

الخريجات الجامعيات المجازات وسوق العمل في لبنان^(١)

سوزان أبو رجيلي^(*)

١- مبررات البحث:

بالرغم من التقدم الكمي الملحوظ في فرص الالتحاق الجامعي في لبنان خلال سنوات ما بعد الحرب، ومن تكاثر المحاولات الجدية الرامية إلى تطوير التعليم العالي، لا تزال مخرجات التعليم تبعث على القلق لعدم تجاوبها مع حاجات المجتمع بشكل عام، وحاجات سوق العمل بشكل خاص، من حيث الكمية والنوعية. وتثير مسألة الملاءمة هذه نقاشات علمية وتربوية ساخنة ليس في لبنان فحسب، بل في العالم بأسره، إذ يعتبر البعض أن الحاجة ماسة إلى تكييف الإعداد الجامعي وفقاً للمتطلبات الاقتصادية والمهنية لكل عصر، بينما يرى آخرون أنه من غير الجائز والممكن في عصرنا هذا لجم التطور التربوي بمحددات إقتصادية-إجتماعية بحتة، أو الإحاطة كلياً ضمن الإعداد الجامعي بفحوى التطور المهني السريع. في حين يعتبر سواهم من

(*) أستاذة ومديرة قسم علوم التربية في كلية الفلسفة والعلوم الإنسانية - جامعة الروح القدس - الكسليك - لبنان.

(١) في تشرين الأول ١٩٩٨، كلّفت «الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية» فريق بحث مؤلف من الدكتور كابي صليبا وأنا بدراسة الأوضاع الاجتماعية-المهنية لخريجي العام ١٩٩٢-١٩٩٣ الجامعيين، وذلك بعد خمس سنوات ونيف على تخرجهم. وقد تم اختيار عينة ممثلة للخريجين ضمن عشرين اختصاص فرعي، تم تجميعها في ما بعد في ست ميادين اختصاصات. ويتبين أن العينة المنفذة تضم ٢٩٩ خريجة من أصل ٦٥٢ خريجاً، أي أن الخريجات يشكلن ٦١٪ من العينة الإجمالية. وبما أن بناء العينة قد تم بطريقة الانتقاء العشوائي Random، وأن المجتمع الأصلي تكون من ٧١٢٠ خريجاً، وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن الخريجات يشكلن على الأقل نصف هذا العدد، يتبين أن عينتنا تشكل أكثر من ١٠٪ من المجتمع الأصلي من جهة، وأنها تتوزع بشكل مماثل لتوزع المجتمع الأصلي على الاختصاصات والجامعات من جهة أخرى.

الباحثين أن التدريب لا يتم فقط في المؤسسات النظامية وأن أهم المكتسبات تتم خلال الاحتكاك اليومي مع المهنة، وعليه فإن دور الجامعة هو تزويد الخريج مهارات حياتية أساسية يبني على أساسها مهاراته المهنية.

من جهة ثانية، لا يخفى ما لأزمة البطالة في لبنان، وضعف عمالة النساء (لم تتعد نسبة النساء العاملات ٢٧٪ من القوى العاملة عام ١٩٩٩)، من وقع على الأوساط البحثية في لبنان. غير أن الدراسات المنفذة غالباً ما تتناول موضوع عمالة النساء من زوايا إقتصادية-إجتماعية تبقى الجوانب التربوية فيها ثانوية، وغالباً ما تطول شرائح واسعة من النساء دون التركيز على خريجات التعليم الجامعي على حدة. وبينما يزودنا علم الاجتماع التربوي في الغرب مراجع كثيفة حول سمات الإعداد الجامعي للخريجات وحول أوضاعهن في سوق العمل، يشح في لبنان هذا النوع من الدراسات.

وتتنوع التوجهات العالمية في مقارنة التعليم الجامعي من زوايا إجتماعية-تربوية، فتتعدى المنطلق الوظيفي fonctionnalisme لتلقي على الموضوع أضواء تمزج بين تيارى الصراع الثقافي culturalisme والتفاعل الاجتماعي interactionnisme، مبينة الروابط بين السياسات الوطنية وتلك المحلية، وبين الحتميات الاجتماعية والدوافع الشخصية، ودور كل منها في تكوين المسارات الجامعية والمهنية الفردية. فما هي الخلفيات النظرية الأكثر ملاءمة لتحليل واقع عمالة النساء الجامعيات في لبنان، والعلاقة بين إعدادهن الجامعي وأوضاعهن المهنية؟ هذا ما أطمح إلى توضيحه في هذه المقالة، رغبة مني في تأمين معطيات أولية تحليلية حول الترابطات القائمة بين الإعداد الجامعي للفتاة وكمية فرص العمل المتاحة لها ونوعيته، وحول مدى مساهمة نوعية الإعداد الجامعي في الترقى الاجتماعي والمهني للخريجة.

٢- الإشكالية والفرضيات:

من هنا، سوف ننطلق في تحليل المعطيات التي أتاحتها لنا الدراسة من إشكالية رئيسية هي التالية:

«كيف يترابط الإعداد الجامعي بمستوى الإجازة عند النساء

مع كمية ونوعية فرص العمل في لبنان؟»

ونقترح في هذا الإطار بعض الفرضيات التي تسعى الدراسة إلى التثبت منها:

١. نتيجةً للتركيبية الاجتماعية-الثقافية للمجتمع اللبناني، تتداخل عدة متغيرات

غير الإعداد الجامعي لتساهم في تأمين فرص ونوعية عمل للخريجات من أهمها الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية وإسم الجامعة والخبرة المهنية.

٢. تساهم شهادة الإجازة أو ما يعادلها في خلق فرص عمل للخريجة ضمن الفئات الوسطى وما دون.

٣. يلحق إجحاف لافت بالخريجات في ما يتعلق بكمية ونوعية فرص العمل لصالح زملائهن من نفس المستوى العلمي.

٣- منهجية العمل الميداني:

(١) بناء العينة:

إعتمدت عدة مراحل منهجية لبناء عينة الخريجين:

١. اعتماد وثيقة عالمية لتصنيف الاختصاصات ISCED 1981 الصادرة عن اليونسكو.

٢. جمع الإحصاءات اللازمة حول الخريجين في كل جامعة ضمن الاختصاصات المتوافرة في لبنان وتجميعها وفقاً للتصنيف العالمي ISCED.

٣. تصنيف لوائح الخريجين وفقاً لميادين الاختصاص العامة وللميادين الفرعية المتوافرة في لبنان.

٤. إختيار ميداني إختصاص فرعيين داخل كل إختصاص عام واستبعاد باقي الميادين.

وقد تم اختيار ميادين الاختصاصات العامة التالية: تربية، هندسة داخلية، آداب، علوم اجتماعية وإقتصادية، إدارة مؤسسات، حقوق، علوم بحتة وطبيعية، رياضيات و معلوماتية، علوم صحية، هندسة، هندسة معمارية وتنظيم مدني، إعلام واتصال.

١- إختيار أسماء الخريجين في العينة ضمن كل اختصاص معني وفقاً

لطريقة random:

بعد احتساب النسبة التي يشكلها العدد الذي تقرر استبقاؤه بالنسبة إلى العدد الفعلي للخريجين ضمن كل اختصاص، تم اصطفاء عدد الخريجين وفقاً للنسبة المذكورة بعد جمع لوائح كل اختصاص في كل جامعة (جامعة القديس يوسف- الجامعة الأميركية- الجامعة اللبنانية- الجامعة اللبنانية الأميركية- جامعة البلمند- جامعة هايكازيان- كلية الشرق الأوسط- جامعة الروح القدس الكسليك- جامعة

بيروت العربية-جامعة سيدة اللويزة- معهد الحكمة- المركز الوطني للعلوم التطبيقية- معهد الإمام الأوزاعي).

٢) تطوير الإستثمار:

تم تطوير إستثمار موجهة إلى أفراد العينة تضمنت عدة فقرات وبنود تتضمن معطيات حول المتغيرات المستقلة من جهة وحول المتغيرات التابعة من جهة أخرى.

٤- تنفيذ العمل الميداني:

تم الاستعانة بخمسين طالباً جامعياً لتنفيذ العمل الميداني الذي بدأ في شباط ١٩٩٩ ووضِع حد نهائي له في أيار ٢٠٠٠.

واجه المحققون العديد من الصعوبات، وبذلوا الكثير من الوقت والمصاريف المادية للوصول إلى الخريجين المعنيين. لغاية تشرين الثاني ١٩٩٩، تم تنفيذ ٥٦٥ إستثمار، وقد أوقفنا العمل الميداني في كانون الأول ٢٠٠٠ بهدف تحديد الثغرات الأساسية في العينة المنفذة والتركيز على الاختصاصات التي من شأنها إعادة التوازن إلى العينة المنفذة والمحافظة على تمثيل هذه الأخيرة. وعليه، جمعنا الاختصاصات العشرين إلى ست ميادين اختصاصات اعتمدنا عليها لتنفيذ المرحلة التالية، ألا وهي: تربية وفنون وإعلام- آداب- علوم إقتصادية وإجتماعية- علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية- علوم صحية- هندسة. نشكر لطف وتعاون القسم المتبقي من الخريجين الذين سمحوا لنا بتنفيذ ٦٥٢ استثمار. فيما يأتي جدول تفصيلي بالعينة المنفذة وفقاً لميادين الاختصاصات الست المذكورة أعلاه:

٥- تحليل النتائج:

تم اعتماد X^2 حكماً إحصائياً على مستوى الدلالة $P = 0.05$

١) الخصائص الاجتماعية والدراسية للخريجات:

تتبين الخصائص الاجتماعية والدراسية للخريجات على الشكل الآتي:

* **الوضع العائلي:** إن نصفهنّ عازبات و٤٩٪ منهنّ متزوجات، و١٪ أوضاعهنّ غير ذلك (أرملة، مطلقة)، أي أنه بعد خمس سنوات ونيف على التخرج، تكون الأوضاع العائلية لحوالي نصف الخريجات قد استقرت.

* **الطائفة:** ٥٣٪ منهنّ مسلمات، ٤٠٪ مسيحيات، و٨٪ رفضن التصريح عن طائفتهنّ أو ذكرن أنّهنّ علمانيات.

* **مهنة الأب:** إن آباء ٤٥٪ منهنّ ينتمون إلى الطبقات الاجتماعية-الاقتصادية

الوسطى (رؤساء الأقسام في الوظائف الرسمية والخاصة، صغار التجار، الضباط ذوي المناصب الوسطى...)، وآباء ١٧,٥٪ يُصنّفون ضمن الطبقات العليا (أرباب العمل، أصحاب المهن الحرة، الكادرات العليا). ثم أن آباء ٢٣,٥٪ من الخريجات هم من المستخدمين والموظفين، وآباء ٩٪ منهم هم من العمال والمزارعين، وآباء ٥٪ هم رجال دين أو متقاعدون أو عاطلون عن العمل.

*** المستوى الدراسي للأب:** وصل آباء ٥١٪ من الخريجات إلى مستوى التعليم الثانوي وما فوق، أما آباء باقي الخريجات فيقل مستواهم الدراسي عن مستوى التعليم الثانوي، ويدل ذلك على أن الآباء في الطبقات الوسطى وما فوق يمتلك قسم منهم مستوى دراسياً لا يتجاوز مستوى التعليم المتوسط، وعلى أن المستوى الدراسي لم يكن عائقاً أمام اليسر الاقتصادي لهؤلاء، بينما نفترض أن يكون المستويان الدراسي والاقتصادي أكثر ترابطاً ببعضهما البعض بالنسبة إلى بناتهن الخريجات، نظراً إلى تغيّر طبيعة ومتطلبات البنية الاجتماعية-الاقتصادية في لبنان.

تعكس هذه المعطيات توجهاً بارزاً لدى النظام التربوي-الاجتماعي اللبناني بشكل عام، ولدى النظام الجامعي بشكل خاص، نحو الاصطفاء الاجتماعي واستبعاد أبناء الطبقات الاجتماعية-الاقتصادية غير الميسورة، مما يبرر كون هذه الأخيرة لا تزال تعتبر شهادة الإجازة أو ما يعادلها وسيلة مساعدة في الترقى الاجتماعي-الاقتصادي لأبنائها، وكون هذه الشهادة لا تزال تتمتع بهيئة ما لدى قسم من المجتمع اللبناني.

*** المستوى الدراسي للأم:** يصنف المستوى الدراسي لـ ٥٨٪ من الأمهات في مستوى التعليم المتوسط وما دون، بينما تتمتع ٢٧٪ من الأمهات بمستوى التعليم الثانوي، و ١٥٪ بمستوى التعليم الجامعي، أي أن المستوى الدراسي للأمهات، حتى ولو كان دون المستوى الدراسي للآباء، يتوق إلى التقارب مع هذا الأخير. ثم أن المقارنة بين المستوى الدراسي للأمهات ولبناتهن الخريجات تشير بوضوح إلى التطور المهم للمستوى الدراسي للفتاة في لبنان بين جيلين متلاحقين.

*** الجامعة:** نجد أعلى نسب من الخريجات في الجامعة اللبنانية (٥٣٪)، تليها الجامعة اللبنانية-الأميركية (١٣٪)، ثم الجامعة اليسوعية (١٢٪)، فالجامعة العربية (٨٪)، والجامعة الأميركية (٦,٥٪)، والجامعات الأخرى (٧,٥٪). تتقارب هذه النسب مع نسب الخريجين إلا في الجامعة اللبنانية حيث تتفوق بوضوح على هذه الأخيرة، نظراً إلى تركيز الاختصاصات الحقوقية والأدبية والإنسانية فيها.

*** ميدان الاختصاص العام:** تتركز أعلى نسب من الخريجات في ميادين الاختصاصات «علوم إجتماعية- علوم إقتصادية وإدارية- حقوق» (٣٠٪)، تليها «تربية-هندسة داخلية- إعلام» (٢٢٪)، ثم «آداب» (٢٢٪)، بينما تسجل أقل نسب في الهندسة المدنية وهندسة الميكانيك (٢٪)، وتزيد في العلوم الصحية (١٠٪) ثم في ميادين الاختصاصات «علوم طبيعية وبحثة- معلوماتية» (١١٪). إن هذا التوزيع يُعزى من جهة إلى واقع ما في توزع الخريجين على الاختصاصات بحيث أن طلاب الاختصاصات العلمية البحثية يخضعون لاصطفاء صارم عند الدخول وطوال مسارهم الدراسي، مما يقلل أعداد المنتسبين والخريجين في هذه الميادين عنها في الاختصاصات الأخرى (علوم تربوية، إدارية، أدبية، إنسانية). وتتقارب نسب الخريجات مع النسب الإجمالية للخريجين في الاختصاصات الصحية والإدارية والإجتماعية والإقتصادية والحقوقية، إلا أنها تقل بشكل ملحوظ عن النسبة الإجمالية البالغة ٩٪ في الهندسة، والبالغة ١٦٪ في العلوم الطبيعية والبحثة والمعلوماتية، كما أنها ترتفع بوضوح عن النسبة الإجمالية البالغة ٢٠٪ في التربية- الهندسة الداخلية- الإعلام، والبالغة ١٦٪ في الآداب، مما يعكس إلى حد ما تأنيث بعض الاختصاصات أكثر من سواها نظراً إلى توجهات وممارسات تربوية واجتماعية سائدة في المجتمع اللبناني.

*** المدرسة الثانوية:** ٦١٪ منهن تابعن السنة الثانوية الأخيرة في المدارس الخاصة و٣٩٪ في المدارس الرسمية.

*** شهادات واختصاصات أخرى:** لا تزيد نسبة الخريجات اللواتي يحملن شهادة أخرى جامعية عن ٦٪، ولا تتعدى نسب اللواتي كن يتابعن اختصاصاً آخر في تاريخ ملء الاستمارة ١٢٪، مما يدل على نقص اهتمام (أو قدرة) الخريجات لجهة متابعة تدريبهن المستمر وتطوير مهارتهن الشخصية المتنوعة خارج نطاق اختصاصهن، وهذا «الاكتفاء التخصصي» هو ظاهرة جديدة بالدراسة في المجتمع اللبناني، وهي تعزى برأينا إلى التصورات الإجتماعية والسياسية غير المثمّنة للتعلم مدى الحياة من جهة، وإلى الأوضاع الاقتصادية من جهة أخرى، كما أن القانون لا يفرض على سوق العمل تسهيل وتأمين التدريب المستمر لموظفيه كما هي الحال عليه في فرنسا مثلاً.

*** إتقان اللغات:** إن أكثر من ٧٠٪ منهن يتقنّ اللغة الفرنسية بمستوى جيد وما فوق، وأكثر من ٦٠٪ يتقنّ اللغة الإنكليزية بمستوى جيد وما فوق. يعني ذلك أن

النزعة الفرנקفونية لا تزال طاغية في الأوساط الجامعية الأنثوية المعنية بالدراسة، سيما أن أكثر من نصف الخريجات يأتين من الجامعة اللبنانية ذات الطابع الفرנקفوني الغالب.

* **إمتلاك حاسوب في المنزل:** تمتلك ٤٨٪ من الخريجات حاسوباً في المنزل، بينما ينطبق هذا الوضع على ٦٢٪ من الخريجين. فهل ينم ذلك عن حذر ما لدى النساء في التعامل مع الحاسوب، أم أنه نتيجة طبيعية لنوع العمل الذي يستدعي أو لا يستدعي امتلاك الحاسوب في المنزل؟

* توزيع الخريجين بحسب أسباب اختيار الاختصاص وبحسب الجنس

| الجنس | رغبة شخصية | | توجيه من الأهل | | عن طريق الصدفة | | بسبب سوق العمل | | المجموع | |
|---------|------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|---------|--------|
| | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة |
| ذكر | ١٥١ | ٦٠٪ | ٣٤ | ١٣٪ | ٤٨ | ١٩٪ | ٢٠ | ٧٪ | ٢٥٣ | ١٠٠٪ |
| أنثى | ٢٦٣ | ٥٩٪ | ٤٥ | ١١٪ | ٩١ | ٢٣٪ | ٢٧ | ٦٪ | ٣٩٩ | ١٠٠٪ |
| المجموع | ٣٨٧ | ٥٩٪ | ٧٩ | ١٢٪ | ١٣٩ | ٢١٪ | ٤٧ | ٧٪ | ٦٥٢ | ١٠٠٪ |

تتقارب نسب الخريجين والخريجات ضمن كل سبب من أسباب اختيار الاختصاص، مما يدل على أن عامل الجنس ليس أساسياً في تغيير هذه الأسباب، وعلى أن الشباب اللبناني يختار اختصاصه على أسس ترتبط ببيئته وبشخصيته أكثر منها بجنسه. ثم أن الصدفة تلعب دوراً هاماً لدى أكثر من خمس المجموع، وتأتي الرغبة الشخصية عاملاً أساسياً عند أكثر من نصف المجموع، بينما لا يأخذ أكثر من ٧٪ من المجموع ملاءمة الاختصاص مع سوق العمل كمعيار ضمن اختيار الاختصاص. أولاً تعكس هذه المعطيات نقصاً في توجيه الشباب من جهة، وفي تعريف سوق العمل عن حاجاته من جهة أخرى؟

* توزيع الخريجين بحسب أسباب اختيار الجامعة وبحسب الجنس (أفقياً)

| الجنس | أسباب أكاديمية | | أسباب مالية | | أسباب شخصية | | المجموع | |
|---------|----------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|---------|--------|
| | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة |
| ذكر | ١٧٩ | ٧١٪ | ٤٩ | ١٩٪ | ٢٥ | ١٠٪ | ٢٥٣ | ١٠٠٪ |
| أنثى | ٢٥٦ | ٦٤٪ | ٨٧ | ٢٢٪ | ٥٦ | ١٤٪ | ٣٩٩ | ١٠٠٪ |
| المجموع | ٤٣٥ | ٦٧٪ | ١٣٦ | ٢١٪ | ٨١ | ١٢٪ | ٦٥٢ | ١٠٠٪ |

تماماً كما هي الحال عليه بالنسبة إلى اختيار الاختصاص، يبدو أن الفروقات بين الجنسين تكاد تنمحي ضمن أسباب اختيار الجامعة، إذ تغطي لدى الجميع الأسباب الأكاديمية، تليها الأسباب المالية نظراً إلى كون أكثرية الجامعات مدفوعة، ثم الأسباب الشخصية.

* تغيير الاختصاص: إن أكثر من عشر الخريجات قد غيرن اختصاصهن قبل الاستقرار في اختصاصهن النهائي، مما يعزى نوعاً ما إلى نقص في التوجيه، أو إلى أسباب أخرى متنوعة مرتبطة بالوضع الاجتماعي-الاقتصادي للخريجة أو بطرق الإعداد الجامعي ضمن الاختصاصات.

٢) المسار المهني للخريجات:

بعد الاطلاع على الخصائص الاجتماعية-الدراسية للخريجات، من الضروري تحليل مساراتهن المهنية منذ تخرجهن وحتى تاريخ ملء الاستمارة بهدف رصد حجم ونوعية فرص العمل المتاحة، وإيقاع الحركية الاجتماعية-الاقتصادية للخريجات المُجازات في المجتمع اللبناني.

توزع النسب المئوية للخريجين الذين يعملون بحسب الجنس بين ١٩٩٣

وتاريخ ملء الاستمارة

| السنة | ١٩٩٣ | ١٩٩٤ | الفرق ١٩٩٥ | الفرق ١٩٩٦ | الفرق ١٩٩٧ | الفرق ١٩٩٨ | الفرق ١٩٩٩ | تاريخ الفرق المثوي ملاء الاستمارة بالنسبة للعام السابق | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|----|-----|----|-----|----|
| الجنس | الجامعة الأكاديمية | السنة الأولى | الفرق المثوي بالنسبة للعام السابق | الفرق المثوي بالنسبة للعام السابق | الفرق المثوي بالنسبة للعام السابق | الفرق المثوي بالنسبة للعام السابق | الفرق المثوي بالنسبة للعام السابق | الفرق المثوي بالنسبة للعام السابق | | | | | |
| ذكر | ٥٤% | ٦٦% | ١٢% | ٧٤% | ١٢% | ٨٠% | ٦% | ٨٩% | ٩% | ٩٤% | ٥% | ٩٩% | ٥% |
| أنثى | ٤٠% | ٥٨% | ١٨% | ٦٨% | ١٠% | ٧٥% | ٧% | ٧٨% | ٣% | ٧٩% | ١% | ٨٣% | ٤% |

بعد مضي أكثر من خمس سنوات على التخرج، كانت لا تزال ٢١٪ من الخريجات دون عمل، هذا مع العلم أن أكثر من ثلث الخريجات كن قد بدأن بالعمل قبل تخرجهن، مما يدل على أن سوق العمل لا يلتزم بالضرورة بمعيار الحصول على الشهادة في توظيف الشباب اللبناني. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: إلى أي مدى ساهم كون الخريجة في طور الإعداد الجامعي في حصولها على عمل قبل التخرج؟

ويمكن تفسير الاستقرار النسبي في زيادة نسبة الخريجات العاملات بعد ثلاث سنوات من التخرج بأن قسماً من الخريجات قد اخترن عدم مواولة أية مهنة بسبب الزواج أو سواها من الظروف الشخصية. من جهة أخرى، ساهم الحصول على

الشهادة في مساعدة ١٨٪ من إجمالي الشابات على إيجاد عمل في السنة الأولى بعد التخرج، وحصل على عمل في السنة التالية ما يقارب ١٠٪ من كل من الجنسين، ثم راحت هذه النسب تتضاءل تدريجياً لغاية تاريخ تعبئة الاستمارة. يعني ذلك أن الشهادة تزيد من فرص عمل الخريجة المُجازة بوضوح في السنتين الأوليين بعد التخرج، بينما تضعف مساهمتها في التوظيف مع مرور السنين. ومما لا شك فيه أن قسماً من سوق العمل، ذلك القسم المتأثر بالتغيرات العلمية والوظيفية السريعة، يحبذ اللجوء إلى الخريجين الجدد ذات الكفاءات المنسجمة مع آخر المستجدات التكنولوجية. كما أن تزايد مدة البطالة لدى الخريج ليس من شأنه سوى التقليل من فرص حصول هذا الأخير على عمل نظراً إلى كون المؤسسات الاقتصادية تعير أهمية ما للخبرة السابقة. وعليه، فإن الخريجة التي تقرر بعد عدة سنوات من تخرجها الدخول إلى سوق العمل تحظى إجمالاً بفرص أقل من الخريجة الجديدة أو من الخريجة التي تتمتع بخبرة مهنية، مما يبرر نسبياً بقاء ١٧٪ من الخريجات دون عمل بعد مرور أكثر من خمس سنوات على تخرجهن.

* توزيع نسب الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية-الاقتصادية للمهن بعد

التخرج وبحسب الجنس

| الفئة الجنس | مهن وكادرات عليا ومستقلة | كادرات وسطى: صغار التجار، رؤساء أقسام، ضباط صغار، معلمون، محاسبون، ممرضون | مستخدمون وموظفون عاديون | لا يعمل + متدرب | |
|------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|--------------------|-----|
| ١٩٩٤ | ذكر | ٢٨٪ | ٢٥٪ | ١٤٪ | ٣٤٪ |
| | أنثى | ٩٪ | ٣٦٪ | ١٤٪ | ٤٢٪ |
| ١٩٩٥ | ذكر | ٣٢٪ | ٢٦٪ | ١٥٪ | ٢٦٪ |
| | أنثى | ١١٪ | ٤٢٪ | ١٦٪ | ٣٢٪ |
| ١٩٩٦ | ذكر | ٣٦٪ | ٢٨٪ | ١٧٪ | ٢٠٪ |
| | أنثى | ١٥٪ | ٤٥٪ | ١٦٪ | ٢٥٪ |
| ١٩٩٧ | ذكر | ٤٣٪ | ٢٩٪ | ١٧٪ | ١١٪ |
| | أنثى | ١٨٪ | ٤٦٪ | ١٤٪ | ٢٢٪ |
| ١٩٩٨ | ذكر | ٤٧٪ | ٣٠٪ | ١٧٪ | ٦٪ |
| | أنثى | ١٨٪ | ٤٤٪ | ١٦٪ | ٢١٪ |
| تاريخ ملء الاستمارة | ذكر | ٤٥٪ | ٣٧٪ | ١٨٪ | ١٪ |
| | أنثى | ١٩٪ | ٤٥٪ | ٢٠٪ | ١٧٪ |

مع تقدم الزمن، تتزايد بوضوح نسب الرجال في الفئة الاجتماعية-الاقتصادية العليا أكثر من تزايد نسب النساء، بينما تبقى هذه الأخيرة متفوقة على نسب الرجال في فئة الكادرات الوسطى (حيث ينتمي المعلمون، وهو قطاع تشكل الخريجات أكثر من ٧٠٪ من العاملين فيه ضمن العينة)، وفي فئة غير العاملين، وتراوح النسب في فئة المستخدمين والموظفين والمتدربين مكانها ضمن توازن نسبي بين الجنسين. إن هذه المعطيات تبين توافر فرص جيدة للخريجات في الحصول على مهن ضمن الكادرات الوسطى، بيد أنها تؤكد على تواجد تمييز جنسي ملحوظ ضمن كمية ونوعية فرص العمل، خاصةً في الفئات العليا، حيث يحظى الخريجون بفرص عمل أكثر عدداً وأفضل نوعية على الصعيد الاجتماعي-الاقتصادي (مركز إجتماعي، راتب) من الخريجات اللواتي يتمتعن بنفس المؤهلات العلمية، أي أن الترقّي الوظيفي محسوم إلى حد كبير لصالح الرجال.

من جهة أخرى، يتبين أن الحركة الاجتماعية للخريجات محدودة جداً مع تطور الزمن من فئة إلى أخرى، حيث أن الخريجين تتزايد نسبهم سنوياً ضمن الفئات الوسطى والعليا، بينما تبقى نسب الخريجات مستقرة بشكل لافت في هاتين الفئتين، إلا أن جمود الحركة الاجتماعية يشمل الجنسين في ما يختص بفئة المستخدمين والموظفين العاديين، حيث تتوق النسب إلى المراوحة بل حتى إلى التزايد السنوي بالنسبة إلى الخريجات. إلا أنه لا يجب أن يفوتنا أن النسبة المهمة من الخريجات غير العاملات لها مساهمة ما في إحداث هذا الخلل لصالح الرجال، أي أن أي تزايد محتمل في نسب الخريجات العاملات من شأنه أن يقلل من حدة التباين بين الجنسين ضمن الفئات الوسطى وفئة المستخدمين (علماً بأننا نفترض أن اللواتي لا يعملن لسن بأغلبهن من خريجات «الاختصاصات النبيلة» التي من شأنها بثهن إلى الفئات العليا). نستنج إذاً أن أثر الشهادة في الترقّي الوظيفي وفي الحركة الاجتماعية-الاقتصادية يبرز أوضح ما يبرز لدى خريجي الاختصاصات التي تعد للفئات العليا، وخاصةً لدى الرجال منهم، وبشكل أقل أهمية لدى الخريجين العاملين ضمن الفئات الوسطى. أما بالنسبة إلى الخريجين المستخدمين والموظفين العاديين فإن الشهادة، إذ تساهم في ترقّي قسم منهم من طبقة العمال إلى هذه الطبقة، تفسح في المجال للخلفية الاجتماعية ولجنس الخريج لتلعب دورها في تجميد الحركة الوظيفية والاجتماعية لهذا الأخير نحو الفئات الأعلى.

* توزيع نسب الخريجين الذين يعملون بحسب المنصب والجنس والسنة

| السنة | الجنس | رب عمل | مدير | رئيس قسم | موظف عادي | متدرب | المجموع |
|-----------------|-------|--------|------|----------|-----------|-------|---------|
| ١٩٩٣ | ذكر | ٪١٠ | ٪٤ | ٪٣ | ٪٧٥ | ٪٨ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٤ | ٪٤ | ٪١ | ٪٨٦ | ٪٥ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٤ | ذكر | ٪١٠ | ٪٧ | ٪٥ | ٪٦٥ | ٪١٣ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٤ | ٪٣ | ٪٢ | ٪٨٢ | ٪٩ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٥ | ذكر | ٪١٢ | ٪٦ | ٪٦ | ٪٦٢ | ٪١٤ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٣ | ٪٤ | ٪٣ | ٪٨٠ | ٪١٠ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٦ | ذكر | ٪١٣ | ٪٨ | ٪٩ | ٪٥٩ | ٪١٢ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٣ | ٪٤ | ٪٤ | ٪٨١ | ٪٨ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٧ | ذكر | ٪١٦ | ٪٨ | ٪١٢,٥ | ٪٥٧,٥ | ٪٦ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٦ | ٪٤ | ٪٥,٥ | ٪٨٠,٥ | ٪٤ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٨ | ذكر | ٪١٧ | ٪٩ | ٪١٦ | ٪٥٥ | ٪٣ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٧ | ٪٥ | ٪٧ | ٪٧٨ | ٪٢ | ٪١٠٠ |
| تاريخ | ذكر | ٪١٨ | ٪١٠ | ٪١٩,٥ | ٪٥٢,٥ | | ٪١٠٠ |
| تعبئة الاستمارة | أنثى | ٪٨ | ٪٦ | ٪١١,٥ | ٪٧٤,٥ | | ٪١٠٠ |

يتضح إذاً أن أكثر من نصف الخريجات والخريجين بالإجمال هم من الموظفين العاديين في المؤسسات، بينما يحتل عدد أكبر من الشباب مناصب أرباب عمل ومدراء ورؤساء أقسام، وهم يشكلون بالنسبة إلى مجموع الخريجين نسباً أعلى مما تشكله نظيراتهم في نفس المناصب بالنسبة لمجموع الخريجات. وتزداد أعداد ونسب الخريجات مع الزمن في منصب رئيس قسم، بينما تبقى ثابتة نوعاً ما في مختلف المناصب الأخرى. ويعكس ذلك تفضيلاً ما من قبل سوق العمل للرجال على النساء، مع مستوى متكافئ من حيث المؤهلات العلمية، في تبوء المناصب العليا، أي أن جنس الخريج المُجاز يساهم نوعاً ما في تحديد منصبه عند تعيينه، ويؤثر بشكل أو بآخر على تطوره المهني. ومن المهم أن تضبط دراسات لاحقة أثر هذا المتغير بشكل محدد من خلال مقابلات مع أرباب العمل، وأن تستكشف أثره على خريجي الدراسات العليا. كما أنه من الجلي بمكان أن الخبرة المهنية للخريج قبل التخرج

تخلق له موضعاً ما في سوق العمل يساعده على البقاء ضمن هذا السوق بعد التخرج، ويمكن أن يسهل له الانتقال إلى موقع مهني آخر لاحقاً.

* توزيع نسب الخريجين الذين يعملون بحسب الدخل الشهري بعد

التخرج والجنس والسنة:

| الجنس | الجنس | ٢٤٩\$ | ٢٥٠-\$ | ٤٠٠-\$ | ٦٠٠-\$ | ١٠٠٠\$ | المجموع |
|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|
| وأقل | وأقل | ٣٩٩\$ | ٤٩٩\$ | ٥٩٩\$ | ٩٩٩\$ | وأكثر | |
| ١٩٩٤ | ذكر | ٪١٦ | ٪٢٦ | ٪٢٠ | ٪١٧ | ٪٢٠ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٢٥ | ٪٣٤ | ٪٢٨ | ٪١٠ | ٪٣ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٥ | ذكر | ٪٨ | ٪٢٥ | ٪٢٤ | ٪٢١ | ٪٢٢ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪١٨ | ٪٣٦ | ٪٣٢ | ٪١٢ | ٪٣ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٦ | ذكر | ٪٥ | ٪٢١ | ٪٢٦ | ٪١٩ | ٪٢٩ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٨ | ٪٣٤ | ٪٣٤ | ٪١٨ | ٪٥ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٧ | ذكر | ٪٣ | ٪١١ | ٪٢٨ | ٪٢٩ | ٪٢٩ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٥ | ٪٢٨ | ٪٤٠ | ٪٢٠ | ٪٨ | ٪١٠٠ |
| ١٩٩٨ | ذكر | ٪٢ | ٪٨ | ٪٢٥ | ٪٣١ | ٪٣٤ | ٪١٠٠ |
| | أنثى | ٪٢ | ٪٢٤ | ٪٣٨ | ٪٢٦ | ٪١٠ | ٪١٠٠ |

في حين تتراجع بوضوح مع الزمن نسب الخريجين من الجنسين الذين يتقاضون ٢٤٩ دولاراً وما دون -أي ما يوازي الحد الأدنى تقريباً- تتراجع نسب الخريجات اللواتي يتقاضين بين ٢٥٠ و ٣٩٩ دولاراً ببطء، وتزداد بخجل في فئات الدخل الأعلى. تساهم إذاً شهادة الإجازة وما يعادلها في إحداث حركية محدودة في راتب الخريجات مع مرور الزمن، وتتركز أعلى نسب من الخريجين في فئة الراتب ٥٥١-٩٠٠ دولاراً أميركياً شهرياً. غير أن هذه الشهادة قليلاً ما توصل الخريجة إلى مستويات الراتب التي تفوق ١٥٠٠ دولاراً أميركياً شهرياً. يعكس ذلك إجحافاً في الحقوق المهنية-الاقتصادية للخريجة لصالح زميلها من نفس المستوى العلمي، مما يمكن تبريره بنظرة سوق العمل إلى الحاجات والمتطلبات الحياتية للفتاة الشرقية، بمعنى أن هذه الأخيرة لا ينظر إليها على أنها مسؤولة مثل الرجل عن التأسيس لمستقبلها، فيكتفي أرباب العمل بتزويدها ما يكفيها لتأمين مصروفها الشخصي اليومي (على مثال الأب الذي يمنّ على ابنته بمصروفها كفاة يومها)، هذا مع العلم أن القانون اللبناني لا يميز بين رواتب الخريجين.

٣) آلية التوظيف في المهنة الحالية:

توزيع نسب الخريجين بحسب القنوات المعتمدة في الحصول على الوظيفة

وبحسب الجنس

| الجنس | صداقات ومعارف شخصية | قنوات عائلية | طلب عمل | قنوات أخرى (إعلان، عرض عمل في الجرائد) | لا جواب | المجموع |
|---------|---------------------|--------------|---------|--|---------|---------|
| ذكر | ٪٤٥ | ٪١٦ | ٪٣٤ | ٪٢ | ٪٤ | ٪١٠٠ |
| أنثى | ٪٣٧ | ٪١٠ | ٪٣٥ | ٪٥ | ٪١٣ | ٪١٠٠ |
| المجموع | ٪٤٠ | ٪١٣ | ٪٣٤ | ٪٤ | ٪٩ | ٪١٠٠ |

إنه لمن المقلق بمكان أن يكون أكثر من ٦٠٪ من الخريجين اللبنانيين وحوالي نصف الخريجات المعنيتين يحصلون على عمل بناءً على علاقات شخصية وعائلية، وأن ما يناهز ثلثهم فقط يتم توظيفه وفقاً لطلب عمل. وعليه، يتضح أن القنوات الأكثر رواجاً للحصول على عمل من قبل الخريجين والخريجات على حد سواء هي الصداقات والمعارف الشخصية والعائلية، وهي قنوات غير شكلية تتحكم بها الانتماءات الاجتماعية والطائفية ضمن منطق التعاضد الاجتماعي في غياب دولة رعاية، بينما يتم الاعتماد بشكل أقل وضوحاً على القنوات الشكلية كطلب عمل أو إعلان. من هنا، فإن الخريج، مع كل كفاءاته وشهاداته وأياً كان جنسه، يبقى نكرة في سوق العمل مع غياب «هوية جماعية» تعرّف عنه، مما يحجم بشكل ملحوظ دور الشهادة في التشغيل وفي تفعيل التغيير الاجتماعي.

توزيع نسب الخريجين بحسب الطريقة التي تم اختيارهم بواسطتها

وبحسب الجنس

| الجنس | اختبار | مقابلة شكلية | صداقات | لا جواب | المجموع |
|---------|--------|--------------|--------|---------|---------|
| ذكر | ٪٥٦ | ٪١٦ | ٪١٧ | ٪١١ | ٪١٠٠ |
| أنثى | ٪٥٨ | ٪٢٠ | ٪٧ | ٪١٦ | ٪١٠٠ |
| المجموع | ٪٥٧ | ٪١٨ | ٪١١ | ٪١٤ | ٪١٠٠ |

يمكن استخلاص بعض التناقض بين هذه المعطيات وتلك المتعلقة بالسؤال السابق. ففي حين كان أكثر من نصف الخريجين قد أعلنوا أن التوظيف تم على أساس علاقات ومعرفة، يصرح هنا أكثر من نصف الخريجين والخريجات أنه تم

قبولهم بعد خضوعهم لاختبار، بينما تتراجع نسب الذين تم إعفاؤهم من الاختبار والمقابلة نظراً إلى معرفتهم بأرباب العمل إلى أقل من خمس الخريجين ومن عشر الخريجات. هل كذب الخريجون أم أن أرباب العمل 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) ويطول المهارات أو الصفات الشخصية للخريج.

لا فروقات تذكر في هذا المجال بحسب الديانة، إلا للذين رفضوا التصريح عن ديانتهم، والذين يبدو أنهم لا يعتمدون كثيراً على العلاقات في إيجاد عمل، بل على كفاءتهم.

٤) العوامل المؤثرة في الحصول على المهنة الحالية:

توزع النسب المئوية للخريجات بحسب رأيهن في مدى تأثير العوامل المختلفة في الحصول على المهنة الحالية

| المجموع | غير معني | مستوى مرتفع | مستوى متوسط | مستوى متدنٍ | لا تأثير البتة | مستوى التأثير العوامل |
|---------|----------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------------------|
| ١٠٠ | ٢,٩ | ٦٨,٤ | ٢٠,٦ | ٣,٥ | ٤,٦ | الشهادة |
| ١٠٠ | ٢٦,٤ | ١٤,٨ | ١٥,٩ | ١٣,٣ | ٢٩,٦ | الجنس |
| ١٠٠ | ٢٧,٦ | ١٣,٧ | ٢١,٢ | ١٣,٤ | ٢٤,١ | العمر |
| ١٠٠ | ١١ | ٢٩,١ | ٢٧,٦ | ١٠,٢ | ٢٢,١ | العلاقات الشخصية |
| ١٠٠ | ٢٣,٨ | ١٠,٧ | ١٥,٤ | ١١ | ٣٩,١ | الطائفة |
| ١٠٠ | ١٥,٩ | ١٤,٤ | ١٨,٧ | ١٢,٧ | ٣٨,٣ | مركز العائلة الاجتماعي |
| ١٠٠ | ١٤,٣ | ٢٠,١ | ٢٧,٧ | ١١,٤ | ٢٦,٥ | المظهر الخارجي |
| ١٠٠ | ١٠,٢ | ٣٠,٥ | ٣٢,٦ | ١٠,٨ | ١٦ | إسم الجامعة |
| ١٠٠ | ١٣,٣ | ١٩,٧ | ٣٢,٨ | ١٠,٧ | ٢٣,٥ | العلامات |

إن حوالي ٩٠٪ من الخريجات يصنفن مستوى تأثير الشهادة في الحصول على عمل ضمن مستويات متوسطة وما فوق، مما يدل على ثقتهن بقيمة الشهادة في سوق العمل وبمساهمتها في توفير قدر أكبر من فرص العمل لهن. ثم أن أكثر من ربع الخريجات يعتبرن أن لا تأثير على الإطلاق للجنس والمظهر الخارجي (ويتضح

أثر هذين العاملين في القطاع الخاص أكثر منه في العام) في الحصول على المهنة (هل ذلك ردة فعل من قبل النساء لإبراز أنهن «لم يستعملن أنوثتهن» للحصول على عمل، وأن كفاءتهن هي التي تلعب الدور الأساسي في توظيفهن؟)، بينما تظهر معطيات أخرى أن أكثر من ثلث الرجال يُقرّون بأن كونهم رجالاً قد ساهم في حصولهم على المهنة، مما يدعم مقولتنا حول وجود بعض المهن المخصصة للرجال في السوق اللبناني.

وبالنسبة إلى تأثير العمر، فإنه يبدو متوسطاً برأي الخريجات، ويعود ذلك بالأحرى إلى كون أغلبيتهن من الشباب دون الثلاثين من العمر، مما يشجع سوق العمل على توظيفهن.

وتبرز العلاقات الشخصية (خاصةً لدى خريجات تربية- هندسة داخلية- إعلام وعلوم إقتصادية وإدارية وحقوق، والعاملات في قطاع التجارة والخدمات، وفي الفئة الميسورة)، وإسم الجامعة (وبشكل خاص لدى خريجات الجامعة الأميركية، وجامعة القديس يوسف و«الجامعات الأخرى»، ولدى خريجات العلوم البحتة والمعلوماتية و العلوم الصحية، والعاملات في الفئة الميسورة) كعاملين ذات تأثير مرتفع بالنسبة إلى حوالي ٣٠٪ من الخريجات، أي أن نوعية الإعداد وطبيعة الكفاءات المكتسبة والعلامات (التي يعتبر تأثيرها متوسطاً) ليست المعايير الأساسية المعتمدة من قبل سوق العمل في التوظيف، وأن العلاقات الإنسانية غير الشكلية والمرجعية الاجتماعية-العلمية للخريجة تساهم أيضاً في اندماجها الاجتماعي- المهني. كما أن حوالي نصف الخريجات يعتبرن أن للمظهر الخارجي تأثيراً متوسطاً وما فوق، ولا يخفى ما لشكل طالب العمل من أهمية في المجتمعات المعاصرة عموماً، وفي المجتمع اللبناني خصوصاً، فكيف إذا كان طالب العمل امرأة؟

بحسب الخريجين والخريجات على حد سواء، لا تأثير فعلي للطائفة في الحصول على المهنة، حتى أن حوالي ٤٠٪ منهم يعتبرون أن لا تأثير على الإطلاق. ثم أن أكثر من نصف الخريجات يصرحن بأن تأثير مركز العائلة الاجتماعي متدنٍ أو غير قائم (غير أن أعلى نسب ممن يبرزن دور هذا المتغير هن الخريجات بنات الفئات الميسورة). وإذا ما عدنا إلى المعطيات أعلاه، نكتشف أن نفس الخريجين قد أكدوا أن للعلاقات الشخصية دور أساسي في الحصول على المهنة، ومن المعروف في لبنان أن العلاقات الشخصية تتأثر بعاملين أساسيين ألا وهما مركز العائلة الاجتماعي-الاقتصادي والطائفة. إن تعبير «طائفة» يثير بحد ذاته حساسية اللبناني،

فيحاول هذا الأخير أن ينكره من خلال تفاديه في أحاديثه أو، كما ورد هنا، من خلال إنكار تأثيره المباشر على الحياة الاجتماعية-الاقتصادية (وقد اعتبر أكثر من ربع الخريجين أنهم غير معنيين بهذا الموضوع)، وهذا الأمر ينطبق على الخريجين أياً كان جنسهم.

٥) الأوضاع المهنية للخريجات:

* فيما ٧٩٪ من أمهاتهن لا يعملن، كان ٨٣٪ من الخريجات يعملن في تاريخ ملء الاستمارة (٦٦ خريجة من أصل ٣٩٩ لا يعملن، بينهن ٥٣ خريجة متزوجة (أي ٨٠٪)، علماً بأن هناك ١٩٦ خريجة متزوجة)، مما يعكس التطور اللافت الحاصل في السنوات الأخيرة لجهة انخراط الخريجات اللبنايات ضمن سوق العمل نسبةً إلى جيل أمهاتهن.

* تعمل ٤١٪ من الخريجات في مجال التعليم حيث تشكل الخريجات ثلاثة أرباع العدد الإجمالي للخريجين العاملين في هذا القطاع، و٤٨٪ في مجالي التجارة والخدمات، و١١٪ في مجالي الصناعة والطباعة. وتتواجد أعلى نسب من المعلمات في القطاع الرسمي، ومن العاملات في قطاعي التجارة والخدمات في القطاع الخاص، بينما ينحصر قطاع الصناعة والطباعة ضمن القطاع الخاص.

وبالنظر إلى توزع الخريجات على القطاعات الاقتصادية وفقاً للاختصاصات، يتبين أن النسب الأعلى لغير العاملات تتركز في ميادين تربية-هندسة داخلية-إعلام، تليها ميادين العلوم الاقتصادية-الاجتماعية-الإدارية والحقوق، ثم الآداب والعلوم البحتة والمعلوماتية، فالعلوم الصحية والهندسة. أما في ما يختص بالعاملات، فإن خريجات الآداب ثم العلوم البحتة والمعلوماتية تتواجدن بأعلى نسب في قطاع التعليم، بينما تعمل أكثر من نصف خريجات ميادين تربية-هندسة داخلية-إعلام في التجارة والخدمات، وتفوقها فيه خريجات العلوم الاقتصادية-الاجتماعية-الإدارية-الحقوق والطب. وتنضم أعلى نسب من المهندسات إلى مجالي الطباعة والصناعة.

يعني ذلك أن أكثرية الخريجات العاملات في القطاع التعليمي هن من غير الاختصاصيات في التربية، وأنهن لم يتلقين أي إعداد تربوي أساسي، أي أن هذا الميدان المهني هو الأقل تمهناً في لبنان، بينما تستقطب التجارة والخدمات والصناعة والطباعة نسباً أعلى من الاختصاصيين. أما الخريجات اللواتي يمارسن مهناً تتقارب مع طبيعة إعدادهن الجامعي فهن بالأحرى خريجات العلوم الصحية فالمهندسات

فخريجات العلوم الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والحقوق، بينما تعاني خريجات الآداب والعلوم البحتة والمعلوماتية صعوبات في إيجاد وظائف ضمن مجال اختصاصهن.

تنطبق المعطيات أدناه على الخريجات العاملات في تاريخ ملء الاستمارة دون

سواهن:

*** توزيع نسب الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية-الاقتصادية في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء الاستمارة وبحسب الجنس**

| المجموع | متدربون | | مستخدمون وموظفون عاديون | | معلمون، ممرضون، ضباط صغار، محاسبون | | صغار التجار، أصحاب المهن المستقلة | | كادرات عليا، أرباب عمل، مهن حرة | | الجنس | |
|---------|---------|--------|-------------------------|--------|------------------------------------|--------|-----------------------------------|--------|---------------------------------|--------|-------|------|
| | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | | |
| | ٢٥٣ | %٨ | ٤ | %١٦ | ٤١ | %٣١ | ٧٨ | %٦ | ١٥ | %٤٥ | ١١٥ | ذكر |
| | ٣٣٣ | %٢ | ٥ | %٢٢ | ٧١ | %٥٣ | ١٧٦ | %١ | ٥ | %٢٢ | ٧٦ | أنثى |

امتداداً لما تبين ضمن تحليل المسار المهني للخريجات، تبرز من جديد الفروقات الحادة في توزيع الخريجين على الفئات الاجتماعية-الاقتصادية بحسب الجنس، إذ يتركز أكثر من نصف الخريجين في الطبقات الأكثر يسراً، بينما تتركز أكثر من ثلاثة أرباع الخريجات في الفئات الأقل يسراً وضمن الوظائف غير المستقلة، خاصةً في فئة المعلمين. ويدل هذا الوضع على تأنيث مهنة التعليم والمهن التي تتطلب الانصياع وتنفيذ الأوامر، وعلى احتلال الرجال المناصب القيادية ولمواقع أخذ القرار في البلاد، أي أن القيمة الزائدة التي تضيفها الشهادة على الخريجة لا تؤدي فعلياً إلى تطوير سلطتها الاجتماعية-الاقتصادية بشكل كبير، إلا بالنسبة إلى خريجات الاختصاصات «النبيلة» (والتي تلعب سلطة العائلة الاجتماعية دوراً ما في إيصالها إلى هذا الاختصاص وإلى هذه المكانة الاجتماعية)، بل أنها غالباً ما تقتصر على بلورة مستواها الثقافي وكفاءاتها الشخصية.

وبالنظر إلى جدول الحركة الاجتماعية بين جيل الآباء وجيل البنات الخريجات، يظهر جلياً ما لشهادة الإجازة أو ما يعادلها من أثر في خلق فرص عمل ضمن فئات صغار التجار وأصحاب المهن المستقلة، وخاصةً ضمن فئات المعلمين، والممرضين، والضباط صغار، والمحاسبين. بالفعل، أيّاً كانت الفئة الاجتماعية-الاقتصادية لمهنة

الأب، تتركز أعلى نسب من الخريجات ضمن الفئات آنفة الذكر، لدرجة أن أكثر من ربع بنات المزارعين والعمال قد أصبحن ضمن الفئة الميسورة (الكادرات العليا، أرباب العمل، المهن الحرة)، تليهن مباشرة بنات الفئة الميسورة. ثم أن بنات الكادرات العليا وأرباب العمل وأصحاب المهن الحرة والمستقلة يشكلن أكثر من ٧٠٪ من غير العاملات، وأكثر من ٦٠٪ من فئة الكادرات العليا وأرباب العمل وأصحاب المهن المستقلة، ومن فئة المستخدمين العاديين، وأكثر من نصف الكادرات الوسطى. كما تختفي طبقة العمال والمزارعين من مهن الخريجات.

ويعود ليظهر أثر الخلفية الاجتماعية للخريجة عبر توزيع الرواتب، إذ بينما تحظى أكثر من ٦٠٪ من بنات الفئة الميسورة على دخل يفوق ٥٥٠ دولاراً، تكون هذه حال ما يناهز ٤٠٪ من بنات أصحاب المهن المستقلة وكبار التجار، وثلاث بنات المهن المتوسطة والعمال والمزارعين، وربع بنات المستخدمين والموظفين العاديين، حتى أن راتب ١٥٠٠ دولاراً وما فوق لا تتقاضاه إلا ٣ خريجات من بنات الفئات الميسورة.

من جهة أخرى، تتركز أعلى نسب من الخريجات حاملات شهادة البكالوريا- قسم الرياضيات في الفئة الميسورة، بينما تتركز أعلى نسب من حاملات شهادتي العلوم الاختبارية والفلسفة في فئة المستخدمين والموظفين، مما يشير إلى إحدى خصائص الخريج الأكثر حظاً في الوصول إلى الفئة الميسورة ضمن نظام تربوي إصطفائي، ألا وهي حيازته على شهادة مرتبطة بالمهارات العلمية البحتة، والتي تهيبُ للانخراط في الاختصاصات المثمنة إجتماعياً.

* توزيع نسب الخريجين بحسب المنصب في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء الاستمارة وبحسب الجنس

| الجنس | رب عمل | | مدير | | رئيس قسم | | موظف عادي | |
|-------|--------|--------|-------|--------|----------|--------|-----------|--------|
| | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة |
| ذكر | ٤٦ | ٪١٨ | ٢٥ | ٪١٠ | ٤٩ | ٪٢٠ | ١٢٨ | ٪٥٢ |
| أنثى | ٢٧ | ٪٨ | ١٩ | ٪٦ | ٣٨ | ٪١٢ | ٢٤٤ | ٪٧٤ |

تثبت هذه المعطيات مقولتنا حول تولي الرجال للمناصب القيادية ($P=0.05$)، وحول اكتفاء النساء بالمناصب التي تؤمن لها استقراراً مهنيّاً معيّنّاً أكثر منه حريةً وصلاحيات في أخذ القرار وفي إدارة الموارد الإنسانية والمؤسسية.

* توزيع نسب الخريجين بحسب الراتب في المهنة الرئيسية في تاريخ
ملء الاستمارة وبحسب الجنس

| الجنس | \$٣٥٠ وأقل | -٣٥١ \$٥٥٠ | -٥٥١ ٪٩٠٠ | -٩٠١ \$١٥٠٠ | \$١٥٠١ وأكثر | المجموع |
|-------|---------------|---------------|--------------|----------------|-----------------|---------|
| ذكر | ٪٦ | ٪٢١ | ٪٣٧ | ٪٢٦ | ٪١١ | ٪١٠٠ |
| أنثى | ٪١٩ | ٪٤٠ | ٪٣١ | ٪١٠ | ٪١ | ٪١٠٠ |

يظهر بوضوح ($X^2 = 36, P = 0.05$)، تفوق نسب الخريجين على نسب الخريجات في فئات الدخل فوق ٩٠٠ دولاراً، وفي تلك دون ٥٥٠ دولاراً، حيث تتركز ٥٩٪ من الخريجات. ويشكل الراتب الوسيط للخريجات ٥٨٥,٧٠ دولاراً، أي أن نصف الخريجات يتقاضين دون هذا الراتب، علماً بأن الراتب القانوني للمجازرات يناهز هذا المبلغ. وعليه، فإن أثر شهادة الإجازة وما يعادلها على الوضع الاقتصادي للخريج يبقى محكوماً بحدود عليا تجعل هذا الأخير يراوح لفترات طويلة بعد التخرج ضمن الفئات الوسطى وما دون، باستثناء أصحاب المهن الحرة، كما أن هذا الأثر أقل فعالية بشكل ملحوظ بالنسبة للخريجات. بالفعل، يمكن تبين إجحاف ملحوظ على صعيد راتب الخريجات بالنسبة لزملائهن الذين حازوا نفس إعدادهن الجامعي، مما يدفع بقسم منهن إلى عدم مزاولة مهنة في حال وجود مصادر عيش أخرى (أهل، زوج)، أو إلى متابعة دراسات عليا بهدف التمايز عن زملائهن المجازرين، أو إلى التكيف مع أوضاعهن والقناعة بها.

ومن الواضح أن التمكن من اللغة الإنكليزية يزيد من فرص تبوأ منصب رئيس قسم وما فوق، ومن فرص الحصول على راتب يفوق ٥٥٠ دولاراً، حيث إن أكثر من ٦٠٪ من الخريجات اللواتي يتمتعن بهذا المؤهل تفوق رواتبهن هذا المبلغ، بينما لا ينطبق هذا الوضع إلا على ٤٠٪ من الخريجات اللواتي يتقن الإنكليزية بشكل جيد، وعلى ثلث اللواتي يتقنها بشكل متوسط وما دون، بينما يتضاءل أثر مستوى إتقان اللغة الفرنسية على هذه الأصعدة.

* يؤمن أكثر من نصف إجمالي الخريجين دوماً أسبوعياً يتراوح بين ٢١ و ٤٠ ساعة أسبوعياً (مع تفوق لنسب النساء في هذه الفئة، وفي الفئات الدنيا)، وتعمل ٧٩٪ من الخريجات موظفات دائمات، بينما الباقيات هن موظفات متعاقدات لا يستفيدون بالضرورة من تقديرات صحية واجتماعية. ومقارنةً بمعدل الرواتب التي يتقاضاها الخريجون بشكل عام، والخريجات بشكل خاص، يمكن الاعتبار أن سوق

العمل يحترم بالإجمال مقتضيات القانون اللبناني لجهة الدوام بالنسبة لحاملي شهادة الإجازة وما يعادلها، إلا أنه يعتمد معايير خاصة بأرباب العمل لجهة تحديد الراتب وتطوره، مع التزام نسبي بالحد الأدنى المفروض.

* تعمل أكثر من ثلاثة أرباع الخريجات في القطاع الخاص، مما يعكس أهمية هذا القطاع في خلق فرص عمل لحاملي الشهادات، ودوره الأساسي في تشغيل الدورة الاقتصادية. ويمكن أن تعود هذه الظاهرة إلى قرار وقف التوظيف في القطاع الرسمي منذ بضعة سنوات، أو إلى اعتبار الشباب اللبناني أن العمل في القطاع الرسمي يحد من فرص تطوير المهارات الذاتية والتقدم المهني. ومن اللافت أن ٩٠,٨٪ من خريجات الجامعات الخاصة يعملن في القطاع الخاص، مقابل ٧٠٪ من خريجات الجامعة اللبنانية، علماً بأن ٨٥٪ من خريجات الجامعات الخاصة كن قد تابعن دراستهن في السنة الثانوية الأخيرة ضمن المدارس الخاصة، بينما تأتي ٦١٪ من خريجات الجامعة اللبنانية من القطاع الرسمي.

* إن نصف الخريجات، وبالمقابل ثلث الخريجين، تبعد مسافة عملهم عن منزلهم ٤ كم وما دون، بينما تتركز أعلى النسب بين الجنسين في مسافة ١,٤-١٠ كم. ومن اللافت أن أعداد الخريجين والخريجات تتقارب بالنسبة للمسافات التي تفوق ١٠ كم، مما يمكن تفسيره بكون العديد من الخريجات يعملن في قطاع التربية، حيث من الصعب اختيار مكان المؤسسة.

* يمارس ٨٪ من مجمل الخريجين مهنة أخرى، ويتوزعون بالتكافؤ بين رجال ونساء، ($X^2 = 11,5$, $P = 0,05$)، وتتركز أعلى النسب بينهم في اختصاصات الإعلام والهندسة، وتصنف هذه المهن الأخرى إجمالاً ضمن فئات إجتماعية-اقتصادية تعادل أو تفوق فئة المهنة الرئيسية.

* توزيع نسب الخريجين بحسب مجال عمل المؤسسة وبحسب الجنس

| الجنس | صناعة وطباعة | تجارة وخدمات | تربية | لا جواب | المجموع |
|---------|--------------|--------------|-------|---------|---------|
| ذكر | ٢٢٪ | ٥٧٪ | ٢٠٪ | ٠٪ | ١٠٠٪ |
| أنثى | ٩٪ | ٣٩٪ | ٣٤٪ | ١٧٪ | ١٠٠٪ |
| المجموع | ١٤٪ | ٤٦٪ | ٢٨٪ | ١١٪ | ١٠٠٪ |

من اللافت للنظر أن حوالي ثلاثة أرباع العاملين في مجال التربية ضمن

مجتمع الدراسة هم من النساء، وأن أكثر من ٦٠٪ من العاملين في مجال الصناعة والطباعة هم من الرجال، مما يعكس تأنيثاً كبيراً ضمن المهن التربوية، وتوجه الشباب أكثر من النساء نحو المهن الصناعية. ويعمل أكبر عدد وأهم نسبة من الخريجين والخريجات في قطاع التجارة والخدمات. فهل تعزى هذه الظاهرة 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؟

توزيع نسب الخريجين بحسب عدد الموظفين في المؤسسة وبحسب

الجنس

| الجنس | ٥ وأقل | ٦-٢٠ | ٢١-٥٠ | ٥١-١٠٠ | ١٠١-٥٠٠ | أكثر من ٥٠٠ | المجموع |
|-------|--------|------|-------|--------|---------|-------------|---------|
| ذكر | ٢٤٪ | ١٦٪ | ٢٧٪ | ١٣٪ | ١٤,٥٪ | ٥,٥٪ | ١٠٠٪ |
| أنثى | ١٤٪ | ١٩٪ | ٢٩٪ | ١٣٪ | ٢١٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |

يتضح من هذه الجداول أن الخريجات والعاملين والذين أجابوا يتوزعون بشكل متكافئ ($X^2=9,7$, $P=0.05$)، بين مختلف أحجام المؤسسات ما عدا تلك التي يقل حجمها عن خمس 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؟

* إن أكثر من ربع الخريجين والخريجات العاملين يتابعون دورات تدريبية في مجال عملهم، وتقتصر المدة الإجمالية لهذه الدورات على ٢٠ ساعة لدى ١٥٪ منهم، بينما تتعدى ٥٠ ساعة لدى حوالي نصفهم. هناك فروقات في هذا المجال لصالح الخريجين ($X^2=1$, $P=0.05$)، والمقلق أن حوالي ثلاثة أرباع الخريجين والخريجات لم يتابعوا أية دورة، مما يعكس عدم مواكبة عدد من المؤسسات لمقتضيات التطور.

* أما بالنسبة إلى استخدام الكمبيوتر في العمل، فإنه من أصل ٣٥١ خريجة

أجبن على هذا السؤال، تستعمل نصفهن الكمبيوتر في مجال عملهن، وذلك لأغراض تأتي في رأسها الطباعة والبرمجة معاً (حوالي نصف المستخدمات)، تليها البرمجة، ونجد في ذيل اللائحة الإنترنت. من هنا، يمكن الجزم أن الكمبيوتر لم يعد يعتبر مجرد بديل لآلة الطباعة (٧٪ فقط يستعملنه للطباعة فقط)، وأن استخداماته أصبحت مهنية وظيفية مرتبطة بميدان العمل، وأنه يستعمل بشكل متزايد وسيلة للاتصال وللإنتاج المعلوماتي، إلا أنه ليس ذا مردود فعلي لجهة التدريب أثناء الخدمة والتطوير الذاتي المستمر للموظفة من خلال شبكات التدريب عن بعد والانترنت.

٦) ممارسة مهنة أخرى بحسب الجنس:

توزع نسب الخريجين بحسب نوع المهنة الأخرى وبحسب الجنس

| الجنس | مهن حرة | كادرات عليا | صغار التجار | أصحاب مهن مستقلة | كادرات وسطى | مستخدمون وموظفون | عمال | المجموع |
|-------|---------|-------------|-------------|------------------|-------------|------------------|------|---------|
| ذكر | ٩٪ | ٣٪ | ١٦٪ | ١٩٪ | ٢٥٪ | ٢٥٪ | ٣٪ | ١٠٠٪ |
| أنثى | ٠٪ | ٦٪ | ٠٪ | ٥٩٪ | ٢٤٪ | ١٢٪ | ٠٪ | ١٠٠٪ |

تمارس ٤٪ من الخريجات مهنة أخرى، مقابل ١٢,٥٪ من الخريجين، وتتركز مهن النساء ضمن فئة أصحاب المهن المستقلة والكادرات الوسطى والموظفين العاديين، بينما تتواجد نسب أعلى من الرجال في الفئات الميسورة. ويعني ذلك أن الخريج، عندما يمارس مهنة أخرى، يختارها ضمن فئة مساوية أو أعلى من الفئة التي تنتمي إليها مهنته الرئيسية.

٧) الطموحات المهنية بحسب الجنس:

توزع نسب الخريجين بحسب طموحاتهم المهنية

| الجنس | المهنة ذاتها في مؤسسة أخرى | الترقي في المؤسسة والمهنة | مهنة أخرى في المؤسسة ذاتها | المهنة ذاتها مستقلاً | تغيير المهنة والمؤسسة | لا جواب | المجموع |
|-------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|---------|---------|
| ذكر | ٨٪ | ٥٨٪ | ٠٪ | ٢١٪ | ٩,٥٪ | ٣,٥٪ | ١٠٠٪ |
| أنثى | ١٥٪ | ٥٨,٥٪ | ٣٪ | ١٢٪ | ١١,٥٪ | ٠٪ | ١٠٠٪ |

تتقارب نسب الخريجين والخريجات الذين يطمحون إلى الترقى في المؤسسة والمهنة ذاتها (وهي أعلى النسب)، والذين يرغبون في تغيير المهنة والمؤسسة، بينما تطمح نسب وأعداد أكبر من الرجال في ممارسة المهنة ذاتها مستقلين، وتتمنى نسب أكبر من النساء ممارسة المهنة نفسها في مؤسسة أخرى. إن الخريجات يبدن إذاً قدرًا أقل من الرضى عن ظروف عملهن ضمن المؤسسة الحالية، ويطمحن إلى الانتقال إلى مؤسسة أخرى مع أو بدون تغيير المهنة.

وبالنسبة إلى توزع الطموحات المهنية للخريجات وفقاً لاختصاصهن، فإن المهندسات هن أكثر من يطمحن إلى ممارسة المهنة نفسها ولكن مستقلات (٥٠٪ منهن)، وإلى تغيير المهنة والمؤسسة (٢٥٪)، مما يعكس عدم توافق بين طموحات المهندسة المهنية وظروف عملها لجهة الاستقلالية وطبيعة العمل، بينما يختلف الوضع عند زملائهن الذين يركز أكثر من ثلثهم على الترقى في المؤسسة ذاتها وفي المهنة نفسها. تسمح إذاً هذه المعطيات بتأكيد وجود تمييز جنسي ضمن سوق العمل في طبيعة نوعية الظروف المهنية المتاحة لمهندسي الميكانيك والمهندسين المدنيين. كما أن أكثر من ١٥٪ من خريجات الحقوق والعلوم الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والعلوم البحتة والمعلوماتية يطمحن إلى تغيير المهنة والمؤسسة، بينما تطمح أكثر من ربع خريجات العلوم الصحية إلى ممارسة نفس المهنة ولكن مستقلة، أي إلى مكانة إجتماعية-اقتصادية أفضل، وأكثر من ربع خريجات الآداب إلى تغيير المؤسسة، أي إلى تحسين نوعية ظروف العمل. أما خريجات التربية والإعلام والهندسة الداخلية فهن اللواتي يتمنين، بأعلى نسب (٧١٪)، الترقى في المؤسسة ذاتها وفي المهنة نفسها، أي يتقن إلى مردود إقتصادي أفضل.

كما يبدو أن أكثر من ٤٠٪ الخريجات كن يرغبن في ممارسة مهنة أخرى قبل الانخراط في مهنتهن الحالية، مما يبرر جزئياً طموح ١٤,٥٪ السابق بتغيير المهنة، وتبرز هذه الرغبة لدى أكثر من نصف خريجات الحقوق والعلوم الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والعلوم البحتة والمعلوماتية.

٨) الأمور التي تتمنى الخريجة لو كانت متوافرة في إعدادها الجامعي ليتلاءم أكثر مع متطلبات مهنتها: «ما هي الأمور التي تتمنى لو كانت متوافرة في إعدادك الجامعي؟»:

تصنيف الإجابات وفقاً لتكرارها من قبل الخريجات

| التكرار | رتبة الإجابة (من الأكثر إلى الأقل تكراراً) | |
|-----------|--|--|
| ٢٥١ خريجة | الأولى | تعديل محتوى الإعداد |
| ١١١ خريجة | الثانية | التنسيق مع سوق العمل |
| ٢٨ خريجة | الثالثة | تأمين الوسائل المادية |
| ١٠ خريجات | الرابعة | تحسين كفاءة المعلمين |
| ١٠ خريجات | الرابعة | تطوير وتنظيم الإدارة |
| ٤ خريجات | الخامسة | تحسين الظروف الاجتماعية المحيطة بالدراسة |

جُلّ ما تركّز عليه الخريجات لتحسين ملاءمة الإعداد الجامعي مع المهنة الحالية هو تعديل محتويات الإعداد من جهة، والتنسيق بين الجامعة وسوق العمل من جهة أخرى، أما باقي الاقتراحات فتبدو ثانوية. نستشف من ذلك أن المشكلة الأساسية التي تحول دون المساهمة الفعالة للإعداد الجامعي في تأمين نوعية جيدة من الظروف المهنية للخريجات تكمن، برأي الخريجات، في عدم التحديث المستمر لمناهج الإعداد الجامعي بما يتوافق مع حاجات سوق العمل، وفي قلة التعاون بين المؤسسة الجامعية والمؤسسات الاقتصادية. وعليه، ومع قلة مصداقية الإعداد بحد ذاته بالنسبة إلى سوق العمل، فمن الطبيعي أن تلعب عوامل أخرى غيره (العلاقات الشخصية، الخبرة السابقة، مركز العائلة الاجتماعي-الاقتصادي...) دوراً فاعلاً في توظيف الخريج وفي ترقيه المهني.

٩) الرضى عن الظروف المهنية بحسب الجنس

توزع النسب المئوية للخريجات بحسب مستوى الرضى عن مختلف

الظروف المهنية

| المجموع | غير معنى | مستوى مرتفع | مستوى متوسط | مستوى متدن | لا رضا البتة | مستوى الرضا الظروف المهنية |
|---------|----------|-------------|-------------|------------|--------------|----------------------------|
| ١٠٠ | ٠,٣ | ٤٣,٥ | ٤٦,٧ | ٧,٨ | ١,٧ | نوع العمل |
| ١٠٠ | ٢ | ٣٩ | ٤٦,٥ | ٩,٢ | ٣,٢ | المنصب |
| ١٠٠ | ١,٧ | ٣٨,٣ | ٤٤,٩ | ٩,٩ | ٥,٢ | عدد ساعات العمل الأسبوعية |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|-----|
| التقديمات التي توفرها المؤسسة | ١٢ | ١٠,٨ | ٤٣ | ٢٥,١ | ٩,١ | ١٠٠ |
| الدخل | ٧,٨ | ١٩,٢ | ٥٣,٢ | ١٥,١ | ٤,٧ | ١٠٠ |
| فرص الترقى | ١٣,٨ | ١٢ | ٣٨,٤ | ٢١,٧ | ١٤,٧ | ١٠٠ |
| العدالة بين الجنسين | ٥,٥ | ٣,٢ | ١٩,١ | ٥٥,٥ | ١٦,٨ | ١٠٠ |
| تقدير المؤسسة للجهود الفردية | ٣,٥ | ١٠,٣ | ٣٨,١ | ٣٨,٧ | ٩,٤ | ١٠٠ |
| المركز الاجتماعي الذي يؤمنه لها عملها | ٢,٦ | ٦,١ | ٣٥,٤ | ٥٣,٦ | ٢,٣ | ١٠٠ |
| حريتها في العمل | ٢,٩ | ٥,٥ | ٣٧,٣ | ٥٣,٥ | ٠,٩ | ١٠٠ |
| مستوى تجهيزات المؤسسة | ١,٤ | ٩,٦ | ٣٨,٤ | ٣٧,٤ | ٣,٢ | ١٠٠ |
| صورة المؤسسة في السوق الاقتصادية | ٢,٤ | ٨ | ٤١,٦ | ٣٧,٨ | ١٠,٣ | ١٠٠ |

تعبّر أكثر من نصف الخريجات عن رضاهن المرتفع بدرجة أولى عن العدالة بين الجنسين في المؤسسة التي يعملن فيها، بدرجة ثانية عن المركز الاجتماعي الذي يؤمنه لهن عملهن، وبدرجة ثالثة عن حريتهن في العمل، أي أنهن يعتبرن أن عملهن يؤمن لهن ظروفًا نفسية واجتماعية ملائمة، ويساعدهن على تنمية ذواتهن كأفراد ذوي هوية ومرتبّة إجتماعية خاصة. كما أن حوالي ٩٠٪ من الخريجات يبدن مستويات رضا متوسطة ومرتبعة لجهة نوع العمل، و٨٠٪ لجهة المنصب وعدد ساعات العمل الأسبوعية وصورة المؤسسة الاقتصادية وحريتهن في العمل، بمعنى أن الخريجة ترى أن عملها يساهم في تحقيق طموحاتها المهنية من خلال تزويدها صلاحيات وحرية نسبية، ومن خلال تأمين مرجعية مؤسسية تنتمي إليها، ومن خلال دوام يتلاءم مع التزاماتها الاجتماعية الأخرى.

إلا أن المزيد من التدقيق في توزع الإجابات يكشف لنا عدم الرضا و مستويات رضا متدنية لدى حوالي ربع الخريجات في ما يتعلق بدخلهن، وبفرصهن في الترقى، وبالتقديمات التي توفرها المؤسسة، كما أن حوالي ١٤٪ راضيات بمستوى متدنٍ عن تقدير المؤسسة للجهود الفردية. يعني ذلك أن جزءاً من الخريجات يظهرن تحفظات لجهة المردود الاقتصادي والمعيشي للمهنة. ففي حين تلعب هذه الأخيرة دوراً فاعلاً في تحقيق ذواتهن وفي إعطائهن مكانة إجتماعية وكفاية نفسية ما، تبقى

مقصرة في ما يتعلق بسد حاجاتهن المادية وفي رعايتهن الاقتصادية، وفي تحفيزهن مالياً على التقدم. وتعود هذه الظاهرة نسبياً إلى كون شهادة الإجازة أو ما يعادلها تؤمن مردوداً إقتصادياً محدداً من قبل القانون اللبناني (حوالي ٥٤٠ دولاراً أميركياً) وهو مبلغ يكاد لا يغطي المصاريف اليومية لأي مواطن لبناني، وأن الدولة لا تفرض رقابة حازمة على تطبيق قوانين الرعاية الصحية والاجتماعية في سوق العمل، كما أنه لا يجب أن نغفل أن ٢١٪ من الخريجات متعاقبات.

وترضى العاملات ضمن الفئات الميسورة وفي القطاع الخاص بمستوى مرتفع من المقومات المعنوية والاجتماعية للمهنة أكثر من العاملات في الفئات الأخرى، وترضى خريجات ميادين تربية- هندسة داخلية- إعلام وهندسة وآداب، وخريجات الجامعة اللبنانية-الأميركية وفئة «الجامعات الأخرى» والعاملات في القطاع الخاص عن نوع العمل بمستويات أعلى من باقي الخريجات. وتصرح خريجات الجامعة اللبنانية-الأميركية والعاملات في القطاع الخاص عن مستويات أعلى من الرضا عن فرص الترقى من باقي الخريجات.

١٠) التقدير العام لمستوى الملاءمة بحسب الجنس

توزع النسب المئوية للخريجين بحسب اعتبار مستوى المهنة مع الإعداد

الجامعي وبحسب الجنس

| الجنس | نفس المستوى | أدنى | أعلى | المجموع |
|-------|-------------|------|------|---------|
| ذكر | ٪٦٩ | ٪٢٢ | ٪٩ | ٪١٠٠ |
| أنثى | ٪٦٤ | ٪٢٨ | ٪٨ | ٪١٠٠ |

تتفوق بوضوح نسب الخريجين على نسب الخريجات الذين يعتبرون أن المهنة من نفس مستوى الإعداد الجامعي، وبتباين أقل بين الذين يرون أن مستوى المهنة أعلى من مستوى هذا الأخير. من جهة أخرى، يعتبر أكثر من خمس الرجال وحوالي ربع النساء أن مستوى المهنة أدنى من مستوى الإعداد. وعليه، نستنتج أن طبيعة المهن التي يتم توظيف النساء لا تراعي بشكل كافٍ طبيعة الإعداد الجامعي الذي تتلقينه، بمعنى آخر فإن هناك توافق أهم بين مهن الرجال ومستوى الإعداد الجامعي، منه بين مهن النساء ومستوى الإعداد الجامعي، وخاصةً لدى خريجي العلوم البحتة والطبيعية والاقتصادية والاجتماعية والحقوق والآداب حيث تعتبر حوالي ٣٠٪ من الخريجات أن مهنتهن أدنى من مستوى إعدادهن الجامعي.

توزع النسب المئوية للخريجين بحسب مدى توافق الإعداد الجامعي مع ممارسة المهنة الحالية وبحسب الجنس (أفقياً)

| المجموع | غير معني | توافق مرتفع | توافق متوسط | توافق متدن | لا توافق البتة | |
|---------|----------|-------------|-------------|------------|----------------|------|
| ٪١٠٠ | ٪٣ | ٪٤٩ | ٪٣٩ | ٪٧ | ٪٣ | ذكر |
| ٪١٠٠ | ٪٢ | ٪٤٣ | ٪٤٣ | ٪٥ | ٪٧ | أنثى |

إن نسباً أعلى من الخريجات منه من الخريجين ترى أنه لا توافق أبداً بين الإعداد الجامعي والمهنة الحالية، بينما اعتبرت نسب أكبر من الخريجين أن هذا التوافق كلي، مما يدعم ما ورد سابقاً في التحليل حول التوافق الأوضح بين الإعداد الجامعي ومهن الرجال. وتظهر أعلى نسب من مستويات التوافق لدى خريجات الجامعة اللبنانية-الأميركية و«الجامعات الأخرى» فالجامعة الأميركية، ولدى خريجات العلوم الصحية والعلوم الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والحقوق، ثم خريجات تربية- هندسة داخلية- إعلام، ولدى العاملات في قطاعات الخدمات والتجارة والصناعة والطباعة، ولدى العاملات في فئة أرباب العمل- الكادرات العليا- المهن الحرة- أصحاب المهن المستقلة.

(١) التقدير لمدى الاستفادة من مختلف مقومات الإعداد الجامعي في ممارسة المهنة الحالية:

توزع النسب المئوية للخريجات بحسب تقديرهن لمدى الاستفادة من مختلف مقومات الإعداد الجامعي في ممارسة مهنتهن الحالية

| المجموع | غير معني | مستوى مرتفع | مستوى متوسط | مستوى متدن | لا استفادة البتة | مدى الاستفادة مقومات الإعداد الجامعي |
|---------|----------|-------------|-------------|------------|------------------|---|
| ١٠٠ | ٢,٩ | ٢٨,٥ | ٥٣,٦ | ٩,٢ | ٥,٨ | المواد النظرية |
| ١٠٠ | ١٤,٥ | ١٨ | ٣٥,١ | ١٨,٩ | ١٣,٦ | المواد التطبيقية/المختبرية |
| ١٠٠ | ١٦,٣ | ١٤,٨ | ٣٣,١ | ١٦,٦ | ١٩,٢ | التدريب الميداني |
| ١٠٠ | ١٩,٦ | ١٤,٨ | ٣٠,٩ | ١٨,٤ | ١٦,٣ | المهارات التقنية المكتسبة في الجامعة |
| ١٠٠ | ٥,٨ | ٣٢,٤ | ٤٦,٢ | ٩,٢ | ٦,٤ | مدة الدراسة الجامعية |
| ١٠٠ | ٤,٩ | ٤٨,٨ | ٢٧,٥ | ١٠,٤ | ٨,٤ | اللغة الأجنبية |
| ١٠٠ | ١٢ | ٢٦,٢ | ٤٢,٣ | ١١,١ | ٨,٥ | مساهمة الإعداد الجامعي في التأقلم مع التقنيات والمعطيات الحديثة |

من المقلق بمكان أن يصرّح حوالي ثلث الخريجات بأنهن لم يستفدن أبداً أو بأنهن استفدن بمستويات متدنية من التدريب الميداني، ومن المهارات التقنية المكتسبة في الجامعة، ومن المواد التطبيقية من أجل ممارسة مهنتهن الحالية. وتدل هذه المعطيات على تباين واضح بين نوعية المهارات العملية والمواد التطبيقية المدرّسة في الجامعات اللبنانية من جهة، والمتطلبات التقنية والميدانية لسوق العمل من جهة أخرى. كما أننا نتبين منها أن التدريب الميداني الفعلي للخريج يتم في سوق العمل، وأن المواد النظرية والمهارات الحياتية العامة التي يكون قد اكتسبها في الجامعة تشكل خلفية ضرورية لنجاح هذا التدريب أثناء الخدمة. وتدل أكثر من نصف الخريجات بأن مستوى استفادتهن من اللغة الأجنبية مرتفعة، وأكثر من ربعهن بأن استفادتهن من المواد النظرية، ومن مدة الدراسة (التي تتيح بناء المهارات الاجتماعية)، ومن مساهمة الإعداد الجامعي في التأقلم مع التقنيات والمعطيات الحديثة مرتفعة، مما يدعم مقولتنا السابقة.

ويلاحظ أن أعلى النسب قد تركزت في المستويات المتوسطة أياً كان قطاع العمل والفئة الاجتماعية-الاقتصادية للمهنة والجامعة وميدان الاختصاص، باستثناء حالة واحدة حيث تصرّح ٦٢,٨٪ من خريجات الجامعة الأميركية بأن إعدادهن الجامعي يساهم بشكل مرتفع في مساعدتهن على التأقلم مع التقنيات والمعطيات الحديثة.

ثم أن الرجال يصرّحون، بنسب أهم من النساء، عن استفادتهن من المواد التطبيقية التي درسوها في الجامعة في ممارسة مهنتهم الحالية، فهل يعني ذلك أن المهن التي تمارسها النساء تستدعي الاستعانة بالمكتسبات العملية أقل مما تستدعيه مهن الرجال؟ كما أنه يبدو أن الخريجين قد استفادوا بنسب أعلى من الخريجات من التدريب الميداني ومن المهارات التقنية خلال الدراسة الجامعية، مما يمكن أن يفسر بطريقتين: إما أن الخريجات لم يتابعن، ضمن الاختصاصات ذات الطابع الأنثوي خاصةً، ما يكفي من التدريب الميداني كي يتمكنّ من الاستفادة منه، وإما أن طبيعة مهنهنّ لا تتطلب الاستعانة كثيراً بمكتسبات التدريب الميداني.

خلاصة:

تقودنا إذاً مقارنة هذه المعطيات من زوايا إجتماعية واقتصادية وتربوية إلى الخلاصات التالية:

* يمكن الحديث عن عدالة ما بين الجنسين في النسب الإجمالية لخريجي التعليم الجامعي الذي يُفضي إلى درجة جامعية أولى، إلا أن التباين يظهر في توزيع الخريجات وفقاً للاختصاصات، واللواتي يتركزن أكثر من الخريجين في الاختصاصات التربوية والإعلامية والأدبية، ويفسحن المجال واسعاً للرجال في الهندسة (ما عدا الهندسة الداخلية) والعلوم الطبيعية والبحث والمعلوماتية. كما أن النشاطات الاقتصادية للخريجات تتركز ضمن قطاع الخدمات والتربية، وتراجع بوضوح في القطاعات «الذكورية» كالصناعة، وتنسجم هذه الأرقام إلى حد كبير مع التوزيع العام للقوى العاملة النسائية عام ١٩٩٦، حيث بلغت ٧٦,٦٪ ضمن قطاع الخدمات^(٢)، فهل يعني ذلك أن مساهمة الشهادة تقتصر على تمكين المرأة من الترقى المهني ضمن نفس القطاعات الإنتاجية، دون أن تؤهلها لمزاحمة الرجل في «قطاعاته»؟ ثم أن مهن ثلاثة أرباع الخريجات تتواجد ضمن الطبقات الوسطى وطبقة الموظفين العاديين، بينما يتواجد أكثر من نصف الخريجين في الطبقات الميسورة، ويسطع التفاوت في الرواتب لصالح الخريجين، وهذه أدلة أخرى على عجز المؤهلات العلمية للخريجة عن تحدي المسلمات والتصورات الاجتماعية التقليدية حول حقوق المرأة المهنية.

غير أن هذا التصنيف المهني لا يمنع الخريجات من التعبير عن رضاهن لجهة المردود المعنوي والاجتماعي الذي توفره لهن مهنتهن، بالرغم من تحفظاتهن لجهة المردود الاقتصادي. وتبرر عالمة الاجتماع الفرنسية دورو-بيلا هذه الظاهرة، بحيث تعتبر أن الشهادة «تتمتع، بالإضافة إلى جدواها الاقتصادية البحثية، بقيمة على صعيد مختلف «الأسواق» الرمزية مثل الزواج والحياة الاجتماعية اليومية. اليوم كما في الأمس، يمكن الشهادة أن تكون ذات مردود على صعيد المكانة الاجتماعية، العلاقات، الارتباطات، علماً بأن القيمة الإسمية للشهادة هي التي تهتم، على اعتبار أنها تعكس قيمة الخريج»^(٣).

* يساهم الحصول على شهادة الإجازة أو ما يعادلها في تأمين فرص عمل لحوالي خمس الخريجات في السنة الأولى بعد التخرج، ويتضاءل أثره سنة بعد سنة، إذ تضعف القيمة الزائدة التي يضيفها الإعداد على مهارات الخريجة مع مرور الزمن،

(٢) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التقرير الوطني للتنمية البشرية في لبنان، بيروت، ١٩٩٩، ص ٧٣.

(٣) Marie Duru-Bellat, Agnès van Zanten, *Sociologie de l'école*, Coll. U., Paris, Armand Colin

1999, p. 66.

أي أن هذه الشهادة تبقى «فاعلة» على الصعيد الاقتصادي لمدة محدودة من الزمن تناهز الخمس سنوات. إلا أن الوضع المهني لخمس الخريجات لا يبدو مستقراً نظراً لكونهن متعاقدات، كما أن ٥٩٪ منهن يتقاضين ما ينص عليه القانون اللبناني وما دون.

نستشف من ذلك أن الشهادة، إذ تؤمن فرص عمل مقبولة نوعياً، تبقى الأوضاع المهنية لقسم مهم من الخريجات غير مستقر أو ضمن ما يمكن تسميته بالبطالة المستترة ذات المفاعيل الخطيرة على الوضع النفسي والمعيشي للخريجة. ويحدد تقرير الأمم المتحدة هذا النوع من البطالة على أنه «عدم الاستخدام الأمثل لمهارات الفرد وقدراته في مجال عمله، إنخفاض الإنتاجية الحدية للفرد في العمل الذي يؤديه، عدم حصوله على عائد من عمله يسمح بإشباع حاجاته الأساسية»^(٤)، وتنطبق هذه التعريفات على ما تم استخلاصه حول نقص الملاءمة بين المهارات المكتسبة والمهنة المزاوله، وحول عدم كفاية رواتب قسم مهم من الخريجات وعدم رضاهن عنها وعن تقدير المؤسسة لجهودهن الفردية.

* ينوّع حصول الفتاة على شهادة من الإمكانيات المهنية المتاحة لها، حيث يتسنى لخريجات نفس الاختصاص ممارسة عدة أنواع من المهن وفقاً لحاجات سوق العمل، بينما يتبين في الدراسة المذكورة أعلاه أن السبب الأساسي الذي يحدد اختيار المرأة ذات المستوى التعليمي المتوسط وما دون لعملها هو أن هذا الأخير «هو الإمكانية الوحيدة المتاحة». كما أن الإعداد الجامعي يضاعف بفعالية فرص تموضع المرأة ضمن الفئات الوسطى وفئة المهن الحرة والكادرات العليا، إلا أن مستوى الإجازة أو ما يعادلها يعد بداية الطريق التي تسهل الوصول إلى الفئة الأخيرة، وتزيد فرص الخريجة في هذا المجال مع حيازتها مستويات علمية أعلى.

* يمد الإعداد الجامعي الخريجة بمهارات حياتية أكثر منه بمهارات تقنية بحتة، بمعنى أنه يُكسبها مهارات التواصل والتخاطب بلغة أجنبية، والتكيف مع حاجات التدريب المهني والتطوير الذاتي. كما أنه يساعدها على بلورة مشروع مهني يخولها تشخيص مكامن الضعف والقوة في ظروفها المهنية ومن السعي إلى تحسينها. وتبين دراسة «المرأة العاملة في لبنان» أن النساء الجامعيات العاملات «يقمن بأعمالهن بتصور سابق، يبدو أنه مزيج من تأثير الأهل وأوساطهن المحلية وميولهن

(٤) الاسكوا، قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية، سلسلة دراسات التنمية البشرية، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٧، ص ٤٢.

الشخصية، مآله تعزيز أوضاعهن وتحسينها على المستويين الأسري والاجتماعي»^(٥).

* تحظى الخريجات المُجازات ذات المنشأ الاجتماعي العمالي بحركية إجتماعية ترفعهن على الأقل من طبقة المنشأ إلى طبقة المستخدمين العاديين، وعلى الأكثر إلى طبقة الكادرات والمهن الحرة، كما ينطبق هذا الوضع على الخريجين. بينما في فرنسا، في العام ١٩٩٥، بينت دراسة أجريت على الأوضاع المهنية لحاملي شهادة الإجازة أو ما يعادلها بعد خمس سنوات من تخرجهم أن ٢٪ منهم كانوا ضمن طبقة العمال^(٦).

غير أن أثر الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية يبقى فاعلاً بوضوح عبر فرز الخريجات في سوق العمل وفقاً لمنطق: خلفية إجتماعية-اقتصادية ميسورة؟ قطاع مدرسي وجامعي خاص؟ إختصاصات صحية وهندسية؟ علاقات شخصية وعائلية؟ قطاع عمل خاص؟ أولوية في المناصب والرواتب العليا. وعليه، يمكن الاستعانة بنظرية «التصفية الاجتماعية» Théorie du filtre في تحليل العلاقات بين الإعداد الجامعي وسوق العمل في لبنان، بحيث يؤدي النظام الجامعي دوراً أساسياً في تكملة ما قامت به المدرسة من استبقاء ذوي الصفات السلوكية والأخلاقية المحبذة من قبل البنية الاجتماعية-الاقتصادية، فيكافئ سوق العمل الخريج على «صموده» أكثر منه على طبيعة ونوعية إعداده. من هنا، كلما زاد عدد المنتقين (أي الخريجين)، كلما اضطر سوق العمل إلى اعتماد معايير تمايزية إضافية مثل إسم الجامعة، والاختصاص، والخبرة السابقة للخريج.

وبالرغم من كون الجامعة في لبنان تساهم في تكريس الفروقات المهنية الطبقيّة والجنسية، وفي إقناع المجتمع بشرعية هذه الوقائع، غير أنه من غير المسموح اعتبارها المسبب لهذا الوضع، إذ أن الاندماج الاجتماعي في عصرنا الحالي لا يقتصر على كونه توافقاً ما بين رساميل بشرية ومواقع مهنية، بل أنه يتبلور نتيجة لمسارات شخصية معقدة ومترابطة مع بعضها ومع محيطها، تتأثر بمجموعة من التصورات والمفاهيم الاجتماعية حول العلم والمجتمع والإنسان. فما مدى مساهمة الخريجات الجامعيات في تنشيط اندماجهن الاجتماعي والمهني؟

(٥) جاك قبانجي، أسعد الآتات، المرأة العاملة في لبنان، التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، بيروت، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، ١٩٩٧، ص ٢٦٤.

(٦) Direction de l'Evaluation et de la Prospective, **Après le baccalauréat, quelles études, quels emplois?**, Note d'Information du Ministère de l'Education Nationale, Paris, Février 1966.