

المملكة النرويجية
المعهد الدولي للدراسات
التطبيقية

الجمهورية العربية السورية
رئاسة مجلس الوزراء
المكتب المركزي للإحصاء

تطور واقع سوق العمل والتشغيل وآفاقه المستقبلية
في
الجمهورية العربية السورية

أيلول 2006

تقديم

في إطار سعي المكتب المركزي للإحصاء لتوفير البيانات الإحصائية لمستخدمي البيانات ورأسمي السياسات ومنتخذي القرار. يقوم المكتب المركزي للإحصاء بتنفيذ العديد من المسوح الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية لرصد مؤشرات الخطة الخمسية العاشرة ومؤشرات التنمية للألفية ، كما يقوم المكتب بتحليل نتائج هذه المسوح.

وتأتي دراسة "تطور واقع سوق العمل والتشغيل وآفاقه المستقبلية في الجمهورية العربية السورية" في هذا السياق وكأحد المخرجات الهامة لمشروع "تعزيز القدرات لتحليل بيانات المسوح والتعداد في سورية" الذي نفذته المكتب المركزي للإحصاء مع المملكة النرويجية ممثلاً بالمعهد الدولي للدراسات التطبيقية، فافو.

ويسر المكتب المركزي للإحصاء إصدار دراسة "تطور واقع سوق العمل والتشغيل وآفاقه المستقبلية في الجمهورية العربية السورية" التي تهدف إلى عرض التطورات التي طرأت على القوة العاملة في سوريا خلال الفترة 1994-2004، وقد أعد هذه الدراسة مجموعة من المختصين والفنيين والباحثين من المكتب المركزي للإحصاء وهيئة تخطيط الدولة حسبما هو مبين في ملحق هذه الدراسة.

مدير المكتب المركزي للإحصاء

د. إبراهيم علي

الفهرس

المقدمة

أولاً: تطور الواقع السكاني في سورية

ثانياً: بعض جوانب التشغيل

ثالثاً: اتجاهات البطالة وبنية المتعطلين عن العمل

رابعاً: تحديات التشغيل

خامساً: الآفاق المستقبلية لقوة العمل

تطور سوق العمل والتشغيل وآفاقه المستقبلية في الجمهورية العربية السورية

المقدمة:

تعتبر دراسة القوة العاملة وسوق العمل ذات أهمية ديمغرافية واقتصادية كبيرة. فالقوة العاملة بخصائصها ومؤهلاتها هي العامل الحاسم في عمليات الإنتاج وفي تطور الواقع الاقتصادي والاجتماعي. كما أن سوق العمل هي الوسيلة التي يتلاقى عندها عرض القوة العاملة والطلب عليها. وكثيراً ما يكون هناك خلل بين العرض والطلب مما ينجم عنه فيض في عدد أفراد القوة العاملة في بعض المهن أو الاختصاصات الفنية من جهة، وعجز في عددهم في مهن أخرى أو اختصاصات فنية أخرى. أضف إلى ذلك أن كثيراً من العوامل والمتغيرات الاقتصادية تلعب دوراً في ظاهرة التشغيل وتؤثر تأثيراً كبيراً على كفاءة القوة العاملة وإنتاجية العمل.

سنقوم في هذه الورقة بإلقاء الضوء على القوة العاملة السورية والتطورات التي طرأت عليها خلال الفترة 1994-2004 من حيث حجمها وتركيباتها المختلفة. كما سندرس واقع سوق العمل وتطوراتها خلال الفترة المذكورة. وسنستعين على ذلك بالبيانات التي وفرها التعدادان في عامي 1994 و 2004 وعدد من المسوح السكانية. وبالإضافة إلى ذلك سنلقي نظرة على مستقبل القوة العاملة وسوق العمل ونقدم عدداً من التوصيات المفيدة لتطوير الواقع الحالي.

أولاً: تطور الواقع السكاني في سورية

سننظر الآن في تطور كل من حجم السكان ومعدل النمو السكاني والكثافة السكانية والتركيب العمري والجنسي للسكان وتركيبهم التعليمي وتوزيعهم الجغرافي بين عامي 1994 و 2004.

1- حجم السكان

بلغ حجم السكان في سورية 17793 ألف نسمة عام 2004 مقابل 13782 الف نسمة عام 1994 بزيادة سنوية بلغت في المتوسط حوالي 400 الف نسمة.

ويتوزع السكان عام 2004 بحسب الجنس بنسبة 51.1% للذكور و 48.9% للإناث.

الجدول رقم 1: عدد السكان وتوزيعهم حسب الجنس، وفقاً لتعدادي 1994، 2004 (بالألف)

السنة	ذكور	إناث	المجموع
1994	7049	6733	13782
2004	9090	8703	17793

المصدر: تعدادا السكان 1994، 2004.

ونتيجة عن هذه الزيادة السنوية في عدد السكان ارتفاع متوسط الكثافة السكانية من 74 نسمة / كم² عام 1994 إلى 96 نسمة / كم² عام 2004. كما تغيرت نسبة السكان في الحضر من 49.8% عام 1994 لتصل إلى حوالي 53.5% عام 2004 وهذا أدى إلى زيادة العبء على المدن التي مازالت تستقطب سكان الأرياف المهاجرين. وتتفاوت الآن الكثافة السكانية بين الحضر والريف وبين محافظة وأخرى.

الجدول رقم 2: الكثافة السكانية في كم² للعامين 1994، 2004

السنة	الكثافة (نسمة / كم ²)
1994	74
2004	96

المصدر: تعدادا السكان 1994 ، 2004.

2 معدل النمو السنوي للسكان

شهد المجتمع السوري تطورات ديمغرافية واجتماعية واقتصادية أدت إلى انخفاض معدل النمو للسكان من 3.3% خلال الفترة بين تعدادي 1981 – 1994 إلى 2.58% خلال الفترة بين تعدادي 1994 – 2004. وجاء ذلك متوافقاً مع تقديرات معدل النمو السنوي للسكان وفقاً للإسقاطات السكانية. وبلغ هذا المعدل 2.45% للفترة 2000 – 2005. وكان المكتب المركزي للإحصاء قد قدر معدل النمو السنوي للسكان خلال الفترة 1995 – 2000 بـ 2.7%. فإذا

أخذنا وسط المعدلين نجد أنه يبلغ 2.58% وهذا يتطابق مع المعدل المحسوب من بيانات التعداد.

الجدول رقم 3: معدلات النمو السكاني خلال الفترتين 1981 - 1994، 1994 - 2004

الفترة الزمنية	معدل النمو السنوي %
1994 - 1981	3.3
2004 - 1994	2.58

المصدر: تعدادات السكان 1981، 1994، 2004.

ولقد أدى انخفاض معدل النمو إلى زيادة عدد السنوات التي يتضاعف فيها حجم السكان من 21 سنة عام 1994 إلى 28 سنة عام 2004 .

3- التركيب العمري للسكان

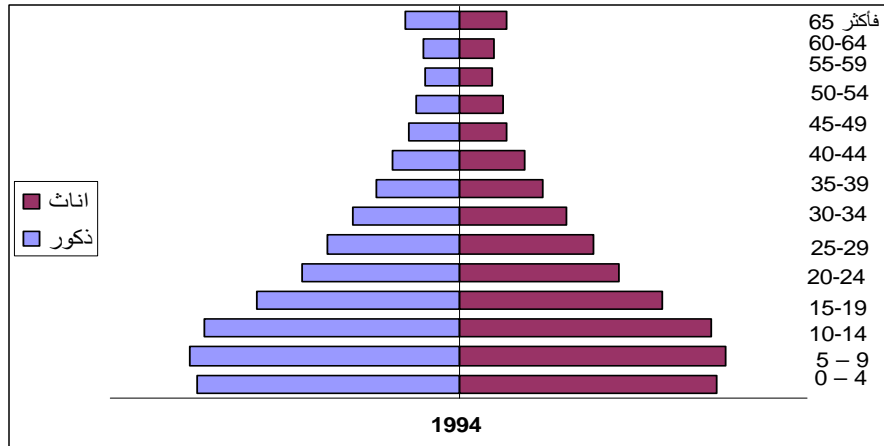
إن بيانات التركيب العمري للسكان وتوزيعاته تمثل أهمية بالغة حيث تركز عليها أغلب المؤشرات الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية. فالتركيب العمري للسكان يحدد حجم القوى البشرية المتاحة، ومنها تتحدد أعباء الاعالة والمتاح من قوة العمل وحجمها وتكوينها. كما تتحدد من خلاله أنماط الاستهلاك من السلع والخدمات. ويعتبر التركيب العمري أحد أبرز العوامل المؤثرة في المتحولات الديمغرافية، كما أنه يعتبر في الأساس محصلة لها والادلة الأساسية في قياس هذه المتحولات وحساب قيمها.

الجدول رقم 4: التوزيع النسبي للسكان حسب فئات السن والجنس في عامي 1994، 2004

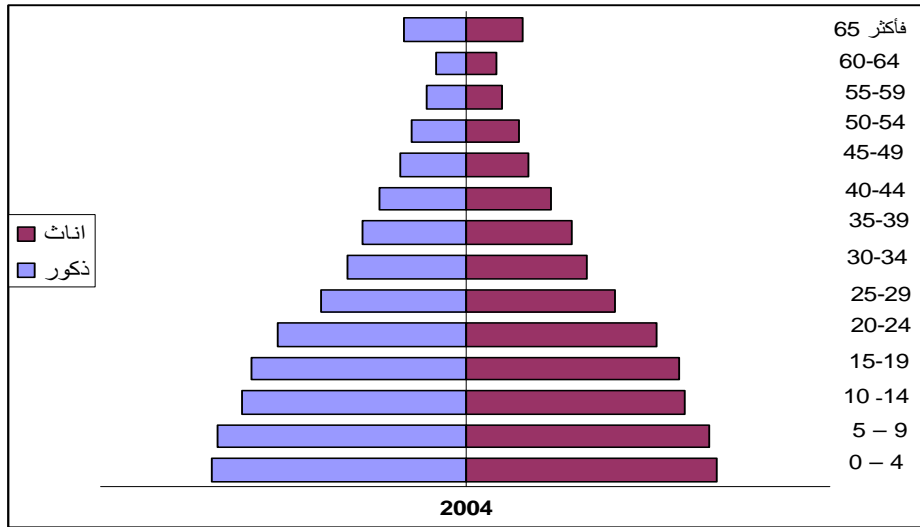
2004			1994			
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	فئات السن
13.9	13.8	13.9	14.9	14.8	15.0	4 – 0
13.5	13.4	13.6	15.4	15.3	15.4	9 – 5
12.1	12.0	12.2	14.5	14.5	14.6	14-10
11.7	11.7	11.7	11.6	11.7	11.6	19-15
10.4	10.5	10.3	9.1	9.2	9.0	24-20
8.1	8.2	7.9	7.6	7.7	7.5	29-25
6.6	6.7	6.5	6.2	6.2	6.1	34-30
5.7	5.8	5.6	4.7	4.8	4.7	39-35
4.7	4.7	4.7	3.8	3.8	3.8	44-40
3.5	3.5	3.6	2.8	2.8	2.9	49-45
2.9	2.9	2.9	2.5	2.5	2.4	54-50
2.0	2.0	2.1	1.9	1.9	1.9	59-55
1.6	1.7	1.6	2.0	2.0	2.0	64-60
3.3	3.2	3.4	3.0	2.8	3.1	65 فأكثر
100	100	100	100	100	100	المجموع

المصدر: تعدادا السكان 1994، 2004.

الرسم البياني رقم 1: الهرم السكاني عام 1994



الرسم البياني رقم 2: الهرم السكاني عام 2004



ولقد انخفضت نسبة الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة من 44.8 % عام 1994 إلى 39.5 % عام 2004. أما السكان في سن العمل فقد ارتفعت نسبتهم من 52.4 % إلى 57.2 % خلال العامين المذكورين. وأما المسنون الذين تبلغ أعمارهم 65 سنة فأكثر فقد ارتفعت نسبتهم من 2.8 % إلى 3.3 % لنفس الفترة.

4- التركيب التعليمي للسكان

طرأت تطورات ايجابية ملموسة على التركيب التعليمي للسكان. وكانت هذه التطورات حاصيلة التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع. وأدى ذلك إلى انخفاض نسبة الأمية بين السكان الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر من 27.5 % عام 1994 إلى 19.1 % عام 2004.

وتفاوت انخفاض نسبة الأمية على مستوى كل من الذكور والإناث. حيث انخفضت لدى الذكور من 15.5 % إلى 12.1 % ولدى الإناث من 39.9 % إلى 26.1 % لنفس الفترة. وواكب انخفاض نسبة الأمية ارتفاع نسبة السكان المتعلمين في مختلف المستويات التعليمية، ولاسيما عند الإناث، نتيجة التوسع الكبير في نشر شبكة الخدمات التعليمية التي عملت الدولة على تحقيقها من خلال الخطط المتعاقبة للتنمية،

وتطبيق قانون إلزامية التعليم الابتدائي (القانون رقم 35 لعام 1981) وتنفيذ استراتيجية الدولة في مجانية التعليم وديمقراطيته. وسيشهد التركيب التعليمي للسكان تطوراً جديداً ملحوظاً من حيث انخفاض نسبة الأمية وخاصة بعد صدور قانون التعليم الأساسي.

الجدول رقم 5: التوزيع النسبي للسكان 15 سنة فأكثر حسب الحالة التعليمية و الجنس عامي 1994،

2004

2004			1994			الحالة التعليمية
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
19.0	26.1	12.1	27.5	39.9	15.5	أمي
30.6	28.4	32.8	21.8	18.2	25.2	ملم
18.6	16.7	20.4	21.6	18.5	24.6	ابتدائية
14.0	13.0	14.9	13.8	11.8	15.7	اعدادية
9.6	8.7	10.4	8.6	6.6	10.6	ثانوية
4.4	4.5	4.4	3.5	3.4	3.7	معهد متوسط
3.8	2.6	5.0	3.2	1.6	4.7	جامعة فأكثر
100	100	100	100	100	100	المجموع

المصدر: تعدادا السكان 1994، 2004.

5- التوزيع الجغرافي للسكان

يتوزع السكان بين أربعة عشر محافظة. وقد استحوذت محافظة حلب على أعلى نسبة من السكان بين المحافظات. فمن إجمالي سكان سورية بلغت نسبة السكان في هذه المحافظة 21.6% عام 1994 و 22.7% عام 2004. أما أدنى نسبة للسكان فكانت من نصيب محافظة القنيطرة (وهي 0.4%) في كل من السنتين المذكورتين. وأما بقية المحافظات فقد توزع عليها السكان بنسب متفاوتة.

الجدول رقم 6: توزيع السكان على المحافظات والريف والحضر عامي 1994، 2004 (بالألوف)

عام 2004			عام 1994			المحافظات
مجموع	ريف	حضر	مجموع	ريف	حضر	
1552	—	1552	1394	—	1394	دمشق
2259	809	1450	1646	841	805	ريف دمشق
4037	1474	2563	2975	1155	1820	حلب
1534	716	818	1217	552	665	حمص
1391	875	516	1098	730	368	حمّاه
879	430	449	747	381	366	اللاذقية
1015	576	439	712	511	201	دير الزور
1264	907	357	906	674	232	ادلب
1134	733	401	1023	691	332	الحسكة
795	497	298	553	328	225	الرقّة
314	218	96	269	192	77	السويداء
839	454	385	606	380	226	درعا
713	511	202	857	434	153	طرطوس
67	67	—	49	49	—	القنيطرة
17793	8267	9526	13782	6918	6864	المجموع

المصدر: تعدادا السكان 1994، 2004

ثانياً: بعض جوانب التشغيل

سننظر في هذه الفقرة إلى بعض الجوانب الهامة في عملية التشغيل، ولاسيما التشغيل في القطاع غير المنظم والعاملون بدون أجر وعمل المرأة وظاهرة ممارسة أكثر من عمل وظاهرة العمالة الناقصة.

1- القطاع غير المنظم وخصائص المشتغلين فيه

يشكل القطاع غير المنظم جزءاً هاماً من الاقتصاد السوري، مثله مثل باقي اقتصاديات البلدان النامية وبخاصة في سوق العمل. وعلى ضوء النمو السكاني الذي لا يزال مرتفعاً في سورية يلعب هذا القطاع دوراً رئيسياً في خلق فرص العمل

وتحقيق الدخل للأفراد، وتشكل العمالة في هذا القطاع الجزء الغالب من القوة العاملة، نظراً لانخفاض معدل نمو التشغيل في القطاع المنظم.

وفي الواقع فإن هذا القطاع يشكل تحدياً كبيراً وحقيقياً لأصحاب القرار فيما يتعلق

– تحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية والقانونية للأفراد العاملين فيه.

– زيادة الإنتاجية في أنشطة هذا القطاع.

– تنمية المهارات والتدريب.

– تنظيم المنتجين والعاملين.

هذا بالإضافة إلى قضايا عديدة أخرى ذات أسباب اقتصادية واجتماعية يعاني منها القطاع غير المنظم، وفي مقدمتها عمالة النساء والأطفال التي غالباً ما تتركز بنسب مرتفعة فيه.

كما أن إنتاج هذا القطاع يمثل جزءاً من العرض الكلي للسلع والخدمات في الاقتصاد. أما الدخول المتولدة فيه فتولد طلباً على السلع والخدمات المنتجة في القطاع نفسه أو في القطاع المنظم المحلي أو المستوردة من الخارج.

ومن هنا نجد أن هناك أهمية كبيرة لتوافر بيانات إحصائية عن هذا القطاع من كافة جوانبه سواء المتعلقة بالعمالة أو بالإنتاج. وهذا ما جعلنا نركز على هذا الموضوع من سنوات عديدة، ولاسيما في فترة التسعينات من القرن المنصرم وحتى يومنا هذا. وقبلما يكون هناك الآن مسح لقوة العمل دون أن يحتوي على بيانات تتعلق بالقطاع غير المنظم. وقد شكلت نسبة العاملين في القطاع غير المنظم في كل سنوات الدراسة في الفترة 1994 – 2005 نسبة لا يستهان بها من مجمل العاملين في الدولة. وكانت هذه النسبة حوالي 35 % في معظم سنوات الدراسة، وارتفعت في بعض السنوات لتقارب 40 % كما في عام 2001، وانخفضت في سنوات أخرى ما دون الثلاثين قليلاً كما في عام 2002

وقد بينت نتائج المسوح التي أجريت في الفترة المدروسة والتي تناول قسم كبير منها القطاع غير المنظم وخصائصه أن حوالي 70 % من العاملين في هذا القطاع هم في الأعمار المبكرة أي دون الأربعين سنة، وحوالي نصفهم هم دون الخامسة والعشرين

من عمرهم. وهذا يدل على صعوبة دخول الوافدين الجدد إلى سوق العمل النظامي سواء في القطاع الخاص أو العام، مما يدفع بالشباب إلى قبول أعمال لا توازي مؤهلاتهم التعليمية أو المهنية. وهذا يعني عدم الاستفادة المثلى من مخرجات المؤسسات التعليمية والتأهيلية.

الجدول رقم 7: التركيب العمري للعاملين في القطاع غير المنظم في عدد من السنوات

الفئات العمرية	2001	2002	2004
15-19	16.8	15.9	23.0
20-24	15.7	19.2	23.0
25-29	14.1	15.3	15.1
30-34	11.2	12.5	9.9
35-39	10.2	11.4	7.0
40-44	7.7	8.5	5.3
45-49	6.3	5.6	4.0
50-54	5.7	4.8	4.0
55-59	3.3	2.6	2.8
60-64	3.9	2.1	2.4
65+	5.1	2.1	3.5
المجموع	100	100	100

المرجع: مسحا قوة العمل لعامي 2001 و 2002 ونتائج تعداد عام 2004.

ويتصف العاملون في هذا القطاع بضعف المستوى التعليمي حيث أن حوالي 95% منهم هم من حملة شهادة إعدادية فما دون. ولنكون دقيقين أكثر فإن ما يزيد على 86% منهم من حملة الابتدائية فما دون.

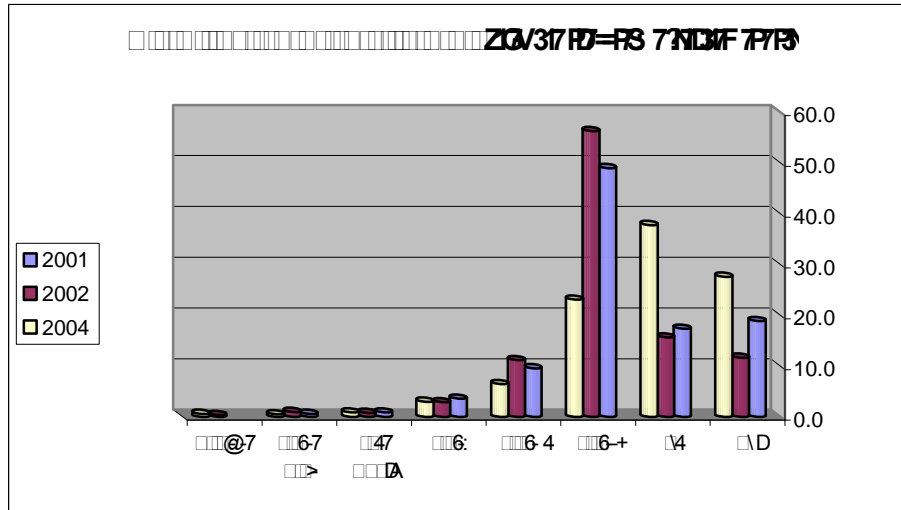
ومما يشير الانتباه أن معظمعاملات في القطاع غير المنظم هن من الأميات وتتجاوز نسبتهن في معظم المسوح 44% من مجموععاملات في القطاع، مع الإشارة إلى أن هذه النسبة بدأت تنخفض نتيجةً لانخفاض الأمية بشكل عام ووسط النساء

بشكل خاص. ويعود ارتفاع نسبة الأميين بين الجنسين على حد سواء إلى سهولة الحصول على فرص عمل في القطاع غير المنظم الذي يبحث عن أيدي عاملة رخيصة ولا يتطلب رأس مال كبير لمن يرغب بالعمل لحسابه.

الجدول رقم 7: التركيب التعليمي للعاملين في القطاع غير المنظم في عدد من السنوات

الحالة التعليمية	2001	2002	2004
أمي	18.9	11.7	27.6
ملم	17.4	15.7	37.8
ابتدائية	49.0	56.3	23.1
إعدادية	9.6	11.2	6.5
ثانوية	3.6	2.9	3.0
معهد متوسط	0.9	0.8	0.9
جامعية فأكثر	0.6	1.0	0.5
غير مبين		0.4	0.6
المجموع	100	100	100

المرجع: مسحا قوة العمل لعامي 2001 و 2002 ونتائج تعداد عام 2004.



ويشتغل معظم العاملين في القطاع غير المنظم في الزراعة. وتجاوزت نسبة من يعمل في قطاع الزراعة في معظم سنوات الدراسة 35% وقاربت في عام 2001 (50)

% وترتفع هذه النسبة عند الإناث لتتجاوز 67% ولتصل في عام 2001 إلى 92% تقريباً. يلي ذلك قطاع البناء والتشييد الذي يتصف أيضاً في سورية كما القطاع الزراعي بأنه قطاع غير منظم حيث يشغل أكثر من 25% من مجموع العاملين في القطاع غير المنظم. وتتجاوز هذه النسبة 40% في عام 2002. ويأتي في المرتبة الثالثة بشكل عام قطاع النقل والمواصلات ومن ثم قطاع تجارة الجملة والتجزئة. وتعتبر هذه القطاعات الأربعة من القطاعات الهامة في الاقتصاد الوطني وتشكل عوائدها قسماً كبيراً من الناتج القومي.

الجدول رقم 8: التوزيع النسبي للعاملين في القطاع غير المنظم على قطاعات الإنتاج في عدد من السنوات

العام	2001	2002	2004
الزراعة والغابات والصيد	50.7	29.1	69.6
صيد الأسماك		0.3	0.1
التعدين واستغلال الحجر	0.0	0.3	0.2
الصناعات التحويلية	3.7	2.5	5.2
البناء والتشييد	24.8	41.9	11.8
تجارة الجملة والتجزئة	7.9	7.6	5.5
الفنادق والمطاعم			0.2
النقل والتخزين والاتصالات	9.6	14.8	2.0
الوساطة العقارية والإيجارات	0.7	0.4	0.3
الإدارة العامة والدفاع	0.3	0.1	0.7
التعليم	0.1	0.1	0.2
الصحة والعمل الاجتماعي			0.1
الخدمات الاجتماعية	2.2	2.9	0.5
الخدمات المنزلية			0.2
غير مبين			3.4
المجموع	100	100	100

المرجع: مسح قوة العمل لعامي 2001 و 2002 ونتائج تعداد 2004

ومعظم مهن العاملين في القطاع غير المنظم تتركز في الزراعة ومهن الإنتاج وبنسبة تزيد على 85%. وتميل الكفة أحياناً لإحدى المهنتين وفي فترة أخرى للمهنة الثانية.

فعلى سبيل المثال في مسح 2001 كانت النسبة 50% و 39% على التوالي مقابل 28% و 60% في العام 2002. وهذا يعني أن العمالة غير المنظمة ترتبط إلى حد كبير بالأعمال ذات الطابع الموسمي والتي تتسم إلى حد كبير أيضاً بعدم الحاجة إلى مستوى عال من التعليم والتأهيل، ولا تؤدي إلى ارتباط أرباب العمل بمسؤوليات قانونية تجاه العمال.

وحسب الحالة العملية تظهر المسوح أن العاملين بأجر يشكلون النسبة الأكبر بين العاملين في هذا القطاع. ويتساوى العاملون بأجر في بعض الأحيان مع العاملين لحسابهم حتى تقارب نسبة كل منهم 40% في معظم سنوات الدراسة. كما أن نسبة تزيد عن 90% من أصحاب العمل أو من الذين يعملون لحسابهم أو من العاملين بدون أجر يعملون في القطاع. لأن معظم هؤلاء يعملون في قطاع الزراعة وقطاع البناء والتشييد، وهما في سورية (وبنسبة تتجاوز 90%) قطاعان غير منظمين. أما في باقي القطاعات فإن العاملين بأجر هم المكون الرئيسي للعمالة غير المنظمة.

وتجدر الإشارة إلى أن تصنيفنا للقطاع بأنه غير منظم لم يتصف بالتشدد في المعايير. فنحن لم نتطرق في هذا إلى موضوع الضمان الاجتماعي والمواضيع التي تتعلق بقانونية المنشأة التي يعمل فيها العامل، نظراً لصعوبة الإجابة على هذه الأسئلة. فمعظم العمال لا يعرفون الكيان القانوني للمنشأة التي يعملون فيها. لهذا فإننا كي نعتبر الشخص عاملاً في القطاع المنظم اكتفيناً بأن يكون عمل العامل هو في منشأة معروفة العنوان يمكن الوصول إليها سواء كان يعمل فيها أو ينطلق إلى عمله منها. ومن الضروري التنويه كذلك إلى وجود عمالة غير منظمة داخل القطاع المنظم. وهذه الظاهرة تنتشر في معظم الدول النامية وفي جميع القطاعات.

2- العاملون بدون أجر

تتسم الاقتصاديات النامية إلى حد كبير بوجود المشاريع التي تتصف بأنها أسرية وهي تدخل ضمن ما يعرف بالقطاع العائلي حيث لا يوجد فصل بين حسابات المشروع

وحسابات العائلة أو الأسرة. وأكثر ما يميزه القطاع العائلي وجود العمالة غير المأجورة بشكل مباشر، رغم استفادة هؤلاء العاملين من عوائد المشروع بشكل غير مباشر. هذا وقد تطورت النظرة إلى العمالة غير المأجورة من أفراد الأسرة في المشاريع الأسرية. وبشكل خاص عمالة الزوجات، إلى اعتبارهم شركاء في هذه المشاريع ويطلق عليهم صفة المشارك مع الأسرة بدلاً من عامل بدون أجر وذلك حسب توصيات منظمة العمل الدولية. ومع اختلاف التسميات، إلا أن حجم هذه الظاهرة كبير لا يستهان به في سورية. وهذا ما تظهره نتائج التعدادات والمسوح التي تناولت هذه الظاهرة وفقاً للتوصيات الدولية منذ باكورة المسوح التي قام بها المكتب المركزي للإحصاء. وفي الفترة المدروسة بينت النتائج أن نسبة لا تقل عن 15% من العاملين يعملون بدون أجر. وترتفع هذه النسبة وسط الإناث إلى ما يتجاوز 40%، وفي بعض السنوات إلى ما يزيد على 70%. وتباين النسبة من سنة إلى أخرى نتيجة لاختلاف أوقات إجراء المسوح، ونظراً لارتباط هذه العمالة بشكل مباشر بالعمالة الزراعية التي تتسم بالموسمية إلى حد كبير في سورية شأنها شأن البلدان النامية بشكل عام. وتتجاوز نسبة العاملات دون أجر في قطاع الزراعة 70% من مجموع العاملات في القطاع خلال الفترة المرجعية و 80% في بعض المسوح التي جرت في المواسم الزراعية كما في عام 2002.

ويأتي بعد قطاع الزراعة من حيث العمالة غير المأجورة قطاع تجارة الجملة والتجزئة في المرتبة الثانية ثم قطاع البناء والتشييد فقطاع الصناعات التحويلية، الذي يتصف العمل فيه بالطابع الأسري كما في القطاع الزراعي.

أما من حيث المهن فتأتي المهن الزراعية بالدرجة الأولى لدى العاملين دون أجر وفي طوال الفترة المرجعية وبنسبة تقارب 80% تليها مهن الإنتاج ومهن البيع. ومن حيث التركيب العمري تتصف العمالة بدون أجر بأنها عمالة فنية وأكثر من 50% من هذه العمالة هم من الأفراد دون سن الخامسة والعشرين. وبلغت نسبة العمال دون سن الخامسة والعشرين أعلى مستوياتها عام 2002 حيث وصلت إلى 68%،

وأدى مستوايتها عام 2004 حيث انخفضت إلى 46%. وهذه النسبة مرتفعة وسط الذكور والإناث على حد سواء.

وتتصف العمالة دون أجر بانخفاض مستواها التعليمي حيث أن نسبة 88% من هذه العمالة هم أفراد من حملة شهادة ابتدائية فما دون في جميع المسوح والتعدادات التي جرت في الفترة المدروسة. وترتفع هذه النسبة إلى أكثر من 90% وسط الإناث وتقارب 80% وسط الذكور. وهي لدى الجنسين مرتفعة. وتنتشر العمالة دون أجر بين العازبين والمتزوجين على حد سواء نظراً لتنوعها وتكونها من الأبناء الذكور والإناث، بالإضافة إلى الزوجات. كما أن كثيراً من الأبناء الذكور وحتى بعد الزواج يبقون ضمن الأسرة المعيشية للأب ويستمررون بطبيعة عملهم كعمال بدون أجر. وكثيراً ما يضيفون عمالة جديدة دون أجر كزوجاتهم وأبنائهم، أي أحفاد رب الأسرة. ذلك أن الأسر الريفية التي تمتهن الزراعة بشكل رئيسي غالباً ما تكون أسراً كبيرة وممتدة.

وتتركز العمالة غير المأجورة في العمل لدى الأسرة لتتجاوز 99% من العاملين بدون أجر. كما تتركز في القطاع غير المنظم حيث تتجاوز نسبة 90% منهم. وهذا ملاحظ في جميع المسوح وبشكل خاص في قطاع الزراعة وقطاع البناء والتشييد وهما القطاعان غير المنظمين مطلقاً في سورية. أما العمالة غير المأجورة الموجودة في القطاع المنظم فتتركز بشكل رئيسي في قطاع التجزئة والجملة وقطاع الصناعات التحويلية.

3- العمل وتمكين المرأة

تتطلب عملية التنمية استثمار كافة الموارد البشرية الموجودة في المجتمع. لكن هناك قسماً كبيراً من هذه الموارد، وهو القسم المتمثل بالنساء، كان ولا يزال غير مدمج في عملية التنمية إلا على نطاق ضيق. فمساهمة النساء في النشاط الاقتصادي منخفضة جداً من الناحية الكمية وذات خصوصية كبيرة من الناحية الكيفية. فلقد اقتصرت مساهمتهن على أنشطة محددة ومهن معينة. حتى أنه حتى فترة ليست

بالبعيدة كانت هناك أنشطة خاصة بالنساء وأخرى خاصة بالرجال، وكانت هناك مهن نسائية ومهن رجالية. لكن الصورة بدأت تختلف تدريجياً وإن كانت ببطء نوعاً ما. فمن الناحية الكمية ارتفع معدل مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي من 12.5 % في عام 1994 إلى ما يقرب من 16% عام 2004. ولقد تحقق هذا المعدل الأخير مع بداية الألفية الثالثة وفقاً لبعض المسوح. ويؤثر العامل الموسمي تأثيراً كبيراً في هذا المعدل. لهذا فقد ارتفع معدل مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي إلى 21.4 % في أحد الفصول عام 2002. ويلاحظ أن معظم العاملات كن يعملن في قطاع الزراعة. حتى أن نسبتهم في هذا القطاع كانت في النصف الأول من تسعينات القرن الماضي تقارب 60%. ويولي ذلك قطاع التعليم وقطاع الإدارة العامة. إلا أن الصورة بدأت تختلف مع ظهور نتائج تعداد 2004، وبدأت النساء تنوع نشاطاتها إلى خارج حدود القطاع الزراعي، ولاسيما لصالح قطاع التعليم وقطاع الصناعات التحويلية وقطاع الإدارة العامة. لكن هذا التحول لم يحمل معه طابع التغيير في التفكير، بل بقي في إطار ما يسمى الأنشطة الملائمة للمرأة. وكان هناك أيضاً تحول في المهن الزراعية من نسبة تتجاوز 55% حتى العام 1995 إلى ما دون 30% في عام 2004 لصالح المهن في الاختصاصات الفنية والمهنية والتي كانت مصبوغة إلى وقت كبير باللون الذكوري.

ويلاحظ انخفاض نسبة المشتغلات بدون أجر خلال العشر سنوات موضوع الدراسة إلى أقل من النصف، من حوالي 48% إلى 18%. وهذا تحول هام وذو دلالات كبيرة على مدى تمكين المرأة والتحويلات الإيجابية التي تحققت خلال هذه الفترة. ويتعزز ذلك أيضاً بارتفاع نسبة صاحبات الأعمال من أقل من 1% إلى حوالي 2.4%، والعاملات لحسابهن من أقل من 6% إلى أكثر من 8%. وهذا كله يدل على أن النساء أصبحن أكثر قدرة على المبادرة والمخاطرة واقتحام مجالات أعمال كانت مقفلة أمامهن. أما المستوى التعليمي للعمالة الأنثوية فقد أصبح أفضل وارتفع خلال العشر سنوات موضوع الدراسة بعد أن انخفضت نسبة حاملات الشهادة

الابتدائية فما دون من 65% إلى حوالي 62%. ويتوقع أن تنخفض هذه النسبة أكثر من ذلك نتيجة لسياسات التعليم المطبقة في سورية حالياً.

4- ظاهرة ممارسة أكثر من عمل

تعتبر مستويات الرواتب والأجور إلى حد كبير غير متوازنة مع مستويات الأسعار. فالدخل لا يكفي لسد احتياجات الأسر، تلك الاحتياجات التي تنامي مع ازدياد التطور التقني وانتشار ظاهرة العوالة التي تلقي بظلالها على كافة المجتمعات. ومن هنا نجد أن حوالي 10% من العمالة السورية، إلى جانب الأعمال الرئيسية التي تقوم بها، تلجأ إلى القيام بأعمال أخرى إضافية بغية سد جزء من هذا العجز المتولد عن الفجوة بين الرواتب والأجور من جهة واحتياجات الإنفاق الأسري من جهة ثانية. ونلاحظ أن نسبة الالتحاق بالعمل الثانوي لدى أصحاب الرواتب والأجور مرتفعة نسبياً. والواقع أن أعلى نسبة بين الذين يقومون بأعمال ثانوية هي وسط أصحاب الرواتب في الشريحة الأعلى. ويمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء الأفراد هم عادة من العمال كبار السن. لهذا فإن لديهم التزامات عائلية كبيرة في مجال الإنفاق على الأسرة. فعلى سبيل المثال تبين أن أكثر من نصف الذين كانوا يقومون بعمل إضافي في عام 2002 هم ممن يتقاضون 600 ل. س فأكثر في الشهر. أضف إلى ذلك أن هؤلاء في الغالب هم من أصحاب المهارة الجيدة من اختصاصيين وفنيين، يجري استقطابهم من الجهات التي تحتاج إلى عمالة جزئية.

ونلاحظ أن 70% من الذين يمارسون أكثر من عمل هم من المهنيين والفنيين وعمال الإنتاج الذين يعملون في مهن ثانوية في القطاع الخاص. وتنتشر هذه الظاهرة وسط الذكور بنسب أعلى منها لدى الإناث. إلا أنه يجب التنويه إلى أن بعض الأعمال التي تحتاج طبيعتها إلى مواظبة لساعات طويلة لا تكون لديهم فرصة للقيام بأي أعمال ثانوية. فالعاملون في القطاع الخاص الذين تزيد ساعات تواجدهم في عملهم الرئيسي عن عشر ساعات مثلاً لا يمكن أن يمارسوا أي عمل ثانوي. وينطبق ذلك بصورة خاصة على العاملين في قطاع الزراعة.

وخلال فترة الدراسة كان هناك تحسن ملحوظ في مستوى الرواتب والأجور ولاسيما في الفترة 2000 - 2005. فلقد ارتفعت الرواتب والأجور وحسب القوة الشرائية لليرة بما يعادل 122% في عام 2005 مقارنة مع مستواها في عام 2000. إلا أن هذا لم يؤد مباشرة إلى انحسار ظاهرة العمل الثانوي. هذا ويمكن أن تختلف الحالة العملية والقطاع في المهن الثانوية عنهما في المهنة الرئيسية نظراً لأن المهن الثانوية تتركز بصورة خاصة في القطاع الخاص وفي القطاع الزراعي بشكل أكثر تحديداً إضافة إلى خدمات البيع.

5- العمالة الناقصة (الدوام الكلي والجزئي)

لو افترضنا أن الدوام الكامل للعمل هو مدة 20 ساعة فأكثر في الأسبوع على ضوء معطيات العمل في الاقتصاد السوري وخصوصيته، فإن حوالي 6-8% من الأفراد العاملين بأجر في جميع المسوح كان دوامهم ناقصاً. أما العاملون لحسابهم أو أصحاب العمل فلا يوجد لديهم أوقات محددة ونمطية للعمل. وتعتبر هذه النسبة غير قليلة بكل المقاييس. وإذا ما رفعنا عدد الساعات في الدوام الكامل إلى المتوسط الفعلي لعدد الساعات، وهو حالياً 42 ساعة، فسترتفع نسبة من يعملون عملاً غير كامل ارتفاعاً كبيراً. والواقع أن عدد ساعات العمل الأسبوعية المقرر للعاملين في القطاع العام يتراوح بين 37.5 و 40 ساعة أسبوعياً. وحسب المعايير التي أخذ بها في دراسة البطالة لعام 2003 اعتبرنا أن من يعمل دون 35 ساعة هو ضمن العمالة الناقصة الظاهرة. أما العمالة الناقصة غير الظاهرة فلا يمكن قياسها وتحتاج إلى دراسات ومسوح متخصصة.

ولقد ظهر أن حوالي 19% من العاملين يعملون دون 35 ساعة أسبوعياً. وتصل هذه النسبة إلى 38% وسط العاملين في المهن الزراعية. وهذا متوقع نتيجة لطبيعة العمل الزراعي. أما بين الإداريين والكتبة فتنخفض هذه النسبة إلى أقل من 3% لأن معظم هؤلاء يعملون في القطاع العام ويلتزمون بالوقت في الدوام. وتختلف العمالة الناقصة تبعاً للحالة التعليمية، وهي تتناسب عكساً مع الحالة التعليمية. كما أنها

تنتشر وسط الذكور أكثر من الإناث. وعلى نقيض من يعملون ساعات قليلة أسبوعياً هناك من يعملون ساعات طويلة، كما في المهن الزراعية ومهن الخدمات والبيع.

وللعمالة الناقصة أوجه أخرى وهو أن البعض يقومون بأعمال تتصف بالمؤقتة والموسمية والمتقطعة. وتصل نسب هؤلاء عام 2004 على التوالي إلى 8.4% و 13.4% و 26% من مجموع العاملين. أما المنتظمون في العمل فهم حوالي 52.2% من مجموع العاملين، ويشكل العاملون في القطاع العام نصفهم تقريباً.

ومن الواضح أن هذه النسب للعاملين في الأعمال المؤقتة والموسمية والمتقطعة تجعل حجماً كبيراً من قوة العمل لا يستثمر استثماراً كاملاً. وتوزع الأعمال المؤقتة والموسمية والمتقطعة توزيعات معينة على القطاعات الإنتاجية بحسب طبيعة القطاع. فالعاملون في قطاع البناء والتشييد يشكلون 30% من العاملين المؤقتين و 9% من الموسمين و 46% من العمال المتقطعين. ولا يوجد بين العاملين في هذا القطاع من يعمل عملاً منتظماً. وكذلك الأمر بالنسبة للعاملين في قطاع الزراعة الذين يشكلون 70% من العمالة الموسمية و 10% من العمالة المؤقتة و 13% من العمالة المتقطعة. أما العاملون في المهن الإدارية والكتابية والمهن الفنية وأصحاب الاختصاصات فيتصف عملهم بالانتظام إلى حد كبير، ذلك أن أكثر من 95% منهم عملهم منتظم.

ثالثاً: اتجاهات البطالة وبنية المتعطلين عن العمل

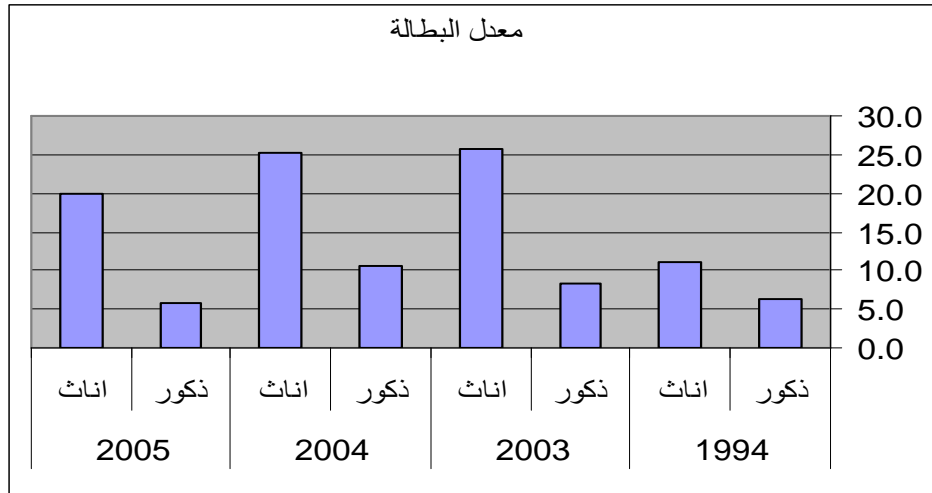
يتركز الاهتمام في هذه الفقرة على الأفراد المتعطلين عن العمل وبنيتهم واتجاهات البطالة في عدد من السنوات. ولقد بينت نتائج مسح قوة العمل 2003 أن عدد المتعطلين بلغ 551 ألف متعطل. فيما أظهرت نتائج التعداد العام 2004 أن عدد المتعطلين بلغ 607 ألف متعطل بزيادة قدرها 10% عن عام 2003. ثم انخفض العدد عام 2005 إلى 407 ألف متعطل بتراجع مقداره 33% عن عددهم السابق. وتتفاوت معدلات البطالة بين الذكور والإناث. فعند الذكور تراوح معدل

البطالة بين 6.4% عام 1994 و 10.7% عام 2004. أما عند الإناث فقد ارتفع المعدل من 11% عام 1994 ووصل إلى حوالي 26% عام 2003. وبقي معدل البطالة عند الإناث أكبر منه عند الذكور وظلت الفجوة بين المعدلين كبيرة.

الجدول رقم 9: عدد المتعطلين حسب الجنس ومعدل البطالة خلال عدد من السنوات

2005		2004		2003		1994		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
157	250	176	431	216	335	49	198	عدد المتعطلين
19.9	5.8	25.1	10.7	25.7	8.2	11.0	6.4	معدل البطالة

المصدر: مسح قوة العمل 2003، 2005 والتعدادان العامان للسكان 1994، 2004



ويعود السبب في ارتفاع عدد المتعطلين لقلّة المشاريع الاستثمارية وإلى ارتفاع معدلات النمو السكاني الذي أدى إلى ارتفاع أعداد السكان الداخلين في سوق العمل.

وتختلف معدلات البطالة من فئة عمرية إلى أخرى. وتبلغ نهاياتها العظمى على الفئة العمرية 20-24. ثم تأخذ بالتناقص التدريجي إلى أن تصل إلى أقل قيمها في الفئات العمرية الكبيرة.

الجدول رقم 10: معدلات البطالة للأفراد 15 سنة فأكثر حسب الفئات العمرية لعدد من السنوات

الفئات العمرية	1994	2003	2004	2005
19-15	15.1	12.2	19.4	17.8
24-20	19.8	27.5	28.2	32.3
29-25	13.9	20.8	18.1	19.3
34-30	9.2	14.0	11.7	10.0
39-35	6.1	10.3	8.2	6.9
44-40	4.9	6.8	5.0	3.9
49-45	4.9	3.4	3.5	2.5
54-50	4.8	2.1	2.4	2.8
59-55	4.8	1.5	1.7	1.4
64-60	6.1	0.8	0.9	2.3
فأكثر 65	10.4	0.6	0.9	0.8
المجموع	100.0	100.0	100.0	100.0

المصدر: مسح قوة العمل 2003، 2005 والتعدادان العامان للسكان 1994، 2004

والجدير بالذكر أن ظاهرة البطالة تتصف بطبيعتها بالموسمية إلى حد كبير. فعدد كبير من العاملين في قطاع الزراعة مثلاً يتوقفون عن العمل كلياً أو جزئياً في مواسم الأمطار. وكثير من عمال البناء لا يجدون عملاً في أشهر معينة... إلخ. من جهة أخرى فإن الطلب على التشغيل في قطاع التجارة الداخلية يزداد في مناسبات معينة كالأعياد وغيرها. لهذا يكون معدل البطالة متبايناً من فصل لآخر. ففي عام 2006 نفسه ينخفض معدل البطالة من 9.7% في شهر آذار إلى 8.6% في شهر حزيران.

الجدول رقم 11: معدل البطالة في عدد من المواسم (%)

الشهر والسنة	معدل البطالة	معدل النشاط الخام
أيلول 2004	12.3	27.6
تشرين ثان 2005	8.0	27.7
آذار 2006	9.7	28.1
حزيران 2006	8.6	28.8

رابعاً: تحديات التشغيل

تهدف السياسات والاستراتيجيات الوطنية حيال قضايا التشغيل في جميع بلدان العالم إلى تحسين ظروف العمل وأوضاع العمال، ومعالجة مظاهر الخلل في العلاقة بين العرض من قوة العمل والطلب عليها، وتحقيق التشغيل الكامل لأفواج الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً ومكافحة البطالة. ويعاني سوق العمل في سورية من مشكلات وتحديات عديدة ومتشابهة، تعيق التشغيل الكامل لقوة العمل المتاحة وتسهم في تفاقم مشكلة البطالة. من أهم هذه المشكلات والتحديات ما يلي.

1- اختلال التوازن بين حجم العرض من قوة العمل وحجم الطلب عليها:

أدى تراجع مستوى الخصوبة للمرأة الواحدة من 4.2 مولوداً عام 1993 إلى 3.58 مولوداً عام 2004 إلى انخفاض كل من معدل النمو السكاني من 3.3% خلال الفترة 1981 - 1994 إلى 2.6% خلال الفترة 1994 - 2004، ونسبة الأطفال دون الـ 15 سنة من 44.8% عام 1994 إلى 39.5% عام 2004، مقابل ارتفاع نسبة السكان في سن العمل والإنتاج أو ما يسمى بالقوة البشرية من 52.2% إلى 57.2% خلال نفس الفترة. الأمر الذي نتج عنه دخول حجوم كبيرة ومتزايدة من السكان إلى سوق العمل سنوياً، في الوقت الذي لم تكن فيه إمكانيات هذه السوق قادرة على تشغيل تلك الأعداد المتدفقة وتوفير فرص العمل الكافية والمناسبة لاستيعابها وامتصاصها. وأدى ذلك إلى اختلال التوازن بين حجم العرض من قوة العمل والطلب عليها، تمثل في تكديس أعداد المتعطلين عاماً بعد آخر، والارتفاع المطرد في معدل البطالة.

وبينما ازدادت أعداد المشتغلين فعلاً بمعدل نمو سنوي بلغ 4.1% سنوياً خلال الفترة 1994 – 2004، فإن أعداد المتعطلين عن العمل تسارعت بمعدل نمو سنوي 10.9% خلال نفس الفترة، أي أنه فاق بكثير مستوى نمو أعداد المشتغلين. وأدى إلى ارتفاع كبير في معدل البطالة بين أفراد قوة العمل الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر من حوالي 6.9% إلى 12.3% عام 2004.

الجدول رقم 12: تطور بعض مؤشرات قوة العمل (15 سنة فأكثر) لعامي 1994 و 2004

2004		1994		المؤشرات
الرقم القياسي	العدد (بالألف)	الرقم القياسي	العدد (بالألف)	
149.5	4334.0	100	2898.1	المشتغلون
280.7	607.5	100	216.4	المتعطلون
158.7	4941.5	100	3114.5	المجموع
12.3		6.9		معدل البطالة (%)

المصدر: نتائج تعدادي السكان لعامي 1994 و 2004.

وأوضحت نتائج مسح الطلب على القوة العاملة لعام 2005 أن 66% من منشآت الاقتصاد الوطني صغيرة الحجم يقل عدد العاملين في كل منها عن 10 عمال ولا تستحوذ سوى على ما نسبته 13.3% فقط من إجمالي عدد العاملين. كما أن 7.2% من المنشآت تضم 9.8% من مجموع عدد العاملين وتعمل بصورة موسمية، وأن حوالي 70% من المنشآت في الصناعات التحويلية تعمل وردية واحدة فقط.

من جانب آخر لم يطرأ أي تغيير يذكر على حجم العاملين في المنشآت خلال السنة السابقة للمسح، فبينما فقدت 21.1% منها ما نسبته 6.2% من مجموع عدد العمال فيها، فإن 19.3% من المنشآت وظفت ما نسبته 6.3% من مجموع عدد العاملين. وكانت هذه النسبة تتزايد بصورة طردية مع كبر حجم المنشأة.

وإذا كانت 14.5% من مجموع عدد المنشآت التي شملها المسح المذكور أفادت بأنها تخطط لتوظيف عمالة جديدة خلال السنة القادمة، فإن هذه الخطة ستؤدي إلى زيادة حجم العاملين في جميع المنشآت بنسبة 7.1%، وهي نسبة قليلة جداً لا

تتناسب مع المستوى الذي وصل إليه معدل البطالة وحجمها، خاصة وأن 7.4% من مجموع عدد المنشآت تخطط لصرف عمال خلال السنة القادمة، وأن 4.7% منها صرحت بأن لديها عمالة فائضة.

الجدول رقم 13: نسبة المنشآت التي فقدت عمالاً أو وظفت عمالاً خلال السنة السابقة للمسح ونسبة العمال الذين تركوا العمل أو وظفوا فيها حسب حجم المنشأة عام 2005 (%)

منشآت وظفت عمالاً		منشآت فقدت عمالاً		حجم المنشأة
عمال (%)	منشآت (%)	عمال (%)	منشآت (%)	
4.9	7.9	7.9	10.4	4-1
5.2	16.8	6.4	17.6	9-5
5.3	29.0	6.2	29.8	50-10
6.9	56.0	6.0	55.7	51 عامل فأكثر
6.3	19.7	6.2	21.1	المجموع %
4755	645	4680	692	المجموع (عدد)

المصدر: نتائج مسح الطلب على القوة العاملة عام 2005.

الجدول رقم 14: نسبة المنشآت التي تخطط لتوظيف عمال أو صرف عمال خلال السنة القادمة أو لديها عمالة فائضة حسب حجم المنشأة عام 2005 (%)

حجم المنشأة	نسبة المنشآت التي تخطط لتوظيف عمال	نسبة المنشآت التي تخطط لصرف عمال	نسبة المنشآت التي لديها عمالة زائدة
4-1	10.0	3.8	2.4
9-5	10.2	6.1	4.2
50-10	18.2	10.3	8.1
51 عامل فأكثر	36.4	19.9	7.2
المجموع	14.5	7.4	4.7

المصدر: نتائج مسح الطلب على القوة العاملة عام 2005.

2- تباطؤ النمو الاقتصادي وتدني حجم الاستثمارات وضعف البنية الاقتصادية:

عانى الاقتصاد الوطني وخاصة في السنوات الأخيرة في عقد التسعينات الماضي حالة من الركود الاقتصادي، وتباطؤ معدل النمو، وتدني حجم الاستثمارات، وتنامي الاستهلاك، وضعف البنية الهيكلية، إضافة إلى تراجع معدلات التشغيل في القطاع العام. مما جعل الفوائض الاقتصادية غير كافية ولا متوافقة مع التغيرات الكمية والنوعية الطارئة على قوة العمل المتاحة، وجعل المشاريع الجديدة غير قادرة على امتصاص أعداد المتعطلين.

فلقد ارتفع متوسط معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بأسعار عام 2000 الثابتة من 3% خلال الفترة 1995-2000 إلى 3.5% خلال الفترة 2000-2004. كما ازداد متوسط النمو السنوي لمجمل التكوين الرأسمالي بأسعار عام 2000 الثابتة من 1.53% إلى 11.5%. وازداد متوسط النمو السنوي لإجمالي الاستهلاك من 2.34% إلى 4.9% خلال نفس الفترة. أما معدل النمو السنوي لأعداد العاملين في القطاع العام فقد تراجع في المتوسط من 3.2% خلال الفترة 1995-1999 إلى 2.7% خلال الفترة 1999-2004.

الجدول رقم 15: تطور الناتج المحلي الإجمالي بسعر السوق ومجمل تكوين رأس المال الثابت

وإجمالي الاستهلاك بأسعار 2000 الثابتة خلال الفترة 1995-2004

السنوات	الناتج المحلي الإجمالي		مجمل تكوين رأس المال الثابت		إجمالي الاستهلاك	
	رقم القياسي	مليون ل. س	رقم القياسي	مليون ل. س	رقم القياسي	مليون ل. س
1995	100	656404	100	167846	100	636862
1997	133	872461	95	158944	106	677205
1999	137	898552	95	159793	107	683954
2001	145	950245	106	178148	109	694236
2003	155	1017619	140	234818	121	773391
2004	158	1038421	143	239911	130	828726

المصدر: المجموعة الإحصائية لعام 2005.

من جهة ثانية، لا تزال القطاعات التقليدية تسيطر على الاقتصاد الوطني. ويتركز القسم الأكبر من النشاط الاقتصادي في قطاعات نمطية كالزراعة التي يغلب على نسبة هامة منها الطابع البدوي، والصناعات التحويلية الخفيفة التي يختص جانب كبير منها بإنتاج السلع الاستهلاكية. أما الأنشطة الاقتصادية الحديثة التي تعتمد بشكل كثيف على التكنولوجيا المتطورة فمحدودة. ولقد ارتفعت نسبة مساهمة الزراعة في تكوين الناتج المحلي الإجمالي بأسعار عام 2000 الثابتة من 23% إلى 25% بين عامي 1995 و 2004، بينما انخفضت نسبة مساهمة قطاع الصناعة والتعدين من 28% إلى 20% خلال نفس الفترة. ويعود قسم كبير منها إلى نشاطات الصناعة الاستخراجية وخاصة النفط والغاز.

3- ضعف التركيبة التعليمية لقوة العمل:

يعد التعليم عاملاً أساسياً من عوامل التنمية المستدامة، ووسيلة لا غنى عنها لتمكين الفرد من اكتساب العلم والمعرفة، والاستفادة من التقدم العلمي والتكنولوجي، وتطوير الإنتاج وتحسين نوعية الحياة. ورغم الجهود الكبيرة التي بذلتها سورية في مجال نشر التعليم الأساسي ومكافحة الأمية، فلا زالت البنية التعليمية للسكان بصورة عامة ولقوة العمل بصورة خاصة ضعيفة ومتدنية. ويشكل ذلك عقبة كأداء أمام تطوير واقع سوق العمل، والتعامل مع الابتكارات والمستجدات العلمية والتقنية الحديثة والمتسارعة التي تشهدها هذه السوق. كما يشكل تحدياً كبيراً لجهود التنمية ومسيرة التطوير.

ولا تزال نسبة الحاصلين على شهادة التعليم الأساسي فما دون من مجموع قوة العمل عالية جداً رغم انخفاضها الطفيف من 78.9% عام 1994 إلى 76.8% عام 2004. بينما ارتفعت نسبة الحاصلين على الشهادة الثانوية والمعاهد المتوسطة والجامعات من حوالي 21.1% إلى 23.2% فقط خلال نفس الفترة. وكان المستوى التعليمي لقوة العمل النسائية أفضل بكثير من مثيله عند الرجال.

الجدول رقم 16: التركيب التعليمي لقوة العمل حسب الجنس لعامي 1994 و 2004

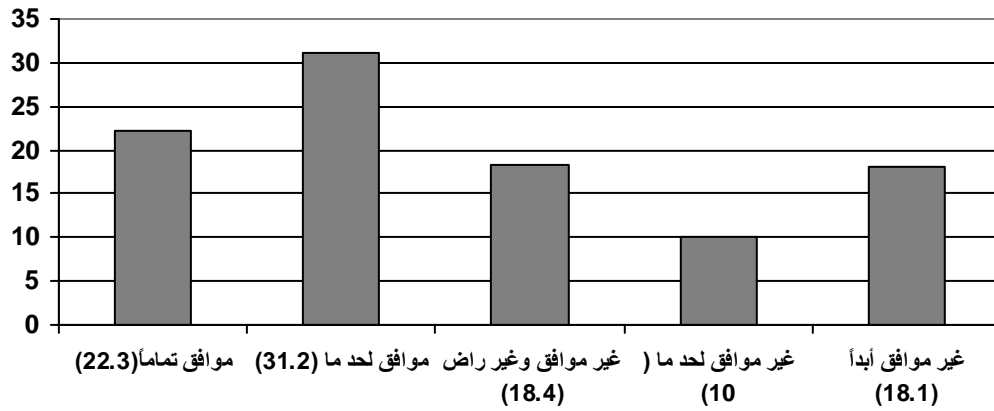
2004			1994			الحالة التعليمية
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
11.8	14.0	11.3	16.4	19.6	16.0	أمي
31.9	18.7	34.4	26.3	12.1	28.2	يقرأ ويكتب
21.9	13.4	23.5	24.8	14.5	26.2	ابتدائية
11.2	9.0	11.6	11.4	9.9	11.7	إعدادية
8.9	12.4	8.8	10.8	22.6	9.2	ثانوية
7.5	21.4	5.0	4.1	11.8	3.0	معهد متوسط
6.3	10.5	5.5	6.0	9.3	5.5	جامعية فأكثر
0.5	0.6	0.4	0.2	0.2	0.2	غير معين
100	100	100	100	100	100	المجموع

المصدر: نتائج تعدادي السكان لعامي 1994 و 2004.

4- عدم ملاءمة نوعية مخرجات التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل:

يعتبر عدم ملاءمة نوعية ومهارات الخريجين من المؤسسات التعليمية والتدريبية مع تلك التي ينشدها سوق العمل، أحد أبرز التحديات التي تعيق التشغيل الكامل للقوى العاملة المتاحة. وينعكس ذلك انعكاساً سلبياً على مستوى جودة الإنتاج وإنتاجية العاملين من هؤلاء الخريجين في منشآت الاقتصاد الوطني، أو يعرض غير العاملين منهم لمخاطر البطالة أو يدفعهم إلى القبول بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم ومجالات دراستهم واختصاصهم. وأوضحت نتائج بحث الطلب على القوة العاملة لعام 2005 أن 46.5% من القائمين على المنشآت غير موافقين بدرجات متفاوتة على عبارة أن النظام التعليمي في البلاد يزود الخريجين بالمهارات والمعرفة اللازمة للعمل في المنشأة. هذا يعني إخفاق هذا النظام في تلبية احتياجات سوق العمل من الكوادر الماهرة.

الشكل رقم 5: التركيب النسبي للمنشآت من حيث الموافقة على أن النظام التعليمي يزود الخريجين بالمهارات والمعرفة اللازمة للعمل في المنشأة عام 2005



المصدر: نتائج بحث الطلب على القوة العاملة 2005.

ويقوم 27.6% من مجموع عدد المنشآت عام 2005 بتشغيل اختصاصيين من معاهد وثانويات فنية أو معاهد متوسطة، ويشكل هؤلاء الاختصاصيون 14% من مجموع عدد العاملين فيها بمعدل 3 أشخاص في المتوسط للمنشأة الواحدة. وحول الشخص الأكثر فائدة للمنشأة إذا رغبت بتوظيف عامل جديد في الإنتاج، فإن 66.5% من المنشآت العاملة في الإنتاج ترى أنها تشغل أي شخص بغض النظر عن حالته التعليمية، مقابل 22.4% ترى أن من المفيد لها تشغيل خريج ثانوية مهنية، و 18.9% تشغيل خريج معهد متوسط فني.

أما أسباب عدم تفضيل المنشآت الإنتاجية لتشغيل الخريجين الفنيين فكانت حسب الترتيب التالي من حيث الأهمية النسبية:

- 60.6% عدم ملاءمة التعليم المهني لعمليات الإنتاج (عدم وجود معاهد مهنية مختصة بنفس مجال عمل المنشأة).
- 26.1% التعليم المهني ليس عملياً بشكل كاف.
- 3.1% المناهج المتبعة في التعليم المهني قديمة جداً.
- 13.8% المنشأة غير مضطرة لأي حالة تعليمية.

أما الشخص الأكثر نفعاً للمنشأة، إذا رغبت بتشغيل عامل جديد في الإدارة، فهو خريج جامعي في رأي 52.1% من القائمين على إدارة المنشآت. بينما يرى 21.9% منهم بأنه أي شخص بغض النظر عن حالته التعليمية، و 16.7% بأنه خريج معهد متوسط، و 9.3% بأنه حاصل على شهادة ثانوية عامة.

يستخلص من هذه المؤشرات أن أغلب المنشآت العاملة في مجال الإنتاج (66.5%) ترى عدم فائدة تشغيل الخريجين من المدارس الثانوية المهنية والمعاهد المتوسطة الفنية في الإنتاج بسبب عدم ملاءمة التعليم المهني لعمليات الإنتاج أو عدم وجود مثل هذه المدارس والمعاهد المهنية المختصة بنفس مجال عملها بالمرتبة الأولى، ثم بسبب عدم كفاية نواحي العملية في هذا النوع من التعليم بالمرتبة الثانية. يليها قدم المناهج المطبقة في تلك المدارس والمعاهد المهنية بالمرتبة الثالثة. مما يعني عمق الفجوة بين المهارات والخبرات التي يكتسبها هؤلاء الخريجين أثناء دراستهم في التعليم المهني وبين القدرات والكفاءات العملية المتجددة التي يحتاجها سوق العمل وليس مجرد الحصول على شهادة معينة. الأمر الذي يعرضهم لخطر البطالة أو يدفعهم في أحسن الأحوال إلى قبول أعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم ومجالات دراستهم واختصاصهم.

وتعاني مدارس ومراكز التدريب المهني بشكل عام من ضعف الاهتمام بها ومحدودية إمكانياتها ومجالاتها، وقلة عدد المتحقيين بها والمتخرجين منها، وقصر فترات التدريب وتدني مستوى نوعيته. فإضافة إلى وجود عشرات من مدارس ومراكز التدريب المهني التابعة للقطاع الخاص، هناك مدارس ومراكز التدريب المهني التابعة للقطاع الحكومي التي ارتفع عددها طبقاً لبيانات المجموعة الإحصائية الصادرة عن المكتب المركزي للإحصاء عام 2005 من 146 إلى 174 مدرسة ومركز تدريب بين عامي 2000 - 2005، أي بزيادة قدرها 4.8% في المتوسط سنوياً. وبلغ متوسط عدد الطلاب المسجلين فيها 37.5 ألف طالب سنوياً. بينما بلغ متوسط عدد المتخرجين منها 17.5 ألف متخرج سنوياً بين العامين المذكورين.

ويساهم غياب التعاون والتنسيق بين القائمين على إدارة المنشآت والمدارس الثانوية المهنية والمعاهد المتوسطة الفنية في استمرار الفجوة بين واقع مخرجات التعليم

والتدريب المهني وبين احتياجات سوق العمل، حيث لم تتجاوز نسبة المنشآت التي تتعاون مع هذه المدارس والمعاهد 6.2% عام 2005. وتزداد هذه النسبة بصورة طردية مع ازدياد حجم المنشأة. ويتركز هذا التعاون بالدرجة الأولى في قيام المنشآت بتدريب الطلاب عملياً كجزء من تعليمهم. وبالدرجة الثانية في قيام عدد من العاملين في هذه المنشآت بالتعليم في الثانويات المهنية أو المعاهد المتوسطة من أجل تحسين مردود هذا النوع من التعليم. وبالدرجة الثالثة في مشاركة المنشآت بتطوير المناهج التعليمية في تلك الثانويات والمعاهد.

ولاشك أن هذا الواقع لمخرجات التعليم والتدريب المهني، وضعف صلات التعاون والتنسيق بين المؤسسات المعنية بهذا النوع من التعليم والتدريب وبين المنشآت الإنتاجية يشكل تحدياً كبيراً لجهود التنمية والتحديث في جميع قطاعات الاقتصاد الوطني بشكل عام وتطوير أوضاع سوق العمل ليتمكن من توفير العمل الكافي والمناسب لامتناس الأعداد المتزايدة من المتعطلين والداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً.

الجدول رقم 17: نسبة المنشآت التي تتعاون نوعاً ما مع المدارس الثانوية المهنية أو المعاهد المتوسطة حسب حجم المنشأة عام 2005 (%)

حجم المنشأة	تدريب الطلاب	المشاركة في تطوير المناهج	قيام عاملين في المنشآت بالتعليم في المدارس والمعاهد	نوع آخر من التعاون	المجموع
4 - 1	0.6	0.3	1.5	0.2	2.6
9 - 5	1.0	-	1.8	0.3	3.1
50 - 10	4.7	0.9	2.2	1.4	9.2
51 فأكثر	16.0	1.0	3.6	1.6	22.2
المجموع	3.2	0.4	2.0	0.6	6.2

المصدر: نتائج بحث الطلب على القوى العاملة لعام 2005.

5 - التغيرات المستمرة في التركيب الهيكلي للطلب على قوة العمل:

يشهد التركيب الهيكلي للطلب على القوة العاملة في سوق العمل تغيرات مستمرة ومتسارعة، نتيجة ظهور مهن جديدة واستخدام أدوات وتجهيزات تكنولوجية حديثة ومتطورة لم تكن معروفة من قبل. مما زاد الحاجة لقوى عاملة مدربة وماهرة ومؤهلة تأهيلاً عالياً، لا يمكن تأمينها دون نظام تعليمي متطور وبرامج تدريب متقدمة تستجيب للتغيرات التكنولوجية الحديثة والمستجدة في سوق العمل بقطاعاته وأنشطته الاقتصادية المختلفة. وتشير نتائج مسح الطلب على القوى العاملة لعام 2005 إلى أن 70.3% من المنشآت العاملة في مجال الصناعات التحويلية تستخدم في عملية الإنتاج الرئيسي لديها آلات وتجهيزات آلية (ميكانيكية)، مقابل 11.7% منها تستخدم آلات وتجهيزات أوتوماتيكية، و 17.8% تستخدم آلات وتجهيزات يدوية. وكانت نسبة استخدام الآلات والتجهيزات الأوتوماتيكية تزداد ازدياداً مطرداً مع ازدياد حجم المنشأة. بينما انعكست الصورة بالنسبة للمنشآت التي تستخدم تجهيزات ومعدات يدوية.

وسبق أن قامت 34.6% من المنشآت العاملة في الصناعات التحويلية بتوظيف استثمارات في الآلات أو المعدات من أجل الإنتاج، منها 55.5% قامت بهذه الاستثمارات منذ أربع سنوات فأكثر والباقي قبل ذلك. كما أن 28.3% من مجموع هذه المنشآت لديها خطط جاهزة ومتفق عليها للقيام بتوظيف استثمارات لشراء آلات من أجل الإنتاج خلال السنة القادمة. وتزداد هذه المنشآت بصورة طردية مع ازدياد حجم المنشأة.

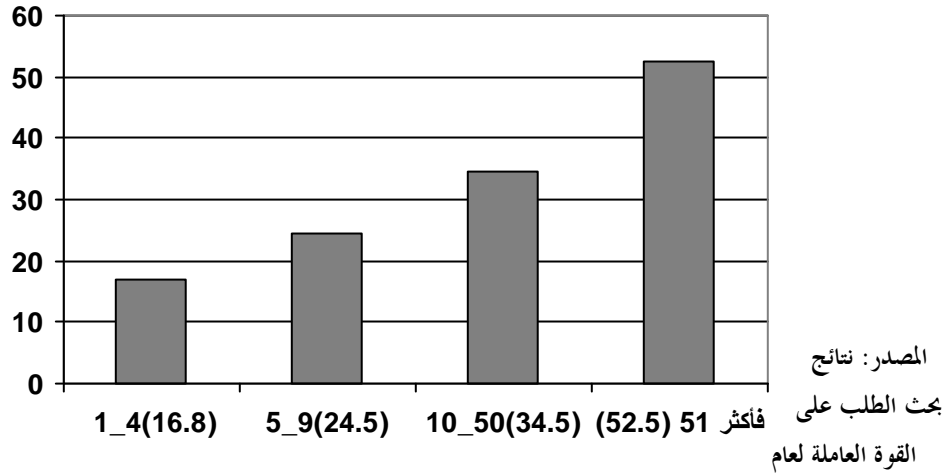
وقامت 8.6% فقط من مجموع المنشآت بتنظيم دورات تدريبية للمشتغلين فيها خلال السنة الأخيرة، بهدف رفع مستوى أدائهم وتطوير وتحديث مهاراتهم. وقد جرى 57.7% منها من قبل المنشآت العاملة في مجال الصناعات التحويلية، ونفذ 55.8% منها القطاع الخاص مقابل 24.4% نفذها القطاع العام و 19.6% بتعاون كلا القطاعين معاً.

الجدول رقم 18: نسبة المنشآت في الصناعات التحويلية حسب نوع التجهيزات والمعدات المستخدمة في الإنتاج الرئيسي وحجم المنشأة عام 2005 (%)

حجم المنشأة	عدد المنشآت	يدوية	ميكانيكية	أوتوماتيكية	غير مبين	المجموع (%)
4 - 1	488	25.8	67.8	5.9	0.4	100
9 - 5	428	17.8	74.8	7.7	0.5	100
50 - 10	374	14.2	69.8	16.0	-	100
51 فأكثر	200	5.0	69.0	26.0	-	100
المجموع	1490	17.8	70.3	11.7	0.3	100

المصدر: نتائج بحث الطلب على القوى العاملة عام 2005.

الشكل رقم 6: نسبة منشآت الصناعات التحويلية التي لديها خطط جاهزة للاستثمار في الآلات من أجل الإنتاج في السنة القادمة حسب حجم المنشأة عام 2005



2005

وأخيراً أبدت 9.7% من المنشآت نيتها بتخصيص اعتمادات مالية لتدريب العاملين فيها من خلال السنة القادمة. منها 56.6% منشآت تعمل في مجال الصناعات التحويلية، و94.7% منها عبارة عن منشآت تعود ملكيتها للقطاع الخاص. ومن

الطبيعي أن ينعكس مردود هذه الدورات التدريبية انعكاساً إيجابياً على عملية الإنتاج كماً ونوعاً، وأن يمكن العاملين في المنشآت من تشغيل الآلات والتجهيزات التقنية المتطورة. بمهارة واستيعاب النواحي الفنية فيها، وخاصة عند قيام هذه المنشآت باستبدال أدواتها ومعداتها بأخرى أحدث منها.

6- تدني مستوى الأجور وعدم تناسبها مع تكاليف المعيشة:

يؤثر تدني مستوى أجور العاملين وتأكلها بفعل ارتفاع الأسعار تأثيراً سلبياً على مستوى معيشة السكان، ويؤدي إلى إحباطهم وتدني مستوى إنتاجيتهم ويدفعهم إلى البحث عن فرص عمل أخرى تحقق لهم دخلاً أفضل، أو القيام بالجمع بين أكثر من عمل في آن واحد لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة، وتلبية احتياجات أفراد أسرهم من مختلف أنواع السلع والخدمات. ويسهم ذلك في تفاقم مشكلة البطالة وتقليص فرص العمل المتاحة أمام الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً. وقد ساعد في انتشار هذه الظاهرة قصر فترة دوام العمل خاصة في منشآت القطاع العام.

وتبين نتائج بحث القوى العاملة لعام 2002 أن 11.3% من مجموع عدد العاملين بأجر في قطاعات الاقتصاد الوطني يمارسون إلى جانب عملهم الرئيسي أعمالاً أخرى ثانوية. ويشكل هؤلاء حوالي 233 ألف عامل عام 2005 يجمع كل منهم بين أكثر من عمل واحد. وهذا يمثل ما نسبته 38.4% من مجموع عدد المتعطلين عن العمل في العام المذكور.

والواقع أنه رغم تحسن مستوى الأجور عام 2005 عن مستواها عام 2002 وانخفاض نسبة العاملين بأجر الذين يتقاضون أقل من 6 آلاف ل.س شهرياً من 48.5% إلى 33.5% بين العاملين المذكورين، فقد ظل الدخل لا يكفي لتوفير مستوى معيشة لائق لأفراد الأسرة البالغ عددهم في المتوسط 5.5 شخصاً عام 2004، خاصة وأن المشتغل الواحد يعيل في المتوسط 2.6 فرداً إضافة إلى نفسه. وظلت دخول كثير من الأفراد لا تزيد عن خط الفقر الأدنى البالغ 1458 ل.س

للفرد الواحد شهرياً، والذي بلغت نسبة الفقراء بموجبه في المجتمع 11.4% حسب نتائج مسح دخل ونفقات الأسرة عام 2004.

خامساً: الآفاق المستقبلية لقوة العمل

بعد تحليل واقع القوة العاملة في سورية خلال العقد الأخير لا بد أن نتعرف على الآفاق المستقبلية لها في ضوء الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية المستقبلية في سورية ومنعكساتها ولاسيما على حجم القوة العاملة وتوزيعها بحسب النوع الاجتماعي وتركيبها التعليمي والمهني والعمرى، ومعدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي وخاصة بين الإناث. وفيما يلي استعراض لأثر هذه الاتجاهات:

1- النمو السكاني وإسقاطات قوة العمل:

إن اتجاهات النمو السكاني الحالية والمستقبلية تؤثر على القوة البشرية، (السكان في سن العمل 15-65)، حسب التركيب العمري وتؤثر بالتالي على قوة العمل من خلال المشاركة في النشاط الاقتصادي لكل من الذكور والإناث وعدد الداخلين مجدداً إلى سوق العمل سنوياً. ومن خلال إجراء إسقاطات السكان وفق الفروض الأربع للنمو السكاني تبين أن هناك أفواجاً متزايدة من السكان الداخلين إلى سوق العمل، وأنه لا توجد فروق كبيرة بين هذه الإسقاطات. والسبب في هذا أن المواليد خلال عقدي الثمانينات والتسعينات سوف يدخلون سوق العمل بأعدادهم التي هم عليها على الرغم من انخفاض معدل النمو السكاني من 3.3% في عقد الثمانينات والنصف الأول من عقد التسعينات إلى 2.45 في أوائل العقد الحالي من القرن الحادي والعشرين. فالتأثير الديمغرافي لانخفاض النمو السكاني يحتاج إلى فترة تزيد عن 15 سنة لتظهر آثاره على الأفواج الداخلة إلى سوق العمل.

ونلاحظ أن معدلات النمو المستخلصة لقوة العمل تزيد عن معدلات النمو السكاني. ويعود هذا لسببين:

- أولهما تزايد نسبة القوة البشرية في حجم السكان من أقل من 50% خلال عقدي الثمانينات والتسعينات إلى ما يزيد عن 57% في أوائل

العقد الحالي. ومن المتوقع أن يستمر ارتفاع هذه النسبة خلال العقدين القادمين، نتيجة انخفاض السكان الأطفال دون 15 سنة من العمر، لتصل إلى ما يزيد عن 65% عام 2025.

- وثانيهما ارتفاع معدل مشاركة الإناث في قوة العمل واللواتي يشكلن القسم الأكبر من الزيادات في قوة العمل وخاصة من الفئات الشابة من الفئة العمرية (20-34).

وهذه الزيادات المتوقعة في حجم القوة العاملة تتطلب إيجاد سياسات وبرامج واستراتيجيات مستقبلية تهدف إلى إيجاد فرص عمل متزايدة لامتصاص هذه الأفواج الداخلة إلى سوق العمل وخاصة ما بين الإناث.

والجدول التالي يظهر التزايد في حجم القوة العاملة ووسط تزايدها السنوي خلال الفترة 2005-2025 وفقاً للفروض الأربعة لإسقاطات السكان خلال نفس الفترة. ونفترض هنا ازدياد معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي للسكان وخاصة ما بين الإناث ليصل هذا المعدل عندهن إلى 25% في نهاية عام 2025. ويشير هذا الافتراض إلى أن الارتفاع في مساهمة الفئات العمرية الشابة سوف تتركز بين الإناث كما أشرنا سابقاً.

الجدول رقم 19: الزيادة في حجم القوى العاملة حسب الفروض الأربعة (بالألف)

الفترة	الفرض العالي	الفرض المتوسط	الفرض المنخفض	فرض الاستمرار
2006-2010	1085	1086	1085	1078
2011-2015	1104	1115	1104	1090
2016-2020	1201	1199	1174	1200
2021-2025	1271	1275	1227	1353

نلاحظ من الجدول أن الزيادات في قوة العمل متقاربة ضمن الفروض الأربعة وخاصة خلال الفترة 2006-2025.

أما التركيبة التعليمية لهؤلاء الداخلين إلى سوق العمل فإنها تتأثر بمعدلات الالتحاق بالتعليم للفئات العمرية حسب المرحلة التعليمية لهذه الفئة ومعدلات التسرب والتخرج من كل مرحلة على حدة. فالمتسربون والمتخرجون سوف يكونون المحدد الأساسي للتركيبة التعليمية للقوة العاملة في السنوات القادمة. وكما ذكرنا سابقاً سوف يتركز القسم الأكبر للزيادة في قوة العمل بين الإناث اللواتي يحملن شهادة التعليم الأساسي فما فوق نتيجة زيادة مساهمة المرأة بقوة العمل ونتيجة إقبالها المتزايد على التعليم. وهذه المساهمة بقوة العمل ما بين الإناث سوف ترتفع مع ارتفاع المرحلة التعليمية لهن.

والجدير بالذكر أن استراتيجية التنمية البشرية للسنوات القادمة تركز على زيادة الاستثمار في الموارد البشرية، ورفع معدلات الالتحاق بالتعليم لكل من الذكور والإناث، وتخفيض نسب التسرب وخاصة في مرحلة التعليم الأساسي. سنقوم الآن بتقدير عدد الداخلين في سوق العمل في كل مرحلة تعليمية لكل من الذكور والإناث بحسب الفرض المتوسط للنمو السكاني ضمن الاتجاهات المستقبلية المتوقعة.

2- الاتجاهات المستقبلية لقوة العمل حسب الجنس:

ضمن فرضية ارتفاع مشاركة الإناث في قوة العمل من حوالي 15.5% عام 2005 إلى حوالي 25% عام 2025 وفي ظل الفرض المتوسط للنمو السكاني

يتوقع أن تكون تركيبة القوة العاملة حسب الجنس كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم 20: إسقاط عدد القوة العاملة بحسب المستوى التعليمي والجنس في عدد من السنوات القادمة

السنة	ذكور		إناث		معدل النشاط الخام %
	عدد	%	عدد	%	
2005	4288	84.5	788.2	15.5	45.9
2010	5084	82.5	1078.4	17.5	48.4
2015	5844	80	1433.8	19.7	49.6
2020	6595	77.8	1882	22.2	49.9
2025	7314	75.0	2438	25.0	50.0
متوسط معدل النمو السنوي		2.7%		5.8%	3.3%

يلاحظ من الجدول ارتفاع حجم قوة العمل نتيجة تزايد معدل النشاط الخام لكل من الذكور والإناث. كما نلاحظ أن متوسط معدل النمو للإناث هو تقريباً ضعف معدل النمو للذكور. ويرتفع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي الخام لمجموع السكان من 27.8% عام 2005 إلى 34.1% عام 2025، وللذكور من حوالي 46% إلى 50%، وللإناث من حوالي 9% إلى أكثر من 17% خلال نفس الفترة. ويعود هذا الارتفاع في معدل النشاط الخام لسببين رئيسيين. أولهما ارتفاع نسبة السكان في سن العمل من حوالي 57% إلى حوالي 65% خلال الفترة 2005-2025. وثانيهما ارتفاع المستوى التعليمي للسكان وخاصة للإناث مما أدى إلى الارتفاع الملحوظ في معدل مشاركتهن في قوة العمل.

3- الاتجاهات المستقبلية لقوة العمل حسب الحالة التعليمية:

سوف يتم تقدير التركيب التعليمي لقوة العمل خلال الفترة 2006-2025 حسب كل مرحلة تعليمية.

نتوقع ارتفاع معدل الالتحاق بالتعليم وخاصة في المراحل التعليمية ما بعد التعليم الأساسي وانخفاض نسب التسرب في التعليم الأساسي. ويأتي ذلك نتيجة الاتجاه نحو تطبيق قانون إلزامية التعليم حتى نهاية التعليم الأساسي ورفع معدل الالتحاق في التعليم الأساسي من حوالي 70% عام 2005 إلى ما يزيد عن 95% عام 2025. لهذا فمن المتوقع أن يحدث تغير ملحوظ في التركيبة التعليمية للداخلين إلى سوق العمل باتجاه انخفاض حملة ما دون التعليم الأساسي وارتفاع حملة شهادة التعليم الأساسي فما فوق. وضمن اتجاهات التخرج من المراحل التعليمية يتوقع أن يكون التركيب التعليمي للداخلين مجدداً إلى سوق العمل وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم 21: التركيب التعليمي للداخلين مجدداً إلى سوق العمل عام 2025

الحالة التعليمية	ذكور	إناث
أمي	6.7	4.7
ملم	6.0	3.3
ابتدائية	27.3	15.3
تعليم أساسي	23.6	20.4
ثانوية	17.7	13.4
معاهد	4.6	12.6
جامعة فما فوق	3.7	5.3
المجموع	100	100

وحتى تتحقق الفروض المضمنة في هذه الإسقاطات يجب اعتماد استراتيجيات وسياسات وإجراءات لرفع المستوى التعليمي لقوة العمل لكي تتلائم واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

4- الاستراتيجيات المقترحة في مجال قوة العمل

فيما يلي عدد من الاستراتيجيات المقترحة لتطوير قوة العمل.

أ- تأمين فرص عمل جديدة وتخفيض معدل البطالة:

ويمكن تحقيق هذه الاستراتيجية من خلال:

- تخفيض معدل البطالة من 12.4% عام 2005 إلى 5% عام 2025.

- تفعيل الاستثمار الخاص وخاصة في الأنشطة الاقتصادية التي تعتمد على الكثافة في قوة العمل.

ب- رفع قدرات القائمين على رأس العمل عن طريق التدريب المستمر والتدريب:

وضمن هذه الاستراتيجية يجب تحقيق مجموعة من الأهداف كما يلي:

- رفع نسبة المتدربين من قوة العمل في منشآت القطاع العام من 25% عام 2005 إلى 95% عام 2025 والتركيز على تدريب الفائض من قوة العمل على اختصاصات ومهن يتطلبها التوجه الاقتصادي الجديد.

- رفع نسبة المتدربين في القطاع الخاص المنظم إلى حوالي 75% وتفعيل دور القطاع الخاص وهيئة مكافحة البطالة في هذا المجال.
- وضع خطط قطاعية وعلى مستوى كل مؤسسة إدارية وإنتاجية في مجال التدريب المهني والفني لرفع مستوى العاملين في هذه الجهات والمؤسسات، ومتابعة تنفيذ هذه الخطط وتقييمها بصورة منتظمة على أن يتم التركيز على المهن والتخصصات التي تلي حاجات القطاعات ذات الأولوية في إطار التوجهات الاقتصادية الاستراتيجية.
- إقامة مركز وطني لتدريب المدربين والمدرسين في التعليم والتدريب المهني، وإجراء البحوث والدراسات في مجال التدريب المهني والتشغيل.
- التركيز على التعليم العام وخاصة في مرحلة التعليم الأساسي بهدف اكتشاف طاقات المتعلم العملية في وقت مبكر وتنميتها.
- وتتحقق هذه الأهداف عن طريق السياسات والإجراءات التالية:
- إحداث هيئة عامة للتعليم والتدريب المهني مهمتها تنفيذ استراتيجية الدولة في التعليم والتدريب المهني واقتراح السياسات والإجراءات المشجعة على ذلك بما فيها القوانين والتشريعات.
- منح حوافز تشجيعية للمتدربين والمتميزين.
- الاستفادة القصوى من خبرات الفنيين والمهنيين والاختصاصيين المحليين على التعاقد من خلال إيجاد مؤسسة عامة استشارية خاصة باستقطاب ذوي الخبرات منهم.
- إحداث صندوق وطني للتدريب، يقوم بتمويل كافة الأعمال المتعلقة بالتدريب والدورات.

3- رفع مستوى الخريج في التعليم ما دون الجامعي والحد من الأمية:

نقترح الأهداف الاستراتيجية التالية:

- تطبيق سياسة التعليم الإلزامي في مرحلة التعليم الأساسي تطبيقاً دقيقاً.

- التوسع بتطبيق خطة التعليم المهني وخاصة في مجال التلمذة الصناعية والتعليم المزدوج.
- تفعيل دور القطاع الخاص في العملية التربوية.
- التركيز على نوعية التعليم وزيادة أداؤه النوعي.
- الاستمرار في تحديث المناهج والكتب المدرسية بما يكفل ربط التربية بالتنمية وحاجات سوق العمل.
- تفعيل دور التدريب المستمر للمعلمين والمدرسين.
- إدخال التربية المهنية في التعليم الأساسي.
- العمل على الانتقال من التعليم إلى التعلم.
- العمل على تعميم تطبيق مادة المعلوماتية في كافة المراحل التعليمية.
- الاهتمام بالمعلمين ورفع مستواهم المعاشي.
- تطوير أساليب التدريس بإغناء مضمونه وتحديث تقاناته.
- تصميم وإنتاج المواد التدريسية للتعلم الذاتي.
- استكمال تزويد كل المدارس بالتجهيزات التربوية.
- العمل على تطوير شبكة حواسيب مركزية وتوسيعها لتشمل شبكة حواسيب قطرية تربوية.

4- تطوير التعليم الجامعي والعالي:

- وفي هذه الاستراتيجية مجموعة من الأهداف كما يلي:
- تطوير مستوى التعليم العالي والمتوسط للحصول على مخرجات متميزة كمأً ونوعاً.
- التركيز على البحث العلمي بما يعنيه ذلك من تأمين مستلزماته وأدواته والإنفاق عليه لكي يعطي ثماره.
- تعزيز قدرات كوادر التعليم العالي من المدرسين والباحثين والفنيين.

- تشجيع دخول القطاع الخاص في التعليم الجامعي والمعاهد المتوسطة والإشراف الوثيق على التعليم الخاص.
- تطوير نظم التعليم والتدريس والامتحانات والكتب الجامعية والقبول الجامعي.
- إحداث مؤسسات تعليمية بالتعاون مع الجامعات والشركات الأجنبية والقطاع الخاص العربي والمحلي والدولي.
- التطوير والتحديث الإداري، وتعميق استخدامات تقانة المعلومات.
- إنشاء مراكز التميز العلمي والبحثي.
- تفعيل التعاون مع الجامعات ومراكز البحث العلمي العربية والدولية.
- رفع المستوى المعيشي للعاملين في الجامعات الحكومية.

فريق عمل إعداد دراسة تطور واقع سوق العمل والتشغيل وأفاق المستقبلية
في الجمهورية العربية السورية

معاون رئيس هيئة تخطيط الدولة	د . أحمد الأشقر
مستشار لدى هيئة تخطيط الدولة	عصام الشيخ أوغل
مدير مركز الدراسات السكانية و الاقتصادية	د. علي رستم
باحث	ممدوح مبيض
جامعة تشرين	د. صطوف الشيخ حسين
مدير التعداد والمسوح الأسرية	حسين علي
مدير إحصاءات القوى البشرية وقوة العمل	ياسر فتال

فريق عمل مراجعة دراسة تطور واقع سوق العمل والتشغيل وأفاق المستقبلية
في الجمهورية العربية السورية

مدير المكتب المركزي للإحصاء	د . إبراهيم علي
مستشار نائب رئيس مجلس الوزراء للشؤون الاقتصادية	د. شفيق عربش
عميد كلية الاقتصاد - جامعة دمشق	د. طاق الخير
معاون مدير المكتب المركزي للإحصاء	د. فضل الشيخ
معاون مدير المكتب المركزي للإحصاء	د. حسين الحسن
معاون مدير المكتب المركزي للإحصاء	د. قاسم النعيمي
مكتب نائب رئيس مجلس الوزراء للشؤون الاقتصادية	السيد ماهر الرز
عميد المعهد العالي للدراسات والبحوث السكانية	د. وائل الإمام
المكتب المركزي للإحصاء	سميا سعد الدين