

الشباب في المناطق المهمّشة في لبنان:  
جيوب الفقر اللبنانية والمخيّمات الفلسطينية والتجمّعات السوريّة



الكتاب الأول

# الشباب أمام قلّة فرص العمل والمحسوبية والتميز



Issam Fares Institute for Public  
Policy and International Affairs  
معهد عصام فارس للسياسات  
العامة والشؤون الدولية



الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية

بيروت، أيار/مايو 2021 © جميع الحقوق محفوظة.

صدر هذا الكتاب عن معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت (IFI) بالشراكة مع الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية (LAES). يمكن الحصول على هذا الكتاب عبر تحميله عبر الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.aub.edu.lb/ifi>

إن هذا الكتاب هو الجزء الأول ضمن سلسلة يُصدرها المعهد بالشراكة مع الهيئة في إطار مشروع الهيئة البحثي تحت عنوان "الشباب في المناطق المهمشة في لبنان: جيوب الفقر اللبنانية والمخيمات الفلسطينية والتجمعات السورية".

يقدم هذا الكتاب نتائج الدراسة التي قامت بها الهيئة تحت إشراف د. عدنان الأمين، أستاذ العلوم التربوية في الجامعة اللبنانية ومستشار المعهد لبرنامج التربية والشباب، عن الشباب في المناطق المهمشة في لبنان والتي استغرقت ثلاث سنوات (٢٠١٨ - ٢٠٢١). تناولت هذه الدراسة ستة جوانب لحياة الشباب وهي: الحياة المهنية والتعليمية والعائلية والاجتماعية بالإضافة إلى مسألة الهوية والمستقبل.

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تلزم كاتبها حصراً ولا تعكس آراء معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية أو الجامعة الأميركية في بيروت.

يحظر استعمال أو إعادة إنتاج هذا الكتاب أو أي جزء منه، بأي شكلٍ من الأشكال من دون إذن مسبق وخطي من الناشر، إلا في حالة استخدام بعض الاقتباسات منه مع ذكر المصدر.

ISBN number: 978-9953-586-83-0

معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية -  
الجامعة الأميركية في بيروت

0236-11، رياض الصلح / بيروت 1107 2020 لبنان

الهاتف: +961-1-350000 الخط الداخلي: 4150

+961-1-737627

ifi.comms@aub.edu.lb

www.aub.edu.lb/ifi

aub.ifi

ifi\_aub@

# الشباب أمام قلّة فرص العمل والمحسوبية والتمييز

عدنان الأمين

ماريز يونس

كمال أبو شديد

غادة جوني

## فريق الدراسة

مدير الدراسة

عدنان الأمين

اللجنة الاستشارية

ساري حنفي، ندى منيمنة، رضا حمدان، وفاء قطب

## الباحثون

ماريز يونس

دراسات الشباب اللبنانيين (6 دراسات)

كمال أبو شديد

دراسات الشباب الفلسطينيين (6 دراسات)

غادة جوني

دراسات الشباب السوريين (6 دراسات)

عدنان الأمين

دراسات مقارنة (6 مقارنات إحصائية) ودراسة السياسات

سوزان عبد الرضا أبو

التقديمات التربوية في المناطق المهمشة - دراسة إدارة المعلمين للصفوف في زمن الكورونا

رجيلي

التقديمات التربوية في المناطق المهمشة - دراسة إدارة المديرين للمدارس في زمن الكورونا

يارا هلال

## المستشارون

رضا حمدان

أوراق مرجعية حول دراسات الشباب اللبناني، وخريطة جيوب الفقر اللبنانية، وحول كيفية

اختيار عينة دراسة الشباب في المشروع.

ماري قرطام

أوراق مرجعية حول: دراسات الشباب الفلسطيني، وخريطة الوجود الفلسطيني في لبنان،

والسياسات المتعلقة بالشباب الفلسطيني.

ربي محيسن

ورقتان مرجعيتان حول دراسات الشباب السوريين، وخريطة الوجود السوري في لبنان

ورقتان مرجعيتان حول السياسات المتعلقة بالشباب اللبنانيين والشباب السوريين

سهير الغالي

## الباحثون المساعدون

تحليل الوثائق

آلاء خالد، ريما جودة، شريفة حمزة، فاطمة عيسى، كاتي سكاف، محمد علوية، مروة بكاباس،

مريم صباغ، نسرين صباغ، هبة شاهين، هلا أبي صالح، هلا منقارة، هنادي الشافعي.

إدارة العمل الميداني

آلاء خالد، حسن سالم، حسين ديرياني، دزاهيغ كول ساهاغيان، رما نعيمي، زكية قرنفل، زينب

رزوق، شادية المقداد، عليا شعبان، عمر عساف، كريستيان العاجوري، محمود العلي، محمود

خالد، هنادي الشافعي، هند يعقوب.

## المحتوى

|    |                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------|
| ٤  | ملخص .....                                                                 |
| ٥  | مقدمة .....                                                                |
| ٨  | الشباب اللبناني والحياة المهنية .....                                      |
| ٢٨ | الحياة المهنية للشباب الفلسطينيين .....                                    |
| ٥٠ | الحياة المهنية للشباب السوريين في التجمعات المهمشة في لبنان .....          |
| ٧١ | الحياة المهنية عند الشباب في المناطق المهمشة في لبنان مقارنة إحصائية ..... |

## ملخص

## ABSTRACT

The study aims to reveal the interactions of youths with the conditions of social marginalization in which they live. The fieldwork was conducted in summer 2019 on 144 focus groups in 38 marginalized zones in Lebanon, including Lebanese poverty pockets, Palestinian camps and Syrian gatherings, 48 focus groups were created for each nationality, of which 24 were exclusively males and 24 exclusively females. 22 questions were put forward to each group.

The current book deals with the answers of young people related to their professional life. It revolves around five questions: 1) What job opportunities are available to you? 2) Are you looking for a job? 3) Who usually helps you? 4) How do employers deal with employees in the establishment? 5) (for those who work): Were there quarrels with employers, protest, disturbance, etc.?

Young people in marginalized areas consider that the employment opportunities available to them are rare or few, and this position is more frequent among Syrians. They attribute this lack to competition based mainly on nationality. Palestinians have the particularity of attributing this to Lebanese law which prevents them from exercising a number of professions. As for the possible jobs, they are in service or craftsmanship. Patronage plays an important role in job search, especially for men, so young people rely a lot on the network of personal relationships when looking for work. Most of those who work say that they are mistreated by the employer, associated with the deprivation of their rights, and the occurrence of quarrels with the employer, ranging from violence to quarrels. Of course, things end with one of two things: giving in to the will of the employer or quitting the job (or being fired).

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تفاعل الشباب مع شروط التهميش الاجتماعي التي يعيشونها. أجري العمل الميداني في صيف العام ٢٠١٩ وشمل ١٤٤ مجموعة تركيز في ٣٨ منطقة مهمشة في لبنان، تضم جيوب فقر لبنانية ومخيمات فلسطينية وتجمعات سورية، ٤٨ مجموعة تركيز لكل جنسية موزعة بين ٢٤ للذكور و٢٤ للإناث. وتناولت مجموعات التركيز ٢٢ سؤالاً.

يقتصر الكتاب الحالي على الأسئلة التي تتعلق بالحياة المهنية للشباب، وهي خمسة: (١) ما هي فرص العمل المتاحة لكم؟، (٢) هل تبحثون عن عمل؟، (٣) ومن يساعدكم عادة؟ (٤) كيف يتعامل أرباب العمل مع العاملين في المؤسسة؟، (٥) (خاص بالذين يعملون): هل حصلت مشاحنات مع أرباب العمل، احتجاج، تشويش، الخ؟

يعتبر الشباب في المناطق المهمشة أن فرص العمل المتاحة لهم نادرة أو قليلة، وهذا الموقف أكثر شيوعاً عند السوريين، ويعززون هذه القلة إلى المنافسة القائمة على الجنسية بالدرجة الأولى. وينفرد الفلسطينيون بأنهم يعيدون ذلك إلى أن القانون اللبناني يمنعهم من ممارسة عدد من المهن. أما المهن المتاحة الممكنة فخدمانية أو حرفية. وتلعب الوساطة دوراً مهماً في إيجاد عمل خاصة عند الذكور، لذلك يتكل الشباب كثيراً على شبكة العلاقات الشخصية في البحث عن عمل. ومعظم الذين يعملون يقولون إنهم يتلقون معاملة سيئة من رب العمل، ويرتبط ذلك بحرمانهم من حقوقهم، وبحصول مشاحنات مع رب العمل، تتراوح بين العنف والحزازات. وبطبيعة الحال فإن الأمور تنتهي إلى أحد أمرين: الرضوخ لمشيئة رب العمل أو ترك العمل (أو الطرد من العمل).

## مقدمة

والسورية. وكل هذه الإشكالية تُطرح لأول مرة على حد علمنا في لبنان.

وبالنظر لهذه الإشكالية لم يكن أمامنا إلا اختيار المسار الأصعب، ولكن الأكثر غنى في طريقة البحث. اخترنا طريقة مجموعات التركيز (focus groups). وهي إحدى طرق البحث النوعي.

تتميز هذه الطريقة بأنها تتيح للمشاركين في كل مجموعة فرص التعبير الحر عن أفكارهم والتفاعل مع أقرانهم سلباً وإيجاباً وتغيير آرائهم، تماماً كما يحدث في الحياة العادية. يطرح ميسر الجلسة سؤالاً مفتوحاً ويدفع المشاركين إلى التفاعل فيما بينهم دون أن يأخذ موقفاً من كلامهم لا دعماً ولا دحضاً، لأن كل كلام يقولونه مهم في قيمته ودلالته. إدارة الجلسة مسألة دقيقة وتسجيل ما يقوله المشاركون مسألة صعبة، والمشاركون يجب أن يكونوا مرتاحين. لذلك حرصنا على أن تُعقد جلسات مجموعات التركيز في أمكنة اشترطنا أن تكون مريحة، وأن يديرها شخص يكون من جنسية وجنس المشاركين في كل مجموعة، وألا يتم تصوير الجلسة ولا تسجيلها صوتياً وعلى ألا يجري التصريح عن الاسم الكامل إلا لمن يشاء. وكان لكل جلسة «مقرر» يجلس بعد أن يعرّف عن نفسه صامتاً لا يشارك في النقاش بتاتاً ويقوم بتسجيل مجريات الجلسة خطياً، ويكون أيضاً من نفس الجنسية والجنس. وقد طُرح في كل جلسة ٢٢ سؤالاً موزعة على ستة محاور.

يجمع لبنان ثلاثة أنواع من المجموعات السكانية المهمشة: جيوب الفقر اللبنانية، المخيمات الفلسطينية، وتجمّعات النازحين السوريين.

نحن نعرف أن المناطق المهمشة يسودها الفقر وسوء الخدمات الاجتماعية والتربوية والصحية، الخ. ونعرف أن اللاجئين والنازحين يعيشون في ظروف صعبة. ليس هدف هذه الدراسة البرهان على أن الشباب في مناطق التهميش والفقر هم فقراء.

ونعرف أنه تنتشر في مثل هذه المناطق مهن غير منظمة (non-formal)، ومنظمات سياسية ودينية وعسكرية وقد يوجد فيها خارجون عن القانون، ونعرف أيضاً أنه توجد فيها جمعيات مدنية وتطوعية وتدريبية وخيرية وملاعب ونوادٍ ومنظمات إقليمية ودولية. ليس هدف هذه الدراسة «مسح» المناطق المهمشة.

السؤال الرئيسي لهذه الدراسة هو التالي: كيف يتفاعل الشباب مع شروط العيش التي نعرفها في المناطق المهمشة.

وقد اخترنا الشباب تحديداً ليس لأنهم مجرد عينة من سكان هذه المناطق، بل لأن الشباب مقارنة بغيرهم من السكان يعتبرون الشريحة الاجتماعية التي تحمل أكثر من غيرها عادةً بذور القلق والتمرد على شروط عيشهم المباشرة وغير المباشرة. ومن هذه الناحية تعتبر الدراسة جديدة في موضوعها.

ثم إننا اخترنا ثلاث مجموعات من السكان لكل منها حكايتها وتاريخها، ومَرَّ كل منها بمراحل سياسية دراماتيكية أحياناً، وتكونت فيه «طبقات» من الأفكار والقيم حول المحيط صعوداً من الأسرة والأقران إلى المجتمع المحلي فالمجتمع والدولة في لبنان وإلى المجتمع الدولي. من جهة أردنا في هذه الدراسة سبر غور أفكار الشباب من خلال سماع صوتهم، ومن جهة ثانية أردنا فهم وتحليل ما يقولونه، بل إجراء مقارنات بين الجنسيات الثلاث اللبنانية والفلسطينية

تمكّن فريق البحث من تنظيم ١٤٤ مجموعة تركيز، موزعة على ٣٨ منطقة (zone) تهميش<sup>١</sup>، موزعة بين الجنسيات الثلاث (٤٨ مجموعة لكل من اللبنانيين والفلسطينيين والسوريين)، وبين الجنسين (٧٢ مجموعة إناث و٧٢ مجموعة ذكور). وطبقا لقواعد العمل المقررة يكون عدد المشاركين في كل مجموعة ٧ كحد أدنى و ١٠ كحد أقصى، وما بين عمر ١٥ و ٢٥ سنة. عملياً شارك في هذه المجموعات ١١٧٣ شاباً وشابة مؤرّعون بصورة متقاربة بين الجنسيات الثلاث وبين الجنسين، وبلغ المتوسط الحسابي للأعمار ١٨,٧ سنة. عموماً هم غير متزوجين، لكن المتزوجين الـ ١٤٠ بينهم كانوا في معظمهم من السوريين (١١٢) ومعظم هؤلاء من الإناث (٧٢).

عُقدت أول مجموعة تركيز في الأول من حزيران/يونيو ٢٠١٩ والمجموعة الأخيرة في السابع عشر من أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.

وبدأت بعدها مرحلة تنظيم البيانات تمهيداً لتحليلها. وهذه المرحلة كانت ذات صعوبة مختلفة. أولاً لأن هناك مادة كبيرة تم جمعها في الـ ١٤٤ محضراً (١٩٦ ألف كلمة). وثانياً لأن هناك ضرورة لتفريغ المادة المجمعة على قاعدة واحدة بما يسمح بالمقارنة بين المجموعات الثلاث والتفاعل بين الباحثين الذين أخذ كل منهم جنسية على عاتقه. كان من الممكن استخدام برمجية للتحليل النوعي، وتم تجريب هذا

١ هذه المناطق بحسب المحافظة هي:

**البقاع:** بر الياس، عرسال

**الجنوب:** القليلة - صور، المعشوق - صور، دير قانون العين - صور، صيدا، صيدا القديمة - صيدا، عين الحلوة - صيدا، لوبية - صيدا، مخيم البص - صور، مخيم برج الشمالي - صور

**الشمال:** البداوي، التبانة، القبة، المحمرة، المنكوبين، الميناء، أبو سمرا، جبل البداوي، جبل محسن، حلبا، مخيم البداوي، مخيم البداوي-المنكوبين، مخيم نهر البارد

**بيروت وضواحيها:** الأوزاعي، الحي الغربي-صبرا، الخندق الغميق، الداعوق-الطريق الجديدة، برج البراجنة، برج حمود، تجمع سعيد غواش-الطريق الجديدة، حارة حريك، حي السلم، صبرا-الطريق الجديدة، طريق الجديدة، عين الرمانة، مخيم شاتيل

الخيار، لكن استقر الرأي داخل الفريق على تفريغ البيانات على سجلات إكسيل، لكل سؤال سجله واصطلاحه (code). وقد كانت مهمة الباحثين المساعدين القيام بهذا الأمر تحت إشراف مدير الدراسة ومتابعة أعضاء الفريق. وكان يُنتج عن عمل كل باحث مساعد بخصوص كل سؤال عشر وثائق<sup>٢</sup>، يوزعها مدير الدراسة على كل من الباحثين الثلاثة فيشرع بالمراجعة والتحليل والكتابة.

استغرقت هذه العمليات وقتاً طويلاً جداً، في تحضير سجلات الإكسيل، في الانتقال من هذه السجلات إلى كتابة مسودات التقارير عن كل محور، وفي مناقشة مسودات التقارير بين أعضاء الفريق. وإذا أجرينا اليوم الحساب الزمني لهذا العمل يتبين أن تحليل البيانات المجمعة في مجموعات التركيز بدأ في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، في حين أن الأوراق البحثية بدأت بالظهور اليوم أي مع أول كُتّيب، ولن ينتهي نشر جميع الأوراق إلا مع نهاية العام ٢٠٢١، وبالتالي تكون مرحلة «تحليل البيانات ونشر النتائج» قد استغرقت سنتين وثلاثة أشهر. بالمقابل فإن مرحلة جمع البيانات (العمل الميداني) استغرقت أقل من ثلاثة أشهر. لكن يمكنني أن أقول إن قصر مرحلة جمع البيانات كان ثمرة لطول المرحلة التحضيرية، التي امتدت منذ الأول من أيار/مايو ٢٠١٨ حتى الأول من حزيران/يونيو ٢٠١٩ (١١ شهراً).

كتاب الحلقة الدراسية الذي يصدر اليوم هو الكتاب الأول في سلسلة الكتب التي ستصدر تباعاً، وهي سبعة. ويشكل عرض نتائج دراسة تفاعل الشباب في المناطق المهمشة مع شروط عيشهم المادة الكبرى في هذه الكتب. وسيتكرر فيها ذكر أسماء أعضاء الفريق البحثي من حلقة إلى أخرى. لكن في الكتب اللاحقة إضافتان. بالإضافة الأولى تحصل مع الحلقة الدراسية الخامسة التي تتناول المحور التعليمي، وفيها ستُعرض نتائج دراسة ميدانية ثانية اشتمل عليها موضوع الشباب وهي تتعلق بالتقديرات التربوية.

٢ الاصطلاح (code)، ثلاثة محاضر متعلقة بالجنسيات الثلاث منظمة بصورة جديدة ومحملة بإشارات وألوان، ثلاثة سجلات إكسيل، ثلاثة تقارير أولية. والتقرير الأولي هو إعادة عرض وتوزيع للمادة المجمعة (الاستشهادات) تبعاً لعناوين الاصطلاح وفئاته.

في هذه الحلقة ورقتان إضافيتان وزميلان إضافيان في الفريق البحثي. الإضافة الثانية تحصل مع الحلقة الدراسية السابعة التي تتناول السياسات، وهي ذات طبيعة مختلفة عن سائر الحلقات.

مع الشكر للهيئة اللبنانية للعلوم التربوية التي احتضنت مشروع دراسة الشباب في المناطق المهمشة في لبنان، ولمعهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية الذي احتضن تداول نتائج الدراسة ونشرها، وللزملاء الذين ساروا معي هذا المشوار في طلعاته ونزلاته.

**عدنان الأمين**

مدير الدراسة

## الشباب اللبناني والحياة المهنية

ماريز يونس\*



\* أستاذة علم الاجتماع في الجامعة اللبنانية

## مقدمة

تركز المقاربة الاقتصادية للعمل على دراسة العلاقة المتبادلة بين التعليم وسوق العمل عن طريق فحص كمية العرض والطلب في سوق العمل. في مثل هذه المقاربة تؤدي زيادة العرض (من القوى العاملة) على الطلب (من قبل المؤسسات ليد العاملة) إلى البطالة وإلى شدة التنافس وتخفيض الأجور. وبالعكس فإن زيادة الطلب على العرض تحدث نقصاً في العمالة. اعتمدت الدول الرأسمالية المتقدمة هذه المقاربة في دراسة هذه العلاقة المتبادلة لترقب احتياجات سوق العمل وتلبيتها، وما يقتضي ذلك من تخطيط استراتيجي على مستوى التعليم.

من هذه الناحية أدى التطور الصناعي والتكنولوجي إلى ازدياد الطلب على أنواع متعدّدة من التخصصات العلمية القادرة على تكوين وتأهيل قوى عاملة ماهرة، وشكلت الصناعات القائمة على اقتصاد المعرفة أكثر من نصف المخرجات الاقتصادية في أواسط تسعينيات القرن الماضي، ما أدى إلى ازدياد الاستثمار في التعليم الذي استحوذ على جزء كبير من الميزانيات العامة للدول المتقدمة<sup>١</sup>.

لكن العرض من العمالة تحكمه الأوضاع الاجتماعية للوافدين إلى سوق العمل. فالبعثات المهمّشة تعاني من ضعف بنوي مزدوج سواء في سوق العمل، أو في عملية التحصيل التعليمي. حيث تنخفض غالباً حظوظ الفئات الفقيرة في متابعة التعليم، إضافة إلى تردي جودة الشهادات العلمية التي يتم تحصيلها، نظراً إلى الظروف الصعبة التي تحيط بالتعليم العام الذي تلتحق به الفئات المهمشة. واقع يعرض الشباب الذين يعرضون قوة عملهم في السوق إما إلى البطالة نتيجة لاتساع الفجوة بين العرض والطلب وعدم القدرة على المواءمة بينهما، وإما إلى حصر مجالات عملهم ضمن مهن متدنية الدخل لا تتطلب كفاءات عالية أو مهارات علمية متطورة.

١ غدنز أنتوني (٢٠٠٥)، علم الاجتماع، مركز دراسات الوحدة

العربية، المنظمة العربية للترجمة، ترجمة فايز الصياغ، ط ١، بيروت، ص ٤٤٠.

السياق اللبناني يقدم عنصراً ثالثاً في فهم التحاق الشباب بالعمل. يُلاحظ أن العرض والطلب في سوق العمل تحتل فيه العلاقات الاجتماعية القائمة على الزبائنية والمحسوبيات الطائفية والمناطقية، وهو ما يعرف شعبياً بالواسطة، الأولوية، مقارنة بالاستحقاق (merit) الذي يتجسد في الشهادات العلمية والكفاءة والمهارات المتطورة. وهكذا تلعب شبكة العلاقات الاجتماعية غير الرسمية السياسية أو الحزبية أو الطائفية دوراً أساسياً في عملية التوظيف.

إلى العوامل التاريخية والراهنة الضاغطة في سوق العمل التي سبق ذكرها أعلاه، طرأت في السنوات الأخيرة عوامل ضغط أخرى وأهمها اللجوء السوري الذي يبلغ ١,٢ مليون نسمة مقابل ٥ ملايين لبناني. هذا العامل لعب دوراً مهماً في زيادة العرض في سوق العمل اللبناني وفي تفاقم البطالة، وأضعف موقع الشباب اللبنانيين الذين ينخرطون في سوق العمل. وقد أدى التنافس الشديد في سوق عمل محدود إلى تفضيل أرباب العمل اللبنانيين للعمالة السورية مستفيدين من ميزات تفضلية مقارنة مع العمال اللبنانيين، ومنها الأجور المتدنية، والتحلل من الضمانات الاجتماعية، خصوصاً أن سوق العمل اللبناني سوق خدماتي لا يتطلب كفاءات عالية بقدر ما يتطلب اختصاصات مهنية متوسطة وما دون. والأمر نفسه ينطبق على العمال من اللاجئين الفلسطينيين الذين يقبلون أيضاً بأجور متدنية مع فارق معين مقارنة بالنازحين السوريين يرتبط بقانون العمل الذي يمنع تشغيل الفلسطينيين في مؤسسات تخضع لقانون العمل. وتؤدي هذه الوضعية إلى نزعة لدى أرباب العمل لممارسة شتى أشكال الاستغلال والتعسف والتسلط والابتزاز وفرض شروط عمل قاسية سواء للباحثين عن عمل أو للعاملين، أكانوا سوريين أم لبنانيين. وهذا ما يعرض الشباب اللبناني أيضاً الذي ينخرط في السوق إما إلى الاستغلال وإما إلى البطالة أو إلى التفكير بالهجرة.

لكن هناك فروق بين الشباب اللبنانيين والشباب السوريين، من ناحيتين. الأولى تتعلق بمتابعة اللبنانيين الدراسة إلى صفوف أعلى، مقابل الترك المدرسي المبكر للنازحين السوريين. والثانية تتعلق باختلاف السياق بين فتى الشباب:

استكمال الدراسة، ما يجعل من موضوع العمل أمراً ليس ضاعطاً أو ذا أولوية، وبالتالي، يعتمدون في تكوين صورتهم عن حياتهم المهنية المستقبلية على مصادر شفوية من الأهل والأصدقاء والمعارف ووسائل الإعلام.

## أولاً: فرص العمل المتاحة

تركز النقاش هنا حول السؤال التالي: ما هي فرص العمل المتاحة لكم؟

أكثر من نصف مجموعات التركيز (٢٥ من ٤٨ مجموعة تركيز) اعتبرت أكثرها أن فرص العمل في لبنان قليلة إلى نادرة، فيما ٢٠ مجموعة تحدثت عن «مهن ممكنة»، و٣ مجموعات فقط انقسمت بين الموقفين.

### ١. أسباب قلة الفرص العمل

عندما يتحدث الشباب عن قلة فرص العمل تذهب أصابع الاتهام مباشرة إلى **الجنسية** لقلة فرص العمل، مع التركيز على الجنسية السورية كسبب رئيسي، حيث قالت فتاة: «السوريون أخذوا كل فرص العمل» (صور). والسبب يعود إلى **الأجور المتدنية** التي يقبلها السوري ويرفضها اللبناني، قال شاب: «السوري أرخص» (حي السلم)، وتضيف فتاة «السوريون يقبلون بالأجور المتدنية».

إضافة إلى منافسة الجنسية السورية، تطرقت مجموعة واحدة إلى عمال الجنسية الأثيوبية والبنغلادشية، للسبب عينه، هو الأجور المتدنية وتقبل كل أنواع العمل كقول فتاة: «الأجانب يعملون في كل شيء حتى التنظيف مثل أثيوبيا وبنغلادش» (برج حمود).

في المقابل، لم تتخذ **الأسباب الاقتصادية والسياسية** في لبنان حيزاً هاماً في أحاديث الشباب عن قلة فرص العمل. مجموعتان فقط أعادت أسباب قلة فرص العمل إلى تعثر الوضع الاقتصادي اللبناني كقول شاب: «وضع البلد مش

السياق الريفي للشباب السوريين مقابل السياق المدني للشباب اللبنانيين. وهذا يؤدي إلى اختلاف مسبق في المهن التي يرشح كل منهم نفسه للالتحاق بها، ما يحدث نوعاً من «تقسيم العمل» بين المجموعتين.

في ضوء كل ذلك فالسؤال الذي تطرحه هذه الورقة هو كيف يتفاعل الشباب اللبناني في البيئات المهمشة مع سوق العمل؟ وما هي أوضاعهم المهنية في ظل مجتمع تحكمه العلاقات السياسية الاجتماعية المذكورة، وفي ظل ارتفاع معدل البطالة بين أوساط الشباب لدى الفئة العمرية ٢٠-٢٤؟ وكيف يعايشون تجربتهم المهنية أو يفكرون بها؟

هذه الدراسة هي جزء من مشروع أوسع حول الشباب في المجموعات المهمشة في لبنان تقوم به الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية<sup>٢</sup>. يشمل المشروع دراسة الشباب في جيوب الفقر اللبنانية والمخيمات الفلسطينية وتجمعات النازحين السوريين. وهو يتناول خمسة محاور: الحياة المدرسية، الحياة الأسرية، الحياة المهنية، الحياة الاجتماعية والمستقبل. دراستي هنا محصورة إداً بمحور واحد «الحياة المهنية» من خمسة، وبمجموعة سكانية واحدة (اللبنانيون) من ثلاث. وقد ورد عرض للمنهجية وكيفية اختيار العينة في مكان آخر<sup>٣</sup>. أكتفي هنا بالقول إن الاستقصاء الذي أعرض نتائجه هنا أجري عن طريق مجموعات التركيز (Focus Groups) وشمل ٤٨ مجموعة من الشباب اللبنانيين (موزعة بالتساوي بين الجنسين) وموزعة على عدة مناطق لبنانية مهمشة.

كلام الشباب عن الحياة المهنية كان قليلاً بشكل عام. مجموعات كثيرة لم تشارك في النقاشات ولم يرد عنها أي كلام، لا سيما في النقطتين المتعلقتين بالعلاقة مع أرباب العمل والمشاحنات بينهم. وقد يعود ذلك، بحسب ما كشفته نقاشات الشباب، إلى ضعف تجربتهم في العمل، فمنهم من لا يعمل، ومنهم من لا يفكر في العمل ولا يبحث عنه، بسبب صغر سنهم (١٥-٢٤)، وقناعتهم أو قناعة أهلهم بضرورة

<sup>٢</sup> [http://www.laes.org/\\_publications](http://www.laes.org/_publications).

<sup>٩٠</sup> =php?lang=ar&id

<sup>٣</sup> انظر مقدمة هذا الكتاب

وأمني)، ضمن خطة استيعاب أتباع السلطة، والبعض الآخر، وخصوصاً الجامعيين، سلك طريق الهجرة.

والدلالة الثانية، تمثلت بضعف إدراك الشباب اللبناني لأسباب معاناتهم وظروفهم المهمشة المرتبطة بشكل أساسي بالوضع السياسي والاقتصادي في لبنان. وفي اعتقادنا أن إدراك الشباب سيتغير ويصبح أكثر تبلوراً بعد المستجدات الأخيرة التي طرأت في لبنان (أي بعد إجراء الاستقصاء في صيف العام ٢٠١٩). فاشتداد الأزمة السياسية ودخول لبنان في انهيار اقتصادي ومالي، وتزايد معدلات البطالة، وتدهور معيشة الأسر الفقيرة وتشديد الضغط عليها، سوف يدفع باتجاه تكوين صورة أكثر تبلوراً حول الأسباب السياسية والاقتصادية التي تفاقم من أوضاعهم المهمشة وتعرضهم إلى البطالة.

والدلالة الثالثة، أن الشباب اللبنانيين، وربطاً بضعف إدراكهم للأزمة اللبنانية وضعف تجربتهم المهنية في آن معاً، يعتمدون على المصادر الشفهية في تكوين صورتهم عن حياتهم المهنية كالأهل والأصدقاء والإعلام التي تعزز الصورة العنصرية ضد السوريين باعتبارهم المسؤولين عن قلة فرص العمل ومفاخرة أوضاعهم المهمشة.

## ٢. معوقات العمل إن وجد

انتقل الحديث أحياناً من أسباب قلة فرص العمل إلى المعوقات التي تمنع الشباب من الحصول على عمل إن وجد. وقد طرح هذا الموضوع في ١٣ مجموعة تركيز، تركّز الحديث حول شروط العمل والمعوّقات الاجتماعية.

### أ. شروط العمل

يتناول الشباب الذين يعزّون قلة فرص العمل إلى شروط العمل (٧ من ١٣ مجموعة تركيز) **تدني الأجور**، فيقول شاب: «حتى لو وجدت فرص عمل فالراتب قليل والدوام طويل» (صور) وخصوصاً في بعض المناطق حيث قال

ضابط» (صور) وشاب آخر يقول: «توقفت عن العمل بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية وقلة الشغل» (التبانة). أما الوضع السياسي فكان الأقل وروداً في أحاديث الشباب عن قلة فرص العمل، فتاة واحدة قالت: «السبب هي سياسات الحكومة وكذبها» (حي السلم)

أما عامل **عدم التنسيق بين الاختصاصات الجامعية وسوق العمل**، فورد لدى مجموعتين، كقول شاب: «ما في تنسيق بين الجامعات وسوق العمل» (صيدا)، ويضيف شاب آخر: «لا يوجد انسجام وتوجيه بين الدراسة وسوق العمل مما يسبب البطالة» (القبة).

تحمل تعليقات الشباب حول قلة فرص العمل في لبنان دلالات ثلاث، الأولى ترتبط بالنظرة العنصرية التمييزية لدى الشباب اللبناني ضد الجنسية السورية التي ترافقت مع نظرة دونية لبعض المهن المرتبطة بالأجور المتدنية، على الرغم من كل ما يعانيه من فقر في بيئاته المهمشة. وفي اعتقادنا أن تقييم الشباب اللبناني لبعض المهن باعتبارها مهناً وضيفة ومهينة لا يرتبط بنوع المهن نفسها بقدر ارتباطه بالشروط القاسية اللاقانونية وغياب الحقوق والضمانات التي تمارس في ظلها هذه المهن، والتي تشكل هي نفسها مصدر الإهانة لديه. فمراجعة سوق العمل اللبناني قبل الحرب تكشف أن اللبنانيين قد سبق أن مارسوا هذه المهن (عاملون في محطات المحروقات، نواطير بنايات، عاملات منزليات الخ)، وقد بنوا أسراً ولم تكن تلك المهن مستهجنة ولا مهينة. تبدّل الأمر خصوصاً بعد الحرب اللبنانية، فبعد اتفاق الطائف انتهج الحكم الخيار الاقتصادي النيوليبرالي، وانسجماً مع العولمة، التي تتيح حرية انتقال العمال والبضائع ورؤوس الأموال، استقطبت السوق اللبنانية استثمارات لبنانية وخارجية، واستقدمت في مسيرة «الإنماء والإعمار» عمالة غير لبنانية (أجنبية وعربية) رخيصة ومنافسة بهدف تعظيم أرباح الشركات المتعمدة على حساب استغلال قوة العمل، في ظل شروط عمل استغلالية وقاسية تم تنفير العمالة اللبنانية وتحولت بعض القطاعات بسبب شروط العمل القاسية والمتدنية جداً حكراً على العمالة غير اللبنانية. بينما توجه الشباب اللبناني، على الرغم من أن جيل الآباء كان يعمل في هذه المهن، إما إلى الانضمام إلى القطاع العام (مدني

شاب آخر: «طرابلس المعاش فيها قليل» (جبل محسن). بالإضافة إلى **عدم التثبيت** وتعسّف أرباب العمل المرتبط بدوره بغياب قانون العمل كقول فتاة: «بيعتلوا عليك سنة وبتشتغلي أد كذا موظف وفي الآخر ما بثبتوك وبقولوا لك باي باي» (صيدا).

### ب. معوقات اجتماعية

اللافت أن ٦ من ١٣ مجموعة تركيز تحدثت عن معوّقات ذات طابع اجتماعي، اتخذت شكلين. الأول، تمثل **بموقف الأهل** من عمل الفتاة الذي تراوح بين الرفض المطلق لعملها كقول فتاة: «أبي لا يتقبل أن تعمل الفتاة حتّى لو كبرنا» (صور) أو الرفض الجزئي والمرتبط بدوام العمل الطويل، فتضيف فتاة أخرى: «الدوام الكامل هو عائق لأن تعيش حياتك بحرية، وإن عملت بعد الظهر فسينتهي الدوام آخر الليل وهذا لا يقبله الأهل» (طريق الجديدة). أو رفض الأهل لبعض المهن التي تطلب دوام عمل ليلي مثل التمريض (وردت في ٤ مجموعات إناث) فتقول فتاة: «هناك الكثير من الأهل لا يوافقون على مهنة التمريض» (صيدا). والثاني ارتبط **بالتمييز** ضد المسلمات المحجبات، حيث تطرقت مجموعتان إلى الحجاب باعتباره عائقاً كبيراً أمام حصولهن على عمل كقول فتاة: «فرص العمل معدومة وبالأخص للمحجبات... المحجبة لا تستطيع أن تجد عملاً» (القبة) وقالت إحدى الفتيات إن هذا العائق قد يرغم الفتاة على خلع الحجاب للحصول على عمل: «جارتنا قامت بخلع الحجاب كي تجد وظيفة» (برج حمود).

### ٣. المهن الممكنة

تحدث الشباب بكثرة عن المهن الممكنة (٣٥ من أصل ٤٥ مجموعة). وتركزت المهن التي قالوا إنها متوافرة في قطاع الخدمات وفي الأعمال غير الرسمية (non-formal) (٢٥ من ٣٥ مجموعة تركيز)

#### أ. مهن خدمتية

اعتبر الشباب أن المهن الخدمتية هي الأكثر توافراً في

سوق العمل اللبناني، وتشمل العمل في المطاعم كقول شاب: «شغل المطاعم موجود» (صيدا) وآخر قال «العمل بمطعم لتنظيم وتحضير أعراس» وشاب آخر يضيف: «أجد العديد من الفرص في مطاعم» (الأوزاعي). تليها مهن مثل البيع في مراكز تجارية كقول فتاة: «ممكن أن نعمل في بيع الملابس أو الأحذية في أحد المراكز التجارية» (برج حمود)، ومهنة المحاسب على الصندوق في المطاعم «الكاشير»، وخدمة التوصيل إلى المنازل، كقول شاب: «الدليفي عمل مطلوب وأجد العديد منه»، والتسويق الإلكتروني كقول فتاة: «التسويق الإلكتروني هي فرص عمل متاحة بشكل كبير» (جبل محسن)، والعمل في صالونات تجميل، قالت فتاة: «أفكر أن أعمل بالمكياج لأن العمل ينجح إن كنت تحبين المجال» (طريق الجديدة) وتضيف فتاة أخرى: «الكوافير في شغل كثير» (الmina)، والحلاقة الرجالية كقول شاب: «الحلاقة عمل يمكن الاعتماد عليه، ولذلك أعمل به» (خندق الغميق)، إضافة إلى العمل في سوبر ماركت كقول شاب: «ممكن أن أعمل بأي شيء ولكن إن أردت البحث فسأقوم بالتركيز على السوبرماركت». (طريق الجديدة)

### ب. مهن جامعية وتعليم

تلي المهن الخدمتية المهن الجامعية مثل التمريض كقول فتاة: «تمريض يوجد طلب عالمهنة وفي أشخاص كثير توظفوا» (التبانة)، ومهن المحاسبة والتربية الحضانية واختصاصات أخرى ذكرت بشكل أقل مثل الهندسة والتكنولوجيا. أما مهنة التعليم فكانت الأكثر وروداً لدى الإناث.

### ت. الوظائف العامة

تحدث الشباب (الذكور حصراً) عن مهن أخرى كالوظائف العامة التي مثلت المهنة الثابتة للبعض، فقال شاب: «وظيفة الدولة هي الوحيدة الثابتة حاليًا ضمن لبنان» (التبانة)، لا سيما في السلك العسكري كقول شاب «العمل مع الجيش» (الأوزاعي/ حرش القتيل) إضافة إلى الأمن يضيف شاب: «ممكن العمل كحارس أمن» (برج حمود) والبلدية كقول شاب: «كنت أعمل ببلدية» (طريق الجديدة).

تظهر صورتهم عن حياتهم المهنية المستقبلية، وهو واقع يكشف محدودية طموحات الشباب وأحلامهم المهنية.

#### ٤. شروط مساعدة للعمل

في أحاديثهم عن شروط العمل المساعدة، أول ما يأتي الشباب على ذكره هو **الواسطة** باعتبارها الأساس في الحصول على عمل (١٨ من ٤٥ مجموعة)، فهي كما وصفها أحد الشباب بالفيثامينات: «الدخول لسلك الدولة بحاجة إلى واسطة (فيثامينات) وبالبلد هذه الواسطات شغالة» (التبانة). واللافت تعايش الشباب اللبناني مع الواسطة، فهي تشكل عاملاً مساعداً وداعماً للحصول على عمل، أي شرطاً يسهل تأمينه لدى «المدعوم» سياسياً، كقول فتاة: «أنا منتمية إلى حزب معين ومحسوبة عليهم والأولوية لي أن يدعموني للحصول على وظيفة» (صور). والواسطة أهم من **الكفاءة**، تضيف فتاة أخرى: «لغتي الفرنسية لم تسعفني وحاولوا طردي ولكنني قمت بتدبير واسطة فبقيت بالعمل» (طريق الجديدة)، والواسطة نفسها فيها **تمييز وتراتبية** فتاة أخرى تقول: «ولكن حتى بالواسطة هناك أفضلية» (صور). وهي **شرط معوق** لا يمكن من دونه إيجاد عمل لغير «المدعوم» سياسياً، حيث يقول شاب: «لا أملك معارف سياسية لذلك لن أتوظف» (طرابلس- القبة) وتضيف فتاة: «بلا واسطة مستحيل تتوظف» (صور). ويجري التكلم عنها تحديداً في الوظائف العامة حيث هناك شروط معلنة تتعلق بالكفاءة والخبرة، يقول شاب: «كنت أرغب بالتقديم للدولة وبالفعل تقدمت للكثير من الامتحانات، ولكن لا جدوى، وضع البلد قائم على الوسائط» (التبانة). وهناك قنوات عديدة للواسطة، منها ما يتعلق بالقرابة ومنها ما يتعلق بالأحزاب ومنها ما يتعلق بمجرد الانتماء الطائفي، فيقول شاب مثلاً: «في جميع القطاعات العامة والخاصة يطلبون إخراج قيد ليعرفوا المذهب والطائفة». (الأوزاعي).

#### ث. مهن يدوية

كذلك انحصرت المهن اليدوية ضمن أحاديث الشباب الذكور مثل ميكانيك السيارات والتكييف والتبريد كقول شاب: «إن بحثت عن عمل هناك فرص عديدة من ميكانيكي إلى تبريد وتكييف» (طريق الجديدة/ الداعوق)، ومهنة الألمنيوم كقول شاب: «كنت أساعد أبي في مهنة الألمنيوم وتعلمت المصلحة واليوم أصبحت أساعده بشكل جيد» (التبانة).

#### ج. العمل في المنظمات

تضمنت المهن العمل في منظمات اجتماعية، ولم ترد سوى في ٤ مجموعات تركيز، كقول شاب: «العمل ضمن المنظمات كثير ولكن ضمن الشركات والمحلات صعب جداً» (جبل محسن) وتضيف فتاة: «العمل كموظفة في جمعية اجتماعية» (خندق الغميق) وشاب يضيف: «أعمل ضمن برامج اجتماعية مع الجمعيات» (التبانة).

وفقاً لما تقدم، فالمتاح والممكن ممارسته من مهن وفقاً لأحاديث الشباب، ينحصر في القطاع غير الرسمي (الذي لا يخضع لقانون العمل) والقطاع الخدماتي، لا سيما المطاعم (الدليفري والكشيري) ومحلات الملابس وصالونات التجميل والحلاقة. وكان لافتاً توزيع المهن تبعاً للجنس. فالمهن الجامعية كانت الأكثر حضوراً في أحاديث الإناث التي تتطلب الشهادات العلمية والكفاءة، بينما ركز الذكور على الوظائف العامة التي تعول على الواسطة وقنوات ونفوذ سياسية، فضلاً عن أحاديثهم عن المهن اليدوية التي لا تطلب التحصيل العلمي.

إضافة إلى ذلك، تبين أحاديث الشباب «ذكوراً وإناثاً» حول المهن الممكنة، تكيفهم مع واقع سوق العمل في بيئاتهم المهمشة. فلم نجد بينهم من يتحدث عن مهن مقدرة اجتماعياً كالطب والهندسة والصيدلة والمحاماة، لا سيما لدى الذين لم يختبروا تجربة العمل ولم يعيشوا أزمة البحث عن عمل وصعوباته، والذين لا يزالون يتابعون الدراسة، وهم يمثلون الأغلبية حسب حديث الشباب، فكانوا واقعيين في

## ٥. مكان توافر العمل

لم يتحدث الشباب في مجموعات التركيز السبع التي تطرقت إلى مكان توافر العمل عن أي مكان للعمل داخل لبنان، إنما اتجه حديثهم إلى الهجرة باعتبار الخارج هو المكان الذي يتوافر فيه فرص العمل، فقال شاب: «في لبنان لا يوجد فرص عمل، عليك أن تسافر لتعمل» (صيدا). **فالهجرة هي الفرصة الحقيقية** برأي الشباب. يضيف شاب آخر: «الفرص الحقيقية هي خارج لبنان» (القبة) وقول شاب ثالث: «أفضل السفر إلى الخارج لأن لبنان لن يقدم العمل المناسب» (جبل محسن).

ما بين داخل لبنان وخارجه، تبرز صورتان مختلفتان في أحاديث الشباب عن حياتهم المهنية. داخل لبنان، هي صورة «المهن الممكنة» المحكومة بأفق محدود لجهة الدخل وشروط العمل والتطور المهني الخ. صورة واقعية تمكّن الشباب اللبناني من تظهيرها كما هي أكان يتكلم عن تجربته المهنية الواقعية أو كان يتكلم عن «تجربته المتخيلة» لمستقبله المهني، ففي كلتا الحالتين كلامه عكس قوة إدراكه لواقعه أو مستقبله المهني المحدود. أما خارج لبنان، فكان العكس تمامًا، تمكّن الشباب اللبناني من تخيل صورة مغايرة عن مستقبله المهني تجاوز فيها واقعه المهمّش، صورة الهجرة التي عكست أحلام الشباب وطموحاتهم حول مستقبلهم المهني حيث «الفرص الحقيقية». والصورتان، كلاهما، تعبران عن تفاعل الشباب السلبي مع مستقبله المهني، ما بين انسداد الأفق في الداخل، وحلمه بالهروب والهجرة إلى الخارج.

## ٦. انعكاسات عدم توافر فرص عمل

الانعكاسات النفسية كانت الأكثر تجليًا في تعليقات الشباب، تجلّت بتعبير الشباب عن الإحباط واليأس الناتج عن ندرة فرص العمل خصوصًا لدى الباحثين عن عمل كقول شاب: «أنا أرغب أن أعمل أينما كان لكنني لا أجد عملًا» (صيدا) وقول فتاة: «أبحث عن عمل ولا أجد» (صور) وفتاة أخرى تضيف: «أبحث عن أي فرصة عمل ولو لم تكن ضمن

وإن كان **الاستحقاق** (merit) من خبرة وشهادة وجهد شخصي واعتماد على النفس هو عامل هامشي لدى الأغلبية في أحاديث الشباب عن شروط العمل المساعدة، فإنه شكّل عاملاً أساسيًا لدى الأقلية منهم. فلا يمكن إيجاد عمل من دون شهادة: «إذا ما معك شهادة ما فيكي تشتغلي» وشاب يضيف: «إذا كان يوجد شهادة أستطيع أن أتوظف» (فتاة- الميناء). أما الجهد الشخصي والبحث الجدي عن عمل فيأتين قبل الوساطة كقول فتاة: «يلي بدو بيوصل وبيلاقي شغل وما خص الوساطة» (جبل محسن)، وشاب آخر يضيف: «الي بيدور بيلاقى» (صيدا).

قلة من مجموعات التركيز الإناث تطرقت إلى **المظهر الخارجي** بوجهيه «المساعد» في الحصول على عمل، كقول فتاة: «في محلات الملابس يوظفون التي شكلها مغري» (برج حمود) و«المعيق» حيث تضيف: «ذهبت للبحث عن عمل وقال لي أحد أرباب العمل، ستايك ما عجبني».

يكشف كلام الشباب قوة الوساطة في المجتمع اللبناني، وتحديدًا في موضوع الحصول على عمل، ويكشف وطأتها عليهم بالمعنيين السلبي والإيجابي، كقوة مساعدة وكقوة معوّقة، وهما وجهان لعملة واحدة. وإذا كان توافر الشهادة أو الخبرة المطلوبة (الاستحقاق) هو معيار الحكم على قبول (أو استبعاد) القوة العاملة المعروضة في سوق عمل يحكمه منطق العرض والطلب، فإن ما يقوله الشباب يشير إلى أمر مختلف تمامًا. أي أنه بدلًا من أن يكون رأس المال البشري (الاستحقاق) مفسرًا لفرص العمل، ومصدرًا للتفكير في السياسات العامة حول الموضوع، فإن رأس المال الاجتماعي (الوساطة) هو الذي يفسر فرص الالتحاق والاستبعاد في الحالة اللبنانية. فكيف توضع سياسات تربوية واقتصادية لخفض نسب البطالة مثلًا أو لزيادة فرص العمل وتطوير الاقتصاد وزيادة فرص التعليم كمياً ونوعياً إذا كان العامل الحاسم في التوظيف هو الوساطة، التي تنتجها المؤسسات الأولية (العائلة، الطائفة) أو السياسية (الأحزاب)؟

## ثانيًا: البحث عن عمل

تركز هنا النقاش في مجموعات التركيز حول السؤال التالي:  
هل تبحثون عن عمل؟

من اللافت أن أكثر من نصف الشباب اللبناني لا يبحث عن عمل: ٢٣ من ٤٥ مجموعة تركيز قالت إنها لا تبحث عن عمل. وإذا أضفنا لها المجموعات التي انقسمت بين الرأيين (وعدها ٤) تكون أكثر من نصف المجموعات لا تبحث عن عمل. ونقدم أدناه الأسباب المرتبطة بكلا الموقفين (البحث وعدم البحث عن عمل)

### ١. أسباب عدم البحث عن عمل

ارتبطت تعليقات الشباب لعدم البحث عن عمل بعوامل عديدة منها استكمال التعليم **والانفراج للدراسة** ومتابعتها (١٤ من ٢٣ مجموعة) حيث قالت فتاة: «أنا لا أذكر الموضوع قبل أن أنهى دراستي» (صيدا). ومنها **رفض الأهل** وممانعتهم لعمل أولادهم (٨ من ٢٣ مجموعة) تضيف فتاة أخرى: «أهلنا ما بخلونا نشتغل بحب أتعلم واشتغل بس بابا ما بخليني» (حي السلم). ومنها عامل **صغر السن** كقول فتاة: «أنا أحب أن أعمل لكنني ما زلت صغيرة» (صيدا). كما شكل **اليأس والإحباط** عاملين إضافيين لعدم البحث عن عمل كقول فتاة: «الشباب أصبحوا يتعلمون وفورًا يقدّمون على وظائف خارج البلاد قبل البحث عن عمل، متأكدين أنهم لن يجدوا عملاً في لبنان».

يلاحظ من كلام الشباب أن الأهل لا يضغطون على أبنائهم للعمل على الرغم من أوضاعهم المهمشة، بل في كثير من الأحيان ذكر الشباب أن أهلهم يرفضون أن يعملوا في سن صغيرة، ويولون أهمية كبيرة لاستكمال تعليمهم. ويرتبط موقف الأهل من التعليم بثقافة سائدة ومنتشرة لدى الأسر اللبنانية كافة بصرف النظر عن الاختلاف الطبقي بينها. فالتعليم قيمة مقدرة مجتمعيًا وهي بمثابة رأسمال تحرص الأسر اللبنانية على تزويد أبنائهم به. وقد تعول الأسر المهمشة على التعليم كأمل لخروج أبنائهم من ظروف الحرمان والتهميش. أما اليوم فقد تختلف المعطيات في حال أجريت

اختصاصي ولكن لم أوفق» وشاب آخر يضيف: «ننتظر وظائف ضمن الدولة ولكن لغاية اليوم لا شيء يذكر» (حي السلم). وقد يدفع الإحباط ببعض الشباب أحيانًا إلى عدم البحث عن عمل كقول شاب: «أنا لا أبحث عن عمل لأنه من المعروف أنه من يبحث عن عمل في لبنان لا يجد» (طريق الجديدة).

ويبلغ الشعور بالإحباط واليأس ذروته في الربط الذي أقامه الشباب ما بين ندرة فرص العمل في لبنان من جهة، وحلم الهجرة باعتبارها السبيل الأفضل ليجد فرص عمل «حقيقية» تحقق طموحاته المهنية من جهة أخرى، ما قد يدفع ببعض الخريجين من الشباب إلى عدم البحث عن عمل داخل لبنان، واللجوء مباشرة إلى البحث خارجه، كقول فتاة مثلاً «الشباب أصبحوا يتعلمون وفورًا يقدّمون على وظائف خارج البلاد قبل البحث عن عمل في لبنان، متأكدين أنهم لن يجدوا».

إضافة إلى الانعكاسات النفسية، تحدث الشباب عن **انعكاسات اجتماعية** مثل التهديد بالانفجار الاجتماعي كقول فتاة: «قلة فرص العمل ستكون هي باب انفجار وضع البلد» (حي السلم) وزيادة الفجوة بين الأغنياء والفقراء يضيف شاب: «الغني يظل غنيًا والفقير فقيرًا» (جبل محسن).

### ٣. معوقات البحث عن عمل

في المجموعات الـ ١٣ التي تطرقت إلى معوقات البحث عن عمل، شكل عامل **متابعة الدراسة** المعوق الأساسي أمامهم، نظرًا لأن العمل في حال ممارسته مع متابعة الدراسة سينعكس سلبًا على التحصيل الدراسي، كقول فتاة: «لا أحد يبحث عن عمل فالجميع يتابع دراسته» (التبانة) وقول فتاة: «أنا لا أذكر الموضوع قبل أن أنهى دراستي». (صيدا) وهو معوق نتيجة قناعة لدى الشاب التلميذ نفسه: «حين أنتهي من المعهد أقرر ماذا أفعل» (طريق الجديدة) أو نتيجة قناعة لدى أهله كقول فتاة: «أحب أن أعمل خلال الصيف ولكن أهلي قالوا أكمل علمي أفضل لأنني سأصبح في الصف التاسع». (طريق الجديدة)

إضافة إلى عامل متابعة الدراسة، تحدث الشباب عن معوقات أخرى مثل **صغر السن** كقول فتاة: «أنا أحب أن أعمل لكنني ما زلت صغيرة» **والياس والإحباط** كقول شاب: «أنا لا أبحث عن عمل لأنه من المعروف أنه من يبحث عن عمل في لبنان لا يجد» (طريق الجديدة). ومعوقات **اجتماعية** تتمثل بالخوف من استغلال الفتاة أثناء العمل كقول فتاة: «الفتاة مستضعفة وهي أكثر واحدة بينضحك عليها إذا لم تكن واعية» (صيدا)، و**تجنب التعب وعدم الرغبة بالعمل** كقول فتاة: «أنا لا أحب العمل، لأن العمل فيه تعب وأنا أدرس كل الشتاء وأتعب وأريد أن أستريح في الصيف» (صور)، إضافة إلى **رفض الأهل** كقول فتاة: «عندما أتكلم مع أهلي في موضوع العمل يقولون لي سكري على الموضوع».

### ٢. أسباب البحث عن عمل

تمحورت أسباب البحث عن عمل في أحاديث الشباب حول موقفين أساسيين، موقف يرغب ويبحث ويفتش عن أي عمل **دون شروط** أو قيد ولا يجد فرصة عمل كقول شاب: «أنا أرغب أن أعمل أينما كان لكنني لا أجد عملاً». وموقف آخر يبحث عن عمل لكن **بشروط** جيدة كقول فتاة: «إذا وجدنا عمل جيد كلنا نعمل» (صيدا)، وقول شاب: «الجميع يبحث عن عمل يستقر فيه» (جبل محسن)

إضافة إلى الموقفين السابقين، تطرقت مجموعات أخرى إلى أسباب متفرقة (مجموعة واحدة لكل سبب)، منها الحاجة إلى تأمين **المصروف الشخصي**: «أنا أبحث عن عمل لكي أحصل على مصروف أصبحت أخجل أن أملك المال من أبي» (فتاة- صور) و**مساعدة الأهل**: «أنا أحب أن أعمل كي أساعد أهلي» (فتاة - الأوزاعي) و**كسب الخبرة** كقول فتاة: «أنا اليوم بحاجة لكسب الخبرة».

المجموعات التي عبّرت عن أسباب البحث عن عمل ركّزت على الأسباب الآتية: الرغبة بالعمل هي حاجة أساسية لدى الشباب ليس فقط لتأمين المصروف الشخصي للشباب وهو حاجة ضرورية خصوصاً في الأسر الفقيرة غير القادرة على تلبية الحاجات الشخصية لأولادها، بل حاجة نفسية لإثبات الذات وتقديرها نظرًا لأن العمل يكرس البلوغ العملي للشباب ودخولهم في الحياة العملية، والبعض عدا هذه الحاجة يسعى إلى عمل جيد ومناسب، بمعنى عمل مقدر اجتماعياً.

## ٤. سمات العمل المطلوب

ارتبطت أحاديث الشباب عن سمات العمل المطلوب بشروط العمل. فتحدثوا عن **العمل الجيد** كقول فتاة: «إذا وجدنا عمل جيد كلنا نعمل» (صيدا) و**العمل المناسب** كقول شاب آخر: «عمل مناسب ضمن مهنة معينة» (طريق الجديدة)، والعمل ضمن مهنة معينة: «أبحث عن عمل، مهنتي هي الدهان» (شاب-حي السلم). وأحياناً تكون هذه السمات متناقضة، البعض يشدد على **القرب الجغرافي** للعمل المنشود: «لقد أخبرني صديقي عن عمل بقيمة \$٨٠٠ ولكن رفضت بسبب الوقت الطويل والبعد الجغرافي، أريد شيئاً أسهل» (شاب -حي السلم)، و**البعض** يشدد على **البعد الجغرافي** عن الحي: «لا أفضل العمل ضمن منطقتي بل أفضل العمل في Down Town» (شاب- طريق الجديدة). كما تحدث البعض عن **العمل المستقر**: «الجميع يبحث عن عمل يستقر فيه» (شاب -جبل محسن) و**العمل في وظائف حكومية**: «ننتظر وظائف ضمن الدولة ولكن لغاية اليوم لا شيء» (شاب -جبل محسن). وقلة من المجموعات تحدثت عن **أي عمل دون قيد وشرط**: «أبحث عن أي فرصة عمل ولو لم تكن ضمن اختصاصي ولكنني أريد متابعة جامعتي وكنت قد تقدمت لأكثر من مشفى بغاية إيجاد عمل ولكن لم أتوفق في وظيفة» (فتاة-حي السلم).

على الرغم من أوضاعهم المهمشة، معظم الشباب تحدثوا عن شروط معينة للعمل المنشود إن كان لجهة الراتب أو لجهة طبيعة العمل التي توفر لهم بعض الامتيازات التي تجنبهم التعب وتؤمن لهم الاستقرار، بينما فئة قليلة جداً لم تضع أي شروط بل كانت تنشد أي عمل دون قيد أو شرط. وفي اعتقادنا أن هذه الفئة ستزداد في لبنان بعد التغيرات الأخيرة التي حصلت فيه، خصوصاً لجهة تفاقم معدلات البطالة واشتداد حدة الفقر وإفلاس العديد من المؤسسات، ما يدفع الشباب في البيئات المهمشة إلى القبول بأي عمل دون شرط أو بشروط عمل قاسية في أغلب الأحيان.

## ثالثاً: المساعدة في إيجاد عمل

في السؤال الأول عن الفرص المتاحة كان الشباب قد استطردوا في الجواب عليه نحو العوامل المساعدة، وبرزت في أحاديثهم الوساطة كعامل رئيسي. السؤال هنا ذهب نحو تحديد الجهات المساعدة: من يساعدكم في إيجاد عمل؟

من المتوقع طبعاً أن يحصل الفرز مجدداً بين الذين يحصلون والذين لا يحصلون على مساعدة. ومن بين المجموعات التي قيل فيها إن الشباب حصلوا على مساعدة سوف نتوقف عند الجهات التي قالوا إنها تساعدهم، فضلاً عن قضايا أخرى تطور نحوها النقاش.

### ١. الحصول على مساعدة

في أغلب المجموعات قالت أكثرية الشباب إنها تحصل على مساعدة في إيجاد عمل (٣٤ من أصل ٤٦ مجموعة تركيز)، وإذا أضفنا نصف المجموعات التي انقسم الرأي فيها بين الموقفين (٦ مجموعات) يصبح عدد مجموعات التركيز التي تتلقى المساعدة ٣٧ مجموعة.

أما الأقلية فأشارت إلى أنها لا تحصل على مساعدة في إيجاد عمل (٦ مجموعات من أصل ٤٦). واتخذت تعبيرات الشباب حول هذا الأمر معاني متنوعة، تراوحت بين **النفي المباشر** لتلقي أي مساعدة كقول شاب: «لا أحد يساعدي في إيجاد عمل» والتأكيد على الاستقلالية و**الاعتماد على الذات**: «أبحث بنفسني عن عمل» (شاب- صيدا)، والكبرياء و**رفض اللجوء إلى الوساطة** والأحزاب: «أنا من المستحيل أن أسأل الأحزاب ويربحوني جميلة... واسطتي هي الله، أنا أخي طلب من الأحزاب، ولكن لم يساعده لأنه ليس معهم» (شاب- طريق الجديدة) والتعويل على **الكفاءة**: «أختي توظفت بكفاءتها «بلا واسطة» وأنا إن شاء الله مثلها» (فتاة صور).

## ٢. جهات المساعدة

إذا جرى الحديث عن حصول على مساعدة، تكون الوساطة هي السبيل، وإذا كان الحديث عن الجهة المساعدة (في الوساطة) نجد هذه الجهة ضمن الشبكة غير الرسمية. هذه الشبكة تتمثل بالعلاقات الاجتماعية والسياسية والحزبية، والأهل، والأصدقاء، والمعارف.

تحدث الشباب عن الجهات المساعدة بغزارة (٣٥ من ٤٥ مجموعة تركيز)، توزعت بين جهتين أساسيتين العلاقات السياسية والحزبية والأهل.

### أ. العلاقات السياسية والحزبية

كانت هذه العلاقات الأكثر ورودًا في مداخلات الشباب. وفي حديثه عن العلاقات السياسية والحزبية كجهات مساعدة لإيجاد عمل يستذكر الشباب مجددًا الوساطة، التي استخدمها كمفردة مستقلة ٧١ مرة، فهي الأهم وشرط أساسي لتوظيف الشباب: «الوساطة أكيد هي الأهم» (فتاة- صيدا) والوساطة هي مرادف للأحزاب السياسية: «الوساطة ومن بعد الله الحزب» (شاب- صور). وقد وردت الأحزاب كجهة مساعدة ٥١ مرة: «الأحزاب هي الأساس».

قوة حضور الأحزاب والجهات السياسية كواسطة أساسية في عملية التوظيف تتجلى مجددًا في أحاديث الشباب ضمن صورة الجهة الداعمة للبعض في إيجاد عمل: «الأحزاب هي التي توظّف» (فتاة- صور)، تضيف فتاة أخرى: «صحيح الكفاءة توظفني ولكن الحزب يدعمني لكي أصل» (صور)، وشاب يقول: «أصدقائي تقدموا لوظيفة في معمل فتم رفضهم ولكن عندما تدخلت جهاتهم السياسية تم قبولهم» (الأوزاعي). بالمقابل تظهر الأحزاب في حديث الشباب كجهة مانعة من الحصول على عمل لدى البعض الآخر: «السياسيون يضيّقون على الناس ليرغموهم على اللجوء إليهم» (شاب- القبة). وتضيف فتاة: «أنا أخي طلب من الأحزاب، ولكن لم يساعده لأنه ليس معهم».

(صور/دير قانون)

كما تمثلت الجهة المانعة لدى البعض بالطائفية التي يقوم عليها النظام اللبناني، وهي في الاستشهاد التالي شاهد على التنميط والبصمة في الموضوع: «الفقير يخسر فلبنان يعيش على الطائفية، في جميع القطاعات العامة والخاصة يطلبون إخراج قيد ليعرفوا المذهب والطائفة، فالمسيحي إذا تقدم لوظيفة دولة يقبل ١٠٠٪ أما الإسلام ليس لهم فرصة بالوظائف الجيدة» (شاب- الأوزاعي).

### ب. الأهل

الأهل هم الجهة التي تأتي في المرتبة التالية في المساعدة لإيجاد عمل بعد العلاقات السياسية، فالأهل هم الأساس لإيجاد عمل بحسب ما تقوله فتاة: «أهلي يساعدونني في إيجاد عمل عندما أكبر، الأهل هم الأساس» (صيدا). ويلعب الأب الدور الرئيسي في المساعدة لإيجاد عمل للشباب، إما من خلال تأمين المساعدة المباشرة للشباب كقول شاب: «أبي يساعديني في إيجاد عمل»، أو كوسيط بين الشباب والجهات السياسية كقول فتاة: «أبي يطلب من عمي لأنه مدعوم وعنده علاقات، لذلك أنا غير قلقة بشأن إيجاد فرصة عمل في المستقبل» (صور)، تضيف فتاة أخرى: «أبي واصل بالدولة، عنده معارف» (صور).

تشبي تعليقات الشباب إلى دور العائلة في مساعدة الشباب على إيجاد العمل، وخصوصًا الأب، وهو ما يفسّر بعوامل متعددة كصغر سن معظم الشباب، وإلى كونهم لا يزالون يتابعون دراستهم، ولا يزالون يعتمدون بشكل كبير على الأهل لمساعدتهم في اتخاذ القرارات، لأنهم لا يتمتعون بالاستقلالية الكافية والخبرة اللازمة للبحث عن عمل بأنفسهم، وإلى ضعف شبكة علاقاتهم الاجتماعية كشباب؛ لذلك يستعينون بالأهل ليشكلوا حلقة الوصل مع الأحزاب والسياسيين لمساعدتهم في تأمين عمل.

أما المعارف والأصدقاء والجيران فكان ذكرهم هامشيًا في أحاديث الشباب عن الجهات المساعدة.

قلة من مجموعات التركيز ترفض أي مساعدة لإيجاد عمل

الوطنية للاستخدام مثلاً في عملية البحث عن عمل.

## رابعاً: كيف يتعامل أرباب العمل مع العاملين في المؤسسة؟

في الحديث عن العلاقة مع أرباب العمل تتراجع مشاركة الشباب، ١٢ من أصل ٤٨ مجموعة لم تتحدث عن الموضوع، بينما طرح الشباب في ٣٦ مجموعة مسألة علاقتهم بأرباب العمل، ٢٠ مجموعة ذكور و١٦ مجموعة إناث.

صورة علاقة العاملين مع أرباب العمل كانت سيئة في أغلبية أحاديث الشباب (٢٦ من ٣٦ مجموعة تركيز)، بينما الصورة الإيجابية كانت ضعيفة جداً (٨ مجموعات تركيز). أما من حيث حجم الكلام فقد جاء التوزيع على الشكل التالي: ١,١٧٢ كلمة عن العلاقة السيئة و٥٦٦ كلمة عن العلاقة الإيجابية.

ونقدم أدناه البيّنات على كل من هاتين الصورتين.

### ١. العلاقة السيئة

تجلّت العلاقة السيئة في أربع صور أساسية:

#### أ. الاستغلال

الكلام عن الاستغلال كان الأكثر حضوراً في أحاديث الشباب عن العلاقة مع أرباب العمل (١٢ من ٢٦ مجموعة). الاستغلال بالنسبة للبعض يتم من خلال خرق قانون العمل: «معظم أرباب العمل استغلاليون ويخرقون القوانين» (شاب - برج حمود). وبالنسبة للبعض الآخر هو **الاستغلال المادي** (من خلال الأجر): «اكتشفت أن صاحب العمل يقبض على تعبي ٢٠٠ دولار ولا يعطيني منها سوى ١٠ آلاف ليرة» (شاب - جبل محسن). كما تمثل الاستغلال **بعدم إعطاء الحقوق** والمستحقات: «معظم الناس يتعرضون لاستغلال

وتعتمد على نفسها كقول فتاة: «لا أحد يدعمني (واسطتي هي الله)» (صور)، لتضيف أخرى: «هناك أعمال ليست بحاجة للوسائط مثل العمل في البناء (العمار)» (صور) ويقول شاب: «أنا من المستحيل أن أسأل الأحزاب ويربحوني جميلة» (طريق الجديدة).

### ٣. طرق وأماكن البحث عن عمل

على الرغم من تأكيد أغلبية الشباب على لجوئهم إلى المساعدة واعتمادهم القنوات والجهات غير الرسمية في إيجاد عمل، فإن ذلك لم يلغ محاولتهم للبحث عن عمل عبر طرق رسمية. وشكلت شبكة الإنترنت الطريقة الأبرز التي يعتمد عليها الشباب في البحث عن عمل، وخصوصاً عبر الفايبرسوك وموقع دليل مدني. يقول شاب «أبحث على الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي» وآخر يقول «التقديم عبر ال website». كما أشار البعض إلى الإعلانات في الشوارع والإعلام، الخ.

بعض مجموعات التركيز تطرقت إلى البحث عبر الأسواق كقول شاب: «أنا أذهب إلى السوق والمحلات وأسأل، بدّك تبرم لتلاقي» أو قول فتاة: «السؤال في المحلات والمراكز التجارية أنا أبحث بنفسني، أنزل إلى الأسواق وأسأل» والبعض تطرق إلى البحث في مجال الاختصاص كقول شاب: «أسأل في الأماكن الخاصة بمجال دراستي».

قلة من المجموعات تبحث عبر الجمعيات وبعضها ذكر المنظمات السياسية ومكاتب التوظيف بينما أشارت بعض مجموعات الإناث إلى البحث في مؤسسات العمل نفسها كصالونات الكوافير.

يبدو أن طرقاً حديثة بدأت تتصدّر في عملية البحث عن عمل، كالإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي وهذا يعد تطوراً خصوصاً لدى الشباب في البيئات المهمشة. هذا المستجد لم يمنع الطرق التقليدية في البحث عن عمل مثل الإعلانات في الشوارع أو البحث المباشر عبر زيارة المحلات والمولات والأسواق، ولم تشر أي من المجموعات إلى المؤسسة

### ث. العنف

تركز حديث العنف في **العنف اللفظي**: «أسلوب عنيف لفظي وبسبب ذلك تركت العمل» (شاب- المينا)، أو «هنالك شتائم وتعنيف». والتعنيف اللفظي يعني طبعاً **الإهانة**: «المسؤولية علينا بلا أخلاق، تقوم بالإهانة حسب مزاجها» (فتاة -الأوزاعي). وهو يعني أيضاً **الإذلال**: «العلاقة معه مذلة والحق على الدولة» (شاب- الخندق العميق).

### ٢. أسباب العلاقة السيئة

تحدث الشباب عن مستويين من الأسباب، الأول ارتبط بشروط العمل المادية والثاني ارتبط بالعلاقات الإنسانية مع أرباب العمل. وارتبطت الشروط المادية بشكل أساسي **بالأجر** كالتأخر في دفع الرواتب: «في آخر الشهر عندما يستحقّ المعاش يبدأ بالتذمر والمماطلة» (شاب- صيدا)، والخصم من الراتب: «في الكثير من الأحيان عندما نعمل يأكلون حقنا ولا نأخذ أجورنا كاملة» (شاب -التبانة).

كما أعاد البعض أسباب العلاقة السيئة إلى **منافسة العمالة الأجنبية** كقول شاب: «التضييق علينا من أجل الأجانب مما يشكل بعض الأزمات». كما عزا البعض أسباب المعاملة السيئة إلى شخصية ومزاج بعض أرباب العمل: «إذا حطت حطاط وحدة بتشيلها من الشغل والشخص الذي لا يناسبها بتمصّيه استقالة» (شاب- جبل محسن).

### ٣. العلاقة الإيجابية

تأخذ العلاقة الإيجابية مع أرباب العمل كما عبّر عنها الشباب اللبنانيون صيغاً عديدة تتجلى في صور ثلاث. الصورة الأولى تمثلت **بالتفاهم** الذي كان التعبير الأكثر استخداماً في مجموعات التركيز، والتفاهم يعني لدى البعض الألفة والتساهل: «يوجد تفاهم وتساهل وكان يوجد جو من الألفة أيضاً» أو الارتياح: «أنا في عملي الحالي مرتاح ومتفاهم مع المدير»، أو الانسجام والوفاق: «كربّ عمل وموظف كان هناك انسجام وتفاهم».

ولا يقبضون مستحقّاتهم» (شاب- حي السلم)، ومن خلال **زيادة عدد ساعات العمل والمسؤوليات والأعباء والمهام** فتقول فتاة: «أنا كنت أشتغل كوافيرة بصالون حد بيتي، فكانت تطلب مني (ربة العمل) أنو نصف الأرض وكنس، وصار بعدين كل الشغل عليي وأنا مسؤولة عن فتح الصالون وتسكيره، حتى أنني كنت أقوم بتغيير الحفاض لابنها الصغير!» (حي السلم)، وتضيف فتاة أخرى: «بيحطو شغل كثير عضهرك» (طريق الجديدة).

### ب. التمييز

صور التمييز تتجلى حسب آراء الشباب بأشكال متنوعة، منها التمييز على **أسس طائفية**: «هناك تمييز طائفي بين الموظفين فالمسيحيون محترمون أكثر» (فتاة -الأوزاعي)، وتمييز على أسس القرابة: «قامت الناظرة بتوظيف ابنها فأخذ أربعة أيام عمل وأنا يوم واحد فقط، هو لا يفهم بالتعليم ولا ينجز أي عمل بل يقوم بتخريب ما كنت قد عملت عليه سابقاً، ويحملونني أنا نتيجة أخطائه» (فتاة - طريق الجديدة)، أو على أسس عائلية: «إن لم تكن مرتاحة تفتعل المشاكل لكنها تخاف من الموظفين من العائلات الكبيرة وتحسب لهم حساب» (فتاة- الأوزاعي). والتمييز يتم أيضاً على أساس **الجنسية** لا سيما الجنسية السورية: «قاموا باستبدال موظفين لبنانيين بآخرين سوريين يتقاضون نصف الراتب» (فتاة- برج حمود) وعلى أساس الجنس: «لقد ميّز رب العمل بيني وبين إحدى الموظفات وهذا هو سبب تركي لعملي مع العلم أنني كنت أملك ضمان بعلمي» (شاب- جبل محسن).

### ت. التسلّط

صور التسلّط لدى أرباب العمل في أحاديث الشباب يتخذ معاني متنوعة منها **الاستعباد**: «صاحب العمل سلطان والأجراء هم كالعبيد عنده» (شاب- التبانة). و**المعاملة الفوقية**: «علاقتي سيئة وهو متسلط بسبب قلة فرص العمل ويتعاطى مع العاملين بفوقية» (شاب برج حمود)، و**الاستبداد**: «صاحب العمل يستبد بالموظف كونه يحتاج العمل ولا يستطيع الاعتراض» (شاب- التبانة).

ألف ليرة وآخر الشهر أعطوني ٥٠٠» (برج حمود)، وقال شاب: «وقت الراتب يقوم رب العمل باختلاق الحجج لكي يخصم من راتي» (برج حمود). كل ذلك فوق تدني الراتب أصلاً: «معاشات قليلة جداً» (فتاة - جبل محسن) ويضيف شاب آخر: «لا تتجاوز يومية العامل ٦ آلاف ليرة». وارتفاع عدد ساعات العمل كقول شاب: «يعمل ساعات طويلة وتعب وفي آخر المطاف يحصل على مردود قليل جداً» (حي السلم). وقول فتاة «زيادة ساعات العمل بدون مقابل» (التبانة)، وقول شاب: «كنت أعمل في ورشة وفي محل سيديات ١٠ ساعات دون رحمة» (طريق الجديدة)، وقول شاب آخر: «عملت لمدة شهر واحد بمطعم ولم أستطع احتمال الدوام ما يقارب ١٥ ساعة» (التبانة).

سيطر على كلام الشباب ما يعنيهم أو ما يتحملونه من أعباء، لكنهم نادراً ما أثاروا قضايا تتعلق بالشأن العام كالإدارة والرقابة والتنظيم والسياسات. وهذا شاهد على هذه الندرة: «لا يوجد رقابة وآليات للتوظيف» (شاب- جبل محسن).

## ب. شروط العمل الجيدة

المجموعات الـ ١٢ التي جرى الحديث فيها عن شروط العمل الجيدة توزعت بالتساوي بين ٦ مجموعات للذكور و٦ للإناث. وتجلّى في صورتين. الأولى هي التي تعني العاملين أولاً، أي **الأجور**: «يعطون كل موظف أجره» (شاب- الخندق الغميق) وشاب آخر يقول «العلاقة جيدة مع صاحب العمل، هو يدفع لي حقي» (التبانة). والثانية تتعلق بسائر الحقوق. وهذا يشمل **الضمانات** في العمل: «حقوقنا محترمة جداً في العمل، الضمانات موجودة» (فتاة- خندق الغميق) و**المكافآت** في العمل: «صاحب العمل يتكل عليّ كثيراً وهو يكافئني من وقت لآخر» (شاب- التبانة). كما يشمل **إجازات العمل** فتقول فتاة: «عندنا هناك نظام والغياب يتم تبريره بتقرير وإن كنت مضطرة يقومون بالتساهل» والإجازات الطبية: «لو عطلت ١٠ أيام لا يطلبون أي تقرير طبي»، و**احترام الفرص** كأوقات الاستراحة والطعام، كما في قول أحد الشباب: «يوجد مراعاة للحقوق الصغيرة مثل الوقت والطعام والراحة... جميع الحقوق».

الصورة الثانية تمثلت في **الاحترام**، واتخذت تعبيرات متعددة: «نحترم بعضنا البعض»، أو عبارات تدل على العلاقة الجدية والرسمية: «علاقتنا محدودة لكن محترمة» أو العلاقة المهنية «العلاقة هي ضمن بروتوكولات العمل».

أما الصورة الثالثة فتمثلت بتشبيهها **بالعلاقة العائلية**، كقول شاب: «نحن عائلة واحدة» أو قول شاب آخر: «أخرج مع عائلته كأني فرد من أفراد العائلة» (برج حمود).

## ٤. شروط العمل

يتحدث الشباب بغزارة عن شروط العمل حيث طرح هذا الموضوع في ٣٤ من أصل ٣٦ مجموعة، ١٢ مجموعة تحدثت عن شروط عمل جيدة في حين ٢٢ مجموعة تحدثت عن شروط عمل سيئة.

## أ. شروط العمل السيئة

ارتبطت شروط العمل السيئة بشكل أساسي بغياب قانون العمل الذي يسمح لأرباب العمل بالتعسف مع الشباب: «لا أحد يلتزم بقانون العمل، يخرقون القوانين» (شاب- برج حمود)، ويقول شاب آخر: «لا يوجد قانون يحمي الموظف» (التبانة).

ويتجلى خرق القانون في أحاديث الشباب في صور عديدة منها **الحرمان من الحقوق**، كالإجازات: «لا يمكن في عملها أن تأخذ إجازة مرضية ولا غير مرضية، فقط المثبت من يحق له» (فتاة- صيدا)، وعدم التثبيت في العمل: «عدم تثبيت الموظفين» (شاب- صور) وعدم إعطاء المستحقات: «يأكلون حقوق الموظف أو العامل» (شاب- جبل محسن). ويتدفق كلام الشباب عن ذكر الرواتب والأجور، كالحسم من الراتب: «يأخذون من راتبنا لصندوق التعويضات مع العلم أنهم لم يسجلوني فيه بعد» (فتاة- طريق الجديدة)، أو «لا نأخذ أجورنا كاملة» (شاب- التبانة). وروت فتاة قائلة: «عملتُ فترة في مجمع ABC على أساس أن المعاش ٨٠٠

## ٥. سمات رب العمل

اتخذ الحديث عن سمات أرباب العمل حيّزاً كبيراً في مجموعات التركيز الـ ٣١ التي تحدثت عن هذا الأمر، توزعت بين ١٢ مجموعة للسمات الإيجابية، و ١٩ مجموعة للسمات السلبية.

### أ. السمات السلبية

احتلت سمات أرباب العمل السلبية مساحة واسعة في أحاديث الشباب (١٩ مجموعة) وحملت عدة معاني منها، **التسلط**: «رب العمل يتصرف باستعبادية مع الموظف» (شاب- خندق الغميق) و**التعنيف اللفظي**: «يصرخ ويهدّد، طريقته في التعامل غير سليمة» (شاب- صيدا) و**المزاجية**: «صاحب العمل مزاجي جداً في حال لم يكن هنالك مال في الدرج يصبح لا يطاق» (شاب- التبانة)، و**الإهانة**: «المسؤولة علينا بلا أخلاق، تقوم بالإهانة حسب مزاجها، إن لم تكن مرتاحة تفتعل المشاكل لكنها تخاف من الموظفين» (فتاة - الأوزاعي)، و**القسوة**: «صاحب العمل يقسو على الولد لكي يعلمه المصلحة» (شاب - القبة)، و**الفوقية**: «يتعاطى مع العاملين بفوقية ولا يعطي الموظف حقه» (شاب- برج حمود)، و**الاستغلال**: «صاحب العمل يستبد بالموظف كونه يحتاج العمل ولا يستطيع الاعتراض» (شاب- التبانة)، و**الانتهازية**: «بشكل عام انتهازيون» (شاب- الأوزاعي)، و**التمييز**: «قامت الناظرة بتوظيف ابنها فأخذ أربعة أيام عمل وأنا يوم واحد فقط» (فتاة- طريق الجديدة)، و**عدم التفهم**: «عدم التفهم من قبل صاحب العمل» (فتاة- جبل محسن)، و**غياب المسؤولية** كما في قول أحد الشباب: «يتعامل معنا بقلة مسؤولية».

## ب. السمات الإيجابية

السمات الإيجابية لأرباب العمل قليلة، استخدم الشباب تعبيرات متعددة شملت مفردات مستقلة مثل «جيد جداً» أو «رائع» و«مهذب» و«محترم» و«رحوم» و«متفهم» والبعض ركز على معاني **الصدقة** كقول شاب: «صديق أكثر من مدير» و**الحب والاحترام** كقول شاب آخر: «يحبني وهو شخص محترم» أو قول آخر: «رب العمل جيد فهو يحترمنا ولا يقوم بتوجيه الإهانات» و**الرحمة** كقول فتاة: «يعامل عماله بكل رحمة» و**المرونة والتواضع والتقرب** كقول فتاة أخرى: «الإدارة مرنة ومتواضعة ومقربة من الجميع»، و**التفهم** كقول شاب: «صاحب العمل جداً متفهم» و**المتابعة والاهتمام** كقول فتاة: «الإدارة تهتم بنا وتتابعنا» و**التعاون** كقول شاب: «كان يقدم لي الكثير من المساعدة في العمل» و**العدل**، كما في قول آخر: «رب عملي كان عادلاً».

## ٦. طبيعة العمل

١٤ مجموعة تحدثت عن طبيعة العمل، وكانت الصورة سيئة في غالبيتها، تضمنت الشكوى من نوع العمل كقول فتاة: «حسيت حالي انقلت حياتي طول النهار قاعدة بغرفة أنا والطفل» (التبانة)، والشكوى من نوع العمل والدوام الطويل كقول شاب: «لا يوجد حياة في حال عملت نادلاً في لبنان الدوام جداً طويل ومتعب» (التبانة) أو المنافسة السورية في مكان العمل كقول شاب: «العمل في لبنان مقرف لقد سمعت أن مع كل ثلاثة لبنانيين شخص سوري فقط، ولكن الآن ٣٠٪ لبنانيين و ٧٠٪ سوريين» (التبانة).

## خامساً: هل حصلت مشاحنات مع أرباب العمل؟

معظم الشباب اللبناني في مجموعات التركيز الـ ٢٦ التي تحدثت عن العلاقة مع أرباب العمل، أكدت وجود مشاحنات (٢٢ من أصل ٢٦)، بينما قالت ٣ مجموعات فقط إنه لا توجد مشاحنات مع أرباب العمل، ومجموعة واحدة اتخذت موقف الحياد.

### ١. أسباب المشاحنات مع رب العمل

توزعت تعليقات الشباب لأسباب المشاحنات مع أرباب العمل بين سببين اثنين مناخ العمل وشروط العمل.

#### أ. مناخ العمل السيئ

أغلبية المجموعات تحدثت عن مناخ العمل السيئ في تفسير أسباب المشاحنات. وتجلّى المناخ السيئ بالمعاملة السيئة لأرباب العمل ونعته البعض بـ **المعاملة السوقية** كقول شاب: «تشاحنت مع رب عملي لأنه يتعامل بسوقية وانتهت المشاحنة بترك العمل» (برج حمود). والمعاملة السيئة تجلّت في أحاديث الشباب في أربع صور هي **التعنيف اللفظي** كقول شاب: «تركت العمل مرة بسبب الكلام الجارح الذي توجه لي به صاحب العمل كرامتي قبل كل شي» (التبانة)، و**التسلّط**: «قدم صديقان لي لتوصيلي إلى المنزل بعد انتهاء دوامي وانزعج لأنه لا يثق بي، وانتهت المشاحنة بترك العمل» (فتاة- برج حمود)، و**الاستغلال** المتمثل بضغط العمل وزيادة ساعات العمل كقول شاب: «مشاحنات مع رب العمل بسبب تأخر بالدوام لساعات طويلة» (الخدق) وقول آخر: «إلزامي بساعات عمل زيادة عن دوامي» (طريق الجديدة). ومن سمات الاستغلال الحرمان من وقت الراحة أثناء الدوام والإجازات كقول فتاة: «الاحتجاج على عدم إعطاء وقت راحة» (التبانة)، و**ضغط العمل** كما في قول شاب: «تشاحنت مرة مع رب العمل وانتهت بمشكلة كبيرة بداعي ضغط العمل» (برج حمود)، و**التمييز** كقول شاب:

#### ب. شروط العمل

عزت ٨ مجموعات المشاحنات مع أرباب العمل إلى انتهاك **الحقوق المادية**، التي تناولت **الرواتب** بشكل أساسي، لجهة تدني الراتب كقول شاب: «مشاحنات مع صاحب العمل بسبب تدني المعاش» أو المماطلة والتأخر في دفع الراتب، يقول شاب: «كنت أعمل بصالة لألعاب الفيديو وتشاحنت مع رب عملي بسبب تأخره في المرتب» (طريق الجديدة). وقال آخر: «ذهب رب العمل ونسي مفتاحاً معي وحدثت مشكلة وصار ينملي المعاش» (طريق الجديدة). وقال غيره: «إعطاء المرتب عبر دفعات متقطعة في الشهر أو ربما يبقى منها جزء للشهر القادم حاول التواصل معي السنة الفائتة، ولكنني لم أرد عليه» (حي السلم). ويصل الأمر إلى الحسم من الراتب كقول فتاة: «مشاحنات الخصم من الراتب مما أدى بي إلى ترك العمل والنزاع» (جبل محسن).

وفي أحيان أخرى يتجاوز الأمر مسألة الحسم من الراتب إلى عدم إعطاء الراتب، قالت فتاة: «حصلت المشاحنات عندما رفض صاحب العمل أن يعطيني بدل أتعابي عن عمل شهر بأكمله، مما أدى في نهاية هذه المشاحنة إلى ترك العمل» (التبانة).

«لقد ميّز رب العمل بيني وبين إحدى الموظفات وهذا هو سبب تركي لعملي مع العلم أنني كنت أملك ضمناً بعملي» (جبل محسن)

يُلاحظ من خلال الاستشهادات الواردة أعلاه حول مشاحنات الشباب مع أرباب العمل تركّزها جميعها في منطقتين اثنتين في لبنان (بيروت والشمال)، ويبدو أن الشباب في هاتين المنطقتين أكثر تفاعلاً مع تجربة العمل وأكثر معاشة لها (خصوصاً أنهم يتكلمون عن تجربتهم الشخصية الحقيقية مع أرباب العمل)، مقارنة مع مناطق أخرى حيث كان حديث الشباب فيها عن العلاقة مع أرباب العمل والمشاحنات التي تحصل معهم قليلاً جداً، وحيث اكتفى البعض بالإشارة إلى تجارب الآخرين في هذا المجال.

## ت. سلوكيات الشباب أنفسهم

اللافت أن فئة قليلة اعتبرت أن سلوكيات الشباب «المتمرّدة» تجاه أرباب العمل هي السبب في المشاحنات معهم كقول فتاة: «لأنني جاوبت المديرية وكذبنا بالكلام شالتني» (خندق الغميق). أو شاب قال «أنفعل كثيرًا ولكن في النهاية بروق» (القبة).

## ٢. نتيجة المشاحنات

يتفاعل الشباب مع العلاقة السيئة لأرباب العمل بطرق ثلاث هي ترك العمل، العنف، الرضوخ والتفاوض.

### أ. ترك العمل

اللافت أن ٩ مجموعات من أصل ١٣، تحدثت عن ترك العمل كنتيجة للمشاحنات مع أرباب العمل، والأغلبية تحدثت عن تمرد الشباب أنفسهم وترك العمل، غالبًا كردة فعل على المعاملة السيئة والإهانة، كقول شاب: «تركت العمل مرة بسبب الكلام الجارح الذي توجه لي به صاحب العمل كرامتي قبل كل شي» (التبانة) أو بسبب الاستغلال، تقول فتاة: «مشاحنات بسبب الاختلاف على عدد ساعات العمل مما أدى إلى ترك العمل» (التبانة). أو كردة فعل على انتهاك الحقوق المادية والحسم من الراتب، كما قالت إحدى المشاركات: «مشاحنات بسبب قبض المعاش والخصم مما أدى إلى ترك العمل والنزاع» (جبل محسن).

## ب. تهديد وعنف

قلة من المجموعات تحدّثت عن العنف كوسيلة لمقاومة تعسف أرباب العمل. فقد قال شاب: «لقد ضربت صاحب العمل بسبب المعاملة السيئة» (المينا)، وقال آخر: «مشاحنة بمدّ اليدين بسبب منعي من الفطور في شهر رمضان وحرمانني من أخذ راتبي وانتهت المشكلة بتهديد مني له» (برج حمود).

## ت. الرضوخ والتفاوض

فئة قليلة جدًا تلجأ إلى التفاوض والرضوخ في حل المشاحنات مع أرباب العمل، وقد أفاد أحد الشباب بأن «مشاحنة حصلت مع رب العمل حول الدوام أثناء جامعتي وحلت المشكلة بحل وسطي» (برج حمود).

## خلاصة ونقاش

النظام الاجتماعي نفسه. وخطورة ثانية تهدد حياة الشباب «غير المدعوم» وتبشر بجيل يائس محبّط، لم يخلق لديه الواقع السياسي الطائفي التمييزي شعورًا بالمقاومة والتمرد والرفض لهذا الواقع لتكريس معايير أخرى لمستقبله المهني قائمة على الاستحقاق والكفاءة العلمية التي يستحقها مواطن لبناني. بل يشعر المرء بأن العكس هو الصحيح، أي أن الشكوى من عدم وجود الوساطة (الحرمان منها) تحمل في طياتها السعي إلى «تجاوز الحرمان» بالحصول عليها. وهذا هو المعنى الأقرب إلى الواقع في تعبير «التعايش» الذي استعملناه. لم يُفصح الشباب صراحة عن هذا المعنى لكن قلة «التمرد» وغزارة الحديث عما هو شخصي وغير رسمي وقلة الحديث عما هو مؤسسي، الخ، أمور تشي بهذه النزعة المضمرّة لدى الشباب. وهذا أمر مفهوم أيضًا بسبب الطريقة التي تُحكم بها البلاد منذ عقود والتي تضع الشباب في شبك العلاقات الاجتماعية المحكومة بالعصبية.

في ظل هذا الواقع الذي يتحكم بسوق العمل، وفي ظل إدراك الشباب اللبناني في البيئات المهمّشة لهذا الواقع وتعايشه معه، فمن الطبيعي أن تصرّح الأغلبية الساحقة في مجموعات التركيز بأنها تلجأ إلى المساعدة في إيجاد عمل. فلا يبحث الشباب عن سبل لتحقيق استقلاليتهم في ظل هذا الواقع، بل يلجأ إلى تحصين نفسه ضمن الفضاءات الاجتماعية غير الرسمية تارة، والفضاء الخاص الذي يتمثل بالأهل تارة أخرى. إذ يستعيد الشباب هنا شبكة العلاقات الحزبية والسياسية كجهة أولى يلجأ إليها للمساعدة باعتبارها القناة الرئيسية لتأمين الوساطة. أما الأهل فهم الجهة التالية التي يلجأ إليها الشباب للمساعدة في إيجاد عمل، حيث يلعب الأب الدور الرئيسي في مد يد المساعدة، دور الوسيط بين الشباب ومعارفه الاجتماعية، العائلية منها والسياسية والطائفية والحزبية.

هذا الواقع لم يُلغ وجود أقلية عبّرت عن اعتمادها على نفسها في تأمين فرصة العمل، مؤكدة على معايير الكفاءة والخبرة والجهد الشخصي عبر قنوات رسمية ومنظمات المجتمع المدني أو الإنترنت.

الصورة السلبية في حديث الشباب اللبناني كانت أكثر انتشارًا من الصورة الإيجابية ضمن الأسئلة الخمسة التي طرحت على مجموعات التركيز (الـ ٤٨)، وتوزعت على مستويين رئيسيين مناخ العمل وشروط العمل. يقصد بمناخ العمل كل ما يتعلق بفرص العمل وعلاقة الشباب مع أرباب العمل، أما شروط العمل فالمقصود بها الحقوق المادية والتقديمات والضمانات الخ. وكان يتوقع المرء أن تتركز الصورة السلبية في شروط العمل، لكنها لم تكن كذلك. فحديث الشباب عن المناخ السيئ للعمل كان هو الغالب (١٢٣٧ كلمة) مقارنة بشروط العمل (٤٨٢ كلمة). فرص العمل كانت الصورة الأولى التي تمحور حولها مناخ العمل السيئ في أحاديث الشباب. حيث يعيش الشباب اللبناني تحت ضغط قلة فرص العمل وندرتها في لبنان، لكن هذا الضغط لا يقتصر على المفاعيل المادية فحسب، إنما يترافق مع شعور قوي لدى الشباب بالتهديد والصراع والنزاع في نظرتهم وتعاملهم مع حياتهم المهنية. فالشباب اللبناني في البيئات المهمّشة بأغلبيته لا يعرف جميع الشروط الرسمية Formal أو المعايير الرسمية المرتبطة بالاستحقاق، أو يهتمها، وهذه المعايير تتمثل بالشهادات العلمية والكفاءة والخبرة والمهارات. ويضع الشباب مكان هذه المعايير معايير أخرى تحكم بنظره مسألة التحاقه بسوق العمل اللبناني، وهي تتلخص بـ «الوساطة» التي تعني أن يتمتع الشاب اللبناني برصيد من العلاقات الاجتماعية القائمة على المحسوبيات الطائفية والمناطقية. ومن لديه هذا الرصيد يفاخر به علنًا معتبرًا نفسه محصنًا تجاه مستقبله المهني، فهو على حد قوله «مدعوم» سياسيًا أو حزبيًا والأولوية له في الحصول على عمل. ومن ليس لديه هذا الرصيد، أي «غير المدعوم» كما يعرف عن نفسه، يتحدث عن الوساطة بشعور من النعمة واليأس والإحباط تجاه حياته المهنية، كونها هي العائق أمام حصوله على عمل.

في كلتا الحالتين، يكشف تعايش الشباب اللبناني مع «الوساطة» عن خطورة الفكرة التي يكونها الشباب، بل يدركها عن حياته المهنية. خطورة أولى، تهدد حياة الشباب «المدعوم» وتبشر بجيل جديد ينخرط في شبكة العلاقات الزبائنية الطائفية الحزبية، جيل سيساهم في إعادة إنتاج

عنهم ينتمون إلى بيئات مشتركة، فهناك احتمال كبير أن تقسيم العمل هذا هو بند من بنود الزواج بين الطرفين، أي بين الجنسين والنظاميين في الوقت نفسه.

يتناغم الشباب اللبناني مع واقع سوق العمل في البيئات المهمشة، فلم يتحدث أحد عن مهن مقدرة اجتماعيًا كالطب والهندسة والصيدلة والمحاماة التي يحلم بها أي شاب في مستقبل العمر، بل كان واقعيًا في تظهير صورته عن حياته المهنية المستقبلية. أما في حديثهم عن الهجرة، فكانت الصورة معاكسة تمامًا، حيث حملت أحاديثهم عن الهجرة أحلامًا وطموحات وآمالًا وفرصًا حقيقية بانتظارهم.

الصورة الثانية لمناخ العمل السيئ التي تحدث عنها الشباب كانت العلاقة مع أرباب العمل، وتجلّت في أربعة أشكال. يتعلق الشكل الأول بالاستغلال الذي يمارسه أرباب العمل من خلال زيادة ضغط العمل وعدد الساعات والحرمان من وقت الراحة أو الإجازات. والثاني يتمثل في تسلّط أرباب العمل بما يتضمنه من معاني الاستعباد والاستبداد والفوقية. والشكل الثالث ظهر في التعنيف اللفظي والتجريح والإهانة. أما الشكل الرابع فظهر في التمييز الذي تنوّعت دلالاته ومستوياته وأشكاله كالتمييز على أساس العائلة والقرابة والطائفة والجنسية والجنس.

أما شروط العمل، فارتبطت الصورة السلبية باغتصاب الحقوق المادية وعدم دفع الرواتب أو الحسم منها أو المماطلة في الدفع، بالإضافة إلى غياب الضمانات وعدم التثبيت في العمل.

هذا المناخ السلبي، يتفاعل معه الشباب بأشكال متنوعة تجلّت في ثلاث طرق، الأولى ترك العمل، والثانية العنف بوجهيه اللفظي والجسدي، أما الثالثة فكانت الرضوخ والتفاوض.

الصورة الإيجابية قليلة جدًا، تركّزت كذلك حول المناخ الجيد والعلاقة مع أرباب العمل وسماتهم الإيجابية التي تجلّت بالتفهم والتفاهم والصدقة والألفة والاحترام.

إلى قوة صورة «الواسطة» ووضوحها ورسوخها في أذهان الشباب وإدراكه لتأثيراتها ومفاعيلها في حياته المهنية، نجد أنه ليس لدى الشباب صورة واضحة مماثلة عن واقع الأزمة السياسية والاقتصادية المستفحلة في لبنان، ولم يظهر لديه إدراك متبلور حول الأسباب السياسية والاقتصادية لقلّة فرص العمل وندرتها في لبنان، بل كانت صورة «الجنسية السورية» ومنافستها للأيدي العاملة اللبنانية هي الصورة الأكثر حضورًا وتجليًا في تفسير أسباب قلة فرص العمل وندرتها. توافقت تحليلاتهم لأسباب المنافسة السورية مع نظرة عنصرية ودونية للعمالة السورية تجلّت بتكرار عبارة «السوري أرخص»، ونظرة دونية لبعض المهن التي يقبل بها العامل السوري ويرفضها الشباب اللبناني باعتبار ممارستها إهانة كونها بنظره «مهن وضيعة». وفي اعتقادنا أن هذه النظرة التقييمية لدى الشباب لبعض المهن لا ترتبط بنوع المهن بحد ذاته، بقدر ما ترتبط بالشروط الاستغلالية والقاسية واللاقانونية التي تمارس فيها، والتي تشكل مصدرًا للإهانة لديهم. والسؤال الذي يمكن طرحه في هذا السياق، ربطًا بالمستجدات التي طرأت بعد إجراء هذه الدراسة، خصوصًا لجهة الانهيار الاقتصادي وتزايد معدلات البطالة، وتزايد الضغوط الاقتصادية التي تهدد الشباب في بيئاتهم المهمشة، حول ما إذا كانت ستحصل تحولات في مواقف الشباب تجاه أنواع المهن (التمييز الاجتماعي بوجهيه الطبقي والجنسدي) أو تصوراتهم حول مخارج أزمات العمل، والخيارات التي يمكن أن يندرجوا فيها: شبكة العلاقات الاجتماعية غير الرسمية أم العلاقات الجماعية (collective) والرسمية؟

بيّنت البيانات المجمّعة من مجموعات التركيز أن المهن الممكنة ليست هي الفرص الحقيقية بمنظور الشباب اللبناني. فالمتاح والممكن ممارسته من مهن ينحصر في القطاع غير الرسمي والخدمات، وبخاصة المطاعم (الدليفي والكشيري) ومحلات الملابس وصالونات التجميل والحلاقة. أما المهن الجامعية فحلّت بعدها وبمسافة بعيدة. واللافت أن الآمال المهنية الجامعية كانت مركزة لدى الإناث. وتجري الأمور كأن الذكور هم أهل الوساطة والنفوذ في حين تسعى الإناث للحصول العلمي والسعي إلى ممارسة مهن جامعية تشمل التعليم والوظيفة العامة عن طريق المباريات أو القنوات الرسمية. ولما كان الإناث والذكور الذين نتحدث

الاستنتاج الأساس الذي يمكن تسجيله بعد هذا النقاش، أن تفاعل الشباب مع حياته المهنية تحكمه أزمستان، أزمة تأمين فرص العمل التي تتحكم بها شبكة العلاقات الاجتماعية، وتضغط عليه وتضعه أمام خيارين، خيار تأمين العمل عبر الانخراط في المنظومة السياسية والمساهمة في إعادة إنتاجها، أو خيار الاستقلالية الذي يترتب عليه الاستبعاد من فرصة العمل، وتالياً الاستسلام إلى مستقبل مهني محكوم إما بالبطالة أو بالهجرة. الأزمة الثانية ترتبط بتجربة العمل والعلاقة مع أرباب العمل التي يتحكم بها غياب قانون عمل ينظم ويحدد حقوق الشاب العامل، ما يسمح لأرباب العمل بتكريس شروط استغلالية تعسفية قاسية تعمل على إذلال الشباب اللبناني وتعنيفهم والتمييز ضدهم.

## الحياة المهنية للشباب الفلسطينيين

كمال أبو شديد\*



\* عميد كلية العلوم الإنسانية في جامعة سيدة اللويزة

## مقدمة

الدراسة الحالية ليست ديموغرافية ولا هي اقتصادية قياسية، بل نوعية تسعى إلى نقل الصور المتنوعة التي عبّر عنها الشباب خلال مناقشاتهم في المساحة الحوارية التي وفرتها مجموعات التركيز. لذا سعينا إلى استكشاف كيف يتفاعل الشباب مع حياتهم المهنية لجهة الفرص، والبطالة والتحديات والمعوقات وظروف العمل، فضلاً عن التعرف على تطلعاتهم المهنية انطلاقاً من خبراتهم الشخصية أو من خلال خبرات غيرهم بكلماتهم وتعابيرهم الخاصة. والنتائج التي استليناها من مجموعات التركيز هي جزء لا يتجزأ من الموضوعات الأخرى التي تناولتها دراسة الشباب ككل حيث كانت الحياة المهنية جزءاً منها. وقد أفضت مداخلات الشباب حول حياتهم المهنية إلى تظهير العديد من الصور الإيجابية والسلبية، فضلاً عن بروز إمّا انقسامات أو إجماع أو حياد حول القضايا التي أثّرت ما ولّد العديد من الأفكار التي ننظر إليها كقيمة بحثية في حد ذاتها. نأمل من خلال هذه الدراسة تقديم منظور جديد حول جوانب الحياة المهنية للشباب الفلسطيني مع تسليط الضوء على المعاني التي أعطوها في هذا الإطار.

تستند هذه الدراسة إلى اعتبار الشباب قطاعاً اجتماعياً رئيسياً له الحق في التعبير عن آرائه والتفاعل مع القضايا التي تهمه. والتركيز على آراء الشباب وسط التهميش يجعل الاستماع إلى مواقفهم وأفكارهم المتنوعة أكثر أهمية في فهم قضاياهم واهتماماتهم من منظورهم الخاص. ومن القضايا الساخنة التي تهم الشباب حياتهم المهنية التي نستعرض مفاصلها وأبعادها في هذه الدراسة استناداً إلى نقل وتحليل تفاعل الشباب الفلسطيني مع الأسئلة التي أثّرت في مجموعات التركيز حول المواضيع التالية: فرص العمل المتاحة، البحث

عن عمل، المساعدة في إيجاد عمل، كيفية تعامل أرباب العمل مع العاملين في المؤسسة، فضلاً عن مشاحنات مع أرباب العمل، احتجاج، وتشويش. وقد وقّرت مجموعات التركيز للشباب فرصة لمناقشة وإبداء الرأي والتفاعل فيما بينهم بما يتعلق بحياتهم المهنية وسط المجموعات السكانية المهمّشة. عرض هذه التفاعلات وتحليلها يكادان يكونان غائبين في الأدبيات والتقارير الأُممية التي تتناول أوضاع اللاجئين الفلسطينيين في لبنان من زاوية الفقر والأوضاع الاقتصادية-الاجتماعية المتردية. تشير التقارير ذات الصلة إلى ندرة فرص العمل بين الشباب الفلسطينيين بسبب مجموعة من العوامل البنيوية أبرزها قانون العمل الذي يخلط بين إتاحة فرص العمل أمام اللاجئين من جهة والتوطين من جهة ثانية، فضلاً عن التمييز بمستويات عديدة ما يزيد من نسب البطالة التي ترتبط بدورها بتدهور الأوضاع المعيشية للعائلات الفلسطينية في التجمعات المهمّشة.

## أولاً: فرص العمل المتاحة

طرحنا على مجموعات التركيز السؤال التالي: ما هي فرص العمل المتاحة لكم؟

اعتبرت الأكثرية في ٣٢ مجموعة (من أصل ٤٨) أن فرص العمل المتاحة للشباب قليلة أو نادرة. بالمقابل وفي ١٠ مجموعات قالت الأكثرية إنها متوفرة، فيما انقسمت المجموعات الباقية حول هذا الموقف. ونسبة حجم الكلام عن قلة فرص العمل بلغت ٧٩٪ من مجموع حجم الكلام الذي قيل حول فرص العمل مقابل ٢١٪ لوجود فرص عمل. والفرص المتاحة التي تحدث عنها الشباب هي تلك المهن التي دأب الفلسطينيون على ممارستها في لبنان والتي تضعهم في أدنى مراتب السلم الاجتماعي كما سنعرض ذلك في قسم المهن الممكنة.

تحدث الشباب عن قلة فرص العمل مستخدمين عبارات إمّا بصيغة **التعجب** (أي فرص، فرص ماذا)، وإمّا عبر إجابة قاطعة بصيغة **النفي** (معدومة)، أو **بانفعال** (لا يوجد فرص عمل أبداً)، وأحياناً **باستهزاء** من قبل مجموعة من الطلاب والمتسربين. ورداً على سؤال الميسرة حول فرص العمل قال شاب من مخيم البداوي ضاحكاً «أي فرص عمل هي يلي بتحكي عنها ما في فرص وإذا في بالشهر مرة ممكن اشتغل». وكان هناك من قال للميسرة «لا تفتحي جروحنا» (شابة، مخيم عين الحلوة-صيدا) في تعبير غير مباشر عن عدم الرغبة في الحديث عن الموضوع ربما نتيجة لتجنب معرفي (Cognitive Avoidance) حيث يمتنع بعض الأشخاص عن التعبير عن الأفكار التي يشعرون بأنها مزعجة أو ساحقة، أو ربما تعبيراً عن **الإحباط** لقلة فرص العمل والبطالة.

وللدلالة على أوضاع **البطالة** استخدم الشباب عبارات مثل (بطالة، عاطل عن العمل، قاعد، قاعدين)، فضلاً عن عبارات تصف **قلة فرص العمل** (لم يجد عملاً، لا توجد فرص، ما في شغل، ولا عمل). فإلى ماذا يعزو الشباب أسباب قلة الفرص؟

## ١. أسباب قلة الفرص

ذكرت ٢٢ مجموعة الجنسية **كسبب لقلة الفرص**، وذكرت أسباب أخرى في ١١ مجموعة. وكان لافتاً أن ١٥ مجموعة لم يرد فيها شيء عن أسباب قلة الفرص. ونستعرض الأسباب بحسب أهميتها من الأعلى إلى الأدنى.

### أ. الجنسية

نسجل **غزارة** الحديث عن **الجنسية** كمعوق رئيس يحول دون حصول الشباب الفلسطينيين على مهن يطمحون إلى ممارستها. والحديث عن الجنسية اشتمل على العديد من أشكال **التمييز** التي يتعرض لها الشباب في حياتهم المهنية منها ما هو على أسس **قانونية** ومنها ما يتعلق **بالعنصرية** **واللهجة** **والتنميط الديني**، فضلاً عن **التمييز السلبي** ضد الفلسطينيين مقابل **التمييز الإيجابي** لمصلحة السوريين والعمالة الأجنبية. وبيّن الرسم البياني رقم ١ أشكال التمييز المرتبط بالجنسية.

قانون العمل كان حاضراً في أذهان الشباب لجهة إقصائهم عن العديد من الوظائف والمهن. فعلى الرغم من التعديلات التي أدخلت عام ٢٠١٠ على قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في لبنان والتي أفضت إلى التنازل عن رسوم تصريح العمل وإلغاء مبدأ المعاملة بالمثل فيما يتعلق بتعويضات نهاية الخدمة وتعويضات إصابات العمل، فإن القانون المذكور يستمر في تقليص فرص عمل الفلسطينيين، بوجه الخصوص **استبعادهم من المهن النقابية** مثل الطب والهندسة والقانون، والصيدلة. قدّم شاب من مخيم البداوي مثلاً عن مهنة المختبر التي لا يجيزها القانون للفلسطينيين قائلاً: «أختي درست مختبر وما إلها شغل قاعده بالبيت».

وقد بدا واضحاً لدى الشباب معرفتهم المسبقة بقائمة الاختصاصات والأعمال التي لا يسمح لهم القانون بممارستها فيستبعدونها من بين **خياراتهم المهنية** «نحن كفلسطينية منقدر نشتغل كل شيء باستثناء ٣٢ وظيفة حسب القانون» (شاب، المعشوق-صور). والبعد القانوني كان له أيضاً تداعياته السلبية على **الخريجين الجامعيين** إذ نسجل

يرفضنا (من ورا كلمة آه)». وأحياناً لا تحصل الفلسطينية على عمل بسبب **التمييز** على أسس التنميط **الديني** مثل ارتداء **الحجاب** أو طريقة اللبس «لا توجد فرص عمل أولاً أنا فلسطينية وثانياً محجبة قدمت على وظائف كثيرة رفضت لهذه الأسباب. مرة قدمت على شغل رفضوا بسبب لبسي أنا محجبة ولبسي عادي بس هني كان بدن البس قصير» (شابة، جبل البداوي). وبذلك تنحسر أحلام الشباب في الحصول على وظيفة يرغبونها وخاصة الفتيات منهم بسبب التعبير عن رموزهم **الدينية والثقافية**. قالت شابة من مخيم نهر البارد: «أتمنى ولكن لا يوجد أمل مضيعة طيران وفي لبنان لا حجابي ولا جنسيتي تسمح لي».

ومفهوم **التمييز** كان متشعباً في أذهان الشباب إذ أضافوا معادلة النزوح السوري إلى قائمة أحاديثهم حيث رأوا أنهم يخضعون ل**تمييز سلبى** مقابل **تمييز إيجابى** للسوريين. ونظراً للحد من الإنفاق على العمالة، فإنه من المعروف أن العديد من أصحاب الأعمال والمصالح يعمدون إلى استبدال العمال اللبنانيين والفلسطينيين بالسوريين الذين يقبلون بتقاضى أجور متدنية على ما ذكرته شابة من مخيم نهر البارد «لأن السوري يقبل أي وظيفة ويرضى بالراتب القليل»، ما يؤدي أيضاً إلى تصاعد وتيرة الطرد التعسفي للفلسطينيين الذي سنتناوله لاحقاً في هذا الفصل. وقدمت شابة من مخيم عين الحلوة دليلاً آخر عن الظروف **التفضيلية** التي يتمتع بها العامل السوري في الحصول على عمل «أنا تقدمت بطلب عمل في تعاونية، رحبت في وخبرتي المسؤولية (أكيد لح يمشي الحال) ولكن عندما علمت أنني فلسطينية قالت ما لح يمشي الحال، لو كنتي سورية كان مشي الحال». ولم يقتصر الحديث عن تفضيل السوريين على الفلسطينيين، بل شمل ذلك أيضاً **العمالة الأجنبية**. أوضح شاب من مخيم شاتيل: «لي صديق تقدم للعمل وتم قبوله كمحاسب، ولكن عندما علموا أنه فلسطيني تم رفضه رغم وجود جنسيات أخرى أجنبية في العمل». وأضاف شاب آخر من مخيم عين الحلوة: «إذا وجدت الفرص، فهم يطلبون سريلاً نكبين وباكستانيين وسودانيين ولكنهم لا يطلبون فلسطينيين».

ونخلص إلى القول إن الفلسطينيين يخضعون لمستويات عديدة من التمييز تحول دون حصولهم على عمل، وإذا

تركيز الشباب على تفشي البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية كالمختبر والهندسة، والمحاسبة وهي مهن لا يتيحها قانون العمل اللبناني أمام الفلسطينيين، ما يضع الخريجين الجامعيين أمام وظائف تقع في المستوى الأدنى للمسلم الاجتماعي. قدّمت شابة من المعشوق-صور مثلاً عن ذلك قائلة: «هناك أشخاص معهم شهادات ويعملون على بسطة عصير الليمون والجزر وعلى التاكسي».

الرسم البياني رقم 1: مركزية الجنسية في التمييز



ولا يقتصر الحد من فرص العمل على الاعتبارات القانونية، بل يتعدى ذلك إلى إقصاء الفلسطينيين عن ممارسة حتى تلك المهن التي يجيز القانون ممارستها. أوضحت شابة من مخيم نهر البارد: «أنا قدمت كثيراً على أشغال وكان الرفض بسبب الجنسية». ودفعت كثرة **رفض** طلبات العمل المقدمة من الفلسطينيين إلى قول إحدى الشابات من جبل البداوي «تعودت على الجملة الشهيرة فلسطيني نعتذر منك حظ موفق»، ما يلخص عنصر **الجنسية** بشقيه القانوني وغير القانوني في تقليص فرص العمل أمام الفلسطينيين.

وترافق الحديث عن الجنسية مع ذكر **العنصرية**. أوضحت شابة من المعشوق في صور: «العنصرية الموجودة تمنعنا من العمل (فلسطيني ما منشغل)». وكان لافتاً رفض توظيف الفلسطينيين بسبب **اللهجة الفلسطينية** كما عبّرت عن ذلك شابة من مخيم عين الحلوة في صيدا قائلة: «البعض

## ٢. معوقات العمل إن وُجد

نتوقف هنا عند معوقات العمل إن وُجد وهي أربعة: معوقات اجتماعية؛ الكسل؛ شروط العمل؛ وتقطع العمل.

### أ. معوقات اجتماعية

الشباب الذين تكلموا عن معوقات العمل الاجتماعية في ١٤ مجموعة أشاروا إلى سيطرة الأهل على خيارات أولادهم المهنية ولا سيما الإناث منهم لجهة **عدم السماح** لهن بالعمل «عقلية الأهل ترفض إن وجدت فرص العمل» (شابة، البداوي). فكان لافتاً أن ممارسة بعض المهن من قبل الإناث قد أعيق اجتماعياً بسبب رفض بعض الأهل لعمل بناتهم «تعلمت سكرتارية بس ما في شغل وأهلي ما بدهم اشتغل». والأهل يمنعون حتى اللواتي يمتلكن مهارات مهنية بسبب التقاليد المحافظة كما أوضحت ذلك شابة من مخيم عين الحلوة في صيدا: «فأنا تعلمت سكرتيرة طبية للعيادات، ولكن أهلي لم يقبلوا أن أعمل لأنه داخل عيادات خاصة». وصورة **التسلط الذكوري** كانت حاضرة في أذهان الشابات إذ قالت إحدهن من مخيم البداوي: «ولكن أخي المتسلط لا يقبل أن أعمل».

### ب. الكسل

نتوقف عند تركيز الشباب على أسلوب **العزو الفردي** (Individualistic attribution) لتفسير ظاهرة الانكفاء عن العمل، وذلك بإلقاء الملامة على سلوكيات الأفراد السلبية كمعوق للعمل مثل **الكسل**، مقابل **أسلوب العزو البنيوي** (Structuralist attribution)، الذي عبّر الشباب عنه في مجموعات أخرى كانت قد عزت قلة فرص العمل إلى أسباب بنيوية تقع خارج سيطرتهم كالاقتصاد اللبناني المتعثر، قانون العمل اللبناني، فضلاً عن أسباب أمنية كما رأينا سابقاً. بل قدمت إحدى المشاركات من مخيم البص في صور مثلاً ينفي عدم وجود فرص عمل للفلسطينيين، فقالت أنا أخذت دورة مع ميسرة فلسطينية درست في مصر وعادت إلى لبنان وأجرت اختباراً لتبرهن أن للفلسطينيين فرص عمل عكس

حصل الشباب على عمل ما، فظروفه صعبة والراتب قليل وبيئة العمل يعترّوها الكثير من ممارسات التمييز كما نستعرض ذلك لاحقاً في هذا الفصل.

### ب. الاقتصاد اللبناني المتعثر

اعتبر الشباب في بعض المجموعات أن قلة الفرص تعزى إلى الاقتصاد اللبناني المتعثر. قالت إحدى الشابات من مخيم شاتيلا: «لا توجد فرص عمل متاحة للفلسطينيين هي قليلة جداً وبسبب الوضع الاقتصادي لا يوجد عمل الآن». فإن الاقتصاد اللبناني لا يولّد وظائف كافية لاستيعاب العمال اللبنانيين في القوى العاملة، ناهيك عن الفلسطينيين. قالت شابة من مخيم عين الحلوة: «لا توجد فرص، اللبنانيون أنفسهم يهاجرون لكي يعملوا». ومن مبيّنات تداعيات الاقتصاد اللبناني على **تقليص** فرص العمل كان **إقفال** المصالح التي قد توفر فرص عمل للفلسطينيين. وإقفال هذه المصالح يحرم الشباب الفلسطيني من فرص عمل ويصبّحون عاطلين عن العمل نتيجة ذلك. أوضح شاب من مخيم عين الحلوة في صيدا أن «هناك مصالح ومحلات أفقلت، فالأشخاص الذين كانوا يعملون فيها أصبحوا عاطلين عن العمل الآن».

### ت. أسباب أمنية

وعلاوة على الوضع الاقتصادي المتعثر، تحدث الشباب عن أسباب أمنية دفعت إلى تقليص نشاط الفلسطينيين الاقتصادي في المخيمات. فمنذ العام ٢٠٠٧ فرضت القوى العسكرية اللبنانية قيوداً على حرية حركة التنقل على سكان مخيم نهر البارد. كما أن حرية الحركة في المخيمات الباقية ليست متاحة بشكل طبيعي، ما يحدّ من الحركة الاقتصادية في المخيمات ويقلّص من فرص العمل فيها. أوضح شاب من مخيم نهر البارد: «قبل حرب البارد كان في شغل كثير بس بعد الحرب الشغل صار قليل وما عاد يفوت حدا غريب عالمخيم».

كما تناول الشباب انعدام **الأمن الوظيفي** لجهة فقدان تقديمات **الحماية الاجتماعية** (تأمين وضمان وتعويضات) مقارنة مع التي يحصل عليها اللبنانيون. قالت شابة من مخيم برج الشمالي-صور: «نحن ليس لدينا ضمانات مثل العامل اللبناني». وتحدث البعض عن **الدوام الليلي** الذي لا يتقبله الأهل وخاصة للفتيات «الدوام لم يكن يناسبني وليلي ولم يقبل والدي بذلك» (شابة، الداعوق-الطريق الجديدة). وجرى أيضاً حديث عن **المعاملة السيئة** من قبل رب العمل ضمن سلة شروط العمل القاسية التي سنتناولها لاحقاً في هذا التقرير.

### ث. تقطّع العمل

اشتكى الشباب من العمل المتقطع بشكل متكرر في ٥ مجموعات لتشمل جميع المهن المتاحة لهم، إذ وصفوها **بالموسمية** وأحياناً يومية وغير مستقرة. وأشار الشباب إلى عامل تبديل المهن بحسب توفرها على أسس موسمية. الدهانون مثلاً، يعملون بشكل موسمي حيث تتقلّص فرص العمل في الدهان خلال فصل الشتاء. وعندما تتوقف هذه المهن، ينتقل البعض إلى أعمال أخرى «أبي دهان وعمله متقطع (حسب ما يجيه شغل) في الشتاء يخف الشغل فيعمل على سيارة الأسرة» (شابة، مخيم عين الحلوة-صيدا).

ولفت أحد الشباب إلى مسألة **عدم التثبيت الوظيفي** حتى بعد قضاء مدة زمنية فيه من دون تقطّع «ولو عملت ٣ سنوات لا يتم تثبيتك في العمل» (شاب، مخيم شاتيلا). وأفضت مواقف الشباب إلى تعثر سبل ووسائل تأمين **راتب مستقر** نظراً لتقطع العمل وخضوعه للعرض والطلب الموسمي، ما يعكس بطبيعة الحال تأثير الوضع المهني غير المستقر على الأوضاع المعيشية للشباب الفلسطينيين وعائلاتهم. وعلى الرغم من شروط العمل الصعبة، **يتمسك** الشباب بوظائفهم نظراً لتوقعهم المسبق بعدم وجود عمل بديل «رغم الوضع الاقتصادي السيئ والراتب الذي لا يكفي العائلة، ولكنني متمسكة بعملي لأنني لا أتوقع أن أجد فرصة أفضل» (شابة، مخيم نهر البارد).

ما يقولون فأرسلت سيرتها الذاتية (CV) إلى خمس وظائف واتصلوا بها جميعهم موافقين على توظيفها (فالاختبار نفى نظرية عدم وجود فرص عمل للفلسطينيين).

من سمات الكسل قضاء الشباب لأوقاتهم في القهوة بدل السعي إلى الحصول على عمل «هناك فرص عمل لا يمكن للشباب أن يجلس في القهوة طوال النهار ويقول لا توجد فرص عمل، ابحت عنها لتجدها» (شابة، صور المعشوق)، فتجنبوا بذلك إلقاء الملامة على الغير واكتفوا بالقائها على أنفسهم «لا حرام شو دخل السوريين واللي بدو يشتغل بيشتغل ما دخل السوريين بس نحنا شعب تعود عالتنبلة» (شاب، مخيم نهر البارد). ومن أسباب ذلك اعتياد البعض على **الإغاثة** مقابل عدم وجود مشاريع **تنموية** تستوعب اليد العاملة الفلسطينية «نحن الشعب الفلسطيني تعودنا على مفهوم الإغاثة (الحصول على المساعدات) ولا توجد تنمية (مشاريع تؤمن فرص العمل)» (شابة، صور المعشوق). وتحدث البعض عن **الخبجل** من نوع العمل «هناك أشخاص يخجلون من نوع العمل والعمل مهما كان (مش عيب)» (شابة، مخيم عين الحلوة-صيدا)، وهي صفات تتعلق بسلوكيات الشباب السلبية. لا بد من الإشارة إلى حديث البعض عن وجود عمل بمعزل عن الشهادة كما سنوضح ذلك لاحقاً.

### ت. شروط العمل

ورد كلام عن شروط العمل في أربع مجموعات عبّر فيها الشباب عن **مستوى الرواتب** المتدنية وخاصة بين الخريجين نتيجة العمل في حقل يختلف عن ميدان اختصاصهم. قالت شابة من جبل البداوي: «إذا وجدت فرصة تكون غير اختصاصك وراتب قليل جداً»، في إشارة إلى القيود المعروفة، التي تحد من فرص العمل لدى الجامعيين وأن ما هو متوافر يقع في المهن الدنيا مثل العمل في محلات الملابس أو القهوة، فضلاً عن المهن الحرة أو بيع المرطبات أو العمل في ورش بناء، وهي مهن ممكنة متاحة أمام الشباب الفلسطيني.

### ٣. المهن الممكنة

#### ت. مهن جامعية

تمحورت المهن الجامعية حول التمريض التي تكررت في مناقشات المجموعات ٣ مرات «أه، لأنني بدرس تمريض وهي متوفرة بس بشكل عام ما بلاقو باختصاصنا» (شابة، البداوي). وقد وردت أيضاً في مناقشات الشباب مهن جامعية مثل الهندسة المعمارية والمحاسبة إلا أن هذه المهن باستثناء التمريض، لا يسمح بها القانون. وإذا مارس أحدهم مهنة الهندسة بإشراف مهندس لبناني، مثلاً فهو لا يتمتع **بحق النشر** «أنا أحتي درست هندسة ولكن إذا رسمت رسمة يجب أن يوقع عليها مهندس لبناني كي يحق لها الحصول على حق النشر» (شابة، مخيم عين الحلوة-صيدا).

ثمة ٣٠ مجموعة تحدثت عن المهن الممكنة نستعرضها أدناه من الأكثر إلى الأقل أهمية.

#### أ. مهن خدماتية

عدّد الشباب في ٧ مجموعات ٥٠ مهنة خدماتية لا تتطلب عادةً جهداً جسدياً كبيراً مقارنة مع المهن اليدوية حيث أتت أعلاها في محلات ملابس وسمانة وألعاب إلكترونية، تلفونات ومقاهٍ تلتها المهن الخدماتية مثل العمل في بسطة أو صيد السمك، فضلاً عن خدمة التوصيل (Delivery).

#### ث. العمل مع المنظمات السياسية

وأمام واقع البطالة في أوساط الشباب الفلسطينيين يتلقف الشباب بعض الفرص القاتلة إذ يلتحق البعض بمنظمات سياسية لتأمين راتب شهري. وتتضمن هذه الأعمال الحراسة وغيرها من الأعمال الحربية، وهي بكل الأحوال مهمات محفوفة بالمخاطر «أعرف شاب دخل إلى (منظمة) فتح بالعشرين من عمره لأنه لم يجد عملاً فشارك بمعركة داخل المخيم وقتل» (شابة، مخيم عين الحلوة-صيدا).

#### ب. مهن يدوية

عدد الشباب في ٣ مجموعات ١٥ مهنة يدوية متاحة لهم كانت أعلاها، بحسب تكراراتها، الدهان (٧ مرات)، البناء (٥ مرات)، ميكانيك السيارات والدراجات النارية (٥ مرات) وأدناها في الخياطة (مرة واحدة). وقد وردت مهن أخرى مثل الزراعة، والألومنيوم، والنجارة، الكهرباء والحدادة، والجزارة (لحام)، فيما وردت عتالة والعمل كزبال أيضاً «فرص العمل الموجودة حلاق - بيع خضرة- دهان في عندك كمان نجار- حداد- زبال» (شاب، مخيم نهر البارد). أما العمل في الزبالة فيمكن أنه تمّت الإشارة إليه من باب التهكم أو كتعبير عن **الأعمال الشاقة** المتاحة للفلسطينيين «نحن بس موجود عنا الأشغال الشاقة مثل نجار باطون - عتال» (شاب، مخيم نهر البارد). وتنسجم معظم المهن التي أوردتها الشباب مع تلك المهن اليدوية التي يمارسها الفلسطينيون في لبنان تقليدياً، والتي يتم تناقل بعضها (ميكانيك وكهرباء) عبر التدرّج والعمل بإشراف تقني أو معلم المصلحة «اشتغلت مع صاحبي، علمني المهنة وصرت معلم متلو، كنت أنا وصاحبي نعمل كل شيء» (شاب، الداعوق-الطريق الجديدة).

#### ٤. شروط مساعدة للعمل

في قائمة الآراء التي أعرب فيها الشباب عن نقص الفرص وظروف العمل الصعبة، فإنه كان من المتوقع أن يقدم هؤلاء قائمة واعدة تفصّل القنوات التي تسهّل الوصول إلى فرص العمل، غير أن ٣٠ مجموعة من مجموعات التركيز لم يرد فيها أي شيء عن شروط مساعدة للعمل. وربما يعود ذلك إلى **قناعة** الشباب بعدم وجود فرص العمل واختزال الحديث عن شروط مساعدة. وما تيسر من أحاديث حول شروط مساعدة للحصول على عمل قاربها الشباب بسلبية أبرزها **حتمية الوساطة** إذ اعتبروها معاكسة لتكافؤ الفرص «ممكن الشاب يتوظف ولكن عندما يأتي شخص عنده واسطة بيزعوبه ويوظفوا الشاب المدعوم مكانه» (شابة، مخيم

## ٦. انعكاسات عدم توقّر فرص عمل

يربط الشباب ظروف حياتهم الصعبة بتقلّص فرص العمل ما يؤدي إلى تفاقم أوضاعهم المعيشية والنفسية والاجتماعية، فضلاً عن انسداد أفق المستقبل أمامهم فيقبعون في البطالة وعدم الاستقرار والفقر.

ومن انعكاسات عدم توقّر فرص عمل أمام الشباب الفلسطيني هو الانحراف نحو **المخدرات** والانتماء إلى **تنظيمات مسلحة** سعياً وراء الحصول على راتب. قالت شابة من مخيم عين الحلوة-صيدا: «البطالة أحد أهم أسباب تعاطي المخدرات (لينسوا وضعهم) والانتماء إلى تنظيم سياسي ليقبضوا راتب شهري سببه البطالة أيضاً». وأضاف الشباب في ٤ مجموعات أنواعاً أخرى من التداعيات اشتملت على الظروف الاجتماعية، فضلاً عن **الإكراه** في متابعة اختصاص لا يرغبه الشاب الجامعي «لأن مهن الفلسطيني التي يمكن العمل فيها محدودة اضطرت إلى تغيير اختصاصي العلمي (أجبرت على اختصاص لا أحبه) (شاب، صور المعشوق). وأضاف قائلاً: «هناك نقص كبير في الفرص لكننا تعودنا على ذلك»، ما نعتبه **تسليماً بالأمر الواقع**.

عين الحلوة-صيدا). ورأى الشباب في مجموعتين أن **الإناث** يحظين بفرص عمل أوسع من تلك التي يحظى بها **الذكور**. قالت شابة من مخيم شاتيلا: «الفتاة الفلسطينية لها مجال للعمل أكثر من الشاب الفلسطيني». والسبب يعود إلى وجود فرص متاحة للإناث في محلات الألبسة والمطاعم إذ يمكن لحملة الشهادات الجامعية العمل فيها «أنا معي شهادة ممكن أجد عمل في محل ثياب أو في مطعم» (شابة، عين الحلوة-صيدا). ويعود السبب أيضاً إلى ممارسة الإناث **لمهن مرغوب بها** مثل التجميل النسائي «ولكن التجميل النسائي أكثر مهنة ماشية عند البنات» (شابة، عين الحلوة-صيدا). وشعبية مهنة التجميل قد ترتبط بإكساب الشابات شعوراً بالثقة عبر تحسين مظهرهن الخارجي وسط التهميش.

## ٥. مكان توقّر العمل

لم يرد شيء عن مكان توفر العمل في ٤٠ مجموعة نظراً لشمولية البطالة كما رأينا ذلك سابقاً بمعزل عن وجودها الجغرافي. كما ورد حديث في ٨ مجموعات عن نسبية توفر العمل جغرافياً (داخل أو خارج المخيم) فتوفرها يتفاوت بحسب كل مكان، مع الإبقاء على أرجحية توفرها داخل المخيم «الفرص المتاحة كثيرة وهي داخل المخيم متواجدة لكن هناك تفاوت» (شاب، المنكوبين) والحركة الاقتصادية بين المخيمات تعترضها معوقات أمنية كما ذكر الشباب. والحديث عن وجود فرص عمل خارج لبنان كان قليلاً إذ ورد في مجموعة واحدة فقط «فرص العمل موجودة خارج لبنان (بدك تسافر كرمال تشتغل)» (شاب، صيدا)، فيما كان من المتوقع غزارة في المواقع التي تعبّر عن فرص العمل في الخارج نظراً للأوضاع القائمة، إلا أن وعي الشباب لقيود تأشيرات السفر المفروضة والسمات المهنية المطلوبة قد تكون من العوامل التي دفعتهم إلى استبعاد الحديث عن فرص العمل خارج لبنان.

## ثانياً: البحث عن عمل

طرحنا على الشباب الفلسطينيين في مجموعات التركيز السؤال التالي: هل تبحثون عن عمل؟ كان هناك ١٣ مجموعة (من ٤٨) قالت أكثرياتها إنها تبحث عن عمل مقابل ٢١ مجموعة قالت أكثرياتها إنها لا تبحث عن عمل، فيما انقسمت ٦ مجموعات أخرى بين الموقفين والمجموعات الباقية قدمت إجابات متنوعة.

تحدث الشباب عن البحث عن عمل مباشرة كمجموعة إما بصيغة الجمع «أؤكد كلنا مندور على شغل» (شاب، صور المعشوق) أو بشكل فردي «عم فئت عن عمل» (شاب، الداعوق - الطريق الجديدة). والتفتيش عن عمل عبّر عنه إما بصيغة الإصرار على الحصول على عمل مهما كان نوعه «نعم أبحث عن أي شيء حتى ولو كان موظفة في مكان لبيع الملابس أريد أن أعمل» (شابة، جبل البداوي). بالمقابل، أفصح الشباب عن معوقات تعترض سعيهم للحصول على عمل نضع معظمها في خانة المعوقات البنيوية التي تراوحت بين رفض الأهل لممارسة عمل من قبل أبنائهم إما لأسباب اجتماعية-ثقافية وتقاليد تحدّد مسبقاً مساحات **عمل المرأة** وأطرها المسموح بها أو بسبب معوقات وظيفية تعود إلى **تدني الراتب**. وأشار الشباب إلى نوعين إضافيين من المعوقات: عدم وجود فرص أصلاً أو بسبب الدراسة، فيلجأ الذين يتابعون دراساتهم إلى العمل في فصل الصيف فيما يتابع البعض الآخر بحثهم عن عمل أو لا يبحثون لأسباب نستعرضها لاحقاً.

### ١. سبب البحث عن عمل

ثمة ٢٠ مجموعة شرح فيها الشباب سبب البحث عن عمل.

بالطبع، كان **تأمين المعيشة** المحفّز الرئيسي في البحث عن عمل حتى بين الطلبة غير التقليديين (Non-traditional students) الذين يعملون خلال فترة دراستهم سعيّاً لتأمين راتب يضمن استقلاليتهم المعيشية «أنا أدرس وأحاول قدر استطاعتي لأصرف على حالي وقال أكيد إذا لم تشتغل لن

تأكل» (شاب، مخيم شاتيلا). كما صرح البعض أنهم يبحثون عن عمل من أجل تأمين **راتب وادخاره** لتمويل مستلزمات الدراسة، فضلاً عن مساعدة أهلهم كما صرّح البعض «أنا أبحث الآن عن عمل وأدّخر المال من أجل مستلزمات العام الدراسي القادم وأساعد أهلي في شراء بعض الأشياء» (شابة، الداعوق-الطريق الجديدة).

والبحث عن عمل في المؤسسات **التطوعية** كان بهدف «الستاج» لتنمية وتطوير الخبرات واكتساب خبرة عملية قد توسع أفق الحصول على فرص عمل أفضل مستقبلاً. وعلى الرغم من ضآلة فرص العمل العادلة المتاحة أمام الشباب وسط ظروف التهميش التي يختبرونها كما أوردنا ذلك سابقاً، فإنّ سعيهم للحصول على عمل يعتبر بارقة أمل في مقاومة الأوضاع الصعبة. وكان هناك حديث يعبر عن **الرغبة في البحث** خاصة لدى **الإناث** «أنا أحب أن أعمل» (شابة، مخيم عين الحلوة- صيدا) أو رغبة في استبدال عمل حالي بعمل أنسب وبشروط أفضل. وكان الحديث عن الرغبة عن عمل مقتصرّاً على مجموعة واحدة فقط ما يثير مسألة عدم حماس الشباب في البحث كما تتضح أسبابه في المقطع التالي.

### ٢. سبب عدم البحث

ثمة ٢١ مجموعة قالت بأكثرياتها إنها لا تبحث كما عبّر البعض عن ذلك **بتمرد** «لا أريد أن أعمل ولا أبحث» (شابة، نهر البارد) وأحياناً بطريقة معكوسة «أنا أعمل» **(شابة، نهر البارد)**. مواقف الشباب هنا كانت متنوعة إذ عددوا أسباب عدم البحث عن عمل كانت أعلاها في الإخفاقات المتتالية في إيجاد عمل ما يولد **مللاً** في البحث لديهم. وللدلالة على الملل في البحث قالت شابة من جبل البداوي: «لا أبحث الآن مللت من البحث كل الأماكن التي ممكن أن أجد فيها فرصة».

### ٣. سمات العمل المطلوب

قليلاً ما حدّد الشباب سمات العمل الذي يبحثون عنه. إذ جرى الحديث عن ذلك في مجموعة واحدة تحدثت عن الاستقرار، قرب العمل من مكان السكن وعمل لئّن. وكان لافتاً عدم تناول الشباب سمات أخرى أكثر أهمية قاموا بالحديث عن افتقادها في محاور أخرى مثل الضمانات الصحية والتأمينات، فضلاً عن الراتب وساعات العمل المقبولة. وقد يكون إجحام الشباب عن تحديد سمات العمل المطلوبة نتيجة قناعتهم أن السمات المرغوبة للعمل **بعيدة المنال** نظراً **للتمييز** والمعوقات الأخرى فيستبعدونها من أحاديثهم.

وسبب عدم البحث هو **انقطاع الأمل** في إيجاد عمل «فتشت وما لقيت، قطعت الأمل» (شاب، تجمع سعيد غواش-الطريق الجديدة). وكان هناك من تولّدت لديهم **قناعة** أنهم **مرفوضون** مسبقاً بسبب الجنسية «أنا لا أبحث عن عمل لأنني أعرف أنني مرفوض مسبقاً بسبب جنسيتي الفلسطينية» (شاب، مخيم شاتيل)، أو بسبب حصر الفرص المتاحة للبنانيين دون سواهم «لم أبحث لأن بعض إعلانات العمل تطلب لبنانيين فقط» (، تجمع سعيد غواش-الطريق الجديدة)، فيستسلمون **للأمر الواقع** ولا يبحثون عن عمل وأن البحث بلا جدوى كما أوضح شاب من مخيم نهر البارد: «تم البحث عن عمل لكن دون جدوى» (شاب، مخيم نهر البارد). وعدم البحث يعود أحياناً إلى الاختلاف مع رب العمل حول **الراتب** «عم ابحت، بستفسر عن السعر والمال، فبختلف مع صاحب العمل، فما بشتغل» (شاب، الطريق الجديدة)، وهذا ما تناوله الشباب في محور ظروف العمل.

والعوامل **العائلية** كانت حاضرة في أذهان الإناث أكثر من الذكور، إذ صرحن أن الأهل يمنعهنّ من العمل «أهلي لا يقبلوا أن أعمل ولا أنا أخرج» (شابة، مخيم نهر البارد). وإذا قمنا بتتبع تبادل الأحاديث التي دارت بين الفتيات، نلاحظ أن البعض منهن قمن بدعوة زميلاتهن للبحث عن عمل لرفع الضغوط عليهن في المنزل «إذا متضايقه من وضعك داخل المنزل ابحتي عن عمل لتفرغي من ضغوطك» (شابة، مخيم نهر البارد)، مما دفع هؤلاء إلى تبرير عدم البحث عن عمل بسبب انشغالهن بالأعمال المنزلية وهي بمكانة أهم من العمل في الخارج «أنا لدي مسؤولية داخل المنزل وهذا أهم من العمل في الخارج والحمد لله بعيش على قد قدراتي» (شابة، مخيم نهر البارد)، ما يعكس قناعة لدى بعض الشابات **بالاكتفاء** بما هن عليه.

وكما ذكرنا سابقاً، كان هناك طلاب لا يبحثون عن عمل بسبب الدراسة فيما يعمل البعض الآخر في الصيف بعد انتهاء العام الدراسي «جميعنا طلاب وبعضنا يعمل في فترة الصيف أي العطلة بعد انتهاء المدارس» (شابة، الداعوق-الطريق الجديدة).

## ثالثاً: المساعدة في إيجاد عمل

طرحنا على مجموعات التركيز السؤال التالي: ومن يساعدكم عادة في إيجاد عمل؟

في ٣٥ مجموعة تركيز (من ٤٨) قالت أكثرية الشباب إنه تمت مساعدتهم في البحث عن عمل، فيما اعتبرت أكثرية الشباب في ٧ مجموعات أنه لم تتم مساعدتها، وانقسمت ٤ مجموعات حول هذا الموقف. ولم تجب مجموعتان عن هذا السؤال.

### ١. المساعدة في البحث عن عمل

الرسم البياني رقم 2: جهات البحث عن عمل



سعيهم لإيجاد عمل. وكان هناك شابات قلن إنهن يلجأن إلى مؤسسات «تعمل هنا ضمن نطاق المخيمات أذهب إليها وأقدم السيرة الذاتية وأنتظر» (شابة، جبل البداوي) إلا أن هؤلاء شكلوا قلة مقارنة مع الذين تحدثوا عن اللجوء إلى الأصدقاء والأهل والمعارف.

واعتبر الشباب أن الأصدقاء والأصحاب هم الأقرب إليهم في البحث عن عمل لهم. وللدلالة على مساعدة الأصدقاء قال شاب من المعشوق-صور «أنا يساعدني أصدقائي وما يقتصروا معي». وفي بعض الأحيان يخلط الشباب عبارة الأصدقاء مع المعارف، وأحياناً الأخ ثم يضيفون الأهل في المساعدة دلالة على تنوع الجهات التي يعولون عليها في

## أ. الأهل

برز الأهل كجهة داعمة رئيسة للشباب حيث عبّرت الأكثرية عن دور الآباء والأمهات في **مساندة** أولادهم في سعيهم لإيجاد عمل، مع ميل الشباب إلى تسجيل دور الأب المتقدم على الآخرين في الأسرة في مجال المساعدة ولجوئهم إليه حيث تكرر هذا الموقف بوتيرة أعلى من تلك المواقف التي عبّرت عن لجوء الشباب إلى الأم أو الأخت مثلاً. وربما لجأ البعض إلى طلب مساعدة الأب لهم من باب **النصح** لانتقاء نوع العمل «الوالد يدلني على الأماكن التي يجب أن أبحث فيها» (شاب، ، تجمع سعيد غواش-الطريق الجديدة) أو بطريقة غير مباشرة للتعرف على الأماكن المسموح العمل فيها. فالشباب يعولون على خبرة الغير في إرشادهم إلى الوظائف المتاحة، ويفضلون نيل موافقة الأب المسبقة للأماكن المسموح العمل فيها. وتلي ذلك مساعدة الأخ الأكبر في العائلة «أخي الكبير بعض الأوقات يقول لأصدقائه كرمال العمل» (شاب، مخيم نهر البارد). وبرزت صورة الأخ هنا كمساعد لأخيه في إيجاد عمل بينما رأيناه يحجب العمل عن شقيقته في مكان آخر ما يشير إلى الميول الذكورية في المساعدة في إيجاد عمل.

## ب. الأقارب والجيران

والأقارب الذكور (ابن العم أو الخال، ابن الخال وابن الخالة) يقومون بدور مكمل لدور الأهل في مساعدة الشباب في سعيهم للحصول على عمل. كما عبّر الشباب عن مجالات الدعم للحصول على عمل بالتواتر من قبل الجيران «بسمع من جارتى والمعارف بيعرفوني بدي اشتغل بالصيف بس يسمعو عن وظيفة بخبروني» (شابة، جبل البداوي). وتشير كتلة الدعم التي عبّر عنها الشباب خارج حلقة العائلة إلى دور المحيط الاجتماعي في المساهمة والدعم في إيجاد عمل كسمة من سمات ثقافة الجماعة (Collectivist culture) التي تقوم على شبكة من الاعتماد المتبادل (Inter-dependence) في تأمين استمرارية التماسك الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني.

## ت. الجمعيات

إن المقصود بالجمعيات تلك المؤسسات التي توفر فرص عمل للشباب الفلسطينيين وبوجه الخصوص داخل المخيمات، وتكون إما محلية مثل أحلام لاجئ التي توفر فرص عمل للشباب الفلسطينيين كما عبّر عن ذلك شاب من مخيم شاتيلا «هناك جمعية أحلام لاجئ تساعدنا من خلال أنشطتها»، أو منظمات دولية مثل الأونروا التي تقوم بدور إغاثي-تنموي. وينضم بعض الشباب إلى الجمعيات كمتطوعين من أجل العمل فيها «اللجوء إلى الجمعيات التي نطوّع بها كي نوظفنا» (شابة، مخيم برج الشمالي-صور).

## ٢. عدم وجود مساعدة

عبّر الشباب عن عدم وجود مساعدة بسبب تفشي البطالة. قالت شابة من مخيم البرج الشمالي في صور: «كل المخيم (عاطل عن العمل) لا أحد يساعد أحد وإلا كانوا ساعدوا أنفسهم». وأمام انسداد فرص المساعدة من الآخرين يقوم الشباب بالبحث عن عمل بأنفسهم «أبحث بنفسى عن عمل في كل الأماكن» (شابة، الداعوق-الطريق الجديدة) معتمدين بذلك على **الجهد الشخصي** تجنباً لتربيع الجميلة «ممكن أنا أسأل بشكل شخصي لأن في رفقات بربحوك منية» (شاب، مخيم البداوي). وقد تكرر هذا الموقف مراراً بعبارات مثل «أعتمد على نفسي» و«أسأل من حولى». ويكون البحث الشخصي عبر الاطلاع ومتابعة الإعلانات أو من خلال الذهاب مباشرة إلى مكان العمل لطلب وظيفة هناك «أو نحن نذهب إلى محلات الألبسة أو الأحذية التي تحتاج إلى عاملات» (شابة، الداعوق-الطريق الجديدة). يلجأ الشباب إلى وسائط التواصل الاجتماعي كالفيسبوك، فضلاً عن زيارة مواقع التوظيف الإلكترونية مثل بيت دوت كم والإنترنت، فضلاً عن OXL والدليل المدني الذي رده الشباب بكثرة لإحدى قنوات البحث المعتمدة في بحثهم الشخصي. والبحث عن عمل لا يعني بالضرورة الحصول على وظيفة فهناك من شكك في فعالية وسائط التواصل الاجتماعي في تأمين عمل الشباب إذ شاركت شابة من مخيم عين الحلوة خبرتها قائلة: «وأبحث على مواقع التواصل الاجتماعي

## رابعاً: معاملة رب العمل

تحدث الشباب عن المعاملة السيئة في مكان العمل بغزارة في ٢٥ مجموعة تركيز مستعملين عبارات قوية مثل **العنف، الإهانة، التمييز، التسلّط، القساوة والطرّد التعسفي، عدم المساواة والاستغلال، ونقص في الحقوق**. كما وصف الشباب رب العمل **بالتسلّط والمزاجي، واللئيم، والبخل، والمستغل**. بالمقابل، اعتبر الشباب في ١٠ مجموعات أنه تمت معاملتهم بشكل **جيد**.

### ١. صورة المعاملة السيئة في أذهان الشباب

المعاملة السيئة التي تحدث عنها الشباب لا تعني أنها تمارس ضدهم من قبل أرباب العمل اللبنانيين حصراً، بل قد تكون من قبل أرباب عمل سوريين أو غيرهم. أوضح شاب من مخيم شاتيلا: «أن المعاملة سيئة وصاحب العمل سوري». وأضاف أنه كان يعمل لدى أرباب عمل لبنانيين خارج المخيم «فبعضهم معاملتهم جيدة والبعض الآخر معاملتهم سيئة». كما أن صورة المعاملة السيئة لم تقتصر على الذين يعملون، بل شملت أيضاً العاطلين عن العمل الذين تركوا وظائفهم بسبب المعاملة السيئة. قالت شابة من مخيم عين الحلوة: «حسب تجربتي لمدة أسبوع في العمل منذ سنة، كان رب العمل متسلّطاً وكان يطلب مني أن أنظف المحل فتركت العمل».

تحدث الشباب عن **الظلم** لدى أرباب العمل «هناك أرباب عمل ظالمون» (شابة، مخيم نهر البارد) وأثاروا موضوع ترك العمل بسبب ذلك، فضلاً عن الإصابة بأعراض نفس-جسدية ملقن اللائمة على رب العمل. قالت شابة من المنكوبين: «تركت العمل معه كدت أن أتعد نفسيّ ومع ذلك أصابني مرض العصب في المعدة من وراه». وتناول الشباب أشكال العنف في العمل مثل ممارسة القساوة على الضعيف. وعبر الشباب عن **المزاجية** لدى رب العمل أو المسؤول عنهم مباشرة ما يقطع التواصل بين الموظف والمسؤول عنه «عصبي لا أتناقش معه بشيء لأن علاقتي معه ليست مباشرة أما مديري السابق فهو صعب وعصبي»

عن فرصة عمل، ولكن عندما أذهب لأقدم يقول أَلف شخص مقدمين على هذه الوظيفة (كل العالم بدها تشتغل لتعيش)». ويعود ذلك لندرة فرص العمل التي أجمع عليها الشباب، أو بسبب الاختيار المسبق للموظفين من قبل أرباب العمل فيأتي الإعلان عن وظائف شاغرة شكلياً.

## أ. الواسطة

**قوة الواسطة في إيجاد عمل** مترسخة في أذهان الشباب. قالت شابة من مخيم عين الحلوة-صيدا: «يا جماعة ما بتزبط إلا بالواسطة» وافقها الجميع فوراً بحسب ملاحظات الميسرة. فمنهم من قال إنهم يعتمدون الواسطة في إيجاد عمل عبر المعارف وهي عبارة استعملها البعض كناية عن المنظمات، إذ عندما طلبت الميسرة من الشباب تحديد من هم المعارف فأجابتها شابة من مخيم عين الحلوة مباشرة «التنظيمات». إلا أن مساعدة التنظيمات **استنسابية** ومحصورة في المنتمين إلى صفوفها دون الآخرين. قالت شابة من مخيم عين الحلوة: «هم لم يساعدوا أحداً سوى من هم معهم ولا نستفيد منهم بشيء لأننا لسنا معهم». والواسطة ليست مضمونة في تأمين عمل في مطلق الأحوال «لو نملك الواسطة كنا نوظفنا» (شابة، مخيم عين الحلوة-صيدا) ما يدفعنا إلى اعتبار الواسطة محصورة بجهات نافذة ولها شبكتها الخاصة كما زبائننا. وعلى الرغم من اعتراف الشباب بقوة الواسطة في تأمين عمل، فإن بعضهم رفضها على الرغم من انتمائهم إلى جهات نافذة «أنا أبتعد عن استخدام الواسطة رغم أن أبي برتبة عميد في الأونروا حتى لا يقوون (فلان وظف ابنته وينسوا شهادتي وكفاءتي)» (شابة، عين الحلوة)، وهي علامة **تمرد** على العقلية السائدة التي تخضع للواسطة في غياب قواعد التوظيف من زاوية الكفاءة والمؤهلات العلمية والمساواة. وكان هناك من أشار إلى ما نسميه **الواسطة الإيجابية** التي تعتمد مبدأ الكفاءة «أنا أستاذي في السنة الماضية (يعرفني متفوقة) آمن لي طلاباً للدروس الخصوصية لتقويتهم في الصيف» (شابة، مخيم برج الشمالي-صور).

## ب. التمييز على أسس الطائفة والجنسية

في رصدنا للنوع الاجتماعي للمتحدثين، تبين أن الإناث والذكور معاً قد أشاروا إلى أنماط التمييز وأشكاله من قبل أرباب العمل، إذ لم يكن هناك تمييز محدد يمارس على جنس دون آخر، بل شمل النوعين معاً. إنما كان هناك تمييز عنفي على أسس **طائفية** وبحسب **الجنسية** فيها الكثير من الإذلال كالطلب من موظفٍ تنظيف الطاولة بلسانه «اشتغلت عند مسيحي، لأنني فلسطيني كان يعاملني بفوقية، مرة قال لي في غيرة على الطاولة بدك تمسحن بلسانك» (شاب، الداعوق- الطريق الجديدة). وانسحب التمييز السليبي بحسب الجنسية على الراتب. قالت شابة من الداعوق- الطريق الجديدة «وجدت في الحمراء عملاً وبعد أن علمت أنني فلسطينية لم تقبل أن تعطيني نفس راتب اللبناني لذلك لم أقبل».

## ت. التمييز على أسس المحسوبيات

وأضاف الشباب بُعد **المحسوبيات** كشكل من أشكال التمييز إذ صرح أحدهم «يوجد تمييز وتجاوزات بين الموظفين وأرباب العمل ودائماً توجد محسوبيات بالعمل وانتقاء الموظفين (شابة، الداعوق- الطريق الجديدة). وأوضحت شابة من مخيم عين الحلوة «في العمل هنالك تمييز وأفضلية للأشخاص خاصة إذا كان الشخص مدعوماً». والمحسوبية هنا تعني الوساطة، صلة القرابة، العلاقات الاجتماعية القائمة على المجاملة وتبادل المصالح على حساب التعامل المهني بين أرباب العمل والموظفين.

## ث. الاستغلال

كما ورد في مناقشات الشباب كلام عن **الاستغلال** من زاوية **الراتب** المتدني نسبة للعمل المنجز «لدي صديقة عملت في شهر رمضان في أحد الأماكن وفي آخر الشهر كان راتبها ٢٠ ألف ليرة لبنانية بما أنها يتيمة وفقيرة ولكنها شاطرة» (شابة، مخيم نهر البارد). وأحياناً يقوم رب العمل بالتصرف **باستنسابية** براتب الموظف دون أخذ موافقته على ذلك أو حتى اطلاعه على الموضوع. روت شابة من مخيم نهر البارد

(شابة، المنكوبين). كما امتعض الشباب من عدم المهنية في إرشاد الموظفين إلى كيفية حل المشكلات التي تعترضهم في العمل. ومن الأمثلة التي روتها شابة من مخيم عين الحلوة: في مرة حاولت أن أعمل في مركز غسان كنفاني لذوي الاحتياجات الخاصة، وجدت صعوبة في العمل وطلبت منهم تزويدي ببعض الطرق والأساليب لأنني لا أملك الخبرة فقال لي أحدهم (يجب أن تكوني مجنونة مثلهم لكي يمشي حالك)، يقصد الذين يعانون من اضطرابات نفسية.

## أ. الاعتداء اللفظي والضرب

قال الشباب إن رب العمل يمارس **العنف اللفظي** عليهم مثل الإهانة والصراخ أحياناً من أجل دفع الموظف إلى ترك عمله وخاصة عندما تشح الأعمال «عندما يقل العمل بهينك وبيصرخ عليك لتضطر إلى ترك العمل» (شاب، الداعوق- طريق الجديدة). كما صرح البعض عن **الإذلال** بسبب عدم إلمامهم بطبيعة العمل «اشتغلت وانذليت بسبب عدم معرفتي بالعمل» (شاب، الداعوق- الطريق الجديدة). و**التفاني** في مساعدة الزملاء في العمل ما يستلزم ساعات عمل إضافية من قبل العامل، يقابله **تسلط** من قبل رب العمل «كنت أعمل بجد وأنجز عملي كله وأساعد الجميع وأعمل ساعات إضافية عن وقتي مع ذلك كان مديري يصرخ بوجهي ويتسلط عليّ» (شابة، جبل البداوي). وتأثير ذلك على تقدير الذات لدى العامل كان واضحاً في أذهان الشباب كما قالت شابة من المنكوبين: «أنا لا أشعر بأني أنجز عملي أو أن لي قيمة من كثر ما أتوبخ على كل شيء».

وكان لافتاً تشرب البعض فكرة **الضرب المبرر** من أجل تحسين أداء العامل «المعلم في بعض الأوقات يضرب العامل لديه من أجل مصلحته ولتحسين عمله» (شاب، مخيم شاتيلا)، فضلاً عن تقبل فكرة **القساوة الإيجابية** من أجل تصويب الأخطاء وضمان حسن سير العمل «لكن عندما يوجد خطأ يكونوا قاسيين وذلك من أجل المصلحة وتوجيهنا بشكل صحيح» (شابة، مخيم شاتيلا). والتقبل للضرب والقساوة في العمل هو للحفاظ على الراتب كما يتضح ذلك في محور المشاهدات في العمل.

قضاها الموظف في العمل «هناك صديق لي يعمل في شركة منذ أكثر من خمسة عشر سنة ومع كل نهاية السنة يوقع على وصل أن ليس لديه أي حقوق تعويضات على الشركة» (شاب، مخيم شاتيلا).

## ٢. صورة المعاملة الجيدة

بالمقابل، وصف الشباب في ١٠ مجموعات معاملة رب العمل أو الذين يشرفون عليهم (المدير، المديرية) **بالجيد** كما وصفوا رب العمل بالمحترم، المتفهم، العادل، المساعد، والحقاوي. قالت شابة من مخيم نهر البارد: «معاملة المديرية جيدة جداً عندما توظفت كنت خائفة من سلطة المديرية ولكنها جيدة». وشبّه البعض العلاقة الجيدة كالعلاقة بين الأب وابنه ضمن مبدأ الحقوق والواجبات «العلاقة مثل الأب وابنه (لا أشعر أنه ربّ عملي)، أنقذ واجباتي تجاهه ويعطيني في المقابل حقوقي كاملة» (شاب، عين الحلوة). وللدلالة على المعاملة الجيدة استخدم الشباب عبارات مثل **احترام متبادل، تفاهم، تعاون، وتساؤل** «أرباب عملي ممتازين بالتعامل معي، هناك احترام بيننا» (شابة، المعشوق-صور). وتحدث البعض عن كسر حواجز **الألقاب** بين الموظف ورب العمل «نعم جيدة، ونحن نناديها باسمها دون ألقاب» (شابة، مخيم نهر البارد). ومن دلالات المعاملة الجيدة في حدها الأدنى عدم وجود معاملة **عنصرية** «تتم معاملتي باحترام ولا وجود للعنصرية» (شاب، مخيم شاتيلا)، فضلاً عن عدم وجود إساءة «الاحترام ما في أي إساءة» (شاب، مخيم البارد). وكان لافتاً تعبير الشباب عن **العائلة** كعامل مساعد إيجابي للتفاهم وحسن العلاقة مع رب العمل «يوجد رضا وخصوصاً لما يكون المعلم من العائلة» (شاب، جبل البداوي-المنكوبين).

وترافقت مفردة احترام مع أمثلة حول المعاملة **الإنسانية** «الحاج صاحب العمل جيد وهو محترم ويعاملنا بإنسانية» (شابة، مخيم شاتيلا). وأضاف البعض أن هناك **تساهلاً** من قبل رب العمل في حالات محددة كالمرض أو الوفاة أو بسبب الامتحانات «في حالات معينة من هذه الناحية من حيث الإجازات نعم نأخذ إجازاتنا كما يتم التساهل أيضاً في

قصة حصلت معها: «أريد التحدث عن قصة حدثت لي كنت أعمل بإحدى الجمعيات وكان المدير يطلب مني إنجاز أعمال كثيرة وكنت أقبل ما يقوله لأنها أول تجربة لي كما كان يأخذ من معاشي جزءاً من دون موافقتنا ويقول لنا إنها مساهمة أو تبرع للمركز».

ومن مظاهر الاستغلال كان الطلب من العمال **إنجاز أعمال إضافية** خارج الوظيفة مترافقة مع ممارسة التسلط والعقاب. صرح أحد المشاركين: «كنت أعمل في محل برادي وكان يريد أن يتسلى فيني فيطلب إعادة نفس الشغلة أكثر من مرة» (شاب، مخيم شاتيلا). وعبر البعض عن إنجاز مهمات متعددة في الوقت نفسه تقع بعضها خارج المهمات الأساسية للموظف «لما تشتغل 5-6 أشياء مع بعض، بتكون مركز بوقت عملك خاصة أنني أشتغل بالتدقيق المالي بيلهوك بأشياء ليست من مهامك وإذا غلطت يحاسبوك» (شاب، برج البراجنة).

كما ورد كلام عن الاستغلال بسبب **صغر السن** حيث يلجأ القاصرون إلى العمل في سن مبكرة نظراً لمستويات الفقر المرتفعة، عدم تطبيق التعليم الإلزامي المجاني، فضلاً عن انتهاك القوانين فيما يتعلق بعمالة الأطفال. وقد بدا واضحاً في المناقشات مستوى وعي الشباب لأنماط الاستغلال من قبل أرباب العمل «يستغلوننا لأننا صغار (بيعطونا على مزاجهم) ويظلمون بالأجر لأن هنالك طمعاً كبيراً عندهم»، و«لأننا أولاد يستغلوننا (ما بيدفعوا أكثر)» (شاب، عين الحلوة-صيدا).

## ج. الطرد التعسفي كشكل من أشكال الاستغلال

ورد أيضاً الطرد التعسفي في أقوال الشباب كشكل من أشكال **التمييز** لمصلحة السوريين. قال شاب من مخيم شاتيلا: «طرّدوني من العمل وجابوا سوريين، بل علينا القبول بأي فرصة عمل مهما كان الراتب». وهناك الطرد أيضاً بسبب وجود الكثير من طلبات التوظيف على الخط مما يؤدي إلى استغلال هذا الواقع من قبل رب العمل. ويكون الطرد من دون أية تعويضات بغض النظر عن الفترة الزمنية التي

في حال عمل لأته لا يعرف شروط التأمين» (شابة، مخيم عين الحلوة). والتسجيل في الضمان أو الحصول على **تأمين صحي** غير متاح للفلسطينيين. وبغياب الضمان الصحي يقوم العامل الفلسطيني بتغطية **نفقات الطبابة** على حسابه الخاص «إذا انصبت بالعمل، لازم تتحكم على حسابك» (شاب، الداعوق-الطريق الجديدة).

تعتبر **الترقية** في الوظيفة، أي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى، في سلم الترقيات التي تعتمد عليها المؤسسات من المحفزات المعنوية والمالية الأساسية للموظف. وعادة ما تترافق الترقية مع **حوافز مالية** كزيادة الراتب وإعطاء الموظف بعض الامتيازات الإضافية مكافأة لأدائه الجيد. من جهته يسعى الموظف إلى تحسين أدائه المهني سعياً لكسب رضا رب العمل أو المدير المشرف عليه. وهناك مؤسسات صغيرة لا تحتل الترقية أصلاً نظراً لضيق نطاق أعمالها والأرباح التي تجنيها، ما تضيق معه فرص التقدم المهني لدى الموظفين. والشباب الفلسطينيون يدركون صعوبة الترقية وضيق فرصها والإمكانات المحدودة في الأماكن التي يعملون فيها، فتترسخ في ذهنهم فكرة **اللاترقية** في العمل وتسقط معها فكرة الكفاءة والأداء الجيد مقابل الترقية. وقد عبّر الشباب عن ذلك في أكثر من سؤال وجه لهم بسبب الجنسية «لا يمكن للفلسطيني التطور والتقدم بالتسلسل الوظيفي (post) لا يحق لهم الوصول إلى مراتب عليا» (شاب، المعشوق-صور). ويتوافق ذلك مع **عدم وجود إجازات** فبالنسبة للشباب الفلسطينيين، قد يبدو مفهوم الإجازة بمنزلة رفاهية في ضوء ضيق المنتفعات الوظيفية إذ يستمر البعض في العمل حتى خلال الإجازة إذا ما توفرت أصلاً «في أشخاص يداومون وقت الإجازة» (شاب، برج البراجنة). حتى خلال الدوام تكون فترة الاستراحة محددة وصارمة «وفي عمل آخر كان يمنحني ساعة استراحة ولا يسمح بأي دقيقة إضافية تحت طائلة الخصم» (شاب، مخيم شاتيل).

الأمر الاضطراري مثل حالات الوفاة والمرض وقت تقديم الامتحانات الجامعة» (شابة، مخيم نهر البارد)، ما يشير إلى بيئة عمل داعمة تلحظ حاجات الموظفين وتتعامل معها في إطار التعاون والثقة.

وكان هناك حديث أيضاً عن تمكين الشباب من قبل رب العمل من خلال توفير فرص **تطوير** قدراتهم المهنية عبر التدريب «ترسلني إلى دورات تدريبية تفيدني في المستقبل» (شابة، الداعوق-الطريق الجديدة)، ما يعكس المعاملة الاحترافية في بيئة العمل وميل بعض أرباب العمل في المؤسسات إلى تمكين الموظفين. ومن دلالات صورة المعاملة الجيدة **التحفيز المعنوي** من أجل تحسين أداء الموظف «مديري يحسني دائماً أنني يجب أن أسعى للأفضل لأتحسن» (شاب، برج البراجنة). وبرز عامل **الترقية** كمبئ للمعاملة المهنية الجيدة «أخي حصل على ترقية في عمله لأنه محترم معهم» (شابة، مخيم عين الحلوة-صيدا). ويأتي ذلك **مكافأة للأداء الجيد** «المعاملة حسب الشغل إذا كنت سريع وبتعرف تشتغل بتكون الأمور جيدة» (شاب، مخيم نهر البارد). ومقابل **التقدير** يلتزم العامل بالمؤسسة مع استعداده للعمل حتى من دون مقابل «يقدرّون جهدي أحبهم جداً حتى لو حصلت على عرض عمل أفضل لا أتركهم حتى لو عملت معهم متطوعة» (شابة، المعشوق-صور).

## شروط العمل السيئة

لم تتطرق ٢٦ مجموعة إلى الحديث عن شروط العمل السيئة، فيما كانت أجوبة ١٣ مجموعة متعددة، فضلاً عن ١٣ مجموعة تناولت الراتب ومجموعة واحدة ورد فيها حديث عن الترقية. وكما كان متوقعاً، فالشباب الفلسطينيون ترسّخت لديهم قناعة أنهم لا يتمتعون بالحقوق والضمانات في لبنان وهذا ما رددوه خلال جلسة النقاش حيث كانت ردة فعل الجميع **لا حقوق ولا ضمانات** «ما في أي حقوق وما في عدالة بالأجور ونحن كفلسطينيين ما في ضمانات» (شاب، مخيم البداوي). وتحدث الشباب عن هضم الحقوق إذا توفرت كبوليصة تأمين صحي بسبب عدم الاطلاع على شروطها من قبل العامل «ويأكلون حقه في الضمان الصحي

## خامساً: المشاحنات في العمل

طرحنا على الشباب السؤال التالي: هل حصلت مشاحنات مع أرباب العمل، احتجاج، تشويش، الخ؟

بما أن قسماً من الشباب لا يعمل فلم يجر التعليق على هذا الموضوع في ٢٢ مجموعة. وقد اعتبرت أكثرية الشباب الفلسطينيين في ٢٠ مجموعة تركيز (من ٤٨) أنه حصلت مشاحنات مع أرباب العمل مقابل ٥ مجموعات قيل فيها إنه لم تحصل مشاحنات. وانقسمت مجموعة واحدة بين الموقفين.

### ١. وجود المشاحنات

كانت الجمل التي تعبر عن وجود مشاحنات أكثر إشهاداً وتوسعاً من جمل عدم وجود مشاحنات.

عبر الشباب عن وجود **مشاحنات** بين الموظفين وأرباب العمل باستعمال عبارات مثل «**مشكل ونتشاجر**»، وهي عبارات تشير إلى وجود بيئة عمل سلبية تتخللها مشاحنات تبلغ أحياناً حدود **الضرب**. وإذا فضّلنا كلام الشباب نحصل على آرائهم التي تربط المشاحنات بالأسباب التي تؤدي إلى نشوبها، فلم يكن حديث الشباب حول وصف المشاحنات فقط إنما الحديث عن الأسباب التي تؤدي إليها. بلغ مجموع الكلام حول المشاحنات ١١٨٤ كلمة ونسبة التوزيع المئوية كانت أعلاها في الإهانة ثم الراتب وأدناها في التقصير في العمل كما يتبين ذلك في الرسم البياني رقم ٣. وإذا قمنا بجمع النسب المئوية للإهانة والتسلط باعتبارهما يتعلقان بسلوك رب العمل تجاه موظفيه، فنحصل على ٥٦٪ من مجمل حجم الكلام الذي قيل حول المشاحنات، ما نعتبره بمنزلة صرخة الشباب ضد شدة الإذلال الذي يتعرضون له في مكان العمل.

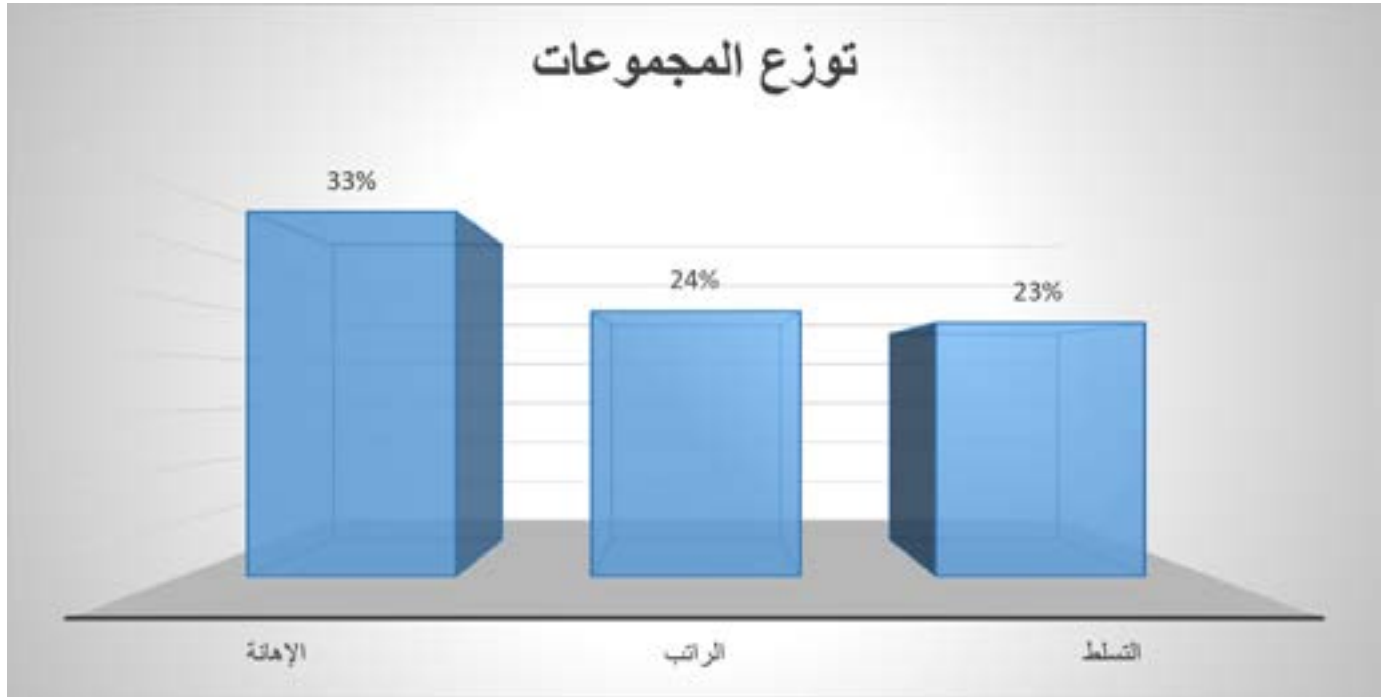
لقد استفاد الشباب في التحدث عن الراتب المتدني في أكثر من نقاش، الأمر الذي يترافق مع ظروف عمل صعبة وتظلم من قبل رب العمل «أنا أعرف شخصاً عمل على بسطة خضرة (كل النهار بالشمس) فأعطاه ٤٠ ألف ليرة بالأسبوع فقط» (شاب، عين الحلوة-صيدا). وبحسب الميسّر، أجمع الشباب على أنهم مظلومون (أجورهم متدنية)، وخاصة في المخيم. وشرح أحد الشباب من مخيم عين الحلوة صيدا ردة فعله على الأجر القليل بالمقارنة مع ساعات العمل الطويلة خلال فترة العيد «في العيد عملت ٣ أيام متتالية (كل يوم ١٥ ساعة)، أعطاني فقط ٤٠ ألف ليرة، ولأنه أعطاني مبلغاً قليلاً (أخذت من المحل حذاءين) وقلت له هذه (العيدية)».

### ٣. شروط العمل الجيدة

يطمح الشباب الفلسطينيون في لبنان إلى سمات أساسية في العمل تأميناً لحد أدنى من الاستقرار المعيشي لجهة الراتب والضمانات كما عبر عن ذلك الشباب في ٩ مجموعات تركيز من أصل ٤٨. ولم تشر ٣٩ مجموعة باقية إلى شروط عمل جيدة، ربما لعلمها المسبق بعدم توفر ضمانات.

تحدث الشباب أيضاً عن **الترقية** نتيجة انطباعات إيجابية. ففي المؤسسات الصغيرة كالمحلات مثلاً، يستخدم رب العمل أساليب شخصية لترقية الموظف معتمداً بذلك على السمات الشخصية للموظف، فضلاً عن تكوين الانطباعات حول أدائه في العمل. وقد وصف الشباب أيضاً **الراتب الجيد** كأحد شروط العمل الجيدة تكون مقبولة في حدها الأدنى «الأجور مقبولة» (شاب، مخيم نهر البارد). واستدرك آخر قائلاً إن الراتب يعتمد على السوق «إذا كان العمل منيح (في سوق) وفي حركة بيع يعطيني أجرتي» (شاب، عين الحلوة-صيدا). كما تحدث المشاركون عن أن **الحقوق محفوظة** ضمن المهن الحرة، وأنهم يحصلون على حقوقهم كاملة «ويعطوني حقوقي كاملة في العمل»، دون تفصيل طبيعة هذه الحقوق (شابة، المعشوق-صور).

الرسم البياني رقم 3: نسب توزّع حجم الكلام حول أسباب المشاحنات



الحلوة-صيدا).

أما المواقف الباقية فتناولت المشاحنات بسبب **التقصير** «لا يخلو العمل من المشاحنات إذا كان في تقصير» (شاب، مخيم نهر البارد)، فضلاً عن حصر أسبابها برفض طريقة العمل من قبل العامل «بعض الأوقات في رفض لطريقة العمل فقط» (شاب، عين الحلوة-صيدا)، وعبارة «فقط» تشير على الأرجح إلى مشكلة في طريقة العمل وليس في جوهره، وتالياً يمكن وصف مواقف الشباب هنا **بالتقّبّل** مقارنة مع ردود فعل البعض منهم التي اتخذت أشكلاً **عنيفة** في ظروف أخرى. وتكون هناك مشاحنات مع رب العمل بسبب **الزملاء**. ذكر شاب من مخيم البداوي-المنكوبين أن «رب العمل دائماً غاضب منه وذلك بسبب تحريض زملائه عليه وإخباره بأنه يتأخر دائماً في المجيء للعمل». وأضافت شابة من عين الحلوة-صيدا: «صديقتي تعمل ولديها خبرة عالية ولكن في مكان عملها هناك (سوسة) موظفة تفسد وتطلق عليها إشاعات خاطئة عن مستوى عملها وهذه الموظفة (بتزت براغي) تقصد أنها تؤذيها مع الإدارة»، وأضافت أخرى «في بعض الأحيان في شخص واحد في مكان العمل يؤثر الجو كله (بيكون مؤذي)».

وقد عزا البعض المشاحنات إلى سوء المعاملة المتمثلة **بالإهانة**: «أنا تخانقت مع صاحب المحل لأنه أهانني أمام الناس وتركت العمل فوراً» (شاب، المعشوق-صور). وبرزت مواقف أخرى عبّرت عن تمسك الموظف بكرامته «كرامتك ما بتسمحلك ترجع تشتغل عند الشخص إذا ذلك» (شاب، عين الحلوة-صيدا). وربط بعض الشباب المشاحنات **بالراتب** مستخدمين عبارات مثل (عدم زيادة الراتب، عدم إعطاء مستحقات، ما كان يقبّضني، والمعاش قليل). وانسحب ذلك أيضاً على الأعمال التطوعية التي يتوقع منها عادة بدل أتعاب رمزية «أصبح هناك بعض المشاحنات (لأن بدل التطوع أجره ضئيل)» (شاب، المعشوق-صور). وتحدث الشباب عن وضعيات **التسلط** التي يتعرضون لها من قبل رب العمل ووجدوها من الأسباب التي تفضي إلى الشغب في مكان العمل. وتراوحت صور التسلط في أذهان الشباب بين **العنف** الذي يستهدف العمال **الصغار سنّاً** «إذا تشاجرنا معه يضربنا لأننا صغار بالسن» (شاب، عين الحلوة-صيدا)، وأحياناً **النظرة الدونية** لرب العمل نحو الموظف **كإكراهه** على ممارسة مهمات خارج نطاق الوظيفة الأساسية «اختلفت أنا وصاحبة العمل من أجل زيادة مهمات العمل حتى بدأت تستخدمني على أنني عاملة تنظيف» (شاب، عين

عدم الرغبة في المشاحنة من قبل بعض الموظفين إما حفاظاً على الراتب «لا يمكننا أن نتشاجر مع صاحب العمل من أجل الأجر لأنه لا يعطينا إياه» (شاب، عين الحلوة-صيدا)، أو رضوخاً للأمر الواقع الذي ترسخ في ذهن البعض نتيجة للتهميش المزمن. ولم نعثر بالمقابل على موقف واحد من مواقف الشباب يشير إلى ضبط النفس من قبل رب العمل، بل نراه في موقف المسيطر الذي يمسك براتب الموظف وقد يحجبه عنه أحياناً عقاباً على المشاجرة.

### ٣. عدم وجود المشاحنات

نتوقف هنا عند الأبعاد المتعلقة بعدم وجود مشاحنات في العمل التي تناولها الشباب في مناقشاتهم في مجموعات التركيز كالتالي: التفاهم، التفهم، ومراعاة الحقوق.

عبر البعض عن وجود **تفاهم** مع رب العمل في إطار الاحترام والمحبة «أنا وربّ عملي متفاهمان، هو يحترمني وأنا أحبه» (شاب، المعشوق-صور)، ووصفها آخرون بعلاقة أبوة. وتتعرّز العلاقة الإيجابية بإعطاء رب العمل حقوق الموظفين كعامل أساسي في تفعيل التفاهم وبث الأجواء المنتجة «لم يحصل أي مشاحنات لأن رب العمل يعطيه حقه» (شاب، عين الحلوة-صيدا). كما ورد حديث عن **التفهم** في إشارة مكملّة للتفاهم في بيئة العمل الصحية «في إحدى المرات اختلفت مع أهل تلميذ وبعدها تقدموا بشكوى ضدي أنني قمت بضرب الولد ولكن بعد التأكد علم المدير أن جميع الطلاب يحبونني لأنني لا أضرب أبداً» (شابة، مخيم شاتيلا). وتسرد زميلة لها أنها عملت منذ شهر ونصف الشهر في أحد المتاجر للألبسة لكن المسؤولية كانت سيئة التعامل جداً ووصل الحد بنا إلى الشجار بصوت عالٍ وذهبنا إلى المدير، «لكن الحاج صاحب العمل جيد جداً ولم يتقبل ما حدث» (شابة، مخيم شاتيلا).

وتصريحات الشباب حول حل المشاكل تفضي إلى الاستنتاج بأنهم يبتعدون عن المشاكل والخلافات مع رب العمل تمسكاً بالوظيفة التي تدر عليهم راتباً كما ذكرنا سابقاً، ولا سيما في ظلّ الظروف الاقتصادية الصعبة «طالما الوضع الاقتصادي

ولم تكن أسباب المشاحنات بسبب سوء معاملة رب العمل أو الراتب القليل فقط. فقد عزا بعض الشباب وجود مشاحنات إلى **سلوكيات الموظف السلبية كتمرد** الموظف على مرؤوسيه «أعرف شخصاً في كل مكان عمل يفتعل المشاكل فيطردونه» (شابة، عين الحلوة-صيدا)، فضلاً عن **فرض** الموظف لرأيه وعدم تقبله للأوامر «أخي يريد أن يعمل مدير (شوفة حال) ولا يرضى بأن يأمره أحد أو يملّي عليه واجبات كما أنه يريد أن يفرض رأيه وذلك يؤدي إلى مشاحنات مع صاحب العمل لذلك لا يثبت في عمل» (شابة، عين الحلوة-صيدا).

### ٢. ردود فعل على المشاحنات

أن يضع بعض الشباب الحق على أنفسهم في مسألة **الطرد** فهو أمر يمكن توقعه بقدر ما تتسم بيئة العمل بالمشاحنات وردود الفعل المتبادلة بين الموظف ورب العمل. والطرد من الوظيفة يبدأ بمشكلة في مكان العمل إما كردة فعل على تصرف سلبى مفتعل من قبل الموظف نفسه أو بسبب قرار أو تصرف من قبل رب العمل. وتلقف البعض فكرة الطرد **بإيجابية** وترك العمل **انصياعاً** لقرار رب العمل دون اللجوء إلى افتعال المشاكل: «طرّدني من العمل، فذهبت دون أي مشكل معه لأنه صاحب العمل» (شاب، الداعوق-الطريق الجديدة). بالمقابل، يقوم آخرون بردود فعل قوية مضادة ذات منحى عنفي (مشكل باليد، تضارب، ضربته) «أنا كنت أعمل في محل ثياب، غلّطت معي صاحبة المحل (تهجمت عليها وضربتها)» (شابة، عين الحلوة-صيدا).

وعبر آخرون عن الحاجة إلى تدارك الموضوع حفاظاً على فرصة العمل «بدّك تعمل حساب خط الرجعة، ما فيك تضربوا، يمكن ما تلاقي شغل وبالأخير ما يكون عندك حل إلا هذا الشخص تشتغل عنده» (شاب، الداعوق-الطريق الجديدة). هذا النوع من المواقف يعكس تفهم الشباب للوضع الاقتصادي الضاغط المتمثل بضيق فرص العمل وعدم توفرها، فضلاً عن تفهمهم لبيئة العمل الضاغطة أيضاً، ما يجعلهم يتفاعلون مع رب العمل ببراغمية سعيّاً منهم إلى الاحتفاظ بوظائفهم. وإذا توسعنا في الموضوع، نسجل

## خلاصة عامة

عرض هذا التقرير تفاعل الشباب الفلسطينيين مع جوانب رئيسية من حياتهم المهنية تم طرحها عبر خمسة أسئلة متتالية نقلنا في كل منها مواقفهم واتجاهاتهم، فضلاً عن خبراتهم الشخصية أو خبرات غيرهم وعما يواجهون في مسار حياتهم المهنية. وقد تفاعل الشباب مع كل سؤال من الأسئلة المطروحة بطرق وأحجام مختلفة. منها ما دفعهم إلى المشاركة القوية والمستفيضة في المناقشات كموضوع فرص العمل وفي بعضها الآخر بوتيرة أقل مثل المشاحنات مع رب العمل.

فبالنسبة لفرص العمل كانت الغلبة لقلّة أو ندرة الفرص في ٣٢ مجموعة مقارنة مع ١٠ مجموعات قالت أكثرياتها أن هناك فرصاً للعمل. كان هناك غلبة لتعابير قلة فرص العمل التي عبّر عنها الشباب على المفردات التي تشير إلى توفرها. كان ذلك في مجموع اتجاهات الرأي في مجموعات التركيز، أو لجهة عدد الكلمات التي أحصيناها في الموقفين حيث بلغ مجموع كلمات الاقتباسات التي تشير إلى عدم وجود فرص عمل ٦٢١ (٧٨,٨٪) كلمة مقابل ١٦٧ (٢١,١٪) كلمة تبين وجود فرص، أي بفارق ٤٥٤ (٥٧,٦٪) كلمة لصالح عدم وجود فرص.

ولم يكن الهدف من عرض التكرارات أعلاه اختزال الصور والمعاني التي عبّر عنها الشباب بالنسبة لقلّة فرص العمل أو توفرها والأسباب المرتبطة بكل منها، إنما للدلالة على حجم خطابهم الذي عكس تفاعلهم مع واقع وتحديات حياتهم المهنية، فضلاً عن تطلعاتهم المهنية.

ونستل من أقوال الشباب عزوهم أسباب قلة فرص العمل بالدرجة الأولى إلى **أسباب بنيوية** أتت في مقدمتها **الجنسية** وبشكل غزير، فضلاً عن **التمييز** بسبب قانون العمل و**التنميّط الثقافي**. وإذا توسعنا فيما قاله الشباب حول التمييز فنحصل على قائمة نذكر منها التمييز بسبب **اللهجة الفلسطينية والتمييز** على أسس **دينية** مثل ارتداء **الحجاب** أو طريقة اللبس، فضلاً عن التمييز لمصلحة السوريين والعمالة الأجنبية على حساب الفلسطينيين. وكان من اللافت

سيئ وفرص العمل قليلة لازم تطّش وترضى بكل شيء» (شاب، برج البراجنة). ولم نعثر في تصريحات الشباب على أية إشارة إلى كيفية حل المشاكل من قبل رب العمل أو الإدارة عبر إجراءات تتبعها، وربما يعود ذلك إلى طبيعة وحجم المؤسسات الصغيرة التي يعمل فيها البعض والتي تقارب المشاكل وتحلها عبر وسائل شخصية فيكون هناك اعتراض ما يتم حله بين الأطراف المعنية عبر الاتفاق «نعترض أكثر الأوقات على الدوام ولكن في النهاية نتفق» (شابة، مخيم نهر البارد).

وراح بعض الشباب إلى القول إنهم لم يواجهوا مشاكل في العمل «الحمد لله أنا لم أواجه مثل هذه القصص فبعملي نحن فريق متناغم حتى المدير يعتبر نفسه جزءاً من الفريق ومتعاون» (شابة، المنكوبين) إذ يحصل الموظفون على حقوقهم لأن رب العمل يعطي الموظف حقه.

بروز ظاهرة المنافسة بين اللاجئين (Inter-refugee competition) في داخل المخيمات الفلسطينية التي تعاني أصلاً من أوضاع معيشية صعبة، فضلاً عن تقلص فرص العمل فيها.

أما فيما يتعلق بالبحث عن عمل، فإذا قسمنا مواقف الشباب فإننا نحصل على صورتين: صورة «المساعدة الخارجية» عبر الأصدقاء والأصحاب والأهل، فضلاً عن الأقارب والجيران وبعض المؤسسات التي تحدث عنها الشباب في ٣٥ مجموعة بأكثرية؛ وصورة «داخلية» تتمثل في عدم تلقي مساعدة وقد ظهرت في ٧ مجموعات، وسلكت طريق **الاعتماد على النفس** في إيجاد عمل عبر المواقع الإلكترونية، فضلاً عن وسائط التواصل الاجتماعي والدليل المدني، وأحياناً عبر القيام بزيارة مباشرة لمؤسسات سعيًا لإيجاد عمل. نعتبر صورة الاعتماد على النفس والبحث الشخصي في إيجاد عمل نقطة مضيئة في مسار الشباب المهني فهم يقومون بذلك على الرغم من المعوقات التي تعترض سعيهم للحصول على عمل. ومن اللافت بروز دور الأهل في طليعة الجهات الداعمة للشباب في إيجاد عمل ولكن بحلة ذكورية في معظمها حيث عبّرت الأكثرية عن لجوء الشباب إلى الوالد أو أصحاب الوالد، والأخ الأكبر في العائلة، فيما ورد دور الأم في المساعدة مرة واحدة والأخت مرة واحدة أيضاً من باب تسهيل الوصول إلى عمل من زاوية القرابة العائلية.

كان من اللافت أن أكثرية ٢١ من ٤٨ مجموعة قالت إنها لا تبحث عن عمل، فيما قيل بالمقابل كلام كثير عن البطالة في محور توفر فرص العمل. وقد يعود الانكفاء لدى البعض في البحث عن عمل إلى ترسّخ فكرة **عدم وجود فرص** في أذهانهم، فضلاً عن **مدة الانتظار الطويلة** للحصول على عمل، ما يدفع البعض إلى تجنب المزيد من خيبات الأمل.

وكان لافتاً أيضاً **رفض** بعض الشباب للواسطة في إيجاد عمل لا بل **التمرد** عليها على الرغم من انتماء البعض منهم إلى جهات نافذة، ما يعكس أملاً في استثمار الاستقلالية لدى الشباب رغم اعترافهم علناً **بقوة الواسطة والربائنية** في تسهيل الوصول إلى فرص عمل.

وبالانتقال إلى معاملة رب العمل، يعتبر الشباب الفلسطينيون أنهم تلقوا **معاملة سيئة** من أرباب العمل مستعملين في هذا الصدد تعابير قوية (**عصبي، مزاجي، قاسٍ جداً، غاضب، صعب، متسلط**)، فضلاً عن وصف المعاملة السيئة بأفعال عنيفة (**يهينك ويصرخ ويضرب**). وصحيح أن هناك مجموعات مقابلة تقول إن تعاملهم مع رب العمل اتسم **بالاحترام المتبادل، التفاهم، التعاون، فضلاً عن التساهل**، لكن الغلبة للمجموعات التي تتكلم عن المعاملة السيئة، إذ بلغ حجم الكلام عن المعاملة الجيدة ٣٢٪ من مجموع ما ورد عن المعاملة مقابل ٦٨٪ للمعاملة السيئة. كما أن الجمل التي وردت حول **المعاملة الجيدة** كانت موجزة بمعنى إعطاء انطباعات **عامة وصفية** (ما في مشكل، رب العمل جيد) مقابل الجمل التي وردت عن **المعاملة السيئة** حيث تميزت **بالشرح** المدعّم بأمثلة إما عن حالة شخصية أو مشاهدات حول حالات يعرفونها.

وأمام **غزارة** الصور العنيفة التي عبر عنها الشباب نتوقف عند صور السلوكيات السيئة من قبل رب العمل التي ترسّخت في ذاكرة الشباب فاستفاض بعضهم في عرض مشاهداتها كالطلب من أحد الموظفين تنظيف الطاولة بلسانه، أو اقتطاع راتب أحد الموظفين، وطرد آخر، ما يقدم صورة أشمل عن صور **الإذلال وعدم الإنصاف** التي تصف تعامل أرباب العمل مع هذه الفئة المهمّشة من الشباب.

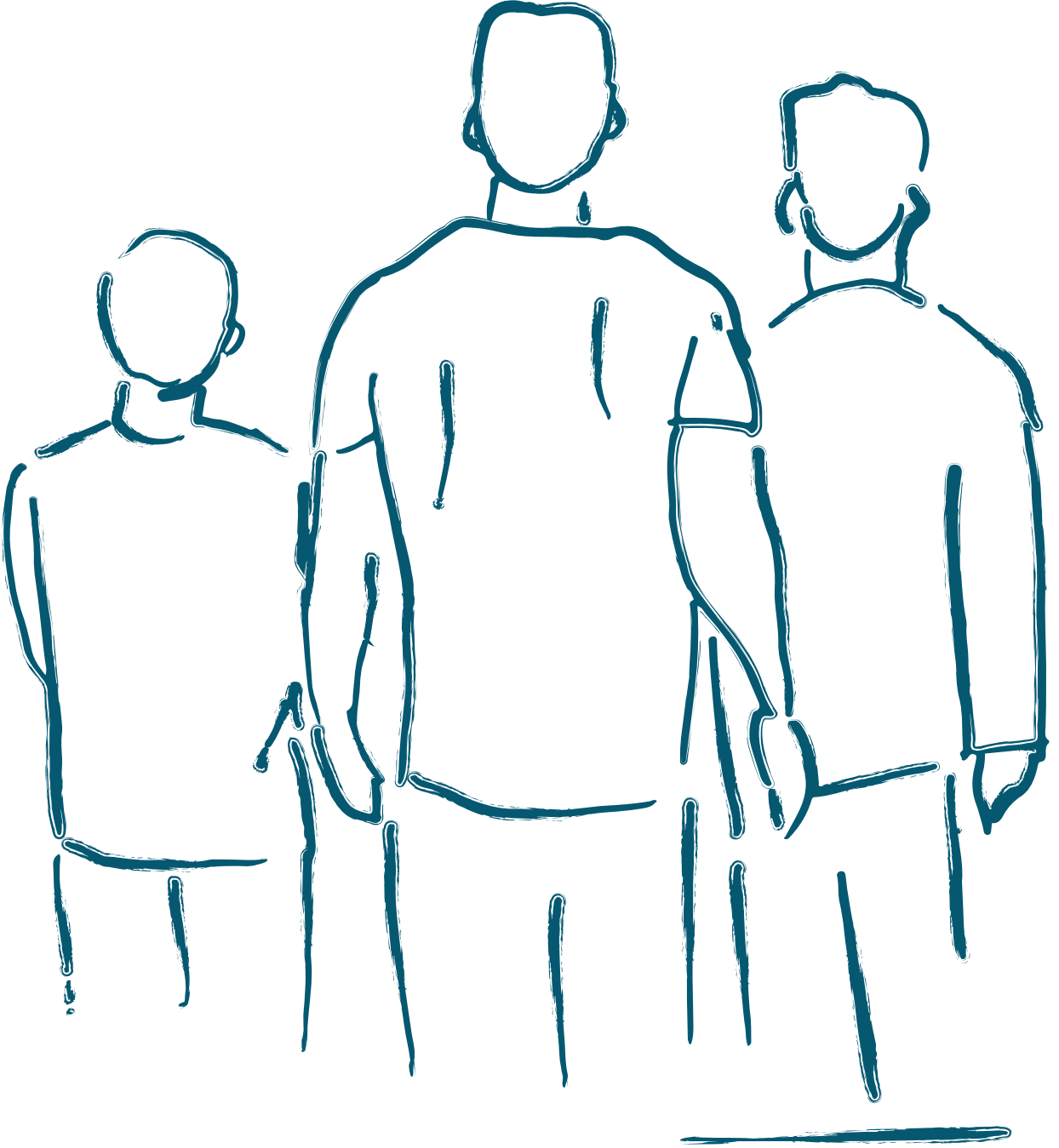
وكان لافتاً أيضاً رفع قضية العلاقة السيئة مع رب العمل من بعدها المادي كالراتب والضمانات، إلى بعد التهميش الاجتماعي المتمثل **بالتمييز** على أسس **طائفية، جنسية**. فإذا قمنا بترتيب حجم كلام الشباب بحسب القضايا التي تناولوها في أحاديثهم تحتل المعاملة السيئة المرتبة الأولى تليها الرواتب القليلة وعدم وجود ضمانات في المرتبة الثانية، ما يشير إلى أن مواقف الشباب تفضي إلى حرمانهم من المعاملة الحسنة القائمة على المهنية والاحترام المتبادل، تليها العدالة في الرواتب، الضمانات، والتحفيز في العمل. واللافت في المواقف التي عبر عنها الشباب فيها عن وجود مشاحنات أنها تفرّعت إلى العديد من القضايا مثل تحدّث البعض عن الاستغلال أفقياً بين الموظفين أنفسهم ولأغراض وصولية يستخدمها البعض من الزملاء وسيلة لكسب **رضا**

**المدير.** فقد شكلت أقوال الشباب منصة لتسجيل جملة اعتراضات على طريقة تعامل رب العمل معهم مثل الاعتراض على الدوام، فضلاً عن ربط المشاحنات بضغوط العمل، والتحريض وغيره.

قد يتوقع وجود معاملة سيئة لجهة الراتب المتدني وفقدان الضمانات حيث استفاد الشباب في الحديث عنها على الرغم من وجود واحات صغيرة من الأقوال المقابلة التي أشارت إلى المعاملة الجيدة. وخلاصة، يشير تدفق الآراء والمواقف المختلفة التي عبر عنها الشباب في مجموعات التركيز حول حياتهم المهنية إلى الأسموزية (Osmosis) أو التشرب المتبادل بين العوامل البنيوية وفي مقدمتها التمييز على أسس الجنسية مقابل العادات والتقاليد القائمة في المجتمع الفلسطيني التي تضاف إلى قوائم معوقات الحصول على عمل بين الفتيات وفي مقدمتها السلوك الأبوي (Patriarchal Behavior). ونخلص إلى القول إن الشباب في محور الحياة المهنية عبّروا عن العديد من القضايا والمخاوف والتحديات التي تعكس إرث التهميش المترسّخ في أذهانهم.

## الحياة المهنية للشباب السوريين في التجمعات المهمشة في لبنان

غادة جوني\*



\* أستاذة في التربية في الجامعة اللبنانية

## مقدمة

### أ. الجنسية

استعمل الشباب كلمة «سوري» أكثر من ٢٥ مرة خلال مناقشة أسباب قلة فرص العمل. والمعيار الظاهر بالنسبة إليهم هو تفضيل أرباب العمل للعمال اللبنانيين على السوريين، حيث ذكرت إحدى المشاركات: «العديد أصبحوا لا يشغلون السوريين يفضلون اللبنانيين وخاصة في المحلات» انطلاقاً من مبدأ **التمييز**، وقال أحدهم: «فالسوري يختلف عن اللبناني مهما كان متعلماً سيتعرض للتمييز».

والتمييز حاصل على المستوى القانوني والتشريعي، حيث عبّر الشباب عن اعتراضهم لصدور جملة من القرارات الوزارية الملحقة بقانون العمل اللبناني الناظم لعمل الأجانب على الأراضي اللبنانية، ومن بينهم السوريون حيث يفرض عليهم الاستحصال على إقامة صادرة عن الأمن العام اللبناني للسماح لهم بالعمل، وهدفت هذه القرارات إلى التشدد في تطبيق شروط الإقامة، ومن ردود الشباب حول هذه القرارات: «بعد قرارات وزير العمل والتشديد على الكفالات (وهل الأيام بظل حدا يكفل حدا)»، وأضافوا أن: «حملة الأمن العام أثرت عليهم، وحالياً بسبب حملة وزارة العمل يلتزمون ببيوتهم»، ونجدهم ينظرون إلى ما يحصل ليس من خلفية تطبيق القانون وتنظيم أوضاع العمال السوريين، بل على أنه **محاولة لإخراج النازحين** من لبنان وقالوا إن: «وضعهم بخطر بظل الحملة لطرد السوريين».

ويشكو النازحون من حملة **الشهادات والاختصاصات** حالتهم إذ لا يخولهم القانون كسوريين العمل على الأراضي اللبنانية في **الطب**، فذكرت مشاركة: «فرص عمل معدومة للعمل كدكتورة»، وأخرى عن **التمريض** «التمريض غير متاح العمل به لأن المشافي اللبنانية لا تسمح للسوريين بالعمل فيها»، كذلك في **الهندسة**، «ومجال الهندسة والصيدلة كذلك». إذ يحصر القانون اللبناني عمل السوريين في الزراعة والبناء والنظافة، وكلها أعمال منخفضة الأجر تقيهم في مستويات دنيا من الهرم الاجتماعي، حيث ذكر أحد الشباب: «لا يسمح لنا القانون بالعمل إلا ببعض الأعمال: الأعمال الزراعية وأعمال النظافة».

بهدف التعرّف إلى تصورات الشباب السوريين النازحين تجاه حياتهم المهنية، طُرحت على المجموعات المشاركة **خمسة أسئلة**. الأسئلة الثلاثة الأولى تتعلق بمدى توقّر فرص العمل وبقيود الالتحاق بسوق العمل بالنسبة للشباب السوريين والسؤالان الرابع والخامس يتعلّقان بصورة العلاقة بين ربّ العمل والذين يعملون أو مرّوا بتجربة العمل.

## أولاً: فرص العمل المتاحة

السؤال الذي طُرِح على الشباب هو: ما هي فرص العمل المتاحة لكم؟

تميل مجموعات الشباب بقوة إلى القول إنّها لا تمتلك جميعها فرص عمل رغم أنها في سن تسمح لها بالعمل، فقد جاءت إجابات ٣٨ مجموعة من أصل ٤٥ لتدلّ بأكثريتها أن فرص العمل **قليلة إلى نادرة**، بينما عبّرت الأكثرية ضمن ٧ مجموعات منها أن الفرص متوقّرة، وبقيت مجموعة واحدة منقسمة حول الموقف من توقّر عمل وعدمه.

## أسباب قلة الفرص

مجموعة فقط تحدثت أكثرية الشباب فيها عن أسباب قلة الفرص، وعزّت السبب إلى أنها تحمل الجنسية السورية، وقد ورد هذا السبب ضمن ١٧ مجموعة. بالمقابل أشارت مجموعتان إلى ضيق سوق العمل اللبناني وتعرّث الاقتصاد مؤخراً، وأظهرت النقاشات في باقي المجموعات إجابات متعددة منها: تهميش المرأة في سوق العمل...

## ب. الاقتصاد اللبناني المتعثر

ليس مستغرباً أن يؤثر الاقتصاد اللبناني المتعثر على فرص عمل الشباب السوريين النازحين إلى لبنان، ففي إحدى المجموعات كان جواب الجميع بحسب مقررة الجلسة: «ليس هناك فرص للعمل حالياً بسبب وضع البلد الحالي»، وتشير التقديرات التي أصدرها البنك الدولي إلى أن معدل البطالة في لبنان بلغ في العام ٢٠١٨ نسبة ٢٥٪ وتجاوزت النسبة ٣٦٪ في صفوف الشباب، فكان من الطبيعي أن ينسحب ذلك على فرصهم ويبدو هذا واضحاً في أذهانهم، وبحسب المقررة أيضاً، «اعتبرت إحدى المشاركات أن فرص العمل في لبنان صعبة جداً ونادرة حتى للبنانيين أنفسهم».

وأوضحوا أن هناك أسباباً تعود إلى الركود الاقتصادي عموماً وفي المجالات المتاحة أمامهم خصوصاً؛ كالزراعة، فقد ذكر المقرر أن: «الفرص تقل بسبب قلة الأراضي المخصصة للزراعة ووافق معه جميع الحاضرين». كذلك الحال في قطاع البناء، إذ يُعَوّل لبنان تاريخياً على اليد العاملة السورية بشكل كبير وأساسي في هذا القطاع، وقد أدى صدور عدة قرارات عن وزارة الداخلية والبلديات خلال السنوات الأخيرة بتوقف رخص البناء إلى تقليص فرص عمل هؤلاء الشباب تحديداً، وقال أحد الشباب في هذا الصدد: «لكنه قليل الآن بسبب وضع البلد وعدم إعطاء رخص من قبل البلديات»، ونادرة أحياناً، كما عبّر أحد الشبان: «فرص العمل نادرة جداً وخاصة حالياً فرخص البناء ممنوعة الآن وهذا يؤثر على العمل في الباطون».

## ت. تهيمش المرأة في سوق العمل

ذكرت إحدى الشابات المشاركات في الدراسة أن: «الرجال ليس لديهم عمل فكيف بالنساء»، ولم يكن ما جاء رأياً فردياً فقد قالت مقررة إحدى المجموعات: «أجمعت واتفقت كل المشاركات على رأي واحد وصريح أن فرص العمل في لبنان صعبة جداً وخصوصاً بالنسبة للنساء السوريات».

## ٤. معوقات العمل إن وجد

أصبح واضحاً أن الشباب السوريين يواجهون معوقات عدة في الحصول على فرصة عمل، لكن الكلام عن المعوقات في حال توقّر العمل لم يكن بحجم الكلام عن قلة الفرص، وإذا احتسبنا مجموعات التركيز التي أثارت معوقات العمل إن وجد، نجد ست مجموعات تحدّث فيها الشباب عن معوقات اجتماعية تمنع النساء أن يعملن وستاً أخرى عن تقطّع العمل، ولفتت مجموعتان إلى عدم توفر الأوراق القانونية، وتنوّعت النقاشات ضمن ١٥ مجموعة في تعليقات متعدّدة، وفي المقابل نحصل على ١٩ مجموعة لم تتناول الموضوع.

## أ. معوقات اجتماعية

تفيد مداخلات الشباب أن التفاوت بين الجنسين في فرص العمل لا يعود إلى الفرص المتاحة عموماً، بل كما تقول مقررة إحدى المجموعات: «أجمعت المشاركات أن فرص العمل في لبنان نادرة وصعبة جداً، وخصوصاً بالنسبة للسوريين، والنساء بالتحديد لأنهن يواجهن عقبات اجتماعية وليس من ناحية قلة فرص العمل فقط»، أي إلى **المواقف المحافظة** من عمل المرأة، حيث قالت إحدى المشاركات: «حتى لو في فرص عمل أهلي ما بيقبلوا اشتغل».

وانتشرت هذه المواقف حصراً في حديث الشابات، حيث يظهر أن بيئة المجموعات السورية المهمّشة في لبنان لا تتقبّل بعد خروج المرأة للعمل بشكل تامّ، فقالت: «النساء بالتحديد لأنهن يواجهن صعوبات تتعلق بالعادات والتقاليد وليس من ناحية قلة الفرص فقط»، وأضافت زميلتها: «نحن في عائلتنا ممنوع الفتاة أن تعمل أساساً»، ومع الانتقال إلى مكان جديد يصبح الخوف والقلق من المكان الجديد دافعاً لمضاعفة معايير التحفظ والحذر، حيث استنتجت مقررة الجلسة من كلامهم: «بسبب الظروف أهاليهن يقبلن عمل الفتيات ولكن تحت إشرافهم أو أناس موثوقين».

**كما تعيق الالتزامات الأسرية المتزوجات من الحصول على فرصة عمل،** وقالت إحداهن: «إن أولادها يشكلون العقبة الرئيسية أمام عملها، لأنهم مازالوا صغاراً في السن وزوجها لا يسمح لها بتركهم مع أمها، لكن الأولاد يشكلون عائلاً كبيراً أمامها»، وقالت أخرى: «لدي أولاد صغار لا أستطيع ذلك.»

### ت. القيود القانونية

تتخذ القيود القانونية التي تحدّ من فرص عمل الشباب السوريين ثلاثة أوجه: نظام إجازة العمل والكفالة، ما يسمح به القانون لعمل السوريين-تمت الإشارة إليه سابقاً-، عدم توافر الأوراق القانونية، وما تفرضه مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (إما الحصول على المساعدات أو العمل).

يعتمد لبنان حتى اليوم نظام الكفالة الذي دعت إلى إلغائه الكثير من المنظمات الحقوقية والإنسانية المحلية والعالمية التي تجد فيه خرقاً لحقوق الإنسان. وهذا النظام يطبّق على العمال السوريين شأنهم في ذلك شأن العمال الأجانب من مختلف الجنسيات، وهذا يتطلب الاستحصال على إجازة عمل وبالتالي إقامة قانونية على الأراضي اللبنانية. كل ذلك يشكّل تحدياً فعلياً أمام الشباب من الجنسية السورية في توفير فرص عمل، وهذا ما جاء على لسانهم: «الفرص موجودة ولكن إجازة العمل هي المشكلة الآن»، ذلك أن الحصول على إقامة عمل يتطلب أولاً توفّر كفيل وثانياً مبلغ مالي، إذ أفادوا: «إقاماتنا منتهية ولا نستطيع تجديدها بسبب عدم توفر كفيل من جهة وعدم القدرة على دفع البدل المالي للأمن العام». هذا الوضع يدفع الشباب إلى اللجوء إلى العمل غير الشرعي، فبحسب قول أحدهم: «نعمل أكثر الأحيان بالتهريب لأننا دون إقامة»، وإلى تقليص خياراتهم وحصرها ضمن نطاق جغرافي محدد، حيث جاء على لسان أحد الشباب: «كل الإقامة منتهية مدتها ونحتاج إلى كفيل ولم نستطع توفير الكفيل لذلك فإن فرص العمل التي نحصل عليها هي ضمن إطار جغرافي ضيق لأننا لا نستطيع المرور على الحواجز»

وبالمثل قالت شابة: «إن مجالات العمل محدودة في عرسال ولا تتناسب مع النساء، خصوصاً أن هناك خطوطاً ومحظورات على المرأة السورية من عائلتها». وقد يكون ذلك بهدف حمايتهن **من المضايقات** التي يمكن أن يتعرضن لها، وجاء الكثير على لسانهم ما يدعم هذا التفكير، منها: «لكن أهلي يرفضون أن أعمل في محل يوجد في شباب». وتجارب بعضهن تجعل هذه المخاوف في محلها، فنقلت عنهن المقررة: «وتحدثت جميع المشاركات عن تعرض الإناث للتحرش من الرجال عند خروجهن للعمل أو لشراء بعض الحاجيات خاصة في وسائل النقل، وهذا الأمر يمنعهن كثيراً من الخروج من المنزل وترك العمل».

وعبرت بعض الشابات عن استيائهن من هذه المعوّقات نظراً لما يقدّمه العمل من قيمة إضافية إلى حياتهن، ردّت أخرى بالقول: «من الضروري أن تعمل البنت لتقوى شخصيتها، ولكن في مهن محترمة»، لكن موقف الأهل يقف عائلاً أمام ذلك، «وأهلنا لا يسمحون لنا، أنا طالبة وأحب أن أعمل في الصيف لكن أهلي يودون عملاً مضموناً ولا يؤذيني».

ومن اللافت أنه لم يُشر أي من الشبان السوريين إلى هذا الأمر، ما يدلّ على أن هذه القضية هي في الأصل غير حاضرة في أذهانهم وفي وعيهم، وهو يعكس موقف الشباب من النساء كقوى عاملة.

### ب. المتزوجات والمتزوجون

ومن بين الشباب المشارك شابات **متزوجات** حيث يرفض **الزوج** كما الأهل قيامهن بأي عمل: «المتزوجات لا يبحثن عن عمل لأنهن ممنوعات من العمل خارج المنزل خاصة من قبل الزوج»، أو «بحب اشتغل بس الفكرة مرفوضة من قبل زوجي»، وقالت أخرى «إنها تحاول إقناع زوجها بالسماح لها بالعمل ولكنه يرفض»، والسبب في الغالب **منع الاختلاط** مع الرجال في مكان العمل، بهدف **حمايتهن** من المضايقات التي يمكن أن يتعرضن لها، وجاء الكثير على لسانهن ما يدعم هذه الفكرة، فأشارت إحدى المتزوجات: «زوجي يغار لذلك منعني من العمل».

لا نمتلك موارد للتسجيل في صفوف لغة»، أو **مستوى التحصيل العلمي**، فذكرت مقررة الجلسة: «أنهن لم يكملن تحصيلهن العلمي أو أن شهادتهن غير معترف بها ولا يمتلكن مؤهلات، بحسب قولهن»، وأشارت شابة من مخيم عرسال إلى شرط الخبرة: «إن إيجاد عمل خارج عرسال يتطلب خبرة وسيرة ذاتية».

وقدّمت الشابات أمثلة متنوعة عن معوقات العمل؛ منها **صغر سنهن**، حيث ذكرت إحداهن: «فأهم عائق هو أعمارهن الصغيرة».

## ٥. المهن الممكنة

كما أشرنا سابقاً أن العمالة السورية ليست حديثة في لبنان، وكانت قبل اندلاع الأحداث في سوريا والنزوح إلى لبنان محصورة ببعض المجالات التي حدّدها القانون والتي كانت تتماهى مع خبرة اليد العاملة السورية المنحدرة من مجتمع زراعي وحرفي، غير أن السوريين النازحين إلى لبنان لا يحملون نفس سمات وخصائص أولئك الذين قدموا سابقاً للعمل في أعمال معينة ومعروفة مسبقاً، إنما هم أشخاص متنوعون.

وفيما لم تناقش ١٣ مجموعة أنواع المهن الممكنة، نجد أن ١٩ مجموعة قدمت تعليقات متعددة عن المهن المتاحة أمامها، وتركّز الكلام ضمن ١١ مجموعة عن المهن اليدوية، وفي خمس منها عن المهن الخدمية، وهذا ينسجم مع ما يُعرف عن حرفية اليد العاملة السورية.

## أ. مهن يدوية

يدرك الشباب السوريون تماماً أن فرصهم متاحة في المهن التي عملوا فيها تاريخياً في لبنان، أي **الزراعة**، فقال أحد الشباب إن: «الفرص المتوفرة فقط في البيوت البلاستيكية، التعشيب، قطاف» **والبناء**، فأشار أحدهم: «العمل في البناء والباطون كان الأكثر رواجاً» **والمقالع**، إذ لفت آخر قائلاً: «المناشر والمقالع التي عمل فيها صعبة جداً هي

وفي السياق نفسه لا بدّ من التوضيح أن المسجلين على لوائح مفوضية الأمم المتحدة للاجئين ممنوعون من العمل في لبنان، وهذا ما ذكروه: «إذا أردنا أن نجدد الإقامة على حساب الأمم يجب ألا نعمل»، ويوقعون على تعهد بعدم العمل عند تجديد الإقامة.

## ث. شروط العمل

كما يشكو الشباب السوريون من **شروط العمل**، إن من حيث **تدني الأجور**، إذ جاء على لسان أحدهم: «ورغم ضعف الأجر ممكن أن العمل يسلي وللضرورة أحكام»، **وعدم إيفائها**، حيث ذكرت إحدى الشابات: «ربما هناك عمل ولكن أرباب العمل لا يدفعون الأجور»، وصعوبة **شروطها فقال أحدهم**: «وهي أعمال شاقة»، وعدم قدرتهم على تحمّل متطلبات العمل المتاح، حيث ذكر أحد الشباب: «المناشر والمقالع التي عملها صعب جداً هي الوحيدة المتوافرة للسوريين، وحتى اليوم تشهد منافسة».

## ج. تقطّع العمل

يأتي تقطّع العمل وعدم استمراريته ضمن شروط العمل الصعبة التي يعاني منها الشباب، وبحسب ما ورد في نقاشاتهم، مثلاً: «لا توجد فرص عمل وإن وجدت فهي متقطّعة وليست دائمة ربما لساعات أو أيام»، وتكون أحياناً **موسمية**، وفق ما جاء على لسان أحدهم: «فرص العمل ليست دائمة، حسب المواسم، ففي الشتاء معدومة، العمل دائماً متقطّع»، وجاء الكلام عن هذا المعوّق ضمن ست مجموعات.

## ح. عدم توفّر المؤهلات للعمل

تفرّدت الشابات في إلقاء اللوم على أنفسهن في عدم الحصول على فرصة عمل ورددن ذلك إلى عدم توفّر المؤهلات اللازمة لديهن، منها **إتقان لغة أجنبية**، فقالت إحدى الشابات: «ويجب إتقان اللغات الأجنبية، ونحن

من أربعين حول المهن اليدوية، نجد أن خمسة مشاركين فقط أشاروا إلى إمكانية توقّر مهن جامعية في **التمريض، وحضانة الأطفال والمحاسبة.**

## ٦. شروط مساعدة للعمل

اللافت كان قلّة الكلام عن الشروط التي تساعد في إيجاد فرص عمل، إذ إن ٣١ مجموعة من مجموعات النقاش لم يرد فيها شيء عن شروط مساعدة للعمل، وقد يدلّ ذلك على عدم التأمل والتفكير بكيفية تحسين فرصهم للحصول على فرص أفضل، ووجد آخرون أنهم يمتلكون بعض الامتيازات التي تحسّن فرصهم في الحصول على بعض الأعمال، منها:

### أ. الجنس

ورد كلام في ثلاث مجموعات عن جنس العامل كشرط مساعد للحصول على عمل، ونتيجتها أنه على الرغم من أن الفرص نادرة فإن فرصة الذكور أعلى، هذا كله جاء على لسان الشابات، فقالت إحداهن: «إن معظم الفرص المتاحة هي للذكور وليس هناك فرص فعلية للنساء، وأن ٢٠٪ فقط من فرص العمل متاحة للنساء والباقي كله للرجال».

### ب. الخبرة والشهادة

كما تمّ التطرق في إحدى مجموعات الشابات إلى عامل **الخبرة**، فقالت إحدى المشاركات: «في الصالونات يطلبون خبرة لكي يشغلونا»، خاصة خارج نطاق المخيم، وذكرت أخرى: «إيجاد عمل خارج عرسال يتطلب خبرة وسيرة ذاتية فيما معظم الفتيات لم يختبرن العمل بعد».

وفي مقلبٍ آخر اعتبر الشباب في خمس مجموعات أن الحصول على **شهادة جامعية** هو من الأمور التي تحسّن فرص الحصول على عمل **بصورة عامة**؛ فتشكو إحدى الشابات: «لا عمل إذا لا نملك شهادة»، وأضافت زميلتها: «أنا كنت أعمل متطوعة مع نادي الصداقة وأوقفوني عن

الوحيدة المتوافرة للسوريين»، و**أعمال التنظيف**، مثل تنظيف الأراضي والتكنيس وغيرها من مهن شبيهة وتنتمي إلى المستوى نفسه من مستويات الأعمال التي لا تسمح بتأمين مستوى اجتماعي ومعيشي جيد، ومما جاء على لسانهم: «نجارة الخشب- نقل خشب - حفر - نقل بضائع- تعتيل...».

وبعض المهن اليدوية متاحة أمام الإناث أيضاً، **من زراعة**، ذكرت إحدى الشابات من مخيم المحمرة: «لا توجد فرص عمل للإناث هنا إلا في البيوت البلاستيكية»، كما ذكرت أخرى من مخيم حلبا: «أنهن يعملن في الأرض (زراعة)»، و**العمل في الخدمة المنزلية** حيث قالت شابة من مخيم عرسال: «التنظيف أو أمور منزلية».

### ب. مهن خدماتية

إن الأزمة الاقتصادية في لبنان دعت جميع القطاعات إلى البحث عن سبل للتوفير وتقليل النفقات، وهذا ينسجم مع استخدام اليد العاملة السورية بدل اللبنانية لأنها أقل كلفة لجهة الأجور والضمانات والتقديمات من جهة، ومن جهة ثانية قبول الشباب السوريين بشروط عمل أكثر قساوة من تلك التي يقبل بها العامل اللبناني. وقدّم العديد من الشباب السوريين أمثلة على ذلك في مجالات مختلفة، وهذا ينطبق على الذكور والإناث، فعُدّد الشباب: «عمال في صالون الحلاقة، المطاعم/ وتقديم الأراغيل، والكافيه، والفرن، أو البيع في سوق الخضار وفي السوبر ماركت». وذكرت الشابات أنهن ينخرطن في **برامج تدريبية** لمهن متنوعة بهدف الحصول على فرصة، إذ نقلت مقررة الجلسة عنهن: «المهن التي يتدربن عليها هي تصفيف الشعر والخياطة، ونجد أن فرص العمل ضئيلة في مجال الخياطة».

### ت. مهن جامعية

لا يسمح القانون للسوريين بممارسة المهن الجامعية، وفي حين وردت أكثر من ثلاثين جملة حول المهن الخدماتية وأكثر

## ٨. مكان توفر العمل

خلال مناقشة العوامل المؤثرة في توفير فرص عمل للشباب السوري، لم يُذكر المكان كعامل مؤثر في ٤١ مجموعة من أصل ٤٨، وواحدة فقط عزت ذلك إلى تواجدهم في المخيم، والمجموعات الأخرى كان لديها تعليقات مختلفة وورد فيها كلام مختلف ومتنوع عما ورد في باقي المجموعات.

فقد عبّرت خمس مجموعات عن أن محدودية الفرص تعود لتواجدهم في هذه المنطقة السكنية، فقدمت إحداهن: «إن إيجاد العمل مرتبط بالمنطقة السكنية»، وتحديداً **مخيم عرسال** إذ توافقت معظم المشاركات على ندرة وجود فرص العمل في عرسال ومحيطها، «أؤكد لكم أن ٧٠٪ من السوريين عاطلون عن العمل، في هذه المنطقة (حي الغربي)، ونحن بحاجة لفتح فرص العمل لكي نسد نقص العمل الذي نعاني منه» بحسب قول إحداهن، ويعتقدن أن الفرص تكون قليلة في القرى **بعيداً عن العاصمة**، فأضافت أخرى: «فهناك مناطق تتوافر فيها فرص عمل وأماكن أخرى لا تتوافر فيها فرص عمل مثل القرى والمناطق البعيدة عن بيروت»، وأكدت مشاركة ثانية: «أن مجالات العمل محدودة في عرسال».

وعبّرت مجموعة واحدة عن رأي يتعارض مع ما تقدّم، وأن التواجد داخل المخيم يشكّل بحدّ ذاته فرصة، بحسب ما جاء على لسان إحدى الشابات: «لو خارج المخيم ما قبلوني لأنني سورية»، وقد يعود ذلك إلى تساهل في تطبيق شروط العمل القانونية داخل المخيم حيث تتدنّى الرقابة. وهذا يتوافق مع ما قاله أحدهم: «إنه يدرس كي يجد في مجالات أخرى ولكن مع قرارات الحكومة اللبنانية أصبح الأمل مقطوعاً بإيجاد عمل خارج عرسال».

وأرجعت مجموعة واحدة السبب إلى الوضع الاقتصادي في لبنان عموماً، ووفق خلاصة سجلها المقرر: «أجمع المشاركون أن فرص العمل معدومة في لبنان»، مما يعني أنه يجب التفتيش عن عمل خارج لبنان.

العمل لأنهم يريدون فتيات حائزات على شهادة جامعية رغم أنني أملك خبرة كبيرة في مجال عملهم». ويحصل ذلك خاصة في اختصاصات نادرة: «إن العمل ممكن أن يتوقّر إذا كان لدى الشخص تخصص نادر»، علماً أن البعض يرى عكس ذلك، على اعتبار أن القانون اللبناني لا يسمح بالعديد من المهن الجامعية إذا لم نقل جميعها.

## ت. عدم التكبر والبحث الجدي

ولفتت مجموعتان إلى خاصية عند الشباب السوريين هي عدم التكبر على نوعية الوظيفة، باختلاف اللبناني، فيقول أحد الشباب: «لأن اللبناني (بيتدل) السوري يعمل كثيراً»، ففرص العمل المتاحة لهم بحسب تعبيرهم قليلة ومحددة في مجالات لا يقبل اللبنانيون بها بالمجمل، وقد سبق ذكرها على لسان الشباب مثل: «الزراعة، العتالة، الباطون، ونشر الحجر وأحياناً في فرن بأحسن الأحوال».

كما أشار البعض إلى جدية البحث عن العمل كعامل مساعد: «يُلي بيدور بيلاقى»، أو: «الشخص بدو يتعب حتى يلاقي».

وورد في الكلام داخل سبع مجموعات عن شروط متنوعة تسمح بفرص أفضل؛ منها **سن العامل** حيث أصحاب العمل يفضلون في المحلات عمل الصغير لأن أجره أرخص (٥ آلاف في اليوم) وهذا يتنافى مع شروط عقود العمل وقد يغلب عليه الاستغلال، وكان البعض اعتبر أن صغر سنهم يقف عائقاً أمام حصولهم على فرصة.

## ٩. انعكاسات عدم توفر فرص عمل

يربط الشباب بين عدم توفر العمل وإمكانية تحسين **نوعية حياتهم**، وبحسب مقررة المجموعة فقد «أجمعت المشاركات أنّ فرص العمل في لبنان معدومة وهي إحدى العقبات أمام تحسين حياتهم»، وعبر أحد الشباب عن **معاناة نفسية** جراء عدم توفر الفرص قائلا: «نعاني الآن من ضغط نفسي كبير بسبب عدم توفر عمل».

نوع آخر من الآثار التي يرصدها الشباب السوريون لحياتهم العملية يرتبط **بالمخاطر الصحية** التي يتعرضون لها فذكرت شابة: «لا توجد فرص عمل للإناث هنا إلا في البيوت البلاستيكية وهي خطيرة، والعمل خطر ممكن أن يؤدي إلى السرطان ونحن نعرف أن إحدى السوريات عملت فيها وأصيبت بالسرطان»، شهادة ثانية: «الأدوية والهرمونات المستخدمة في الزراعة تسبب ذلك».

## ثانياً: البحث عن عمل

السؤال الذي طُرح على الشباب هو: **هل تبحثون عن عمل؟** وكان الهدف من السؤال التعرف إلى مدى سعي الشباب السوريين النازحين للبحث عن عمل، وما هي الأسباب وراء ذلك، وما إذا كانت هناك معوّقات تمنع ذلك، كما كانت محاولة للاطلاع على سمات العمل المطلوب من وجهة نظرهم.

إن الصورة الإجمالية التي يمكن أن نخلص إليها هي أن معظم الشباب يبحثون عن عمل، إذ اعتبرت الأكثرية في ٢٨ مجموعة من أصل ٤٨ أنها تبحث عن عمل، في حين ذكرت الأكثرية ضمن ١٦ مجموعة أنها لا تبحث عن عمل، وبقي المشاركون في أربع مجموعات منقسمين بين الموقفين.

### ١. سبب البحث

تكلم الشباب بتدفق عن محاولاتهم للبحث عن عمل حيث بلغ عدد الكلمات تحت هذا العنوان (٨١٨ كلمة) في حين قلّة أشارت إلى عدم البحث (١٣١ كلمة).

وإن جرى الحديث عن أسباب البحث في ١٧ مجموعة فقط، يبقى أن الدافع وراء البحث عن عمل ليس واحداً لدى الجميع، وتعزو بعض مجموعات الشباب السبب إلى **متطلبات عائلية لتأمين المعيشة**، فقالوا: «أن نستمر أنفسنا»، أو **مساعدة الأهل**، وذكر أحدهم: «كي أساعد أهلي»، وتأمين ضروريات الحياة مثل **بدل الإيجار**، فقال آخر: «كي أؤمن إيجار المنزل فنحن دائماً في العائلة مكسورون عليه».

في حين أن مجموعات أخرى لفتت إلى **أسباب شخصية**، «كالحصول على الخبرة، أو استغلال العطلة الدراسية»، أو حتى **رغبة في العمل بشكل عام**، إذ قال أحد الشباب: «أنا أحب أن أعمل».

**النوع الثاني معوقات تعود الى الجنسية: وهي نفسها التي ذكرت سابقاً في الكلام عن قلة الفرص:** فقد أكد أحد المشاركين أنه: «بدأ يفقد الأمل مع وجود القرارات الجديدة ضد عمل السوريين».

**النوع الثالث معوقات ذاتية:** حيث أشارت مجموعتان إلى أن السبب يعود إلى متابعة الدراسة والاعتماد على الأهل، فقالت إحدى المشاركات: «لا نبحث عن عمل لأننا نتعلم في المدارس، لم أحاول التفتيش مصروفي يصلني من أهلي وأنا أتعلم»، أو أنهم لم يصلوا بعد إلى السن المناسبة، فعلمت أخرى بالقول: «إن الوقت لا يزال مبكراً للبحث عن العمل. وكان من بينهم من قال بكل بساطة إنه لا يبحث عن عمل لعدم رغبته به، مما يعبر عن امتناع ذاتي عن العمل ليس إلا».

### ٣. سمات العمل المطلوب

يبدو أن الشباب السوريين في لبنان لا يطمحون إلى سمات عالية الرفاهية في العمل المطلوب، وهذا الانطباع تشكّل نتيجة مشاركة عشر مجموعات من أصل ٤٨ فقط في طرح الموضوع بشكل عام، فجرى الحديث في ٣ مجموعات عن **عمل جيد**. واللافت أن ثمانية أشخاص قالوا إنهم يبحثون عن: «رب العمل الآدمي» فضلاً عن «عمل غير مرهق، وعن دوام وراتب جدين». وفي مجموعتين كان الكلام عن **مكان العمل** «بالقرب من المنزل». وقد يعود ذلك إلى رغبتهم في تخفيض كلفة الانتقال إلى العمل، أو بسبب عدم حيازتهم إقامات قانونية وتجنب المساءلة في حال التنقل لمسافات طويلة من وإلى العمل. وفي المقابل، جرى تفضيل **المكان البعيد** في مجموعتين، فعبر أحدهم: «كأن يؤمن العمل فرصة للهجرة، أو يكون بعيداً عن منطقتي».

أشار المشاركون في واحدة من المجموعات إلى رغبتهم في إيجاد **عمل ثابت** سعياً وراء الاستقرار وتأمين مزيد من الأمان الوظيفي.

والواضح أن الأغلبية قدّمت مرونة عالية في سبيل الحصول على فرصة، لجهة تقبّل العمل خارج مجال تخصصهم، إذ ذكرت إحدى الشابات: «أنا متخصصة في الطب البيطري وحاولت مراراً أن أجد عملاً لكن دون جدوى حتى ولو في التدريس»، أو البحث خارج نطاق سكنهم، ذكر شاب من التبانة: «أنا بشكل دائم أفتش عن عمل ولكنني لا أجد، ذهبت إلى بيروت منذ ثلاثة أشهر لكن لا جواب»، أو من دون بدل بدايةً، «حاولت مراراً أن أعمل مع منظمات دولية كمتطوعة بغية أن أحصل على عمل لكن دون جدوى»، وقبلوا بشروط لم يقبلوا بها سابقاً بنتيجة الحاجة، ووفق مقررّة الجلسة: «أنهن يبحثن في كل المجالات حتى التنظيف الذي كان سابقاً يعتبر عمل دونياً بالنسبة لهن، ولكن الظروف تدفعهن لتغيير كل الأفكار». أو لتغيير العمل: «لأن عملي الحالي دوامه طويل والراتب قليل».

### ٢. معوقات البحث

طرحت ١٣ مجموعة معوقات البحث عن عمل، وهي على ثلاثة أنواع:

**النوع الأول معوقات عائلية:** ويشمل ذلك رفض الأبوين بسبب صغر سنهم، فقالت إحداهن: «لا أحد يبحث كونهن في سن صغيرة وبعضهن لا يسمح لهن الأهالي بالعمل»، أو «لأن أهلها يرفضون أن تعمل خارج المنزل» ولمعارضة الوالدين لعمل الإناث بشكل عام، فقد قيل: «إنهن لا تبحثن عن عمل لأنه غير مسموح لهن» أو لأن «والدها يرفض الفكرة لخوفه عليها» والخوف بمعظمه مرده إلى **الخوف من التحرش، فذكرت:** «خوفاً من التعرض لنا والتحرش بنا». كما يشمل معارضة الإخوة الذكور إذ قالت شابة: «إنها تخاف من البحث عن عمل والصدام مع إخوتها الذكور الذين يمانعون ذلك»، ومنعهن من الخروج من المنزل، وبالنسبة: «يعتبر أن العمل في الزراعة مع أخواتها في مكان قريب هو أنسب شيء لها»، كل المعوقات هذه ذكرتها الشابات حصراً.

## ثالثاً: ومن يساعدكم عادة في إيجاد عمل؟

اعتبرت الأكثرية ضمن ٢٩ مجموعة من أصل ٤٨ أنه تمّت مساعدتهم للبحث عن عمل، في حين أن الأكثرية ضمن ١٦ مجموعة كان جوابها أنه لم تتمّ مساعدتهم في ذلك، وانقسم المشاركون ضمن مجموعة واحدة في التعبير عن الحصول على المساعدة من عدمها.

### ١. البيّنات على عدم وجود مساعدة

قيل في إحدى المجموعات «نبحث عن العمل بشكل فردي من خلال زيارة المؤسسات والمحلات وسؤالها عن العمل، نضع أسماءنا وأرقام هواتفنا مع الناس والمؤسسات للعودة إلينا إذا توفرت فرصة عمل، أية فرصة عمل نسعى إليها ونقبل بها». وردّ مشارك بالقول: «ما حدا لحدا ولم يعد هناك فاعلو خير ليساعدونا بإيجاد لقمة عيشنا، الكل يعيش بأنانية في ظل تدهور أخلاق الناس»، مما يضطرهم إلى التفتيش والبحث من خلال سؤال أصحاب المؤسسات مباشرة عن فرصة عمل، حيث ذكر أحد الشبان من منطقة المحمرة: «ندور على كل المؤسسات على الأوتوستراد»، أو في المدارس، كما جاء على لسان إحدها: «زرت المدارس ربما أستطيع التعليم لكن رفضوا». وقلة قليلة منهم تلجأ إلى البحث الإلكتروني أو تصفح وسائل التواصل الاجتماعي، قالت شابة: «الإعلانات والمواقع الإلكترونية (مثل الوسيط)»، ولفتت إلى أن «بعض المؤسسات تقول لنا أن نبحث عن فرص عمل في الدليل المدني لكن دون جدوى».

التحق البعض منهم ببرامج متنوعة تنظمها مؤسسات تدريبية مختلفة، لكن من الواضح أن توقعاتهم كانت توفير فرص عمل جدية لهم، وعند فشل توقعاتهم اعتبروا أن هذه المؤسسات لم تساندتهم في إيجاد فرصة عمل، من بلديات، حيث ذكرت شابة: «خضعت لدورات تدريبية في البلدية لكنني لم أجد فرصة عمل»، ومنظمات غير حكومية، وفي اختصاصات مختلفة، بحسب قولهم: «أنا أذهب إلى دورة نجارة مع جمعية الوعي والمواساة في العبدية ربما أجد

ويسعى الشباب في البحث عن العمل المطلوب إلى متابعة دورات تدريبية. قالت ميسرة إحدى المجموعات إنهن: «جميعهن تدرين لدى الحركة الاجتماعية في حلبا على الطبخ وصناعة الحلويات وتدرين في مطعم دارينا في البداوي كستاج (شهرين ونصف الشهر) ولكن لم يحظين بفرص عمل» وأن «البعض منهن تدرين على المسرح مع كريم دكروب وفؤاد يمين في البلدية». كما قالت شابة: «شاركت في دورة تصوير فيديو وكاميرا»، وقالت أخرى: «عملنا لفترة شهرين مع منظمة أطفال حرب في البلدية». وكما يلاحظ فإن متابعة التدريب تمّت تحديداً من قبل شابات إناث، وهو تدريب على مهن «ناعمة» (soft) مقابل الأعمال القاسية (hard) التي يلتحق بها الشباب الذكور من دون تدريب.

مع المسؤول عن المخيم أو الشاويش كما يُسمى، وهؤلاء الأشخاص يصبحون ضمن دائرة المعارف الجدد للنازحين، حيث قال أحد الشباب: «إن صاحب أرض المخيم أو المعارف يطلبون من الشباب السوريين مساعدتهم ببعض الأعمال»، وينظرون إليهم في بعض الأحيان على أنهم أصحاب **نفوذ**، فقال أحدهم: «شاويش المخيم يدبر لنا العمل»، وقال آخر: «أحياناً الشاويش في المخيم يدبر العمل للفتيات». كما يطلب الشباب ممن يعتقدون أن لديهم **سلطة** معينة ومن بينهم **رجال الدين**، فذكر: «ألجأ للشيخ لطلب المساعدة»، أو **أصحاب الأملاك**، وذكرت إحداهن عن زميلتها: «تلجأ إلى صاحب المسكن الذي يعمل على مساعدتهم دائماً من خلال تقديماته المواد الغذائية لهم، فهو يعمل على مساعدتها بالعثور على عملٍ مناسب لها».

عملاً»، «أنا عملت دورة في الفندقية ولكنني لم أحصل على شهادة ولم تساعدني في العمل».

إن وجود النازحين في لبنان استتبعه حضور مروحة كبيرة من **الجمعيات** التي تصدّت لتقديم الدعم لنواحي مختلفة من حياتهم، وبالتالي أصبحت ضمن الجهات التي يقصدها الشباب للحصول على المساعدة في أمور عدّة، قد يكون البحث عن فرصة عمل واحدة منها، بحسب ما جاء على لسان الشابات: «إضافة إلى الاستفسار في المنظمات الإنسانية عن عمل، فهي تساعد في البحث عن عمل، وتقديم تدريبات مجانية». وبشكلٍ خاص الجمعيات المعنية **بتدريب الشباب** وإكسابهم بعض المهارات. وذكر شاب: «الستاج مع جمعيات ساعدني جداً-وعملت مرة كمحاسب والجمعية أمنت لي العمل»، وقالت أخرى: «إن العمل شبه مستحيل إلا إذا تم عبر منظمات»، وقال آخرون وفق المقرّر: «إنهم لجأوا مراراً إلى جمعيات الأمم والبلديات».

## ٢. الجهات الداعمة

تتوزع الجهات الداعمة في كلام الشباب في دائرتين: الضيقة والواسعة. الدائرة الضيقة تضم الأهل والأقارب والمعارف والأصدقاء، والدائرة الواسعة تضم الجمعيات والشخصيات.

**الأهل:** فقد قالت إحدى الشابات: «أخواتي يساعدني في البحث عن عمل» وقال شاب: «أختي تساعدني على النت»، أو في البحث من خلال **إعلانات العمل**، إذ قالت أخرى: «إنها تحاول من خلال الإعلانات بالصحف وعلى وسائل التواصل الاجتماعي التي يساعدها أخوها الصغير في البحث فيها». ويطلب الأهل من أبنائهم الشباب **العمل معهم**، فقد ذكر أحدهم: «قال لي أبي تعال ساعدني».

**المعارف والأصدقاء والجيران:** فقال واحدٌ منهم: «الجار وجد لي عملاً»، وقال ثلاثة أشخاص: «حصلنا على مساعدة من معارف لبنانيين ورجع إليهم مراراً للحصول على مساعدة».

**شخصيات:** إن عملية النزوح تفرض نوعاً جديداً من العلاقات غير المتعارف عليها في الظروف العادية، كالعلاقة

## رابعاً: تعامل أرباب العمل مع العاملين

اعتبرت أغلبية المشاركين في أكثر من نصف مجموعات الشباب السوريين (٣٧ من ٤٨ مجموعة) أنه تمت معاملتهم بشكل سيئ. وانقسمت أربع مجموعات بين موقفي حسن التعامل والإساءة لهم، وفي مجموعة واحدة من أصل ٤٨ اعتبرت أكثريتها أنه تمت معاملتها بشكل جيد.

### ١. العلاقة الإيجابية

دار كلام القلة التي أشارت إلى علاقة إيجابية في العمل حول وجود الاحترام والتفاهم وبعض المهنية، والكثير من هذا الكلام الإيجابي جاء التعبير عنه بصفة الاستهجان.

**الاحترام:** قالت إحدى المشاركات «أنا عندما كنت أعمل كانت صاحبة العمل معي لطيفة وتعاملني باحترام (حتى لو أنني سورية)، في البداية كانت معاملتها رسمية لأنها كانت لديها فكرة سيئة عن السوريين لكن بعدما (عاشرتي) اكتشفت أنه ليس الجميع مثل بعضهم». وكان الشباب **ممتنين** لمجرد عدم التعدي عليهم، حيث قال أحدهم: «أرباب العمل كانوا جيدين معنا ولم يتعدوا علينا بشيء»، وبالمثل قال شاب آخر: «لم ينصب عليّ أي شخص».

وذكر بعضهم «أصحاب العمل العرساليين» الذين «عاملوا السوريين بكل طيبة وأعطوهم حقوقهم ولكن لم يعودوا قادرين على التحمل أو تأمين المزيد من الفرص»، وقد تكلم أحدهم عن تجربة أبيه فقال: «تجربة والدي بالعمل إيجابية إذ يسودها الاحترام بينه وبين رب العمل العادل». في هذا السياق جرى الحديث عن التفاهم: «يعاملني مثل ابنه».

**احترافية:** وأشادت مشاركة وحيدة إلى أن ما اختبرته كانت علاقة احترافية نتج عنها اكتساب مهارات المهنة، فقالت: «أنا علّمت عند امرأة في صالون ستة شهور، علّمتني المصلحة».

## ٢. العلاقة السلبية

بالمقابل يطغى «**الطابع السلبي**» على الصورة التي ينقلها الشباب عن علاقتهم بأرباب العمل. جاء الكلام غزيراً جداً هنا ومتنوعاً بين العنف، والتهديد، والإهانة، والتحرش، والاستغلال، والتمييز، والاستنسابية.

**التمييز:** كانت شهادات الشباب عن التمييز بسبب جنسيتهم السورية هي الغالبة والأكثر قوة في معرض الحديث عن مظاهر العلاقة السلبية مع أرباب العمل. تكلموا عن **التمييز بسبب الجنسية؛** فقالت إحدى المشاركات: «هناك بعض الفتيات لم يكملن العمل بسبب المشرفات وتسلطهن، فقد كانت المشرفات لا تحترمن العاملات السوريات وتقول لهن ألفاظاً نابية وعنصرية»، ويشمل هذا النوع من التمييز جنسيات أخرى: «بعض الإساءات والإهانات التي تحصل من قبل أرباب العمل ضد العاملين، وخصوصاً السوريين والبنغلادشيين». وتحدثوا عن **التمييز في الأجر ونوع المعاملة،** حيث قيل: «عندما كنت أعمل في السابق كان رب العمل يميّز في الجنسيات، أنا المعاملة معي (على الرسمي) ولكن هناك تمييز بيني وبين الموظفة الأخرى اللبنانية، فنحن نعمل نفس نوع العمل ونفس الدوام لكن هي أجراها أعلى من أجري»، وهذا ما يحصل مع الشباب أيضاً: «في حال توفر فرص العمل للسوري يكون الأجر بسيطاً والظروف قاسية».

**والتمييز واقع في شروط العمل،** فقد قال شاب: «رب العمل اللبناني يعتل على العامل السوري أكثر من العامل اللبناني ورغم هيك يقبضوا أكثر منا، ونحن نعمل أكثر منهم، فمثلاً بفّلل الموظف اللبناني بغير ويترك الموظف السوري لآخر الدوام وأحياناً لبعد الدوام». وعن **التمييز بسبب لون البشرة،** قال أحد الشباب إنه: «تعرّضت للاستهزاء من زملائي بشكل مستمر بسبب لون بشرتي الأسمر الغامق، ويصفوني بالنوري، وعندما أشتكي لمشرفي في العمل، لا يستجيب ويطلب مني أن أحتمل إذا كنت أريد المحافظة على لقمة عيشي» وطلب حمايته ولم يحصل على ذلك.

**العنف:** تعرّض الشباب لأنواع متعددة من العنف وفق كلامهم؛ **منه العنف الجسدي،** «ورب العمل كان يضربني ويوبخني»، أو: «كان يضربني كقوف على الرقبة من الخلف أثناء العمل، بذريعة أنه يبقيني يقظاً وفي كامل تركيزي»،

وقدموا روايات عديدة تفيد بتعرضهم **للعنف اللفظي**، من بينها: «اشتغلت بمحل خضار كان رب العمل يشتمني ويصرخ علي»، «كنت أعمل في أحد المحلات التجارية فكان رب العمل يناديني يا حمار». وقدّم البعض ما يتعرّض له أفراد أسرته من تعنيف، وهذا ما نقله عنهم مقررّو المجموعات، «معظم حالات الإساءة التي يعرفون عنها حصلت مع إخوتهم أو والدهم»، «أخوها يتعرض للضرب والتعنيف من معلمه ولكن لا يقدر على مواجهته بسبب حاجته للعمل»، «إخوته يتعرضون للعنف النفسي وقلة الاحترام أثناء ممارستهم لعملهم».

**تهديد:** يشير المقرر إلى وجود إجماع لدى أفراد بعض المجموعات على تعرّضهم للتهديد، **بفصلهم من العمل** بشكل تعسفي: «فرب العمل إما يطردهم أو يعدهم ويماطل وإما يهددهم بأن يشي عليهم للأمن». والتهديد بالقوى الأمنية شائع: «وعندما اقترحت أن يتم تخفيف الدوام، غضب صاحب العمل وهددني بالشكوى للأمن العام لأن إقامتي مكسورة»، كذلك عندما يطالبون بأجورهم: «وتعرضوا لابتزاز من صاحب العمل الذي لم يعطهم مستحقاتهم آخر الشهر وهددهم بالشكوى ضدهم للأمن العام لأن بعضهم لا يحمل إقامات شرعية». ويصل الأمر إلى التهديد بتلفيق تهمة التعرّض للجيش بالإهانة، وهذه جريمة تفوق بدرجات التهديد بالتبليغ عنهم لعدم حيازتهم أوراق إقامة رسمية في لبنان نظراً لعواقبها القانونية والجزائية، فقد اشتكى أحد الشباب قائلاً: «إذا طالبنا بحقنا يخوفوننا بالجيش بأنهم سيشكوننا إليه (أننا حكينا على الجيش...)»

**الإهانة:** قدّم الشباب عدداً من الشهادات تدلّ على تعرّضهم للإهانة، وبحسب ملاحظة المقرر فإن كل المشاركين قالوا إنهم تعرضوا على الأقل مرة واحدة خلال العمل لهذا النوع من الإساءة من إناث وذكور، فتحدثت إحدى المشاركات: «عن معاناتها في العمل في الزراعة كيف تتعرض للإهانات»، ونُقل عن آخر: «تركت العمل مرة (صرفت) فذهبت أُمّي إلى رب العمل فاشتكى أنني أدخل كثيراً إلى الحمام. كان يُسمعي عبارات مثل (ما شاء لله شو بتظل عم تاكل)»، ونقلاً عن تجارب أفراد أسرهم: «معظم السوريين يتعرضون للإهانة أثناء العمل، وفي كثير من الأحيان لا يقبضون مستحقاتهم كما حصل مع أخي».

**التحرّش:** وهو ما تتعرض له الشباب حيث قالت إحدى المشاركات: «نتعرض للتحرّش بالكلام من بعض أرباب العمل لذلك نترك العمل»، في أماكن عمل متنوعة، وقالت أخرى إنها: «عملت في البيوت البلاستيكية عند أحدهم، ولكنها تعرضت للتحرّش من صاحب العمل وتركت». ولتحديد حجم التعرّض للتحرّش ذكرت أخرى في كلامها أنه قدرهم: «ما في سوري سلم من أيدي أرباب العمل، كل حدا فينا أكل نصيبه وهاد طبعي بهاد الزمن»، ويلجأ المتحرّش إلى التهديد بتلفيق التهم لهن وبحسب المقررة: «تعرضت (فتاة) لتحرّش ومحاولة اعتداء من قبل شاب لبناني اتهمها بأنها تعمل في الدعارة».

**الاستغلال:** أتى الكلام عن شعور الشباب بالاستغلال بشكل واضح وفي مداخلات قصيرة لكنها عديدة نذكر بعضها: «النصب ماشي علينا نحن السوريين»، «الجميع يعتل علينا نحن السوريين ويستغلّونا»، «الاستغلال من أجل الحاجة». وهم يدركون عدم وجود حماية قانونية لهم من هذا الاستغلال، فقال أحد المشاركين: «بعض أرباب العمل غير منصفين واستغلاليين وخصوصاً بظل عدم وجود قوانين صارمة في لبنان»، وتوسعوا في الحديث عن الاستغلال ليشمل أرباب عمل من الجنسيّتين اللبنانية والسورية، حيث ذكر أحدهم: «الاستغلال من أرباب العمل اللبنانيين والسوريين موجود وشائع جداً، سواء بساعات العمل أو بعدم إعطائهم مستحقاتهم المالية في آخر الشهر أو اليوم».

كما تحدث المشاركون عن تجارب أهلهم في العمل التي لا تختلف عن تجاربهم، وسرد الكثيرون حكايات حصلت معهم أو مع أقاربهم في هذا المجال. قالت مشاركة: «بعرسال أغلب شغل الرجال بالمنشرة، وأغلب الأحيان لا يأخذون مقابل مالياً بسبب أنهم سوريون وهناك استغلال كبير لهم، وهذا ما يحصل مع إخواني»، و«تعرض أبي للاستغلال من أكثر من صاحب عمل، فهم يستقوون على السوري».

ويشمل الاستغلال التمتع عن دفع أجور العاملين من الشباب السوريين، وهذا كان محل شكوى الكثيرين، قال أحدهم: «توجد عمليات نصب وتحايل من قبل أرباب العمل إذ يمتنعون عن دفع الأجور لأسباب نجهلها» ويقول آخر: «إن مرؤوسه أنكر أجره ولم يعطه إياه لأنه سوري وهو بالمقابل لم

**العنصرية:** العنصرية هي الحاضر الدائم في روايتهم، فهي تحرمهم من فرص العمل، وتحكم على علاقتهم بأرباب العمل بالسلبية وتكون السبب وراءها.

فكان إعطاء اللبنانيين الحق لأنفسهم بالتحكم بالعمال السوريين وسلبهم حقوقهم وازدراؤهم محط شكوى من قبل الشباب السوريين، وهذا الموقف مرتبط بجنسيتهم في المقام الأول، وقدموا شهادات كثيرة في ذلك، فقال أحدهم «إذا وجدت عملاً ثابتاً يكون رب العمل غير إنساني ويتعامل معي بحقد، عملت في مطعم لمدة ٤ شهور وتركت بسبب التعاطي السلبي معي من قبل صاحب المطعم»، وذكر شاب غير عامل: «حسب ما أسمع يعاملون العامل السوري بعنصرية»، ووردت على لسان المشاركات شهادات مثل: «علاقتي مع رب عملي سيئة بسبب معاملته لي بطريقة فيها فوقية» أو: «لقد اختبرت الكثير من العنصرية والمضايقات، فكنت أعمل تحت فتيات أقل مني كفاءة وكن يهزأن مني كل الوقت».. وخلص مقرر إحدى المجموعات إلى النتيجة ذاتها، أن مردّ العلاقة السلبية في العمل يعود إلى هذا التعامل العنصري مع العمال السوريين، فدوّن: «وكان هناك شبه إجماع على فساد وتسمّم بيئة العمل بشكل عام بالخروقات والتعديّات التي يقوم بها أصحاب العمل وخصوصاً تجاه السوريين».

**التمييز:** أشار بعض الشباب إلى أن أحد أسباب العلاقة السيئة مع أرباب العمل يعود إلى التمييز الذي يمارس بحقهم على مستوى فرص العمل أولاً، فذكر أحدهم «التمييز موجود حتى في فرص العمل»، وشروط العمل ثانياً، مما قاله آخر: «التمييز عن العمال اللبنانيين بعدة أمور، كالراتب والضمان أو الرعاية الصحية ودوامات العمل وغيرها».

كما لفتت الشابات إلى **التمييز على أساس الجنس**، حيث قالت إحداهن: «دائماً توجد رغبة عند أرباب العمل بتشغيل البنات أكثر من الشباب لأنهم يستطيعون التحكم بهن أكثر»، وهذا قد يأتي على خلفية أن الإناث قد يرضين بمستوى أقل من التقديرات نظراً لقلّة الفرص المتاحة أمامهن، أو قد يكون الموقف وراء ذلك ما تمثله الإناث من فئة ضعيفة ويسهل استغلالها.

يمكن من القيام بأي شيء لتحصيل حقه». ويشمل حرمانهم من أوقات الراحة، كما جاء على لسان أحدهم: «أرباب العمل لا يريحون العامل ويضغطون عليه كثيراً، لا وقت للراحة»، واشتكوا أيضاً من حرمانهم من الإجازات الأسبوعية والسنوية، وقال واحد منهم: «إن إخوته يتعرضون لاستغلال وأحياناً كثيرة لا يحصلون على يوم عطلة أبداً إلا كل سنة، على الرغم من مطالباتهم، واشتكى أحدهم: «أنه خلال عمله في الزراعة لا يأخذ أي يوم للراحة وأن مطالباته بذلك باءت بالفشل». وقد تجتمع عدّة أشكال من الاستغلال في تجربة واحدة، فنقل المقرر عن أحد المشاركين: «أنه تعرض للكثير من الاستغلال بدءاً من ساعات العمل الطويلة وانتهاء بعدم حصوله على راتبه وهو عاجز عن تحصيل حقوقه من رب عمله السابق الذي يفعل الأمر نفسه مع كل السوريين».

وهذا الاستغلال المكشوف يولد عند الشباب السوريين شعوراً **بالذل والعبودية:** «(والله نعيش الذل بكل ألوانه) وإذا وجدنا الكفيل يريد أن يستعبدنا»، وقال أحدهم: «إن فرص العمل المتوفرة للسوريين تشبه العبودية»، ووفق كلام المقررة: «اعتبرت معظم المشاركات اللواتي يعملن في القطاع الزراعي أن هناك نوعاً من الاستغلال والعبودية من صاحب الأرض».

### ٣. أسباب العلاقة السيئة

يحاول بعض الشباب فهم أسباب هذه العلاقة السيئة مع أرباب العمل وتفسيرها، ومن أهم الأسباب التي وردت في كلامهم العنصرية التي حضرت بشكل كبير، والتمييز بين العاملين وفق معيار الجنسية في الدرجة الأولى والجنس في الدرجة الثانية.

## ٤. شروط العمل الجيدة

تميل مواقف قلة من الشباب إلى تصنيف شروط العمل بالجيدة، وأتى الكلام شحيحاً جداً في هذا السياق. حيث قال أحد الشباب: «أرباب العمل في عرسال جيدون ولا يبخسون العامل حقه» ووافقه الرأي عدة مشاركين بحسب ملاحظة المقرر، وحصروا الشروط بإيفائهم رواتبهم والزيادات بتراكم سنوات الخبرة، فذكر واحد منهم: «عملت مع أبناء عمي في معمل لتصنيع التنك، وكان الشغل منيح وكنت أحصل على ٧٠ ألف ليرة أسبوعياً والدوام من الساعة ٧ حتى ٤ مساء راتب جيد مقتنع فيه حتى إنه أكرمه زيادة عن الأجر».

كما لم يأت الشباب على ذكر **تثبيتهم** في العمل بعد اجتياز فترة التجربة المحددة قانونياً، أو **ترقية** دورية أو استثنائية وفق ما تقتضيه الظروف والمعايير المعتمدة في القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة، وإن كانت هذه حقوقاً يحميها القانون فهي غير حاضرة في كلامهم.

## ٥. شروط العمل السيئة

يظهر مما تقدّم به الشباب سابقاً من شهادات أنه يغلب على الجوّ العام السلبية انطلاقاً من الشروط التي يعيشونها في العمل، فقد شكوا من عدم توفر الشروط الأساسية التي تقوم عليها اتفاقية العمل بين الطرفين منها:

**الراتب:** يشكو الشباب السوريون من عدّة أمور مرتبطة بالرواتب؛ مثل **قيمتها المتدنية** مقارنة بالعمل المطلوب، مما ذكروه: «الراتب قليل قياساً لساعات العمل، نعمل مقابل أجر زهيد»، و«المرتّب ضئيل قياساً للجهد المبذول في العمل والمرتّب ٢٥٠ ألف ليرة»، إضافة إلى **التأجيل والتأخير** في دفعها، فقال أحدهم، «أكثر أرباب العمل لا يعطوننا حقوقنا بالعمل فلا يدفعون لنا الأجرة أو يتأخرون بالدفع كثيراً»، «وידفع بعد مماطلة طويلة المستحقات المالية»، أو **الامتناع عن دفعها** أساساً، صرّح واحد منهم: «لا يدفعون، أنا اشتغلت ٧ أشهر في مطعم لم يعطني قرشاً واحداً، تركت لأنني عجزت عن تحصيل حقي (٢٥٠ \$)، لم يعطني حقي

فتركت العمل». وهذا هو الانطباع في أذهانهم، وعبر عنه أحدهم: «لا أعتقد أنه يوجد سوري عامل في لبنان لم يؤكل حقه ولو لمرة واحدة (يستقوون على العامل السوري لأنه لا يستطيع أن يحمي حقوقه)»، ومن التعابير التي استخدمت لوصف الوضع كان «سرقة مرتباتنا» وهذا تعبير قويّ للدلالة على ما يقعون ضحيته، قال أحد المشاركين وهو يعمل منذ مدة طويلة إن: «الأمر لا يخلو من خروقات صاحب العمل، ولكن ليس بسوء أرباب آخرين يقومون بسرقة مرتبات العمال ويطردونهم من دون سبب كما حصل مع أصدقائي». وهناك كم هائل من المشاركات تحت هذا العنوان تعكس معاناتهم على هذا الصعيد.

### عدم إعطاء الحقوق: بالإضافة إلى الإخلال بالراتب كما بيّنا

أنفأ، يمكن رصد مدى استياء الشباب من عدم إعطائهم أبسط حقوقهم، وهذا ما قالوه بصراحة، فالعمل مثلاً مع **ربّ عمل منصف يشكّل تحدياً** حقيقياً أمامهم لتحسين حقوقهم، جاء في كلام أحدهم: «هذه حال كل السوريين نفتش كل يوم وإن وجدنا نعيش تحت رحمة رب العمل، إن كان آدمياً أخذنا حقنا ولو قليلاً، وإذا كان غير ذلك نكون قد عملنا بالسخرة»، ويتمّ التقصّي مسبقاً عن ربّ العمل لعدم الوقوع في هذه المشاكل نظراً لتكرارها: «وأقصى ما يمكننا فعله أن نسأل عن رب العمل وسيرته من الذين عملوا معه إذا كان يدفع نعمل معه، وإذا كان لا يدفع لا نعمل»، فالسائد من وجهة نظرهم هو حرمانهم من حقوقهم، حيث ذكر أحد المشاركين: «قلائل جداً من السوريين يحصلون على حقوقهم من أرباب العمل، لأنهم يأكلون حقوقنا، نعاني من عدم تسديد حقوقنا في العمل».

### غياب القانون: ينظر بعض الشباب إلى أن مسألة عدم

إنصافهم وإعطائهم حقوقهم تعود في جزء منها إلى طبيعة القوانين، يقول أحدهم: «عدم وجود قوانين صارمة في لبنان»، في حين يجد آخرون أنها تتعلق بعدم تطبيق القوانين، حيث ذكروا، «أرباب العمل هؤلاء لا يطبقون قانون العمل اللبناني فيما يتعلق بإجازات العمل بحيث يمكننا تحصيل حقوقنا»، وخروقات دائمة لشروطه، فأشار شاب إلى: «فساد وتسمّم بيئة العمل بشكل عام بالخروقات والتعديات»، وعدّدوا مجالات الإجحاف بحقهم ومما

**لا ضمان:** حصر الشباب الإجابات في الموضوع المتعلق بالضمان بتغطية تكاليف الحوادث، حيث قال أحدهم: «أصيبت يدي في العمل ولكن رب العمل لم يساعدني بشيء وتوقفت عن العمل دون أي تعويض، لا ضمان».

## ٦. سمات رب العمل الإيجابية

ليس هناك الكثير لذكره في هذا الموضوع، لأنه كما أصبح واضحاً فإن الشباب السوريين تربطهم بالعمل وأرباب العمل علاقة يغلب عليها الطابع السلبي، فلم يذكروا أن أرباب العمل يتصفون بالاحترام مثلاً، أو التفهم أو الاحتراف، ... وجلّ ما جاء بهذا الخصوص على لسان مشارك وحيد أن: «رب العمل عادل». ووصفت إحدى المشاركات إيجابية بعض أرباب العمل بالآتي: «إن معظم أهالي عرسال طيبون مع السوريين وربما هناك بعض الخروقات ولكن ليس بشكل غالب»، في لفظة إلى ضرورة عدم تعميم الأحكام السلبية انطلاقاً من تجارب شخصية وفردية.

## ٧. سمات رب العمل السلبية

كل ما سبق يعود ليظهر مجدداً في كلام الشباب عن رب العمل. نكتفي بذكر بعض الصفات التي يطلقونها عليهم: فهو متسلط: «رب العمل غير إنساني ويتعامل معي بحقد، هو شخص مستبد وبخيل جداً». واستغلالي: «رب عملي السابق سرق مني مبلغاً من المال وتهرب من الدفع فهو شخص نصاب، أرباب العمل غير منصفين واستغلاليون، وكانوا استنسابيين، أرباب العمل استغلاليون ونصابون ولا يطبقون القوانين».

قالوه: «ولا يطبقون القوانين، وخصوصاً بشأن ساعة الراحة وساعات العمل الطويلة ودفع الراتب في الوقت النظامي»، وما يزيد من أزماتهم عدم تمكّنهم من مقاضاة أرباب العمل في حال خرق القوانين، وعبروا عن ذلك بالآتي: «تجربتنا علمتنا أنك لا تستطيع أن تحصل على حقلك في لبنان، فهذا ليس بلدنا وقد سبق أن اشتكين كثيراً دون جدوى، ونحن عاجزون عن تحصيل حقوقنا من رب العمل، وبدك تشكي لمين؟».

**العمل لساعات طويلة:** إذ قيل إن: «العمل يمتد لساعات طويلة (١٢ ساعة)»، أو أكثر، «ويضطر للعمل أكثر من خمس عشرة ساعة»، وقد يكون مخالفاً لما اتفق عليه بدايةً، وأضاف شاب: «أعمل بدوام طويل (من الساعة صباحاً إلى الساعة مساءً) على عكس ما اتفقت عليه مع صاحب العمل في البداية (اتفقنا إلى الساعة الرابعة أو الخامسة)». ويضطرون إلى القبول بذلك لخوفهم من الطرد، «نعمل فوق طاقتنا كي لا نتعرض للطرد من قبل رب العمل».

**وقت الراحة والإجازات:** وفي هذا الصدد قال أحدهم: «ولا يسمح رب العمل بوقت للراحة»، ومن جانب آخر «لا يحصلون على يوم عطلة أبداً إلا كل سنة». والشباب يدركون أن: «حرمانهم من الإجازة هو أمر مناف للقانون»، وقالوها بهذا الشكل: «يمنعون العمال من العطل مع أن العطلة حق»، لكن ليس أمامهم آلية تنصفهم للحصول على حقوقهم.

**الحسومات:** يطال الحسم في تجربة الشباب ما يتعلق بالأكل: «ويتم حسم ثمن الترويقة التي يأتي بها رب العمل من الأجر»، ويتعلق **بوقت الراحة:** «غير مسموح بالراحة أثناء العمل ويتم الحسم من الأجر، لا استراحة»، وقال شاب: «لا استراحة، الأكل والشرب غير مسموح بهما». كما يشمل الحسم عدم دفع بدل ساعات العمل الإضافية: «العمل الإضافي غير محسوب مادياً، أحياناً نعمل أكثر من التوقيت المطلوب ولكن لا يدفعون بدله»، وقدمت إحدى المشاركات تجربة مشابهة قائلة: «كانت صاحبة العمل تبقيني زيادة على الدوام ساعة أو ساعتين دون أي تعويض مادي».

## خامساً: المشاحنات مع أرباب العمل

كان السؤال هنا هل حصلت مشاحنات مع أرباب العمل؟

اعتبرت أكثرية المشاركين في ٢٥ مجموعة تركيز من أصل ٤٨ أنها تعرّضت للمشاحنات مع أرباب العمل، وظهرت مشاركة كبيرة على الرغم من عدم انخراط جميع المشاركين في العمل تعود إلى نقلهم تجارب أهلهم وأقربائهم، مما يعني أن هذه العلاقة تسودها المشاحنات وأنه يتم تداولها والكلام عنها بينهم.

### ١. أسباب المشاحنات وأشكالها

تقدّم الكثير من الشباب فيما سبق بشهادات مفادها أن العلاقة بينهم وبين أرباب العمل سيئة، ومن الطبيعي أن ينتج عن هذه العلاقة مشاحنات، وأتى حجم الكلام الكبير عن أنواع المشاحنات التي تدور بينهم ليؤكد ذلك، وكان لهذه المشاحنات أسباب وأشكال.

تنوّعت أسباب المشاحنات مع أرباب العمل لتشمل **العنصرية** تجاههم، وتعرّضهم للإهانة، و**توسّعت الإهانات** لتطال بلدهم بالإضافة إليهم شخصياً، فأضاف آخر: «ضربته لأنه شتمني وشتّم بلدي». ومما يضاعف هذا الشعور بالإهانة اضطرابهم إلى **التغاضي عن الإهانة** وتقبّلها، حيث ذكرت إحدى المشاركات: «أنا أخي كان يتعرّض للإهانات من رب عمله يومياً، وكان يسكت ويصبر لأنه بحاجة إلى العمل»، وقالت أخرى: «وفي يوم ما تشاجر أخي معه وترك العمل لكنه رجع وعمل عنده من جديد عندما بحث ولم يجد عملاً آخر».

كما اختبروا **الاستغلال** لموقفهم الضعيف كنازحين وراء هذه المشاحنات، و**التهديد**، فنقل مشارك إلينا الوضع بهذا الشكل: «بعضهم يعاملوننا كعبيد ويقولون لنا (منفرمكم فرم) وتصل بيننا إلى الضرب». وظهر جانب مختلف، حيث فسّر بعض الشباب السوريين المشاحنات التي تحصل مع أصحاب العمل أنها تأتي ضمن **الإطار الطبيعي** وروتين العمل،

فبحسب مقرر الجلسة: «أكد الجميع أن المشاحنات تحصل دائماً وأحياناً تصل إلى التضارب، ولكنهم اعتبروا أن الأمر طبيعي وروتيني»، أكد البعض أيضاً: «أن هناك الكثير من المشاحنات والمشاكل التي تحصل مع زملاء العمل وأصحاب الأرض الزراعية، ولكنها أمور تحصل». إن الوصول إلى هذه النتيجة أمر مؤسف، لأن ذلك يعني أنهم أصبحوا مقتنعين أن ما يحصل معهم من مشاحنات أمر طبيعي.

وتظهر هذه المشاحنات من خلال أشكال متعددة من بينها: التسلّط والعنف، والاستقواء، وغيرها:

**تسلّط:** إن تصريحات الشباب حول المشاحنات تفضي إلى تقديم صورة رب عمل متسلّط يستغل موقعه لفرض ما هو غير قانوني أو غير عادل عليهم، ووصف الشباب السوريون مجموعة كبيرة من المواقف التي تبرز هذه الصورة بشكل قوي، شاب روى قصة: «أنه اختلف مع صاحب العمل لسبب ما غير مادي، فحصل تضارب وقام صاحب العمل بسجنه ظمناً ولم يأخذ أحد في كلامه من القوى الأمنية لأنه سوري»، وأنهم **فشة خلق**، إذ قال أحد المشاركين: «إن صاحب العمل السابق كان عصبياً ومزاجياً ويفتعل مشاجرة مع العمال إذا كان على خلاف مع زوجته على سبيل المثال»، وفي ذلك **ظلم كبير** يقع عليهم بناء على ما تقدموا به، وقال آخر: «إن المشاحنات التي تحصل في العمل معظمها بسبب الظلم أو التجني أو الاستغلال، ولكن العامل السوري يحاول تفاديها قدر الإمكان»، وقد يتمادى ربّ العمل في تسلّطه إلى **حدّ الاستقواء** على اعتباره أن العامل هو الأضعف في هذه العلاقة، ونقل المقرر: «كان هناك إجماع على أن هناك الكثير من حالات الافتراء والتنمر على السوريين وهي تتسبب بمشاحنات».

كل ذلك **يولّد مشاعر عدوانية وانتقام**، فقد جاء على لسان أحدهم في قوله: «أحدهم توعّد إذا عاد إلى سوريا سينتقم ممن ظلمه من اللبنانيين في حال التقى بهم».

**ترك العمل:** في بعض الحالات لا يطيق العامل الاستمرار في العمل بسبب **كثرة المشاكل وتكرارها** فيقرر هو بنفسه ترك العمل، قالت شابة: «ابن خالتي عمل عند رب عمل لمدة ٦ سنوات، وكان في كل مرة يكسر عليه الأجر (يأكلوا حقه)، فترك العمل وعاد إلى سوريا رغم الحرب والوضع السيئ ولم يأخذ حقه عن كل السنوات السابقة».

**العنف:** تطوّرت المشاحنات في بعض الحالات بين الشباب وأصحاب العمل ووصلت إلى استخدام العنف. قال شاب: «ضربته لأنه شتمني وشتّم بلدي، شتمني ورفع صوته فضربته ورحلت من العمل»، وقال آخر: «أحد أرباب العمل أكل حقي، زرتة كي أطالب بحقي فضربني وطردني من بيته»، روى مشارك آخر قصته: بأنه عمل ثلاثة أشهر في البناء وأن صاحب الورشة أخذ نصف أجره، وعندما حاول الاعتراض ضربه مع أشخاص آخرين وهدده بالقتل، فاضطر للسكوت والذهاب للعمل حتى النهاية، قائلاً «لا أملك خياراً آخر سوى العمل والرضوخ».

### ٣. عدم وجود المشاحنات

في محاولة للتدقيق في البيانات الدّالة على عدم وجود مشاحنات، لم يكن هناك ما يمكن رصده والوقوف عنده، بحيث لم يذكر الشباب السوريون أن **التفاهم** كان وراء عدم وجود مشاحنات بينهم وبين أرباب العمل مثلاً، كما لم يكن **احترام الحقوق** سبباً وراء ذلك... باستثناء شابة قالت: «إن جو العمل في الأرض هادئ ولا أحتك بأحد ولم يحدث معي أي مشاحنات».

### ٤. مشاكل مع الزملاء

قدّم الشباب السوريون ما يدلّ على وجود مشاكل مع الزملاء، وهي عديدة؛ وتؤدّي إلى جوّ سلبّي ولا تختلف كثيراً عن تلك التي بينهم وبين أرباب العمل وإن اتخذت عناوين متميزة عنها بعض الشيء، فهي صورة مبنية على العنصرية والتنمر والتحرّض والاحتّيال والتحرّش.

واعتبروا أنه يجب **تجاهل هذه المشاحنات** منعاً لخسارة فرصة العمل، «اتفق المشاركون على جواب بأن المشاحنات والمضايقات تحصل مع الجميع، وأن الإنسان يجب أن يصبر ويتجاهل ويحاول عدم التجاوب مع افتعال المشكلات كي لا يخسر عمله» وفق ما نقله مقرر الجلسة.

في المقابل لم يقدّموا أي أسباب وراء هذه المشاحنات يكون الطرف المسؤول عنها الشباب أنفسهم، والمقصود به العامل، وعادةً قد تنشب مشاحنات يقف وراءها العامل نفسه وأداؤه، غير أن الشباب السوريين لم يذكروا ما يعود إلى تقصير من قبلهم، أو مشاغبة، أو إخلال بالدوام، أو غيره.

### ٢. نتيجة المشاحنات

انتهت المشاحنات بين الشباب السوريين وأرباب عملهم بصورة إيجابية أحياناً تمثلت بتقديم حلّ، أو بطريقة سلبية فلجأ رب العمل إلى عدم دفع الأجر وطرد العامل، والعامل نفسه ترك العمل بنتيجة هذه المشاحنات، واستخدم الطرفان العنف أحياناً.

**حلّ المشاكل:** انقضت بعض المشاحنات بمعالجة السبب الذي كان وراءها، وقال أحد الموجودين: «تشاجرت مع زملاء لبنانيين، ولكن صاحب العمل يحرص على إخماد المشاكل لأن في ذلك مصلحة لعمله».

**الطرد:** كما أدّت بعض المشاحنات إلى إنهاء علاقة العمل وطرد العامل من العمل، فذكر أحد الشباب: «أحد أرباب العمل أكل حقي، زرتة كي أطالب بحقي فضربني وطردني من بيته»، وذكرت إحدى المشاركات واقعة طردها نتيجة **تعرّضها للتحرّش**، قائلة: «تم طردني من العمل بعد حصول مشاحنات بيني وبين شخص كان يتحرّش بي، فقالت لي مديرتي «إنني السورية يلا اطلعي لبرا» وأضافت أنها لم تفعل مشكلات و«كبرت عقلها».

**منافسة:** وهي ناتجة عن دخول غير مسبوق للعمالة السورية التي تنافس اللبنانيين على الكثير من المهن والأعمال والحرف، قالوا: «هناك مشاحنات تحصل معهم إما مع أصحاب العمل أو العمال اللبنانيين واعتبروها أموراً عادية لأنهم سوريون أو نتيجة وجود الكثير من المنافسة في العمل»، كما تحصل بين السوريين أنفسهم حيث قال آخر: «إنه كان يتشاجر مع زملاء سوريين له بسبب التزاحم على العمل والحسد والتنافس».

**عنصرية:** أشار الشباب سابقاً إلى العنصرية الموجهة إليهم من قبل أرباب العمل، وقدموا أيضاً مواقف للتعبير عن عنصرية زملائهم تجاههم، قال أحد المشاركين: «كل مشاكل بالشغل سببها أي سوري»، وقالت مشاركة: «مهما كان السوري متميزاً بعمله سيكرهه اللبناني لأنه يظن أننا خربنا بلده».

**تحريض:** وشكل آخر من أشكال المشاكل التي يتعرّض لها الشباب السوريون مع زملائهم بالعمل وهو تحريض رب العمل من قبل عامل آخر بهدف أذيته، روى أحدهم: «أنه يتعرض أحياناً لمشاكل مع زملائه ويحاول تحاشيها، وأعطى مثلاً عن إحدى المرات التي اتهمه بها عامل لبناني آخر أنه يسرق من المحصول في محاولة لأذيته». وبحسب قولهم يحصل التحريض بموجب **اتهامات كاذبة** يفتعلها الزملاء بحقهم، فيما شارك آخر بتجربته حيث قال: «تشاحنت مع عامل سوري آخر بسبب التنافس على العمل، حيث اتهمني العامل الآخر بأني تحرّشت بآبنة أخي المدير».

**تنمر:** بالإضافة إلى التمييز والتحريض عانى الشباب من التنمر، قال أحد المشاركين: «إن أخاه يتعرض لتنمر بالعمل من زملائه بسبب شكله، ويتشاجر معهم دوماً، معتبراً أن هذا الأمر يحصل في كل مكان، ولكنهم مضطرون للسكوت»، واللافت أن بعض الشباب السوريين عانى من وجود حالات تنمر بين العاملين **السوريين أنفسهم**، وقال: «إنها تحصل بين السوريين أنفسهم أكثر مما تحصل مع اللبنانيين».

**احتيال:** كما كان هناك ممارسات بين الزملاء يسودها الاحتيال والغش، ذكرت إحدى المشاركات: «أن أباهما تضارب مع زميله بالعمل بسبب الغش والكذب».

**تحرّش:** ومن المشكلات التي تتعرض لها الشابات السوريات التحرش من قبل زملائهن في العمل، هذا ما خلصت إليه مقررة إحدى جلسات الشابات: «تحدثن عن حوادث تحرش تتعرض لها النساء بشكل مستمر، ليس فقط من زملاء لبنانيين بل من سوريين حتى»، واللافت هنا إثارة هذا الموضوع على الرغم من التكتّم الذي يلف هذه الموضوعات في بيئة هذه الشابات المحافظة.

## خلاصة عامة

استخدم الشباب المنخرطون في الحياة المهنية في التجمعات السورية عبارات قوية للدلالة على قلّة الفرص المتاحة أمامهم.

وهم يُرجعون السبب بشكل مركزي إلى الجنسية التي على أساسها يحصل التمييز على المستويين الاجتماعي والقانوني. واعتبرت نسبة كبيرة من الشباب أن جميع هذه الممارسات موجهة ضدهم بهدف التضييق عليهم وترحيلهم إلى بلادهم.

كما يعتبرون أن الوضع الاقتصادي المتعثر أثر في فرصهم المحدودة والمحددة أيضاً، حيث انخفضت فرصهم في الزراعة مع انخفاض الأراضي المخصصة للزراعة مع العلم أنه يُعتمد عليهم في هذه الحقول، كذلك توقف رخص البناء حدّ من فرصهم في العمل بورش البناء بعد أن كانوا تاريخياً اليد العاملة المسيطرة على هذا القطاع في لبنان، مما حدّ أكثر من فرصهم.

و تدرك المرأة السورية النازحة مسألة إقصائها عن سوق العمل، وترتبط ذلك بالتنميط الجنسي الذي يعود إلى موروث ثقافي معين كما يبدو في هذه البيئات المهمشة، وفي حين تطمح المرأة أن تكون فرداً منتجاً وعنصراً مهماً من رأس المال البشري في مجتمعها، فإنها تجد نفسها أمام عملية إقصائها وإخراجها من معادلة القوى العاملة والمُنتجة.

وتزداد معاناة هؤلاء الشابات بسبب معوّقات إضافية، حيث يجدن أنهن أمام وضعية جديدة، تتمثل بمزيد من التشدد والقلق من قبل الأهل بسبب إقامتهم ضمن البيئة اللبنانية. يشعر السوريون القادمون إلى لبنان أن البيئة اللبنانية المستضيفة لا تحميهم بل تستغلهم وتستغل بناتهم وأخواتهم، فتجد الشابات أنهن مجدداً أمام عائق جديد لعملية انخراطهن في الحياة الاجتماعية عموماً، وفي سوق العمل خصوصاً، وبدل من تمكينهن وحمايتهن يتم عزلهن وإقصاؤهن.

الصورة التي يقدمها الشباب عن حياتهم المهنية يطغى عليها التمييز والعنصرية بكل ألوانهما، وتبقى طبقة غير مرئية من قبل الشباب الذكور، فهؤلاء لا يدركون أي لون من ألوان التمييز والعنصرية تتعرّض له الشابة السورية، فهي غير حاضرة في ذهنهم ضمن القوى العاملة، فينكر الشباب ما تتعرّض له الشابات في بيئة العمل، إذ غاب هذا الكلام كلياً عن مجموعاتهم.

يتمتع الشباب من المعوّقات القانونية المتمثلة باستصدار إقامات قانونية بسبب شروطها المكلفة وغير المتوفرة. يجد الشباب أن كل هذه المعوقات تقلل من نسبة انخراطهم كنازحين في سوق العمل في البلد المضيف تمهيداً لاندماجه اجتماعياً، كما ينظرون إلى تسجيلهم على لوائح مفوضية الأمم المتحدة للاجئين وتبعاته لجهة منعهم من العمل أنه يبقّيهم خارج دورة الحياة الاقتصادية اللبنانية.

ويشعر الشباب أنهم تحولوا إلى عمال موسمين بشروط عمل قاسية ومذلة أحياناً وأجور منخفضة، وأنهم محرومون من كل التأمينات والضمانات، وهذا يبقّيهم في أسفل سلم الوظائف. في النهاية يجدون أنفسهم مجبورين على العمل بصورة غير شرعية مما يعرّضهم لمزيد من الاستغلال والتهميش.

تمسك الشباب في كلامهم بالروابط الأسرية كشكل من أشكال الدعم والحماية في ظلّ الظروف الصعبة التي يمرون بها ومعاناتهم المتعددة، مما دعاهم إلى الاعتماد على العائلة بشكل أساسي في عملية البحث عن عمل. ويعتقد الشباب أن الجمعيات المهتمة بواقعهم كنازحين تجهد في تأمين الفرص لهم، ويقلقون من المساعدة المقدمة إليهم من مجموعة من المواقع الجديدة التي فرضها واقع النزوح الجديد عليهم كشاويش المخيم، أو صاحب أرض المخيم وأحياناً مالك المسكن، خوفاً من مزيد من الاستغلال والاستقواء، مما يرسّخ شعورهم بالدونية والتبعية.

لا يتوجه الشباب نحو الاستعانة بالمنظمات السياسية، والمنظمات الدولية، والأحزاب، كما ذكروا الواسطة مرةً وحيدة، «لا يعمل إلا من لديه واسطة فقط»، وفي ذلك مفارقة لم نعتدها عند الحديث عن العمل في مجتمعاتنا بشكل عام، حيث تكون الواسطة محل شكوى دائمة. إذًا، من الواضح أن الشباب السوريين لم ينسجوا شبكات علاقات واسعة ونفوذ، ولم ينخرطوا في الحياة الحزبية للاعتماد عليها في هذه المواقف.

ويرجع الشباب العلاقة السيئة بينهم وبين أرباب العمل إلى العنصرية والتمييز الحاصل بحقهم على مستوى شروط العمل والمعاملة وحرمانهم من حقوقهم، ولديهم شعور أنهم من دون أي حماية أو مرجعية تنصفهم، إلى حدّ يشبهون حياتهم بالعبودية بسبب الشروط السيئة. لصورة التي يقدمها الشباب السوريون عن صاحب العمل صورة سلبية ومشوّهة ومُربية إذا صح التعبير، بقدر ما فيها من مشاحنات تتم لأسباب لها علاقة بالعمل أو غير ذلك، وتنتهي بالطرد الذي قد يكون ذريعة لإنهاء رابطة العقد والتّصل من حقوق العمل، وقد يرافق ذلك اتهامات وذرائع مهينة وغير أخلاقية لتعزيز موقف الطرد، أو الترك من قبلهم لفقدان الأمل بتحصيل الحقوق.

يعتبر الشباب أن رب العمل يمارس بحقهم كل أشكال العنف والتهديد والتسلّط، وتكلم ندرة من هؤلاء العاملين عن مواجهة ذلك بالعنف الجسدي كمحاولة اعتراضية، وكان لافتاً اعتماد الأكثرية الرضوخ ومجاراة الواقع والقبول به.

ينظر الشباب إلى ما يتعرّضون له أنه يدخل ضمن الإطار الطبيعي لعلاقات العمل، وهو موقف مأساوي حيث أقنعوا أنفسهم أن الأمر مقبول في ظل غياب منطق الحماية، كي يتمكنوا من الاستمرار في حياتهم.

# الحياة المهنية عند الشباب في المناطق المهمشة في لبنان مقارنة إحصائية

عدنان الأمين\*



\* أستاذ العلوم التربوية في الجامعة اللبنانية

## مقدمة

يحمل بصماته الخاصة مضموناً وأسلوباً. ما كتبه هو ملك له وهو مسؤول عنه.

إذن هناك «قاعدة مشتركة» في جمع البيانات وتфриغها وتنظيمها وتحليلها والكتابة عنها. وهناك خصوصية لكل تقرير عن النتائج.

من جهتي، وتحضيراً للتقرير الذي أنا بصددده هنا، راجعتُ كل سجل إكسيل على حدة، وعدّلت في التصنيفات بطريقة أكثر تناسباً مع الغرض الإحصائي، وبما يسمح لي بنقل البيانات من الإكسيل (Excel) إلى الـ (SPSS).

هذا من حيث تنظيم البيانات، أما لجهة تحليلها إحصائياً فيحتاج الأمر إلى بعض التوضيحات.

هناك إذن ٢٢ سؤالاً، جمعناها في ستة محاور. والمحور الحالي (الحياة المهنية) يضم خمسة أسئلة. وهناك ١٤٤ مجموعة (٤٨ مجموعة لكل جنسية). لو كانت أداة البحث هي الاستمارة لكان يجب أن يكون عدد الأجوبة في كل سؤال في جميع المجموعات ١٤٤ جواباً مع احتمال غياب (إهمال السؤال أو الامتناع عن الجواب عليه)، ويكون عدد «لا جواب» محدوداً. لكن مجموعة التركيز لها منطق آخر.

يطرح الميسرُ السؤالَ على المجموعة فيجيب المشاركون. ومهما يكن عدد الذين أجابوا على السؤال، نحتسب نزعة أكثرية المتكلمين (توجد فرص عمل أو لا توجد فرص عمل مثلاً). هنا يكون مجموع المجموعات المجيبة كاملاً (١٤٤). وتعزى فيه حالات عدم الجواب إلى أخطاء إدارية، مثل قفز الميسر عن الموضوع أو إهمال المقرر للجواب على هذا

سوف أقوم هنا بتحويل البيانات النوعية (الاستشهادات) في المجموعات السكانية الثلاث إلى بيانات كمية. طبعاً سوف نفتقد بهذه الطريقة حرارة الاستشهادات ويغيب عنا الكلام الحي الذي نطق به الشباب. لكن التعرف على الفروق بين اللبنانيين والفلسطينيين والسوريين العائدة إلى وضع كل جنسية في المجتمع اللبناني، والتشابهات العائدة إلى تشابه أوضاع التهميش بين الجنسيات الثلاث، لم يكن (هذا التعرف) ممكناً إلا من خلال المقارنة الإحصائية. والمقارنة هنا سوف تشمل الفروق والتشابهات بين الذكور والإناث أيضاً.

أساساً تم تفرغ محاضر جلسات مجموعات التركيز في سجلات إكسيل. هناك ٢٢ سؤالاً طُرحت على كل مجموعة، وقد وضع لكل سؤال سجل، أي ٦٦ سجل إكسيل. كل سجل يتضمن جميع الاستشهادات في كل مجموعة تركيز موزعة في مواضيع وفئات فرعية. كل مجموعة عُرّفت برقم تسلسلي وباسم المنسق الذي أدار العمل الميداني وسلم محضرها، وعُرّفت أيضاً بجنس أفراد المجموعة.

المواضيع والفئات تم تحديدها بعد عدد من التجارب ووُضعت في اصطلاح (code) خاص أيضاً بكل سؤال. وهي ٢٢ اصطلاحاً لأن الاصطلاح الواحد يتعلق بالسؤال وليس بالجنسية. هذه الطريقة وقّرت قاعدة مشتركة تسمح بالمقارنة بين الجنسيات الثلاث. بعد إنجاز الباحث المساعد تفرغ كل سؤال تحت إشرافي في ثلاثة سجلات، كنت أرسل إلى كل باحث من الباحثين الثلاثة في الفريق السجل الذي يعنيه، لأن كلاً منهم أخذ على عاتقه العمل على جنسية واحدة. وكان لكل باحث ملء الحرية بأن يتعامل مع البيانات المرسلّة إليه بالطريقة التي يراها مناسبة بما في ذلك إعادة التجميع والتفريع. وطبعاً لكل باحث أسلوبه في التفكير وفي الكتابة. صحيح أن هناك اجتماعات مستمرة كانت تعقد بين أعضاء الفريق كنا نداول فيها جميع الشؤون المتعلقة بالسجلات والمواضيع والفئات وخطط التقارير التي ستُحضّر ومنهجية الكتابة، إلا أن ما كتبه كل من الزملاء أعضاء الفريق

٥ سؤال ٧: ما هي فرص العمل المتاحة لكم؟، سؤال ٨: هل تبحثون عن عمل؟، سؤال ٩: ومن يساعدكم عادة؟ سؤال ١٠ (خاص بالذين يعملون) كيف يتعامل أرباب العمل مع العاملين في المؤسسة؟، سؤال ١١ (خاص بالذين يعملون): هل حصلت مشاحنات مع أرباب العمل، احتجاج، تشويش، الخ؟

السؤال في إعداد المحضر، ومثل هذه الأمور يحصل ولو نادراً، ولا نستطيع العودة إلى الوراء.

لكن أحياناً يكون الغياب عائداً إلى طبيعة السؤال. فالسؤال رقم ١٠ (انظر الهامش) دعا الذين لديهم خبرة في العمل إلى الكلام. وفيه انخفض عدد المجموعات المجيبة إلى ١١٦ مجموعة (غابت ٢٨ مجموعة)<sup>٦</sup>.

غياب المجموعة ككل (للسببين المذكورين أعلاه) يسهل حصره واحتسابه من المجموع. ما يستوجب عملاً إضافياً في الإحصاء هو أنه بعد أن يحصل الميسر على أجوبة المجموعة المباشرة على السؤال، ينطلق النقاش حول الموضوع المطروح، وهو نقاش مفتوح، يحتمل الكثير من الجوانب أو المواضيع الفرعية. منها مثلاً أسباب قلة الفرص، أو معوقات الحصول على عمل أو المهن الممكنة، الخ. وتحت كل من هذه المواضيع الفرعية (التي استخرجناها من المحاضر) يذهب الشباب في اتجاهات شتى. فتحت موضوع فرعي مثل «أسباب قلة فرص العمل» يتحدث بعض المشاركين عن الوضع الاقتصادي في البلاد، وبعضهم عن منافسة الجنسيات الأخرى، الخ. النتيجة الأولى أن عدد المجموعات التي تتكلم عن الأسباب سيكون مختلفاً عن عدد المجموعات التي تتكلم عن النتائج، أو أي جانب آخر ذهب إليه النقاش. وهذا ما سنلاحظه في البيانات الإحصائية بوضوح. النتيجة الثانية أن بعض المجموعات قدمت أكثر من سبب واحد أو أكثر من نتيجة واحدة في تفسير قلة الفرص أو كثرتها. في هذه الحالة صنفنا جواب المجموعة «متعددًا». وقد يكون يتراوح عدد الأجوبة في حالة «المتعدد» بين ٢ و ٥ مثلاً. وهذه النقطة سوف أوضحها في الفقرة التالية.

لنفترض أن ٧٧ مجموعة لم تتطرق إلى موضوع معين (أسباب قلة فرص العمل) و ٥٤ مجموعة قدّمت كل منها

جواباً واحداً<sup>٧</sup> و ١٣ مجموعة قدمت جواباً «متعددًا»، وأن كل جواب «متعدد» تضمن سببين. هكذا يكون مجموع الأجوبة في فئة «متعدد» ٢٦ جواباً (٢×١٣) ويكون المجموع الإجمالي للأجوبة ٨٠ جواباً (٢٦+٥٤). هذا العدد (٨٠) هو أكبر من المجموع البسيط ٧١ (١٤٤-٧٧). أما إذا كان السؤال مولداً للكثير من الكلام فقد يصل مجموع الأجوبة إلى ١٦٠ جواباً، أي أكثر من العدد الأصلي للمجموعات، وهذا ما حصل بالضبط في موضوع المهن الممكنة<sup>٨</sup>. وقد تجاوز أحياناً الـ ٣٠٠. أما إذا انخفض مجموع الأجوبة إلى ٣٠ وما دون فقد اعتبرت أن الجانب المعني لا يستحق التوقف عنده إحصائياً.

هذا سر غني مجموعات التركيز، وجمال قراءة محاضرها ثم صعوبة تحليلها لاحقاً. سؤال «ما هي فرص العمل المتاحة لكم؟» سؤال بسيط واحد وانطلق الكلام. جواباً على هذا السؤال بلغ حجم كلام اللبنانيين ٢,٤٦٦ كلمة، وارتفع الحجم إلى ٤,١٢٥ كلمة لدى الفلسطينيين، أما السوريون فكانوا أقرب إلى اللبنانيين (٢,٦٣٩ كلمة). ولكل سؤال من أسئلة هذا المحور الخمسة حجمه في عدد الكلمات، ولكل جنسية أيضاً حجم كلام خاص بها. لكن المقارنة التي سأقوم بها محصورة بعدد المجموعات.

ما تبين لاحقاً من المحاضر (التي صار اسمها سجلات إكسيل) هو أن المجموعات تشاركت في أمور كثيرة من تلقاء نفسها واختلفت في أمور كثيرة. وهذه «الأمور الكثيرة» هي التي سمحت بكتابة أوراق عن كل جنسية على حدة (الفصول

٧ أقصد بالجواب الواحد ليس عدد المتكلمين في المجموعة،

بل ماهية الجواب (عزو السبب إلى الوضع الاقتصادي) ولو تكرر هذا السبب لدى ٣ مشاركين مثلاً.

٨ لم تطرح ٤٦ مجموعة موضوع المهن الممكنة. وبين

المجموعات التي طرحت هذا الموضوع هناك ٦ مجموعات تحدثت عن المهن الجامعية، و ٢٦ مجموعة عن المهن الخدمانية و ١٧

مجموعة عن المهن اليدوية (المجموع حتى الآن ٤٩ مجموعة)،

وطرحت ٤٩ مجموعة جواباً متعددًا. بعد فرز الأجوبة المتعددة حصلنا على ١١١ جواباً. لذلك كان المجموع ٤٩+١١١= ١٦٠.

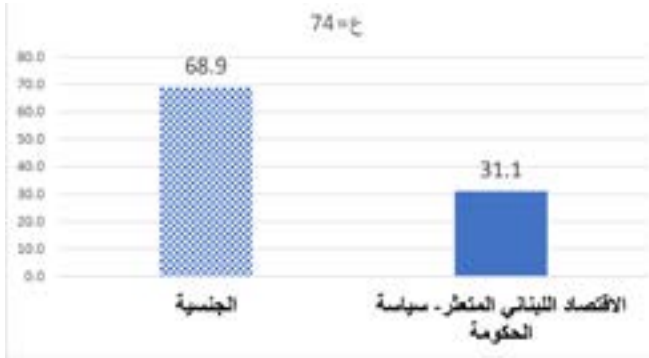
٩ أنظر هذه المجاميع وتنوعها في أعلى كل من الرسوم البيانية.

٦ غابت ١٢ مجموعة لبنانية (من ٤٨)، ١٠ مجموعات فلسطينية (من ٤٨)، و ٦ مجموعات سورية (من ٤٨).

## ٢. يعزو الشباب قلة الفرص إلى المنافسة القائمة على الجنسية بالدرجة الأولى.

لا فروق بين الجنسيات (هناك تشارك في عزو السبب إلى الجنسية): اللبنانيون يقولون إن السوريين يأخذون الفرص من طريقهم، الفلسطينيون يقولون إنهم لا يجدون عملاً لأن القانون يمنعهم من العمل بسبب جنسيتهم ولأن السوريين ينافسونهم بتدني أجورهم، والسوريون يقولون إن اللبنانيين يستبعدون السوريين.

لا فروق بين الجنسين.



## ٣. معوقات الحصول على العمل إذا وجدت تتركز في شروط العمل في ثلثي الحالات، وهي اجتماعية في ثلثها.

لا فروق بين الجنسيات.

هناك فروق بين الجنسين: الذكور تعوقهم شروط العمل (تصل النسبة إلى ٩١,١٪) والإناث تقيدهم المعوقات الاجتماعية (تصل النسبة إلى ٥٢,٣٪).

السابقة في هذا الكتيب) وهي التي تسمح الآن بالمقارنة بين الجنسيات بحثاً عن النقاط المشتركة والنقاط المختلفة أيضاً.

تهدف المقارنة الإحصائية إلى:

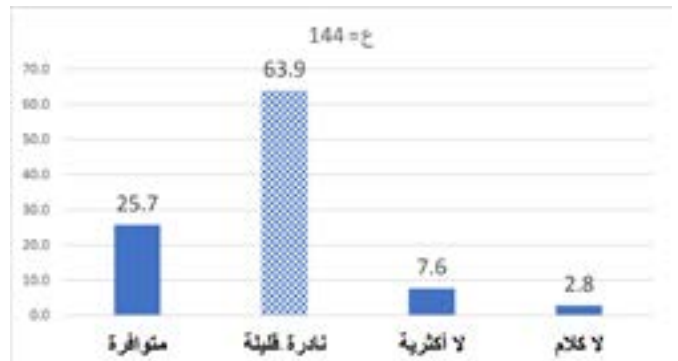
- استخراج ما يجمع المجموعات الثلاث طالما أنها تعيش في شروط تهميش اجتماعي متشابهة.
- استخراج الفروق، بين الجنسيات وبين الجنسين.
- استخراج اتجاهات عامة حول الحياة المهنية للشباب في المجموعات المهتمة في لبنان. وهذه الاتجاهات سوف نضعها في نهاية العرض الذي يلي، تحت عنوان: «خلاصة».

## نتائج المقارنة

### ١. يعتبر الشباب في المناطق المهتمة أن فرص العمل المتاحة لهم نادرة أو قليلة.

ثمة فروق بين الجنسيات: ترتفع نسبة القول إن الفرص نادرة أو قليلة عند المجموعات السورية إلى ٧٩,٢٪ (المعدل العام لهذا الجواب هو ٦٣,٩٪ كما هو ظاهر في الرسم البياني).

لا فروق بين الجنسين.



#### ٥. العوامل المساعدة في إيجاد عمل: الكفاءة ثم الوساطة ثم الصفات الشخصية

ثمة فروق بين الجنسيات: تزيد عند اللبنانيين حصة الوساطة (٥٣,١٪) وتزيد عند السوريين حصتا الكفاءة والجهد (٥٢,٩٪) والصفات الشخصية (الجنس - العمر - المظهر - الحظ) (٤١,٢٪).

وهناك فروق بين الجنسين: تزيد عند الذكور حصة الوساطة (٤٤,٤٪).

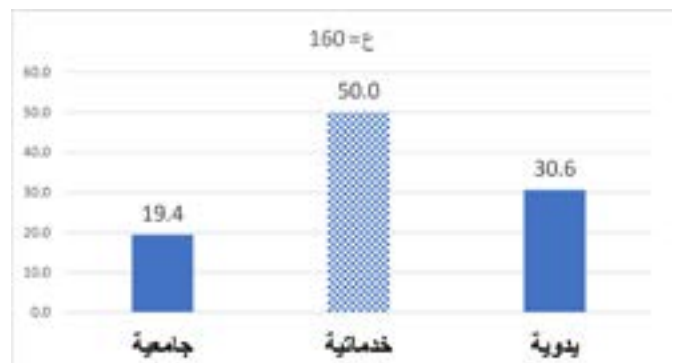


شروط العمل: نوع العمل، الدوام، الثبات، الأجر، العطل وإجازات العمل، الخ.  
معوقات اجتماعية: موقف الأهل، الزوج، عمل الفتاة، الحجاب، العادات، الخ

#### ٤. المهن الممكنة التي وردت على لسان الشباب خدماتية بالدرجة الأولى.

ثمة فروق بين الجنسيات: عند اللبنانيين ترتفع حصة المهن الجامعية (إلى ٣٠,٣٪) والخدماتية (إلى ٥٨,٩٪)، وتزيد عند السوريين حصة المهن اليدوية (٤٤,٨٪).

وهناك فروق بين الجنسين: ترتفع نسبة المهن اليدوية عند الذكور (٣٨,٩٪) وترتفع حصة المهن الجامعية عند الإناث (٢٨,٦٪).



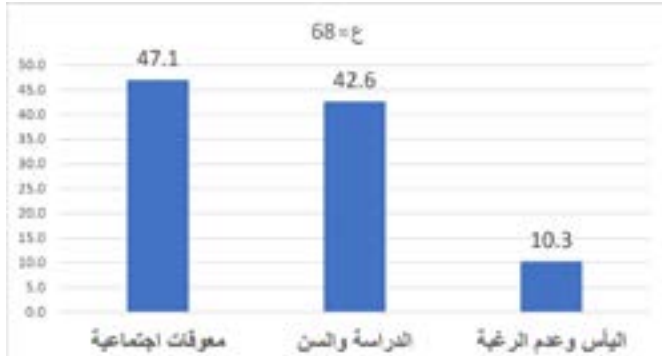
مهن يدوية: نجار، حداد، بلاط، دهان، كهربائي، ميكانيكي، الخ.  
مهن خدماتية: حلاق، كوافيرة، خياطة، بائع في محل ملابس، في مقهى، ديليفيري، في محل فيديو، الخ  
مهن جامعية: تمريض، تعليم، محاسبة، الخ

#### ٦. أقل من نصف الشباب في المناطق المهمشة كانوا يبحثون عن عمل (صيف ٢٠١٩)

ثمة فروق بين الجنسيات: تزيد حصة «لا تبحث عن عمل» عند اللبنانيين (٤٧,٩٪) وحصة الذين يبحثون عن عمل عند السوريين (٥٨,٣٪)، وينقسم الفلسطينيون أكثر من غيرهم بين الموقفين (لا أكثرية: ٢٩,٢٪)

وهناك فروق بين الجنسين: الذكور يبحثون عن عمل بصورة أكبر (٥٤,٢٪) وتزيد حصة من لا يبحث عن عمل عند الإناث (٥٢,٨٪).

هناك فروق بين الجنسين: يغلب العامل الاجتماعي عند الإناث (٥٧,٧٪)، وعامل الدراسة والسن عند الذكور (٧٥,٠٪).

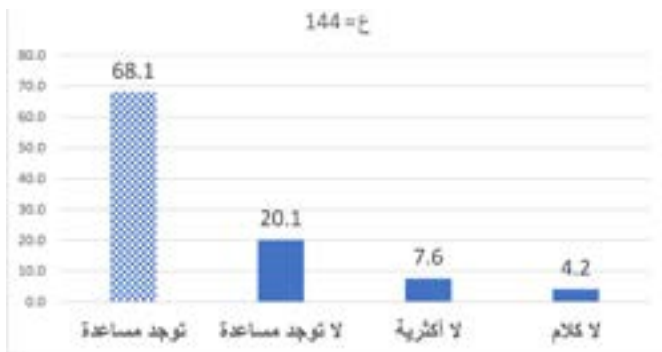


معوّقات اجتماعية: رفض الأهل، رفض الزوج، التزامات أسرية، الخ.

#### ٩. توجد غالباً مساعدة في إيجاد عمل

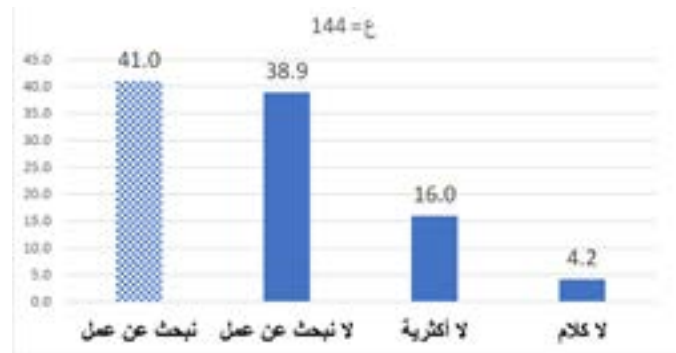
ثمة فروق بين الجنسين: تزيد حصة «لا توجد مساعدة» لدى المجموعات السورية (٣٣٪).

وهناك فروق بين الجنسين: ترتفع حصة «توجد مساعدة» لدى الذكور (٧٧,٨٪).



#### ١٠. يتكل الشباب كثيراً على شبكة العلاقات الشخصية في البحث عن عمل لكن حصة الجمعيات والإنترنت محفوظة

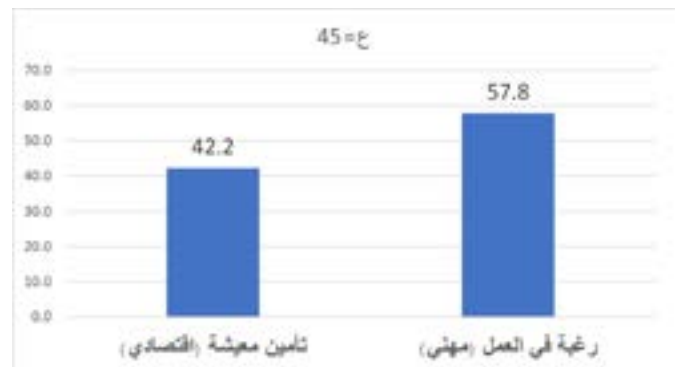
ثمة فروق بين الجنسين: تزيد حصة «أهل وأقارب» عند الفلسطينيين (٣٤,٣٪) وترتفع نسبة «جمعيات وإنترنت» عند السوريين (٥٣,٨٪).



#### ٧. من كانوا يبحثون عن عمل ركّزوا على الرغبة في العمل (الجانب المهني) كسبب للبحث أكثر من السعي إلى تأمين المعيشة

ثمة فروق بين الجنسين: تزيد عند الفلسطينيين «الرغبة في العمل» (٧٥٪)، وترتفع عند السوريين نسبة «تأمين المعيشة» (٦١٪).

وهناك فروق بين الجنسين: رغبة في العمل عند الذكور (٦٧,٩٪)، وتأمين المعيشة عند الإناث (٥٨,٨٪).



رغبة في العمل: اكتساب خبرة، السيرة الذاتية، الرغبة في العمل، فرصة عمل أفضل، عمل مناسب، الخ  
تأمين المعيشة: إعانة الأهل، تأمين مصروف، تأمين إيجار المنزل، الحصول على لقمة عيش، الخ

#### ٨. معوّقات البحث عن عمل اجتماعية وذاتية

هناك فروق بين الجنسين: يغلب عامل الدراسة والسن عند اللبنانيين (٥٥,٦٪) والفلسطينيين (٥٣,٦٪)، ويغلب عند السوريين العامل الاجتماعي (٧٢,٢٪).

لا فروق بين الجنسين.

معظم الذين يعملون يقولون إنهم يتلقون معاملة سيئة من رب العمل

ثمة فروق بين الجنسيات: ارتفعت نسبة السوريين الذين تكلموا عن معاملة سيئة إلى ٧٧,١٪.

لا فروق بين الجنسين.



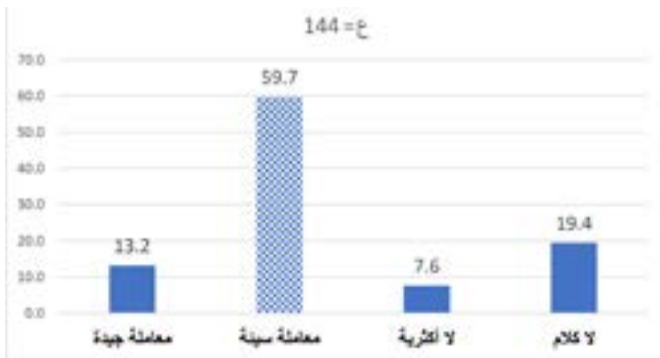
١١. لكن مع الانتقال إلى إيجاد عمل أو الحصول على عمل يلجأ الشباب إلى شبكة العلاقات الشخصية والسياسية، مقابل قلة قليلة تلجأ إلى العلاقات اللاشخصية.

ثمة فروق بين الجنسيات: تزيد حصة «أهل وأقارب» عند الفلسطينيين (٥٠٪) وحصة «أحزاب ومنظمات» عند اللبنانيين (٣١,١٪) وحصة «شخصيات وجمعيات» عند السوريين (٦٦,٧٪).

لا فروق بين الجنسين.



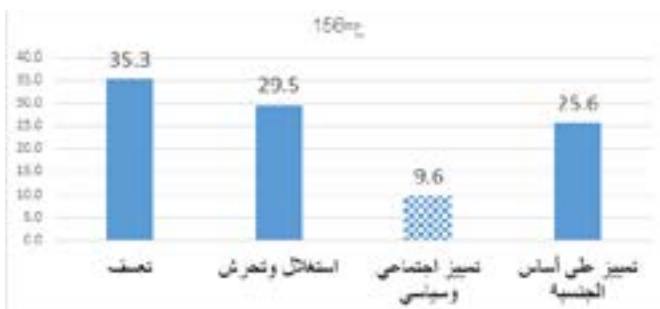
شخصيات: أشخاص معنويون لا صلة شخصية تربطهم بالشباب، مثل رئيس بلدية، شاووش المخيم، مدير مؤسسة، الخ.  
العلاقات اللاشخصية: الجمعيات التطوعية التي توفر تدريباً مهنيًا، والشخصيات



١٢. كلام الشباب عن العلاقة السلبية مع ربّ العمل وأشكالها أكثر غزارة (٣٤٢١ كلمة) من كلامهم عن العلاقات الإيجابية (٧٤٧ كلمة هناك)، وهو أكثر تنوعاً، ويغطي أربعة معانٍ.

وهذه الصورة عامة لدرجة أنه لم تُلاحظ فروق بين الجنسيات، باستثناء ظهور نسبة أعلى عند اللبنانيين الذين يتحدثون عن التمييز الاجتماعي والسياسي (٢٨,١٪).

ولا فروق بين الجنسين.

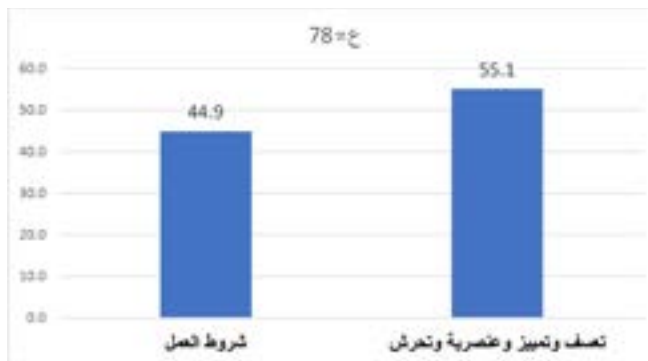


التعسف: عنف، تسلط، ظلم، إهانة، استنساب، فوقية

١٥. أما سبب المشاحنات فيعزوه الشباب إلى سلوك ربّ العمل أكثر مما يعزونه إلى شروط العمل.

هناك فروق بين الجنسيات. يثير اللبنانيون بصورة أكبر شروط العمل (٦١,١٪)، في حين يزيد عند السوريين الكلام عن التعسف والتمييز والعنصرية والتحرش (٦٨,٨٪).

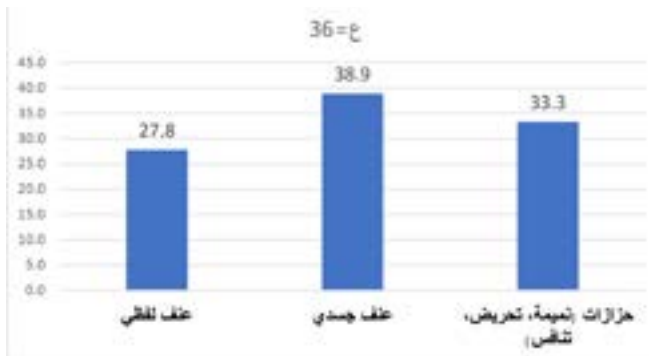
ولا فروق بين الجنسين.



١٦. تتراوح المشاحنات بين العنف والحزازات.

ثمة فروق بين الجنسيات: يتحدث اللبنانيون عن الحزازات أكثر من غيرهم (٧٥٪) والفلسطينيون عن العنف اللفظي أكثر من غيرهم (٣٨,٥٪).

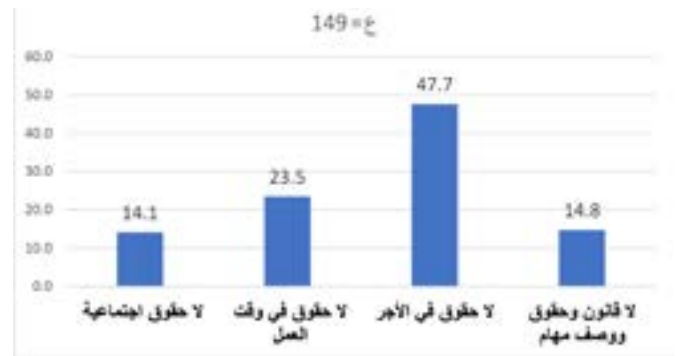
وترتفع لدى الذكور حصة الكلام عن العنف الجسدي (٤٨٪) في حين ترتفع حصة الحزازات عند الإناث (٤٥٪).



١٣. ومع الانتقال إلى شروط العمل السيئة التي يعيشونها يتدفق الكلام ويتجسد إدراك الشباب بغياب الحقوق.

ثمة فروق بين الجنسيات: السوريون أثاروا أكثر من غيرهم غياب الحقوق في وقت العمل (٣٣,٣٪) وفي الأجر (٥٧,٧٪). في حين أن غياب القانون والحقوق عموماً أثاره بصورة أكبر اللبنانيون (٢٤,٤) والفلسطينيون (٢٦,٧٪).

لا فروق بحسب الجنس.



١٤. في حوالي نصف المجموعات فقط تحدث الشباب عن وجود/عدم وجود مشاحنات مع ربّ العمل وفي الغالبية الساحقة من هذه الحالات أكدوا وجود مشاحنات.

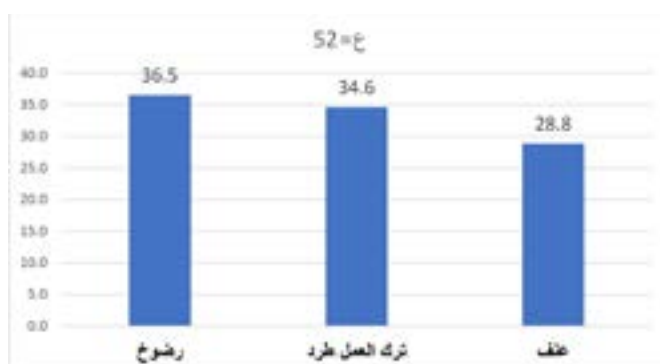
لا فروق بين الجنسيات.

ثمة فرق بين الجنسين: الإناث كن أكثر صمتاً (لا كلام) في هذا الموضوع (٥٩,٧٪)، والذكور كانوا أكثر تورطاً في المشاحنات (٥٩,٧٪).



١٧. وبطبيعة الحال فإن الأمور تنتهي إلى أحد أمرين:  
الرضوخ لمشينة رب العمل أو ترك العمل (أو الطرد من العمل).

لا فروق مهمة بين الجنسيات، فقط زادت نسبة الفلسطينيين الذين تحدثوا عن الطرد - ترك العمل (٤٧,١)، كما زادت نسبة الحديث عن الطرد - ترك العمل بسبب الخلاف مع رب العمل لدى الإناث (٥٠٪).



## الخلاصة

- ▶ يعيش الشباب في المناطق المهمشة (٢٠١٩) تحت وطأة فكرة قلة - ندرة فرص العمل المتاحة لهم.
- ▶ يعزو الشباب هذه القلة إلى الهوية (الجنسية) بالدرجة الأولى (تمييز أو بصمة).
- ▶ المهن التي يشعرون أنها «ممكنة» تقع في غالبيتها في القطاع غير الرسمي (non formal).
- ▶ والمفارقة أن هناك نوعاً من توزيع العمل (work division) بين الجنسيات الثلاث كما لو أن هناك ثلاثة أسواق عمل، لكل جنسية سوق.
- ▶ يسيطر على الشباب في المناطق المهمشة شعور قوي بعدم وجود قانون وحقوق وبسيادة التعسف، إلا الفلسطينيين فالقانون هو الذي يمنعهم من العمل.
- ▶ ويغلب لدى هؤلاء الشباب الحديث عن سماتهم الشخصية في البحث عن عمل أكثر من السمات المهنية، الأمر الذي يعكس ضعف تعليمهم وتدريبهم، من جهة، وضعف القنوات الرسمية في التوظيف.
- ▶ العلاقات مع ربّ العمل بالنسبة للذين يعملون في مثل هذه الظروف سيئة، يتخللها تمييز واستغلال وتحرش وعنف. وبما أن العمل يتوافر عموماً في قطاعات غير رسمية تغيب جميع أنواع الحقوق وتشيع فيه أنواع العنف اللفظي والجسدي (والنصب على السوريين).
- ▶ يعتمد الشباب في المناطق المهمشة على شبكة العلاقات الاجتماعية (الشخصية) بالدرجة الأولى كميّار (سليبي أو إيجابي)، أو كمرجعية في البحث عن عمل وفي المساعدة على إيجاد عمل وفي العلاقة مع رب العمل (الواسطة)، خاصة عند الذكور. وهذا يتم على حساب العلاقة اللاشخصية (الرسمية)، إلا السوريين.
- ▶ هذه المرجعية الاجتماعية نفسها هي التي تمنع الإناث من العمل، خاصة عند السوريين. وتتخذ هذه المرجعية طابعاً سياسياً (طائفة، حزب) عند اللبنانيين.
- ▶ كما تلعب المرجعية الاجتماعية دوراً ضابطاً لردود فعل الشباب تجاه العلاقة السيئة مع أرباب العمل. وفي حين تحتل العلاقات الأبوية المشهد تغيب العلاقات المهنية والجمعية (collective)، ولا أحد يذكر شيئاً اسمه «احتجاجات عمالية».
- ▶ أخيراً، تمتزج في أحاديث الشباب عدة أمور: روايات وذكريات وأخبار منقولة عن آخرين وآراء ومواقف وتصورات، وغيرها. ما يجمع هذا الغنى ويربط هذا المزيج يمكن التعبير عنه بـ«مدركات» (perceptions) الشباب. هذه المدركات، التي عبّرت عن تفاعلهم مع شروط عيشهم، هي من القوة بحيث عكست ما يجمعهم في جميع المناطق المهمشة المدروسة بقدر ما عكست خصوصية كل جنسية وخصوصية كل من الجنسين. أن تتحدث الإناث فقط عن التسلط الذكوري، هو خير بيّنة على أن هذه المدركات هي أيضاً واقعة اجتماعية (social fact).

## معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت (IFI)

يسعى معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية، في الجامعة الأميركية في بيروت، إلى تيسير الحوار وإثراء التفاعل بين الجامعيين المتخصصين والباحثين وبين واضعي السياسات وصانعي القرار في العالم العربي بصفة خاصة. ويعمل على إشراك أهل المعرفة والخبرة في المنظمات الدولية والهيئات غير الحكومية وسائر الفاعلين في الحياة العامة. كما يهتم، من خلال الدراسات والأنشطة، بتعزيز النقاش المفتوح حول جملة من القضايا العامة والعلاقات الدولية وبصياغة الاقتراحات والتوصيات المناسبة لرسم السياسات أو إصلاحها.

## الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية (LAES)

الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية هي جمعية مهنية غير سياسية لا تتوخى الربح، تأسست في بيروت عام 1995. أعضاؤها هم أساتذة أكاديميون وباحثون في المجال التربوي وينتمون إلى مختلف الجامعات والمؤسسات التربوية في لبنان. ومن أهداف الجمعية: (1) تطوير المعرفة التربوية ونشرها، (2) تعزيز المجتمع العلمي التربوي، (3) التفاعل مع الهيئات المماثلة في البلدان العربية، و(4) المساهمة في التطوير التربوي في لبنان والبلدان العربية الأخرى. ويتم العمل على تحقيق هذه الأهداف من خلال إجراء البحوث والدراسات والتوثيق والنشر وعقد المؤتمرات والحلقات الدراسية. أصدرت الهيئة أكثر من 25 كتاباً في المجال التربوي. وتلتزم الهيئة القيام بأنشطة وتنفيذ مشاريع تتلاءم مع أهدافها. وهي تتعاون مع جهات مختلفة من أجل تمويل هذه الأنشطة، ومن بين هذه: وزارة التربية والتعليم العالي، مؤسسة فورد التربوية، مكتب اليونسكو الإقليمي في البلدان العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، معهد التربية الدولية، البنك الدولي، الإتحاد الأوروبي، معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت، وغيرها. الموقع الإلكتروني: [www.laes.org](http://www.laes.org)

