

دور المؤسسة الوطنية للأستخدام في محاربة البطالة
تقرير حول أعمال التّدريب في المؤسسة الوطنية للاستخدام
في المّدة الزمنية الواقعة بين ٢٠٢٢/٥/١١ و ٢٠٢٢/٨/١
أعدّ لنيل شهادة الماستر المهنيّ في الحقوق
قسم القانون العام

إعداد

زهراء حسين التالا

لجنة المناقشة

رئيساً	الأستاذ المشرف	الدكتور حسين علي عبيد
عضواً	أستاذ	الدكتور مروان محي الدين القطب
عضواً	أستاذ	الدكتور خالد خضر الخير

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه
الرسالة، و هي تعبر عن رأي صاحبها فقط.

الإهداء

إلى الوالدين العزيزين الذين أعانوني وشجعوني على الأستمرار في مسيرة
العلم وإكمال الدراسات العليا.
إلى جدتي و جدي في عليائهما.
إلى أخي الكبير الذي أعانني منذ الصغر.
إلى كل من راهن على فشلي يوما ما.
إلى كل أحبائي أهدي لكم هذا العمل المتواضع.

شكر وتقدير

أشكر الله على فضله و منه و أحمده على توفيقه و هدايته لأتمام هذا العمل المتواضع.

وأتقدم بالشكر الجزيل للدكتور حسين عبيد على ما قدمه لنا من نصائح و توجيهات قيمة أنارت دربنا لإعداد هذه الرسالة.

المقدمة

كان لتطور الدولة وتقدمها علاقة وطيدة بين نشاطها وتمدد مجالات ممارستها وبقائها؛ وإستمرار عملها لا يبرره سوى ما تقدمه من خدمات و ما تؤمنه من منافع. فوجود المؤسسات العامة مهم جداً" في الدولة لمساعدة الدولة ومواطنيها و المساهمة في تطور الدولة اللبنانية بإنشاء مؤسسات عامة عبر القوانين والمراسيم ؛ و عليها مراقبة من قبل هيئات إدارية مختصة مثل مجلس الخدمة المدنية، ديوان المحاسبة و التفتيش المركزي إلخ...

أغلب هذه المؤسسات العامة هي خاضعة إدارياً" للمرسوم الإشتراعي* رقم ٧٢/٤٥١٧. فالمؤسسة هي وحدة مستقلة مالياً وإدارياً" تتمتع بالشخصية المعنوية ، من ضمن هذه المؤسسات العامة المنسأة، المؤسسة الوطنية للإستخدام التي نص عليها المرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ الصادر عام ١٩٧٧ في ٢٧ حزيران.

وهي تعمل كوسيط بين طالبي العمل وبين عارضي العمل ، هذه المؤسسة تعمل مجاناً" أي دون مقابل مالي. فهي أسست حتى تؤمن فرص عمل للشباب اللبناني ولديها أهداف أخرى أيضاً". كما نرى أنه ليس سوق العمل هو العلاقة النسبية بين العرض والطلب فقط، بل هو كيفية إطلاق ديناميكية تخلق فرص عمل.

من هنا إنَّ أي دراسة لسوق العمل في لبنان يجب أن تتخطى الصورة الوصفية لما هو قائم إلى طرح حلول لأزمة العمل.

و نرى لبنان منذ سنوات يعاني من أزمات متتالية، ومن ضمن هذه الأزمات ، أزمة العمل والبطالة، حيث أن أكثر الشباب اللبناني المتعلمين، وحتى غير المتعلمين لا يجدون عمل.

ومنذ ثلاث سنوات أشتدت الأزمات على لبنان، أزمات اقتصادية ، مالية ، غذائية ... إلخ و هذه الأزمات ناتجة إما عن وضع سياسي أو أممي ، و إما عن إختلال ديمغرافي مقارنة بالنمو الاقتصادي المولد فرصة عمل.

وحيث أنه منذ إحدى عشر سنة و لبنان يستقبل بالإضافة إلى اللاجئين الفلسطينيين ، اللاجئين السوريين الذين إنتشروا في جميع الأراضي اللبنانية. مما أدى على سنوات بالإضافة لأزمات لبنان أزمة إكتظاظ سكاني و تلقائياً أدى إلى زياد البطالة.

١ المراسيم هي المراسيم التي تصدر عن مجلس الوزراء

نحن في لبنان نعيش الحالتين معاً، بالإضافة إلى ضعف الدولة النازمة للشأن العام بما فيه الحركة الاقتصادية، ووجود ثلاث شعوب على الأقل حالياً" على الأراضي اللبنانية.

وإنَّ ارتفاع نسبة البطالة في لبنان لا يعود إلى تداعيات الحروب في منطقة الجوار الشرق أوسطي فقط، إنما إلى تداعيات إحتياز اللبنانيين إلى المحاور و تورطهم في هذه الحروب ما زاد وضع البطالة سوءاً" هو تدفق النازحين السوريين الذين يبحثون عن عمل في كل قطاعات الإنتاج.

بالإضافة أنهم يقبلون بأجور زهيدة ، حيث أنَّ أصحاب العمل أصبحوا يفضلون العامل السوري على العامل اللبناني و ذلك لأنهم يدفعون له أقل مما يدفعون للعامل اللبناني. سواء كان متعلم أم غير متعلم ، وبسبب هذه الأزمة التي يمر بها لبنان خاصة" منذ ثورة ١٧ تشرين عام ٢٠١٩ والتي أسهمت بشكل مباشر و غير مباشر بارتفاع الدولار وهبوط الليرة اللبنانية.

مما أدى إلى لجوء بعض الشركات اللبنانية و الأجنبية الممتنثرة في لبنان إلى إقفال أبوابها و تصريف العديد من العمال اللبنانيين الذين يعملون في هذه الشركات وجلسهم دون عمل حتى أنه أصبح هناك صعوبة في إيجاد عمل، وإن وجد المواطن اللبناني عمل فالراتب الذي يدفعونه ضئيل جداً" مقارنة" مع الغلاء المعيشي.

وفي سبيل معالجة ظاهرة البطالة* بدأت الدول الصناعية بإنشاء مراكز للتشغيل منذ نهايات القرن التاسع عشر ، و ذلك نتيجة للقلق الذي ولدته إنعكاسات البطالة الاجتماعية و الاقتصادية على المجتمعات وحينها أتجه أول تبادلات لليد العاملة نحو استخدام الوساطة في التشغيل. لكي يتمكن الباحث عن عمل من الحصول على فرصة عمل ، و يتمكن صاحب العمل من ملء المناصب الشاغرة.

و شكل إنشاء مكتب العمل الدولي في عام ١٩١٩ دفعا" هاماً" لحركة تبادل اليد العاملة ، و تبعه إنشاء وكالات استخدام عامة و مجانية تشرف عليها سلطات مركزية.

تحديد الإشكالية:

البطالة كانت ولا تزال من أبرز المشكلات الإنسانية التي رافقت الأفراد والجماعات ، كما الأنظمة لا سيما النظام الرأسمالي عبر مساره التاريخي الطويل. وجدت المؤسسات لمشاركة الدولة تنظيم العمل و تخفيف العبئ قليلا" عن الدولة. إنطلاقاً مما سبق يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور المؤسسة الوطنية للأسخدام في لبنان في المساهمة في الحد من البطالة ، و توفير الإستخدم المشبع لحاجات الاقتصاد اللبناني؟

وينتج عن هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية هي:

مما تتألف المؤسسة الوطنية للأسخدام ؟

كيف تأسست هذه المؤسسة؟

هل ما زالت هذه المؤسسة تعمل حتى يومنا هذا في ظل التطور التكنولوجي؟

هل هي قادرة في ظل هذه الأزمات في لبنان على العمل في محاربة البطالة؟

للأجابة على التساؤلات السابقة سابق الذكر ننطلق من الفرضيات الآتية:

هل تساعد التكنولوجية المؤسسة الوطنية للأسخدام في محاربة البطالة؟ أم العكس؟

هل أن هذه المؤسسة تتلقى الدعم اللازم مالياً ، و معنوياً ، للقيام بمهامها و محاربة البطالة؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على هذه المؤسسة من خلال التدريب في المؤسسة لمدة شهرين و نصف الشهر ومن خلال المراسيم و القوانين التي تتعلق بهذه الدراسة.
- دراسة واقع البطالة في لبنان من خلال الدراسات التي قامت بها المؤسسة .
1. كيفية محاربة هذه المؤسسة للبطالة
 2. إقتراح الحلول المناسبة لتقوية هذه المؤسسة في مواجهة البطالة والمحاولات السياسية لإقصائها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كون أنّ هذه المؤسسة من المؤسسات العامة اللبنانية، والتي هي مستقلة مالياً و إدارياً و تمتلك الشخصية المعنوية ،ومحاربة البعض لها كونها توفر الخدمات و الوساطة بين طالبي العمل و عارضي العمل دون مقابل مالي و التعرف من خلال الدراسة على هذه المؤسسة التي قليلاً من الناس يسمعون بها والتعرف على الأساليب التي يجب إتباعها لمحاربة البطالة. ولها دور كبير في إنها الوسيط بين طالبي العمل و عارضي العمل.

أسباب اختيار الموضوع :

هناك عدة أسباب قادتنا للبحث في هذا الموضوع نذكر منها :

العلاقة المباشرة بين المؤسسة من جهة وطالبي العمل و عارضي العمل من جهة أخرى إظهار كيفية عمل هذه المؤسسة في محاربة البطالة.

بالإضافة لحدثة الموضوع .

هذا ما يخص الأسباب الموضوعية أما السبب الشخصي فهو الميول الشخصي لهذا النوع من المؤسسات بشكل عام.

المنهج المعتمد في الدراسة:

من أجل الأجابة على إشكالية البحث ومحاولة إختبار الفرضيات المطروحة ،إتبعنا المنهج الوصفي التحليلي كونه ملائم لتشخيص المؤسسة و إعطاء صورة واضحة عنها ، و تقديم الحلول الكفيلة لتحسين أداء المؤسسة.

صعوبة البحث:

إن المشكل الرئيسي الذي صادفنا في إنجاز عملنا هو أزمة الغلاء التي يمر بها لبنان وإنقطاع الكهرباء، وإضراب الموظفين العامين عن العمل وقلة المعلومات عن هذا الموضوع .
مما أدى إلى عرفلتنا أحيانا" بالوصول إلى المعلومات و إلى الموظفين في المؤسسة الطنية للأستخدام

التصميم :

القسم الأول : الإطار التنظيمي للمؤسسة.

الفصل الأول: ماهية المؤسسة الوطنية للأستخدام.

المبحث الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة الوطنية للأستخدام.

المبحث الثاني: تعريف المؤسسة الوطنية للأستخدام.

الفصل الثاني: هيكلية المؤسسة الوطنية للأستخدام.

المبحث الأول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأستخدام.

المبحث الثاني: تحديد ملاك المؤسسة الوطنية للأستخدام وسلسلة رتب و

رواتب وتعويضات مستخدميها و شروط إستخدامهم.

القسم الثاني: دور المؤسسة الوطنية للأستخدام في محاربة البطالة بين الماضي

و الحاضر أرض الواقع في مركز التدريب المؤسسة .

الفصل الأول : كيفية محاربة هذه المؤسسة للبطالة على أرض الواقع .

مبحث أول : عملها بين الماضي و الحاضر و المقابلات التي أجريت

في ميدان التدريب .

مبحث ثاني : التجارب الدولية و العربية في محاربة البطالة.

الفصل الثاني : المؤسسة بين الإلغاء و الإستمرارية .

مبحث أول : أسباب عرقلة عمل المؤسسة .

مبحث ثاني : الحلول وكيفية إستمرار إستثمار هذه المؤسسة .

الخاتمة .

القسم الأول: الإطار التنظيمي للمؤسسة

تشكل المؤسسة الوطنية للأستخدام ركيزة أساسية في مؤسسات الأدارة اللبنانية على مستوى الإنتقال من الأرتجال في التعاطي مع سياسات سوق العمل، إلى بناء الأستراتيجيات في هذا الأطار. في هذا القسم سوف نتحدث عن ماهية المؤسسة الوطنية للأستخدام كفصل أول، و هيكلية المؤسسة الوطنية للأستخدام كفصل ثانٍ.

الفصل الأول: ماهية المؤسسة الوطنية للأستخدام .

معظم أنظمة الإدارة العامة في العالم أعتمدت هيكل مزدوج يجمع بين السلطة المركزية، التي تعنى بأمر السياسة والأمن والمصالح العليا ، والسلطة اللامركزية التي يسند إليها القيام بمهام محلية إقليمية كالبليات أو أخرى مصلحة مرفقية عرفت بالمؤسسات العامة ، ومن هذه المؤسسات المؤسسة الوطنية للأستخدام .

المبحث الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة الوطنية للأستخدام .

منذ نشأتها سنة ١٩٧٧ ، همشت المؤسسة الوطنية للأستخدام . لم تعرها الدولة أي أهمية ، و لم ترصد لها موازنات لتقوم بدورها الأساسي في رسم سياسات الأستخدام في البلاد وتأمين فرص عمل . وهكذا ، لا تخلو الخطابات السياسية ، التي لا تستند لأرقام دقيقة ، من الإشارة إلى ارتفاع نسب البطالة ، و منافسة اليد العاملة الأجنبية ، و تراجع فرص العمل .

لعل السياسيين لا يعرفون بوجود مؤسسة أنشئت لمعالجة هذه المشاكل ، مؤسسة لها القدرة على تأمين المعلومات عن سوق العمل . و تنظيم العمالة اللبنانية و الأجنبية ، و المساهمة في التوجيه المهني للطلاب بما يتناسب مع حاجة سوق العمل ، و التدريب المهني و تأمين فرص عمل للعاطلين عن العمل . تعمل المؤسسة الوطنية للأستخدام منذ ٤٥ عاما " ، و قد أنشئت في العام ١٩٧٧ ، و ترتبط بوزارة العمل و تخضع لوصايتها .

وطيلة أعوام العمل واجهت تهميشا " تجسد في أعدام موازنات الدراسات ، ما أدى إلى تراجع دورها في تأمين الوظائف ، كما أنعكس التهميش على عدد موظفيها الذين بلغوا في العام ٢٠١٨ أقصى عددهم < ٥٧ موظفا > ، مع العلم أن ملاكها الإداري هو ١٠٨ موظفاً .

ويطال التهميش التنمية الإدارية بما يؤثر على الموقع الإلكتروني و المكاتب التي تحتاج إلى أبسط التجهيزات و ينعكس إنعداماً " للتنسيق مع وزارة الوصاية .

كما نرى جاء إنشاء هذه المؤسسة خلا الحرب الأهلية ، في وقت كانت الدولة تتوقع إنتهاء الحرب و تتجه لإعادة إعمار البلد ، و على عكس هذه التوقعات ، لم تنتهي الحرب بسرعة بل دامت سنوات طويلة بعد ذلك .

و بسبب التداعيات الأمنية و الأوضاع السياسية و المالية المتأزمة و محاولة الحكومة إلغاء و دمج بعض المؤسسات .

وفي أواخر العام ١٩٨٣ صدر المرسوم رقم ١٥٧ و تم بموجبه دمج المؤسسة الوطنية للأستخدام مع وزارة العمل .

وحتى يومنا هذا عام ٢٠٢٢ تواجه هذه المؤسسة الصعوبات المالية و المعنوية جراء الكثير من الأزمات التي تواجه لبنان .

المبحث الثاني: تعريف المؤسسة الوطنية للأستخدام

أنشئت المؤسسة الوطنية للأستخدام عبر المرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ الصادر في ٢٧ حزيران ١٩٧٧ . من خلال المادة الأولى منه التي تنص، تنشأ مؤسسة عامة تدعى المؤسسة الوطنية للأستخدام، مركزها بيروت و يحق لها إنشاء مكاتب إقليمية .

تتمتع هذه المؤسسة بالشخصية المعنوية وبالإستقلالين المالي و الإداري، و تخضع لأحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ في كل ما لا ينص عليه صراحة" هذا المرسوم .

ترتبط المؤسسة الوطنية للأستخدام بوزارة العمل و تخضع لوصايتها الإدارية و التفتيش المركزي ووزارة المالية و ديوان المحاسبة الموحدة و لا تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية. فهي مؤسسة تقوم بالعمل كالوسيط بين طالب العمل و بين عارضي العمل وهي حصراً للبنانيين فقط و تنظم طلبات العمل و تفرزهم حسب حاجات الشركات و حسب الإختصاصات المطلوبة من قبل الشركات .

تتولى المؤسسة الوطنية للإستخدام رسم و تنفيذ سياسة الإستخدام في لبنان بصورة عامة، كما تتولى بصورة خاصة و على سبيل المثال، لا الحصر ، المهام التالية تأميناً " لتحقيق أهدافها:

3. انشاء مكاتب أستخدام في بيروت و المناطق اللبنانية كافة" والإشراف عليها .

4. مكافحة البطالة عن طريق تأمين نسبة مرتفعة للإستخدام .

5. المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل .

6. المساهمة في تشجيع المشاريع ذات الإنعكاس على سوق العمل .

7. المساهمة في كل ما من شأنه رفع مستوى اليد العاملة .

8. القيام بالدراسات و الأبحاث الرامية إلى تحديد السياسة العامة للأستخدام .

وتتألف المؤسسة الوطنية للأستخدام من مجلس إدارة و جهاز تنفيذي يتولون إدارة المؤسسة و تسيير عملها .

كما تتألف واردات المؤسسة الوطنية للاستخدام من الاعتمادات التي تخصص لهذه المؤسسة في الموازنة العامة وأية موارد أخرى تلاحظها نصوص خاصة .

وتكمن أهمية المؤسسة الوطنية للاستخدام في خدمات الاستخدام التي توفر فرص العمل المناسبة للباحثين عن عمل ، فهي تعتبر مفتاحاً أساسياً في تحسين أداء سوق العمل .

فهذه الخدمات تسمح للعمال و الشركات بالتنقل داخل سوق العمل من خلال توفّي المعلومات بشأن سوق العمل وتقديم المساعدة في عملية البحث عن وظيفة و في خدمات التوظيف إلى جانب الإدارة مجموعة من برامج سوق العمل .

فهي تتولى رسم و تنفيذ سياسة الاستخدام في لبنان بصورة عامة كما تتولى بصورة خاصة و على سبيل المثال لا الحصر مهام أخرى منها الإمساك و القيام بملفي التشغيل و مكافحة البطالة و القيام بالدراسات و الأبحاث الرامية إلى تحديد السياسة العامة للاستخدام.

كما أنها تهتم بالتوجيه المهني المعجل و مكاتب الاستخدام ، بالإضافة إلى ذلك فإنّ المؤسسة تتعامل مع جمعيات خاصة ودولية بالمعوقين لدعمهم و إيجاد فرص عمل لهم .

و بذلك إنّ للمؤسسة الوطنية للاستخدام أهمية كبرى و لدورها الأهمية الأكبر من حيث العمل على تأمين فرص العمل و من حيث التوجيه و التدريب المهني المعجل وإنشاء المشاغل المحمية .

فالمؤسسة الوطنية للاستخدام تشكل ركيزة أساسية في مؤسسات الدولة اللبنانية على مستوى الانتقال من الإرتجال في التعاطي مع سياسات سوق العمل ، إلى بناء الاستراتيجيات في هذا الإطار .

الفصل الثاني: هيكلية المؤسسة الوطنية للأستخدام .

لكل مؤسسة بالإضافة إلى نظامها العام لها نظام داخلي خاص بها. في هذا الفصل سوف نتكلم عن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأستخدام كمبحث أول، وأقسام المؤسسة الوطنية للأستخدام كمبحث ثانٍ .

المبحث الأول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأستخدام .

يتألف الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأستخدام من :

أولاً : مجلس إدارة

ثانياً : جهاز تنفيذي

أولاً : يتألف مجلس الإدارة من :

وزير العمل و الشؤون الاجتماعية ، رئيساً .

مدير عام وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية ، نائباً للرئيس .

٥ أعضاء يمثلن أصحاب العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية .

٣ أعضاء يمثلون الأتحاد العمالي العام .

٣ أعضاء يمثلون الجامعة اللبنانية"

المديرية العامة للتعليم المهني و التقني "٢" و امركز التربوي للبحوث و الإنماء"٣"١

يعينون بمرسوم يتخذ من مجلس الوزراء ، واللائق في الأمر أن وزير العمل هو رئيس مجلس الإدارة

بحسب المادة ٥ من مرسوم إنشاء المؤسسة رقم ٨٠.

وذلك على خلاف ما هو منصوص عليه في المرسوم رقم ٤٥١٧ الخاص بالأنظمة العامة للمؤسسات

العامة ، الذي يشير إلى أنّ على وزارة الوصاية تعيين مفوض للحكومة لدى المؤسسة العامة ، فلا

يتولى الوزير أي وزير الوصاية رئاسة مجلس إدارتها .

وتختلف المؤسسة الوطنية للأستخدام عن كافة المؤسسات ، من حيث عدد أعضاء مجلس إدارتها ، إذ يصل إلى ١٣ عضواً، بينما حدد المرسوم رقم ٤٥١٧ عدد أعضاء المؤسسات من ٣ إلى ٧ أعضاء بمن فيهم الرئيس و نائب الرئيس .

ويشكل مجلس الإدارة بشكله المنصوص عنه في المرسوم رقم ٨٠ ، نموذجاً من شأنه أن يلبي احتياجات المؤسسة ، وخاصةً من خلا تمثيل الجامعة اللبنانية و المركز التربوي للبحوث و الإنماء ، صاحب الدور الأساسي في تقديم البحوث و المعلومات التي تفيد في وضع البرامج و تطبيقها في النظام التعليمي .

إلا أن هذه التركيبة النموذجية لم تُجدِ نفعاً على أرض الواقع بسبب التهميش المستمر من الحكومة للمؤسسة . ففي العام ٢٠٠٣ صدر آخر مرسوم تعيين مجلس إدارة أنهت ولايته بعد ثلاثة سنوات ولكنه أستمر في عمله إلى حين تعيين مجلس إدارة جديد وفقاً للمادة ٦ من المرسوم رقم ٤٥١٧ أيضاً، يشار إلى أنّ المادة ٢٥ من المرسوم ٤٥١٧ تؤكد أن مدير عام المؤسسة يبلغ وزير الوصاية محاضر جلسات مجلس الإدارة، إلا في حالة المؤسسة الوطنية للأستخدام ، حيث الوزير هو رئيس المجلس ، فإنه يبلغ نفسه .

ويجب أن يكون هناك تمثيل ثلاثي في مجلس الإدارة لعقد الجلسات ، و بدون ممثل من الذين ذكرناهم سابقاً ، لا تعقد الإجتماعات فلا يصح أن تعقد الإجتماعات من دون شريك أساسي .

ثانياً: الجهاز التنفيذي

يرئس الجهاز التنفيذي في المؤسسة الوطنية للأستخدام ، مدير عام تعاونه اجهزة فنية وإدارية ومالية تحدد مهامها و ملاكاتها و شروط تعيين المستخدمين فيها و رتبهم و رواتبهم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل و الشؤون الاجتماعية.

يتألف الجهاز التنفيذي في المؤسسة الوطنية للأستخدام من الوحدات التالية:

1. امانة السر.
 2. مصلحة الشؤون الإدارية والمالية.
 3. المحتسبية.
 4. مديرية الدراسات و تنمية الاستخدام.
 5. مديرية الإستخدم و التوجيه المهني.
- لكل وحدة من هذه الوحدات صلاحيات و مهام تنيطها بها القوانين والأنظمة و سوف نبحث في صلاحيات كل وحدة منهم.

١- تتولى أمانة السر الصلاحيات و المهام التالية التي تنيطها بها الأنظمة و

القوانين و على الأخص :

6. اعداد جدول أعمال مجلس الإدارة.
7. اعداد محاضر جلسات مجلس الإدارة.
8. ملاحقة تنفيذ مقرارات مجلس الإدارة.
9. شؤون امانة سر مدير عام المؤسسة.
10. اعداد مشروع موازنة المؤسسة السنوية.
11. اعداد مشاريع الموازنات الإستثنائية.
12. اعداد مشاريع الإعتمادات الإضافية من تكميلية و استثنائية.
13. اعداد المشاريع المتعلقة بنقل الإعتمادات.
14. اعداد المشاريع المتعلقة بتدوير الإعتمادات.
15. مسك قيود الحسابات الإدارية للنفقات المعقودة.
16. درس مشاريع ملاكات المؤسسة و تسليم الرواتب و الأجور و ملحقاتها و لا سيما لجهة تأثيرها على موازنة المؤسسة.
17. اعداد مباريات و امتحانات التعيين و الأستخدام و التصنيف...
18. اعداد مشاريع القرارات و التعاميم و المذكرات ، و ترقيمها و تأريخها و تأمين ابلاغها أو نشرها.
19. اعداد مشاريع الدراسات القانونية و التنظيمية.
20. تنظيم المكتبة و اداراتها.
21. شؤون منشورات المؤسسة.
22. العلاقات العامة و العلاقات الخارجية.
23. وضع الدراسات المتعلقة بأعادة تنظيم المؤسسة بصورة دورية.
24. اعداد بطاقات مهام العاملين في المؤسسة.
25. شؤون المراجعات و الشكاوى.
26. مسك سجل البريد الوارد و الصادر و تأمين توزيعه.
27. الأعمال القلمية كافة و اعمال التحرير و الترجمة.
28. تنظيم و مسك محفوظات المؤسسة.
29. سائر الأعمال المتصلة بهذه المهام التي يكلفها بها المدير العام.

كما يتولى رئاسة امانة السر مستخدم من الملاك الاداري من الفئة الثالثة على الأقل، فترى أنّ هذه الوحدة لديها مهام و صلاحيات واسعة أناطها بها القانون.

٢_ مصلحة الشؤون الادارية و المالية ، تتألف من :

الدائرة الإدارية.

الدائرة المالية.

- يتولى رئاسة مصلحة الشؤون الادارية و المالية مستخدم من الملاك الاداري من الفئة الثانية.
- تتولى الدائرة الادارية الصلاحيات و المهام التي تنيطها بها القوانين والأنظمة و على الأخص:
30. شؤون الملفات الشخصية للمستخدمين.
 31. أعداد المعاملات الذاتية للمستخدمين.
 32. أعداد جدول بالعاملين في المؤسسة الذين سيبلغون السن القانونية خلال السنة المقبلة و ذلك قبل ٣١ كانون الاول من كل سنة و ابلاغ نسخة عنها للدائرة المالية.
 33. اعداد مشاريع النصوص المتعلقة باجازات العاملين في المؤسسة.
 34. اعداد مشاريع النصوص المتعلقة بالمساعدات و المكافآت و المنح ...
 35. شؤون دوام المستخدمين.
 36. تأمين المفروشات و اللوازم و المطبوعات و القرطاسية و التجهيزات و الأليات و الألبسة لجميع وحدات المؤسسة.
 37. شؤون الإنارة و التدفئة و التبريد و الهاتف.
 38. شؤون التنظيفات.
 39. مسك قيود محاسبية المواد وفقاً لأحكام النظام المالي للمؤسسة.
 40. استلام مشاريع عقد النفقات ، و تنظيم طلبات حجز الإعتمادات و توقيعها.
 41. تنظيم جداول الرواتب و الأجور و ملحقاتها لجميع العاملين في المؤسسة.

42. تصفية نفقات المؤسسة الاخرى على إختلاف أنواعها.
43. مسك قيود حسابات الموازنة و حركة الاعتمادات ، المرصدة منها ،والمحجوزة و المصفاة.
44. تنظيم العلاقة مع الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ، وتنفيذ المهام المتصلة بهذه العلاقة.
45. تنظيم ومسك محفوظات الدائرة.
46. سائر الاعمال المتصلة بهذه المهام التي يكلفها بها رئيس المصلحة بعد موافقة المدير العام
47. يتولى رئاسة الدائرة الادارية مستخدم من الملاك الإداري من الفئة الثالثة.
48. تتولى الدائرة المالية الصلاحيات و المهام التي تنيطها بها القوانين و الأنظمة و على الأخص:
49. مسك سجلات شطب الرواتب ،والاجور وملحقاتها ، و وقوعات جميع العاملين في المؤسسة وفقا لما يطرأ عليها من تعديلات.
50. تدقيق معاملات تصفية النفقات الأخرى تمهيداً لأصرفها.
51. تنظيم دفاتر خدمة لجميع العاملين في المؤسسة.
52. تسجيل صكوك التنازل وقرارات الحجز المتعلقة بديون مترتبة للمؤسسة أو للدولة أو للغير و قيدها على أوامر الصرف قبل اصدارها.
53. تنظيم أوامر الصرف بعد التثبيت من قانونية معاملة الصرف وإيداعها الأمر بالصرف.
54. مسك قيود الحسابات الإدارية للنفقات المصروفة.
55. إقتراح الحد الأقصى لموجودات الصندوق النقدية و عرض الأقتراح على المدير العام عن طريق التسلسل الإداري ،لتعيينه بقرار يصدر عنه.
56. مراقبة تحصيل الديون المترتبة للمؤسسة و إعلام المدير العام بكل تأخير.
57. إصدار أوامر قبض واردات المؤسسة ، ومسك سجل خاص بها.
58. إصدار أوامر قبض و رد الحسابات الخصوصية (الودائع و الأمانات والتأمينات والكفالات و المحجوزات) ومسك سجل خاص بها.
59. اعداد معاملات السلفات ،ومسك قيود بها، ومراقبتها وملاحقة تسديدها.
60. اعداد المطالعات المالية المتعلقة بالقضائية العالقة أمام المحاكم تمهيداً لإحالتها إلى أمانة السر
61. القيام عند الإقتضاء، بتكليف من رئيس المصلحة الإدارية و المالية و بعد موافقة المدير العام، بمراجعة و تدقيق السجلات و المستندات العائدة لإدارة أموال المؤسسة في مختلف وحداتها، وتنظيم تقرير بالنتيجة و رفعه على المدير العام بالتسلسل الإداري.
62. تنظيم ومسك محفوظات الدائرة.
63. سائر الأعمال المتصلة بهذه المهام التي يكلفها بها رئيس المصلحة بعد موافقة المدير العام. كما يتولى رئاسة الدائرة المالية مستخدم من الملاك الإداري من الفئة الثالثة.

٣_ المحتسبية :

- تتولى المحتسبية الصلاحيات والمهام التي تنيطها بها القوانين و الأنظمة و على الأخص :
64. تدقيق حوالات الصرف و المستندات المرفقة بها، و التثبت من انطباقها على القوانين و الأنظمة.
65. تنظيم أوامر الدفع و توقيعها ، ورفعها إلى رئيس المصلحة الإدارية و المالية للأمر بدفعها ، و مسك قيود حساباتها الإدارية.
66. تسليم أوامر الدفع إلى أصحابها بعد توقيعها من رئيس المصلحة الإدارية و المالية ويتم ذلك بعد ذكر تاريخ التسليم و أخذ توقيع المستلم .
67. قبض و دفع اموال الموازنة و الحسابات الخصوصية و السلفات ، و يقوم بهذه المهمة أمين الصندوق وفقاً لأحكام النظام المالي للمؤسسة.
68. مسك قيود حسابات عمليات القبض و الدفع ، و حفظ سجلاتها.
69. تأمين المؤونة النقدية المحددة للصندوق.
70. اعداد الموازين و البيانات الحسابية الدورية و النهائية وفقاً لأحكام النظام المالي للمؤسسة.
71. قفل حسابات السنة المالية.
72. اعداد مشروع قطع حساب موازنة المؤسسة.
73. تنظيم جردة فعلية إجمالية سنوية للمواد بوسطة لجنة خاصة تعمل تحت إشراف المحتسب و لحسابه.
74. تنظيم و مسك محفوظات المحتسبية.
75. سائر الأعمال المتعلقة بهذه المهام ، و خاصة التي ينص عنها النظام المالي للمؤسسة و التي يكلفها بها رئيس المصلحة بعد موافقة المدير العام .
- يتولى رئاسة المحتسبية مستخدم من الملاك الإداري من الفئة الثالثة.

٤_ مديرية الدراسات و تنمية الإستخدام

تتولى مديرية الدراسات و تنمية الإستخدام:

- أ_ برمجة و تنفيذ و استثمار الدراسات المتعلقة بقضايا الإستخدام و سوق العمل.
- ب_ اعداد سياسات الاستخدام و برامج مكافحة البطالة و وضعها موضع التنفيذ.
- ج_ تتبع و تقييم و تطبيق سياسات الاستخدام و تنفيذ برامجها.
- تألف مديرية الدراسات و تنمية الإستخدام من:

_مصلحة الدراسات و البرامج.

_مصلحة إحصاء اليد العاملة.

يرأس مديرية الدراسات مستخدم من الملاك الفني من رتبة باحث.

تتألف مصلحة الدراسات و البرامج من:

76. دائرة سياسية و برامج الإستخدام.

77. دائرة المواصفات و الوهلات المهنية.

يتولى رئاسة المصلحة الدراسات و البرامج مستخدم من الملاك الفني من رتبة مساعد باحث على الأقل.

تتولى الدائرة السياسية و برامج الإستخدام:

أ _ اعداد سياسات الإستخدام العامة و الإقليمية و القطاعية.

ب _ اعداد برامج نوعية لتنمية الإستخدام.

ج _ برمجة و إستثمار الدراسات اللازمة لتحديد سياسات الاستخدام.

د _ اقتراح التدابير الآيلة إلى وضع سياسات الاستخدام و برامج موضع التنفيذ و العمل على تقييمها.

هـ _ دراسة الأوضاع الإقتصادية و الاجتماعية و انعكاساتها على سوق العمل.

و _ تحليل التغييرات الطارئة على الهيكلية السكانية و على توزيع السكان من الناحية الجغرافية و

حسب النشاطات و تحليل نتائجها في سوق العمل.

ز _ تحليل التحولات الصناعية و التجارية و الزراعية و بيان نتائجها على وضع الأستخدام.

ح _ تحديد الاحتياجات العائدة لليد العاملة المتخصصة الناتجة عن التقدم التكنولوجي و التحولات

الطارئة على المهن و مواصفاتها.

ط _ اقتراح الاجراءات اللازمة لمعالجة المسائل الناشئة في سوق العمل.

ي _ وضع الترتيبات العائدة لسوق العمل على صعيد القطاعات الاقتصادية و المناطق.

ك _ درس سوق العمل في الخارج بغية توجيه هجرة اليد العاملة اللبنانية و تنظيمها.

ل _ درس إحتياجات البلاد لليد العاملة الاجنبية على الصعيدين الوطني و القطاعي.

م _ نشر نتائج الدراسات و الابحاث.

يتولى رئاسة سياسة و برامج الاستخدام مستخدم من الملاك الفني من رتبة اختصاصي على الأقل.

تتولى دائرة المواصفات و المؤهلات المهنية:

- أ _ تحليل المهن و تتبع تطورها بصورة مستمرة و مباشرة.
 - ب _ تقدير مدى ملائمة الاعداد المهني خلال الخدمة.
 - ج _ اظهار الروابط بين المؤهلات المهنية التي تتطلبها التكنولوجيا و العوامل المستجدة التي تؤثر في تعديل شروط العمل.
 - د _ اظهار الروابط بين المؤهلات المهنية التي تتطلبها التكنولوجيا و مضمون برامج التعليم على جميع المستويات .
 - هـ _ وضع تصنيف المهن بالتعاون مع مصلحة الاحصاء.
- يتولى رئاسة المواصفات و المؤهلات المهنية مستخدم من الملاك الفني من رتبة اختصاصي على الاقل.

تتولى مصلحة احصاء اليد العاملة المهام التالية:

- أ _ تحضير برامج الاعمال الاحصائية ووسائلها وطرق وأساليب تنفيذها.
 - ب _ القيام بالابحاث و الدراسات التي تؤدي إلى تحسين طرق استعمال الاساليب الاحصائية.
 - ج _ اعداد المحققين.
 - د _ جمع و تركيز المعلومات الاحصائية المتوفرة و تبويبها.
 - هـ _ وضع المؤشرات الخاصة بأوضاع الاستخدام.
 - و _ تحليل الإحصاءات و تفسيرها و استخلاص النتائج من المعطيات العددية.
 - ز _ الاشراف على تنفيذ أعمال البرمجة الآلية .
 - ح _ تحضير و تنفيذ جميع الاستقصاءات و التعدادات المقررة و تركيز نتائجها و تبويبها.
 - ط _ التعاون مع دائرة المواصفات و المؤهلات المهنية في وضع تصنيف المهن.
 - ي _ الإشراف على فريق المحققين.
- يتولى رئاسة مصلحة إحصاء اليد العاملة مستخدم من الملاك الفني من رتبة مساعد باحث على الاقل.

- هـ _ مديرية الاستخدام و التوجيه المهني
- تتولى مديرية الاستخدام و التوجيه المهني:

- أ_ تأمين التنسيق بين المؤسسة الوطنية للاستخدام و الأجهزة الرسمية والخاصة المعنية بقضايا الاستخدام و ذلك بالتعاون مع مديرية الدراسات و تنمية الاستخدام.
- ب_ تأمين الاعلام و التوجيه في مجال الاستخدام و الاعداد المهني.
- ج_ إقتراح الاجراءات التي من شأنها تنظيم سوق العمل و تأمين التوازن بين الاحتياجات و العروض المتوفرة لليد العاملة و وضع الإجراءات موضع التنفيذ.
- د_ إقتراح الإجراءات التي من شأنها تسهيل الاستخدام و تلافي عدم إستقراره و وضع هذه الإجراءات موضع التنفيذ.

تتألف مديرية الإستخدام و التوجيه المهني من :

- _ مصلحة الإستخدام.
- _ مصلحة التوجيه و الرعاية المهنية.
- يرئس مديريةية الإستخدام و التوجيه المهني مستخد من الملاك الفني من رتبة باحث.

تتألف مصلحة الإستخدام من:

- _ الدائرة المركزية للاستخدام.
- _ دائرة استخدام اليد العاملة الأجنبية.
- _ دائرة هجرة اليد العاملة اللبنانية.
- _ دائرة تأهيل و استخدام المعاقين.
- ولكنه عدل نص الفقرة الأخيرة من المادة ١٥ بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٥٥٣ تاريخ ٢٢\١٢\٢٠٠٣ ، و أصبح على الوجه التالي:
- يتولى رئاسة مصلحة الاستخدام مستخدم من الملاك الفني من رتبة مساعد باحث على الأقل أو مستخدم من الملاك الاداري من الفئة الثانية.

تتولى الدائرة المركزية للاستخدام:

- أ_ الإشراف على مكاتب الاستخدام و التنسيق فيما بينها.

- ب _ إعطاء مكاتب الاستخدام التوجيهات العلمية التي تتطلبها أوضاع سوق العمل.
- ج _ تركيز المعلومات الإحصائية التي تقوم بجمعها مكاتب الاستخدام و إحالتها إلى مصلحة إحصاء اليد العاملة.
- د _ دراسة وتتبع تطور سوق العمل فيما خص حجم و نوعية الوظائف المعروضة و تطور مختلف المهن و الامانات المتوفرة في مجال الاعداد المهني.
- هـ _ مراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة.
- يتولى رئاسة الدائرة المركزية للاستخدام مستخدم من الملاك الإداري من الفئة الثالثة أو مستخدم من الملاك الفني من رتبة إختصاصي.

تتولى دائرة استخدام اليد العاملة الأجنبية:

- أ _ دراسة حاجات سوق العمل لليد العاملة الأجنبية و تحديدها من ناحية تحديد الكمية و النوعية.
- ب _ التنسيق مع الجهات المسؤولة عن الإجراءات المتعلقة باستخدام اليد العاملة الأجنبية و تتبع تنفيذ هذه الإجراءات.
- ج _ إعطاء التوجيهات اللازمة للمكاتب المحلية للاستخدام بشأن طلبات الاستخدام و عروض العمل الخاصة بالعمال الأجانب.
- د _ الإسهام في وضع الاحصاءات المتعلقة باليد العاملة الأجنبية.
- هـ _ إبداء الرأي في كل ما يعود إلى استخدام اليد العاملة الأجنبية .
- يتولى رئاسة استخدام اليد العاملة الأجنبية مستخدم من الملاك الإداري من الفئة الثالثة او مستخدم من الملاك الفني من رتبة اختصاصي.

تولى دائرة هجرة اليد العاملة اللبنانية:

- أ _ تنفيذ الإجراءات الخاصة بتوجيه هجرة اليد العاملة اللبنانية وتنظيمها و ذلك بالتعاون مع الجهات المختصة.
- ب _ الإتصال بالجهات المختصة لجمع المعلومات الكافية عن مجالات العمل في الخارج و شروطه و ذلك بالتعاون مع مصلحة الدراسات و البرامج.
- ج _ تنظيم الإعلام الملائم بغية توجيه اللبنانيين الذين يرغبون في العمل خارج الأراضي اللبنانية.

يتولى رئاسة دائرة هجرة اليد العاملة اللبنانية مستخدم من الملاك الإداري من الفئة الثالثة أو مستخدم من الملاك الفني من رتبة إختصاصي.

تتولى دائرة تأهيل وإستخدام المعاقين:

أ_ إتخاذ الإجراءات الملائمة لإشراك المعاقين في الحياة المهنية.
ب_ الإسهام في خلق مجالات عمل للمعاقين وتوفير إمكانيات التأهيل المهني لهم أو إقتراح التدابير الملائمة في هذا الصدد على مؤسسات الرعاية الاجتماعية والتعليم المهني.
ج_ دراسة الحاجات في مجال نشاطات تأهيل المعاقين و إنشاء المشاغل المحمية لهم و تقديم الإقتراحات الملائمة بشأنها.
يتولى رئاسة دائرة تأهيل وإستخدام المعاقين مستخدم من الملاك الفني من رتبة إختصاصي.

مصلحة التوجيه و الرعاية المهنية ،تتألف من:

_ دائرة التوجيه المهني.

_ دائرة الرعاية المهنية.

يتولى رئاسة مصلحة التوجيه و الرعاية المهنية مستخدم من الملاك الفني من رتبة مساعد باحث على الأقل أو مستخدم من الملاك الإداري من رتبة إداري فئة ثانية.

تتولى دائرة التوجيه المهني:

أ_ القيام على مستوى الجماعات و الأفراد وبالتعاون مع مصلحة الإستخدام بجمع و نشر المعلومات عن طبيعة و مضمون الوظائف والمهن و مجالات الإستخدام على المدى القريب والمتوسط وعن وسائل الاعداد المتوفرة.

ب_ تحديد الأساليب الملائمة لتأمين فعالية الإجراءات الإعلامية و التوجيهية على مستوى الفرد و الجماعات.

ج_ تتبع نشاطات مكاتب الاستخدام في مجالات التوجيه المهني.

يتولى رئاسة دائرة التوجيه المهني مستخدم من الملاك الفني من رتبة إختصاصي.

تتولى دائرة الرعاية المهنية:

- أ_ تنفيذ الإجراءات والتدابير التي من شأنها تشجيع وإنجاح مشاريع الاعداد المهني المتواصل وإعادة التدريب و ذلك على صعيد الافراد المستفيدين و المؤسسات المتخصصة.
- ب_ الاسهام في تنفيذ الاجراءات والتدابير لتسهيل حركة اليد العاملة بين المناطق والقطاعات الاقتصادية وفقاً لمتطلبات سوق العمل.
- ج_ درس الطلبات وتحضير المعاملات المتعلقة بالمؤسسات و الأفراد الذين يمكنهم الاستفادة من الحوافز المحددة ضمن إطار الرعاية المهنية.
- يتولى رئاسة دائرة الرعاية المهنية مستخدم من الملاك الاداري من الفئة الثالثة أو مستخدم من الملاك الفني من رتبة اختصاصي.

المكاتب المحلية للاستخدام

تنشأ مكاتب محلية للاستخدام ويحدد نطاق عملها بقرار من مجلس الادارة و تتبع لمديرية الاستخدام و التوجيه المهني . ويجوز عند الاقتضاء إنشاء فروع محلية لتلك المكاتب بقرار من مجلس الادارة.

تتولى المكاتب المحلية للاستخدام :

- أ_ تلقي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.
- ب_ جمع المعلومات عن فرص العمل المتوفرة و إستخدام اليد العاملة.
- ج_ إعلام المؤسسات عن وضع اليد العاملة المتوفرة ومساعدتها على تحديد إحتياجاتها الآنية و المستقبلية ، نوعاً و كماً.
- د_ الإسهام في وضع الإحصاءات العائدة لسوق العمل.
- هـ_ القيام بنشاطات التوجيه المهني وفقاً لتعليمات دائرة التوجيه المهني.
- يتولى رئاسة المكاتب المحلية للاستخدام مستخدم من الملاك الإداري من الفئة الثالثة أو مستخدم من الملاك الفني من رتبة إختصاصي.
- يجاز للمؤسسة الوطنية للاستخدام ان تتعاون في أداء مهامها مع المؤسسات و الادارات العامة و مع الجامعات والمؤسسات العلمية الوطنية والأجنبية ومع الأفراد الذين تتوفر لديهم الكفاءات العلمية العالية أو الخبرة ، عندما لا تتوفر هذه الكفاءات أو الخبرة لدى مستخدمي المؤسسة الوطنية للاستخدام.

يتم هذا وفقاً لأحكام عقد نموذجي يقره مجلس الادارة وتحدد فيه بصورة خاصة موجبات كل فريق و الابعاء المالية المترتبة عليه و أصول المراقبة التي تجريها المؤسسة الوطنية للاستخدام.

كما يقر مجلس الادارة ، على إقتراح المدير العام ، نظاماً للحوافز التي تقدمها المؤسسة الوطنية للاستخدام و التي يمكن أن تأخذ شكل مساهمات و مساعدات و قروض.

يشترط لتقديم هذه الحوافز ان تخدم ، بصورة خاصة ، إحدى الأهداف التالية :

_ تشجيع المشاريع ذات الانعكاس على سوق العمل و رفع مستوى اليد العاملة.

_ مساعدة اليد العاملة على اكتساب الكفاءات المهنية اللازمة و مواجهة التحولات التقنية و الاقتصادية.

_ مساعدة المؤسسات الاقتصادية على تأمين استمرارية نشاط اليد العاملة خاصة لدى إقرار إعادة تنظيم هذه المؤسسات أو تحويل أساسي في نشاطها أو نقل مركزها أو قسم من نشاطها من مكان إلى آخر.

المبحث الثاني: تحديد ملاك المؤسسة الوطنية للاستخدام و سلسلة رتب و رواتب و تعويضات مستخدميها و شروط إستخدامهم.

حددت المراسيم الاشتراعي، المرسوم رقم ٨٠ تاريخ ٢٧ /٦/ ١٩٧٧ الذي تكلم عن إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام، و المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ الذي تكلم عن النظام العام للمؤسسات العامة، وبناءً على إقتراح وزير العمل و الشؤون الاجتماعية، و بعد موافقة مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ العاملون في المؤسسة الوطنية للاستخدام.

يتألف جهاز العاملين في المؤسسة الوطنية للاستخدام من مستخدمين و متعاقدين و إجراء. فالمستخدم هو من ولي وظيفة ملحوظة في أحد ملاكي المؤسسة. و المتعاقد هو من تتعاقد المؤسسة معه لبنانياً كان أو أجنبياً، لمدة معينة و للقيام بأعمال محددة تتطلب معارف و مؤهلات خاصة. أما الأجير هو كل من يعمل في خدمة المؤسسة و لا ينتسب إلى إحدى الفئتين المبنيتين أعلاه.

أولاً: الإستخدام

شروط الاستخدام العامة، يشترط في كل طالب وظيفة في أحد ملاكي المؤسسة:

- _ 1 أن يكون لبنانياً منذ عشر سنوات على الأقل.
- _ 2 أن يكون قد أتم العشرين من عمره و لم يتجاوز الرابعة و الستين.
- _ 3 أن يكون سليماً من الأمراض و العاهات التي تحول دون قيامه بأعباء الوظيفة و عليه أن يبرز شهادة من اللجنة الطبية الرسمية إثباتاً لذلك.
- _ 4 أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية و غير محكوم عليه بجناية أو محاولة جناية من أي نوع كانت أو بجنحة شائنة أو محاولة جنحة شائنة و تعتبر جنحة شائنة السرقة و الإحتيال و سوء الائتمان و الشك بدون مؤونة و الإختلاس و الرشوة و الإغتصاب و التهويل و التزوير و إستعمال المزور و الشهادة الكاذبة و اليمين الكاذبة و الجرائم المخلة بالاخلاق المنصوص عليها في الباب السابع من قانون العقوبات و الجرائم المتعلقة بزراعة المواد المخدرة أو الإتجار بها أو تعاطيها.

5_ أن يكون غير معزول أو مصروف من وظيفة أو خدمة في إحدى الإدارات العامة أو المؤسسات العامة أو المصالح المستقلة أو البلديات أو المؤسسات التي تؤمن الدولة معظم مواردها ، بقرار من أحد مجالس التأديب ، و إن لا يكون قد أحيل على التقاعد أنهيت خدمته عملاً بأحكام المادة الثانية من القانون رقم ٦٥\٤٩ الصادر بتاريخ ١٩٦٥|٩|٦ و أحكام المواد ٢ إلى ٨ و الفقرة الأولى من المادة ١٢ من القانون رقم ٦٥|٥٤ الصادر بتاريخ ١٩٦٥|١٠|٢ .

ثانياً : شرط السن

- 1_ تحسب سن المستخدمين و سنوات خدمتهم على أساس القاعدة الغريغورية .
- 2_ يحسب الحد الأدنى والحد الأقصى للسن المفروضان في الإستخدام ابتداءً من تاريخ الولادة حتى التاريخ المحدد للبدء في المباراة أو في أول كانون الثاني من السنة التي يتم فيها الاستخدام ، فيما يتعلق بالمستخدمين الذين يمكن إستخدامهم بدون مباراة.
- 3_ تذكر سن المستخدم في قرار إستخدامه بالإستناد إلى صورة ضبق الأصل عن قيده في سجل الأحوال الشخصية ، وإذا كان تاريخ يوم الولادة غير معروف ، فيعتبر المستخدم من مواليد اليوم الأول من شهر تموز من سنة ولادته و إذا كان شهر الولادة معروفاً فقط فيعتبر مولوداً في الخامس عشر من شهر ولادته.
- 4_ لا يؤخذ بعين الإعتبار في تحديد سن المستخدم أي تصحيح يطرأ عليها بعد صدور نص الإستخدام وذلك مهما كان نوع التصحيح أو سببه ، و سواء أكان صادراً عن طريق القضاء الرجائي أو عن طريق القضاء النزاعي.

ثالثاً : أصول الإستخدام

١ _ لوظائف الملاك الاداري :

- 1_ تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الخامسة ممن يحسنون القراءة و الكتابة و ينجحون في إمتحان تجربة المؤسسة وفاقاً للاصول المنصوص عليها في المادة ٧ من هذا المرسوم.
- 2_ تملأ المراكز الشاغرة في الفئتين الثالثة و الرابعة عن طريق مباراة تجريها المؤسسة وفاقاً للاصول المنصوص عنها في المادة ٧ من هذا المرسوم.
- 3_ يجب أن تتوفر في المرشح بالإضافة إلى شروط الاستخدام العامة المنصوص عليها في المادة ٤ من هذا المرسوم ، الشروط الخاصة بكل وظيفة كما هو محدد في الجدول رقم (٣) الملحق بالمرسوم.

_ 4 يحق للمستخدم الذي قضى عشر سنوات في فئة ما أن يشترك في المباراة المؤهلة للاستخدام في وظيفة من الفئة التي تعلوها مباشرةً أياً كانت الشهادات التي يحملها وذلك باستثناء الوظائف الفنية التي يشترط المرسوم للاستخدام فيها شهادة تخصص معينة.

_ 5 تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالإختيار من بين مستخدمي المؤسسة من الدرجتين الأولى والثانية من الفئة الثالثة الذين يحوزون الشهادات العلمية المحددة لهذه المراكز وفقاً للجدول رقم (3).

_ 6 يمكن ملء المراكز الشاغرة في الفئة الثانية وفقاً لما يلي :

_ أ_ بالإختيار من بين موظفي الدولة أو المستخدمين في المؤسسات العامة من الفئة الثانية أو من الدرجتين الأولى والثانية من الفئة الثالثة ، الذين الشهادات العلمية المحددة لهذه المراكز في الجدول رقم (3) .

_ ب_ عن طريق مباراة على أساس الألقاب تجريها المؤسسة ويشترك فيها مرشحون تتوفر فيهم جميع الشروط العامة والخاصة للاستخدام.

_ 7 يقرر المدير العام أنظمة المباريات والإمتحانات وموادها.

_ 8 يحدد مدير عام المؤسسة مواعيد المباريات و الإمتحانات وأمكنتها و المدة التي يجب تقديم الطلبات فيها و الموعد الأقصى لإعلان النتائج .ويعلن عن ذلك في الإذاعة اللبنانية و في ثلاث صحف محلية يومية على الأقل و يجب ألا تقل مدة تقديم الطلبات عن خمسة عشر يوماً إعتباراً من تاريخ اخر إعلان في الإذاعة و الصحف اليومية.

يقفل باب قبول الطلبات ، قبل إجراء المباراة أو الإمتحان بسبعة أيام على الأقل.

_ 9 تدرس الطلبات لجنة خاصة ، تتولى وضع لائحة بأسماء المرشحين المقبولين للإشتراك في المباراة أو الإمتحان ، و تعلن بقرار من المدير العام.

لا تقبل هذه اللائحة أي طريق من طرق المراجعة بما في ذلك طلب الإبطال بسبب تجاوز حد السلطة.

_ 10 يعين المدير العام اللجنة الخاصة و اللجان الفاحصة و اللجان المراقبة و يعهد إلى اللجان الفاحصة وضع الأسئلة و تصحيح المسابقات الخطية و إجراء الفحص الشفهي في حال وجوده و إلى لجان المراقبة مراقبة سير المباراة أو الإمتحان.

تجتمع اللجنة الفاحصة فور إنتهاء المبارات أو الإمتحان لتباشر تصحيح المسابقات و تدون نتائج المباراة أو الإمتحان في محضر يوقعه جميع أعضائها و تودعه فور توقيعه المدير العام ضمن غلاف مختوم.

_ 11 يعلن المدير العام نتائج المباراة أو الإمتحان فور حصولها على باب المؤسسة . يتم إعلان نتيجة المباراة أو الإمتحان في مهلة لا تتعدى شهراً واحداً من تاريخ البدء بها.

يعمل بلائحة الناجحين لمدة سنة من تاريخ إعلان المباراة أو الأمتحان ويكون لهذه اللائحة أفضلية على التي تليها، ويراعى في الاستخدام تسلسل درجات النجاح في المباراة.

_ 12 للمدير العام أن يلغي الماراة أو الإمتحان إذا وجد ما يببرر هذا الإلغاء ، على أن قرار الإلغاء يجب أن يسبق إعلان النتائج ، ويعتبر لاغياً إذا أُتخذ بعده.

٢ _ لوظائف الملاك الفني :

1. تملأ المراكز الشاغرة في الملاك الفني بالإختيار من الأشخاص الذين تتوفر فيهم جميع الشروط العامة للإستخدام ، ويحوزون الشهادات و المؤهلات العلمية المحددة لتلك المراكز في الجدول رقم (٤).
2. يجوز للمدير العام أن يقرر إجراء المباريات اللازمة لملأ المراكز الشاغرة في الملاك الفني، إذا توفر العدد الكافي للمفاضلة بين المرشحين المؤهلين لملئها.

رابعاً : السلطة الصالحة للاستخدام

يجري الاستخدام في وظائف الملاكين الإداري و الفني بقرار من المدير العام بإستثناء المحتسب الذي يستخدم وفقاً لأحكام النظام للمؤسسات العام ، و لا يصبح التعيين نافذاً إلا بعد تصديق سلطة الوصاية. يحق للمدير العام ، بقرار معلل أن يسرح من الخدمة في أي وقت مستخدمي الملاك الفني.

خامساً : شروط التمرين

يبقى الذين يستخدمون في الملاكين الإداري و الفني من جميع الفئات متمرنين لمدة سنة واحدة في الدرجة التي أستخدموا فيها ، ويعفى من التمرين المستخدمون المشار إليهم في الفقرة ٤ من المادة ٦ من المرسوم رقم ٨٠.

تثبت المتمرنين السلطة التي لها حق استخدامهم ، ويعتبر مفعول التثبيت سارياً إعتباراً من تاريخ إنتهاء مدة التمرين.

يمكن للسلطة التي لها حق الاستخدام صرف المتمرن قبل انقضاء مدة التمرين أو في نهايتها. يعتبر مفعول الصرف سارياً إبتداءً تاريخ تبليغ المستخدم قرار الصرف أو من تاريخ انقطاعه عن العمل إذا حصل ذلك قبل التبليغ.

إذا لم يتقرر التثبيت أو الصرف عند نهاية مدة التمرين ، فعلى المترن أن يطلب تثبيته في مهلة شهر و على سلطة الاستخدام أن تبت طلبه في مهلة شهر آخر و إلا أعتبر مثبتاً حكماً منذ إنتهاء مدة تمرينه. كما تدخل مدة التمرين في عداد سنوات الخدمة الفعلية. يمكن إخضاع المستخدمين المترنين في الملاك الإداري من الفئتين الثالثة و الرابعة وبعض المستخدمين من الملاك الفني ، لدورة تدريبية يتم تنظيمها بناءً لقرار من المدير العام وتؤخذ نتائجها بعين الإعتبار عند تقرير التثبيت .

سادساً : مفعول الإستخدام و نتائجه

لا يستخدم احد إلا في وظيفة شاغرة في الملاك و مرصد لها إعتقاد خاص في موازنة المؤسسة ووفقاً للأصول المحددة في المرسوم رقم ٨٠.

يسري مفعول الإستخدام إبتداءً من تاريخ مباشرة العمل و لا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي. يجري الإستخدام لوظائف الملاك الإداري في الدرجة الأخيرة من الفئة أو الرتبة . أما المستخدمون المشار إليهم في الفقرة ٤ من المادة ٦ من المرسوم رقم ٨٠ فيستخدمون في الدرجة الأخيرة من الفئة إذا كان راتبها يزيد على راتبهم ، و في الدرجة التي يوازي راتبها راتبهم إذا كان راتبهم يفوق راتب الدرجة الأخيرة على أن يحتفظوا في هذه الحالة بحقهم في التقدم المؤهل للتدرج ، و عند عدم وجود درجة موازية لراتبهم ففي الدرجة الأقرب إليه ، على أن يؤخر أو يقرب إستحقاق التدرج بنسبة ما يلحق راتبهم من زيادة أو نقصان.

أما الإستخدام في وظائف الملاك الفني ، فيتم في إطار الحدود المقررة لرواتب تلك الوظائف ، على أن تؤخذ بعين الإعتبار في تحديد الراتب المؤهلات العلمية و الخبرة.

يتم استخدام موظفي الإدارات العامة و البلديات و المؤسسات العامة الموضوعين خارج الملاك لأجل إلحاقهم باملاك الإداري بالمؤسسة الوطنية للاستخدام أو المنقولين إلى ذلك الملاك ، بالدرجة الموازية لراتبهم ، إذا كان راتبهم يفوق راتب الدرجة الدنيا للفئة أو الرتبة التي يتم إستخدامهم فيها ، و عند عدم وجود درجة موازية لراتبهم ، يستخدمون بالدرجة الأقرب إلى ذلك الراتب ، على أن يؤخر أو يقدم تاريخ إستحقاق تدرجهم ، بنسبة ما يلحق راتبهم من زيادة أو نقصان.

بالإضافة إلى الشروط العامة لمستخدمي الملاك الإداري في المؤسسة الوطنية للإستخدام هناك شروط خاصة بهم و هي على الشكل التالي :

إداري فئة ثانية :

يجب أن يكون لديه دكتوراه في الحقوق أو في العلوم السياسية أو الإدارية أو إجازة جامعية مع خبرة خمس سنوات على الأقل في الحقل الإداري أو تدريب لبرنامج كامل في الحقل الإقتصادي أو الإنمائية أو الإدارية من إحدى المؤسسات العلمية الرسمية أو الخاصة.

إداري فئة ثالثة :

يجب أن يكون حائز على إجازة في الحقوق أو في العلوم الساسية أو الإدارية أو المالية أو إدارة الأعمال.

إداري فئة رابعة_رتبة أولى:

يجب أن يكون حائز على شهادة البكالوريا القسم الثاني أو شهادة التجارة البرنامج الكامل أو البكالوريا الفنية القسم الثاني في الإختصاص المطلوب.

إداري فئة رابعة_رتبة ثانية:

يجب أن يكون حائز على شهادة البكالوريا القسم الأول أو شهادة البكالوريا الفنية القسم الأول في الإختصاص المطلوب أو إجادة الضرب على الآلة الكاتبة باللغة العربية وبإحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية (بالنسبة للمستكتب).

أما شروط الإستخدم الخاصة بمستخدمي الملاك الفني في المؤسسة الوطنية للإستخدم فهي على الشكل التالي:

يشترط للإستخدم في وظائف الملاك الفني ما يلي :

١_ لوظيفة باحث :

أن يكون لديه دكتوراه في الإختصاص المطلوب مع خبرة ٤ سنوات على الأقل في ذلك الإختصاص . أو إجازة جامعية في الإختصاص المطلوب مع خبرة ٨ سنوات على الأقل في ذلك الإختصاص . أو إجازة أو شهادة جامعية لا تقل مدة دراستها عن ثلاث سنوات ، مع تدريب لبرنامج كامل في الإختصاص المطلوب من مؤسسة رسمية أو مؤسسة خاصة معترف بها ، ومقرونة بخبرة خمس سنوات على الأقل في ذلك الإختصاص.

٢_ لوظيفة مساعد باحث :

أن يكون لديه دكتوراه في الإختصاص المطلوب مع خبرة سنتين على الأقل في ذلك الإختصاص .أو
إجازة جامعية في الإختصاص المطلوب مع خبرة خمس سنوات على الأقل في ذلك الإختصاص . أو
إجازة جامعية مع تدريب لبرنامج كامل في الإختصاص المطلوب من مؤسسة رسمية أو مؤسسة علمية
خاصة معترف بها ، ومقرونة بخبرة ثلاث سنوات على الأقل في ذلك الإختصاص.

٣_ لوظيفة إختصاصي

إن يكون حائزاً على إجازة جامعية في الإختصاص المطلوب ، أو إجازة جامعية مع تدريب لبرنامج
كامل في الإختصاص المطلوب في المؤسسة الرسمية أو مؤسسة علمية خاصة معترف بها ، أو شهادة
الأمْتياز الفني في أحد فروع التعليم التقني، أو شهادة الإمتياز الفني في الخدمة الاجتماعية مقرونة بخبرة
سنتين على الأقل.

٤_ لوظيفة سكرتير تنفيذي

أن يكون حائزاً على شهادة في السكريتاريا الإدارية ، أو شهادة البكالوريا اللبنانية القسم الثاني مقرونة
بشهادة في الإختزال وشهادة في الاستكتاب باللغة العربية و بإحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية.

يقصد بعبارة الإختصاص المطلوب الواردة في شروط التعيين الخاصة ما يلي :

الهندسة بمختلف فروعها ، الطب العمالي ، الإحصاء ، علم السكان ، علم الإقتصاد ، علم الاجتماع
الاقتصاد ، علم الاجتماعي الاحصائي ، علم الاجتماع التطبيقي ...إلخ.
عند ملء المراكز الشاغرة ، تحدد الجهة التي لها حق التعيين نوع و عدد الوظائف في كل اختصاص
من الاختصاصات المطلوبة ، و ذلك على ضوء ما يتطلبه تنفيذ مهام المؤسسة و ضمن حدود عدد و
فئات الوظائف الملحوظة في الملاك الفني.

**القسم الثاني : دور المؤسسة الوطنية للاستخدام في محاربة
البطالة بين الماضي و الحاضر على أرض الواقع في مركز
التدريب للمؤسسة .**

إنَّ للمؤسسة الوطنية للاستخدام كما ذكرنا سابقاً دوراً كبيراً و مهماً فهي تعمل كالوسيط بين طالب العمل و الشركة عارضة العمل دون مقابل و من أهدافها الرئيسية محاربة البطالة. ولكن يبقى التساؤل ما هو دورها في محاربة البطالة بين الماضي و الحاضر على أرض الواقع أي منذ نشأتها حتى يومنا هذا؟ ، و كنا قد تدربنا في المركز الرئيسي للمؤسسة الوطنية للاستخدام والتي تقع في منطقة المتحف في بيروت، و من خلال التدريب في هذه المؤسسة أصبح بإمكاننا نستعرض الإجابة من خلال فصلين ، الفصل الأول كيفية محاربة هذه المؤسسة للبطالة على أرض الواقع. الفصل الثاني المؤسسة بين الإلغاء و الإستمرارية.

الفصل الأول :كيفية محاربة هذه المؤسسة للبطالة على أرض الواقع .

في هذا الفصل سوف نتكلم في مبحثين المبحث الأول عملها بين الماضي و الحاضر و المقابلات التي أجريت في ميدان التدريب . أما المبحث الثاني سوف نتكلم عن التجارب الدولية و العربية في محاربة البطالة .

المبحث الأول : عملها بين الماضي و الحاضر و المقابلات التي أجريت في ميدان التدريب.

عملية الاستخدام تركز على مجموعة من الركائز أهمها التوجيه المهني و التدريب المهني المعجل ومكاتب الاستخدام، لأن الاستخدام عملية متكاملة يترابط فيها التوجيه و التدريب و التشغيل، فلا يمكن أن يتأمن بفعالية أي من هذه العناصر، إذا لم يتوفر العنصران الباقيان لأن عمل مكاتب الاستخدام لا يقتصر على محاولة تقديم طلبات طالبي العمل إلى المؤسسات التي تعاني من شواغر في مراكز العمل، بل يشمل نشاط هذه المكاتب إعطاء المعلومات المهنية اللازمة، وتقديم الإرشادات والخدمات الملائمة في مجال التوجيه المهني بصفته يمثل أفضل الصيغ لتحقيق التوازن و احتياجات المجتمع في القوى المدربة كما يشمل نشاط المكاتب على مجال التدريب المهني الذي يكمل و يدعم التوجيه المهني

وسوق العمل يتميز بدناميكية خاصة لإرتباطه بطلب العمل و عرض العمل، ويحتاج إلى موافقة الطرفين لإتمام عملية التوظيف المواءمة بينهما و أحياناً يتطلب مدة طويلة لإنتاج الطلب بسبب احتياجات إلى التدريب و التعليم و الخبرة، و بانتظار التجهيز يمكن أن يكون الطلب قد تغير.

كما ذكرنا سابقاً أن المؤسسة الوطنية للاستخدام أنشأت عام ١٩٧٧ أي في ظل الحرب الأهلية اللبنانية، وفي ظل البنية التحتية المدمرة أي أنه كان هناك صعوبة في عملها و أزدهارها، كان لها دور كبير وكانت الوسيط بين طالب العمل و طالب التوظيف و كانت هذه المؤسسة لديها أعمال كثيرة غير الوساطة مثل : إعطاء منح للطلاب المتجهين نحو المعاهد. و عمل دورات تدريبية و توجيهية للمتخرجين و المتخصصين من الجامعات .

كانت هذه المؤسسة تحارب البطالة بتأمين العمل للمتخرجين دون مقابل و حتى أنها كانت تؤمن العمل لذوي الإحتياجات الخاصة عبر مشاغل محمية تدفع للجمعية و تعطي في نهاية المطاف للمتخرج شهادة رسمية ، و عندما تأسست هذه المؤسسة لم يكن هناك من تطور تكنولوجي كبير كما اليوم . و كانت الشركات تعمل مع هذه المؤسسة و تضع الشروط المناسبة لها عندما تطلب عمال ، و هذه المؤسسة بدورها تستقبل السير الذاتية* لمن طالبي العمل و ترتبهم حسب الإختصاص و حسب نوع العمل المطلوب ، و لم تقتصر مهمة هذه المؤسسة فقط على تدبير العمل إذا صح القول للشباب اللبناني بل أمتد إلى أكثر من ذلك بإنشاء مشاغل محمية للشباب الذين ليس بحوزتهم شهادات علمية (أي غير معلمين) و أيضاً هناك دائرة داخل المؤسسة خاصة بذوي الإحتياجات الخاصة، تتعامل مع جمعيات للمشاغل المحمية و تراقبهم لتتأكد إن كانوا يعملون بجدية.

و عندما يأتي موظفين إلى هذه المؤسسة يخضعون للتدريب حتى يكونوا ملمين بالعمل و كيفية سير العمل في هذه المؤسسة.

ومنذ نشأتها عام ١٩٧٧ ، همشت المؤسسة الوطنية للاستخدام من قبل الدولة فلم تعرها الدولة اللبنانية أي أهمية لم ترصد لها موازنات بدورها الأساسي في رسم سياسات العمل في البلاد و تأمين فرص العمل . كما أن قضايا العمل و التشغيل و مكافحة البطالة، لم تكن في يوم من الأيام ضمن الأجندة السياسية اللبنانية ، وبالتالي لم تقم الحكومات المتعاقبة منذ إنتهاء الحرب الأهلية عام ١٩٩٠ بوضع أي استراتيجية ، أو سياسة إصلاحية متكاملة على صعيد سوق العمل، بالرغم من ارتفاع معدلات البطالة و الهجرة نحو الخارج .

كما أن هذه المؤسسة تقوم بدراسات لسوق العمل ،حتى ترى حاجات سوق العمل و عدد العاملين و عدد الشركات الموجودة سواء كان في الزراعة أو الهندسة أو غيره من المهن .حتى أن هناك أخصائيين نفسيين و أخصائيين في سوق العمل في المؤسسة يوجهون طالب العمل خاصة إن كان أول مرة يعمل يعطونه الخيارات و كيف يستطيع الإستفادة من أختصاصه و كيفية تطوير نفسه على المدى البعيد .

ولا تستطيع المؤسسة أن تبعث شخص إلى صاحب العمل دون إجراء مقابلة معه من أختصاصيين، فليس المعيار الوحيد أن يكون خريج جامعة مثلاً ولكن هناك أمور أخرى مثل أن يكون فعالاً يريد العمل و أن يكون جدي و مهتم بالوظيفة.

سابقاً لم يكن للشركات مكاتب خاصة و حتى أنه بالقانون ممنوع مكاتب الوساطة و لأن المؤسسة الوطنية للإستخدام تقوم بالوساطة مجاناً فكانت الشركات تلجئ لها لتدبر لها موظفين حسب الشروط

٣ هي معلومات خاصة عن الشخص و قدرته التعليمية

التي تضعتها الشركة . وكما ذكرنا أن هذه المؤسسة ترى الطلبات المقدمة لها من قبل طالبي العمل و ترى أن كان هناك طلب و مواصفات تنطبق مع شروط الشركة مقدمة العرض.

فهذه المؤسسة تعمل بشتى الطرق منذ إنشأها على محاربة البطالة و تأمين فرص العمل لجميع الفئات خريجين و غير خريجين.و خلال فترة التدريب التي قمت بها في هذه المؤسسة الوطنية للاستخدام أجريت بعض المقابلات مع بعض الموظفين و لم يكن هناك سهولة لمقابلات الجميع لأنه هناك تقليص لأيام العمل بسبب الأوضاع منذ ثورة ١٧ تشرين ٢٠١٩ وارتفاع الدولار.

و أكد جميع الموظفين الذين تحدثت معهم حتى المدير العام بالإجابة على أن المؤسسة كانت تعمل و كان هناك جميع الوسائل المؤمنة لعملها من كهرباء و كومبيوترات و معدات ، على رغم عدم دعم الدولة الكافي لها، كانت في التسعينيات اي بعد إنتهاء الحرب الأهلية في عز عملها .

و لديها علاقات مع منظمات العمل الدولية و تتلقى مساعدات من هذه المنظمات ، و كما ذكرنا أنها تتعامل مع جمعيات في مصلحة التدريب المهني و دائرة المعوقين هي ضمن مصلحة الاستخدام من خلالها تدفع المؤسسة للجمعية عن المتدرب أي أنها تدفع كلفة المشغل المحمية و تراقب الإمتحانات و تزور الدورات التدريبية خلال الدورة فجأة .

ولكن الدولة أهملت هذه المؤسسة كما أغلب المؤسسات لحسابات سياسية سواء كان بالتوظيف أو صرف الإعتمادات لتلبية حاجات هذه المؤسسة فالسؤال هنا أي دور للمؤسسة في التوظيف في ظل منافسة السياسيين ؟ بموازاة تراجع خدمة التوظيف في المؤسسة كما رأينا في وقتنا الحالي ، إزداد لجوء طالبي العمل إلى وسائل أخرى كالتواصل المباشرة مع الشركة مقدمة عرض الوظيفة أو التوسط لدى الأحزاب و ممتهني السياسة.

و يتوازي ذلك مع إنتشار الكثير من الشركات المتخصصة بالتوظيف ، مع العلم أن للمؤسسة الوطنية للاستخدام حصرية القيام بوظيفة الاستخدام وفق المادة ٨ من مرسوم إنشائها و التي تمنع إعطاء الرخص لمكاتب إستخدام خاصة تقوم بإعمال تدخل ضمن مهام المؤسسة .

تشرف المؤسسة في هذا الإطار على دورات تدريبية للأشخاص المهتمين اجتماعياً و اقتصادياً في لبنان (وهم غالباً ممن لم يكملوا تعليمهم المدرسي أو لم يلتحقوا بالمدرسة أساساً، وبالتالي لم تتوفر لهم فرص التدريب في النظام التعليمي المهني التقليدي)، فضلاً عن ذلك تشرف المؤسسة على تدريب خاص بالأشخاص المعوقين ، وذلك بالتنسيق مع جمعيات مختصة ، لا سيما فيما يتعلق بالتدريب في المشاغل المحمية*٤، و هو تدريب يحصل ضمن الجمعيات على مهن يدوية من النوع البسيط مثل

٤ هي مشاغل تدعمها المؤسسة مادياً و معنوياً مع الجمعيات

شك الخرز و صنع الكراسي ، و يتقاضى المعوق أجراً عن الأعمال التي ينجزها و تقوم الجمعيات ببيع منتجاته لصالحه.

تؤمن المؤسسة التمويل اللازم للجمعيات المعنية بهؤلاء الأشخاص على أن تشرف على عملية التدريب و تقديم شهادات لهم معترف بها و يمكن مصادقتها من وزارة الخارجية .

وقد أدى الشح في موازنات المؤسسة إلى تجميد العمل في أهم دوائرها ، لا سيما دائرة هجرة اليد العاملة و توجيهها بالتعاون مع الجهات المختصة بالداخل و الخارج (المادة ١٨ من المرسوم ٨٠) . وكذلك دائرة التوجيه المهني التي تتولى جمع و نشر المعلومات حول طبيعة و مضمون الوظائف و المهن و مجالات الاستخدام على المدى القريب و المتوسط.

اليوم لبنان يمر بأسوء أزمة اقتصادية مالية و بسبب هذه الأزمة إزداد عدد العاطلين عن العمل أي أن البطالة حالياً في إزداد مخيف ، فهذه الأزمة جعلت ثلاثة أرباع حتى أننا نستطيع أن نقول جميع الشباب اللبناني يغادر إلى بلدان أخرى لكي يؤمنوا فرصة عمل لهم.

وكما رأينا في مكان التدريب أي في المؤسسة من خلال تدريبنا فيها لمدة شهرين و نصف الأشهر، أنها حالياً في غيبوبة رسمية عن العمل و محاربة البطالة لأسباب عدة سوف نذكرها بالفصل الثاني من هذا القسم ، كما أننا نستطيع القول بأن الدولة تقوم بإعدام هذه المؤسسة بطريقة غير مباشرة. التدريب المهني المعجل.

التدريب المهني المعجل هو مهمة أساسية مارستها المؤسسة الوطنية للاستخدام منذ تاريخ إنشائها بناءً على دراسات مسبقة قامت بها للتعرف على الإختصاصات الرائجة و المطلوبة في سوق العمل ، و توجهت بهذا التدريب نحو فئات لم يلتفت المجتمع فشجعت المهمشين و المتسربين* هراسياً و الداخلين إلى سوق العمل لأول مرة على تعلم مهنة للانخراط بكل مسؤولية في سوق العمل .

أما تدريب المعوقين كان هدفاً أساسياً للمؤسسة غايته النهوض بهذه الفئة الأكثر تهميشاً اجتماعياً في سبيل إلحاقها في سوق العمل .

و في الوقت نفسه فإن إنشاء المشاغل المحمية التي يستفيد منها بشكل أوسع المعوقين عقلياً القادرون على العمل فكانت هدفاً آخر للمؤسسة ، و هي تجربة رائدة أخذها لبنان عن فرنسا و الغاية منها تأمين التدريب مع دخل مالي للمعوق .

المبحث الثاني : التجارب الدولية و العربية في محاربة البطالة.

تشكلت التجربة اللبنانية في مجال الاستخدام على أساس الإتفاقيات و التوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي أصدرت العايير من تاريخ تأسيسها في العام ١٩١٩ ، حيث أنتسب إليها لبنان في العام ١٩٤٥ وصادق على الإتفاقيات التي تتناسب مع وضعه و إمكانياته .

كما إستفاد لبنان خلال فترة تطبيق هذه العايير من التجربة الأوروبية ولا سيما التجربة الفرنسية من حيث التشريع، كما أستفاد عمليا من التجربة التونسية من خلال سفر العديد من العاملين في المؤسسة الوطنية للاستخدام إلى تونس و الإطلاع على التجربة التونسية في مجال التشغيل ، كما حضر العديد من الخبراء التونسيين إلى المؤسسة لتنظيم العمل فيها. إضافةً إلى تطبيق بعض الإتفاقيات و المعايير العربية و المشاركة في الإستراتيجيات العربية المشتركة لكونه عضواً في منظمة العمل العربية .

تجربة لبنان في مجال الإستخدام لم تأتي من فراغ إنما كان أساسها المعاهدات الدولية ولا سيما الإتفاقيات و التوصيات الدولية التي بدأت مع تأسيس منظمة العمل الدولية في العام ١٩١٩ و بدأ العمل بتطبيقها في الدول الأوروبية و من ثم الدول الإقليمية العربية. وقد تكون التجربة الفرنسية في التشغيل هي النموذج الذي تمت الإستعانة به في لبنان و في تونس بشكل رئيسي مع التفاوت في البرامج و حجم الإمكانيات المستخدمة إضافة إلى الإسترشاد بالعمل العربي المشترك من خلال برامج منظمة العمل العربية في مجال الإستخدام:

و سوف نتكلم في هذا المبحث عن:

البند الأول: التجربة الفرنسية.

البند الثاني: التجربة التونسية.

البند الثالث: التخطيط العربي المشترك لمكافحة البطالة.

البند الرابع: خلاصة هذه التجارب .

البند الأول: التجربة الفرنسية

لقد عرفت فرنسا سياسة تشغيل تغطي كامل السياسة الاقتصادية و الاجتماعية و تتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و تكييف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج. فسياسة التشغيل مع مجموعة التدابير و الإجراءات التي وضعتها الحكومة الفرنسية و نفذتها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع منظمات القطاع الخاص ، لزيادة فرص العمل أي زيادة معدل التشغيل للسكان في سن العمل و للحد من البطالة ، كانت موضع إهتمام الدول التي تسعى للإستفادة من هذه التجارب و الخبرات و من بينهم لبنان الذي عمل على الإطلاع على التجربة الفرنسية من خلال الزيارات التي قام بها المسؤولون المهتمون بمجال التشغيل و سياسات الاستخدام إلى فرنسا و محاولة نقل هذه التجربة إلى لبنان ، لهذا كان الإهتمام بدراسة التجربة الفرنسية في مجال التشغيل و الإستخدام خاصة أن لبنان قد أخذ عن فرنسا العديد من القوانين المتعلقة بشؤون تنظيم الدولة بشكل عام و لبنان تبنى نفس التسمية لمؤسسة التشغيل في فرنسا.

في فرنسا تمت الدعوة (من قبل الهيئات و النقابات العمالية) إلى تغيير دستوري بهدف تطوير و تشجيع الحركة المهنية ، الأمر الذي ساهم في إقامة الوكالة الوطنية للاستخدام عام ١٩٦٧ و إقامة عدد من الهيئات المنفصلة للتأهيل و هي الجمعية الوطنية للتأهيل للمهني للكبار (APFA) و الإتحاد الوطني للتشغيل في الصناعة و التجارة. (UNEDIC)

وإن إمكانية و قدرة التشغيل العمومية القيام بدور فاعل في سوق العمل يتعلق بسمعته و ثقة الهيئات العامة الأخرى بها . و لاحقاً خلال فترة السبعينيات أنشئت مجموعة من المؤسسات العامة المتخصصة و الفاعلة في مجال سوق العمل وأهم هذه المؤسسات هي :

_ (CEREQ) center d`études et de recherche sur le qualification.

وهي مؤسسة عامة تتابع حركية الإستخدام من خلال الدراسات التي تقوم بها لربط مناهج التعليم و حركة سوق العمل ، كما أنها تقوم بتقويم سياسة الاستخدام المعتمدة في الدولة .

_ (ONISEP) office national d`information sur le enseignements et le professions.

هي مؤسسة عامة مهامها التوجيه المدرسي و المهني و تقوم بجمع المعلومات العائدة للإختصاصات التعليمية و المهن المرتبطة بها ، عن طريق نشر بطاقات توصيف كاملة للمهن الممارسة و تضعها بمتناول المهتمين من طلاب و أساتذة و أصحاب عمل و عمال .

_ (OREF) Observatoires Regionaux de l`Empole Formation.

هي مؤسسة عامة مثل سابقتها إنما تقوم بمتابعة الخرجين و تطور المهن في بعض القطاعات الاقتصادية على مستوى المناطق (لونغناس ، مقابلة ٢٠١٢).

في العام ٢٠٠٨ أنشأت فرنسا مؤسسة قطب التشغيل لمتابعة التطورات في سوق العمل و قامت بدمج بعض المؤسسات المعنية بالتشغيل ، حيث تم الدمج بين الوكالة (poleemploi)

الوطنية و ما بين مؤسسة التوظيف في الصناعة و التجارة لتحصيل إحصاءات المتعطلين عن العمل و توفير لائحة المستفيدين من منحة البطالة و تأمين التدريب و إعادة التأهيل و الإدماج للمتعطلين عن العمل .

أولاً: السياسات و الإجراءات العامة لتنشيط الإستخدام و التشغيل في فرنسا.

أهم السياسات و الإجراءات التي أتخذتها الحكومة الفرنسية لتعزيز الاستخدام و التشغيل في البلاد كانت في الخطوات الأتية :

أ _ إعطاء هامش حركة للعمل النقابي في الإستخدام :

يختلف نظام التمثيل النقابي للموظفين حسب حجم الشركة و يشمل ثلاث مؤسسات مستقلة :

_ الشركات التي تزيد عن ١٠ موظفين ، يقوم الموظفون بإنتخاب ممثليهم الذين يتولون تمثيلهم في المفاوضات الفردية و الجماعية و يضمنون الإلتزام بقوانين التوظيف.

_ الشركات التي تحتوي على أكثر من ٥٠ موظفاً ، يقوم الموظفون بانتخاب مجلس يمثلهم لمدة أربع سنوات للتعبير عن مصالحهم عند إتخاذ قرارات بشأن تغييرات في الشركة (مثل تطوير الشركة و التغييرات في تنظيم العمل) أو قضايا إجتماعية و ثقافية .

_ إذا كانت الشركة تضم أقل من ٢٠٠ موظف يجوز لصاحب العمل أن يقرر عقب التشاور مع ممثلي العمال ، تشكيل ووفد واحد لتمثيلهم و ممثلي مجلس الأعمال .

كما يجب أن تقوم المنشآت التي ٥٠ موظفاً أو أكثر بتشكيل لجنة مشتركة للسلامة تعمل على إشراك الموظفين في التدريب و باقي المبادرات الرامية للحد من المخاطر المهنية و تحسين ظروف العمل .

يمتلك حوالي ٨ % من الشركات الفرنسية نقابات عمالية و منذ ١ حزيران ٢٠٠٩ لم تعد الإتفاقيات الجماعية التي تشمل الشركة بأكملها سارية إلا إذا كانت موقعة من نقابة أو أكثر نسبة لا تقل عن ٨٠ % من الأصوات وتصل في غياب المعارضة إلى ٥٠ % من الأصوات

(france ,2011).

ب _ إعطاء حوافز للموظفين :

أعتبر القانون الفرنسي مشاركة الموظفين لقسم من الأرباح هي إجبارية في الشركات التي تزيد عن ٥٠ موظفاً و تعرف هذه الحالة بإسم المشاركة ، خلافاً للمشاركة الأختيارية في الربح التي تعرف بإسم الحافز.

وتم إعفاء الشركات في الطريقتين من مساهمات التأمينات الإجتماعية و الضرائب ، وأموال الموظفين.

ج _ ضبط إجراءات إستقدام الموظفين :

يتم التحقق من صاحب العمل الراغب في إستقدام عامل أجنبي للعمل في فرنسا ، أن يتبع الإجراءات المحددة لإستقدام الموظفين ، و يتم التأكد من إلتزامه مستقبلاً تجاه الموظفين بقوانين التوظيف الفرنسية الخاصة بساعات العمل و مبالغ مساهمة التأمينات الاجتماعية و تكافؤ الفرص.

ويجب أن يدفع صاحب العمل للمكتب الفرنسي للهجرة و المواطنة الرسوم طبقاً لمدة عقد التوظيف و راتب الموظف. و وفقاً لمدة المهمة المكلف بها الموظف في فرنسا

(france, 2011: 48).

د _ إعطاء المنح الخاصة بمجال الصناعة و الخدمات (إستخدام الأراضي

الأساسي):

تتولى اللجنة المشتركة بين الوزارات العمل على التخطيط الإقليمي في توزيع منح استخدام الأراضي الأساسي على أن تتوفر المنح للشركات في حالات تأسيس الشركات أو عمليات تحضير نشاطها القائم أو الاستحواذ عليها .

والشروط الأساسية للمنح هي : خلق عدد صافٍ من الوظائف حسبمبالغ الإستثمار المنصوص عليها في القانون،(8:2011,france).

ه _ توفير الحوافز التي تقدمها الحكومة الفرنسية لأصحاب الشركات:

أهم الحوافز التي تقدمها الحكومة الفرنسية لتشجيع الإستثمار هي : دعم حكومي محلي لتمويل المنشآت التجارية (الأراضي و المباني) مثل شرط أسعار الشراء بأسعار منخفضة.

الإعفاءات الأساسية من المساهمة الضريبية و مساهمة التأمينات الإجتماعية. و خاصة في المناطق ذات نسب البطالة المرتفعة و تستمر لمدة ٧ سنوات و يحصل المستثمرون الذين يقومون بالاستحواذ على الشركات الصناعية المتعثرة على إعفاء لمدة عامين من ضريبة الشركات.

الدعم المقدم للمشاريع الصغيرة و المتوسطة من خلال تقديم إعانات مالية للمشاريع الصغيرة و المتوسطة لمساعدتها في شراء معدات ذات تكنولوجيا متقدمة ، و يتوفر هذا الدعم في كل أنحاء فرنسا ويركز بصفة خاصة على المناطق التي تحتاج إلى الدعم.

الدعم العقاري للمشاريع الصغيرة و المتوسطة عن طريق الصندوق الأروبي للتنمية الإقليمية. القروض و المنح للمشاريع الصغيرة و المتوسطة للشركات التي تضم أقل من ٥٠٠ موظف و بفوائد منخفضة ، و تهدف إلى دعم برامج الإستثمار التي تقوم بخلق وظائف أو المحافظة على الوظائف ، و تتراوح القروض ما بين ١٠٠ ألف يورو و إلى مليون يورو، و لمدة عشر سنوات.

و _ دعم التمويل لخلق الوظائف:

يمكن للشركات من كل الأحجام أن تحصل على دعم لخلق الوظائف، غير ذي صلة بأي مشروع إستشاري ، و تشمل أشكال التمويل الرئيسية في هذا المجال الآتي:

_ الإعفاءات أو التخفيف من مساهمات التأمينات الإجتماعية مع تركيز خاص على المناطق ذات الأولوية في التوظيف.

_ إعفاءات من المساهمات أو إعانات مالية لعقود التوظيف المدعومة و الموجهة لموظفين محددين حسب عقد العمل كمنح الصفة المهنية أو عقود التكامل .

_ المعونة والإعفاءات الجزئية من مساهمات التأمينات الإجتماعية على فئة الموظف الذي يتم توظيفه، و تصل نسبة التخفيضات إلى ٢١ % من المساهمات التي يدفعها صاحب العمل عن الموظفين أصحاب الحد الأدنى للأجر.

ز _ تسهيل تمويل التدريب :

يعد تحسين مهارات قوة العمل أولوية أساسية في فرنسا وينعكس ذلك على وجود العديد من البرامج التي تهدف لدعم مبادرات التدريب المجاني.

و يمكن أن تغطي جزئياً هذه البرامج تكاليف مثل أجور المدربين ونفقات سفرهم و سفر الموظفين المتدربين وغيرها من المصروفات الإضافية ، و إهلاك معدات التدريب و الأتعاب الإستشارية ذات الصلة و الوقت الذي يقضيه الموظفون المتدربون بعيداً عن العمل.

ويعتمد مستوى التمويل على نوع التدريب و حجم الشركة و موقعها لكي تنتفع لكي تنتفع من مختلف أشكال المعونة الأتية :

_ المعونة المقدمة من السلطات المحلية للتدريب .

_ المعونة المقدمة من الصندوق الوطنية للتوظيف الموجهة للشركات التي تمر بضائقة مالية و التي يحتاج موظفوها إلى متطلبات تدريبية ملحة ، حيث يجوز لسلطة التوظيف المحلية المختصة تقديم الدعم لمجموعة المبادرات :

أ _ مباراة تدريب توفر ما بين ٥٠ إلى ١٢٠٠ ساعة من التدريب النظري و العملي.

ب _ المبادرات التي تساعد الموظفين على التكيف مع وظيفة جديدة تتطلب ما يصل إلى ١٢٠ ساعة تدريب على الأقل في وقت العمل المهدور.

_ التمويل الأوروبي عبر الصندوق الإجتماعي الأوروبي و الصندوق الأوروبي للتنمية الإقليمية لتغطية نسبة من نفقات التشغيل المرتبطة بالتدريب، و نفقات رواتب الموظفين المشاركين والمصروفات التكميلية ويمكن أن تصل المبادرات المشتركة و بدعم حكومي إلى ٥٠ % من مصاريف التدريب.

_ دعم و تمويل أصحاب المشروعات .

منح عقود للتطوير المهني:

أهم الخطوات التي أتبع لتتطوير المهني كانت في الأتي :

أ _ يمكن للشركات أن تطلب حصول مؤسساتها المهنية و متعددة المهن على دعم فني و مالي يغطي ما يتراوح من ٢٥ % إلى ٨٠ % من مصروفات التدريب.

ب – يمكن أن تحصل الشركات كذلك على دعم تدريب للموظفين المرتقبين عن طريق المكتب الوطني للتوظيف ومبادرة التدريب قبل التوظيف و برنامج التوظيف التشغيلي على إعانات تدريبية يحصل عليه أصحاب العمل فور إستكمال الموظف إختياره صاحب العمل للتوظيف للتدريب وفق الشروط الآتية:
_ دعم يصل إلى صافي ٥ يورو عن كل ساعة تدريب داخلي لتصل إلى ٢٠٠٠ يورو لكل موظف.
_ دعم يصل إلى صافي ٨ يورو عن كل ساعة تدريب داخلي لتصل إلى ٣٢٠٠ يورو لكل موظف.
مع الإشارة إلى من إعانات مبادرات التدريب قبل التوظيف و برنامج التوظيف التشغيلي تتم وفقاً لتقدير المكتب الوطني للتوظيف في المنطقة .

دعم الإبتكار و البحث و التطوير : تبنت فرنسا سياسة صناعية ذات تركيز على الدعم الموجه للأبحاث و التطوير و قدرة الشركات العاملة داخل حدود الدولة على الإبتكار و يتم توفير الدعم الحكومي للإبتكار و الأبحاث و التطوير في القطاع الخاص بصفة أساسية عن طريق الإئتمان الضريبي للأبحاث.

توسيع وظائف الإستخدام : بالرغم من أن مهام دوائر خدمات التشغيل الرسمية قد أستقرت في البلدان المتطورة و البلدان في المرحلة الإنتقالية ، إلا أن وظائفها و أستراتيجيتها و تنظيمها تختلف من بلد إلى آخر و ترتبط إلى حدٍ بعيد بالإطار الإقتصادي و الاجتماعي في مجال العلاقات المهنية .
و مع ذلك نجد فيما بينها عدداً كبيراً من النقاط المشتركة و خاصة في طرق المهام التي تمارسها مراكز التشغيل الرسمية ، وهكذا يمكن ملاحظة أن المهام العامة لخدمات الإستخدام معرفة بالإتفاقية رقم ٨٨ و هي : توظيف و تشغيل العمال و تسهيل الحركة المهنية و الجغرافية و التعاون مع إدارة التأمين ضد البطالة و المساهمة في التخطيط الإقتصادي الإجتماعي .

ووظائف الإستخدام الرئيسية يمكن تلخيصها بأربع و هي الآتي:

أ _ تسويق الاستخدام.

ب _ وضع نظام للإعلام حول سوق العمل.

ج _ إدارة هيكلية سوق العمل.

د _ إدارة تعويضات البطالة.

ويمكن إضافة وظيفة خامسة و هي إدارة النشاطات المنظمة و منها إستخدام الأجانب و تشغيل العمال الوطنيين في الدول الأخرى مع وضع نظام لنشاطات وكالات التشغيل الخاصة و تنسيق العلاقات بين صاحب العمل و العمال في حال إغلاق المؤسسة و مراقبة الإلتزام بالنظم المتعلقة بتشغيل بعض الفئات الخاصة (ثوي ب، ٢٠٠٣: ٥٢).

ثانياً _ الخدمات التي تعطى للمتعطلين عن العمل :

إن سجلات تعويضات البطالة غالباً ما تكون مصدراً للمعلومات عن سوق العمل و هي تشكل قاعدة المعطيلت عن أصحاب العمل و التأمين ضد البطالة و هي مصدر المعلومات الأفضل للإحصاءات الخاصة بسوق العمل و تقدم كمية كبيرة من الملفات حول أصحاب العمل و تؤخذ منها شرائح للقيام بالعديد من التحقيقات .

فالوكالة الوطنية في فرنسا تقدم إلى العاطلين عن العمل والباحثين عن عمل الذين يجدون صعوبات لها علاقة بالعمل و سوق العمل توجيهاً أخذ أسم " مرافقة نحو التشغيل " ، و يتطلب ذلك تدخلاً عميقاً ومستمرأ بحيث يتمكن الشخص المعني من تقييم نقاط قوته و ضعفه ، وذلك بهدف نصحه و دعمه . إن تقديم المشورة المكثفة للعاطلين عن العمل تشتمل أيضاً على أخذ المشاكل الشخصية بعين الاعتبار كحالات الإدمان على المخدرات و الكحول ، و عدم توفر السكن ، والمديونية و العناية بالإطفال التي تشكل بحد ذاتها معوقات للإستخدام .

أ _ برامج التثقيف و التدريب :

تتم بمراجعة معارف و كفاءات الأفراد و هذا ما يعبر عنه " بالتأهيل و التدريب المستمر " ففي سوق العمل يتميز بتحول سريع و مستمر يزداد مرونة يوماً بعد يوم و أصبح التدريب و التأهيل و التثقيف يزداد أهمية و تزداد أهمية مكاتب التشغيل الرسمية لتكون منطلق التأهيل المستمر نظراً للعلاقات المتبادلة بين أصحاب العمل و طالبي العمل و بهذا تساعد العمال العاديين ليكونوا مؤهلين للعمل و تمكين العمال ذوي الكفاءات من تغيير وظائفهم و الإنسجام مع التطورات الاقتصادية .

ب _ برامج خلق فرص عمل :

الهدف الرئيسي من هذه البرامج تحسين الطلب على اليد العاملة ، و هو تحسين إمكانية المتعطلين عن العمل في الحصول على وظيفة و ذلك بتزويدهم بخبرات مهنية معينة و يمكن إعطاء ثلاثة أنواع من هذه البرامج :

(١) _ برامج القطاع العام : و التي تعمل على خلق وظائف في القطاع العام و القطاع المشترك و تشتمل هذه البرامج على برامج متواضعة لفئات معينة و تهدف إلى خلق وظائف في سوق العمل الوسيط عن طريق هيئات متخصصة في تسهيل العودة إلى العمل .

(٢) _ برامج تشجيع العمل الحر : تقوم مكاتب التشغيل الرسمية في تقديم رأس مال محدود و معونة فنية للعاطلين عن العمل الراغبين في إقامة مؤسسات صغيرة أو أن تسهل عليهم على قروض و تجهيزات

تمكنهم من ذلك .و هناك أسلوب آخر يتلخص بتقديم دعم لموارد هؤلاء العمال الجدد في العمل الحر بدل تعويضات البطالة .

٣) _ تقديم بعض المعونات المالية : و قد أستخدم هذا الأسلوب في تقديم بعض المعونات المالية لأصحاب العمل لخلق فرص عمل جديدة و إعادة تشغيل مجموعة من العاطلين عن العمل والإبقاء على مستوى التشغيل عادياً في سوق العمل و تستطيع مكاتب التشغيل الرسمية إدارة هذا البرنامج أو أن تساعد في تنفيذه من خلال إنتقاء المشاركين .(ثوي ب، ٢٠٠٣:١١٤)

ج _ برامج التسريجات الجماعية:

شكلت مكاتب خدمات التشغيل الرسمية فرق عمل بالتسريح الجماعي بحيث تكون قادرة على التدخل و تقديم الخدمات ميدانياً.وتشمل هذه البرامج:

- ١ _ جلسات توجيهية للعمال المنذرين بالتسريح .
- ٢ _ تقييم مبكر لحاجات العمال المعنيين .
- ٣ _ إستشارات واسعة حول العمل و العل الحر وخدمات إعادة التأهيل .
- ٤ _ مساعدة لإعادة التوزيع للعمل في مواقع عمل أخرى .

د _ تعويضات البطالة :

إن تعويضات البطالة في الأصل هي راتب بديل يدفع للعامل خلال فترة البطالة حتى إيجاد فرصة عمل له ، و يتوجب على العمال المستفيدين من هذه التعويضات أن يثبتوا أنهم من العاطلين عن العمل و أنهم و أنهم جادون في البحث عن فرصة عمل (ريكا، ١٩٩٤). و إن الهدف من تعويض البطالة هو تخفيف آثار التكييف الاقتصادي على الأفراد و المؤسسات و السكان لتقديم دعم لمواردهم .

ثالثاً :خلاصة التجربة الفرنسية

فرنسا وضعت برنامجاً متكامللاً للاستخدام ،يتضمن الإستثمار و توزيع العمالة حسب إحتياجات البلاد جغرافياً ، لتسهيل دخول العمالة الأجنبية وفقاً لهذه الحاجة و بما لا يشكل منافسة للعمالة الفرنسية ، وتم الإهتمام بالتدريب و التشغيل و الشراكة بين القطاعيين العام و الخاص. فالقوانين التي تم تشريعها كانت تهدف إلى تشغيل العاطلين عن العمل مع تكثيف البرامج في المناطق التي تعاني من نسبة بطالة عالية.

أما التدريب المهني فكان يقترن بالتشغيل و صاحب العمل ملزم بالتدريب و التشغيل و بالقانون، أمر التدريب غير متروك لمزاجية صاحب العمل و ليس له خيار ألا بإستقبال المتدربين و تدريبهم وتشغيلهم بالطبع مع الحوافز التشجيعية لهم.

البند الثاني: التجربة التونسية

تمثل هذه التجربة أداة مساعدة لتطبيق النموذج في لبنان مما سيسمح بإختصار الوقت و الجهد، خاصةً أن هذه التجربة مأخوذة بغالبيتها عن التجربة الفرنسية كما هو الحال في لبنان.

أولاً _ التجربة التونسية في مجال الإستخدام:

في تونس تأسس رسمياً (ديوان التشغيل) في العام ١٩٥٧ ثم صدر أمر حكومي بإنشاء تفقدية للشغل في ١٩١٥/٦/١٥ ثم تتابعت الإجراءات حتى تم إنشاء مصلحة العمل و اليد العاملة في العام ١٩٤٣ . كما يعود إنشاء المجلس الاقتصادي و الاجتماعي في تونس إلى العام ١٩٣٨ و هو من أقدم المؤسسات الدستورية في البلاد. وكانت مهامه دراسة المسائل ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي و إبداء الرأي في المسائل التي تتعلق بالنصوص التشريعية أو التنظيمية و كان في عضوية المجلس ممثلون عن المنظمات المهنية و منها مثلاً غرف التجارة و الزراعة ، و المنظمات العمالية و ممثلوا المستهلكين و الأطباء... إلخ كما نص الأمر على أن يضم المجلس عدداً متساوياً من التونسيين و الفرنسيين . و منذ العام ١٩٧٥ أصبحت إستشارة المجلس الاقتصادي بشأن التنمية الاقتصادية و الاجتماعية إلزامية . (الاسكوا، ٢٠٠٣ : ٧٥ - ٧٦)

ثانياً _ إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل _ تونس :

بدأت تونس في العام ١٩٨١ بتنفيذ ثلاثة برامج لتشغيل الشباب و غالبيتهم من طالبي العمل لأول مرة ، وكانت الأنشطة الرئيسية في هذه البرامج تتمثل في تشجيع القطاع الخاص لتشغيلهم و إعدادهم مهنيّاً لفرص العمل المتاحة و مساعدتهم على إقامة مشاريع لحسابهم الخاص . و يشرف على هذه البرامج الوكالة التونسية للتشغيل بمساعدة لجان مناطقية لتشغيل الشباب و المكاتب المناطقية للوكالة التونسية .

و بعد نضوج التجربة صدر قانون متكامل ينظم الوكالة التونسية عام ١٩٩٣ و كانت القرارات و المراسيم تخضع لإشراف وزارة التدريب المهني و التشغيل . (الإسكوا ، ٢٠٠٣ : ٧٨)

ثالثاً _ مهام الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل:

_ تنشيط سوق العمل (الشغل) وطنياً و مناطقياً و محلياً و قطاعياً و خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل.

_ تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل و بإدماج الشباب.

_ تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصغرى و العمل الحر.

_ القيام بالإعلام و التوجيه المهني لطالبي التدريب بغية إدماجهم في الحياة النشيطة.

- _ تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج و السهر على إنجازها.
- _ تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج بالاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائياً .

رابعاً _ برامج التشغيل في تونس :

أهم البرامج كانت من خلال الصندوق الوطني للتشغيل ٢١\٢١ وعنوانه التضامن الوطني خدمة التشغيل للشباب، و تدعوا تدخلات الصندوق إلى تكاتف الجهود بين الدولة و المجتمع المدني ، وأصحاب العمل، و المنظمات المهنية ، و الهيئات غير الحكومية ، و البعثات الوطنية في الخارج، لأن تشغيل العمالة هي غاية مشتركة بين كل السياسات القطاعية.

و أهم برامج الصندوق هي:

أ _ البرنامج الذي يستهدف حاملي الشهادات الجامعية في التخصصات التي توصف بالصعبة و منها الآداب و العلوم الإنسانية و الإجتماعية لتحويلهم إلى العمل في تعليم الكبار.

ب _ برنامج تأهيل حاملي الشهادات الجامعية و تحويلهم إلى مجالات تكنولوجيا معلومات الإتصالات.

ج _ برنامج تدريب و تشغيل الشباب من المستوى التعليمي المحدود لتحويلهم إلى إختصاصات متنوعة في المجالات ذات الطابع العام .

د _ برنامج التشجيع على إنشاء المشاريع الفردية و إنشاء المؤسسات الصغرى .

ه _ برنامج التدريب من خلال التعلم المباشر و يشمل الشباب الذين هم دون ٢٠ سنة و لا يملكون مؤهلات و يقطنون مناطق محرومة . (منشورات الوكالة التونسية للتشغيل _ ٢٠٠١)

خامساً _ البنك التونسي للتضامن للنهوض بالتشغيل الذاتي و تطوير روح المبادرة :

هدف البنك تمويل المشاريع و بدون ضمانات ، و ذلك لإعادة الإدماج و لتوليد موارد دخل من خلال المشاريع الصغرى و العمل الحر .

و تتوزع ملكية رأس المال على أكثر من ٢٢٠ ألف مساهم و هذا يجعل منه أول مصرف من نوعه على مستوى القاعدة الشعبية يملك القطاع الخاص ٤٦ ٪ منه و تملك الحكومة و المؤسسات العامة ٥٤ ٪ منه .

أ _ المستفدون من قروض بنك التضامن: يستفيد من هذه القروض خاصة حاملة الشهادات الجامعية ، وشهادات التدريب المهني و ذو المهن أو المهارات ، و الذين يبحثون عن سبل لإعادة الإدماج.

كما تغطي أنشطة البنك كافة فروع النشاط الإقتصادي و لا سيما المهن الصغرى و الصناعات التقليدية ، و الزراعة و الخدمات.

ومن مميزات البنك سهولة الإجراءات في منح القروض و السرعة في التدخل و درجة كبيرة في اللامركزية في إدارة القروض .

والبنك يعتمد على شبكة واسعة من المؤسسات أهمها : الوكالة التونسية للتشغيل و الديوان الوطني للصناعات التقليدية .

ب _ إنجازات بنك التضامن: بعد تجربة ثلاث سنوات و نصف على تأسيس البنك ١٩٩٨ _ ٢٠٠١ كان قد مول ٤٦٤٩١ مشروعاً و أدى إلى خلق ٦٥٢٣٥ فرصة عمل أستفادت النساء بنسبة ٣٠ % من مجموع المستفيدين .

سادساً – وزارة التكوين (التدريب) المهني و التشغيل :

تحل مسألة النهوض بالعمالة و التحكم بالبطالة على رأس الأولويات في تونس ، و تلتقي كافة السياسات الاقتصادية و الإجتماعية العامة و القطاعية على هذا الهدف .

و عملاً بهذا المبدأ أنشئت وزارة التكوين (التدريب) المهني و التشغيل العام في عام ١٩٩٠ لتتولى سياسة النهوض بالعمالة ، و السهر على تناسق التوجهات العامة و الخيارات الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجيا مع أهداف تلك السياسة .

و للنهوض بالعمالة أنشئ ٨٠ مكتباً للتشغيل موزعة على كافة أنحاء الجمهورية و هدف هذه المكاتب تنشيط سوق العمل ، من خلال عمليات التوظيف و الإعلام و التوجيه و الإدماج أو التدريب.

سابعاً _ خلاصة التجربة التونسية :

على الرغم من صعوبة أو تقليد أي تجربة ناجحة بحذافيرها و نقلها من دولة إلى أخرى ، إلا أن إستعراض أهم الإستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب العربية الدولية المتوفرة ، مفيد لإستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة .

كما تفيد التجارب بشكل عام إلى أنه لا وجود لبرنامج أو مجموعة من البرامج الناجحة أفضل من غيرها بالكامل ، و لكن يجب أن تؤخذ حالة هذه التجارب على أساس تكلفتها و تحقيقها للأهداف المرسومة لها. و الأهم هو الأخذ في سياسة وضع الحوافز مهما كان حجمها، مع عدم إهمالها مهما كانت فعاليتها ، خاصة أن التجربة التونسية تسعى و بشكل متواصل إلى إبتكار برامج جديدة ، وإصلاح المنظومات السابقة.

البند الثالث : التخطيط العربي المشترك (لمكافحة البطالة)

تعتبر مجموعة الدول العربية بأنها ليست متجانسة من حيث الموارد الطبيعية و متوسط الدخل الفردي و التعداد السكاني و معدلات نموه ، وايضاً غير متجانسة من حيث السياسات الاقتصادية و الاجتماعية

المنتجة ، إلا أنها تشترك في خاصية مهمة ألا وهي تفاقم البطالة و تأزم أوضاع التشغيل منذ منتصف الثمانينيات القرن الماضي .

وتشير الإحصاءات المتوافرة إلى أن متوسط معدل البطالة في المنطقة العربية في تفاقم مستمر ، حيث ارتفع من نحو ١٤ في المئة في العام ٢٠٠٨ إلى ١٤،٨ في المئة في العام ٢٠٠٩ و إلى ما يزيد عن ١٦ في المئة في بداية العام ٢٠١٤ .

أولاً _ العقد العربي للتشغيل (٢٠١٠ _ ٢٠٢٠)

تم إقرار العقد بقرار من مؤتمر العمل العربي* و ذلك لدعم التشغيل و الحد من البطالة و تضمن أهدافاً نوعية و كمية يتم التخطيط لها و التعاون لتحقيقها قبل عام ٢٠٢٠ و التي أصبحت تمثل تعهداً عربياً تعمل الحكومات العربية على تنفيذها (و من بينها لبنان) و من هذه الأهداف:

_ اعتماد الفترة (٢٠١٠ _ ٢٠٢٠) عقداً عربياً للتشغيل.

_ تخفيض معدلات البطالة في جميع البلدان العربية بمقدار النصف.

_ تخفيض نسبة المشتغلين ممن يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف .

_ رفع معدل النمو في الإنتاجية بنسبة ١٠ % خلال الفترة في كل البلدان العربية و توفير بيئة عمل مناسبة تحفز على رفع الإنتاجية و فق المعايير الدولية.

_ تحسين جودة برامج التعليم عموماً و التعليم الفني و المهني و التطبيقي و التدريب المهني خصوصاً ، و رفع مستوى الملتحقين به إلا ٥٠ % كحد أدنى من الملتحقين بالتعليم ما بين التعليم الأساسي و التعليم العالي و العناية ببرامج إعادة التدريب و التأهيل خلال العقد.

هذا بالإضافة إلى مجموعة من الإعتبارات و التوجهات كان أبرزها التأكيد على أهمية التنمية الاجتماعية إلى جانب التنمية الاقتصادية ، و توجيه صناديق التنمية العربية بهذا الإتجاه و العمل على زيادة تدفقات الإستثمارات العربية ، و تيسير تنقل الأيدي العاملة العربية بين البلدان العربية و تطوير آليات التشاور و التنسيق بين الفاعلين الاقتصاديين و الاجتماعيين و أطراف الإنتاج و صناديق التنمية العربية و المجتمع المدني لدعم التشغيل و الحد من البطالة .

و من أهم المشاريع التي سيتم تنفيذها في مجال العقد العربي للتشغيل:

_ مشروع مراكز تدريب و تأهيل المدربين و المشرفين العاملين في مؤسسات التدريب و التعليم المهني و التقني و رفع كفاءاتهم و تحسين أدائهم في أساليب التدريب و الإشراف .

_ مشروع و مراكز التوجيه و الإرشاد للمهنة ، و التوجيه للطلبة و المتدربين و الخريجين .

_ إعداد مشروع تصنيف عربي معياري للتعليم و تفعيل إستخدام التصنيف المهني .

_ عقد لقاءات دورية مع الوزراء وكبار المسؤولين العرب لتنسيق الجهود و مناقشة الخطط و إقرار التوجيهات.

ثانياً _ لبنان و متطلبات العقد العربي للتشغيل : (م.ع.ع ، ٢٠١٤)

من خلال متابعة المدير العام لمنظمة العمل العربية حول تحقيق متطلبات العقد العربي للتشغيل بعد أربع سنوات على إعماده من قبل وزراء العمل العرب في العام ٢٠١٠ ، طلبت المنظمة من الحكومة اللبنانية متمثلة بوزارة العمل عام ٢٠١٤ تقريراً لمعرفة الإنجازات التي تمت لتطبيق مندرجاته ، و كان ردها على الشكل الآتي:

3. الإعتدال : لم تعمل الحكومة اللبنانية على إعتدال العقد العربي للتشغيل و ما يزال قيد الدراسة .
 4. مشاركة المرأة : يجري إعداد إستراتيجية و خطط لرفع مشاركة المرأة اللبنانية في القتمى العاملة للتخفيض من حجم البطالة.
 5. الفقر: يتم وضع أرقام إحصائية له حيث تبين أن ٨ % من عدد سكان لبنان تحت خط الفقر الأدنى (٤،٢) دولار يومياً و ٢٠،٥ % هي تحت خط الفقر الأقصى ما يعادل ٤ دولار يومياً لتخفيض نسبة من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف.
 6. تنقل العمالة : لتيسير تنقل العمالة العربية بين الأقطار العربية ، فقد وصل عدد العمالة الأجنبية الوافدة إلى لبنان في العام ٢٠١٢ إلى ١٦٣٨٤٥ عامل (وزارة العمل ٢٠١٢).
- وبالمقابل فإن المؤسسة الوطنية للاستخدام توفر تصنيف المهن في لبنان و توفر ثلاثة مكاتب للتشغيل، و خدمات الإرشاد الوظيفي متوفرة في الجامعات والمعاهد و مؤسسات المجتمع المدني.
- ونتيجة لما حصل في العالم العربي بعد ٢٠١١ من أحداث كالحروب فإن نسبة البطالة أرتفعت بشكل كبير و قد تأثر لبنان بالحروب التي حدثت بالوطن العربي المجاور و تلتها الأزمات التي أثرت بشكل سيئ على اللبنانيين و أرتفعت معدلات البطالة في لبنان بشكل كبير خاصةً منذ العام ٢٠١٩ .

البند الرابع : خلاصة هذه التجارب

التجربة الفرنسية في مجال التشغيل و اكتبها الحكومات الفرنسية في مختلف المجالات التشريعية ، و تم تعزيز مكاتب التشغيل من خلال تأمين الأستثمار و تأمين المحفزات للمستثمر و العامل .

وتوصلت التجربة إلى أن مؤسسة الاستخدام ليست مؤسسة للتوظيف فحسب إنما هي مؤسسة بمقدورها أن تلعب أدواراً متكاملة و بالتشارك بين الدولة و النقابات و القطاع الخاص لاستخدام العديد من البرامج و الابتكارات و التي تشجع على الإستثمار و التشغيل لتخفيف حالات البطالة و ضمانة الحماية الإجتماعية.

و التجربة التونسية أستخدمت من البرامج و السياسات النشطة للتشغيل وواكبت الحكومة قضايا التشغيل بالعديد من التشريعات و أعطت الكثير من الحوافز لأصحاب العمل للمساهمة في التدريب و التشغيل. ولكن أفقرت بعض البرامج إلى متابعة تنفيذية وهذه الحالات شكلت الثغرات في الإنجازات . أما التجارب العربية المشتركة في مجال محاربة البطالة ، كانت عبارة عن إستراتيجيات وضعتها مؤتمرات القادة العرب و مؤتمرات العمل العربي . و لكنها لم تحظى بالإهتمام العربي الجامع و المشترك وإنما بقيت ضمن الإهتمام الداخلي لكل دولة عربية و الدول العربية الغنية لم تسعى لمساعدة الدول الفقيرة العربية للخروج من مشاكلها و أولها البطالة.

الفصل الثاني : المؤسسة بين الإلغاء والإستمرارية.

كما كل المؤسسات و الإدارات العامة في لبنان تمر المؤسسة الوطنية للاستخدام في أزمة متأثرة بأسباب عدة جعلتها في المنتصف بين الإلغاء والإستمرارية، فيطرح التساؤل هنا عن ماهية الأسباب التي أدت إلى عرقلة المؤسسة؟ وكيفية التوصل لحلول للإستمرار؟ من هنا ننتقل بالإضافة إلى ما شاهدناه في مركز التدريب إلى التكلم عن أسباب عرقلة المؤسسة كمبحث أول و الحلول و كيفية الإستمرار كمبحث ثاني.

المبحث الأول : أسباب عرقلة المؤسسة الوطنية للاستخدام

يمكن تسمية مرحلة ما بعد إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام بمرحلة الأزمة الكبرى أو النزاع على الهوية، وينتأى ذلك من خلال تضارب المصالح ، و الأختلاف على مفهوم السلطة و لمن له الحق بتملكها و يحدث الصراع الإجتماعي نتيجة لغياب الإنسجام و التوازن و النظام و الإجماع في محيط إجتماعي معين ، و يحدث أيضاً نتيجة لوجود حالات من عدم الرضا حول الموارد المادية ، مثل السلطة أو الدخل أو كليهما معاً ، و يؤدي النزاع إلى إنخفاض التعاون ، و إنخفاض إنتاجية العمل و سيطرة روح المجابهة بغية الفوز بالسيطرة .

فالصراع و النزاع هما نتيجة أسباب تاريخية ، لذلك فأن معرفة المراحل التي مرت بها المؤسسة هي ضرورية لمعرفة خلفية الأزمة و مناخها ، و من خلال المعلومات التي تم جمعها يمكن شرح حالة المؤسسة في ضعفها لمحاربة البطالة منذ نشأتها حتى يومنا هذا من خلال الأتي:

بعد تأسيسها عام ١٩٧٧ و من خلال ممارستها لمهامها مرت المؤسسة الوطنية للاستخدام بمراحل عديدة كان أهمها مرحلة إصدار المراسيم التنظيمية في العام ١٩٧٩ و ملء بعض المراكز الشاغرة و بدء التحضير للقيام بمهامها. ولكنها لم تستطع تنفيذ سياستها ، بسبب تبدل السياسة العامة في البلاد ففي العام ١٩٨٢ و تحت شعار ترشيد السياسة العامة للدولة ، تم تشكيل لجنة حكومية لدراسة أوضاع الإدارات و المؤسسات العامة و التي كانت من أولى نتائجها دمج المؤسسة الوطنية للاستخدام بوزارة العمل و ذلك في العام ١٩٨٣ ، ولكن هذا الدمج لم يصل إلى خواتيمه السعيدة ، بسبب رفض مجلس

الخدمة المدنية دمج مستخدمي المؤسسة بوزارة العمل ، و هذا الرفض أثار سلباً على عمل المؤسسة ، فتوقف العمل فيها في العامين ١٩٨٣ و ١٩٨٤ ، ثم باشرت العمل جزئياً بين الأعوام ١٩٨٤ و ١٩٨٨ بسبب إعطائها بعض الموازنات التشغيلية ، ثم توقف العمل فيها تماماً بين الأعوام ١٩٨٩ و ١٩٩٣ بسبب تعرضها للتهب و القصف ، حتى تم إصدار مرسوم إشتراعي جديد و هو إعادة لمرسوم الإنشاء الأساسي الصادر في العام ١٩٧٧ ، عندها عاودت المؤسسة نشاطها إستناداً إلى مراسيمها الأساسية مع عودة الإستقرار الأمني و السياسي إلى البلاد .

و في فترة ما بعد ١٩٨٢ مرت المؤسسة الوطنية للاستخدام حتى يومنا هذا بالمراحل الأتية:

أولاً : إلغاء وظيفة المؤسسة (صدور مرسوم دمج المؤسسة بوزارة العمل)

في العام ١٩٨٢ و بعد الإجتياح الإسرائيلي الذي وصل إلى بيروت ، تعطلت مختلف المؤسسات و الإدارات العامة و الوزارات عن العمل بمن فيهم المؤسسة الوطنية للاستخدام.

في هذه المرحلة كان المدير العام للمؤسسة الدكتور عدنان مروة و الذي كان وزيراً للعمل ، وبعدها تشكلت حكومة لدراسة أوضاع المؤسسات و الإدارات العامة في حزيران ١٩٨٣ و على ضوءها تقدم الوزير مروة بمشروع مرسوم إشتراعي يقضي بدمج المؤسسة الوطنية للاستخدام بوزارة العمل و قد أرفق مشروع تفصيلي للدمج و يتضمن ثلاثة عناوين أساسية وهي:

_ تغيير أسم الوزارة إلى وزارة العمل و الإستخدام.

_ دمج المؤسسة الوطنية للاستخدام بوزارة العمل و الاستخدام و توحيد الأداء فيها.

_ إعادة تنظيم وزارة العمل و الاستخدام بما يلبي الإحتياجات الحالية و المرتقبة للقوى العاملة و لسوق العمل و العلاقات المهنية في لبنان.

كانت أهم الأسباب الموجبة لمشروع الدمج هي:

1. تطور الدور الوظيفي للدولة و تنظيم الموظفين و الإدارة.
2. إتجاه معظم دول العالم المتقدم خلال السبعينيات إلى حصر التوسع في إنشاء المؤسسات العامة و العودة إلى المركزية .
3. تعتبر قضايا العمل و الإستخدام مجموعة حلقات متكاملة في سلسلة عمل واحدة و إن عملية دمج العمل و الإستخدام في إدارة واحدة تختصر مراحل كثيرة من التنسيق و العمل بين إدارتين .

و لكن هذا المشروع لم يلقى تجاوباً حتى يومنا هذا ، على الرغم من تأكيد جميع الموظفين في المؤسسة الوطنية للاستخدام بأنّ الحل الأنسب لقيام المؤسسة على أرجلها و إستمراريتها هو بالدمج مع وزارة العمل.

ثانياً : محاولة وزارة المالية بإلغاء المؤسسة الوطنية للاستخدام.

في العام ١٩٩٧ و أثناء قيام اللجنة المكلفة من وزارة التنمية الإدارية بدراسة واقع المؤسسة و هيكلتها و أنشطتها ، تبين لها أن وزارة المالية قد خفضت موازنة المؤسسة من ٥,٢ مليار ليرة إلى ٦٣٦ مليون ليرة و قد أستنتج فريق العمل التابع لوزارة التنمية الإدارية أن سلوك وزارة المالية حيال المؤسسة غير منطقي ، و توقع و توقع أنه ستثار شكوك حول جدواها تمهيداً إما لإلغائها و إما لشل أعمالها وصولاً إلى هذا الإلغاء (التنمية الإدارية ، ١٩٩٧).

و خلال فترة إعداد هيكلية جديدة للمؤسسة الوطنية للاستخدام و لوزارة العمل بتاريخ ٢٢\٣\٢٠٠٤ و قبل وصول هذه الهيكلية إلى مجلس النواب لمناقشتها ، و رغم الملاحظات التي طالته لسبب أنها سمحت لوزارة العمل أن تأخذ الكثير من صلاحيات المؤسسة التي مارستها و لسنوات طويلة ، تقدمت وزارة المالية و بتاريخ ١٨ كانون الثاني ٢٠٠٥ بمشروع قانون يرمي إلى إلغاء المؤسسة الوطنية للاستخدام موقعاً من وزير المالية إلياس سابا * .

و هذا المشروع هو نسخة مطابقة لقانون الإلغاء الصادر في العام ١٩٨٣ و كانت أهم بنوده (إلغاء المؤسسة و نقل الموجودات و الصلاحيات إلى وزارة العمل و كذلك المهام التي تتولاها) على أن تسوي أوضاع المستخدمين و المتعاقدين إما لإنهاء خدمتهم أو معاملتهم كفائض على أن يخضعوا لأحكام المرسوم رقم ٥٤٠ تاريخ ١٥\٤\٢٠٠١ المتعلق بتحديد الفائض في الإدارات و المؤسسات العامة و البلديات و كيفية إلحاقهم و تسوية أوضاعهم .

الأسباب الموجبة لإلغاء المؤسسة :

أهم ما أوردته وزارة المالية من أسباب موجبة لإلغاء المؤسسة هي :

لما كانت المهام التي تتولاها المؤسسة الوطنية للاستخدام تستهدف بالدرجة الأولى محاربة البطالة عن طريق تأمين نسبة مرتفعة من الإستخدام ، و المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل و تشجيع المشاريع ذات الإنعكاس على سوق العمل فضلاً عن القيام بالدراسات و الأبحاث الرامية إلى تحديد السياسة العامة للاستخدام (وزارة العمل ، ٢٠٠٥) و لما كان سوق العمل اللبناني يعكس بوضوح و بشفافية عمق الأزمة التي باتت تتحكم بمفاصل حركة هذا السوق و ما أسفرت عنه من نتائج سلبية على مستوى المسألتين الاجتماعية و الإنتاجية بسبب تدني مستويات الأجور و ارتفاع معدلات البطالة و الركود الاقتصادي.

ولما كانت المهام المنوطة بالمؤسسة المقترح إلغاؤها تتجاوز قدرة المؤسسة الوطنية للاستخدام على تنفيذها لتحقيق الغايات المرجوة منها رغم كل أدوات و وسائل الدعم اللازم التي توفرت لها طيلة السنوات الماضية .

ولما كان من غير المرتقب أن يلحق إلغاء المؤسسة أي ضرر بسوق العمل أو أن يزيد معدل البطالة ، بل على العكس سيساهم ذلك الإلغاء في تصحيح الخلل الحاصل على مستوى إدارة ما يتعلق بسوق العمل لحصر الصلاحية بوزارة العمل التي يفترض بها أن تكون المعنية بكل ما يتصل بشأن هذا السوق ، فضلاً عن أن الإلغاء سيساهم بخفض الإنفاق العام و ترشيده من خلال وقف النزف الحاصل في المال العام و المتأتي من تحميل الخزينة العامة دون جدوى ، أعباء مالية متنامية سنة بعد سنة لمؤسسات عامة باتت بحكم الواقع تشكو من قصورها أو ترهلها أن لم تكن ابتداءً عند إنشائها غير قابلة للحياة (وزارة المالية ، ٢٠٠٥) .

لم يفتتح وزير العمل طراد حمادة آنذاك بمبررات مشروع الإلغاء الذي تقدمت به وزارة المالية فطالب بالإبقاء على وضع المؤسسة كما هو عليه وطالب بتعزيز قدراتها.

ثالثاً : تأثير الأزمة التي يمر بها لبنان على المؤسسة الوطنية للاستخدام منذ ثورة ١٧ تشرين ٢٠١٩ .

منذ ١٧ تشرين الأول ٢٠١٩ دخل لبنان بأزمة إقتصادية و مالية سيئة جداً أدت إلى تدهور الوضع الاقتصادي و الاجتماعي على الشعب اللبناني وبذلك تأثرت المؤسسات العامة و الدولة و الشعب بهذا الوضع المزري الذي وصل إليه لبنان جراء هذه الأزمة.

وسنذكر الأسباب التي كانت من خلال هذه الأزمة و التي أثرت سلبا على المؤسسة الوطنية للاستخدام:

١ _ تسكير الطرقات و ارتفاع الدولار مقابل الليرة اللبنانية :

منذ ١٧ تشرين ٢٠١٩ بدأت الطرقات بالتسكير و أصبح من الصعب على الموظفين الوصول إلى أعمالهم و بدأت أعمال الشغب و تعطلت جميع المؤسسات العامة و الإدارات العامة و أصبح البلد مشلول فعلياً .

كما أنه بدأ الدولار بالارتفاع مقابل الليرة اللبنانية من ما أدى إلى ارتفاع المحروقات و أجره الطريق و المواد الغذائية ، فأصبحت معاشات المستخدمين في المؤسسة غير كافية لسد حاجاتهم الأساسية و لا لأجره الطريق للوصول إلى مكان العمل.

وغير أنه بعض الشركات أفلسست في لبنان و البعض الآخر أغلق فروعهُ في لبنان من ما أدى إلى تسريح العمال ، وهذا الشيء أدى إلى ارتفاع البطالة و خاصةً الشباب اليافعين الذين لم يتجاوز عمرهم الخامس و العشرين من العمر.

٢ _ أزمة الكهرباء :

من خلال ترددي على المؤسسة الوطنية للاستخدام للتدريب فيها من أجل التقرير لم أجد فقط أن السبب هو أزمة الدولار و ارتفاع الغلاء المعيشي وإنما أيضاً قطع الكهرباء هو من الأسباب الرئيسية لتراجع عمل المؤسسة أو بالأصح لعدم عمل المؤسسة.

فالمشكلة التي تواجهها المؤسسة أنه لا كهرباء فيها منذ ١٧ تشرين الأول ٢٠١٩ كما هو الحال في كل لبنان و كما أكد أغلب الموظفين الذين يعملون بها ، حتى أنه لم تصرف موازنة لجلب مادة المازوت لتسيير عمل المؤسسة بل أنهم يداومون بلا كهرباء وبالتالي لا يوجد كومبيوترات بما أنه لا كهرباء للعمل عليها فالتقنية هي بالتسجيل على الرسيفر للكومبيوتر وبالتالي شل عمل المؤسسة في محاربة البطالة لعجم وجود كهرباء.

فلا كهرباء حتى يستطيع الموظف العمل لأنه يتعطل عمله على الكومبيوتر و على التلفون ، و قد أثر عدم وجود الكهرباء على حضور الموظفين بالإضافة لتدني أجورهم بالنسبة للتضخم الحالي. حتى أنهم أوقفوا التدريب لأنه لم تصرف موازنة للتدريب ، و الدولة لم تعد تدفع الموازنات و أوقف العمل مع المعوقين .

و رأيت أن الموظفين ليسوا كل يوم موجودين بسبب ما يعانیه لبنان من أزمة اقتصادية و مالية ولأن رواتبهم لم تعد تكفي بسبب الغلاء الفاحش فأصبح كل موظف يدوام ثلاثة أيام في الأسبوع .حتى أنهم عندما يأتون لا يعملون لأن ليس هناك من وسائل للعمل بها و يذهبون قبل إنتهاء الدوام الرسمي للمؤسسة فهم يأتون فقط لإثبات الوجود حتى يأخذون الراتب.

٣ _ تطور التكنولوجيا والتدخلات السياسية :

منذ نشأت المؤسسة في العام ١٩٧٦ لم يكن هناك التطور التكنولوجي الهائل مثل اليوم ، فعندها كانت الشركات تريد وسيط لها لجلب طالبي العمل و كانت تضع شروط تعجزية . و بعد التطور التكنولوجي بدأت الشركات بإقامة مكاتب خاصة بها و فريق عمل خاص لتقديم السيرة الذاتية لهم و هم بدورهم يدرسونها و يجرون مع مقدم الطلب حتى يحددون ما إذا كانوا سيوظفوه أم لا.

حتى أنه تطور الأمر أكثر بوجود وسائل التواصل الاجتماعي و الإيميل بأن يبعث طالب العمل السيرة الذاتية للشركة عبر الإيميل الخاص بها مع ترك رقم هاتفه للتواصل معه لتحديد إجراء المقابلة.

و حتى أنه في لبنان التدخلات السياسية أثرت بشكل كبير على ارتفاع نسبة البطالة و خاصة الفئات المتخرجة، حيث أنه يأتي فلان من قبل سياسي معين سواء كان متخرج أم لا و يوظف بناءً على توصية السياسي و ليس لكفائته.

وبذلك فإن التكنولوجيا و التدخلات السياسية أثرت على المؤسسة و هدفها و الذي هو محاربة البطالة.

٤ _ بقاء المؤسسة دون مدير :

بقيت المؤسسة الوطنية للاستخدام منذ أول أيار ٢٠١٩ حتى أول تشرين ٢٠٢١ دون مدير عام للمؤسسة ، وزير العمل آنذاك كان مفوض من مجلس الإدارة بأعمال المدير العام . بعدها بموجب قرار من قبل وزير العمل الحالي صدرت الإستشارة من قبل الهيئة لمجلس الخدمة المدنية بتعيين المدير العام بالإناابة الأستاذ إيلي برباري .

قرار الإستشارة لم يطبق من أول آذار ٢٠٢٠ لحين ٢٩\٩\٢٠٢١ بسبب خلافات سياسية على تعيين الأستاذ إيلي برباري مدير بالإناابة و بقية المؤسسة بلا مدير عام حتى بدأ الأستاذ إيلي برباري العمل فعلياً في ٤\١٠\٢٠٢١ .

فلا شك أن بقاء المؤسسة حوالي السننتين و نصف السنة بلا مدير عام أثر سلباً عليها و على عملها حيث أنه لا مروض على المستخدمين .

المبحث الثاني : الحلول و كيفية الإستمرار.

كما رأينا واجهت المؤسسة الوطنية للاستخدام صعوبات كثيرة من خلال أزمات مرت بها و كان البعض يهدف إلى إلغائها و عدم إستمرارها. و على الرغم من هذه الصعوبات التي مرت بها هذه المؤسسة إلا أن هناك حلول حتى لإستمرار هذه المؤسسة ، وسنذكر هذه الحلول على الشكل التالي:

أولاً: الدمج

من خلال تواجدي بالمؤسسة للتدرب لإكمال التقرير فإنّ أغلب الموظفين الذين كانوا متواجدين و أجريت معهم المقابلات ، أكدوا بأن الحل الذي سيجعل المؤسسة الوطنية للاستخدام مستمرة و تقف على أرجلها و تستمر بعملها في محاربة البطالة هو الدمج في وزارة العمل، حتى تستطيع المؤسسة من الإستمرار و مكافحة البطالة .

ولكن السؤال هنا ، بحال تم الدمج فهل ستعود المؤسسة الوطنية للاستخدام للعمل و هل ستكون قادرة على مكافحة البطالة ؟

من هذا المنطلق سوف نرى كيف تتم عملية الدمج ، و ما هي مبرراتها ؟

إنّ مسألة دمج المؤسسة الوطنية للاستخدام بوزارة العمل ليس بحل جديد، و إنما منذ نشأت المؤسسة و بدء مواجهتها للأزمات أقترحت عملية الدمج لضمان بقاء المؤسسة الوطنية للاستخدام.

١ - صدور مرسوم دمج المؤسسة و تغيير أسم وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية:

بتاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣ صدر المرسوم الإشتراعي رقم ١٥٧ تحت عنوان دمج المؤسسة الوطنية للاستخدام و تعديل تسمية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية، و تألف المرسوم من أربع مواد :

نصت المادة الأولى : على أن تدمج المؤسسة الوطنية للاستخدام المحدثة بموجب المرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ١٩٧٧\٦\٢٧ بوزارة الشؤون الاجتماعية و تعديل تسمية هذه الوزارة فتصبح وزارة العمل .

و نصت المادة الثانية على الآتي :

1. يجاز للحكومة خلال مهلة ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم وضع قواعد خاصة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح رئيس مجلس الوزراء و موافقة مجلس الخدمة المدنية لتسوية أوضاع المستخدمين و المتعاقدين و الأجراء العاملين حالياً في المؤسسة الوطنية للاستخدام .
2. تتم تسوية الأوضاع إما بتعيين المستخدمين و التعاقد مع المتعاقدين و إستخدام الأجراء في الإدارات العامة و إما بإنهاء خدماتهم و ذلك في مهلة أقصاها سنة واحدة من تاريخ العمل بهذا المرسوم الإشتراعي.
3. تصفى حقوق المستخدمين و المتعاقدين و الأجراء عن خدماتهم السابقة في المؤسسة الوطنية للاستخدام وفقاً للتشريع النافذ .

كما نصت المادة الثالثة منه :

على أن يستمر المستخدمون و المتعاقدون و الأجراء و العاملون حالياً في المؤسسة الوطنية للاستخدام على متابعة أعمالهم الحالية و يثابرون على تقاضي رواتبهم و تعويضاتهم و أجورهم و ذلك إلى حين تسوية أوضاعهم السابقة وفقاً لأحكام المادة السابقة . *

وكانت أهم المآخذ التي أبدتها المؤسسة الوطنية للاستخدام حول هذا المرسوم الإشتراعي هي:

1. عدم توضيح الوضع القانوني الجديد للمؤسسة الوطنية للاستخدام بعد الدمج يجعلها مديرية عامة أم إن مهامها دمجت بالكامل في وزارة العمل بما فيها المهام التي لا تمارسها وزارة العمل فعلياً ، كالدراسات و الأبحاث و التوجيه المهني ، و التدريب المعجل (غير الأكاديمي) ، التشغيل و مكاتب الإستخدام و النشاطات التي من شأنها مكافحة البطالة و رفع مستوى اليد العاملة المهنية .
2. عدم مساواة الموظفين بسواهم من موظفي المؤسسات العامة الأخرى التي تم دمجها في تلك الفترة (الإنعاش الاجتماعي ، مكتب الانتاج الحيواني... إلخ) .(كتاب موجهة إلى رئاسة الحكومة بواسطة وزير العمل ١٩٨٣)

ثانياً : الإجراءات التي أتخذت في سبيل الدمج

١ - الطلب من المؤسسة التوقف عن العمل نهائياً .

بعد صدور المرسوم الإشتراعي المتعلق بدمج المؤسسة الوطنية للاستخدام بوزارة العمل توجهت وزارة المالية عبر المراقب المالي بكتاب إلى المؤسسة الوطنية للاستخدام أبلغتها فيه توجيهات مصلحة المحاسبة العامة التنبيه الآتي :

أ - إن الشخصية المعنوية للمؤسسة الوطنية للاستخدام و كذلك الإستقلاليين المالي و الإداري و جميع الأنظمة أصبحت لاغية ابتداءً من تاريخ ١١\١٠\١٩٨٣ .

ب - عدم القيام بأي عمل من شأنه أن يرتب نفقة على المؤسسة .

ج - تصفية و صرف و دفع رواتب المستخدمين و المتعاقدين و الإجراء و تعويضاتهم التي تعتبر جزءاً من الراتب و ملحقاته دون سواها من النفقات .

٢ - مطالبات المؤسسة من وزير العمل تنفيذ إجراءات الدمج .

أ - المطالبة بإجراءات محاسبية :

طلبت المؤسسة من وزير العمل إصدار قرار لمشاركة هيئة ديوان المحاسبة و وزارة المالية و وزارة العمل و المؤسسة الوطنية للاستخدام في إتخاذ الإجراءات المحاسبية للمؤسسة على تناول الآتي :

١ - القيام بتدقيق و إستلام السجلات و المستندات المالية و الأموال الموجودة في الصندوق و رصيد حساب الخزينة .

٢ - تحويل إلتزامات المؤسسة المالية تجاه الغير (بما لها و ما عليها الوزارة العمل) .

٣ - إبراء ذمة كل من المحتسب و أمين الصندوق بالمؤسسة .

ب - مطالبة وزارة المالية من المؤسسة بتسليم موجوداتها:

طلبت وزارة المالية المؤسسة بتسليم موجوداتها على أن يشارك في هذه العملية كل من وزارة العمل و المؤسسة الوطنية للاستخدام و تناول القيام بما يلي :

١ - جرد ممتلكات المؤسسة الوطنية للاستخدام من تجهيزات و آلات و أدوات و مفروشات و مطبوعات و قرطاسية و تسليمها لوزارة العمل .

٢ - تشكيل لجنة فنية لاستلام ملفات المشاريع و الدراسات المنفذة و التي قيد التنفيذ و المراحل التي قطعتها و تسليمها لوزارة العمل بغية متابعتها و إنجازها إذا رغبت بذلك .

ج - مطالبة المؤسسة من وزير العمل تحديد برنامج زمني للدمج :

١ - التمني على وزير العمل تحديد برنامج عمل زمني للدمج مع استصدار مرسوم توضيحي لمثابرة العاملين حالياً في المؤسسة الوطنية للاستخدام على متابعة أعمالهم الحالية و التي تتعذر بسبب عدم وجود إتمادات في الموازنة للرواتب ، و هذا تعذر بسبب إلغاء الشخصية المعنوية للمؤسسة و الإلغاء الحكمي لجميع القوانين و الأنظمة و النصوص التي كانت ترعاها .

إضافةً إلى توقف المؤسسة الوطنية للاستخدام عن تسديد الإلتزامات المالية للغير نتيجة عقود سابقة (بما فيها عقود التدريب) و قد بدأت المطالبة فيها والمؤسسة لا تستطيع تصفيتها و صرفها و دفعها نتيجة لتوجيهات وزارة المالية الخطية .

٢ - التمني على وزير العمل ان يتولى هو بنفسه صلاحية مجلس الإدارة على أن تناظر المؤسسة على تطبيق الأنظمة و القوانين التي يعمل بها قبل صدور المرسوم الإشتراعي المتعلق بالدمج بوزارة العمل.

٢- إلغاء مرسوم الدمج (إعادة العمل بالمراسيم الأساسية للمؤسسة) :

تميزت هذه المرحلة بإنتخاب الرئيس الهراوي و عودة العمل بالمؤسسات و تمت من خلالها إلغاء مرسوم الدمج (الإلغاء) للمؤسسة الوطنية و إعادة العمل بالمراسيم الأساسية التي صدرت في العام ١٩٧٧ .

في العام ١٩٨٩ و في العام ١٩٩١ أي بعد إنتخاب الرئيس الهراوي رئيساً للجمهورية اللبنانية و جلال فترة إعادة العمل للمؤسسات ،تم الطلب من الموظفين التحاق بإدراتهم ، في حينها باشرت مديرية المباني في وزارة الأشغال العامة البدء بتأهيل و ترميم مبنى المؤسسة الوطنية للاستخدام ، وكان الموظفون يحضرون إلى مكتب صغير في بدارو تم تقديمه لهم من إحدى الجمعيات الإجتماعية .

و بعد ذلك تقدمت الحكومة بمشروع مرسوم إلغاء المرسوم الإشتراعي رقم ١٥٧ تاريخ ١٦\٩\١٩٨٣ المتعلق بدمج المؤسسة الوطنية للاستخدام و إعادة العمل بمراسيم المؤسسة كما كانت قبل إصدار هذا المرسوم ، وأهم ما جاء في الأسباب الموجبة للمشروع هو :

من العوائق التي تعترض الدول النامية في مجال تنظيم الطاقة البشرية ، الإفتقار إلى الكفاءات والمهارات الجاهزة دوماً و القدرة كلما دعت الحاجة الدخول في سوق العمل ، إذا لا جدوى من وجود رساميل و تكنولوجيا إذا لم أيدي عاملة لإستيعابها وتنميتها .

و بعدها أحالت الحكومة مشروع قانون يرمي إلى إلغاء المرسوم الإشتراعي رقم ١٥٧ تاريخ ١٦\٩\١٩٨٣ الذي قضى بدمج المؤسسة بوزارة العمل و إعادة العمل بالمرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ٢٧\٦\١٩٧٧ إلى المجلس النيابي بعد أن تم تحويله إلى اللجان النيابية المختصة لمناقشته ، و من ثم إحالته إلى الهيئة العامة لمجلس النواب .

وافقت لجنة الإدارة و العدل برئاسة النائب او غست باخوس على مشروع القانون ، و أقرته .

٣ - مرتكزات الحاجة إلى الدمج و المبررات :

أ - طبيعة مهام الإستخدام :

إنّ مجموعة مهام الإستخدام تشمل رسم و إقرار و تنفيذ سياسة الإستخدام في لبنان وذلك عن طريق إعداد الدراسات الميدانية التحليلية الآيلة إلى :

_ تحديد حاجات سوق العمل .

_ مكافحة البطالة .

_ إزالة مجالات مزاحمت اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة اللبنانية .

_ رفع مستوى اليد العاملة عن طريق التدريب المهني المبني على التوجيه المهني السليم لتلبية حاجات سوق العمل بشكل متوازن من كل النواحي .

و هذه المهام من حيث مفعولها تقسم إلى قسمين الأول دراسي و الثاني تنفيذي :

١ - للمؤسسة صلاحيات و مميزات : اللبونة (ممارسة مهامها) و الإختيار

(الطاقة البشرية)

و كل من السببين الدراسي و التنفيذي مجاله الإداري ، و يمكن ممارسته على صعيد إدارة عامة أو مؤسسة عامة و لا شئ يميز بين الإدارة و المؤسسة في ممارسة المهام سوى اللبونة التي توفرها المؤسسة لجهة إختيار الطاقات البشرية الفاعلة بأساليب و طرق أقل تعقيداً مما هي عليه في الإدارات العامة . إلا أن هذه اللبونة بالذات يمكن توفيرها على صعيد الإدارات العامة إذا وضعت النصوص المرنة التي تتيح ذلك .

٢ - الإدارة تستطيع ممارسة الإستخدام :

مما تقدم يعتبر أن طبيعة العمل الممارس على صعيد الإستخدام تختلف تماماً مع طبيعة العمل الممارس في الإدارات العامة ، و إنه بالتالي لا شئ يبرر اللجوء إلى مؤسسة عامة في هذا المجال .

ب - سياسة الإستخدام مسؤولة السياسي (الوزير) :

إن إقرار سياسة الإستخدام يجب أن تكون حكراً على الإدارة وحدها ، و لا يجوز أن تحرر سياسة الإستخدام مؤسسة عامة و تنفذ هذه السياسة عن طريق الإدارة ، حتى ولو كان الوزير المعني على رأس مجلس إدارة هذه المؤسسة و المدير العام للإدارة نائباً لرئيس مجلس الإدارة (إدارة الأبحاث و التوجيه ، تقرير ١٩٨٣) .

و إن رسم سياسة الإستخدام و إقرارها هي مسؤولية سياسية ، و سياسية الإستخدام هي من صلاحية الوزير ، فالوزير هو مقرر السياسة و المشرف على تنفيذها سواء أعدت الدراسات لرسم سياسة الإستخدام إدارة عامة أو مؤسسة عامة .

ج - تشابك الصلاحية ما بين المؤسسة ووزارة العمل :

يظهر تشابك الصلاحيات ما بين وزارة العمل و المؤسسة الوطنية للاستخدام كالأتي :
رغم كون المرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ١٩٧٧\٦\٢٧ قد نص في مادته التاسعة على إلغاء جميع الأحكام المخالفة له .

فلا زالت وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية حتى تاريخه تمارس عل الصعيد المركزي العمل في دائرة الإستخدام و على صعيد الدوائر الإقليمية نفس المهام و الصلاحيات التي كانت تمارسها سابقاً دون أي تعديل في هذه الممارسة (إدارة الأبحاث و التوجيه ، تقرير ١٩٨٣) .

نرى و حسب ما قال و أكد بعض موظفين المؤسسة و خاصةً بسبب الظروف و الأزمة الحالية التي يمر بها لبنان أن الدمج مع وزارة العمل هو الحل الوحيد لجعل المؤسسة تستمر و تقف على قدميها و محاربة البطالة .

الخاتمة

كان الهدف من التدريب و كتابة تقريرنا عن المؤسسة الوطنية للاستخدام و دورها في محاربة البطالة هو ، معرفة أسباب نشأتها ، ونشاطاتها و المعوقات التي تواجهها في تنفيذ مهامها ، كمكافحة البطالة وإيجاد فرص عمل للمتطلين عن العمل من خلال البرامج التي تقدمها .

أذ تبين ان المعوقات الرئيسية التي تواجهها ، ليست في ضعف كفاءة العاملين في المؤسسة و الذين قد يتحملون جزءاً من المسؤولية ، إنما يعود السبب الأساسي إلى ضعف الدعم الحكومي و غياب القناعة لدى بعض صانعي القرار بأهمية دورها في القدرة على تحسين أداء سوق العمل ، إضافةً إلى تعدد بعض الجهات المسؤولة عن التوظيف بما فيها الجهات الحكومية و السياسية ، و يترافق مع ضعف حالة الاقتصاد و عدم قدرتها على توفير فرص العمل و يترافق هذا أيضاً مع إنعدام حوافز الإستثمار و غياب البرامج المشجعة على التدريب و التشغيل ، و التي جاءت متطابقة مع فرضيات البحث .

ومن خلال بحثنا توصلنا إلى بعض الإستنتاجات و التي هي :

في ظل الظروف الصعبة التي مر بها لبنان منذ إنشاء المؤسسة و حتى يومنا هذا ، وفي ظل إرتفاع الدولار مقابل العملة الوطنية و إنقطاع الكهرباء و تدني الأجور و الغلاء المعيشي الذي نعيشه اليوم ، يشكل موضوع الإستخدام أولوية وطنية لا سيما في ظل الحاجة إلى رسم سياسات ملائمة و فعالة للاستخدام في لبنان .

وتشكل الموارد المالية المنخفضة خاصةً في يومنا الحالي عنصراً أساسياً في عجز المؤسسة عن تأدية الوظائف المطلوبة منها حسب التشريعات و النصوص القانونية ، فصناع القرار المعنيين بمكافحة البطالة من وزارات و مؤسسات لم يقدموا الدعم المالي اللازم للمؤسسة خلال السنوات الماضية ؛ بل تم تخفيض المازنة المخصصة لها .

وفي نفس الوقت لم يقدم القطاع الخاص الشريك الأساسي للمؤسسة أي دعم ، رغم وجود ممثلين له في مجلس الإدارة ولديه كامل المعرفة بأوضاعها .

بالإضافة إلى ذلك ، فإن وزارة المالية تتحكم بتوزيع الإعتمادات على البنود المخصصة للمؤسسة في موازنتها السنوية بطريقة غير سليمة ، حيث أنه توجد ثلاث مصالح أساسية من دون موازنات.

كما تمنع عن المؤسسة إستعمال الإحتياط المالي السنوي الذي تفرضه عليها وزارة المالية لتعود هذه الأموال عند أول كل سنة إلى الموازنة العامة للدولة ، و نستطيع أن نعتبر أن وزارة المالية هي المسؤولة الفعلية عن إدارة سياسة الأستخدام في لبنان .

كما أن المؤسسة لم تستفيد كثيراً من التجارب الدولية و العربية في إدارة سياسة الإستخدام ، رغم مشاركة غالبية العاملين فيها في دورات تدريبية وورش عمل ، في الدول العربية والغربية ، ولكن في النهاية فإن إدارة المؤسسة هي من تتخذ قرارات الإستفادة من تطبيق هذه التجارب أو عدمها بالتنسيق مع وزير الوصاية .

وتجدر الإشارة إلى وجود مؤسسات و مكاتب توظيف تحظى بدعم سياسي ، و مؤسسات و مكاتب توظيف وهمية تستغل حالة البطالة المرتفعة و تحصل على الأموال بطريقة غير شرعية و بدون تأمين خدمات فعلية للمواطنين في التوظيف.

تتأثر حالة المؤسسة الوطنية للأستخدام بالسياسات الحكومية العامة إضافةً إلى حالة البلاد الاقتصادية والاجتماعية و المالية و حالة سوق العمل ، و خاصةً اليوم و بعد ثلاث سنوات على بدء ثورة ١٧ تشرين الأول ٢٠١٩ تأثر كل اللبنانيين و حتى مؤسسات الدولة و الدولة نفسها و وقعت جميع المؤسسات العامة و الإدارات العامة بالعجز الذي جعل بعض موظفيها يترك أعمالهم و الهجرة إلى الخارج .

وقد رأيت من خلال تدريبي في المؤسسة و إجراء المقابلات مع المستخدمين ، أن أدنى المقومات اللازمة للإستمرار في العمل و التي هي :

3. وجود الكهرباء أو بديل عنها (الموتور).
4. صرف الإعتمادات .
5. أجور العاملين التي لم تعد تكفيه أجر أكلهم .
6. الإضرابات الحاصلة .

-عدم المجيئ إلى الدوام يومياً .

كل هذه المقومات لم تعد موجودة ، فنرى أن الموظف لم يعد يعمل جيداً أو يؤدي وظيفته بشكلٍ مناسب .

أن هذه المؤسسة وجودها مهم جداً لأجل شبابنا ، ولكنها أصبحت مبنى مهجور يداوم به الموظفين لأجل المعاش و ليس للعمل فعلياً و خدمة المواطنين على الرغم من وجود قلة قليل تريد العمل و إحياء هذه المؤسسة من جديد .

ورغم صدور العديد من القوانين لتنظيم سوق العمل اللبناني ، من بينها قانون العمل اللبناني الصادر سنة ١٩٤٦ و قانون إنشاء المجلس الوطني للعمل الصادر عام ١٩٦٥ و قانون إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام في العام ١٩٧٧ .

فأنه لم يكن في لبنان سياسة للتشغيل قائمة بذاتها و مبنية على رؤية فعلية قائمة على الخطط والبرامج و التمويل ولم تكن قضية التشغيل من ضمن أولويات الأجندة السياسية .
و هذا ما أثبتته الواقع منذ نشأت المؤسسة حتى يومنا هذا و رأينا في مركز التدريب يدل و بشكل قاطع على أن المؤسسة الوطنية للاستخدام مهمشة من قبل الدولة و السياسيين .
و برأي المتواضع أوصي ببعض التوصيات ألا و هي :

أن هذه المؤسسة لا يجب أن تموت بل أن تحيا و أن تكون مدعومة من قبل الجميع و ما يحصل محزن ، فمن المحزن أن نرى مؤسسات الدولة تهوي و تموت موتاً سريرياً فهذه المؤسسة هي نبض صلة الوصل أن صح التعبير بين الشركات و العاملين و سوق العمل و المتعلمين .

يجب على الدولة أن لا تتأخر بفرز الموازنة لهذه المؤسسة ، كما أنه يجب منع التدخلات السياسية و ملاحقة مكاتب التوظيف الخاصة . كما أنه يجب إلزام الشركات بالتعامل مع المؤسسة حتى تستطيع تأمين فرص عمل للشباب . وعلى الحكومة دعم المؤسسة من خلال إمضاء الموازنات إعطاء الموظفين معاشات عالية تتناسب مع الوضع المعيشي .

يجب العمل على طريقة معينة لخفض الدولار إلى ما يقارب الخمسة آلاف ليرة لبنانية على الأقل ، تأمين الكهرباء اللازمة خلال ساعات العمل حتى يتمكن الموظفون من العمل على الكمبيوتر .

دعم القطاع الخاص لهذه المؤسسة مالياً حتى تتمكن من الوقوف مرةً أخرى لمواجهة البطالة ودعم الشباب اللبناني .

و لكن يبقى التساؤل هل ستستمر هذه المؤسسة في محاربة البطالة و إيجاد فرص عمل للشباب ؟ أم أن الأزمات التي حصلت و تحصل اليوم و محاربتها سياسياً منذ إنشائها حتى اليوم ستدمرها و تلغيها؟

لائحة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. الإسكوا ، نماذج السياسات الاجتماعية _ التجربة التونسية و دلالاتها سلسلة دراسات السياسات الاجتماعية (٢) الأمم المتحدة نيويورك ٢٠٠٥ .
2. الإسكوا ، نماذج السياسات الاجتماعية _ التجربة التونسية و دلالاتها سلسلة دراسات السياسات الاجتماعية (٢) الأمم المتحدة نيويورك ٢٠٠٣ .
3. التنمية الإدارية ، دراسة تنظيمية شاملة تتناول هيكلية و مهام المؤسسة الوطنية للاستخدام ،بتكليف بقرار من مجلس الوزراء رقم ٨ تاريخ ١٩٩٤ بإشراف الوزير بشارة مرهج و متابعة سهيل فرج و تنفيذ ميداني علي الأحمر و حسان هاشم عام ١٩٩٧ .
4. جدعون موسى : مقدمة دراسة خريجي التدريب المهني إعداد المؤسسة الوطنية للاستخدام ، غير منشورة ١٩٩٨ .
5. شماس نقولا : تحليل دراسة التدريب المهني المعجل لعام ١٩٩٠ _ دراسة المؤسسة الوطنية للاستخدام غير منشورة .

6. طرشونة المنجي : إشكالية التشغيل في القانون التونسي ، منشور في كتاب التشغيل في اقتصاد متحول - منشورات المركز النقابي للتكوين _ الإتحاد العام التونسي للشغل ١٩٩٨ .
7. المؤسسة الوطنية للاستخدام : دراسة متابعة خريجي التدريب المعجل (الدورات التي تنظمها المؤسسة بالتعاون مع الجمعيات) ١٩٩٨ غير منشور .

المواقع الإلكترونية :

1. وزارة العمل www.labor.gov.lb
2. وزارة المالية
www.finance.gov.lb
3. وزارة التربية و التعليم العالي www.mehe.gov.lb
4. الجامعة اللبنانية مركز المعلوماتية القانونية www.legalaw.vl.edu.lb
5. منظمة العمل العربية www.alolabor.org
6. مكتب التشغيل تونس www.emploi.nat.tn

القوانين و المراسيم :

- ١ _ المرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ١٩٧٧\٦\٢٧ إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام .
- ٢ _ المرسوم رقم ٢٠١٩ و المرسوم ٢٠٢٠ لعام ١٩٧٩ _ تنظيم المؤسسة الوطنية للاستخدام .
- ٣ _ المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣٨٢ لعام ١٩٨٣ دمج المؤسسة الوطنية للاستخدام بوزارة العمل .

المراجع باللغة الأجنبية :

France doing business in france 2011 www.invest_in_france.org .

الملاحق

الفهرس

ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
١	المقدمة
٣	تحديد الإشكالية
٤	أهداف الدراسة
٤	أهمية الدراسة
٤	أسباب اختيار الموضوع
٥	المنهج المعتمد في الدراسة:
٥	صعوبة البحث

٦	التصميم
٧	القسم الأول : الإطار التنظيمي للمؤسسة.
٩	الفصل الأول: ماهية المؤسسة الوطنية للأستخدام.
١١	المبحث الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة الوطنية للأستخدام.
١٢	المبحث الثاني: تعريف المؤسسة الوطنية للأستخدام.
١٤	الفصل الثاني: هيكلية المؤسسة الوطنية للأستخدام.
١٦	المبحث الأول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأستخدام.
٢٩	المبحث الثاني: تحديد ملاك المؤسسة الوطنية للأستخدام وسلسلة رتب و رواتب وتعويضات مستخدميها و شروط إستخدامهم.
٣٦	القسم الثاني : دور المؤسسة الوطنية للأستخدام في محاربة البطالة بين الماضي و الحاضر على أرض الواقع في مركز التدريب للمؤسسة .
٣٨	الفصل الأول :كيفية محاربة هذه المؤسسة للبطالة على أرض الواقع .
٤٠	المبحث الأول : عملها بين الماضي و الحاضر و المقابلات التي أجريت في ميدان التدريب.
٤٤	المبحث الثاني : التجارب الدولية و العربية في محاربة البطالة.
٤٥	البند الأول:التجربة الفرنسي
٤٦	أولاً :السياسات والإجراءات العامة لتنشيط الإستخدام و التشغيل في فرنسا.
٥٠	ثانياً _ الخدمات التي تعطى للمتقطلين عن العمل :
٥٢	ثالثاً :خلاصة التجربة الفرنسية
٥٢	البند الثاني: التجربة التونسية
٥٢	أولاً _ التجربة التونسية في مجال الإستخدام:
٥٣	ثانياً _ إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل _ تونس :

٥٣	ثالثاً _ مهام الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل:
٥٣	رابعاً _ برامج التشغيل في تونس :
٥٤	خامساً _ البنك التونسي للتضامن للنهوض بالتشغيل الذاتي و تطوير روح المبادرة :
٥٤	سادساً – وزارة التكوين (التدريب) المهني و التشغيل :
٥٥	سابعاً _ خلاصة التجربة التونسية :
٥٥	البند الثالث : التخطيط العربي المشترك (لمكافحة البطالة)
٥٥	أولاً _ العقد العربي للتشغيل (٢٠١٠ _ ٢٠٢٠)
٥٦	ثانياً _ لبنان و متطلبات العقد العربي للتشغيل : (م.ع.ع، ٢٠١٤)
٥٧	البند الرابع :خلاصة هذه التجارب
٥٨	الفصل الثاني : المؤسسة بين الإلغاء والإستمرارية.
٦٠	المبحث الأول : أسباب عرقلة المؤسسة الوطنية للاستخدام
٦٠	أولاً : إلغاء وظيفة المؤسسة (صدور مرسوم دمج المؤسسة بوزارة العمل)
٦١	ثانياً : محاولة وزارة المالية بإلغاء المؤسسة الوطنية للاستخدام.
٦٣	ثالثاً: تأثير الأزمة التي يمر بها لبنان على المؤسسة الوطنية للاستخدام منذ ثورة ١٧ تشرين ٢٠١٩ .
٦٥	المبحث الثاني : الحلول و كيفية الإستمرار.
٦٥	أولاً:الدمج
٦٦	ثانياً : الإجراءات التي أتخذت في سبيل الدمج
٧١	الخاتمة
٧٤	لائحة المراجع

٧٥

القوانين و المراسيم :

٧٧

الملاحق