

المملكة النرويجية  
المعهد الدولي للدراسات  
التطبيقية

الجمهورية العربية السورية  
رئاسة مجلس الوزراء

المكتب المركزي للإحصاء

دراسة الطلب على القوى العاملة  
في  
الجمهورية العربية السورية

# دراسة الطلب على القوى العاملة

الطلب على القوى العاملة  
أعدت الدراسة بإشراف :  
الأستاذ الدكتور محمد سعيد النابلسي  
و الدكتور قاسم النعيمي  
ومشاركة كل من:

الدكتور صطوف الشيخ حسين - الدكتور علي رستم  
الأستاذ ياسر فتال- الأستاذ حسين علي - الأستاذ إحسان عامر

## الطلب على القوى العاملة

- 1 - مقدمة :
- 2 - السكان وقوة العمل :
- 3 - نظرة عامة عن العمالة في المنشآت السورية
- 3 - 1 - توزيع العمالة حسب الجنس والنشاط الاقتصادي
- 3 - 2 - توزيع العمالة حسب الجنس ونوع الملكية :
- 3 - 3 - توزيع العمالة حسب حجم المنشأة والجنس
- 4 - 3 - توزيع العمالة حسب الجنس والمحافظة
- 5 - 3 - التعليم وإنتاجية العمل والأجر
- 4 - التركيب الجنسي للعمالة
- 5 - نوع العمالة : استخدام العمالة غير المأجورة
- 6 - استخدام العمالة الموسمية
- 7 - توزيع الأجر
- 8 - إشكالية العلاقة بين استخدام التكنولوجيا والعمالة
- 9 - تقادم الآلات والاستبدال :
- 10 - استخدام الحاسب الإلكتروني
- 11 - الأسواق والمنافسة :
- 12 - الحصول على رأس المال
- 13 - حركة القوى العاملة
- 2-13 - قياس حراك القوى العاملة في المنشآت السورية
- 14 - المهارات والتعليم
- 2-14 - قياس معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري
- 3-14 - تفسير هذه الدالة
- 15 - المرأة في المنشآت السورية
- 16 - بيئة العمل
- الاستنتاجات

## 1 - مقدمة :

من المعلوم أن البحث العلمي في مجال الثروة البشرية يخضع إلى مقاييس وأسس علمية تختلف نوعياً عن تلك المقاييس والأسس التي تحكم دراسة الأشكال الأخرى من الثروات ، وإذا كانت معظم النظريات والأبحاث الاقتصادية والاجتماعية قد أخذت تنظر إلى العنصر البشري باعتباره عنصراً من عناصر الإنتاج يخضع كغيره لفعل آلية السوق ، فإن التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة والراهنة أدت بالضرورة إلى تغيير هذه النظرة وطرحت على بساط البحث العديد من المسائل البالغة التعقيد التي تحيط بالعنصر البشري ، إذ لم يعد من الممكن إغفال أو تجاهل الجوانب النوعية في الأسس والأساليب العملية التي يجب توفرها عند طرح المسائل المتعلقة بالاستغلال الأمثل للثروة البشرية ، وإذا كان الفضل يعود بالدرجة الأولى إلى بعض المفكرين الكلاسيكيين في توضيح المبادئ الأساسية للاقتصاد البشري إلا أن العقود الأخيرة تميزت بجهود مكثفة في هذا المجال ، فقد برزت إلى الوجود بعض القضايا الهامة التي لم تكن مطروحة من قبل ، فقد أثار التطور العلمي والتكنولوجي اهتمام الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية ومنها العلوم السكانية ، وولفت أنظارهم إلى العديد من المسائل التي أفرزها هذا التطور ، فقد تفاقمت على سبيل المثال ظاهرة البطالة وأخذت الهجرة الداخلية والخارجية أبعاداً جديدة ، كما ظهر النقص في الكوادر العلمية والفنية القادرة على مسايرة التطور العلمي والتقني ، كما تعاظم دور المفاهيم الاجتماعية كالعادلة والمساواة في توزيع فرص العمل وتوزيع الثروة الاجتماعية ، وهذه المسائل التي برزت إلى المقدمة أصبحت هامة بحد ذاتها ، وأصبحت تشكل تحدياً كبيراً بالنسبة لكل من النظريات والأبحاث والسياسات المتبعة .

لقد ظهر علم الاقتصاد وظهرت العلوم الاجتماعية والسياسات المتبعة عاجزة عن معالجة المشاكل المتعلقة بالطاقات البشرية وضرورة تنميتها وتطويرها بما ينسجم مع الظروف المستجدة ، وذلك يعود بالدرجة الأولى إلى الاعتقاد الذي كان سائداً في الأوساط العلمية والسياسية والذي كان ينظر إلى النقص في قوة العمل كالنقص في السلعة يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع الأجر نتيجة تزايد الطلب على العمالة وبالتالي زيادة العرض بحيث يعود التوازن إلى الاقتصاد بفعل قانون العرض والطلب في السوق من جديد ، وبالرغم من ظهور الكنيزية قبل الحرب العالمية الثانية من القرن الماضي ، ظل البعض يعتقد بعدم الضرورة للتدخل الحكومي في سوق العمل ، إلا أنه أتضح فيما بعد بأن الجهد القومي العام هو وحده الكفيل بتوفير مصادر بشرية تتميز بالكفاءة العلمية والتقنية وأن يضمن المستقبل للعلماء والباحثين والكوادر الفنية والمهنية وهي قضايا لا تستطيع آلية السوق أن تقدم لها إلا القليل من الإرشاد و العدد الأقل من الحلول ، إن تطوير واستغلال الطاقات البشرية بالشكل الأمثل لا يمكن أن تتم إلا ضمن الإطار الواسع الذي يشمل أربعة نظم رئيسية وهي : الدولة ، النظام الاقتصادي ، القيم الاجتماعية ، ومؤسسات استخدام الموارد البشرية .

## 2 - السكان وقوة العمل :

بعد سنوات قليلة من الاستقلال السياسي عام 1946 انتقلت سورية إلى مرحلة جديدة من التحول الديمغرافي ( Demographic Transition ) ، وتميزت هذه المرحلة حسب مفهومها العلمي بالانقطاع أو التوقف عن متابعة النمط السكاني التقليدي ( ارتفاع في معدل الولادات والوفيات معاً ) حيث بدأ تدريجياً ظهور نمط جديد من التطور السكاني ، وبالرغم من مرور عدة عقود مازالت سورية تعيش المرحلة الثانية من التحول الديمغرافي ( ارتفاع في معدل الولادات وانخفاض في معدل الوفيات ) ومن الواضح أن مرحلة التحول الديمغرافي تتسم عموماً بالبطء الشديد وتستغرق بالتالي فترة طويلة من الزمن .

وعلى هذا الأساس تواجه سورية تحديات اقتصادية واجتماعية كبيرة على صعيد تحديث أساليب العمل الإنتاجي والخدمي والإداري، وبالرغم من انخفاض الكثافة السكانية ( إنسان / أرض ) مقارنة ببعض الدول العربية الأخرى فإن التسارع في النمو السكاني بدأ منذ سنوات عديدة يمارس ضغطاً ملحوظاً على الموارد الطبيعية ويمارس تأثيره السلبي عن الأنماط الاقتصادية والمستويات المعيشية للسكان . مما يؤدي مع محدودية فرص العمل المتاحة إلى ارتفاع معدل الإعالة . ومن ناحية أخرى فإن الفئات العمرية في سن القدرة على العمل يطرح على الدوام مشكلة استيعابها في عملية الإنتاج الاجتماعي وقطاعات الخدمات الاجتماعية . ومن دراسة الواقع الحالي للقوى العاملة وقضايا التشغيل والحد من البطالة لابد للمرء أن يتساءل إلى أي مدى سوف تستمر الاتجاهات الحالية للنمو السكاني وتطور القوى العاملة وما تحتاجه بالتالي من متطلبات وإمكانيات في مجالات الاستثمار والاستهلاك وتلبية الاحتياجات الاجتماعية والثقافية الأخرى .

يتطلب البحث في هذه المسائل استشراف المستقبل للتطورات السكانية وتطور القوى العاملة في إطار من الافتراضات المتعددة في ضوء الواقع الراهن الذي يشير إلى أن عدد السكان بلغ أكثر من الضعف ما بين عامي 1970-1994 وفقاً للمعطيات الإحصائية الرسمية ، كما تشير هذه المعطيات إلى أن معدل نمو قوة العمل يتجاوز معدل النمو السكاني نتيجة للتركيب الفتي للسكان وارتفاع معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي .

ففي عام 1960 وحسب التعداد الرسمي بلغ عدد السكان في سورية 4.5 مليون نسمة وارتفع هذا العدد إلى 9 ملايين حسب التعداد لعام 1981 ، أي أن عدد السكان تضاعف خلال 21 سنة وحسب تعداد عام 1994 ارتفع عدد السكان إلى حوالي 13.8 مليون نسمة ، وإلى 17.8 مليون حسب التعداد الأخير لعام 2004 ، وقد تميزت الفترة ما بين 1995 – 2000 بانخفاض معدل النمو السكاني إلى 2.7 % وإلى 2.45 خلال الفترة ما بين 2000 – 2005 بعد أن بلغ 3.3 خلال الفترة 1981 – 1994 وقد أدى هذا الانخفاض في معدل النمو السكاني إلى زيادة عدد السنوات التي يتضاعف خلالها حجم لسكان إلى 28 سنة .

يتأثر تطور قوة العمل تدريجياً

بمعدل النمو السكاني بعد بلوغ الأطفال سن الخامسة عشر ، إلا إن هذا التطور يواكب من ناحية أخرى التركيب العمري الفتي للسكان ، فقد انخفضت نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة من 44.8 عام 1994 إلى 39.5 حسب تعداد 2004 الأخير ، ومن ناحية أخرى ارتفعت القوى البشرية من 52.4 % حسب تعداد 1994 إلى 57.2 % ، أما المسنون الذين بلغت أعمارهم 65 سنة فأكثر فقد ارتفعت نسبتهم من 2.8 إلى 3.3 خلال تلك الفترة 1994 – 2004 مما يعني ارتفاع توقع الحياة ( المصدر : المجموعة الإحصائية السورية لعام 2005 ) .

في كل عام يرفد التركيب الفتي للسكان سوق العمل بأعداد متزايدة من الباحثين عن فرص العمل ، وقد قدر هذا العدد في أواخر الثمانيات بـ 180.000 باحث عن العمل ، وارتفع حسب التقديرات الحالية إلى 250.000 خلال التسعينات من القرن الماضي ، وقد يقارب هذا العدد 300.000 خلال السنوات المقبلة (المصدر: مركز الأعمال السوري الأوربي)، ونظراً لدخول أفواج متزايدة من السكان إلى سوق العمل وتوفر بعض فرص العمل ارتفع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي من 23 % من عدد السكان في 1981 إلى 29 % عام 1994 وإلى 31.5 % و 31.9 % خلال أعوام 2001 و 2004 . ومع ذلك فإن معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي مازال منخفضاً مقارنة بالبلدان المتطورة وبعض البلدان النامية ، وتشكل زيادة هذا المعدل في المستقبل تحدياً كبيراً للتطور الاقتصادي والاجتماعي في سورية.

خلاصة القول فإن السكان مجموعة من الناس تمارس نشاطها الحياتي في إطار تشكيلة اقتصادية – اجتماعية معينة ويشكلان الأساس الطبيعي للمنظومة المجتمعية . وهذه المجموعة أبعد ما تكون عن حالة السكن بل هي في تطور مستمر لا يمكن التعبير عنه بحركة المؤشرات الكمية فحسب . بل وعبر تغير المواصفات النوعية للسكان في كل مرحلة من مراحل التطور الاجتماعي ، والسكان بذلك ظاهرة اجتماعية تخضع لقوانين التطور الاجتماعي ، وبالتالي يقضي المنهج العلمي في تحليل قضايا السكان دراسة الظواهر الاقتصادية والاجتماعية والطبيعية المترابطة ببعضها البعض وكذلك العوامل السياسية والثقافية والحقوقية وغيرها من العوامل المحددة للتطور السكاني .

### **3 - نظرة عامة عن العمالة في المنشآت السورية :**

من بين أهداف مسح الطلب على القوى العاملة في منشآت القطاع الخاص معرفة واقع العمالة في هذه المنشآت بجميع خصائصها ، ومن أجل ذلك تم انتقاء عينة من المنشآت بلغ عددها ( 3977 ) منشأة موزعة بين منشآت صغيرة بلغ عددها ( 2279 ) ومتوسطة بلغ عددها ( 1197 ) وكبيرة عددها ( 501 ) منشأة ، وقد تم سحب العينة من واقع إطار المنشآت لعام 2004 والتي غطت إلى حد كبير مختلف الأنشطة الاقتصادية ، كما تم تصنيف المنشآت حسب الحجم كالتالي : منشآت صغيرة 1 - 9 عمال ، منشآت متوسطة 10 - 50 عامل ، منشآت كبيرة 51 عامل فأكثر . تم استخدام استمارتين في عملية المسح أحدها خاصة بالمنشآت وأخرى خاصة بالقوى العاملة . كما تم انتقاء عينة من العمال والعمالات بلغت / 6531 / تمثل إجمالي العاملين بالمنشآت وقدر عددهم بـ / 71035 / عامل وعاملة .

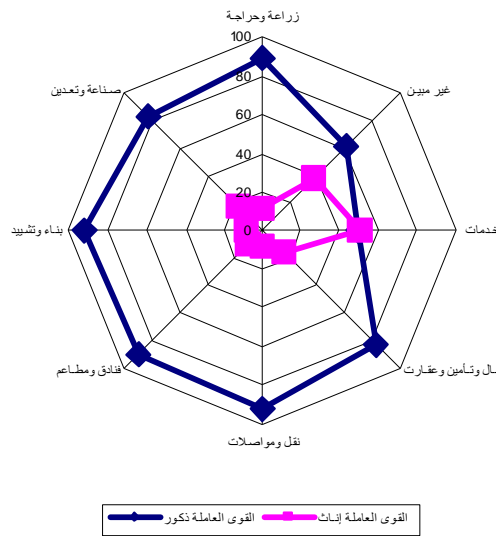
### **3 - 1 - توزيع العمالة حسب الجنس والنشاط الاقتصادي :**

لم يشمل المسح حسب الجنس والنشاط الاقتصادي عدداً كبيراً من المنشآت الزراعية والحراجية، ويعود ذلك إلى طبيعة هذا القطاع وتمائل المنشآت العاملة فيه . حيث يسود فيه نمط الإنتاج الصغير في صورة حيازات صغيرة تتسم بتدني إنتاجية العمل . وفق الجدول الخاص بتوزيع العمالة حسب الجنس والنشاط الرئيسي جاءت نسبة مساهمة النساء في العمل الزراعي غير واقعية ، فمن المعلوم أن القسم الأكبر من النساء الريفيات يساهمن إلى جانب الرجل في عملية الإنتاج علماً بأن قسماً من الإناث الريفيات تحولن إلى العمل في قطاعات أخرى كالتعليم والصحة والصناعة والخدمات الإدارية ، والجدول التالي يوضح التوزيع النسبي للعمالة حسب الجنس والنشاط الرئيسي .

الجدول رقم (1): التوزيع النسبي للعمالة حسب الجنس والنشاط الاقتصادي

المجموع	القوى العاملة		النشاط الاقتصادي
	إناث	ذكور	
100	11.11	88.8	زراعة وحراثة
100	17.1	82.9	صناعة وتعددين
100	8.15	91.85	بناء وتشبيد
100	10.61	89.39	فنادق ومطاعم
100	8.55	91.45	نقل ومواصلات
100	16.58	83.42	مال وتأمين وعقارات
100	50.71	49.29	خدمات
100	37.93	62.07	غير ميبين
100	19.09	80.91	المجموع

توزيع القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي



الشكل رقم (1)

يستدل من هذا الجدول والرسم البياني أعلاه أن نسبة مساهمة النساء من قوة العمل والبالغة 19.09 مازالت متدنية رغم ارتفاعها البسيط مقارنة بالتعداد العام 1994 حيث بلغت هذه النسبة 16 % من قوة العمل علماً أن هذه النسبة تتأثر إيجاباً بالعمل الموسمي وخاصة في القطاع الزراعي. وتجدد الإشارة هنا على أن نسبة القطاع الزراعي من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2004 وبالأسعار الثابتة لعام 2000 بلغت 25% وهي أعلى من نسبة القطاع الصناعي والتعدين (بما فيه النفط) بخمس نقاط أي 20% من الناتج المحلي الإجمالي علماً بأن حصة القطاع الزراعي منة مجمل تكوين رأس المال الثابت بلغت في عام 2004 وبالأسعار الثابتة لعام 2000 ما يعادل 11.44

% في حين بلغت حصة القطاع الصناعي والتعدين 28.1% ( المصدر: المجموعة الإحصائية السورية لعام 2005).

إن إعطاء الأولوية للقطاع الزراعي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية يتطلب استثمارات أقل مما هو عليه الحال في القطاع الصناعي وغيره من بعض القطاعات الأخرى ويحقق في الوقت نفسه المزيد من الأمن الغذائي والحد من استيراد بعض المواد الغذائية بالإضافة إلى تفعيل عمليات التصدير ، وهذا لا يعني الإقلال من أهمية القطاع الصناعي ودوره في إمداد القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى بمستلزمات الإنتاج فضلاً عن ذلك فإن الاستثمار الزراعي كثيف العمالة سوف يسهم في الحد من الهجرة من الريف إلى المدينة .

### 3-2 - توزيع العمالة حسب الجنس ونوع الملكية :

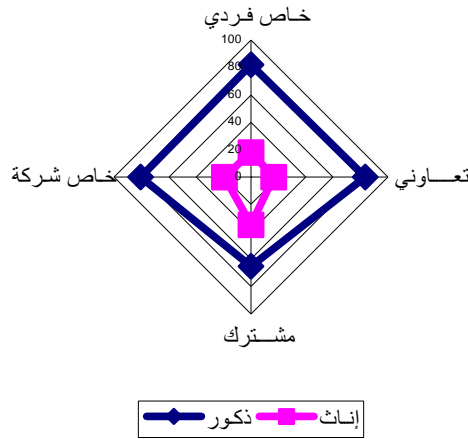
يستدل من جدول المسح الخاص بتوزيع العمالة حسب الجنس والملكية بأن القسم الأكبر من هذه العمالة يعود إلى الشركات الخاصة الكبيرة وهي تشكل معظم هذا النوع من الشركات في القطر فقد بلغت نسبة العمالة في هذه الشركات 57% من إجمالي العمال الذين شملتهم عملية المسح . أما بالنسبة للشركات الخاصة الفردية فقد بلغت هذه النسبة 39% في حين تضاءلت هذه النسبة في القطاعين المشترك والتعاوني حيث بلغت فقط 3.5 من إجمالي العاملين .

الجدول رقم (2): التوزيع لنسبي للعمالة حسب الجنس والملكية

المجموع	إناث	ذكور	نوع الملكية
100	18.05	81.95	خاص فردي
100	19.33	80.67	خاص شركة
100	34.79	65.21	مشترك
100	16.65	83.35	تعاوني
100	19.09	80.91	المجموع

( المصدر: جداول مسح الطلب على القوى العاملة )

#### العمالة حسب نوع الملكية



الشكل رقم (2)

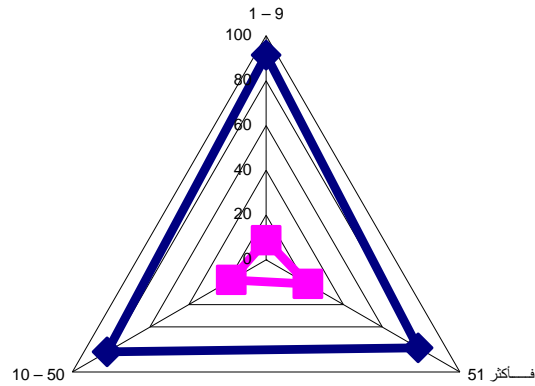
### 3 - 3 - توزيع العمالة حسب حجم المنشأة والجنس :

بعد الرجوع إلى الجدولين 1/1 و 2/1 يمكن استخلاص الجدول الخاص بتوزيع القوى العاملة حسب حجم المنشأة والجنس كالتالي :

الجدول رقم (3): توزيع القوى العاملة حسب حجم المنشأة والجنس

المجموع	النسبة المئوية		المجموع	القوى العاملة		حجم المنشأة
	إناث	ذكور		إناث	ذكور	
100	8.61	91.39	9400	809	8591	9 - 1
100	18.08	81.92	16226	2934	13292	50 - 10
100	21.62	78.38	45409	9818	35591	51 فأكثر

لعمالة حسب حجم المنشأة والجنس



■ النسبة المئوية لعمالة الإناث ■ النسبة المئوية لعمالة الذكور

### الشكل رقم (3)

يستدل من هذا الجدول والرسم البياني أعلاه أن عملية المسح تناولت بالدرجة الأولى المنشآت المتوسطة والكبيرة ، ومن واقع التعداد الأخير عام 2004 فإن المنشآت الصغيرة تشكل 66% من إجمالي عدد المنشآت في القطر رغم ما حدث من تطور في المنشآت المتوسطة والكبيرة ، كما يلاحظ انخفاض نسبة الإناث العاملات في المنشآت الصغيرة ، وفي هذا الصدد يؤكد العديد من الباحثين في قضايا التنمية في البلدان النامية على أهمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة ودورها المتميز في قطاعات الإنتاج والخدمات وحل مشكلة البطالة المتفاقمة في البلدان النامية . خاصة أن الشركات الكبيرة تحتاج إلى استثمارات ومهارات عالية غير متوفرة بشكل كاف في الاقتصاد السوري .

#### 4 - 3 - توزيع العمالة حسب الجنس والمحافظة :

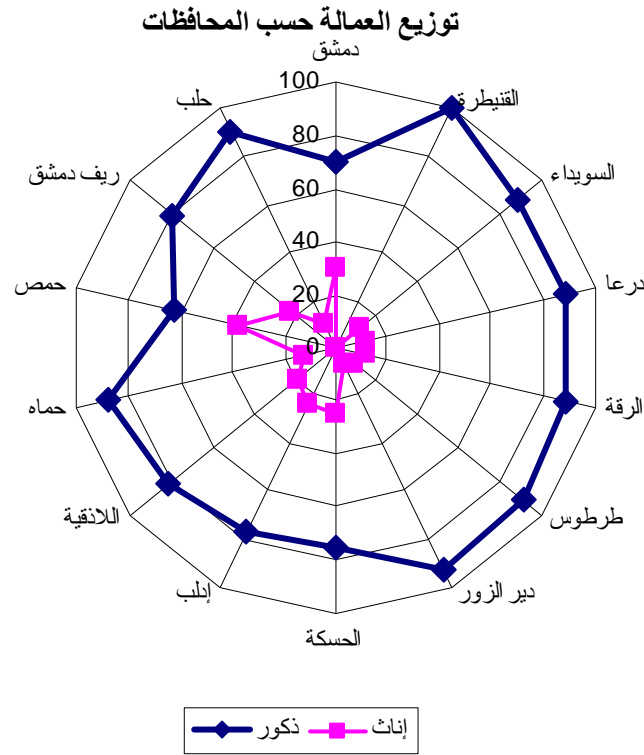
يتضح من واقع جداول المسح الخاصة بالمحافظات وحسب الجنس أن محافظات دمشق وحلب وريف دمشق وحمص تستحوذ على أكبر نسبة من إجمالي القوى العاملة حيث تتمركز معظم الصناعات في هذه المحافظات بالإضافة إلى تطور قطاع الخدمات مقارنة بالمحافظات الشرقية والشمالية وما يطلق عليها المناطق النائية أي الأقل نمواً .

وفي الفترة الاخيرة بدأت الحكومة تبدي اهتماماً خاصاً بهذه المناطق بهدف تحقيق نوع من التوازن التنموي بين مختلف المحافظات . وقد تجسد هذا الاهتمام في الخطة الخمسية العاشرة للأعوام 2006 - 2010 علماً بأن محافظات دير الزور والحسكة والرقعة الغنية بالموارد الطبيعية تعتبر من المصادر الرئيسية للثروة الوطنية .

وفيما يتعلق بالتوزيع النسبي للعمالة حسب الجنس فإن هذه النسبة تتفاوت بين محافظة وأخرى ولعل ذلك يعود إلى التباين في مستويات التنمية وفي الاختلاف في العادات والتقاليد والمعتقدات . حيث العديد من الأسر لا تحبذ عمل المرأة خارج المنزل ، وللدلالة على ذلك من المناسب أن نلقي الضوء على توزيع العمالة حسب المحافظات والجنس بعد استخلاص الجدول التالي من واقع جداول المسح :

الجدول رقم(4): توزيع العمالة حسب المحافظات والجنس

المحافظة	توزيع العمال		المجموع	التوزيع النسبي		المجموع
	ذكور	إناث		ذكور	إناث	
دمشق	6136	2627	8783	70.02	29.98	100
حلب	19407	2026	21433	90.55	9.45	100
ريف دمشق	18355	5048	23403	78.73	21.57	100
حمص	3400	2077	5477	62.08	37.92	100
حماه	3140	417	3557	88.28	11.72	100
اللاذقية	2604	598	3200	81.13	18.69	100
إدلب	493	151	644	76.55	23.45	100
الحسكة	343	114	457	75.05	24.95	100
دير الزور	190	14	204	93.14	6.86	100
طرطوس	1945	187	2132	91.23	8.77	100
الرقعة	295	37	332	88.86	11.14	100
درعا	673	201	874	88.86	11.14	100
السويداء	483	64	547	88.3	11.7	100
القنيطرة	12	0	12	100	-	100



الشكل رقم (4)

### 5 - 3 - التعليم وإنتاجية العمل والأجر :

إن النظام التعليمي الفعال يعمل على تطوير بنية العمالة ويعتبر توزيع العمالة حسب الحالة التعليمية من أهم المؤشرات التي تستخدم في تحليل هيكلية القوى العاملة . كما أشرنا في فقرة سابقة فإن نسبة من يحمل شهادة ابتدائية وما دون مازالت مرتفعة بين أفراد قوة العمل ، وهذا يدل على وجود خلل في النظام التعليمي وفي توزيع الدخل حيث أن نسبة عالية من المتسربين في مرحلة التعليم الأساسي والثانوي الفني والمهني يدخلون سوق العمل في سن مبكرة من أجل الحصول على دخل إضافي داعم لمعيشة الأسرة . وقد أظهرت نتائج مسح قوة العمل التي أجراها المكتب المركزي للإحصاء في سنوات سابقة ارتفاع نسبة المشتغلين غير المؤهلين علمياً . ويعود ذلك إلى ضعف الكفاءة الداخلية في التعليم الفني والمهني وعدم جاذبيته لفئات واسعة من الطلاب .

والجدير بالذكر أن وفد القطاع العام بمهارات فنية كان من أهداف التعليم الفني والمهني ، إلا أن الإحصائيات المتاحة تشير إلى انخفاض نسبة المهارات في هذا القطاع والتي بلغت حوالي 7% من حملة الشهادة الثانوية الفنية ، وهذا يفسر اختيار الخريجين للعمل لحسابهم أو الالتحاق بالقطاع الخاص سعياً وراء الحصول على أجور مرتفعة نسبياً عما هي عليه في القطاع العام . ويعتبر ذلك من العوامل التي أدت إلى ارتفاع نسبي في إنتاجية العمل في القطاع الخاص.

ثمة علاقة بين التعليم من جهة وبين إنتاجية العمل والأجر من جهة أخرى إلا أن طبيعة هذه العلاقة تتجدد وفق الشروط الموضوعية لكل بلد على حده . إن انخفاض الرواتب والأجور في سورية لا يشكل حافزاً على زيادة إنتاجية العمل . ومن ناحية فإن ارتفاع الدخل في الأعمال الهامشية تعبر عن سوء خبير في توزيع الدخل القومي .

منذ سنوات عديدة يلاحظ إقبال متزايد من الإناث على التعليم . وإذا تعذر التعليم بالنسبة للإناث الريفيات اتجهن إلى العمل بالزراعة أو الزواج المبكر . ومن ناحية أخرى فإن ارتفاع مستوى التعليم لدى الإناث سيزيد من عرض العمالة ويشكل تحدياً للطلب على لتشغيل ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الحكومة السورية بدأت تتخلى عن مركزية التعليم العالي التي كانت تقتصر على عدد قليل من المحافظات . وذلك بتوسيع قاعدة مراكز التعليم العالي في المحافظات الأخرى لتأمين الفرص لمتابعة التعليم العالي كما سمحت الدولة مؤخراً بإحداث جامعات خاصة في العديد من المناطق السورية لاستيعاب الطلاب الذين لم يحالفهم الحظ في متابعة التعليم العالي في الجامعات الرسمية ، إلا أن نسبة كبيرة من العائلات غير قادرة على تحمل تكاليف التعليم في الجامعات الخاصة .

منذ سنوات طويلة تبنت الحكومة شعار ( ربط التعليم بالمجتمع ) إلا أن هذا الشعار لم يدخل حيز التطبيق حتى الآن ، وبقيت الفجوة بين التعليم وسوق العمل قائمة . ويتجسد ذلك في مجمل مكاتب التشغيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، والتي يقتصر عملها على تسجيل الباحثين عن عمل . علماً بأن عدداً لا يستهان به من الباحثين عن عمل لا يلجأون إلى هذه المكاتب لفتاعتهم بعدم جدوى ذلك ، ومن أجل تفعيل هذه المكاتب فإن من مهامها الأساسية تحديد الجهات التي تنوي توظيف عمال جدد سواء في المنشآت القائمة حالياً أو في المنشآت الجديدة .

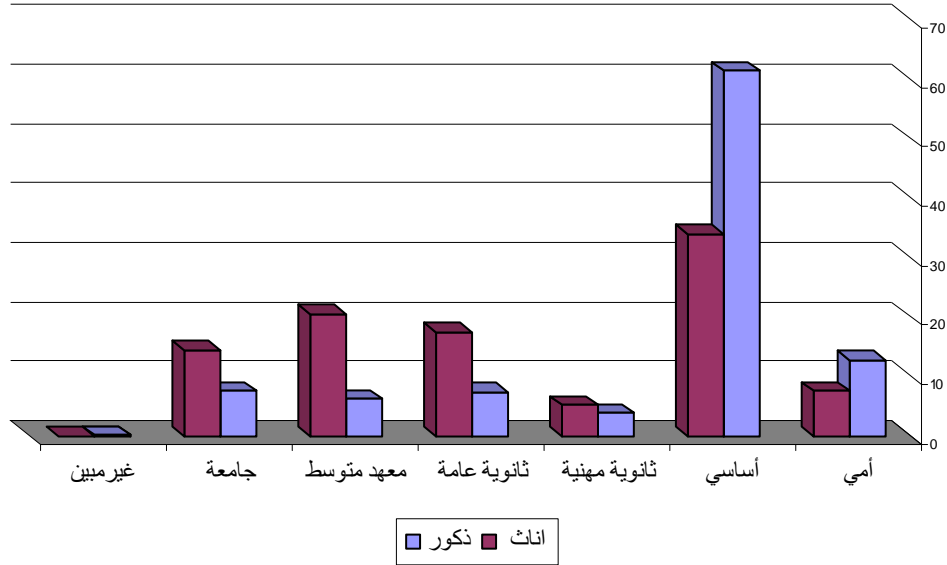
يتوجب على الحكومة بالتعاون مع القطاع الخاص و النقابات العمل على تنمية الموارد البشرية وتحسين مستوى التعليم والتأهل لقوة العمل ، نظراً لأن التركيب الحالي لقوة العمل حسب الحالة التعليمية لا يساعد على مواجهة التحديات الحالية والمقبلة . وللدلالة على ذلك فإن الجدول التالي يبين توزيع العمالة حسب الحالة التعليمية :

الجدول رقم (5): توزيع العمالة حسب الحالة التعليمية

الحالة التعليمية	ذكور		إناث		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
أمي	732	12.9	65	7.7	797	12.2
أساسي	3508	61.7	290	34.2	3798	58.2
ثانوية مهنية	221	3.9	45	5.3	266	4.1
ثانوية عامة	421	7.4	150	17.7	571	8.6
معهد متوسط	359	6.3	175	20.6	534	8.2
جامعة	432	7.6	123	14.5	555	8.5
غير مبين	10	0.2	-	-	10	0.2
المجموع	5683	100	848	100	6531	100

المصدر: استمارة العامل للمسح

### الحالة التعليمية للعاملين



الشكل رقم (5)

#### 4 - التركيب الجنسي للعمالة :

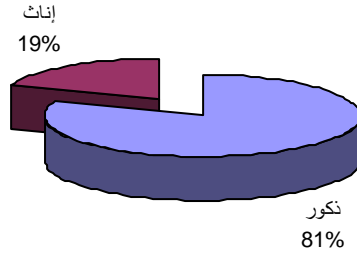
إن انخفاض نسبة العمالة السورية من إجمالي عدد السكان يؤدي بالنتيجة إلى وجود نسبة كبيرة خارج قوة العمل ومعظم هذه النسبة من النساء حيث بلغت نسبة مشاركتهن في العمل حوالي 19.09% في عام 2004 . وهذا يعود إلى أسباب عديدة اقتصادية بالدرجة الأولى تتمثل في ضعف الطاقة الاستيعابية لدمج فائض العمالة في عملية الإنتاج الاجتماعي إضافة إلى انخفاض المستوى العلمي والمهني لدى نسبة كبيرة من العمالة ، كما أن ضعف مشاركة النساء في العمل الاجتماعي يعود أيضاً إلى أسباب أخرى تتعلق بالموقف من تمكن المرأة وكذلك ضالة عدد المؤسسات الاجتماعية التي تضمن رعاية الطفل والعناية وما ينجم عن ذلك من ضرورة تفرغ المرأة للعمل المنزلي .

تشير الجداول الخاصة بعملية مسح الطلب على القوى العاملة في المنشآت إلى وجود فرق شاسع بين عدد العمال الذكور وعدد العاملات من الإناث . ويتضح في الجدول التالي توزيع القوى العاملة حسب التركيب الجنسي والحالة التعليمية .

الجدول رقم (6): تركيب العمالة ونسبتها حسب الجنس والحالة التعليمية

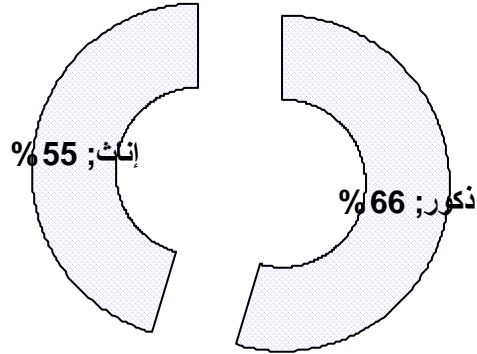
الحالة التعليمية ( إحصائية وما فوق )		المجموع	إناث	ذكور
ذكور	إناث	71035	13511	57474
%66.3	%55.38	100	%19.09	%80.91

#### التركيب الجنسي للعمالة



#### الشكل رقم (6)

#### الحالة التعليمية (اعدادية فما فوق)



#### الشكل رقم (7)

نتيجة للتركيب الجنسي على العمالة السورية فإن عدداً كبيراً من الأسر تعتمد في عيشها على دخل الرجل ، وفي حالات عديدة يترتب على المرأة القيام بالعمل بسبب انخفاض الأجر الذي يتقاضاه رب الأسرة أو أحد أفرادها . ويلاحظ انتشار هذه الظاهرة في القطاع الزراعي وقطاع الخدمات والقطاع غير المنظم الذي لا يتطلب العمل فيه رأس مال كبير ومهارة عالية . إن انخفاض المستوى التعليمي لكل من الذكور والإناث لا يساعد على تحسين مستوى العمالة المهني وخاصة في المنشآت التي تعتمد في عملية الإنتاج على تكنولوجيا متقدمة وفي كثير من الحالات يتوجب على الذكور والإناث القيام بأعمال عديدة متدنية في مستواها التقني ، وهي أعمال لا تسهم بطبيعية الحال في اكتساب أو تحسين مستوى المهارات والخبرات الفنية و المهنية.

## **5 - نوع العمالة : استخدام العمالة غير المأجورة :**

في مطلع الأربعينات من القرن الماضي كان العمل العائلي الذي تمثل في ورشات عمل صغيرة يشكل نسبة كبيرة من العمل الاجتماعي . وبعيد الاستقلال في عام 1946 بدأ تدريجياً نشوء الشركات الخاصة منها على سبيل المثال الشركة الخماسية . ومع تطور الاقتصاد الوطني خلال النصف الثاني من القرن العشرين وبدايات الألفية الثالثة بدأ الاقتصاد العائلي بالتراجع ليفسح المجال أمام الشركات الخاصة الصغيرة والكبيرة .

يشير الجدول 3/1 إلى ثلاثة أنواع من العمالة : -أفراد الأسرة العاملين بأجر ، -أفراد عاملين بدون اجر ، - أفراد عاملين بأجر .

كما يشير الجدول 4/1 وكذلك المجموعة الإحصائية السورية لعام 2005 إلى انخفاض العاملين بدون اجر سواء لدى الأسرة أو لدى الغير حيث بلغت هذه النسبة في عام 2004 حوالي 13 % في حين بلغت نسبة العاملين بأجر أكثر من 60% من إجمالي العاملين . ونظراً لارتفاع تكاليف الاستثمار الخاص نتيجة ارتفاع معدلات التضخم منذ بدايات الثمانينات من القرن الماضي . فإن عرض العمالة الباحثة عن عمل بأجر يزداد في الوقت الحاضر وسوف يزداد في المستقبل مع نمو قوة العمل .

## **6 - استخدام العمالة الموسمية :**

بصورة عامة يمكن القول بأن المنشآت بمختلف نشاطها الاقتصادي لا تعتمد كثيراً على العمالة الموسمية ، وأن الجداول التي ظهرت نتيجة عملية مسح الطلب على القوى العاملة في المنشآت السورية تؤكد هذه الحقيقة . فإذا أخذنا بعين الاعتبار القطاع الزراعي فإن الحيازات الصغيرة مع ارتفاع عدد أفراد الأسر لا تستوجب الاستعانة بعمالة موسمية . وذلك خلافاً للحيازات الكبيرة التي تتطلب عمالة موسمية ، وخاصة في مرحلة متقدمة من عملية الإنتاج الزراعي . ولا يختلف الأمر في ذلك عن القطاع الصناعي عندما يرتفع الطلب على المنتجات الصناعية في المواسم . وفي المواسم السياحية يزداد الطلب على العمل الموسمي . ومن واقع الجداول الخاصة بمسح المنشآت التي تستخدم عمالة موسمية حسب النشاط الاقتصادي يتبين لنا حالة العمل الدائم التي بلغت نسبتها 92.8 وحالة العمل الموسمي حيث بلغت النسبة 7.2 وذلك بالنسبة لجميع أوجه النشاط الاقتصادي في سورية .

وبالنسبة لاستخدام العمالة الأجنبية فإن سورية كما ذكرنا سابقاً تواجه مشكلة العمالة الفائضة عن حاجة المنشآت الإنتاجية والخدمية . ويشكل استخدام العمال الأجانب نسبة تكاد لا تذكر . حيث توضح عينة مسح توزيع العمال غير السوريين حسب قطاع النشاط والجنس بأن عدد العمال غير السوريين بلغ ( 428 ) من الذكور و( 122 ) من الإناث كما ورد في الجدول رقم 8/1 . ولكن يلاحظ في السنوات الأخيرة أن الأسر التي تتمتع بدخل عال تلجأ إلى استخدام عاملات من بعض الدول الآسيوية للقيام بالأعمال المنزلية والتي كانت تقوم بهاربة المنزل .

## **7 - توزيع الأجور :**

في ظل آلية اقتصاد السوق وفق قوانين العرض والطلب ينخفض عادة الأجر مع ارتفاع عرض العمل . وتستفحل هذه الظاهرة مع غياب سياسة حكومية ومعايير دقيقة تضمن الأجر المناسب لطبيعة العمل . ومع ارتفاع فائض العمالة يمثل صاحب العمل الطرف الأقوى في تحديد أجر العمال الباحثين عن العمل مهما كان نوعه . هذه الظاهرة تنطبق على القطاع الخاص في سوق العمل في سورية .

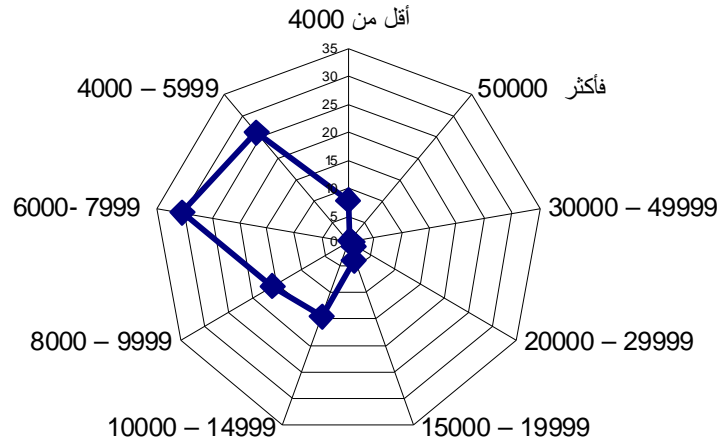
تناولت بعض الدراسات بالبحث عن العلاقة بين إنتاجية العمل ومستوى معيشة العاملين . حيث أوضحت هذه الدراسات أن انخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى انخفاض في إنتاجية العمل وبوتائر أسرع من انخفاض المستوى المعيشي للعاملين . حيث نجد أن انخفاض الأجر لا يساعد على تجديد قوة

العمل بالشكل الملائم لطبيعة ونوع العمل . كما لا يساعد على نزوح أفراد الأسرة المادي والنفسي والعلمي حين يصبحوا مؤهلين للعمل في المستقبل .  
تشير جداول المسح الخاصة بتوزيع العمال حسب فئات الأجور وقطاع النشاط الاقتصادي إلى انخفاض الأجر في المنشآت الخاصة ويمكن استنتاج الجدول التالي الذي يشمل جميع قطاعات النشاط الاقتصادي ومن واقع مجموعة بلغ عدد أفرادها 68029 عاملاً وعاملة .

الجدول رقم (7): العمال وفئات الأجور

فئات الأجر	النسبة المئوية	عدد العمال
أقل من 4000	7.46	5073
4000 – 5999	26.01	17693
6000 -7999	30.44	20707
8000 – 9999	16.05	10918
10000 – 14999	13.94	9486
15000 – 19999	3.73	2537
20000 – 29999	1.54	1050
30000 – 49999	0.55	376
50000 فأكثر	0.28	189
	100	68029

توزيع العمال حسب فئات الاجور



الشكل رقم (8)

يبين الجدول أن 80% من عدد العمال يتقاضون أجراً يتراوح بين 4000 – 10000 ليرة سورية ، أي ما بين 80 – 200 دولار في الشهر . ومن ناحية أخرى تشير المجموعة الإحصائية السورية إلى ما يزيد عن 80% من العاملين في القطاع العام والخاص تتراوح أجورهم بين 5000 – 8000 ليرة سورية أي ما بين مائة دولار ومائة وستون دولار ( المجموعة الإحصائية لعام 2005 ) . وبصورة عامة يمكن القول بأن انخفاض الأجر لا يكفي لتوفير مستوى معيشة لائق لأفراد الأسرة البالغ عددهم في المتوسط 5.5 شخصاً في الحضر و6 أشخاص في الريف . وأن المشتغل الواحد يعيل في لمتوسط 2.6 فرداً إضافة إلى نفسه . وبالتالي ظلت دخول كثير من الأفراد لا تزيد عن خط الفقر الأدنى البالغ حوالي 1500 ليرة سورية للفرد الواحد شهرياً، وقد بلغت نسبة الفقراء 11.4 % حسب نتائج مسح دخل ونفقات الأسرة عام 2004 .

## **8 – إشكالية العلاقة بين استخدام التكنولوجيا والعمالة**

تواجه سورية مشكلتين أساسيتين: زيادة العرض من قوة العمل مع انخفاض في المستوى التعليمي والمهني . كما هو الحال في معظم البلدان النامية . ويختلف الباحثون في اقتصاديات العمل حول العلاقة بين رأس المال والعمل فهناك من يؤيد استخدام تكنولوجيا كثيفة في رأس المال وآخرون يؤكدون على ضرورة استخدام تكنولوجيا كثيفة العمل كإحدى الحلول الأساسية لمشكلة العمالة الفائضة في البلدان النامية ورفع المستوى المهني للقوى العاملة .

ومن الواضح أن الحكومة السورية لم تعتمد حتى الآن استراتيجية تتعلق باستيعاب التكنولوجيا وتوطينها . باستثناء ما ذكر في قانون الاستثمار رقم 10 لعام 1991 حيث نصت إحدى موادها على استخدام التكنولوجيا الملائمة للوضع الاقتصادي والاجتماعي في سورية . إلا أن هذا المفهوم الفضفاض يستلزم وضع معايير فنية – اقتصادية تأخذ بها الجهات المعنية عند اتخاذ القرارات الخاصة بالترخيص للمشاريع الاستثمارية .

ومع التطور الجديد لمفهوم المزايا التي يتمتع بها بلد ما لم تعد المزايا النسبية مثل عدد السكان ونسبة قوة العمل تؤخذ بعين الاعتبار ليحل محلها مفهوم المزايا التنافسية في العلاقات الاقتصادية المحلية والدولية مثل الأسعار وجودة المنتجات . وهذا يشكل بحد ذاته تحدياً كبيراً للاقتصاد السوري على المستوى المحلي والعالمي .

كما ذكرنا سابقاً فإن حوالي 70% من القوى العاملة هم من حملة الشهادة الإعدادية وما دون . الأمر الذي لا يساعد على استخدام التكنولوجيا المتقدمة في البلدان الصناعية . ويدرك المستثمرون السوريون وغيرهم من العرب والأجانب هذه الحقيقة . وبذلك يلجأون إلى استخدام تكنولوجيا متوسطة في مستواها التقني .

وللتأكيد على ذلك فإن نسبة العاملين في القطاع الخاص من حملة الشهادة الابتدائية وما دون أعلى منها في القطاع العام . كما تفضل نسبة من حملة الشهادة الجامعية والمعاهد المتوسطة العمل في القطاع الحكومي بسبب انخفاض ساعات العمل وضمن الاستقرار في العمل حتى سن التقاعد .

انضمت سورية إلى مشروع تحرير التجارة بين البلدان العربية ، ومن ناحية أخرى طلبت سورية الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية كما وصلت الشراكة مع الاتحاد الأوروبي إلى مرحلة متقدمة ، لكن في هذه الحالات فإن تحقيق الفائدة من كل ذلك تفرض على سورية إجراء تغييرات هيكلية في الاقتصاد الوطني والاقتراب من المعايير الدولية الاقتصادية والإدارية والفنية التي تعتمدها منظمة التجارة العالمية والشراكة السورية – الأوروبية .

إزاء الوضع الحالي فإن هيكلية قوة العمل الحالية لم تعد تتلاءم مع المستجدات الجديدة في الاقتصاد العالمي ، وهذا يتطلب من الحكومة السورية العمل على عدة محاور أساسية ووفق عدة مراحل :

- اختيار تكنولوجيا ملائمة لطبيعة وتركيب قوة العمل .
- إحداث حاضنات ومؤسسات تكنولوجية لتوطين التكنولوجيا الحديثة .
- تكثيف الاستثمار في رأس المال البشري والعمل المكثف على تنمية الموارد البشرية وحل مشكلة البطالة ونقص التشغيل .

من واقع عملية مسح القوى العاملة في المنشآت السورية فإن المستوى التكنولوجي يختلف باختلاف حجم المنشأة ونوع الملكية ففي حالة المنشآت الصغيرة ما بين 1 – 9 عمال يلاحظ انخفاض المستوى التكنولوجي مع زيادة ملموسة بالنسبة للمنشآت المتوسطة والكبيرة . ففي القطاع الزراعي مازال العمل اليدوي يقوم بدور لا يستهان به عملية الإنتاج والأعمال الأخرى المكملة. وفي منشآت الصناعات التحويلية حسب حجم المنشأة يبلغ المعدل الوسطي للعمل اليدوي ( 17.8% ) و ( 70.3% ) بالنسبة للعمل الآلي و ( 11.9% ) للعمل الأوتوماتيكي وذلك في المنشآت صغيرة الحجم ، أما ما يتعلق بالمنشآت متوسطة الحجم تكون هذه النسب 14.2% و 69.8% و 16% على التوالي ، وفي المنشآت التي تستخدم آلات أكثر تقدماً فإن الآلات اليدوية تشكل 7% والآلية 67% واستخدام الآلات الأوتوماتيكية بنسبة 26% ويتمركز القسم الأكبر من المنشآت التي تعتمد على الآلات الأوتوماتيكية في مدينة حلب.

يستدل من هذه الأرقام بأن الصناعات التحويلية مازالت تعتمد في عملية الإنتاج على تكنولوجيا ذات مستوى متوسط بصورة عامة . أو بمعنى آخر تكنولوجيا كثيفة العمل ( labor – intensive Technology ) لا تتطلب مهارة عالية إلا في حدود معينة مثل استخدام المهندسين في الأعمال الإدارية والإشراف على عملية الإنتاج .

يتوقف قرار الاستثمار أو التوسع في المنشآت على عدد من الاعتبارات منها بصورة أساسية إمكانيات السوق المحلية في الطلب على المنتجات وقدرة الصادرات السورية على منافسة منتجات الدول الأخرى . فمن ناحية السوق المحلية فإن انخفاض الأجور كما هو وارد في فقرة سابقة يحد من قدرة المواطنين على شراء المنتجات سواء كانت محلية أو مستوردة مما يؤثر سلباً على دورة الإنتاج . وفيما يتعلق بالتصدير فمن المعلوم أن الصادرات السورية تواجه مشكلة الحصول على حصة في الأسواق الخارجية بسبب ارتفاع تكلفة المنتج نتيجة التدني في إنتاجية العمل إلى جانب انخفاض مستوى الجودة في المنتجات السورية كنتيجة طبيعية لانخفاض المستوى التكنولوجي وتدني مستوى العمالة بالإضافة إلى مشاكل إدارية وفنية وتسويقية .

ولهذه الأسباب مجتمعة يلاحظ عدم التوسع في الاستثمار في المنشآت القائمة حالياً باستثناء بعض الشركات الكبيرة وبعض المنشآت الجديدة المشملة بقانون الاستثمار رقم 10 لعام 1991 الذي ينص في مواده على منح المستثمرين مزايا أو إعفاءات لتشجيع عملية الاستثمار . إلا أن مناخ الاستثمار في سورية مازال يتطلب من الحكومة اتخاذ إجراءات أخرى تشمل الروتين والقضاء والشفافية وتطوير الأعمال المصرفية وغير ذلك من الإجراءات المشجعة للاستثمار المحلي والعربي والأجنبي . وفي هذا الصدد من المستغرب أن تتدعي بعض الجهات اعتبار انخفاض الأجر من ضمن هذه المزايا . لأن انخفاض الأجور في سورية لا يشجع عملية الطلب على المنتجات والخدمات في السوق ، ويعاني العديد من المنشآت وخاصة شركات القطاع العام من تجاوز المخزون حده الطبيعي

مما يعني الحد من التوسع في عملية الإنتاج وبالتالي الحد من الطلب على القوى العاملة ، فضلاً عن ذلك فإن انخفاض الأجر يؤثر سلباً على تنمية الموارد البشرية وإنتاجية العمل .

ونتيجة لهذه الظروف المتعددة وباستثناء بعض المشاريع التي تخطط للتوسع في الاستثمار وكذلك المشاريع الجديدة المشملة بأحكام قانون الاستثمار . فإن الطلب على القوى العاملة كما يلاحظ حالياً لن يكون بالمستوى القادر على استيعاب فائض العمال في سوق العمل . وفي هذه الحالة لم يعد أمام العاطلين ذوي المهارات سوى اللجوء إلى الهجرة وما ينجم عنها من سلبيات على الاقتصاد الوطني .

وللدلالة على ذلك نجد في الجدول رقم 10 المتعلق بتوزيع المنشآت ونسبتها حسب خطط التوسع في خطط الاستثمار في الآلات في الصناعات التحويلية وحسب حجم المنشأة . إن المنشآت الصغيرة ( 1 - 5 عامل ) تخطط للتوسع في الاستثمار بنسبة 16.8% من هذه المنشآت ونسبة 83.2% من هذه المنشآت لم تقرر التوسع في خطط الاستثمار . في حين ترتفع نسبياً خطط الاستثمار في الآلات في المنشآت المتوسطة والكبيرة بنسبة 34.5% و 52.5% على التوالي .

## **9 - تقادم الآلات والاستبدال :**

في منشآت القطاع العام والعديد من منشآت القطاع الخاص يستغرق اهتلاك الآلات فترة طويلة من الزمن متجاوزاً بذلك معايير الاهتلاك الفنية والاقتصادية في رأس المال الثابت ، وفي هذه الحالة تبقى العمالة شبه ثابتة مترافقة بضالة الطلب على قوى عاملة جديدة ، فضلاً عن ذلك فإن تقادم الآلات وعدم استبدالها بالآت جديدة وحديثة لا يسهم في تطوير مهارات قوة العمل حيث نجد في الجدول المتعلق بخطط التوسع في الاستثمار أن 70% من مجموع المنشآت السورية مازالت تستخدم آلات قديمة بينما تنخفض هذه لنسبة إلى 54% و 57% في القطاعين المشترك والتعاوني على التوالي . وفيما يتعلق باستخدام الآلات الأوتوماتيكية فهي لا تتجاوز نسبة 12% من مجموع المنشآت في سورية.

ويرجع الاختلاف في استخدام هذا النوع الحديث من الآلات إلى اختلاف حجم المنشآت ونوع الملكية ، حيث تنخفض نسبة استخدام الآلات الأوتوماتيكية إلى 8% في المنشآت الصغيرة وترتفع هذه النسبة إلى 26% في الشركات الخاصة الكبيرة .

نجد في الجدول المتعلق بتوزيع المنشآت حسب المدة الزمنية بالسنوات ومنذ حصول آخر استثمار وحسب حجم المنشأة . إن عدداً من الشركات الخاصة الكبيرة تقدم على استثمارات جديدة بعد انتهاء عمر الآلات الفني والاقتصادي . حيث وصلت نسبة الشركات الخاصة الكبيرة التي استثمرت خلال السنتين الأخيرتين إلى أكثر من 60% من هذه الشركات . في حين أن 70% من المنشآت الصغيرة لم تقدم على الاستثمار في آلات جديدة منذ عدد كبير من السنوات يتجاوز عمرها الإنتاجي .

كما يلاحظ الجدول رقم 6 الخاص بتحديث الآلات وحسب النشاط الاقتصادي أن أكثر القطاعات متابعة لتحديث آلتها هي قطاع الصناعة والفنادق والمطاعم حيث نجد أن 73 شركة في الصناعات التحويلية أقدمت على الاستثمار في الآلات خلال السنة السابقة للمسح . إلا أنها تشكل نسبة صغيرة بلغت 15% من مجموع منشآت هذا القطاع .

وخلاصة القول أن عملية الاستبدال في الآلات القديمة بالآت حديثة وجديدة يجب أن تكون ضمن إطار شامل لإعادة الهيكلة في المنشآت السورية . تأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات المتوفرة لتمويل الاستثمارات وتوظيف عمالة جديدة بعد تدريبها وتأهيلها للعمل وتحسين النظم الإدارية والفنية والتسويقية .

## 10 – استخدام الحاسب الإلكتروني :

ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات منذ أوائل التسعينات من القرن الماضي مساهمة متواضعة في تغيير أنظمة العمل الإدارية والإنتاجية . ومازال القطاع الحكومي يقوم بدور رئيسي وأساسي في دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال تأمين البنى التحتية اللازمة لهذا القطاع . وبغية تطوير هذا القطاع لابد من تعميق التعاون بين الجهات العامة والخاصة من خلال تبني رؤيا مشتركة تدعم هذا التوجه . خاصة بعد إحداث وزارة مسؤولة عن تنمية هذا القطاع . علماً بأن المستوى الذي وصلت إليه سورية في هذا المجال مازال دون ما وصلت إليه بعض الدول المجاورة ، ومازالت الحاجة ماسة إلى تحديد الآليات والوسائل والقوانين والأنظمة اللازمة لتطوير قطاع المعلوماتية والاتصالات . ومن بين المسائل التي يجب دراستها الأدوار التي يمكن أن تؤديها مختلف القطاعات العامة والخاصة في تمويل البنى التحتية ، وبرامج المعلوماتية وسياسات المنافسة والاستثمار في المعرفة الرقمية .

ويمكن القول بأن الاهتمام الرسمي والخاص بهذا القطاع الهام لم يتبلور في وضع خطة استراتيجية للتعامل مع هذا التطور العالمي . بل غلب عليها الطابع العشوائي تمثل في استيراد الحواسيب دون التعمق في استخداماتها المختلفة .

يشترط الطلب على العمالة في الوقت الحاضر من قبل القطاع الحكومي والخاص معرفة التعامل مع الحاسوب وإتقان اللغة الإنكليزية . ومن الواضح أن نسبة لا يستهان بها من الشباب في الوقت الحاضر تبدي اهتماماً باستخدام الحاسوب واللغات لمواجهة الطلب النوعي على العمالة من قبل المنشآت المحلية والأجنبية .

تشير المعلومات المتاحة حول استخدام الانترنت إلى أن سورية تقع في المرتبة الثانية عشر من بين الدول العربية ( المصدر : تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003 ) . ومن ناحية أخرى مازالت المعلومات السورية حول الهوية الرقمية شبه معدومة وفي غياب هذه المعلومات حول هذا الموضوع تبقى مناقشة التفاوت في الوصول إلى الشبكات الالكترونية ناقصة . ويشير بعض التقديرات إلى وجود 15 كمبيوتر لكل 1000 شخص في سورية . وذلك دون الأخذ بعين الاعتبار التفاوت بين المناطق الجغرافية والتفاوت الاجتماعي بين الأسر الغنية والفقيرة . فضلاً عن ارتفاع كلفة الوصول إلى الانترنت ورسوم الاتصال بصورة عامة . وكلها أمور لا تعتبر عادلة على الصعيد الاجتماعي كما تشكل اللغة عائقاً كبيراً يحول دون التوزيع العادل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

يتوجب على الدولة اتخاذ عدد من المبادرات من أجل ردم الهوية الرقمية في سورية . كما تستهدف مبادرات أخرى المجتمع الريفي بغية تمكين الشباب في المناطق الريفية من الوصول إلى شبكات الانترنت . ويمكن أن تستفيد هذه المبادرات من تجارب البلدان الأخرى في سعيها الرامي إلى ردم الفجوة الرقمية .

تشير بعض جداول المسح إلى عينة من المنشآت التي تستخدم الحاسوب والانترنت . ويبين الجدول رقم 10 توزيع المنشآت ونسبتها حسب استخدام الحاسوب وحجم المنشأة . ففي المنشآت الصغيرة ( 1 – 9 عمال ) بلغت نسبة استخدام الحاسوب 26.2% من إجمالي عدد هذه المنشآت ، وتزداد هذه النسبة في المنشآت المتوسطة والكبيرة إلى 60% و 90% على التوالي .

فيما يتعلق باستخدام الانترنت فإن الجدول رقم 11 يشير إلى توزيع المنشآت ونسبتها حسب استخدام الانترنت وحجم المنشأة . فمن أصل المنشآت الصغيرة ( 1 – 5 عمال ) البالغ عددها 96 منشأة . بلغت نسبة استخدام الانترنت 42.5% . وفي المنشآت الأخرى ( 6 – 9 عمال ) و ( 10 – 50 عامل ) و ( 51 فأكثر ) بلغت نسبة استخدام الانترنت 45.6% و 64% و 79% على التوالي .

يختلف استخدام الحاسوب في المنشآت حسب نوع وطبيعة العمل . حيث أن اغلب المنشآت تستخدم الحاسوب في الأعمال الإدارية والمحاسبية وقد بلغت هذه النسبة 95% في حين تتناقص هذه النسبة في المنشآت الكبيرة إلى 65% لأغراض التصميم والإنتاج .  
وخلص القول فإن الاستثمار في تقانة المعلومات وتقانة الاتصالات بات أمراً حيوياً بالنسبة لقطاعي الإنتاج والخدمات والأمر الأكثر أهمية أن يتم وضع هذه التقانات الجديدة في أفضل استخدام ومثل هذا الأمر يشكل عاملاً أساسياً في رفع أداء المنشآت وقدراتها التنافسية . والجدير بالذكر ومع تطور تقانة المعلومات والاتصالات أن العمل الفردي المنزلي أخذ بالتزايد في البلدان الصناعية المتطورة . حيث يتيح هذا التطور الفرصة للتعامل مع الشركات المحلية والأجنبية والاستفادة من مزايا التجارة الالكترونية ، بالإضافة إلى تبادل المعلومات في مجالات الإنتاج والخدمات والإعلام والثقافة وغير ذلك من المجالات المختلفة ، حيث يعيش في عالم يتغير بسرعة فائقة يفرض على البلدان النامية مواجهة تحديات هائلة لا يمكن مواجهتها والتعامل معها خلال فترة قصيرة من الزمن .

## **11 – الأسواق والمنافسة :**

تضمنت استمارة بحث الطلب على القوى العاملة العديد من الأسئلة المتعلقة بطبيعة الأسواق والمنافسة وكذلك طرق تحديد الأسعار والتصدير والتعامل مع الزبائن والموردين على السواء .  
تحاول الشركات عموماً الحصول على أكبر حصة لمنتجاتها في الأسواق المحلية والأجنبية . وفي سورية على وجه الخصوص فإن حصة المنتجات في السوق المحلية تعتمد إلى حد كبير على سياسة الدولة في عمليات التصدير والاستيراد ففي خلال الفترة من 1970 وحتى بدايات التسعينات من القرن الماضي اعتمدت عملية التنمية على سياسة إحلال الواردات والاعتماد على الذات . وخلال هذه المرحلة قام القطاع العام بتنفيذ معظم الصادرات والواردات . إلا أن إمكانيات الدولة في تأمين القطع الأجنبي خلال عقد الثمانينيات والذي يطلق عليه العقد الضائع تراجعت إلى حد كبير نتيجة لانخفاض المعونات العربية وانخفاض معدلات التصدير .

منذ بدايات الستينات من القرن الماضي وتحديداً بعد ثورة آذار عام 1963 أعلنت القيادة السياسية عن إتباع نهج جديد في السياسة الاقتصادية . وقد قامت فلسفة التنمية في ذلك الحين على تنظيم واحتكار القطاع العام لمعظم الأنشطة الاقتصادية ، وقد بدأت هذه السياسة بتأميم المصارف الخاصة في عام 1963 . إلا أنها تبلورت أكثر في عام 1965 حين أقدمت الدولة على تأميم الشركات الكبيرة الصناعية والتجارية . وفي هذه المرحلة أقدم القطاع الخاص على تقليص دوره في معظم القطاعات الاقتصادية واتجه نحو الاستثمار في بعض الدول العربية والأجنبية .

وفي بداية السبعينات وبعد قيام الحركة التصحيحية حدث تغيير هام في السياسة الاقتصادية حيث أعلنت القيادة السياسية عن بداية عهد جديد تمثل بمبدأ التعددية الاقتصادية أي إفساح المجال أمام مختلف القطاعات العامة والخاصة والمشاركة للقيام بدورها في تعبئة الموارد الاقتصادية والانخراط في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن أجل تحقيق هذا الهدف بادرت الدولة إلى اتخاذ خطوات متدرجة وخاصة في قطاع التجارة الخارجية التي كانت حكرراً للقطاع العام ، مع الإبقاء على احتكار القطاع العام للمؤسسات والشركات الصناعية .

تميز العقد الثامن من القرن الماضي بحالة من الركود الاقتصادي . حيث ارتأت الدولة ضرورة المزيد من إفساح المجال أمام القطاع الخاص ليقوم بدور ما للخروج من حالة الركود تلك ، واتسمت هذه المرحلة بتقليص قيود الاستيراد والتصدير وإجراءات أخرى تتعلق بسعر الصرف وتحويل المستوردات ، دون التقيد بالإعلان عن مصدرها . كما شجعت الدولة عملية التصدير حسب اتفاقية المدفوعات مع بعض دول المعسكر الاشتراكي .

وفي بداية التسعينات وتحديداً في 1991 أقدمت الدول على إصدار قانون تشجيع الاستثمار أو الخاص بتحرير الاستثمار والسماح للقطاع الخاص السوري والعربي والأجنبي بإقامة مشاريع استثمارية في مجالات الزراعة والصناعة والنقل ومجالات أخرى ترى الدولة من المفيد تشميلها بالقانون الجديد . وتطبيقاً لهذا القانون أقدم القطاع الخاص على إقامة مشاريع جديد في مجال الصناعة والنقل وبشكل محدود في القطاع الزراعي .

تضمن قانون تشجيع الاستثمار رقم 10 مزايا وإعفاءات ضريبية وجمركية . إلا أن مناخ الاستثمار في سورية مازال يعاني من بعض الثغرات تعيق التوسع في عملية الاستثمار . وقد تبين بعد تجربة تطبيق هذا القانون خلال الخمس عشرة السنة الماضية أن هذه الإعفاءات رغم أهميتها غير كافية لتشجيع الاستثمار من قبل القطاع الخاص السوري والعربي والأجنبي بدون توفر شروط أخرى سياسية واقتصادية وإدارية وقانونية وتقوم الدولة حالياً بتقييم هذه التجربة وإحداث تعديلات أساسية الغاية منها تفعيل أكثر للاستثمار الخاص . وفي هذا الإطار أصدرت الدولة مجموعة من القوانين سمحت بموجبها للمصارف الخاصة وشركات التأمين الخاصة بمزاولة العمل إلى جانب مؤسسات القطاع العام . كما تعكف الدولة حالياً على إحداث سوق للأوراق المالية .

بعد عقود من التخطيط المركزي اتخذت الدولة قراراً باعتماد اقتصاد السوق الاجتماعي . تمثل في هذه المرحلة بتحرير بعض الأسعار في السوق السورية والحد من الرقابة على سياسة التسعير التي مارستها الدولة لعقود عديدة . ويمكن القول بأن السوق السورية أصبحت خاضعة لفعل قوانين العرض والطلب واعتماد مبدأ العقد شريعة المتعاقدين على أساس سيادة المنافسة الحرة بين المتعاملين في السوق .

ومن ناحية أخرى مازال القطاع العام يعاني من مساوئ الروتين والبيروقراطية والقيود المفروضة عليه من الجهات الوصائية متمثلة بالوزارات التي تمارس الرقابة والإشراف على مؤسسات وشركات القطاع العام . وقد أصبح القطاع العام غير قادر على منافسة القطاع الخاص الذي يتمتع إلى حد كبير بمزايا التحرر من القيود الإدارية والتسويقية .

إن انهيار المعسكر الاشتراكي مع بداية التسعينات من القرن الماضي شكل مرحلة جديدة بالنسبة للتجارة الخارجية فحسب اتفاقيات المدفوعات مع بعض دول هذا المعسكر تزايدت عمليات التصدير السورية إلى هذه الدول . إلا أنها تناقصت تدريجياً وانتهى التصدير مع نهاية اتفاقيات المدفوعات .

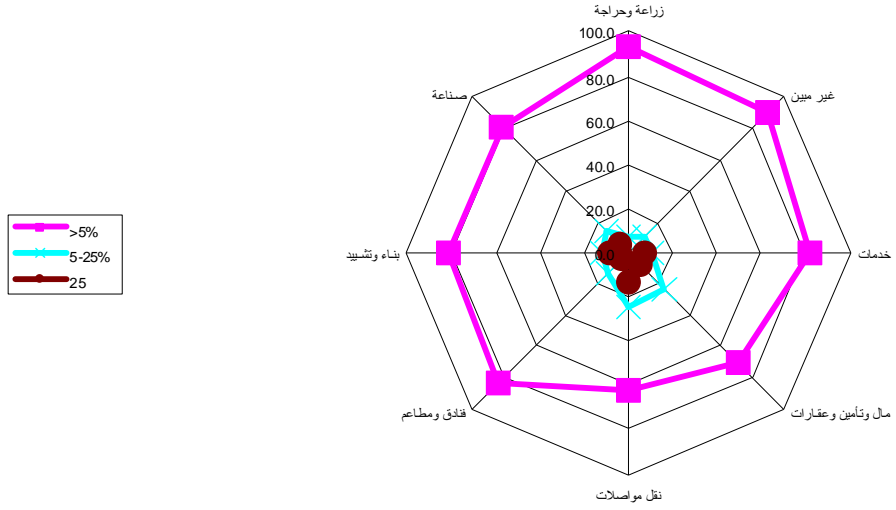
لم تستطع الشركات السورية إيجاد أسواق جديدة إلا في مجالات قليلة فانخفاض مستوى الجودة وارتفاع الأسعار أحياناً لم تساعد الصادرات السورية في دخول السوق الأوروبية وغيرها . في حين زادت بعض الصادرات إلى بعض الدول العربية التي تربطها مع سورية اتفاقية منطقة التجارة العربية الحرة الكبرى . وبالمقابل زادت صادرات هذه الدول إلى سورية التي تواجه حالياً منافسة مع بعض المنتجات المستوردة من بعض الدول العربية .

تضمنت استمارة بحث الطلب على القوى العاملة عدد أسئلة الغاية منها كشف المظاهر المختلفة عن حصة المنشآت من السوق وكذلك معرفة المنافسة بين هذه المنشآت للحصول على أكبر حصة من السوق .

من خلال عملية مسح المنشآت وتحديد نسبتها حسب حصص السوق من منتجها الرئيسي وذلك حسب النشاط الرئيسي تجد أن 80.5% من هذه المنشآت تبلغ حصة كل منشأة أقل من 5% ونسبة 13.8% من هذه المنشآت تبلغ حصة كل منشأة ما بين 5% - 25% أما بالنسبة للمنشآت التي بلغت نسبتها 5.4% من إجمالي المنشآت فإن حصة كل منشأة منها تتجاوز 25% وتتنطبق هذه النسب في

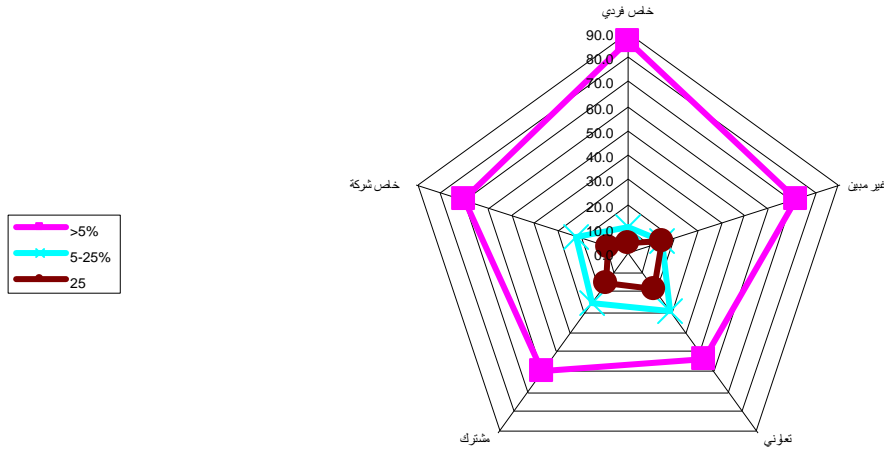
الوقت نفسه على المنشآت حسب المحافظات ونوع الملكية وحجم المنشأة ( انظر الأشكال 9 ، 10 ، 11 ) .

توزيع المنشآت حسب حصص السوق من المنتج الرئيسي حسب النشاط الرئيسي



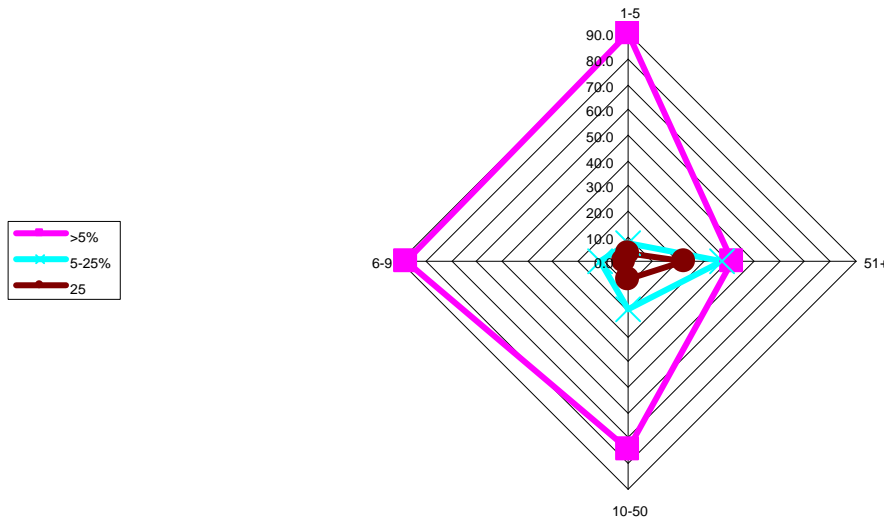
الشكل رقم (9)

توزيع المنشآت حسب حصص السوق من المنتج الرئيسي حسب نوع الملكية



الشكل رقم (10)

توزيع المنشآت حسب حصص السوق من المنتج الرئيسي حسب حجم المنشأة

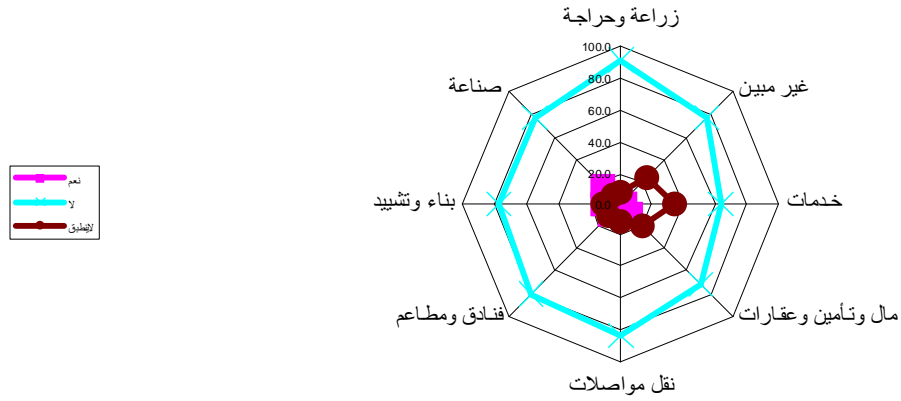


الشكل رقم (11)

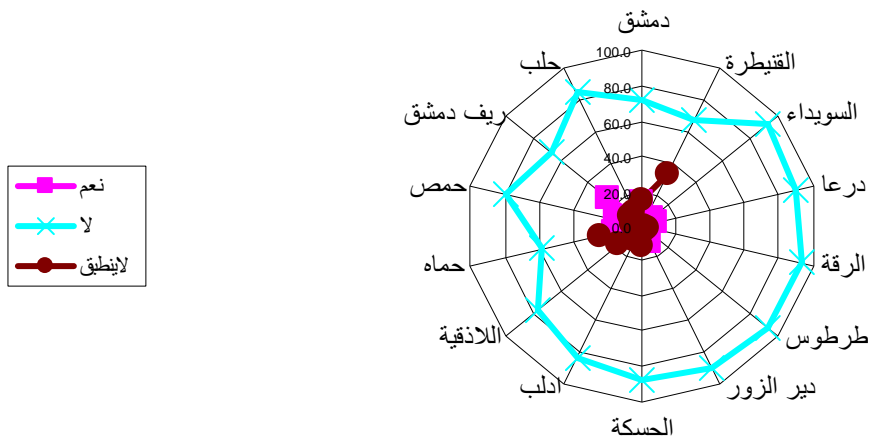
أما ما يتعلق بتوزيع المنشآت حسب التعرض للمنافسة الأجنبية وحسب النشاط الرئيسي نجد أن نسبة 12.2% من المنشآت تتعرض للمنافسة الأجنبية ، في حين أن نسبة 77% من المنشآت لا

تتعرض للمنافسة ونسبة 10.8% من المنشآت لا ينطبق عليها أصلاً مفهوم المنافسة الأجنبية . وتنطبق هذه النسب ذاتها على المنشآت حسب نوع الملكية وحجم المنشأة وحسب المحافظات ( انظر الأشكال 12، 13 ، 14 ، 15 ) .

توزيع المنشآت حسب التعرض للمنافسة الاجنبية والنشاط الرئيسي

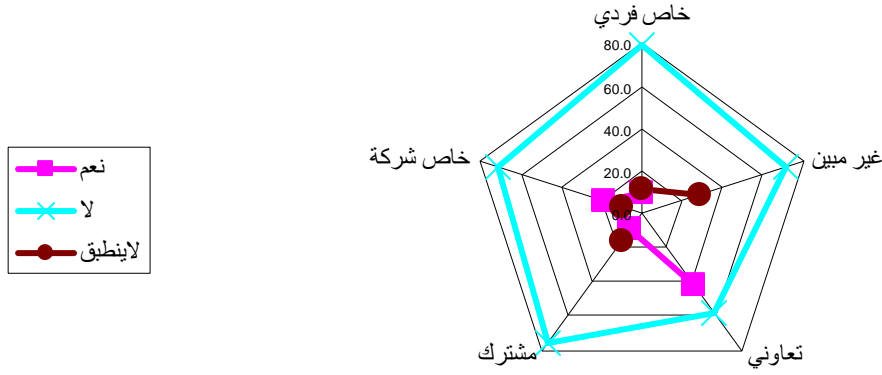


المنشآت حسب المنافسة الاجنبية والمحافظات

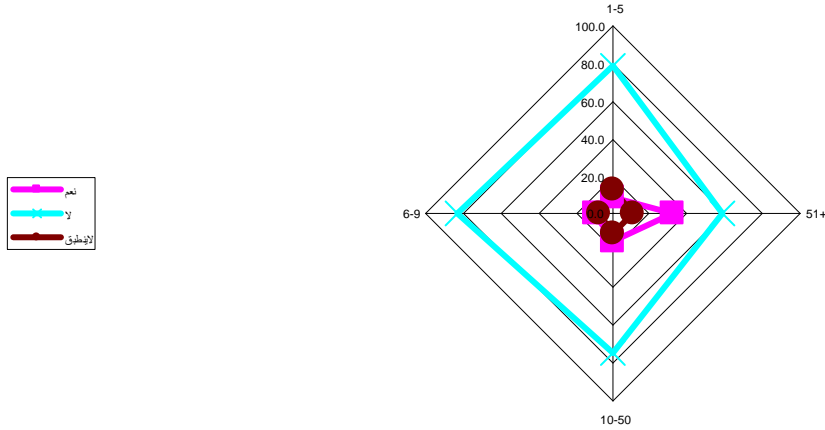


الشكل رقم (13)

المنشآت حسب المنافسة الاجنبية و نوع الملكية



المنشآت حسب المنافسة الاجنبية و حجم المنشأة

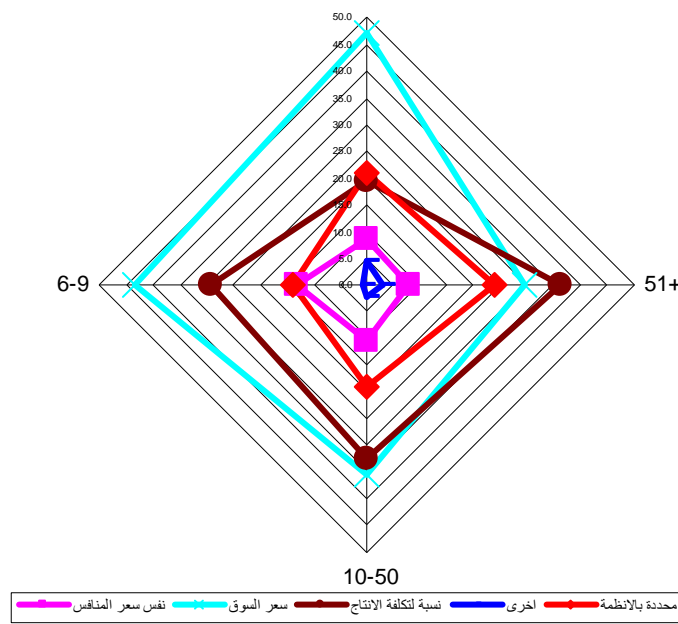


الشكل رقم (15)

كما طرحت في الاستبيان أسئلة أخرى لتوضيح آلية تحديد سعر المنتجات السورية من خلال خمس خيارات هي تحديد السعر حسب السعر المنافس أو تحديده حسب سعر السوق أو إضافة نسبة الربح على تكلفة المنتج أو السعر المحدد حسب الأنظمة والقوانين .

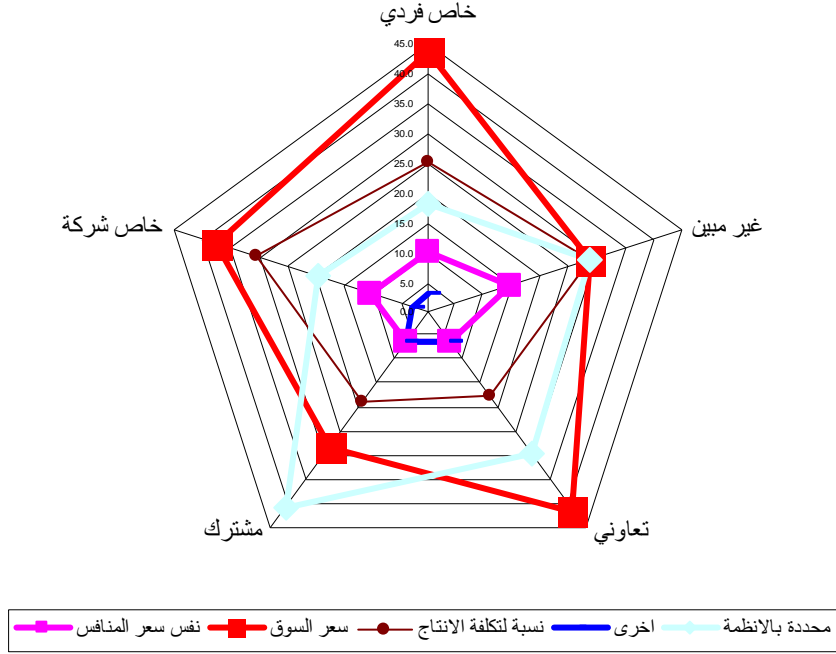
نجد أن نسبة 9.9% من المنشآت تخضع لسعر المنافس ونسبة 41.7% من المنشآت تخضع لسعر السوق ونسبة 26.6% من المنشآت تخضع لحساب التكلفة مضافاً إليه الربح ونسبة 18.9% من المنشآت تخضع في التسعير للأنظمة والقوانين ونسبة 2.9% تخضع إلى طرق أخرى وتتنطبق هذه النسب في الوقت نفسه على المنشآت حسب نوع الملكية وحجم المنشأة والمحافظات ( انظر الأشكال رقم 16، 17، 18 ) .

### كيفية تحديد الاسعار وحجم المنشأة الاقتصادية



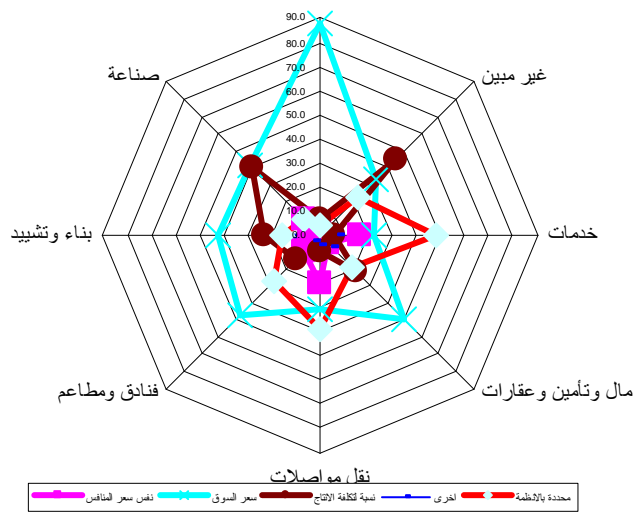
الشكل رقم (16)

## المنشآت وطرق تحديد سعر المنتج الرئيسي و نوع الملكية



الشكل رقم (17)

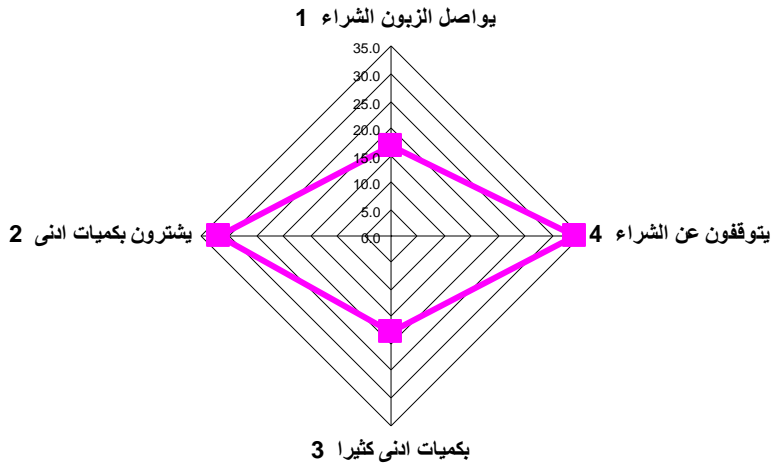
## المنشآت وطرق تحديد سعر المنتج الرئيسي والنشاط الرئيسي



الشكل رقم (18)

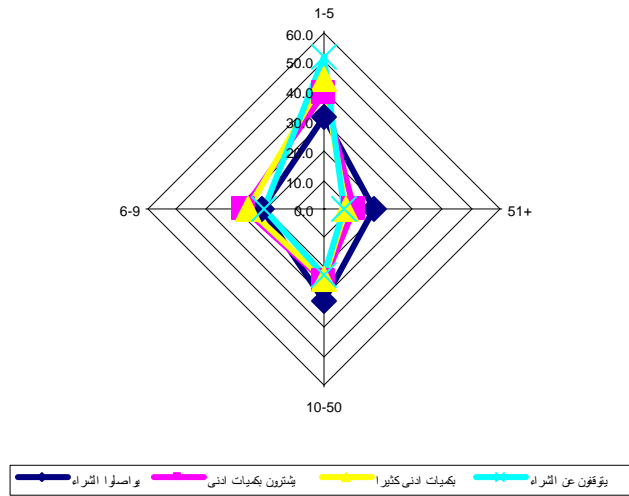
أما بالنسبة لأثر زيادة الأسعار على مبيعات المنشآت نرى أن هذه الزيادة تعكس عدم مرونة أسعار المنتج الرئيسي في امتصاص هذه الزيادة . ويؤدي ذلك إلى تقليص الطلب حيث يصل أحياناً إلى حد التوقف عن شراء المنتج الرئيسي للمنشأة. وفي هذه الحالة تتأثر سلباً المنشآت الصغيرة والمتوسطة. في حين نجد أن الشركات الكبيرة تستطيع التأقلم مع زيادة أسعارها ( انظر الأشكال 19 ، 20 ، و21).

أثر زيادة السعر 10% على مبيعات المنشأة الاقتصادية

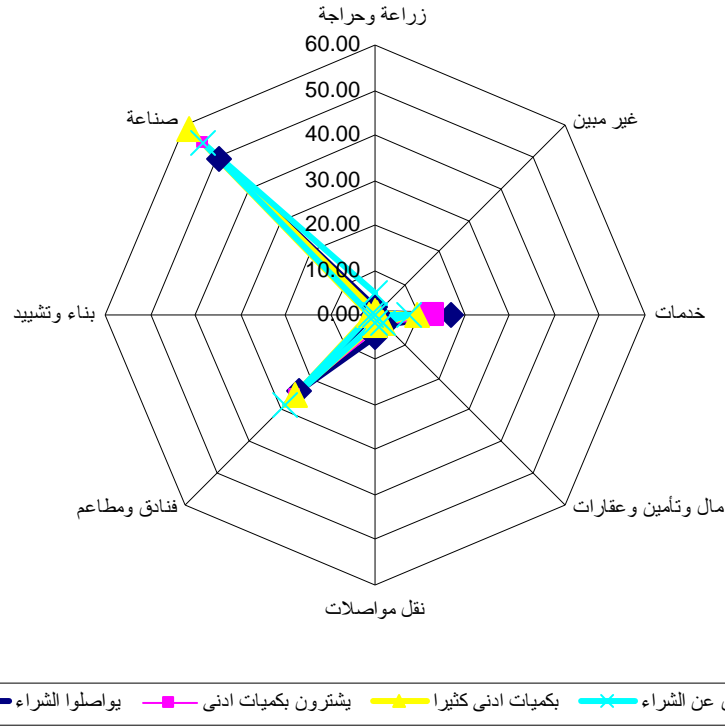


الشكل (19)

اثر زيادة السعر 10% وحجم المنشأة



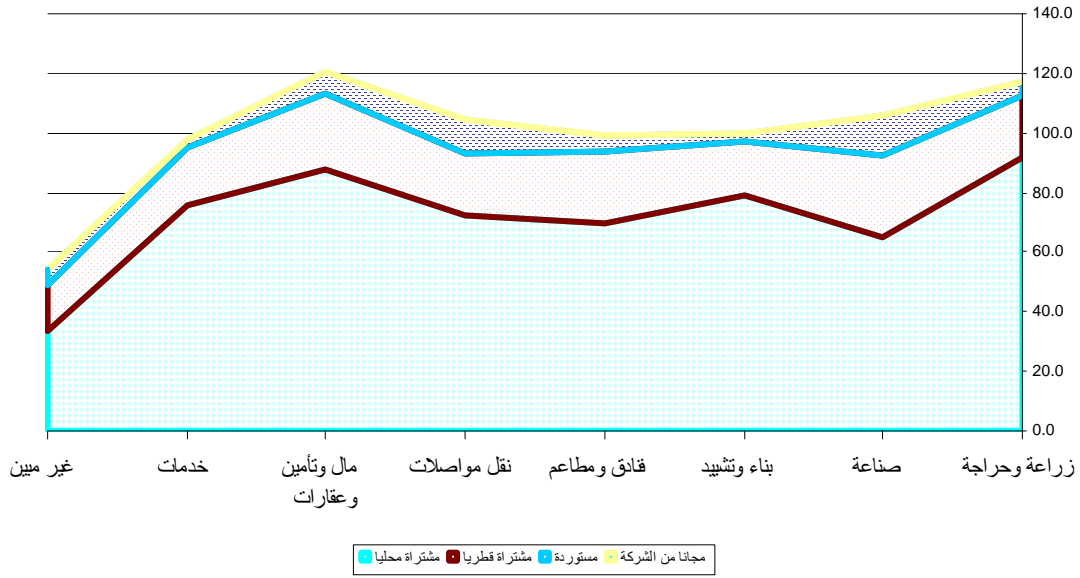
الشكل رقم (20)



### الشكل رقم (21)

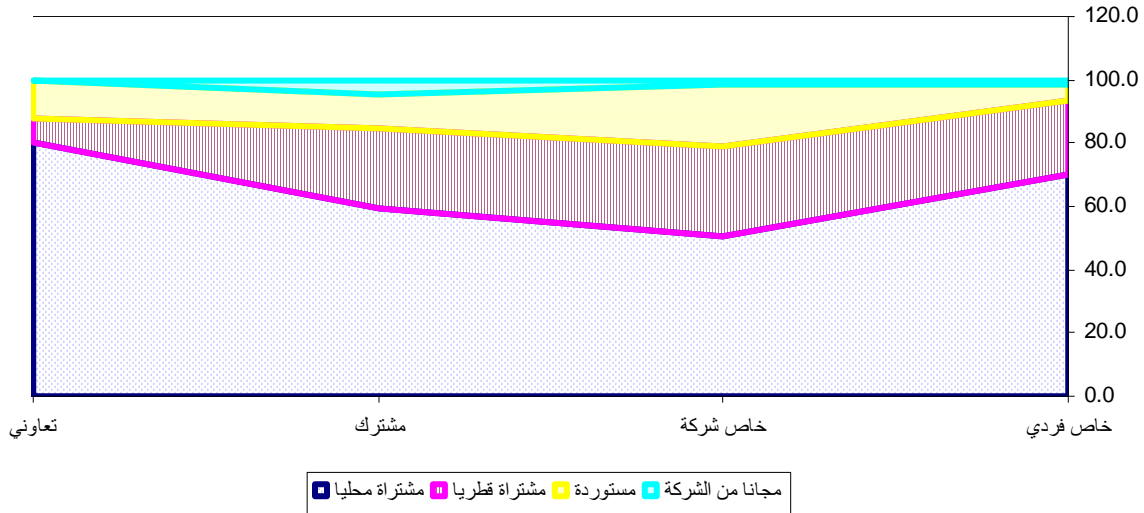
وفيما يتعلق بتأمين المستلزمات الأساسية حسب النشاط الرئيسي نجد أن المنشآت تعتمد إلى حد كبير على تأمين المستلزمات محلياً أو قطرياً أو عن طريق الاستيراد . ومن الرجوع إلى جداول المسح نجد أن المستلزمات المشتراة محلياً تشكل 65.2% من إجمالي المصادر . في حين تبلغ المستلزمات المشتراة قطرياً 25.2% وتشكل المستلزمات المستوردة 9.6% من إجمالي المصادر . وهذا ينطبق على المنشآت حسب نوع الملكية وحجم المنشأة وحسب المحافظات ( انظر الأشكال 22 ، 23 ، 24 و 25 ) .

### توزيع المنشآت ونسبتها حسب مصادر المستلزمات الرئيسية و النشاط الرئيسي



الشكل رقم (22)

### توزيع المنشآت ونسبتها حسب مصادر المستلزمات الرئيسية و نوع الملكية

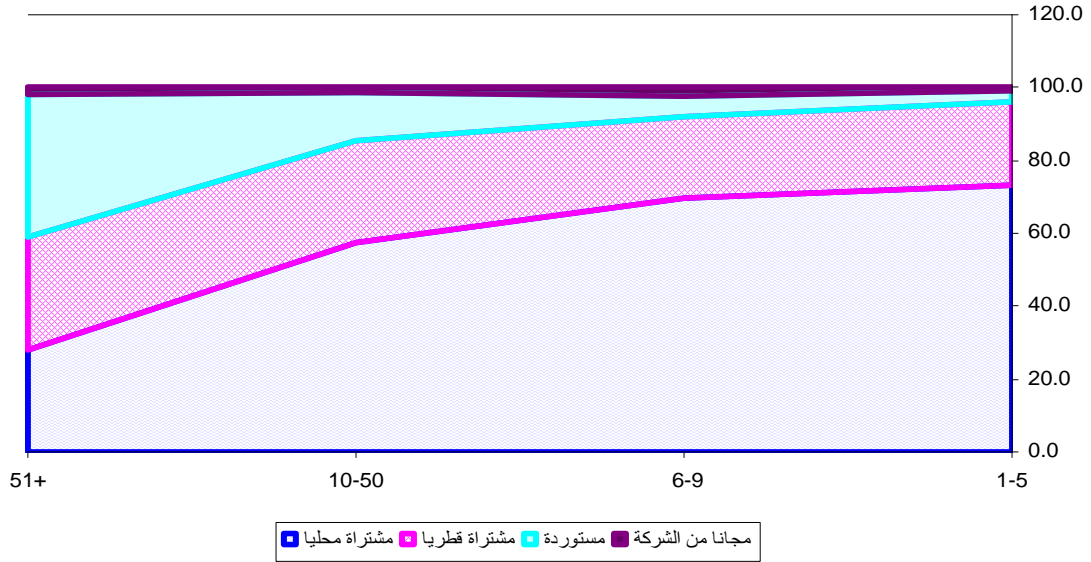


الشكل رقم (23)

يستنتج من ذلك أن المنشآت تعتمد في تأمين مستلزماتها بشكل رئيسي على المصادر المحلية والقطرية، وتشكل المستوردات نسبة ضئيلة من إجمالي المصادر . وبالنسبة للسوق الداخلية تجدر الإشارة هنا إلى أن الحكومة اتبعت سياسة الحماية للعديد من المنتجات ، وبالتالي فإن المنافسة الأجنبية

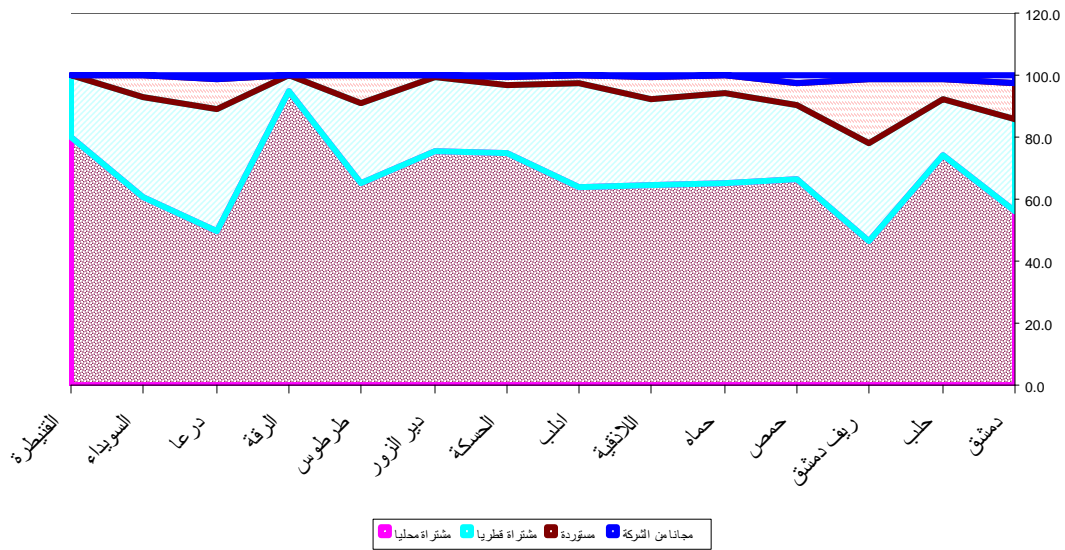
تبقى محدودة ، ومن ناحية أخرى تعود مشكلة التصدير إلى غياب الشركات المتخصصة وارتفاع التكلفة وانخفاض مستوى الجودة .

### توزيع المنشآت ونسبتها حسب مصادر المستلزمات الرئيسية و حجم المنشأة



الشكل رقم (24)

### التوزيع النسبي في تأمين المستلزمات المنشآت حسب المحافظات



الشكل رقم (25)

## 12 - الحصول على رأس المال :

بصورة عامة تقوم المنشآت بالتوسع في عملية الاستثمار إذا ارتأت أن هذا التوسع في الاستثمار سيحقق لها المزيد من الربح . وقد يكون هذا الاستثمار أفقياً يتمثل في استخدام نفس الآلات . وقد يكون عمودياً أي تجديد الآلات القديمة بالآلات تتميز بمستوى تكنولوجي أفضل ، ويتأثر مستوى ونوع العمالة بالقرار الذي تتخذه المنشآت لاختبار المستوى التكنولوجي للآلات .

في سورية وبصورة عامة تستخدم الآلات لفترة من الزمن أطول من الحد الطبيعي للاهلاك وتنتشر هذه الظاهرة في القطاعين العام والخاص باستثناء المشاريع الجديدة التي نفذت وفقاً لقانون تشجيع الاستثمار رقم 10 لعام 1991 .

ومن واقع جداول مسح الطلب على القوى العاملة ذات الأرقام ( 5 / 1 - 5 / 12 ) تتضح لنا سياسة الاستثمار التي اتبعتها المنشآت الخاصة في سورية بالإضافة إلى مصادر التمويل . حيث نجد أن عدد المنشآت التي قامت بالاستثمار خلال السنة الماضية لعملية المسح بلغ فقط 195 منشأة وهي تشكل 5.9% من إجمالي عدد المنشآت . في حين نجد أن عدد المنشآت التي لم تقدم على الاستثمار خلال السنة الماضية بلغ 3084 منشأة وهي تمثل 94.1% من إجمالي المنشآت .

تعتمد عملية تأمين رأس المال لتمويل الاستثمار على عدة مصادر بعد الأخذ بعين الاعتبار متوسط نسبة المستلزمات اللازمة لعملية الإنتاج . وقد أضح من الجدول ( 2 - 5 ) التوزيع النسبي للمنشآت حسب مصادر التمويل والنشاط الرئيسي ونوع الملكية بأن المنشآت تعتمد في عملية تمويل الاستثمار على مصادر داخلية بالدرجة الأولى حيث بلغت نسبتها 65.1% تأتي بعدها مصادر الأسرة والأصدقاء التي بلغت نسبتها 17.1% وتشكل هاتان النسبتان 82.2% من إجمالي المصادر . وتتوزع النسبة الباقية على مصادر غير رسمية وبنوك محلية وبنوك خاصة وبنوك تجارية ومبيعات أسهم ومصادر أخرى .

وفيما يتعلق بالتوزيع النسبي للمنشآت حسب مصادر التمويل والنشاط الثانوي نجد أن المصادر الداخلية تشكل 56.7% ونسبة 27.9% من الأسرة والأصدقاء وتساوي هاتان النسبتان 84.8% من إجمالي مصادر التمويل . ويتم تأمين النسبة المتبقية من المصارف المحلية . أما بالنسبة لتوزيع المنشآت ونسبتها حسب الاستخدام الرئيسي لآخر قرض مصرفي وحسب حجم المنشأة والنشاط الرئيسي ونوع الملكية تكون كالتالي :

شراء آلات	أصول ثابتة أخرى	مستلزمات	سداد قرض	أخرى
22%	11.7%	45.3%	15%	6%

يتضح من جداول المسح الخاصة بتمويل الاستثمار أن 70% من المنشآت تعتمد بالدرجة الأولى على المصادر الداخلية ( تمويل ذاتي ) في حين يقل الطلب على القروض من المصارف بسبب الإجراءات المعقدة التي تلتزم بها هذه المصارف بالإضافة إلى ارتفاع معدل الفائدة . والجدير بالذكر أن بعض أصحاب الأعمال لا يحبذ التعامل مع المصارف لأسباب عديدة . ومن ناحية أخرى تشير بعض المعلومات إلى أن رأس المال السوري في الخارج يتجاوز 120 مليار دولار بحثاً عن ظروف أفضل للاستثمار .

## 13- حركة القوى العاملة :

### 13-1- حركة القوى العاملة:

تتأثر دورة الإنتاج بحركة القوى العاملة . فقد أشرنا في فقرة سابقة إلى بيئة العمالة بشكل عام وأوضحنا العديد من الثغرات في ظروف العمل . وتبين لنا أن انخفاض الأجر يشكل العامل الأساسي

في ترك العمل والبحث عن عمل جديد . فضلاً عن الظروف الأخرى مثل السلامة المهنية وعدم التسجيل في التأمينات الاجتماعية والضمان الصحي وغيره .

ويشير الجدول 6/1 أن عدد المنشآت التي فقدت عمال خلال 12 شهر الماضي بلغ 692 من أصل 3279 منشأة وذلك حسب النشاط الرئيسي ونوع الملكية وحجم المنشأة مقابل ذلك أقدمت 645 منشأة على توظيف عمال جدد خلال 12 شهراً الماضي من أصل 3279 منشأة .

كما يشير الجدول رقم 6/2 فإن 79 منشأة من أصل 3279 تجنبت التوظيف خلال 12 شهراً الماضي وذلك حسب حجم المنشأة ونوع الملكية والنشاط الرئيسي والمحافظة .

أما بالنسبة للعمال الذين تركوا العمل خلال 12 شهراً الماضي حسب حجم المنشأة والجنس وحسب نوع الملكية والنشاط الرئيسي والمحافظة يبينها الجدول التالي :

الجدول رقم (8): العمال الذين تركوا العمل خلال 12 شهراً الماضي حسب حجم المنشأة والجنس

المجموع	عدد العمال		حجم المنشأة
	إناث	ذكور	
335	54	281	5 - 1
374	55	319	9 - 6
1076	240	836	50 - 10
2895	681	2214	51 فأكثر
4680	1030	3650	المجموع

إلا أن عدد العمال الذين تم توظيفهم حسب حجم المنشأة والجنس فقد بلغ عدد العمال الذكور 3717 وعدد العاملات الإناث 1038 وبلغ بذلك المجموع 4755 عامل وعاملة وهو يزيد قليلاً عن عدد العمال الذين تركوا العمل . ويتضح من الجدول 6/9 أن عدد المنشآت التي لديها عمالة فائضة بلغ 153 من أصل 3279 منشأة وهي أقل بكثير من العمالة الفائضة في القطاع العام التي تزداد فيه تكلفة المنتج لهذا السبب بالإضافة إلى أسباب أخرى تتعلق بالإدارة وتقدم الآلات وبالتالي تدني في إنتاجية العمل .

وبالنسبة لتوزيع ونسبة المنشآت التي تخطط لتوظيف أو صرف عمال خلال 12 شهراً القادمة حسب حجم المنشأة والملكية والنشاط الرئيسي والمحافظة يستدل من الجدول رقم 6/13 أن 477 منشأة تخطط للتوظيف في المستقبل وهي تشكل 14.5% من إجمالي المنشآت البالغ عددها 3279 مقابل ذلك فإن 244 منشأة تخطط لصرف عمال خلال 12 شهراً القادمة وهي تشكل نسبة 7.4% من إجمالي المنشآت . كما أن 31 منشأة في النشاط الثانوي تخطط للتوظيف خلال 12 شهراً القادمة ونسبتها 27.2% من إجمالي المنشآت . في حين أن 19 منشأة في النشاط الثانوي تخطط لصرف عمال وتشكل نسبة 16.7% من إجمالي منشآت النشاط الثانوي .

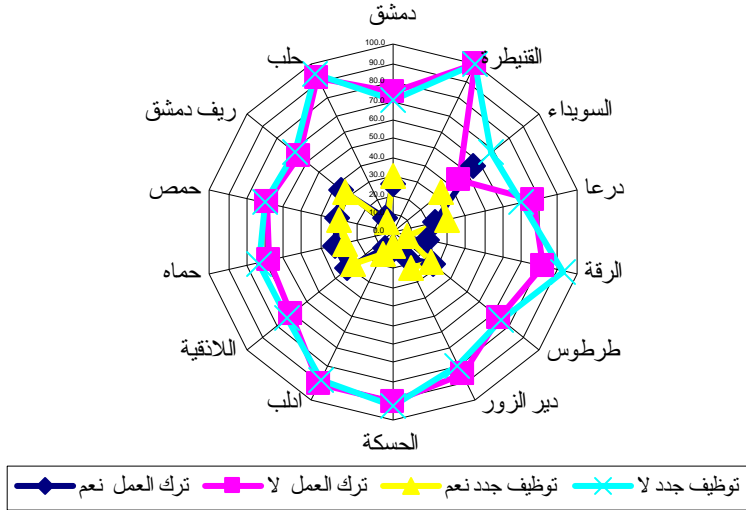
يلاحظ في الجدول 6/17 الذي يبين توزيع ونسب المنشآت وطريقة التوظيف أن 2881 منشأة تم التوظيف فيها من خلال علاقات شخصية و 608 منشأة من خلال الإعلان بالصحف و 80 منشأة عن طريق مكتب التشغيل و 118 بطرق أخرى .

## **13-2- قياس حراك القوى العاملة في المنشآت السورية :**

بنظرة متفحصة إلى نسب التوظيف للعمالة الجديدة وترك العمل في المنشآت المدروسة خلال السنة الماضية للمسح، يتبين لنا أن نسبتين متطابقتين تقريباً فيكل المحافظات ماعدا محافظة السويداء فإننا نجد أن نسبة ترك العمل تفوق نسبة التوظيف الجديد للعمالة الشكل (26) ، لو نظرنا إلى هذا التوزيع حسب النشاط الاقتصادي للمنشآت الاقتصادية لوجدنا أن النسب تكاد أن تكون متساوية في

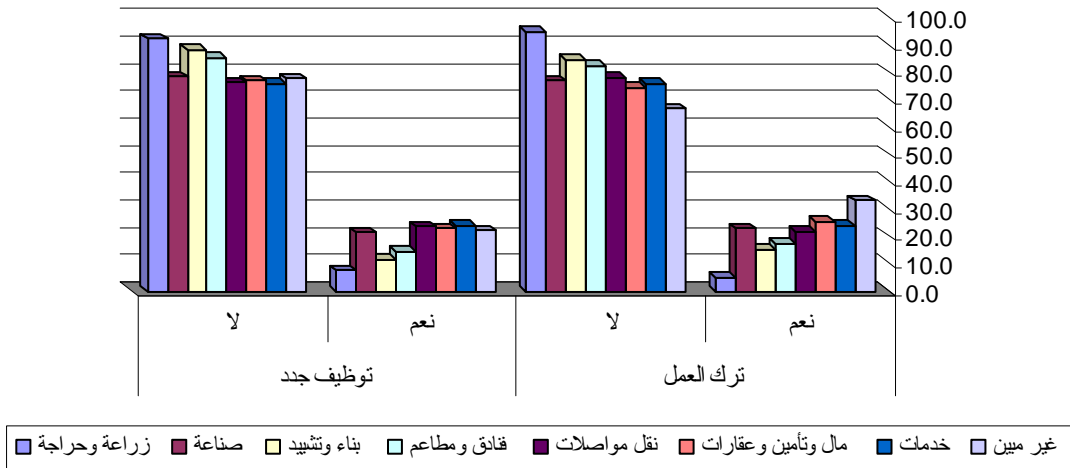
جميع القطاعات ومع تفاوت بسيط حيث نجد أن نسب الترك في قطاع الزراعة أعلى 33.3% في حين التعيين وصل 22.2% انظر الشكل (27) .

### التوظيف والترك حسب المحافظات



الشكل (26)

### التوظيف والترك حسب النشاط الرئيسي



الشكل (27)

قياس شدة هذا الحراك: و يمكننا قياس شدة هذا الحراك حسب الأنشطة الاقتصادية من خلال العلاقة التالية:

$$A = \frac{\text{عدد العمال الجدد}}{\text{مجموع العمال من القطاع}} * 100 = \text{في حال التوظيف}$$

$$D = \frac{\text{عدد العمال التاركيين}}{\text{مجموع العمال في القطاع}} * 100 = \text{أما في حال الترك}$$

$$S = D - A$$

ومن ثم تحسب الفجوة بين هاتين النسبتين :  $S = D - A$  فإذا كانت هذه النسبة موجبة هذا يعني أن هناك بدائل في تأمين العمالة أما إذا كانت القيمة سالبة فهذا يعني عدم القدرة على تأمين البدائل في التوظيف ومن خلال حساب ذلك يتبين لنا من الجدول رقم (9) .

في القطاع الصناعي والبناء والتشييد والفنادق والمطاعم والمال والتأمين هناك فجوة سالبة أي عدم قدرة هذه القطاعات من تأمين البدائل في حال ترك العمال لعملهم ، وبلغت هذه الفجوة أشدها في قطاع البناء والتشييد حيث بلغت هذه النسبة (3.8) و(2.7) في قطاع المطاعم للفنادق و(2.4) في قطاع المال والتأمين . أما بالنسبة للمجموع العام فنجد عجز مقداره 1.4 على عموم مجمل القطاعات الاقتصادية

الجدول رقم (9) لقياس التوظيف في المنشآت السورية

الفجوة بينهما	شدة التوظيف	شدة ترك العمل	
2.5	7.6	5.06	زراعة
-1.4	21.5	22.88	صناعة
-3.8	11.5	15.38	بناء وتشبيد
-2.7	14.6	17.33	فنادق ومطاعم
2.1	23.7	21.65	نقل مواصلات
-2.4	22.9	25.30	مال وتأمين وعقارات
0.3	24.1	23.84	خدمات
-1.4	19.7	21.10	المجموع

#### 14 - المهارات والتعليم :

**14-1-** تمتلك نسبة عالية من الأفراد في سورية القدرات البشرية الأساسية التي تمكنهم من اغتنام الفرص وتحقيق أهدافهم مقابل ذلك يوجد العديد من الأفراد والأسر يعانون من حرمان لا بد من معالجته بغية إتاحة فرص متكافئة للجميع .  
تحتاج سورية في سعيها من أجل إحراز المزيد من التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي إلى اتخاذ إجراءات عميقة بغية تحديث النظام التعليمي والمهني والإداري والسعي أيضاً إلى تحقيق المزيد من الإنجازات في مجال التنمية البشرية .

ما زال التعليم في سورية بحاجة ماسة إلى نظام فاعل بحيث يحقق الارتباط المناسب بين الكفاءة الداخلية للتعليم والكفاءة الخارجية التي يتطلبها مجال العمل . إن انخفاض مستوى الكفاءة الداخلية للتعليم بصورة عامة لا يسهم في الوقت الحاضر في رفع مستوى المهارات لدى مخرجات التعليم وإعدادها للحياة العملية . ولهذا السبب يعتمد بعض الخريجين إلى بذل جهود خاصة لاكتساب المهارة خارج إطار مؤسسات التعليم الرسمي . ونتيجة لانخفاض مستوى الطلب على العمالة يتجه أصحاب المهارات إلى الهجرة كحل وحيد . وقد بات التوجه نحو الهجرة إلى الخارج ظاهرة واسعة للانتشار . مما يعني حرمان الوطن من ذوي الكفاءات اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية والبشرية .

ما زالت العلاقة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل ضعيفة إلى حد كبير وذلك بسبب طغيان الفكرة لدى البعض بأن التعليم ينطلق من احتياجات أكاديمية مستقلة عن احتياجات سوق العمل . وفي الواقع ما زالت هذه الفكرة شديدة الوضوح في سورية . في حين تقتضي الاتجاهات الحديثة في التعليم إشراك المؤسسات والشركات العامة والخاصة والباحثين بشكل فاعل في تصميم مناهج التعليم في مختلف المستويات . وجعل التدريب والتأهيل من مسؤوليات الدولة وهذه المؤسسات والشركات . وفي الوقت الحاضر قلما نجد هذه الظاهرة في مؤسسات التعليم في سورية باستثناء المجال الطبي في الجامعات حيث الارتباط بين كليات الطب والمشافي .

لقد تنبّهت الجهات المسؤولة إلى هذه الفجوة . وتتجه سورية حالياً نحو تطبيق التعليم الثنائي بالتعاون مع منظمات دولية والاتحاد الأوروبي حيث يكون وقت الطلاب موزعاً بين المدارس والمعاهد والجامعات وبين المؤسسات والشركات العامة والخاصة .

وبغية رفع مستوى الكفاءة الخارجية والمهارات ينبغي توفير الخدمات التي تتيح للطلاب فرصة الإطلاع على مجالات الاختصاص وطبيعة فرص العمل بالإضافة إلى الخدمات التي تحدد قدراتهم وميولهم في اختيار العمل المناسب . كما لا بد للسياسة التعليمية أن تشجع الطلاب على التوجه نحو البحث ودراسة موضوعات أكثر التصاقاً بسوق العمل ومتطلباته المستجدة . كما تتطلب سياسة كهذه وجود قاعدة معلومات تربوية وتوظيفية تساعد كلاً من الطلاب ومؤسسات التعليم والتشغيل على تحديد أهدافهم . ويشمل ذلك نشر معلومات دورية حول مخرجات التعليم حسب الاختصاص والمهن المتاحة في سوق العمل .

لقد كان الهدف من التعليم الفني والمهني منذ نشأته في سورية إعداد جيل من العاملين مزود بقسط واف من المهارات الفنية والمهنية . ومع ذلك وكما أشرنا في فقرة سابقة فإن نسبة من يحمل شهادة ابتدائية وما دون ما زالت مرتفعة بين أفراد القوى العاملة . وهذا يدل على وجود خلل في النظام التعليمي المهني والفني وعدم جاذبيته لفئات واسعة من الطلاب . حيث أن نسبة لا بأس بها من المتسربين في مرحلة التعليم الأساسي والثانوي يلتحقون بسوق العمل في سن مبكرة من أجل اكتساب الخبرة والحصول على دخل إضافي داعم لمعيشة الأسرة .

والجدير بالذكر أن رفق القطاع العام بمهارات فنية كان من أهم أهداف التعليم الفني والمهني . إلا أن الإحصائيات المتاحة تشير إلى انخفاض نسبة المهارات في هذا القطاع بسبب انخفاض الأجور . وهذا يفسر اختيار الخريجين العمل لحسابهم أو الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص سعياً وراء الحصول على أجور مرتفعة نسبياً مما هي عليه في القطاع العام .

إن ثمة علاقة وثيقة بين التعليم والمهارات من جهة وبين إنتاجية العمل والدخل من جهة أخرى . إلا أن طبيعة هذه العلاقة تتجدد وفق الشروط الموضوعية لكل بلد . والحقيقة أن انخفاض الأجور في سورية ، وخاصة في القطاع العام لا تشكل حافزاً على زيادة إنتاجية العمل ، ومن ناحية أخرى فإن ارتفاع الدخل في الأعمال الهامشية تعبر عن سوء خظير في توزيع الدخل القومي ، ويعبر

في الوقت نفسه عن غياب العدالة الاجتماعية التي تشكل الركيزة الأساسية لأي تقدم اقتصادي واجتماعي . وأن إحراز هذا التقدم يتطلب إعادة نظر جادة في نظام الرواتب والأجور وأنظمة العمل .

### 14-2- قياس معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري:

لقد قمنا بقياس معدل العائد على التعليم وذلك بالاستناد على المقاربة النظرية التي طورها العالم الاقتصادي مينسر وتوسع في تأسيسها الاقتصادي بيكر والتي تمثلت في تقدير توزيع الكسب حيث يكون المتغير التابع فيها لوغاريتم الطبيعي للأجر بينما تشتمل المتغيرات المستقلة على مستوى التعليم معرفاً كسنوات دراسة في التابع والخبرة العلمية وتربيعها

$$\ln y = 9.38 + 0.052r_3q_1 + 0.033r_2q_{12}$$

### 14-3- تفسير هذه الدالة :

من حيث الاختبارات الإحصائية لهذه الدالة فهي مخففة حيث بلغ معامل التحديد  $V = 0.152$  ويعتبر ذو معنوية إحصائية تناسباً مع حجم العينة البالغ 6438 ومعامل فيشر ذو معنوية إحصائية حيث بلغ  $F = 76.5$  وكذلك بالنسبة  $t$  الإحصائية معنوية لجميع المتغيرات ومن الناحية الاقتصادية النموذج محققو يأتي منسجماً مع الدراسة التي أجريت في عام 1982 من قِبل الباحث الاقتصادي وديع (1982) . حيث تبين أن أهمية سنوات الخبرة في هذا النموذج ومن ثم أهمية المستوى التعليمي للعامل في تحصيل أجره .

ومن ثم توفيق النموذج القياسي من الدرجة الثانية للمستوى التعليمي فحصلنا على النموذج :

$$\ln y = 9.372 + 0.033r_2q_{12}y + 0.054r_3q_{1yy} - 0.00008r_3q_{yy}^2$$

وقد جاء هذا النموذج جاء محققاً للاختبارات الإحصائية المطلوبة .

أما من حيث الاختبارات الاقتصادية فكان النموذج معنوي حيث ينسجم مع النموذج المقترح من قبل الباحث الاقتصادي مينسر في تطوير رأس المال البشري وقياس معدل العائد في استثمار رأس المال البشري وما أكده الباحث الاقتصادي شولتز في عام 1988 وكارد في عام 1998 .  
قمنا بتوفيق النموذج ولكن مع تفصيل لسنوات الدراسة لقياس اثر كل مرحلة من المراحل على معدلات الرواتب والأجور وكذلك الجنس .

لقد حصلنا على مصفوفة معدلات العائد على استثمار رأس المال البشري على مختلف المستويات التعليمية والتي حسبت من خلال العلاقة الرياضية التالية :

$$V(k, k+1) = \frac{B_{k+1} - B_k}{S_k}$$

الجدول رقم(10): معاملات نموذج الانحدار :

	B	Std. Error	Beta	t	P vale
(Constant)	9.492205	0.085497		111.0238	0
عدد سنوات الخبرة r3q1yy	0.052748	0.010561	0.13749	4.994504	6.054E-07
Gander	0.446551	0.077392	0.073433	5.770012	8.3E-09
D1الدراسة الابتدائية	0.035395	0.083609	0.008257	0.423342	0.67206
D2الدراسة الإعدادية	0.195209	0.089182	0.040045	2.188886	0.028641
D3الدراسة الثانوية	0.262283	0.101126	0.042956	2.593622	0.009519
D4الدراسة المعاهد المتوسطة	0.356166	0.115135	0.047793	3.093467	0.001987
D5الدراسة الجامعية	0.721487	0.112574	0.0987	6.409008	1.57E-10
Dependent Variable: lnr4q5 لوغاريتم الأجر					

الجدول رقم (11) مصفوفة معدلات العائد على الاستثمار في رأس المال البشري

	d1	d2	d3	d4	d5
D1الدراسة الابتدائية	0.062	0.040	0.038	0.053	0.721
D2الدراسة الإعدادية	0.088	0.032	0.022	0.195	
D3الدراسة الثانوية	0.092	0.047	0.262		
D4الدراسة المعاهد المتوسطة	0.122	0.356			
D5الدراسة الجامعية	0.721				

ومن خلال هذه المصفوفة نجد أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي ارتفع معدل العائد في استثمار رأس المال البشري حيث بلغ في المستوى الجامعي معدل العائد 0.657 ، وفي المعاهد المتوسطة بلغ 0.249 ، وكذلك معدل عائد رأس المال البشري في الثانوية 0.186 ، ولكن الملفت للنظر أن هناك فرق كبير بين معدل عائد الاستثمار البشري الجامعي والمعاهد المتوسطة يصل هذا الفرق إلى ثلاثة أضعاف تقريباً علماً أن الفرق الدراسي لا يتجاوز السنتين وهنا نلاحظ إقبال طلاب المعاهد إلى العودة إلى الجامعات من خلال التسجيل في التعليم المفتوح حيث بلغ عدد الطلاب حوالي 60000 طالب في مختلف الاختصاصات للتعليم المفتوح .

أما الاختلاف في معدل العائد بين المستوى التعليم الإعدادي والثانوي فإن الفرق لا يذكر نظراً لتدني مستوى العائد الابتدائي فمان دون . كذلك يتبين لنا من خلال نموذج الانحدار أن هناك فرق بين أجور النساء وأجور الرجال ويصل هذا المعامل إلى 0.45 لصالح الرجل.

## 15 – المرأة في المنشآت السورية :

حسب المجموعة الإحصائية السورية لعام 2005 يقدر عدد السكان في منتصف هذه السنة بحوالي 18.4 مليون نسمة موزعين بين الذكور والإناث . وقدر عدد الذكور بـ 9.4 مليون نسمة والإناث بـ 9 مليون نسمة . وتتألف قوة العمل من أربعة ملايين رجل وحوالي مليون أنثى . بذلك يشكل الذكور العنصر السائد في قوة العمل سواء في المدينة أو الريف وبنسبة 80.9 للذكور و 19.1 بالنسبة للإناث .

تفيد المجموعة الإحصائية السورية لعام 2005 إلى أن نسبة 50.2 من الإناث يعملن في القطاع الحكومي ونسبة 46.2 يعملن في القطاع الخاص و 3.6 من الإناث يعملن في القطاع التعاوني والمشارك .

إن انخفاض نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل يعد من الأسباب الرئيسية لانخفاض نسبة قوة العمل من عدد السكان التي تقدر بـ 31.9% . وذلك مقارنة بالبلدان الصناعية المتطورة وبعض البلدان النامية . من ناحية أخرى فإن انخفاض نسبة قوة العمل من السكان يؤدي إلى زيادة نسبة القوى البشرية خارج قوة العمل . وينجم عن ذلك ارتفاع معدل الإعالة وانخفاض في مستوى المعيشة . والجدول رقم (12): يبين توزيع القوى البشرية ( 15-65 سنة ) .

والجدول رقم (12): توزيع القوى البشرية ( 15-65 سنة ) .

الإجمالي	إناث			ذكور			
	المجموع	ريف	حضر	المجموع	ريف	حضر	
4.982.000	962.000	582.000	400.000	4.020.000	1.930.000	2.090.000	داخل قوة العمل
5.384.000	4.149.000	1.874.000	2.274.000	1.235.000	558.000	677.000	خارج قوة العمل
10.366.000	5.111.000	2.437.000	2.674.000	5.255.000	2.488.000	2.768.000	المجموع
%48	%19	%23	%15	%76	%78	%76	داخل قوة العمل
%52	%81	%77	%85	%24	%22	%24	خارج قوة العمل

المصدر: مسح عرض القوى العاملة 2005 .

يلاحظ من الجدول أعلاه أن مشاركة المرأة في العمل في الأرياف أكثر من مثلتها في المدن ، حيث بلغت في الأرياف 23% وفي المدن 15% مع الإشارة إلى وجود صعوبات في قياس عمل المرأة في الريف إلى جانب وجود اختلاف حقيقي في سلوك سوق العمل بين الريف والمدينة . ومع عملية التحديث تتغير عادة هذه الصورة حيث تشكل المدن الحديثة عامل جذب للإناث في الريف للعمل في المدينة . وهذا ما نلاحظه في المجتمعات الحديثة المتطورة أما في البلدان النامية ومنها سورية فإن الهجرة عموماً من الريف إلى المدينة وضيق فرص العمل فيها تشكل ضغطاً على قطاع الإنتاج والخدمات مع انتشار كثيف للسكن العشوائي حول المدن وضواحيها ويمكن تفسير ظاهرة الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة وكذلك الهجرة الخارجية بعجز وتصور سياسة التنمية الريفية عن استيعاب فائض العمالة في الريف .

يتوزع عمل المرأة في سورية حسب الحالة العملية على النحو التالي :

الإجمالي	يعملن لدى الغير بدون أجر	يعملن لدى الأسرة بدون أجر	يعملن بأجر	يعملن لحسابهن	صاحبات عمل
100	%1.8	%18.4	%69.2	%8.3	%2.3

المصدر : المجموعة الإحصائية السورية لعام 2005 .

تشير هذه الأرقام إلى زيادة الميل لدى الإناث للعمل المأجور وتثير هذه الظاهرة تساؤلات حول إمكانيات الطلب على عمل المرأة وتطورها في السنوات القادمة . ويتوقف ذلك على سلوك المنشآت في سوق العمل ورغبة أصحاب العمل في الاعتماد على عمل المرأة .

من ناحية أخرى فإن نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل ليست متساوية بين المناطق . حيث تكون نسبة مشاركة الإناث في المنطقة الساحلية مرتفعة مقارنة ببعض المناطق الأخرى ففي المنطقة الساحلية تقدر نسبة مشاركة الإناث في العمل بـ35% بينما تنخفض هذه النسبة إلى 10% في الرقة ودرعا .

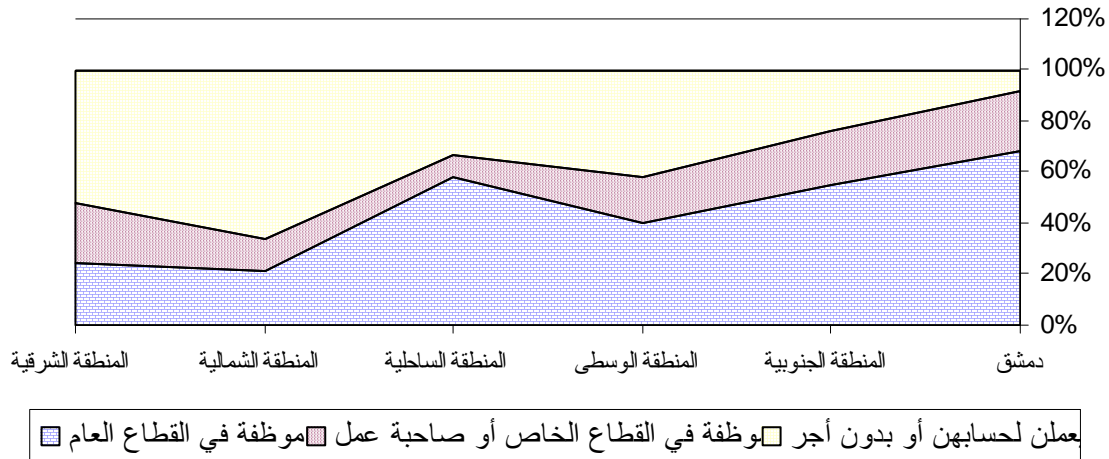
يعتبر القطاع العام في سورية الأكثر أهمية بالنسبة لالتحاق الإناث بقوة العمل مع وجود اختلاف بين المناطق ويشير الجدول التالي إلى توزيع الإناث حسب المناطق وقطاع العمل .

والجدول رقم (13): توزيع الإناث حسب المناطق وقطاع العمل

المناطق	موظفة في القطاع العام	موظفة في القطاع الخاص أو صاحبة عمل	يعملن لحسابهن أو بدون أجر
دمشق	68%	24%	8%
المنطقة الجنوبية	55%	21%	24%
المنطقة الوسطى	40%	18%	42%
المنطقة الساحلية	58%	9%	33%
المنطقة الشمالية	21%	13%	66%
المنطقة الشرقية	24%	24%	52%

المصدر : عرض القوى العاملة 2005

### توزيع العمالة النسائية حسب المناطق و قطاع العمل



الشكل رقم (28)

يقع على عاتق المرأة المتزوجة عادة القيام بالواجبات المنزلية طوال اليوم حيث يعيقها ذلك عن الانخراط في العمل خارج المنزل . وهذه الظاهرة أكثر انتشاراً في المدن . كما أن الفارق بين النموذج الريفي التقليدي وبين النموذج الحضري يتمثل في قدرة النساء الريفيات على الجمع بين العمل في الزراعة والواجبات المنزلية ، وفي سورية تنضم النساء الريفيات إلى قوة العمل في سن مبكرة حيث تبلغ ذروة العمل في سن العشرين . في حين تبلغ هذه الذروة لدى نساء المدن في سن الخامسة والثلاثين .

يتزايد إقبال النساء على التعليم العالي والذي يمثل عاملاً حاسماً للانضمام إلى سوق العمل حيث ثمة ارتباط بين عمل المرأة وبين تحصيلها العلمي . كما أن نسبة المشاركة في قوة العمل بالنسبة للحاصلات على شهادة معهد متوسط أو شهادة جامعية هي النسبة نفسها سواء في المدينة أو الريف . ومن ناحية أخرى تتوقف مشاركة الإناث في قوة العمل إلى حد كبير على العلاقة مع رب الأسرة وعمل النساء المتزوجات أقل من وسطي عمل الإناث . وخاصة في المدن وفي حالة عدم وجود رجل في الأسرة تقوم الإناث غير المتزوجات بتحمل أعباء الأسرة .

فيما يتعلق بمجالات عمل المرأة نجد أن الجدول رقم 17 يشير إلى أن 50% من الإناث يعملن في قطاع الخدمات ، يليه بالدرجة الثانية قطاع المال والتأمين والعقارات حيث بلغت هذه النسبة 17% وتتنخفض هذه النسبة كثيراً في أعمال التشييد والبناء بسبب طبيعة العمل . كما يتوقف عمل المرأة على حجم المنشأة حيث أن نسبة 83% من المنشآت الصغيرة لا توافق على تشغيل المرأة . في حين تنخفض هذه النسبة إلى 20% من المنشآت المتوسطة والكبيرة التي تتوفر فيها شروط مناسبة لعمل المرأة . وبصورة خاصة العمال الإدارية والمحاسبية واستخدام الحاسوب .

تجدر الإشارة إلى أن الحكومة تمارس منذ سنوات سياسة التقشف في التوظيف في القطاع الإداري والإنتاجي بسبب وجود عمالة فائضة في القطاع الحكومي بصورة عامة . حيث يقل الطلب على التشغيل مما يؤثر سلباً على نسبة مشاركة الإناث بصورة خاصة . وفي القطاع الخاص فإن نسبة ليست قليلة من أصحاب الأعمال لا تحبذ عمل المرأة مقابل عرض متزايد من الإناث الباحثات عن عمل . وفي إطار هذه العلاقة بين العرض والطلب يمكن إلى حد كبير تفسير التفاوت النسبي في الأجور بين الذكور والإناث في نفس العمل . ولا نجد هذه الظاهرة في القطاع الحكومي حيث يتساوى الأجر والمزايا الأخرى بين الذكور والإناث . ويلاحظ من جدول الأجور أن نسبة 14% من العاملات في القطاع الخاص يتقاضين أجراً يقل عن 4000 ليرة سورية مقابل 5.6% من الذكور . مع العلم بأن مستوى التعليم في العديد من الحالات يكون أعلى لدى الإناث . حيث تفيد جداول المسح أن نسبة حملة الشهادة الابتدائية من الذكور تبلغ 43% للذكور مقابل 31% بالنسبة للإناث . أما الإناث اللواتي يتقاضين 10000 ليرة سورية لا تتجاوز نسبة 14% مقابل 22% للذكور . كما نجد من واقع جداول المسح أن أكثر من 34% من الإناث يحملن شهادة معهد متوسط أو شهادة جامعية مقابل 14% من الذكور .

يتصف عمل المرأة بعدم الاستقرار والقدرة على التواصل بالعمل بسبب الزواج وصعوبة الجمع بين العمل خارج المنزل وبين تحمل أعباء العائلة . الأمر الذي يأخذه بعض أصحاب العمل بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار بتوظيف المرأة . كما يعد ذلك أحد الأسباب في انخفاض مشاركة المرأة في العمل خاصة في المدن .

ويبرر أصحاب العمل عدم توظيف الإناث إلى طبيعة العمل حيث نجد أن 65% منهم يرى عدم قدرة الإناث على التأقلم مع ظروف العمل . بينما فقط 26% منهم يعزى ذلك إلى ضعف المهارات والأداء الضعيف في العمل . ومن ناحية أخرى نجد في الجدول رقم 22 أن نسبة 26.2 من الإناث لا يجدن مبرراً كافياً لعمل المرأة .

لكن في حالة التساوي في المؤهلات بين الرجل والمرأة نجد أن نسبة معارضة توظيف المرأة تتضاءل ، حيث نجد أن 64% من أصحاب العمل يوافقون على تشغيل المرأة في حال تساويها بالرجل من حيث المؤهلات والمهارات وخاصة في الأعمال الإدارية والمحاسبية واستخدام الحاسوب . أما فيما يتعلق بفصل مكان عمل المرأة عن الرجل نجد حسب الجدول 26 أن أكثر من نصف أرباب العمل يوافقون على فصل عمل المرأة عن مكان عمل الرجل في المنشأة بينما لا يعارض هذا الفصل سوى 27% من أصحاب العمل ، أما النسبة الباقية فهي محايدة أو لا تعرف .

نتيجة لهذه المواقف من تمكين المرأة نجد أن نسبة الإناث لا تتجاوز 20% من مجموع العاملين في الصناعات التحويلية كما تختلف نسبة مشاركة المرأة في هذه الصناعات حسب حجم المنشأة حيث نجدها تتواجد بشكل جيد في المنشآت التي تحتوي على 51 عاملاً فأكثر كما في الجدول 27. وهي لا تشكل أكثر من 17% من مجموع العاملين في حالة المنشآت التي لا يتجاوز حجمها 10 عمال. في حين نجد أعلى نسبة من مشاركة المرأة في العمل في القطاع المشترك بحيث تتجاوز 34% من إجمالي العاملين.

يلاحظ أن الإناث الحاصلات على تأهيل علمي ( معاهد متوسطة أو جامعة ) يفضلن العمل في قطاع الخدمات. بينما نجد أن العاملات في مجال الإنتاج يقتصر على الإناث اللواتي يحملن شهادة إعدادية وما دون. وخاصة في المنشآت الصغيرة التي تعتمد على العمل اليدوي بشكل رئيسي، وباختصار فإن نسبة النساء العاملات في الصناعات التحويلية لا تتجاوز 20% وتختلف هذه النسبة حسب حجم المنشأة.

## **16 – بيئة العمل :**

تعتبر ظروف العمل من العوامل الهامة والمؤثرة على استقرار العمالة وإنتاجية العمل الفردي والجماعي. وتتحدد هذه الظروف عادة بمجموعة من القوانين والأنظمة التي تصدرها الدولة، كما تسهم ظروف العمل الجيدة في تنمية الموارد البشرية، وتشمل ظروف العمل عدداً كبيراً من الاعتبارات كالأجر والحوافز العينية والنقدية والسلامة المهنية وتأمين الذهاب والإياب بين المنزل ومكان العمل. كما زادت في السنوات الأخيرة أهمية العامل البيئي في أماكن العمل للتقليل من الأمراض والحوادث التي يتعرض لها العامل.

لقد تعرضنا في فقرة سابقة إلى مسألة الأجر وتبين لنا أن انخفاض الأجر بصورة عامة لا يساعد على تجديد قوة العمل بالشكل الملائم لطبيعة العمل. وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عادة بتحديد الحد الأدنى للأجر الذي لا يتجاوز 4000 ليرة سورية في الشهر الواحد. إلا أن تحديد الأجر في الواقع يخضع لقوانين العرض والطلب في سوق العمل، ويمكن تفسير انخفاض الأجر بارتفاع معدل البطالة ووجود عمالة فائضة في سوق العمل.

بالنسبة للأجر فقد أشرنا في فقرة سابقة إلى أن نسبة من العمال تصل إلى 80% من إجمالي العاملين يتراوح أجره ما بين 4000 – 10000 ليرة سورية ونسبة 14% تتقاضى أجراً ما بين 10000 – 15000 وهكذا تنخفض نسبة العاملين إلى 0.28% الذين يتقاضون 50000 ليرة سورية فأكثر. ونجد هذه الفئة من الأجور في المنشآت الكبيرة التي يتجاوز عدد العاملين فيها أكثر من 51 عاملاً. ومن مراجعة الجداول الخاصة بتوزيع العمال حسب فئات الأجور نجد أن هذه الفئات لا تتغير مع تغير نوع الملكية أو حجم المنشأة. وكما ذكرنا فإن فئات الأجور لا تتناسب في جميع الحالات مع تكاليف المعيشة وما ينجم عن ذلك من تدني في إنتاجية العمل.

يتوجب على أصحاب العمل حسب القوانين النافذة ذكر منها قانون التأمينات الاجتماعية إشراك العاملين بهذا القانون الذي يشمل التأمين الصحي والتأمين ضد إصابات العمل وتأمين الشيخوخة. وحسب هذا القانون يقع على عاتق أصحاب العمل تسديد نسبة 14.1% من الراتب، في حين يترتب على العامل تسديد 7% من أجره الشهري. إلا أن أصحاب العمل لا يلتزمون عادة بتطبيق هذا القانون بحيث يشمل جميع العاملين، يلزم ذلك انخفاض في مستوى الرقابة من قبل الجهات المعنية.

كما توجب القوانين النافذة إلزام المنشآت بتأمين متطلبات السلامة المهنية ضد إصابات العمل وتحسين الشروط البيئية للعمل. وللدلالة على التزام أصحاب العمل بالقوانين التي تضمن للعمال

ظروف عمل جيدة يمكن استخلاص النتائج التالية من واقع جداول المسح الخاصة بمنشآت القطاع الخاص :

الإناث	الذكور	
41.7%	50.7%	العاملين غير مسجلين بالتأمينات الاجتماعية
87%	85.4%	العمال غير مسجلين بالنقابات المهنية
74.2%	77.2%	العمال ليس لديهم تأمين صحي
87%	85.4%	العاملين ليس لديهم أي تأمين آخر

ويستدل من هذه الأرقام بأن ظروف العمل في منشآت القطاع الخاص غير متوافقة مع القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة . ولهذا السبب نجد أن نسبة لآباس بها من العاملين يفضلون العمل في القطاع العام الذي يلتزم بتنفيذ هذه لقوانين . فضلاً عن ذلك فإن هذه المنشآت لا تتقيد بساعات العمل المحددة حيث نجد أن 46.7% من العمال الذكور ونسبة 23% من الإناث يعملن في الأسبوع الواحد خمسين ساعة .

### الاستنتاجات :

- أ - إن إعادة هيكلية القطاع العام حسب خطة الدولة تشمل بالدرجة الأولى تجديد الآلات بعد سنين طويلة من التقادم . ونتيجة لوجود عمالة فائضة في القطاع العام لا تتجه النية لدى الحكومة لتوظيف عمالة جديدة .
- ب - يلاحظ أن القطاع الخاص قام بتوظيف عدد من العمال يقارب عدد الذين تركوا العمل . ومن ناحية أخرى فإن خطة توظيف عمال جدد متواضعة إلى حد بعيد لا ترقى إلى حجم عرض العمل في سوق العمل ومعدل البطالة الذي يقدر بـ 11.4% من إجمالي قوة العمل .

- إن فعالية استخدام القوى العاملة يتحدد بمستوى إنتاجية العمل في الإنتاج المادي وتقديم الخدمات للسكان على أفضل وجه . ولتحقيق هذا الهدف تبرز أمانا الموضوعات التالية :
- 1 - ضرورة وجود استراتيجية للتطور الاقتصادي في سورية لا تقتصر على المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية ( التعليم والصحة ) حيث تتطلب أيضاً إدماج المتغيرات السكانية بصورة عامة والتطور الكمي والنوعي للقوى العاملة باعتبارها العامل الحاسم في عملية الإنتاج .
- 2 - بلورة هذه الاستراتيجية في إعداد نموذج ( Model ) يعتمد على تحقيق التوازن العقلاني بين القطاعات الإنتاجية والخدمية عبر سياسات رشيدة للاستثمار وخلق المزيد من مزايا المناخ الاستثماري بغية تشجيعه وزيادة حجمه وتغيير بنية الاستثمار الحالية لتحقيق التوازن العقلاني في تشغيل القوى العاملة بين القطاعات الإنتاجية والخدمية .
- 3 - ضرورة التلازم بين استراتيجية الاقتصاد الوطني وبين الاستراتيجية والسياسات والخطط لتصحيح بنية العمالة السورية بحيث تلبي احتياجات سوق العمل المتغيرة .
- 4 - نظراً لتوفر عمالة فائضة إلى جانب نقص التشغيل فإن سياسة الاستثمار يجب أن تقوم في المرحلة الحالية على استخدام تكنولوجيا كثيفة العمل ( Labor Intensive Technology ) والتي تأخذ بعين الاعتبار مصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبنى التقليدية واسعة الانتشار والتي سوف تتعرض حسب رأي بعض الباحثين إلى الدمار والإفلاس مع التوسع السريع في استيراد التكنولوجيا الرفيعة ، وبعد الأخذ بعين الاعتبار أيضاً بنية العمالة السورية التعليمية والمهنية.