

## الفصل الخامس

### فرص العمل وشروطه

عدنان الأمين وسوزان عبد الرضا أبو رجيلي

**ملخص:** يحلّل هذا الفصل فرص عمل الخريجين خلال تاريخهم المهني، قبل التخرج وبعده، فيبين أن نسب العمالة قبل التخرج تكون مرتفعة لدى خريجي الجامعتين العربية واللبنانية، والهندسة والآداب، وأنها تزيد سنوياً بعد التخرج لمجموع الخريجين بمعدل ٥%، بينما تبلغ نسبة البطالة في تاريخ ملء الاستمارة ٣,١٠%، علماً بأن هذه الفئة تتشكل حصرياً من الإناث. وبالنسبة لآلية التوظيف، تبرز الصداقة كعامل رئيسي في الحصول على المهنة، تليها قناة التقدم بطلب عمل أو امتحان، مع فروقات دالة إحصائية وفقاً للجامعة وميدان الاختصاص ومهنة الأب. وفي إطار تحليل الظروف المهنية الحالية للخريجين، يعاين هذا الفصل المقومات المهنية التالية: مجال عمل المؤسسة، عدد الموظفين في المؤسسة، الفئة الاجتماعية-الاقتصادية، المنصب، معدل الدخل الشهري، عدد ساعات العمل الأسبوعية، طبيعة العمل، قطاع المؤسسة، بُعد مركز العمل عن مكان الإقامة، وجود تقديرات، توافر التدريب المتعلق بالمهنة واستخدام الحاسوب في مجال العمل. وعلى غرار تغير شروط العمل في السنوات الخمس بعد التخرج بحسب ميدان الاختصاص والجامعة والجنس، تشير النتائج إلى تباين واضح في نوعية هذه الظروف في تاريخ ملء الاستمارة. وبالفعل، فإن خريجي الجامعة الأميركية، وخريجي الهندسة، والذكور، والعاملين في بيروت، يتواجدون بأعلى النسب في منصب مدير، وضمن المهن الحرة والكادرات العليا والمستقلة، وفي فئة من يستفيدون من تقديرات اجتماعية، ومن يتقاضون

أجوراً تفوق ٥٠٠ دولار أميركي شهرياً، يليهم خريجو الجامعة اللبنانية-الأميركية، فالجامعات الأخرى واليسوعية. أما خريجو اللبنانية والعربية، فإن نسباً عالية منهم تتوافر لها ظروف اقتصادية ومهنية أقل يسراً.

نعالج في هذا الفصل المعطيات المستخرجة من السؤال المطروح في الاستمارة تحت عنوان "التاريخ المهني" (سؤال رقم ١٦)، والأسئلة المطروحة تحت عنوان "المهنة الرئيسية الحالية" (سؤال رقم ١٧)، وتلك التي تتناول استخدام الحاسوب في العمل (سؤال رقم ٢٠)، وآلية التوظيف (السؤالان رقم ٢٥ و ٢٦).

## أولاً: التاريخ المهني

### ١. العمل بعد التخرج

لو أخذنا المتخرجين سنة فسنة نسجل ما يلي: عام ١٩٩٤ كان هناك ٢٥٣ شخصاً لا يعملون، أي أن فرص العمل فور التخرج كانت بمقدار ٦٠%. في العام التالي (١٩٩٥) انخفض عدد الذين ما زالوا عاطلين عن العمل إلى ١٩٨ متخرجاً، وارتفعت نسبة العمالة إلى ٦٩%. في الأعوام التالية انخفض عدد العاطلين عن العمل إلى ١٥٧، فـ ١٠٩ فـ ٨٩ تباعاً، وارتفعت نسبة العمالة إلى ٧٥,٣% (١٩٩٦) فـ ٨٢,٩% (١٩٩٧) فـ ٨٦% (١٩٩٨). أما في تاريخ ملء الاستمارة، فكانت نسبة العاملين ٨٩,٧%، ونسبة العاطلين عن العمل ١٠,٣%، جميعهم من الإناث.

لكن قسماً من الذين كانوا عاطلين عن العمل عام ١٩٩٨ عملوا خلال السنوات الخمس لسنة او أكثر، وقسماً من الذين عملوا عام ١٩٩٨ كانوا عاطلين عن العمل قبل ذلك. وهكذا، فإن لكل من المتخرجين "تاريخه". لذلك عمدنا إلى احتساب عدد سنوات العمل لكل متخرج خلال هذه الفترة، وبعد إجراء هذا الحساب تبين أن هناك ٣٤١ متخرجاً (أي أكثر من النصف بقليل: ٥٣,٦%) عملوا خمس سنوات متتالية، أي فور التخرج وطوال الفترة المدروسة، بينما ٥٢ متخرجاً (او ٨,٢%) لم يعملوا قط (انظر الجدول ٥-١). وبالتالي فإن البطالة تراوحت عام ١٩٩٨ بين بطالة كلية، (٨,٢%)، وبطالة جزئية، (٣٨,٢%).

سوف نعتمد عدد سنوات العمل خلال السنوات الخمس المدروسة للمقارنة بين الجامعات وميادين الاختصاص.

يبين الجدول رقم ٥-٢ أن عدد سنوات العمل بلغ، كمتوسط حسابي للجميع، ٣,٣٣ سنوات، كما أنه يشير إلى وجود فروقات ذات دلالة بين الجامعات بحسب عدد سنوات العمل بعد التخرج. الملفت أن أقل نسبة بطالة وأعلى نسبة عمالة خلال السنوات الخمس هي في الجامعة العربية. أما أعلى نسبة بطالة فنجدها في الجامعة اللبنانية-الأميركية ١٩,٥%. لكن أدنى نسبة عمالة ليست فيها بل في الجامعة اليسوعية ٤٧,٥%. لذلك فإن المتوسط الحسابي للعمالة (٤,٢١) نجده بين خريجي الجامعة العربية ويتجه نزولاً منها إلى الجامعة الأميركية (٣,٩٥) فاللبنانية (٣,٧٣) فاليسوعية (٣,٦٥) فاللبنانية-الأميركية

(٣,٣٧). كما يبيّن الجدول أن قيمة مربع كاي للعلاقة بين عدد سنوات العمل والجامعة دالة إحصائياً، على مستوى دلالة يساوي ٠,٠٠٠. أما بالنسبة لميادين الاختصاص، فيظهر الجدول رقم ٥-٣ أن أعلى نسبة بطالة تلاحظ في ميدان الطب ١٧,٤% مع أدنى نسبة عمالة ٤٥,٧%، يليه ميدان العلوم الاجتماعية - الحقوق (١١,٢% بطالة مقابل ٤٧,٢% عمالة). في المقابل فإن أدنى نسبة بطالة وأعلى نسبة عمالة نجدها في ميدان الهندسة (١,٤% مقابل ٧٨,٣%) يليه الآداب (١,٧% مقابل ٥٩,٣%). وهكذا يكون تدرج العمالة بحسب المتوسط الحسابي، من الهندسة نزولاً نحو الآداب، فالترفيه-الفنون-الإعلام، فالعلوم-المعلوماتية، فالعلوم الاجتماعية - الحقوق، فالطب.

جدول رقم ٥-١: عدد سنوات العمل خلال خمس سنوات (١٩٩٤-١٩٩٨)

عدد سنوات العمل	عدد	%
صفر	٥٢	٨,٢
١	٣٧	٥,٨
٢	٦٧	١٠,٥
٣	٥٧	٨,٩
٤	٨٢	١٢,٩
٥	٣٤١	٥٣,٦
المجموع	٦٣٦	١٠٠

أما إذا أخذنا ميدان الاختصاص والجامعة معاً، وأردنا أن نعرف أقل فرص العمالة وأعلىها منطلقين من ميدان الاختصاص، فإننا نلاحظ ما يلي:

- أن ميدان العلوم الاجتماعية ذا فرص العمل الأقل تتضاءل فرصه في اللبنانية وفي اللبنانية-الأميركية، وتزيد فرصه في العربية.

جدول رقم ٥-٢: عدد سنوات العمل بحسب الجامعة

المتوسط الحسابي	المجموع	عدد السنوات						
		٥	٤	٣	٢	١	صفر	الجامعة
٣,٧٣	٢٩٩	١٤٧	٤٧	٣٣	٤٠	١٣	١٩	اللبنانية
	١٠٠	٤٩,٢	١٥,٧	١١,٠	١٣,٤	٤,٣	٦,٤	%
٣,٩٥	٧٦	٥١	٣	٦	٤	٦	٦	الأميركية
	١٠٠	٦٧,١	٣,٩	٧,٩	٥,٣	٧,٩	٧,٩	%
٣,٦٥	٨٠	٣٨	١٥	٥	١٠	٥	٧	اليسوعية
	١٠٠	٤٧,٥	٨,٨	٦,٣	١٢,٥	٦,٣	٨,٨	%
٣,٣٧	٤١	٢٢	٣	٣	٤	١	٨	اللبنانية-الأميركية
	١٠٠	٥٣,٧	٧,٣	٧,٣	٩,٨	٢,٤	١٩,٥	%
٤,٢١	١٠٤	٧٦	٨	٣	٤	٨	٥	العربية
	١٠٠	٧٣,١	٧,٧	٢,٩	٣,٨	٧,٧	٤,٨	%
٢,٤٦	٣٤	٦	٥	٧	٥	٤	٧	جامعات أخرى
	١٠٠	١٧,٦	١٤,٧	٢٠,٦	١٤,٧	١١,٨	٢٠,٦	%
٣,٧٣	٦٣٤	٣٤٠	٨١	٥٧	٦٧	٣٧	٥٢	المجموع
	١٠٠	٥٣,٦	١٢,٨	٩,٠	١٠,٦	٥,٨	٨,٢	%

لا جواب: ٢

قيمة ك ٢ دالة: ٠,٠٠٠

- أن ميدان الطب ذا فرص العمل الأقل تتضاءل فرصه في  
اليسوعية واللبنانية، وترتفع في العربية.
- أن ميدان الآداب ذا الفرص العديدة، تزيد فرصه في  
اللبنانية، وتقل في اليسوعية (جدول رقم ٥-٤).

جدول رقم ٥-٣: عدد سنوات العمل بحسب ميدان الاختصاص

المتوسط الحسابي	المجموع	٥	٤	٣	٢	١	صفر	عدد السنوات الميدان
٣,٩٩	٧٩	٤٧	١٢	٧	٥	١	٧	تربية/هندسة داخلية/إعلام
	١٠٠	٥٩,٥	١٥,٢	٨,٩	٦,٣	١,٣	٨,٩	%
٤,٢٠	٥٩	٣٥	١١	٨	٢	٢	١	آداب
	١٠٠	٥٩,٣	١٨,٦	١٣,٦	٣,٤	٣,٤	١,٧	%
٣,٣٩	٢٦٧	١٢٦	٢٩	١٩	٤٠	٢٣	٣٠	علوم اجتماعية/ اقتصادية/إدارة مؤسسات/حقوق
	١٠٠	٤٧,٢	١٠,٩	٧,١	١٥,٠	٨,٦	١١,٢	%
٣,٨٢	١١٧	٥٩	١٦	١٧	١٥	٥	٥	علوم بحتة وطبيعية
	١٠٠	٥٠,٤	١٣,٧	١٤,٥	١٢,٨	٤,٣	٤,٣	%
٣,٢٨	٤٦	٢١	٦	٣	٣	٥	٨	علوم طبية
	١٠٠	٤٥,٧	١٣,٠	٦,٥	٦,٥	١٠,٩	١٧,٤	%
٤,٣٥	٦٩	٥٤	٨	٢	٢	٢	١	هندسة
	١٠٠	٧٨,٣	١١,٦	٢,٩	٢,٩	٢,٩	١,٤	%
	٦٣٧	٣٤٢	٨٢	٥٦	٦٧	٣٨	٥٢	المجموع
	١٠٠	٥٣,٧	١٢,٩	٨,٨	١٠,٥	٦,٠	٨,٢	%

قيمة ك ٢ دالة: ٠,٠٠٠

وإذا انطلقنا من الجامعة نحو الميادين:

- في اللبنانية، أعلى فرص العمل في التربية والآداب والهندسة، وأدناها في الطب والعلوم الاجتماعية.  
- في الأميركية، أعلى فرص العمل في الهندسة، وأدناها في الآداب.

- في اليسوعية، أعلى الفرص في الهندسة والآداب، وأدناها في الطب.  
- في اللبنانية-الأميركية، أعلاها في العلوم والمعلوماتية، وأدناها في التربية - الفنون الإعلام.  
- في العربية، أعلاها في الهندسة والعلوم-المعلوماتية وأدناها في الآداب.

وهكذا فنحن لا نستطيع القول إن التخرج من جامعة معينة يضع سقفاً موحداً في فرص العمل (أو البطالة) لجميع ميادين الاختصاص، ولا إن التخرج في ميدان معين يضع سقفاً موحداً في فرص العمل (أو البطالة) لجميع الجامعات، إذ لم نجد إلا ميداناً واحداً (الهندسة) يتشابه فيه الطلاب المتخرجون من جميع الجامعات، ولم نجد جامعة معينة يتشابه فيها المتخرجون من جميع ميادين الاختصاص. والجدول رقم ٤-٥ يبين الاتجاهات الإيجابية والسلبية في فرص العمل. أما إذا فحصنا الأثر الإحصائي الخاص بكل من الجامعة والميدان، فإننا نجد أن أثر الميدان يزيد بشكل طفيف عن أثر الجامعة (٨,٤% مقابل ٦,٩%).

كيف نفسّر هذه الاتجاهات؟ سوف نتابع البحث في السمات الأخرى لفرص العمل، ولكن قبل ذلك سوف نرى ما إذا كان العمل مرهوناً بالتخرج أو هو حاصل قبله، وبالتالي لا فضل للتخرج فيه.

## ٢. العمل قبل التخرج

إن العمل قبل التخرج يعني احتمال شغل وظيفة لا علاقة لها مبدئياً بالتخرج، أو يكون التخرج فرصة للترقية في المهنة نفسها.

جدول رقم ٥-٤: اتجاهات فرص العمل في الجامعات/ميادين الاختصاص

المجموع	عربية	لبنانية - أميركية	يسوعية	أميركية	لبنانية	
٠	٠	-	٠	٠	+	تربية/هندسة داخلية/إعلام
+	٠	٠	٠	-	+	آداب
-	+	-	٠	٠	-	علوم اجتماعية/اقتصادية/ إدارة مؤسسات/حقوق
٠	+	+	٠	٠	٠	علوم بحتة وطبية
-	+	٠	-	٠	-	علوم طبية
+	+	+	+	+	+	هندسة
	+	-	٠	٠	٠	المجموع

المتوسط الحسابي الاجمالي = ٣,٧٣

+ : المتوسط الحسابي = ٤,٠

- : المتوسط الحسابي = ٣,٥

وقد تبين أن ٢٦٢ شخصاً كانوا يعملون قبل التخرج، أي ما نسبته ٤١,٢%، وهذه نسبة عالية، ربما تُغيّر من منحى الاستنتاجات السابقة.

يتبين مثلاً أن المتوسط الحسابي للعمل خلال السنوات الثلاث السابقة على التخرج (١٩٩١-١٩٩٣) بلغ ٠,٧٤ سنة لجميع المتخرجين. لكن النسبة تقفز إلى ٠,٩٢ في اللبنانية و٠,٧٩ في العربية لتهبط الى حوالي ٠,٥٠ في الجامعات الثلاث الأخرى: الأميركية واليسوعية، واللبنانية-الأميركية. كذلك فإن المتوسط يرتفع الى ١,٠٦ في التربية - الفنون و ١,٤٤ في الآداب ليهبط الى ٠,٧٢ وما دون في الميادين الأخرى. هذه النتائج توحي بأنه في الميادين والجامعات التي يرتفع فيها متوسط فرص العمل بعد التخرج يعود المتخرج إلى عمل جرت ممارسته سابقاً، بعد نيل الشهادة الثانوية. فهل يصحّ عزو فرص العمل المستخرجة سابقاً الى التخرج من جامعة أو اختصاص معين؟

قمنا بعزل المتخرجين الذين عملوا قبل التخرج، لكي نعيد فحص فرص العمل بعد التخرج الناجمة نظرياً عن التخرج. واحتسبنا المتوسطات الحسابية مجدداً. فماذا تغيّر في المعطيات؟

يبين الجدول رقم ٥-٥ أن كافة الجامعات ينخفض فيها المتوسط الحسابي لعدد سنوات العمل، ويتغيّر الترتيب على الشكل التالي، من الفرص الأعلى إلى الأدنى:

قبل العزل: عربية، أميركية، يسوعية، لبنانية، لبنانية-أميركية، جامعات أخرى.

جدول رقم ٥-٥: مقارنة بين فرص العمل للجميع

وفرص العمل بعد التخرج فقط

الجامعة	فرص العمل للجميع	فرص العمل بعد التخرج	الميدان	فرص العمل للجميع	فرص العمل بعد التخرج
اللبنانية	٣,٧٣	٣,١٠	تربية ...	٣,١١	٣,٩٩
الأميركية	٣,٩٥	٣,٢٠	آداب	٣,٦٧	٤,٢
اليسوعية	٣,٦٥	٣,٠٩	علوم اجتماعية...	٢,٧٨	٣,٣٩
اللبنانية-الأميركية	٣,٣٧	٢,٢٣	علوم بحتة ...	٣,٢٤	٣,٨٢
العربية	٤,٢١	٣,٧٣	علوم طبية	٢,٦٨	٣,٢٨
جامعات أخرى	٢,٤٦	٢,١٦	هندسة	٤,٠٨	٤,٥٣
<b>المجموع</b>	<b>٣,٧٣</b>	<b>٣,٠٧</b>	<b>المجموع</b>	<b>٣,٠٧</b>	<b>٣,٧٣</b>
نسبة البطالة الكلية	%٨,٢	%١٣,٥		%١٣,٥	%٨,٢
العدد الإجمالي	٦٣٦	٣٧٤		٣٧٤	٦٣٦

بعد العزل: عربية، أميركية، لبنانية، يسوعية، لبنانية-أميركية،

جامعات أخرى.

حيث يتغير موقع اللبنانية فقط، إذ تزيد فرص العمل بعد

العزل. وهو تغير طفيف.

أما بالنسبة للميادين، فإن الترتيب هو على النحو التالي:

قبل العزل: هندسة، آداب، تربية، علوم، علوم اجتماعية، طب.

بعد العزل: هندسة، آداب، علوم، تربية، علوم اجتماعية، طب.

حيث يتغير موقع التربية والعلوم فقط. وهو تغير طفيف.

كذلك نعيد بناء جدول الاتجاهات فيصبح على الشكل التالي:

الجامعة العربية، في جميع الاختصاصات تقريباً، تليها الجامعة اللبنانية. والجامعة اللبنانية-الأميركية هي الوحيدة التي تبقى فرص العمل بعد التخرج منها منخفضة كمعدل عام. أما بالنسبة لميادين الاختصاص، فالهندسة تحتفظ بفرص عالية في معظم الجامعات. بينما بالنسبة للطب والعلوم الاجتماعية، تبقى فرص العمل فيها متدنية في أكثر من جامعة.

يبين الجدول رقم ٥-٦ أن فرص العمل تعتبر عالية في هذه المعطيات، وتدحض الانطباع السائد بأن فرص العمل منخفضة لخريجي الجامعة اللبنانية ولخريجي الآداب مثلاً، وأن فرص العمل ترتفع في الجامعات المرموقة (كالأميركية واللبنانية-الأميركية) والاختصاصات المرموقة (كالطب مثلاً). ويلاحظ أن ميداناً مثل العلوم الاجتماعية - الحقوق، وهو ميدان غير مرموق وتتقص فيه فرص العمل عموماً، يتغير وضعه ما بين الجامعتين اللبنانية والعربية، وهما جامعتان غير مرموقتين في التصنيف الشائع. وبالمثل فإن ميداناً مرموقاً مثل الطب تنخفض فرصه في جامعتين مثل اللبنانية واليسوعية، لترتفع في الجامعة العربية.

خلاصة الأمر أنه لا توجد قاعدة واضحة وموثوقة لتوقع انخفاض أو ازدياد فرص العمل انطلاقاً من جامعة معينة أو ميدان معين، رغم المعطيات الملاحظة السابقة، والتي قد تتغير مع الوقت، ومع استقصاء آخر. بل يمكن القول بأن لكل جامعة سوقها ولكل ميدان سوقه، وأن الفوارق يمكن أن نجدتها في "قيمة" هذا العمل من الناحية

المالية أو من ناحية المنصب الذي يحتله المتخرج. لذلك سنحلل تبعاً  
المعطيات المتعلقة بالأجور والمناصب.

جدول رقم ٥-٦: اتجاهات فرص العمل في الجامعات وميادين الإختصاص

المجموع	عربية	لبنانية - أميركية	يسوعية	أميركية	لبنانية	
٠	٠	-	٠	٠	+	تربية/هندسة داخلية ...
+	+	٠	-	٠	+	آداب
-	+	-	٠	٠	-	علوم اجتماعية/اقتصادية...
٠	+	+	٠	٠	+	علوم بحتة وطبيعية
٠	+	٠	-	٠	-	علوم طبية
+	+	٠	٠	+	+	هندسة
	+	-	٠	٠	٠	المجموع

المتوسط الحسابي الإجمالي: ٣,٠ + : المتوسط الحسابي = ٣,٣٢ +

- : المتوسط الحسابي = ٢,٨٢ -

### ٣. شروط العمل - الأجور

لم تتوافر معطيات عن الأجور لقسم من أفراد العينة (١٥٠) متخرجاً)، وبالنسبة للباقيين (٤٨٧ متخرجاً) لم تكن متوافرة عن جميع السنوات (منذ ١٩٩٤ حتى ١٩٩٨). لذلك لجأنا إلى احتساب معدل الأجر لكل متخرج (الأجور ÷ عدد السنوات المتوافرة). فنتبين أن المعدل الإجمالي للأجر الشهري لجميع المتخرجين هو ٥٧٧,٩ دولاراً.

لكن تبين أيضاً أن هناك تفاوتاً واضحاً في الأجور، يشرح الى حد ما نوعية فرص العمل المتوافرة للمتخرجين. فصحيح أن أكثر فرص العمل بدت متوافرة لخريجي الجامعة العربية، إلا أن معدل الأجور لهؤلاء كان الأدنى (٥٠٢ دولار في الشهر). وإذا كانت الفرص في الجامعة الأميركية بدت متدنية، فإن معدل الأجور كان الأعلى لخريجها (٩٣٢ دولاراً). والجدول رقم ٥-٧ يبين الترتيب الجديد للجامعات.

كذلك يبين هذا الجدول الترتيب الجديد لميادين الاختصاص، حيث الآداب مثلاً التي كانت ذات محصلة إيجابية في كمية فرص العمل، تظهر هنا أجورها متدنية. على أن هناك توافقاً بين "الفرص" و"الأجور" في ما يتعلق بالهندسة، فهذا الميدان كانت فرص العمل فيه عالية، وهو الآن أجوره عالية (٩٧٢ دولاراً). وفي ما يتعلق بالعلوم الاجتماعية التي كانت فرصها منخفضة، نجد أجورها منخفضة أيضاً.

وإذا درسنا أثر الجنس على الأجور يتبين لنا أن الفروق قوية بين الجنسين. فمعدل أجور الذكور هو ٧٢٢,٤ دولاراً، مقابل ٤٦٩ دولاراً للإناث، والفرق يبقى قائماً بينهما في جميع الاختصاصات، لكنه ينخفض مع انخفاض الأجر (في الآداب ٤٣٦ دولاراً للذكور و ٣٧٥ دولاراً للإناث) ويرتفع مع ارتفاع الأجر (في الهندسة ١٠٣٣ دولاراً للذكور و ٦١١ دولاراً للإناث).

جدول رقم ٥-٧: ترتيب الجامعات والميادين بحسب معدلات  
الأجور الشهرية للمتخرجين

معدل الأجر الشهري (\$)	الميدان	معدل الأجر الشهري (\$)	الجامعة
٩٧٢,٤	الهندسة	٩٣٢,٣	الأميركية
٩١٦,٣	علوم الطب	٦٤٩,٨	اليسوعية
٥٩٧,١	العلوم - المعلوماتية	٦٠٨,٩	اللبنانية-الأميركية
٥٧٤,٩	التربية - الفنون	٥٠٧,٨	اللبنانية
٤٥٥,١	العلوم الاجتماعية	٥٠٢,١	العربية
٣٨٨,٨	الآداب	٦٠٨,١٤	جامعات أخرى
٥٧٧,٩		٥٧٧,٩	المعدل العام
٤٨٧		٤٨٧	العدد

واقع الحال أن الفروق بين الجنسين قائمة أيضاً في فرص العمل (الجدول رقم ٥-٨ حيث قيمة مربع كاي دالة إحصائياً على مستوى ٠,٠٠)، وإن بدرجة أقل شأناً مما في الأجور، علماً بأن الإناث يزيد المتوسط الحسابي لعدد سنوات العمل عندهن في ميدان الطب، وهو يزيد أيضاً في ميدان آخر (العلوم الاجتماعية) فيما لو وضعنا جانباً أولئك الذين اشتغلوا قبل التخرج.

ماذا لو أدخلنا العوامل الثلاثة، الجامعة والميدان والجنس في الحساب، وبحثنا عن أثر كل منها في تحديد معدل الأجور؟ يتبين حينها أن الميدان هو العامل الأكثر أهمية (١٥,٣%) مقابل الجنس (٧,٧%)، والجامعة (٧,٤%)، علماً بأن التفاعل بين الجامعة والميدان معاً يفسر ٢٦,٤% من التغير في الأجور.

#### ٤. شروط العمل - المنصب

لنقارن أولاً توزيع المناصب بين العاميين ١٩٩٤ و ١٩٩٨. الجدول رقم ٥-٩ يبين لنا أن المناصب الأعلى زادت والمناصب الأدنى انخفضت، ذلك أن نسبة أرباب العمل والمديرين ورؤساء الأقسام معاً ارتفعت من ١٤,٧% إلى ٢٦,٥% بينما انخفضت نسبة الموظفين - المستخدمين من ٧٢% إلى ٥٩,٥%.

سوف نعتمد العام ١٩٩٨ ونقارن معطيات المناصب، تبعاً للعوامل الثلاثة التي بين أيدينا: الجامعة، الميدان، الجنس. يبين التحليل أن المتغيرات مجتمعة ترتبط بعلاقة إحصائية ذات دلالة مع المتغير التابع (المنصب) بدرجة ٠,٠٠٠ ولتبيان

جدول رقم ٥-٨: المتوسط الحسابي لعدد سنوات العمل بحسب الجنس وميدان الاختصاص

المجموع	الجنس		الاختصاص
	إناث	ذكور	
٣,٩٩	٣,٧٨	٤,٥٧	تربية/هندسة داخلية/اعلام
٤,٢٠	٤,٠٧	٤,٦٨	آداب
٣,٣٩	٣,٣٥	٣,٤٦	علوم اجتماعية/اقتصادية/إدارة مؤسسات/حقوق
٣,٨٢	٣,٤٥	٤,١٨	علوم بحتة وطبيعية
٣,٢٨	٣,٤٥	٢,٩٢	علوم طبية
٤,٥٣	٣,٩٢	٤,٦٥	هندسة
٣,٧٣	٣,٥٥	٣,٩٩	المجموع
٦٣٦	٣٦٨	٢٦٨	العدد

جدول رقم ٥-٩: توزيع المتخرجين بحسب المنصب في  
عامي ١٩٩٤ و١٩٩٨

%	١٩٩٨	%	١٩٩٤	
٩,٧	٦٢	٥,٧	٢٥	رب عمل/مستقل
٦,١	٣٩	٤,٧	٢١	مدير
١٠,٧	٦٨	٤,٣	١٩	رئيس قسم
٥٩,٥	٣٧٨	٧٢,٠	٣١٢	موظف/مستخدم
٣,٦	٢٠	١٣,٣	٥٨	متدرب
١٠٠	٥٦٧	١٠٠	٤٣٥	المجموع
	٦٩		٢٠٣	لا جواب
	٦٣٦		٦٣٨	المجموع

جدول رقم ٥-١٠: توزيع المتخرجين الذين اشتغلوا بصفة موظف/مستخدم  
بحسب الجامعة، الميدان، والجنس

%	عدد	الجنس	%	عدد	الميدان	%	عدد	الجامعة
٥٣,٧	١٣٩	ذكور	٧٣,٤	٤٧	تربوية/هندسة داخلية/اعلام	٧٥,٩	٢٠٨	اللبنانية
٧٧,٩	٢٤٠	إناث	٩٦,٢	٥١	آداب	٤٥,٥	٣٠	الأميركية
			٦٩,٠	١٦٧	علوم اجتماعية ..	٦٨,٩	٥١	اليسوعية
			٦٤,١	٦٦	علوم بحتة وطبيعية	٥٠,٠	١٤	اللبنانية- الأميركية
			٣٧,٨	١٤	علوم طبية	٦٠,٤	٥٥	العربية
			٥٢,٣	٣٤	هندسة	٩٢,٩	٢٢	جامعات أخرى
٦٦,٨	٣٧٩		٦٧,٢	٣٧٩		٦٦,٩	٣٨٠	المجموع

اتجاهات التغير نقتصر على فئة الموظفين/المستخدمين باعتبارها الأكثر دلالة على التغير، وكذلك من أجل سهولة العرض.

يبين الجدول رقم ٥-١٠ أن نسبة الموظفين تبلغ أقصاها بين خريجي الجامعات الأخرى فالجامعة اللبنانية، وفي ميدان الآداب، وعند الإناث، بينما تبلغ أداها بين خريجي الجامعة الأميركية، وفي ميدان الطب، وعند الذكور. وهذه النتائج تتفق إلى حد ما مع الترتيب الذي حصلنا عليه بالنسبة للأجور. كما يتبين من المقارنة المبينة في الجدول رقم ٥-١١.

جدول رقم ٥-١١: ترتيب الجامعات والميادين والجنسين بحسب الأجور (من الأعلى إلى الأدنى) ونسبة الذين اشتغلوا كموظفين (من الأدنى إلى الأعلى)

الجنسان		الميادين		الجامعات	
بحسب نسبة	بحسب	بحسب نسبة	بحسب	بحسب نسبة	بحسب
الموظفين	الأجور	الموظفين	الأجور	الموظفين	الأجور
ذكور	ذكور	الطب	الهندسة	الأميركية	الأميركية
إناث	إناث	الهندسة	الطب	اللبنانية-	اليسوعية
		علوم	العلوم-	الأميركية	اللبنانية-
		معلوماتية	المعلوماتية	العربية	الأميركية
		علوم اجتماعية	التربية-الفنون	اليسوعية	اللبنانية
		تربية	العلوم	اللبنانية	العربية
			الاجتماعية		
		آداب	الآداب	جامعات أخرى	جامعات أخرى

يستخلص من هذه المقارنات، وبخلاف فرص العمل (نسب العمالة والبطالة)، أن آثار التعليم العالي، كجامعة، أو كميدان اختصاص، وأثر الجنس على العمل بعد التخرج، تكمن بالدرجة الأولى في شروط هذا العمل، وهي بالتحديد هنا: الأجور والمنصب الذي يحتله المتخرج. إذ أن خريجي الجامعة الأميركية يتقاضون الأجور الأعلى ويحتلون المناصب الأعلى، وكذلك في ميداني الطب والهندسة، والذكور؛ بينما يتقاضى خريجو اللبنانية والعربية الأجور الأدنى ويحتلون المناصب الأدنى، وكذلك ميادين العلوم الاجتماعية، والتربية والآداب، والإناث.

### ثانياً: المهنة الرئيسية الحالية

في هذا الإطار، سوف يتم تحليل المعطيات المتعلقة بآلية التوظيف، وبالأوضاع المهنية الحالية، ثم دراسة ارتباطها بالمتغيرات المستقلة الرئيسية في الدراسة، ألا وهي: الجامعة، ميدان الاختصاص، مكان العمل والجنس. نشير في هذا السياق إلى أن الفروقات المعبرة في أكثرية الجداول التي تضم تقاطعات، والتي تبيّن أن مربع كاي فيها ذو دلالة إحصائية، هي فروقات على مستوى دلالة تساوي ٠,٠٠٠، ما يبرر عدم إدراج قيمة مربع كاي في الجداول. كما أن المجموع العام في الجداول يبلغ أحياناً ٦٣٥ أو ٦٣٧ نظراً لحسابات التقدير التي أجريت على العينة.

#### ١. آلية التوظيف

بينما يصرح ٤٣% من الخريجين المعنيين أنهم قد اعتمدوا على الصداقات والمعارف الشخصية (ومنها الصداقات المبنية مع

الزملاء في الجامعة)، و ١٧% أنهم قد اعتمدوا على القنوات العائلية للحصول على العمل، يقر ٣٦% أنهم تقدموا بطلب عمل أو تم اختيارهم للوظيفة بعد إخضاعهم لامتحان (جدول رقم ٥-١٢). وفي الوقت نفسه، يدلي ١٢,٦% من المجموع بأنهم لم يخضعوا - نظراً للصدقات- إلى أي اختبار أو مقابلة شخصية، بينما اعتمدت واحدة من هاتين الطريقتين مع باقي الخريجين، بحسب قولهم. يعني ذلك أن سوق العمل اللبناني بدأ يعمد إلى اختبار بعض المهارات الشخصية (وفقاً لأهداف المؤسسة)، بطريقة أو بأخرى، حتى مع الأشخاص الذين يتم توظيفهم بواسطة العلاقات الشخصية، أي أن المنافسة النوعية تفرض نفسها تدريجياً في سوق العمل.

#### أ. آلية التوظيف بحسب الجامعة

يصرح أكثر من ٦٠% من خريجي الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية عن اعتمادهم الآلية المتعارف عليها في المؤسسات ذات مستويات التمهين العالية، حيث تكون الكفاءة الشخصية هي المعيار الأساسي في التوظيف، ألا وهي تقديم طلب عمل، والذي يفضي عادة إلى الخضوع لامتحان. ويعود أكثر من ثلاثة أرباعهم للتأكيد على اجتيازهم امتحان أو إجراءات مقابلة تم على ضوءها اختيارهم (الجدولان رقم ٥-١٢ و ٥-١٣). تقودنا هذه المعطيات نحو فرضيتين متكاملتين:

إن نوعية الظروف الجامعية الأكاديمية التي تتأمن لطلاب هاتين الجامعتين تخولهم من اكتساب مهارات عصرية مطلوبة في

سوق العمل، ومن التعاطي مع مؤسسات متمهنة تحترم معايير التوظيف العالمية وتستقطب الكفاءات العالية.

جدول رقم ٥-١٢: توزيع الخريجين بحسب القنوات المعتمدة في الحصول على الوظيفة والجامعة

قنوات الحصول	صدقات	قنوات عائلية	تقديم طلب/امتحان	قنوات أخرى*	المجموع
الجامعة	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد
اللبنانية	١٤٨	٣١	٨٤	١٠	٢٧٣
%	٥٤,٢	١١,٤	٣٠,٨	٣,٧	١٠٠
الأميركية	٧	١٤	٤٧	٢	٧٠
%	١٠	٢٠	٦٧,١	٢,٩	١٠٠
القديس يوسف	٢٦	٢١	٢٤	٦	٧٧
%	٣٣,٨	٢٧,٣	٣١,٢	٧,٨	١٠٠
اللبنانية-الأميركية	٧	٥	٢١	-	٣٣
%	٢١,٢	١٥,٢	٦٣,٦		١٠٠
بيروت العربية	٤٤	٢٢	٢٨	٣	٩٧
%	٤٥,٤	٢٢,٧	٢٨,٩	٣,١	١٠٠
الجامعات الأخرى	١٩	٦	٦	٤	٣٥
%	٥٤,٣	١٧,١	١٧,١	١١,٤	١٠٠
المجموع	٢٥١	٩٩	٢١٠	٢٥	٥٨٥
%	٤٢,٩	١٦,٩	٣٥,٩	٤,٣	١٠٠
لا يعمل + لا جواب			٥١		
المجموع العام			٦٣٦		
مربع كاي			دال إحصائياً		

\* وقد شملنا ضمنها القنوات التالية: التدريب في المؤسسة، التخرج من دور المعلمين، الانتماء الطائفي، الصدفة، اتصال من المؤسسة من دون تقديم طلب.

جدول رقم ٥-١٣: توزع الخريجين بحسب الطريقة التي تم اختيارهم بواسطتها والجامعة

المجموع		صداقات		مقابلة		امتحان		طريقة الاختيار
%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	الجامعة
١٠٠	٢٦٢	٩,٢	٢٤	٢١	٥٥	٦٩,٨	١٨٣	البنانية
١٠٠	٦٤	١٤,١	٩	٣٥,٩	٢٣	٥٠	٣٢	الأميركية
١٠٠	٧٣	١٩,٢	١٤	١٥,١	١١	٦٥,٨	٤٨	القديس يوسف
١٠٠	٣٣	٢٤,٢	٨	١٨,٢	٦	٥٧,٦	١٩	البنانية-الأميركية
١٠٠	٩١	١٤,٣	١٣	٣١,٩	٢٩	٥٣,٨	٤٩	بيروت العربية
١٠٠	٣٢	٦,٣	٢	١٥,٦	٥	٧٨,١	٢٥	الجامعات الأخرى
١٠٠	٥٥٥	١٢,٦	٧٠	٢٣,٢	١٢٩	٦٤,١	٣٥٦	المجموع
			٨١					لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦					المجموع العام
			دال إحصائياً					مربع كاي

إن الامتيازات الاجتماعية-الاقتصادية لأغلبية خريجي هاتين الجامعتين قد أوصلتهم إلى باب هاتين الأخيرتين بالذات، وساهمت نوعاً ما في نجاحهم الدراسي. ثم إن "هالة" هاتين المؤسستين الاجتماعية والاقتصادية، والمتأتية من هذه الامتيازات عينها، قد طبعت خريجها بوضوح، لدرجة أنها موّهت أثر القنوات العائلية بنظر الخريج نفسه، فاعتبر هذا الأخير أن توظيفه قد تم بشكل أساسي بناءً على كفاءته ومهاراته المكتسبة.

وفي حين تضعف نسب الخريجين الذين تقدّموا بطلب عمل أو امتحان بشكل ملحوظ في الجامعات الأخرى وجامعة بيروت العربية، وترتفع قليلاً في الجامعة اللبنانية وجامعة القديس يوسف، يتبين بالمقابل

جدول رقم ٥-١٤: توزع الخريجين بحسب القنوات المعتمدة في  
الحصول على الوظيفة ومهنة الأب

المجموع	أسباب أخرى	طلب/ امتحان	القنوات العائلية	الصدقات	القنوات المعتمدة مهنة الأب
٩٨	٢	٤٦	٢٦	٢٤	أرباب العمل/المهن الحرة/الكادرات العليا
١٠٠	٢	٤٦,٩	٢٦,٥	٢٤,٥	%
١٧٩	١٠	٤٨	٢٧	٩٤	صغار التجار/أصحاب المهن المستقلة
١٠٠	٥,٦	٢٦,٨	١٥,١	٥٢,٥	%
٨٥	٥	٣٦	١٥	٢٩	الكادرات الوسطى
١٠٠	٥,٩	٤٢,٤	١٧,٦	٣٤,١	%
١٣٤	٧	٤٤	٢٢	٦١	المستخدمون والموظفون
١٠٠	٥,٢	٣٢,٨	١٦,٤	٤٥,٥	%
٦١	١	٢٧	٨	٢٥	العمال/المزارعون
١٠٠	١,٦	٤٤,٣	١٣,١	٤١	%
٨	-	٢	٢	٤	فئات أخرى (رجال الدين/المتقاعدون/ العاطلون عن العمل)
١٠٠		٢٥	٢٥	٥٠	%
٥٦٥	٢٥	٢٠٣	١٠٠	٢٣٧	المجموع
١٠٠	٤,٤	٣٥,٩	١٧,٧	٤١,٩	%
		٧١			لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦			المجموع العام
		دال إحصائياً			مربع كاي

أن نسبة من لم يتقدموا بأي امتحان أو مقابلة واعتمدوا فقط على الصداقات تتراوح بين ٦% و ٢٤%. يعني ذلك أن الاعتماد على الصداقات الشخصية (وبشكل ملفت أكثر من الاعتماد على القنوات العائلية)، لا يعفي الخريج من إجراء امتحان أو مقابلة، حتى ولو كانت هذه الأخيرة شكلية أحياناً، وأن المؤسسات الاقتصادية بات يهملها التعرف عن كثب إلى الخريج قبل مباشرته العمل.

والسؤال الذي يطرح نفسه حول معطيات خريجي الجامعات أعلاه هو التالي: لماذا اضطر هؤلاء للاستعانة بالقنوات العائلية والشخصية بهذا الشكل؟ سوف نستعين بالجدول التالي للحصول على بعض الإجابات، مستشهدين بأرقام حول توزيع آلية التوظيف وفقاً لمهنة الأب.

في الواقع، وكما ذكرنا سابقاً، أن عدم تركيز خريجي الأميركية واللبنانية-الأميركية على هذه القنوات، بحسب أقوالهم، لا يعني بالضرورة أنها لم تلعب دوراً فعلياً. ويمكن أن يعزى اعتماد الآخرين عليها بقوة إلى عوامل عدة: ثغرات ما في مكتسباتهم المهنية، وبالتالي في صورة مؤسساتهم ضمن سوق العمل، وفي اختصاصات معينة أكثر من سواها، تواضع شبكات علاقاتهم العائلية في السوق الاقتصادية وفي السلم الاجتماعي. ويشير الجدول ٥-١٤ إلى تراجع دور القنوات العائلية مع تدني الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية، وبالتالي عدم اعتماد المؤسسات التي يتوظفون فيها على آليات توظيف متمهنة، أي أن سوق عمل هؤلاء الخريجين يختلف عن سوق عمل خريجي الأميركية واللبنانية-الأميركية.

## ب. آلية التوظيف بحسب ميدان الاختصاص

يبين الجدول رقم ٥-١٥ أن الاعتماد على القنوات العائلية يتم بوضوح لدى خريجي العلوم الاجتماعية والاقتصادية وإدارة المؤسسات والحقوق، وأن حوالي نصف خريجي الهندسة والتربية والإعلام والهندسة الداخلية والعلوم البحتة والطبيعية والمعلوماتية خضعوا إلى امتحان أو قدموا طلب عمل، بينما يتميز خريجو العلوم الطبية باعتماد ٥٧,٩% منهم على الصداقات.

جدول رقم ٥-١٥: توزع الخريجين بحسب القنوات المعتمدة في الحصول على الوظيفة وميدان الاختصاص

المجموع	قنوات أخرى		تقديم طلب/امتحان		قنوات عائلية		صداقات		قنوات الحصول ميدان الاختصاص	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١٠٠	٦٩	٢,٩	٢	٤٣,٥	٣٠	١١,٦	٨	٤٢	٢٩	تربية ...
١٠٠	٥٥	٧,٣	٤	٣٨,٢	٢١	٩,١	٥	٤٥,٥	٢٥	آداب
١٠٠	٢٤٦	٥,٣	١٣	٢٥,٢	٦٢	٢٦,٤	٦٥	٤٣,١	١٠٦	علوم اجتماعية ...
١٠٠	١١٠	٢,٧	٣	٥٠	٥٥	١٠,٩	١٢	٣٦,٤	٤٠	علوم بحتة ...
١٠٠	٣٨	٥,٣	٢	٣١,٦	١٢	٥,٣	٢	٥٧,٩	٢٢	علوم طبية
١٠٠	٦٨	-	-	٤٤,١	٣٠	١١,٨	٨	٤٤,١	٣٠	هندسة
١٠٠	٥٨٦	٤,١	٢٤	٣٥,٨	٢١٠	١٧,١	١٠٠	٤٣	٢٥٢	المجموع
				٥٠						لا يعمل + لا جواب
				٦٣٦						المجموع العام
				دال إحصائياً						مربع كاي

### ج. آلية التوظيف بحسب الجنس

إن ٦٧% من الخريجين الذكور وحوالي نصف الخريجات المعنيتين (٥٥%) يحصلون على عمل بناءً على علاقات شخصية وعائلية، وما ينوف عن ثلثهم يتم توظيفه وفقاً لطالب عمل (جدول رقم ٥-١٧). وعليه، هل من مجال للسعي إلى توافق ما بين "حاجات سوق العمل" ونوعية الإعداد الجامعي في بيئة اجتماعية-اقتصادية تكيف متطلباتها المهنية وفقاً لمعطيات "جماعتها" من الأصدقاء والمعارف والأقارب؟ ألا يمكن القول إن الذكور أكثر تجسيداً لهذا النوع من العلاقات؟

جدول رقم ٥-١٦: توزع الخريجين بحسب الطريقة التي تم اختيارهم بواسطتها وميدان الاختصاص

المجموع	صداقات		مقابلة		امتحان		طريقة الاختيار للتوظيف	ميدان الاختصاص
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١٠٠	٦٦	١٢,١	٨	١٩,٧	١٣	٦٨,٢	٤٥	تربية/هندسة داخلية/اعلام
١٠٠	٥٤	٣,٧	٢	٢٠,٤	١١	٧٥,٩	٤١	آداب
١٠٠	٢٣٩	١٤,٢	٣٤	٢٣,٤	٥٦	٦٢,٣	١٤٩	علوم إجتماعية/ إقتصادية/ إدارة مؤسسات/حقوق
١٠٠	١٠٢	٩,٨	١٠	٢٥,٥	٢٦	٦٤,٧	٦٦	علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية
١٠٠	٣٦	١٦,٧	٦	١٩,٤	٧	٦٣,٩	٢٣	علوم طبية
١٠٠	٥٨	١٧,٢	١٠	٢٧,٦	١٦	٥٥,٢	٣٢	هندسة
١٠٠	٥٥٥	١٢,٦	٧٠	٢٣,٢	١٢٩	٦٤,١	٣٥٦	المجموع
			٨١					لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦					المجموع العام
			غير دال إحصائياً					مربع كاي

وفي حين كان أكثر من نصف الخريجين قد أعلنوا في السؤال السابق أن التوظيف تم على أساس علاقات وصدقات، يصرح هنا (جدول رقم ٥-١٦) أكثر من نصف الخريجين والخريجات أنه تم قبولهم بعد خضوعهم لاختبار، بينما تتراجع نسب الذين لم يخضعوا لأي اختبار أو مقابلة إلى أقل من خمس الخريجين ومن عشر الخريجات. هل كذب الخريجون أم أن أرباب العمل، كما ذكرنا سابقاً، يحاولون التنسيق بين عاملي المعرفة الشخصية والكفاءة، بحيث لا يكتفون بتوظيف أصدقائهم عشوائياً، بل يخضعونهم إلى اختبار ما؟ ولكن ما هي أهداف ومقومات هذا الاختبار؟ يبدو أنه أكثر من شكلي (الذين أجريت معهم مقابلة شكلية لا يتعدون خمس الخريجين والخريجات)، ويطال

جدول رقم ٥-١٧: توزع الخريجين بحسب القنوات المعتمدة في الحصول على الوظيفة والجنس

المجموع	قنوات أخرى (إعلان، عرض عمل في الجرائد)	طلب عمل	قنوات عائلية	صدقات ومعارف شخصية	القنوات المعتمدة الجنس
٢٥٦	٣	٨٢	٥٦	١١٥	ذكر
١٠٠	١,٢	٣٢	٢١,٩	٤٤,٩	%
٣٢٩	٢١	١٢٧	٤٤	١٣٧	أنثى
١٠٠	٦,٤	٣٨,٦	١٣,٤	٤١,٦	%
٥٨٥	٢٤	٢٠٩	١٠٠	٢٥٢	المجموع
١٠٠	٤,١	٣٥,٧	١٧,١	٤٣,١	%
	٥١				لا يعمل + لا جواب
	٦٣٦				المجموع العام
	دال إحصائياً				مربع كاي

المهارات المكتسبة أو الصفات الشخصية للخريج. ولا يمكن في هذا السياق تفسير ظاهرة اعتماد الشباب على العلاقات أكثر من الشابات نظراً لأن نسب الخريجات اللواتي لم يجبن على هذين السؤالين كانت أكبر من نسب الخريجين (جدول رقم ٥-١٨).

جدول رقم ٥-١٨: توزيع الخريجين بحسب الطريقة التي تم اختيارهم بواسطتها والجنس

المجموع عدد %	صداقات		مقابلة شكلية		اختبار		طريقة الاختيار الجنس
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٢٣٩ ١٠٠	٤٤	١٨,٤	٥٢	٢١,٨	١٤٣	٥٩,٨	ذكر
٣١٥ ١٠٠	٢٦	٨,٣	٧٧	٢٤,٤	٢١٢	٦٧,٣	أنثى
٥٥٤ ١٠٠	٧٠	١٢,٦	١٢٩	٢٣,٣	٣٥٥	٦٤,١	المجموع
			٨٢				لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦				المجموع العام
							مربع كاي
							دال إحصائياً

#### د. آلية التوظيف بحسب الدين

لا فروقات تذكر بين الخريجين المسيحيين والمسلمين لجهة آلية التوظيف، إنما الفرق واضح بالنسبة للذين رفضوا التصريح عن ديانتهم، إذ يدلي حوالي نصف هؤلاء أنهم توظفوا نتيجة لطلب أو لامتحان قديمه، ويمكن تفسير ذلك بأن قسماً ممن يعتبرون أنفسهم علمانيين أو بأن طائفتهم يجب أن لا تؤثر على فرص توظيفهم، يعتمدون ربما

القنوات "المهنية" للحصول على عمل، أكثر مما يستعينون بالعلاقات والصدقات (الجدولان رقم ٥-١٩ و ٥-٢٠).

جدول رقم ٥-١٩: توزيع الخريجين بحسب القنوات المعتمدة في الحصول على الوظيفة والدين

المجموع	أسباب أخرى	طلب/ امتحان	القنوات العائلية	الصدقات	القنوات المعتمدة	الديانة
٣٢٨	١٠	١١٧	٥٥	١٤٦		مسلم
١٠٠	٣	٣٥,٧	١٦,٨	٤٤,٥		%
٢١٦	١٣	٧١	٤٠	٩٢		مسيحي
١٠٠	٦	٣٢,٩	١٨,٥	٤٢,٦		%
٣٥	-	١٩	٤	١٢		غيره (علماني+ رفض التصريح)
١٠٠		٥٤,٣	١١,٤	٣٤,٣		%
٥٧٩	٢٣	٢٠٧	٩٩	٢٥٠		المجموع
١٠٠	٤	٣٥,٨	١٧,١	٤٣,٢		%
		٥٧				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		غير دال إحصائياً				مربع كاي

#### ٦. ممارسة مهنة أخرى

جواباً عن السؤال ١٨ (انظر جدول ٥-٢١)، تبين أن الخريجين الذين يمارسون مهنة أخرى نسبتهم ضعيفة، ولذلك يأتي توزيع نسب الخريجين المعنيين غير معبر فعلياً لجهة الأعداد، إلا أن الملفت في توزيع النسب هو أن أكثرية الخريجين الذين يقومون بعمل

آخر يختارون هذا الأخير ضمن فئات اجتماعية متوسطة (مستخدمون وموظفون، كادرات وسطى) أو عليا (أصحاب المهن المستقلة)، أي أنها توازي أو تفوق الفئة الاجتماعية-الاقتصادية التي تنتمي إليها مهنتهم الرئيسية. ويعمل الخريجون في مهنة أخرى لأسباب متعددة، من أهمها دون شك عدم كفاية مدخولهم في المهنة الرئيسية لتأسيس عائلة، أو توافر متسع من الوقت بعد دوامهم (٦٨% من هؤلاء الخريجين عازبون).

جدول رقم ٥-٢٠: توزيع الخريجين بحسب الطريقة التي تم اختيارهم بواسطتها والدين

طريقة الاختيار	امتحان		مقابلة		صداقات		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الديانة								
مسلم	٢٠٥	٦٥,٩	٧١	٢٢,٨	٣٥	١١,٣	٣١١	١٠٠
مسيحي	١٢٥	٦١,٦	٤٦	٢٢,٧	٣٢	١٥,٨	٢٠٣	١٠٠
غيره	٢٠	٥٧,١	١٢	٣٤,٣	٣	٨,٦	٣٥	١٠٠
المجموع	٣٥٠	٦٣,٨	١٢٩	٢٣,٥	٧٠	١٢,٨	٥٤٩	١٠٠
لا يعمل + لا جواب						٨٧		
المجموع العام						٦٣٦		
مربع كاي						غير دال إحصائياً		

كيف يتوزع هذا العدد الضئيل وفقاً للمتغيرات الرئيسية؟ يأتي ٤٧,٨% منهم من الجامعة اللبنانية، ١٩,٦% من الجامعة العربية، ١٣% من الجامعة الأميركية، ولا يتعدى العدد ٤ خريجين في كل من الجامعات المتبقية. كما أن ٢٢,٩% يقعون ضمن ميدان التربية/الهندسة الداخلية/

الإعلام، و ٢٢,٩% ضمن ميدان العلوم الإجتماعية/الإقتصادية/إدارة مؤسسات/حقوق، و ١٨,٩% ضمن ميدان العلوم الطبيعية/البحثة/المعلوماتية، و ١٦,٧% في ميدان الهندسة، و ٦ أشخاص في ميدان الآداب، و ٣ أشخاص في العلوم الطبية.

جدول رقم ٥-٢١: توزيع الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية-

الاقتصادية التي تنتمي إليها المهنة الأخرى

النسبة المئوية	العدد	
٧,٢	٣	مهن حرة
٥,٨	٣	كادرات عليا
٨	٤	أصحاب المحلات التجارية الكبرى
٣٣,٣	١٥	أصحاب المهن المستقلة
٢٨,٣	١٣	كادرات وسطى
١٤,٥	٧	مستخدمون وموظفون
٢,٨	١	عمال
١٠٠	٤٦	المجموع
	٥٩٠	لا يعمل + لا جواب
	٦٣٦	المجموع

من جهة أخرى، يتبين أن ثلث الذين يمارسون مهنة أخرى هم من النساء، وذلك أمر مبرر في المجتمع اللبناني الذي تكتفي فيه المرأة إجمالاً بمهنة رئيسية، بينما يسعى فيه الرجل إلى زيادة دخله من خلال ممارسة أكثر من مهنة إذا اقتضى الأمر. كما أن الفروقات الواضحة بحسب الدين تتركز ضمن الفئتين: أصحاب المحلات التجارية الكبرى،

ومستخدمون وموظفون، حيث يتوق الخريجون المسلمون إلى ممارسة مهنة أخرى تدرج ضمن الفئة الأولى، بينما يميل المسيحيون والباقون (غيره) إلى ممارسة مهنة أخرى ضمن الفئة الثانية. والمسألة هنا ترتبط بالرأس مال ومدى توافره، وبمدى ثقة الخريج بالوضع الاقتصادي، ما يجعله يفضل استثمار أمواله في مشاريع تجارية معينة أو اللجوء إلى وظيفة مضمونة وثابتة.

## ٧. مكان العمل

بموازاة توزع الخريجين وفقاً لمكان الإقامة، يعمل ٣٧% من الخريجين في بيروت و ٣٤% في جبل لبنان، وبنسب أقل في الشمال ١٦%، وتسجل أدنى نسب في الجنوب ٧% والبقاع ٤% وخارج لبنان ٢%، علماً بأننا لم نتمكن من الاتصال بأفراد العينة العاملين خارج لبنان، فلم يرد تعدادهم هنا. فالى أية درجة يمكن اعتبار المهنة ملائمة اجتماعياً إذا كانت تؤدي إلى نزوح الخريج عن مكان إقامته الأصلي؟

## ٨. شروط العمل في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء

### الاستمارة

#### أ. مجال عمل المؤسسة

يعمل ٥٣% من الخريجين في مجال التجارة والخدمات، و ٢٤% في مجال التعليم، وهو قطاع لطالما كان مورداً أساسياً لفرص العمل في لبنان، بينما لا يتواجد سوى ١٤% في مجالي الصناعة والطباعة، ما يعني أن الاختصاصات المتنوعة، والتي تعدّ لمهن متعددة، أفرزت خريجين لا يعملون جميعاً بالضرورة في مجال اختصاصهم.

## ب. حجم المؤسسة

إن ٦٥% من الخريجين يعملون في مؤسسات صغيرة ومتوسطة (ما دون ٥٠ موظفاً)، إذ أن المؤسسات الكبرى، والتي تضم أكثر من ٥٠ موظفاً، محدودة العدد في بلادنا، وهذا الأمر من الممكن أن يؤثر سلباً على فرص الخريج في التمهين.

## ج. الفئة الاجتماعية-الاقتصادية للمهنة

جدول رقم ٥-٢٢: توزيع الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية-

الاقتصادية التي تنتمي إليها المهنة

العدد	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	
١٩١	٣٠	٣٢,٧	أرباب عمل ومهن حرة، وكادرات عليا
٢٥٣	٣٩,٨	٤٣,٤	كادرات وسطى
١٢٦	١٩,٩	٢١,٧	مستخدمون وموظفون
١٣	٢	٢,٢	متدربون
٥٣	٨,٣	-	عاطلون عن العمل
٦٣٦	١٠٠	١٠٠	المجموع

ورد في القسم الأول من هذا الفصل أن نسبة العمالة عام ١٩٩٨ بلغت ٨٦%، أي أن ٨٩ خريجاً كانوا عاطلين عن العمل، ويبين الجدول ٥-٢٢ أن نسبة العمالة في تاريخ ملء الاستمارة قد ازدادت لتعادل ٩١,٧%، مع تراجع عدد العاطلين عن العمل إلى ٥٣، أي أن فرص العمل لا تكف عن الازدياد حتى بعد خمس سنوات من التخرج. ومن الملفت أن جميع العاطلين عن العمل من النساء، منهن ٤٠ امرأة متزوجة و١٣ عازبات، ما يسم البطالة لدى قسم كبير منهن

بطابع اختياري ولا يجوز اعتبارها ناتجة كلياً عن خلل في استيعاب سوق العمل للخريجين.

أما الخريجون العاملون، فقد تركزوا ضمن فئة الكادرات الوسطى (رئيس قسم، صغار الضباط، محاسب، معلم ابتدائي أو ثانوي...) فالمهنة الحرة والكادرات العليا والمستقلة. أما المستخدمون والموظفون (موظف عادي غير يدوي، عسكري عادي...) فلم يشكلوا سوى خمس المجموع تقريباً، مع نسبة ضئيلة من المتدربين (علوم طبية وحقوق) وغياب تام لفئة العمال، أي أن الإجازة وما يعادلها من شهادات جامعية تلعب دوراً في تغذية الطبقات الوسطى من جهة، وفي المحافظة على الطبقات العليا من جهة أخرى.

جدول رقم ٥-٢٣: توزيع الخريجين بحسب المنصب

النسبة المئوية	العدد	
١١,٨	٦٩	رب عمل
٧,٥	٤٤	مدير
١٦,٩	٩٩	رئيس قسم
٦٣,٨	٣٧٢	موظف عادي
١٠٠	٥٨٤	المجموع
	٥٢	لا يعمل
	٦٣٦	المجموع العام

#### د. المنصب

يتركز الخريجون ضمن منصب الموظف العادي الذي لا يتمتع بمسؤوليات إدارية، فهل يعني ذلك أن هذه الشهادة لا تخول حاملها بالضرورة احتلال مناصب إدارية (جدول رقم ٥-٢٣)، أم أن عوامل أخرى تبرر هذه الظاهرة؟ هذا ما سيتبين ضمن تحليل الترابطات مع المتغيرات الرئيسية.

#### هـ. عدد ساعات العمل الأسبوعية

يعمل حوالي ١٣% من الخريجين أقل من ٢٠ ساعة أسبوعياً. ومن الطبيعي أن يعمل ٤٩% من الخريجين المعنيين لمدة تتراوح بين ٢١ و ٤٠ ساعة أسبوعياً (يقر قانون العمل اللبناني بـ ٤٠ ساعة أسبوعياً)، والملفت أن ٢٨% من الخريجين يعملون أكثر من ٤٠ ساعة أسبوعياً، و ١٠% فوق الـ ٥٠ ساعة أسبوعياً. ويبلغ متوسط ساعات العمل الأسبوعية ٣٧,١٧ ساعة. فهل من الملائم أن يحصل الفرد على إجازة بعد أربع سنوات من الدراسة ليدوم أكثر من ٤٠ ساعة أسبوعياً، ولينتقاضى راتباً قلماً يفوق ١٠٠٠ دولار أميركي في الشهر مقابل ذلك؟

#### و. طبيعة العمل

بعد مضي أكثر من خمس سنوات على التخرج، كان ٢٢% من الخريجين ما زالوا متعاقدين ظرفيين غير مثبتين في وظيفة دائمة، فهل أصبحت ظاهرة التعاقد من إحدى الخصائص السائدة في سوق العمل اللبناني؟

## ز. قطاع العمل

يعمل ٨٢% من الخريجين في القطاع الخاص، مقابل ١٥% فقط في القطاع الحكومي، و٢% في القطاعين الحكومي والخاص معاً، ويتضح هنا أن القطاع الخاص في لبنان هو السوق الأساسي لعمل الخريجين الجدد بعد الحرب. فهل يعود ذلك إلى أن هذا القطاع يؤمن مهناً أكثر ملاءمة للإعداد الجامعي مما يؤمنه القطاع الحكومي، وإلى أنه يؤمن فرصاً للتطوير الشخصي والمهني أكثر من هذا الأخير؟ أم أن هذا الوضع ليس سوى نتيجة لضيق الفرص المفتوحة أمام المتخرجين في القطاع الحكومي، وللقرار الحكومي الذي اتخذ منذ بضع سنوات للحد من التوظيف في الإدارات الرسمية؟ ومن الملفت أن ٣٣% من العاملين في القطاع الحكومي متعاقدون، مقابل ١٩,٥% في القطاع الخاص.

## ح. بُعد مركز العمل عن مكان الإقامة

إن ثلاثة أرباع الخريجين المعنيين يعملون في مناطق لا تبعد عن مكان إقامتهم أكثر من ١٠ كم، و١٤% من الخريجين تبعد المسافة بين عملهم ومكان إقامتهم بين ١٠ و ٢٠ كم، و١١% بين ٢٠ و ١٠٠ كم. ويبلغ متوسط هذه المسافة ١٠,١٢ كم. يعني ذلك أن المسافات المبدئية التي يتوجب على الشخص أن يقطعها تبدو صغيرة جداً بالنسبة لما يقطعه الأوروبيون أو الأميركيون أو سواهم من مسافات، إلا أن أزمات المواصلات هي التي تعيق تنقلات الأفراد ضمن المناطق المزدهمة في الوسط (بيروت وبعدها)، علماً بأن أوضاع السير قد تحسنت بشكل ملموس بعد إنشاء البنى التحتية

الجديدة. غير أننا لا نملك معلومات دقيقة حول المدة الفعلية المستغرقة لقطع هذه المسافات.

#### ط. التقديمات

رغم أن ٦٢% من الخريجين العاملين تتوافر لديهم تقديمات، يبقى القسم الآخر منهم من دون أية تقديمات. تعكس هذه الظاهرة تقصير سوق العمل تجاه قسم من الخريجين، وتقصير وزارة العمل في الرقابة على المؤسسات الاقتصادية التي تتفقت من مسؤولياتها تجاه موظفيها، هذا مع العلم بأن الدولة لا تلزم المؤسسات بأية مسؤوليات تجاه المتعاقدين (الذين يشكلون ٢٢% من الخريجين العاملين في العينة). من جهة أخرى، وفي حال وجود التقديمات، يتباين مستواها، وفقاً لإجابات الخريجين، بين مؤسسة وأخرى، فمنها ما هو اجتماعي أو صحي أو تربوي بحت، ومنها ما يجمع بين كل هذه الأنواع، فأين القوانين والرقابة التي توحد وتضبط هذا الشأن بهدف تأمين الحد الأدنى من متطلبات العيش الكريم للمواطن اللبناني؟

#### ي. معدل الدخل الشهري (بالدولار الأميركي)

يتقاضى نصف الخريجين ٦٠٠ دولار وما دون، بحد أدنى يبلغ ١٥٠ دولاراً. أما متوسط الدخل لمجموع الخريجين فيعادل ٧٣١,٢٠ دولاراً، مع تركيز أكثر من ٦٠% من الخريجين ضمن هامش ٣٥١-٩٠٠ دولار (جدول رقم ٥-٢٤). وإذا أشرنا إلى أن الدخل المحدد رسمياً لشهادة الإجازة أو ما يعادلها يقارب ٥٥٠ دولاراً، يتبين الإجحاف اللاحق بأكثر من نصف الخريجين، ما يعكس نقصاً في

التلاؤم بين متطلبات المعيشة في لبنان والتأمينات المقدمة من قبل سوق العمل لهذا القسم من المُجازين، بمعنى أن الطموحات الاقتصادية لهؤلاء لا تتحقق وتأتي دون توقعاتهم عند اختيارهم لإعدادهم.

جدول رقم ٥-٢٤: توزع الخريجين بحسب معدل الدخل الشهري

النسبة المئوية	العدد	
١٤,٥	٦٨	٣٥٠ دولار وما دون
٣٠,٩	١٤٥	٣٥١-٥٥٠ دولار
٣٣	١٥٥	٥٥١-٩٠٠ دولار
١٦,٨	٧٩	٩٠١-١٥٠٠ دولار
٤,٩	٢٣	١٥٠١ دولار وما فوق
١٠٠	٤٧٠	المجموع
	١٦٦	لا يعمل+ لاجواب
	٦٣٦	المجموع العام

من جهة أخرى، يبدو أن فئات الدخل العليا والدنيا ترتبط إلى حدٍ ما بالفئة الاجتماعية-الاقتصادية للأبناء، بحيث تضم فئة ١٥٠١ دولار وما فوق ٦٤,٨% من أبناء الطبقات العليا، ولا تضم أي شخص من أبناء العمال أو الفئات الأخرى، بينما يشكل أبناء المستخدمين والموظفين ٤٢,٢% من فئة ٣٥٠ دولاراً وما دون، وأبناء العمال والمزارعين والفئات الأخرى ١٧% منها. يعكس ذلك مساهمة الشهادة في إعادة إنتاج التصنيفات الاجتماعية-الاقتصادية بأشكال جديدة، أي أن أبناء العمال، حتى لو أصبحوا ضمن فئة الموظفين، يبقى القسم الأكبر منهم في موقع اقتصادي ضمن هذه الفئة (القدرة الشرائية وقيمة

الراتب الاقتصادية) يعادل إلى حدٍ ما موقع أهلهم الاقتصادي حينما كانوا عمالاً.

### ك. التدريب أثناء الخدمة

إن نسبة الذين تابعوا دورات تدريبية مرتبطة بالمهنة لا تتجاوز ٢٥% من المجموع، ٤٨% منهم لا تتعدى المدة الإجمالية لساعات تدريبهم ٥٠ ساعة، مع العلم بأن جزءاً من الخريجين قد مضى أكثر من خمس سنوات على توظيفهم. فهل يمكن الوثوق بفعالية هذا التدريب أثناء الخدمة، وبمساهمته في التطوير المهني والترقي الوظيفي للخريج؟

### ل. استخدام الحاسوب في مجال العمل

إن ٦٢,٢% من الخريجين يستعملون الحاسوب في العمل، ٢٦,٢% منهم بغرض البرمجة بشكل رئيسي (أي أن قسماً منهم متخصص في مجال المعلوماتية)، إضافةً إلى أغراض أخرى متنوعة مثل الإنترنت والطباعة، و ٤٨,٥% يستخدمونه للطباعة والبرمجة على حدٍ سواء، و ١٣,٢% يستعملونه فقط للطباعة، بينما لا تتعدى نسبة من يستعينون به للاطلاع على الإنترنت أكثر من عشر المجموع. إن هذه المعطيات لهي دليل واضح على القصور في استعمال الحاسوب ضمن المؤسسات غير المتخصصة في مجال المعلوماتية من جهة، بحيث يأتي الحاسوب كمجرد بديل عصري للآلة الطباعة ويفوت المعنيين ما له من استخدامات عدة ومجدية، وعلى عدم اكتساب أكثرية المؤسسات المعنية غير المتخصصة في المعلوماتية لآلية الاتصال بواسطة

الإنترنت من جهة أخرى. فالى مدى يمكن لهذا التخلف التكنولوجي أن يتلاءم مع مقتضيات العصر؟

ننتقل في القسم التالي إلى تنفيذ الترابطات بين مختلف هذه المتغيرات المهنية التابعة من جهة، والمتغيرات الرئيسية للدراسة من جهة أخرى.

## ١. شروط العمل في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء الاستمارة بحسب الجامعة

تبرز النسب الأعلى من العاملين في قطاع الصناعة والطباعة ضمن خريجي الجامعة الأميركية (أكثرية خريجها يأتون من الهندسة والعلوم البحتة)، تليها اللبنانية-الأميركية (٣٩,٥% من خريجها يأتون من ميدان العلوم الطبيعية/البحثة/المعلوماتية)، ما يدل على ملاءمة بين الإعداد ضمن هذه الحقول ومجال عمل الخريجين في هاتين الجامعتين. أما أعلى النسب في التجارة والخدمات فتكمن ضمن الجامعات الأخرى (يتوزع خريجوها بشكل أساسي بين التربية/الهندسة الداخلية/الإعلام والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق والهندسة)، وضمن جامعة القديس يوسف (يتركز خريجوها ضمن العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق والعلوم الطبية)، وضمن جامعة بيروت العربية (يتركز خريجوها ضمن العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق والهندسة)، ويشير ذلك إلى ملاءمة بين الإعداد في العلوم الاقتصادية وإدارة المؤسسات والحقوق والعلوم الطبية في هذه الجامعات، ومجال عمل الخريجين (جدول رقم ٥-٢٥).

جدول رقم ٥-٢٥: توزع الخريجين بحسب مجال عمل المؤسسة والجامعة

المجموع	تعليم	تجارة وخدمات	صناعة وطباعة	مجال عمل الجامعة
٢٧٧	١٠,٩	١٣٨	٣٠	اللبنانية
١٠٠	٣٩,٤	٤٩,٨	١٠,٨	%
٦٨	١٢	٣٤	٢٢	الأميركية
١٠٠	١٧,٦	٥٠	٣٢,٤	%
٧٤	٩	٥٣	١٢	القدّيس يوسف
١٠٠	١٢,٢	٧١,٦	١٦,٢	%
٣٠	٦	١٧	٧	اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٢٠	٥٦,٧	٢٣,٣	%
٩٦	١٤	٦٨	١٤	بيروت العربية
١٠٠	١٤,٦	٧٠,٨	١٤,٦	%
٣٥	٤	٢٧	٤	الجامعات الأخرى
١٠٠	١١,٤	٧٧,١	١١,٤	%
٥٨٠	١٥٤	٣٣٧	٨٩	المجموع
١٠٠	٢٦,٦	٥٨,١	١٥,٣	%
	٥٦			لا يعمل + لا جواب
	٦٣٦			المجموع العام
	دال إحصائياً			مربع كاي

وتتفوق نسب خريجي الجامعة اللبنانية ضمن مجال التعليم لتبلغ حوالي ٤٠% من مجموعهم، مع أن نسب خريجي التربية/الهندسة الداخلية/الإعلام لا تتجاوز ١٤,٤%، أي أن قطاع التعليم

يستوعب خريجين غير معدّين تربوياً، ويبدو أنهم يأتون من اختصاصات العلوم الإنسانية والحقوق والآداب. ومع أن حوالي خمس خريجي الجامعة اللبنانية يأتون من العلوم الطبيعية/البحثة/المعلوماتية والهندسة، فإنه لا يعمل سوى عشر خريجي هذه الجامعة في مجال الصناعة. نستخلص من هذه المعطيات نقصاً واضحاً في التوافق بين طبيعة الإعداد ومجالات العمل ضمن الجامعة اللبنانية في اختصاصات: العلوم البحتة والآداب والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق، بينما يبدو التوافق أفضل في هذه المجالات ضمن الجامعات الأخرى.

يبين الجدول رقم ٥-٢٦ أن خريجي الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية يتواجدون بأعلى النسب ضمن المؤسسات الكبرى، والتي تضم في لبنان ١٠١ موظف وما فوق، يليهم خريجو جامعة بيروت العربية فالجامعة اللبنانية، فجامعة القديس يوسف. كما تسجّل أدنى نسب من خريجي الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية ضمن المؤسسات المؤلفة من ٢٠ موظفاً وما دون، بينما تسجّل أعلى النسب فيها لخريجي الجامعات الأخرى، وجامعة بيروت العربية، وجامعة القديس يوسف، والجامعة اللبنانية. يمكن تبرير هذا الوضع بما يلي:

يحظى خريجو الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية بفرص أكثر للعمل ضمن المؤسسات الكبرى، علماً بأنه كلما زاد عدد الموظفين في المؤسسة تحتمّ عليها تمهين آلياتها الإدارية والمهنية لتتلاقى مع المتطلبات العالمية، وتفرض المنافسة، وتتمكن من الاستمرار. يعني

ذلك أن الظروف المهنية المتوافرة لهؤلاء الخريجين في سوق العمل تحكمها الكفاءة والإنتاجية أكثر من سواهم من الخريجين.

جدول رقم ٥-٢٦: توزع الخريجين بحسب عدد الموظفين في المؤسسة والجامعة

المجموع	عدد الموظفين						الجامعة
	٥٠١ وأكثر	١٠١-٥٠١	٥١-١٠٠	٢١-٥٠	٢٠-٦	٥ وأقل	
١٨٢	٩	٣١	٢٨	٤٧	٢٨	٣٩	اللبنانية
١٠٠	٤,٩	١٧	١٥,٤	٢٥,٨	١٥,٤	٢١,٤	%
٥٩	٣	١٥	٩	٢٤	٨	-	الأميركية
١٠٠	٥,١	٢٥,٤	١٥,٣	٤٠,٧	١٣,٦		%
٥٠	٥	٦	٣	١١	٨	١٧	القديس يوسف
١٠٠	١٠	١٢	٦	٢٢	١٦	٣٤	%
٢٨	١	٧	٣	١٠	٥	٢	اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٣,٦	٢٥	١٠,٧	٣٥,٧	١٧,٩	٧,١	%
٧٩	٥	١٦	٤	١٤	٢٢	١٨	بيروت العربية
١٠٠	٦,٣	٢٠,٣	٥,١	١٧,٧	٢٧,٨	٢٢,٨	%
٢٣	-	٢	١	٥	٧	٨	الجامعات الأخرى
١٠٠		٨,٧	٤,٣	٢١,٧	٣٠,٤	٣٤,٨	%
٤٢١	٢٣	٧٧	٤٨	١١١	٧٨	٨٤	المجموع
١٠٠	٥,٥	١٨,٣	١١,٤	٢٦,٤	١٨,٥	٢٠	%
		٢١٥					لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦					المجموع العام
							مربع كاي
							دال إحصائياً

ويتوظف خريجو جامعة بيروت العربية والجامعات الأخرى بشكل أساسي في مؤسسات صغيرة، أي أن فرص التمهين لديهم تقل عن فرص خريجي تلك الجامعات.

جدول رقم ٥-٢٧: توزيع الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية -  
الاقتصادية للمهنة والجامعة

المجموع	عاطلون عن العمل	متدربون	مستخدمون وموظفون	كادرات وسطى	أرباب عمل ومهن حرة، وكادرات عليا	الفئة الجامعة
٣٠٠	٢١	٣	٥٤	١٣٦	٨٦	اللبنانية
١٠٠	٧	١	١٨	٤٥,٣	٢٨,٧	%
٧٦	٨	٢	١٥	١٧	٣٤	الأميركية
١٠٠	١٠,٥	٢,٦	١٩,٧	٢٢,٤	٤٤,٧	%
٧٩	٣	-	٢٨	٢٣	٢٥	القدسي يوسف
١٠٠	٣,٨		٣٥,٤	٢٩,١	٣١,٦	%
٤٢	١٣	-	٧	١٦	٦	اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٣١		١٦,٧	٣٨,١	١٤,٣	%
١٠٣	٧	٢	١٩	٥٢	٢٣	بيروت العربية
١٠٠	٦,٨	١,٩	١٨,٤	٥٠,٥	٢٢,٣	%
٣٥	-	٦	٣	٩	١٧	الجامعات الأخرى
١٠٠		١٧,١	٨,٦	٢٥,٧	٤٨,٦	%
٦٣٥	٥٢	١٣	١٢٦	٢٥٣	١٩١	المجموع
١٠٠	٨,٢	٢	٩,٨	٣٩,٨	٣٠,١	%
			٦٣٥			المجموع العام
			دال إحصائياً			مربع كاي

كما تسجل أعلى نسب ممن ينضون ضمن الفئة العليا لدى خريجي الجامعة الأميركية فالجامعات الأخرى، وأدناها لدى خريجي جامعة بيروت العربية، أما أعلى النسب في الفئات الوسطى فتتواجد في جامعة بيروت العربية، فالقديس يوسف، فاللبنانية. أما الجامعة اللبنانية فيندرج حوالي نصف خريجها ضمن الكادرات الوسطى، وبالأحرى ضمن فئة المعلمين كما تبين سابقاً. وتتركز أعلى نسب من العاطلين عن العمل في الجامعة اللبنانية- الأميركية فالجامعة الأميركية (جدول رقم ٥-٢٧)، وبالتدقيق في المعطيات يتضح أن كلهم من السيدات المتزوجات، ما يزيد احتمال أن تكون البطالة اختيارية في هاتين الجامعتين. أما في الجامعة اللبنانية فإن ٩ خريجات عاطلات عن العمل من أصل ٢٠ خريجة هن من العازبات.

جدول رقم ٥-٢٨: توزع الخريجين بحسب المنصب والجامعة

المجموع		موظف عادي		رئيس قسم		مدير		رب عمل		المنصب
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٢٧٩	١٠٠	٢٠٥	٧٣,٥	٢٨	١٠	١١	٣,٩	٣٥	١٢,٥	اللبنانية
٦٩	١٠٠	٢٨	٤٠,٦	٢٦	٣٧,٧	١٣	١٨,٨	٢	٢,٩	الأميركية
٧٦	١٠٠	٤٤	٥٧,٩	١٤	١٨,٤	٨	١٠,٥	١٠	١٣,٢	القديس يوسف
٢٨	١٠٠	١٢	٤٢,٩	٩	٣٢,١	٤	١٤,٣	٣	١٠,٧	اللبنانية-الأميركية
٩٧	١٠٠	٥٨	٥٩,٨	١٩	١٩,٦	٦	٦,٢	١٤	١٤,٤	بيروت العربية
٣٥	١٠٠	٢٥	٧١,٤	٣	٨,٦	٣	٨,٦	٤	١١,٤	الجامعات الأخرى
٥٨٤	١٠٠	٣٧٢	٦٣,٧	٩٩	١٧	٤٥	٧,٧	٦٨	١١,٦	المجموع
				٥٢						لا يعمل + لا جواب
				٦٣٦						المجموع العام
										دال إحصائياً
										مربع كاي

جدول رقم ٥-٢٩: توزع الخريجين بحسب عدد ساعات

العمل الاسبوعية والجامعة

المجموع	عدد الساعات				الجامعة
	٥١ وما فوق	٥٠-٤١	٤٠-٢١	٢٠ وما دون	
٢٣٤	١٢	٥٥	١٢٤	٤٣	اللبنانية
١٠٠	٥,١	٢٣,٥	٥٣	١٨,٤	%
٦٤	٧	٢٢	٣٢	٣	الأميركية
١٠٠	١٠,٩	٣٤,٤	٥٠	٤,٧	%
٦٧	١٢	٢٣	٢٤	٨	القديس يوسف
١٠٠	١٧,٩	٣٤,٣	٣٥,٨	١١,٩	%
٢٨	-	٥	٢٢	١	اللبنانية-الأميركية
١٠٠		١٧,٩	٧٨,٦	٣,٦	%
٨٨	١٦	٢٥	٣٧	١٠	بيروت العربية
١٠٠	١٨,٢	٢٨,٤	٤٢	١١,٤	%
٣٢	٤	١٢	١٢	٤	الجامعات الأخرى
١٠٠	١٢,٥	٣٧,٥	٣٧,٥	١٢,٥	%
٥١٣	٥١	١٤٢	٢٥١	٦٩	المجموع
١٠٠	٩,٩	٢٧,٧	٤٨,٩	١٣,٥	%
		١٢٣			لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦			المجموع العام
		دال إحصائياً			مربع كاي

وتبرز أعلى النسب ضمن أرباب العمل لدى خريجي جامعة بيروت العربية وجامعة القديس يوسف والجامعة اللبنانية، وأدناها لدى خريجي الجامعة الأميركية والجامعة اللبنانية-الأميركية، بينما ينعكس

الوضع في فئة المدراء حيث يبرز خريجو الجامعة الأميركية والبنانية-الأميركية. وتتفوق نسب الموظفين العاديين بشكل ملحوظ في الجامعة اللبنانية والجامعات الأخرى، تليها جامعة بيروت العربية وجامعة القديس يوسف (جدول رقم ٥-٢٨). يعني ذلك أن خريجي الجامعة الأميركية والجامعة اللبنانية-الأميركية يتوقون إلى التوظيف ضمن مؤسسات يتمتعون فيها بفرص الترقى المهني، بينما تزيد نسب من يعملون على حسابهم في باقي الجامعات، دون أن يؤدي ذلك بالضرورة إلى انتمائهم إلى الفئات الاجتماعية-الاقتصادية الميسورة كما أشارت معطيات الجدول السابق.

تشير المعطيات الواردة في الجدولين رقم ٥-٢٩ و ٥-٣٠ إلى تفوق نسب المتعاقدين، وبموازاتها نسب من يعملون ما دون ٢٠ ساعة، في الجامعات الأخرى والجامعة اللبنانية، وغالباً ما يترافق التعاقد مع نصف دوام أو أقل. كما أن أعلى نسب ممن يعملون أكثر من ٤١ ساعة تتواجد في جامعة القديس يوسف والجامعات الأخرى فالجامعة العربية.

أما بالنسبة للقطاع، فتتواجد أعلى نسب العاملين في القطاع الحكومي (والمؤسسات المستقلة) بين خريجي الجامعة اللبنانية، وأعلى نسب في القطاع الخاص ضمن جامعة القديس يوسف والجامعات الأخرى والجامعة الأميركية وجامعة بيروت العربية (جدول رقم ٥-٣١).

جدول رقم ٥-٣٠: توزع الخريجين بحسب طبيعة المهنة والجامعة

المجموع		متعاقد		موظف دائم		طبيعة المهنة الجامعة
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
١٠٠	٢٣٢	٢٦,٣	٦١	٧٣,٧	١٧١	اللبنانية
١٠٠	٦٦	١٩,٧	١٣	٨٠,٣	٥٣	الأميركية
١٠٠	٦٣	١٩	١٢	٨١	٥١	القديس يوسف
١٠٠	٣٠	٣,٣	١	٩٦,٧	٢٩	اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٨٧	٢١,٨	١٩	٧٨,٢	٦٨	بيروت العربية
١٠٠	٢٥	٢٨	٧	٧٢	١٨	الجامعات الأخرى
١٠٠	٥٠٣	٢٢,٥	١١٣	٧٧,٥	٣٩٠	المجموع
		١٣٣				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		غير دال إحصائياً				مربع كاي

كما تتواجد أعلى نسب من الخريجين الذين يقطعون ما دون ٤ كم في جامعة بيروت العربية والجامعة اللبنانية، بينما تتركز أعلى نسب ممن تتجاوز المسافة بين منزلهم وعملهم ١٠ كم في الجامعات الأخرى والجامعة الأميركية والجامعة اللبنانية-الأميركية (جدول رقم ٥-٣٢)، وعادةً ما يتكبد اللبنانيون عناء المسافات في حالتين: الظروف المهنية المغرية (وهذا احتمال يمكن أن ينطبق على قسم كبير من خريجي الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية والجامعات الأخرى كما تبيّنه المعطيات)، أو نقص فرص العمل قرب مكان الإقامة.

جدول رقم ٥-٣١: توزع الخريجين بحسب القطاع والجامعة

المجموع	حكومي		خاص		حكومي ومؤسسة		قطاع العمل الجامعة		
	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
٢٧٨	٢٧٨	١٠٠	٨	٢,٩	٢٠٠	٧١,٩	٧٠	٢٥,٢	اللبنانية
٦٨	٦٨	١٠٠	-	-	٦٢	٩١,٢	٦	٨,٨	الأميركية
٧٦	٧٦	١٠٠	-	-	٧٣	٩٦,١	٣	٣,٩	القديس يوسف
٣٠	٣٠	١٠٠	-	-	٢٥	٨٣,٣	٥	١٦,٧	اللبنانية-الأميركية
٩٦	٩٦	١٠٠	٢	٢,١	٨٨	٩١,٧	٦	٦,٣	بيروت العربية
٣٤	٣٤	١٠٠	-	-	٣٢	٩٤,١	٢	٥,٩	الجامعات الأخرى
٥٨٢	٥٨٢	١٠٠	١٠	١,٧	٤٨٠	٨٢,٥	٩٢	١٥,٨	المجموع
			٥٤						لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦						المجموع العام
									مربع كاي
									دال إحصائياً

أما بالنسبة للتقديمات الاجتماعية والصحية التي تعكس مستوى تمهن عالٍ لدى المؤسسة، ويحسن من نوعية الظروف المهنية للخريج، فيظهر الجدول رقم ٥-٣٣ تفوق نسب التقديمات لدى خريجي الجامعتين اللبنانية-الأميركية والأميركية بشكل ملفت، تليها الجامعات الأخرى فالجامعة اللبنانية وجامعة بيروت العربية وجامعة القديس يوسف.

جدول رقم ٥-٣٢: توزيع الخريجين بحسب بُعد مركز العمل عن مكان الإقامة والجامعة

المجموع	المسافة					الجامعة
	-٢٠,١ كم ١٠٠	-١٠,١ كم ٢٠	-٤,١ كم ١٠	-١,١ كم ٤	أقل كم	
٢٥٩	٣٢	٢٩	٦٩	٨٣	٤٦	اللبنانية
١٠٠	١٢,٤	١١,٢	٢٦,٦	٣٢	١٧,٨	%
٦٤	٨	١٤	٢٨	١	١٣	الأميركية
١٠٠	١٢,٥	٢١,٩	٤٣,٨	١,٦	٢٠,٣	%
٦٢	٦	٨	٢٤	١٧	٧	القديس يوسف
١٠٠	٩,٧	١٢,٩	٣٨,٧	٢٧,٤	١١,٣	%
٢٩	١	٨	١٢	٤	٤	اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٣,٤	٢٧,٦	٤١,٤	١٣,٨	١٣,٨	%
٩٠	٣	١٤	٢٦	٢٧	٢٠	بيروت العربية
١٠٠	٣,٣	١٥,٦	٢٨,٩	٣٠	٢٢,٢	%
٣٢	٦	٥	٩	٩	٣	الجامعات الأخرى
١٠٠	١٨,٨	١٥,٦	٢٨,١	٢٨,١	٩,٤	%
٥٣٦	٥٦	٧٨	١٦٨	١٤١	٩٣	المجموع
١٠٠	١٠,٤	١٤,٦	٣١,٣	٢٦,٣	١٧,٤	%
		١٠٠				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

جدول رقم ٥-٣٣: توزع الخريجين بحسب وجود

تقديمات في المهنة والجامعة

المجموع		دون تقديمات		مع تقديمات		وجود تقديمات
عدد	%	عدد	%	عدد	%	الجامعة
٢٧٩	١٠٠	٩٦	٣٤,٤	١٨٣	٦٥,٦	اللبنانية
٦٦	١٠٠	١٠	١٥,٢	٥٦	٨٤,٨	الأميركية
٧٦	١٠٠	٣٣	٤٣,٤	٤٣	٥٦,٦	القديس يوسف
٣٠	١٠٠	٢	٦,٧	٢٨	٩٣,٣	اللبنانية-الأميركية
٩٧	١٠٠	٣٤	٣٥,١	٦٣	٦٤,٩	بيروت العربية
٣٥	١٠٠	٨	٢٢,٩	٢٧	٧٧,١	الجامعات الأخرى
٥٨٣	١٠٠	١٨٣	٣١,٤	٤٠٠	٦٨,٦	المجموع
٥٣						لا يعمل + لا جواب
٦٣٦						المجموع العام
دال إحصائياً						مربع كاي

وبالمثل، يبرز خريجو الجامعة اللبنانية وجامعة بيروت العربية فالجامعات الأخرى ضمن فئتي الدخل الدنيا، بينما تغيب الفئة الدنيا من الأميركية واللبنانية-الأميركية، والتي يتفوق خريجوها ضمن الفئات التي يفوق دخلها ٥٥١ دولاراً. ومن شأن مؤشر الدخل إبراز الفروقات بوضوح بين الخريجين وظروفهم المهنية، بحيث يحتل خريجو الجامعة الأميركية فئة الدخل الأعلى (أكثر من نصفهم يفوق معاشهم ٩٠٠ دولار)، ويتركز خريجو اللبنانية-الأميركية والقديس يوسف في فئة ٥٥١-١٥٠٠ دولار، بينما يتواجد خريجو الجامعات الأخرى وبيروت

العربية بكثافة في فئة ٣٥١-٩٠٠ دولار، وخريجو الجامعة اللبنانية في فئة ٥٥١ دولاراً وما دون (جدول رقم ٥-٣٤).

جدول رقم ٥-٣٤: توزع الخريجين بحسب معدل الدخل الشهري والجامعة

المجموع	معدل الدخل (\$) الجامعة					
	١٥٠٠ وأكثر	٩٠٠-١٥٠٠	٥٥١-٩٠٠	٣٥١-٥٥٠	٣٥٠ وأقل	
٢٣٧	٨	٢٤	٦٧	٩٥	٤٣	اللبنانية
١٠٠	٣,٤	١٠,١	٢٨,٣	٤٠,١	١٨,١	%
٤٩	٥	٢١	١٩	٤	-	الأميركية
١٠٠	١٠,٢	٤٢,٩	٣٨,٨	٨,٢		%
٥٤	٤	١٥	١٩	١٠	٦	القديس يوسف
١٠٠	٧,٤	٢٧,٨	٣٥,٢	١٨,٥	١١,١	%
٢٠	١	٤	١٠	٥	-	اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٥	٢٠	٥٠	٢٥		%
٨٤	٢	١٠	٣١	٢٤	١٧	بيروت العربية
١٠٠	٢,٤	١١,٩	٣٦,٩	٢٨,٦	٢٠,٢	%
٢٧	٣	٤	١٠	٨	٢	الجامعات الأخرى
١٠٠	١١,١	١٤,٨	٣٧	٢٩,٦	٧,٤	%
٤٧١	٢٣	٧٨	١٥٦	١٤٦	٦٨	المجموع
١٠٠	٤,٩	١٦,٦	٣٣,١	٣١	١٤,٤	%
		١٦٥				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
			دال إحصائياً			مربع كاي

وتسجل أعلى نسب ممن يتابعون دورات تدريبية في جامعة بيروت العربية والجامعة اللبنانية (نظراً لكثافة المعلمين ضمن خريجي الأخيرة) فالجامعة الأميركية وجامعة القديس يوسف، وأدناها في اللبنانية-الأميركية والجامعات الأخرى (جدول رقم ٥-٣٥). وتنفق مدة التدريب ٥١ ساعة لدى حوالي ثلاثة أرباع خريجي جامعة القديس يوسف وأكثر من نصف خريجي الأميركية، بينما تقل عن ٥٠ ساعة لدى أكثر من نصف خريجي اللبنانية - الأميركية وبيروت العربية

جدول رقم ٥-٣٥: توزع الخريجين بحسب متابعة دورات تدريبية والجامعة

الجامعة	متابعة دورات تدريبية		عدم متابعة دورات تدريبية		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
اللبنانية	٨١	٢٧	٢١٩	٧٣	٣٠٠	١٠٠
الأميركية	١٨	٢٣,٧	٥٨	٧٦,٣	٧٦	١٠٠
القديس يوسف	١٩	٢٣,٨	٦١	٧٦,٣	٨٠	١٠٠
اللبنانية-الأميركية	٨	١٩	٣٤	٨١	٤٢	١٠٠
بيروت العربية	٢٩	٢٧,٩	٧٥	٧٢,١	١٠٤	١٠٠
الجامعات الأخرى	٦	١٧,١	٢٩	٨٢,٩	٣٥	١٠٠
المجموع	١٦١	٢٥,٣	٤٧٦	٧٤,٧	٦٣٧	١٠٠
المجموع العام	٦٣٧					
مربع كاي	غير دال إحصائياً					

واللبنانية والجامعات الأخرى (جدول رقم ٥-٣٦). نستخلص من هذه الأرقام واقعاً مثيراً حول مستوى التمهّن للمؤسسات التي يعمل فيها خريجو اللبنانية وبيروت العربية، والتي يبدو أنها تؤمّن التدريب لكن بطريقة شكلية غير معمّقة وذات مردود فعلي على الإنتاجية، بينما تؤمّن نسب أقل من مؤسسات خريجي الأميركية والقديس يوسف التدريب، غير أنه حين يتوافر يكون مكتفياً. أما مؤسسات خريجي اللبنانية-الأميركية فإن التدريب يتوافر فيها بشكل أضعف على صعيد النسبة والمدة.

جدول رقم ٥-٣٦: توزع الخريجين بحسب مدة التدريب المتعلق بالمهنة والجامعة

المجموع		٥١ ساعة وما فوق		٥٠ ساعة وما دون		مدة التدريب	الجامعة
%	عدد	%	عدد	%	عدد		
١٠٠	٨١	٤٨,١	٣٩	٥١,٩	٤٢		اللبنانية
١٠٠	١٩	٥٧,٩	١١	٤٢,١	٨		الأميركية
١٠٠	١٩	٧٣,٧	١٤	٢٦,٣	٥		القديس يوسف
١٠٠	٨	٣٧,٥	٣	٦٢,٥	٥		اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٢٩	٤٨,٣	١٤	٥١,٧	١٥		بيروت العربية
١٠٠	٦	٥٠	٣	٥٠	٣		الجامعات الأخرى
١٠٠	١٦٢	٥١,٩	٨٤	٤٨,١	٧٨		المجموع
		٤٧٤					لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦					المجموع العام
		غير دال إحصائياً					مربع كاي

كما تسجل أعلى نسب ممن يستعملون الحاسوب في مجال عملهم ضمن خريجي جامعة القديس يوسف فالجامعة الأميركية والجامعات الأخرى واللبنانية-الأميركية، وأدناها في الجامعة اللبنانية (جدول رقم ٥-٣٧)، ما يشير إلى ثغرات لجهة تطوير آليات التشغيل وتوظيف التكنولوجيا في مختلف المجالات ضمن المؤسسات التي يعمل فيها خريجو الجامعة اللبنانية خصوصاً، ومجمل الخريجين الذين لا يستعملون الحاسوب في مجال عملهم عموماً.

جدول رقم ٥-٣٧: توزع الخريجين بحسب استعمال الحاسوب في العمل والجامعة

المجموع		كلا		نعم		امتلاك حاسوب	الجامعة
%	عدد	%	عدد	%	عدد		
١٠٠	٢٧٨	٥٤,٣	١٥١	٤٥,٧	١٢٧		اللبنانية
١٠٠	٦٨	٢٠,٦	١٤	٧٩,٤	٥٤		الأميركية
١٠٠	٧٦	١٣,٢	١٠	٨٦,٨	٦٦		القديس يوسف
١٠٠	٢٩	٢٤,١	٧	٧٥,٩	٢٢		اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٩٦	٣١,٣	٣٠	٦٨,٨	٦٦		بيروت العربية
١٠٠	٣٥	٢٢,٩	٨	٧٧,١	٢٧		الجامعات الأخرى
١٠٠	٥٨٢	٣٧,٨	٢٢٠	٦٢,٢	٣٦٢		المجموع
		٥٤					لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦					المجموع العام
		دال إحصائياً					مربع كاي

جدول رقم ٥-٣٨: توزيع الخريجين بحسب الغرض من استعمال الحاسوب في المهنة والجامعة

المجموع	برمجة وانترنت	طباعة وبرمجة	انترنت	برمجة	طباعة	الغرض الجامعة
١٢٨	٧	٥٢	٥	٣٦	٢٨	اللبنانية
١٠٠	٥,٥	٤٠,٦	٣,٩	٢٨,١	٢١,٩	%
٥٥	٨	٣١	٢	١٠	٤	الأميركية
١٠٠	١٤,٥	٥٦,٤	٣,٦	١٨,٢	٧,٣	%
٥٤	٦	٣١	٣	٨	٦	القديس يوسف
١٠٠	٩,١	٦٥,٢	٤,٥	١٢,١	٩,١	%
٢١	٩	٩	-	٢	١	اللبنانية-الأميركية
١٠٠	٤٢,٩	٤٢,٩		٩,٥	٤,٨	%
٦٧	٤	٢٧	-	٣٠	٦	بيروت العربية
١٠٠	٦	٤٠,٣		٤٤,٨	٩	%
٢٦	-	١٤	-	٩	٣	الجامعات الأخرى
١٠٠		٥٣,٨		٣٤,٦	١١,٥	%
٣٥١	٣٤	١٦٤	١٠	٩٥	٤٨	المجموع
١٠٠	٩,٤	٤٨,٥	٢,٨	٢٦,٢	١٣,٢	%
		٢٧٣				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

وتتواجد أعلى نسب ممن يستعملونه للطباعة فقط بين خريجي الجامعة اللبنانية، وللبرمجة والانترنت في اللبنانية-الأميركية، وللبرمجة في جامعة بيروت العربية (جدول رقم ٥-٣٨)، وهذا يعود إلى تنوع

الاختصاصات من جهة، وإلى التفاوت في مستوى التطور التكنولوجي للمؤسسات من جهة أخرى.

## ٢. شروط العمل في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء الاستمارة بحسب ميدان الاختصاص

الملفت في الجدول رقم ٥-٣٩ أن قطاع التعليم يوظف نسباً من الخريجين من كل اختصاص (وتسجل أعلى نسب على الإطلاق في ميدان الآداب فالعلوم البحتة/الطبيعية/المعلوماتية، فالتربية/الهندسة الداخلية/الإعلام)، وأن أكثر من نصف خريجي الهندسة يعملون في مجال الصناعة، بينما تقل نسب خريجي الرياضيات والمعلوماتية في هذا الأخير، بالرغم من أن هؤلاء مؤهلون مبدئياً للعمل في هذا الحقل. أما خريجو الحقوق، والإدارة، والعلوم الطبية والعلوم الاجتماعية والهندسة الداخلية والإعلام، فإنهم يتركزون بشكل أساسي في قطاع الخدمات والتجارة. يعني ذلك أن هناك ملاءمة بين الإعداد الجامعي والمهنة بالنسبة للاختصاصات المرتبطة بالخدمات بشكل أكثر وضوحاً من تلك المرتبطة بالصناعة، كما أن الملاءمة تضعف بين مهنة التعليم والإعداد الجامعي للخريجين الذين يأتونها من اختصاصات مختلفة من دون أي إعداد تربوي على الأرجح، باستثناء خريجي التربية.

ويبين الجدول رقم ٥-٤٠ أن أعلى نسب ممن يعملون في المؤسسات التي يقل عدد موظفيها عن ٢٠ موظفاً تقع ضمن ميدان العلوم الطبية (أكثر من ثلثي الخريجين نظراً لممارسة العديد من الأطباء والصيدالة مهناً مستقلة)، يليهم خريجو العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق، فالهندسة. أما أعلى النسب في

المؤسسات التي يفوق عدد موظفيها المئة فتسجل ضمن ميدان تربية/هندسة داخلية/إعلام حيث تشمل المدارس والمؤسسات الإعلامية الكبرى.

جدول رقم ٥-٣٩: توزع الخريجين بحسب مجال عمل المؤسسة وميدان الاختصاص

المجموع	تعليم	تجارة وخدمات	صناعة وطباعة	ميدان الاختصاص
٦٧	١٤	٤٠	١٣	تربية/هندسة داخلية/إعلام
١٠٠	٢٠,٩	٥٩,٧	١٩,٤	%
٥٤	٤٩	٣	٢	آداب
١٠٠	٩٠,٧	٥,٦	٣,٧	%
٢٤٦	٣٦	١٨٩	٢١	علوم إجتماعية/اقتصادية/إدارة مؤسسات/حقوق
١٠٠	١٤,٦	٧٦,٨	٨,٥	%
١٠٦	٥٢	٤٢	١٢	علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية
١٠٠	٤٩,١	٣٩,٦	١١,٣	%
٤٢	١	٣٤	٧	علوم طبية
١٠٠	٢,٤	٨١	١٦,٧	%
٦٥	٢	٢٨	٣٥	هندسة
١٠٠	٣,١	٤٣,١	٥٣,٨	%
٥٨٠	١٥٤	٣٣٦	٩٠	المجموع
١٠٠	٢٦,٦	٥٧,٩	١٥,٥	%
	٥٦			لا يعمل + لا جواب
	٦٣٦			المجموع العام
	دال إحصائياً			مربع كاي

جدول رقم ٥-٤٠: توزيع الخريجين بحسب عدد الموظفين  
في المؤسسة وميدان الاختصاص

عدد الموظفين ميدان الاختصاص	٥ وأقل	٦-٢٠	٢١-٥٠	٥١-١٠٠	١٠١-٥٠٠	٥٠١ وأكثر	المجموع
تربية/هندسة داخلية/إعلام	٧	١٢	١٣	٦	١٢	١	٥١
%	١٣,٧	٢٣,٥	٢٥,٥	١١,٨	٢٣,٥	٢	١٠٠
آداب	١	٢	١٨	٨	٥	١	٣٥
%	٢,٩	٥,٧	٥١,٤	٢٢,٩	١٤,٣	٢,٩	١٠٠
علوم اجتماعية/ اقتصادية/ إدارة مؤسسات/حقوق	٥١	٣٦	٣٣	١١	٢٨	١٦	١٧٥
%	٢٩,١	٢٠,٦	١٨,٩	٦,٣	١٦	٩,١	١٠٠
علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية	٣	٨	٣٤	١٤	١٦	٥	٨٠
%	٣,٨	١٠	٤٢,٥	١٧,٥	٢٠	٦,٣	١٠٠
علوم طبية	١٥	٥	٢	١	٤	-	٢٧
%	٥٥,٦	١٨,٥	٧,٤	٣,٧	١٤,٨	-	١٠٠
هندسة	٧	١٦	١٠	٧	١١	١	٥٢
%	١٣,٥	٣٠,٨	١٩,٢	١٣,٥	٢١,٢	١,٩	١٠٠
المجموع	٨٤	٧٩	١١٠	٤٧	٧٦	٢٤	٤٢٠
%	٢٠	١٨,٨	٢٦,٢	١١,٢	١٨,١	٥,٧	١٠٠
لا يعمل + لا جواب	٢١٦						
المجموع العام	٦٣٦						
مربع كاي	دال إحصائياً						

جدول رقم ٥-٤١: توزيع الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية-  
الاقتصادية للمهنة وميدان الاختصاص

المجموع	عاطلون عن العمل	متدربون	مستخدمون وموظفون	كادرات وسطى	أرباب عمل ومهن حرة، وكادرات عليا	الفئة ميدان الاختصاص
٧٨	١١	-	١٠	٣٨	١٩	تربية ...
١٠٠	١٤,١		١٢,٨	٤٨,٧	٢٤,٤	%
٥٩	٥	-	٤	٥٠	-	آداب
١٠٠	٨,٥		٦,٨	٨٤,٧		%
٢٦٩	٢٢	١١	٧٨	٩٥	٦٣	علوم اجتماعية ...
١٠٠	٨,٢	٤,١	٢٩	٣٥,٣	٢٣,٤	%
١١٥	٩	٢	٢٨	٦٩	٧	علوم بحتة ...
١٠٠	٧,٨	١,٧	٢٤,٣	٦٠	٦,١	%
٤٥	٢	-	٥	١	٣٧	علوم طبية
١٠٠	٤,٤		١١,١	٢,٢	٨٢,٢	%
٦٩	٣	-	١	-	٦٥	هندسة
١٠٠	٤,٣		١,٤		٩٤,٢	%
٦٣٥	٥٢	١٣	١٢٦	٢٥٣	١٩١	المجموع
١٠٠	٨,٢	٢	١٩,٨	٣٩,٨	٣٠,١	%
			٦٣٥			المجموع العام
			دال إحصائياً			مربع كاي

أما بالنسبة لتوزيع الخريجين الاجتماعي، فمن الطبيعي أن يتركز خريجو العلوم الطبية والهندسة ضمن الفئة العليا، وخريجو التربية ضمن فئة الكادرات الوسطى التي تضم المعلمين الابتدائيين والثانويين، غير أن هذه الفئة تضم أيضاً أكثرية من خريجي الآداب،

بينما تضم ميادين التربية/الهندسة الداخلية/الإعلام أعلى نسب من العاطلين عن العمل، تليها ميادين العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق وميدان الآداب (جدول رقم ٥-٤١)، علماً بأن ٨ من أصل ٢٢ خريجة عاطلات عن العمل في المجال الأول هنّ عازبات، وكذلك الأمر بالنسبة لخريجي العلوم الطبية.

#### جدول رقم ٥-٤٢: توزع الخريجين بحسب المنصب وميدان الاختصاص

المجموع	موظف عادي		رئيس قسم		مدير		رب عمل		المنصب	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١٠٠	٦٦	٦٩,٧	٤٦	١٠,٦	٧	١٠,٦	٧	٩,١	٦	تربية ...
١٠٠	٥٣	٩٦,٢	٥١	١,٩	١	-	-	١,٩	١	آداب
١٠٠	٢٤٧	٦٦,٨	١٦٥	١٦,٢	٤٠	٥,٣	١٣	١١,٧	٢٩	علوم اجتماعية ...
١٠٠	١٠٦	٦٢,٣	٦٦	٢٥,٥	٢٧	٩,٤	١٠	٢,٨	٣	علوم بحتة ...
١٠٠	٤٤	٣٤,١	١٥	٩,١	٤	١٥,٩	٧	٤٠,٩	١٨	علوم طبية
١٠٠	٦٦	٤٣,٩	٢٩	٢٨,٨	١٩	١٠,٦	٧	١٦,٧	١١	هندسة
١٠٠	٥٨٢	٦٣,٩	٣٧٢	١٦,٨	٩٨	٧,٦	٤٤	١١,٧	٦٨	المجموع
				٥٤						لا يعمل + لا جواب
				٦٣٦						المجموع العام
				دال إحصائياً						مربع كاي

وبالنسبة للمنصب، تتفوق نسب خريجي العلوم الطبية ضمن فئتي أرباب العمل والمدراء، بينما تكاد تتعدم نسب خريجي الآداب ضمنها، وتغلب نسب الموظفين العاديين ضمن خريجي الآداب، التربية/الهندسة الداخلية/الإعلام والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق، وتبرز نسب خريجي الهندسة والعلوم البحتة/

الطبيعية/المعلوماتية ضمن فئة رؤساء الأقسام (جدول رقم ٥-٤٢).  
تؤكد هذه المعطيات على تواضع الظروف المهنية لخريجي الآداب  
نسبةً إلى باقي الخريجين.

جدول رقم ٥-٤٣: توزع الخريجين بحسب عدد ساعات

العمل الاسبوعية وميدان الاختصاص

عدد الساعات	٢٠ ساعة وما دون	٢١-٤٠ ساعة	٤١-٥٠ ساعة	٥١ وما فوق	المجموع
تربية/هندسة داخلية/اعلام	٧	٣٢	١٦	٦	٦١
%	١١,٥	٥٢,٥	٢٦,٢	٩,٨	١٠٠
آداب	٢٠	٣٠	٣	-	٥٣
%	٣٧,٧	٥٦,٥	٥,٧		١٠٠
علوم اجتماعية ...	١٤	١٠٦	٦٢	٢٥	٢٠٧
%	٦,٨	٥١,٢	٣٠	١٢,١	١٠٠
علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية	١٩	٤٨	٢٣	٥	٩٥
%	٢٠	٥٠,٥	٢٤,٢	٥,٣	١٠٠
علوم طبية	٥	١٣	٩	٧	٣٤
%	١٤,٧	٣٨,٢	٢٦,٥	٢٠,٦	١٠٠
هندسة	٤	٢٢	٢٩	٧	٦٢
%	٦,٥	٣٥,٥	٤٦,٨	١١,٣	١٠٠
المجموع	٦٩	٢٥١	١٤٢	٥٠	٥١٢
%	١٣,٥	٤٩	٢٧,٧	٩,٨	١٠٠
لا يعمل+ لا جواب			١٢٤		
المجموع العام			٦٣٦		
مربع كاي			دال إحصائياً		

ويفيد الجدول رقم ٥-٤٣ أن الخريجين الذين يؤمّتون أكبر دوامات عمل (٥١ ساعة أسبوعياً وما فوق) هم خريجو الطب والإدارة والحقوق، والذين يؤمّتون أقل دوامات هم خريجو الآداب والعلوم (يعمل قسم مهم منهم في قطاع التعليم)، أي أن ملائمة الدوام تكون متوافرة حيث تعتبر الرواتب غير ملائمة، وكلما ارتفع الراتب زادت ساعات العمل. نستنتج أن حاملي الإجازة أو ما يعادلها يتقاضون على ساعة عملهم أجوراً زهيدة ما يلزم العديدين بينهم باعتماد دوامات بين ٢١ و ٤٠ ساعة لتصبح رواتبهم مقبولة.

جدول رقم ٥-٤٤: توزع الخريجين بحسب طبيعة العمل وميدان الاختصاص

المجموع		متعاقد		موظف دائم		طبيعة العمل ميدان الاختصاص
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
١٠٠	٦٢	١٩,٤	١٢	٨٠,٦	٥٠	تربية/هندسة داخلية/إعلام
١٠٠	٥٤	٣٣,٣	١٨	٦٦,٧	٣٦	آداب
١٠٠	٢٠١	١٧,٩	٣٦	٨٢,١	١٦٥	علوم اجتماعية ...
١٠٠	١٠٤	٢٢,١	٢٣	٧٧,٩	٨١	علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية
١٠٠	٢٣	٤٧,٨	١١	٥٢,٢	١٢	علوم طبية
١٠٠	٥٩	٢٠,٣	١٢	٧٩,٧	٤٧	هندسة
١٠٠	٥٠٣	٢٢,٣	١١٢	٧٧,٧	٣٩١	المجموع
		١٣٣				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

ويبين الجدول رقم ٥-٤٤ أن معظم خريجي الإدارة والتربية والرياضيات والمعلوماتية هم من الموظفين الدائمين، بينما ترتفع نسب المتعاقدين بين خريجي الطب والآداب، علماً بأن نصف الخريجين الأطباء لم يجيبوا عن هذا السؤال. نستج أن الخريجين الموظفين في المؤسسات يأتون من الاختصاصات المختلفة، بينما يميل أصحاب المهن الحرة إلى التعاقد الظرفي.

وبالنسبة للقطاع، يتبين أن أعلى نسب من الخريجين الذين يعملون في القطاع الحكومي تتواجد بين خريجي الآداب والعلوم (الذين يعمل قسم كبير منهم في التعليم)، والعلوم الاجتماعية، أي أن مؤسسات القطاع الحكومي التي يعمل فيها الخريجون هي إما مدارس أو إدارات عامة (جدول رقم ٥-٤٥).

جدول رقم ٥-٤٥: توزع الخريجين بحسب قطاع

المؤسسة وميدان الاختصاص

المجموع	خاص		حكومي + خاص		حكومي + مؤسسة مستقلة		قطاع المؤسسة	ميدان الاختصاص
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٦٧	١٠٠	-	٥٨	٨٦,٦	٩	١٣,٤		تربية/هندسة داخلية/إعلام
٥٤	١٠٠	٩,٣	٥	٥٥,٦	٣٠	٣٥,٢		آداب
٢٤٨	١٠٠	١,٢	٣	٨٦,٧	٢١٥	١٢,١		علوم اجتماعية ...
١٠٧	١٠٠	٣,٧	٤	٦٥,٤	٧٠	٣٠,٨		علوم بحتة ...
٤٤	١٠٠	-	-	١٠٠	٤٤	-		علوم طبية
٦٥	١٠٠	-	-	٩٦,٩	٦٣	٣,١		هندسة
٥٨٥	١٠٠	٢,١	١٢	٨٢,١	٤٨٠	١٥,٩		المجموع
			٥١					لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦					المجموع العام
								مربع كاي
								دال إحصائياً

وفي ما يتعلق بالمسافة بين مركز العمل والمنزل، يبدو بوضوح أن خريجي الهندسة، في مختلف فروعها، هم الذين يشكلون أعلى نسب في فئة ٢٠ كم وما فوق، ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى طبيعة المهنة التي يحضرهم لها إعدادهم الجامعي، والتي تقتضي تنقلات كثيرة (جدول رقم ٥-٤٦). كما نجد أكثر من ربع خريجي ميدان التربية/ الهندسة الداخلية/الإعلام ضمن مسافة ١٠ كم وما فوق، نظراً لإنخراط قسم منهم ضمن التعليم.

### جدول رقم ٥-٤٦: توزع الخريجين بحسب بُعد

#### مركز العمل وميدان الاختصاص

المجموع	١٠٠-٢٠,١	٢٠-١٠,١	١٠-٤,١	٤-١,١	١ وما دون	المسافة ميدان الاختصاص
	كلم	كلم	كلم	كلم		
٦٣	٨	٩	٢٣	١٧	٦	تربية ...
١٠٠	١٢,٧	١٤,٣	٣٦,٥	٢٧	٩,٥	%
٥١	٣	٥	١١	١٨	١٤	آداب
١٠٠	٥,٩	٩,٨	٢١,٦	٣٥,٣	٢٧,٥	%
٢٢٨	٢٤	٣٠	٦٩	٦٩	٣٦	علوم اجتماعية ...
١٠٠	١٠,٥	١٣,٢	٣٠,٣	٣٠,٣	١٥,٨	%
٩٩	٩	١٦	٣٦	١٦	٢٢	علوم بحتة ...
١٠٠	٩,١	١٦,٢	٣٦,٤	١٦,٢	٢٢,٢	%
٣٦	٢	٣	١٦	٩	٦	علوم طبية
١٠٠	٥,٦	٨,٣	٤٤,٤	٢٥	١٦,٧	%
٦٠	١١	١٥	١٤	١١	٩	هندسة
١٠٠	١٨,٣	٢٥	٢٣,٣	١٨,٣	١٥	%
٥٣٧	٥٧	٧٨	١٦٩	١٤٠	٩٣	المجموع
١٠٠	١٠,٦	١٤,٥	٣١,٥	٢٦,١	١٧,٣	%
		٩٩				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
			دال إحصائياً			مربع كاي

تدعم هذه الجداول ما تبين سابقاً حول توزع الخريجين وفقاً لاختصاصاتهم وطبيعة عملهم، إذ يظهر الجدول ٥-٤٧ أن الاختصاصات التي تتواجد فيها أعلى نسب من الخريجين الذين يحصلون على تقديرات هي نفسها التي تتركز فيها نسب الموظفين الدائمين، أي اختصاصات الإدارة والعلوم الإجتماعية والرياضيات والمعلوماتية.

من جهة أخرى، يكشف الجدول ٥-٤٨ عن فروقات واضحة في معدل الدخل الشهري وفقاً لميدان الاختصاص، إذ أن أكثر من ثلثي خريجي الآداب ومن نصف خريجي العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات والحقوق يتقاضون رواتب شهرية تقل عن ٥٥٠ دولار، بينما يتقاضى حوالي ثلثي خريجي الهندسة وأكثر من نصف خريجي العلوم الطبية أكثر من ٩٠٠ دولار. أما خريجو التربية/الهندسة الداخلية/الإعلام والعلوم البحتة والطبيعية والمعلوماتية فتركز أجورهم في فئة ٣٥٠-٩٠٠ دولار. غير أن تفوق معدلات رواتب خريجي العلوم الطبية والهندسة على سواها لا يمنع وجود حوالي خمس خريجي العلوم الطبية ممن تقل رواتبهم عن ٥٥٠ دولار، ويمكن عزو هذا الأمر إلى أزمة القطاع الطبي في لبنان.

إن أعلى نسب من الخريجين الذين يتلقون تدريباً متعلقاً بمهنتهم تتواجد في اختصاصات الآداب والتربية والعلوم، وهي الاختصاصات التي يتركز قسم مهم من خريجها في قطاع التعليم، أما المهن الحرة (حقوق، علوم طبية، هندسة) فإن الخريجين نادراً ما يتلقون فيها تدريباً مستمراً (جدول رقم ٥-٤٩)، ويتم ذلك عن طبيعة التدريب المهني

المستمر في لبنان الذي غالباً ما يتم نتيجة لفرضه من قبل المؤسسة على موظفيها، ونادراً ما يتم بمبادرة ذاتية من قبل الخريج، فهل الإعداد الجامعي الذي لا يُكسب الخريج مهارات التدريب الذاتي المستمر يعتبر ملائماً لحاجات العصر؟ الى ذلك فإن الخريجين الذين يستعملون الحاسوب في عملهم بأعلى نسب يتواجدون في اختصاصات الهندسة بمختلف فروعها، وفي الإدارة، وهم يستخدمون الحاسوب لأغراض البرمجة بشكل أساسي، أما أقلهم استخداماً فهم خريجو الآداب والعلوم والتربية، أي العاملون في قطاع التعليم (الجدولان رقم ٥-٥٠ و ٥١-٥٠)، فهل من الطبيعي ألا يكون هؤلاء الخريجون قد تلقوا إعداداً جامعياً يشعرهم بضرورة استخدام الحاسوب في مهنتهم، وهل من مهن عصرية لا تستدعي استخدام الحاسوب؟

جدول رقم ٥-٤٧: توزع الخريجين بحسب وجود تقديرات في المؤسسة وميدان الاختصاص

المجموع	لا تقديرات		تقديرات		وجود تقديرات	ميدان الاختصاص
	عدد	%	عدد	%		
١٠٠	٧٩	٣٩,٢	٣١	٦٠,٨	٤٨	تربية/هندسة داخلية/إعلام
١٠٠	٥٩	٣٥,٦	٢١	٦٤,٤	٣٨	آداب
١٠٠	٢٦٩	٣٤,٦	٩٣	٦٥,٤	١٧٦	علوم اجتماعية ...
١٠٠	١١٥	٢٨,٧	٣٣	٧١,٣	٨٢	علوم بحتة ...
١٠٠	٤٦	٧٣,٩	٣٤	٢٦,١	١٢	علوم طبية
١٠٠	٦٩	٣٦,٢	٢٥	٦٣,٨	٤٤	هندسة
١٠٠	٦٣٧	٣٧,٢	٢٣٧	٦٢,٨	٤٠٠	المجموع
		-				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٧				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

جدول رقم ٥-٤٨: توزيع الخريجين بحسب معدل  
الدخل الشهري وميدان الاختصاص

المجموع	معدل الدخل الشهري بالدولار					ميدان الاختصاص
	١٥٠١ وأكثر	-٩٠١ ١٥٠٠	-٥٥١ ٩٠٠	-٣٥١ ٥٥٠	٣٥٠ وأقل	
٥٧	٣	٧	٢٤	١٣	١٠	تربية ...
١٠٠	٥,٣	١٢,٣	٤٢,١	٢٢,٨	١٧,٥	%
٤٩	-	١	١٥	٢٤	٩	آداب
١٠٠		٢	٣٠,٦	٤٩	١٨,٤	%
١٩٢	٥	١٩	٦٠	٧١	٣٧	علوم اجتماعية ...
١٠٠	٢,٦	٩,٩	٣١,٣	٣٧	١٩,٣	%
٩١	٢	١٥	٣٦	٢٩	٩	علوم بحتة ...
١٠٠	٢,٢	١٦,٥	٣٩,٦	٣١,٩	٩,٩	%
٣٥	٧	١٢	٦	٨	٢	علوم طبية
١٠٠	٢٠	٣٤,٣	١٧,١	٢٢,٩	٥,٧	%
٤٦	٦	٢٤	١٥	١	-	هندسة
١٠٠	١٣	٥٢,٢	٣٢,٦	٢,٢		%
٤٧٠	٢٣	٧٨	١٥٦	١٤٦	٦٧	المجموع
١٠٠	٤,٩	١٦,٦	٣٣,٢	٣١,١	١٤,٣	%
		١٦٦				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

جدول رقم ٥-٤٩: توزع الخريجين بحسب توافر التدريب  
المتعلق بالمهنة وميدان الاختصاص

ميدان الاختصاص	دورات		لا دورات		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
تربية ...	١٦	٢٠,٥	٦٢	٧٩,٥	٧٨	١٠٠
آداب	٣١	٥٢,٥	٢٨	٤٧,٥	٥٩	١٠٠
علوم اجتماعية ...	٦٤	٢٣,٨	٢٠٥	٧٦,٢	٢٦٩	١٠٠
علوم بحتة ...	٤١	٣٥,٣	٧٥	٦٤,٧	١١٦	١٠٠
علوم طبية	٤	٨,٧	٤٢	٩١,٣	٤٦	١٠٠
هندسة	٥	٧,٢	٦٤	٩٢,٨	٦٩	١٠٠
المجموع	١٦١	٢٥,٣	٤٧٦	٧٤,٧	٦٣٧	١٠٠
لا يعمل + لا جواب	-					
المجموع العام	٦٣٧					
مربع كاي	دال إحصائياً					

جدول رقم ٥-٥٠: توزع الخريجين بحسب استعمال الحاسوب  
في العمل وميدان الاختصاص

ميدان الاختصاص	امتلاك حاسوب في العمل		لا		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
تربية/هندسة داخلية/إعلام	٤٣	٦٣,٢	٢٥	٣٦,٨	٦٨	١٠٠
آداب	١١	١٩,٣	٤٦	٨٠,٧	٥٧	١٠٠
علوم اجتماعية ...	١٨٣	٧١,٢	٧٤	٢٨,٨	٢٥٧	١٠٠
علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية	٥٧	٥٣,٣	٥٠	٤٦,٧	١٠٧	١٠٠
علوم طبية	٢٢	٤٨,٩	٢٣	٥١,١	٤٥	١٠٠
هندسة	٥٢	٨٠	١٣	٢٠	٦٥	١٠٠
المجموع	٣٦٨	٦١,٤	٢٣١	٣٨,٦	٥٩٩	١٠٠
لا يعمل + لا جواب	٣٧					
المجموع العام	٦٣٦					
مربع كاي	دال إحصائياً					

جدول رقم ٥-٥١: توزيع الخريجين بحسب الغرض من استعمال

الحاسوب في المهنة وميدان الاختصاص

المجموع	برمجة وإنترنترنت		طباعة وبرمجة		انترنت		برمجة		طباعة		الفرض	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٤٣	١٠٠	٩,٣	٤	٤١,٩	١٨	٧	٣	٣٢,٦	١٤	٩,٣	٤	تربية ...
١١	١٠٠	٩,١	١	٤٥,٥	٥	-	٩,١	١	٣٦,٤	٤	٤	آداب
١٨١	١٠٠	٦,٦	١٢	٥١,٤	٩٣	١,٧	٣	٢٢,٧	٤١	١٧,٧	٣٢	علوم اجتماعية ...
٥٩	١٠٠	١٨,٦	١١	٤٩,٢	٢٩	٣,٤	٢	١٦,٩	١٠	١١,٩	٧	علوم بحتة ...
٢٠	١٠٠	٥	١	٦٥	١٣	١٥	٣	١٠	٢	٥	١	علوم طبية
٥٣	١٠٠	١١,٣	٦	٣٤	١٨	-	٥٤,٧	٢٩	-	-	-	هندسة
٣٦٧	١٠٠	٩,٥	٣٥	٤٨	١٧٦	٣	١١	٢٦,٤	٩٧	١٣,١	٤٨	المجموع
					٢٦٩							لا يعمل + لا جواب
					٦٣٦							المجموع العام
					دال إحصائياً							مربع كاي

٣. شروط العمل في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء

الاستمارة بحسب مكان العمل

إنه لمن الملفت أن تتركز أعلى نسب الخريجين الذين يعملون في قطاعات الصناعة والطباعة والتجارة والخدمات في بيروت وجبل لبنان، وأن تتركز بشكل مكثف نسب الخريجين الذين يعملون في حقل التعليم في الشمال وجبل لبنان (جدول رقم ٥-٥٢). يعني ذلك أن قطاع التعليم يخلق فرص عمل مهمة للخريجين في الشمال والبقاع (أكثر من نصف الخريجين العاملين في كل من هاتين المحافظتين)،

بينما تتوجه نسب مهمة من الخريجين العاملين في المحافظات الأخرى نحو التجارة والخدمات بشكل أساسي.

جدول رقم ٥-٥٢: توزع الخريجين بحسب مجال عمل المؤسسة ومكان العمل

المجموع	تعليم		تجارة وخدمات		صناعة وطباعة		مجال العمل مكان العمل
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٢١٦	٣٣	١٥,٣	١٤٦	٦٧,٦	٣٧	١٧,١	بيروت
١٩٣	٣٦	١٨,٧	١١٨	٦١,٦	٣٩	٢٠,٢	جبل لبنان
٩٣	٥٤	٥٨,١	٣٤	٣٦,٦	٥	٥,٤	الشمال
٤٢	١٦	٣٨,١	٢٢	٥٢,٤	٤	٩,٥	الجنوب
٢١	١١	٥٢,٤	٩	٤٢,٩	١	٤,٨	البقاع
١١	٢	١٨,٢	٦	٥٤,٥	٣	٢٧,٣	غير محدد (خارج لبنان + لبنان وخارجه في الوقت نفسه)
٥٧٦	١٥٢	٢٦,٤	٣٣٥	٥٨,٢	٨٩	١٥,٥	المجموع
			٦٠				لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦				المجموع العام
			دال إحصائياً				مربع كاي

جدول رقم ٥-٥٣: توزيع الخريجين بحسب عدد الموظفين في المؤسسة ومكان العمل

المجموع	٥٠١ وأكثر	٥٠٠-١٠١	١٠٠-٥١	٥٠-٢١	٢٠-٦	٥ وأقل	عدد الموظفين مكان العمل
١٧٤	١٦	٤٢	١٢	٤٤	٣٧	٢٣	بيروت
١٠٠	٩,٢	٢٤,١	٦,٩	٢٥,٣	٢١,٣	١٣,٢	%
١٤٩	٧	٢٦	١١	٣٧	٢٦	٤٢	جبل لبنان
١٠٠	٤,٧	١٧,٤	٧,٤	٢٤,٨	١٧,٤	٢٨,٢	%
٤٣	٢	٤	٩	١٢	٤	١٢	الشمال
١٠٠	٤,٧	٩,٣	٢٠,٩	٢٧,٩	٩,٣	٢٧,٩	%
٣٩	-	٤	٨	١١	١٠	٦	الجنوب
١٠٠	-	١٠,٣	٢٠,٥	٢٨,٢	٢٥,٦	١٥,٤	%
١٧	-	-	٧	٧	٢	١	البقاع
١٠٠	-	-	٤١,٢	٤١,٢	١١,٨	٥,٩	%
٣	-	١	٢	-	-	-	غير محدد
١٠٠	-	٣٣,٣	٦٦,٧	-	-	-	%
٤٢٥	٢٥	٧٧	٤٩	١١١	٧٩	٨٤	المجموع
١٠٠	٥,٩	١٨,١	١١,٥	٢٦,١	١٨,٦	١٩,٨	%
			٢١١				لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦				المجموع العام
			دال إحصائياً				مربع كاي

جدول رقم ٥-٥٤: توزيع الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية -  
الاقتصادية للمهنة ومكان العمل

المجموع	متدربون		مستخدمون وموظفون		كادرات وسطى		أرباب عمل ومهن حررة، وكادرات عليا		الفئة	مكان العمل
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١٠٠ ٢١٧	٤	١,٨	٦٣	٢٩	٧٩	٣٦,٤	٣٢,٧	٧١		بيروت
١٠٠ ١٩٦	٩	٤,٦	٤١	٢٠,٩	٧٥	٣٨,٣	٣٦,٢	٧١		جبل لبنان
١٠٠ ٩٣	-	-	٩	٩,٧	٥٨	٦٢,٤	٢٨	٢٦		الشمال
١٠٠ ٤١	-	-	١٠	٢٤,٤	٢٠	٤٨,٤	٢٦,٨	١١		الجنوب
١٠٠ ٢١	-	-	٢	٩,٥	١٤	٦٦,٧	٢٣,٨	٥		البقاع
١٠٠ ١٢	-	-	١	٨,٣	٤	٣٣,٣	٥٨,٣	٧		غير محدد
١٠٠ ٥٨٠	١٣	٢,٣	١٢٦	٢١,٧	٢٥٠	٤٣,١	٣٢,٩	١٩١		المجموع
				٥٦						لا يعمل + لا جواب
				٦٣٦						المجموع العام
				دال إحصائياً						مربع كاي

لا تبرز فوارق أساسية في توزيع الخريجين على صعيد مكان العمل وحجم المؤسسة (جدول رقم ٥-٥٣)، إلا في ما يتعلق بالخريجين الذين يعملون جزئياً أو كلياً خارج لبنان، حيث يتبين أن المؤسسات التي يعملون فيها هي من الحجم المتوسط والكبير، بينما يتوزع الخريجون العاملون في مختلف المناطق اللبنانية بشكل مركز في المؤسسات الصغرى والمتوسطة الحجم.

من ناحية أخرى، تظهر في الجدول رقم ٥-٥٤ جلياً أزمة العمل في بيروت وجبل لبنان، حيث تتكاثر نسب الخريجين من المستخدمين والموظفين أكثر من المناطق الباقية، كما أن العاطلين عن العمل

موجودون في هذه المناطق. أما في الشمال والجنوب والبقاع، فإن السواد الأعظم من الخريجين يمارسون مهناً تصنّف ضمن الكادرات والوسطى والفئات العليا. هل ينم ذلك عن ملاءمة بين الإعداد الجامعي والمهنة في المناطق أفضل منها في بيروت وجبل لبنان؟ في الواقع، إن هذه المعطيات تُفسّر بشكل أساسي بأن الخريجين الذين يختارون البقاء في المناطق تكون لديهم حوافز مهنية واقتصادية مهمة تبرر خياراتهم، وإلا فإنهم بالإجمال ينزحون صوب الوسط.

جدول رقم ٥-٥٥: توزع الخريجين بحسب المنصب ومكان العمل

المجموع		موظف عادي		رئيس قسم		مدير		رب عمل		المنصب
%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	مكان العمل
١٠٠	٢١٧	٥٩	١٢٨	٢٢,٦	٤٩	٩,٢	٢٠	٩,٢	٢٠	بيروت
١٠٠	١٩٦	٥٨,٧	١١٥	١٦,٨	٣٣	٩,٧	١٩	١٤,٨	٢٩	جبل لبنان
١٠٠	٩٣	٨٠,٦	٧٥	٦,٥	٦	١,١	١	١١,٨	١١	الشمال
١٠٠	٤٢	٥٩,٥	٢٥	٢١,٤	٩	٧,١	٣	١١,٩	٥	الجنوب
١٠٠	٢٢	٨١,٨	١٨	٩,١	٢	٤,٥	١	٤,٥	١	البقاع
١٠٠	١٢	٦٦,٧	٨	٨,٣	١	-	-	٢٥	٣	غير محدد
١٠٠	٥٨٢	٦٣,٤	٣٦٩	١٧,٢	١٠٠	٧,٦	٤٤	١١,٩	٦٩	المجموع
				٥٤						لا يعمل + لا جواب
				٦٣٦						المجموع العام
				دال إحصائياً						مربع كاي

جدول رقم ٥-٥٦: توزع الخريجين بحسب عدد ساعات

العمل الأسبوعية ومكان العمل

المجموع	أكثر من ٤٠ ساعة		٢١-٤٠ ساعة		٢٠ ساعة وأقل		عدد الساعات	مكان العمل	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
١٠٠	١٩٥	٤٧,٢	٩٢	٤٣,١	٨٤	٩,٧	١٩	بيروت	
١٠٠	١٧٧	٢٥,٦	٤٥	٥٢,٣	٩٢	١٠,٢	١٨	جبل لبنان	
١٠٠	٧٧	١٣	١٠	٥٠,٦	٣٩	٣٣,٨	٢٦	الشمال	
١٠٠	٣٧	٢٨,٩	١١	٦٢,٢	٢٣	٨,١	٣	الجنوب	
١٠٠	١٩	٢١,١	٤	٦٣,٢	١٢	١٥,٨	٣	البقاع	
١٠٠	٨	٦٦,٧	٢	٣٣,٣	١	-	-	غير محدد	
١٠٠	٥١٣	٢٧,٧	١٤٢	٤٨,٩	٢٥١	١٣,٥	٦٩	المجموع	
			١٢٣					لا يعمل + لا جواب	
			٦٣٦					المجموع العام	
			دال إحصائياً						مربع كاي

كما تتواجد أعلى نسب من أرباب العمل والمدراء في جبل لبنان فالجنوب فيبيروت، وأعلى نسب من الموظفين العاديين في البقاع والشمال، ما يعكس تفاوتاً لجهة توزيع المسؤوليات على المجازين وفقاً للمناطق (جدول رقم ٥-٥٥).

بالنسبة لساعات العمل (جدول رقم ٥-٥٦) يبدو أن أعلى نسب من الخريجين الذين يعملون ضمن دوامات عمل أقل من ٢١ ساعة تتواجد في الشمال، بينما تسجل أعلى نسب ممن يعملون أكثر من الدوام الرسمي في فئة العاملين خارج لبنان وفي بيروت.

جدول رقم ٥-٥٧: توزيع الخريجين بحسب طبيعة المهنة ومكان العمل

المجموع		متعاقد		موظف دائم		طبيعة المهنة	مكان العمل
%	عدد	%	عدد	%	عدد		
١٠٠	١٩١	١٩,٤	٣٧	٨٠,٦	١٥٤		بيروت
١٠٠	١٦٢	٢٤,٧	٤٠	٧٥,٣	١٢٢		جبل لبنان
١٠٠	٨٤	٢٠,٢	١٧	٧٩,٨	٦٧		الشمال
١٠٠	٣٥	٢٠	٧	٨٠	٢٨		الجنوب
١٠٠	١٨	٢٢,٢	٤	٧٧,٨	١٤		البقاع
١٠٠	٨	٥٠	٤	٥٠	٤		غير محدد
١٠٠	٤٩٨	٢١,٩	١٠٩	٧٨,١	٣٨٩		المجموع
		١٣٨					لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦					المجموع العام
		غير دال إحصائياً					مربع كاي

لكن الفروقات الجغرافية تزول عندما يتعلق الأمر بالوضع الوظيفي، أي بين نسبة الموظفين والمتعاقدين (جدول رقم ٥-٥٧). يلاحظ أن أعلى نسب من الموظفين الدائمين تتركز في بيروت والجنوب.

أما بالنسبة للقطاع، فإن أعلى نسب من الخريجين العاملين في القطاع الخاص تتركز في بيروت وجبل لبنان، وأعلى نسب من العاملين في القطاع الحكومي في الشمال والبقاع، أي أن القطاع الحكومي يؤمن فرص عمل إضافية للخريجين في المناطق، ما يساهم في الحد من النزوح الريفي (جدول رقم ٥-٥٨).

جدول رقم ٥-٥٨: توزع الخريجين بحسب القطاع ومكان العمل

المجموع		حكومي وخاص		خاص		حكومي ومؤسسة		قطاع العمل
%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	مكان العمل
١٠٠	٢١٦	٠,٩	٢	٨٩,٨	١٩٤	٩,٣	٢٠	بيروت
١٠٠	١٩٧	١	٢	٨٧,٨	١٧٣	١١,٢	٢٢	جبل لبنان
١٠٠	٩٣	٦,٥	٦	٥٧	٥٣	٣٦,٦	٣٤	الشمال
١٠٠	٤٢	٢,٤	١	٧٦,٢	٣٢	٢١,٤	٩	الجنوب
١٠٠	٢٢	٤,٥	١	٦٣,٦	١٤	٣١,٨	٧	البقاع
١٠٠	١١	-	-	١٠٠	١١	-	-	غير محدد
١٠٠	٥٨١	٢,١	١٢	٨٢,١	٤٧٧	١٥,٨	٩٢	المجموع
٥٥								لا يعمل + لا جواب
٦٣٦								المجموع العام
دال إحصائياً								مربع كاي

إن أعلى نسب من الخريجين الذين يبعد مركز عملهم عن مركز إقامتهم أقل من ٤ كم تتواجد في الشمال فالبقاع وبيروت، وأعلى نسب من الذين تتعدى هذه المسافة الـ ١٠ كم موجودة في الجنوب والبقاع، ويمكن أن ترتبط هذه المعطيات جزئياً بمساحة كل من المحافظات المذكورة. ثم أن الفروق بين المناطق تبعاً للمسافة التي يقطعها الخريجون للوصول إلى العمل ذات دلالة إحصائية (جدول رقم ٥-٥٩).

جدول رقم ٥-٥٩: توزع الخريجين بحسب بُعد مركز العمل عن مكان الإقامة ومكان العمل

المجموع	١ كم وأقل		١-٤ كم		٤-١٠ كم		١٠-٢٠ كم		٢٠-١٠٠ كم		المسافة	مكان العمل
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١٠٠	٣٥	١٧	٥٤	٢٦,٢	٧٩	٣٨,٣	٢١	١٠,٢	١٧	٨,٣		بيروت
١٠٠	٢٨	١٥,٧	٣٥	١٩,٧	٥٣	٢٩,٨	٣٧	٢٠,٨	٢٥	١٤		جبل لبنان
١٠٠	١٩	٢١,٣	٤١	٤٦,١	١٦	١٨	٧	٧,٩	٦	٦,٧		الشمال
١٠٠	٧	١٧,٩	٤	١٠,٣	١٤	٣٥,٩	٧	١٧,٩	٧	١٧,٩		الجنوب
١٠٠	٣	١٥,٨	٦	٣١,٦	٣	١٥,٨	٥	٢٦,٣	٢	١٠,٥		البقاع
١٠٠	-	-	-	-	٢	١٠٠	-	-	-	-		غير محدد
١٠٠	٩٢	١٧,٣	١٤٠	٢٦,٣	١٦٧	٣١,٣	٧٧	١٤,٤	٥٧	١٠,٧		المجموع
							١٠٣					لا يعمل + لا جواب
							٦٣٦					المجموع العام
							دال إحصائياً					مربع كاي

جدول رقم ٥-٦٠: توزع الخريجين بحسب وجود تقديرات ومكان العمل

المجموع	وجود تقديرات		مع تقديرات		دون تقديرات		مكان العمل
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١٠٠	١٦٩	٧٧,٥	٤٩	٢٢,٥	٢١٨	١٠٠	بيروت
١٠٠	١٢٠	٦١,٢	٧٦	٣٨,٨	١٩٦	١٠٠	جبل لبنان
١٠٠	٦٠	٦٣,٨	٣٤	٣٦,٢	٩٤	١٠٠	الشمال
١٠٠	٢٩	٧٠,٧	١٢	٢٩,٣	٤١	١٠٠	الجنوب
١٠٠	١٥	٧١,٤	٦	٢٨,٦	٢١	١٠٠	البقاع
١٠٠	٥	٤٥,٥	٦	٥٤,٥	١١	١٠٠	غير محدد
١٠٠	٣٩٨	٦٨,٥	١٨٣	٣١,٥	٥٨١	١٠٠	المجموع
					٥٥		لا يعمل + لا جواب
					٦٣٦		المجموع العام
					دال إحصائياً		مربع كاي

من جهة التقديرات، إن أقل نسب من الخريجين الذين يحصلون على تقديرات في مؤسساتهم تظهر في جبل لبنان، وأعلى نسب في بيروت (جدول رقم ٥-٦٠)، فهل يعزى ذلك إلى تزايد المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية في بيروت بالنسبة للمناطق؟

كما يبدو أن نسب الخريجين الذين يتقاضون رواتب أقل من ٥٥٠ دولاراً هي في المناطق أعلى منها في بيروت وجبل لبنان، بينما تقل النسب لفئات الدخل فوق ٩٠٠ دولار في المناطق وتزايد في بيروت وجبل لبنان، حتى إن فئة ١٥٠٠ دولار وما فوق تختفي كلياً في الجنوب (جدول رقم ٥-٦١). فهل هناك ملاءمة على هذا الصعيد بين المستوى الدراسي والمهنة في بيروت وجبل لبنان أكثر منها في المناطق؟

وبالنسبة للتدريب، فإن أعلى نسب الخريجين الذين تابعوا دورات تدريبية تسجل في البقاع ثم الجنوب في بيروت، وتأتي الشمال ومحافظة جبل لبنان في المرتبة الأخيرة على هذا الصعيد (جدول رقم ٥-٦٢)، ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى أن ميدان التعليم، وهو مجال عمل للعديد من الخريجين في المناطق، قد أخضع، ابتداءً من العام ١٩٩٧، أكثرية موظفيه للتدريب على المناهج التعليمية الجديدة. إلا أن ذلك لا ينفى وجود نقص من قبل المؤسسات في مختلف المناطق لجهة التدريب المستمر لموظفيها، وفي مختلف المجالات.

جدول رقم ٥-٦١: توزيع الخريجين بحسب معدل الدخل

الشهري ومكان العمل

المجموع	معدل الدخل (\$) مكان العمل					معدل الدخل (\$) مكان العمل
	١٥٠٠ وأكثر	-٩٠١ ١٥٠٠	-٥٥١ ٩٠٠	-٣٥١ ٥٥٠	٣٥٠ وأقل	
١٧٩	٩	٣٩	٧٢	٤٣	١٦	بيروت
١٠٠	٥	٢١,٨	٤١,٢	٢٤	٨,٩	%
١٥٥	١١	٢٧	٤٦	٤٦	٢٥	جبل لبنان
١٠٠	٧,١	١٧,٤	٢٩,٧	٢٩,٧	١٦,١	%
٧٧	٢	١	٢٢	٤١	١١	الشمال
١٠٠	٢,٦	١,٣	٢٨,٦	٥٣,٢	١٤,٣	%
٣٥	-	٥	١٢	١٠	٨	الجنوب
١٠٠		١٤,٣	٣٤,٣	٢٨,٦	٢٢,٩	%
١٨	١	٢	٣	٥	٧	البقاع
١٠٠	٥,٦	١١,١	١٦,٧	٢٧,٨	٣٨,٩	%
٧	١	٦	-	-	-	غير محدد
١٠٠	١٤,٣	٨٥,٧				%
٤٧١	٢٤	٨٠	١٥٥	١٤٥	٦٧	المجموع
١٠٠	٥,١	١٧	٣٢,٩	٣٠,٨	١٤,٢	%
		١٦٥				لا يعمل+ لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

جدول رقم ٥-٦٢: توزع الخريجين بحسب متابعة دورات

تدريبية ومكان العمل

المجموع	عدم متابعة دورات تدريبية		متابعة دورات تدريبية		متابعة دورات تدريبية	مكان العمل
	عدد	%	عدد	%		
٢١٨	١٠٠	٧١,٦	١٥٦	٢٨,٤	٦٢	بيروت
١٩٧	١٠٠	٧٩,٧	١٥٧	٢٠,٣	٤٠	جبل لبنان
٩٤	١٠٠	٧٢,٣	٦٨	٢٧,٧	٢٦	الشمال
٤١	١٠٠	٥١,٢	٢١	٤٨,٨	٢٠	الجنوب
٢١	١٠٠	٤٧,٦	١٠	٥٢,٤	١١	البقاع
١١	١٠٠	١٠٠	١١	-	-	غير محدد
٥٨٢	١٠٠	٧٢,٧	٤٢٣	٢٧,٣	١٥٩	المجموع
		٥٤				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

جدول رقم ٥-٦٣: توزع الخريجين بحسب مدة التدريب

المتعلق بالمهنة ومكان العمل

المجموع	٥١ ساعة وما فوق		٥٠ ساعة وما دون		مدة التدريب	مكان العمل
	عدد	%	عدد	%		
٦٢	١٠٠	٥٨,١	٣٦	٤١,٩	٢٦	بيروت
٤٠	١٠٠	٥٢,٥	٢١	٤٧,٥	١٩	جبل لبنان
٢٦	١٠٠	٤٢,٣	١١	٥٧,٧	١٥	الشمال
٢٠	١٠٠	٥٠	١٠	٥٠	١٠	الجنوب
١٠	١٠٠	٤٠	٤	٦٠	٦	البقاع
-	-	-	-	-	-	غير محدد
١٥٨	١٠٠	٥١,٩	٨٢	٤٨,١	٧٦	المجموع
		٤٧٨				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		غير دال إحصائياً				مربع كاي

أخيراً، تبرز أعلى نسب مستخدمي الحاسوب في مجال العمل ضمن بيروت فـجبل لبنان، وتراجع بشكل ملحوظ في المناطق، حيث ينعدم تقريباً استخدامه للاطلاع على الإنترنت ويبرز استعماله للبرمجة في الشمال والبقاع، وللطباعة والبرمجة في الجنوب (الجدولان رقم ٥-٦٤ و٥-٦٥).

جدول رقم ٥-٦٤: توزع الخريجين بحسب استعمال الحاسوب في العمل ومكان العمل

المجموع	كلا	نعم	امتلاك الحاسوب مكان العمل
٢١٨	٥٢	١٦٦	بيروت
١٠٠	٢٣,٩	٧٦,١	%
١٩٥	٦٦	١٢٩	جبل لبنان
١٠٠	٣٣,٨	٦٦,٢	%
٩٤	٦٩	٢٥	الشمال
١٠٠	٧٣,٤	٢٦,٦	%
٤٢	٢١	٢١	الجنوب
١٠٠	٥٠	٥٠	%
٢٠	١١	٩	البقاع
١٠٠	٥٥	٤٥	%
١١	-	١١	غير محدد
١٠٠		١٠٠	%
٥٨٠	٢١٩	٣٦١	المجموع
١٠٠	٣٧,٨	٦٢,٢	%
	٥٦		لا يعمل + لا جواب
	٦٣٦		المجموع العام
	دال إحصائياً		مربع كاي

جدول رقم ٥-٦٥: توزيع الخريجين بحسب الغرض من استعمال الحاسوب في المهنة ومكان العمل

المجموع	برمجة وإنترنت	طباعة وبرمجة	انترنت	برمجة	طباعة	الغرض مكان العمل
١٦٤	١٦	٩١	٤	٣٨	١٥	بيروت
١٠٠	٩,٨	٥٥,٥	٢,٤	٢٣,٢	٩,١	%
١٢٩	١٥	٦٧	٤	٣٠	١٣	جبل لبنان
١٠٠	١١,٦	٥١,٩	٣,١	٢٣,٣	١٠,١	%
٢٤	-	٥	-	٩	١٠	الشمال
١٠٠		٢٠,٨		٣٧,٥	٤١,٧	%
٢١	٢	١١	-	٥	٣	الجنوب
١٠٠	٩,٥	٥٢,٤		٢٣,٨	١٤,٣	%
١١	٢	١	١	٤	٣	البقاع
١٠٠	١٨,٢	٩,١	٩,١	٣٦,٤	٢٧,٣	%
١٢	١	١	٢	٨	-	غير محدد
١٠٠	٨,٣	٨,٣	١٦,٧	٦٦,٧		%
٣٦١	٣٦	١٧٦	١١	٩٤	٤٤	المجموع
١٠٠	١٠	٤٨,٨	٣	٢٦	١٢,٢	%
		٢٧٥				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
		دال إحصائياً				مربع كاي

٤. شروط العمل في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء  
الاستمارة بحسب الجنس

من الملاحظ أن حظ الإناث في ممارسة العمل في مجال التربية يساوي ضعف حظ الذكور (٣٤,٦% مقابل ١٧,٢%)، وأن حظ الذكور في ممارسة مهن ضمن قطاع الصناعة والطباعة هو بمقدار ضعف حظ الإناث (٢١,٦% مقابل ١٠,٣%). كما أن الجدول رقم ٥-٦٦ يشير إلى أن أكثر من ثلث النساء يعملن في قطاع التربية، وأن خمس الرجال يعملون في مجال الصناعة والطباعة، ما يعكس تأنيث المهن التربوية، وتوجه الشباب أكثر من النساء نحو المهن الصناعية. ويعمل أكبر عدد وأهم نسبة من الخريجين والخريجات في قطاع التجارة والخدمات. فهل تعزى ظاهرة السمات الجنسية للعمل إلى معايير توظيف يفرضها سوق العمل على الخريجين أم إلى خيارات ذاتية يتخذها الخريجون، وما مدى مساهمة التصورات الاجتماعية للأدوار المهنية لكل من المرأة والرجل في تعزيز هذه التوجهات؟

جدول رقم ٥-٦٦: توزع الخريجين بحسب مجال عمل المؤسسة والجنس

الجنس	مجال العمل		صناعة وطباعة		تجارة وخدمات		تربية		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
ذكر	٥٨	٢١,٦	١٦٤	٦١,٢	٤٦	١٧,٢	٢٦٨	١٠٠		
أنثى	٣٢	١٠,٣	١٧٢	٥٥,١	١٠٨	٣٤,٦	٣١٢	١٠٠		
المجموع	٩٠	١٥,٥	٣٣٦	٥٧,٩	١٥٤	٢٦,٦	٥٨٠	١٠٠		
لا يعمل + لا جواب					٥٦					
المجموع العام					٦٣٦					
مربع كاي					دال إحصائياً					

جدول رقم ٥-٦٧: توزيع الخريجين بحسب عدد

الموظفين في المؤسسة والجنس

المجموع	عدد الموظفين						الجنس
	٥٠١ وأكثر	١٠١-٥٠٠	٥١-١٠٠	٢١-٥٠	٦-٢٠	٥ وأقل	
٢٠٦	١٣	٣٢	٢٣	٥٤	٣٢	٥٢	ذكر
١٠٠	٦,٣	١٥,٥	١١,٢	٢٦,٢	١٥,٥	٢٥,٢	%
٢١٥	١١	٤٥	٢٥	٥٦	٤٦	٣٢	أنثى
١٠٠	٥,١	٢٠,٩	١١,٦	٢٦	٢١,٤	١٤,٩	%
٤٢١	٢٤	٧٧	٤٨	١١٠	٧٨	٨٤	المجموع
١٠٠	٥,٧	١٨,٣	١١,٤	٢٦,١	١٨,٥	٢٠	%
			٢١٥				لا يعمل + لا جواب
			٦٣٦				المجموع العام
			دال إحصائياً				مربع كاي

لكن الفرق طفيف بين الجنسين في حجم المؤسسة (جدول رقم ٥-٦٧)، حيث يتضح أن الخريجات والخريجين العاملين يتوزعون بشكل متكافئ بين مختلف أحجام المؤسسات ما عدا تلك التي يقل حجمها عن خمسة موظفين، حيث تتركز نسب أكبر من الخريجين منه من الخريجات. فهل يعني ذلك أن الخريجات يجدن أماناً وظيفياً أكبر في المؤسسات الكبرى، أم أنه يتلاقى مع التحليل الذي ورد حول تفوق نسب الخريجين أرباب العمل على نسب الخريجات، أي أن هذه المؤسسات الصغيرة يكثر فيها الرجال لأنهم يكونون من أربابها، بينما لا ينطبق هذا الوضع فعلياً على العديد من النساء؟

جدول رقم ٥-٦٨: توزع الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية -  
الاقتصادية للمهنة والجنس

الفئة	أرباب عمل ومهن حرة، وكادرات عليا	كادرات وسطى	مستخدمون وموظفون	متدربون	عاطلون عن العمل	المجموع	الجنس
ذكر	١١٩	٩٤	٤٨	٧	-	٢٦٨	
%	٤٤,٤	٣٥,١	١٧,٩	٢,٦		١٠٠	
أنثى	٧٢	١٥٩	٧٩	٦	٥٣	٣٦٩	
%	١٩,٥	٤٣,١	٢١,٤	١,٦	١٤,٤	١٠٠	
المجموع	١٩١	٢٥٣	١٢٧	١٣	٥٣	٦٣٧	
%	٣٠	٣٩,٧	١٩,٩	٢	٨,٣	١٠٠	
المجموع العام						٦٣٧	
مربع كاي						دال إحصائياً	

ثم إن نسب الخريجين تزيد في الفئات العليا لصالح الرجال (جدول رقم ٥-٦٨)، وتزيد النسب في الطبقات الوسطى لصالح النساء، بينما لا تطال البطالة إلا النساء، وهي بالأحرى اختيارية عند قسم منهم، أي المتزوجات. وتبرز هذه الأرقام الإجحاف اللاحق بالنساء لجهة ظروفهن الاقتصادية ضمن المهن التي يمارسها رغم تعادل مكتسباتهن مع مكتسبات زملائهن.

ويلاحظ التباين نفسه بالنسبة للمنصب (جدول رقم ٥-٦٩)، إذ تتجمع النساء بكثافة في فئة الموظفين العاديين، بينما يحظى زملاؤهن بامتيازات إدارية مع فروقات واضحة لمصلحتهم.

جدول رقم ٥-٦٩: توزع الخريجين بحسب المنصب والجنس

الجنس	المنصب	رب عمل	مدير	رئيس قسم	موظف عادي	المجموع
ذكر		٤٢	٢٧	٦٠	١٤٠	٢٦٩
%		١٥,٦	١٠	٢٢,٣	٥٢	١٠٠
أنثى		٢٦	١٧	٣٩	٢٣٣	٣١٥
%		٨,٣	٥,٤	١٢,٤	٧٤	١٠٠
المجموع		٦٨	٤٤	٩٩	٣٧٣	٥٨٤
%		١١,٦	٧,٥	١٧	٦٣,٩	١٠٠
	لا يعمل + لا جواب			٥٢		
	المجموع العام			٦٣٦		
	مربع كاي			دال إحصائياً		

إن أعلى نسب وأعداد من الخريجين العاملين (جدول رقم ٥-٧٠) يعملون ضمن حدود الدوام الرسمي الذي ينص عليه قانون العمل اللبناني (٣٥ ساعة أسبوعياً)، إلا أن حوالي نصف الخريجين مقابل أكثر من ثلث الخريجات يؤمنون ساعات عمل تفوق ذلك، وفي حين تعمل خمس الخريجات لفترة تقل عن ٢٠ ساعة أسبوعياً، لا نجد في هذا الوضع سوى أقل من عشر الخريجين. إن هذه المعطيات تسمح باستقصاء نوع من بطالة مقنعة لدى أكثر من عشر مجموع الخريجين، وهم الذين يؤمنون دواماً أقل من ثماني ساعات أسبوعياً، سواءً كان هذا الأمر نابغاً من خيار ذاتي أم من واقع ما في سوق العمل. كما أنها تتم عن تعاطف بعض المؤسسات مع أوضاع النساء العاملات اللواتي يؤدّين واجبات عائلية أخرى.

جدول رقم ٥-٧٠: توزيع الخريجين بحسب عدد ساعات العمل الأسبوعية والجنس

الجنس	عدد الساعات				
	٢٠ وأقل	٢١-٤٠	٤١-٥٠	٥١ وأكثر	المجموع
ذكر	١٦	١٠٦	٨٠	٣٧	٢٣٩
%	٦,٧	٤٤,٤	٣٣,٥	١٥,٥	١٠٠
أنثى	٥٣	١٤٦	٦١	١٤	٢٧٤
%	١٩,٣	٥٣,٣	٢٢,٣	٥,١	١٠٠
المجموع	٦٩	٢٥٢	١٤١	٥١	٥١٣
%	١٣,٥	٤٩,١	٢٧,٥	٩,٩	١٠٠
لا يعمل + لا جواب	١٢٣				
المجموع العام	٦٣٦				
مربع كاي	دال إحصائياً				

جدول رقم ٥-٧١: توزيع عدد الخريجين بحسب طبيعة المهنة والجنس

الجنس	طبيعة المهنة		موظف دائم		متعاقد	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
ذكر	١٧٠	٧٧,٦	٤٩	٢٢,٤	٢١٩	١٠٠
أنثى	٢٢٠	٧٨	٦٢	٢٢	٢٨٢	١٠٠
المجموع	٣٩٠	٧٧,٨	١١١	٢٢,٢	٥٠١	١٠٠
لا يعمل + لا جواب	١٣٥					
المجموع العام	٦٣٦					
مربع كاي	غير دال إحصائياً					

وتبيّن من الجدول رقم ٧١-٥ أن نسب الخريجين والخريجات العاملين الذين أجابوا عن هذا السؤال، والذين هم من الموظفين الدائمين، تفوق ثلاثة أرباع مجموعهم، ما يعكس استقراراً مهنيّاً مهماً في أوضاعهم، غير أن أكثر من ٣٥% لم يجيبوا عن هذا السؤال.

في المقابل نجد أن أكثر من ٨٠% الخريجين والخريجات يعملون في القطاع الخاص، وأقل من خمس كل منهم يعملون في القطاع الحكومي أو في القطاعين معاً، مع فروقات طفيفة بين الجنسين (جدول رقم ٧٢-٥).

جدول رقم ٧٢-٥: توزيع الخريجين بحسب القطاع والجنس

الجنس	قطاع العمل		حكومي ومؤسسة مستقلة		خاص		حكومي وخاص		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
ذكر	٣٥	١٣,١	٢٢٦	٨٤,٦	٦	٢,٢	٢٦٧	١٠٠		
أنثى	٥٧	١٨,١	٢٥٣	٨٠,٣	٥	١,٦	٣١٥	١٠٠		
المجموع	٩٢	١٥,٨	٤٧٩	٨٢,٣	١١	١,٩	٥٨٢	١٠٠		
لا يعمل + لا جواب				٥٤						
المجموع العام				٦٣٦						
مربع كاي				غير دال إحصائياً						

جدول رقم ٥-٧٣: توزع الخريجين بحسب بُعد مركز العمل والجنس

المجموع	المسافة					الجنس
	-٢٠,١ كم ١٠٠	-١٠,١ كم ٢٠	-٤,١ كم ١٠	-١,١ كم ٤	١ كم وأقل	
٢٤٨	٣١	٤٢	٨٩	٥١	٣٥	ذكر
١٠٠	١٢,٥	١٦,٩	٣٥,٩	٢٠,٦	١٤,١	%
٢٨٨	٢٦	٣٦	٧٩	٩٠	٥٧	أنثى
١٠٠	٩	١٢,٥	٢٧,٤	٣١,٣	١٩,٨	%
٥٣٦	٥٧	٧٨	١٦٨	١٤١	٩٢	المجموع
١٠٠	١٠,٦	١٤,٦	٣١,٣	٢٦,٣	١٧,٢	%
		١٠٠				لا يعمل + لا جواب
		٦٣٦				المجموع العام
			دال إحصائياً			مربع كاي

بالنسبة للمسافة نلاحظ أن نصف الخريجات، وفي المقابل ثلث الخريجين، تبعد مسافة عملهم عن منزلهم ٤ كم وما دون، بينما تتركز أعلى النسب بين الجنسين في مسافة ٤,١-١٠ كم. ومن الملفت أن أعداد الخريجين والخريجات تتقارب بالنسبة للمسافات التي تفوق ١٠ كم، ما يمكن تفسيره بأن العديد من الخريجات يعملن في قطاع التربية، حيث من الصعب اختيار مكان المؤسسة. خلاصة القول أن لا فروق بين الجنسين في ما يتعلق بالمسافة (جدول رقم ٥-٧٣).

أما بالنسبة للتقديمات، فلا تبرز فروقات واضحة بين نسب الخريجين والخريجات الذين يحصلون على تقديمات، والذين لا يحصلون عليها (جدول رقم ٥-٧٤).

جدول رقم ٥-٧٤: توزيع الخريجين بحسب وجود تقديرات  
في المؤسسة والجنس

الجنس	وجود التقديرات		مع تقديرات		دون تقديرات		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
ذكر	١٧٩	٦٦,٨	٨٩	٣٣,٢	٢٦٨	١٠٠		
أنثى	٢٢٠	٥٩,٨	١٤٨	٤٠,٢	٣٦٨	١٠٠		
المجموع	٣٩٩	٦٢,٧	٢٣٧	٣٧,٣	٦٣٦	١٠٠		
لا يعمل + لا جواب	-							
المجموع العام	٦٣٦							
مربع كاي	غير دال إحصائياً							

جدول رقم ٥-٧٥: توزيع الخريجين بحسب معدل الدخل  
الشهري والجنس

الجنس	معدل الدخل (\$) )					
	٣٥٠ وأقل	-٣٥١	-٥٥١	-٩٠١	١٥٠١ وأكثر	المجموع
ذكر	١٣	٤٣	٧٩	٥٦	٢١	٢١٢
%	٦,١	٢٠,٣	٣٧,٣	٢٦,٤	٩,٩	١٠٠
أنثى	٥٥	١٠٢	٧٦	٢٣	٢	٢٥٨
%	٢١,٣	٣٩,٥	٢٩,٥	٨,٩	٠,٨	١٠٠
المجموع	٦٨	١٤٥	١٥٥	٧٩	٢٣	٤٧٠
%	١٤,٥	٣٠,٩	٣٣	١٦,٨	٤,٩	١٠٠
لا يعمل + لا جواب	١٦٦					
المجموع العام	٦٣٦					
مربع كاي	دال إحصائياً					

وبموازاة ضعف الفروقات على صعيد المسافة والتقديمات، يتبين الفرق واضحاً بين الجنسين في ما يتعلق بالأجور (جدول رقم ٥-٧٥). فمع أن الخريجين والخريجات المعنيين قد حازوا على شهادات في المستوى نفسه (إجازة أو ما يعادلها)، تتقاضى أكثر من ثلثي الخريجات أقل من ٥٥٠ دولاراً في الشهر، بينما لا ينطبق ذلك إلا على حوالي ربع الخريجين. إن القانون اللبناني ينص على أن حامل الإجازة يتقاضى ما يعادل ٥٥٠ دولاراً، وهذا هو الوضع بالنسبة لحوالي ربع الخريجين. وتتسع الفروقات في الأجور التي تقل عن ٣٥٠ دولاراً حيث تشكل الخريجات أكثر من ٨٠% من المجموع، وفي تلك التي تفوق ٩٠٠ دولار يشكل الخريجون أكثر من ثلثي المجموع. ولا ريب أن وجود خريجتين يتقاضين أكثر من ١٥٠٠ دولار مقابل ٢٣ خريجاً يعتبر دليلاً ساطعاً على عدم المساواة في هذا المجال.

#### جدول رقم ٥-٧٦: توزيع الخريجين بحسب متابعة

##### تدريب متعلق بالمهنة والجنس

الجنس	متابعة تدريب		مع دورات		دون دورات		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
ذكر	٥٧	٢١,٢	٢١٢	٧٨,٨	٢٦٩	١٠٠		
أنثى	١٠٤	٢٨,٣	٢٦٤	٧١,٧	٣٦٨	١٠٠		
المجموع	١٦١	٢٥,٣	٤٧٦	٧٤,٧	٦٣٧	١٠٠		
لا يعمل + لا جواب					-			
المجموع العام					٦٣٦			
مربع كاي					غير دال إحصائياً			

جدول رقم ٥-٧٧: توزيع الخريجين بحسب مدة الدورات التدريبية  
المتعلقة بالمهنة والجنس

الجنس	مدة الدورات		٥٠ س وأقل		٥١ س وأكثر		المجموع		
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
ذكر	٢٥	٨٤,٥	٣٢	١٥,٥	٥٧	١٠٠			
أنثى	٥٣	٩٤,٩	٥٢	٥,١	١٠٥	١٠٠			
المجموع	٧٨	٩٠,١	٨٤	٩,٩	١٦٢	١٠٠			
لا يعمل + لا جواب	٤٧٤								
المجموع العام	٦٣٦								
مربع كاي	غير دال إحصائياً								

أما بالنسبة للتدريب، فيفيدنا مربع كاي في الجدولين رقم ٥-٧٦ و ٥-٧٧ أن لا فروق دالة بين الجنسين.

لكن الفروق بين الجنسين تظهر من جديد بالنسبة لاستخدام الحاسوب في العمل (الجدولان رقم ٥-٧٨ و ٥-٧٩)، إذ يتبين أن أكثر من ثلثي الخريجين يستعملون حاسوباً في المهنة مقابل نصف الخريجات. وبالرغم من أن ٤٨% من الخريجين لم يحدّدوا الغرض من استعمال حاسوبهم في المهنة، يبدو أن أكثرية الخريجات والخريجين يستعملونه لغرضين هما الطباعة والبرمجة، وأن نسبة من الخريجات أكبر منها من الخريجين تستعمله للطباعة، وللإنترنت كل على حدة. وبدل ذلك على تنوع في استخدامات الحاسوب في المؤسسات المعنية وعلى اعتماد هذا الأخير بشكل متزايد كوسيلة للاتصال وللإنتاج للمعلوماتي.

جدول رقم ٥-٧٨: توزيع الخريجين بحسب استعمال الحاسوب في العمل والجنس

الجنس	امتلاك الحاسوب		نعم		كلا		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
ذكر	١٨٤	٦٨,٩	٨٣	٣١,١	٢٦٧	١٠٠		
أنثى	١٨٤	٥٥,٦	١٤٧	٤٤,٤	٣٣١	١٠٠		
المجموع	٣٦٨	٦١,٥	٢٣٠	٣٨,٥	٥٩٨	١٠٠		
لا يعمل + لا جواب				٣٨				
المجموع العام				٦٣٦				
مربع كاي				دال إحصائياً				

جدول رقم ٥-٧٩: توزيع الخريجين بحسب الغرض من استعمال الحاسوب في المهنة والجنس

الجنس	الغرض	طباعة		برمجة		انترنت		المجموع	
		برمجة	طباعة	برمجة	انترنت	برمجة	انترنت	عدد	%
ذكر	١٨٤	١٨	٥١	٤	٨٦	٢٥	١٨٤		
%	١٠٠	٩,٨	٢٧,٧	٢,٢	٤٦,٧	١٣,٦			
أنثى	١٨٢	٣٠	٤٥	٧	٩٠	١٠	١٨٢		
%	١٠٠	١٦,٥	٢٤,٧	٣,٨	٤٩,٥	٥,٥			
المجموع	٣٦٦	٤٨	٩٦	١١	١٧٦	٣٥	٣٦٦		
%	١٠٠	١٣,١	٢٦,٢	٣	٤٨,١	٩,٦			
لا يعمل + لا جواب					٢٧٠				
المجموع العام					٦٣٦				
مربع كاي					دال إحصائياً				

## خلاصة

لقد ساهم هذا الفصل في رسم صورة واضحة الملامح عن فرص العمل وشروطه لدى الخريجين المعنيين، إذ بين ما يلي:

في مجال فرص العمل، أشارت المعطيات إلى أن حظ المتخرج من الجامعات عام ١٩٩٣ في إيجاد عمل فور تخرجه كان بنسبة ٦٠%، مقابل ٤٠% في أن يبقى عاطلاً عن العمل. أما بعد خمس سنوات، فإن حظه في العمل قد ارتفع إلى ما نسبته ٨٦%، أي أن كمية فرص العمل كانت تزيد سنوياً بنسبة ٥%. لكن هذا التطور ليس خطياً، فالزيادة ترتفع تدريجياً لتبلغ أوجها بعد أربع سنوات، ثم تتخف تدريجياً. لذلك، فإنه بعد ست أو سبع سنوات (عند تمرير الاستمارة على جميع الخريجين)، ظلت نسبة البطالة بمقدار ١٠,٣%.

على صعيد الفروقات في فرص العمل، ووفقاً للمتغيرات الرئيسية، تكون نسب العمالة قبل التخرج عالية بشكل ملفت لدى خريجي الجامعة العربية واللبنانية ضمن ميداني الهندسة والآداب، بينما تكون متدنية في اللبنانية-الأميركية والجامعات الأخرى والعلوم الطبية. غير أن توافر فرص العمل لا يتلزم بالضرورة مع نوعيتها، بحيث يتقاضى خريجو العربية والآداب أجوراً متدنية، بينما يتقاضى خريجو الجامعة الأميركية والهندسة والعلوم الطبية أعلى الأجور، مع فروقات واضحة لصالح الرجال في مختلف الاختصاصات، تزداد حدة كلما زادت الأجور.

من جهة أخرى، تُسجّل أعلى نسب عمالة في السنوات الخمس الأولى بعد التخرج لدى الرجال وخريجي الجامعة العربية والهندسة

والآداب، بينما ينعكس الوضع لدى النساء (ما عدا في العلوم الطبية) وخريجي اللبنانية-الأميركية، واليسوعية، وخريجي العلوم الطبية، والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق.

بالنسبة لآلية التوظيف، يتم الالتحاق بالعمل بالدرجة الأولى استناداً إلى قناة الصداقة (٤٣%)، وهذه هي حال أكثر من نصف خريجي الجامعة اللبنانية والجامعات الأخرى، وأبناء صغار التجار وأصحاب المهن المستقلة، وخريجي العلوم الطبية؛ تليها قناة التقدم بطلب عمل أو امتحان (٣٥,٨%)، خصوصاً في الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية، ولدى خريجي العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق، بينما تأتي القنوات العائلية في المرتبة الثالثة (١٧%). نستخلص من ذلك أن عاملَي النوعية والمنافسة الاقتصادية قد بدأ يفرضان نفسيهما كشرط مهم للمحافظة على مكانة المؤسسة وعلى فعاليتها، ما يستدعي أن تعتمد هذه الأخيرة على ذوي الكفاءات والمهارات المتخصصة. من هنا، يتضح أن سوق العمل اللبناني يتأرجح بين الاعتبارات التقليدية الذاتية، والاعتبارات الاقتصادية الموضوعية، وأنه قابل لتغيير معايير تدريجياً وفقاً لمقتضيات التطور والاستمرار. أما الحل الوسط الذي يعتمده قسم من المؤسسات اللبنانية، فإنه، على ما يبدو، التوفيق بين معياري المعرفة الشخصية والكفاءة. إنها خطوة أولى نحو توافق ما بين الإعداد الجامعي وحاجات السوق.

وبالتأمل في شروط العمل، وتحديدًا في المنصب، يتضح أن شهادة الإجازة أو ما يعادلها غالباً ما تهيئ للخريج رتبة موظف عادي (٦٣,٨% من المجموع)، مقابل ١٦,٩% يحتلون منصب رئيس قسم،

و٧,٥% يشغلون منصب مدير. وتحتل نسب أعلى من الخريجين العاملين في المناطق، ومن خريجي الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية، والعلوم الطبيعية/البحثة/المعلوماتية والهندسة، مناصب رئيس قسم ومدير، بينما تظهر نسب أعلى من المستخدمين والموظفين في بيروت وجبل لبنان، وبين خريجي الجامعة اللبنانية والجامعات الأخرى.

وفي ما يختص بمجال عمل المؤسسة، يشكل قطاع التعليم مجال عمل حوالي خمس الخريجين (ثلاثة أرباعهم من النساء)، بينما يضم قطاع التجارة والخدمات أكثر من نصفهم؛ أي أن قسماً من الخريجين، بالنظر إلى توزيع الاختصاصات، لا يعمل في مجال اختصاصه. كما يعمل حوالي ثلث الخريجين في مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

ثم إن قطاع التعليم يوظف أكثر من نصف الخريجين في الشمال والبقاع، في حين يعمل أكثر من نصف الخريجين في الجنوب ضمن قطاع التجارة والخدمات. وتتوزع نسب الخريجين بشكل أكثر تكافؤاً بين مختلف مجالات العمل في بيروت وجبل لبنان. ويؤمن القطاع الحكومي فرص عمل للخريجين في المناطق بنسب أعلى من بيروت وجبل لبنان.

من ناحية عدد ساعات العمل الأسبوعية، يتضح أن ١٣,٥% من الخريجين يداومون أقل من ٢٠ ساعة أسبوعياً، وتتواجد أعلى نسب من هذه الفئة في الشمال، وفي ميدان الآداب، ولدى خريجي الجامعة اللبنانية، وأن نصف الخريجين يؤمنون دواماً أسبوعياً يتراوح

بين ٢١ و ٤٠ ساعة أسبوعياً (مع تفوق لنسب النساء في هذه الفئة)، بينما يعمل أكثر من ثلثهم لفترة تفوق ٤٠ ساعة أسبوعياً (وتُسجل أعلى نسب لدى خريجي الجامعتين العربية واليسوعية)، ما يعكس قساوة المتطلبات المهنية لهذه الفئة الأخيرة.

وبالنسبة لطبيعة العمل، فإن أكثر من خمسم متعاقد ظرفي غير مثبت في وظيفته، وتتركز هذه الفئة لدى خريجي الجامعتين اللبنانية والعربية، والآداب والعلوم الطبية.

وفي ما يتعلق بقطاع المؤسسة وبعدها عن مكان العمل، يعمل ٨٢,٣% من الخريجين في القطاع الخاص، بينما تتواجد أعلى نسب من العاملين في القطاع الحكومي ضمن الشمال والبقاع، ولدى خريجي الآداب والعلوم البحتة والطبيعية والمعلوماتية، والجامعتين اللبنانية واللبنانية-الأميركية. كما يعمل الخريجون في مناطق قلماً تبعد عن مكان إقامتهم أكثر من ١٠ كم.

وفي مجال التقديمات في المؤسسة، فإن أكثر من ثلثهم يستفيدون من تقديمات في مؤسساتهم. وتبرز أعلى النسب في هذه الفئة لدى خريجي الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية، والعلوم البحتة/الطبيعية/المعلوماتية، والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق، وفي بيروت والبقاع والجنوب.

وعلى صعيد التدريب أثناء الخدمة، يتابع أكثر من ربعهم دورات تدريبية متعلقة بمهنتهم، لكن مدة هذا التدريب لا تتعدى بالنسبة لأكثر من نصف الخريجين المعنيين، ٥٠ ساعة. والنسب الأعلى التي تتابعها هي من الخريجات، ومن العاملين في البقاع

والجنوب، ومن خريجي الآداب والعلوم البحتة/الطبيعية/المعلوماتية، ومن خريجي الجامعتين العربية واللبنانية. ويستخدم أكثر من نصفهم الحاسوب في عملهم، إلا أن ذلك غالباً ما يكون لحاجات مهنية متخصصة (في إطار الهندسة والإدارة) أكثر منه للتواصل مع العالم الخارجي بواسطة الإنترنت.

وفي ما يتعلق بالراتب الشهري، ترتفع نسب الخريجين الذين يتقاضون رواتب فوق ٩٠٠ دولار في بيروت وجبل لبنان عما هي عليه في المناطق، وتفوق بوضوح نسب الخريجات في فئات الدخل ما دون ٣٥٠ دولاراً نسب الخريجين، بينما تتفوق نسب الرجال على نسب النساء في فئات الدخل ما فوق ٩٠٠ دولار.

وعليه، تساهم شهادة الإجازة أو ما يعادلها في إحداث حركية في الراتب، وتتركز أعلى نسب من الخريجين في فئة الراتب ٥٥١-٩٠٠ دولار أميركي شهرياً، غير أن هذه الشهادة قليلاً ما توصل الخريج إلى مستويات الراتب التي تفوق ١٥٠٠ دولار أميركي شهرياً، إلا لدى قسم من المهندسين والأطباء. كما يظهر بوضوح تفوق نسب الخريجين على نسب الخريجات في فئات الدخل ما فوق ٩٠٠ دولار.

ويجد خريجو الاختصاصات المرتبطة بالتجارة والخدمات عملاً يتلاءم مع اختصاصاتهم بنسب أكبر من خريجي الاختصاصات المرتبطة بالصناعة. وتتزايد ساعات العمل في المهن الحرة وفي المهن الإدارية نسبةً إلى باقي أنواع المهن، كما يميل الأطباء والمهندسون وخريجو الحقوق إلى التعاقد أكثر منه إلى التوظيف الدائم، وأغلبية

الخريجين الذين يعملون في القطاع الحكومي يعملون ضمن مؤسسات تربوية أو في الإدارات العامة.

وبشأن ممارسة مهنة أخرى، يؤدّي ٨% من الخريجين مهنة أخرى، ويتوزعون بالتساوي بين رجال ونساء، وتتركز أعلى النسب بينهم في اختصاصات الإعلام والهندسة، وتصنّف هذه المهن الأخرى إجمالاً ضمن فئات اجتماعية-اقتصادية تعادل أو تفوق فئة المهنة الرئيسية.

يمكن الاستنتاج، بشكل عام، أن الملاءمة بين الإعداد الجامعي وسوق العمل ترتبط بمتغيرات متنوعة أهمها:

- **الجامعة:** إن خريجي الجامعة الأميركية يتمتعون بأفضل الظروف لجهة: ملاءمة إعدادهم مع مجال عملهم، وعملهم في مؤسسات ذات مستوى تمهين عالٍ، وتقلد قسم منهم مناصب عليا، وتقاضيهم أجوراً لائقة، واستقرار ظروف عملهم، التزامهم بدوامات تتراوح بين ٢٠ و ٥٠ ساعة أسبوعياً، واستفادتهم من تقديرات، ومشاركة قسم منهم في تدريب دائم خلال الخدمة. ويمكن تصنيف باقي الجامعات من المستوى الأعلى إلى الأدنى على هذا الصعيد كالتالي: اللبنانية-الأميركية، الجامعات الأخرى، اليسوعية، العربية، واللبنانية.

- **ميدان الاختصاص:** يبدو أن الرواتب والمناصب، والفئات الاجتماعية-الاقتصادية للمهن، التي يمارسها خريجو الآداب والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق، أقل شأناً من أوضاع الخريجين في باقي الاختصاصات، وأنهم يمارسون مهناً لا تتلاءم فعلياً مع اختصاصاتهم.

- الجنس: تتمتع الخريجات بفرص عمل أقل، وبرواتب ومناصب أقل شأنًا من الخريجين.
- مكان العمل: إن العاملين في المناطق يحظون بمعدلات رواتب وبتقديمات أقل من العاملين في الوسط، غير أنهم يحتلون مناصب عليا بنسب أهم من هؤلاء.
- مهنة الأب: يساهم المنشأ الاجتماعي-الاقتصادي للخريج في تحديد نوعية فرص عمله من جهة، وإيقاع ترقيه الوظيفي من جهة أخرى، ويؤثر هذا المتغير على اختيار الجامعة في الوقت نفسه، ما يبرر الفروقات في توزيع نسب العاملين بحسب الجامعة قبل التخرج.
- ويظهر الجدول رقم ٥-٨٠ الترابطات القائمة بين فرص العمل وشروطه وآلية التوظيف من ناحية، وأبرز متغيرات الدراسة من ناحية أخرى.

جدول رقم ٥-٨٠: الترابطات بين فرص وشروط العمل وآلية التوظيف من جهة والمتغيرات الأساسية من جهة أخرى

الجامعة	ميدان الاختصاص	مكان العمل	الجنس	مهنة الأب
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث	-
إحصائية لصالح الجامعة العربية والجامعة اللبنانية	إحصائية لصالح خريجي الهندسة والآداب			
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور	-
إحصائية لصالح الجامعة الأميركية	الهندسة والعلوم الطبية			

جدول رقم ٥-٨٠ تابع: الترابطات بين فرص وشروط العمل وآلية التوظيف من جهة والمتغيرات الأساسية من جهة أخرى

مهنة الأب	الجنس	مكان العمل	ميدان الاختصاص	الجامعة	
-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث	-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الآداب والتربية/هندسة داخلية/إعلام	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الجامعات الأخرى واللبنانية واليسوعية	العمل بصفة موظف أو مستخدم عادي بعد التخرج
فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح أبناء صغار التجار وأصحاب المهن المستقلة	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور	-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح العلوم الطبية	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح اللبناية والجامعات الأخرى	اعتماد الصداقة كقناة توظيف
فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح أبناء أرباب العمل/المهن الحرة/الكادرات العليا والعمال/المزارعين	فروقات دون دلالة إحصائية لصالح الإناث	-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/الحقوق	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الأميركية واللبنانية- الأميركية	الحصول على عمل من خلال التقدم بطلب عمل أو امتحان
-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الشمال والبقاع	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الآداب	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح اللبناية	العمل في مجال التعليم
-	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح جبل لبنان	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الهندسة	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الأميركية واللبنانية- الأميركية	العمل في مجال الصناعة والطباعة

جدول رقم ٥-٨٠ تابع: الترابطات بين فرص وشروط العمل وآلية التوظيف من جهة والمتغيرات الأساسية من جهة أخرى

الجامعة	ميدان الاختصاص	مكان العمل	الجنس	مهنة الأب
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	العمل ضمن المهن الحرة/الكادرات العليا والمستقلة
إحصائية لصالح الجامعات الأخرى والأميركية	إحصائية لصالح الهندسة والعلوم الطبية	إحصائية لصالح جبل لبنان	إحصائية لصالح الذكور	
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح العلوم الطبية والتربية/هندسة داخلية/إعلام	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح بيروت وجبل لبنان	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور	احتلال منصب مدير
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الأداب والتربية/هندسة داخلية/إعلام	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح البقاع والجنوب	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث	العمل ضمن الدوام المنصوص عليه في قانون العمل
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح العلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة مؤسسات/حقوق والتربية/هندسة داخلية/إعلام	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح بيروت والجنوب	فروقات دون دلالة إحصائية	العمل كموظف دائم
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الآداب والعلوم البحتة/الطبيعية/المعلوماتية	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الشمال والبقاع	فروقات دون دلالة إحصائية	العمل في القطاع الحكومي
فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح العلوم البحتة/الطبيعية/المعلوماتية، والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق	فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح بيروت والجنوب	فروقات دون دلالة إحصائية	وجود تقديرات في المؤسسة

جدول رقم ٥-٨٠ تابع: الترابطات بين فرص وشروط العمل  
وآلية التوظيف من جهة والمتغيرات الأساسية من جهة أخرى

مهنة الأب	الجنس	مكان العمل	ميدان الاختصاص	الجامعة	
-	فروقات ذات	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	تقاضي أجر شهري يقل عن ٥٠٠ دولار أميركي
	دلالة إحصائية	إحصائية لصالح الشمال والبقاع والجنوب	إحصائية لصالح الآداب والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق	إحصائية لصالح اللبنانية والعربية	
-	فروقات ذات	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	متابعة دورات تدريبية أثناء الخدمة
	دلالة إحصائية	إحصائية لصالح البقاع والجنوب	إحصائية لصالح العلوم البحتة/الطبيعية/المعلوماتية	إحصائية لصالح العربية	
-	فروقات ذات	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	استخدام حاسوب في العمل
	دلالة إحصائية	إحصائية لصالح بيروت وجبل لبنان	إحصائية لصالح الهندسة والعلوم الاجتماعية/الاقتصادية/إدارة المؤسسات/الحقوق	إحصائية لصالح اليسوعية والأميركية والجامعات الأخرى	
-	فروقات ذات	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	فروقات ذات دلالة	استخدام الإنترنت في العمل
	دلالة إحصائية	إحصائية لصالح العاملين خارج لبنان	إحصائية لصالح العلوم الطبية والتربوية/هندسة داخلية/إعلام	إحصائية لصالح اليسوعية واللبنانية	

في المقابل، وبموازاة تدخل هذه المتغيرات في طبيعة الظروف المهنية للخريج، لا يخفى ما للتركيبة الاجتماعية من أثر في تحديد نوعية الظروف المهنية بحيث يتكون سوق العمل من "مجموعة صلبة"

من الكفاءات والصفات الشخصية التي تدعمها ارتباطات اجتماعية شتى (طائفية، سياسية، عائلية، ثقافية...)، ويتم على أساسها أخذ القرارات في موضوع التوظيف وفي شروط العمل، ما يحتم على الباحث عدم اعتماد مفهوم الملاءمة بالمعنى الغربي للكلمة: مسار دراسي فردي مستند إلى الكفاءة الشخصية من دون سواها، يلعب دوراً أساسياً في نوعية الظروف المهنية.

إن هذه المعطيات تثير لدينا تساؤلات عدة حول تحديد ماهية الملاءمة: هل يمكن تحديدها وفقاً للمعايير التي يضعها الخريج نفسه، أم أنها تحدد بشكل متجانس لجميع الاختصاصات وتستنتج بمقارنة الظروف المهنية للخريجين بين بعضها البعض؟ وفي هذه الحال، من يحق له تحديدها بهذا الشكل: سوق العمل، الجامعة، الدولة، المجتمع، الخريجون؟ أم أنها ثمرة الدمج بين مختلف هذه التحديدات والآليات؟ هذا ما سنتم مناقشته بالتفصيل في خلاصة الدراسة.

أما الفصلان التاليان فسيعالجان الطموحات المهنية للخريجين، واتجاهاتهم تجاه ظروفهم المهنية، استكمالاً لدراسة الملاءمة من وجهة نظر الخريجين بعد التعرف إلى ظروف الإعداد والوقائع المهنية لهم.