



الجمهورية العربية السورية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة تشرين  
كلية الاقتصاد  
قسم الاقتصاد والتخطيط

**تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية**  
أطروحة معدة لنيل درجة الدكتوراه في الاقتصاد والتخطيط

إعداد الطالبة

**نورا علي منصور**

إشراف

**د. أيمن نايف العشعوش**

أستاذ مساعد في قسم الإحصاء والبرمجة  
كلية الاقتصاد - جامعة تشرين

**د. وليد غالب عامر**

أستاذ مساعد في قسم الاقتصاد والتخطيط  
كلية الاقتصاد - جامعة تشرين



٢٠١٤/٩/٤  
٢٠١٤/٩/٤

### قرار لجنة الحكم على أطروحة دكتوراه

اجتمعت لجنة الحكم المشكّلة بموجب قرار مجلس البحث العلمي رقم /٢١٤٩/ المتخذ بالجلسة رقم /٢١/ المنعقدة بتاريخ ٢٧ شعبان /١٤٣٥ هـ الموافق ٢٥ / ٦ / ٢٠١٤ م في تمام الساعة الثانية عشرة ظهراً من يوم الخميس الموافق ٤ / ٩ / ٢٠١٤ م. والمؤلفة من السادة:

الدكتور: يوسف محمود الأستاذ في قسم الاقتصاد والتخطيط بكلية الاقتصاد في جامعة تشرين اختصاص / التخطيط الاقتصادي / عضواً.  
الدكتور: نور الدين هرمز الأستاذ في قسم الاقتصاد والتخطيط بكلية الاقتصاد في جامعة تشرين اختصاص / التخطيط الاقتصادي / عضواً.  
الدكتور: غنيف حيدر الأستاذ في قسم الاقتصاد والإدارة العامة بكلية الاقتصاد في جامعة دمشق باختصاص / العلاقات الاقتصادية الدولية / عضواً.

الدكتور: عدنان غانم الأستاذ المساعد في قسم الإحصاء التطبيقي بكلية الاقتصاد في جامعة دمشق باختصاص / عينات وتحليلها / عضواً.  
الدكتور: وليد عامر الأستاذ المساعد في قسم الاقتصاد والتخطيط بكلية الاقتصاد بجامعة تشرين باختصاص / عناصر القوى العاملة / عضواً ومشرفاً.

وناقشت أطروحة الدكتوراه التي تقدمت بها الطالبة نورا منصوره

بعنوان: تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنّثة في سوق العمل السورية  
وبعد المداولة قررت لجنة الحكم:

- (١) منح الطالبة نورا منصوره درجة الدكتوراه بعلامة قدرها (٨٠,٥) (كتابة جيدة) بالدرجة وبالتقدير (١ ممتاز) في اختصاص اقتصاد وتخطيط من قسم الاقتصاد والتخطيط في كلية الاقتصاد.
- (٢) رفع هذا القرار إلى المجالس المختصة لمنحها الدرجة المذكورة واستصدار القرارات اللازمة لتمتعها بحقوق هذه الدرجة وامتيازاتها وفق الأصول النافذة.

اللاذقية: يوم الخميس الموافق ٤ / ٩ / ٢٠١٤ م.

الدكتور  
يوسف محمود

الدكتور  
نور الدين هرمز

الدكتور  
غنيف حيدر

الدكتور  
عدنان غانم

الدكتور  
وليد عامر

## شهادة

نشهد بأن العمل الموصوف في هذه الدراسة هو نتيجة بحث قامت به الطالبة نورا علي منصوره بإشراف الدكتور وليد عامر وأي رجوع إلى بحث آخر في هذا الموضوع موثق في النص.

المشرف المشارك

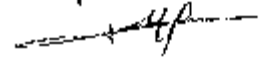
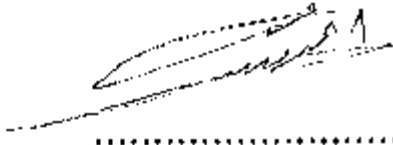
المشرف الرئيسي

المرشحة

أ.د. أيمن العشعوش

أ. د. وليد عامر

نورا منصوره



## تصريح

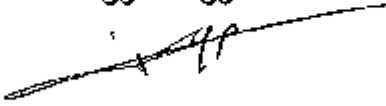
أصرح بأن هذا البحث:

( تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية )

لم يسبق أن قبل للحصول على أية شهادة ولا هو مقدم حالياً للحصول على شهادة أخرى.

المرشحة

نورا منصوره



## الشكر والتقدير

### الوطن الأثلى.... الجيش الأوفى... الشمداء الأسمى.... لكم المجد

شكري وامتناني لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، وأخص الأستاذين الفاضلين الدكتور وليد عامر والدكتور أيمن العشعوش، الذين تكرماً بالإشراف على هذا البحث، ولم يدخرا جهداً في تقديم التوجيه والنصيحة والمساعدة في كل جزء من أجزائه، فكان لمتابعتهم وإرشاداتهم القيمة الأثر المهم في إنجاز هذا العمل وإتمامه.

والشكر موصول لكل من:

- ✓ كلية الاقتصاد عمادة وهيئة تدريسية وإداريين
- ✓ جامعة تشرين
- ✓ المعهد العالي للدراسات والبحوث السكانية
- ✓ وزارة التعليم العالي

لجهودهم الحثيثة وسعيهم الدائم لرفع مستوى العلم والبحث العلمي، ودعمهم لطلاب الدراسات العليا.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة والحكم لتفضلهم بقبول تحكيم هذا العمل

الباحثة

## ملخص الدراسة

تعدّ مشكلة التشغيل بشكل عام، ومشكلة تشغيل الإناث بشكل خاص من أهم مشاكل العصر، تبعاً لزيادة حجم السكان من جهة، وضغطه على سوق العمل من جهة ثانية. ففي سورية فاق معدل نمو السكان في سن العمل كل من معدل نمو الذكور ومعدل نمو إجمالي السكان في سن العمل. وذلك من خلال نمو الإناث خارج قوة العمل وانخفاض القوة العاملة المؤنثة، مما أدى إلى انخفاض نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي وازدياد الفجوة الجندرية (النوع الاجتماعي) لمصلحة الذكور. فعالج هذا البحث مشكلة انخفاض مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي التي تشكل هدراً لجزء هام من الموارد البشرية. إذ تم دراسة وتحليل أداء سوق العمل الكلي وانعكاسه على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، وتحليل جانبي السوق من عرض للقوى العاملة المؤنثة، والطلب عليها للفترة الزمنية الممتدة من 2002-2010. حيث تم تحليل واقع عرض القوى العاملة المؤنثة ودراسة المتغيرات المؤثرة بها، من متغيرات ديموغرافية واجتماعية واقتصادية، ومن ثم التنبؤ المستقبلي بحجم عرض القوى العاملة المؤنثة لعامي 2015-2020 وذلك على ضوء السلسلة الزمنية المدروسة. كما درست جانب الطلب من خلال تحليل واقع العمالة المؤنثة، ودراسة كثافة تشغيل الإناث بالنسبة للقطاعات الاقتصادية المختلفة وفق الناتج المحلي لكل قطاع. مبيّنة اتجاه العلاقة بين الناتج المحلي الإجمالي والعمالة المؤنثة التي بينت أن هناك علاقة عكسية مع مستوى تشغيل الإناث. ومن ثم تم التنبؤ بالطلب المستقبلي على عمالة الإناث بفرض ثبات الإنتاجية. كما تم تحليل واقع البطالة المؤنثة، والتوصل إلى نموذج اقتصادي وفق العوامل المؤثرة على عرض القوى العاملة المؤنثة والطلب على عمالتها. فتبين أن الإناث في سن العمل الحضريات يساهمن بشكل سلبي في النشاط الاقتصادي، مما يدفع إلى تفسير انخفاض نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي تعود إلى تراجع دورهن في القطاع الزراعي وعدم قدرة الاقتصاد الوطني على خلق فرص عمل تستقطب الإناث، فظهور عرض القوى العاملة المؤنثة كآمنة في الإناث خارج قوة العمل. ولاسيما أن السياسات المتبعة في التشغيل في سورية بشكل عام، والمتعلقة بالإناث بشكل خاص لم تساهم برفع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، على الرغم من التحولات الإيجابية في الظروف الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية التي طرأت خلال الفترة المدروسة. وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات كان أهمها أن تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية يتطلب سياسات طويلة الأجل ترتبط بالنمو الاقتصادي للاقتصاد الوطني من خلال تحفيز القطاعات الاقتصادية على خلق فرص عمل مواتية للإناث من جهة، وسياسات عمل قصيرة الأجل تتعلق بتمكين المرأة من خلال تفعيل برامج تلك السياسات ومتابعتها من جهة ثانية.

**الكلمات المفتاحية:** القوى العاملة المؤنثة . سوق العمل . معدل مساهمة الإناث في النشاط

الاقتصادي . الفجوة الجندرية . سياسات التشغيل

## الفهرس

<b>1</b>	<b>الفصل الأول: الإطار العام للبحث</b>
1	مقدمة
1	مشكلة البحث
2	أهمية البحث
3	أهداف البحث
3	فرضيات البحث
3	منهج البحث
4	حدود البحث
4	الدراسات المرجعية
<b>13</b>	<b>الفصل الثاني: واقع سوق العمل في سورية</b>
13	مقدمة
<b>14</b>	<b>المبحث الأول: سوق العمل (مفهومه، أنواعه، تقويم أدائه)</b>
14	1.1.2 مفهوم الموارد البشرية
23	2.1.2 سوق العمل
26	3.1.2 تقويم أداء سوق العمل
<b>28</b>	<b>المبحث الثاني: خصائص سوق العمل في سورية</b>
28	1.2.2 المشاركة في قوة العمل
32	2.2.2 المشاركة في العمالة
34	3.2.2 العمالة حسب الحالة
37	4.2.2 العمالة حسب القطاع
39	5.2.2 العمالة وفق المهنة
42	6.2.2 العمالة في الاقتصاد غير المنظم
44	7.2.2 ساعات العمل
46	8.2.2 العمل بوقت جزئي
48	9.2.2 البطالة
51	10.2.2 بطالة الشباب
54	11.2.2 غير النشيطين
55	12.2.2 التحصيل العلمي والامية
57	13.2.2 الأجور

58	14.2.2 إنتاجية العمل
<b>60</b>	<b>الفصل الثالث: تطور عرض القوى العاملة المؤنثة</b>
60	مقدمة
<b>61</b>	<b>المبحث الأول: عرض القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية</b>
61	1.1.3 التطور التاريخي لدخول الإناث سوق العمل عالمياً
64	2.1.3 واقع عرض القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية
<b>78</b>	<b>المبحث الثاني: محددات عرض القوى العاملة المؤنثة في سورية</b>
78	1.2.3 العوامل العالمية المؤثرة على عرض القوى العاملة المؤنثة
80	2.2.3 العوامل المؤثرة في عرض القوى العاملة المؤنثة في سورية
<b>89</b>	<b>المبحث الثالث: تقدير حجم القوى العاملة المؤنثة في سورية</b>
89	1.3.3 تقدير حجم العمالة المؤنثة وفق آلية الإسقاطات
97	2.3.3 تقدير حجم العرض المستقبلي من القوى العاملة المؤنثة
<b>99</b>	<b>الفصل الرابع: تطور الطلب على العمالة المؤنثة</b>
99	مقدمة
<b>100</b>	<b>المبحث الأول: واقع العمالة المؤنثة في سوق العمل السورية</b>
101	1.1.4 العمالة المؤنثة السورية
102	2.1.4 العمالة المؤنثة حسب الحالة العملية
104	3.1.4 العمالة المؤنثة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني
106	4.1.4 العمالة المؤنثة حسب نوع القطاع (عام وخاص ومشارك)
108	5.1.4 العمالة المؤنثة في القطاع غير المنظم
109	6.1.4 العمالة المؤنثة حسب المهن
110	7.1.4 التركيبة التعليمية للمشتغلات في سوق العمل السورية
<b>113</b>	<b>المبحث الثاني: العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة المؤنثة</b>
113	1.2.4 محددات الطلب على العمالة المؤنثة
117	2.2.4 النمو الاقتصادي والعمالة المؤنثة في سورية
<b>127</b>	<b>المبحث الثالث: تقدير الطلب على العمالة المؤنثة في سورية</b>
127	1.3.4 مدخلات التقدير
135	2.3.4 مخرجات التقدير
<b>136</b>	<b>الفصل الخامس: واقع البطالة بين الإناث في سورية</b>
136	مقدمة

137	<b>المبحث الأول: واقع البطالة المؤنثة في سورية</b>
138	1.1.5 البطالة المؤنثة السورية
139	2.1.5 توزع البطالة المؤنثة بين من سبق لهم العمل ولم يسبق
141	3.1.5 البطالة المؤنثة حسب الحالة التعليمية
143	4.1.5 البطالة المؤنثة حسب العمر
144	5.1.5 البطالة المؤنثة حسب مكان الإقامة
145	6.1.5 تقدير حجم البطالة المؤنثة المستقبلي
146	<b>المبحث الثاني: بناء النموذج القياسي الممثل لمعدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي</b>
147	1.2.5 اختزال المتغيرات العمرية والحالة الزوجية والتعليمية
155	2.2.5 تمثيل معدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي بدلالة المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية والديموغرافية المؤثرة فيه
159	<b>الفصل السادس: سياسات سوق العمل الخاصة بالمرأة</b>
159	مقدمة
160	<b>المبحث الأول: سياسات التشغيل (المفهوم، الأهداف، الأنواع)</b>
160	1.1.6 مفهوم سياسات التشغيل
161	2.1.6 أهداف سياسات التشغيل
162	3.1.6 أنواع سياسات التشغيل
166	<b>المبحث الثاني: سياسات التشغيل الخاصة بعمل المرأة في سورية</b>
166	1.2.6 السياسات التشغيلية في سورية خلال الفترة المدروسة
168	2.2.6 سياسات التشغيل الخاصة بعمل المرأة في سورية
168	3.2.6 الإطار العالمي
169	4.2.6 الإجراءات المتبعة لتمكين المرأة
173	<b>المبحث الثالث: تحليل سياسات سوق العمل الخاصة بالمرأة وفق SWOT</b>
174	1.3.6 مفهوم تحليل سوات SWOT
177	<b>النتائج والتوصيات</b>
177	النتائج
180	التوصيات



## فهرس الجداول

29	الجدول(1.2): معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي الخام والمنقح للأعوام 2002 - 2010
31	الجدول(2.2): معدلات المشاركة في قوة العمل حسب الفئات العمرية من الأعوام 2002 - 2010
33	الجدول(3.2): معدل المشاركة في العمالة للأعوام 2002 - 2010
35	الجدول(4.2): توزع العمالة حسب الحالة للأعوام 2002 - 2010 (بالنسب المئوية)
36	الجدول(5.2): معدل العاملين بأجر في القطاعين العام والخاص للأعوام 2002 - 2010
37	الجدول(6.2): توزع العمالة في سورية حسب القطاع للأعوام 2002 - 2010
40	الجدول(7.2): العمالة وفق المهن ومعدلات نموها للأعوام 2002 - 2010
40	تابع الجدول(7.2): العمالة وفق المهن ومعدلات نموها للأعوام 2002 - 2010
43	الجدول(8.2): المشتغلون في الاقتصاد غير المنظم للأعوام 2002 - 2010
45	الجدول(9.2): توزيع العمالة بأجر حسب ساعات العمل الأسبوعية للأعوام 2002 - 2010
47	الجدول(10.2): توزيع المشتغلين بوقت عمل جزئي للأعوام 2002 - 2010
48	الجدول(11.2): التوزيع النسبي للبطالة في سورية للأعوام 2002 - 2010
50	الجدول(12.2): توزيع معدلات البطالة وفق الحالة التعليمية للأعوام 2002 - 2010
51	الجدول(13.2): البطالة وفقاً لمؤشر بطالة الشباب للأعوام 2002 - 2010
52	الجدول(14.2): البطالة وفقاً لمؤشر بطالة الشباب للأعوام 2002 - 2010
54	الجدول(15.2): توزع غير النشطين للأعوام 2002 - 2010
56	الجدول(16.2): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الحالة التعليمية للفترة 2002 - 2010
59	الجدول(17.2): إنتاجية العمل ومعدلات تغييرها للأعوام 2002 - 2010 (الناتج بالأسعار الثابتة لسنة الأساس 2002)
64	الجدول(1.3): تطور السكان حسب النوع الاجتماعي للأعوام 2002 - 2010
65	الجدول(2.3): الميزان الإجمالي للقوى البشرية 2002 - 2010
67	الجدول(3.3): الميزان الهيكلي للقوة البشرية المؤنثة للأعوام 2002 - 2010
68	الجدول(4.3): البنية الهيكلية للإناث خارج قوة العمل للأعوام 2002 - 2010
69	تابع الجدول(4.3): توزيع الإناث خارج قوة العمل للأعوام 2002 - 2010
70	تابع الجدول(4.3): توزيع الإناث خارج قوة العمل للأعوام 2002 - 2010
71	الجدول(5.3): إحصائيات اختبار فرضية الفروق بين متوسطي الذكور والإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي القوة البشرية
71	الجدول(6.3): الفروق بين متوسطي الذكور والإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي السكان في سن العمل
72	الجدول(7.3): الميزان الإجمالي للقوى العاملة للأعوام 2002 - 2010
74	الجدول(8.3): الفجوة الجندرية للمشاركة في النشاط الاقتصادي (الخام والمنقح) للأعوام 2002 - 2010
76	الجدول(9.3): الفجوة الجندرية لمعدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي المنقح لكل من (الأردن، البحرين، مصر، تركيا، ماليزيا) للعامين 2002 - 2010

76	الجدول(10.3): نسبة غير النشيطات من السكان الإناث في سن العمل لدول المقارنة
81	الجدول(11.3): معدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب الفئات العمرية للأعوام 2010 -2002
83	الجدول(12.3): توزع معدلات النشاط الاقتصادي المنقح للإناث وفق المستوى التعليمي للأعوام 2010 -2002
85	الجدول(13.3): الخصوبة الكلية للإناث للأعوام 2010 -2002
86	الجدول(14.3): توزع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب الحالة الزوجية للأعوام 2002-2010
87	الجدول(15.3): توزع الإناث في النشاط الاقتصادي حسب مكان الإقامة للأعوام 2010 -2002
92	الجدول(16.3): توزع السكان حسب الفئات العمرية للعام 2010 (بالألف)
93	الجدول(17.3): إسقاطات السكان الإناث وفق سنة الأساس 2010
97	الجدول(18.3): تقدير نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي لعامي 2015 -2020
98	الجدول(19.3): تقدير حجم عرض القوى العاملة المؤنثة لعامي 2015 -2020
101	الجدول(1.4): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب النوع الاجتماعي للأعوام 2010 -2002
103	الجدول(2.4) التوزيع النسبي للعمالة حسب مؤشر الحالة العملية للأعوام 2010 -2002
105	الجدول(3.4):التوزيع النسبي للمشتغلين حسب النوع الاجتماعي خلال الفترة 2010 -2002
107	الجدول(4.4): التوزيع النسبي للعمالة في القطاعات خاص وعام ومشارك للأعوام 2010 -2002
109	الجدول(5.4): توزع المشتغلات في القطاع غير المنظم للأعوام 2010 -2002
111	الجدول(6.4) التوزيع النسبي للمشتغلات وفق المستوى التعليمي للأعوام 2010 -2002
118	الجدول(7.4): الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة ومستوى التشغيل للأعوام - 2002
120	الجدول(8.4): جدول مخرجات معادلة الانحدار بين الناتج المحلي ومعدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي
122	الجدول(9.4): مرونة القوس السنوية بالنسبة للناتج المحلي والمشتغلات الإناث
123	الجدول(10.4): توزيع الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني للأعوام 2010 -2002 (بملايين الليرات) وتوزيع المشتغلات وفقاً للقطاعات
124	الجدول(11.4): نتائج تحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي ونسبة المشتغلات في القطاع   إلى إجمالي المشتغلات
131	الجدول(12.4): لوغاريتم الناتج المحلي الإجمالي المقدر حسب تحليل الانحدار لفترة الأساس وفق كل قطاع
131	الجدول(13.4): الناتج المحلي المقدر لعامي 2015 -2020
131	الجدول(14.4):إنتاجية استخدام الإناث للأعوام 2010 -2002
134	الجدول(15.4): الإنتاجية المقدره حسب قطاعات الاقتصاد الوطني
135	الجدول(16.4): إسقاطات الطلب على العمالة المؤنثة بفرض ثبات الإنتاجية
138	الجدول(1.5): التوزيع النسبي للبطالة من القوة البشرية وقوة العمل للأعوام 2010 -2002
139	الجدول(2.5): توزع بطالة الإناث وفق من سبق لهم العمل ولم يسبق لهم العمل للأعوام 2002-2010

140	الجدول(3.5): التوزيع النسبي للقوة العاملة من حجم السكان في سن العمل حسب النوع الاجتماعي للأعوام 2002- 2010
141	الجدول(4.5): التوزيع النسبي لبطالة الإناث وفق المستوى التعليمي للأعوام 2002- 2010
143	الجدول(5.5): توزع البطالة المؤنثة حسب العمر وفق مؤشر (KILM 10) للأعوام 2002- 2010
144	الجدول(6.5): توزع المتعطلات حسب مكان الإقامة للأعوام 2002- 2010
145	الجدول(5.7): تقدير البطالة المؤنثة لعامي 2015- 2020
147	الجدول(8.5): متغيرات وبيانات الفئات العمرية للإناث في سن العمل وفقاً لرموزها
147	الجدول(9.5): مصفوفة معاملات ارتباط متغيرات الفئة العمرية
148	الجدول(10.5): الجذور المميزة لمصفوفة المعاملات _ارتباط المتغيرات العمرية قبل الاستخلاص
149	الجدول(11.5): مصفوفة معاملات الارتباط المتوقعة لمتغيرات الفئات العمرية
150	الجدول(12.5): مصفوفة الفروق بين معاملات ارتباط المتغيرات العمرية المتوقعة والمشاهدة
150	الجدول(13.5): مصفوفة المركبات العمرية الأساسية المستخلصة قبل التدوير
150	الجدول(14.5): القيم الأولية لاشتراكيات المتغيرات العمرية
151	الجدول(15.5): صفوفة تحويل المركبات العمرية الأساسية
151	الجدول(16.5): مصفوفة معاملات ارتباط المركبات العمرية الأساسية المدورة
152	الجدول(17.5): مصفوفة نمط المركبات العمرية الأساسية
152	الجدول(18.5): مصفوفة بنية المركبات العمرية الأساسية
153	الجدول(19.5): مصفوفة معاملات المركبات العمرية الأساسية
153	الجدول(20.5): قيم المركبات العمرية الأساسية المقدرة
154	الجدول(21.5): متغيرات وبيانات الفئات العمرية للإناث في سن العمل وفقاً لرموزها
154	الجدول(22.5): قيم المركبات الحالة الزوجية الأساسية المقدرة
155	الجدول(23.5): متغيرات وبيانات الفئات العمرية للإناث في سن العمل وفقاً لرموزها
155	الجدول(24.5): قيم المركبات الحالة التعليمية الأساسية المقدرة
156	الجدول(25.5): قيم معدل مشاركة الإناث في قوة العمل والمتغيرات المؤثرة عليها للأعوام 2002- 2010
156	الجدول(26.5): ملخص النموذج المقترح
156	الجدول(27.5): جدول ANOVA للانحدار
157	الجدول(28.5): مقدرات النموذج المقترح لمساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي
157	الجدول(29.5): المتغيرات المستبعدة من النموذج
173	الجدول(1.6): معدلات النشاط الاقتصادي للإناث بين المخطط والمنفذ والمتوقع
175	الجدول(2.6): تحليل سوات لسياسات التشغيل الخاصة بالمرأة في سورية

## فهرس الأشكال

15	الشكل(1.2): هيكل تقسيمات السكان
94	الشكل(1.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (15- 19) في النشاط الاقتصادي
94	الشكل(2.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (24- 20) في النشاط الاقتصادي
95	الشكل(3.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (29- 25) في النشاط الاقتصادي
95	الشكل(4.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (34- 30) في النشاط الاقتصادي
95	الشكل(5.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (39- 35) في النشاط الاقتصادي
95	الشكل(6.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (44- 40) في النشاط الاقتصادي
96	الشكل(7.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (49- 45) في النشاط الاقتصادي
96	الشكل(8.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (50- 54) في النشاط الاقتصادي
96	الشكل(9.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (55- 59) في النشاط الاقتصادي
97	الشكل(10.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (60- 64) في النشاط الاقتصادي
97	الشكل(11.3): منحى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (+65) في النشاط الاقتصادي
121	الشكل(1.4): العلاقة بين النمو الاقتصادي ومشاركة الإناث في قوة العمل، المصدر
128	الشكل(2.4): المنحى الممثل للنتائج المحلي الإجمالي لقطاع الزراعة للأعوام 2002- 2010
128	الشكل(3.4): المنحى الممثل للنتائج المحلي الإجمالي لقطاع الصناعة للأعوام 2002- 2010
129	الشكل(4.4): المنحى الممثل للنتائج المحلي الإجمالي لقطاع البناء والتشييد للأعوام 2002- 2010
130	الشكل(5.4): المنحى الممثل للنتائج المحلي الإجمالي لقطاع التجارة للأعوام 2002- 2010
130	الشكل(6.4): المنحى الممثل للنتائج المحلي الإجمالي لقطاع المال والتأمين للأعوام 2002- 2010
130	الشكل(7.4): المنحى الممثل للنتائج المحلي الإجمالي لقطاع النقل والمواصلات للأعوام 2002- 2010
130	الشكل(8.4): المنحى الممثل للنتائج المحلي الإجمالي لقطاع الخدمات للأعوام 2002- 2010
132	الشكل(9.4): المنحى الممثل لإنتاجية قطاع الزراعة للأعوام 2002- 2010
132	الشكل(10.4): المنحى الممثل لإنتاجية قطاع الصناعة والتعدين للأعوام 2002- 2010
133	الشكل(11.4): المنحى الممثل لإنتاجية قطاع البناء والتشييد للأعوام 2002- 2010
133	الشكل(12.4): المنحى الممثل لإنتاجية قطاع التجارة للأعوام 2002- 2010
133	الشكل(13.4): المنحى الممثل لإنتاجية قطاع المال والتأمين للأعوام 2002- 2010
134	الشكل(14.4): المنحى الممثل لإنتاجية قطاع النقل والمواصلات للأعوام 2002- 2010
134	الشكل(15.4): المنحى الممثل لإنتاجية قطاع الخدمات للأعوام 2002- 2010
149	الشكل(1.5): مخطط انحدار المركبات العمرية

# الفصل الأول

## الإطار العام للبحث

### مقدمة:

تسعى جميع الدول إلى تحقيق تنميتها المستدامة، مرتكزة في ذلك على العنصر البشري، هادفة إلى تحقيق أعلى مستوى من الرفاهية الإنسانية وتأمين حقوق البشر كافة رجالاً ونساءً على حد سواء. وهذا ما يعني أن تنمية الموارد البشرية واستخدامها الاستخدام الأمثل يشكل الخطوة الرئيسية لرفع وتيرة النمو الاقتصادي والاجتماعي. فتركز الدول على القوى العاملة وتحدد حجمها وتدرس سير تطورها، إذ تعد القوى العاملة المدخلات الأساسية لعملية التنمية فهي أهم مصدر من مصادر الثروة لأي بلد، فهي المحرك الأولي لأي نشاط، مؤثرة بشكل مباشر في الخطط التنموية كماً ونوعاً، مما يجعل منها هدفاً يحظى باهتمام ودراسة الاختصاصيين من جهة وواضعي السياسات الاقتصادية والتنموية من جهة ثانية. وعلى الرغم من أن الموارد البشرية المؤنثة تشكل شريحة هامة في الموارد البشرية، بل هي نصف تلك الموارد، إلا أن مساهمتها الاقتصادية في سوق العمل لا تتناسب مع تكوينها الديموغرافي سواء في البلدان المتقدمة أو النامية، على الرغم من كون مساهمتها في الدول النامية أقل مما هي عليه في الدول المتقدمة. مما دفع إلى اهتمام عالمي بها لجعل المرأة شريكاً كاملاً وفاعلاً أساسياً في عملية التنمية بكافة أشكالها بصفتها عاملاً أساسياً في التنمية البشرية المستدامة كمنتجة ومستفيدة.

وفي سورية اتخذت مجموعة من الخطط الاستراتيجية للنهوض بالمرأة خلال السنوات العشر الأخيرة متماشية مع الاتجاه العالمي لرفع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي. مما أوجد تحديات جديدة، تظهر في مشكلة التوفيق بين زيادة عرض القوة العاملة المؤنثة في سوق العمل الذي من شأنه أن يسبب ضغطاً على سوق العمل من جهة، وضعف أداء سوق العمل الذي سيؤدي إلى غياب شريحة كبيرة من المساهمة في النشاط الاقتصادي من جهة ثانية. لذلك فتحليل سوق العمل بالنسبة للإناث في سورية سيحدد الواقع الحقيقي لدورها في النشاط الاقتصادي، مما سيسمح بتحديد مكان الخلل لتفعيل وتطوير دورها في سوق العمل السورية.

ومن هنا سينطلق هذا البحث بدراسة واقع المرأة في سوق العمل من جوانب متعددة، من خلال المتغيرات التي طرأت على عمل المرأة خلال فترة زمنية معينة والعوامل المؤثرة فيه، للوصول إلى الإجراءات اللازمة لتوفير بيئة عمل مناسبة للمرأة لتفعيل دورها في سوق العمل.

### مشكلة البحث:

تعدّ مشكلة التشغيل بشكل عام ومشكلة تشغيل الإناث بشكل خاص، من أهم المشكلات التي تعاني منها الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. وتزداد مشكلة تشغيل الإناث حدة في الدول النامية نظراً

لضالة نسبة مساهمتهم في النشاط الاقتصادي ما يعني هدر مواردها البشرية، والذي بدوره يعيق النهوض بمؤشراتها التنموية. ويتأثر معدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي بعددٍ من المتغيرات، فقد شهدت سورية تحولاتٍ اقتصاديةً واجتماعيةً وديموغرافيةً إيجابيةً خلال فترة الدراسة، ومن هنا تكمن مشكلة البحث، وذلك بالإجابة على السؤال التالي:

هل أدت تلك التحولات الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية إلى تفعيل دور القوة العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية؟

وللإجابة على السؤال طرحت الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما تأثير الأداء الكلي لسوق العمل على الأداء الاقتصادي للقوى العاملة المؤنثة في سوق العمل؟
2. ما تأثير المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية على عرض القوى العاملة المؤنثة؟
3. ما تأثير التغيرات الاقتصادية على الطلب على العمالة المؤنثة؟
4. هل استطاعت التغيرات في الطلب على العمالة المؤنثة مواكبة التغيرات في عرض العمالة المؤنثة؟
5. هل استطاعت السياسات الخاصة بعمل المرأة والمتبعة من قبل الدولة أن تحسن من دور المرأة في سوق العمل؟

## أهمية البحث:

إن تفعيل دور المرأة في سوق العمل يحظى باهتمام عالمي، كما بدأ يحظى باهتمام الخطط التنموية في الجمهورية العربية السورية. لذلك فإن البحث والدراسات في القضايا المتعلقة بتشغيل الإناث على غاية من الأهمية، لما لها من تأثيرات على توجيه الخطط والسياسات التنموية.

إن أهمية هذا البحث تكمن في كونه يدرس شريحة هامة تشكل نصف الموارد البشرية، متمثلة بالموارد البشرية المؤنثة ودورها في سوق العمل السورية. فيسلط الضوء على واقع تلك الشريحة من خلال آليات سوق العمل، باحثاً عن الأسباب التي أدت إلى انخفاض مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، من خلال تشخيص واقع القوة العاملة المؤنثة في سوق العمل، وتحديد العوامل المؤثرة على كل من جانبي العرض والطلب، ومن ثم التنبؤ بحجمها في المستقبل وفقاً للواقع المدروس. وبناء على ذلك، يمكن تحديد مكامن الخلل لتكون نقطة انطلاق في تحديد السياسات المستقبلية اللازمة لتفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية.

وبالتالي يمكن أن تكون هذه الدراسة مرجعاً لواقعي السياسات المتعلقة بسوق العمل ولاسيما ما يتعلق بالمرأة، كون البحث سيحلل واقع سوق العمل بالنسبة للإناث، والسياسات التي تعتمدها الدولة في مجال تمكين المرأة، وسيقدم المقترحات لتعزيز ومعالجة الجوانب المتعلقة بعمل المرأة بما يتوافق مع متطلبات التنمية لتحسين واقع المرأة في سوق العمل، من خلال معرفة أسباب الضعف.

## أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى ما يلي:

1. التعرف على التغيرات التي طرأت على مستوى الأداء الكلي لسوق العمل خلال الفترة المدروسة.
2. دراسة التغيرات التي طرأت على عرض القوى العاملة المؤنثة والعوامل المؤثرة فيها.
3. تحليل التغيرات التي طرأت على الطلب على العمالة المؤنثة والعوامل المؤثرة فيها.
4. التعرف على السياسات المتعلقة بالمرأة.
5. تقديم الاقتراحات لتفعيل دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل في سورية.

## فرضيات البحث:

- H1:** ترتبط مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي بمستوى الأداء الكلي لسوق العمل.
- H2:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية ومساهمة الإناث في سوق العمل.
- H3:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغيرات في البنية الهيكلية في الاقتصاد الوطني ومساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.
- H4:** تساهم سياسات العمل الخاصة بالإناث بتفعيل دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية.

## منهج البحث:

اتبع في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بالرجوع لأهم الأدبيات التي بحثت بسوق العمل بشكل عام ومساهمة الإناث في سوق العمل بشكل خاص. ومن ثم توصيف أداء سوق العمل في سورية، وتحليل وضع القوى العاملة المؤنثة عرضاً وطلباً في سوق العمل السورية، وفقاً للعوامل المؤثرة على طرفي السوق، ومن ثم التنبؤ بالعرض والطلب المستقبليين، ودراسة السياسات الخاصة بالمرأة والمتعلقة بتمكينها في سوق العمل.

كما اتبع المنهج الإحصائي، فقد جمعت البيانات اللازمة لتحليل واقع الإناث في سوق العمل كماً ونوعاً، بناء على مسح قوة العمل والمجموعة الإحصائية للفترة المدروسة. وتم التنبؤ بحجم المعروض من القوة العاملة المؤنثة للفترتين 2015-2020، وذلك باستخدام الإسقاطات السكانية وفق برمجية Spectrum، بالإضافة لاستخدام برنامج Curve Expert للتنبؤ بالمساهمة المستقبلية للإناث في النشاط الاقتصادي وفقاً للسلسلة المدروسة.

وأما جانب الطلب فقد تم تحليل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي خلال السلسلة المدروسة وفق منحى انحدار Growth لتبيان اتجاهه.

دُرست مروونات الطلب القطاعي على العمالة المؤنثة وفق نمو الناتج المحلي الإجمالي، والقطاعي. ومن ثم التنبؤ بالطلب المتوقع على العمالة المؤنثة بفرض ثبات الإنتاجية للفترتين 2015-2020، باستخدام برنامج Curve Expert أيضاً، لتحديد الطلب على المشتغلات وفق كل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني.

ومن خلال إجمالي العوامل المؤثرة على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، بُني نموذج اقتصادي، بدأ بتحليل المكونات الأساسية لبعض العوامل المؤثرة على العرض (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الزوجية)، بالإضافة لمكان إقامة الإناث في سن العمل والخصوبة، والناتج المحلي الإجمالي GDP بصفته المحرك الأساسي للطلب على العمالة، باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد للسلسلة الزمنية المدروسة.

### حدود البحث:

تحددت الحدود البشرية للبحث وفق مستويين، الأول السكان في سن العمل، الثاني القوى العاملة، وبشكل أكثر تحديداً وتحليلاً القوى العاملة المؤنثة في سورية. أما الحدود الزمنية للبحث فكانت الفترة الممتدة بين عامي 2002-2010.

### محددات البحث:

واجه هذا البحث صعوبات تمثلت بافتقار الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل في سورية إلى الدقة والشمولية والتكامل، مترافقاً بوجود تغيرات مفاجئة في البيانات لا يمكن تفسيرها، بالإضافة لغياب التعاريف والمصطلحات الموحدة.

### الدراسات المرجعية:

#### أولاً: الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة (أبو نحلة، 2005): مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده

قامت هذه الدراسة لتحديد وضع النساء العربيات كمشاركات في النشاط الاقتصادي لبلادهن مقارنة مع وضع المشاركة الأنثوي في العالم وفق مجموعة من المؤشرات وفق منهج وصفي متمثلة بكل من:

1. المؤشرات الكمية التالية: نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، الموظفون والموظفات، المكانة الوظيفية والعاملون المساهمون من أفراد الأسرة وقطاعات العمل والأجور.
2. نظام الإنتاج الاقتصادي ومؤشرات غير اقتصادية متناولة كل من وضع الدول العربية ولاسيما النفطية، المستوى التعليمي والخصوبة الكلية.



3. سياسات إعادة الهيكلة، العمل الرسمي وغير الرسمي: وذلك من خلال توزيع الوقت واستخدامه، الخدمة في البيوت.

4. القروض ومشاريع التشغيل الذاتي بين العمل الرسمي وغير الرسمي، دراسة حالات، برنامج منظمة اليونيفم، دراسات وبرامج الإقراض في فلسطين.

5. عمل المرأة العربية في سياق النزاعات والحروب والاحتلال: لبنان، العراق وفلسطين.

وقد خلصت الدراسة إلى أن نسبة مشاركة الإناث العربيات في الاقتصاد الرسمي أقل من النسب العالمية، وأقل من نسبة مشاركة المرأة في العمل بين الدول النامية التي سبقتها بمستوى التنمية أو أدنى من مستواها.

كما وجدت الدراسة أن نسب مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ونسبتها في قوة العمل أقل من الرجال، فاقترحت الباحثة وضع سياسات واستراتيجيات حكومية في مجال إقامة مشاريع صغيرة وتوسيع القروض التي تؤدي إلى تمكين النساء ولاسيما الفقيرات منهّن، آخذين بالحسبان أن عمل النساء في الاقتصاد الرسمي لا يقل أهمية عن دراسته في القطاع غير الرسمي لتحليل سبب انخفاض مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، وذلك بإدماج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات التنمية وعدم الاكتفاء بالمشورات الكمية وفقاً للإحصائيات.

**الدراسة الثانية: دراسة (هديدة، 2007): عوامل تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي - دراسة ميدانية عن مدينة اللاذقية:**

هدف البحث إلى دراسة سبل تمكين المرأة واستقلالها وتحسين مركزها السياسي والاقتصادي والاجتماعي والصحي وإزالة كافة أشكال التمييز ضدها، وذلك من خلال دراسة ميدانية لمدينة اللاذقية. فقد درست واقع المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، ومدى تمتيتها وواقع تمكينها والطرق المتبعة لتحقيق ذلك ومعوقاته. إذ أظهرت الدراسة وجود تطورات عديدة حسنت وضع المرأة ولكن ليس بالقدر الكافي، فحللت الفجوة النوعية بين الذكور والإناث في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومواقع اتخاذ القرار لتمكين المرأة.

وخلصت الدراسة إلى أن المرأة استطاعت الوصول إلى مستوى متقدم في العمل، إلى أن مشاركتها لا تزال ضعيفة مقارنة بمشاركة الذكور. كما خلصت إلى الحاجة إلى بناء بيئة ثقافية واقتصادية جديدة، وتطوير المناهج التعليمية والتربوية والاعتماد على وسائل الإعلام لتغيير الصورة النمطية للمرأة، تقديم تسهيلات لحصول المرأة على قروض ومتابعتها.

**الدراسة الثالثة: دراسة (القش وخليفاوي، 2007): مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في سورية.**

جاءت هذه الدراسة نتيجة الإدراك المتزايد لأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه النساء في المجال الاقتصادي، ومدى انعكاس هذا الدور على الوضع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وحتى السياسي

للمرأة، ومن خلال إدراك العلاقة الجدلية بين حجم ومستوى الأداء الاقتصادي للمرأة والأوضاع السابقة ، وفق المنهج الوصفي والتحليلي، وهدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على مدى مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، من خلال نتائج التعداد العام للسكان عام 2004.

2. تسليط الضوء على تطور الأداء الاقتصادي للمرأة في الفترة من 1970 وحتى 2004 وذلك وفق نتائج التعدادات السكانية 1970-1994-2004 .

3. دراسة العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في الأداء الاقتصادي للمرأة، وفق نتائج التعداد العام للسكان لعام 2004، وفق البيانات المقطعية للمحافظات.

وخلص البحث إلى أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي لا زالت في بداياتها ولا زالت متواضعة جداً، على الرغم من أن هناك بعض الجوانب الإيجابية التي يمكن البناء عليها أو الانطلاق منها، فزيادة المستوى التعليمي للمرأة ساهم في زيادة نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. فكانت النتائج تتلخص بأن التعاطي مع مسألة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي يتطلب العمل وفق مساقين: الأول، استراتيجي يستهدف المؤشرات ذات الأثر بعيد المدى، والثاني، مرحلي ذو طبيعة إجرائية يركز على تلبية أهم الاحتياجات العاجلة واقتراح الحلول الإسعافية لأهم المشاكل الملحة التي تعترض مسألة تمكين المرأة بشكل عام، وتمكينها في المجالات الاقتصادية بشكل خاص.

الدراسة الرابعة: دراسة (الشيخ إبراهيم، 2007) العقبات التي تضعف دور المرأة ومساهمتها في التنمية الاقتصادية.

خلص البحث إلى أهمية الوصول إلى المشاركة المثلى للمرأة في التنمية، وذلك من خلال توافر مجموعة من المقومات مصنفة بالمقومات الذاتية كالتعليم والتأهيل والتدريب والوعي الاجتماعي، ومقومات البيئة الخارجية متعلقة بوجود قاعدة عمل اقتصادية تخلق فرص عمل مناسبة بمشاركة المجتمع المدني بمؤسساته، بوجود مجموعة من الخدمات الاجتماعية التي تحقق تلك المشاركة. كما حدد البحث مجموعة من المعوقات التي تضعف دور المرأة في التنمية ، تلخصت بما يلي:

ذكورية المجتمعات العربية، والصورة النمطية للمرأة كربة منزل، وارتباط قرارات التعليم ومدته ونوعه بسلطة الأب والأخ. والاعتقاد الموروث بأن التعليم يفقد المرأة فرصة الزواج المبكر، بالإضافة إلى أن تدني قدرة الإناث على التملك والإرث وفقاً لبعض العادات والأعراف السائدة من شأنه أن يضعف تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً. ويضاف لذلك صعوبة حصول المرأة على القروض.

وقدمت الباحثة مجموعة من التوصيات، كانت متعلقة بتحديد مساهمة النساء بالنواتج القومي، زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وزيادة نسبة مشاركتهم في مواقع صنع القرار، ولاسيما من خلال تطوير الإعلام الذي يمكن أن يساهم بالتوعية لأهمية مساهمة الإناث في التنمية.

## الدراسة الخامسة: دراسة (شبانة والصالح، 2008) تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية والتدخلات المطلوبة في سوق العمل:

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل الفلسطيني، وتحديد السمات القوة العاملة النسوية الفلسطينية لتحليل واقع مشاركة الإناث في عملية الإنتاج. وذلك وفق دراسة كمية ونوعية، فاعتمدت الدراسة الكمية على المنهج الوصفي واستخدمت تقانات إحصائية للدراسة الكمية. أما الدراسة النوعية فقد كانت وفق عينة قصدية شملت مجموعات بؤرية، تتضمن القائمين على المراكز والمؤسسات والهيئات العاملة والمتخصصة في مجال المرأة لتحديد وجهات نظرهم.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي أدت إلى انخفاض نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل، فكانت وفق أربعة مستويات:

الأول: البيئة الاقتصادية للاقتصاد الفلسطيني، فقد اتسمت بانخفاض معدل النمو الاقتصادي ومحدودية فرص العمل. كما تميز سوق العمل الفلسطيني بأنه ذكوري، وكان هناك تضيق على القطاع الخاص.

الثاني: الأطر القانونية، على الرغم من أنها كانت إيجابية إلا أنها لم تراعى سوق العمل.

الثالث: ظروف العمل، التي لم تكن مواتية للإناث وأدت إلى توجيههن إلى القطاع غير المنظم.

الرابع: العامل الاجتماعي والثقافي، الذي أثر سلباً على عمل المرأة. كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات بناء على جملة النتائج السابقة.

## الدراسة السادسة: دراسة (بن تلوفة، 2008): إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (دراسة ميدانية).

تناول هذا البحث عمل المرأة والتنمية في الجزائر بالإضافة دراسة الميدانية. فكان هدف الدراسة:

1. معرفة واقع المرأة الجزائرية في النشاط الاقتصادي.

2. خصائص النساء في منطقة الدراسة.

3. علاقة المتغيرات بإدماج المرأة في سوق العمل.

4. محاولة المساهمة في إدماج المرأة في سوق العمل.

إن مشكلة البحث تجلت في تحديد المتغيرات التي تدفع أو تحد من إدماج المرأة في سوق العمل. ومن ثم تحديد مساهمتها بشكل فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإيجاد المتغيرات المؤثرة على إدماج المرأة في سوق العمل.

وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في إدماج المرأة في سوق العمل، ولذلك لابد من الاهتمام بتعليم الفتيات وتحقيق التوازن بين مخرجات التعليم

وحاجات سوق العمل، بالإضافة إلى الاهتمام بالأعمال اليدوية للمرأة ووضع هياكل لمؤسسات ليتم التصريح فيها بعروض العمل وطلبات العمل.

**الدراسة السابعة: دراسة (أحمد، 2009): دور المشروعات الصغيرة في تمكين المرأة على المنطقة الساحلية.**

هدف البحث إلى إبراز دور المشروعات الصغيرة في تمكين المرأة ودعم دوره الإنتاجي وتفعيل مساهمتها في عملية التنمية، وإبراز دور المشروعات الصغيرة في خلق فرص عمل للمرأة، ومساهمتها في حل مشكلة البطالة. فكانت مشكلة البحث تتركز حول المشاكل التي تعاني منها المشروعات الصغيرة والتي تعيق تحقيق دورها في تمكين المرأة، ولاسيما أن دورها ما زال محدوداً وبالتالي لا تسهم في رفع قدرات المرأة وتحسينها.

انطلقت الباحثة من مجموعة من الفرضيات تتعلق بالعلاقة ما بين المشروعات الصغيرة وتمكين المرأة تعليمياً، صحياً، اقتصادياً، اجتماعياً وسياسياً. والعلاقة بين قيام المرأة بمشروع صغير ودورها في التربية والعناية بالأسرة.

فكانت النتائج الميدانية تتخلص بغياب العلاقة بين دور المشروعات الصغيرة وتمكين المرأة تعليمياً أو سياسياً، لكنها تساهم بالتمكين الصحي والاقتصادي والاجتماعي. أي بالمجمل تسهم في عملية التنمية، من خلال تحسين أوضاع الوسط المحيط، وتغيير نظرة المجتمع تجاه عمل المرأة. ولاسيما أن الدراسة بينت أنه ليس هناك تعارض مع مسؤولياتها الأسرية.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

**الدراسة الأولى: (Tansel. 2001) Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates**

هدف هذا البحث إلى دراسة الافتراض القائل إن هناك علاقة على شكل حرف U بين مشاركة الإناث في قوة العمل والتنمية الاقتصادية، وذلك في تركيا. وفق سلسلة زمنية والمحددات المؤثرة على المشاركة عبر المحافظات لبيانات 67 محافظة خلال ثلاث فترات 1980، 1985، 1990. فظهر انخفاض حاد في معدلات المشاركة في قوة العمل، ثم مرحلة من تباطؤ في معدلات الانخفاض، ومن المتوقع أن تلحق بزيادة النسبة خلال العقود القادمة.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، وفق مؤشرين:

الأول: بينت مؤشرات دراسة السلسلة الزمنية 1988-2000، انخفاضاً حاداً في معدل مشاركة الإناث في قوة العمل في تركيا. ثم ظهور تباطؤ في الانخفاض خلال العقد الماضي، تبعاً لمسوح القوى العاملة المنزلية. ورَّجحت الدراسة تحسناً في زيادة معدل المشاركة المؤنثة في قوة العمل وفقاً للاتجاه العلماني للبلاد.

الثاني: اختبار فرضيات منحنى U لمشاركة الإناث في قوة العمل، وهو تقدير لوجود علاقة بين معدل مشاركة الإناث في قوة العمل والتنمية الاقتصادية ممثلة بالنواتج المحلي الإجمالي. فقد بينت الدراسة أن هناك علاقة بينهما، وذلك اعتماداً على وجود معاملات ذات قيم سالبة وموجبة، أشارت إلى شكل حرف U.

كما خلصت الدراسة تبعاً لدراسة نسبة مشاركة الإناث وفق المحافظات إلى تحديد المحددات المؤثرة على تلك النسبة متأثرة بالنمو الاقتصادي، لزيادة فرص العمل. وأقرت بوجود تأثير إيجابي لتعليم الإناث، بالإضافة إلى ملاحظة تشجيع القطاع الزراعي على مشاركة الإناث في قوة العمل في تركيا.

#### **الدراسة الثانية: (Grant, Buckner, 2006): Connecting Women With the Labour Market**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد خصائص ودراسة آراء وخبرات النساء اللاتي يردن الدخول في سوق العمل كعاملات بأجر، من خلال الإشكاليات التالية:

1. تباين تواصل المرأة في سوق العمل
2. مدى رغبة النساء في العمل
3. خصائص وخبرات النساء غير الموظفات
4. طبيعة المشاريع المحلية والخدمات المقدمة

وذلك في خمس مناطق بريطانية للفترة بين تموز 2005 وشباط 2006، من خلال تحليل إحصائي ومقابلات مع الأشخاص من ذوي الخبرة في سوق العمالة المحلية ومشاريع التوظيف المحلي. بالإضافة لمقابلات مع خبراء في ظروف المرأة المحلية ومقابلات مع مجموعات تدرس المرأة المحلية غير العاملة بأجر.

أظهرت الدراسة أن الخطوة الأولى لربط المرأة في سوق العمل يعتمد بشكل أساسي على الاعتراف برغبة المرأة في العمل. وأن فصل المرأة من العمل يرتبط بظروف المرأة نفسها مما يجعل هناك عذراً لأرباب العمل بعدم رغبتهم بعملها كون انقطاعها يفقدها الخبرة والمعرفة، مما يفرض وضع مجموعة من السياسات والخدمات تدعم تواصل النساء في سوق العمل تبعاً لظروفهن، ففصل المرأة يختلف في مناطق الدراسة تبعاً للعمر والعرق والحالة الاجتماعية وتسعى كل سوق محلية إلى حلّ مشاكلها.

وعلى الرغم من وجود بعض المشاريع التي تسعى لتدريب وتأهيل المرأة، إلا أنها محدودة ومن دون ضمانات، وهذا يتطلب من واضعي السياسات النظر في سبل تمكين المرأة في اكتساب الخبرات الأساسية في العمل مع وجوب تعاون وثيق من أصحاب العمل، فتتوفر الخبرة والتدريب مع فرص عمل حقيقية. ويمكن إعادة النظر في إمكانية توسيع نطاق توافر الوظائف المعروضة مع ساعات عمل أكثر مرونة مما يتطلب شجاعة من أرباب العمل في تحمل مخاطر نهج توظيفي جديد. وتخلص الدراسة إلى وجوب وضع إستراتيجية لإشراك المرأة في سوق العمل تعالج الوظائف المتاحة، وتقضي بإلغاء استغلال حاجة المرأة للعمل وبالتالي التحكم بالأجور.

### **(Øvensen, Sletten, 2007): The Syrian Labour Market Findings from the 2003 Unemployment Survey**

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل سوق العمل في سورية للعام 2004، وفق التعداد السكاني من جهة، ونتائج الدراسة المتعلقة بالبطالة في سورية 2003، التي قام بها نفس الفريق البحثي، ونفس الباحثين، كسلسلة من ورشة عمل حول البطالة في سورية خلال عام 2003. وفق عينة مكونة من 30000 أسرة موزعة على المحافظات السورية قبل منها 27.119 "استبيان".

قدم البحث دراسة حول المشاركة في قوة العمل ممثلة جانب الطلب، ودراسة الموظفين الممثلين لنتائج تلاقي جانبي العرض والطلب في سوق العمل. كما بحث بالنتيجة الأخرى لتلاقي جانبي السوق وهي البطالة. استخدم البحث منهجاً وصفيّاً واعتمد انحداراً لوجيستياً لاختبار علاقة مجموعة من المتغيرات مع البطالة، ومع المساهمة في قوة العمل.

درس البحث علاقة المساهمة في قوة العمل بمجموعة من المتغيرات مركزاً على الجندر (النوع الاجتماعي)، وذلك وفق الخصوبة، العمر، المستوى التعليمي وأيضاً الحالة الزوجية.

وخلص بنتائج متعددة تعدّ مساعدة لواضعي السياسات الاقتصادية في السنوات اللاحقة، يمكن تلخيص أهمها، بأن مساهمة قوة العمل للإناث الريفيات أعلى منها من الحضريات وفق تحليل عام 2004. ولعلّ أهم نتيجة تكمن بأن انخفاض إجمالي مساهمة المشاركة في قوة العمل، يعود إلى ازدياد عدد المواليد، وانخفاض مساهمة الإناث في قوة العمل. كما أوجدت أن سبب انخفاض مساهمتهم يعود إلى التقاليد والعادات المنتشرة في منطقة الشرق الأوسط والتي تؤثر على كل بلدانه.

### **(Grabundzija, 2009): Study of Initiatives Taken for Increasing Female Labor Market Participation**

وهي دراسة مشروع تطوير القطاع الخاص المفوض بتحسين التمكين الاقتصادي للمرأة في اليمن، ومن أجل تحسين وتطوير الأفكار ووجهات النظر المناسبة لذلك. وقد عالجت الدراسة المبادرات المأخوذة من دول الجوار ذوي نفس الخلفية الاجتماعية والدينية، فعرضت الدراسة مجموعة من الأسئلة وأجابت عليها وكانت الأسئلة كما يلي:

1. ما المبادرات المتخذة في دول مجلس التعاون الخليجي وسورية ومصر لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل؟

2. ما الفوائد المرجوة وما هي المعوقات؟

3. ما المقترحات لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل اليمني؟

انقسمت الدراسة إلى قسمين، القسم الأول، اهتم بتحليل عام لمشاركة المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي ولاسيما البحرين وسورية ومصر، وسياستها اتجاه المرأة في سوق العمل. أخذة بالحسبان الاختلاف الاقتصادي والاجتماعي فيما بين الدول المدروسة، ودراسة تطور القوى العاملة وخصوصا عمل المرأة، وبناء روح العمل من خلال سياسات المجتمع العالمي، الهيئة الأوربية والبنك الدولي، وبالتالي المشاريع المتوفرة في هذه الدول لتفعيل دور المرأة ودور كل منها، وقد خلص هذا القسم إلى أن هذه السياسات تهتم فقط بتصنيف المرأة وليس زيادة مساهمتها في سوق العمل.

أما القسم الثاني فقد تناول تحليل المبادرات المختلفة للدول محل الدراسة وفقا لثلاث صفات أساسية وهي مبادرات مجتمعية، المبادرات التي تزيد روح المبادرة والمشاريع المالية الصغيرة ومشاريع تتعاون مع الدولة، وذلك من خلال تحليل سوات (SWAT) لبيان نقاط الضعف والقوة والفرص والتهديدات لكل مبادرة.

وخلصت الدراسة إلى أن تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل اليمني يتطلب تحديد حالة المرأة من "أمية وتعلم"، "حضر وريف"، "تعمل ضمن المنزل أو خارجه"، عمل "مختلط أو غير المختلط". وسيتركز الاهتمام على النساء اللاتي على استعداد للعمل ولا فرص لديهن، والعمل على تغيير الصورة النمطية في الكتب المدرسية وتطوير وتنظيم الأسرة وتدعيم البنية التحتية للمرأة اليمنية ومشاركتها في التدريب المهني اعتمادا على منهج البحرين. وتعزيز مشاريع التنمية المجتمعية وتنمية روح رجل الأعمال من خلال التمويل الصغير والقروض والمشاريع المدرة للدخل.

### الدراسة الخامسة: (ILO, 2010) Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges

دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية، هدفت إلى استخدام مؤشرات KILM (وهي مؤشرات سوق العمل العالمية) حسب الجنس، حول مشاركة الإناث في سوق العمل ومقارنتها مع الذكور، من أجل تحديد التقدم أو عدمه نحو تحقيق هدف المساواة بين الجنسين.

كما هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمعلومات سوق العمل كأداة لإجراء التحليل وفقاً للجنس لتحديد الثغرات من خلال المعلومات التي تضع قياسي وتوصيف وضع المرأة في العمل.

قدمت الدراسة صورة عن عالم العمل بالنسبة للمرأة باستخدام مؤشرات KILM، مقدمة هذه المؤشرات كأداة لتحليل النوع الاجتماعي والسياسات باستخدام معلومات سوق العمل. كما أنها تساعد على تسليط الضوء على استمرار الخلل في سوق العمل مما يدفع لتعزيز العمل للمساواة بين الجنسين في عالم العمل.

حيث خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. إن الفجوة بين الجنسين تتزايد بينما الفجوة المتعلقة بغير النشيطين تتناقص ببطء.  
2. إن النساء الراغبات في دخول سوق العمل هن المتعلمات تعليماً عالياً مع صعوبة إيجادهن فرص عملٍ.

3. هناك تفاوت في فرص العمل ونوعيته والأجور والقطاعات التي تشغلها المرأة وذلك بانحياز نحو الرجل، فلم يقدم الانخراط في سوق العمل المكاسب الكافية للإناث. ويعزى ذلك للعادات والتقاليد الاجتماعية والثقافية للبلدان ونظرتها نحو عمل المرأة إلا أن ذلك لا يمكن فصله عن هيكل العمالة والنظام الاقتصادي السائد للبلد. وهذا ما يطلب العمل على تقديم نفس المكاسب للجنسين والعمل على إزالة القيود كافة التي تعيق تحقيق ذلك.

#### ما يميّز هذا البحث عن الدراسات السابقة:

قدّمت الدراسات السابقة النواة الأساسية لهذا البحث، فقد أشارت الدراسات العالمية والعربية وكذلك الدراسات المتعلقة بالجمهورية العربية السورية إلى انخفاض نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. كما اهتم بعضها بتحديد العوامل المؤثرة على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. وبعض الدراسات السابقة بحثت بقضايا تمكين المرأة ودور المشاريع الصغيرة في تحقيق ذلك التمكين. واتبع في ذلك طرق ومناهج بحثية مختلفة، كما اختلفت بتحديد المتغيرات المدروسة وتوصيفها.

أي أن هذه الدراسة اختلفت عما سبق من الدراسات السابقة بتحليل سوق العمل المؤنث انطلاقاً من أن التحولات الديموغرافية والاجتماعية الإيجابية التي شهدتها سورية خلال السنوات الماضية لم يصاحبها تحسن في دور المرأة في سوق العمل، وذلك يعود إلى أداء سوق العمل.

لذلك اعتمدت هذه الدراسة على منهجية التحليل الاقتصادي لسوق العمل، باستخدام مؤشرات سوق العمل العالمية تبعاً لسلسلة زمنية لتقويم أدائه وتحديد مدى تأثير ذلك الأداء على القوة العاملة المؤنثة، وفقاً لمفهوم النوع الاجتماعي، ووفقاً لآليات عرض القوى العاملة المؤنثة والطلب على العمالة المؤنثة. ومن ثم تحديد مكامن الخلل، معتمداً على الإسقاطات السكانية ومعادلات الانحدار وفق سلسلة زمنية، للتنبؤ المستقبلي، لتساعد في إعداد السياسات اللازمة لمعالجة الخلل، ووضع نموذج اقتصادي يتحدد من خلاله العوامل التي أدت إلى انخفاض نسبة مساهمة القوة العاملة المؤنثة في النشاط الاقتصادي.



## الفصل الثاني

### واقع سوق العمل في سورية

#### مقدمة:

يعدّ سوق العمل، البيئة الأساسية للعمل بمفهومه الاقتصادي، فالعمل اقتصادياً هو " المجهود الإنساني الذي يبذله الإنسان سواءً أكان فكرياً أو جسدياً ويؤديّ إلى خلق المنفعة أو زيادتها لإشباع حاجاته المختلفة" (الوادي وآخرون، 2007، 41).

ويهدف سوق العمل، بتنوع مفاهيمه وتعدد أنواعه، من خلال سياساته المعروفة بسياسات سوق العمل، إلى امتصاص فائض العمالة وتوفير فرص العمل، بخفض معدلات البطالة وتحقيق معدلات مرتفعة من العمالة. وبالتالي تسعى سياسات سوق العمل إلى تحسين البنية الهيكلية للقوى العاملة، وفق محددات العمالة التي تؤثر على أداء سوق العمل، مما يؤثر بدوره على الأداء الاقتصادي ككل في المجتمع المدروس. وتتعدد المؤشرات التي تقيس مستوى أداء سوق العمل، وتتوزع بين مؤشرات كلية ومؤشرات فرعية. إلا أنه وبشكل عام، لا يمكن الاعتماد على مؤشر واحد لتحديد مستوى أداء سوق العمل، بل تتداخل المؤشرات لتقديم أفضل تقييم لأداء السوق.

وبالتالي فإن تحديد مستوى أداء سوق العمل يتطلب توضيحاً للعديد من المفاهيم المرتبطة بالعنصر البشري (الموارد البشرية وتقسيماتها)، وتوضيحاً لمفاهيم السوق الضابطة لوجودها من جهة، كما يتطلب تحديد المؤشرات التي تمكّن من تقييم أداء سوق العمل في سورية من جهة ثانية. كما يعالج هذا الفصل مبحثين، الأول يتعلق بسوق العمل ( مفهومه، أنواعه، تقييم أدائه)، و الثاني يهدف إلى تحليل واقع سوق العمل في سورية.

## المبحث الأول

### سوق العمل (مفهومه، أنواعه، تقويم أدائه)

يرتبط مفهوم سوق العمل بشكل أساسي بمفاهيم متعلقة بالعنصر البشري، وذلك لتحديد البيانات المكونة للمؤشرات التي سيتم من خلالها تقييم أداء سوق العمل. فطوال عقود، تقوم مؤسسات متخصصة بتجميع البيانات المتعلقة بالخصائص الاقتصادية للسكان والقوة العاملة، سواء عن طريق تعدادات السكان التي تجري مرة كل عشر سنوات (وفي بعض الدول خمس سنوات)، أو عن طريق مسح قوة العمل السنوية، لتوضيح كل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للبلدان، اصطلاحاً وأرقاماً. ففي سورية يعدّ المكتب المركزي للإحصاء مصدراً أساسياً لتلك المصطلحات. ولذلك يعدّ تحديد مفهوم الموارد البشرية والمصطلحات المتعلقة بها الخطوة الأولى باتجاه تحديد مفهوم سوق العمل.

#### 1.1.2 مفهوم الموارد البشرية:

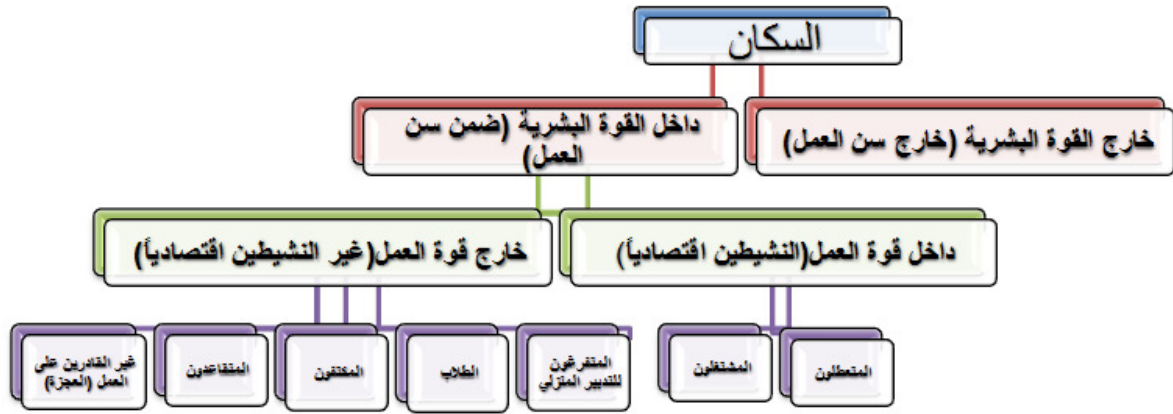
لكل علم مصطلحات تشكل دليلاً لفهمه، ومفهوم الموارد البشرية يشكّل أساساً لدخول اقتصاديات العمل، ومنها لفهم آلية تنظيم العمل لأيّ بلد، ويعدّ السكان نقطة البداية لتوضيح تلك المفاهيم. إذ يعرف السكان من الناحية الجغرافية بأنهم التجمعات البشرية التي تقيم ضمن حدود جغرافية محدّدة.

ومع تزايد الاهتمام بالدراسات السكانية في العصر الحديث ذات الطابع العلمي، كان الاهتمام برصد وقياس الظواهر السكانية المختلفة، والمرتبطة بأنماط توزيع السكان وكثافتهم، وكذلك اتجاهات النمو السكاني وضوابطه الطبيعية "المواليد والوفيات" وضوابطه غير الطبيعية التي ترتبط بتحركات السكان المكانية والتي تتمثل بالهجرة. هذا فضلاً عن دراسة خصائص السكان وتركيبهم النوعي والعمرية والحالة الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، وبالتالي كان الاتجاه الحديث نحو دراسة السكان، مساعداً في وضع السياسات السكانية وتوقع مستقبلهم.

ومن الضروري الإشارة إلى أن حجم السكان يحدد وفقاً لمفهومين: أولهما: يشمل المقيمين في البلد المعني ممن يحملون جنسيته أو جنسية بلدانٍ أخرى لحظة إجراء التعداد السكاني. وثانيهما: يخص السكان الذين يحملون جنسية البلد المعني أو مواطنيه سواء أكانوا يقيمون في بلادهم أم خارجه، والمسجلين في قيود الأحوال المدنية أو السجل المدني (النفوس) (UNFPA والهيئة السورية لشؤون الأسرة، 2009، 25).

ويقسم السكان في جميع البلدان إلى كل من: القوة البشرية وخارج القوة البشرية، مع بعض الاختلافات التي تعود إلى حالة وثقافة ووضع كل بلد على حدة.

ويوضح الشكل التالي تقسيم السكان وفقاً لمفهوم القوة البشرية كما يلي:



الشكل (1.2): هيكل تقسيمات السكان

المصدر: من إعداد الباحثة

### 1.1.1.2 خارج القوة البشرية:

ويشمل كل الأشخاص الذين هم في فئات عمرية أصغر من الفئة العمرية (15-64) سنة أو أكبر، وهم ليسوا عاملين أو متعطلين خلال فترة الإسناد الزمني (صغار السن وكبار السن) (الجياب، 2010، 7). ومن الجدير بالذكر أنه وفي معظم البلدان يُدخل العجزة الذين هم في سن العمل ضمن هذه الفئة، ويمكن تفسير ذلك لضعف مساهمتهم في النشاط الاقتصادي، فعلى الرغم من أن هناك اهتماماً عالمياً بتنشيط وتفعيل دور هذه الفئة من خلال بعض الأعمال اليدوية البسيطة (وفقاً لقدراتهم)، إلا أن مساهمتهم تبقى صغيرة .

وتختلف حدود الفئة العمرية المحددة لسن العمل من بلد إلى آخر، وتحدّد الدراسات الإحصائية للاتحاد الأوروبي (EU-LFS) من هم خارج قوة العمل (15-64) سنة، ما عدا إسبانيا، إيطاليا، أيسلندا والمملكة المتحدة إذ كانت حدود الفئة العمرية المحددة لسن العمل في تلك الدول (16-74) (Dela la Fuente, 2011)، وهذا ما ينطبق على الولايات المتحدة الأمريكية، وفيها يبدأ سن العمل من 16 سنة.

### 2.1.1.2 القوة البشرية (السكان في سن العمل):

تعرف القوة البشرية بأنها السكان الذين تتراوح أعمارهم بين (15 و 64) سنة، حيث تتميز هذه الفئة بأنها الفئة القادرة على العمل وإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية. وقد تبدأ الفئة عند 16 سنة، حسب متطلبات البلد والوضع العام للتشغيل (الجياب، 2010، 6).

أما في سورية ووفقاً للمكتب المركزي للإحصاء، تعرّف القوة البشرية بأنها، جميع الأفراد الذين أتموا 15 سنة فأكثر، مستبعدين منهم العاجزين والمرضى مرضاً مزمناً الذين لا يمكنهم أداء أي عمل ذي قيمة اقتصادية. وتتركب فئة السكان 15 سنة فأكثر من زمريتين، الأولى: قوة العمل، والثانية: خارج قوة العمل (عامر، 2011)، وذلك وفق ما يلي:



وتقسم القوة البشرية بمفهوم آخر إلى قسمين أساسيين، فتشمل كلاً من النشطين اقتصادياً وغير النشطين اقتصادياً، وسيوضح التقسيم التالي الارتباط بين كل من مفهومي داخل وخارج قوة العمل، ومفهومي النشطين وغير النشطين اقتصادياً.

#### 1.2.1.1.2 السكان النشيطين اقتصادياً (داخل قوة العمل):

تطور مفهوم النشيطين اقتصادياً وفق منظمة العمل الدولية التي سعت دائماً لتحديثه، منذ بداية نشأتها حتى الوقت الراهن، وذلك وفق مؤتمرات إحصائيي العمل. فبعد أن كان يشمل جميع الأشخاص من الجنسين الذين يوفران الإمداد باليد العاملة لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، حسب تعريف الأمم المتحدة لعام 1966، تطور بربطه بنظام الحسابات القومية، فتم تعريفهم بأنهم: جميع الأشخاص الذين يمدون بالأيدي العاملة اللازمة لإنتاج السلع والخدمات على النحو الذي تعرّفه نظم الأمم المتحدة للحسابات القومية خلال فترة زمنية محددة، ويشمل إنتاج السلع والخدمات كافة سواء ما أنتج للسوق، للمبادلة أو للاستهلاك الذاتي (ILO, 1982, paragraph 5).

واستمر تطور تعريف النشيطين اقتصادياً فتضمن تنسيقاً بين مفهوم النشاط الاقتصادي، ونظام الحسابات القومية وفقاً لقرارات مؤتمر 1982، وتحديد أنواع الإنتاج التي تشكل صور الإنتاج وفق نظام الحسابات القومية المحددة لعام 1993 (مكتب العمل الدولي، 2011، الفقرة 122-123). ومع ذلك مازال المفهوم غامضاً، ولتوضيح ذلك حدّدت المعايير لعدّ السكان نشيطين اقتصادياً كما يلي:

1. **معيار العمر:** هناك حد أدنى للعمر ليعتبر الفرد ضمن قوة العمل. ويتفاوت ذلك العمر من دولة لأخرى، ففي سورية هو 15 سنة، والحد الأعلى للعمر يتراوح بين (60 و 65) سنة. وكل دولة تحدد عمر الفئة العمرية للنشيطين اقتصادياً وفق معايير معينة خاصة بها.

وعند إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بتحديد من هو الناشط اقتصادياً في بلدان العالم، يلاحظ أنها تبدأ من عمر 16 سنة إذا كانت نسبة الالتحاق في المدارس الثانوية مرتفعة في الدولة المدروسة. وقد تبدأ من عمر 10 سنوات لأسباب متنوعة منها عدم كفاية الأموال اللازمة للتعليم والتسرب من المدارس الابتدائية، والاهتمام بتحديد ومعرفة وقياس مدى وأنواع عمل الأطفال، وتستخدم الحدود الأدنى خصوصاً في البلدان النامية (مكتب العمل الدولي، 2011، الفقرة 148).

2. **معيار إنتاج السلع والخدمات:** ويشمل الأنشطة التي لمنتجاتها قيمة اقتصادية، وتتضمن:

- إنتاج سلع وخدمات مخصصة للبيع في الأسواق بسعر التكلفة.
  - الإنتاج المحدد للاستهلاك الذاتي وتكوين رأس المال للاستخدام الشخصي.
- ولا يشمل هذا التصنيف الخدمات المجتمعية والتطوعية غير المدفوعة الأجر (مريان وآخرون، 2006).

3. معيار مدة العمل في الفترة المرجعية: يقوم التعريف الدولي للعمالة على المبدأ القائل بأن الفرد يعدّ في حالة عمالة إذا كان قد أدى بعض النشاط الاقتصادي خلال الفترة المرجعية. ومعنى هذا أن العمل في أي نشاط اقتصادي لمدة ضئيلة كساعة واحدة فقط، يكفي لتصنيف الشخص على أنه في حالة عمالة (مريان وآخرون، 2006).

ويوصى بنوعين من الفترات المرجعية وفق الأمم المتحدة:

- فترة مرجعية قصيرة: أسبوع أو يوم وفي بعض الحالات الخاصة قد تكون شهراً.
- فترة مرجعية طويلة: وتشمل عاماً (الأمم المتحدة، 2008).

وبناء على ذلك يمكن أن يعدّ الأسبوع فترة مرجعية مناسبة للعمالة في العمل المنتظم والمتفرغ، أما العمل العارض أو المتقطع أو غير المتفرغ (أي الأشغال المؤقتة) فإن فترته المرجعية الأفضل هي يوم واحد. وبالتالي ووفقاً للفترة المرجعية، يتحدد مفهوم آخران للسكان النشيطين اقتصادياً هما:

#### 1) السكان النشيطون اقتصادياً عادة:

تتضمن كل الأشخاص فوق الحد الأدنى لسن العمل (15 سنة)، الذين صنّفوا خلال فترة الإسناد الطويلة مثل سنة أو عدة شهور كمشتغلين حسب النشاط الاقتصادي الرئيس (بأجر، لحسابهم)، أو كمتعطلين. أي يمكن تصنيف الشخص كمتعطل أو مشغول على ضوء النشاط الأساسي له المحسوب بعدد الأيام والأسابيع والأشهر خلال فترة الإسناد الطويلة (ILO, 1982, paragraph 7-9-10).

#### 2) السكان النشيطون اقتصادياً حالياً ( القوة العاملة ):

وهم القوة العاملة، وتشمل كل الأشخاص فوق السن الأدنى المحدد للعمل، يمكن تصنيفهم كعاملين أو متعطلين على ضوء نشاطهم الاقتصادي (بأجر، لحسابهم)، وذلك خلال فترة الإسناد القصيرة مثل أسبوع أو يوم واحد (ILO, 1982).

ويجب التنويه بأن النشاط الاقتصادي للفرد هو الذي يحدد إن كان معتاداً أو حالياً، فعندما يتصف النشاط الاقتصادي بالاستقرار والانتظام يكون الحالي متقارباً من المعتاد ويطبق على أية فترة حتى ولو طال، وهذا ما يفسر استخدامنا مصطلح "قوة عاملة" عند ذكر السكان النشيطين اقتصادياً.

**فالقوة العاملة** كما حددها التقرير الوطني الثاني عن التنمية البشرية (هيئة تخطيط الدولة، 2005) هي: مجموع السكان النشيطين اقتصادياً، أي ذلك الجزء من السكان الذي يقدم عرض العمل سواء أكانوا يعملون فعلاً أو يبحثون عن عمل.

**وتعرف قوة العمل في سورية:** بأنها ذلك الجزء من القوة البشرية الذي يتألف من جميع الأفراد النشيطين اقتصادياً (ذكوراً وإناثاً)، ويعرّف المكتب المركزي للإحصاء النشيطين اقتصادياً بأنهم: "جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل 15 سنة فأكثر وينطبق عليهم مفهوم المشتغلين والمتعطلين (المكتب المركزي للإحصاء، 2009).



1. **المشتغلون** (حسب تعريف منظمة العمل الدولية): هم جميع الأفراد فوق سن معين، خلال فترة وجيزة

محددة بأسبوع واحد أو يوم واحد، وتوفرت فيهم الشروط التالية:

- قاموا بعمل مقابل أجر، أو ربح أو كسب عائلي.
  - كانوا غائبين مؤقتاً عن وظيفة عملوا فيها بالفعل، واحتفظوا بارتباط رسمي بها. أو عن نشاط متعلق بعمل للحساب الخاص مثل مشروع تجاري، مزرعة أو مشروع خدما (ILO, laboursta, 2012) وعلى الرغم من إلقاء الضوء على الفترة المرجعية، إلا أن تحديد ساعة واحدة واعتبار الفرد مشتغلاً إن حققها تعدّ مجففة بحقه وغير كافية لإشباع رغباته أو منفعته التي يسعى لتحقيقها من خلال العمل.
- ويعرّف المشتغل في سورية:** بأنه الفرد الذي بلغ 15 سنة فأكثر، ويعمل عملاً معيناً، سواء كان لحسابه أو لحساب الغير، بأجر أو بدون أجر أو في مصلحة العائلة. وكذلك يشمل الأفراد الغائبين عن أعمالهم بسبب المرض أو إجازة مدفوعة الأجر أو بسبب إغلاق أو إضراب، وكذلك التوقف المؤقت عن العمل وما شابه (المكتب المركزي للإحصاء، 2009، 27).

**المتعطلون:** يعرّف المتعطل عن العمل وفق منظمة العمل الدولية كما حُدّد في المؤتمر 13 للإحصائيين: هو كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، وبيحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن لا يجده. أي يشمل هذا التعريف كل من:

1. الأشخاص بدون عمل، أي الذين لم يعملوا في عمل بأجر أو بأي عمل لحسابهم الخاص.
2. الأشخاص المتاحون حالياً للعمل، سواء للعمل بأجر أم للعمل لحسابهم الخاص.
3. الأشخاص الباحثون عن العمل، أي الذين اتخذوا خطوات محددة في فترة قريبة محددة للبحث عن عمل بأجر أو عن عمل لحسابهم الخاص.

ولتوضيح ذلك بشكل أدق، تم تحديد المعايير الثلاثة التالية (الأمم المتحدة، 2008):

1. **المعيار الأول " بدون عمل":** ويعني انعدام تام للعمل أثناء فترة المرجعية للاستبيان المجري لتحديد وضع القوة البشرية. فيعدّ الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة، ويضمن هذا المعيار الفصل بين حالة العمالة والبطالة، فلا يمكن تصنيف الشخص الذي يقوم بعمل عارض في نفس الوقت الذي يكون يبيحث فيه عن عمل بأنه متعطل.
2. **المعيار الثاني " متاح للعمل":** لكي يوصف الشخص كمتعطل عن العمل، يجب أن يكون متاحاً للعمل، يعني أن يكون قادراً ومستعداً للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث. ويستبعد كل الأفراد الذين يبيحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة (أي بعد انتهاء الاستبيان) كالتالي الذي يبيحث عن العمل المؤقت بالموازاة مع دراسته، على سبيل المثال، كذلك الأفراد غير القادرين على العمل

بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية... الخ)، لأنهم من الناحية العملية لا يكونون مستعدين له بسبب إعاقته التي تمنعهم على الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة.

3. المعيار الثالث " يبحث عن العمل": ينطبق على الأفراد الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن العمل، طلب مساعدة الأهل والأصدقاء.

ولكن من المهم معرفة أن تقدير المتعطلين عن العمل لا يقاس فقط وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، فبعض الدول الأوروبية لها تعاريفها الوطنية للمتعطلين . فعلى سبيل المثال في بعض الدول الأوروبية يسجل كمتعطلين فقط من هم تماماً بلا عمل، بينما في دول أخرى يقيد الأشخاص الذين يعملون بدوام جزئي وينتظرون الحصول على عمل آخر كمتعطلين أيضاً (Africa, 2004, 6).

**ويعرف المتعطل في سورية حسب المكتب المركزي للإحصاء بأنه:** الفرد الذي لم يعمل مطلقاً خلال فترة الإسناد، ولم يكن مرتبطاً بعمل معين وهو قادر عليه ويرغب في الحصول عليه، وقد قام بالبحث عنه في هذه الفترة، ومستعداً للعمل خلال الفترة المرجعية، ويقسم إلى متعطلين سبق لهم العمل ومتعطلين لم يسبق لهم العمل (المكتب المركزي للإحصاء، 2009، 26).

ويذكر هنا بأن قانون العمل السوري رقم /17/ لعام 2010 تعرّض لموضوع البطالة، إلا أنه لم يتناولها بالتعريف مقتصرًا على تعريف المتعطل عن العمل في المادة الأولى بأنه:

" كل مواطن عربي سوري قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ومتاح له إلا أنه لم يجد الفرصة لذلك." واستخدام المشرع لمصطلح متعطل أعطاه المعنى الدقيق بدلاً من عاطل، فالتعطل خارج عن إرادة الفرد، فيجب أن يتوافر في المتعطل كل من القدرة، الرغبة وكذلك البحث المستمر عن عمل. ولكن يمكن أن نلاحظ أن التعريف أضاف أن العمل متاح، وهنا تظهر لدينا مشكلة كيف متاح وكيف لا يجد الفرد عملاً؟

يمكن إيجاد تفسير لذلك من وجهة نظر تتطابق مع هذا البحث، بأن القصور في إتاحة العمل قد يكون من خلال عدم وصول الفرد للمتاح من العمل بسبب قصور القنوات المؤدية لتنظيم آلية العمل، أي لسوق العمل. هذا وتختلف أشكال البطالة وتتنوع حسب العوامل التي سببتها، وتبعاً لخصائص كل بلد ووفقاً لظروفه الاقتصادية، وتركيبته السكانية. وذلك كما يلي:

1. **البطالة المقنعة:** هي "حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة، يتقاضون عليها أجوراً في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر، فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج، فهي عمالة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون تأثير على الكمية (الوزني والرفاعي، 2002، 268).

2. **البطالة السافرة:** وهي حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة. إذا يمكن أن تأخذ البطالة السافرة أحد الأشكال التالية:

أ- **البطالة الدورية:** وهي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية. فتزداد البطالة في مرحلة الانكماش والركود أو الكساد، ويتم تفسير أسبابها استناداً إلى انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام. وكما تنخفض البطالة في حالة الانتعاش والازدهار، فتزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية، ويزداد إنتاجها ويزداد الاستخدام ( خلف، 2007، 335).

ب- **البطالة الاحتكاكية:** تشير هذه البطالة " إلى وجود أفراد قادرين على العمل وبيحثون عن وظيفة مناسبة لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها في الوقت الذي تتوفر فيه وظائف تناسب خبراتهم وأعمالهم ومهاراتهم، إلا أنهم لم يلتحقوا بها بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف أو بأماكن وجودها" (نجا، 2005، 17).

ت- **البطالة الهيكلية:** "هي حالة تعطل جزء من القوة العاملة بسبب التطورات التي تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل وبنية الاقتصاد الوطني عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة" (الوزني والرفاعي، 2002، 268).

ث- **البطالة الموسمية:** وهي البطالة الناجمة عن التغيرات الموسمية في الطلب والعرض على اليد العاملة خلال نفس السنة.

هذا ويضاف إلى أنواع البطالة السابقة كل مما يلي :

3. **البطالة الاختيارية:** وهي نوع من البطالة يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره، حيث يقدم استقالته من عمله إما لعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (بوجود مصدر آخر للدخل).

4. **البطالة الإجبارية:** وهي التي تظهر في مراحل الكساد الدوري في البلدان الصناعية.

5. **البطالة التكنولوجية:** وهي البطالة الناتجة عن استبدال الآلات القديمة بآلات أكثر تطوراً، والتي تحتاج إلى عدد أقل من العمال.

6. **بطالة الفقر:** فهي تلك البطالة الناتجة عن النقص في التنمية. والصفة الغالبة لهذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر. وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو والتي يسودها الركود وضعف التنمية (والمنهكة اقتصادياً) كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال" (البشير، 2004، 174).

**بالتالي ومما سبق** يلاحظ أن القوة العاملة بشقيها (مشتغل ومتعطل) تساهم بمعرفة بنية الاقتصاد الوطني، وحراكه الداخلي ومستوى تطوره. ومن خلال دراسة توزيعها على النشاطات الاقتصادية المختلفة، تتضح الأهمية النسبية الاقتصادية لكل من هذه النشاطات.



## 2.2.1.1.2 السكان غير النشيطين اقتصادياً (خارج قوة العمل):

يعرّف السكان غير النشيطين اقتصادياً وفق منظمة العمل الدولية، كما حدّدها المؤتمر الثالث عشر لإحصائيي العمل بأنهم: "جميع الأشخاص، بغض النظر عن عمرهم، بما في ذلك أولئك الذين نقل أعمارهم عن السن المحددة لقياس السكان النشيطين اقتصادياً، والذين لم يُعرّفوا كنشيطين اقتصادياً (ILO, 1982, paragraph 11).

وكما تم تقسيم السكان النشيطين اقتصادياً حسب الفترة المرجعية والنشاط، يلاحظ التقسيم ذاته للسكان غير النشيطين اقتصادياً، وذلك كما يلي:

### 1) السكان غير النشيطين عادة:

ويشمل كل الأشخاص غير النشيطين اقتصادياً ( ليسوا عاملين أو متعطلين) خلال الفترة المرجعية الطويلة، وفق الفئة العمرية المحددة لذوي النشاط الاقتصادي. ويضم الفئات الوظيفية التالية: الطلاب، ربّات البيوت، أصحاب الدخول (المتقاعدين، أصحاب الدخول)، وغير ذلك (متلقي المساعدات العامة أو الدعم الخاص)، والأطفال الذين لا يذهبون إلى المدارس. وذلك وفق مبادئ الأمم المتحدة وتوصيات السكان والمساكن 1980.

وعند الضرورة، يمكن إدخال فئات فرعية منفصلة تعمل في الخدمات غير المدفوعة وغيرهم من الأشخاص المشاركين في الأنشطة الهامشية التي تقع خارج حدود الأنشطة الاقتصادية (ILO, 1982, paragraph 13,1-2).

### 2) السكان غير النشيطين حالياً:

وهم الأشخاص الذين ليسوا في قوة العمل، وتشمل جميع الأشخاص الذين كانوا متعطلين عن العمل أو لا يعملون خلال فترة مرجعية وجيزة. وبالتالي غير نشيطين حالياً بسبب حضورهم في المؤسسات التعليمية أو مشاركتهم في الواجبات المنزلية، أو أنهم ضمن سن التقاعد، أو لأسباب أخرى كالعجز، والتي قد تكون محددة.

ويمكن للبلدان التي اعتمدت تعريفاً موحداً للبطالة، تحديد الأشخاص الذين لا تصنّفهم على أنهم متعطلين عن العمل والمتاحين له ولكنهم لا يبحثون عن عمل خلال الفترة المرجعية، وتصنيف كل منها على حدة في إطار السكان غير نشيطين حالياً (ILO, 1982, paragraph 12, 1-2).

كما يمكن إضافة ثلاث فئات، لها حكمها الخاص، إلى ما سبق تساهم في استكمال التمييز بين مفهوم القوة البشرية والقوة العاملة، وذلك وفق ما يلي:

1. **الفئة الأولى:** تتمثل هذه الفئة، في أفراد القوات المسلحة في الدولة، وهي الفئة التي لا تدخل في

مفهوم القوة العاملة، لكنها تدخل في مفهوم القوة البشرية، بوصف أفراد هذه الفئة لديهم القدرة والرغبة، لكن لهم دور وطني وقومي آخر.

2. **الفئة الثانية:** تتمثل هذه الفئة، في الخبراء الأجانب ذوي المؤهلات والكفاءات العلمية والفنية، والذين تحتاج إليهم خطة التنمية القومية.

3. **الفئة الثالثة:** تتمثل هذه الفئة، في أصحاب رؤوس الأموال، الذين يساهمون بأموالهم وثروتهم، في الاقتصاد القومي دون مشاركة فعّلية (منصور، 1975، 31).

**وفي سورية نجد ووفقاً لمنهجية مسح القوة العاملة، أن خارج قوة العمل:** هم جزء من القوة البشرية، تضم جميع الأفراد (ذكوراً وإناثاً) القادرين على العمل ولكنهم لا يعملون عملاً ذا قيمة اقتصادية، ولا يرغبون بالقيام بمثل هذا العمل ولا يبحثون عنه وهم:

1. **الطالب:** وهو الفرد المسجل في إحدى المدارس أو المعاهد وانتظم فيها خلال العام الدراسي المحدد، ويعدّ الطالب في الجامعة مشغولاً وليس طالباً إذا كان موظفاً في إحدى وزارات أو مؤسسات الدولة.

2. **المتفرغ للتدبير المنزلي:** وهو كل فرد متفرغ للأعمال المنزلية دون أن يتقاضى عنه أجراً.

3. **المتقاعد:** هو الفرد الذي لا يعمل ولا يبحث عن عمل خلال أسبوع الإسناد الزمني ويتقاضى دخلاً ثابتاً عن نشاط سبق ممارسته .

4. **المكتفي:** هو الفرد القادر على العمل والذي لا تنطبق عليه أي حالة من الحالات السابقة. فهو لا يبحث عن عمل بسبب كفاية دخله من أي مصدر كان (إيجار أرض، عقار، مال مستثمر أو كان معالاً من ذويه).

5. **غير القادر على العمل:** هو الفرد الذي لا يستطيع القيام بأي عمل بما فيها أعمال التدبير المنزلي بسبب كبر سنه أو إصابته بإعاقة ولا يدخل ضمن أي حالة سابقة (المكتب المركزي للإحصاء، 2010).

**ومما سبق يلاحظ أنه وفي سورية، يدخل ضمن التقسيمات المتعلقة بسوق العمل كل السكان 15 سنة فأكثر، خلافاً للتقسيم العالمي الذي تبين أنه محدد (15-64) سنة.**

ولعلّ ذلك يسوّغ بأنّ مقدرة الإنسان على العمل تتحدّد عند مستوى معين من العمر. فالخصائص الفيزيولوجية لتطور الإنسان تشكّل الأساس الطبيعي لمقدرته على العمل، وبالتالي ومن هنا فإنّه لا يدخل ضمن تركيب القوة البشرية ذلك الجزء من السكّان الذين لم يصلوا بعد إلى ذلك المستوى من التطوّر، ولا يدخل أيضاً ذلك الجزء من السكان الذي فقد المقدرة على العمل بسبب الهرم أو العجز أو المرض المزمن. وبشكل عام فإن الحدود الدنيا لسن المقدرة على العمل يحددها مستوى تطور العوامل الفيزيولوجية للإنسان التي تمكنه من المشاركة في عمليات الإنتاج ومدّة التعليم الإلزامي، أما الحدود العليا فتحدها استمرارية المقدرة على العمل بالإضافة إلى مجمل الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة (كيلاني، 2002). وبالتالي تظهر ضرورة وجود سوق لينظم تلك القوة البشرية ولينظم تداول السلعة الأساسية التي كانت أساساً لظهور تلك القوة، وهي العمل.

فما هو سوق العمل ؟ وما أنواعه؟

## 2.1.2 سوق العمل:

سوق العمل كأى سوق آخر تحكمه عوامل الطلب والعرض وقوانين الندرة والوفرة، ويعدّ الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف. وتبعاً لنظرية السوق، فإن تجاوز الطلب على سلعة ما المعروض منها، فمن المتوقع ارتفاع الأسعار. وبالمقابل فإن السعر سينخفض في الحالة المعاكسة، حتى يتم التخلص من فائض المعروض.

فتطبيق ذلك على سلعة كالقمح مثلاً، يبدو من المعقول أن فائض المعروض منه سيؤدي إلى انخفاض سعره، من خلال عروض البائعين لجذب المشتريين. والمشتري، بدوره، على الأرجح يختار التعامل مع البائع ذي السعر الأقل، في ظل غياب فروق ذات أهمية في الجودة.

أما في سوق العمل، يلاحظ أن هناك عديداً من المزايا الفريدة لسوق العمل التي تقيد أو تحدّ من تطبيق هذا الإطار النظري. ففائض العرض لا يؤدي عادة إلى خفض الأسعار (أي انخفاض في معدل الأجر) وبالمثل، فإن الطلب الزائد لا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع في الأسعار.

### 1.2.1.2 مفهوم سوق العمل وآلية عمله:

تتعدد المفاهيم التي تناولت سوق العمل، فقد أوضحت بعض الدراسات العالمية أن سوق العمل هو مجال للتواصل شأنه شأن باقي الأسواق الأخرى، والهدف منه التبادل، الذي يحدث في فترة تغير التكلفة. بينما قدمت دراسة أخرى مفهوماً أكثر شمولاً لسوق العمل، فعده كنظام اقتصادي تشكّل بناء على التكاليف، لتلبية حاجات أصحاب العمل مالكي وسائل الإنتاج، لتقديم طلبهم من قوة العمل من جهة، وتلبية حاجات العمال مالكي قوة العمل، بتوفير حاجاتهم في التوظيف كأساس لمعيشتهم من جهة ثانية (Zafara, 2011).

ويعرّف سوق العمل بأنه: "المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج" (المؤسسة المصرية الأوروبية للتنمية، 2009).

ويعرّف من قبل المعهد العربي للتخطيط بأنه: "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها تباع خدمات العمل وتُستَرى، وبالتالي تسعير خدمات العمل (المعهد العربي للتخطيط، . وبالتالي يعدّ العمل سلعة، تتميز بمجموعة من الخصائص، كما يلي:

1. خدمات العمل لا تباع وإنما تؤجر.
2. خدمات العمل لا تفصل عن العامل.
3. كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق.

4. تؤثر ظروف العمل في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة المتعلقة بالعمل، شأنها بذلك شأن الأجور.

5. الطلب على العمل هو طلب مشتق للحصول على السلع والخدمات.

6. تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية (رب العمل والعامل) فقط، بل هو حاجة مجتمعية، لذا تخصص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

ففي سوق العمل، يتم تبادل خدمات العمالة وتحدث فيها المفاوضات بين المشتريين والبائعين (السلعة العمل)، التي تحدد جزئياً موضع العاملين في وظائف بأجور وفوائد محددة، كذلك بظروف عمل محددة أيضاً. إذاً فآلية سوق العمل تعتمد على جانبي الطلب والعرض، وبالتالي تتعلق بالعوامل المؤثرة لكل منهما وذلك كما يلي (Ministry of training, 2005):

1) فالطلب على العمالة يأتي من أرباب العمل ومشتق من حاجتها إلى توظيف العمال لإنتاج السلع والخدمات. ويكون اختيار الشركات لمستويات التوظيف وفقاً لعدد من العوامل، منها: تكلفة اليد العاملة، وإنتاجية القوة العاملة، والمستوى الحالي والمتوقع للإنتاج، وثمان مخرجات الشركات الذي يمكن أن تحظى به. فتتحدد فرص العمل عندما تبحث الشركات عن عمال وموظفين جدد إذا ما وسعت نشاط عملها، أو عندما تقوم بإحلال موظفين بدلاً من الذين غادروا أعمالهم، كالمقاعديين مثلاً. كما ويؤثر التغيير الهيكلي لقطاعات الاقتصاد الوطني على الطلب على العمالة بشكل أساسي فالانتقال من الزراعة إلى الصناعة أو الخدمات من شأنه أن يحدد توجهات الطلب على العمالة.

2) بينما يشير عرض العمل إلى عدد من الأشخاص الذين يعملون حالياً أو يسعون بنشاط إلى الحصول عليه، فحجم المعروض من العمالة يتحدد من خلال عدد الأفراد في سن العمل. ويشمل عرض العمل الساعات التي يعمل خلالها الموظفون، والمهارات التي تمتلكها تلك القوة العاملة. وهكذا، يتم تحديد العرض من العمالة من خلال عوامل عديدة منها: التوزيع العمري للسكان، سلوك التقاعد، أنماط الهجرة، وقرارات التعليم والتدريب، معدلات الخصوبة وقرارات الأفراد بشأن توزيع الوقت بين أنشطة العمل ووقت الراحة.

وبالتالي فإن توزع القوة البشرية على مختلف المناطق الجغرافية والإدارية في البلد محل الدراسة، من شأنه أن يساعد بتحديد النقل النسبي لكل مكون من مكونات القوة البشرية في الاقتصاد الوطني، مما يساهم في الدراسات الاقتصادية وتخطيط الاستثمارات وإنشاء مشروعات جديدة.

ولذلك وضعت موازين القوة العاملة، التي تفيد في توضيح بنية وتركيب تلك القوة على مختلف المستويات بدءاً من المشروع وحتى المستوى الوطني وتبين وضعية دورانها الداخلي والخارجي. إذ تلعب موازين القوة العاملة دوراً هاماً في تحقيق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه، فهي تؤمن حاجات فروع الإنتاج المختلفة من الكوادر الإدارية والمهارات المالية والفنية المختلفة.

حيث توضع موازين الموارد البشرية وقوة العمل وتوظيفها، للتعرف على مصادر وتشغيل قوة العمل في أول الفترة (سنة الأساس) والتغيرات المتوقعة خلال الفترة المشمولة بالميزان، ووضعهم في آخر الفترة (سنة التحليل أو سنة الهدف)، وهي إما موازين تاريخية إحصائية لعكس واقع ماضٍ، أو موازين تخطيطية مستقبلية عن فترة مقبلة (مسعود، 1989، 89).

ويمكن للموازن أن توضح وتنبأ بالدوران الخارجي للقوى العاملة، أي الانتقال من وضعية القوة البشرية إلى وضعية القوة العاملة أو بالعكس، وتنبأ وتوضح تلك الموازين بعملية الخروج النهائي من دائرة القوة العاملة. كما تبين عملية الدوران الداخلي (أي حركة انتقال العاملين من وضعية المشتغل إلى المتعطل وبالعكس) من جهة ثانية، بالإضافة إلى أنها تساعد في تحديد وضع العاملين لتحديد ارتقائهم في السلم الوظيفي. ويميّز بين مستويات الموازين وأنواعها كما يلي:

1. الموازين الإجمالية لتخطيط قوة العمل، ولتحديد الموارد البشرية واستخداماتها على الصعيد الوطني.
2. موازين القوة العاملة المدنية حسب الأقاليم والمحافظات.
3. موازين القوة العاملة القطاعية، حسب القطاع (زراعة، صناعة، تشييد، بناء، نقل، مواصلات، تعليم، صحة، إدارة.....الخ)
4. موازين حسب عائدة الملكية، وذلك للعاملين في القطاع العام، المختلط، التعاوني، والخاص.
5. موازين حسب فرعي النشاط الأساسيين للإنتاج الاجتماعي الإجمالي، الفرع (أ) لإنتاج وسائل الإنتاج، والفرع (ب) لإنتاج مواد الاستهلاك النهائي.
6. موازين القوة العاملة في المؤسسات والمشروعات (مسعود، 1989، 89-90).

## 2.2.1.2 أنواع سوق العمل:

تتخذ سوق العمل أشكالاً متنوعة يمكن أن تساهم في توضيح الاختلالات بين العرض والطلب على العمالة، إذ تتخذ الأشكال التالية:

1. سوق العمل الوطني: وهو السوق الذي يغطي المجتمع ككل، ويتمثل بعرض العمل على مستوى المجتمع ككل والطلب عليه، وكذلك بنية عرض العمل على مستوى الاقتصاد الكلي وبنية الطلب عليه، أي أنه يُعنى بدراسة معدلات العمالة البطالة الكلية والهيكلية.
2. سوق العمل المحلي: وهو السوق الذي يتمثل بعرض العمل والطلب عليه، وكذلك هيكل عرض العمل وهيكل الطلب عليه على مستوى المناطق أو الأقاليم أو المحافظات أو الولايات، وذلك وفقاً للتقسيم الإداري السائد في المجتمع. ويمكن من خلال سوق العمل المحلي تفسير أسباب وانخفاض وارتفاع معدلات العمالة والبطالة بين المناطق أو الأقاليم أو المحافظات أو الولايات، حسب التقسيم الإداري المتبع في الدولة.

3. سوق العمل القطاعي: وهو السوق الذي يهتم بدراسة العمالة والبطالة في قطاعات وفروع الاقتصاد الوطني. ومن خلاله تفسر أسباب التباين بين معدلات البطالة من قطاع لآخر ومن فرع اقتصادي لآخر.
4. سوق العمل المهني: وهو السوق الذي يدرس عرض العمل المهني والطلب عليه، ويفسر ارتفاع البطالة في بعض المهن وانخفاضها في البعض الآخر.
5. سوق العمل التعليمي: وهو السوق الذي يدرس التركيبة التعليمية للعمالة والبطالة، ويفسر انخفاض البطالة في بعض المستويات التعليمية وارتفاعها في البعض الآخر.
6. سوق العمل الثنائي: يتعايش في اقتصاد الدول النامية نوعان من الاقتصاديات، الاقتصاد التقليدي، والاقتصاد الحديث. وبالتالي فهناك نوعان من الأسواق سوق عمل تقليدي، وسوق عمل حديث.
7. سوق عمل لكل فرد.

### 3.1.2 تقويم أداء سوق العمل:

يحتاج تخطيط القوة البشرية إلى توفر نظام معلومات متكامل يوفر المعلومات اللازمة عن المعروض من قوة العمل والطلب عليها. وكذلك يتطلب مجموعة من المعلومات التي تمكن من تتبع أداء سوق العمل وتقييم مدى فعاليته وكفاءته بصورة منتظمة، فسوق العمل يمثل المحرك الأساسي للقوى العاملة.

فوجود نظام معلومات حول سوق العمل، من شأنه أن يساهم في رصد أحوال سوق العمل الحالية ويتوقع الاتجاهات المستقبلية، وذلك من خلال وجود ثلاثة أبعاد لسوق العمل وهي ( المرصد المصري لتعليم وتشغيل الشباب، 2007):

1. جانب العرض: وهو ما يعني التعرف على الرصيد الحالي المتراكم من الأفراد في قوة العمل، بما في ذلك تحديد خصائصهم العمرية، النوعية، التعليمية وكذلك توزيعهم الجغرافي. كما يتضمن تقدير عدد الأفراد المتوقع دخولهم إلى سوق العمل خلال السنوات القادمة.
2. جانب الطلب: يتخذ هذا الجانب شكلاً أكثر تعقيداً، فهو لا يعني فقط توفير معلومات عن عدد الفرص الشاغرة، بل يشمل الاختصاصات والمهن المطلوبة. وكذلك التقديرات المستقبلية لفرص العمل التي سيتم توليدها من قطاعات الاقتصاد الوطني.
3. جانب كفاءة أداء سوق العمل: وهو الجانب الذي يتحدد بناء على الجانبين السابقين، ويعكس مجموعة من المؤشرات وفق بعد الأداء العام لسوق العمل، وبعد الكفاءات الإجرائية التنظيمية، وهي ما تعني الآليات الثقافية والمؤسسية والقانونية التي تحكم سوق العمل وتؤثر عليه. أما البعد الثالث لهذا الجانب فهو العمل اللائق، وهو المصطلح الذي يشير إلى توفير فرص العمل للجميع

للحصول على فرص عمل منتجة في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة، بالإضافة إلى عدم التمييز بين الذكور والإناث.

إذ تقدم عملية تقويم أداء سوق العمل الشكل الصحي لتحقيق المتابعة وتحديد المشكلات، وذلك بتحويل البيانات الإحصائية المستخدمة في السجلات والمستندات الإدارية ومسوح قوة العمل، من مادة خام إلى مؤشرات ذات أبعاد مختلفة لقياس أهداف كمية ونوعية. ويظهر ذلك من خلال المؤشرات المتعلقة بسوق العمل (على سبيل المثال: مؤشر العمالة، مؤشر البطالة). وتعرّف مؤشرات سوق العمل بأنها: "أداة في الإرشاد والتخمين والتقدير بالمفاهيم ذات العلاقة الوثيقة بوظائف سوق العمل" (ILO, 2009)

وتعدّ هذه المؤشرات ذات أهمية بالغة في عملية تخطيط القوة العاملة، إذ تستخدم المؤشرات لغرضين أساسيين هما :

الأول: تحديد حجم المشكلة وقياسها قياساً دقيقاً للوقوف على الوضع الراهن لها.

الثاني: يستخدم المؤشر لقياس حجم المشكلة في متابعة الخطة الموضوعية وتقييم الأداء أولاً بأول، للوقوف على التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف سواء أكانت قصيرة ومتوسطة أو طويلة (الحماقي، 2011).

إن تحديد تلك المؤشرات يتطلب تحليلاً لأداء سوق العمل ككل، لتبيان الاتجاه العام لسلوكه أساساً لتحليل الفجوة الجندرية (النوع الاجتماعي). مما يمكن من تقييم القدرات وتحديد الفرص المتوفرة، محققاً بذلك عملية تخطيط للنوع الاجتماعي، لتحقيق الهدف الرئيس بإدماج النوع الاجتماعي في سياق التنمية. مما يعني تحقيق تنمية بشرية مستدامة ومتواصلة، باستخدام الموارد البشرية بكفاءة من دون التفرقة فيما بين الجنس والعرق والدين، وهو ما يفسر حتمية تفعيل دور المرأة في سوق العمل، وذلك وفقاً لأبعاد سوق العمل (العرض، الطلب وتقويم الأداء).

## المبحث الثاني

### خصائص سوق العمل في سورية

يرتبط تفعيل وتطوير دور المرأة في سوق العمل ارتباطاً وثيقاً بمستوى أداء وكفاءة سوق العمل. فتحسن أداء سوق العمل يزيد من فرص اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي، بينما تقل فرص اندماجها إذا ما تراجع أداء سوق العمل. ويتجلى تحسن أداء سوق العمل بارتفاع مستوى التشغيل وتحسن نوعيته، من خلال تحسين التركيبة العمرية والنوعية والتعليمية والمهنية والقطاعية للقوى العاملة.

فدراسة سوق العمل تقدم أساساً لتحديد وضع المرأة في النشاط الاقتصادي، من خلال إعطاء الصورة الكلية للسوق، وبالتالي يمكن تحديد الفجوات النوعية من خلال معرفة موقع القوى العاملة المؤنثة في السوق، وذلك من خلال دراسة الاتجاه السكاني الحالي، ومن ثم تحديد العلاقة بين المتغيرات السكانية والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

وتتعدد وتتوزع المؤشرات التي تقيس مستوى أداء سوق العمل، فقد وضعت منظمة العمل الدولية مؤشرات مفتاحية كأداة لتحليل أداء سوق العمل، يرمز لها بـ (KILM) وهي اختصار الأحرف الأولى من جملة "Key Indicators of Labuor Market". وهي أدوات بحثية متعددة المهام موضوعة من قبل منظمة العمل الدولية (ILO)، وفق برنامج يقوم على تجميع بيانات شاملة حول أسواق العمل لدول العالم وذلك وفق تلك المؤشرات وتحليلها.

واعتماداً على هذه المؤشرات سيتم البحث في أداء سوق العمل في سورية من خلال دراسة التغيرات التي طرأت على أهم مؤشراتته.

### 1.2.2 المشاركة في قوة العمل:

يعدّ مؤشر معدل المشاركة في قوة العمل "Labour Participation Rate" (KILM 1)، من أهم المؤشرات المستخدمة في تحليل سوق العمل، ويعود ذلك إلى كونه يعكس سلوك مختلف فئات القوة البشرية في سوق العمل. ولاسيما أن هذا المؤشر مرتبط بحالة سوق الوظائف، فسوق الوظائف هي المتغير الذي يؤثر في قرارات الأفراد في المشاركة في قوة العمل. فخلال التوسع الاقتصادي ترتفع معدلات المشاركة في قوة العمل، لزيادة الطلب على العمالة، أما خلال فترات الانكماش يلاحظ انخفاض في التوظيف، وانخفاض في الطلب على العمالة وبالتالي تنخفض المشاركة في قوة العمل (Toissy, 2011).

ويمثل معدل مشاركة السكان في قوة العمل، "نسبة سكان البلد في سن العمل المستخدمين بشكل نشط في سوق العمل، سواء بكونهم موظفين أو كونهم يبحثون عن عمل، فهي تقدم دلالة عن الحجم النسبي لعرض العمالة المتوفرة المستخدمة في إنتاج السلع والخدمات" (ILO, KILM 1, 2011).



ويأخذ معدل المشاركة في قوة العمل شكلين أساسيين:

• معدل النشاط الخام: وهو مجموع قوة العمل مقسوماً على مجموع السكان.

• معدل المشاركة المنقح: وهو مجموع قوة العمل مقسوماً على مجموع السكان في سن العمل ( مريان وآخرون، 2007، 6).

وبالتالي فإن ارتفاع نسبة الأطفال في المجتمع المدروس يؤثر على معدل مساهمة السكان في سوق العمل، إذ تؤدي تلك الزيادة إلى انخفاض معدل المشاركة. ففي المجتمع السوري، والذي يعدّ مجتمعاً فتيماً مقارنة بالمجتمعات الأخرى، بلغت نسبة السكان الذين لم يبلغوا بعد سن العمل 40%، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالدول الصناعية 17%، و 29% في البلدان الأقل نمواً، و 28% على المستوى العالمي (صندوق الأمم المتحدة، 2009). ولدراسة التغيرات التي طرأت على معدل مساهمة السكان في النشاط الاقتصادي في سورية، تم إعداد الجدول التالي:

الجدول (1.2): معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي الخام والمنقح للأعوام 2002-2010:

العام	إجمالي عدد السكان	السكان في سن العمل	قوة العمل	معدل النمو السكاني السنوي	معدل نمو السكان في سن العمل	معدل نمو قوة العمل	معدل النشاط الخام	معدل النشاط المنقح
2002	17130000	10398083	5459565	-	-	-	31.9	52.5
2003	17550000	10365926	5091982	2.45	-0.31	-6.73	29	49.1
2004	17980000	10858549	4947562	2.45	4.75	-2.84	27.5	45.6
2005	18269000	11373147	5106359	1.61	4.74	3.21	28	44.9
2006	18717000	11562145	5292188	2.45	1.66	3.64	28.3	45.8
2007	19172000	12028771	5400740	2.43	4.04	2.05	28.2	44.9
2008	19644000	12350522	5442395	2.46	2.67	0.77	27.7	44.1
2009	20125000	12653649	5442182	2.45	2.45	-0.004	27	43
2010	20619000	12952724	5530801	2.45	2.36	1.63	26.8	42.7

المصدر: مسح قوى العمل في سورية والمجموعة الإحصائية للأعوام المذكورة، حسب معدلات النمو والمشاركة من قبل الباحثة

من خلال الجدول يلاحظ ما يلي:

1. بقاء معدل النمو السكاني السنوي مرتفعاً على الرغم من الانخفاضات البسيطة التي طرأت عليه في بعض الأعوام، إذ تذبذبت معدلات النمو السكاني السنوية بين سنة وأخرى. فقد وصل إلى أعلى قيمه في عام 2008 فبلغ 2.46%. بينما وصل إلى أدنى قيمة له عام 2005 فبلغ 1.94%. فالنمو السكاني المرتفع أدى إلى زيادة عدد السكان من (17130000) نسمة عام 2002 إلى (20619000) نسمة وفق تقديرات منتصف عام 2010، ووفق معدل نمو وسطي سنوي للفترة المدروسة، قدره 2.08%.

2. ازدياد حجم السكان في سن العمل، فقد ارتفع عدد السكان في سن العمل من (10398083) نسمة عام 2002 إلى (12952724) نسمة عام 2010، وذلك بزيادة مطلقة قدرها (2554641) نسمة،

وفق معدل نمو سنوي وسطي يفوق معدل النمو السنوي الواسطي للسكان، قدره 2.5%، ويعود ذلك إلى ارتفاع معدلات النمو السكاني في السنوات السابقة للفترة المدروسة.

3. ازداد حجم قوة العمل الإجمالية من (5459565) عام 2002 إلى (5530801) عام 2010، وذلك بزيادة قدرها (255084) وفق معدل نمو سنوي وسطي، قدره 0.14%. تناقص معدل نمو قوة العمل السنوي من 3.5% عام 2002 إلى 1.6% عام 2010. ثم ما لبث أن ارتفع إلى 3.9% عام 2006، ثم عاد وانخفض. واللافت في الأمر أن معدل النمو السنوي الواسطي هذا يشير إلى أن قوة العمل تنمو بمعدلات منخفضة تكاد تقترب من الصفر، مع أن معظم الدراسات تشير إلى دخول 200-250 ألف نسمة إلى سوق العمل سنوياً، أي أن ذلك يجب أن يقترن بالهجرة لتفسير انخفاض معدل النمو السنوي الواسطي السابق، وهذا ما لم يؤكد عليه في دراسات سوق العمل، أو لخلل في البنية الهيكلية لإحصائيات العمل. فقد أشارت دراسة (Aita and Al Musbeh, 2005) إلى أن عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل في عام 2005 هم بحدود 200 ألف وسيصل إلى 275 ألفاً في عام 2010 .

4. انخفض معدل المشاركة في قوة العمل الخام من 31.9% عام 2002 إلى 26.8% عام 2010، ويعود ذلك إلى زيادة القوة العاملة بمعدلات نمو أقل من معدلات نمو السكان. وهذا ما يبين أن النسبة المنتجة من السكان في هذه الفترة قد انخفضت، فكلما كانت النسبة منخفضة، دلّ ذلك على ارتفاع معدل الإعالة وزيادة أعباء الفئة العاملة (مريان وآخرون، 2007). إلا أن معدل النشاط الخام غالباً لا يقدم فكرة واضحة عن ميل السكان للعمل، بل أحياناً قد يعطي صورة مضللة، فإذا ما ارتفعت نسبة الأطفال في المجتمع فإنها ستؤدي إلى انخفاض نسبة هذا المؤشر، وإن كان الاتجاه العام للمجتمع مترافق بميل مرتفع نحو العمل، لذلك يفضل استخدام معدل المشاركة في قوة العمل المنقح للتعبير عن معدلات نمو القوة العاملة.

5. انخفض معدل المشاركة في قوة العمل المنقح من 52.5% عام 2002 إلى 42.7% عام 2010. ويعود ذلك الانخفاض إلى نمو السكان في سن العمل بمعدلات أعلى من معدلات نمو القوة العاملة. وبالتالي يظهر لدينا خلل واضح في استيعاب سوق العمل لتزايد حجم السكان في سن العمل، ويعود ذلك إلى سببين:

الأول: أن قوة العمل السورية تتسم بالفتوة، وبالتالي فتأثيرها التنموي لا يظهر مباشرة، بل تظهر نتائجه على الأجلين المتوسط والبعيد تبعاً للسياسات التنموية (التقرير الوطني الأول للسكان، 2009، 94).

الثاني: انخفاض معدلات نمو القوة العاملة بسبب انخفاض مستوى أداء سوق العمل، متمثلاً بضعفه في خلق فرص عمل، بالإضافة إلى ضعف مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.

ويتباين معدل مساهمة السكان في النشاط الاقتصادي من فئة عمرية إلى أخرى، ويبين الجدول التالي معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي تبعاً للعمر، وقد حُسبت طبقاً للفئات العمرية التي حددتها منظمة العمل في مؤشرات المتعلقة بسوق العمل KILM (الملحق 2):

الجدول (2.2): معدلات المشاركة في قوة العمل حسب الفئات العمرية من الأعوام 2002-2010:

العام	15 فأكثر	15-64	15-24	25-34	25-54	35-54	55-64	65+	غير مبين
2002	52.51	60.25	49.38	60.25	73.35	58.48	42.24	27.82	لا يوجد
2003	49.13	51	42.88	58.99	58.25	47.42	39.84	22.29	32.51
2004	45.61	47.3	37.81	55.96	55.42	59.94	34.75	16.5	17.41
2005	44.9	46.44	33.73	56.62	51	56.62	39.25	19.05	لا يوجد
2006	45.77	47.37	34.38	56.97	57.04	57.09	38.8	18.87	31.06
2007	44.9	46.4	32.9	56.6	56.23	55.95	38.59	20.51	25.15
2008	44.39	46.37	32.32	56.4	56	55.69	37.41	14.97	8.5
2009	43.01	45.07	29.83	54.8	55.24	55.58	33.42	13.29	56.81
2010	42.7	44.84	30.11	52.96	54.97	55.43	33.76	13.17	لا يوجد

المصدر: من إعداد الباحثة، بناء على مسح قوة العمل للفترة المدروسة والملحق (2).

من خلال الجدول (2.2) يلاحظ ما يلي:

- تشكل الفئة العمرية (15 سنة فأكثر) إجمالي معدل المشاركة في النشاط المنقح، فقد تبين أن نصف السكان في سن العمل مشاركون في النشاط الاقتصادي في بداية الفترة المدروسة.
- سلكت الفئة العمرية (15-64) سلوك الانخفاض نفسه للنشاط الاقتصادي المنقح، ويمكن وصف هذه الفئة أنها الفئة المعبرة بشكل حقيقي عن معدل النشاط الاقتصادي المنقح وفق التعريف العالمي، وذلك باستبعاد من هم فوق 65 سنة، فقد انخفضت من 60.25% عام 2002 إلى 44.84% عام 2010.
- ميل معدل المشاركة في الفئة العمرية (15-24) للانخفاض، وهي ممثلة للفئة الفتية في المجتمع، فقد كانت 49.38% عام 2002 وهي نسبة تعد مرتفعة، وانخفضت إلى 30.11% عام 2010. وإذا ما حسبت قوة العمل للفئة العمرية هذه إلى إجمالي قوة العمل يلاحظ أنها انخفضت من 34.7% عام 2002 إلى 21.4% عام 2010 (الملحق 2).
- تناقص معدل المشاركة للفئة العمرية (25-34)، فكان التغيير الذي طرأ على الفئة كبيراً، كما انخفض المعدل من 60.25% عام 2002 إلى 52.96% عام 2010. ويفسر ذلك بزيادة معدل العمر عند دخول سوق العمل فقد ارتفع من أقل من 34 عام 2001 إلى 36 سنة عام 2010، وذلك حسب مسح قوة العمل (دراسة سوق العمل، 2010، 41).
- تذبذبت معدلات المشاركة السنوية للفئة العمرية (25-54) في النشاط الاقتصادي خلال الفترة المدروسة، وهي الفئة المقابلة لفئة الراشدين. فقد بلغت أعلى معدل لها 73.35% عام 2002، وأدنى معدل 51% عام 2005. ولعل ذلك التذبذب يعود إلى سببين: أولهما ووفقاً للدراسات العالمية المتعلقة بالمرأة في هذه الفئة، أن النساء يخرجن مؤقتاً من قوة العمل للإنجاب، ويعدن إلى سوق العمل بعد فترة معينة من العناية بأولادهن. وثانيهما، التبدلات التي طرأت على عوامل النمو فأدت إلى انخفاض عدد الأطفال (أقل من 15 سنة)، وبالتالي ازدادت نسبة السكان 15 سنة فأكثر إلى

إجمالي السكان، وذلك من 60.7% عام 2002 إلى 62.25% عام 2005، ومن ثم 62.82% عام 2010.

6. إن تناقص معدلات المشاركة في قوة العمل هو الصفة السائدة لكل الفئات، ولكن الفئة العمرية (35-54) شهدت تغيرات سنوية متقاربة نوعاً ما، على الرغم من الانخفاض من 58.48% عام 2002 إلى 55% عام 2010.

7. انخفض معدل المشاركة للفئة العمرية (55-64) من 42.24% عام 2002 إلى 33.76% عام 2010. وغالباً ما يفسر الانخفاض، بأنها الفئة التي يميل أفرادها إلى التقاعد المبكر، ولكن مع الانخفاض الإجمالي لقوة العمل ككل من إجمالي عدد السكان في سن العمل، لا يمكن عد ذلك سبباً في سوق العمل السورية.

8. معدل المشاركة للفئة العمرية (65+): إن أفراد هذه الفئة هم خارج سن العمل حسب سن العمل عالمياً، ولكن في سورية وبما أن المعدلات تحسب وفق 15 سنة فأكثر، فإن هذه الفئة تساهم في النشاط الاقتصادي. وكما يبدو من معدلات المشاركة، فإن لهم دوراً وإن كان بسيطاً، ولكن انخفاض معدل مساهمتهم انخفاضاً كبيراً في الفترة المدروسة، من 27.82% عام 2002 إلى 13% عام 2010. على الرغم من أن هناك ارتفاع في نسبة المسنين من 3% عام 1994، إلى 3.9% عام 2009 (دراسة سوق العمل في سورية، 2010، 31).

## 2.2.2 المشاركة في العمالة:

يمثل مؤشر المشاركة في العمالة، نسبة العمالة إلى عدد السكان (KILM 2) Employment To Population Rate، أي إجمالي المشتغلين إلى إجمالي السكان في سن العمل في بلد ما. فإذا كانت النسبة مرتفعة فهذا يعني أن نسبة كبيرة من السكان عاملة، بينما يدلّ انخفاض النسبة على ضعف المشاركة مباشرة في سوق العمل وبالتالي إما ازدياد المتعطلين عن العمل، أو خروج الأفراد تماماً من قوة العمل (ILO, KILM2, 2011). ويحسب هذا المؤشر:

$$\text{العمالة إلى عدد السكان} = \left( \frac{\text{إجمالي العاملين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \right) * 100$$

وغالباً ما ينظر بإيجابية إلى ارتفاع هذه النسبة، إلا أنها غير كافية بحد ذاتها لتقييم أو تحديد سياسات سوق العمل، إذ لا بدّ من النظر في مؤشرات أخرى تقيس مستوى أداء سوق العمل، للوصول إلى تقييم صحيح له. وتواصل نسبة كبيرة من سكان البلدان النامية معركتها ضد الفقر، باستخدام الوسيلة الوحيدة المتاحة لهم لكسب قوت يومهم - عملهم، وذلك لا يكون اختيارياً، بل هو في كثير من الأحيان مسألة حياة أو موت. فارتفاع معدلات تشغيل العمالة إلى السكان غالباً ما تكون مجرد تأكيد على هذه الحقيقة، وبالتالي، غالباً ما يرتبط ارتفاع نسب تشغيل العمالة إلى السكان مع مستويات عالية من العمل الفقير وبالتالي، أي أن هذا المؤشر لا يقدم معلومات عن نوعية العمالة، فيبقى ذا تقييم ضعيف، (ILO, KILM2, 2011).

ويمكن التغلب على ذلك بإضافة عمق إلى تحليل سوق العمل بإضافة مؤشرات إضافية، مثل من هم في العمل وما زالوا في فقر، وكذلك العمالة المستضعفة، وهي مصطلح يطلق على العاملين في ظروف من نقص العمالة اللاتقة مثل ضعف الضمان الاجتماعي.

ظهر ذلك واضحاً من خلال الهدف الأول من أهداف الإنمائية للألفية، التي نصت على: "توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بمن فيهم النساء والشباب"، وضمنها عدت نسبة السكان العاملين إلى عدد السكان مؤشراً غير كافٍ من دون توفر مؤشرات إضافية تساعد على فهم توجهاته (UN, 2010). ويتوزع المشتغلون في سورية وفقاً للسكان في سن العمل وقوة العمل خلال الفترة المدروسة وفقاً للجدول التالي:

الجدول (3.2): معدل المشاركة في العمالة للأعوام 2002-2010 :

المشتغلين إلى إجمالي قوة العمل	المشتغلت إلى إجمالي السكان في سن العمل	معدل النمو السنوي لإجمالي المشتغلين	إجمالي المشتغلين	العام
88.32	46.37	-	4821758	2002
87.89	43.71	-7.19	4475272	2003
87.71	40	-3.04	4339286	2004
91.91	41.27	8.16	4693495	2005
91.83	42.03	3.55	4859949	2006
91.58	41.12	1.76	4945686	2007
89.08	39.25	-1.98	4847898	2008
91.86	39.51	3.12	4999061	2009
91.39	39.02	1.11	5054455	2010

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مسح قوة العمل في سورية للأعوام المدروسة، بالاعتماد على الجدول (1.2)

من خلال الجدول السابق يتبين ما يلي:

1. لم يتخذ معدل النمو السنوي لإجمالي المشتغلين سلوكاً واحداً بل تذبذب من سنة إلى أخرى. وبمقارنته بمعدل نمو السكان في سن العمل من الجدول (1.2) نجد فرقا واضحاً ولاسيما لوجود تغيرات سلبية في تلك المعدلات. فقد ازداد الحجم الإجمالي للمشتغلين من 2002 إلى 2010 بزيادة قدرها (23697) وفق معدل نمو وسطي سنوي قدره 0.53%، وذلك خلال فترة الدراسة من 2002-2010.
2. انخفضت نسبة المشتغلين من إجمالي السكان في سن العمل بشكل واضح خلال الفترة المدروسة من 46.37% عام 2002 إلى 39% عام 2010. ويعود ذلك للنمو غير المتكافئ للمشتغلين في مقابل النمو المضطرب للسكان في سن العمل، الأمر الذي يقيم ضعف سوق العمل في خلقه لفرص العمل.
3. ازدادت نسبة المشتغلين إلى إجمالي قوة العمل من 88.32% عام 2002 إلى 91.39% عام 2010، نظراً لنمو المشتغلين بمعدلات تفوق معدلات نمو قوة العمل.
4. إن التذبذبات الحادة في معدلات نمو العمالة وكذلك في نسبة العمالة إلى السكان تدل على ضعف وتباين أداء سوق العمل وعدم استقراره وانتظامه، وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على المؤشرات

الاقتصادية والاجتماعية. وترى الباحثة أن ذلك يجب أخذه بالحسبان عند إعداد سياسات سوق العمل للتخفيف من حدة التقلبات في سوق العمل.

وبما أن المؤشرين السابقين قدما تصويراً لواقع قوة العمل السورية بشكلها الإجمالي، فلا بدّ من تسليط الضوء على تركيب قوة العمل كماً ونوعاً وتوزعها قطاعياً.

### 3.2.2 العمالة حسب الحالة:

يتضمن مؤشر العمالة حسب الحالة (KILM 3) "Status in Employment" ست مجموعات، مقسّمة وفق ثلاث مجموعات رئيسية وهي:

1. العاملون بأجر.

2. العاملون لحسابهم، التي تضم بدورها كلاً من أرباب العمل ومن لديهم عمال والعاملون لحسابهم وأعضاء التعاونيات والمنتجون.

3. العاملون في الأسرة (العمل غير المأجور).

ووفقاً لتعريفات التصنيف الدولي من قبل مركز العمالة (ICSE) (International Classification by ) والتصنيف العالمي للعمالة حسب الحالة: Status in Employment) لعام 2003، تقسم المجموعات السابقة إلى ما يلي (ILO, Laborsta):

**الموظفون:** وهم من مجموعة وظائف العمل المأجور بعقد ضمني أو صريح.

**أرباب العمل:** وهم أولئك العمال الذين، يعملون لحسابهم الخاص أو مع شريك أو عدد قليل من الشركاء، ويسمى العمل الحر (أي في الوظائف التي يعتمد الأجر اعتماداً مباشراً على الأرباح المتأتية من البضائع والخدمات المنتجة)، ويعمل لديهم شخص أو أكثر كموظف.

**العاملون لحسابهم الخاص:** وهم أولئك العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص أو مع شريك أو أكثر من الشركاء "وظائف العمالة الذاتية"، والذين لم يشاركوا في العمل على أساس مستمر أي كموظف.

**أعضاء تعاونيات المنتجين:** وهم العمال الذين يعملون "العمالة ذاتية" في إنتاج السلع والخدمات التعاونية.

**العمال المساهمين لدى الأسرة:** وهم أولئك العمال الذين يعملون دون أجر في مؤسسات اقتصادية يشغلها شخص من نفس المنزل. إذ تعدّ المساهمة في النشاط العائلي شكلاً من أشكال العمل غير المدفوع عموماً، على الرغم من أن التعويض قد يأتي بشكل غير مباشر في دخل الأسرة.

**العمال غير المصنفين:** ويشمل الذين لا يمكن إدراجها في أي من الفئات السابقة.

ويحسب مؤشر العمالة حسب الحالة بالنسبة المئوية للعاملين وفق كل حالة مما سبق كما يلي:

$$\text{مؤشر العمالة حسب الحالة} = (\text{العاملون وفق الحالة} / \text{إجمالي العاملين}) * 100$$

وبالتالي فإن تصنيف العمالة حسب الحالة من شأنه أن يحدّد الظروف الاجتماعية والاقتصادية للفرد. وتظهر أهمية المؤشر من خلال ما يلي (ILO, 2011، kilm 3) :

- إذا كانت نسبة العمال في الأجور والرواتب عالية في بلد ما، فهذا يعني أن التنمية الاقتصادية متقدمة.
  - إذا كانت نسبة العاملين لحسابهم الخاص مرتفعة، فإن ذلك مؤشر لوجود قطاع زراعي كبير من جهة، وإلى انخفاض النمو في الاقتصاد الرسمي من جهة ثانية، وهو ما يتوافق مع مساهمة العمالة في العمل العائلي. أما انخفاض نسبتهم يشير إلى تراجع نمو فرص العمل، وانتشار الفقر، وغالباً ما تكون هذه المساهمة كبيرة في الاقتصاد الريفي. ويبين الجدول التالي التغيرات التي طرأت على تركيبة العمالة الإجمالية في سورية حسب الحالة للفترة 2002-2010:
- الجدول(4.2): توزع العمالة حسب الحالة للأعوام 2002-2010 (بالنسب المئوية):

الحالة/العام	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
أصحاب العمل	8.35	8.01	6.77	8.50	9.46	8.50	7.33	7.21	4.22
يعمل لحسابه	27.64	25.69	19.96	25.79	26.15	28.87	25.13	25.55	28.80
العاملين بدون أجر	16.29	11.50	10.50	8.76	8.74	8.65	6.40	7.64	3.80
العاملين بأجر	47.70	54.81	60.14	56.62	55.31	53.47	61.14	69.08	63.19
نسبة غير المبين	0.02	-	2.63	0.33	0.34	0.24	-	-	-

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مسح القوى للفترة المدروسة (الملحق3).

من خلال الجدول(4.2) والملحق(3)، يتضح ما يلي:

1. تراجعت نسبة أصحاب العمل إلى إجمالي العاملين في بداية الفترة المدروسة من 8.35% عام 2002 إلى 4.22% عام 2010. وقد انخفض عدد أصحاب العمل بمقدار (189553)، وتراجع سنوي قدره 6.83% خلال الفترة المدروسة. لكن ذلك ترافق بغياب اتجاه واحد في الانخفاض، فكانت هذه النسبة قد ازدادت في بعض الأعوام حيث ارتفعت بشكل ملحوظ في عام 2006 فكانت 9.46%، ثم عادت وانخفضت بشكل كبير في عام 2009 فبلغت 7.21%.
2. ازدادت نسبة من يعمل لحسابه من 27.64% عام 2002 إلى 28.80% عام 2010، مع تذبذب واضح ارتفاعاً وانخفاضاً. فإذا ما أخذت التقسيمات المتعلقة بهذا المؤشر بالحسبان، يمكن اعتبار هذا الارتفاع دليلاً على النمو في الاقتصاد غير الرسمي. فقد بلغ معدل نمو هذه الفئة 0.98%، وذلك بزيادة قدرها (122601) بين عامي 2002-2010.
3. انخفضت نسبة من يعمل بدون أجر من 16.92% عام 2002 إلى 3.8% عام 2010. فقد بلغ مقدار الانخفاض (593101) عامل بين عامي 2002-2010، مع تراجع في معدل النمو الوسطي السنوي قدره 14.48%. وهذا ما يدل على خروج العاملين بدون أجر إلى البحث عن عمل مأجور، إذ قد يكون توزعهم بين من حصل على عمل مأجور وغالباً في الاقتصاد غير الرسمي، وهذا ما يفسر



أيضا زيادة نسبة المشتغلين بأجر إلى إجمالي المشتغلين في الفترة المدروسة. كما ويعتبر الانخفاض في نسبة من يعمل بدون أجر مؤشراً على انخفاض نسبة العاملين في القطاع الزراعي.

4. ارتفعت نسبة العاملين بأجر من 48% عام 2002 إلى 63.16% عام 2010، وهذا يعني أن أكثر من نصف المشتغلين هم من العاملين بعمل مأجور بعقد ضمني أو صريح، وهذا هو النمط السائد في معظم دول العالم إذ يتراوح بين (60% و90%) (ILO,2001-2003). فقد ازداد عدد العاملين بأجر (عام، خاص، تعاوني ومشارك) خلال الفترة المدروسة بمقدار (893641) وذلك بمعدل نمو قدره 3.71%. وقد ترافق نمو العاملين السنوي ببعض الاختلالات خلال الفترة، وهذا ما يعاب على الإحصائيات المتوفرة المتعلقة بالقوى العاملة وغياب أي توضيح لأسبابه، ولاسيما أن البحث عن قوانين أو تشريعات لتوضح هذا الاختلال لم يقدم نتيجة.

وترتبط نسبة العاملين بأجر ارتباطاً كبيراً بتطور القطاعين العام والخاص، وبالتالي فهي تعكس مدى فعالية كل منهما بتشغيل العمالة، كما تساهم بتحديد السياسات الواجب إتباعها في حال وجود خلل في تلك النسب، فتكون أداة تحليلية لواقع كل من القطاعين. ويقدم الجدول التالي التغييرات التي طرأت على نسبة العاملين بأجر في كل من القطاعين العام والخاص، إلى إجمالي العاملين خلال فترة الدراسة:

الجدول (5.2): معدل العاملين بأجر في القطاعين العام والخاص للأعوام 2010-2002:

العام	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العاملون بأجر في القطاع العام	1168811	1219310	1231777	1263607	1355763	1379976	1385446	1442649	1360023
النسبة إلى إجمالي العمالة	24.24	27.14	28.39	26.92	28.86	27.35	28.58	28.86	26.91
العاملون بأجر في القطاع الخاص	1127315	1216041	1141152	1223713	1293257	1252667	1556437	1637720	1821767
النسبة إلى إجمالي العمالة	23.38	27.07	26.30	26.07	27.53	24.83	32.11	32.76	36.04

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2010-2002، النسب من إعداد الباحثة

ومن خلال الجدول السابق يلاحظ ما يلي:

ازدادت نسبة العاملين بأجر في القطاع العام إلى إجمالي العاملين من 24.24% عام 2002 إلى 26.91% عام 2010 وفق معدل نمو قدره 1.72%، مع سلوكها سلوكاً متذبذباً خلال فترة الدراسة.

ازدادت نسبة العاملين بأجر في القطاع الخاص إلى إجمالي العاملين خلال الفترة المدروسة من 23.38% عام 2002 إلى 36.04% عام 2010. وهذا ما يبين نمو العاملين بالقطاع الخاص بمعدل قدره 5.48%. ويعزى ذلك لانفتاح قطاع الأعمال والنمو الاقتصادي بين عامي 2002 و2010.

وبالمقارنة بين معدل نمو العاملين بأجر وفق القطاع العام والخاص، يلاحظ تفوق القطاع الخاص على العام، وهذا ما يقدم مؤشراً للتغير في الاقتصاد الوطني ودخول القطاع الخاص بقوة إلى سوق العمل خلال الفترة المدروسة.



## 4.2.2 العمالة حسب القطاع :

يضم مؤشر العمالة حسب القطاع (KILM 4) "Employment by Sector"، ثلاث مجموعات رئيسية من النشاط الاقتصادي، وهي: الزراعة، الصناعة والخدمات. ويشير هذا المؤشر إلى النسبة المئوية للعاملين في قطاع معين، مما يوضح انتقال العمالة بين القطاعات الثلاثة، من الزراعة إلى الصناعة وأخيراً للخدمات. ويحسب هذا المؤشر لكل قطاع على حدة كما يلي:

$$\text{مؤشر العمالة حسب القطاع} = (\text{العاملين في هذا القطاع/إجمالي العاملين}) * 100$$

وتظهر أهمية هذا المؤشر بأنه يقدم المعلومات القطاعية التي تفيد بشكل خاص في تحديد التحولات الواسعة في مجال العمل ومراحل التنمية، كما تفيد أيضاً في تحديد اتجاهات الإنتاجية للتميز إن كان سبب نمو الإنتاجية من داخل القطاع ( التغيرات في رأس المال أو التكنولوجيا)، أو أن النمو ناتج عن تحولات العمال من القطاعات الدنيا إلى القطاعات الأعلى إنتاجية (ILO, 2011, KILM 4).

وتبعاً للتقسيمات العالمية للتصنيف الصناعي (ISIC)، تختلف التصنيفات لهذا المؤشر وفقاً للنسخة المتبعة تبعاً للعام فهناك نسخة عام 1968 ونسخة عام 1988 (Hoffman and Scott, 1993)، وكذلك النسخة الأخيرة عام 2008 (ILO, 2012) (انظر الملحق 4).

ويصعب وصف وتحليل هذا المؤشر وفقاً للتصنيفات السابقة الذكر في سورية، بسبب تغير النسخة المتبعة في الفترة المدروسة وكون مسح القوة العاملة في سورية لم يتم تصنيفها في كافة المسوح بنفس الطريقة، لذلك تم الاعتماد على دراستها وفق ثلاث قطاعات رئيسية: وهي قطاع الزراعة، قطاع الصناعة وتشمل الصناعتين التحويلية والاستخراجية، قطاع الخدمات وتشمل أنشطة التعليم، صحة ومصارف وأيضاً مطاعم وفنادق والخدمات الإنتاجية. ويبين الجدول التالي توزيع العمالة حسب القطاعات الثلاثة في سورية خلال الفترة المدروسة:

الجدول (6.2): توزيع العمالة في سورية حسب القطاع للأعوام 2002-2010:

العام	إجمالي المشتغلين	المشتغلون بالزراعة	المشتغلون بالصناعة	المشتغلون بالخدمات	معدل نمو العمالة الزراعية	معدل نمو العمالة الصناعية	معدل نمو العمالة الخدمية	نسبة المشتغلين في الزراعة	نسبة المشتغلين في الصناعة	نسبة المشتغلين في الخدمات
2002	4821593	1461855	1295717	2064021				30.32	26.87	42.8
2003	4474490	1170021	1110522	2193947	-19.96	-14.29	6.29	26.15	24.82	49.0
2004	4339285	806965	1428374	2103946	-31.03	28.62	-4.10	18.60	32.92	48.5
2005	4693497	945187	1298409	2449901	17.13	-9.10	16.44	20.14	27.66	52.2
2006	4859948	951600	1375461	2532887	0.68	5.93	3.39	19.58	28.30	52.1
2007	4945687	946549	1437157	2561981	-0.53	4.49	1.15	19.14	29.06	51.8
2008	4847892	813960	1470060	2563872	-14.01	2.29	0.07	16.79	30.32	52.9
2009	4999061	758286	1626876	2613899	-6.84	10.67	1.95	15.17	32.54	52.3
2010	5054455	724013	1650688	2679754	-4.52	1.46	2.52	14.32	32.66	53

المصدر: مسح قوة العمل 2002-2010، النسب من إعداد الباحثة وفق الجدول (3.2).

من خلال الجدول السابق يلاحظ ما يلي:

## 1. العمالة في القطاع الزراعي:

مرّ سوق العمل الزراعي بفترات انكماش تمثلت بتراجع معدل نمو العمالة فيه خلال معظم سنوات الدراسة، فقد وصل معدل التراجع في نمو العمالة إلى أقصاه عام 2004 إذ بلغ 31.03%. ولم يشهد سوق العمل الزراعي نمواً إلا في عامي 2005 إذ بلغ النمو 17.13%، وعام 2006 فبلغ 0.68%. لقد أدى تراجع نمو العمالة في القطاع الزراعي خلال الفترة المدروسة، الذي انخفض وسطياً بمقدار 7.5%، إلى تراجع نسبة المشتغلين في قطاع الزراعة إلى إجمالي المشتغلين من 30.32% عام 2002، إلى 14.32% عام 2010، وذلك بمقدار (737842) مشتغل. وبالمقارنة مع مؤشر العمالة حسب الحالة، يلاحظ أن انخفاض معدل نمو المشتغلين بالزراعة يتوافق مع انخفاض معدل العاملين بدون أجر الذي يعدّ معظمه قطاع عائلي.

يعود ذلك إلى استمرار الهجرة من الريف إلى المدينة، وضعف مستوى الخدمات في الريف من صحة وتعليم، مع انخفاض العائد من النشاط الزراعي مقارنة مع العائد من الأنشطة الاقتصادية الأخرى، بالإضافة إلى عدم التوازن في توزيع الموارد الاستثمارية مما يخلق تبايناً في المستويات الخدمية والمعيشية في الريف والمدينة (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2011، 51).

ففي سورية تعتمد الزراعة بشكل رئيسي على الأمطار، فالتقلبات المناخية في هذه الفترة انعكست سلباً على دخول المزارعين مما دفع بهم لمغادرة العمل الزراعي. ولاسيما أن السمة الغالبة لهذا القطاع أنه غير قادر على خلق فرص عمل ذات دخول منتظمة، مما يدفع بالعاملين إلى الهجرة من الريف إلى المدينة، لارتباطه أيضاً بتفاوت متوسط أجر العامل في القطاع الزراعي وأجور العمالة في القطاعات الأخرى، وفقاً لساعات عمل أقل غالباً للعاملين في القطاع غير الزراعي، بالإضافة إلى أن استخدام الآلات في الأعمال الزراعية يلغي فرص عمل أكثر من التي يخلقها (عباس، 2010، 16).

## 2. قطاع الصناعة:

شهد سوق العمل الصناعي نمواً تمثل بنمو العمالة في معظم السنوات، وبزيادة عدد العاملين بمقدار (354971) مشتغل خلال الفترة المدروسة، وفق معدل نمو قدره 2.7%. وعلى الرغم من ذلك يلاحظ أن معدلات نموه السنوية اتخذت سلوكاً متبايناً، فقد تذبذبت من سنة إلى أخرى، فانخفضت إلى أدنى قيمة لها 14.29% عام 2003، مقابل أعلى معدل نمو بمقدار 28.6% عام 2004.

ومع ذلك فقد ارتفعت نسبة إجمالي المشتغلين في قطاع الصناعة إلى إجمالي المشتغلين من 26.9% عام 2002، إلى 32.66% عام 2010. ويعود ذلك لنمو العمالة في القطاع الصناعي بمعدلات تفوق معدلات نمو إجمالي المشتغلين، حيث نما القطاع الصناعي خلال الفترة المدروسة نتيجة لدخول مشروعات صناعية قيد الإنتاج وفقاً لقانون الاستثمار رقم 10 وتعديلاته، بالإضافة لمرسوم تشجيع الاستثمار رقم 8 لعام 2007.

إلا أن نسبة الزيادة في العمالة الصناعية كانت أقل من نسبة الانخفاض في نسبة العمالة الزراعية، مما يشير إلى ضعف سوق العمل الصناعي عن استيعاب العمالة الزراعية والأعداد الكبيرة المتدفقة إلى

سوق العمل. ويرجع سبب انخفاض نسبة المشتغلين في قطاع الصناعة السورية إلى ضعف الاستثمارات الصناعية، ولاسيما بوجود خلل في هيكله المؤسسات والشركات الصناعية القائمة، فالشركات المساهمة قليلة ولا يزيد عدد المنشآت التي تستخدم 10 عمال فأكثر عن 20% من الشركات المرخصة، إذ تتصف معظم الشركات في القطاع الصناعي الخاص بأنها عائلية مغلقة، أو صناعية تجارية (ناصر، 2006). ومن جهة ثانية، تعتمد الصناعة على تقنيات ذات كثافة رأسمالية عالية مما يساهم في خفض العمالة في هذا القطاع.

### 3. قطاع الخدمات:

كان لسوق العمل في قطاع الخدمات الأثر الأكبر لتطور العمالة في سوق العمل السوري، فشهد نمواً ملحوظاً خلال فترة الدراسة، تخللها فترة انكماش عام 2003 فقط. ويشمل قطاع الخدمات كل من العاملين في تجارة الفنادق والمطاعم، والمشتغلين في النقل والتخزين والاتصالات، وكذلك في قطاع المال والتأمين والعقارات، والعاملين في الخدمات المختلفة. وفق الجدول (6.2) يلاحظ أن النمو تمثل بازدياد عدد العاملين في هذا القطاع بمقدار (615733) وفق معدل نمو قدره 2.9%. فازدادت نسبة المشتغلين في قطاع الخدمات إلى إجمالي المشتغلين خلال الفترة المدروسة من 42% عام 2002 إلى 53% عام 2010. وغالباً ما يرتبط ارتفاع عدد المشتغلين في قطاع الخدمات بنمو العاملين في القطاع غير الرسمي، ولاسيما مع انخفاض الواضح لأعداد المشتغلين في قطاع الزراعة. ويمكن الاستنتاج بأن قطاع الخدمات خلال السنوات المدروسة كان المستقطب للعمالة المتحولة من الزراعة من جهة والعمالة الجديدة الوافدة إلى سوق العمل من جهة ثانية. كما أن النسب السابقة تبين أن هناك تغيراً في هيكل الاقتصاد السوري تمركز حول قطاع الخدمات، ويمكن تفسير ذلك بنمو القطاعين المصرفي والخدمي خلال تلك السنوات العشرة، ولاسيما بوجود قوانين ومراسيم وتسهيلات شجعت على نمو هذا القطاع. إن ضعف أداء سوق العمل يتجلى بأن الاقتصاد لم يخلق فرص عمل كافية، وتمثل ذلك ببطء نمو العمالة، بالتغيرات التي طرأت على العمالة ظهرت من خلال تحولها من قطاع إلى آخر.

### 5.2.2 العمالة وفق المهنة:

تعدّ التغيرات التي تطرأ على هيكل العمالة وفق المهن مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتغيرات التي تطرأ على بنية وهيكل الاقتصاد الوطني، فإذا كانت التغيرات في بنية الاقتصاد لصالح قطاعي الصناعة والخدمات فإن ذلك سيؤدي حتماً إلى تغير في المهن المتعلقة بهما وبالتالي ستتغير نسبها في هيكل العمالة. ومن خلال مؤشر العمالة وفق المهن (Employment by Occupation (KILM5)، يمكن إكمال الصورة عن توزيع المشتغلين حسب قطاعات الاقتصاد الوطني، ويحسب هذا المؤشر كما يلي:

$$\text{مؤشر العمالة وفق المهن} = \frac{\text{المشتغلون في مهنة ما / إجمالي المشتغلين}}{100} * 100$$

تستخدم بيانات هذا المؤشر لتحديد السياسات الاقتصادية وكذلك السياسات المتعلقة بالعمل، كالخطيط التربوي والتوظيف والهجرة. فهذه البيانات مهمة لتحديد التغيرات في مستويات المهارة في قوة العمل، وبناء

على ذلك يتم تقديم المشورة للطلاب وللباحثين عن فرص العمل المتوقعة، وتحديد مستويات المهارة، فتغير المهن من شأنه أن يحدد ويحلل مستويات التطور. فمثلاً اتجاه العمالة من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي وقطاع الخدمات، سيؤدي إلى انخفاض نسبة العمالة الماهرة في الزراعة وصيد السمك، وترتفع الميول باتجاه التعليم، ويزيد التأثير المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ILO, KILM5, 2011). وتصنف الوظائف وفقاً لهذا المؤشر إلى مجموعات رئيسية، وفقاً للتصنيف العالمي للمهن (ISCO)، (الملحق 4). ومن خلال دراسة مسح قوة العمل في سورية، تبين أن الفترة المدروسة خاضعة لتصنيفين الأول قريب من التصنيف العالمي للمهن نسخة 1988، والثاني متوافق مع التصنيف وفق نسخة عام 2008 (الملحق 4)، فوفق التبيويب الأول حسب تصنيف 88، يمكن تحديد توزع المشتغلين في سورية والتغيرات التي طرأت عليهم من خلال الجدول التالي:

الجدول (7.2): العمالة وفق المهن ومعدلات نموها للأعوام 2002-2010

العام	مهن الزراعة وتربية الحيوان			مهن الإنتاج			المهنيون والفنيون	
	العدد	النسبة من إجمالي المشتغلين	معدل النمو السنوي	العدد	النسبة من إجمالي المشتغلين	معدل النمو السنوي	العدد	النسبة من إجمالي المشتغلين
2002	1439082	29.85	-	1705263	35.37	-	540735	11.21
2003	1168209	26.1	-18.82	1586370	35.45	-6.9	527824	-2.39
2004	798192	18.39	-31.67	1780926	41.04	12.3	535609	1.47
2005	917859	19.56	14.99	1796950	38.29	0.89	640768	19.63
2006	931270	19.16	1.46	1847641	38.02	2.82	683622	6.69
2007	939955	19	0.93	1922642	38.87	4.06	696903	1.94
2008	813409	16.78	-13.46	1884270	38.87	-1.99	736899	5.74

المصدر : مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010، النسب من إعداد الباحثة بناء على الجدول (3.2).

تابع الجدول (7.2): العمالة وفق المهن ومعدلات نموها للأعوام 2002-2010:

العام	مهن البيع			الإداريون والأعمال الكتابية			غير مبين	إجمالي المشتغلين
	العدد	النسبة من إجمالي المشتغلين	معدل النمو السنوي	العدد	النسبة من إجمالي المشتغلين	معدل النمو السنوي		
2002	751731	15.59	-	384572	7.98	-	379	4821762
2003	715845	16	-4.77	477023	10.66	24.04	0	4475271
2004	745458	17.18	4.14	479100	11.04	0.43	0	4339285
2005	824306	17.56	10.58	513614	10.94	7.2	0	4693497
2006	864333	17.78	4.86	533082	10.97	3.79	0	4859948
2007	882614	17.85	2.12	503668	10.18	-5.52	196	4945978
2008	976670	20.15	10.66	436108	9	-13.41	543	4847899

المصدر : مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010، النسب من إعداد الباحثة بناء على الجدول (3.2)

من خلال الجدول السابق يلاحظ ما يلي:

1. انخفض عدد المشتغلين في المهن الزراعية وتربية الحيوان بمقدار (625673) مشتغل خلال الفترة 2002-2008 وفق معدل نمو وسطي سنوي قدره (7.82%). وبالتالي انخفضت نسبة المشتغلين في مهن الزراعة وتربية الحيوان إلى إجمالي المشتغلين من 29.85% عام 2002 إلى 17% عام 2008. وهذا يعني تناقص المشتغلين خلال السنوات المدروسة بما يتوافق مع الانخفاض

في نسبة العمالة في القطاع الزراعي. وترافق ذلك بتذبذب معدلات النمو السنوية، وبالمقارنة مع التغيرات السنوية لإجمالي المشتغلين في قطاع الزراعة الجدول(6.2)، يلاحظ انخفاض معدل النمو السنوي لإجمالي العمالة في القطاع الزراعي في عام 2007 مقابل تزايد العاملين في المهن الزراعية، فقد ترافق ذلك بانخفاض أعداد أصحاب العمل (العمالة حسب الحالة الجدول(4.2))، وتزايد أعداد من يعمل لحسابه وهم العاملون في مهن الزراعة.

2. ازدادت نسبة المشتغلين في مهن الإنتاج إلى إجمالي المشتغلين من 35.37% عام 2002 إلى 38.87% عام 2008. فزاد عدد المشتغلين في مهن الإنتاج بمقدار (179007) وفق معدل نمو وسطي سنوي قدره 1.44%. وذلك بالرغم من التذبذب الحاصل في معدلات النمو السنوية لعدد المشتغلين في الإنتاج، كما وصل إلى أعلى قيمة له 12.3% عام 2004، مقابل 6.9% وهي أخفض قيمة له عام 2003.

3. ازدادت نسبة المشتغلين المهنيين والفنيين إلى إجمالي المشتغلين من 11.2% عام 2002 إلى 15.2% عام 2008. حيث بلغت الزيادة وفق هذه المهنة (51536) وبمعدل نمو سنوي وسطي قدره 1.8% خلال الفترة المدروسة، وذلك بمعدلات نمو متذبذبة سنوياً، تميزت بأنها متزايدة باستثناء عام 2003 فانخفض معدل النمو السنوي بمقدار 2.39%. ويلاحظ ارتفاع معدل نمو المشتغلين السنوي من 1.94% عام 2007 إلى 5.7% عام 2008، وهو ما يقابل انخفاض معدل النمو السنوي للمشتغلين في الإنتاج، وارتفاعه بالنسبة لإجمالي العاملين في قطاع الصناعة لنفس العام، أي أن نمو المشتغلين في قطاع الصناعة يرتبط بتغيرات المهن المكونة له.

4. ازداد عدد المشتغلين في مهن البيع، بمعدل نمو سنوي وسطي خلال الفترة المدروسة قدره 3.81%، فازدادت نسبتهم إلى إجمالي المشتغلين من 15.6% عام 2002 إلى 20.1% عام 2008. تعدّ هذه المهنة من مهن قطاع الخدمات أي ازدياد المشتغلين فيها هو جزء من عدد المشتغلين في قطاع الخدمات، وغالباً ما تعبر عن نمو العمالة في القطاع غير الرسمي.

5. ازدادت نسبة المشتغلين في الأعمال الكتابية والإدارية إلى إجمالي المشتغلين من 7.98% عام 2002، إلى 9% عام 2008. وذلك بزيادة مطلقة قدرها (196164)، وبمعدل نمو سنوي وسطي قدره 4.5% خلال الفترة المدروسة. إلا أن ذلك ترافق بتذبذب معدلات النمو السنوية حيث بلغ أعلى معدل نمو له قدره 24% عام 2003. ووفقاً للتغيرات السنوية هذه وبالإضافة لتغيرات مهن البيع يلاحظ التغير الهيكلي حسب المهن لقطاع الخدمات.

ووفقاً للتبويب الثاني أي وفق تصنيف (ISCO-08)، الذي شكّل تصنيف عامي 2009-2010 (الملحق 4)، يلاحظ استمرار انخفاض نسبة العاملين في الزراعة وصيد السمك من إجمالي المشتغلين، وازداد في ذات الوقت حجم العاملين في الخدمات ومهن البيع.

## 6.2.2 العمالة في الاقتصاد غير المنظم:

يعدّ مؤشر العمالة في الاقتصاد غير المنظم، (KILM 8) Employment in the Informal Economy المؤشر المفسر للتحوّلات القطاعية في بنية المشتغلين، وهو المؤشر الثامن من مؤشرات سوق العمل العالمية. ويمثل القطاع غير المنظم جزءاً هاماً من الاقتصاد، وبالتالي يشكل جزءاً من سوق العمل، ويلعب دوراً رئيسياً في خلق فرص العمل والإنتاج وتوليد الدخل. ففي البلدان التي ترتفع فيها معدلات النمو السكاني أو التحضر، نجد القطاع غير الرسمي يميل إلى استيعاب معظم القوى العاملة في التوسع في المناطق الحضرية. ويحسب المؤشر كما يلي:

$$\text{العمالة في الاقتصاد غير المنظم} = \left( \frac{\text{المشتغلين في الاقتصاد غير المنظم}}{\text{إجمالي العاملين}} \right) * 100$$

ويقدم هذا المؤشر تسهيلات لصانعي السياسات، من خلال البيانات التي يعتمد عليها لتحسين ظروف العمل والحماية القانونية والاجتماعية للأشخاص العاملين في القطاع غير الرسمي والعاملين في وظائف رسمية. وكذلك لزيادة إنتاجية الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية، وتطوير التدريب والمهارات، وتنظيم القطاع غير الرسمي من المنتجين والعمال، وتنفيذ أطر تنظيمية مناسبة (ILO, KILM8, 2011). ولا يمكن إغفال تقديم القطاع غير المنظم للبيانات اللازمة لوضع الاستراتيجيات الضرورية في البلدان التي تقتصر إلى شبكات الأمان الاجتماعي، كالتأمين ضد البطالة، أو في البلدان حيث الأجور والمعاشات التقليدية منخفضة خاصة في القطاع العام. كما ويستدل من هذا المؤشر أيضاً على درجة التطور المؤسسي في البلد فيكون منخفضاً في البلدان المتطورة (مريان وآخرون، 2006، 23). وتقسم العمالة غير المنظمة إلى الفئات التالية:

- العاملون في وحدات تشغيلية غير مسجلة، بما فيها أصحاب العمل والعاملون.
  - العمالة المأجورة بدون عقود عمل نظامية تضمن حقوقهم، سواء أكانت في وحدات تشغيلية منظمة أو غير منظمة، أو لدى الأسر.
  - العمالة الأسرية غير المأجورة، إضافة للعمل المنزلي.
  - العاملون لحسابهم.
  - العمالة المؤقتة أو الجزئية، العمالة الموسمية والعمالة المحلية (محلا، 2011، 32).
- ويبين الجدول التالي التغيرات التي طرأت على حجم العمالة السورية في القطاع غير المنظم والنسب المتعلقة بها خلال الفترة المدروسة، كما يلي:

الجدول (8.2): المشتغلون في الاقتصاد غير المنظم للأعوام 2002-2010:

القطاع الخاص غير المنظم				القطاع الخاص المنظم				العام*
النسبة إلى قوة العمل	النسبة إلى إجمالي المشتغلين	معدل النمو السنوي	العدد	النسبة إلى قوة العمل	النسبة إلى إجمالي المشتغلين	معدل النمو السنوي	العدد	
20.73	23.47	-	1131812	46.01	52.1	-	2512012	2002
32.97	37.52	48.33	1678811	30.63	34.86	-37.9	1559847	2003
28.85	30.99	-	1526866	31.97	34.34	-	1691841	2006
30.82	33.66	9.03	1664714	28.58	31.2	-8.78	1543262	2007
28.29	31.76	-7.52	1539457	34.79	39.06	22.7	1893515	2008
29.92	32.57	5.78	1628449	35.24	38.37	1.29	1917982	2009
27.14	28.88	-7.81	1501204	39.44	41.97	13.73	2181261	2010

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2003، 2006-2010، النسب الباحثة وفق الجدولين (1.2) و(3.2).

من خلال الجدول السابق يلاحظ ما يلي:

1. انخفاض نسبة المشتغلين في القطاع الخاص المنظم من 52.1% عام 2002 إلى 41.97% عام 2010. إلا أن هذه النسب كانت قد تذبذبت من سنة إلى أخرى، ووصلت إلى أقل نسبة لها عام 2007، ويعود ذلك إلى التباين في معدلات نمو العمالة في القطاع الخاص مقارنة بمعدل نمو إجمالي المشتغلين. وترافق ذلك بانخفاض نسبة المشتغلين في القطاع المنظم إلى إجمالي قوة العمل من 46% عام 2002 إلى 39.44% عام 2010، وهذا ما يشير إلى تباين أداء سوق العمل من سنة إلى أخرى.
2. ارتفعت نسبة المشتغلين في القطاع الخاص غير المنظم من 23.47% عام 2002 إلى 29% عام 2010، متخذة سلوكاً متذبذباً من سنة إلى أخرى، فقد وصلت إلى أعلى قيمة لها عام 2003 إذ بلغت 37.42%. وترافق ذلك بزيادة نسبة المشتغلين في القطاع الخاص غير المنظم إلى قوة العمل من 20.7% عام 2002 إلى 27.14% عام 2010. وبالتالي فإن زيادة نسبة المشتغلين في القطاع الخاص غير المنظم من إجمالي المشتغلين من جهة ومن إجمالي قوة العمل من جهة ثانية، من شأنه أن يشير إلى ضعف أداء سوق العمل المنظم وضعف قدرة الاقتصاد المنظم على توفير فرص عمل للأعداد الكبيرة التي يفرزها ارتفاع النمو السكاني في سوق العمل.

يلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق تراجع معدل نمو العمالة في القطاع المنظم وتزايدها في القطاع غير المنظم، الأمر الذي يعني انتقال العمالة من القطاع غير المنظم إلى غير المنظم، فعلى سبيل المثال يلاحظ عام 2003 تراجع العمالة بمعدل 37.6% في القطاع المنظم بينما ازداد معدل نمو العمالة في القطاع غير المنظم بمعدل نمو 48%. أما عند نمو العمالة في القطاع

\* بيانات عامي 2004-2005 غير موجودة بالنسبة للقطاع الخاص غير المنظم.

المنظم تتراجع العمالة في القطاع غير المنظم، وهذا ما يجب أخذه بالحسبان في توجهات سياسات سوق العمل لتقليص العمالة في القطاع غير المنظم.

ويمكن القول إن تحوّل العمالة بين القطاع الخاص المنظم وغير المنظم يتوقف على مجموعة من العوامل وأهمها:

- خصائص الفرد العامل أو الباحث عن العمل (أي مستوى التعليم، المهارات، الخبرات المهنية، العمر بين الجنسين).
  - خصوصيات البلد (من خلال جودة البيئة القانونية، أهمية رأس المال الاجتماعي، بيئة الاقتصاد الكلي).
  - التحفيز بكافة أشكاله الاقتصادي، الاجتماعي والنفسي.
  - مستوى صنع القرار (فردى، مجتمعي أو جماعي) (Bacchetta M et all , 2009, 46).
- فكل عامل من العوامل السابقة يساهم في التحوّل بين القطاع المنظم وغير المنظم، بل أبعد من ذلك، فقد تساهم العوامل السابقة أيضاً في التحوّل من متعطل إلى مشغول أو بالعكس، أو من نشيط اقتصادياً إلى غير نشيط.

## 7.2.2 ساعات العمل:

يعبر مؤشر ساعات العمل (KILM 7) "Hours of works"، عن الوقت المكرس للعمل، ويحسب عالمياً بطريقتين، تعتمد الأولى على عدد ساعات العمل في الأسبوع، أما الثانية فتعتمد على متوسط ساعات العمل الفعلية سنوياً للشخص الواحد.

وتعدّ ساعات العمل من الأدوات الهامة التي تستخدمها سياسات سوق العمل للتأثير على واقع سوق العمل. ويعدّ الاهتمام بعدد ساعات العمل ضرورة، لما له من تأثير على صحة ورفاهية العامل، فعمل الأشخاص لساعات طويلة سواء في الاقتصاديات المتقدمة أو النامية له تأثير سلبي على العائلة والمجتمع من جهة. ومن جهة أخرى فإن إنتاجية العمال وتكاليف العمل في المؤسسات تتأثران بعدد ساعات العمل (ILO, KILM7, 2011). ومن الجدير بالذكر أن إطالة ساعات العمل قد تكون طوعية، أو إجبارية أي مفروضة من أرباب العمل، وفي الإحصائيات السورية لا تتوافر سوى المعلومات المتعلقة بساعات العمل الفعلية. فقد حدّدت ساعات العمل اليومية الفعلية في سورية بقرار من رئيس مجلس الوزراء، على أن لا تقل عن (6) ساعات، ولا تزيد عن (8) ساعات في اليوم الواحد و(48) ساعة في الأسبوع (نظام العاملين الأساسي في الدولة، 2004).



ويبين الجدول التالي التوزيع النسبي للمشتغلين بأجر حسب ساعات العمل الأسبوعية في سوق العمل السورية وفق سلسلة الأعوام 2002-2010:

الجدول(9.2): توزيع العمالة بأجر حسب ساعات العمل الأسبوعية للأعوام 2002-2010:

العام	العاملون (9-1) سا	العاملون (19-10) سا	العاملون (29-20) سا	العاملون (39-30) سا	العاملون (49-40) سا	العاملون (50+) سا	غير مبين
2002	0.4	1.1	3.5	35.6	43.8	15.4	1.1
2003	0.3	1.9	5.4	32.6	36.3	23.6	0
2004	0.3	1.7	6.5	27	39.6	24.9	0
2005	0.2	1.5	7.6	21.8	42.4	26	0.5
2006	0.6	1.6	8.3	18.1	48.4	22.8	0.2
2007	0.4	1.7	9.4	17.9	44.3	26.2	0.1
2008	0.8	2.8	9.8	19.9	41.9	24.6	0.2
2009	0.1	1.5	9	18.7	47	23.5	0.2
2010	0.1	1.1	6.6	31.2	38.3	22.8	0

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً للملحق 6 والملحق 3(العاملون بأجر)

يلاحظ من الجدول السابق، بالإضافة لبيانات الملحق (6 و 3)، ما يلي:

1. إن نسبة العاملين بمتوسط عدد ساعات عمل (1-9 ساعات) قد انخفضت من 0.4% عام 2002 إلى 0.1% عام 2010.
2. بقاء نسبة العاملين بمتوسط عدد ساعات عمل (10-19 ساعة) منخفضة وشبه ثابتة بمقدار 0.1%، ولكنها وصلت إلى أعلى قيمة لها في عام 2008 بنسبة 2.8%.
3. ارتفعت نسبة المشتغلين بأجر وفق عدد ساعات عمل (20-29 ساعة) بشكل ملحوظ خلال فترة الدراسة، وذلك من 3.5% عام 2002 إلى 6.6% عام 2010.
4. انخفضت نسبة المشتغلين بأجر بعدد ساعات عمل من (30-39 ساعة) إلى إجمالي المشتغلين من 35.6% عام 2002 إلى 31.2% عام 2010.
5. انخفضت نسبة المشتغلين بأجر بعدد ساعات (40-49 ساعة) من 43.8% عام 2002 إلى 38.3% عام 2010. وهو ما يفسر بأن هذه الفئة هي المتوافقة والعمل في القطاع الحكومي، تبعاً لعدد ساعات العمل في سورية كما حددها القانون من جهة، ولانخفاض نسبة العاملين في القطاع الحكومي من إجمالي العاملين كما بين الجدول(5.2) من جهة ثانية.
6. ارتفاع نسبة العاملين بأجر بعدد ساعات قدره 50 فأكثر من 15.4% عام 2002 إلى 22.8% عام 2010. ويفسر ذلك برغبة الأفراد في استغلال ساعات أكثر من يومهم في العمل بهدف تحسين دخولهم، وهذه النسبة تتوافق أيضاً مع نمو العاملين في القطاع الخاص وفق الجدول(5.2).

## 8.2.2 العمل بوقت جزئي:

يتمثل مؤشر العمل بوقت جزئي (Part Time Workers (KILM 6)، بعمل العامل بعدد ساعات عمل أقل من ساعات العمل الاعتيادية. ونظراً لصعوبة تحديد ساعات العمل الاعتيادية كونها تختلف من دولة إلى أخرى، وبالتالي غياب التعريف العالمي، فإنه يتم تحديد لذلك يحدد الحد الفاصل بين عدد ساعات العمل الاعتيادية، وعدد ساعات العمل التي تعد وقتاً جزئياً، على أساس كل دولة على حدة أو من خلال استخدام التقديرات الخاصة (ILO, KILM6, 2011). وخلصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في عام 1997، إلى وضع تعريف للعمل بدوام جزئي، وذلك على أساس 30 ساعة أسبوعياً كحد أدنى لساعات العمل، وهذا من شأنه أن يحقق أفضل شكل يساعد في أغراض المقارنات الدولية (مريان وآخرون، 2007). وبحسب هذا المؤشر كما يلي:

$$\text{مؤشر العمل بوقت جزئي} = \frac{\text{عدد العاملين بساعات عمل أقل من 30 إجمالي المشتغلين}}{\text{إجمالي المشتغلين}}$$

وتظهر إيجابية هذا المؤشر من خلال تقديمه فرصة لتوازن أفضل بين حياة العامل ومسؤوليات العائلة، وخصوصاً للأفراد الذين يفضلون ساعات عمل أقل مقابل ساعات أكثر لحياتهم الخاصة. وهذا يعدّ وسيلة لإعادة توزيع العمل في بلدان ترتفع فيها معدلات البطالة (ILO, KILM6, 2011)، وغالباً ما تتطابق هذه الإيجابية مع الدول المتقدمة اقتصادياً، إلا أنها ليست الخيار الأفضل دائماً. فهي من جهة أخرى تخفّض فرص مشاركة العاملين وفقها ببرامج التدريب والتطوير، وتتوافق بانخفاض أجور العاملين فيها وغالباً ما يكون التوظيف فيها وفق عقود مؤقتة، وهو ما يتوافق مع طبيعة البلدان النامية. بالإضافة إلى فقدان العامل بوقت جزئي حقّه في الحصول على إعانات اجتماعية معينة، باعتباره خرج من دائرة العطالة عن العمل (OCED, 2010, 2).

والجدير بالذكر أن مسح قوة العمل وكذلك إحصائيات العمل السورية لا تفصل بين العمل بوقت جزئي والعمالة الناقصة. فبيانات مسح قوة العمل السورية، لا تمكّن من حساب هذا المؤشر، كون هذه البيانات تتطلب مقابلات شخصية مع الأفراد المعنيين لمعرفة نوع عمل كل شخص إن كان يعمل وفق عدد ساعات العمل الجزئي.

ولكن ووفقاً لتعريف (OECD)، وحسب قانون العمل (50) السوري، يمكن تحديد ساعات العمل، وذلك من خلال تطبيق: أيام 6 \* 6 ساعات = 36 ساعة كحد أدنى، وما دونه يعتبر عمل بوقت جزئي، 6 أيام \* 8 ساعات = 48 ساعة كحد أعلى. إلا أنه غالباً عدد أيام العمل 5 أيام أسبوعياً، وبالتالي تصبح 30 ساعة كحد أدنى، وهذا ما يبين صعوبة حساب هذا المؤشر، لعدم وجود تعريف دقيق له. وتبعاً لذلك وبالإضافة لبيانات الملحق (6)، يمكن تحديد نسبة العاملين بوقت جزئي من إجمالي المشتغلين بأجر في سوق العمل السورية كما يلي:

الجدول(10.2): توزيع المشتغلين بوقت عمل جزئي للأعوام 2002-2010:

العام	العمالة بوقت جزئي	المشتغلين بأجر	العمالة بوقت جزئي إلى إجمالي المشتغلين بأجر	قوة العمل	العمالة بوقت جزئي إلى إجمالي قوة العمل
2002	118769	2308878	5.14	5459565	2.18
2003	185003	2452654	7.54	5091982	3.63
2004	216568	4047263	5.35	4947562	4.38
2005	248132	2645411	9.38	5106359	4.86
2006	282654	2682672	10.54	5292188	5.34
2007	307472	2655700	11.58	5400740	5.69
2008	397870	2957345	13.45	5442395	7.31
2009	327373	3087745	10.6	5442182	6.02
2010	247305	3193300	7.74	5530801	4.47

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على ملحق 6، ومسوح قوة العمل 2002-2010

من خلال الجدول السابق يلاحظ:

ارتفعت نسبة العمالة بوقت جزئي إلى إجمالي المشتغلين بأجر من 5.14% عام 2002 إلى 7.74% عام 2010. إلا أن هذه النسبة كانت متذبذبة من سنة إلى أخرى، ارتفاعاً وانخفاضاً، فبلغت أعلى قيمة لها في عام 2008 بنسبة 13.5% من إجمالي المشتغلين بأجر.

ارتفعت نسبة العمالة بوقت جزئي إلى إجمالي قوة العمل، من 2.18% عام 2002 إلى 4.47% عام 2010. سالكة السلوك ذاته كنسبة من إجمالي المشتغلين بأجر، فقد تذبذبت هذه النسبة من سنة إلى أخرى، فوصلت أعلى قيمة لها عام 2008 أيضاً بنسبة 7.31% من إجمالي قوة العمل.

يشير ارتفاع النسبتين السابقتين إلى انخفاض مستوى أداء سوق العمل، وضعف قدرته على استثمار الموارد البشرية وتشغيلها أو استخدامها بوقت كامل. وهذا ما ينسجم مع ازدياد العمالة في القطاع الخاص غير المنظم، ولاسيما بازدياد نسبته أيضاً من إجمالي المشتغلين من جهة وإجمالي قوة العمل من جهة ثانية، أي يشير هذا المؤشر إلى استقطاب القطاع غير المنظم للعمالة، لغياب عقود العمل القانونية وانخفاض الأجور، وقبول الأفراد العمل بوقت جزئي رغم سلبيته، مقابل الحصول على دخل.

ويضاف إلى المؤشر السابق، مؤشر آخر يعدّ جزءاً من العمل بوقت جزئي وهو مؤشر العمالة الناقصة، ويختلف عن العمالة بوقت جزئي بأنه قسري. ويعد مؤشر العمالة الناقصة المؤشر رقم 12 عالمياً (Time-Related (KILM12). ويحقق العامل المصنف ضمن هذا المؤشر الشروط التالية:

أن يكون على استعداد للعمل لساعات إضافية.

أن يكون متاحاً للعمل لساعات إضافية في الفترة المرجعية

أن يعمل أقل من الساعات المحددة أسبوعياً (ILO, KILM 12, 2011).

ووفقاً لما سبق، يمكن القول إن العمالة الناقصة إجبارية، وبالتالي تشكل عبئاً إضافياً على سوق العمل، مع رغبة من الأفراد في زيادة ساعات عملهم. وتكون العمالة الجزئية والناقصة في المهن الزراعية، سواء أكان العاملون بأجر أو لحسابهم، ولاسيما أن الزراعة في سورية بعلية في معظمها،

وبالتالي سيكون عملهم موسمياً. كما ستكون في المهن غير الثابتة، فبالإضافة إلى قطاع الزراعة، تلاحظ العمالة الناقصة في قطاع البناء والتشييد، وهو ما يتفق مع البلدان النامية. ولا تتوفر في سورية أي حسابات تتعلق بمؤشر العمالة الناقصة بشكل منفصل.

## 9.2.2 البطالة:

يعدّ مؤشر معدل البطالة "Unemployment (KILM9)"، مؤشراً هاماً من مؤشرات سوق العمل، فهو مقياس يستخدم لمعرفة حجم اليد العاملة غير المستغلة. ويمكن لبعض حالات البطالة على المدى القصير أن تكون مرغوبة وضرورية لضمان التكيف مع التقلبات الاقتصادية، كمعدلات بطالة لفئات عمرية معينة أو حسب الجنس أو المهنة، كما يمكن أن تكون مفيدة أيضاً في تحديد مجموعات من العمال والقطاعات الأكثر عرضة للبطالة. إذ يعدّ مؤشر البطالة مرآة الأداء العام لسوق العمل والاقتصاد ككل. إلا أنّ ذلك لا يبعده من الانتقاد، فمن جهة كونه لا يوضح المعلومات المتعلقة بتركيبة السكان المتعطلين عن العمل، ومن جهة أخرى معدل البطالة لا يحدّد نوع البطالة هل هي هيكلية أم دورية، وهو ما يهّم واضعيّ سياسات التشغيل. فقد تخفي معدلات البطالة المنخفضة وتموّه عن نسبة فقر مرتفعة، بينما معدلات البطالة المرتفعة في البلدان ذات التنمية الاقتصادية يرافقها تدنُّ في مستوى الفقر كونها مترافقة بتأمين ضد البطالة وفوائد الرعاية الاجتماعية، وهنا تكمن المشكلة في البلدان النامية وهي الحصول على عمل لائق ومنتج (ILO, KILM9, 2011)، يحسب هذا المؤشر كما يلي:

$$\text{معدل البطالة} = \left( \frac{\text{المتعطّلون عن العمل}}{\text{إجمالي قوة العمل}} \right) * 100$$

ويبين الجدول التالي نسب توزع المتعطلين في سورية وفق من سبق له العمل ولم يسبق له العمل كما يلي:

الجدول(11.2): التوزيع النسبي للبطالة في سورية للأعوام 2002-2010:

نسبة المشتغلين إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل	نسبة المتعطلين إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل	نسبة المتعطلين من إجمالي قوة العمل	نسبة المتعطلين ممن لم يسبق لهم العمل من إجمالي المتعطلين	نسبة المتعطلين سبق لهم العمل من إجمالي المتعطلين	المتعطّلون			العام
					الإجمالي	لم يسبق لهم العمل	سبق لهم العمل	
46.37	5.5	11.7	68.4	31.6	637805	436409	201396	2002
43.71	6.1	11	82.8	17.2	550700	456157	94543	2003
40	5.2	12.3	95	5	608278	578038	30240	2004
41.27	5.6	8.1	85.6	14.4	412862	353443	59419	2005
42.03	3.6	8.2	84.4	15.6	432240	364975	67265	2006
41.12	3.7	8.4	85.1	14.9	454801	387091	67710	2007
39.25	3.8	10.9	66.3	33.7	594497	393976	200521	2008
39.51	4.8	8.1	71.7	28.3	442953	317745	125208	2009
39.02	3.5	8.6	70	30	476343	333422	142921	2010

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010، النسب: الباحثة وفق الجدول(1.2)

من خلال تحليل بيانات الجدول السابق يلاحظ ما يلي:

1. انخفض العدد الإجمالي من المتعطلين عن العمل خلال الفترة المدروسة بمقدار (161462) شخص، منهم (58475) سبق لهم العمل، و(102987) لم يسبق لهم العمل. وتراجع عدد المتعطلين عن العمل خلال الفترة المدروسة بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 3.19%.
2. انخفضت نسبة المتعطلين عن العمل ممن سبق لهم العمل إلى إجمالي المتعطلين من 31.6% عام 2002 إلى 30% عام 2010، أي بتغير بسيط خلال الفترة المدروسة رغم التذبذبات السنوية. بينما ازدادت نسبة المتعطلين ممن لم يسبق لهم العمل إلى إجمالي المتعطلين عن العمل من 68.4% عام 2002 إلى 70% عام 2010. فمعدل نمو من لم يسبق له العمل انخفض بمقدار 2.95% أقل من انخفاض معدل نمو إجمالي المتعطلين.
3. إن ارتفاع نسبة المتعطلين عن العمل ممن لم يسبق لهم العمل من 68.4% عام 2002 إلى 70% عام 2010، يقدم مؤشراً على ضعف قدرة سوق العمل عن استيعاب الأفراد الجدد الذين يدفع بهم النمو السكاني إلى سوق العمل.
4. انخفضت نسبة المتعطلين عن العمل من إجمالي عدد السكان في سن العمل من 5.4% عام 2002 إلى 3.5% عام 2010. ويعود ذلك لنمو معدل السكان في سن العمل خلال السنوات المدروسة، مقابل انخفاض معدلات نمو المتعطلين عن العمل.
5. على الرغم من انخفاض نسبة المتعطلين عن العمل من إجمالي عدد السكان، إلا أن ذلك لا يعطي فكرة واضحة عن أداء سوق العمل. لذلك لا بد من استخدام مؤشر آخر لتحليل ذلك، وبالرجوع لمؤشر المشاركة في العمالة (KILM 2) الجدول (2-2)، يمكن القول إن نصف السكان في سن العمل كانوا خارج قوة العمل عام 2002. ومع أن النمو السكاني يفترض نمو قوة العمل، إلا أن نموها كان بطيئاً جداً مقابل نمو كبير في معدلات نمو السكان في سن العمل، مما أفرز خلافاً واضحاً في سوق العمل في سورية تجلّى بانخفاض نسبة كل من المشتغلين والمتعطلين (قوة العمل) إلى إجمالي السكان في سن العمل، وهو ما يفسر انخفاض نسبة المتعطلين عن العمل من إجمالي قوة العمل، التي انخفضت من 11.7% عام 2002 إلى 8.6% عام 2010.

إلى جانب معدل البطالة الإجمالي فإن تحليل أداء سوق العمل يتطلب دراسة معدلات البطالة الهيكلية، ولعل أهم المؤشرات التي تستخدم للتعبير عن معدلات البطالة الهيكلية، مؤشر البطالة حسب الحالة التعليمية، فتفاوت معدلات البطالة من حالة تعليمية إلى أخرى ويبين الجدول التالي معدلات البطالة الهيكلية تبعاً للمستوى التعليمي:

الجدول (12.2): توزيع معدلات البطالة وفق الحالة التعليمية للأعوام 2002-2010

العام	نسبة المتعلمين الأميين	نسبة المتعلمين الملمين	نسبة المتعلمين ابتدائية	نسبة المتعلمين إعدادية	نسبة المتعلمين ثانوية	نسبة المتعلمين معاهد	نسبة المتعلمين الجامعيين فأكثر	غير مبين
2002	5.23	6.32	55.77	13.11	9.79	6.62	3.14	0
2003	5.96	4.94	46.73	15.07	16.14	7.72	3.44	0
2004	9.52	31.47	26.81	12.5	11.45	4.91	2.64	0.7
2005	4.96	9.19	37.54	15.15	16.98	10.82	5.35	0
2006	3.77	6.13	38.8	15.82	18.75	10.58	6.01	0.2
2007	4.38	7.05	35.86	16.08	18.59	11.9	6.14	0
2008	8.49	12.55	33.52	12.59	18.24	9.72	4.88	0
2009	6.44	7.64	32.35	14.57	18.29	12.99	7.73	0
2010	3.97	17.33	20.25	14.06	20.35	14.28	9.77	0

المصدر: من إعداد الباحثة وفق الملحق (7)

يلاحظ من الجدول (12.2) السابق ما يلي:

1. انخفاض نسبة المتعلمين الأميين في الفترة المدروسة من 5.23% عام 2002 إلى 3.97% عام 2010. ويعود ذلك لانخفاض المستوى العام للأمية في سورية، وانتقال المتعلمين من مستوى الأمية إلى متعلمين ملمين.
2. تراجع نسبة المتعلمين حملة الشهادة الابتدائية إلى إجمالي المتعلمين من 55.77% عام 2002 ليصبح 20.25% عام 2010، ويمكن تفسير ذلك بجذب القطاع غير المنظم لهم، كونه غالباً لا يتطلب مؤهلات عالية.
3. حافظت نسبة المتعلمين عن العمل من حملة الشهادة الإعدادية على مستوياتها، ولم تزد إلا بمعدل ضئيل جداً، فقد ازدادت النسبة من 13.11% عام 2002 إلى 14% عام 2010.
4. أما بالنسبة إلى حملة الشهادات الثانوية والمعاهد والجامعات، يلاحظ ازدياد نسبتها من إجمالي المتعلمين عن العمل بشكل ملحوظ. إذ ازدادت نسبة المتعلمين من حملة الشهادة الثانوية إلى إجمالي المتعلمين من 9.79% عام 2002 إلى 20.35% عام 2011. ويعود ذلك لعدم إكمالهم دراستهم الجامعية من جهة، وغياب فرص عمل تتوافق مع مستوى تحصيلهم من جهة أخرى. وفي بعض الحالات لعزوفهم عن قبول عمل لا يتناسب مع مستويات تحصيلهم العلمي، وخصوصاً أن هذه الزيادة تراكمت بانخفاض عدد المتعلمين عن العمل في المرحلة الابتدائية. كما ازدادت نسبة البطالة لفئة المعاهد إلى إجمالي المتعلمين من 6.62% عام 2002 إلى 14.28% عام 2010. وكانت الحصة الأكبر لازدياد نسبة البطالة الجامعية فأكثر من إجمالي البطالة، فارتفعت من 3.14% عام 2002 إلى 9.77% عام 2010. وهذا يدل على ارتفاع البطالة بين الخريجين في الجامعات وبالتالي انخفاض إنتاجية هذه الفئة. ويشير تراجع معدلات البطالة في صفوف حملة الشهادات (الأمية والملمون والابتدائية)، وارتفاعها بالنسبة لحملة الشهادة المتوسطة والعالية إلى ضعف أداء سوق

العمل، فمعظم فرص العمل التي خلقها الاقتصاد كانت فرص عمل ذات إنتاجية منخفضة ولا تتطلب تأهيلاً عالياً.

## 10.2.2 بطالة الشباب:

ينظر عموماً للبطالة في صفوف الشباب بوصفها قضية سياسية هامة لكثير من البلدان، بغض النظر عن مرحلة تطورها، ويعدّ مؤشر بطالة الشباب (KILM 10) "Youth Unemployment": مؤشراً مكماً لتقويم أداء سوق العمل. وبالتالي فإن مصطلح "الشباب" لهذا المؤشر يشمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة، بينما يشير مصطلح "الكبار" إلى الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 25 عاماً وما فوق. ويوضح الجدول التالي توزيع السكان في سن العمل وقوة العمل والبطالة في سورية وفق مصطلحي الشباب والكبار كما يلي:

الجدول (13.2): البطالة وفقاً لمؤشر بطالة الشباب للأعوام 2002-2010:

العام	السكان الشباب (24-15)	قوة عمل الشباب (24-15)	قوة عمل الكبار (25 فأكثر)	بطالة الشباب (24-15)	بطالة الكبار (25 فأكثر)	معدل البطالة للكبار
2002	3838091	1895401	3564164	461905	139021	3.90
2003	3693478	1583858	3508124	314977	235722	6.72
2004	3954022	1494920	3452642	370698	237580	6.88
2005	4036680	1361709	3744650	253890	158972	4.25
2006	3993479	1373157	3919031	251158	181082	4.62
2007	4117386	1354676	4046064	257818	196983	4.87
2008	3934615	1271745	4170650	284730	309766	7.43
2009	3858644	1150956	4291226	191921	251033	5.85
2010	4036245	1215468	4315333	247662	228681	5.30

المصدر: الباحثة وفقاً لمسوح قوة العمل للأعوام 2002-2010

من خلال الجدول (13.2) السابق يلاحظ:

1. ازدياد عدد السكان الشباب (15-24) سنة بمقدار (198154) ومعدل نمو قدره 0.65%، بينما تناقصت قوة عمل الشباب في نفس الفترة المدروسة بمقدار (679933) وفق معدل نمو وسطي سنوي قدره (4.8%). وهذا ما يبين أن الزيادة في إجمالي قوة العمل لم تكن لمصالح فئة الشباب، وهنا يبرز بوضوح خروج فئة هامة من قوة العمل وهي قوة عمل الشباب وهي تتناسب مع فئة الذين يرغبون في إكمال دراستهم بعد إكمالهم سن 15، ما يفسر انخفاض نسبة مساهمة الفئة (15-19) سنة في النشاط الاقتصادي كما ظهر في الجدول (2.2).
  2. ازدياد حجم قوة عمل الكبار (25 فأكثر) بمقدار (7551169)، وبمعدل نمو قدره (2.15%). كما ازدياد حجم بطالة الكبار بمقدار (89660)، بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 5.7%. مما أدى إلى ارتفاع معدل بطالة الكبار - وهو المعدل الذي يمثل بطالة الكبار كنسبة مئوية من قوة عمل الكبار - من 3.9% عام 2002 إلى 5.3% عام 2010.
- ويتكون مؤشر بطالة الشباب من أربعة قياسات مختلفة، يمثل كل منها جانباً مختلفاً من الشباب، ويحسب المؤشر وفق القياسات الأربعة التالية (ILO, KILM 10, 2011):

$$\text{معدل البطالة بين الشباب} = \frac{\text{الشباب (15-24 سنة)}}{\text{الشباب في القوى العاملة}} * 100$$

- نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل البطالة الكبار .
- بطالة الشباب كنسبة من إجمالي البطالة.
- بطالة الشباب كنسبة من السكان الشباب.

فإذا كانت معدلات البطالة بين الشباب مرتفعة، ونسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل البطالة مقارنة من واحد، فإنه يمكن استنتاج أن مشكلة البطالة ليست خاصة بالشباب، وإنما صفة لبطالة المجتمع. وإذا كان كلا المؤشرين مرتفعاً، فإن الشباب يعانون أكثر من الكبار في العثور على وظيفة. أما عندما تكون مشكلة البطالة موزعة توزيعاً غير متكافئ، بالإضافة إلى ارتفاع معدل البطالة بين الشباب، فإن نسبة البطالة بين الشباب إلى مجموع البطالة ستكون مرتفعة، وفي هذه الحالة، من المفيد التوجه نحو تخفيف دخول الشباب إلى سوق العمل (ILO, KILM10,2011, 2). ويبين الجدول التالي مؤشر بطالة الشباب وفق القياسات الأربعة السابقة، موضحاً واقع البطالة في سورية كما يلي:

الجدول(14.2): البطالة وفقاً لمؤشر بطالة الشباب للأعوام 2002-2010:

المشتغلين الشباب كنسبة من السكان الشباب	بطالة الشباب كنسبة من السكان الشباب (د)	بطالة الشباب إلى إجمالي البطالة (ج)	نسبة بطالة الشباب إلى الكبار (ب)	معدل بطالة الشباب	العام
37.35	12.03	72.42	6.25	24.37	2002
34.35	8.53	57.2	2.96	19.89	2003
28.43	9.38	60.94	3.6	24.8	2004
27.44	6.29	61.5	4.39	18.64	2005
28.1	6.29	58.11	3.96	18.29	2006
26.64	6.26	56.69	3.91	19.03	2007
25.09	7.24	47.89	3.01	22.39	2008
24.85	4.97	43.33	2.85	16.67	2009
23.98	6.14	51.99	3.85	20.38	2010

المصدر : الباحثة وفقاً لمسوح قوة العمل للأعوام 2010-2002

يلاحظ من الجدول(14.2)، ووفقاً للتغيرات التي ظهرت من خلال الجدول(13.2) ما يلي:

1. تناقص معدل بطالة الشباب(أ) (نسبة بطالة الشباب إلى الشباب في قوة العمل)، من 24.4% عام 2002 إلى 20.4% عام 2010.
2. ارتفعت نسبة بطالة الشباب (15-24) سنة إلى الكبار (25 فأكثر)، ولكنها انخفضت من 6.25% عام 2002 إلى 3.85% عام 2010، فإن الشباب يعانون من الحصول على وظائف أكثر من الكبار.
3. انخفضت نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي البطالة من 72.42% عام 2002 إلى 51.99% عام 2010، مع أنها اتصفت بارتفاع معدلاتها السنوية. وهي نسبة مرتفعة، وبالتالي هناك ضرورة في



اتجاه سياسات التوظيف إلى الحد من إبقاء هذه الفئة خارج سوق العمل أي خارج قوة العمل، وذلك من خلال السياسات المشجعة للتعليم

4. انخفض معدل بطالة الشباب إلى إجمالي السكان الشباب من 12.03% عام 2002، إلى 6.14% عام 2010. إن قلّ هذا المعدل عن 5% عالمياً، فإن توجه واضعي سياسات التشغيل إلى معالجتها يكون أقل استعجالاً لتصحيح ذلك الخلل، إذ يعدّ جزءاً من آليات السوق (ILO, KILM 10, 2011). وإن كان المعدل أعلى من 5% فهذا يعني وجود خلل حقيقي في إمكانية المجتمع من الاستفادة من طاقاته الشبابية. إلا أن هذا المعدل في سورية، وعلى الرغم من انخفاضه فإنه يفوق 5%، وهذا ما يشير إلى ظهور مشكلة حقيقية، تتمركز في الخلل الحاصل من استغلال الطاقات الشبابية ضمن ظهور مشكلة في التخفيف من حجم الشباب الداخلين سوق العمل، بالإضافة إلى 52% من المتعطلين هم شباب ويبحثون عن عمل.

إن ما سبق يبين اختلالات هيكلية كبيرة في قوة العمل، مترافقة بضعف في الأداء الاقتصادي.

يضاف عالمياً إلى مؤشرات سوق العمل مؤشر البطالة طويلة الأمد، وهو المؤشر المصنف عالمياً "Long Time Unemployment (KILM11)". وهو مؤشر يرتبط بمدة البطالة، أي طول الفترة الزمنية التي يبقى بها الشخص متعطلاً عن العمل وكان بدون عمل ويبحث عن وظيفة. ويحسب هذا المؤشر وفق مقياسين مختلفين للبطالة على المدى الطويل، وهما (ILO, KILM 11, 2011).

- المتعطلون عن العمل لمدة سنة أو أكثر كنسبة مئوية من قوة العمل.
- المتعطلون عن العمل لمدة سنة أو أكثر، كنسبة من مجموع المتعطلين عن العمل.

يساعد هذا المؤشر على تحديد مدة البطالة، وتميز نوعها موسمية أم مستمرة. إلا أن هذا المؤشر من المؤشرات التي لا يمكن حسابها في سورية، لعدم وجود بيانات تبيّن الفترة التي يبقى فيها الفرد متعطلاً عن العمل.

كما وتقدم مؤشرات سوق العمل مؤشرها رقم 18، الفقر وتوزيع الدخل وعمل الفقراء "Poverty distribution income and the working poor (KILM 18)، بوصف الفقر يرتبط في العالم المتقدم مع البطالة. حيث يقوم على مؤشرين لرصد التقدم المحرز في تحقيق الهدف الإنمائي الأول للألفية للأمم المتحدة، وهو القضاء على الفقر المدقع والجوع، وذلك وفق ما يلي:

- نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر الدولي 1.25 دولار أمريكي وهو مؤشر تحت الهدف الأول (A1).

- في حين أن نسبة الأشخاص الذين يعيشون مع أسرهم تحت خط الفقر، "الفقراء العاملون"، وهو مؤشر لرصد الهدف الثاني (B1) (ILO, KILM 18, 2011).

ويطلب هذا المؤشر حسابات كبيرة وفقاً لبيانات متعددة، لا تتوفر بشكل كامل ضمن هذه الدراسة. ويبين تقرير الأمم المتحدة الإنمائي في سورية، عام 2003-2004، أن مليوني سوري (11.4% من السكان) لم يتمكنوا من الحصول على حاجاتهم الأساسية من المواد الغذائية وغير الغذائية (الليثي وأبو اسماعيل، 2005، 6).

## 11.2.2 غير النشيطين:

يمثل مؤشر غير النشيطين "Inactivity (Kilm13)" السكان خارج قوة العمل، وهم جميع الأشخاص غير المصنفين ضمن العمالة أو البطالة أثناء الفترة المرجعية. وتشمل هذه الفئة صغار السن، ربات البيوت والطلاب والمرضى والعجزة، مع الأخذ بالحسبان أن صغار السن في سورية هم خارج القوة البشرية.

وفقاً لهذا المؤشر يعدّ العمل مقياساً لتحديد حالة النشاط الاقتصادي، فإذا سبق وأن عمل الشخص ولو لساعة واحدة في الأسبوع السابق، فيعتبر عاملاً ولا يعتبر خارج قوة العمل حتى لو كان طالباً أو ربة منزل. وبالمقابل إذا قام هذا الشخص بالبحث عن عمل وكان متاحاً للعمل ولا يعمل فيعدّ متعطلاً حتى ولو كان طالباً أو مدبر منزل أو متقاعداً له دخل. ويبين الجدول التالي ذلك:

الجدول (15.2): توزع غير النشيطين للأعوام 2002-2010:

العام	إجمالي غير النشيطين	نسبة غير النشيطين إلى السكان في سن العمل	متفرغ تدبير منزلي إلى إجمالي غير النشيطين	مكتفي إلى إجمالي غير النشيطين	غير قادر إلى إجمالي غير النشيطين	متقاعد إلى إجمالي غير النشيطين	طالب إلى إجمالي غير النشيطين	توقف مؤقت إلى إجمالي غير النشيطين
2002	4938408	47.49	64.33	2.08	4.39	4.11	25.09	0
2003	5339954	51.51	61.50	2.86	7.98	3.89	22.54	1.24
2004	6303357	58.05	57.50	11.80	6.33	3.12	18.35	2.90
2005	6266788	55.10	55.01	4.66	6.74	3.72	27.28	2.59
2006	6269524	54.22	58.05	2.96	5.02	4.30	27.80	1.86
2007	6617811	55.02	59.29	3.24	4.54	4.35	28.59	0
2008	6576110	53.25	59.23	3.48	9.14	4.47	23.68	0
2009	7111426	56.20	59.41	3.68	7.75	5.26	23.90	0
2010	6895130	53.23	55.96	3.80	8.66	5.24	26.34	0

المصدر : الباحثة بناء على مسح قوة العمل 2002-2010 وفق الملحق 8 والجدول (1.2)

من خلال الجدول السابق والملحق (8) يلاحظ ما يلي:

ازداد عدد السكان غير النشيطين خلال الفترة المدروسة بمقدار (1956722) وفق معدل نمو وسطي سنوي سنوي قدره 3.78%، مما أدى إلى ازدياد نسبة السكان غير النشيطين إلى السكان في سن العمل من 47.5% عام 2002 إلى 53.23% عام 2010. وهذا ما قابل انخفاض نسبة قوة العمل إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل (انخفاض مساهمة قوة العمل في النشاط الاقتصادي المنقح الجدول (1.2)).

وقد توزعت زيادة السكان غير النشيطين حسب مكوناتها كما يلي:

1. ازداد عدد المتفرغين للتدبير المنزلي بمقدار (682029) خلال الفترة المدروسة، وذلك وفق معدل نمو قدره 2.18%. مما أدى إلى انخفاض نسبة المتفرغين إلى إجمالي غير النشيطين من 64.33% عام 2002 إلى 55.96% عام 2010.
2. ارتفعت نسبة المكتفين إلى إجمالي غير النشيطين من 2.08% عام 2002 إلى 3.8% عام 2010، وذلك بزيادة مطلقة قدرها (159039) بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 10.5%.
3. ارتفعت نسبة غير القادرين على العمل إلى إجمالي غير النشيطين من 4.39% إلى 8.66% عام 2010 وذلك بزيادة مطلقة قدرها (380023)، وبمعدل نمو يفوق معدل نمو إجمالي غير النشيطين قدره 11.9%.
4. ازداد عدد المتقاعدين خلال الفترة المدروسة بمقدار (158679) وفق معدل نمو وسطي سنوي قدره 6.63%، مما أدى إلى ارتفاع نسبتهم من إجمالي غير النشيطين من 4.11% عام 2002 إلى 5.24% عام 2010.
5. ازداد عدد الطلاب بمقدار (576952) خلال الفترة المدروسة، بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 4.3%، مما أدى إلى ازدياد نسبة الطلاب إلى غير النشيطين من 25.09% عام 2002 إلى 26.34% عام 2010. ورغم أن التغير النسبي بسيط، إلا أن معدل النمو الواسطي للطلاب كان أعلى من معدل نمو المتفرغين للتدبير المنزلي، وهذا ما يفسر انخفاض نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي السكان الشباب في سن العمل.

يمكن عدّ غير النشيطين مستودعاً مؤقتاً لقوة العمل، فتبعاً للتقسيمات السابقة قد يتحول إلى متعطل عن العمل في حال توفرت فيه الشروط (الرغبة والبحث ولم يجده)، فيمكن للمكتفي في لحظة ما التحول إلى سوق العمل كمشتغل لحسابه الخاص، أو كأصحاب عمل، وبالتالي يخرج من دائرة غير النشيطين اقتصادياً. وكذلك الأمر بالنسبة للطلاب وغالباً يدخلون في الأعمال الموسمية.

## 12.2.2 التحصيل العلمي والامية:

يبيّن مؤشر التحصيل العلمي "Educational Attainment and Illiteracy (KILM 14)" مستوى وتوزيع المعرفة والمهارات لدى قوة العمل. يغطي هذا المؤشر الحالة التعليمية مركزاً على قوة العمل ضمن الفئة العمرية (25-29) سنة، كما يبين نسبة الأمية لدى السكان الكبار. ويستخدم هذا المؤشر التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED) المعدّ من قبل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم (UNESCO) ويقسم المستويات التعليمية إلى كل من التعليم الأساسي، التعليم الثانوي، التعليم ما بعد الثانوي (ILO, KILM 14, 2011).

وكما كان لتوزيع المتعلمين حسب التحصيل العلمي حسب الجدول (12.2)، دور في فهم جزء من قوة العمل، فإن واقع المشتغلين حسب التحصيل العلمي وفق هذا المؤشر، من شأنه أن يكمل الصورة حول قوة العمل من جهة، ومن جهة ثانية يقدم مساهمة كبرى في مساعدة متخذي القرار وواضعي السياسات المتعلقة بسوق العمل والاقتصاد، وذلك كونها:

- تقدم دليلاً على قدرة البلدان على تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وإعطاء نظرة ثاقبة لتنمية المهارات من القوى العاملة.
- تسلط الضوء على الحاجة إلى تعزيز الاستثمار في التعليم لمختلف فئات السكان.
- تحلل تأثير التعليم على مستويات المهارة الاقتصادية ونجاح السياسات المختلفة في رفع المستوى التعليمي للقوى العاملة.
- تعطي مؤشراً عن درجة عدم المساواة في توزيع موارد التعليم بين الجماعات من السكان، وخاصة بين الرجال والنساء.
- تقدم مؤشراً على مهارات قوة العمل القائمة، بهدف اكتشاف الإمكانيات غير المستخدمة ( ILO, 2011, KILM 14).

وبدراسة تحليلية لسوق العمل وتحديدًا للمشتغلين في سورية وفق هذا المؤشر كان توزع المشتغلين وفقاً للمستوى التعليمي من إجمالي المشتغلين كما يلي:

الجدول (16.2): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الحالة التعليمية للفترة 2002-2010:

العام	نسبة المشتغلين الأميين	نسبة المشتغلين الملمين	نسبة المشتغلين الابتدائية	نسبة المشتغلين الإعدادية	نسبة المشتغلين الثانوية	نسبة المشتغلون المعاهد	نسبة المشتغلين جامعية فأكثر	غير ميين
2002	11.4	12.7	42.7	12.5	7.6	6.9	6.3	0.00
2003	12.5	11.0	42.7	12.3	7.8	7.2	6.6	0.00
2004	11.7	31.3	20.9	11.2	8.7	8.1	7.1	0.11
2005	9.6	14.7	37.3	13.4	9.2	8.9	6.8	0.00
2006	8.4	10.9	40.2	14.6	9.7	8.7	7.3	0.02
2007	7.7	10.8	40.4	14.6	9.9	8.9	7.7	0.00
2008	8.6	16.5	34.6	13.2	9.7	9.0	8.3	0.01
2009	7.6	10.8	39.3	14.7	10.0	9.1	8.5	0.00
2010	7.5	15.8	36.1	13.8	9.7	8.7	8.4	0.0

المصدر: الباحثة وفق مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010، وفق الملحق (9)

من خلال الجدول (16.2) وبيانات الملحق (9) يلاحظ ما يلي:

1. انخفضت نسبة الأمية بين المشتغلين من 11.4% عام 2002 إلى 7.5% عام 2010. وبالمقابل ارتفعت نسبة الملمين من إجمالي المشتغلين من 12.7% عام 2002 إلى 15.8% عام 2010، وهذا ما يُفسر بتحول المشتغلين الأميين إلى مشتغلين ملمين، خلال الفترة المدروسة منسجماً مع السياسات المتبعة في تخفيض حجم الأمية.

2. انخفضت نسبة المشتغلين من حملة الشهادة الابتدائية إلى إجمالي المشتغلين من 42.7% عام 2002 إلى 36.1% عام 2010. وترافق ذلك بازدياد نسبة المشتغلين من حملة الشهادة الإعدادية من 12.5% عام 2002 إلى 13.8% عام 2010. ويعود ذلك التحول لتطبيق التعليم الأساسي الإلزامي عام 2002. كما يعود ذلك إلى أن أغلب المنشآت تطلب عمالة ذات مستويات فنية منخفضة ذات مستوى أجور متدنٍ.

3. ازدادت نسبة المشتغلين من حملة الشهادة الثانوية من 7.6% عام 2002 إلى 9.7% عام 2010. ازدادت كل من نسبة المشتغلين من حملة شهادة المعاهد المتوسطة من 6.9% عام 2002 إلى 8.7% عام 2010، ونسبة المشتغلين الجامعيين فأكثر، من 6.3% عام 2002 إلى 8.4% عام 2010. وهذا ما ظهر في مؤشر سابق نحو ميل تشغيل الجامعيين، ولكن مع الوقوع في مصيدة البطالة المقنعة في القطاع العام، أو بنظرة إيجابية استقطاب القطاع الخاص لهم، وازداد عدد المشتغلين بأجر في كل من القطاعين الخاص والعام وفق الجدول (5.2).

## 13.2.2 الأجر:

يعرض مؤشر معدل الأجر "Average Wage (KILM 15)"، الاتجاهات في متوسط الأجر الشهرية، الاسمية والحقيقية (المعدلة وفق التغييرات في أسعار المستهلك). كما يقدم معلومات عن متوسط الأجر التي تمثل واحدة من أهم جوانب معلومات سوق العمل. وتمثل الأجر جزءاً كبيراً من الدخل، الذي ترتبط به نسبة عالية من السكان النشطين اقتصادياً.

ويوفر هذا المؤشر معلومات عن مستويات الأجر، وهو أمر ضروري لتقييم مستويات المعيشة وظروف العمل والحياة لهذه الفئة من العمال في كل من الاقتصاديات المتقدمة والنامية، وبالتالي تساعد هذه البيانات على تقييم النمو الاقتصادي وارتفاع إنتاجية العمل، وتترجم إلى سياسات تحسين مستويات المعيشة للعمال العاديين والحد من الفقر في العمل (ILO, KILM15, 2011).

وعلى الرغم من توافر بيانات متعلقة بمتوسط الأجر الشهرية في مسح قوة العمل السورية، إلا أنه لا يمكن حساب هذا المؤشر وذلك لاختلافات التبويب في تصنيف الأجر. فقد شهدت الفترة المدروسة تغيرات في مستويات الأجر (الملحق 10)، كما يلي:

1. انخفض عدد المشتغلين بأجر من فئة (3000 حتى 6999 ل.س) وازدياد عدد العاملين بأجر من فئة (7000 ل.س)، وذلك خلال الفترة الممتدة بين عامي 2002-2007.
2. ازدادت الأجر عام 2008، فتغير التصنيف للعاملين بأجر بدخول فئة (9000 ل.س).
3. شهد عامي 2009-2010 تبويباً جديداً للأجر بارتفاع في مستواها، مما انعكس على توزيع العاملين بأجر، فانخفض عدد المشتغلين بأجر وفق فئة الأجر (5000 ل.س فما دون). وانخفض كذلك عددهم من فئة الأجر (9000 فما دون)، مترافقاً بازدياد عدد الحاصلين على الأجر

من فئة (9000-11000 ل.س)، وانخفاض أعداد المشتغلين بأجر (11001-13000 ل.س)، أما فئة (+15000 ل.س) فقد ازدادت وهي الفئة التي تتوافق مع المشتغلين من حملة الشهادة الجامعية التي ازدادت خلال نفس الفترة.

يمكن ملاحظة ارتفاع المستوى العام للأجور في الفترة المدروسة، إلا أن نقص البيانات المتعلقة بالأجور يعيق دراسة هذا المؤشر وتأثيره على تقييم أداء سوق العمل.

ويضاف مؤشر آخر متعلق بالأجور إلى مؤشرات سوق العمل العالمية، وهو **مؤشر تعويضات العمل الساعية** "Hourly Compensation Costs (KILM 16)". ويحدد هذا المؤشر مستويات واتجاهات وهياكل تكاليف التعويضات الساعية التي يدفعها أصحاب العمل لتشغيل العمال في قطاع الصناعة. ويحسب على أساس متوسط تكلفة التعويض للساعة، وهو مقياس لتمثيل إنفاق أصحاب العمل على المزايا الممنوحة لموظفيها على سبيل التعويض لمدة ساعة إضافية من العمل، وتمثل الفوائد التي تعود على الموظفين، إما مباشرة - في شكل أرباح الإجمالية- أو بشكل غير مباشر متمثلة بمساهمات أرباب العمل الإلزامية، وخاصة المتعلقة بنظم الضمان الاجتماعي، خطط التقاعد وخطط التأمين ضد الحوادث المتعلقة بموظفيها (ILO, KILM16,2011). وهذا من المؤشرات التي لا يمكن حسابها في سوق العمل السوري لغياب كافة المعلومات والبيانات المتعلقة بها، وحتى وفق إحصائيات الأمم المتحدة لا تتوفر بيانات عن سورية.

## 14.2.2 إنتاجية العمل:

يقدم مؤشر إنتاجية العمل "Labour Productivity (KILM 17)"، معلومات عن إنتاجية العمل بالنسبة للاقتصاد الكلي، وتعرف الإنتاجية بأنها الناتج المحلي الإجمالي لكل وحدة عمل (مشتغل، ساعة). ويعبر هذا المؤشر عن فعالية وكفاءة استخدام الموارد البشرية، وبالتالي فإن تقديرات الإنتاجية تساهم في تطوير سياسات العمل ورصد آثارها .

حيث تهتدي السياسات الاقتصادية والعمالية بالتحليلات المهنية لقطاعات الاقتصاد الوطني، وذلك في مجالات متنوعة مثل التخطيط التربوي، والهجرة وخدمات التوظيف. فللمعلومات المهنية أهمية خاصة في تحديد التغيرات المتعلقة بمستويات المهارة في قوة العمل، ليس فقط في عديد من البلدان المتقدمة، ولكن أيضا في الاقتصاديات النامية. ويمكن للتدابير الإنتاجية أن تساهم في فهم كيفية تأثير أداء سوق العمل على مستويات المعيشة، فكلما كانت كثافة استخدام العمالة - متوسط عدد ساعات العمل السنوية للفرد الواحد من السكان- منخفضة، فإن خلق فرص عمل هو وسيلة هامة لرفع نصيب الفرد من الدخل (ILO, KILM17, 2011).

ويقدم الجدول التالي تفصيلاً لإنتاجية المشتغلين وفق عدد العمال في سورية في الفترة المدروسة، محددًا مقدار التغير في الإنتاجية كما يلي:

الجدول (17.2): إنتاجية العمل ومعدلات تغيرها للأعوام 2002-2010 (الناتج بالأسعار الثابتة لسنة الأساس 2002):

إنتاجية العمل	المشتغلون	معدل النمو السنوي للناتج	الناتج المحلي الإجمالي*	العام
20.87	4821593	-	1006431	2002
22.74	4474490	1.1	1017619	2003
25.1	4339285	7.0	1089027	2004
24.65	4693497	6.2	1156714	2005
25	4859948	5.0	1215082	2006
25.96	4945687	5.7	1284035	2007
27.67	4847892	4.5	1341516	2008
28.4	4999061	5.9	1420833	2009
29.08	5054455	3.4	1469703	2010

المصدر: المجموعات الإحصائية، مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010، النسب حسب من قبل الباحثة

من خلال الجدول السابق يلاحظ، نمو الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة لعام 2000 بمقدار (463272) فازداد من (1006431) عام 2002 إلى (1469703) عام 2010، بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 4.3%. وذلك وفق معدلات نمو سنوية متذبذبة، فكانت أعلى قيمة لها 7% عام 2004، مقابل أخفض معدل وصلت له 1.1% عام 2003.

ترافق ذلك مع نمو المشتغلين بمعدل نمو قدره 0.53%، مما أدى إلى ازدياد الإنتاجية على أساس عدد المشتغلين من 20.87% عام 2002 إلى 29.08% عام 2010. وهذا ما يدل على ضعف الاقتصاد الوطني في التوظيف رغم نمو الناتج المحلي الإجمالي، فانعكس ذلك بتدني معدلات نمو العمالة السنوية وفق المؤشر الثاني (KILM 2). وعادة ما يتم الاستفادة من هذا المؤشر في بناء إسقاطات العمالة المستقبلية، لتقييمها وتقويمها.

**ومما سبق،** يمكن استخلاص وجود ترابط كبير بين مؤشرات سوق العمل، وتداخل هذه المؤشرات، مما يساعد على فهم وتوصيف دقيق لواقع سوق العمل. إلا أن دراسة سوق العمل السوري تقف أمام عائق كبير لضعف البيانات المتوافرة من جهة، واختلاف التبويب في المسوحات المتعلقة بقوة العمل وعدم توحيدها من جهة ثانية، مما يعيق تحليل واقع العمل في سورية وفقاً للبيانات المتوفرة. كما أن ازدياد قوة العمل في سورية خلال الفترة المدروسة لا يتناسب مع النمو السكاني من جهة ومع نمو السكان في سن العمل من جهة ثانية، مما يشير إلى ضعف أداء سوق العمل السورية. مما سيؤثر على مساهمة الذكور والإناث في النشاط الاقتصادي، وبدرجة تأثير أكبر على الإناث كونها الفئة المستبعدة غالباً من التشغيل.

## الفصل الثالث

### تطور عرض القوى العاملة المؤنثة

#### مقدمة:

تتاول الفصل الأول واقع سوق العمل السورية من خلال مؤشرات سوق العمل، مبيّناً انخفاض معدل المشاركة في قوة العمل خلال الفترة الممتدة 2002-2010، ومظهراً الخلل في النسب المتعلقة بالسكان داخل وخارج قوة العمل بشكلٍ إجمالي.

وبما أن المرأة هي أحد عنصريّ سوق العمل الهيكليين كونها تمثل نصف القوّة البشرية، فمساهمتها في سوق العمل تتأثر بانخفاض وضآلة قوة العمل الإجمالية إذا ما قورنت مع حجم السكان. لذا يتوقف تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية على تفعيل آليات العرض والطلب على العمل. وهذا ما يتطلب دراسة لعرض قوة العمالة المؤنثة وخصائصها والتغيرات التي تطرأ عليها والعوامل المؤثرة عليها. مما يساعد بتقدير حجم القوى العاملة المؤنثة المستقبلية، وبالتالي يساهم في مساعدة واضعي السياسات الاقتصادية والاجتماعية في رسم الملامح الأساسية للفترة القادمة. وسيتم تناول ما سبق في هذا الفصل من خلال ثلاثة مباحث، الأول يبحث في عرض القوة العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية، ويبحث الثاني في محددات عرض تلك القوة، وسيتم تقدير حجم العرض المستقبلي من القوة العاملة المؤنثة في المبحث الثالث.



## المبحث الأول

### عرض القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية

إن سعي البلدان الدائم إلى تطوير اقتصادها، يجعلها تعمل على استخدام محدّدات نموّها الاقتصاديّ (الموارد وعناصر الإنتاج) استخداماً كفاً، ولاسيما مواردها البشرية، مما يساهم في تطوير اقتصاديات العمل لتلك البلدان.

وهذا ينطبق مع قول شولتز (Schultz) إن: "مفتاح النمو الاقتصاديّ يعتمد على نوعيّة السكان التي تكوّن الوحدة الاقتصادية"، وبالتالي يكون التوجّه نحو رأس المال البشريّ، ولاسيما ذلك القسم المتعلق بالمرأة، فقد أشارت "كلوديا غولدن" إلى أنّ اقتصاديات العمل تطورت عالمياً خلال القرنين الماضيين نتيجةً للتأثير الهام الذي طرأ عليها من خلال دخول المرأة في سوق العمل (Goldin, 2006, 1).

وترافق ذلك بازياد فعاليات المنظّمات الدوليّة والحكومات المحليّة الهادفة لتوسيع مشاركة المرأة في سوق العمل، كمفتاح استراتيجي باتجاه تمكين المرأة بتقليل معدليّ الخصوبة والوفاء من جهة، وتطوير غذائها ورفاهيتها من جهة ثانية. حيث تعدّ مشاركة الإناث في القوى العاملة واحدة من أهم الخطوات باتجاه تمكين المرأة ولاسيما في البلدان النامية (Famcavilla and Giannelli, 2011, 3). مع الأخذ بالحسبان اختلاف نسب مشاركة الإناث في سوق العمل، واختلاف وتعدد مراحل تطورها عبر البلدان. ويمكن حصر مراحل دخول الإناث سوق العمل عالمياً بعدّة مراحل، وفقاً للظروف التي كانت سائدة في كل فترة، وذلك من خلال عرضٍ تاريخي لمراحل دخول الإناث سوق العمل، وفق جملةٍ من العوامل التي تؤثر على مشاركتهم في النشاط الاقتصاديّ.

#### 1.1.3 التطور التاريخي لدخول الإناث سوق العمل عالمياً:

تعدّدت الدراسات المتعلقة بالتطور التاريخي لدخول المرأة سوق العمل وفق الدول والمناطق، وذلك خلال الفترة الممتدة من نهاية القرن التاسع عشر وحتى وقتنا الحاضر. ومن خلال نظرة إلى بعض تلك الدراسات (Fenadez, 2008) و (Kgalor, 1996)، يلاحظ اعتمادها على أبحاث كلوديا غولدن، كونها اهتمت بالرصد التاريخي لدخول المرأة سوق العمل، فجاءت دراستها الأساسية بتقسيم ذلك التطور التاريخي إلى ثلاث مراحل تطورية، ومرحلة رابعة ثورية (Goldin, 2006, 3)، وذلك كما يلي:

##### 1.1.1.3 المرحلة الأولى "العمالة المؤنثة المستقلة":

وهي المرحلة الممتدة من نهاية القرن التاسع عشر حتى عام 1920، وصفت العمالة المؤنثة في هذه الفترة بأنها فتية وغير متزوجة، وذات خبرات قليلة أو معدومة، فتوزّع مجال عمل الإناث في القطاع الأهلي أو الخدمي، وذلك بغالبية عظمى من العمالة المؤنثة ذات التحصيل العلمي المنخفض. مترافقاً مع فئة قليلة محترفة كموظفات أو معلمات، وهي الفئة من القوة العاملة التي أخذت بالتوسع بدءاً من عام

1920. إذ كانت الإناث قبل عام 1920 تخرج من قوّة العمل بمجرد زواجهنّ، فغالباً ما كان يتصف عمل الزوجات خارج المنزل بأنه غير ملائم وخطير، وبعدد ساعات عمل طويلة في اليوم. بالإضافة إلى التأثير السلبي لدخل الزوج على عمل الإناث المتزوجات، وكان تأثيره يفوق بكثير تأثير الاستبدال (الإحلال) الإيجابي المتولّد من زيادة الدخل المتحصّل من عمالة الإناث المتزوجات.

فعلى الرغم من ارتفاع معدلات مساهمة قوة العمل المؤنّثة في الفترة (1890-1930)، إلى 9.5% للنساء في سن (25-44) و7.3% للنساء المتزوجات في سن (35-44)، كان من المفترض أن تكون النتائج أفضل في زيادة مساهمة القوة العاملة المؤنّثة، لوجود تحولات إيجابية في عرض القوة العاملة المؤنّثة رافقت تلك الفترة (زيادة التعلم، انخفاض الخصوبة، زيادة الأعمال اللطيفة، والتغيرات في معايير عمل المرأة)، إلا أنّ التأثير السلبي للدخل كان متفوقاً، فكانت مرونة الدخل كبيرة ومرونة الإحلال صغيرة، مما جعل دالة عرض العمالة المؤنّثة غير مرنة (Goldin, 2006, 4).

### 2.1.1.3 المرحلة الثانية "تخفيف القيود المفروضة على عمل المرأة":

تمتد هذه المرحلة من عام 1920 حتى عام 1950، التي تميزت بازدياد مشاركة الإناث المتزوجات في قوة العمل وفق الفئة العمرية (35-44) سنة، دون انخفاض مساهمة النساء غير المتزوجات. فقد جاء التحول من المرحلة الأولى إلى المرحلة الثانية وفق مجموعة من العوامل الخارجية المؤثرة على عرض عمل النساء، أهمها زيادة الطلب على العاملات في المكاتب والوظائف الكتابية الأخرى، مع وصول أنواع جديدة من التكنولوجيا والنمو الهائل بنسبة التحاق الإناث بالمدارس، وارتفاع معدلات التخرج من المدارس الثانوية.

وبالتالي فإن زيادة كل من الطلب على الأعمال الكتابية، وزيادة عرض المتخرجات من المدارس الثانوية، دفعا إلى دخول الإناث مجالات عمل أفضل وبساعات عمل أقصر وأعمالاً تصنّف أكثر احتراماً مقارنة بالمرحلة السابقة، واستمر بعضهن بالعمل بعد الزواج.

وقد تميّز عمل المرأة في هذه المرحلة وتحديداً منتصفها، خلال فترة الحرب العالمية الثانية، بالعديد من السمات، ففي هذه المرحلة ظهر مفهوم قوة عمل المرأة إذ استخدم لأول مرة من قبل مكاتب الحكومة الأمريكية، بعد زيادة دور العمالة المؤنّثة في المساعدة بالعمليين المدني والعسكري. وبعد انتهاء الحرب أخذت النساء بمغادرة قوة العمل ولكن مساهمتهم بقيت أعلى من مساهمتهم قبيل الحرب. وخلال النصف الثاني من القرن العشرين استمر نمو معدل مساهمة القوة العاملة المؤنّثة بشكل متسارع (Walsh, 2001).

وعلى الرغم من أن مستويات مشاركة الإناث المتزوجات في قوة العمل بقيت منخفضة، فإن عملهنّ أصبح أكثر قبولاً ولاسيما من قبل أزواجهن (Goldin, 2006, 5)، وبالتالي انخفض تأثير الدخل وارتفع أثر الاستبدال بصورة ملحوظة.

فازداد عرض عمل المرأة بزيادة تأثير الاستبدال، ويعود ذلك لظهور العمل الجزئي وتطور التكنولوجيا المنزلية والمرافق الأساسية (مياه وكهرباء)، وخصوصاً بانخفاض تكلفة استعمالها، فتغير نمط حياة المرأة

بانخفاض الوقت الذي كانت تقضيه لإنجاز الأعباء المنزلية، أصبح عرض عمل القوة العاملة المؤنثة أكثر مرونة في هذه المرحلة مما ساهم بالاستفادة من الطاقات الكامنة لعديد من النساء (ابراهيم، 1999، 201).

### 3.1.1.3 المرحلة الثالثة "جذور الثورة":

استمر توسع مشاركة المرأة المتزوجة في القوة العاملة في هذه المرحلة، وخلال 1950-1970، وأصبح عرض القوى العاملة المؤنثة أكثر مرونة وبالتالي أكثر استجابة للتغيرات في الأجور.

في الوقت نفسه واصل تأثير الدخل دوره في الاتجاه النزولي، وأخذ تأثير الإحلال يفوق تأثير الدخل، ولاسيما أن عمل النساء المتزوجات أصبح أكثر قبولاً. فعرض العمل أصبح أكثر مرونة وانخفضت مرونة الدخل فازدادت مشاركة المرأة في عرض العمل مدفوعة بالطلب.

ومع ذلك بقيت النساء الراقدة الثاني للدخل في المنازل، فقرارات عملهن واصلت ارتباطها بقرارات الزوج، وواصل الاستثمار في رأس المال البشري زيادته، ولكن الاستثمارات كانت بشكل رئيس في التعليم الرسمي أو التدريب المهني، فأبرزت المعلمات والممرضات، والأخصائيات الاجتماعيات وأمناء المكتبات وغيرهن (Goldin, 2006, 6).

### 4.1.1.3 المرحلة الرابعة " ثورة هادئة ":

وهي الفترة الممتدة من 1970 حتى الآن، فقد سعت معظم التدابير التي اتخذت لزيادة المشاركة في القوى العاملة على إخفاء مظاهر ظهور ثورة في الوضع الاقتصادي لعمل المرأة منذ أواخر 1970. ولكن ارتفاع نسبة مشاركة القوة العاملة المؤنثة في العمل كانت شرطاً مسبقاً للثورة (Goldin, 2006, 8). وبحاجة لتوافر العناصر الثلاثة التالية:

1. الأفق: ويعني أن الإناث أكثر قدرة على التوقع الدقيق لمستقبل حياتهن في العمل، فأتجهن للتعلم ولاختيار المهن.
2. الهوية: تحول نظرة المرأة حيال عملها، حيث اعتبر عمل النساء جزءاً أساسياً من رضائهن في الحياة، ومكانهن في العمل جزءاً لا يتجزأ من مكانتهن الاجتماعية.
3. صنع القرار: ويعني هل قرار العمل يُتخذ من قبل المرأة؟ أم أنه متعلق بقرار زوجها؟

كما لخصت هذه المرحلة أهم العوامل التي ساهمت بازدياد نسبة مشاركة القوة العاملة المؤنثة في العمل، من خلال التحاق الإناث في المدارس المهنية وتخصصهن في الكليات، وكذلك تنظيم الخصوبة ووسائل منع الحمل، وبالتالي انخفاض معدلات الخصوبة والتي أدت إلى تأخير سن الزواج.

قدّم العرض السابق للتطور التاريخي لدخول المرأة سوق العمل عالمياً، صورة عن واقع المرأة في كل مرحلة، وعن التغيرات التي طرأت عليها وساهمت في ازدياد معدلات دخولهنّ إلى سوق العمل.

### 2.1.3 واقع عرض القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية:

إن تحقيق تنمية المرأة يبدأ من معرفة موقعها في الخارطة السكانية وتحديد خصائصها السكانية والديموغرافية، لذلك لا بدّ من تحليل هيكل السكان أولاً، وتحليل هيكل قوة العمل ثانياً وذلك بحسب النوع الاجتماعي.

#### 1.2.1.3 السكان والموارد البشرية المؤنثة:

تعدّ العوامل الديموغرافية من أهم العوامل المؤثرة في عرض العمل، لذلك فإن دراسة حجم السكان وبنيتهم، ومن ثم نموهم حسب النوع الاجتماعي، تشكل الخطوة الأولى لتحليل الواقع الراهن لعرض القوى العاملة المؤنثة من جهة، والتنبؤ بحجمها المستقبلي من جهة ثانية. وبالتالي تعدّ مرتكزاً لمعرفة الاتجاهات الحالية والمستقبلية المساهمة في وضع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية في المجتمع المدروس.

وانطلاقاً من ذلك، تعدّ دراسة التغيرات التي طرأت على حجم السكان وبنيتهم حسب النوع الاجتماعي الخطوة الأساسية لتخطيط عرض القوى العاملة المؤنثة. وبالتالي فإن المقارنة بين مكوني السكان حسب النوع الاجتماعي من شأنه أن يقدم الصورة الواضحة عن الموارد البشرية المؤنثة، ويبين الجدول التالي تطور حجم السكان حسب النوع الاجتماعي:

الجدول(1.3): تطور السكان حسب النوع الاجتماعي للأعوام 2002-2010:

العام	إجمالي عدد السكان	عدد السكان الذكور	عدد السكان الإناث	نسبة الذكور من إجمالي السكان	معدل النمو السنوي للذكور	نسبة الإناث من إجمالي السكان	معدل النمو السنوي للإناث
2002	17130000	8763000	8367000	51.156	-	48.844	-
2003	17550000	8979000	8571000	51.162	2.46	48.838	2.44
2004	17980000	9199000	8781000	51.162	2.45	48.838	2.45
2005	18269000	9340000	8929000	51.125	1.53	48.875	1.69
2006	18717000	9563000	9154000	51.093	2.39	48.907	2.52
2007	19172000	9798000	9374000	51.106	2.46	48.894	2.40
2008	19644000	10042000	9602000	51.120	2.49	48.880	2.43
2009	20125000	10287000	9838000	51.116	2.44	48.884	2.46
2010	20619000	10539000	10080000	51.113	2.45	48.887	2.46

المصدر: المجموعة الإحصائية للأعوام 2002-2010، حسبت النسب من قبل الباحثة

يلاحظ من الجدول السابق تزايد عدد سكان سورية بمعدلات مرتفعة، فقد ازداد إجمالي عدد السكان من 17.1 مليون نسمة عام 2002 إلى 20.1 مليون نسمة عام 2010، وذلك بزيادة قدرها 3.5 مليون نسمة، وبمعدل نمو وسطي سنوي قدره 2.08%.

وأدت تلك الزيادة إلى زيادة الأعداد المطلقة لكل من السكان الذكور والإناث، فازداد عدد السكان الذكور من 8.8 مليون عام 2002 إلى 10.5 مليون عام 2010، بزيادة قدرها 1.8 مليون، وذلك وفق معدل نمو قدره 2.07%.

أما بالنسبة للإناث فقد ازداد حجمهنّ بالأعداد المطلقة بمقدار 1.7 مليون، إذ ارتفع عددهنّ من 8.4 مليون عام 2002 إلى 10 مليون عام 2010، وذلك وفقاً لمعدل نمو قدره 2.09%. كما تبين من معطيات هذا الجدول أن نسبة الإناث إلى إجمالي عدد السكان بقيت ثابتة خلال الفترة المدروسة، إذ بلغت 49%. وهذا ما يعني أن الموارد البشرية المؤنثة تشكل نصف الموارد البشرية للمجتمع، لذلك يجب العمل على تنميتها ورفع مساهمتها في عملية التنمية الاقتصادية.

### 2.2.1.2 القوة البشرية المؤنثة:

تؤثر العوامل الديموغرافية على عرض العمل، وذلك من خلال تأثيرها على التركيبة العمرية والنوعية للسكان. وهذا بدوره يؤثر على حجم القوة البشرية ونموها وبالتالي نسبتها إلى إجمالي السكان. وتعدّ القوة البشرية لأيّ مجتمع القاعدة التي تقع عليها المسؤولية الأولى في تنفيذ خطط وبرامج التنمية، وهنا تكمن الثروة الحقيقية للمجتمع. وبالتالي فإن تحديد حجم القوى البشرية المؤنثة، يَمَكّن من معرفة ما هو مستخدم فعلياً وما هو غير مستخدم، وذلك من خلال بيانات الميزان الإجمالي للقوى البشرية المؤنثة. فالقوى البشرية المؤنثة (15-64) سنة ستشكل القاعدة الأساسية التي من خلالها تتحدد اتجاهات الإناث في سوق العمل، ومن ثم عرضهن في سوق العمل، ولاسيما أن معدل النمو السكاني المرتفع بشكل عام، ومعدل نمو الإناث بشكل خاص خلال الفترة المدروسة، ينبئان إلى حتمية ظهور تغيرات في القوة البشرية خلال نفس الفترة، هذه التغيرات من شأنها أن توضح اتجاهات توزع الإناث ضمن القوة البشرية. ويبين الجدول التالي الميزان الإجمالي للقوى البشرية في سورية :

الجدول(2.3): الميزان الإجمالي للقوى البشرية 2002-2010:

العام	إجمالي السكان في سن العمل	الذكور في سن العمل				الإناث في سن العمل			
		العدد	معدل النمو السنوي	النسبة من إجمالي السكان في العمل	النسبة من إجمالي السكان	العدد	معدل النمو السنوي	النسبة من إجمالي السكان في العمل	النسبة من إجمالي السكان
2002	10398083	5356614	2.81	51.52	31.3	5041469	3.34	48.48	29.4
2003	10365926	5255322	-1.89	50.7	29.9	5110604	1.37	49.3	29.1
2004	10858549	5543243	5.48	51.05	30.8	5315306	4.01	48.95	29.6
2005	11373147	5933468	7.04	52.17	32.5	5439679	2.34	47.83	29.8
2006	11562145	6025225	1.55	52.11	32.2	5536920	1.79	47.89	29.6
2007	12028771	6151101	2.09	51.14	32.1	5877670	6.15	48.86	30.7
2008	12350522	6320868	2.76	51.18	32.2	6029654	2.59	48.82	30.7
2009	12653649	6465420	2.29	51.1	32.1	6188229	2.63	48.9	30.7
2010	12952724	6506458	0.63	50.23	31.6	6446266	4.17	49.77	31.3

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010، النسب من إعداد الباحثة.

تبيين من خلال تحليل معطيات الجدول السابق ما يلي:

1. ازداد عدد السكان في سن العمل من 10.4 مليون نسمة عام 2002 إلى 12.95 مليون نسمة عام 2010، وذلك بمقدار زيادة قدرها 2.55 مليون نسمة وبمعدل نمو وسطي سنوي قدره 2.5%، وهو أعلى من معدل نمو السكان الإجمالي الذي كان 2.08%. مما أدى إلى ارتفاع نسبة السكان في سن العمل إلى إجمالي السكان من 60.7% عام 2002 إلى 62.9%. ووفق ذلك انخفض معدل الإعالة الإجمالي وهي نسبة الأشخاص المعالين 15 سنة وأقل و65 سنة فأكثر من عدد السكان في سن العمل (البنك الدولي، 2012)، خلال الفترة المدروسة من 68% عام 2002 إلى 59% عام 2010. ومن ناحية أخرى فإن ازدياد عدد السكان في سن العمل تضمن زيادة كل من عدد السكان الذكور في سن العمل وعدد الإناث في سن العمل أيضاً.
2. تزايد السكان الذكور في سن العمل من 5.3 مليون عام 2002 إلى 6.5 مليون عام 2010، بمقدار زيادة 1.2 مليون نسمة، وذلك وفق معدل نمو قدره 2.18%. وهو يفوق معدل نمو إجمالي السكان الذكور قد بلغ 2.07%. مما أدى إلى ارتفاع نسبة الذكور في سن العمل من إجمالي السكان من 31.3% عام 2002 إلى 31.6% عام 2010. بينما انخفضت نسبة الذكور في سن العمل من إجمالي السكان في سن العمل تبعاً لكون معدل نمو السكان في سن العمل 2.18% أقل من معدل النمو الإجمالي السكان في سن العمل 2.5% خلال الفترة المدروسة.
3. ازداد عدد السكان الإناث في سن العمل من 5 مليون عام 2002 إلى 6.5 مليون نسمة عام 2010، وذلك بمقدار زيادة 1.5 مليون نسمة، وهو ما يفوق مقدار الزيادة في عدد الذكور في سن العمل خلال نفس الفترة. وشكلت زيادة السكان الإناث في سن العمل 60% من الزيادة الإجمالية للسكان في سن العمل، و55% من الزيادة الإجمالية لعدد السكان الكلي، مما أثر على نسبة الإناث في سن العمل إلى إجمالي عدد السكان من جهة، ونسبة الإناث في سن العمل من إجمالي عدد السكان في سن العمل من جهة ثانية. فقد ازدادت نسبة الإناث في سن العمل إلى إجمالي السكان من 29.4% عام 2002 إلى 31.3% عام 2010. ويعود ذلك إلى أن معدل نمو السكان الإناث في سن العمل البالغ 2.8% أعلى من معدل نمو السكان الإناث الإجمالي 2.09%. وازدادت نسبة الإناث في سن العمل إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل، وبلغ 49.77% عام 2010 بعد أن كان 48.48% عام 2002. ويمكن تفسير ذلك كون معدل نمو السكان الإناث في سن العمل يفوق معدل النمو لإجمالي السكان في سن العمل البالغ 2.5%، وذلك وفق معدلات نمو سنوية متباينة للإناث في سن العمل، على شكل يخالف شبه الثبات في معدلات التغيير السنوية لإجمالي حجم السكان الإناث.
4. تبيين أن نسبة الزيادة في عدد السكان الإناث في سن العمل إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل بلغت 60%، مما سيؤدي إلى زيادة عرض القوى العاملة المؤنثة، مشكلاً ضغطاً مبدئياً على سوق العمل لتغيير التركيب الهيكلي للسكان الإناث.

إن ما سبق يقود إلى القول إن التغيير في القوة البشرية وفقاً للنمو السكاني هو دائماً بازدياد، فمعدلات تغيير القوة البشرية المؤنثة فاقت معدلات نموها الإجمالية، كما فاقت معدلات نمو القوة البشرية للذكور. وكان للذكور 2.18% مقابل 2.8% للإناث، وهذا ما يفسر ازدياد نسبة الإناث في سن العمل من إجمالي السكان بشكل أكبر من ازدياده بالنسبة للذكور، على الرغم من اختلاف التغيرات السنوية التي تعود أيضاً لمعدلات النمو السكاني ولكن لفترات سابقة لفترة الدراسة (2002-2010). ويفسر ذلك بأن سورية تمر بعملية تحوّل ديموغرافي نتيجة النمو السكاني السريع (في فترات سابقة لفترة الدراسة)، مترافقاً بانخفاض تدريجي في معدل الوفيات والذي قابله معدل مرتفع للولادات، أدى إلى ارتفاع كبير في معدل النمو السكاني وزيادة غير مسبوقه في حجم السكان وهي المرحلة الثانية للتحوّل الديموغرافي (1947-2007)، ولاسيما مرحلة ازدياد عدد المواليد بشكل كبير (1960-1994) (هيئة شؤون الأسرة، 47-48، 2009 UNFPA)، التي تفسر ارتفاع معدل نمو السكان في سن العمل للفترة المدروسة، لتنتقل إلى المرحلة الثالثة بروز انفتاح على النافذة الديموغرافية.

### 3.2.1.3 بنية القوة البشرية المؤنثة والتغيرات التي طرأت عليها:

إن تحديد الدوران الخارجي للقوى العاملة المؤنثة، أي الانتقال من وضعية من هنّ خارج القوة العاملة إلى القوّة العاملة، يتطلب تحديد بنية القوة البشرية المؤنثة، مما يمكن من تحديد الجزء المفعّل من القوّة البشرية، وإمكانية توقّع توجهات ذلك الدوران لتفعيل من هنّ خارج قوة العمل من خلال تحديد الاتجاهات العامة للقوة البشرية خلال للفترة المدروسة، ويمكن وصفه بجوهر عرض القوى العاملة المؤنثة. وبما أن السكان في سن العمل هم القوة البشرية في سورية، فإنها تشمل (15 سنة) فأكثر، ويوضح الجدول التالي البنية الهيكلية للقوة البشرية المؤنثة كما يلي:

الجدول(3.3): الميزان الهيكلي للقوة البشرية المؤنثة للأعوام 2010-2002:

نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى الإناث في سن العمل	نسبة الذكور خارج قوة العمل إلى الذكور في سن العمل	معدل النمو السنوي للإناث خارج قوة العمل	خارج قوة العمل			العام
			إناث	ذكور	الإجمالي	
76.8	19.9	-	3871089	1067429	4938518	2002
80.9	23.0	6.75	4132353	1207601	5339954	2003
84.4	25.7	8.55	4485789	1425198	5910987	2004
85.5	27.2	3.69	4651287	1615501	6266788	2005
85.1	25.9	1.26	4709707	1560250	6269957	2006
85.6	26.0	6.81	5030597	1597395	6627992	2007
85.3	27.9	2.22	5142515	1765612	6908127	2008
87.0	28.3	4.69	5383777	1827690	7211467	2009
87.1	27.8	4.24	5611824	1810099	7421923	2010

المصدر: مسوح قوة العمل للفترة المدروسة، حسب النسب من قبل الباحثة وفق الجدول(4.2)

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن حجم السكان خارج قوة العمل قد ازداد خلال الفترة المدروسة من 4.9 مليون نسمة عام 2002 إلى 7.4 مليون عام 2010، بزيادة مقدارها 2.5 مليون نسمة تقريباً. وفق

معدل نمو وسطي سنوي للسكان خارج قوة العمل قدره 3.3%، وهو يفوق معدل نمو السكان في سن العمل البالغ 2.5%. مما أدى إلى ازدياد نسبة الذكور خارج قوة العمل من إجمالي الذكور في سن العمل من 19.93% عام 2002 إلى 27.8% عام 2010 وفق معدل نمو قدره 2.7%. أما بالنسبة للإناث فإن القوة البشرية المؤنثة تتوزع إلى خارج قوة العمل وداخل قوة العمل وذلك كما يلي:

### 1.3.2.1.3 الإناث خارج القوة العاملة:

لقد بينت معطيات الجدول (3.3) ازدياد حجم الإناث خارج قوة العمل من 3.9 مليون عام 2002 إلى 5.6 مليون نسمة عام 2010 خلال الفترة المدروسة، وبزيادة قدرها (1740735). وفق معدل نمو قدره 3.6% أعلى من معدل نمو إجمالي من هم خارج قوة العمل، مما أدى إلى ازدياد نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي السكان خارج قوة العمل وذلك من 76.8% عام 2002 إلى 87.1% عام 2010. إلا أن الزيادة في حجم الإناث خارج قوة العمل شكلت 93% من الزيادة الإجمالية للسكان الإناث في سن العمل، و70% من الزيادة الإجمالية للسكان خارج قوة العمل، وهذا ما يظهر عدم تفعيل حقيقي لدور المرأة في سوق العمل. وتوزعت الإناث خارج قوة العمل وفق الجدول (4.3) التالي:

الجدول (4.3): البنية الهيكلية للإناث خارج قوة العمل للأعوام 2010-2002:

العام	المتفرغات للتدبير المنزلي				الطالبات		
	العدد	معدل النمو السنوي	النسبة من الإناث خارج قوة العمل	النسبة من الإناث في سن العمل	العدد	معدل النمو السنوي	النسبة من الإناث في سن العمل
2002	3176656	-	82.06	63.01	557498	-	11.06
2003	3284168	3.38	79.47	64.26	561164	0.66	10.98
2004	3543363	7.89	78.99	66.66	548269	-2.3	10.31
2005	3400081	-4.04	73.1	62.51	798351	45.61	14.68
2006	3639249	7.03	77.27	65.73	804426	0.76	14.53
2007	3923391	7.81	77.99	66.75	876506	8.96	14.91
2008	3861329	-1.58	75.09	64.04	728261	-16.9	12.08
2009	4198173	8.72	77.98	67.84	780844	7.22	12.62
2010	3848847	-8.32	68.58	59.71	855369	9.54	13.27

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2010-2002، حسب النسب من قبل الباحثة

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: بالنسبة للمتفرغات للتدبير المنزلي:

1. تشكل المتفرغات للتدبير المنزلي المكوّن الأساسي للإناث خارج قوة العمل، فقد ازداد عددهن خلال الفترة المدروسة من 2.17 مليون نسمة عام 2002 إلى 3.84 مليون نسمة عام 2010، وتشكل 98%\* من الزيادة في إجمالي المتفرغين للتدبير المنزلي. كما شكلت الزيادة في عدد المتفرغات 38.6% من الزيادة في عدد الإناث خارج قوة العمل. وذلك وفق معدل نمو قدره 2.16%، وهو أقل من معدل نمو الإناث خارج قوة العمل. سالكة معدلات نمو سنوية متذبذبة

\* حسب هذه النسب من قبل الباحثة وفقاً لإجمالي المتفرغين، إجمالي الإناث خارج قوة العمل.



وصلت أعلى قيمة لها عام 2009 فبلغت 8.72%، بينما كانت أقل قيمة لها عام 2010 بمعدل قدره -8.32%.

2. انخفضت نسبة المتفرغات للتدبير المنزلي إلى إجمالي الإناث خارج قوة العمل من 82.6% عام 2002 إلى 68.58% عام 2010. وهو اتجاه إيجابي عالمياً، إلا أن هذا الانخفاض لم يتحول لقوة عمل، بل توزع إلى تصنيفات أخرى من ميزان الإناث خارج قوة العمل، وبالتالي لم يؤثر إيجاباً على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.

3. انخفضت نسبة المتفرغات للتدبير المنزلي إلى إجمالي الإناث في سن العمل من 63% عام 2002 إلى 59.7% عام 2010، وهو ليس بالانخفاض الكبير ولاسيما أن هذه النسبة كانت متذبذبة بشكل واضح من سنة إلى أخرى.

ثانياً: بالنسبة للطالبات:

1. ازداد عدد الطالبات بالأعداد المطلقة خلال الفترة المدروسة من (557498) عام 2002 إلى (855369) عام 2010، وذلك بزيادة قدرها (297871)، وبمعدل نمو قدره 4.87%. فشكلت زيادة عدد الطالبات 52% من إجمالي الزيادة في عدد الطلاب، و17% من الإناث خارج القوة البشرية خلال الفترة المدروسة.

2. بلغ معدل النمو الوسطي للطالبات 3.2% وهو أعلى من معدل نمو إجمالي الإناث خارج قوة العمل، مما أدى إلى زيادة نسبة الطالبات إلى إجمالي الإناث خارج قوة العمل من 14.4% عام 2002 إلى 15.24% عام 2010. وذلك وفق معدلات نمو سنوية متذبذبة من سنة إلى أخرى فوصلت إلى أعلى قيمة لها 45.61%، عام 2005، مقابل أدنى قيمة لها -16.9% عام 2004.

3. ازدادت نسبة الطالبات من إجمالي الإناث في سن العمل من 11.06% عام 2002 إلى 13.2% عام 2010، ولكن تذبذبت هذه النسبة من سنة إلى أخرى.

تابع الجدول (4.3): توزيع الإناث خارج قوة العمل للأعوام 2010-2002:

العام	المكتفيات				المتقاعدات			
	العدد	معدل النمو السنوي	النسبة من الإناث خارج قوة العمل	النسبة من الإناث في سن العمل	العدد	معدل النمو السنوي	النسبة من الإناث خارج قوة العمل	النسبة من الإناث في سن العمل
2002	36492	-	0.94	0.72	18370	-	0.47	0.36
2003	72357	98.28	1.75	1.42	22395	21.91	0.54	0.44
2004	135415	87.15	3.02	2.55	17695	-20.99	0.39	0.33
2005	167320	23.56	3.6	3.08	18587	5.05	0.4	0.34
2006	75747	-54.73	1.6	1.37	19885	6.98	0.42	0.36
2007	101559	34.08	2.02	1.73	23952	20.45	0.48	0.41
2008	121380	19.52	2.4	2.01	35342	47.56	0.69	0.59
2009	115931	-4.49	2.15	1.87	36755	4	0.68	0.59
2010	127568	10.04	2.27	1.98	37440	1.86	0.67	0.58

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2010-2002.

ثالثاً: بالنسبة للمكتفيات يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

1. ازدياد عدد المكتفيات خلال الفترة المدروسة من (36492) عام 2002 إلى (127568) عام 2010، وذلك بزيادة قدرها (91076)، وبمعدل نمو قدره 14.9% وهو معدل مرتفع جداً مقارنة بمعدل نمو الإناث خارج قوة العمل. فقد سلكت معدلات النمو السنوية سلوكاً متذبذباً كبيراً من سنة إلى أخرى، إذ بلغت أعلى قيمة لها 98.3% عام 2003، وأدنى معدل 54.7% عام 2006.
2. ازدادت نسبة المكتفيات إلى إجمالي الإناث خارج قوة العمل من 0.94% عام 2002 إلى 1.98% عام 2010. وترافق ذلك بازدياد نسبة المكتفيات من إجمالي الإناث في سن العمل من 0.72% عام 2002 إلى 1.98% عام 2010.

رابعاً: بالنسبة للمتقاعدات:

1. ازداد حجم المتقاعدات بالأعداد المطلقة من (18370) عام 2002 إلى (37440) عام 2010، بزيادة قدرها (19070)، وفق معدل نمو قدره 10.12%. وذلك رغم تذبذب معدلات النمو السنوية لها، إذ بلغت أعلى قيمة لها 47.7% عام 2008، وأدنى معدل 20.99% عام 2004.
2. ارتفعت نسبة المتقاعدات إلى إجمالي الإناث خارج قوة العمل من 0.47% عام 2002 إلى 0.73% عام 2010. مترافقاً مع ازدياد نسبة المتقاعدات إلى إجمالي القوة البشرية المؤنثة من 0.36% إلى 0.58% عام 2010.

تابع الجدول(4.3): توزيع الإناث خارج قوة العمل للأعوام 2002-2010:

العام	غير القادرات		غير مبين	
	العدد	النسبة من الإناث خارج قوة العمل	العدد	النسبة من الإناث خارج قوة العمل في سن العمل
2002	82073	1.66	0	0
2003	186144	3.49	6125	0.15
2004	173935	2.94	67112	1.5
2005	160272	2.56	106676	2.29
2006	100893	1.61	69507	1.48
2007	104283	1.57	907	0.02
2008	259596	3.76	136608	2.66
2009	219926	3.05	32149	0.6
2010	272640	3.67	469960	8.37

المصدر: مسح قوة العمل للفترة 2002-2010.

خامساً: بالنسبة لغير القادرات يلاحظ من الجدول السابق:

- ازدادت نسبة غير القادرات إلى إجمالي خارج قوة العمل من 1.66% عام 2002 إلى 3.67% عام 2010، ويعود ذلك لازدياد حجمهن بالأعداد المطلقة خلال الفترة المدروسة من (82073) عام 2002 إلى (272640) عام 2010 وبزيادة قدرها (190567)، وفق معدل نمو وسطي سنوي مرتفع قدره 14.27%.

سادساً: غير مبين:

تبرز أهمية هذا البند في تحليل التغيرات التي طرأت على ميزان الإناث خارج قوة العمل، فمن خلاله يلاحظ أن التذبذبات السنوية خاصة بالنسبة للمتفرغات والطلبات لم تتحول إلى قوة العمل بل كانت تغيراً في البيانات الإحصائية، مما يدل على ضعف أداء سوق العمل من جهة، وعلى أن البيانات الإحصائية غير دقيقة بشكل كاف، ما سيؤدي حتماً إلى خلل في تقويم أداء سوق العمل.

وهنا يطرح سؤال هام، هل متوسط عدد الذكور خارج من قوة العمل يختلف عن متوسط عدد الإناث خارج قوة العمل وفق السلسلة المدروسة؟ للإجابة وضعت الفرضيتان التاليتان:

**فرضية العدم:** لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط نسبة الذكور خارج قوة العمل إلى إجمالي القوة البشرية ومتوسط نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي القوة البشرية

**الفرضية البديلة:** يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط نسبة الذكور خارج قوة العمل إلى إجمالي القوة البشرية ومتوسط نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي القوة البشرية

الجدول (5.3): إحصائيات اختبار فرضية الفروق بين متوسطي الذكور والإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي القوة البشرية:

الانحراف المعياري	المتوسط	السنوات	المتغيرات
3.31	25.74	9	ذكور
2.72	84.17	9	إناث

المصدر: مخرجات SPSS v.19

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن متوسط نسبة الذكور خارج قوة العمل إلى إجمالي القوة البشرية خلال الفترة 2002-2010 بلغ 25.74 وانحراف معياري قدره 3.31، أما بالنسبة للإناث فقد بلغ 84.17 وانحراف معياري قدره 2.72.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين، وفق النتائج المعروضة في الجدول (10.3).

الجدول (6.3): الفروق بين متوسطي الذكور والإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي السكان في سن العمل:

مجال الثقة المتوقع للفروق وفق 95%		اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار Levene		الفرضيات
المجال الأعلى	المجال الأدنى	الخطأ المعياري	فروق المتوسطات	احتمال الدلالة Sig.(2-tailed)	df درجات الحرية	t	Sig. احتمال الدلالة	F	
61.45	55.39	1.43	58.17	0	16	40.88	0.629	0.24	افتراض تساوي التباينات
61.45	55.39	1.43	58.17	0	16	40.88	-	-	افتراض عدم تساوي التباينات

المصدر: مخرجات SPSS v.19

من خلال الجدول (6.3) ووفقاً لاختبار Levene لتساوي التباينات، يلاحظ أن  $P\text{-value} > 0.05$  وهي أكبر من مستوى الدلالة المستخدم، فنقبل فرضية العدم القائلة بعدم وجود اختلافات في التباينات بين المجموعتين، وبالتالي فرضية تجانس التباينات محققة، فنأخذ بيانات السطر الأول. وتبعاً لذلك فإن

$t = 40.88$  وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود اختلاف ذي دلالة إحصائية بين متوسط نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي السكان في سن العمل، ومتوسط نسبة الذكور إلى إجمالي السكان في سن العمل. ومن خلال مجال الثقة للفرق بين المتوسطين، نجد أن هذا الفرق يتراوح بين 55.39 و 61.45 ذلك ضمن درجة ثقة قدرها 95%. وهذا ما يؤكد على انخفاض مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي وارتفاعه بالنسبة للذكور.

**ومما سبق،** ووفق معدل نمو الإناث خارج قوة العمل، وصحة الفرضية البديلة يمكن القول، أن هذه الفئة تستقطب الجزء الأكبر من الوافدات إلى القوة البشرية، وبالتالي فإن الميزان مرجح لكفة الإناث خارج قوة العمل، وحتى إن كان هذا التغير موجباً في بعض حالاته لصالح القوى العاملة المؤنثة، فإنه يبقى دون الزيادة المستمرة للإناث خارج قوة العمل. وبما أن حجم القوى البشرية المؤنثة بزيادة، وتبعاً لموازين تخطيط القوى العاملة، فهي قابلة للتحويل إلى وضعية القوى العاملة عند أي تغيير في ظروف العمل أو تغير في رغبة الإناث، فإن ضغطاً حقيقياً على سوق العمل سيتشكل، وهذا ما يتطلب تحديد حجم وبنية القوة العاملة المؤنثة وموقعها بالنسبة لقوة العمل.

### 2.3.2.1.3 القوة العاملة المؤنثة:

تشكل القوة العاملة المؤنثة المكوّن الثاني للإناث في سن العمل، وبما أن الإناث خارج قوة العمل شكلن النسبة الأكبر من إجمالي الإناث في سن العمل، فهذا يعني أن الاتجاه الإيجابي لنمو الإناث في سن العمل لم يتحول إلى اتجاه إيجابي في عرض قوة العمل المؤنثة. ووفقاً للفرضية السابقة المتعلقة بمن هن خارج قوة العمل، يمكن القول أنه وبشكل مقابل، هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط نسبة الإناث في قوة العمل إلى إجمالي السكان في سن العمل، ومتوسط قوة عمل الذكور، وبشكل تلقائي بما أن الخارجين من قوة العمل هم القوة البشرية مطروحاً منها قوة العمل، فإن الفروق ستكون لصالح الذكور. وبالتالي تحديد واقع القوة العاملة المؤنثة سيكون بدايةً وفق الجدول التالي:

الجدول (7.3): الميزان الإجمالي للقوى العاملة للأعوام 2002-2010

نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى السكان في سن العمل	قوة العمل المؤنثة			قوة عمل الذكور		إجمالي قوة العمل	العام
	النسبة إلى الإناث في سن العمل	معدل النمو السنوي	العدد	معدل النمو السنوي	العدد		
76.78	23.22	18.9	1170380	1.22	4289185	5459565	2002
80.86	19.14	-16.42	978251	-5.63	4047721	5025972	2003
84.39	15.16	-17.64	805731	2.33	4141831	4947562	2004
85.51	14.49	-2.15	788392	4.25	4317967	5106359	2005
85.06	14.93	4.87	826781	3.41	4465407	5292188	2006
85.59	14.41	2.45	847073	1.98	4553706	5400779	2007
85.29	14.71	4.73	887139	0.03	4555256	5442395	2008
87	13	-9.23	804453	1.81	4637729	5442182	2009
87.06	12.94	3.73	834443	1.26	4696358	5530801	2010

المصدر: مسح قوة العمل 2002-2010، التغيرات والنسب حسبت من قبل الباحثة

تبين المعطيات الواردة في الجدول السابق، أن قوة العمل الإجمالية قد ازدادت خلال الفترة المدروسة بمقدار (71236)، وذلك بازدياد قوة عمل الذكور بمقدار (407173) وبمعدل نمو وسطي سنوي قدره 1.01%، وانخفاض القوة العاملة المؤنثة بمقدار (335937)، وبترجع معدل النمو الوسطي السنوي بمقدار 3.7%.

وبتحليل تفصيلي لواقع القوة العاملة المؤنثة، وبالمقارنة بين الجدول (7.3) ومكونات الإناث خارج قوة العمل الجدول (4.3)، يمكن تحديد التغيرات السنوية التي طرأت على القوة العاملة المؤنثة، حيث يلاحظ:

1. انخفاض حجم القوة العاملة المؤنثة من (1170380) عام 2002 إلى (978251) عام 2003 بمقدار تغير سنوي متناقص قدره 16.4%، مقابل ارتفاع في حجم الإناث خارج قوة العمل من (3871089) إلى (4132353)، خلال نفس الفترة، بمقدار تغير موجب قدره 6.7%. فازدادت نسبة إجمالي الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي السكان الإناث في سن العمل من 76.8% عام 2002 إلى 80.9% عام 2003، مقابل انخفاض نسبة القوة العاملة المؤنثة إلى إجمالي الإناث في سن العمل من 23.22% عام 2002 إلى 19.14% عام 2003.

2. ارتفاع حجم القوة العاملة المؤنثة عام 2006 بمعدل نمو سنوي قدره 4.9%، مترافقاً بانخفاض حجم الإناث خارج قوة العمل عما سبقه من سنوات، لكنه ظل مرتفعاً. فأدى ذلك إلى انخفاض بسيط في نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي الإناث في سن العمل، فأصبح 85.06% مقابل ارتفاع نسبة القوة العاملة المؤنثة إلى إجمالي الإناث في سن العمل.

3. ارتفاع حجم القوة العاملة المؤنثة عام 2007، ولكن بمقدار تغير أقل من السنة السابقة، وترافق أيضاً بازدياد الإناث خارج قوة العمل.

4. ازداد عدد القوة العاملة المؤنثة عام 2008 مقابل انخفاض عدد الإناث خارج قوة العمل بشكل ملحوظ. إذ ارتفعت نسبة القوة العاملة المؤنثة إلى إجمالي الإناث في سن العمل فأصبح 14.71%، مقابل انخفاض نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي الإناث في سن العمل عن عام 2007 حيث بلغت 85.29%.

5. عادت القوة العاملة المؤنثة للانخفاض وبشكل كبير وفق تراجع في معدل النمو الوسطي السنوي بمقدار 9.3%، مقابل ارتفاع الإناث خارج قوة العمل عام 2009. واستمرّ ارتفاع حجم القوة العاملة المؤنثة، بمعدل نمو سنوي قدره 3.8%، مقابل انخفاض مماثل تقريباً للإناث خارج قوة العمل.

وبالمقارنة بين معدل نمو الإناث خارج قوة العمل، ومعدل نمو السكان الإناث في سن العمل ومعدل نمو القوة العاملة المؤنثة يتبين أن معدل نمو الإناث خارج قوة العمل، الذي بلغ 3.2%، يفوق معدل نمو السكان الإناث في سن العمل 2.8%، ويفوق بكثير معدل النمو المتناقص للقوة العاملة المؤنثة.

وهذا من شأنه أن يؤثر على معدل مشاركة الإناث في سوق العمل، ولاسيما أن التغييرات التي طرأت على القوة العاملة المؤنثة كانت متفاوتة بشكل حاد، مما يشير إلى ضعف سوق العمل من جهة وإلى ضعف مشاركة الإناث في سوق العمل على الرغم من ارتفاع معدلات نموهن كإناث في سن العمل. ومن ناحية أخرى، إذا ما تمت مقارنة التغييرات السنوية لقوة عمل الذكور مع قوة عمل الإناث نجد أنه وعلى الرغم من التذبذبات في سلوك تغييرات الذكور إلا أنها تبقى أقل بكثير من التغييرات السنوية للإناث، وبناء عليه فإن الفجوة الجندرية (النوع الاجتماعي) تبلغ حدوداً مرتفعة لصالح الذكور، موضحة واقع مشاركة القوة العاملة المؤنثة في النشاط الاقتصادي (الخام والمنقح) وذلك من خلال التالي:

الجدول (8.3): الفجوة الجندرية للمشاركة في النشاط الاقتصادي (الخام والمنقح) للأعوام 2002-2010:

العام	معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي الخام			معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي المنقح		
	الذكور	الإناث	الفجوة الجندرية	الذكور	الإناث	الفجوة الجندرية
2002	48.95	14	34.96	80.07	23.22	56.86
2003	45.02	11.4	34.33	77.2	19.14	59.02
2004	45.02	9.2	35.85	74.72	15.16	59.56
2005	46.23	8.8	37.4	72.77	14.49	58.28
2006	46.69	9	37.66	74.11	14.93	59.18
2007	46.48	9	37.44	74.03	14.41	59.62
2008	45.36	9.2	36.12	72.07	14.71	57.35
2009	45.08	8.2	36.91	71.73	13	58.73
2010	44.56	8.3	37.5	72.18	12.94	61.16

المصدر: الباحثة بناء على مسح قوة العمل

يلاحظ من الجدول (8.3) السابق ما يلي:

1. انخفاض في معدل المشاركة الخام للذكور من 48.95% عام 2002 إلى 44.56% عام 2010، وبالمقابل انخفض معدل المشاركة الخام للإناث من 14% عام 2002 إلى 8.3%. وهذا ما يشير إلى أن ضعف أداء سوق العمل كان له تأثير على الإناث أكثر من تأثيره على الذكور.
2. انخفض معدل المشاركة في قوة العمل المنقح للذكور خلال الفترة المدروسة من 80.07% عام 2002 إلى 72.18% عام 2010. لكن ذلك ترافق بانخفاض كبير جداً في معدل مشاركة القوة العاملة المؤنثة في سوق العمل، من 23.22% عام 2002 حتى وصل إلى 12.94% عام 2010، الذي كان منخفضاً أساساً.
3. بلغ متوسط معدل المشاركة المنقح للذكور 75% مقابل متوسط معدل مشاركة للقوة العاملة المؤنثة قدره 16.2%، أي أن معدل المشاركة المنقح للذكور يفوق معدل المشاركة للإناث بخمس مرات

تقريباً. وذلك على الرغم من أن معدل نمو الإناث في سن العمل 2.83% يفوق معدل نمو الذكور في سن العمل 2.25%، وهذا ما يظهر محدودية دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل رغم المعدل المرتفع لنمو الإناث في سن العمل .

4. تظهر الفجوة الجندرية لمعدل المشاركة في قوة العمل (الخام والمنقح) بشكل واضح، ويعود ذلك إلى أن معدل مشاركة الذكور في قوة العمل يفوق معدل مشاركة القوة العاملة المؤنثة خلال فترة الدراسة. وبالتالي تميل الفجوة الجندرية لمعدل النشاط الاقتصادي المنقح للذكور، أي أن مساهمة القوة العاملة المؤنثة متدنية. وبالإضافة إلى ذلك نلاحظ انخفاضها المستمر خلال سنوات الدراسة، فعلى الرغم من أن الدولة تسعى دائماً لدمج الإناث في سوق العمل من خلال سياسات متعددة (ستذكر لاحقاً)، تؤكد الفجواتان السابقتان، عدم توفر نتائج ملموسة للسياسات المتبعة التي تستهدف إدماج المرأة في سوق العمل.

**ومما سبق ووفقاً للجدول (2-1)** يمكن القول إن انخفاض المعدل الإجمالي للمشاركة في النشاط الاقتصادي (الخام والمنقح)، يعود إلى نمو القوة العاملة للذكور بمعدلات أقل بكثير من معدلات نمو السكان الذكور في سن العمل من جهة، وإلى معدل النمو المتناقص للقوة العاملة المؤنثة خلال الفترة المدروسة. أي أن أداء سوق العمل ينحاز إلى الذكور رغم انخفاض نسبة مساهمتهم، مما يقدم مؤشراً على ضعف الأداء العام لسوق العمل السورية بشكل عام، وبالنسبة للإناث بشكل خاص.

وبمقارنة الفجوة الجندرية لبلدان الإسكوا\* وجد أنها سجلت فجوات جندرية لمعدلات النشاط الاقتصادي بمقدار أكثر من 50 نقطة مئوية لأحد عشر بلداً من أصل أربعة عشر بلداً من بلدان "الإسكوا" عام 2009، مع ملاحظة أن معدلات مشاركة الإناث هي أدنى من معدلات مشاركة الرجال في النشاط الاقتصادي لجميع بلدان الإسكوا (الإسكوا، 2011، 31). فقد بينت الإحصائيات أن الفجوة الجندرية المنقح لسورية حسب إحصائيات الإسكوا كانت 58.4% عام 2009 أي أن سورية من الأحد عشر بلداً الذين فاقت فجوتهم 50 نقطة مئوية، وهذا الرقم يتقارب مع الإحصائيات المحسوبة من قبل الباحثة، أي أن السمة العامة لبلدان الإسكوا هي انخفاض معدلات مشاركة القوة العاملة المؤنثة.

ومن خلال اختيار مجموعة من دول الجوار (الأردن، تركيا)، والبحرين من بلدان الإسكوا، وماليزيا، تم حساب الفجوة الجندرية لمعدل المشاركة في النشاط الاقتصادي المنقح، بغرض المقارنة مع سورية، وذلك لعامي 2002-2010، فكانت النتائج كما الجدول التالي:

\* حسب هذا المتوسط كمتوسط حسابي لمعدلات المشاركة.

\*\* للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، جزء من الأمانة العامة للأمم المتحدة تحت إشراف المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بلدان الإسكوا: تتكون من مجموعتين هما: (أ) بلدان مجلس التعاون الخليجي: الإمارات العربية المتحدة، البحرين، عمان، قطر، المملكة العربية السعودية، (ب) البلدان والأراضي التي تصنف بأنها اقتصاديات أكثر تنوعاً وهي الأردن، الجمهورية العربية السورية، العراق، فلسطين، لبنان، اليمن.

الجدول (9.3): الفجوة الجندرية لمعدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي المنقح لكل من (الأردن، البحرين، مصر، تركيا، ماليزيا) للعامين 2002-2010:

البلد	المشاركة في النشاط الاقتصادي 2002			المشاركة في النشاط الاقتصادي 2010		
	الذكور	الإناث	الفجوة الجندرية	الذكور	الإناث	الفجوة الجندرية
الأردن	64.2	12.3	51.9	63.5	14.7	48.8
البحرين	86.1	36.4	49.7	87.3	43.7	43.6
مصر	68.7	18.4	50.3	78.6	24.5	54.1
تركيا	71.6	27.6	44	70.8	27.9	42.9
ماليزيا	81.5	46.7	34.8	78.7	46.1	32
سورية	80.07	23.22	56.86	72.18	12.94	61.16

Source: ILO, KILM 8<sup>th</sup> Edition, Labour force participation, National Estimates,

حسبت الفجوة من قبل الباحثة.

يلاحظ من الجدول السابق: أن الفجوة الجندرية لكل من الدول المدروسة هي لمصلحة الذكور، لكن ضاقت الفجوة خلال الفترة المدروسة، لكل من:

- الأردن: وذلك بتغير 3.1 نقطة مئوية نتيجة لزيادة مساهمة الإناث في عام 2010 إلى 14.7%، وانخفاض مساهمة الذكور.
- البحرين: ضاقت الفجوة بتغير 6.1 نقطة مئوية، لزيادة مساهمة الإناث بشكل ملحوظ خلال الفترة المدروسة وبشكل أكبر من مشاركة الذكور.
- مصر: ازدادت الفجوة الجندرية خلال الفترة المدروسة، على الرغم من ازدياد مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي إلا أنه كان أقل من ازدياد مساهمة الذكور.
- تركيا: انخفضت الفجوة الجندرية خلال الفترة المدروسة، لكن بشكل بسيط بمقدار 1.1 نقطة مئوية، بسبب انخفاض بسيط في مساهمة الذكور مقابل ارتفاع بسيط في مساهمة الإناث.
- ماليزيا: انخفضت الفجوة الجندرية بمقدار، 2.8 نقطة مئوية نتيجة لانخفاض مساهمة الذكور، وارتفاعها بشكل ضئيل للإناث.

ومن خلال مقارنة تغير معدلات غير النشيطات بين عامي 2002-2010، لمجموعة من دول المقارنة السابقة التي أبدت تطوراً في تضيق حجم الفجوة الجندرية للمساهمة في النشاط الاقتصادي، كان الجدول التالي:

الجدول (10.3): نسبة غير النشيطات من السكان الإناث في سن العمل لدول المقارنة:

البلد	2002	2010
الأردن	87.2	84.4
البحرين	64.5	60.7
مصر	81.7	76.7
تركيا	72.4	72.4
ماليزيا	55.6	55.9
سورية	76.8	87.1

المصدر: kilm. Nation estimate



من خلال الجدول السابق يلاحظ:

انخفاض نسبة غير النشيطات في الأردن بين عامي 2002 و2010، وهو ما ترافق مع ازدياد نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، الجدول (3-7). وكذلك الأمر بالنسبة للبحرين، ومصر. أما تركيا فقد حافظت على نفس النسبة، مع ارتفاع بسيط لماليزيا، أي أن هناك إما شبه ثبات أو انخفاض في نسبة غير النشيطات في دول المقارنة المذكورة.

بينما في سورية كان ارتفاع غير النشيطات كبيراً جداً (الجدول (7.3))، إذ ارتفعت نسبة غير النشيطات من الإناث في سن العمل من 76.8% عام 2002 إلى 87.1% عام 2010، مقابل انخفاض في مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، مشكلاً مستودعاً كبيراً لقوة العمل في حال تفعيل جزء منها. فقد أقرّ مؤخراً وفقاً للمؤتمر الدولي 19 لخبراء إحصاءات العمل بشأن إحصاءات العمل والعمالة والاستخدام الناقص العمل 2013 الذي عقد في جنيف، أن غير النشيطين اقتصادياً أخذ يمتص القوة العاملة، متجاوزاً تلك التي تدرج تحت تصنيف البطالة ( ILO, International Conference Of Labour Statisticians, 2013)، وهذا ما يمكن أن يكون مفسراً رئيساً لانخفاض نسبة مساهمة الإناث مع ارتفاع حجم الإناث في سن العمل.

وبالتالي فإن تقدير حجم القوى العاملة المؤنثة في سورية بناء على المساهمة الحالية لهن في النشاط الاقتصادي وفق التقديرات المتوقعة للسكان من شأنه أن يقدم صورة مستقبلية لواقعهن في سوق العمل، وبالتالي العمل على إيجاد فرص عمل وفق المتوقع رغم انخفاضه من جهة، والعمل على وضع سياسات لتفعيل غير النشيطين المستهدفين من السكان في سن العمل من جهة ثانية.

## المبحث الثاني

### محددات عرض القوى العاملة المؤنثة في سورية

تبيّن من خلال دراسة واقع الإناث في سورية حدوث تغيرات ديموغرافية تمثلت في زيادة حجم ونسبة السكان الإناث في سن العمل (القوة البشرية المؤنثة)، إلا أن هذه الزيادة تراكمت مع انخفاض ملحوظ في نسبة وحجم قوة العمل المؤنثة من جهة، وزيادة ملحوظة في حجم ونسبة الإناث خارج قوة العمل من جهة ثانية. وبالتالي، لا بدّ من وجود أسباب تؤثر على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، تكمن وراء زيادة أو انخفاض عرض الإناث لقوة عملهم في سوق العمل.

وهذا ما يدفع للبحث عن العوامل المؤثرة على مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي بشكل عام، وتحديد الأكثر تأثيراً على الإناث في سورية بشكل خاص.

### 1.2.3 العوامل العالمية المؤثرة على عرض القوى العاملة المؤنثة:

تتداخل وتتوّع العوامل التي تؤثر على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، ما بين عوامل اقتصادية وعوامل اجتماعية وديموغرافية، وفق تأثيرٍ سلبيّ أو ايجابي حسب منطقة البحث أو الدراسة. فقد تعددت الدراسات والبحوث التي تناولت تلك العوامل، وتتوّعت باختيارها تلك العوامل ومدى أهميتها تبعاً لكل دراسة. فمن خلال مجموعة من الدراسات يمكن تحديد أهم العوامل التي أثرت على عرض القوى العاملة المؤنثة وفقاً للتطور التاريخي لدخولها سوق العمل. فقد أوضحت كاترين غولدن (Goldin 1999) من خلال نظرية U تلك العوامل، منطلقة من ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في الاقتصاديات البدائية وكمثال عن ذلك الاقتصاديات الزراعية كمرحلة أولى. حيث تكون مساهمة المرأة فيها مرتفعة، إلا أن رأسمالها البشري يبقى متواضعاً تبعاً لضعف تحصيلها العلمي، مما يركز مساهمتها في العمل غير الماهر. ومع ارتفاع متوسط دخل الأسرة يصبح عملها أقل أهمية ويبدأ الانخفاض في منحنى U، متمثلاً بتراجع مساهمة الإناث في الاقتصاد، فيظهر الأثر السلبي للدخل على مساهمة المرأة في سوق العمل. وفي أثناء ذلك دخلت التكنولوجيا في الإنتاج، مما فرض نوعية معينة من القوى العاملة بمستوى تعليمي مرتفع يتماشى مع التطور التكنولوجي، ويتطلب تحول العاملات إلى صاحبات الياقات البيضاء (موظفات).

فقد أوضحت دراسة لـ (Seshadri et al, 2005) أثر التطور التكنولوجي على عرض قوة العمل المؤنثة، فقد أدى استخدام سلع استهلاكية معمرة كالغسالات والثلاجات إلى تقليل الوقت المستخدم من قبل الإناث في الأعمال المنزلية، مما يعطيها مجالاً للبحث عن عمل خارج المنزل، والبدء بدخول سوق العمل. أي أن استخدام الأجهزة الحديثة بدوره يحرّر كمية الوقت المخصص للعمل المنزلي وبالتالي تحرير المرأة من المنزل وأعماله، فتزداد مشاركة الإناث في قوة العمل (Cuberes and Teignier, 2011, 5).

ولاسيما مع انخفاض أسعار تلك الأدوات المنزلية، فأصبحت بمتناول أغلب النساء. فقد طرحت دراسة (Cavalcanti et all, 2008, 85) السؤال التالي: هل يشجع انخفاض الأسعار النسبية للأدوات المنزلية مشاركة قوة العمل المؤنثة؟

فكان الجواب على التساؤل الذي طرحته الدراسة، أن انخفاض أسعار الأدوات المنزلية ذو دلالة إحصائية كبيرة، ويدفع إلى زيادة مساهمة القوة العاملة المؤنثة، وبالتالي ازدياد عرضها. فانخفاض أسعار الأجهزة 20%، سيؤدي إلى زيادة مشاركة القوة العاملة المؤنثة بحدود 2 إلى 3 بالمائة.

ومع بدء التحول إلى الوظائف ذات الياقات البيضاء، وتراجع الطلب على العمل اليدوي، انعكس ذلك على الطلب على القوة العاملة المؤنثة، فتقلصت نسبة مشاركتهم في سوق العمل. وتعدّ هذه المرحلة الثانية من منحنى U، وهي مرحلة وسطى بين الدول النامية والمتقدمة، إلا أنها مرحلة مؤقتة تتغير بتغير وتطور هيكل الاقتصاد، متطلباً عمالة ماهرة مما يدفع الدول إلى مزيد من الإنفاق على التعليم. وهذا ما ينطبق على نظرية (Bils & Klenow 1998) القائلة إن التعليم ليس هو ما يحدث النمو الاقتصادي إلاّ أنّه يقود إلى مستويات أعلى من التعليم.

لكن كثيراً من الاقتصاديين أكدوا في أبحاثهم أن التعليم هو العنصر الرئيس للنمو، فقد بين (Pscharopoulos 1994) أن العائد من تعليم المرأة ذو تأثير إيجابي (Brummet, 2008, 14). وهنا تظهر بداية المرحلة الثالثة، ما يعكس مستوى التحصيل العلمي للمرأة زيادة مستوى رأسمالها البشري، وقدرتها على الحصول على وظائف تتطلب مهارات عالية، وعدم اقتصرها على المهن اليدوية، وبالتالي ارتفاع أجرها. مما يؤدي إلى إحلال عملها خارج المنزل بدلاً من عملها المنزلي، وبالتالي ترتفع مشاركتها في سوق العمل لتصل لمستويات عالية. وهو ما ينسجم مع نظرية عرض العمل القائلة: "إن الارتفاع في معدل الأجر يقود إلى استهلاك أقل للراحة أي عدد ساعات عمل أكثر، عندما يكون أثر الإحلال هو القوة المسيطرة، ويستخدم وقت الراحة بشكل أكبر عندما يكون الدخل هو القوة المهيمنة" (Lipsy and Chrystal, 2004, 256).

وهذا يعني أن التغير في معدل الأجر له تأثيران تأثير متعلق بالدخل، وتأثير إحلال وهذا ما يعني أيضاً أن منحى عرض العمل يمكن أن يتخذ انحداراً سلبياً أو موجباً وفقاً لاتجاه التأثيرين، إما مع أو بشكل معاكس، وهذا ما يفسّر نظرية U.

وبشكل عام يمكن القول، أن الدخل، التكنولوجيا، المستوى التعليمي والأجر، شكلت العوامل المؤثرة على مساهمة الإناث في سوق العمل، وذلك بنسب متفاوتة.

لكن العوامل السابقة ليست وحدها المؤثرة على حجم القوى العاملة المؤنثة وعلى عرضها. فقد وجد الباحث فيلا (Vella 1994) أن موقف المرأة من العمل يرتبط بشكل منهجي بالأسرة والخصائص المتعلقة بها، والمواقف السلبية المسبقة من عمل المرأة، وفقاً لعادات وتقاليد المجتمع، التي قد تقلل إلى حد كبير

المعروض من العمالة النسائية. ومن خلال دراسة لمنظمة العمل الدولية أقرت بتأثير تلك العوامل علة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، وأضافت عليها عوامل أخرى. فقد أضافت إلى تلك العوامل، المعايير الدينية والثقافية والاجتماعية، ومعدلات الخصوبة، وكذلك المؤسسات" الإطار القانوني، الشركات، النقابات العمالية...". قاعدة الاقتصاد (الصناعية والزراعية والخدمية)، الأنظمة السياسية والحروب والصراعات (Elder, 2010,16).

### 2.2.3 العوامل المؤثرة في عرض القوى العاملة المؤنثة في سورية:

تظهر نظرة عامة إلى القوانين والتشريعات السورية المستمدة من الدستور السوري، أنّ التعامل مع المرأة يتم على أساس المواطنة الكاملة، وعدم التمييز بين المرأة والرجل. فقد نص دستور الجمهورية العربية السورية في المادة /23/، الفصل /2/ على ما يلي: "توفر الدولة للمرأة جميع الفرص التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتعمل على إزالة القيود التي تمنع تطورها ومشاركتها في بناء المجتمع" (دستور الجمهورية العربية السورية، 2011). فقد وضعت الخطة الخمسية العاشرة نصب أولوياتها التطور النوعي لحياة المرأة السورية وعملية إدخال قضايا النوع الاجتماعي في البرامج والمشروعات التي سيتم تنفيذها (الخطة الخمسية العاشرة، 2005، قطاع المرأة)، واستمر ذلك في الخطة الخمسية الحادية عشر.

وعلى الرغم من توفر المناخ التشريعي الملائم لعمل المرأة، إلا أن الواقع يبرز عوامل متنوعة تحفز عملها أو تثبطه، وبالتالي تساعد على تفعيل القدرات الكامنة لمن هنّ نصف المجتمع، أو تعمل على إخمادها، سواء أكانت عوامل ثقافية، أو تعليمية أو دينية أو سياسة أو غيرها.

وبما أن معدلات مشاركة الإناث في القوة العاملة المؤنثة كانت منخفضة بمجملها، ومتناقصة خلال فترات الدراسة، فإن ذلك يترتب عليه تحديد العوامل التي تؤثر بمعدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. وبناءً على المؤشر الأول من مؤشرات سوق العمل KILM 1، "معدل المشاركة في قوة العمل"، يمكن استخلاص أهم العوامل التي تؤثر في معدل المشاركة في قوة العمل المؤنثة في سورية. فقد أظهر المؤشر أنّ معدلات مشاركة الإناث في قوة العمل تختلف تبعاً للفئات العمرية، حالتها الزوجية، ومستواها التعليمي. وتتخذ أيضاً مشاركتهم اختلافات هامة وفق التوزيع الجغرافي (الحضري والريف)، بالإضافة لمعدل الخصوبة (ILO, KILM1, 2011). ولا يمكن إغفال التداخل بين تلك العوامل، وبالتالي دراسة توزع مساهمة الإناث وفق كل عامل ستكون متداخلة مع العوامل الأخرى لتفسير تغيراتها.

### 1.2.2.3 التركيبة العمرية وتأثيرها على معدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي:

تكثُر الأدبيات العالمية التي تهتم بدراسة تأثير التغيرات الديموغرافية على مؤشرات سوق العمل، من خلال التأثير المباشر على التركيبة العمرية وفقاً للتغير في معدلات المساهمة في قوة العمل للفئات العمرية المحددة. إذ تشير الدراسات إلى أن الديموغرافية ليست فقط العامل الأكثر أهمية المؤثر على

الحجم النسبي لقوة العمل، بل هي المحدد للعوامل السلوكية التي تتحدد وفقها معدلات المساهمة وفق فئات العمر والجنس، على نطاق الاقتصاد ككل (Sazfran, 2002, 25).

وتعدّ دراسة المساهمة في النشاط الاقتصادي وفق الفئات العمرية، الأسلوب الوحيد للتخلص من تأثير التباين التوزيع العمري المتغير على معدلات المشاركة في قوة العمل، وذلك للتركيز على أن التغيرات ليست في نسبة المشاركة من مجموع السكان، بل التغير بمعدل مشاركة فئات عمرية محددة. فعندما تنتقل أفواج كبيرة من السكان إلى الفئات العمرية التي تتميز بمعدلات مساهمة في قوة العمل فوق المتوسط، فإن معدل المشاركة في القوى العاملة الإجمالي سيتحرك بأكمله صعوداً. وبالمثل فعندما تتحرك تلك الأفواج إلى الفئات العمرية التي تقل مساهمتها في قوة العمل عن المتوسط، فإن نسبة المساهمة الإجمالية ستخف (ILO, KILM1, 2011).

هذا وتبين الدراسات العالمية تنوعاً في منهجية توزيع معدل مساهمة الإناث عند أي فئة عمرية، وذلك وفق الحالة الزوجية، التعليمية وتوزيعها بين حضر وريف. بالإضافة إلى أن توزيع النشاط الاقتصادي للإناث في الفئة العمرية بين (15-25) سنة، يشير إلى توافر فرص تعليمية، بينما يعطي نشاط القوى العاملة في فئة العمال الكبار (55-64) سنة أو 65 سنة فأكثر مؤشراً على الميل باتجاه التقاعد ومدى توافر شبكات الضمان الاجتماعي للتقاعد في البلد المدروس (Alexia and Thomas, 2006, 13). وبالتالي فإن معدل النشاط المنقح للقوة العاملة يقدم صورة عن الفئات الأكثر نشاطاً في سوق العمل من خلال مساهمة القوة العاملة المؤنثة وفق كل فئة عمرية إلى السكان الإناث في سن العمل لتلك الفئة، وفق الجدول التالي:

الجدول (11.3): معدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب الفئات العمرية للأعوام 2010-2002:

العام	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	معدل المشاركة المنقح للإناث
2002	26.4	34.05	28.45	25.99	22.7	20.8	15.96	14.23	9.69	4.8	3.65	23.22
2003	14.55	25.53	25.04	25.11	23.81	20.67	17.93	14.11	10.55	7.04	3.51	19.14
2004	11.63	18.55	19.91	19.23	19.55	17.76	13.99	10.17	6.48	3.42	1.88	15.16
2005	8.2	17.65	20.87	20.27	19.27	17.49	13.69	9.5	7.8	4.37	1.36	14.49
2006	7.2	18.79	20.88	21.12	19.48	18.05	15.76	11.56	8.01	3.47	2.06	14.93
2007	5.93	18.13	21.33	19.94	18.92	18.12	15.03	11.26	7.74	3.78	2.49	14.41
2008	6.45	16.26	19.53	21.21	20.52	19.52	17.05	11.83	11.02	3.31	1.68	14.71
2009	4.87	13.39	19.29	17.74	18.29	17.05	16.18	11.97	7.54	2.34	1.4	13
2010	3.87	14.76	18.63	18.16	17.51	18.31	17.92	11.71	8.66	2.02	1.28	12.94

المصدر: الباحثة، وفق مسح قوة العمل، وفق الملحق 2.

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن معدل النشاط الاقتصادي المنقح للقوة العاملة المؤنثة يقدم صورة عن الفئات الأكثر نشاطاً في سوق العمل. فإذا ما تمت المقارنة ما بين معدلات النشاط الاقتصادي الخاص بالفئات العمرية، يلاحظ أن الفئات العمرية (15-19)، (50-54)، (55-59)، (60-64)، و65+ هي فئات ذات مساهمة أقل من معدل النشاط المنقح العام، وبالتالي فهي أقل نشاطاً في سوق العمل. أما الفئات العمرية الأخرى فيلاحظ أنها أعلى من معدل النشاط المنقح العام، وبالتالي فإن هذه

الفئات العمرية أكثر نشاطاً في سوق العمل. وبالتالي فإن تفعيل دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل يرتبط بالتغيرات التي تطرأ على التركيبة العمرية للإناث، وعلى زيادة الأهمية النسبية لتلك الفئات العمرية في الهرم العمري للإناث في سن العمل.

كما تبين من معطيات الجدول السابق، تراجع ملحوظ في معدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، باستثناء الفئة العمرية (45-49) سنة. إذ تميل معدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي للانخفاض في كل الفئات العمرية وفق نسب انخفاض متفاوتة، مما أدى إلى انخفاض المساهمة الإجمالية للقوة العاملة المؤنثة في النشاط الإجمالي.

كما انخفضت نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي في الفئة العمرية (15-19) سنة من 26.4% عام 2002 إلى 3.87% عام 2010، مشكلاً الانخفاض الأكبر في المساهمة بين الفئات العمرية. ومن خلال النظرة على واقع التركيبة التعليمية للإناث تبين أن هذه الفئة كانت تضم الإناث الأميات والنساء المصنفات بأنهن يقرأن ويكتبن، والنسبة الأكبر كانت متمثلة بالحاصلات على التعليم الابتدائي. وتعدّ الفئة العمرية (20-24) سنة أكثر فئة مساهمة في النشاط الاقتصادي للإناث، إلا أنها انخفضت من 34.05% عام 2002 إلى 14.76% عام 2010. ويعزى ذلك إلى زيادة عدد ونسبة السكان الإناث في سن العمل وانخفاض حجم ونسبة القوة العاملة المؤنثة.

كما تبين من معطيات الجدول (15.3)، انخفاض نسبة مساهمة الفئتين العمريتين (25-29) و(35-39)، مما يدل على ضعف مساهمة الإناث في أهم فترة من فترات حياتهن وهي مرحلة الشباب. ويعود ذلك إلى ارتباط الخروج من سوق العمل مع الزواج والتزام الإناث بتربية الأطفال، ثم عودتهن إلى سوق العمل. فقد انخفض عدد المتزوجات من قوة العمل على الرغم من ارتفاع عدد المتزوجات من الإناث في سن العمل. وازدادت نسبة مساهمة الإناث من الفئة العمرية (45-49) في النشاط الاقتصادي من 15.96% عام 2002 إلى 17.92% عام 2010. ويعود ذلك إلى ارتفاع حجم الإناث في سن العمل، وكذلك إلى ارتفاع حجم قوة العمالة المؤنثة.

### 3.2.2.2.3 تأثيره وتأثيره على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي:

يؤثر التعليم تأثيراً كبيراً على مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، وهذا ما تبين من خلال التطور التاريخي لدخول الإناث سوق العمل. لكن بالمقابل كان هناك رأي مخالف لذلك، يقول إنه لا تأثير مهماً لتعليم الإناث على النمو الاقتصادي. وهذا ما أشار إليه Barro & Lee (1994) إذ إن مستوى التعليم الثانوي للإناث يتدخل بشكل سلبي في معدلات النمو الاقتصادي بينما يرتبط مستوى التحصيل العلمي للذكور وفقاً للمستويين الثانوي والعالي ارتباطاً إيجابياً بالنمو الاقتصادي (Barro and Lee, 1994, 33).

وهذا ما يصعب قبوله من قبل المدافعين عن تعليم المرأة وتمكينها في المجتمع، ويخالف التوجه لإلغاء كافة أشكال التمييز ضدها، وظهر ذلك باقتباس رئيس البنك الدولي James Wolfensohn لمثل أفريقي نصّ على: "إذا علمنا غلاماً، فإننا علمنا فرداً واحداً، وإذا علمنا فتاة، فهذا يعني أننا علمنا عائلة وكل الأمة" (Knowles et all, 2002, 148) وهذا ما عكس في سياسات واستراتيجيات البنك الدولي باتجاه

الجندر (النوع الاجتماعي) والتطور الاقتصادي، وأصبح هذا المثل جزءاً من المصطلحات المتبعة في البلدان المتقدمة.

إلا أن دراسة Barro & Lee (1994) بينت أن تعليم الإناث في المستوى الابتدائي يحفز النمو الاقتصادي بشكل غير مباشر من خلال تأثيرها على معدلات الخصوبة لدى السكان، وهو أمر يعده عديد من الاقتصاديين والديموغرافيين عنصراً مهماً في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية على السواء. حيث فسروا اختلافهم عن Barro & Lee (1994) بأن تشغيل المرأة المتعلمة لم يصل بعد في معظم الدول إلى الدرجة التي يظهر أثر تعليمها على التنمية.

وفي دراسة لـ Esteve and Volart (2000) تتضمن إعادة صياغة لنموذج Barro & Lee، أوجدت نتائج مخالفة لهما، فكانت نتائج هذه الدراسة داعمة لفرضية أن التمييز حسب النوع الاجتماعي للتعليم يؤثر على النمو الاقتصادي (Brummet, 2008, 15). أي أن عدم المساواة الجنسانية في التعليم تؤثر سلباً على النمو الاقتصادي، ففي البلدان المتطورة كان معامل الارتباط بين النمو الاقتصادي والتحصيل الثانوي للإناث إيجابياً، وغير ذي أهمية للذكور. وهذا يعني أن التعليم الثانوي للإناث يحقق بيئة أفضل للنمو الاقتصادي في البلدان المتوسطة الدخل، لذلك المجتمعات التي أداؤها لا يسعى لاستثمار إناثها، سيكون نموها بطيئاً ودخلها منخفضاً (Dollar and Gatti, 1999, 21).

إن العرض السابق، بين أن أغلب الدراسات تشير لتأثير التعليم على النمو الاقتصادي، مع الأخذ بالحسبان أن مدى فعالية نظام التعليم لا ترتبط بحجم مخرجاته أو هياكل المنشآت المجهزة له، بقدر ما تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدٍ عاملة مؤهلة وفق متطلبات السوق.

وبالتالي فإن تحليل مساهمة القوة العاملة المؤنثة في النشاط الاقتصادي في سورية من شأنها أن تحدد نوعية القوى من جهة، وتأثير التعليم على المساهمة في النشاط الاقتصادي من جهة ثانية.

ويبين الجدول التالي التغيرات التي طرأت على مساهمة القوة العاملة المؤنثة في النشاط الاقتصادي وفق مساهمة القوة العاملة المؤنثة بالنسبة لكل مستوي تعليمي إلى الإناث في سن العمل وفق نفس المستوى، كما يلي:

الجدول (12.3): توزع معدلات النشاط الاقتصادي المنقح للإناث وفق المستوى التعليمي للأعوام 2002-2010:

العام	أمي	يقرأ ويكتب	ابتدائية	إعدادية	ثانوية	معهد متوسط	جامعية فأكثر	معدل المشاركة المنقح للإناث
2002	17.16	19.89	23.18	14.15	17.82	81.49	73.44	23.22
2003	13.53	12.18	15.26	13.18	28.44	82.54	71.55	19.14
2004	7.97	9.61	12.4	10.91	22.23	74.18	66.1	15.16
2005	8.67	9.66	8.07	10.21	22.79	74.78	64.05	14.49
2006	6.53	6.76	19.11	5.48	21.97	77.92	69.5	14.93
2007	6.49	5.91	9.2	9.33	19.34	75.98	69.6	14.41
2008	6.26	7.17	9.02	10.51	20.89	74.04	69.43	14.71
2009	4.41	5.24	6.78	8.23	17.41	73.05	69.23	13
2010	5.13	6.09	6.35	7.7	17.47	70.11	71.98	12.94

المصدر: الباحثة وفق مسح قوة العمل للأعوام المذكورة وفق الملحقين 11-12

من خلال المقارنة بين معدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب التركيبة العمرية لهن، ومعدل نشاطهن المنقح العام يلاحظ أن الحاصلات على الشهادات الثانوية، المعاهد والجامعيات فأكثر هن أكثر نشاطاً في سوق العمل من المستويات التعليمية الأخرى.

يلاحظ أن الجامعيات أكثر مساهمة في النشاط الاقتصادي، يليهن الحاصلات على الشهادة الإعدادية ومن ثم الحاصلات على الشهادات الثانوية. ويستنتج من ذلك أن تفعيل دور المرأة في سوق العمل يرتبط على المدى البعيد بالتغيرات التي ستطرأ على التركيبة التعليمية للإناث، وزيادة الأهمية النسبية لتلك الفئات. وبالرغم من ذلك، فإن مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي انخفضت خلال الفترة المدروسة، فمن خلال الجدول السابق والملحق (14) المتعلق بتغير التركيبة العمرية للإناث وفق المستوى التعليمي يلاحظ ما يلي:

1. انخفضت نسبة مساهمة الأميات في النشاط الاقتصادي من 17.16% عام 2002 إلى 5.13% عام 2010.
2. انخفضت نسبة مساهمة من يقرآن ويكتبن من 19.98% عام 2002 إلى 6.09% إلى 2010.
3. انخفضت نسبة مساهمة الإناث ذوات المستوى التعليم الابتدائي بشكل كبير جداً من 23.18% عام 2002 إلى 6.35% عام 2010 ويمكن تفسير ذلك بتغير التركيبة التعليمية وفق سياسات التعليم للدولة، فقد أصبح التعليم الابتدائي والإعدادي مستوً تعليمي واحد مع إلزامية التعليم فيه، وتبعاً لذلك انخفضت نسبة المساهمة في الفئات العمرية من (15-39) سنة.
4. انخفضت نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي من حملة الشهادة الإعدادية من 14.15% عام 2002 إلى 7.7% عام 2010. وازدادت مساهمة الحاصلات على الإعدادية في الفئات العمرية (35-65) سنة ويعود ذلك للتحويل الذي أفرزته المستويات التعليمية السابقة.
5. تميزت نسبة مساهمة الإناث الحاصلات على الشهادة الثانوية بشبه ثباتها خلال الفترة المدروسة رغم الانخفاض الطفيف الذي طرأ عليها، وذلك من 17.82% عام 2002 إلى 17.47% عام 2010. فظهرت الزيادة في مساهمة الإناث وفق الفئة العمرية (15-29) سنة و(50-59) سنة.
6. انخفاض نسبة مساهمة الإناث الحاصلات على شهادة المعاهد المتوسطة في النشاط الاقتصادي من 81.49% عام 2002 إلى 70.11% عام 2010. انخفضت مساهمة الإناث وفق هذا المستوى في الفئات العمرية ما عدا (25-29) سنة و(44-60) سنة.
7. انخفضت نسبة مساهمة الإناث الجامعيات فأكثر في النشاط الاقتصادي من 73.44% عام 2002 إلى 71.98% عام 2010. فتوافق ذلك مع ازدياد مساهمتهم في الفئات العمرية كافة ما عدا (30-34) سنة و(60-64) سنة.

من خلال التحليل السابق، يتبين أن الفئات العمرية والمستوى التعليمي تداخلا في تأثيرهما على مستوى مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، وبالرغم من انخفاض حجم القوة العاملة المؤنثة يلاحظ أن تركيبتها التعليمية كانت آخذة بالتطور، وهذا ما يقدم مؤشراً على تحسن المستوى التعليمي للإناث. لكن



وفي الوقت ذاته تبين أنه وعلى الرغم من تحسن مستواهن التعليمي فإن الخارجات من قوة العمل كنّ بازياداً، ممتصّة—أي قوة العمل—الزيادة في حجم الإناث في سن العمل.

### 3.2.2.3 تأثير الخصوبة الكلية على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي:

تعد الخصوبة من العوامل الأساسية المؤثرة على معدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، فتعددت الدراسات التي بحثت في أثر الخصوبة على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، وتقدم دراسة معدلات الخصوبة صورة هامة عن أمرين أساسيين وهما:

1. التغيرات الديموغرافية الحاصلة والتي ستؤثر على هيكل السكان، فقد أثبتت الدراسات أن الانخفاض في معدلات الخصوبة سيقود إلى تغير كبير في التركيب العمري للسكان. فولادات بأفواج أقل ستؤدي إلى خفض معدلات إعالة الشباب، وزيادة ميكانيكية في الناتج للشخص الواحد إذا كان عاملاً (Bloom et al, 2009, 3).

2. العلاقة السلبية بين معدلات الخصوبة، ودخول الإناث قوة العمل، وذلك وفق معظم الدراسات العالمية، ووفق نظرية الخصوبة وقرارات العمل. فزيادة دخل الإناث الناجم من عملهن من شأنه أن يزيد من تكلفة الفرصة البديلة للوقت المخصص للإنجاب، مما يدفع الإناث إلى مشاركة أعلى في سوق العمل والحصول على أطفال أقل (Mariada and FASTER, 2005, 2).

ويظهر الجدول التالي معدلات الخصوبة الكلية في سورية:

#### الجدول (13.3): الخصوبة الكلية للإناث للأعوام 2002-2010:

العام	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل الخصوبة	3.4	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	3	2.9

المصدر: البنك الدولي\*

وبدراسة الارتباط بين معدلات الخصوبة الكلية للإناث في سورية ونسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي كانت النتائج حسب معامل الارتباط بيرسون 0.801 وبقيمة احتمالية  $0.05 > 0.01$ ، والعلاقة طردية أي أن بانخفاض معدلات الخصوبة انخفضت مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي وهذا ما يخالف العلاقة المثبتة العكسية بينهما، مما يدفع بالقول إن هناك أسباباً أخرى أثرت في ذلك.

### 4.2.2.3 تأثير الحالة الزوجية على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي:

تتعدد الدراسات التي تؤكد على التفاعل بين الحالة الزوجية وقرار الإناث بعرض عملهن، وتتداخل التفسيرات حول ذلك. فقرار مساهمة الإناث في قوة العمل يتعلق بحالتها الزوجية، واتخاذ قرار الزواج يرتبط بالنظرية الاقتصادية للزواج، التي تفترض المقارنة بين العائد من سوق العمل والعائد من سوق الزواج. فحسب نظرية الزواج وفق بيكر (Beaker, 1973-1974)، أن الربحية من الزواج تأتي من خصوصية العمل بوجود أسرة، التي تعتمد بشكل سلبي على نسبة أجر الزوجة إلى معدل أجر الزوج.

\* <http://data.albankaldawli.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?page=2> cited on 18/8/2013

وعادة ما تكون نسبة الزواج كبيرة مقابل انخفاض في نسبة الطلاق تبعاً لمقارنة أجر الإناث المحتمل مقارنة مع الربح من الزواج (Kluaww, 1996, 199-200).

وفي دراسة لهيكمان وويلز (1975) Heckman and willis أوجدا ارتباطاً بين الحالة الزوجية وخصوبة المرأة وتأثيرها على عرض عملها. وفي دراسات أخرى منها دراسة هورني (1981) Horney ذهبت إلى العلاقة بين الحالة الزوجية وخصائص المرأة، ورغبة وقرار المرأة في استهلاك وتخصيص وقتها للعمل أو للأسرة. كما يرتبط قرارها أيضاً بوجود الأطفال وغالباً ما يكون تأجيل زواجها وبقاؤها في حالة العزوبية بسبب دخولها سوق العمل (Kluaww, 1996, 201). ويمكن القول إن دخول المرأة سوق العمل وخروجها منه، وعودتها للعمل مرة أخرى يرتبط بفترة العناية بالأطفال. أي أن دراسة الحالة الزوجية للإناث المساهمات في النشاط الاقتصادي تعكس التغير الجوهرية في الحياة الاجتماعية وتأثيره على النشاط الاقتصادي. إذ تتوزع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب الحالة الزوجية، وفق الجدول التالي:

**الجدول (14.3): توزع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب الحالة الزوجية للأعوام 2002-2010:**

العام	العازبات			المتزوجات			المطلقات والأرامل		
	سن العمل	قوة العمل	المساهمة في النشاط الاقتصادي	سن العمل	قوة العمل	المساهمة في النشاط الاقتصادي	سن العمل	قوة العمل	المساهمة في النشاط الاقتصادي
2002	1889741	754952	39.95	2838952	365941	12.89	312777	49012	15.67
2003	1845722	503882	27.3	2911590	433827	14.9	353292	46281	13.1
2004	1799543	426312	23.69	3232305	349735	10.82	255982	29592	11.56
2005	1825744	386327	21.16	3278011	358287	10.93	335924	43569	12.97
2006	1838082	384710	20.93	3353904	398779	11.89	342608	43374	12.66
2007	1947992	405962	20.84	3578329	398626	11.14	350122	42470	12.13
2008	1901744	403550	21.22	3722438	441109	11.85	405217	42588	10.51
2009	1897167	357806	18.86	3843877	401301	10.44	447185	45300	10.13
2010	2053942	376282	18.32	3903087	404750	10.37	489389	53588	10.95

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام المدروسة، النسب حسبت من قبل الباحثة.

من خلال الجدول السابق يلاحظ تراجع ميل الإناث للدخول إلى سوق العمل في كل الفئات حسب الحالة الزوجية وذلك كما يلي:

1. من خلال المقارنة بين معدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب الحالة الزوجية، ومعدل نشاطهن المنقح العام يلاحظ تراجع واضح لمساهمة العازبات في النشاط الاقتصادي ولكنه بقي أعلى من معدل المساهمة العام. نسبة مساهمة الإناث المتزوجات أقل من المعدل العام للمساهمة مع ملاحظة أن تراجع نسبة مساهمتهم كان قليلاً خلال الفترة المدروسة، لتأتي بعدهما فئة المطلقات والأرامل.

2. انخفضت نسبة مساهمة الإناث العازبات في النشاط الاقتصادي بشكل حاد من 40% عام 2002 إلى 18.32% عام 2010. بينما تراجعت نسبة مساهمة المتزوجات بنسب أقل، أما المطلقات والأرامل فكانت نسبة تراجعهم أكبر من نسبة تراجع المتزوجات.

3. انخفضت قوة عمل الإناث العازبات بمقدار (378805) وتراجع في معدل النمو الوسطي السنوي بمقدار 7.45%، مقابل ازدياد عددهن في سن العمل بمقدار (164051) وفق معدل نمو قدره 0.93%.

4. ارتفع عدد الإناث في سن العمل بمقدار (1064135) بمعدل نمو قدره 3.6%، مترافقاً بازدياد عدد الإناث المتزوجات في قوة العمل بمقدار (38666) وبمعدل نمو قدره 1.12%، مما أدى إلى انخفاض نسبة مساهمتهم في النشاط الاقتصادي من 12.9% عام 2002 إلى 10.37% عام 2010.
5. ازداد عدد الأرامل والمطلقات في سن العمل بمقدار (17661) وبمعدل نمو قدره 5.11%، وهو أعلى بكثير من معدل نمو القوة العاملة الموافقة لهن وفق هذه الحالة إذ بلغ 1.01% خلال الفترة المدروسة. مما أدى إلى انخفاض نسبة نساھمتھن من 15.67% عام 2002 إلى 11% عام 2010.

### 5.2.2.3 مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب مكان الإقامة (حضر وريف):

تشير الدراسات العالمية إلى أن توجه السكان من الريف إلى الحضر يزداد يوماً بعد يوم، وترتبط ذلك بأن الدخل غالباً ما يكون أفضل في المدن، إذ إن معدلات الفقر غالباً ما تكون أعلى في الريف. ولقد ركزت الأبحاث في هذا المجال على دراسة (Lanzonal, 1998) التي عدت الهجرة من الريف إلى المناطق الحضرية، ومنها الموسمية والمؤقتة، جزءاً هاماً يربط بين أسواق العمل الريفية مع المدن والمراكز الصناعية. إذ تتسم المناطق الريفية بأنها غير قادرة على توفير سبل العيش وخلق فرص عمل مرضية، مما يسبب بطالة في الريف، فيندفع سكان الريف نحو المناطق الحضرية. وهذا ما ينسجم مع مفهوم التحضر الذي بينت من خلاله منظمة العمل الدولية وأنه لأول مرة في تاريخ البشرية، معظم سكان البشرية يعيشون في المدن، بسبب المصاعب الاقتصادية في الحياة الريفية والافتقار إلى فرص العمل وآفاق محددة من العمل (ILO, 2008, 2).

وبالتالي يساهم التوزيع الجغرافي للإناث في سن العمل بتقديم معلومات أكثر تخصصاً تساعد على تحديد حجم القوة العاملة المؤنثة، ومن ثم تحديد السياسات التي يجب وضعها، لتحقيق فرص عمل مستقبلية، تبعاً لمكان الإقامة. وتشير مسح قوة العمل خلال الفترة المدروسة إلى انخفاض حجم الإناث الريفيات عنه للحضرية، ويوضح الجدول التالي مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي كما يلي:

الجدول (15.3): توزع الإناث في النشاط الاقتصادي حسب مكان الإقامة للأعوام 2002-2010:

معدل مساهمة الإناث المنقح	الريفيات			الحضرية			العام
	المساهمة	القوة العاملة	في سن العمل	المساهمة	القوة العاملة	في سن العمل	
23.22	32.82	794007	2419277	14.34	376022	2622193	2002
19.14	23.69	577238	2436632	15.18	405909	2673972	2003
15.16	16.54	398256	2407835	14.06	408790	2907471	2004
14.49	16.24	376244	2316773	13.2	412224	3122906	2005
14.93	16	395357	2470979	14.07	431378	3065942	2006
14.41	15.98	435969	2728217	13.06	411319	3149453	2007
14.71	15.77	431500	2736206	13.83	455484	3293448	2008
13	12.75	361997	2839189	13.25	443748	3349041	2009
12.94	13.39	385102	2876044	12.58	449134	3570223	2010

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام المدروسة، النسب من إعداد الباحثة

من خلال الجدول السابق، إذا ما تمت المقارنة بين معدلات مساهمة الإناث حسب التوزيع الجغرافي في النشاط الاقتصادي بين حضر وريف، ومعدل النشاط الاقتصادي المنقح للإناث يلاحظ أن مساهمة

الإناث الريفيات كانت أعلى من معدل المساهمة العامة إلا أنها انخفضت بشدة حتى أصبحت أقل منه عام 2010. بينما مساهمة الإناث الحضريات كانت أقل من المعدل العام وذلك عام 2002 وانخفضت لكن بشكل بطيء خلال الفترة المدروسة وأصبحت أعلى من المعدل العام عام 2010. وهذا ما يشير إلى التحول الكبير بين الريف والحضر. كما تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول (15.3) ما يلي:

1. تراجع نسبة مساهمة الإناث الريفيات من 32.13% عام 2002 إلى 13.39% عام 2010، وينسب أكبر من تراجع معدل مساهمة الإناث الحضريات في النشاط الاقتصادي الذي انخفض من 14.34% عام 2002 إلى 12.6% عام 2010 ويعزى ذلك إلى تراجع العمالة المؤنثة في القطاع الزراعي.

2. يعزى تراجع معدل مساهمة الإناث الحضريات في النشاط الاقتصادي إلى ازدياد أعدادهن في سن العمل بمقدار (948031) بمعدل نمو قدره 3.5% أعلى من معدل نمو قوة عملهن البالغ 1.99%، الذي أدى إلى زياد قوة عملهن بمقدار (73000).

3. ازداد عدد الإناث الريفيات في سن العمل بمقدار (456766) وبمعدل نمو قدره 2%، بينما تناقص عدد الإناث الريفيات من القوة العاملة المؤنثة بمقدار (409000) بمعدل نمو قدره 7.73%، فانخفضت نسبتهم من إجمالي القوة العاملة المؤنثة. وذلك ما ينسجم مع انخفاض نسبة مساهمة الإعدادية وما دون في النشاط الاقتصادي، مما يعني خروج فئة تصنف كعمالة رخيصة من سوق العمل، ولاسيما أنها كانت تشتغل بالزراعة. وهذا ما ينسجم مع الاتجاه العام لانخفاض إجمالي المساهمة في النشاط الاقتصادي. مما يشير إلى ضعف أداء سوق العمل عن توظيف التحول في العمالة من جهة، وضعف الاستثمار الزراعي وقطاع الزراعة من جهة أخرى. ومع ذلك بقي معدل مساهمة الريفيات في النشاط الاقتصادي أعلى من معدل مساهمة الحضريات، مع أن انخفاض مساهمة الإناث الريفيات بين عامي 2002 و2010 كان أكبر بكثير من مقدار انخفاض مساهمة الإناث الحضريات في النشاط الاقتصادي.

مما سبق يمكن القول إن تحليل العوامل المؤثرة في عرض القوة العاملة المؤنثة أشارت إلى أنه وبالرغم من التحولات الايجابية في العوامل المؤثرة في عرض العمالة المؤنثة، فإنها لم تؤد إلى حدوث تغيرات في عرض القوة العاملة المؤنثة تتناسب مع تلك التغيرات الإيجابية للعوامل المدروسة.

## المبحث الثالث

### تقدير حجم القوى العاملة المؤنثة في سورية

قدم الفصل الثالث بمبحثيه الأول والثاني دراسة وتحليلاً لعرض القوى العاملة المؤنثة من جهة، ومحددات عرض العمالة المؤنثة المتوافقة مع الواقع السوري من جهة ثانية، وبالتالي تحديداً لواقع وحجم الوافدات إلى سوق العمل خلال الفترة المدروسة.

ولكي يكون ذلك التحليل فعالاً في خدمة واضعي السياسات الاقتصادية ولاسيما المتعلقة بسوق العمل، فإن ذلك يتطلب تقدير الحجم المستقبلي للقوى العاملة المؤنثة، استعداداً للمرحلة اللاحقة المتعلقة بتحديد الطلب عليها. وهذا ما يعرف بتخطيط القوى العاملة المؤنثة، وذلك بقصد تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة في أقصر وقت ممكن، وبأقل تكلفة اجتماعية واقتصادية.

يعرف تخطيط الموارد البشرية بأنه: "التقدير الكمي والكيفي للاحتياجات المستقبلية خلال فترة زمنية معينة، ورسم الاستراتيجيات لسدّ الاحتياجات من كل أنواع القوى العاملة ومستويات تلك الاحتياجات في الوقت المناسب، من خلال دراسة وتحليل مصادر عرضها. وذلك على أسس علمية، في ضوء الوضع الراهن وتحديد أبعاده، واستقراء الماضي، واستقصاء المتغيرات المستقبلية المتوقعة، ووضع الافتراضات والبدائل والتنبؤات" (النشار، 1990، 45).

وانطلاقاً من التعريف، تكون المرحلة الثالثة المكتملة لتخطيط عرض القوى العاملة المؤنثة، هي تحديد العرض المستقبلي، من خلال التنبؤ بحجمه، وذلك وفق أساليب متنوعة. إذ تتباين أساليب تخطيط الموارد البشرية وتتنوع، وبالتالي أساليب تخطيط القوى العاملة، بين أساليب كمية ونوعية، تختلف وفق متغيرات تنظيمية ومتغيرات بيئية (الهيبي، 2003، 81).

وعلى الرغم من أن فترة الدراسة تتوقف عند عام 2010، وذلك نتيجة للظروف التي شهدتها وتشهدها البلاد، وبالتالي عدم توافر بيانات عن الفترة المتعلقة بالأزمة السورية، سيتم تقدير حجم العمالة وفقاً للسنوات السابقة المدروسة، باعتبار الظروف كما كانت سابقاً، ويمكن الاستفادة منها في دراسات أخرى، للمقارنة أو لحساب التأثيرات التي نتجت عن الأزمة بناء عليها. فتقدير حجم القوى العاملة المؤنثة في هذا البحث سيتم وفق آلية الإسقاطات.

### 1.3.3 تقدير حجم العمالة المؤنثة وفق آلية الإسقاطات:

يمكن من خلال آلية الإسقاطات التوصل إلى تقدير عرض القوى العاملة المؤنثة، وتعرّف الإسقاطات السكانية بأنها: " التغيرات التي يتوقع حدوثها في المستقبل في عدد السكان على أساس افتراضات معينة بالنسبة لمستقبل الاتجاهات في معدلات الخصوبة والوفاة والهجرة. وغالباً ما يستخدم خبراء الدراسات السكانية تنبؤات منخفضة ومتوسطة وعالية للسكان استناداً إلى افتراضات مختلفة حول كيفية تغير هذه المعدلات في المستقبل" (دليل السكان، 2009، 81). فالإسقاط يعطي صورة محتملة عن واقع السكان في المستقبل وخصائصهم المختلفة بما يساعد على وضع الخطط التنموية المستقبلية الصحية والتعليمية

حسب توقعات السكان. وقد تم استخدام الإسقاط في هذا البحث لتقدير حجم العمالة المؤنثة، وذلك لوضع السياسات المستقبلية الاستباقية لحل المشاكل المتوقعة، والمتعلقة بانخفاض نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي وفق هذا البحث. ويتم حساب إسقاطات القوى العاملة المؤنثة، من خلال حساب نوعين من الإسقاطات المنفصلة (Pasteels, 2012, 6):

- إسقاط السكان (POP) في البلد وفي وقت محدد ولفئة عمرية محددة وذلك وفق النوع الاجتماعي.
- إسقاط معدل مشاركة القوى العاملة المؤنثة (FLFPR) لنفس الفئة العمرية وذلك وفق المعادلة التالية:

$$FLF = FLFPR_{(i,t+h,a,s)} \cdot POP_{(i,t+h,a,s)}$$

علماً بأن  $i$ : هي البلد المدروس خلال الفترة الزمنية  $(t+h)$  للفئة العمرية  $(a)$ ، وفقاً ل  $(s)$  الجنس. و  $LFPRF$ : هي إسقاطات معدل مشاركة الإناث في قوة العمل لنفس الفئة العمرية  $(a)$ .

يقدم التقسيم السابق مجموعة من المزايا، وذلك من خلال تحديد اتجاهات التغيرات في كل من عدد السكان ومعدل المشاركة في قوة العمل ولاسيما أنهما غير متساويين. وكذلك يأخذ بالحسبان التغيرات في حجم السكان التي غالباً ما تعود لتغيرات في الخصوبة والولادات وكذلك الهجرة.

### 1.1.3.3 إسقاطات السكان ( إسقاطات الإناث في سن العمل ):

تهدف الإسقاطات السكانية إلى تقديم تنبؤ مستقبلي بشكل تقريبي عن عدد السكان، وذلك وفق فرضية أن اتجاهات السكان قد تتغير تدريجياً وليس بشكل مفاجئ، شريطة عدم حدوث تطورات أو تغيرات مفاجئة وغير محسوبة. ووفق ذلك تم اعتماد عام 2010 سنة أساس للإسقاط، بصفتها السنة ما قبل سنة الأحداث التي شهدتها وتشهدها سورية. أي أن الإسقاط السكاني للإناث سيتم وفق مبدأ الاستمرار المستقبلي لقيم المؤشرات الديموغرافية السائدة في عام 2010 على أنها ستبقى بنفس المستوى في المستقبل (أي في ظل ظروف غير طارئة). لذلك لا بد من تحديد النقاط التالية ذات الصلة بموضوع الإسقاطات السكانية:

#### 1.1.1.3.3 الطرق المتبعة في الإسقاطات السكانية:

تتعدد الطرق التي يمكن من خلالها حساب إسقاطات السكان ويمكن تصنيفها بشكل رئيس وفق ما يلي (الجهاز المركزي للإحصاء، 2010، 9):

- 1- الطريقة الأسية: تستخدم هذه الطريقة في تقدير حجم السكان عن طريق النمو بين تعدادين (معدل نمو أسي) ويمكن استخدام هذه الطريقة في تقدير حجم السكان الإجمالي أو لفئات محددة من السكان مثل الذكور والإناث وحجم السكان الحضر أو الريف عند أي نقطة زمنية في المستقبل باستخدام معدلات نمو محددة وتتمثل الطريقة باستخدام المعادلة التالية:

$$P_t = P_0 * e^{(rt)}$$

حيث أن :

$P_0$  تشير إلى عدد السكان في سنة الأساس (نقطة البداية).

$P_t$  تشير إلى عدد السكان في السنة المستهدفة (نقطة النهاية).

$r$  تشير إلى معدل النمو السكاني السنوي المفترض.

$t$  تشير إلى الفترة الزمنية بالسنوات بين نقطة البداية ونقطة النهاية.

## 2. الطريقة التركيبية:

تستخدم الطريقة التركيبية للإسقاط والموصى باستخدامها من قبل قسم السكان التابع للأمم المتحدة، والذي يتطلب تقدير وإسقاط كل متغير من متغيرات السكان على حدة والتي هي ( الخصوبة والوفيات والهجرة ) وبموجب هذه الطريقة يتم إسقاط كل فوج من السكان ( في فئة عمرية معينة ) لخمس سنوات قادمة باستخدام نسب البقاء المناسبة التي يتم الحصول عليها من جداول الحياة النموذجية.

وتعد هذه الطريقة من أفضل أساليب تقدير السكان وأكثرها شيوعاً في الإسقاط الطويل الأجل، وهي تتناول التغيرات التي تحدث في مركبات النمو السكاني، أي التغيرات التي تتعرض لها المواليد والوفيات والهجرة خلال فترة التقدير، كما أنها تعتمد على التركيب النوعي والعمرى للسكان في سنة الأساس. أما الأعداد المقدرة من السكان فيتم الحصول عليها عن طريق تقدير عدد السكان في كل مجموعة عمرية للمعدلات المفترضة للوفيات والهجرة وكذلك تقدير عدد المواليد خلال فترات الإسقاط بافتراض مستوى ونمط معين للخصوبة العمرية، وذلك وفقاً لعدد السكان في سنة الأساس. وقد تم اعتماد هذه الطريقة في هذا البحث من خلال استخدام برمجية Spectrum.

### 3.1.1.3.3 البدائل (السناريوهات) المتوقعة للخصوبة خلال فترة الإسقاط:

ترتبط الاتجاهات المستقبلية للنمو السكاني بافتراضات تتعلق بمكونات النمو السكاني، الإنجاب والوفاة والهجرة، ذلك أن المتغيرات المتوقعة ستسير وفق إحدى الافتراضات الثلاث التالية (المكتب المركزي للإحصاء، 2010، 13):

الافتراض الأول (البديل المرتفع) : يُفترض في البديل المرتفع عدم وجود أي تدخلات من قبل أي جهة كانت في عوامل التغير السكاني، فيما عدا التطور الحتمي للوضع الديموغرافي. وبالتالي فإن التغيرات المحتملة تقترض أن يكون الانخفاض لمعدل النمو السكاني ضمن الإطار النظري المتوقع، أي أنه انخفاض بطيء في معدل الخصوبة.

الافتراض الثاني (البديل المتوسط): يفترض هذا البديل وجود بعض الإجراءات والتدخلات التي تؤثر في عوامل التغير الديموغرافي (الخصوبة والوفاة) بشكل غير مباشر، من خلال المحددات الاقتصادية والاجتماعية. وذلك دون وجود سياسة سكانية قوية تهدف إلى إحداث انخفاض كبير في مستويات الإنجاب من خلال التأثير المباشر في المحددات الوسيطة وبالأخص استخدام وسائل تنظيم الأسرة.

الافتراض الثالث (البديل المنخفض): يفترض هذا البديل وجود سياسة سكانية فاعلة تتعامل مباشرة مع المحددات الوسيطة للخصوبة وعلى الأخص التوسع في استخدام برامج تنظيم الأسرة.

### 3.1.1.3.3 تطبيق إسقاط الإناث في سورية وفق برمجية SPECTRUM:

يطبق هذا البرنامج الطريقة التركيبية في الإسقاط السكاني، وقد أجريت الإسقاطات السكانية للإناث في سورية وفق برنامج SPECTRUM، وتحديدًا نموذج الديموغرافية، DemProj . ويعرّف بأنه (USAID, 5, 2008): برنامج حاسوبي لصنع الإسقاطات السكانية للبلدان أو الأقاليم. ويتطلب البرنامج معلومات عن عدد من الناس حسب العمر والجنس في سنة الأساس، فضلاً عن بيانات العام الحالي والافتراضات في المستقبل حول معدل الخصوبة الكلي (TFR)، والتوزيع العمري للخصوبة، والعمر المتوقع عند الولادة حسب نوع الجنس، مع تحديد أنسب نموذج جدول الحياة، وكذلك تحديد حجم ونمط الهجرة الدولية. إن استخدام برنامج Spectrum يتم بسهولة بالغة، ولا يتطلب أي معادلة رياضية، ويكفي إدخال مجموعة المعلومات السابقة، وقد تم اعتماد البيانات التالية كمدخلات في البرنامج :

1. السكان في سنة الأساس حسب الجنس: تم إدخال السكان في سنة الأساس 2010، (ذكوراً وإناثاً) وذلك حسب توزع السكان في الفئات العمرية، وفق الجدول التالي:  
الجدول(16.3): توزع السكان حسب الفئات العمرية للعام 2010 (بالألف):

الفئات العمرية	المجموع	إناث	ذكور
0 - 4	2702	1310	1391
5 - 9	2577	1240	1349
10 - 14	2371	1169	1201
15 - 19	2227	1058	1159
20 - 24	1938	927	1012
25 - 29	1691	847	843
30 - 34	1340	685	653
35 - 39	1196	615	590
40 - 44	1072	534	537
45 - 49	845	423	432
50 - 54	784	393	379
55 - 59	557	272	285
60 - 64	474	222	253
65-69	627	287	340
70-74	106	48	58
75-80	60	28	32
80+	43	20	23
المجموع	20610	10080	10538

المصدر: حسب من قبل الباحثة بناء على المجموعة الإحصائية لعام 2010، الجدول 2/11

2. معدل الخصوبة الكلي للسنوات: يختار النمط من مجموعة أنماط محددة ضمن البرنامج، وقد تم اختيار نمط الأمم المتحدة للعرب، نمط UN Arab.
3. معدل الخصوبة العمري: من خلال المجموعة الإحصائية لسنة الأساس 2010 تم اعتماد معدل الخصوبة 3.5 (المجموعة الإحصائية السورية، 2010، الجدول 2/11) وتم اختيار الفرض المتوسط وذلك بناء على دراسة للإسقاطات السكانية في سورية (المكتب المكزي للإحصاء، 2010، 13)، وبالتالي من المتوقع أن يكون معدل الخصوبة العمري 2.7 عام 2020.
4. معدل الجنس عند الميلاد: 104.5 للذكور والإناث (هيئة التخطيط والتعاون الدولي، 2010).



5. توقع الحياة عند الميلاد: وهو عدد السنوات المتوقع أن يعيشها المولود عند أي عمر في ظل نمط الوفاة السائد لفوج السكان الذي ينتمي له ذلك الفرد، فكان توقع الحياة بالنسبة للإناث 78، وللذكور كان 72، وذلك حسب إحصائيات البنك الدولي\*.

6. نموذج جداول الحياة: وهو جدول إحصائي يبين احتمال الوفاة بين الولادة والموت، وقد اتبعت سورية في إسقاطاتها السابقة نموذج غرب لجداول الحياة (المكتب المركزي للإحصاء، 2010، 14)، وهو أحد النماذج المقترحة ضمن البرنامج.

الهجرة الدولية للإناث: لقد بلغت الهجرة الدولية للإناث (\*\* 16.7631-) ، تبعاً لكون معدل الهجرة الإجمالي عام 2010 كان قد بلغ (55-) \* \* وفقاً لتوزع الهجرة (30%) للإناث و(70%) للذكور، بحكم أن معظم الهجرات تكون بسبب العمل أو الدراسة وبالتالي الفرص المتاحة للذكور منها أكثر من الإناث، أما هجرة الإناث فبمعظمها تكون مرافقة للأسرة ونفترض ثبات هذه المعدلات أثناء فترة الإسقاط (المكتب المركزي للإحصاء، 2010، 13).

وبإدخال تلك البيانات إلى برنامج الـ Spectrum، تظهر المخرجات التالية، التي تبيّن حجم السكان الإناث للأعوام 2015، 2020، وذلك وفق الإسقاطات السكانية التي استخدمت فيها المدخلات السابقة:

الجدول (17.3): إسقاطات السكان الإناث وفق سنة الأساس 2010:

الفئات	2015	2020
0 - 4	1,395,373	1,426,921
5 - 9	1,308,301	1,393,557
10 - 14	1,239,092	1,307,343
15 - 19	1,168,137	1,238,177
20 - 24	1,056,793	1,166,802
25 - 29	925,559	1,055,151
30 - 34	845,282	923,680
35 - 39	683,048	842,871
40 - 44	612,296	680,054
45 - 49	529,962	607,648
50 - 54	417,590	523,198
55 - 59	384,765	408,827
60 - 64	262,643	371,428
65 - 69	208,197	246,769
70 - 74	255,732	184,901
75 - 80	39,701	205,754
80+	26,111	39,342
المجموع	11,358,581	12,622,425

المصدر: مخرجات برنامج SPECTRUM

\* البنك الدولي cited on 27/4/2013 <http://data.albankaldawli.org/indicator/SP.DYN.LE00.FE.IN/countries>

\*\* حسب من قبل الباحثة

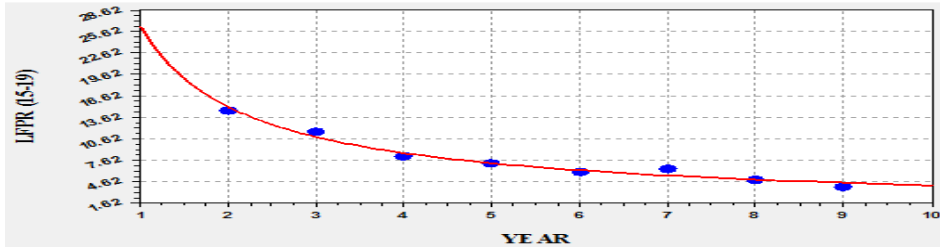
\*\*\* البنك الدولي cited on 27/4/2013 <http://data.albankaldawli.org/indicator/SM.POP.NETM>

### 2.2.3.3 تحليل الانحدار لكل فئة عمرية وفقاً لمعدلات مشاركة الإناث في قوة العمل:

إن الخطوة الثانية لتقدير حجم عرض القوى العاملة المؤنثة هو حساب إسقاطات معدل مشاركة الإناث في قوة العمل، وذلك من خلال التنبؤ بمعدلات مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي وفق كل فئة عمرية من خلال تحليل الانحدار وفق الجدول (3-16)، وذلك باستخدام برنامج Curve Expert(1.4) ، فمحور y يمثل المساهمة في النشاط الاقتصادي، ومحور x يمثل الزمن t، فكانت النتائج كما يلي:  
الفئة العمرية (15-19): تعدّ المعادلة التالية أنسب معادلة ممثلة لمعدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي وفق هذه الفئة:

$$y = 26.32 - t^{-0.806}$$

وذلك وفق خطأ معياري قدره 0.5867 ومعامل ارتباط  $R=0.996$ .

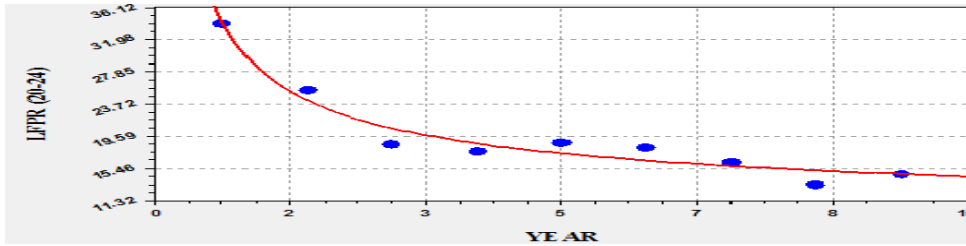


الشكل (1.3): منحنى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (15-19) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (20-24): من خلال دراسة انحدار السلسلة الممثلة لهذه الفئة، كانت أفضل معادلة ممثلة لها هي :

$$y = \frac{1}{0.0292 + 0.0176 \ln t}$$

وذلك وفق خطأ معياري 0.976، ومعامل ارتباط قدره  $R=0.976$ .

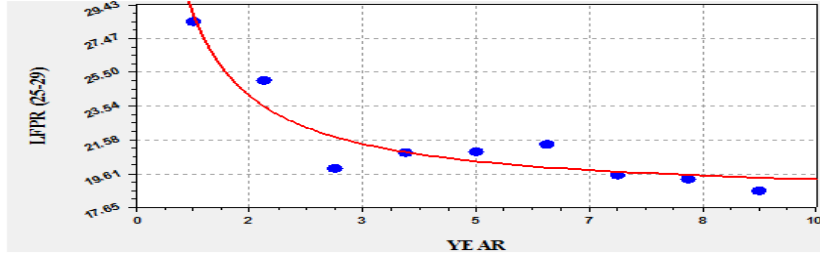


الشكل (2.3): منحنى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (20-24) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (25-29): كانت أفضل معادلة ممثلة لهذه الفئة وفق البرنامج، هي المعادلة التالية:

$$y = 18.23 + \frac{10.56}{t}$$

وفق خطأ معياري قدره 1.1107، ومعامل ارتباط  $R=0.945$ .

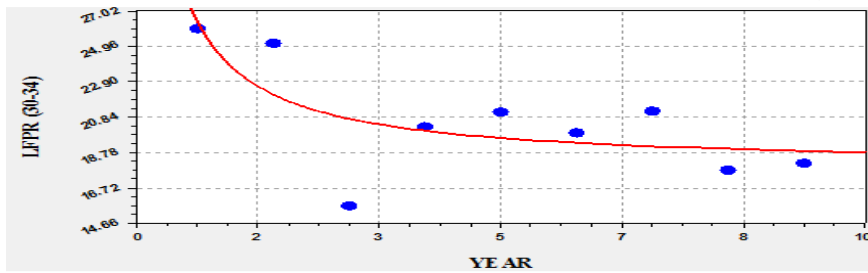


الشكل (3.3): منحني الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (25-29) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (30-34): أظهر البرنامج المستخدم المعادلة التالية كأفضل ممثل لانحدار هذه الفئة العمرية، فكانت من الشكل:

$$y = 17.95 + \frac{8.35}{t}$$

وفق خطأ معياري قدره 2.49، ومعامل ارتباط  $R=0.715$

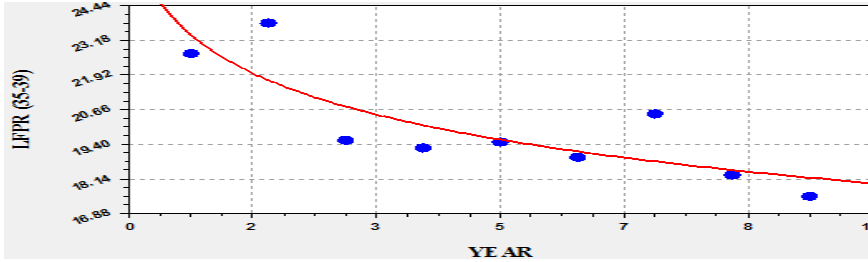


الشكل (4.3): منحني الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (30-34) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (35-39): تبين المعادلة التالية أفضل شكل ممثل لانحدار هذه الفئة، فكانت من الشكل:

$$y = 23.35 - 2.329 \ln t$$

وفق خطأ معياري قدره 1.226 ومعامل ارتباط  $R=0.827$

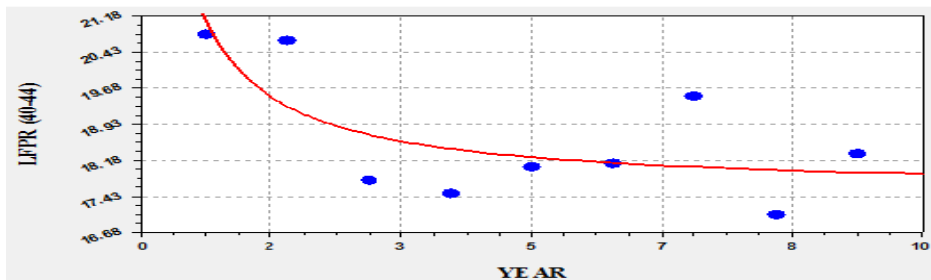


الشكل (5.3): منحني الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (35-39) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (40-44): تمثل المعادلة التالية أفضل معادلة انحدار ممثلة لهذه الفئة العمرية، وهي:

$$y = 17.54 + \frac{3.49}{t}$$

وفق معامل ارتباط قدره  $R=0.827$ ، وخطأ معياري بقيمة 1.266.

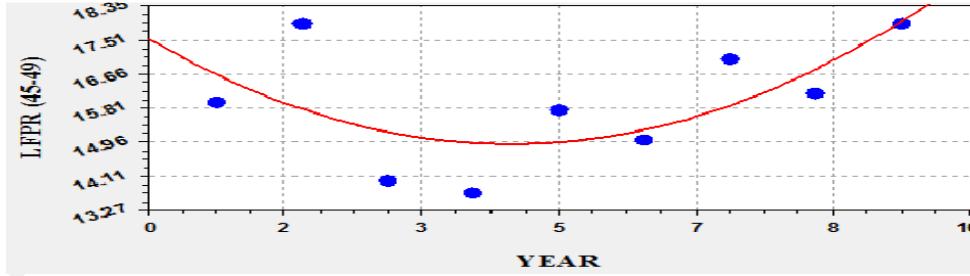


الشكل (6.3): منحني الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (40-44) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (49-45): تبين المعادلة التالية أفضل شكل ممثل لانحدار هذه الفئة، فكانت من الشكل:

$$y = 17.71 - 1.08t + 0.11t^2$$

بخطاً معياري 1.292، ومعامل ارتباط  $R = 0.6186$



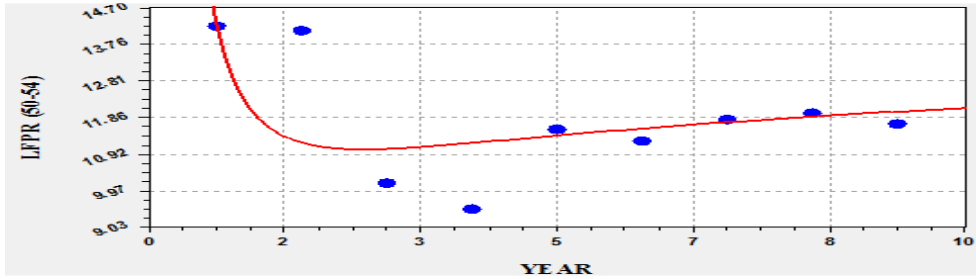
الشكل (7.3): منحني الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (45-49) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (50-54): أظهر البرنامج المستخدم المعادلة التالية كأفضل شكل ممثل لانحدار هذه الفئة

العمرية، فكانت من الشكل:

$$y = -0.68 t^{\frac{14.19}{t}}$$

وفق خطأ معياري قدره 1.33 ومعامل ارتباط  $R = 0.61$

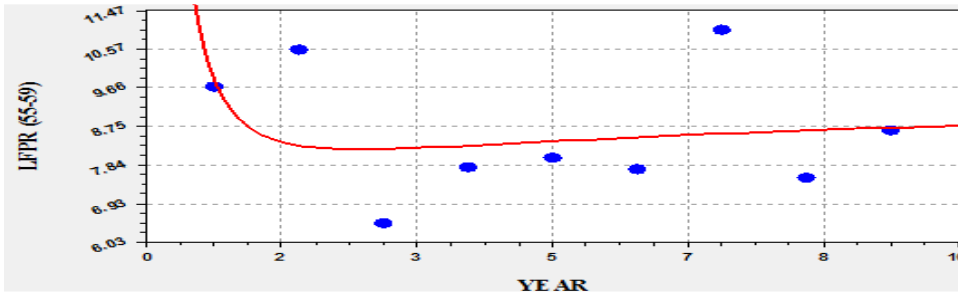


الشكل (8.3): منحني الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (50-54) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (55-59): كانت المعادلة الممثلة لها من الشكل:

$$y = 9.82t^{-0.49}$$

بخطاً معياري قدره 1.025، ومعامل ارتباط  $R = 0.524$ .

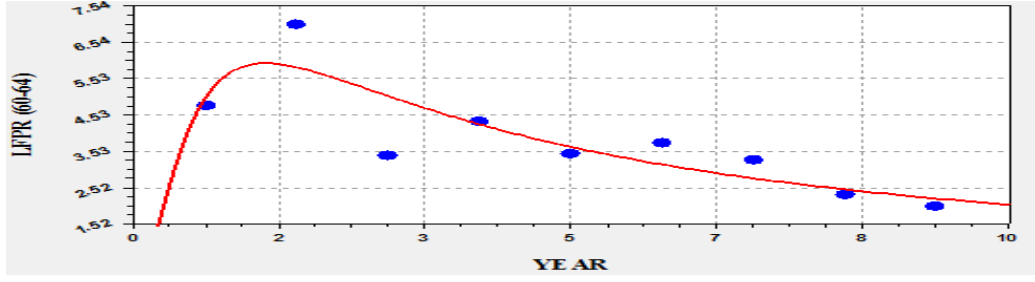


الشكل (9.3): منحني الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (55-59) في النشاط الاقتصادي

الفئة العمرية (60-64): تمثل المعادلة التالية أفضل معادلة انحدار ممثلة لهذه الفئة العمرية، وهي:

$$y = 3.46 - \frac{1.85}{t} - 1.11 \ln t$$

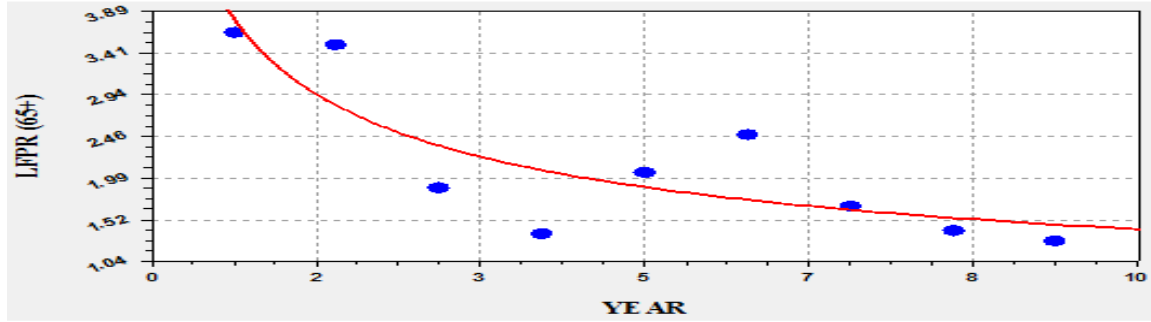
وذلك بخطاً معياري قدره 0.904 ومعامل ارتباط قدره 0.849



الشكل (10.3): منحنى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (60-64) في النشاط الاقتصادي  
الفئة العمرية (+65) : وأعطى البرنامج أفضل معادلة ممثلة لهذه الفئة كما يلي:

$$y = -4.33t^{3.8}$$

وفق معامل ارتباط 0.84، وخطأ معياري قدره 0.52



الشكل (11.3): منحنى الانحدار الممثل لمساهمة إناث الفئة العمرية (+65) في النشاط الاقتصادي

وبناء على التحليل السابق لمساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي حسب الفئات العمرية، تمّ التنبؤ بالمعدلات المستقبلية بناء على المعادلات المذكورة سابقاً، فكانت النتائج كما الجدول التالي:

الجدول (18.3): تقدير نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي لعامي 2015-2020:

الفئة/العام	2015	2020
15-19	3.13	2.45
20-24	13.22	12.35
25-29	18.54	18.78
30-34	18.55	18.39
35-39	17.2	16.43
40-44	17.79	17.72
45-49	17.15	25.90
50-54	12.49	12.77
55-59	8.96	9.11
60-64	1.46	1.08
65+	1.21	1.06

المصدر: الباحثة بتطبيق معادلات الانحدار.

### 2.3.3. تقدير حجم العرض المستقبلي من القوى العاملة المؤنثة:

بناءً على نتائج كل من إسقاطي السكان الجدول (17.3) وإسقاط نسب مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي الجدول (18.3) وبتطبيق المعادلة:

$$LF = LFPR_{(i,t+h,a,s)} \cdot POP_{(i,t+h,a,s)}$$

ينتج لدينا ما يلي:

الجدول(19.3): تقدير حجم عرض القوى العاملة المؤنثة لعامي 2015-2020:

الفئات	2015	2020
19 - 15	36563	30335
24 - 20	139708	144100
29 - 25	171599	198157
34 - 30	156800	169865
39 - 35	117484	138484
44 - 40	108927	120506
49 - 45	90888	157381
54 - 50	52157	66812
59 - 55	34475	37244
64 - 60	3835	4011
65+	6410	7174
المجموع	918846	1074069

المصدر: من إعداد الباحثة.

من خلال الجدول(19.3) تبين حجم القوة العاملة المؤنثة التي يقدر أنها ستعرض مستقبلاً، بناء على مساهمتها في النشاط الاقتصادي خلال الفترة المدروسة والتي اتسمت بالانخفاض. وعلى الرغم من أن اتجاه القوة العاملة المؤنثة في الفترة المدروسة اتسم بالانخفاض، فإن التقديرات المستقبلية للقوة العاملة المؤنثة كانت نحو الارتفاع على عكس اتجاهها العام، ويعود ذلك للتذبذب السنوي الحاصل في مساهمتها في النشاط الاقتصادي وفق للفئات العمرية.

ويجب عدم إغفال أن هناك تزايداً ملحوظاً في حجم الإناث الخارجات من النشاط الاقتصادي من جهة وتزايداً في حجم السكان الإناث في سن العمل، مما يزيد من التحديات المفروضة على سوق العمل. هذا ولا يمكن تحليل المستقبل بناء على عرض العمالة فقط بل لابد من تقدير الطلب، وتحديد نسب المساهمة في النشاط الاقتصادي لمعرفة السلوك المستقبلي لهن، ووضع الخطط على أساسه، وهذا ما يتطلب تحليلاً للطلب على العمالة المؤنثة، وتقديراً مستقبلياً لحجمها، لتفعيل القوة العاملة المؤنثة وتحقيق الموازنة بين العرض والطلب عليها.

## الفصل الرابع

### تطور الطلب على العمالة المؤنثة

#### مقدمة:

على الرغم من التغييرات التي طرأت على العوامل المؤثرة في عرض القوة العاملة المؤنثة سواء من حيث انخفاض مستوى الخصوبة أو ارتفاع المستوى التعليمي للإناث، أو التغييرات في التركيبة العمرية أو التوزيع الجغرافي للإناث في سن العمل، يلاحظ أن موازين القوى العاملة المؤنثة أوضحت وجود خلل في جانب عرض القوى العاملة المؤنثة يكمن في انخفاض حجمها مقارنة بنمو السكان في سن العمل، كما أظهرت أن جزءاً كبيراً من القوة البشرية المؤنثة غير مفعلة في سوق العمل السورية.

وبما أن الطلب يعدّ مكملاً لمكونات سوق العمل، فلا يمكن فصل اتخاذ قرار التوظيف عن الضغط الذي تولده زيادة عرض القوى العاملة. ولكن في الوقت ذاته هناك عوامل تتحكم بالطلب على عمالة الإناث. فأداء الاقتصاد الوطني متمثلاً بالنمو الاقتصادي يؤثر على نمو العمالة المؤنثة، وهذا يتطلب تحليلاً للنمو الاقتصادي الإجمالي وبنيته الهيكلية، من خلال دراسة التغييرات الهيكلية للاقتصاد الوطني وانعكاساته على نمو العمالة المؤنثة وفق القطاعات الاقتصادية ومن ثم التنبؤ بالطلب المستقبلي على العمالة المؤنثة. وسيتم ذلك وفق ثلاثة مباحث، يتناول الأول واقع العمالة المؤنثة في سوق العمل السورية ممثلاً بالطلب على العمل، ويتناول الثاني العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة المؤنثة، أما الثالث فسيتم من خلاله تقدير الطلب المستقبلي على القوى العاملة المؤنثة.

## المبحث الأول

### واقع العمالة المؤنثة في سوق العمل السورية

يعدّ الطلب على العمالة المحرك الأساسي لتغيرات العمالة بين مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، كونه يقوم على مبدأ زيادة الإنتاج (المخرجات) بناء على زيادة عناصر الإنتاج (المدخلات)، مما يشكل محفزاً لنمو العمالة بزيادة الطلب عليها. ويعكس الطلب رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية، ومكان معينين وذلك مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة. وبالتالي فإن صاحب العمل يحدد الكمية المطلوبة للعمل (وهو ما يسمى الطلب الفردي). بينما يمثل الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي، قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف العمالة عند أجر حقيقي معين، وهو ما يعني تجميع كل الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال (القرشي، 2007، 46).

ويعرف الطلب على العمالة: "بأنه طلب مشتق، وذلك بوصفه منتجاً للسلع والخدمات التي تطلب من أجل الاستهلاك" (Richard, 2004, 323).

فالطلب على العمالة هو مجموع الوظائف الشاغرة والممتلئة التي تتطلبها المشاريع أو أصحاب العمل في إنتاج نشاطاتهم الاقتصادية. فالوظائف الممتلئة هي الشاغرة حالياً متضمنة المشغولة بأرباب العمل أنفسهم أو العاملين لحسابهم. بينما الوظائف الشاغرة هي الوظائف الفارغة التي يتخذ أرباب العمل خطوات معينة لمملئها حالياً أو خلال فترة زمنية معينة (Hoffman, 1992).

ومن الجدير بالملاحظة عدم الاعتماد على معدلات البطالة لتوضيح مفهوم فرص العمل كونها تخلط بين جانبي العرض والطلب على اليد العاملة (Cotter, 2001, 431). فتمثل البطالة العرض غير المشبع للعمالة، بينما تمثل الوظائف الشاغرة عدم تلبية الطلب على اليد العاملة (African bank, 2012, 51)، وبشكل أكثر تخصصاً يلاحظ أن جانب العرض بالنسبة للإناث كان قد ركز على الخصائص المتعلقة بالإناث والتي تشكل مصدراً لتحريك وتغيير قرارات الإناث في دخول سوق العمل. بينما جانب الطلب يقدم خصائص طالبي العمل وبالتالي فرص العمل.

تعدّ كل من العمالة ومشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي محركي الطلب والعرض في سوق العمل، فهما يتأثران بعواملهما، فالعمالة "التوظيف" يمكن أن تكون منخفضة لعدم وجود إناث بشكل كافٍ راغبات في دخول سوق العمل، أو قد تكون المشاركة منخفضة لعدم وجود وظائف معروضة تجذب الإناث لدخول سوق العمل. ففي الحالة الأولى، يعود ضعف مشاركتهن إلى خصائص المرأة في سوق العمل. أما في الحالة الثانية، فسبب انخفاض مشاركة الإناث في سوق العمل هو أداء أرباب العمل وعدم تشجيعهم لعمل الإناث (Olivetti et all, 2003, 9).



ومما سبق يمكن القول إن دراسة سوق العمل تتطلب دراسة الطلب حتماً في أي بلد، فقد أوجدت الاقتصادية الدنماركية إستر بوزروب في كتابها الصادر عام 1970 نقطة تحول في مجال الدراسات النظرية التنموية في العالم الثالث. وأظهر الكتاب للعيان الدور الاقتصادي الأساسي الذي تقوم به المرأة في العالم الثالث، والذي بقي على مدار عقود طويلة غير مرئي لدى أطراف عديدة سواء على مستوى صناعة السياسة والقرار، تخطيط وتنفيذ البرامج والمشاريع التنموية، أو على مستوى مؤسسات وأفراد المجتمع المحلي، وأفراد العائلة والأسرة، وحتى عند النساء أنفسهن. إذ ترافق ذلك مع ازدياد تقسيم العمل وفق الجندر (النوع الاجتماعي)، مما كرّس الوضع الدولي لعمل المرأة، ولاسيما أن الدراسات العالمية أثبتت أن زيادة الطلب على العمالة المؤنثة مرتبط بتعزيز المساواة بين الجنسين، وتخفيض التمييز الجندري (النوع الاجتماعي) في عمل المرأة (Cotter, 2001).

تتم دراسة الطلب على العمل والتغيرات التي طرأت عليه من خلال دراسة العمالة والتغيرات التي طرأت عليها، سواء من حيث الحجم أو من حيث الخصائص متمثلة بالبنية العمرية والتعليمية والمهنية.

#### 1.1.4 العمالة المؤنثة السورية:

تشكل العمالة المؤنثة جزءاً من العمالة الإجمالية، ومن المفترض وفقاً لتقارب حجمي السكان في سن العمل حسب النوع الاجتماعي، أن تتقارب نسب التشغيل لهما. ولكن كما تبين في الفصل السابق أن هناك فجوة كبيرة بين حجمي قوة العمل ذكوراً وإناثاً من جهة. ومن جهة ثانية أوضحت الدراسات العالمية وجود تمييز ضد المرأة من خلال التمييز الجندري ولاسيما في طلب العمالة على بعض المهن. فانطلقت الدراسات من مقولة فريدريك إنجلز: "إن الشرط الأول لتحرير الزوجة هو جلب الإناث كافة إلى الصناعات العامة" (Cotter, 2001, 1). أي إن تحرر الإناث يرتبط بزيادة الطلب على عمالتهن. ويوضح التالي التغيرات التي طرأت على الإناث المشتغلات في سورية.

الجدول (1.4): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب النوع الاجتماعي للأعوام 2002-2010:

المشتغلون الذكور	النسبة من إجمالي المشتغلين	العدد	المشتغلات من قوة العمل المؤنثة %	المشتغلات الإناث		إجمالي المشتغلين	العام
				النسبة من إجمالي المشتغلين	العدد		
81.58	3933389	16.3	75.9	18.42	888373	4821762	2002
82.96	3712668	15.2	78.0	17.04	762606	4475272	2003
85.22	3714662	13.1	80.3	14.85	647262	4359066	2004
86.57	4063121	12.3	80.0	13.43	630374	4693497	2005
87.06	4230841	12.0	77.0	13.09	636295	4859948	2006
87.27	4316413	11.7	74.4	12.74	630016	4945978	2007
86.14	4175778	12.4	76.3	13.97	677260	4847898	2008
87.49	4374053	11.5	77.7	12.51	625176	4999230	2009
87.12	4403580	11.8	78.0	12.88	650878	5054458	2010

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام المذكورة، النسب: الباحثة.

تبيين من خلال الجدول (1.4) السابق يلاحظ ما يلي:

1. ازدياد إجمالي عدد المشتغلين خلال الفترة المدروسة بمقدار (232699) وذلك وفق معدل نمو قدره 0.53%. مترافقاً بانخفاض في عدد المشتغلات، فقد انخفض عددهن من (888373) عام 2002 إلى (650876) عام 2010، وذلك بمقدار (237497) مشتغلة، وفق تراجع معدل النمو الوسطي السنوي بمقدار 3.4%. فأدى ذلك إلى انخفاض نسبة المشتغلات من إجمالي المشتغلين من 18.4% عام 2002 إلى 12.9% عام 2010، وهذا ما يشير إلى تراجع الطلب على القوة العاملة المؤنثة خلال الفترة المدروسة.

2. ازدياد عدد المشتغلين الذكور من (3933389) عام 2002 إلى (4403579) عام 2010، وذلك بمقدار زيادة قدره (470191). وبمعدل نمو وسطي سنوي قدره 1.26%، وهو أعلى من معدل نمو إجمالي المشتغلين. وهذا ما يعني أن الزيادة في إجمالي المشتغلين كانت بسبب زيادة عدد المشتغلين الذكور، مما أدى إلى ارتفاع نسبة المشتغلين الذكور إلى إجمالي المشتغلين من 81.6% عام 2002 إلى 87.1% عام 2010. أي أن الزيادة في الطلب على العمالة كانت في معظمها زيادة في الطلب على عمالة الذكور.

3. وجود تباطؤ في نمو العمالة بشكل عام، وأن نموها كان لمصلحة الذكور مقارنة بالإناث، وذلك من خلال المقارنة بين معدل نمو إجمالي السكان في سن العمل الذي بلغ 2.08% للفترة المدروسة مع كل من معدل نمو إجمالي قوة العمل الذي كان 0.14% ومعدل نمو إجمالي المشتغلين والذي بلغ 0.53%.

4. ازدادت نسبة المشتغلات من إجمالي القوة العاملة المؤنثة من 75.9% عام 2002 إلى 78% عام 2010، ومن المفترض أن يقدم ذلك صورة إيجابية عن سوق العمل المؤنث، إلا أن زيادة تلك النسبة ترافقت مع انخفاض حجم القوة العاملة المؤنثة بشكل ملحوظ خلال فترة الدراسة، وبالتالي انخفاض نسبة المشتغلات من إجمالي قوة العمل من 16.3% عام 2002 إلى 11.8% عام 2010. إن ما سبق يقدم مؤشراً على تراجع معدلات التشغيل بالنسبة للإناث خلال فترة الدراسة، وهذا ما يشير إلى ضعف قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل بشكل عام، وللإناث بشكل خاص، وذلك يعكس ضعف قدرة الاقتصاد الوطني على رفع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.

## 2.1.4 العمالة المؤنثة حسب الحالة العملية:

تهتم الدراسات المتعلقة بسوق العمل بتوزيع العاملين حسب الحالة العملية، كونه يقدم المعلومات الأساسية لوصف سلوك العمال وظروف العمل، وكذلك لتعريف الأفراد وفق المجموعات الاجتماعية الاقتصادية (UN, 1997, 217). وتختلف نسب توزع الحالة العملية من مجتمع إلى آخر ومن فترة زمنية إلى أخرى. فارتفاع نسبة العاملين بأجر يدل على تنمية اقتصادية متطورة لبلد الدراسة، وبالمقابل فإن ارتفاع نسبة العاملين لحاسبهم الخاص تعني ارتفاع العمل في القطاع الزراعي وانخفاض النمو في

الاقتصاد المنظم، وغالباً ما يكون تواجد الإناث في الأعمال غير المأجورة (ILO, KLIM3, 2011). ويمكن الاستنتاج أنّ توزيع المشتغلات حسب الحالة العملية يعبر عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالمشتغلات، ويقدم الجدول التالي مؤشراً عن الحالة العملية حسب النوع الاجتماعي وفق تقسيمات الحالة (صاحب عمل، يعمل لحسابه والعاملون بأجر وكذلك العاملون بدون أجر) إلى إجمالي العاملين وفق كل نوع كما يلي:

الجدول (2.4) التوزيع النسبي للعمالة حسب مؤشر الحالة العملية للأعوام 2002-2010:

العام	النوع	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل بدون أجر
2002	ذكر	9.95	31.50	48.02	10.50
	أنثى	1.26	10.56	46.38	41.80
2003	ذكر	9.20	28.41	54.89	7.50
	أنثى	2.21	12.42	54.40	30.95
2004	ذكر	8.02	16.78	62.52	9.73
	أنثى	2.35	8.29	68.96	18.56
2005	ذكر	9.41	28.34	55.15	6.75
	أنثى	2.63	9.41	66.11	21.71
2006	ذكر	10.51	28.70	53.20	7.24
	أنثى	2.47	9.02	69.47	18.78
2007	ذكر	9.45	31.63	51.53	7.16
	أنثى	1.97	9.99	68.93	18.92
2008	ذكر	8.17	27.70	59.50	4.64
	أنثى	2.16	9.18	71.33	17.33
2009	ذكر	4.45	32.89	59.46	3.20
	أنثى	0.78	9.46	78.33	11.43
2010	ذكر	4.69	31.28	61.31	2.72
	أنثى	1.01	11.97	75.87	11.15

المصدر: الباحثة وفق الملحق (3)

يدل تحليل التوزيع النسبي للعمالة حسب الحالة العملية كما هو مبين في الجدول (2.4) والملحق (3)

على ما يلي:

1. تمثل فئة المشتغلين بأجر النسبة الأكبر لتوزع المشتغلين حسب الحالة العملية، ومن خلال المقارنة بين الذكور والإناث حسب هذه الحالة، كانت نسبة المشتغلات بدون أجر إلى إجمالي المشتغلات الإناث تفوق نسبة المشتغلين الذكور إلى إجمالي المشتغلين الذكور، وعلى الرغم من انخفاض العمالة بشكل إجمالي حسب هذه الحالة خلال فترة الدراسة.
2. ازدادت نسبة المشتغلات بأجر خلال الفترة المدروسة من 46.38% عام 2002 إلى 75.64% عام 2010، وهذا ما يشير إلى ميل الإناث إلى العمل بأجر أكبر من ميلهن إلى العمل في الفئات العملية الأخرى. وبما أن نسبة العاملين بأجر ترتبط بالتنمية الاقتصادية وقدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل مأجورة، فإن تفعيل وتطوير دور المرأة في سوق العمل يرتبط بقدرة الاقتصاد على خلق وتوفير فرص عمل بأجر.
3. هناك فروق واضحة بين الذكور والإناث في كل أنواع الحالات العملية وذلك من خلال مقارنة نسبة العمالة حسب الحالة العملية في كافة الأنشطة الاقتصادية إلى إجمالي كل حالة عملية على

حدة، وتتفاقم الفجوة بالنسبة للحالة العملية "صاحب عمل ويستخدم آخرين". فقد سلكت الإناث المشتغلات كصاحبات عمل سلوكاً متبايناً خلال فترة الدراسة إلا أن نسبتها بقيت منخفضة، وهذا ما يقدم مؤشراً إلى أن الإناث مازلن غير قادرات على الانطلاق بمشاريعهن كصاحبات تلك المشاريع.

لذلك ترى الباحثة أن رفع مساهمة هذه الفئة في سوق العمل يتطلب إعداد سياسات سوق عمل فعالة تهدف إلى تقديم المساعدات والتسهيلات للإناث لإقامة مشاريع تمكنهن من المساهمة في النشاط الاقتصادي.

4. انخفضت نسبة المشتغلات لحسابهن من 10.56% عام 2002 إلى 9.64% عام 2009، ثم ارتفعت إلى 11.97 عام 2010. فمن خلال الملحق (11) يلاحظ انخفاض عدد المشتغلات العاملات لحسابهن بمقدار (15718)، وبترجع معدل النمو الوسطي السنوي قدره 2.02% أقل من التراجع في معدل النمو الوسطي السنوي للمشتغلات خلال الفترة 2002-2010، مما أدى إلى ازدياد نسبة الإناث المشتغلات لحسابهن إلى إجمالي المشتغلات عام 2010 عن عام 2002 من 10.56% إلى 11.97%.

5. إن ازدياد نسبة الإناث العاملات لحسابهن وانخفاضها بالنسبة للذكور، تعني أن الزيادة الإجمالية للمشتغلين العاملين لحسابهم كانت لمصلحة الإناث (الجدول (1-4)). وهذا ما يمكن أن يعزى إلى عمل الإناث في أعمال الحياكة، الخياطة....، وغالباً ما يكون في القطاع غير المنظم.

6. تبين وجود فجوة بالنسبة للحالة العملية "يعمل بدون أجر" وذلك لانتشار هذا النوع من العمل بين الإناث وخاصة في القطاع الريفي. وعلى الرغم من انخفاضها بشكل كبير بالنسبة للذكور فقد انخفضت نسبة العاملين الذكور بدون أجر من 10.5% عام 2002 إلى 2.72% عام 2010. بمقابل انخفاضها من 41.8% عام 2002 إلى 11.15% عام 2010 بالنسبة للإناث.

### 3.1.4 العمالة المؤنثة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني:

تشير الأدبيات النظرية إلى أن للتغيير الهيكلي والتحويلات القطاعية في الإنتاج والعمالة انعكاسات هامة على ديناميكيات مشاركة المرأة في القوى العاملة، فبناء على مناقشات وبوسوروب (1970) ودراسات غولدن (1990-1995)، تبين أنه يجب ربط زيادة الطلب على اليد العاملة في الزراعة واقتصاد الخدمات بمستويات متزايدة من النشاط الاقتصادي للمرأة. في حين أن نمو القطاع الصناعي ولاسيما في مجال التعدين، والبناء والصناعات الثقيلة الأخرى، ينبغي أن ترتبط بركود أو انخفاض في مستويات مشاركة القوى العاملة المؤنثة (Gaddis and Klasen, 2014, 5). يقدّم الجدول (3-4) توزيع المشتغلين حسب القطاعات الاقتصادية الثلاثة (الزراعة، الصناعة والخدمات)، ويتضمن كل منها أكثر من فرع. فالصناعة تشمل المشتغلين في الصناعة والمشتغلين في البناء والتشييد، بينما يضم قطاع الخدمات المشتغلين في

تجارة الفنادق والمطاعم، المشتغلين في النقل والتخزين والاتصالات وكذلك المشتغلين في المال والتأمين والعقارات بالإضافة إلى المشتغلين في الخدمات.

الجدول (3.4): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب النوع الاجتماعي خلال الفترة 2002-2010:

العام	نسبة المشتغلين في الزراعة		نسبة المشتغلين في الصناعة		نسبة المشتغلين في الخدمات	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
2002	58.06	24.05	6.82	31.40	35.12	44.54
2003	46.21	22.02	7.62	28.35	46.12	49.62
2004	27.89	17.02	12.08	36.45	60.03	46.53
2005	30.99	18.45	7.77	30.75	61.24	50.79
2006	26.92	18.49	8.72	31.22	64.36	50.29
2007	26.31	18.09	7.77	32.16	65.92	49.74
2008	25.04	15.46	8.96	33.77	66.00	50.77
2009	19.55	14.54	9.68	35.81	70.78	49.65
2010	22.16	13.17	9.24	36.12	68.59	50.72

المصدر: الباحثة وفق الملحق (13).

من خلال الجدول (3.4) والملحق (13)، يلاحظ:

1. فاقت العمالة المؤنثة في القطاع الزراعي عمالة الذكور، ولكن على الرغم من ذلك، يلاحظ تغير واضح بانخفاض كبير في عدد المشتغلات في الزراعة، وذلك بمقدار (371561)، فقد انخفض عدد المشتغلات في الزراعة من (515813) عام 2002 إلى (144252) عام 2010، وذلك بتراجع معدل النمو الوسطي السنوي بمقدار 13.2%. وإذا ما تمت مقارنة الانخفاض في الزراعة إلى انخفاض إجمالي المشتغلات الذي بلغ (237497) فإن نسبة انخفاض المشتغلات في الزراعة شكلت نسبة كبيرة من إجمالي الانخفاض، إذ بلغت 60%. وهذا ما يشير إلى خروج الإناث من قوة العمل وتحديدًا من قطاع الزراعة وعدم قدرة القطاعات الأخرى على استيعاب فائض العمالة المؤنثة في القطاع الزراعي.
2. انخفضت نسبة المشتغلات في القطاع الزراعي إلى إجمالي المشتغلات الإناث من 58% عام 2002 إلى 17.88% عام 2010. وبمعدلات تفوق معدلات انخفاض المشتغلين الذكور في هذا القطاع، فانخفضت نسبة المشتغلين الذكور في هذا القطاع من 24% عام 2002 إلى 13.17% عام 2010.
3. ارتفعت نسبة المشتغلات في الصناعة من 6.82% عام 2002 إلى 9.24% عام 2010، على الرغم من الانخفاض الضئيل في عدد المشتغلات في القطاع الصناعي بمقدار (395)، بمعدل نمو وسطي سنوي قدره (0.96%) وهو أقل من معدل الانخفاض في إجمالي عدد المشتغلات 2.1%. الأمر الذي يعكس ضعف قدرة القطاع الصناعي في توفير فرص عمل لتشغيل الإناث، ولاسيما أن قطاع الصناعة يضم الصناعات الاستخراجية ذات الاستيعاب القليل للقوى العاملة المؤنثة، وذلك لطبيعة التكنولوجيا المستخدمة في هذه الصناعات وما تحتاج إليه من مهارات متطورة وأعداد أقل من الأيدي العاملة (صندوق النقد العربي، 2004، 9).

4. ارتفعت نسبة الذكور في قطاع الصناعة من 31.4% عام 2002 إلى 36.12% عام 2010. ويعود ذلك لارتفاع عدد المشتغلين في القطاع الصناعي بمقدار (355372) وبمعدل نمو قدره 2.8% للفترة بين 2002-2010.

5. استقطب قطاع الخدمات العدد الأكبر للمشتغلين، فقد ازداد عددهم بمقدار (134459) وبمعدل نمو قدره 4.06%. فازدادت نسبة المشتغلين من 35.12% عام 2002 إلى 68.59% عام 2010. وكذلك ازدادت نسبة الذكور من 44.54% عام 2002 إلى 50.72% عام 2010 بمقدار زيادة بالأعداد المطلقة قدره (481269) وفق معدل نمو قدره 2.73%. مع ملاحظة أن نسبة الإناث إلى إجمالي المشتغلين الإناث تفوق نظيرتها من الذكور وفق هذا القطاع. وبما أن قطاع الخدمات كان المستقطب الأكبر للعمالة المؤنثة، فإن دراسة مكوناته تعد ذات أهمية كبيرة في تحديد اتجاهات التوظيف ونوعيتها بما يتعلق بالإناث وعمالتهن. فمن خلال معطيات الملحق (13)، يمكن استنتاج ما يلي:

- ازدياد حجم المشتغلين في تجارة الخدمات والفنادق بمقدار (19726) خلال الفترة المدروسة، بمعدل نمو قدره 7.41%. مما أدى إلى ازدياد نسبة المشتغلين في هذا الفرع إلى إجمالي المشتغلين في قطاع الخدمات من 7% إلى 9.3%.
- ازدادت نسبة المشتغلين في النقل والتخزين من 1.9% عام 2002 إلى 2.41% عام 2010. فكانت الزيادة في أعداد المشتغلين (4737) مشغلة، بمعدل نمو قدره 6.68% مقابل معدل نمو قدره 4.4% للذكور وازدياد في أعداد المشتغلين قدرها (123838).
- كان نصيب المشتغلين في المال والتأمين والعقارات الأكبر في معدلات النمو، فقد بلغ 9.1% مقابل معدل نمو للذكور قدره 8.99%. ومع ذلك فإن نسبتها من إجمالي المشتغلين في قطاع الخدمات كانت قليلة، فازدادت من 2.77% عام 2002 إلى 4.22% عام 2010 بمقدار زيادة بالأعداد المطلقة قدره (10236).
- ازدادت الإناث المصنفات مشتغلين في الخدمات الأخرى بالأعداد المطلقة بمقدار (99760)، وفق معدل نمو قدره 3.49% أقل من معدل النمو لإجمالي المشتغلين في قطاع الخدمات البالغ 4.06%، فانخفضت نسبتهم من إجمالي الخدمات من 88.29% عام 2002 إلى 84.05% عام 2010.

#### 4.1.4 العمالة المؤنثة حسب نوع القطاع (عام وخاص ومشارك):

تميل الإناث عالمياً نحو العمل في القطاع العام، فتحتل النساء حصة أكبر من الوظائف في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص، ويزداد هذا التغيير مع مرور الوقت. وغالباً ما تكون الفجوة الجنسانية في الأجور في القطاع الخاص أكبر من نظيرتها في القطاع الخاص، ولاسيما أن القطاع العام غالباً ما يتميز بتشغيل إناث ذوات مستوى تحصيل علمي أعلى من القطاع الخاص (Mayer, 2011).

ويساعد توزّع الإناث المشتغلات حسب القطاع (خاص وعام) في تقديم صورة مكّملة عن توزعهن حسب الحالة العملية من جهة، وحسب القطاعات الاقتصادية من جهة ثانية. ويوضح الجدول التالي توزع العمالة وفق القطاع كما يلي:

الجدول(4.4): التوزيع النسبي للعمالة في القطاعات خاص وعام ومشارك للأعوام 2010-2002:

البيان	نسبة المشتغلين في القطاع الحكومي		نسبة المشتغلين في القطاع الخاص	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
2002	22.6	31.8	77.4	68
2003	24.8	39.0	74.8	60.7
2004	24.7	50.2	56.9	26.3
2005	23.6	48.6	57.8	28.4
2006	24.0	54.0	66.4	27.4
2007	23.9	51.2	69.5	41.4
2008	24.4	54.6	75	45
2009	24.3	60.5	75.5	39.2
2010	22.6	56.2	77.2	43.5

المصدر: الباحثة وفق الملحق(15).

يلاحظ من خلال تحليل معطيات الجدول(4.3) والملحق(15)، ما يلي:

ارتفاع نسبة الإناث العاملات في القطاع الحكومي من 31.8% عام 2002 إلى 56.2% عام 2010. فقد ازداد عدد المشتغلات في القطاع الحكومي بمقدار(83671)، مقابل انخفاض عدد المشتغلات في القطاع الخاص بمقدار(320349)، فانخفضت نسبة مساهمة الإناث المشتغلات في القطاع الخاص من 68% عام 2002 إلى 43.5% عام 2010.

أما عمالة الذكور في هذا القطاع فقد بقيت شبه ثابتة، فقد كانت نسبة الذكور في القطاع الحكومي 22.6% عام 2002 وبقيت كذلك عام 2010، مع تغيرات طفيفة خلال سنوات الدراسة. وها ما يدفع للقول إن القطاع الخاص لم يستقطب العمالة المؤنثة فحسب، بل لم يحافظ عليها، وحوّل الإناث المشتغلات إلى القطاع العام بشكل مستمر، مما يشير إلى تراجع الأهمية النسبية للقطاع الخاص في تشغيل الإناث، وزيادة دور القطاع العام في رفع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. وكما يلاحظ ضعف القطاع المشترك في توظيف العمالة المؤنثة وعمالة الذكور على حدّ سواء.

ويعود استقطاب القطاع العام العمالة المؤنثة للتمييز بين النوعين (الجندر) فيما يتعلق بفرص التوظيف والرواتب والمزايا الأخرى، فغالباً ما يكون القطاع العام أقل تمييزاً جندرياً من القطاع الخاص. فضلاً عن أن القطاع العام يوفر في أكثر الأحيان معاشات وأجوراً أفضل من تلك التي يوفرها القطاع الخاص، وتحديدًا بالنسبة للإناث اللواتي لا يحملن شهادات عالية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ظروف العمل المدعومة بالتشريعات والتي تمنح المرأة الاستقرار الوظيفي والحوافز، بما في ذلك التأمين الصحي والاجتماعي، غالباً ما تكون أفضل في القطاع العام منها في القطاع الخاص. فعلى سبيل المثال، عادة ما تكون ساعات الدوام في

القطاع العام أقل منها في القطاع الخاص، في حين يكون عدد أيام الإجازات الممنوحة، بما في ذلك إجازة الأمومة، أثر في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص، مما يوفر فرصة أكبر أمام المرأة للاهتمام ببيتها وأطفالها وأسرتها(صندوق النقد العربي، 2009، 10).

فمن المعروف أن ظروف العمل في القطاع الخاص الرسمي كموايد العمل والإجازات قد لا تكون ملائمة لأوضاع المرأة خاصة نتيجة لمسؤولياتها تجاه أسرتها(نصار، 2004، 5)، بالإضافة كون هذه الظروف تخلق تكاليف إضافية في حال توظيف الإناث، وهذا ما يتوافق مع ارتفاع العمالة المؤنثة بأجر كون العمل في القطاع العام يتميز بثبات الأجر.

ويستنتج مما سبق، أن تراجع دور المرأة في سوق العمل يعود إلى تراجع دور القطاع الخاص في تشغيل الإناث وبطء دور القطاع العام في تشغيل الإناث. فعلى الرغم من ازدياد عدد المشتغلات في القطاع العام وزيادة نسبتهن، إلا أن ذلك لا يتناسب مع التغيرات الديموغرافية التي ترفد سوق العمل بأعداد كبيرة من الإناث. وبالتالي فزيادة دور المرأة في سوق العمل في سورية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بزيادة الأهمية النسبية للقطاع العام في سوق العمل وبصورة خاصة للإناث المتعلمات.

#### 5.1.4 العمالة المؤنثة في القطاع غير المنظم:

يقصد بعمالة الإناث في القطاع غير المنظم، عملهن في أنشطة الخدمات سواء في خدمات الإنتاج لدى الغير بأجر (مثل أعمال البيع)، أو لدى الأسرة أو لحسابه (كأعمال البيع في حانوت تملكه الأسرة أو في مكان شبه ثابت في السوق)، أو في الخدمات الشخصية والاجتماعية (مثل الخدمة في المنازل وجمع القمامة، ومربيات الأطفال (عبد المعطي، 1989، 20-22)، ويمكن تحديد أسباب اتجاه الإناث للقطاع غير المنظم بشكل عام كما يلي:

- ارتفاع معدلات النمو السكاني يسهم في اتجاه الإناث نحو القطاع غير المنظم، لتأمين حاجاتها الضرورية.
- يستقطب القطاع غير المنظم النساء وفق اتجاهين تبعاً لمستواهن التعليمي. فيستقطب الإناث غير المؤهلات، إذ لا تتطلب غالبية الأعمال غير المنظمة قدرة تنافسية عالية. وباتجاه آخر، يلاحظ أن تعلم المرأة أصبح يساهم بدوره في زيادة حدة البطالة، ولاسيما بضعف قدرة القطاعات الحديثة في خلق فرص عمل إضافية. وبالتالي تنامي الاقتصاد غير الرسمي، إذ أصبحت تزاوّل اليوم أعمالاً كانت في السابق حكراً على الرجال فقط (قارة، 2010، 39).
- عدم قدرة الإناث نوات الأجور القليلة العاملات في القطاع الرسمي على تلبية حاجاتهن، مما يدفع الإناث إلى اللجوء إلى العمل في القطاع غير الرسمي من أجل الحصول على أجور إضافية(قارة، 2010، 39).
- تمارس الإناث بعض الأعمال كالحياكة وما شابه في المنزل، وبالتالي يحقق العمل غير المنظم للمرأة دخولا إضافية وهي في منزلها معتنية بأولادها.



وفي سورية ورغم انخفاض حجم القوة العاملة المؤنثة من إجمالي قوة العمل، فإن القطاع غير المنظم استقطب ويستقطب العمالة المؤنثة، ولتحديد واقع المشتغلات في القطاع غير المنظم في سورية، يوضح الجدول التالي وتوزع المشتغلات في القطاع غير المنظم.

الجدول (5.4): توزع المشتغلات في القطاع غير المنظم للأعوام 2010-2002:

العام	نسبة المشتغلات في القطاع غير المنظم إلى إجمالي المشتغلين في القطاع غير المنظم	نسبة المشتغلات في القطاع غير المنظم إلى المشتغلات الإناث	نسبة المشتغلات في القطاع غير المنظم إلى إجمالي المشتغلين
2002	9.1	11.6	2.1
2006	4.7	11.3	1.5
2007	6.4	16.9	2.2
2008	12.1	27.7	3.8
2009	8.6	22.4	2.80
2010	9.3	21.4	2.75

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مسح قوة العمل للأعوام المدروسة الملحق (16)

يلاحظ من الجدول (5.4) والملحق (16)، أن انخفاض نسبة الإناث المشتغلات إلى إجمالي المشتغلين خلال الفترة المدروسة تراقف بارتفاع نسبة المشتغلات في القطاع غير المنظم إلى إجمالي المشتغلين، فقد ازدادت من 2.1% عام 2002 إلى 2.8% عام 2010. ما يعني أنه وعلى الرغم من الانخفاض في حجم المشتغلات من إجمالي المشتغلين، بقي القطاع غير المنظم محافظاً على استقطابه العمالة غير المنظمة للإناث.

ويلاحظ أيضاً ازدياد نسبة الإناث في القطاع غير المنظم إلى المشتغلات الإناث خلال الفترة المدروسة، من 11.6% عام 2002، فازداد عدد المشتغلات من 103442/ إلى 21.4% عام 2010 فبلغ عدد المشتغلات (139431). ويعود ذلك إلى الانخفاض الكبير في حجم المشتغلات في الزراعة، و الهجرة إلى المدن، وبالتالي تحولهن إلى مهن أخرى ولكن في ظل غياب فرص عمل في القطاع المنظم، وتبعاً لكون هذه العمالة ذات مستوى تعليمي متدني فإن القطاع غير المنظم يجذب الإناث.

#### 6.1.4 العمالة المؤنثة حسب المهن:

يعد هذا المؤشر رديفاً لمؤشر العمالة حسب القطاع، فحسب توقعات التحولات بين القطاعات يمكن توقع أكثر المهن طلباً، وبالتالي وضع السياسات التي تتوافق وذلك. ولاسيما أن توزع الإناث وفق المهن يعد مؤشراً أيضاً على مستوى التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة من خلال توزيعها في مهن لم تكن تدخلها سابقاً.

يلاحظ انحياز واضح لمصلحة الرجال من حيث التوزيع المهني عالمياً، فبعض المهن تسيطر عليها النساء مثل التمريض والخدمات الاجتماعية والتدريس. وفي المقابل يتضاءل نصيب النساء في الإنتاج والتشييد والتصنيع بصفة عامة، برغم تركيز النساء في بعض الصناعات على وجه الخصوص، كصناعة الكيماويات والالكترونيات (نصار، 2004، 4) ، وهذا ما يسمى بالتقسيم النوعي للعمل.

يتركز عمل الإناث في قطاعات محدودة ومتعارف عليها على أنها أعمال "أنثوية" أي تحتلها الإناث تقليدياً لأنها معتبرة من طرف المجتمعات العربية (وغير العربية أحياناً كثيرة) على أنها مناسبة للمرأة لأنها لا تتعارض كثيراً مع دورها الإيجابي، أو لأنها تحتاج إلى الدقة وطول البال (أبو نحلة، 2005، 4).

فمن خلال الملحق(5)، يلاحظ انخفاض حجم العمالة المؤنثة في مهن الزراعة وتربية الحيوان بمقدار(447273)، وهذا ما يتوافق مع انخفاض عملها في القطاع الزراعي وكذلك في العمل بدون أجر ولحسابها الخاص. بينما عملها في مهن الإنتاج بقي شبه ثابت خلال فترة الدراسة.

فعمل الإناث في مهن البيع ازداد بمقدار(27011) بين عامي 2002-2008، متوافقاً مع نمو العمالة المؤنثة في قطاع الخدمات. وكذلك عمالة الإناث في المهن الفنية قد ازدادت بمقدار (74207)، مترافقة بزيادة عملهن في المهن الإدارية والكتابية بمقدار (25723) ولاسيما في القطاع العام.

أما التبويب الثاني للمهن وفق عام 2008، فيبين التقسيم النوعي الجديد للعمالة وبالتالي توزع عمل الإناث في وظائف أكثر تخصصاً تدل على مدى تمكينها، وذلك وفق مستويات جديدة من التأهيل والتدريب التي يظهرها هذا التبويب، الملحق (5-ب). ويمكن القول من خلال ما سبق، إن عمالة الإناث وتوظيفهن محكوم بنظرة تمييزية ضد المرأة، أي أن التقسيمات المهنية كلها مرتبطة بالفصل الجندي بين الإناث والذكور.

#### 7.1.4. التركيبة التعليمية للمشتغلات في سوق العمل السورية :

لقد بين التحليل السابق لواقع المشتغلات في سوق العمل السورية الدور الأساسي للمستوى التعليمي في تشغيل الإناث، أي الطلب على العمالة المؤنثة. ففي بعض الحالات كان المستوى العالي لتعليمهن عاملاً إيجابياً في التوظيف، وفي بعض الحالات كان الميل إلى العمالة المتدنية في مستواها التعليمي (غالباً في القطاع الخاص، والاقتصاد غير المنظم). إلا أن الميل نحو العمالة ذات المستوى التعليمي المتدني ترافق بأجور منخفضة، وهو ما يخالف التوجهات المستمرة لرفع مستوى التنمية الاقتصادية. وبالتالي فإن تحليل واقع العمالة المؤنثة حسب المستوى التعليمي من شأنه أن يكون بوصلة لتحديد مايجب تفعيله وما يجب تطويره في جانب الطلب على العمالة. وذلك وفق الجدول التالي:

الجدول (6.4) التوزيع النسبي للمشتغلات وفق المستوى التعليمي للأعوام 2010-2002:

العام	نسبة الأميات إلى إجمالي المشتغلات	نسبة من تقرأ وتكتب إلى إجمالي المشتغلات	نسبة حملة الإعدادية إلى إجمالي المشتغلات	نسبة حملة الثانوية إلى إجمالي المشتغلات	نسبة حملة المعاهد إلى إجمالي المشتغلات	نسبة حملة الجامعات فأكثر إلى إجمالي المشتغلات
2002	22.50	10.19	27.93	8.58	16.26	7.81
2003	23.99	6.97	24.47	7.67	18.16	9.72
2004	14.61	15.61	10.81	10.81	24.16	12.37
2005	16.19	11.11	14.66	9.66	24.45	12.77
2006	11.65	5.81	18.05	10.08	27.63	14.44
2007	11.77	5.10	16.82	9.09	29.11	16.96
2008	11.85	8.96	13.33	9.39	26.35	18.23
2009	9.11	4.62	14.02	9.21	28.66	20.57
2010	11.00	8.56	12.62	8.97	26.82	20.29

المصدر: الباحثة وفق الملحق (9-أ، 90-ب).

من خلال الجدول (6.4) والملحق (9-أ، 9-ب)، ووفق تراجع في معدل نمو المشتغلات بمقدار (3.4%)، يلاحظ ما يلي:

1. انخفضت نسبة المشتغلات الأميات إلى إجمالي المشتغلات من 22.5% عام 2002 إلى 11% عام 2010، لانخفاض عدد المشتغلات الأميات بمقدار (12825) وتراجع معدل النمو الوسطي السنوي بمقدار 1.1%.
2. انخفض عدد المشتغلات ممن يقرآن ويكتبن بمقدار (34829) خلال الفترة المدروسة، وبمعدل نمو وسطي سنوي قدره 0.05%. فانخفضت نسبة المشتغلات في هذه الفئة إلى إجمالي المشتغلات من 10.19% عام 2002 إلى 8.56% عام 2010، إذ انخفض حجم القوة العاملة المؤنثة ممن يقرآن وذلك بتراجع في معدل نموها الوسطي السنوي بمقدار 6.05%.
3. انخفضت نسبة المشتغلات الابتدائية من 27.93% عام 2002 إلى 12.62% عام 2010، لانخفاض عدد المشتغلات وفق هذه الفئة بمقدار (165939)، مع تراجع معدل النمو الوسطي السنوي للمشتغلات بمقدار 0.12%.
4. انخفض عدد المشتغلات وفق هذه الفئة بمقدار (17797)، وتراجع معدل نموها الوسطي السنوي بمقدار 0.03% أقل من معدل نمو المشتغلات، فازدادت نسبة المشتغلات الإعدادية إلى إجمالي المشتغلات من 8.58% عام 2002 إلى 8.97% عام 2010.
5. ازداد عدد المشتغلات وفق هذه الفئة بمقدار (16508) بمعدل نمو موجب قدره 0.03%، فازدادت نسبة المشتغلات الثانوية إلى إجمالي المشتغلات من 6.75% عام 2002 إلى 11.74% عام 2010.

6. ازداد عدد المشتغلات من حملة شهادة المعاهد المتوسطة بمقدار (30104)، وذلك بمعدل نمو موجب قدره 0.02%. فازدادت نسبة المشتغلات من حملة شهادة المعاهد المتوسطة إلى إجمالي المشتغلات من 16.26% عام 2002 إلى 26.82% عام 2010.
7. ازدادت نسبة المشتغلات الجامعيات إلى إجمالي المشتغلات من 7.84% عام 2002 إلى 20.29% عام 2010، فقد ازداد عدد المشتغلات وفق هذه الفئة بمقدار (62714)، بمعدل نمو موجب قدره 0.07%.

إن التغيرات التي ظهرت وفق التركيبة التعليمية للمشتغلات تعكس الارتباط ما بين تراجع العمالة المؤنثة الزراعية وانخفاض العمالة المؤنثة ذات المستوى التعليمي إحصائي فما دون. كما أن ازدياد العمالة المؤنثة الثانوية فأكثر يرتبط بازدياد العمالة بأجر ولاسيما كما ظهر في القطاع العام. وهذا ما يعني أن زيادة دور المرأة في سوق العمل السورية يرتبط بالتغيرات في البنية الهيكلية للاقتصاد الوطني لصالح القطاعات التي تخلق فرص عمل مهنية وعملية تتناسب وتلك التغيرات.

## المبحث الثاني

### العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة المؤنثة

تفرز عملية التطور الاقتصادي تحولاً للعمالة بين القطاعات، فيؤرد قطاع الزراعة فائضه من القوى العاملة إلى الصناعة ثم إلى الخدمات والتجارة مباشرة أو عبر الصناعة. فمع التقدم التكنولوجي ودخول الآلة قطاع الزراعة، أصبح بالإمكان تلبية حاجات المجتمع من المنتجات الزراعية بعدد أقل من العمالة، وبالمقابل تجذب القطاعات الصناعية المختلفة العمال والمستهلكين في آن معاً، فينتقل العمال إلى تلك القطاعات ويزداد طلب المستهلكين على منتجاتها (الأشقر، 1984، 184).

وحسب تحليل كلارك (Cholin Clark)، ووفق عجلة التنمية يبدأ الانتقال النسبي للقوة العاملة من قطاع الزراعة إلى القطاع الثاني (الصناعات المختلفة والبناء)، وفي مرحلة لاحقة يجري توسع في القطاع الثالث وهو الخدمات بأقسامه (النقل، التجارة، التمويل، والخدمات الأخرى) (الأشقر، 1984، 184).

ويمكن القول إن التغيرات الهيكلية للاقتصاد الوطني تؤثر على العمالة، وفق مجموعة من المحددات التي تقيد أو تزيد من الطلب على العمالة، مع الأخذ بالحسبان أن زيادة عدد المشتغلين في قطاع لا يعني بالضرورة تقدماً اقتصادياً، فقد يكون فقط انتقالاً من القطاعات أقل إنتاجية إلى القطاعات الأكثر إنتاجية.

#### 1.2.4 محددات الطلب على العمالة المؤنثة:

يمكن حصر محددات الطلب على العمالة المؤنثة كما يلي:

##### 1.1.2.4 النمو الاقتصادي:

تشير الدراسات إلى أن العلاقة، بين النمو الاقتصادي والتوظيف هي علاقة قوية وموجبة وطردية، فالنمو الاقتصادي يخلق فرص عمل جديدة. والعلاقة الإيجابية للنمو الاقتصادي والتوظيف تختلف وفق الكثافة العمالية للنمو الاقتصادي، مما يعكس استجابات مختلفة لسوق العمل في عملية النمو الاقتصادي (Kapsos, 2005). فخلق فرص عمل بالنسبة للنمو الاقتصادي يتحدد وفقاً لنوع هذا النمو (موسع أم مكثف)، إذ يمكن أن يتحقق النمو الاقتصادي كردة فعل لنمو الطلب الكلي، إما بزيادة كمية المدخلات (قوة العمل، رأس المال...) فيسمى النمو الموسع، أو من خلال زيادة إنتاجية عوامل الإنتاج ويسمى عندها النمو المكثف، ويمكن أن يتحقق النمو الاقتصادي بمجموع النوعين السابقين (Schmid, 2008).

وبالتالي تبقى عملية الجمع بين التوظيف (الجانب الموسع للنمو الاقتصادي)، والإنتاجية (الجانب المكثف للنمو الاقتصادي) من أصعب مشاكل النمو الاقتصادي، فعلاقة التناسب العكسية بين الإنتاجية والتوظيف تأخذ أشكالاً مختلفة لتعبر عن طابع النمو الاقتصادي (Herman, 2011, 50). وهذا ما يحتم دراسة علاقة محكومة بثلاثة أطراف، التوظيف والإنتاجية والنمو الاقتصادي، وذلك وفق معدلات مرونة العمل التي هي نفسها الكثافة العمالية للنمو الاقتصادي.

فالإنتاجية تقاس بمقدار الناتج للفرد الواحد أو لكل ساعة عمل باعتبارهما مدخلات إنتاجية العمل، وبما أن: الناتج الإجمالي = التوظيف \* الإنتاجية ، فإن أي تغير بسيط في معدل نمو الناتج سينتج إما من ارتفاع الإنتاجية وانخفاض التوظيف، أو من خلال انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدل نمو العمل (Landmann, 2004,5).

ويعدّ الاستثمار من المحددات الأساسية للنمو الاقتصادي وتطوير الإنتاجية وأحد العناصر المؤلدة للدخل القومي. ويمكن أن يعد الاستثمار الحقيقي (الاستثمار الموجه لشراء أصول ثابتة منتجة أو قادرة على الإنتاج مسهماً في زيادة الطاقة الإنتاجية) أحد عوامل الطلب على العمالة، من خلال امتصاص جزء من الوافدين (كقوة عمل) لسوق العمل من جهة، وتخفيف معدلات البطالة من جهة ثانية.

ولا يمكن فصل الاستثمار عن النمو الاقتصادي بشكل عام، فازدياد حجم الاستثمار بشقيه (الخارجي والمحلي) من شأنه أن يزيد الإنتاج، وبزيادة الإنتاج ستخلق فرص عمل جديدة، أي زيادة الطلب على العمالة.

#### 2.1.2.4 الأجور:

تلعب الأجور دوراً هاماً في تحديد الطلب على العمالة، فالمنشآت تعمل على مزج عناصر الإنتاج المختلفة متمثلة برأس المال والعمل لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق، بناء على كل من:

- الطلب على المنتج.
- رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة.
- اختيار التقانة المتوفرة للإنتاج.
- الأجور النسبية للعمال (ديع، 2007).

وبدراسة الطلب على العمل، يتركز الاهتمام على دراسة تغيرات العوامل السابقة وأثرها على عدد العمال الذين تمّ توظيفهم، فمع ثبات العوامل الثلاثة الأولى، يظهر أثر الأجور على الطلب على العمالة. فزيادة الأجور تزداد التكاليف وعادة ما تترافق بزيادة أسعار المنتج، مما يؤدي إلى تقليل الإنتاج، مترافقاً بانخفاض الطلب على الاستخدام.

وإذا ما ازدادت الأجور، بفرض ثبات سعر رأس المال على الأقل في البداية، اتجه أرباب العمل لتخفيض التكاليف باستخدام أساليب إنتاج تعتمد بالدرجة الأولى على رأس المال وبالتالي تقليص الاستخدام.

وبشكل عام يشكل الاستخدام المدفوع الأجر والأجور مسألتين أساسيتين في عالم العمل، فنتوقف مستويات معيشة العاملين بأجر على مستوى الأجور وعلى فترة تكيف هذه الأجور ودفعها، وهي عامل محدد للطلب الإجمالي وعامل رئيسي في الأداء الاقتصادي للبلدان (مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، 2011).

إلا أن الدراسات العالمية لم تغفل الاختلاف بين الذكور والإناث وفق هذا المحدد، فالتمييز في الأجر يظهر بتأثيره على الإناث بطريقتين على الأقل (Lipsy and Chrystal, 2004, 272):

1. يمكن أن تكسب الإناث أجوراً أقل من الذكور عند ممارستهن نفس الأعمال.
2. يمكن أن ترغم الإناث على العمل في وظائف هي بشكل طبيعي أقل أجراً من الوظائف التي استبعدن منهن.

ومن الصعوبة بمكان تقدير آثار التمييز التي أدت إلى استبعاد الإناث من وظائف محددة وتجميعهن في أخرى. فتجميع الإناث في وظائف محددة يعكس أداءهن في ذلك العمل، ويحدد حجم رأس المال البشري المطلوب للاستخدام. فتجميعهن في وظائف محددة ينتج عنه انخفاض في أجورهن وبالتالي فالفروق في الأجر تكون بسبب ممارسات أرباب العمل غالباً، ولا تقدم دليلاً على عدم كفاءة سوق العمل.

فقد أشارت الدراسات العالمية إلى دور الأجر في التمييز باستقطاب الإناث، معتمدة على نموذج (Saure, Zoabi, 2009, 3)Glor Weil، إذ أظهر تميزاً بين نوعين من القطاعات، قطاعات كثيفة العمل الذهني، وهو ما سُمي (القطاع ذو الميزة النسبية للإناث FRAS)، وقطاعات كثيفة العمل العضلي وهو ما سُمي (القطاع ذو الميزة النسبية للذكور MRAS). حيث افترض ما يلي:

1. الذكور هم ذوو الأجر الأعلى دوماً.
2. عندما يتخصص الاقتصاد بالأعمال ذات الميزة النسبية للإناث، تتحول عقود القطاع ذو الميزة النسبية للذكور للعمل في قطاع الإناث FRAS.
3. عندما تتدفق عمالة الذكور إلى FRAS، تنخفض نسبة رأس المال إلى العمل في هذا القطاع، ونتيجة للتكامل القوي بين رأس المال المادي والعقلي، فإن الإنتاجية الحدية لقوة العمل تكون أكبر من الإنتاجية الحدية للقوة العقلية مما سيؤدي إلى تقادم فجوة الأجر، وبازدياد فجوة الأجر تخفض مشاركة القوة العاملة المؤنثة.

فالتحول من MRAS إلى FRAS، يدفع بالإناث للخروج من قوة العمل ومن التوظيف الرسمي وإحلال الذكور. وعلى العكس زيادة التخصص في MRAS يؤدي إلى سحب عمالة الذكور من FRAS إلى MRAS، مما يسمح بخلق فرص عمل جديدة ويعزز مشاركة عمل الإناث.

#### 3.1.2.4 التكنولوجيا وإنتاجية العمل:

تؤثر التكنولوجيا بشكل مباشر على الإنتاج، ويظهر ذلك بشكل واضح من خلال العلاقة:

إنتاجية العمل = الناتج / عدد العمال (إذا ما تم قياس الإنتاجية وفق عدد العمال)

زيادة الإنتاجية تتطلب إنتاج أكبر كمية ممكنة أو نفس الكمية من الإنتاج بأقل كمية ممكنة من الموارد الاقتصادية، وأهمها عنصر العمل. وقد تكون زيادة الإنتاجية بتطور تكنولوجيا الإنتاج، مما سيؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة المدربة.

أي أنّ التكنولوجيا قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على المشتغلين، وبالتالي على الطلب على اليد العاملة. ويشير التحليل التاريخي إلى أن العلاقة بين التكنولوجيا والعمل هي علاقة ثنائية، فتؤثر التكنولوجيا على تكوين اليد العاملة عن طريق الاستبدال أو الإحلال، أو قد تؤثر على تنظيم العمل في مكان العمل (Aksoy, 2009, 264). ولتفسير ذلك بشكل أوضح، يلاحظ أن النماذج التقليدية للعمالة (القائمة على مدخلين وهما: رأس المال إلى العمل، والعمالة الماهرة وغير الماهرة)، تتوقع أن يكون العمال الخاسر الأكبر عند إدخال التكنولوجيا الحديثة في القطاعات التحويلية الكثيفة العمالة، كما وتتوقع خسران العمالة غير الماهرة في البلدان المتطورة (Civril, 2011, 1). وهنا يطرح السؤال التالي، كيف يمكن لتكثيف رأس المال ولتقانة الإنتاج زيادة التوظيف بينما تتطلب أعداداً أقل من العمالة؟

إنّ التوسع في الطلب على العمالة دون زيادة مناسبة في استثمار رأس مال جديد، سيؤدي في نهاية المطاف إلى تقليص مقدار رأس المال للعامل الواحد، وبالتالي ازدياد انخفاض معدلات الإنتاجية. وهذا ما يعني أن إدخال آلات رأسمالية جديدة لن تسرع فقط التقدم التقني، بل ستكون أيضاً مولدة فرص عمل إضافية لازمة لاستخدام الآلات الجديدة (Taylor, 2004, 516). وهذا ما يقود إلى ظهور مفهوم جديد يسمى بالتقدم التكنولوجي المحايد، أي أنه يؤدي إلى زيادة رأس المال والعمل بنسب متساوية.

وبالعودة إلى نموذج Glor Weil ، يلاحظ في حالة التقدم التكنولوجي الانحياز نحو FRAS مما يزيد أجور هذا القطاع، وتشكل زيادة الأجور عامل جذب للذكور الذين يغادرون MRAS وهو التأثير الكافي لإخراج النساء من العمل الرسمي إلى القطاع غير الرسمي، وبالتالي تكون التكنولوجيا المنحازة لعمل الإناث قد ساهمت بشكل سلبي وذلك من خلال كبح قوة عملهن (SARE, ZOABI, 2009, 4).

وهناك مجموعة إضافية من العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة، تندرج تحت العوامل الديموغرافية والاجتماعية، ذات تأثير لا يمكن إغفاله رغم أن أهميتها لا تعادل الأهمية الكبيرة للعوامل السابقة. وهذه العوامل تشمل: التقاعد، الوفيات والقوانين والأنظمة (القريشي، 2007، 53).

#### 4.1.2.4 التقاعد:

يسمح التقاعد بإحلال عمالة جديدة، عندما يترك جزء من القوى العاملة يترك العمل حينما يصل إلى سن متقدم، فيزداد الطلب على العمالة بقدر المتقاعدين. ويختلف سن التقاعد بين 60 و65. وتتجه بعض الدول إلى سياسة تطبيق التقاعد المبكر للاستفادة من هذا العامل.



#### 5.1.2.4 الوفيات:

إن ارتفاع عدد الوفيات بين السكان في سن العمل من شأنه أن يزيد الطلب على العمالة مما يؤدي إلى زيادة الكمية المطلوبة من العمل. لكنّ مع ارتفاع المستوى الصحي، من خلال التقدم الطبي ونشر الوعي الصحي، انخفض الحجم الإجمالي للوفيات، وبالتالي لا يمكن الاعتماد على هذا العامل كمحدد لإحلال العمالة.

#### 6.1.2.4 القوانين والأنظمة:

تحكم القوانين والأنظمة السائدة في البلد سياسات التشغيل والتوظيف، ولاسيما إذا كانت السياسات موجهة لتوظيف مجموعات في مناطق جغرافية معينة، أو مجموعات ذات خصائص اجتماعية (إعاقة، عرق،...).

مما سبق يمكن القول، إن العوامل تتداخل معاً لتحديد الطلب على العمالة بشكل عام والمؤنثة بشكل خاص، ولا يمكن عزل أحدها عن الآخر، فشكّلت نواة لدراسة الطلب على العمالة المؤنثة في سورية. وقد تبين أن الانطلاق من النمو الاقتصادي في سورية كمحدد أساسي لتحريك الطلب على العمالة ولاسيما المؤنثة، كونه العامل الذي يجمع ضمنه تأثير جميع المحددات الأخرى، فالتكنولوجيا مرتبطة بالإنتاجية والأجور وبالاستثمار وهذا ما يفسر بدراسة النمو الاقتصادي.

#### 2.2.4 النمو الاقتصادي والعمالة المؤنثة في سورية:

النمو الاقتصادي، هو المحدد الأول للطلب على العمل، فمع ثبات جميع العوامل المؤثرة في الطلب يلاحظ أنه كلما ازداد النمو الاقتصادي، ازداد الطلب على العمل. لكن الطلب على العمل لا يحدد فقط بالنمو الاقتصادي، وإنما ببنية هذا النمو والأهمية النسبية للقطاعات التي ساهمت في تكوين هذا النمو. وستقتصر الدراسة هذه بتحليل الطلب على العمل وفق هذين العاملين، أي النمو الاقتصادي والبنية الهيكلية القطاعية للنمو الاقتصادي بصفتها يتضمنان كل العوامل التي تؤثر في الطلب على العمل.

#### 1.2.2.4 العلاقة بين النمو الاقتصادي ومستوى تشغيل الإناث في سورية:

تشكل كتلة المشتغلين الحجم الأكبر من القوى العاملة على الرغم من انخفاض نسبة مساهمة القوى العاملة في النشاط الاقتصادي خلال فترة الدراسة كما تبين في الفصل الثاني. وبالتالي فإن تلك الكتلة تقدّم مؤشراً على نسبة التشغيل المحققة في الاقتصاد الوطني، وهذا ما يدفع إلى الربط بين هذه الكتلة (المشتغلين) مع النمو الاقتصادي لمعرفة طبيعة العلاقة بينهما.

فتحليل العلاقة بين المشتغلين والنااتج المحلي الإجمالي تعطي الإطار الأساسي الموضح للأداء الاقتصادي في خلقه لفرص عمل، وبناء على ذلك تم تحديد العلاقة بين النااتج المحلي الإجمالي ومستوى

التشغيل للذكور (نسبة المشتغلين من قوة العمل)، ومن ثم العلاقة بين الناتج المحلي ومستوى التشغيل للإناث، وذلك وفقاً لبيانات الجدول التالي:

الجدول (7.4): الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة ومستوى التشغيل للأعوام 2002- :

العام	الناتج المحلي الإجمالي بالآلاف	معدل نمو الناتج السنوي	Ln(GDP)	عدد المشتغلين الذكور	مستوى التشغيل الإجمالي	عدد المشتغلات	مستوى تشغيل الإناث
2002	1006431	-	20.73	3933389	72.05	888373	16.27
2003	1017619	1.11	20.74	3712668	72.91	762606	14.98
2004	1089027	7.02	20.81	3714662	75.08	629233	12.72
2005	1156714	6.22	20.87	4063121	79.57	630374	12.34
2006	1215082	5.05	20.92	4230841	79.95	630238	11.91
2007	1284035	5.67	20.97	4316413	79.92	629611	11.66
2008	1341516	4.48	21.02	4175778	76.73	672535	12.36
2009	1420833	5.91	21.07	4374053	80.37	625176	11.49
2010	1469703	3.44	21.11	4403580	79.62	650878	11.77

المصدر: المجموعة الإحصائية، مسح قوة العمل للفترة المدروسة، النسب حسب من قبل الباحثة.

تبين من خلال معطيات الجدول (7.4) أن ازدياد حجم الناتج المحلي الإجمالي بمقدار (463272) مليون بين عامي 2002 و 2010، وذلك وفق معدل نمو قدره 4.5% مترافقاً بتباطؤ نمو العمالة بشكل عام، وانخفاضه بالنسبة للعمالة المؤنثة بشكل خاص، وهذا ما يدل على ضعف قدرة الاقتصاد الوطني على خلق فرص عمل بشكل عام، ولإناث بشكل خاص.

ووفقاً لما سبق، وتبعاً للجدول (7.4)، يمكن تحديد العلاقة بين لوغاريتم الناتج المحلي الإجمالي وبين مستوى التشغيل للذكور من جهة، ومستوى تشغيل الإناث من جهة ثانية، فكانت الفرضيتان التاليتان بالنسبة للذكور:

- فرضية العدم: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الناتج المحلي الإجمالي ومستوى تشغيل الذكور
- الفرضية البديلة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الناتج المحلي الإجمالي ومستوى تشغيل الذكور.

فكانت النتائج وفق برنامج SPSS قد بينت أن قيمة الاحتمال  $P=0.013 < Sig=0.05$  فنرفض فرضية العدم، ونقبل الفرض البديل، وتظهر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو الاقتصادي ومستوى التشغيل للذكور، وهي علاقة طردية وفق معامل ارتباط بيرسون بقيمة 0.779.

وبالتالي لتحديد العلاقة بين النمو الاقتصادي ومستوى تشغيل الإناث ( المشتغلات/ إجمالي قوة العمل )، وضعت الفرضيتين التاليتين:

- فرضية العدم: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الناتج المحلي الإجمالي ومستوى التشغيل للإناث.
- الفرضية البديلة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الناتج المحلي الإجمالي ومستوى التشغيل للإناث.

ووفقاً لنتائج معامل ارتباط بيرسون، كانت  $P=0.006 > Sig=0.05$  فيرفض الفرض العدم ويقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو الاقتصادي ومستوى التشغيل للإناث. وكانت العلاقة عكسية، وقوية وفق معامل ارتباط بيرسون = 0.824.

نستنتج مما سبق أن النمو الاقتصادي خلال الفترة المدروسة ذو تأثير إيجابي على تشغيل الذكور، وتأثير سلبي على تشغيل الإناث، وهذا ما يقود إلى تحديد طبيعة تمثيل العلاقة بين عمل الإناث والنمو الاقتصادي من خلال القطاعات الممثلة للاقتصاد الوطني. ولكن ذلك يتطلب استعراض بعض النظريات العالمية التي تحدد طبيعة العلاقة بين مشاركة الإناث في قوة النشاط الاقتصادي والتنمية من خلال التصنيع، كونها تمثل جانباً لتحديد مستويات الطلب على العمالة المؤنثة، فكانت الفرضيات الثلاث التالية أكثر تمثيلاً لذلك:

فرضية الثبات: تقول هذه الفرضية بأن المرأة تعمل بشكل دائم، وعادة لم يكن ذلك ليظهر في الإحصائيات، حتى عام 1982 عندما جاءت منظمة العمل الدولية بتعريف موحد لنشاط القوى العاملة. فقد كانت طرق التعداد وجمع البيانات غير متناسقة، كما أنها ممثلة تمثيلاً ناقصاً في كثير من الأحيان لنشاط الإناث في القوى العاملة في أوائل ومنتصف مرحلة التصنيع، ويعود ذلك لاستبعاد كثير من الأنشطة التي نفذتها الإناث خلال هذه المرحلة من مراحل التنمية. فبعض الدراسات أوضحت أن الارتباط بين الدخل ومشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي مساوٍ الصفر بمعنى أنه موافق لهذه النظرية (Robinson, 2005,6).

فرضية التحرر: وهي التي تقوم على أن هناك علاقة بين التصنيع وزيادة فرص العمل وحرية الإناث. فالتصنيع يعزز وجود عقلية جديدة، ولاسيما بالتحرر من النظام الأبوي ومن القيود الزوجية وذلك بدخول الإناث إلى المصانع (Rau and Wazienski, 1999, 506).

فرضية U: وهي أكثر الفرضيات استخداماً، وتطبيقاً وتمثيلاً للعلاقة بين مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي ومستوى التنمية. وقد سبق أن استخدمت في العرض التاريخي لدخول المرأة سوق العمل (من جانب عرض العمالة المؤنثة). ونظراً لتفسيرها للتغيرات الهيكلية لبنية العمالة المؤنثة ضمن قطاعات الاقتصاد الوطني، فقد استخدمت أيضاً من جانب الطلب على العمالة. وتقوم النظرية على جود علاقة ذات شكل منحنى بين التصنيع ومشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، ففي المجتمعات ما قبل الصناعية تعمل النساء في المنزل وتكون قادرة على العمل، والعناية بالأطفال، وأداء الواجبات المنزلية

الأخرى كلها تحت سقف واحد. وفي المراحل المبكرة من التصنيع تتناقص نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي مترافقة بتخصص المزارع واستخدام الآلة، ويبدأ إنتاج العمل للانتقال إلى المصانع، ويقتصر العمل أساساً على الرجال. ثم تبدأ زيادة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي وذلك في المجتمع ما بعد الصناعي، بتغير فرص العمل وتغير الهياكل الأسرية ولاسيما بظهور خدمة ذوي الياقات البيضاء (Robinson, 2005, 6).

مما سبق، يمكن الانطلاق من النظرية U، لتحليل واقع الطلب على العمالة المؤنثة في سورية وبالتالي تحديد موقعها من منحنى التطور الاقتصادي، وذلك وفقاً للنمو الاقتصادي، وتحديدًا من خلال العلاقة بين لوغاريتم الناتج المحلي الإجمالي كمتغير مستقل وفق الجدول (7.4)، ونسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي كمتغير تابع (الجدول (14.3))، وتحليل العلاقة وفق معادلة النمو Growth، ظهرت النتائج التالية:

الجدول (8.4): جدول مخرجات معادلة الانحدار بين الناتج المحلي ومعدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي:

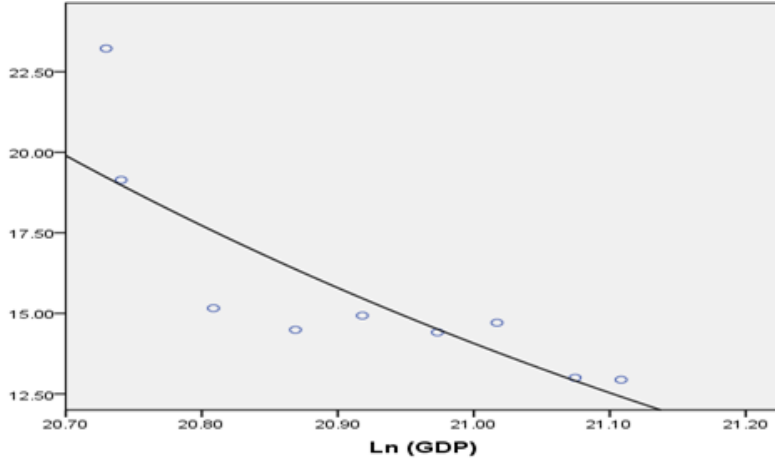
النموذج	قيمة R <sup>2</sup>	دلالة R <sup>2</sup>	الاحتمال في جدول ANOVA	معنوية التمثيل	احتمال معنوية الثابت	معنوية الثابت	احتمال معنوية الميل	معنوية الميل	Beta	دلالة بيتا
Growth	0.723	التمثيل جيد	0.004	التمثيل معنوي	0.002	معنوي	0.004	معنوي	-0.85	العلاقة قوية وعكسية

المصدر: مخرجات Spss وفقاً للجدول (7.3) و(14.2)

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (8.4)، تبين ما يلي، كان معامل التحديد  $R^2 = 0.723$ ، أي 72% من التغيرات في نسبة مساهمة الإناث في قوة العمل تفسرها معادلة النمو. وذلك وفق معامل ارتباط قدره  $R = 0.850$ ، علماً بأن قيمة احتمال الدلالة  $P = 0.004 < 0.05$  فنقبل بوجود علاقة نمو بين النمو الاقتصادي ونسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. وفق المعادلة:

$$y = \exp(26.905 - 1.155x)$$

وذلك بمستوى معنوية للثابت قدره 0.002 بوجود علاقة عكسية فيما بين الناتج ومساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، ومستوى معنوية 0.004 للمتغير، ويوضح الشكل التالي شكل العلاقة بينهما:



الشكل (1.4): العلاقة بين النمو الاقتصادي ومشاركة الإناث في قوة العمل، المصدر: Spss

وهذا ما يقتضي معرفة قدرة الاقتصاد الوطني على خلق فرص عمل للعمالة المؤنثة، من خلال دراسة العلاقة بين كل النمو الاقتصادي ونسبة المشتغلات في كل قطاع إلى إجمالي المشتغلات خلال الفترة المدروسة، من خلال مرونة التشغيل.

#### 2.2.2.4 كثافة التشغيل في النمو الكلي والقطاعي بالنسبة للمشتغلات الإناث في سورية:

تحدد العلاقة بين النمو الاقتصادي وإجمالي العمالة من خلال مرونة العمل، وهي ما يطلق عليها اسم الكثافة العمالية بالنسبة للنتائج، ودراسة الكثافة العمالية للنمو الاقتصادي (مرونة العمالة بالنسبة للنتائج الحقيقي) يمكن قياس درجة واتجاه العلاقة بين النمو الاقتصادي والعمالة في فترة معينة. فالمرونة الموجبة والمرتفعة للعمالة بالنسبة للنتائج الحقيقي تعكس ظاهرة النمو كثيف التشغيل، ويعني وجود معدلات نمو مرتفعة مصحوبة بمعدلات نمو مرتفعة بالعمالة. بينما يشير اصطلاح نمو بلا تشغيل إلى وجود نمو اقتصادي موجب مصاحب بنمو صفر أو سالب في العمالة، أو وجود معدلات نمو اقتصادي مرتفعة مصحوبة بمعدلات نمو منخفضة في العمالة (Islam, 2010, 3).

يتميز في تقييم النشاطات الاقتصادية بين مفهومين، الأول: النشاط كثيف العمل، مبيناً نوع وطبيعة الأسلوب الإنتاجي السائد والمتبع في القطاع المدروس إذا ما كان يستخدم العمل بدرجة أكبر أم رأس المال لإنتاج وحدة واحدة من الناتج. ومفهوم النشاط كثيف التشغيل، فيشير إلى عدد فرص العمل التي تولدها زيادة الإنتاج من هذا النشاط.

وتعرّف الكثافة العمالية للنمو الاقتصادي (Kapsos, 2005): بأنها مقياس عددي لكيفية تغير العمالة مع النمو الاقتصادي، لتحديد مقدار تغير نمو العمالة المقابل لتغير 1% في النمو الاقتصادي.

وبمعنى آخر، تعرّف بأنها النسبة المئوية للتغير في عدد الأشخاص العاملين في الاقتصاد أو المنطقة المدروسة إلى النسبة المئوية للتغير في النمو الاقتصادي مقاساً بالنتائج المحلي الإجمالي. وهناك أسلوبان مختلفان لحساب هذه المرونة (Islam and Nazara, 2000, 24):

## 1. مرونة القوس للتشغيل Arc Elasticity:

تعرف مرونة القوس بأنها: المرونة المستخدمة في حالة حسابها بالنسبة للاقتصاد القومي ككل، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$\varepsilon = \frac{\Delta E/E}{\Delta Y/Y} \quad (1)$$

حيث:  $\varepsilon$  الكثافة العمالية للنمو الاقتصادي

$$E = \text{العمالة}$$

$$y = \text{الناتج المحلي الإجمالي للاقتصاد ككل.}$$

وبتطبيق مرونة التشغيل هذه على الاقتصاد الوطني ككل بالنسبة للمشتغلات الإناث يظهر ما يلي:

الجدول (9.4): مرونة القوس السنوية بالنسبة للناتج المحلي والمشتغلات الإناث:

مرونة القوس	$\Delta E/E$	المشتغلات	$\Delta Y/Y$	الناتج المحلي الإجمالي (بالملايين)	العام
-	-	888373	-	1006431	2002
-12.91	-0.142	762606	0.011	1017619	2003
-2.50	-0.175	629233	0.07	1089027	2004
0.02	0.001	630374	0.062	1156714	2005
0	0	630238	0.05	1215082	2006
-0.02	-0.001	629611	0.057	1284035	2007
1.51	0.068	672535	0.045	1341516	2008
-1.19	-0.07	625176	0.059	1420833	2009
1.21	0.041	650878	0.034	1469703	2010

المصدر : مسح قوة العمل، المرونات حسب من قبل الباحثة.

من خلال الجدول (9.4) يلاحظ أن مرونة القوس قد عكست التذبذب السنوي لنمو المشتغلات، فعلى الرغم من أن الناتج المحلي الإجمالي خلال سنوات الدراسة قد ازداد إلا أن نمو المشتغلات تناقص، مع وجود نمو ايجابي سنوي يظهر من خلال المرونة الموجبة للتشغيل في عام 2005 فقد كانت 0.02 رغم انخفاضها، وبلغت 1.518 عام 2008، و 1.21 عام 2010. أي أنه وعلى الرغم من انخفاض إجمالي عدد المشتغلات إلا أن هناك تذبذبات واضحة خلال السنوات.

فقد وصلت المرونة إلى أدنى قيمة لها عام 2003، ذلك أن نمو الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 1% ترافق بتراجع نسبة المشتغلات بمقدار 12.73%. وهذا ما يشير إلى التأثير السلبي لنمو الناتج المحلي الإجمالي على تشغيل الإناث.

أما بحساب كثافة التشغيل خلال الفترة 2002-2010، يلاحظ أن قيمتها كانت سالبة بمقدار (0.581) أي انخفاض كبير في مرونة التشغيل بالنسبة للإناث، مما يظهر الخلل الواضح في قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل للإناث خلال الفترة المدروسة. وهذا ما يدفع إلى تحديد مكامن الخلل وفقاً للقطاعات المكونة للاقتصاد الوطني.

## 2. مرونة النقطة للتشغيل Point Elasticity:

وهي المرونة التي يعبر عنها بمعادلة خطية لوغاريتمية تربط التشغيل بالناتج وفق الصيغة التالية:

$$\ln E = \beta_0 + \beta_1 \ln Y \quad (2)$$

على اعتبار أن: Ln هو اللوغاريتم الطبيعي وفقاً للتشغيل E، والناتج Y.  $\beta_1$  معامل الانحدار وهو مرونة التشغيل بالنسبة للناتج، ويمكن أن يتميز أسلوب الانحدار في حساب المرونات بكونه قد يضم متغيرات أخرى، أي يمكن ربط معامل بيتا بمتغيرات أخرى ليصبح شكل المعادلة السابقة:

$$\ln E_i = f(\ln Y, Z) \quad (3)$$

Z: مجموعة من المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على علاقة التشغيل بالناتج.

كما يمكن من دراسة المرونة على مستوى قطاعات الاقتصاد الوطني وفق المعادلة التالية:

$$\ln E_i = f(\ln Y_i, Z) \quad (4)$$

ولتقدير مرونة النقطة على الاقتصاد القومي لابد من تحديد بيانات القيمة المضافة للناتج المحلي الإجمالي لكل قطاع وإجمالي التشغيل في كل منه، ويوضح الجدول التالي الناتج المحلي حسب القطاعات، وتوزع المشتغلات في كل قطاع خلال الفترة المدروسة:

الجدول (10.4): توزيع الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني للأعوام 2010-2002 (بملايين الليرات) وتوزيع المشتغلات وفقاً للقطاعات:

معدل النمو الوسطي	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	البيان
-1.14	235429	260308	230466	248248	286911	260178	244143	254078	261008	الناتج المحلي لقطاع الزراعة
-13.3	144252	122191	168352	165647	169673	195356	175596	352385	515813	المشتغلات في الزراعة
2.9	342763	315755	304827	293611	282675	280782	292818	248905	264984	الناتج المحلي لقطاع الصناعة والتعدين
-0.07	60170	60511	60244	48906	54935	48965	76040	58107	60565	المشتغلات في الصناعة
6.85	52529	50480	47882	52128	51726	46596	40126	39213	28919	الناتج المحلي لقطاع البناء والتشييد
-9.86	3478	7172	6963	6224	4755	5851	27676	7727	8853	المشتغلات في قطاع البناء
6.16	290013	289613	284371	245264	218015	229252	192951	163857	168492	الناتج المحلي لقطاع تجارة الجملة والمفرق
7.4	41591	38189	37965	29314	28221	26910	19988	26492	21865	المشتغلات في التجارة
9.9	78309	74016	71432	68635	56460	49705	41603	37659	33473	الناتج المحلي لقطاع المال والتأمين والعقارات
3.9	18875	19226	17733	15181	11157	13091	12301	11162	8639	المشتغلات في المال والتأمين
3.93	187564	171858	164110	149784	134306	122947	113495	147419	132531	الناتج المحلي لقطاع النقل والمواصلات والتخزين
6.67	10742	14137	12727	9398	8254	5298	6607	7137	6005	المشتغلات في النقل والمواصلات
10.29	282667	258347	237956	225938	184552	166788	163808	126488	117024	الناتج المحلي لقطاع الخدمات
3.5	375246	370924	375384	361163	357999	340753	338969	306955	275486	المشتغلات في قطاع الخدمات

المصدر: المجموعة الإحصائية، للأعوام المذكورة، مسوح قوة العمل.

من خلال الجدول السابق، يلاحظ أن تأثير النمو الاقتصادي على الطلب على العمل يختلف من قطاع إلى قطاع. ففي القطاع الزراعي تراجع الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 1.14% خلال الفترة المدروسة، بينما تراجع عدد المشتغلات بنسبة أكبر بلغت 13.3%. أما في قطاع الصناعة فقد ازداد الناتج المحلي الصناعي بمعدل نمو سنوي قدره 2.9%، بينما تراجع عدد المشتغلات في هذا القطاع

بمقدار 0.07%. وفي قطاع البناء والتشييد ازداد الناتج المحلي لهذا القطاع بمقدار 6.85%، بينما تراجع بمعدل نمو المشتغلات الوسطي السنوي بمقدار 9.86%.

ازداد الناتج المحلي لقطاع تجارة الجملة والمفرق بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 6.16% مترافقاً بزيادة المشتغلات في هذا القطاع بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 7.4%.

كما ازداد الناتج المحلي لقطاع المال والتأمين والعقارات بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 9.9% مع ازدياد المشتغلات في هذا القطاع بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 3.9%.

أما قطاع النقل والمواصلات فقد ازداد الناتج المحلي بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 3.93% مترافقاً بنمو المشتغلات وفقه بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 6.67%. ازداد الناتج المحلي لقطاع الخدمات بمعدل نمو قدره 10.3% وازدادت المشتغلات في هذا القطاع بمعدل نمو وسطي سنوي قدره 3.5%.

وبالتالي ووفق ما سبق يمكن تحديد مرونة التشغيل القطاعية وفقاً لمعادلة الانحدار لتقدير مرونة النقطة على المستوى القومي خلال الفترة المدرسة 2002-2010، وفق المعادلة (2)، وبيانات الجدول (10.4) لتحديد لوغاريتم الناتج بالنسبة لكل قطاع، ولوغاريتم المشتغلات وفق كل قطاع، ومن ثم حساب مرونة التشغيل لناتج كل قطاع، ثم مرونة التشغيل في كل قطاع بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي وذلك وفق الفرضيات التالية وذلك لكل من مرونة التشغيل للقطاع، ومرونة التشغيل القطاعية بالنسبة لإجمالي الناتج:

- فرضية العدم: لا يؤثر الناتج المحلي للقطاع  $i$ ، على المشتغلات وفق القطاع  $i$ .
  - الفرضية البديلة: يؤثر الناتج المحلي للقطاع  $i$ ، على المشتغلات وفق القطاع  $i$ .
- وبالتحقق من الفرضيتين السابقتين وفق كل قطاع مما سبق كانت النتائج كما يلي:

الجدول (11.4): نتائج تحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي ونسبة المشتغلات في قطاع  $i$  إلى إجمالي المشتغلات:

القطاع	مرونة التشغيل للقيمة المضافة للقطاع	
	للمنموذج Sig	الميل
الزراعة	0.632	0.568
صناعة وتعددين	0.705	0.09
البناء والتشييد	0.165	-0.638
تجارة الجملة والمفرق	0.002	0.421
المال والتأمين والعقارات	0.001	0.344
النقل و المواصلات والتخزين	0.005	0.755
الخدمات	0	0.136

المصدر: نتائج برنامج Spss وفق الملحق (17).

من خلال الجدول (11.4)، والملحق (17) يلاحظ ما يلي:

1. تبين أن مرونة تشغيل العاملات في الزراعة بالنسبة للناتج المحلي لقطاع الزراعة كانت مساوية لـ 0.705، وذلك من خلال معادلة الانحدار الممثلة للوغاريتم الناتج المحلي للزراعة والمشتغلات في قطاع الزراعة، وبمستوى احتمال للدلالة غير معنوي، وبالتالي لا يوجد تأثير للناتج المحلي للقطاع الزراعي ( $y$ ) على نمو العاملات في القطاع الزراعي ( $E$ ).



2. كانت مرونة التشغيل للعاملات في قطاع الصناعة والتعدين بالنسبة للناج المحلي لقطاع الصناعة والتعدين 0.90، ممثلة بمعادلة انحدار غير معنوية أيضاً، وبالتالي لا تأثير للناج المحلي لقطاع الصناعة والتعدين (صناعة  $y$ ) على نمو المشتغلات في الصناعة والتعدين (صناعة  $E$ ).
3. تبين أن قطاع البناء والتشييد، لم يكن معنوياً بالنسبة لتأثير الناج المحلي لقطاع البناء والتشييد على المشتغلات ضمنه، ف كانت معنوية النموذج 0.165 أكبر من 0.05، وبالتالي نقبل الفرض العدم، مع مرونة بمقدار سالب قدرها 0.638.
4. سلك قطاع تجارة الجملة والمفرق سلوكاً مختلفاً عن القطاعات السابقة، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية للمعادلة 0.002 أصغر من مستوى الدلالة المستخدم، وبالتالي نقبل الفرض البديل القائل بتأثير الناج المحلي لقطاع تجارة الجملة والمفرق على المشتغلات في هذا القطاع. فقد كانت مرونة التشغيل للمشتغلات في التجارة بالنسبة للناج المحلي المتولد عن قطاع التجارة 0.426 وذلك وفق المعادلة التالية:

$$\ln(E_{\text{تجارة}}) = -3.729 + 0.426 \ln(y_{\text{تجارة}})$$

- أي أن زيادة الناج المحلي لقطاع التجارة بمقدار 1% ستؤدي إلى زيادة بعدد المشتغلات بمقدار 5 بالألف، فقط وهذا يبرر مرونة تحت الواحد الصحيح (0.426).
5. إن قطاع المال والتأمين كان معنوياً بالنسبة لعلاقته مع نمو المشتغلات في هذا القطاع، فقد كان مستوى احتمال الدلالة للمعادلة 0.001 أصغر من مستوى المعنوية المستخدم، وبالتالي نقبل الفرض البديل القائل بتأثير الناج المحلي لقطاع التأمين على المشتغلات ضمن هذا القطاع، وبمرونة قدرها 0.344، وفق معامل ارتباط  $R=0.915$  وبنسبة تفسير 84% لنمو المشتغلات وفق هذا القطاع.

$$\ln(E_{\text{تأمين}}) = -1.987 + 0.344 \ln(y_{\text{تأمين}})$$

- ومن خلال المعادلة السابقة يمكن القول أن زيادة الناج المحلي لقطاع المال والتأمين بمقدار 1% ستؤدي إلى زيادة المشتغلات في هذا القطاع بمقدار 4 بالألف فقط وهذا يبرر مرونة أقل من الواحد الصحيح (0.344).

6. مرونة التشغيل للمشتغلات في النقل والمواصلات والتخزين بالنسبة للناج المحلي المتولد عن القطاع ذاته كانت 0.755. ممثلة بمعادلة انحدار معنوية عند مستوى احتمال 0.005، وبالتالي يؤثر الناج المحلي لقطاع النقل والمواصلات ( $y_{\text{نقل}}$ ) على نمو المشتغلات في القطاع، ويقبل الفرض البديل. وذلك وفق معامل ارتباط قدره 0.934، وبنسبة تفسير 70% لنمو المشتغلات في هذا القطاع، فكانت المعادلة كما يلي:

$$\ln(E_{\text{نقل}}) = -10.27 + 1.755 \ln(y_{\text{نقل}})$$

- وبالتالي فإن زيادة الناج المحلي لقطاع النقل بمقدار 1% ستؤدي إلى زيادة المشتغلات في هذا القطاع بمقدار 2% وهذا يبرر مرونة فوق الواحد الصحيح (1.755).

7. مرونة التشغيل للمشتغلات في قطاع الخدمات بالنسبة للنتائج المحلي المتولد عن قطاع الخدمات كانت 0.136، ممثلة بمعادلة انحدار وفق قيمة احتمالية قدرها 0. وبالتالي نقبل الفرض البديل القائل بوجود تأثير للنتائج المحلي للقطاع الخدمي ( $y_{خدمات}$ ) على نمو المشتغلات في هذا القطاع ( $E_{خدمات}$ )، مؤثراً بعلاقة طردية وفق معامل ارتباط قوي قدره 0.931، وفق معامل يفسر 88% من إجمالي التغيرات في حجم المشتغلات في قطاع الخدمات، وذلك وفق المعادلة التالية:

$$\ln(E_{خدمات}) = 2.944 + 0.136 \ln(y_{خدمات})$$

وبالتالي فزيادة الناتج المحلي لقطاع الخدمات بمقدار 1% ستؤدي إلى زيادة المشتغلات في هذا القطاع بمقدار 1 بالألف فقط، وهذا يبرر أن مرونة أقل الواحد الصحيح (0.136). إن ما سبق من تحليل يظهر واقع وحالة المشتغلات في سورية بوضوح. متمثلاً بانخفاض عدد المشتغلات خلال سنوات الدراسة، ومتوافق بتناقصها في قطاع الزراعة، وازديادها في قطاعات الخدمات والتأمين والمال والتجارة.

وبالعودة للمنحني U وبتطبيقه على حالة إناث سورية يتضح أن انخفاض حجم المشتغلات في الزراعة وهي المرحلة الأولى من مرحلة المنحني، أي أن سورية مازالت تتوضع على الجزء الهابط من المنحني، ويتطلب مستوى صناعي متقدم للانتقال للمرحلة الثانية ومن ثم زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي. وبما أن القطاع الزراعي يعدّ القطاع المهيمن على العمالة في البلدان النامية بشكل عام، وعلى النساء النشطين اقتصادياً بشكل خاص، نظراً للأعداد الكبيرة التي تعمل في القطاع الزراعي، فإن من المفروض أن ترتفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة (Çakır , 2005).

لكن الواقع بين أن مشاركة الإناث السوريات في النشاط الاقتصادي كانت منخفضة خلال الفترة المدروسة، والنمو الصناعي كان منخفضاً بالنسبة لباقي القطاعات في الاقتصاد الوطني. وهذا يعني عدم وجود وضوح في تحديد هذه مرحلة من مراحل التطور الاقتصادي وفقاً للتنمية الاقتصادية. وبالتالي فإن الطلب على عمالة الإناث لن يزداد بعد نقطة معينة لعدم وجود وضوح في عملية التنمية، مترافقاً أيضاً بزيادة عدد المشتغلات في القطاعات الخدمية رغم انخفاض إجمالي عدد المشتغلات، وهي المرحلة المتقدمة من المنحني U المنسجمة مع وجود زيادة الطلب على العمالة المؤنثة في قطاع الخدمات في البلدان المتقدمة. مما يشير إلى أن انخفاض أعداد المشتغلات غالباً ما كان تحولاً إلى القطاع غير المنظم. وعلى الرغم من ذلك يتطلب عرض العمالة في سوق العمل تحديداً للتوقعات المستقبلية الممكنة للطلب على عمالة الإناث، وذلك للتسيق بينها وبين عرض العمل.

## المبحث الثالث

### تقدير الطلب على العمالة المؤنثة في سورية

تساهم عملية تقدير الطلب على العمالة بشكل عام والعمالة المؤنثة بشكل خاص، بمعرفة اتجاهات أرباب العمل نحو سياسات التوظيف لديهم، هذا على المستوى الجزئي. بينما على مستوى الاقتصاد الكلي تعدّ عملية تقدير الطلب العملية المكملّة لتخطيط القوى العاملة في البلاد، وخاصة بالنسبة للإناث. فتقدير الطلب المستقبلي بناء على الوضع الراهن يُمْكِن من اتخاذ سياسات معينة قادرة ليس فقط على تفعيل القوى العاملة المؤنثة، بل أن تكون قادرة على مواجهة التحولات في موازين القوى البشرية.

سيتم تقدير الطلب على العمالة المؤنثة بدلالة اتجاه نموها خلال سنوات الدراسة (الأساس) 2002-2010، وذلك بفرض ثبات إنتاجية العمل (المعهد العربي للتخطيط)\*، وهو ما يسمى إسقاط الطلب على العمالة وفق طريقة معدل ثابت للإنتاجية.

#### 1.3.4 مدخلات التقدير:

وتشمل مدخلات الإسقاط كل مما يلي:

#### 1.1.3.4 توزيع الاستخدام في سورية:

وذلك حسب قطاعات الإنتاج وفق الاقتصاد الوطني خلال سنوات الدراسة 2002-2010، فيمثل الاستخدام عدد الإناث المشتغلات ضمن كل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني.

#### 2.1.3.4 توزيع الناتج المحلي الإجمالي:

وذلك بالأسعار الثابتة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني، وذلك وفق الجدول (10.4) السابق.

#### 3.1.3.4 الناتج المحلي الإجمالي المقدر:

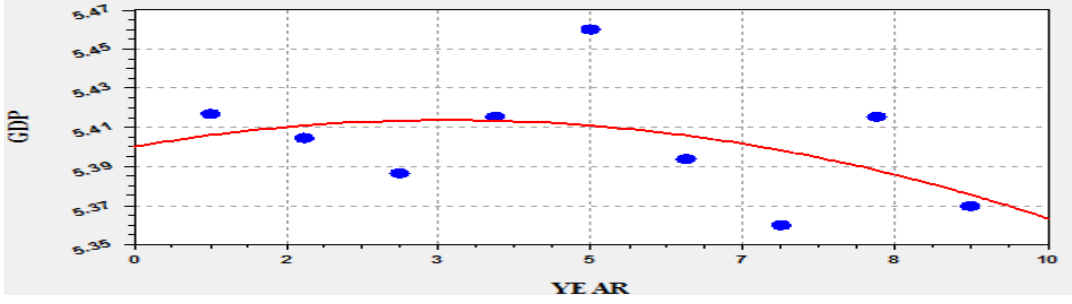
من خلال الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة الجدول (10.3) ووفق دراسة انحدار الناتج المحلي لكل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني وفق برنامج Curve Expert 1.4، كانت النتائج وفق المعادلات التالية، للوصول إلى مصفوفة الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة لكل قطاع:

قطاع الزراعة: كانت أفضل ممثلة للناتج المحلي الإجمالي لقطاع الزراعة الممثل بـ  $Y$  المتغير التابع وفق الزمن  $t$ ، فكانت المعادلة الممثلة لقطاع الزراعة:

\* المعهد العربي للتخطيط، برامج التدريب

$$y_t = 5.399 + 0.00836x - 0.00119t^2$$

وذلك وفقاً لمعامل ارتباط  $r=0.634$  وانحراف معياري قدره 0.029



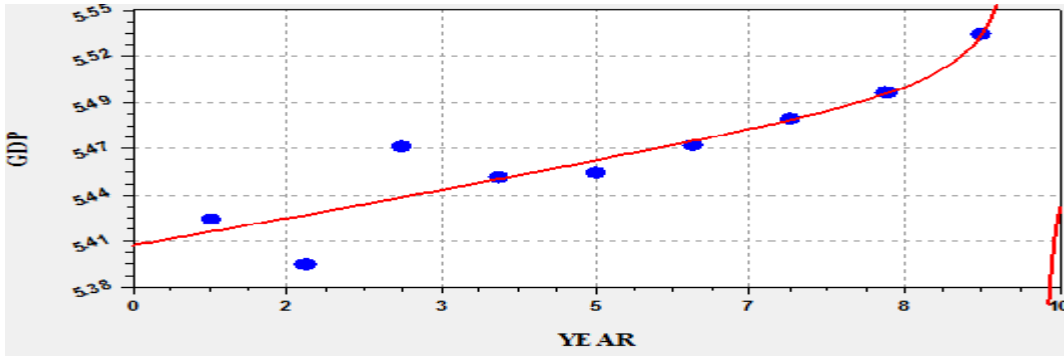
الشكل (2.4): المنحني الممثل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع الزراعة للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع الصناعة: كانت المعادلة الممثلة لهذا القطاع وفق أفضل تمثيل كما يلي:

$$y_t = (5.405 - 0.568x)/(1 - 0.11x + 0.000197t^2)$$

وفق معامل ارتباط قدره 0.925، وانحراف معياري 0.019.



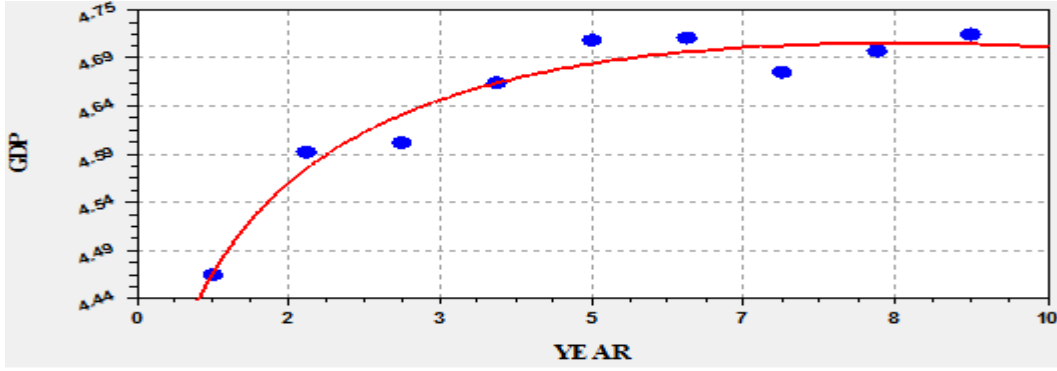
الشكل (3.4): المنحني الممثل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع الصناعة للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع والبناء التشييد: كانت أفضل معادلة ممثلة لبيانات هذا القطاع هي التالية:

$$y_t = 4.487 * 0.995^t * t^{0.044}$$

وفق معامل ارتباط قدره 0.973 وانحراف قدره 0.022

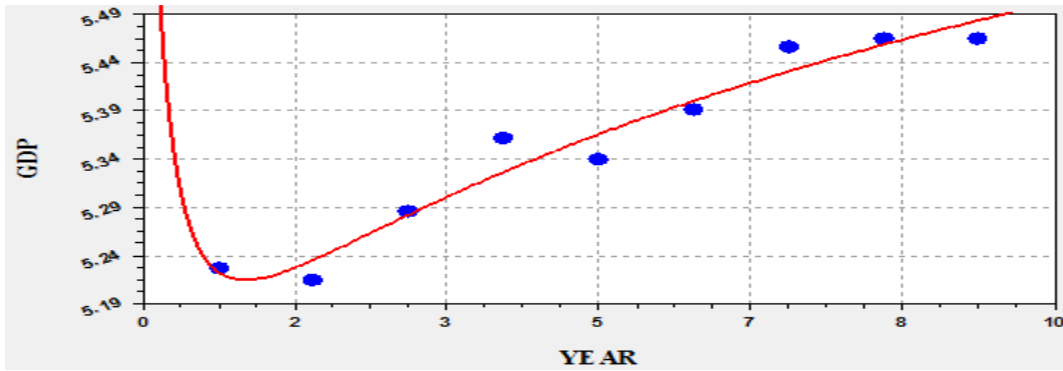


الشكل (4.4): المنحني الممثل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع البناء والتشييد للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع التجارة: تمثل المعادلة التالية أفضل تمثيل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع التجارة، وفق معامل ارتباط قدره 0.978 وانحراف معياري 0.023:

$$y_t = \exp\left(1.595 + \frac{0.058}{t} + 0.0454 \ln t\right)$$



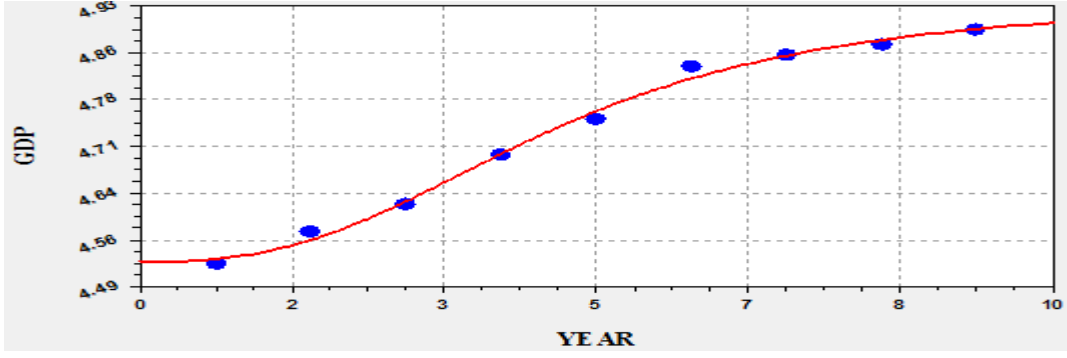
الشكل (5.4): المنحني الممثل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع التجارة للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع المال والتأمين: كانت أفضل معادلة ممثلة لبيانات هذا القطاع هي التالية:

$$y_t = (126.96 * 4.944t^{2.92}) / (83.09 + t^{2.29})$$

وذلك وفق معامل ارتباط قدره 0.99، وانحراف قدره 0.013.

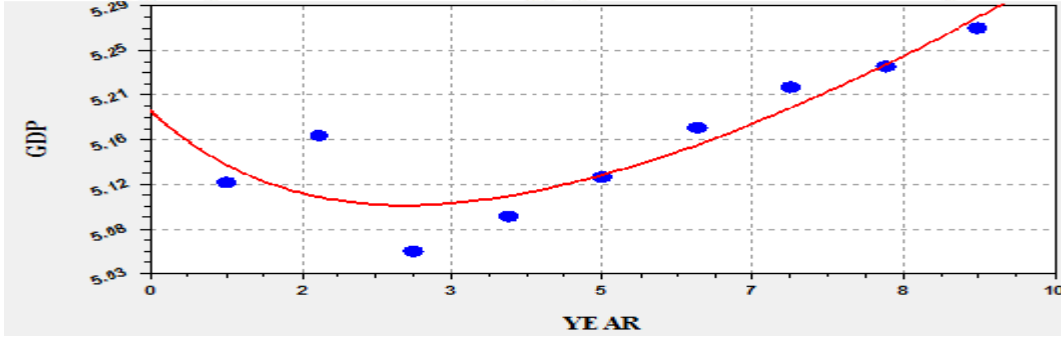


الشكل (6.4): المنحني الممثل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع المال والتأمين للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع النقل والمواصلات: كانت المعادلة الممثلة لهذا القطاع وفق أفضل تمثيل ووفق معامل ارتباط قدره 0.91 وانحراف معياري قدره 0.038، فكانت المعادلة التالية:

$$y_t = (-0.00259 + 0.992t)/(1 + 0.209t - 0.0026t^2)$$

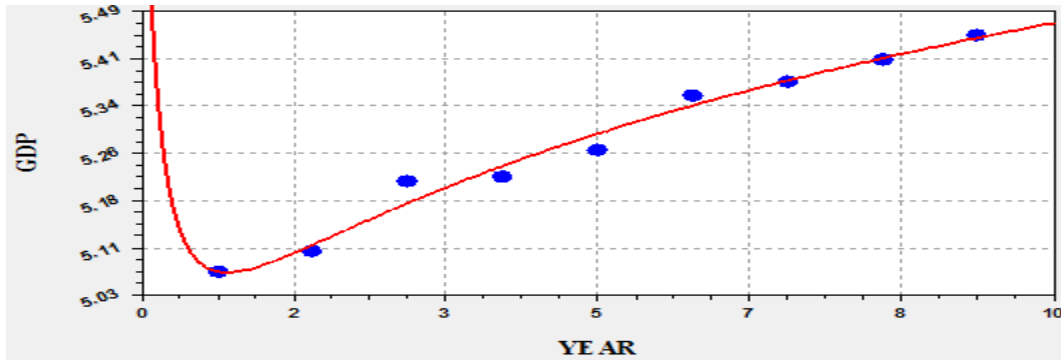


الشكل (7.4): المنحني الممثل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع النقل والمواصلات للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع الخدمات: تمثل المعادلة التالية أفضل تمثيل لبيانات قطاع الخدمات، وفق انحراف معياري قدره 0.02، ومعامل ارتباط قدره 0.99، فكانت المعادلة:

$$y_t = 4.753 * 1.066^{\frac{1}{t}} * t^{0.059}$$



الشكل (8.4): المنحني الممثل للناتج المحلي الإجمالي لقطاع الخدمات للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

من خلال المعادلات السابقة، وبحساب قيمة لوغاريتم الناتج عند t وفقاً لكل من الأعوام 2015-2020، بحسب كل قطاع كانت النتائج كما يلي:

الجدول(12.4): لوغاريتم الناتج المحلي الإجمالي المقدر حسب تحليل الانحدار لفترة الأساس وفق كل قطاع:

الخدمات	النقل والمواصلات والتخزين	المال والتأمين والعقارات	تجارة الجملة والمفرق	البناء والتشييد	الصناعة والتعدين	الزراعة	العام
5.57552	5.5761	4.92877	5.5793	4.675	5.54416	5.28355	2015
5.66958	5.94778	4.93741	5.65095	4.6134	5.6005	5.13804	2020

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

وبناء على ما سبق تكون مصفوفة الإنتاج المحلي المقدرة للأعوام 2015-2020، وفقاً لبيانات الجدول السابق من خلال إرجاع  $\log(gdp)$ ، كانت النتائج كما يلي:

الجدول(13.4): الناتج المحلي المقدر لعامي 2015-2020:

الخدمات	النقل والمواصلات والتخزين	المال والتأمين والعقارات	تجارة الجملة والمفرق	البناء والتشييد	الصناعة والتعدين	الزراعة	العام
376288	376790	84873	379577	47315	350074	192110	2015
467283	886707	86578	447661	41058	398566	137416	2020

المصدر: الباحثة.

#### 4.1.3.4 إنتاجية الإناث خلال الفترة 2010-2002:

تمثل الإنتاجية حاصل قسمة الناتج المحلي الإجمالي على عدد المشتغلات، ومنه فإن الإنتاجية تحسب حسب كل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني بناء على الجدول(10.4)، فكانت مصفوفة الإنتاجية بالنسبة للإناث كما يلي:

الجدول(14.4): إنتاجية استخدام الإناث للأعوام 2010-2002:

البيان	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الزراعة	0.506	0.721	1.390	1.332	1.691	1.499	1.369	2.130	1.632
الصناعة والتعدين	4.375	4.284	3.851	5.734	5.146	6.004	5.060	5.218	5.697
البناء والتشييد	3.267	5.075	1.450	7.964	10.87	8.376	6.876	7.038	15.103
تجارة الجملة والمفرق	7.706	6.185	9.653	8.519	7.725	8.367	7.490	7.584	6.973
المال والتأمين والعقارات	3.875	3.374	3.382	3.797	5.060	4.521	4.028	3.850	4.149
النقل والمواصلات والتخزين	22.070	20.657	17.177	23.206	16.272	15.938	12.894	12.157	17.461
الخدمات	0.425	0.412	0.483	0.489	0.516	0.626	0.634	0.696	0.753

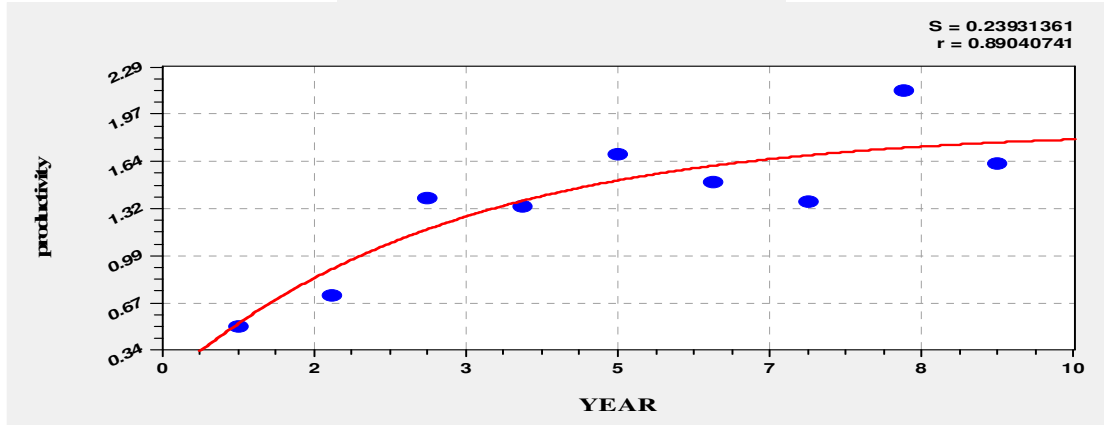
المصدر: حاصل قسمة بيانات الجدول(13.4) على بيانات الجدول(10.4).

#### 5.1.3.4 الإنتاجية المقدرة:

يتم حساب اتجاه نمو الإنتاجية وفق معادلات الانحدار تبعاً لبيانات الجدول (14.4) وباستخدام برنامج Curve Expert 1.4، ويقدم أفضل تمثيل لإنتاجية كل قطاع وفق الزمن كمتغير مستقل، فكانت النتائج كما يلي:

قطاع الزراعة: قدم البرنامج المعادلة التالية، كأفضل تمثيل لتقدير الإنتاجية للإنتاج في القطاع الزراعي:

$$y_t = 1.866(1 - \exp^{-0.333t})$$

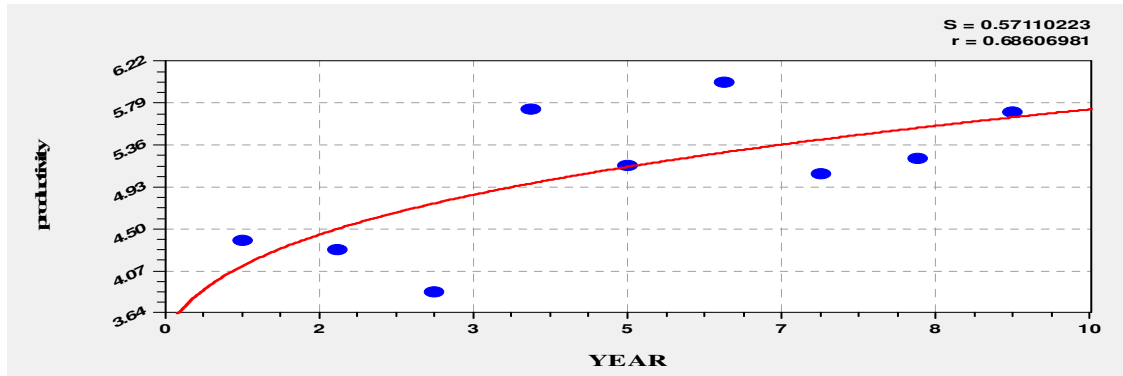


الشكل (9.4): المنحني الممثل لإنتاجية قطاع الزراعة للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع الصناعة والتعدين: كانت المعادلة التالية أفضل تمثيل لهذا القطاع ويمثل  $x$  الزمن:

$$y_t = 1/(0.243 - 0.0299 * \ln(t))$$



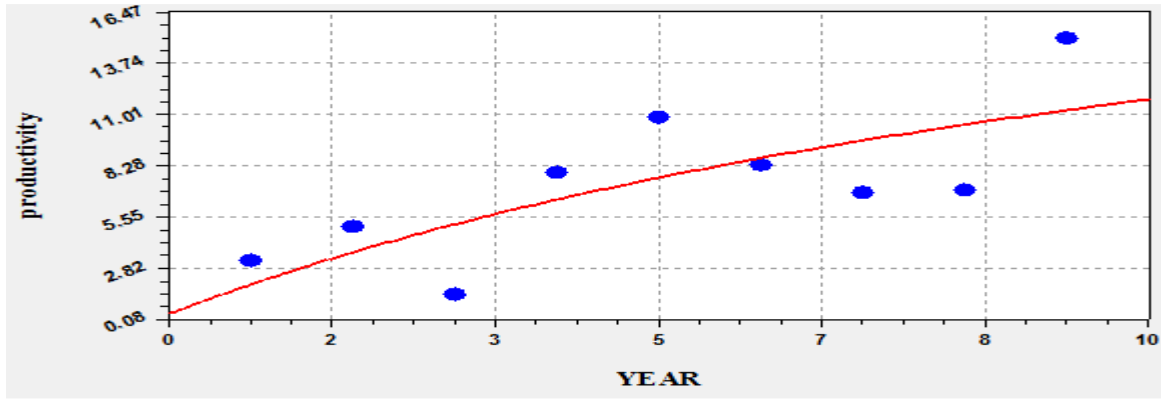
الشكل (10.4): المنحني الممثل لإنتاجية قطاع الصناعة والتعدين للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع البناء والتشييد: كانت أفضل معادلة ممثلة لهذا القطاع، بخطأ معياري قدره 2.03، ومعامل ارتباط 0.712، كما يلي:

$$y_t = 27.09x/(12.66 + t)$$



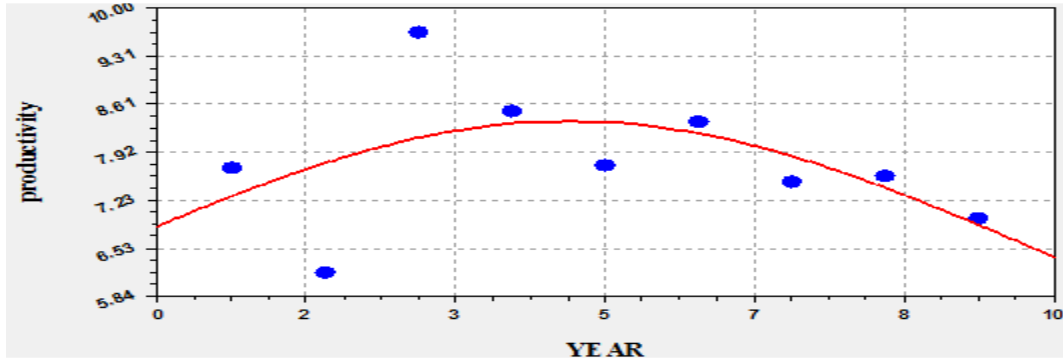


الشكل(11.4): المنحني الممثل لإنتاجية قطاع البناء والتشييد للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع التجارة: كانت المعادلة الممثلة للقطاع كما يلي وفق معامل ارتباط قدره 0.51 ، وخطأ معياري :0.86

$$y_t = 1/(0.148 - 0.0125t + 0.00136t)$$

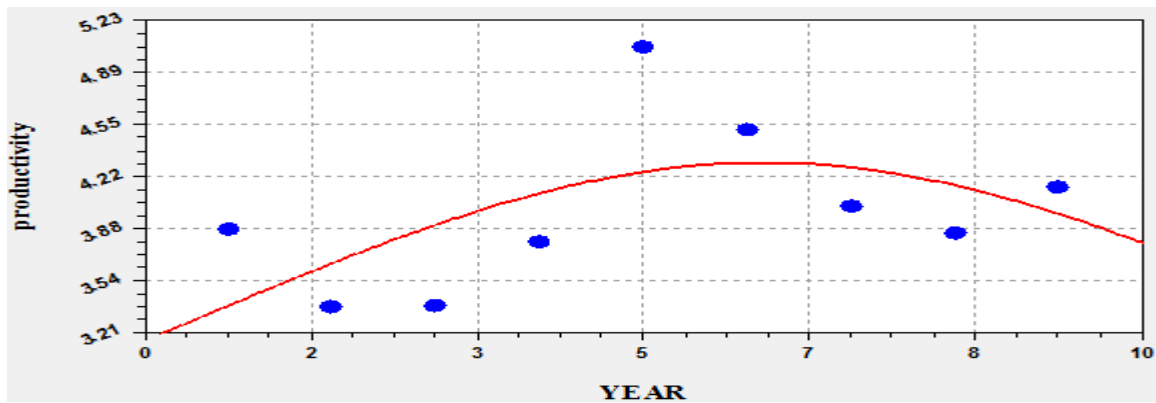


الشكل(12.4): المنحني الممثل لإنتاجية قطاع التجارة للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع المال والتأمين: كانت المعادلة الممثلة لهذا القطاع تظهر الإنتاجية خلال الزمن وفق بيانات الدراسة، بمعامل ارتباط 0.55، وخطأ معياري قدره 0.51، كما يلي:

$$y_t = 1/(0.323 - 0.0294t + 0.00239tx^2)$$

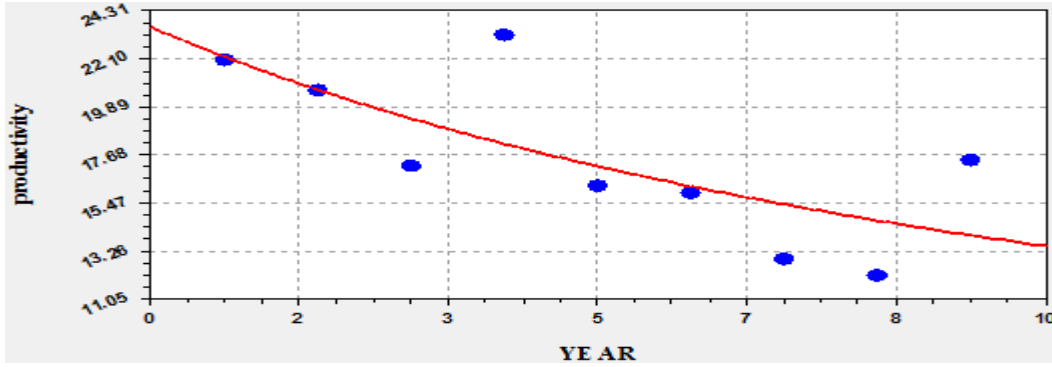


الشكل(13.4): المنحني الممثل لإنتاجية قطاع المال والتأمين للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع النقل والمواصلات: كانت المعادلة الممثلة لهذا القطاع، وفق معامل ارتباط قدره 0.723 وخطاً معياري قدره 1.81، كما يلي:

$$y = 1/(0.0033x + 0.042)$$

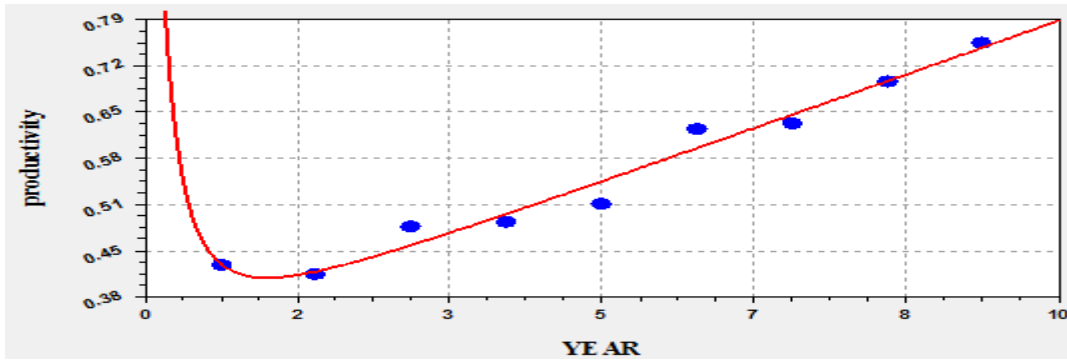


الشكل(14.4): المنحني الممثل لإنتاجية قطاع النقل والمواصلات للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

قطاع الخدمات: كانت المعادلة الممثلة لإنتاجية القطاع، بخطاً معياري قدره 0.02، و معامل ارتباط 0.987، كما يلي:

$$y_t = 0.2969 + 0.0498t + \frac{0.0787}{t^2}$$



الشكل(15.4): المنحني الممثل لإنتاجية قطاع الخدمات للأعوام 2010-2002

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

وبتطبيق تلك المعادلات كانت إسقاطات الإنتاجية وفق المصفوفة التالية:

الجدول(15.4): الإنتاجية المقدرة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني:

الخدمات	النقل والمواصلات والتخزين	المال والتأمين والعقارات	تجارة الجملة والمفرق	البناء والتشييد	الصناعة والتعدين	الزراعة	العام
0.994	11.356	2.636	4.188	14.22	6.099	1.845	2015
1.24	9.571	1.596	2.497	16.55	6.459	1.862	2020

المصدر: نتائج برنامج Curve Expert

## 2.3.4 مخرجات التقدير:

من خلال الإنتاجية المقدر من جهة والناتج الإجمالي المقدر للفترة 2015-2020 من جهة ثانية. وبقسمة الناتج الإجمالي المقدر وفق الجدول (12.4) على الإنتاجية المقدر الجدول (15.4)، يتم الحصول على إسقاطات الطلب على العمالة المؤنثة حسب القطاعات المختلفة للاقتصاد الوطني.

فتكون إسقاطات الطلب على العمالة المؤنثة:

الجدول (16.4): إسقاطات الطلب على العمالة المؤنثة بفرض ثبات الإنتاجية:

2020	2015	القطاع
73800	104125	الزراعة
61707	57399	الصناعة والتعدين
2481	3327	البناء والتشييد
179280	90634	تجارة الجملة والمفرق
54247	32198	المال والتأمين والعقارات
92645	33180	النقل والمواصلات والتخزين
376841	378559	الخدمات
841001	699422	المجموع

المصدر: قسمة عناصر الجدول (15.4) على عناصر الجدول (12.4)

يتضح من الجدول السابق، تفاوت في الطلب على العمالة المؤنثة حسب القطاعات، وذلك تبعاً لسنوات الأساس، مما يقدم مؤشراً على السياسات الواجب اتخاذها في الخطط المستقبلية لزيادة الطلب على العمالة المؤنثة وبالتالي تفعيلها. وتحديد الاتجاهات المطلوبة لتفعيل الطلب وتحفيز القطاعات المولدة لفرص العمل بشكل عام ولعمالة الإناث بشكل خاص.

مما يستدعي التركيز على القطاعات التي ستوظف عرض القوة العاملة من جهة وتحرك مستودع غير النشيطات من جهة أخرى، وذلك على ضوء الانخفاض الكبير في حجم قوة العمل خلال الفترة المدروسة. وهذا ما يدفع إلى البحث في الخطوة الثالثة في تحقيق المواءمة بين الطلب المستقبلي والعرض المستقبلي للقوة العاملة المؤنثة وهو تحديد حجم البطالة المؤنثة المستقبلية.

## الفصل الخامس

### واقع البطالة بين الإناث في سورية

#### مقدمة:

بعد أن تم دراسة وتحليل عرض القوى العاملة المؤنثة، وكذلك تحليل واقع الطلب على عمالة الإناث، لا بد من إكمال المواءمة فيما بين آليات سوق العمل (العرض والطلب) من خلال تحليل واقع بطالة الإناث، ومن ثم تحديد البطالة المتوقعة في الزمان المحدد. إذ يؤدي ذلك إلى استكمال الصورة عن واقع سوق العمل وأدائه بالنسبة للإناث، ولأسيما مع انخفاض مساهمتهم في النشاط الاقتصادي في الفترة المدروسة.

إذ يسمح تحليل سوق العمل وفقاً للإناث بتقديم نموذج مقترح يمثل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، وفقاً للعوامل التي أثرت على عرض العمالة المؤنثة والطلب عليها. وسيتم مناقشة ذلك في هذا الفصل وفق مبحثين، يتناول المبحث الأول واقع البطالة المؤنثة في سوق العمل، ويتناول المبحث الثاني تحديد النموذج المقترح لمساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.

# المبحث الأول

## واقع البطالة المؤنثة في سورية

ترتبط البطالة عادة بحالة الدورة الاقتصادية للدول، حيث تزداد نسبتها في حال الركود الاقتصادي العام، وعند حدوث أزمات اقتصادية. ويمكن أن تصنف تلك الأزمات حسب مسببها، إما بسبب عوامل وضغوط خارجية تتعلق بمنظومة الاقتصاد الدولي، أو بسبب عوامل داخلية تتعلق بإجراءات سوق العمل والتوظيف، أو سوء توفيق بين مخرجات التعليم وسوق العمل.

ويعرف المتعطلون عن العمل في سورية بحسب اقتراح الباحث النرويجي جير أوفينسن (2006) Gier Øvnsen وفق أربع مجموعات حسب تصنيفهم كأنواع من النشاط اللا إرادي، كما يلي:

1. المتعطلون عن العمل وفق التعريف المعياري في منظمة العمل الدولية، أي أنهم الذين لا يعملون ولو حتى ساعة واحدة، ويبحثون عن العمل، ومستعدون له.
2. المتعطلون المحبطون، وهم الذين لا يعملون حتى ولو ساعة واحدة، ومستعدون للعمل، إلا أنهم لا يبحثون عن عمل، لاعتقادهم أنهم لن يجدوه.
3. المتعطلون جزئياً عن العمل بشكل ظاهر، وهم يعملون لكن مدة عملهم أقل من الدوام الكامل (المدة النظامية)، ويرغبون بعمل لوقت أطول.
4. المتعطلون جزئياً عن العمل بشكل خفي، وهم يعملون في وظيفة تتسم بانخفاض الإنتاجية أو نقص في تشغيل مهاراتهم

وعلى الرغم من تعدد العوامل التي تؤثر في مساهمة الإناث كقوة عمل في النشاط الاقتصادي، تبقى اللا مساواة بين الجنسين القائمة على تقاليد وعادات المجتمع مسيطرة، مما يؤدي إلى تهميش نشاطات وقدرات إنتاجية يمكن أن تساهم في عملية التنمية. فإقصاء الإناث عن العمل سواء بحرمانهن دخول سوق العمل كقوة عمل من جهة، أو بإقصائهن من بعض الوظائف وفقاً للتمييز الجندي من جهة أخرى، من شأنه أن يحرم نسبة كبيرة من القوة البشرية المؤنثة من المشاركة الفعالة في عملية الإنتاج.

ولعلّ مفهوم العمالة المحبطة يتناسب جداً والإناث في سورية، فانخفاض حجم قوة العمل وازدياد غير النشاطات اقتصادياً، سواءً من خلال زيادة حجم ربات البيوت أو الطالبات، يعبر عن تفاقم البطالة المحبطة، بالرغم من أن التوجه السائد في المجتمع السوري ولاسيما خلال الفترة المدروسة نحو زيادة تمكين المرأة.

## 1.1.5 البطالة المؤنثة السورية:

تشكل البطالة المؤنثة جزءاً من قوة العمل المؤنثة، وبالتالي فإن ميزان قوة العمل للإناث يتطلب تحليلاً لموقع البطالة من تلك القوة ومن إجمالي قوة العمل، للوقوف على التطورات والتغيرات التي طرأت عليها خلال الفترة المدروسة، ويظهر الجدول التالي التغيرات التي طرأت على البطالة خلال فترة الدراسة:

الجدول(1.5): التوزيع النسبي للبطالة من القوة البشرية وقوة العمل للأعوام 2002-2010:

العام	إجمالي المتعطلين	المتعطلون الذكور	النسبة			المتعطلات	النسبة		
			إجمالي قوة عمل الذكور	المشتغلون من إجمالي قوة العمل	المشتغلون من قوة العمل		إجمالي قوة عمل الإناث	المتعطلات من إجمالي قوة العمل	المشتغلات من قوة العمل
2002	637805	355797	8.3	6.52	72.05	282008	24.1	5.17	16.27
2003	550700	335054	8.28	6.67	73.87	215646	22.04	4.29	15.17
2004	608278	432049	10.43	8.73	74.98	176228	21.87	3.56	12.72
2005	412862	254845	5.9	4.99	79.57	158018	20.04	3.09	12.34
2006	432240	235698	5.28	4.45	79.92	196542	23.77	3.71	11.91
2007	454801	237337	5.21	4.39	79.92	217464	25.67	4.03	11.66
2008	594497	379892	8.34	6.98	76.71	214604	24.19	3.94	12.35
2009	442953	263676	5.69	4.85	80.37	179277	22.29	3.29	11.49
2010	476343	292778	6.23	5.29	79.62	183565	22	3.32	11.77

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010، حسب النسب من قبل الباحثة بناء على الجداول(13.3)

من خلال الجدول السابق يلاحظ ما يلي:

1. تناقص العدد الإجمالي للمتطلين عن العمل بمقدار (161462)، وفق معدل نمو متناقص قدره 3.2%، مترافقاً مع زيادة حجم المشتغلين الإجمالي. مما أدى إلى ازدياد حجم قوة العمل الإجمالية بمعدل نمو قدره 0.14%. حيث توزع انخفاض عدد المتطلين بين (63019) متعطلاً للذكور وفق معدل متناقص للذكور قدره 2.14%، و(98443) للإناث وبمعدل نمو متناقص للإناث قدره 4.7%.
2. انخفاض نسبة المتطلين الذكور إلى قوة عملهم من 8.3% عام 2002 إلى 6.2% عام 2010، ويعود ذلك لانخفاض معدل بطالة الذكور مقابل نمو قوة عملهم بمقدار 1.01%. كما انخفضت نسبة المتطلين الذكور من إجمالي قوة العمل من 6.52% عام 2002 إلى 5.92% عام 2010. بينما ازدادت نسبة المشتغلين الذكور من إجمالي قوة العمل من 72.1% عام 2002 إلى 79.6% عام 2010، وذلك كون معدل نمو المشتغلين الذكور قد فاق معدل نمو إجمالي قوة العمل.
3. انخفاض نسبة المتطلات من إجمالي القوة العاملة المؤنثة من 24.1% عام 2002 إلى 22% عام 2010، وبالتالي انخفضت نسبتهن من إجمالي قوة العمل من 5.7% عام 2002 إلى 3.3% عام 2010. إلا أن ذلك الانخفاض في بطالة الإناث لا يقدم مؤشراً إيجابياً إلى تحسن أداء سوق العمل، بل على العكس إذ يعود انخفاض حجم القوة العاملة المؤنثة إلى انخفاض البطالة المؤنثة

من جهة، والعمالة المؤنثة من جهة ثانية. فقد ترافق ذلك بانخفاض نسبة المشتغلات من إجمالي قوة العمل وذلك من 16.27% عام 2002 إلى 11.77% عام 2010.

إن التحليل السابق يظهر تناقص قوة عمل الإناث في سوق العمل، وبالتالي تتناقص كل من المشتغلات والمتعطلات، مقابل ارتفاع حجم قوة عمل الذكور وفق تناقص في أعداد المشتغلين الذكور وتناقص أعداد المتعطلين منهم، ومع ذلك فإن نسبة المساهمة الإجمالية في النشاط الاقتصادي انخفضت خلال الفترة المدروسة.

## 2.1.5 توزيع البطالة المؤنثة بين من سبق لهم العمل ولم يسبق :

تقسم البطالة إلى قسمين أساسيين، من سبق لهم العمل ومن لم يسبق لهم العمل، وتحديد ذلك من شأنه أن يشير إلى أداء سوق العمل من جهة ونوعية البطالة من جهة أخرى. ويظهر الجدول التالي توزيع البطالة حسب النوع الاجتماعي في سورية والتغيرات التي طرأت عليها.

الجدول(2.5): توزيع بطالة الإناث وفق من سبق لهم العمل ولم يسبق لهم العمل للأعوام 2002-2010:

العام	النسبة من إجمالي المتعطلين		النسبة من إجمالي المتعطلات	
	سبق لهم العمل	لم يسبق لهم العمل	سبق لهم العمل	لم يسبق لهم العمل
2002	55.78	27.31	44.22	36.95
2003	60.84	22.46	39.16	8.94
2004	71.03	5.99	28.97	2.48
2005	61.73	17.66	38.27	9.12
2006	54.53	22.33	45.47	7.44
2007	52.18	21.81	47.82	7.34
2008	63.9	43.73	36.1	16.03
2009	59.53	39.46	40.47	11.8
2010	61.46	37.56	38.54	17.96

المصدر: مسح قوة العمل 2002-2010، النسب من قبل الباحثة بناء على الجدول(1.5) والملحق(18)

من خلال الجدول السابق والملحق (18) يلاحظ ما يلي:

ازدادت نسبة المتعطلين عن العمل الذكور إلى إجمالي المتعطلين 55.67% عام 2002 إلى 61.5% عام 2010. ويعود ذلك إلى أن معدل النمو المتناقص لبطالة الذكور أقل من معدل النمو المتناقص للبطالة الإجمالية. وبالتالي انخفضت نسبة الإناث المتعطلات إلى إجمالي البطالة من 44.22% عام 2002 إلى 38.5% عام 2010، ويعود ذلك إلى معدل نمو بطالة الإناث المتناقص، فقد بلغ 4.7% وهو أعلى من المعدل المتناقص لإجمالي البطالة.

انخفضت نسبة الإناث ممن سبق لهم العمل من إجمالي المتعطلات عن العمل من 36.95% عام 2002 إلى 17.96% عام 2010، إذ انخفض حجم المتعطلات ممن سبق لهم العمل بمقدار (71246) متعطلة خلال فترة الدراسة وبمعدل نمو وسطي سنوي سالب قدره 12%.

وتشير هذه البطالة إلى العمالة الموسمية وانخفاضها يعود لأسباب لا يمكن ربطها بانخفاض إيجابي للبطالة، فقد تكون بسبب تراجع عمالة الريفيات خلال الفترة المدروسة، وميل الإناث إلى أعمال تكون دائمة من جهة، وزيادة غير النشيطات من جهة ثانية. بالإضافة للسبب الرئيس وهو انخفاض حجم قوة العمل الإناث بشكل عام. بينما ازدادت بطالة الذكور ممن سبق لهم العمل من 27.3% عام 2002 إلى 37.56% عام 2010.

أما بالنسبة للإناث اللواتي لم يسبق لهن العمل، يلاحظ أن نسبتهم من إجمالي المتعطلات عن العمل قد ازدادت من 63.05% عام 2002 إلى 82.04% عام 2010، وهذا ما يشير إلى ضعف قدرة سوق العمل على استيعاب الأفراد الجدد الذين يدخلون إلى سوق العمل. ويبين الجدول التالي ذلك التحول من خلال العلاقة بين مكوني قوة العمل وحجم السكان في سن العمل.

الجدول(3.5): التوزيع النسبي للقوة العاملة من حجم السكان في سن العمل حسب النوع الاجتماعي للأعوام 2002-2010:

العام	نسبة المشتغلين إلى الذكور في سن العمل	نسبة المشتغلات إلى الإناث في سن العمل	نسبة المتعطلين إلى إجمالي السكان في سن العمل	نسبة المتعطلات الإناث إلى إجمالي الإناث في سن العمل
2002	73.43	17.62	6.64	5.59
2003	70.65	14.92	6.38	4.22
2004	66.92	11.84	7.79	3.32
2005	68.48	11.59	4.3	2.9
2006	70.2	11.38	3.91	3.55
2007	70.17	10.71	3.86	3.7
2008	66.05	11.15	6.01	3.56
2009	67.65	10.1	4.08	2.9
2010	67.68	10.1	4.5	2.85

المصدر : الباحثة بناء على الجداول (1.2)،(1.4)،(1.5)

من خلال الجدول السابق يمكن الوصول إلى أهم قضية في سوق العمل وهي تفسير انخفاض مساهمة القوة العاملة في النشاط الاقتصادي وذلك من خلال:

1. انخفضت نسبة المشتغلات الإناث من إجمالي الإناث في سن العمل من 17.62% عام 2002 إلى 10.1% عام 2010. بينما كانت نسبة المشتغلين الذكور مستحوذة على القسم الأكبر من الذكور في سن العمل رغم انخفاضها من 73.43% عام 2002 إلى 67.68% عام 2010، فلقد فاق معدل نمو السكان في سن العمل معدل نمو المشتغلين.
2. انخفضت نسبة المتعطلات من إجمالي السكان في سن العمل من 5.59% عام 2002 إلى 2.9% عام 2010، وذلك بسبب الانخفاض الإجمالي لحجم القوة العاملة المؤنثة. ويلاحظ أن حجم المشتغلات والبطالة المؤنثة لا ينسجمان مع حجم السكان الإناث في سن العمل ولاسيما إذا ما قورنت بنسب الذكور وفق المتغيرات نفسها.



وهذا ما يتوافق مع أسباب انخفاض معدل المشاركة في قوة العمل في دول الشرق الأوسط كما حددها جير وبول Geir & Pal وفق سببين رئيسيين وهما:

أولاً: ارتفاع حصة الأفراد دون سن العمل، بتأثير معدلات المواليد المرتفعة في الماضي والحاضر.

ثانياً: انخفاض معدل مشاركة الإناث في قوة العمل، ولاسيما بأن ارتفاع معدلات المواليد وانخفاض مساهمة الإناث أمران متصلان (Geir and pal, 2007, 94).

### 3.1.5 البطالة المؤنثة حسب الحالة التعليمية:

تطورت التركيبة التعليمية للإناث خلال الفترة المدروسة، وذلك من خلال التحولات الاجتماعية التي حصلت، وهذا ما ظهر عند دراسة واقع المشتغلات. ولذلك فإن دراسة توزيع المتعطلات عن العمل حسب الحالة التعليمية، تساهم في تحديد مكامن الخلل، ولاسيما بوجود فجوة بين نوعية ومهارات خريجي النظام التعليمي والتدريبي، ومتطلبات سوق العمل. وهي تعد من أبرز التحديات التي تواجه مشكلة التشغيل الكامل للقوى العاملة، وتعكس بشكل سلبي مستوى جودة الإنتاج وإنتاجية العاملين في منشآت الاقتصاد الوطني، ومما يدفع الأفراد لقبول أعمال لا تتناسب مؤهلاتهم ومجالات دراستهم واختصاصاتهم (شيخ حسين، 2007، 21). ويقدم الجدول التالي التغييرات التي طرأت على التوزيع النسبي لبطالة الإناث وفق المستوى التعليمي:

الجدول(4.5): التوزيع النسبي لبطالة الإناث وفق المستوى التعليمي للأعوام 2002-2010:

العام	المتعطلات الأميات	المتعطلات الملمات	المتعطلات ابتدائية	المتعطلات إعدادية	المتعطلات ثانوية	المتعطلات معاهد	المتعطلات جامعية فأكثر
2002	8.15	7.67	50.41	9.92	12.1	7.88	3.81
2003	4.73	3.28	31.39	17.74	25.04	12.61	5.21
2004	8.69	24.13	21.75	13.83	17.3	9.26	4.46
2005	4.57	5.59	21.9	16.16	26.24	17.37	8.17
2006	3.25	4.46	29.6	16.47	24.53	14.31	7.19
2007	2.77	4.24	28.84	17.23	24.19	16.25	6.49
2008	5.05	6.1	22.75	12.92	27.98	17.1	8.1
2009	3.87	3.39	18.82	13.46	27.19	21.79	11.48
2010	1.79	4.51	9.58	12.61	31.8	25.22	14.48

المصدر: الباحثة: وفق الملحق(19)

من خلال الجدول السابق ووفقاً للملحق(19) يلاحظ ما يلي:

1. انخفضت نسبة المتعطلات عن العمل الأميات إلى إجمالي المتعطلات من 8.2% عام 2002 إلى 1.7% عام 2010، وذلك وفق انخفاض عددهن بمقدار (19705) خلال الفترة المدروسة. وانخفضت أيضاً نسبة المتعطلات الملمات إلى إجمالي المتعطلات من 7.7% عام 2002 إلى 4.5% عام 2010 وذلك بمقدار (13353) متعطلة ملمة. وبدا الانخفاض واضحاً في نسبة

المتعطلات ذات التحصيل الابتدائي فانخفضت من 50% عام 2002 إلى 9.6% عام 2010، وفق انخفاض أعدادهن المطلقة بمقدار (124566) متعطلة .

2. بينما تزايدت نسبة بطالة الإناث ذات التحصيل الإعدادي من 9.9% عام 2002 إلى 12.9% عام 2010، فانخفضت بالأعداد المطلقة بمقدار (4839) ولكن بمعدل نمو أقل من انخفاض إجمالي المتعطلات في هذه الفئة. أما نسبة المتعطلات الحاصلات على شهادة ثانوية فقد ازدادت من 12% عام 2002 إلى 31.8% عام 2010، وفق زيادة مطلقة قدرها (24246) متعطلة.

3. ازداد عدد المتعطلات الحاصلات على شهادة معهد متوسط بمقدار (24059)، فازدادت نسبتهم من إجمالي المتعطلات من 7.88% عام 2002 إلى 25.7% عام 2010. وكذلك الأمر للإناث الجامعيات المتعطلات ازدادت نسبتهم من 3.81% عام 2002 إلى 14.5% عام 2010، بزيادة قدرها (15844) متعطلة جامعية.

وبالمقارنة بين المتعطلات والمشتغلات حسب الحالة التعليمية يمكن القول إن سلوكهما كان واحداً، وهو سلوك القوى العاملة المؤنثة ككل. فقد انخفضت نسبة التغير في حجم المتعطلات حسب التعليم (أمية، ملومات، ابتدائية، إعدادية) من إجمالي انخفاض قوة العمل المؤنثة (5.9%، 3.9%، 3.7%، 1.4%) على التوالي. كما انخفضت نسبة التغير في حجم المشتغلات من إجمالي التغير في قوة العمل المؤنثة حسب نفس مستويات التعليم (38.2%، 10.37%، 49.4%، 5.3%) على التوالي، مقابل ازدياد ناتج عن نسبة التغير في حجم المتعطلات حسب التعليم (الثانوي، المعاهد، الجامعي فأكثر) من إجمالي الانخفاض في قوة العمل المؤنثة (7.2%، 7.2%، 4.7%)، وزيادة ناتجة عن نسبة التغير في حجم المشتغلات وفق نفس التقسيم بمقدار (4.9%، 9%، 18.6%) على التوالي.

ويعود ذلك إلى الاتجاه نحو التخلص من الأمية ومكافحة التسرب من المدارس، وأيضاً ضعف في توظيف الخريجات الجامعيات على الرغم من تزايدهن في قوة العمل - رغم إجمالي الانخفاض فيها- وهذا ما سيسبب ضغطاً مستقبلياً على سوق العمل. فمع الزمن ستأخذ البطالة بالنسبة للإناث حجماً أكبر من جهة بالنسبة للجامعيات، بالإضافة إلى ظهور بطالة مقنعة من جهة ثانية، كون امتصاص سوق العمل للمشتغلات كان غالباً في القطاع الحكومي. وهذا ما يشير إلى أن الإناث حملة الشهادات الجامعية والمتوسطة والثانوية أكثر عرضة للبطالة من الإناث ذات المستوى التعليمي الأقل.

#### 4.1.5 البطالة المؤنثة حسب العمر:

تساهم تقسيمات مؤشر بطالة الشباب (KILM10)، كأحد مؤشرات سوق العمل العالمية، في تفسير بطالة الشباب الإناث ولاسيما في توزيعها حسب العمر. ويقدم الجدول التالي توزيع البطالة حسب تقسيمات مؤشر بطالة الشباب.

الجدول (5.5): توزع البطالة المؤنثة حسب العمر وفق مؤشر (KILM 10) للأعوام 2010-2002:

العالم	بطالة الإناث الشباب	معدل بطالة الإناث الشباب	بطالة الإناث الكبار	معدل بطالة الإناث الكبار	بطالة الشباب إلى بطالة الإناث الكبار	نسبة بطالة الشباب إلى نسبة إجمالي البطالة	الشباب في سن العمل 15-25	بطالة الشباب من الشباب في سن العمل
2002	169830	14.5%	112178	9.58%	1.51	0.60	531724	31.94%
2003	117437	12.0%	98209	10.04%	1.20	0.54	348596	33.69%
2004	105954	12.8%	70275	8.51%	1.51	0.60	289036	36.66%
2005	83750	10.6%	74267	9.42%	1.13	0.53	234689	35.69%
2006	105780	12.8%	90762	10.98%	1.17	0.54	229272	46.14%
2007	109730	10.6%	107734	10.46%	1.02	0.50	225151	48.74%
2008	104078	11.7%	110527	12.46%	0.94	0.48	218745	47.58%
2009	73836	9.2%	105440	13.11%	0.70	0.41	171636	43.02%
2010	76729	9.2%	106836	12.80%	0.72	0.42	109533	70.05%

المصدر: مسح قوة العمل 2010-2002، النسب حسب من قبل الباحثة

يلاحظ من خلال الجدول (5.5) السابق ما يلي:

1. انخفضت معدلات البطالة بين الإناث الشباب اللاتي تتراوح أعمارهن بين 15-24 سنة من 14.5% عام 2002 إلى 9.2% عام 2010، مترافقاً مع انخفاض بطالة الشباب بمقدار (9371). ويعود هذا لتزايد الطالبات كخارجات من قوة العمل، مقابل الانخفاض في قوة العمل المؤنثة.
2. تمثل بطالة الشباب إلى الشباب نسبة بطالة الإناث الشباب إلى بطالة الإناث الكبار (25 سنة فأكثر). حيث انخفضت هذه النسبة من 1.5% عام 2002 إلى 0.72% عام 2010. وعلى الرغم من انخفاض حجم بطالة الإناث الكبار بمقدار (5342). إلا أن نسبة بطالة الكبار قد ازدادت من 9.6% عام 2002 إلى 12.8% عام 2010، يعود الانخفاض في معدل نمو بطالة الإناث الكبار البالغ 0.54% أقل من في الانخفاض معدل نمو إجمالي البطالة.
3. انخفضت بطالة الشباب كنسبة من إجمالي البطالة المؤنثة من 0.6 عام 2002 إلى 0.42 عام 2010، ويعود ذلك لانخفاض بطالة بين الشباب وتناقص معدل بطالة الإناث الإجمالية.
4. تزايدت نسبة بطالة الإناث الشباب من إجمالي الإناث الشباب في سن العمل من 31.9% عام 2002 إلى 70% عام 2010، أي أن البطالة بين الشباب الإناث في سن العمل بازدياد.

## 5.1.5 البطالة المؤنثة حسب مكان الإقامة:

إن دراسة واقع قوة العمل المؤنثة بشكل عام والمشتغلات والمتعطلات بشكل خاص، يتطلب تحديداً جغرافياً لإكمال صورة سوق العمل المتعلق بالإناث. ويقدم الجدول التالي توزيع المشتغلات والمتعطلات حسب التوزيع الجغرافي.

الجدول (6.5): توزيع المتعطلات حسب مكان الإقامة للأعوام 2002-2010:

نسبة المتعطلات الريفيات إلى إجمالي قوة العمل المؤنثة	نسبة المتعطلات الحضرية إلى إجمالي قوة العمل المؤنثة	المشتغلات		المتعطلات		العام
		ريف	حضر	ريف	حضر	
16.2	7.9	604620	283752	189380	92248	2002
11.3	11.1	465646	296959	111506	109041	2003
13.2	8.7	291208	338294	106157	70071	2004
10.1	10	296830	333545	79341	78677	2005
12.2	11.6	294937	335302	100517	96025	2006
15	10.7	308978	320632	126928	90536	2007
13.3	10.9	313540	358995	117956	96648	2008
11.2	11.2	271958	353219	90163	90629	2009
10.7	11.3	295981	354897	89019	94103	2010

المصدر: مسح قوة العمل 2002-2010، حسب النسب من قبل الباحثة

من خلال الجدول السابق يلاحظ ما يلي: هناك تناقص في عدد الإناث المشتغلات في الريف بمقدار (308639) ، مترافقاً مع انخفاض البطالة فيما بين الإناث الريفيات بمقدار (100361)، أي أن القوة العاملة المؤنثة في الريف قد انخفضت، مما أدى إلى انخفاض نسبة الإناث المتعطلات الريفيات 16.2% من عام 2002 إلى 10.5% عام 2010.

ازداد حجم الإناث المشتغلات الحضرية بمقدار (71145)، مترافقاً بازدياد المتعطلات الحضرية بمقدار (1855)، أي أن القوة العاملة المؤنثة الحضرية قد ازدادت، فازدادت نسبة الإناث المتعطلات الحضرية من 7.9% عام 2002 إلى 11.3% عام 2010.

وها يعني أن انخفاض مساهمة القوة العاملة المؤنثة في النشاط الاقتصادي يعود إلى انخفاض القوة العاملة المؤنثة الريفية، وذلك بنسبة انخفاض الإناث المشتغلات الريفيات بمقدار 91%، وانخفاض بمقدار 29.9% للمتعطلات الريفيات من إجمالي التغير في قوة العمل المؤنثة. بينما كان الازدياد بمقدار 2.1% للإناث الحضرية و 0.05% للمتعطلات الحضرية من إجمالي التغير في قوة العمل المؤنثة.

وهذا ما ظهر في التغيرات التي طرأت على توزع المشتغلات حسب الحالة، والمهن والقطاعات. ويمكن من خلال ذلك استنتاج أن الخلل في أداء سوق العمل يعود إلى الخلل الذي ظهر في قطاع الزراعة وعدم قدرته على توفير فرص عمل للإناث من جهة، ومن جهة أخرى غياب التوازن بين نمو الإناث في سن العمل، ونمو قوة العمل بل على العكس التوجه إلى إناث غير نشيطات اقتصادياً.

### 6.1.5 تقدير حجم البطالة المؤنثة المستقبلي:

إن عملية الموازنة بين الطلب والعرض المستقبلي للقوة العاملة المؤنثة تبين ضمناً الحجم المستقبلي للبطالة المؤنثة، وذلك بناء على تقديرات الطلب على العمالة المؤنثة الجدول (21.3)، وتقديرات الطلب على العمالة المؤنثة الجدول (17.4) فكانت النتائج كما يلي:

الجدول (7.5): تقدير البطالة المؤنثة لعامي 2015-2020:

البطالة المتوقعة	الطلب على العاملة المؤنثة	عرض القوة العاملة المؤنثة	العام
219424	699422	918846	2015
233068	841001	1074069	2020

المصدر: من إعداد الباحثة.

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن البطالة المتوقعة ستسلك سلوكاً متبايناً خلال سنوات التقدير. ومن المتوقع وفقاً لإسقاطات عرض القوة العاملة المؤنثة وإسقاطات الطلب على العمالة المؤنثة أن تبلغ البطالة 219424 عام 2015، بعد أن كان العدد الإجمالي للمتعلقات 183565 عام 2010، ومن المتوقع أن تستمر البطالة في الزيادة عام 2020 لتبلغ 233068.

## المبحث الثاني

# بناء النموذج القياسي الممثل لمعدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي

سيتم في هذا المبحث إيجاد نموذج ممثل لمعدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي وفق مجموعة من المتغيرات التي تؤثر على معدل المشاركة وفق كل من جانبي الطلب والعرض. وتتمثل هذه المتغيرات بالنواتج المحلي الإجمالي، معدل الخصوبة، توزع الإناث في سن العمل حسب مكان الإقامة (حضر وريف)، توزع الإناث في سن العمل حسب الفئات العمرية، توزع الإناث في سن العمل حسب المستوى التعليمي، توزع الإناث في سن العمل حسب الحالة الزوجية. وبما أن لكل متغير من المتغيرات التفسيرية السابقة عدة أوجه، فإن ذلك يعني وجود عدد كبير من المتغيرات، مما يستدعي اختزاله مع المحافظة على القدر الأكبر من المعلومات المتضمنة فيه، وذلك باستخدام التحليل بطريقة المكونات الأساسية Principal Components التي وضعها "هوبتلنج Aotelling" عام 1933 التي تعدّ من أكثر طرق التحليل المتعدد للمتغيرات دقة. وسيتم استخدام طريقة المكونات الأساسية بشكل مستقل على كل من المتغيرات التي أثرت على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي وذلك بالنسبة للإناث في سن العمل كما يلي:

1. يمكن تمثيل المتغيرات العمرية - والمقصود بها توزع الإناث في سن العمل وفق الفئات العمرية - بعدد أقل من المتغيرات تتضمن النسبة العظمى من تبايناتها الكلية وتسمى المركبات العمرية الأساسية.
2. يمكن تمثيل المتغيرات التعليمية - والمقصود بها توزع الإناث في سن العمل وفق المستوى التعليمي - بعدد أقل من المتغيرات تتضمن النسبة العظمى من تبايناتها الكلية وتسمى المركبات التعليمية الأساسية.
3. يمكن تمثيل متغيرات الحالة الزوجية - والمقصود بها توزع الإناث في سن العمل وفق الحالة الزوجية - بعدد أقل من المتغيرات تتضمن النسبة العظمى من تبايناتها الكلية وتسمى المركبات الزوجية الأساسية.
4. أما ما يتعلق بتوزيع الإناث في سن العمل حسب مكان الإقامة، الخصوبة والنواتج المحلي الإجمالي فستؤخذ كمتغيرات مستقلة عند بناء النموذج وذلك وفق لوغاريتم كل منها لتحقيق تجانس البيانات.

## 1.2.5 اختزال المتغيرات العمرية والحالة الزوجية والتعليمية:

### 1.1.2.5 تحديد مركبات الفئات العمرية للإناث في سن العمل:

يقدم الجدول التالي البيانات الخاصة بمتغيرات الفئات العمرية والرمز المستخدم للتعبير عن كل فئة عمرية من A1 حتى A11 وفق الجدول التالي:

الجدول (8.5): متغيرات وبيانات الفئات العمرية للإناث في سن العمل وفقاً لرموزها:

العالم	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
2002	1039030	756052	638267	528908	509151	392942	305101	273262	181390	170380	246986
2003	799604	631090	543903	489822	413019	325948	282482	177977	174876	276019	296200
2004	1023615	916851	717182	717182	502732	408375	307723	249887	172851	145153	276942
2005	1038661	847314	725857	563080	547738	453213	364836	294707	194683	151342	258249
2006	1016708	830695	721532	609832	567895	475953	373015	300391	205485	173036	262168
2007	1057783	895834	773678	632202	586269	504743	397421	328144	225410	184167	291496
2008	980120	956219	818493	652216	585339	514640	412057	346177	238915	197501	327381
2009	960029	933198	845122	697217	618950	530010	424813	364045	265169	209753	339005
2010	1075299	912175	817486	737694	629560	563520	451273	385206	266802	230146	377105

المصدر: مسح قوة العمل للفترة 2002-2010

وباستخدام مصفوفة الارتباط لحساب المركبات الأساسية، ووفق مجموعة من الخطوات للوصول إلى تقدير قيم المركبات العمرية الأساسية كانت النتائج التالية:

### 1.1.1.2.5 حساب مصفوفة الارتباط R:

تم اختزال جملة من المتغيرات المترابطة بمجموعة أقل من المتغيرات المستقلة أو شبه المستقلة، وذلك دون حساب قيمة محدد المصفوفة R لعدم وجود ضرورة لحسابه لاستخدام طريقة المكونات الأساسية، وذلك بعكس الطرق الأخرى المستخدمة في التحليل العاملي (Field, 2005, 648).

الجدول (9.5): مصفوفة معاملات ارتباط متغيرات الفئة العمرية

المتغيرات	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
A1	1	.630	.563	.499	.659	.588	.461	.631	.278	-.697	-.032
A2		1	.943	.866	.828	.828	.745	.809	.648	-.439	.443
A3			1	.821	.948	.952	.912	.939	.852	-.228	.598
A4				1	.714	.741	.668	.698	.647	-.181	.640
A5					1	.985	.951	.988	.879	-.202	.547
A6						1	.983	.980	.915	-.092	.647
A7							1	.956	.954	.063	.720
A8								1	.908	-.130	.613
A9									1	.268	.837
A10										1	.579
A11											1
A12											

المصدر: الباحثة وفق برنامج SPSS v.19 بالاعتماد على الجدول (8.5)

## 2.1.1.2.5 استخراج مركبات الفئة العمرية للإناث في سن العمل:

يتم استخراج الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباط R، ومقدار التباين الذي يتضمنه كل مركب من إجمالي التباين للمتغيرات المدروسة (A1- A11) وفق الطريقتين الأساسيتين:

1. معيار Kaiser: وهو معيار رياضي في طبيعته اقترحه " جوتمان " (1954)، Guttman يعتمد على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل، فلكي يكون العامل بمثابة فئة تصنيفية فلا بد أن يكون تباينه أو جذره الكامن أكبر أو مساوياً على الأقل حجم التباين الأصلي للمتغير. وبما أنه لا يمكن نظرياً استخلاص كل تباين المتغير في عامل واحد فإن الحصول على عامل جذره الكامن لا يقل عن واحد صحيح لابد أن يكون مصدر تباينه أكثر من متغير وبالتالي يكون عاملاً معبراً عن تباين مشترك بين متغيرات متعددة. وعلى ذلك فإن هذا العامل يتطلب مراجعة الجذر الكامن للعوامل الناتجة وعلى أن تقبل العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح وتعد عوامل عامة . ويبدو هذا الأسلوب صالحاً ومناسباً على وجه الخصوص لطريقة المكونات الأساسية " لهوتلينج " (فرج ، 1991 : 244).

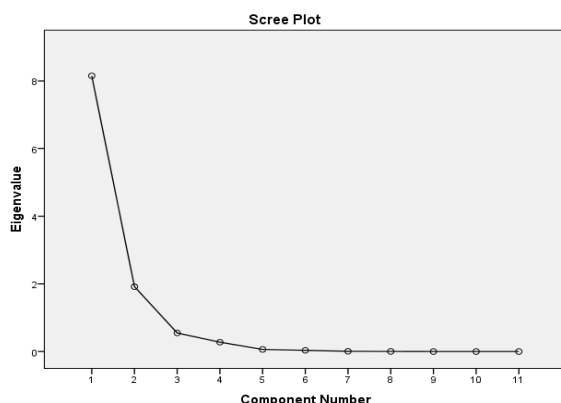
2. أسلوب الرسم البياني «Scree Plot»: ابتكر هذه الطريقة العالم Cattell سنة 1966 ، وتعتمد على إجراء رسم بياني للعوامل، فإذا اتسم العامل بدرجة انحدار قوية، بمعنى أنه يميل إلى الاتجاه العمودي النازل، فإنه يدرج في النموذج، وتستبعد العوامل التي تميل إلى الانحدار التدريجي، أي التي تميل للاتجاه الأفقي (دادن وشعوبي، 2009، 198). وتطبيق الطريقتين التاليتين حصلنا على النتائج المعروضة في الجدول (10.5) والشكل (1.5) كما يلي:

الجدول (10.5): الجذور المميزة لمصفوفة المعاملات \_ارتباط المتغيرات العمرية قبل الاستخلاص:

المركبات العمرية الأساسية	الجذر الكامن	النسبة المتضمنة من التباين %	النسبة التراكمية المتصاعدة %
CA1	7.855	71.408	71.408
CA2	2.185	19.863	91.271
CA3	.597	5.429	96.699
CA4	.264	2.398	99.098
CA5	.050	.453	99.550
CA6	.037	.335	99.885
CA7	.009	.085	99.970
CA8	.003	.030	100
CA9	0	0	100
CA10	0	0	100
CA11	0	0	100

المصدر: الباحثة وفق برنامج SPSS v.19 بالاعتماد على الجدول (8.5)





الشكل (1.5): مخطط انحدار المركبات العمرية

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19 وفق الجدول (9.5)

من خلال الجدول (10.5) يلاحظ أن المركب العمري الأولي الأول يتضمن 74.109%، ويتضمن الثاني 17.432% من تباين المتغيرات العمرية، ثم يلاحظ انخفاض أهمية هذه النسبة تدريجياً بالنسبة للمركبات الأولية الأخرى. أما بتحليل النتائج وفقاً للرسم البياني، فكانت نقطة الانعطاف عند النقطة 3. وقد اختارت الباحثة الطريقة الأولى معتمدة على نتائج Kaiser.

### 3.1.1.2.5 مصفوفة الارتباط المعاد تشكيلها:

يتم تشكيل مصفوفة الارتباط المعاد تشكيلها وفق بيانات الجدول (8.5)، وهي مصفوفة ارتباط مقدرة بناء على بيانات متوقعة للمركبات الأساسية. وتشكل قيم اشتراكيات المتغيرات عناصر القطر الرئيس للمصفوفة. وذلك بهدف الوصول خطوة تالية وهي الحصول على مصفوفة التقدير.

الجدول (11.5): مصفوفة معاملات الارتباط المتوقعة لمتغيرات الفئات العمرية

المتغيرات	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
A1	.833	.734	.639	.536	.642	.573	.447	.594	.273	-.752	-.061
A2	.873	.889	.749	.888	.866	.793	.868	.686	-.404	.399	
A3	.962	.811	.959	.962	.920	.920	.954	.854	-.203	.608	
A4	.684	.808	.811	.777	.805	.722	-.167	.516	.600	-.210	
A5	.956	.958	.915	.958	.915	.950	.847	.600	-.210	.847	
A6	.973	.947	.961	.947	.973	.946	.929	.769	.056	.935	
A7	.946	.946	.929	.946	.946	.929	.946	.769	.056	.935	
A8	.946	.946	.929	.946	.946	.929	.946	.769	.056	.935	
A9	.946	.946	.929	.946	.946	.929	.946	.769	.056	.935	
A10	.946	.946	.929	.946	.946	.929	.946	.769	.056	.935	
A11	.946	.946	.929	.946	.946	.929	.946	.769	.056	.935	

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19 وفق الجدول (8.5)

حيث كانت مصفوفة الفروق كما يلي:

الجدول(12.5): مصفوفة الفروق بين معاملات ارتباط المتغيرات العمرية المتوقعة والمشاهدة

المتغيرات	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
A1											
A2	-0.104										
A3	-0.076	-0.038									
A4	.053	.117	-0.060								
A5	.010	-0.011	-0.010	-0.039							
A6					-0.095	-0.071	-0.108	-0.107	-0.075	-0.014	.124
A7						.028	.036	.037	.032	.008	-0.053
A8							.036	.019	.013	.009	-0.037
A9								.027	.019	.007	-0.050
A10									.032	.011	-0.036
A11										.002	-0.039
											.003

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19 وفق الجدول(8.5)

تشكل مصفوفة الفروق السابقة، الفرق بين قيم المصفوفة R، ومصفوفة المعاملات المعاد تشكيلها. فمن خلالها يمكن معرفة جودة التقدير. وبتحديد الفروق التي تعدت 0.05 تبين أن نسبتها 25%، وهذا يعني أن البيانات الأساسية جيدة وأن تقدير المركبات الأساسية جيد.

#### 4.1.1.2.5 مركبات الفئات العمرية الأساسية المستخلصة:

وذلك وفق الجدولين التاليين:

الجدول(14.5): القيم الأولية لاشتراكات

المتغيرات العمرية

المتغيرات العمرية	قيم الاشتراكات الأولية	المتغيرات العمرية	المركبات العمرية الأساسية المستخلصة قبل التدوير	المتغيرات العمرية
قيم الاشتراكات المستخلصة	قيم الاشتراكات الأولية	المتغيرات العمرية	PCA2	PCA1
0.833	1	A1		0.986
0.873	1	A2		0.978
0.962	1	A3		0.975
0.684	1	A4		0.974
0.956	1	A5		0.955
0.973	1	A6		0.903
0.946	1	A7		0.887
0.95	1	A8		0.825
0.971	1	A9	0.98	
0.978	1	A10	-0.687	0.601
0.915	1	A11	0.679	0.674

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19

من خلال الجدول(13.5)، يلاحظ أن قيم تشعبات متغيرات الفئات العمرية قبل إجراء أي تدوير، فالتدوير يهدف إلى تحسين بنية العوامل نحو الأمثل. ثم تم ترتيب القيم تنازلياً، وفق المركب الأساسي

الأول وذلك مع إخفاء القيم التي تقل عن 40%. يلاحظ أن قيم التحميل قبل الدوران لمعظم المتحولات كبيرة على العامل الأول.

أما بالنسبة للجدول (14.5)، وانطلاقاً من أن التشاركية هي نسبة التباين التشاركي ضمن متحول ما، ووفقاً لفرضية أن كل تباين هو تباين تشاركي، تكون القيم التشاركية قبل استخلاص العوامل هي 1. وبعد الاستخلاص، تبين مقدار التباين التشاركي الفعلي. وكمثال على ذلك، إن 83.3% من التباين بالنسبة للعامل الأول A1 هو تباين تشاركي. وأن كل قيم التباينات أكبر من 70% وبالتالي فإن المركبات العمرية الأساسية تعبر عن تباين المتغيرات العمرية بشكل جيد وموثوق.

#### 5.1.1.2.5 تدوير المركبات العمرية الأساسية:

تعد الخطوة الأساسية في تدوير المركبات العمرية الأساسية هي إيجاد مصفوفة تحويل المركبات الأساسية، وهي مصفوفة مربعة يعتمد حجمها على عدد المركبات المستخلصة. وبالتالي ظهرت مصفوفة تحويل المركبات العمرية وفق الجدول (15.5)، وبما أن هذه المصفوفة غير أحادية، لا بدّ من تدوير المحاور.

الجدول (15.5): مصفوفة تحويل المركبات العمرية الأساسية

المكون الرئيسي	PCA1	PCA2
PCA1	0.987	0.161
PCA2	0.161	-0.987

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19

ولتحديد طريقة التدوير إن كانت متعامدة أو مائلة، لا بد من حساب مصفوفة الارتباط الأساسية المدورة (16.5). فإن كانت أحادية فهذا يعني التدوير المتعامد هو المناسب، وذلك كون المحاور الأساسية مستقلة عن بعضها بعضاً. وفي الحالة المعاكسة إن لم تكن المصفوفة أحادية، فإن المحاور الأساسية مرتبطة ولا بد من تطبيق التدوير المائل.

وبما أن مصفوفة معاملات ارتباط المركبات العمرية الأساسية حسب الجدول (15.5)، لم تكن أحادية، وبالتالي لا يمكن اعتماد التدوير المتعامد لعدم قبول فرضية استقلال المحاور. وسيتم إجراء التدوير المائل وفق حالة Direct Oblimin التي تفترض أن العوامل قد تكون مرتبطة، فكانت مصفوفة الارتباط للمكونات الأساسية بعد التدوير كما يلي:

الجدول (16.5): مصفوفة معاملات ارتباط المركبات العمرية الأساسية المدورة

المكون العمري الأساسي	PCA1	PCA2
PCA1	1	-.066
PCA2		1

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19

وكذلك للحصول على مصفوفتي النمط والبنية استخدم التدوير المائل وفق حالة Direct Oblimin. ويتم ترتيب القيم فيها تنازلياً وفقاً للمركب الأساسي الأول، مع إهمال القيم التي تقل عن 40%.

الجدول (17.5): مصفوفة نمط المركبات العمرية الأساسية  
الجدول (18.5): مصفوفة بنية المركبات العمرية الأساسية

المركبات الديموغرافية الأساسية		المتغيرات العمرية	المركبات الديموغرافية الأساسية		المتغيرات العمرية
PCA2	PCA1		PCA2	PCA1	
	0.986	A6	0.985		A6
	0.974	A3	0.972		A7
	0.973	A8	0.97		A8
	0.97	A5	0.966		A3
	0.962	A7	0.961		A5
	0.919	A9	0.943		A9
	0.874	A2	0.852		A2
	0.822	A4	0.815		A4
0.602	0.702	A11	0.651	0.745	A11
0.989		A10	0.987		A10
-0.748	0.571	A1	-0.713	0.524	A1

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19

المصدر: الباحثة باستخدام برنامج SPSS v.19

1. من خلال الجدول (17.5)، يلاحظ ما يلي:
2. بعد تدوير المحاور وتوزيع المتغيرات على جميع المركبات الأساسية، أصبحت مصفوفة بنية المركبات العمرية الأساسية أفضل، بشكل يمكن تفسير توزع متغيراتها بشكل يكون له معنى.
3. تبين أن المتغيرات العمرية ذات التحميل المرتفع على المركب العمري الأساسي الأول، هي كما يلي: A6 الممثل للفئة العمرية 40-44، A3 الممثل للفئة العمرية 25-29، A8 الممثل للفئة العمرية 50-54، A5 الممثل للفئة العمرية 35-39، A7 الممثل للفئة العمرية 45-49، A9 الممثل للفئة العمرية 55-59، A2 الممثل للفئة العمرية 20-24، A4 الممثل للفئة العمرية 30-34، A11 الممثل للفئة العمرية 60-64، و A1 الممثل للفئة العمرية 15-19، وبزيادة تلك المتغيرات تزداد قيمة هذا المركب.
4. المتغيرات العمرية ذات التحميل المرتفع على المركب العمري الأساسي الثاني، كانت A9 الممثل للفئة العمرية 55-59، A11، A10 الممثل للفئة العمرية 60-64، وكذلك A1 الممثل للفئة العمرية 15-19. حيث تزداد قيمة المركب بازدياد (A10، A11) وينقصان (A1).

#### 6.1.1.2.5 إيجاد معاملات المركبات العمرية الأساسية:

تقدم المصفوفة التالية معاملات المتغيرات العمرية على المركبات العمرية الأساسية مرتبة وفق الجدول التالي:

الجدول(19.5): مصفوفة معاملات المركبات العمرية الأساسية

المتغيرات العمرية	المركبات العمرية الأساسية	
	PCA1	PCA2
A1	.063	-.321
A2	.107	-.146
A3	.123	-.048
A4	.104	-.038
A5	.122	-.051
A6	.126	-.001
A7	.125	.071
A8	.124	-.019
A9	.122	.166
A10	.002	.448
A11	.099	.300

المصدر: نتائج SPSS v.19

من خلال الجدول السابق كانت الصيغ الجبرية للمركبات العمرية الأساسية كما يلي:

$$PCA1 = 0.063 * A1 + 0.107 * A2 + 0.123 A3 + 0.104 A4 + 0.122 A5 + 0.126 A6 + 0.125 A7 + 0.124 A8 + 0.122 A9 + 0.002 A10 + 0.099 A11$$

$$PCA2 = -0.321 A1 - 0.146 A2 - 0.048 A3 - 0.038 A4 - 0.051 A5 - 0.001 A6 + 0.071 A7 - 0.019 A8 + 0.166 A9 + 0.448 A10 + 0.3 A11$$

#### 7.1.1.2.5 تقدير قيم المركبات العمرية الأساسية:

من خلال القيم التراكمية الجبرية السابقة، يمكن تحديد قيم المركبات العمرية الأساسية بالنسبة

لسنوات الدراسة. ويقدم الجدول التالي نتائج التقدير كما يلي:

الجدول(20.5): قيم المركبات العمرية الأساسية المقدرة

العام	PCA1	PCA2
2002	-1.00297	.65452
2003	-1.58143	-2.08301
2004	-0.55087	1.05840
2005	-0.37378	0.90697
2006	-0.16079	0.52381
2007	0.36935	0.41610
2008	0.74157	-0.21807
2009	1.10090	-0.59318
2010	1.45801	-0.66553

المصدر: الباحثة، باستخدام برنامج SPSS v.19

مما سبق يمكن القول، تم تمثيل 11 متغيراً متعلقاً بالفئات العمرية يؤثر في مشاركة الإناث في سن

العمل بالنشاط الاقتصادي من خلال مركبين أساسيين.

### 2.1.2.5 تحديد مركبات الحالة الزوجية للإناث في سن العمل:

كانت المتغيرات حسب الحالة الزوجية مرتبة وفق الترميز (M1-M4) كما يلي:

الجدول (21.5): متغيرات وبيانات الفئات العمرية للإناث في سن العمل وفقاً لرموزها:

المتغير حسب الحالة الزوجية	لم تتزوج	متزوجة	مطلقة	أرملة
رمز المتغير	M1	M2	M3	M4
2002	1889741	2838952	27923	284854
2003	1845722	2911590	35356	317936
2004	1799543	3232305	37031	218951
2005	1825744	3278011	43783	292141
2006	1838082	3353904	42785	299823
2007	1947992	3578329	37619	312503
2008	1901744	3722438	47781	357436
2009	1897167	3843877	63740	383445
2010	2053942	3903087	59861	429528

المصدر: مسح قوة العمل للفترة 2002-2010

بتطبيق الخطوات السابقة ووفقاً للجدول في الملحق (20)، المتعلقة بتحديد مركبات الحالة الزوجية للإناث في سن العمل، كانت نتائج التقدير للمركبات حسب الحالة الزوجية الأساسية، مركباً واحداً كما يلي:

الجدول (22.5): قيم المركبات الحالة الزوجية الأساسية المقدرة

العام	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PCM1	-0.99119	-0.7436	-1.09491	-0.45569	-0.34499	0.12573	0.54289	1.13262	1.82914

المصدر: الباحثة وفق برنامج SPSS v.19، وفق للملحق (20)

حيث تم تمثيل 4 متغيرات متعلقة بالحالة الزوجية مؤثرة في مشاركة الإناث في سن العمل بالنشاط الاقتصادي من خلال مركب أساسي PCM1.

### 3.1.2.5 تحديد المركبات التعليمية للإناث في سن العمل:

من خلال المعالجة السابقة نفسها يتبين أولاً وجود المتغيرات التالية للحالة التعليمية وفق الرموز (E1-E7)، وفق الجدول التالي:

الجدول(23.5): متغيرات وبيانات الفئات العمرية للإناث في سن العمل وفقاً لرموزها:

الحالة التعليمية	أمي	يقرأ و يكتب	ابتدائية	إعدادية	ثانوية	معهد متوسط	جامعية فأكثر
العام/الرمز	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
2002	1298811	563921	1683721	736523	384338	204513	109040
2003	1432639	494313	1683733	743803	435641	201000	119474
2004	1382591	1496741	875378	685494	454881	233461	133362
2005	1260427	816332	1573740	846108	490462	242802	145843
2006	1222467	671101	899678	1748933	568188	259556	151248
2007	1234352	699551	1832641	1014634	634901	287680	173711
2008	1446801	1022726	1535927	864580	668285	288854	201579
2009	1448898	666832	1789977	992046	776192	298770	215515
2010	1459036	1050552	1570757	1058898	771659	314975	220389

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010.

فكانت المركبات المقدرة للإناث في سن العمل حسب الحالة التعليمية بعد تنفيذ الخطوات المناسبة لتحديد المركبات الأساسية، وفق الجداول في الملحق(21)، كما يلي:

الجدول(24.5): قيم المركبات الحالة التعليمية الأساسية المقدرة:

العام	PCE1	PCE2	PCE3
2002	-1.34577	0.09505	-0.840240
2003	-1.04285	0.66429	-0.88645
2004	-0.71519	0.67512	2.15345
2005	-0.56306	-0.18213	-0.22288
2006	-0.09469	-2.3999	0.62853
2007	0.31777	-0.54460	-0.83009
2008	0.79331	0.74525	0.33711
2009	1.22258	0.45372	-0.70162
2010	1.42789	0.49321	0.36219

المصدر: الباحثة وفق برنامج SPSS. v19، وفق للملحق(2)

جاءت النتائج موضحة أنه تم استخلاص 3 مكونات أساسية تعليمية مؤثرة في النشاط الاقتصادي للإناث في سن العمل من 7 متغيرات أساسية.

## 2.2.5 تمثيل معدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي بدلالة المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية والديموغرافية المؤثرة فيه:

من خلال المبحث السابق، تم تمثيل المتغيرات الممثلة للفئات العمرية بالمركبين PCA1، PCA2. كما تم تمثيل المتغيرات المتعلقة بالحالة الزوجية بالمركب PCM1، والمتغيرات المتعلقة بالمستوى التعليمي للإناث في سن العمل PCE1، PCE2، PCE3. أما المتغيرات المتعلقة بمكان الإقامة فتم حساب لوغاريتم كل من الإناث الحضر في سن العمل Ln(1)، و لوغاريتم الإناث في سن العمل الريفيات Ln(2)، وكان F

ممثلاً لمعدل الخصوبة،  $\ln(\text{GDP})$  ممثلاً للمتغير الاقتصادي المتعلق بالنتائج المحلي الإجمالي، وذلك لتمثيل معدل مشاركة الإناث في قوة العمل FLFPR.

### تعريف المتغيرات الإجرائية:

الجدول (25.5): قيم معدل مشاركة الإناث في قوة العمل والمتغيرات المؤثرة عليها للأعوام 2002-2010:

المتغيرات المستقلة										المتغير التابع	العام
Ln (GDP)	F	Ln 2	Ln 1	PCE 3	PCE2	PCE1	PCM1	PCA2	PCA1	LFPRF	
13.82	3.40	14.70	14.78	-0.84024	0.09505	-1.34577	-0.99119	0.65452	-1.00297	23.22	2002
13.83	3.40	14.71	14.80	-0.88645	0.66429	-1.04285	-0.7436	-2.08301	-1.58143	19.14	2003
13.90	3.30	14.69	14.88	2.15345	0.67512	-0.71519	-1.09491	1.0584	-0.55087	15.16	2004
13.96	3.20	14.66	14.95	-0.22288	-0.18213	-0.56306	-0.45569	0.90697	-0.37378	14.49	2005
14.01	3.20	14.72	14.94	0.62853	-2.3999	-0.09469	-0.34499	0.52381	-0.16079	14.93	2006
14.07	3.10	14.82	14.96	-0.83009	-0.5446	0.31777	0.12573	0.4161	0.36935	14.41	2007
14.11	3.10	14.82	15.01	0.33711	0.74525	0.79331	0.54289	-0.21807	0.74157	14.71	2008
14.17	3.00	14.86	15.02	-0.70162	0.45372	1.22258	1.13262	-0.59318	1.1009	13	2009
14.20	2.90	14.87	15.09	0.36219	0.49321	1.42789	1.82914	-0.66553	1.45801	12.94	2010

المصدر: الباحثة، ومسوح قوة العمل 2010-2002

إن بناء نموذج يمثل العلاقة بين معدل مشاركة الإناث في قوة العمل والمتغيرات المؤثرة بها تم باستخدام نموذج Stepwise في دراسة الانحدار الخاص بالمتغيرات المدروسة، وقد تم الاحتفاظ بمتغير واحد فقط من المتغيرات السابقة واعتبر هو الوحيد المؤثر، وهو  $\ln(1)$  الممثل للإناث في سن العمل الحضريات، وفق للنتائج الملحق (22)، ما يلي:

الجدول (26.5): ملخص النموذج المقترح:

النموذج Model	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التصحیح Adjusted R Square	الخطأ المعياري Std. Error of the Estimate
1	0.88-	0.778	0.747	1.67

المصدر: نتائج Spss v.19

تبيّن أنّ المتغير  $\ln(1)$ ، يرتبط مع المتغير التابع FLFPR بمقدار -0.88 ويفسر 74.7% من التغيرات في FLFPR، كما يلاحظ أنّ متوسط قيم الخطأ المقدّرة قدرت بـ 1.67.

الجدول (27.5): جدول ANOVA للانحدار:

النموذج Model	مجموع المربعات Sum of Squares	درجات الحرية Df	متوسط المربعات Mean Square	إحصائية F	احتمال الدلالة Sig.	
1	Regression الانحدار	68.663	1	68.663	24.564	.002
	Residual الأخطاء	19.567	7	2.795		
	Total الإجمالي	88.230	8			

a. Dependent Variable: FLFPR  
Ln(1)•b. Predictors: (Constant)  
Ln(3)• Ln(1)•c. Predictors: (Constant)

المصدر: نتائج Spss v.19



نجد بأن احتمال الدلالة 0.002 أصغر من 0.05 بالتالي يمكن أن نرفض الفرض العدم القائل بعدم دلالة النموذج المقترح، أي إن الانحدار في هذا الحالة دال إحصائياً ويمكن التعبير عنه باستخدام مقدرات النموذج على الشكل الآتي:

الجدول (28.5): مقدرات النموذج المقترح لمساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي:

Model	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	إحصائية t	احتمال الدلالة Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	445.390	86.683		5.138	0.001
	ln(1)	-28.762	5.803	-0.882	-4.956	0.002

المصدر: نتائج Spss v.19

نلاحظ بأن النموذج المقترح لتقدير العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع هي على الشكل الآتي:

$$FLFPR = 445.390 - 28.762ln_{(1)} + \varepsilon$$

$$t \quad (5.138) \quad (-4.956)$$

$$SE \quad (86.68) \quad (5.803) \quad (5.26)$$

من خلال ما سبق ووفق النموذج المقترح، يمكن القول إن معدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي يتأثر سلباً بعدد الإناث الحضرية. إذ يمكن القول إن مغادرة الإناث لسوق العمل في الريف يشكل العامل الأساسي لانخفاض مساهمتهم في سوق العمل.

الجدول (29.5): المتغيرات المستبعدة من النموذج

النموذج	المتغيرات	Beta In بيتا	t إحصائية	Sig. احتمال الدلالة	Partial Correlation معامل الارتباط الجزئي
1	PCA1	.855 <sup>a</sup>	1.591	.163	.545
	PCA2	-.070 <sup>a</sup>	-.368	.726	-.148
	PCM1	.672 <sup>a</sup>	2.026	.089	.637
	PCE1	.450 <sup>a</sup>	.780	.465	.303
	PCE2	.080 <sup>a</sup>	.420	.689	.169
	PCE 3	-.205 <sup>a</sup>	-1.166	.288	-.430
	Ln2	.314 <sup>a</sup>	1.182	.282	.435
	Ln3	-.890 <sup>a</sup>	-1.068	.327	-.400
	Ln(gdp)	.608 <sup>a</sup>	.819	.444	.317

المصدر: Spss v.19

من خلال الجدول السابق، ووفق فرضيات البحث وتحديد الفرضيتين الثانية والثالثة، يلاحظ:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير PCA1 (المركب الأول لمتغير الفئات العمرية)، ومتغير معدل مشاركة الإناث في سوق العمل، فقيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value}=0.163 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير PCA2 (المركب الثاني لمتغير الفئات العمرية)، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، إذ أنّ قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value}=0.726 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير PCM1 (المركب الأول لمتغير الحالة الزوجية)، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، وفق قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value} = 0.089 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير PCE1 (المركب الأول لمتغير المستوى التعليمي)، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، وفق قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value} = 0.465 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير PCE2 (المركب الثاني لمتغير المستوى التعليمي)، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، وفق قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value} = 0.689 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير PCE3 (المركب الثالث لمتغير المستوى التعليمي)، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، وإنّ قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value} = 0.288 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير Ln2 الممثل لمتغير مكان الإقامة للإناث الريفيات، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، وفق قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value} = 0.282 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير Ln3 الممثل لمعدل الخصوبة، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، وفق قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value}=0.327 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير Ln(gdp) الممثل للناتج المحلي الإجمالي، ومتغير معدّل مشاركة الإناث في سوق العمل، وفق قيمة احتمال الدلالة  $P\text{-value}=0.444 > \alpha=0.05$  بالتالي لا يمكننا رفض الفرض العدم.

## الفصل السادس

### سياسات سوق العمل الخاصة بالمرأة

#### مقدمة:

أظهر البحث انخفاضاً في نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي مترافقاً بنقصان عدد المشتغلات والمتعطلات عن العمل، على الرغم من وجود تغيير في نوعية القوة العاملة المؤنثة من الناحية التعليمية. فبالإضافة إلى تراجع نمو القوة العاملة المؤنثة وازدياد الإناث الخارجات من النشاط الاقتصادي خلال الفترة المدروسة، فإن النمو الاقتصادي وما رافقه من تغييرات في البنية الهيكلية لم تؤد إلى خلق فرص عمل كافية تساهم في تفعيل وتطوير دور مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.

وهذا ما يدفع إلى البحث عن سياسات التشغيل اللازمة لتفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية وفق ثلاثة مباحث، الأول يبحث في سياسات التشغيل (المفهوم ، الأهداف، الأنواع) والثاني يتناول سياسات التشغيل في سورية، والسياسات التشغيل الخاصة بالإناث، وفي المبحث الثالث سيتم تحليل سياسات التشغيل الخاصة بالإناث وفق تحليل سوات.

## المبحث الأول

### سياسات التشغيل (المفهوم، الأهداف، الأنواع)

تعد سياسات التشغيل البوصلة الرئيسية لسوق العمل، فهي تتكامل معها وتكملها، ولاسيما أن لسياسات التشغيل أهدافاً وأدواتٍ متعددة محددة عالمياً. ويوماً بعد يوم يزداد التوجه العالمي نحو استخدام سياسات سوق العمل، فالتفكير بمسألة التشغيل ينتج من وجود البطالة، وبالتالي كل منهما مرتبطان بقدرة النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم في بلد ما على تأمين العمل بصفة دائمة لفئة تمثل السكان القادرين على العمل والراغبين به والباحثين عنه.

أي أن أي خلل في قدرة النظام على تأمين ذلك، سيحدث تعطلاً في طاقاته الإنتاجية ظاهراً على شكل انكماش طويل المدى أو قصير المدى حسب قدرة النظام على استعادة عافيته. إلا أن تلك الفترة ستكون مترافقة مع انخفاض معدلات الأرباح والنمو الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة وكذلك تدهور ظروف العمل. ولذلك فإن موضوع التشغيل شغل حيزاً كبيراً في الاقتصاد، فوضعه الاقتصاديون والباحثون في أولويات السياسات الموضوعية، فطرح موضوع التشغيل من أوسع أبوابه.

#### 1.1.6 مفهوم سياسات التشغيل:

يعرّف التشغيل بأنه: تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية. وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجاً، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات (رجب والفراء، 2009، 53).

ووفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCED) تعرف سياسات التشغيل بأنها: "مجملة الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذلك تكييف اليد العاملة مع حاجات الإنتاج" (الزياني، 2014).

وبتعريف تفصيلي نجد أنها: مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة- أصحاب العمل- العمال)، الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل. وهي تنقسم إلى سياسات عمالة نشطة، الهادفة إلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتنامية، وسياسات عمل وقائية (سلبية)، تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة

التكثيف الاقتصادي والهيكلية (بوضياف، 2008). وبمعنى أشمل يمكن تعريف سياسات التشغيل بأنها تعنى بكل مما يلي (وديع، 2013):

- إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة.
- إيجاد العمل اللائق أي التأثير على الطلب.
- إيجاد العمالة الملائمة أي التأثير على العرض وذلك من خلال التعليم والتدريب والتشغيل.
- توفير ظروف العمل الملائمة بما فيها الأجور.
- تحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز.
- الاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان (معالجة الاختلالات).
- سيولة العمالة وتعني الاهتمام بالعمالة الوافدة والعمالة الوطنية المهاجرة.
- الاهتمام بالفئات الخاصة: الأطفال، الشباب، المرأة و كذلك موضوع الفقر.
- إدماج سياسات التشغيل في إدارة الموارد البشرية.

## 2.1.6 أهداف سياسات التشغيل:

إن الهدف الرئيس لسياسات التشغيل هو زيادة عدد فرص العمل - والعمل على أن تكون أكثر إنتاجية، لزيادة الدخل ولاسيما للفئات المحرومة، واستخدام أكثر كفاءة لقدرات العمال، وكذلك إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع. حيث يتم ذلك من خلال:

1. الموازنة والتوازن بين أهداف النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، فمن خلال الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964، يمكن القول إن التركيز على العنصر البشري هو أساس التنمية الاقتصادية. وبما أن التنمية الاقتصادية تتأثر بالسياسات المختلفة الاقتصادية والتجارية منها، وسياسات التربية والتعليم، وكذلك السياسات المالية (الضريبية، صرف العملة)، وكذلك سياسات الحماية الاجتماعية فكل منها يؤثر على سياسات التشغيل بشكل مباشر أو غير مباشر.
2. السعي إلى الاستفادة من الموارد البشرية عبر تصحيح اختلالات سوق العمل الهيكلية، بين الطلب والعرض على العمل (بوضياف، 2008).

أي يمكن القول إن سياسات العمل تؤدي دور الوسيط بين العرض (الباحثون عن الوظائف) والطلب (الوظائف المعروضة) في سوق العمل، هناك سياسات تساعد في البحث عن وظائف، واستكشاف الشواغر وتسجيلها، وتوفير المعلومات عن سوق العمل) أو سياسات تسهم في تحسين مهارات العمال وقدراته (مثل التدريب وإعادة التدريب)، أو سياسات الحد من عرض اليد العاملة (مثل التقاعد المبكر ودعم التعليم)، أو سياسات خلق الوظائف (الأشغال العامة، إقامة المنشآت، والعمل للحساب الخاص)،

وكذلك سياسات تغيير هيكل العمالة لمصلحة الفئات المحرومة من المزايا (مثل توفير إعانات العمل لفئات مستهدفة).

### 3.1.6 أنواع سياسات التشغيل:

تختلف سياسات سوق العمل المتبعة لتحسين واقع العمالة في سوق العمل، فبعد أن فشلت الحلول التقليدية، من كزنية بتحفيز الطلب، ونقدية بتخفيض التضخم، والحلول التي تتبعها الجماهير بتقاسم وقت العمل، كان لابد من تحديد السياسات التي يجب اتباعها وفق البطالة الموجودة في الاقتصاد المدروس فكانت كما يلي (مركز المعلومات والدعم، 2004):

#### 1.3.1.6 سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل :

تهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وذلك لتحسين إنتاجية العمل ومستوى التشغيل والأجور، وفق السياسات التالية:

- سياسة تحسين مناخ الاستثمار: وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية، كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص.
- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: تعدّ المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75 % من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة من بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة والآلات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- برنامج التشغيل في قطاع الخدمات: ويتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي، (مثل في بولندا تشغيل الشباب في برامج نظافة).

#### 2.3.1.6 سياسة تحسين كفاءة جانب العرض:

وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة (النوع) مع حاجات سوق العمل وذلك وفق سياسات التدريب والتعليم السياسات الموجهة للعرض السانحة لتحسين نوعية وإنتاجية العمل، بالإضافة إلى تكوين الصحة والسلامة المهنية والتنظيم المحكم للعمل. وتنفرد هذه السياسة إلى:

- سياسة التدريب: وهي سياسات تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم، والتتبع المستمر لحاجات سوق العمل وشمل التدريب أماكن حكومية أو خاصة.
- سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فان تكيف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً لتقليص البطالة الهيكلية.

### 3.3.1.6 سياسة تحسين نظم المعلومات سوق العمل:

وهي السياسات الرامية لتحقيق المقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، وذلك باستخدام أدوات هذه السياسة من هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف، وكذلك إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعرضين للعمل، ومكاتب التوظيف.

### 4.3.1.6 سياسة زيادة مرونة سوق العمل:

وهي السياسات الهادفة إلى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض الحد الأدنى للأجور أو الحجم القانوني، وتخفيض تدخل قوة النقابات. كما يضاف إليها سياسات تتعلق بالاستقرار الوظيفي، تتمثل في تحقيق أو تشجيع الاستقرار الوظيفي وخفض دوران العمل وتخفيض عقود العمل المؤقتة.

### 5.3.1.6 السياسات السلبية أو الوقائية:

هي السياسات التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو البحث عن وظيفة. وتعرف بأنها: السياسات التي تهدف إلى تخفيض التكيف الاقتصادي للأفراد والجماعات، وذلك بإقامة برنامج دعم مادي والمحافظة على الوضع دون تدهور، وذلك بالحد من الآثار الناجمة عن البطالة والتكيف الاقتصادي والهيكلية (بوضياف، 2008). وتشمل السياسات الوقائية كلاً من :

أ- **إعانات البطالة:** وهي دعم مؤقت للدخل في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين. ويتوقف استحقاق الباحث عن عمل للإعانة على أنه قد سبق العمل أو سبق قضاء فترة للدراسة أو المرض أو رعاية طفل، على أن بعض البلدان لا تشترط حداً أدنى لفترة العمل السابق كمعيار لاستحقاق الحد الأدنى من الإعانة.

ب- **التأمين ضد البطالة:** وهو دعم مؤقت للدخل، من خلال طرق سبق اختيارها عادة، تقدمه بعض الدول للعاطلين عن العمل المسجلين الذين لا يستحقون إعانات البطالة. وهي بديل عن المعونة الاجتماعية تدفع من ميزانية الشؤون الاجتماعية. وهي تتميز عن المعونة الاجتماعية بأن المتعطلين يحتفظون بعلاقاتهم بسوق العمل. وعادة يكون ذلك في شكل إعانة شهرية ولكنها في بعض البلدان تتخذ

شكل المساعدة المادية التي تقدم لمن لا عمل لهم ولأسرهم بعد انتهاء فترة إعانة البطالة. ويتم التمويل عادة من نفس المصدر الذي تمويل منه إعانات البطالة.

ت- **التقاعد المبكر:** وهو دعم للدخل من لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة تؤهلهم للحصول على معاش شيخوخة منتظم وتقرب منهم من سن التقاعد. وتساوي الإعانة مستوى معاش الشيخوخة لكن بعض الدول تقوم حالياً بتخفيضها. وكبديل لذلك يمكن أن تحل إعانات ما قبل التقاعد محل التقاعد المبكر والتي تقل عادة عن معاش الشيخوخة. ويتم التمويل إما من نفس المصدر الذي تمويل منه إعانات البطالة أو من صناديق التقاعد (العوادي، 2005، 8).

إن ما سبق قدم إطاراً نظرياً واضحاً لسياسات التشغيل، ولكن من الملاحظ أن مفهوم سياسات التشغيل في سورية كمفهوم مستقل بحد ذاته لم يستخدم كما طرحته الأدبيات الاقتصادية والدراسات المتعلقة بها، لكنه استخدم كأهداف ضمن سياسات الاقتصاد الوطني ككل. وهذا ما يظهر من خلال الخطط الخمسية للدولة التي تسعى من خلالها إلى تعزيز دور رأس المال البشري في الاقتصاد، انطلاقاً من أن العمل هو العنصر الأساسي المحرك لقطاعات الاقتصاد الوطني، ولاسيما أنها أقرت بوجود ضغط مرتفع لتوسيع فرص العمل مقابل تدفق أعداد هائلة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً. ولربط الإطار النظري بأرض الواقع، لابدّ بداية من الوقوف على واقع سوق العمل السورية.

### 6.3.1.6 سياسات سوق العمل النشطة:

تتعدد مهام سياسات العمل النشطة ذات مهام متعددة، ولاسيما بتعدد أهدافها المتمثلة بما يلي:

- تيسير النفاذ إلى سوق الشغل والحصول على عمل.
- تطوير المهارات المطابقة لعروض العمل.
- تحسين طرق تسيير سوق العمل.
- دعم الارتباط بين النمو الاقتصادي والطلب الجملي من ناحية وخلق مواطن العمل وعرض العمل من ناحية أخرى.

وذلك من خلال خلق العمالة بطريقتين وفق تدابير توليد العمالة من جهة ، ومن خلال تحسين القابلية للاستخدام عن طريق التدريب من جهة ثانية . فسياسات سوق العمل النشطة هي أداة هامة من أدوات السياسة للتصدي للأثار الضارة للتغير الهيكلي وعدم كفاية الطلب على اليد العاملة، رغم أنها لا تعدّ بديلاً عن سياسات الاقتصاد الكلي الخاصة بالنمو الاقتصادي و خلق العمالة. وتهدف إلى تحقيق الإنصاف، ويعني ذلك التغلب على التمييز ضد العمال من كبار السن، والشباب، وذوي الإعاقة، والمهاجرين،



والأفراد المنتمين إلى جماعات عرقية . ويعني أيضاً الحد من التمييز ضد المرأة. بالإضافة إلى التخفيف من حدة الفقر، عن طريق التدابير التي توفر العمل والتدريب والدخل (مكتب العمل الدولي، 2003، 4).

تضم سياسات التشغيل النشطة كلاً من برامج التشغيل الإيجابية التالية (العوادي، 2008، 8):

أ- **الهيئات العامة للتوظيف:** تشمل الخدمات العامة للتوظيف المساعدة في البحث عن عمل والتوظيف، وإدارة إعانات البطالة وتقديم المشورة بشأنها ومراقبة تقديمها. ولدى معظم البلدان مثل هذه الخدمات لكنها تتفاوت من حيث كفاءتها.

ب- **التدريب على سوق العمل:** يقدم التدريب وإعادة التدريب مجاناً في العادة إلى الأشخاص العاطلين عن العمل والمسجلين بصفتهن كذلك والذين تشملهم الخدمات العامة للتوظيف.

ت- **الخلق المباشر للوظائف:** تقديم منح أو قروض تفضيلية لصاحب عمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة أن يشغل الوظائف الجديدة المسجلون من المتعطلين عن العمل.

ث- **دعم التوظيف:** يدفع دعم الأجور أو تكلفة التدريب إلى أحد أصحاب الأعمال لفترة من الزمن شريطة أن يستخدم صاحب العمل أحد المسجلين من الباحثين عن عمل.

ج- **الأشغال العامة:** وهي الوظائف المؤقتة التي توجد لها السلطات البلدية أو الشركات الخاصة والتي تتجه إلى صيانة البنية الأساسية أو تنظيف الأماكن العامة، أو العمل الاجتماعي أو الأنشطة المماثلة النافعة للمجتمع المحلي.

ح- **دعم التوظيف الذاتي:** يتخذ هذا البرنامج أشكالاً مختلفة بما في ذلك المنح، والقروض التفضيلية، وسداد الفائدة على القروض التجارية أو تقديم ضمان للائتمان، التدريب على الأعمال، والمساعدة على تصميم خطة أعمال.

خ- **تشجيع الحراك:** هناك عديد من التدابير التي يمكن أن تشجع الحراك الجغرافي للعاطلين عن العمل مثل إعادة التوطين وإيجاد السكن ودعم كذلك نفقات الانتقال.

أي يمكن القول أن السياسات المتعلقة بالتشغيل على تنوعها تكون مكملة للسياسات الاقتصادية، وداعمة إياها. ولكن يختلف تطبيق هذه السياسات من بلد إلى آخر، فمنها ما يطبق ومنها ما يسعى إلى تطبيقه وفق القوانين والأنظمة وحالة كل بلد.

## المبحث الثاني

### سياسات التشغيل الخاصة بعمل المرأة في سورية

إن تحديد سياسات التشغيل الخاصة بعمل المرأة في سورية يتطلب تحديد السياسات التشغيلية في سورية ككل، ثم تحديد ما يخص المرأة فكانت كما يلي:

#### 1.2.6 السياسات التشغيلية في سورية خلال الفترة المدروسة:

من خلال دراسة لمعظم السياسات الداعمة للتشغيل المتبعة في سورية يمكن تصنيفها خلال الفترة المدروسة كما يلي:

1. هيئة مكافحة البطالة: التي كانت مهامها وبرامجها كما يلي: تنمية المشروعات الصغيرة والأسرية، برنامج التدريب والتنمية المجتمعية، برنامج الأشغال العامة، مشروع الطاقة الشمسية، برنامج حاضنات الأعمال.

2. مكاتب التشغيل والعمل: والتي تم العمل بها وفق القانون (3) لعام 2001.

3. الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات التي جاءت بدلا عن هيئة مكافحة البطالة، والتي حدد المرسوم التشريعي رقم (39) الصادر عام 2006 مهامها كما يلي (المرسوم التشريعي 39، 2006):

- تقديم الاقتراحات للوزارة بخصوص تحقيق التلاؤم بين قضايا التشغيل والعمل من جهة والسياسات الاقتصادية للحكومة من جهة أخرى.
- تفعيل مناخ التشغيل وتنشيطه بما يساعد على خلق فرص عمل جديدة.
- المساهمة في تدريب وإعادة تدريب طالبي العمل للمواءمة بينهم وبين متطلبات الوظائف المعروضة في سوق العمل.
- رصد واقع سوق العمل وتغييراته بالمشاركة مع مختلف الجهات المعنية. مواجهة التغيرات الطارئة المتعلقة بنسب البطالة .
- تقديم الدعم للأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لحسابهم الخاص بتأسيس مشروعات جديدة في المناطق الأكثر فقرا بالاستعانة بالجمعيات الأهلية والمؤسسات غير الحكومية.
- زيادة إنتاجية فرص العمل المتاحة وتحسن نوعيتها.
- التعاون مع الجهات المعنية لنشر ثقافة المبادرة في مجال مشروعات الأعمال وثقافة العمل بالقطاع الخاص.

ومن خلال برامج الهيئة يمكن تحديد بعض السياسات المتبعة لتنشيط سوق العمل السورية، فكانت البرامج كما يلي (الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات، 2014):

- برنامج التدريب من أجل التشغيل المضمون: يعدّ هذا البرنامج شراكة اقتصادية بين الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات ومؤسسات وشركات القطاع الخاص لتأمين فرص عمل للشباب الباحثين عن العمل الذين لا يقدرّون أولاً يرغبون في تحمل مخاطر إقامة مشروعات خاصة بهم، وذلك عن طريق تدريبهم وفق حاجات سوق العمل وتشغيلهم في القطاع الخاص..
- برنامج تدريب رواد الأعمال: ويقصد برواد الأعمال، الأشخاص الذين لديهم الرغبة في العمل لحسابهم الخاص والقدرة على تحمل مخاطر إقامة مشروعات خاصة بهم ويمتلكون مواصفات وسمات ذاتية خاصة تؤهلهم للقيام بذلك بالإضافة إلى امتلاكهم فكرة مشروع ذي جدوى اقتصادية.
- تقوم الهيئة بتقديم الدعم لرواد الأعمال لإنشاء مشروعات مولدة فرص عمل دائمة من خلال التدريب السابق واللاحق لإقامة المشروع والمساعدة على توفير رأس مال المشروع من خلال الربط المالي مع المصارف المتعاونة مع الهيئة ثم مرافقة رائد العمل وتقديم الدعم والمشورة لحين اكتمال المشروع وقدرته على الاستمرار في السوق.
- برنامج تشغيل الباحثين عن عمل: تقوم الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات، بالإضافة إلى خطتها في إطار برنامج التدريب من أجل التشغيل المضمون، بتنفيذ برنامج تشغيل الباحثين عن عمل في شركات ومؤسسات القطاع الخاص، وذلك بتأمين فرص عمل حقيقية ولاتقة للباحثين عن عمل عن طريق مساهمة الحكومة في تمويل أجور المشتغلين لدى شركات ومؤسسات القطاع الخاص عن بكامل أجورهم أو نصف أجورهم لمدة سنة كاملة بما يعادل أجر بدء التعيين لنظرانهم في الجهات العامة.
- برنامج تشغيل الخريجين الشباب في الجهات العامة: تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء رقم 6272 ، تقوم الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات بإدارة برنامج تشغيل الخريجين الشباب في الجهات العامة ويحدد عدد المتعاقدين المستفيدين من البرنامج سنوياً بما لا يتجاوز عشرة آلاف مستفيد ولمدة خمس سنوات بمجموع عام (50) ألف مستفيد.
- برنامج تدريب طالب العمل: يقوم هذا البرنامج على تدريب وإعادة تدريب طالبي العمل (مع التركيز على الخريجين الجدد) لإكسابهم المهارات والخبرات على المهن الأكثر طلباً في سوق العمل لزيادة فرص تشغيلهم. وذلك بتصميم البرامج التدريبية الهادفة إلى تكييف قدرات طالبي العمل مع متطلبات سوق العمل.
- برنامج المشروعات الصغيرة والمتوسطة الأجل
- برنامج حاضنات الأعمال: ويقصد بالحاضنة، منظومة عمل تنموية متكاملة تعمل على دعم رواد الأعمال ممن لديهم أفكار لمشروعات صغيرة ومتوسطة، ولا تتوفر لديهم الأماكن أو الموارد الكافية لتحقيق طموحاتهم في تأسيس هذه المشروعات، فتوفر لهم مكاناً مجهزاً مناسباً فيه كل الإمكانيات والخدمات المطلوبة لبدء مشروعاتهم وتنميتها، كما توفر لهم شبكة من الارتباطات والاتصالات بمجتمع الأعمال مما يؤدي إلى تطوير هذه المشروعات ونموها وزيادة فرص نجاحها واستدامتها.

## 2.2.6 سياسات التشغيل الخاصة بعمل المرأة في سورية:

لا يمكن فصل سياسات التشغيل الخاصة بعمل المرأة السورية عن مفهوم تمكين المرأة، فدخول المرأة سوق العمل بحد ذاته مرتبط بإمكانية تمكينها في جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ومرتبب ذلك بإزالة القيود التي تعيق ذلك التمكين من خلال عدم المساواة بين الرجل والأنثى، وهذا ما أظهره الطلب على العمالة المؤنثة من خلال الأدبيات التي ناقشته.

ومن هنا تظهر أهمية تحديد الأطر الأساسية لتمكين المرأة في سورية، فقد تعددت الخطط التي وضعتها الدولة لزيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية والهيئات الحكومية والقضائية، وقوة العمل ومراكز اتخاذ القرار. وتتوعدت السبل الموجهة للحدّ من الفقر ومكافحة العنف والأمية بين النساء. ويمكن تحديد السياسات المتعلقة بتمكين المرأة في سورية كما يلي:

### 3.2.6 الإطار العالمي:

من أبرز ما يمكن ذكره في هذا المجال، مجموعة من الإجراءات التي اتخذتها الدولة الداعمة لتمكين المرأة بشكل عام وتمكينها اقتصادياً بشكل خاص.

1. تبني الدولة منهاج عمل بكين (1995)، فقد شمل إعلان ومنهاج عمل مؤتمر بكين للمرأة على اثني عشر محوراً توزعت على الشكل التالي:

- المرأة والفقر.
- تعليم المرأة وتدريبها.
- المرأة والصحة.
- العنف ضد المرأة.
- المرأة والنزاع المسلح.
- المرأة والاقتصاد.
- المرأة في مواقع اتخاذ القرار.
- الآليات المؤسسية للنهوض. بالمرأة.
- حقوق الإنسان والمرأة.
- المرأة ووسائل الإعلام.
- المرأة والبيئة.
- الأنثى الطفلة.

2. مصادقة الجمهورية العربية السورية على اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وقد تبنتها فعلياً بتاريخ 18/آذار/2003 (المرسوم الجمهوري 330، 2002)، وتتعدد المواد المكونة لهذه الاتفاقية التي

تسعى إلى إزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مع وجود تحفظات على بعض المواد وبعض الفقرات من قبل الحكومة السورية.

إن هذه الاتفاقية هامة جداً لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، ولاسيما أنها تسعى إلى دخول المرأة جميع الأعمال في سوق العمل. وهذا ما يعدّ اتجاهاً لإزالة العوائق الجندرية لدخول المرأة في أعمال كانت حكرًا على الرجال، مما يساهم في رفع مستوى مساهمتها في النشاط الاقتصادي. وبشكل ملخص يمكن حصر أهم ما جاء فيها وفقاً لما يساهم في تطوير سياسات التشغيل المتعلقة بالإناث بما يلي:

- ضرورة القضاء على كافة أشكال التمييز، وتغيير الصورة النمطية المتوارثة للسلوك الاجتماعي والثقافي لكل من الرجل والمرأة (المرسوم الجمهوري 330، 2002، المادة 5).
  - اتخاذ تدابير المساواة بين الجنسين (المرسوم الجمهوري 330، 2002، المادة 7).
  - حق المرأة في التعلم (المرسوم الجمهوري 330، 2002، المادة 10).
  - أهمية دمج المرأة الريفية في عملية التنمية الريفية (المرسوم الجمهوري 330، 2002، المادة 14).
- ومن ثم اتخذت الدولة مجموعة من الإجراءات التي تضمن تحقيق الاتجاه العالمي لتمكين المرأة وذلك وفق إطار حكومي، وإطار غير حكومي.

#### 4.2.6 الإجراءات المتبعة لتمكين المرأة:

لقد عدّلت مجموعة من القوانين الصادرة في الدولة لتوفير الإطار القانوني لتحقيق مقررات بكين، وإزالة التمييز ضد المرأة. لعل أهم تلك القوانين، قانون التعليم الإلزامي، ودمج المرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية بمرحلة واحدة التعليم الأساسي. وتصنف تلك الإجراءات إلى:

##### 1.4.2.6 الإجراءات الحكومية:

1) اللجنة الوطنية للمرأة: تشكلت هذه اللجنة عام 1995، وذلك لوضع بنود منهاج بكين موضع التنفيذ، تضم هذه اللجنة الوزارات والمنظمات والنقابات والجمعيات المعنية بالمرأة. وقد قامت بوضع استراتيجيات وطنية للمرأة بالتعاون مع الجهات الحكومية والأهلية وفقاً للمجتمع السوري، حيث تبنتها الدولة بوضعها في الخطة الخمسية التاسعة للدولة، وكانت المرة الأولى التي يظهر فيها قطاع المرأة كقطاع مستقل في خطط الدولة الخمسية. فجاءت إستراتيجيتها على مرحلتين وصولاً لعام 2005، من عام 1996-1997، كانت المرحلة الأولى للتنفيذ، والمرحلة الثانية من 1999-2001، وكان المنفذ الأساسي الاتحاد العام النسائي. وذلك لدعم القدرات الوطنية وبناء القدرات المؤسسية، والدمج القائم على النوع الاجتماعي، لإدماج المرأة في عملية التنمية (الخطة الخمسية العاشرة، 2005، 844). ثم وضع إستراتيجية جديدة للفترة 2006-2010، تحديث

إستراتيجية المرأة السورية وفق الهيئة السورية لشؤون الأسرة والاتحاد العام النسائي وذلك بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم)، ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل(صبح، 2008، 6).

(2) الاتحاد العام النسائي:

من خلال الخطة الخمسية العاشرة للدولة يمكن تحديد أهداف الاتحاد العام النسائي كما يلي(صبح، 2008، 7):

- العمل على توفير الخدمات الكفيلة بإيجاد الطمأنينة لدى المرأة.
- توعية المرأة وتأهيلها وتدريبها في مختلف المجالات (السياسية -الاقتصادية -الاجتماعية).
- توفير مستلزمات العمل في دور الحضانه ورياض الأطفال.
- الاستمرار في دراسة الوضع القانوني للمرأة والعمل على تعديل القوانين اللازمة لتطويره.
- العمل على إدخال مفاهيم المساواة بين الجنسين في الخطط الخمسية.
- تمكين المرأة وإعدادها للمساهمة في اتخاذ القرار.
- توسيع قاعدة الاتحاد لتشمل جميع الجهات المهنية من الاختصاصات العلمية المختلفة، وعدم اقتصره على ربات البيوت.
- تطوير مهام مراكز التأهيل المهني والتدريب، والإقبال على المهن ذات الرواج الاقتصادي.
- تطوير المعلوماتية في مكاتب الاتحاد والمكاتب الإدارية والعمل على إيجاد قاعدة بيانات للمرأة.
- المساهمة في إزالة العنف ضد المرأة.
- السعي إلى الحد من الفقر وبطالة المرأة ولاسيما المرأة الريفية.

(3) الهيئة السورية لشؤون الأسرة:

وهي الهيئة التي أنشئت بهدف تسريع عملية النهوض بواقع الأسرة السورية وتمكينها بشكل أفضل من الإسهام في جهود التنمية البشرية (القانون 42، 2003).

(4) مديرية تنمية المرأة في مديرية الزراعة:

تهدف هذه المديرية التي أنشئت في مديريات الزراعة في المحافظات السورية عام 2006، إلى تحقيق ما يلي(صبح، 2008، 8):

- دمج المرأة الريفية في عملية إعداد وتنفيذ سياسات وخطط وبرامج وزارة الزراعة.
- تذكير أصحاب القرار والمخططين المشرفين على البرامج ضمن الوزارة والمؤسسات الأخرى بأهمية دمج قضايا المرأة في مسار التنمية.
- تدريب كوادر الوزارة على كيفية دمج المرأة الريفية أثناء تنفيذ البرامج المختلفة.

- إنشاء شبكات الاتصال والتنسيق بين مختلف مديريات الوزارة (إرشاد زراعي، تأهيل وتدريب .. الخ)، وكذلك مع الهيئات المعنية خارج الوزارة (الاتحاد النسائي، المكتب المركزي للإحصاء، وزارة لشؤون الاجتماعية والعمل .. الخ)
- تنمية مهارات المرأة الريفية على إدارة موارد الأسرة.
- تنفيذ الدراسات الميدانية حول واقع المرأة الريفية بهدف سد الفجوة الحالية في المعلومات حول هذا الحقل
- النهوض بكفاءات المرأة عن طريق التدريب على التقنيات الزراعية والتأهيل في مجال الاقتصاد المنزلي.
- إعداد برامج الاقتصاد المنزلي الريفي وفق احتياجات المرأة الريفية.
- جمع معلومات حول أنشطة الوحدة ونشرها ضمن دوريات مختلفة.
- تطوير نوعية حياة الأسرة الريفية من خلال زيادة دخلها وتنويع مصادره وتوجيه زيادة الدخل نحو تحسين الواقع الاجتماعي والصحي والتعليمي والغذائي.

تميزت وحدة تنمية المرأة الريفية التابعة لوزارة الزراعة بإنجاز الدورات التدريبية الموجهة للمرأة الريفية، فقد نفذت بين الأعوام (2005-2008) 70 دورة زراعية، و 307 دورات تنمية مهارات، و 3 دورات حول كيف تؤسسين مشروعاً، و 102 دورة تربية حيوان، كما تم عام (2005) تنفيذ 29995 زيارة حقلية ومنزلية لإرشاد الفلاحات حول القضايا الزراعية، وتنمية المهارات، وتربية الحيوان، وتأسيس المشاريع، وتنفيذ 31125 زيارة في المواضيع ذاتها عام (2006)، و 769 زيارة عام (2007)، و 12234 زيارة عام (2008) (التقرير الوطني للجمهورية العربية السورية بيجن +15، 2009).

#### 2.4.2.6 الإجراءات غير الحكومية:

تتوزع هذه الإجراءات وفق الجهات الوطنية غير الحكومية، فتمكين المرأة وتطويرها ليس حكراً على الحكومة، بل نشطت الهيئات غير الحكومية لتفعيل تمكين المرأة، منها ما كان متوفراً قبل اتجاه الدولة نحو تمكين المرأة ومنها ما أنشئ لهذا الغرض، وذلك بهدف إدماج الإناث في عملية التنمية.

1. شبكة المعرفة الريفية: - بوابة المجتمع المحلي هي إحدى المخرجات الرئيسية لـ "البرنامج الاستراتيجي لاستخدام تقانات المعلومات والاتصالات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية"، الموقع بين وزارة الاتصالات والتقانة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP في سورية، والذي وصل إلى نهايته في شهر تموز 2011. أُسست البوابة وانطلق العمل فيها منذ العام 2004، وجرى فيها تفعيل مساهمة البلدات في تنمية مجتمعاتها المحلية في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية (شبكة المعرفة الريفية، 2014). إن هذا الإجراء يهدف إلى محو الأمية المعلوماتية في الريف السوري، وتمكين أبنائه من النفاذ إلى الانترنت ووسائل الاتصالات من جهة، وتدريب وتعليم ودعم الطبقات الاجتماعية كافة ولاسيما الفقيرة منها، وتشجيع المرأة الريفية على الاستفادة من المعلوماتية.

2. مؤسسة مورد: تم تأسيسها عام 2003، من أجل تحفيز القدرات الكامنة لدى سيدات الأعمال السوريات وترجمتها إلى أنشطة اقتصادية ناجحة وقادرة على المنافسة. وتعزز فرص اندماج المرأة السورية في عالم الأعمال وذلك ببناء شبكة من حاضنات الأعمال تغطي المدن السورية من أجل تحفيز القدرات الكامنة لدى سيدات الأعمال السوريات وترجمتها إلى أنشطة اقتصادية قادرة على المنافسة. فقد أنجز 23 مشروعاً منذ عام 2005 ولغاية 2008 بعد تقديم كامل الاستشارات والخبرات الفنية للمشاريع. كما تم في عام 2008 تنفيذ مشروع تمكين المرأة والحد من الفقر بالتعاون بين جمعية مورد، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي يستهدف المساعدة في تسويق منتجات مشاريع تمكين المرأة (التقرير الوطني للجمهورية العربية السورية بيجن 15+، 2009).

3. الصندوق السوري لتنمية الريف السوري "الفردوس": أنشئ عام 2001، وهي مؤسسة غير ربحية، تهدف إلى دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة وتنمية التجمعات السكانية في الريف السوري مع تركيز خاص على تمكين المرأة الريفية والارتقاء بوعيها، تقوم على مبدأ الاعتماد على الذات وتبني إستراتيجية تفاعلية تقوم على مفهوم "مساعدة الناس كي يساعدوا أنفسهم".

وبالإضافة إلى ما سبق صدور المرسوم التشريعي رقم 15، عام 2007، الذي يسمح لمجلس النقد والتسليف وبالترخيص بإحداث مؤسسات مالية مصرفية اجتماعية، تهدف إلى تقديم التمويل الصغير والمتناهي الصغرى بالإضافة إلى الخدمات مالية ومصرفية أخرى لشرائح معينة من السكان. إن ما سبق قدم الإطار القانوني والفعلي لسياسات التشغيل بشكل عام في سورية، وللائات بشكل خاص. ولكن دراسة الواقع التحليلي للقوة العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية بينت الضعف في السياسة الاقتصادية من جهة، وعدم قدرة السياسات المتعلقة بالمرأة على تفعيل دورها في النشاط الاقتصادي.



## المبحث الثالث

### تحليل سياسات سوق العمل الخاصة بالمرأة وفق SWOT

سعت الحكومة من خلال خطتها الخمسية العاشرة، إلى تحقيق مستلزمات تأمين فرص العمل وظروف الاستخدام للمرأة، وقد وضعت لذلك هدفين كميين أساسيين في هذا المجال هما:

(1) رفع نسبة الإناث في قوة العمل من 17.3% عام 2004 إلى 21.3% عام 2010، وإلى 25% عام 2020، وإلى 30% عام 2025.

(2) رفع معدل مساهمة المرأة الخام في النشاط الاقتصادي من حوالي 9.2% عام 2004 إلى 25% عام 2020، وإلى 30% عام 2025.

لكن الدراسة التحليلية لواقع سوق العمل ومساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي بينت أن هناك عدم تتطابق بين هذين الهدفين والواقع. ومن خلال التقدير المستقبلي لعرض قوة العمل المؤنثة والإسقاطات السكانية للأعوام 2020، تظهر الفجوة بين المخطط والواقع وذلك كما يلي:

**الجدول(1.6): معدلات النشاط الاقتصادي للإناث بين المخطط والمنفذ والمتوقع:**

العام	2004	2010	2015	2020
معدل النشاط الاقتصادي المنقح	15.16	12.94	12.4	12.6
معدل النشاط الاقتصادي الخام	9.2	8.3	8.1	8.5

المصدر: الباحثة وفقا للجداول (8.3)،(17.3)،(19.3)

من خلال الجدول يلاحظ:

1. لا يمكن أن يكون المخطط لرفع معدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي الخام والمنقح هو ذاته لاختلاف المعدل المحسوب، وبالتالي هناك خلل في الهدف الكمي للخطة الخمسية.
2. انخفاض في حجم مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي المنقح، فقد بلغ المخطط 17.3% إلا أن الواقع حسب مسح قوة العمل للعام 2004 أظهر أن المعدل الحقيقي كان 15.16%. كما أن المخطط له في عام 2010 كان 21.3% بينما الواقع أظهر أنه بلغ 12.94% عام 2010.
3. يتوقع أن يكون معدل النشاط الاقتصادي للإناث المنقح 12.6% عام 2020، بينما المخطط 25%، كما يتوقع أن يكون المعدل الخام 8.5% بينما المخطط 25%.

وعلى ضوء ما سبق، وتبعاً لانخفاض تأثير السياسات الاقتصادية، وعدم فعالية سياسات التشغيل العامة والسياسات الخاصة بالمرأة برفع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، سيتم تحليل السياسات الموضوعة لتمكين المرأة وفق تحليل "سوات"، من أجل اكتشاف مكامن القوة ونقاط الضعف، لتكون مرتكزاً في السياسات المقترحة لتفعيل وتطوير دور المرأة في سوق العمل السورية.

### 1.3.6 مفهوم تحليل سوات SWOT:

تستخدم منهجية تحليل سوات للتخطيط الاستراتيجي للمنشأة أو المنظمة. صم هذا التحليل من قبل ألبرت همفري Alpret Humphery الذي قدم مشروعاً بحثياً في جامعة ستانفورد 1960-1970، باستخدام بيانات مجموعة شركات كبرى.

وتحليل "سوات" هو الأحرف الابتدائية لأربع كلمات وهي:

نقاط القوة Strength، نقاط الضعف Weakness وهما مصنفان كعوامل داخلية.

الفرص Opportunities، التهديدات Threats ويصنفان كعوامل خارجية (SWOT, 2014).

وعلى الرغم من أن تحليل سوات وجد للقطاعات الخاصة، إلا أنه أثبت فعاليته في التخطيط الاستراتيجي في المنظمات غير الربحية (التعليم، الصحة...). فقد استخدم على نطاق واسع بما في ذلك مجالات التخطيط الاستراتيجي للتنمية الحضرية، أي على المجال القومي .

وأيضاً استخدمت لاستراتيجيات سوق العمل، فقد اتبعت عدة من الدول عن طريق وزاراتها تحليل سوات والاستفادة من النتائج للتخطيط المستقبلي. وهذا ما نجده في دراسات لرومانيا (Ministry of labour and social Security, 2011)، صربيا (Ministry of Welfare studies, 2007)، مونتينيغرو وغيرها (Ministry of labour and social Welfare, 2011). ولاسيما أن تحليل "سوات" طبق في دراسة على المشاريع التي يمكن أن تساهم في زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل في سورية (Grabundzija, 2009).

فتحليل SWOT هو أداة رئيسية لتحديد المزايا النسبية ويعكس الأدلة الاجتماعية والاقتصادية التي سيتم اختيارها لبناء الاستراتيجية المطلوبة لتحقيق أهداف محددة. كما يعدّ الجسر بين أين نحن الآن (الوضع الحالي)، وحيث نريد أن نكون بعد مرور فترة زمنية محددة وباستخدام الموارد المتاحة (الوضع المستقبلي).

### 2.3.6 تحليل سوات لسياسات التشغيل الخاصة بالمرأة:

من خلال النظرة السابقة لسياسات العمل في سورية، وسياسات التشغيل الخاصة بالمرأة، يمكن تطبيق تحليل سوات للوصول إلى نتائج تساعد واضعي السياسات الاقتصادية في التخطيط المستقبلي ولاسيما بما يتعلق بالمرأة.

## الجدول(2.6): تحليل سوات لسياسات التشغيل الخاصة بالمرأة في سورية:

نقاط الضعف Weakness	نقاط القوة Strengths
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم الاستفادة من السياسات العالمية لتطوير السياسات الموضوعية (كإعانات البطالة)</li> <li>• رغم تعدد مؤسسات التمويل الصغير إلا أنها لم تصل إلى شرائح كافية من الإناث.</li> <li>• غياب السياسات الداعمة لتفعيل دور المرأة في الصناعات المختلفة</li> <li>• عدم وجود تنسيق بين السياسات الموضوعية والهدف الرئيس بزيادة معدل مساهمة الإناث في قوة العمل من خلال غياب الربط والإحصاءات الحالية والرقم المخطط لتابع الهدف تفعيل الإناث في سوق العمل.</li> <li>• غياب التواصل بين المنظمات الساعية لتحسين واقع تشغيل الإناث والقاعدة المستهدفة الأساسية: الإناث في سن العمل، واكتفاء التواصل مع الوزارات المعنية، مما يشكل فجوة بين الواقع وبين الهدف.</li> <li>• وجود فجوة بين القوانين الناطمة لعمل المرأة والتي تسعى لتفعيل دورها وفقاً لسياسات موضوعية وبين تنفيذ تلك القوانين.</li> <li>• أظهر البحث تراجع عمل المشتغلات في العمل الزراعي على الرغم من أن سورية من البلدان الزراعية وهذا لم يظهر في سياسات موجهة للاستفادة من طاقات الإناث الريفيات.</li> <li>• لم تشهد السياسات توجهاً لمعالجة الاقتصاد غير المنظم الذي يعدّ مستقطباً أساسياً للإناث.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• السعي الدائم لسياسات تشغيل الإناث لإزالة التمييز الجندي، متميزة بأن قانون العمل في سورية لا يفصل بين الإناث والذكور في الأجور، التأمينات الوظائف وكل الأمور المتعلقة بالعاملين.</li> <li>• وجود إطار حكومي وقانوني يسعى نحو الارتقاء بسياسات التشغيل الخاصة بالمرأة.</li> <li>• تنامي الاتجاه العام نحو تمكين المرأة سياسياً اقتصادياً واجتماعياً، وتوجه التخطيط الاستراتيجي للدولة من خلال الخطط الخمسية لرفع مستوى مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.</li> <li>• اهتمام المنظمات الوطنية غير الحكومية بتشغيل المرأة وتطويرها وتمكينها.</li> <li>• ارتفاع المستوى التعليمي للإناث ولاسيما المشتغلات منهن</li> <li>• الاتجاه العام للنمو السكاني منخفض</li> </ul>
التحديات Threats	الفرص Opportunities
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يمكن تجاهل النتيجة السلبية لواقع الإناث في سوق العمل عند التحدث عن المخاطر، فعلى الرغم من تلك التشريعات والسياسات فإن الفترة المدروسة أوضحت وجود انخفاض في مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، ولاسيما بين الواقع والمتوقع والمخطط. مما يضع أهم تهديد لسياسات التشغيل في مركز التحليل، وهو استمرار هذا الانخفاض.</li> <li>• استمرار عدم التنسيق بين الجهات المنفذة لسياسات التشغيل المتعلقة بالإناث.</li> <li>• توقع بقاء المعوقات القانونية</li> <li>• عدم الجدية بتطبيق التشريعات والقوانين التي تسعى إلى تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً.</li> <li>• ضعف القطاعات بتنفيذ قضايا النوع الاجتماعي، وذلك لضعف الوعي بقضايا النوع الاجتماعي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشكل السياسات السابقة قاعدة مناسبة لتطوير سياسات أكثر فعالية ووضع سياسات جديدة لإدماج المرأة في سوق العمل</li> <li>• وجود قاعدة واسعة من الإناث في سن العمل، تشكل قاعدة أساسية للتخطيط المستقبلي مع مراعاة البطالة المحببة لهن، مما يشكل نواة لتفعيل القوة العاملة المؤنثة. ولاسيما بوجود توقع لانفتاح النافذة ديموغرافية في سورية</li> <li>• العمل دون أجر في القطاع الزراعي في المشروعات الأسرية، بالإضافة إلى العمل المنزلي لا يدخلان في الحسابات القومية من جهة ولا في أعداد المشتغلين من جهة ثانية، مما يشكل توسعاً للقاعدة المستهدفة مستقبلياً.</li> <li>• يشكل النمو الاقتصادي في سورية، خلال الفترة المدروسة، دافعاً أساسياً لوضع سياسات تشغيل قائمة على إدماج المرأة في سوق العمل وفقاً لمعدلات النمو الاقتصادي .</li> </ul>

المصدر: من إعداد الباحثة.

من خلال ما سبق، يلاحظ أن هناك نقاط قوة لسياسات التشغيل المتعلقة بالمرأة لكنها لا ترقى لمستوى يمكن من تفعيل دور المرأة في سوق العمل، في ظل وجود نقاط ضعف تعدّ داخلية متعلقة بالسياسات بعد ذاتها، وتحليل أكثر للمصفوفة يلاحظ أن المخاطر التي تهدد سياسات التشغيل متعلقة بالأطراف المنفذة للسياسات من جهة وبأهم خطر وهو استمرار انخفاض مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، وهو ما يرسم ملامح الخلل في سوق العمل تجاه الإناث، فعلى الرغم من أن الاتجاه العام نحو تمكين المرأة، وبوجود خطوات فعلية لذلك، فإن ذلك لم ينعكس على تمكينها اقتصادياً بل على العكس ترافق بانخفاض حجم مساهمتها في سوق العمل.

وتبقى الفرص التي حددت وفق تحليل "سوات" تقدم إمكانية لتحسين تلك السياسات بتقديمها فرصاً خارجية من جهة، بعد تحليل القوة والضعف من جهة ثانية.

## النتائج والتوصيات

### النتائج:

1. أظهرت الدراسة بظناً عاماً في أداء سوق العمل السورية، تبين من خلال تحليل واقع سوق العمل وفق مؤشرات سوق العمل العالمية (KILM)، انعكس على أداء الإناث في سوق العمل مشيراً إلى أن تفعيل دور القوى العاملة المؤنثة في سورية يتأثر بالأداء الكلي لسوق العمل.
2. تمثل ضعف أداء سوق العمل في البطء في معدلات نمو القوى العاملة، واتخاذها معدلات نمو ذات تذبذبات حادة من سنة إلى أخرى، وهذا يشير إلى ضعف قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل دائمة ومستقرة.
3. انعكست التغيرات التي حدثت في التركيبة العمرية والقطاعية والمهنية والتعليمية على أداء وكفاءة سوق العمل، فمنها ما كان ذو تأثير سلبي ومنها ما كان ذو تأثير إيجابي. إلا أن المحصلة الإجمالية لتلك التغيرات أدت إلى انخفاض المساهمة الإجمالية في النشاط الاقتصادي الخام والمنقح، مما أشار إلى ضعف أداء سوق العمل بشكل عام.
4. انخفضت نسبة المتعطلين عن العمل من إجمالي عدد السكان، إلا أن ذلك لا يقدم صورة واضحة عن سوق العمل، ويعود ذلك للنمو البطيء لقوة العمل مقابل النمو المرتفع للسكان في سن العمل.
5. تبين من خلال الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط نسبة الإناث خارج قوة العمل إلى إجمالي السكان الإناث في سن العمل، ومتوسط نسبة الذكور، مما يؤكد انخفاض نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.
6. ازدادت نسبة غير النشيطات اقتصادياً بشكل ملحوظ، مقابل انخفاض نسبة القوة العاملة المؤنثة، سالكة سلوكاً متذبذباً في توزيعها بين تصنيفات غير النشيطات خلال السنوات المدروسة. أي أن هناك طاقات كامنة غير مستثمرة من الإناث في سن العمل، ما يتطلب وضع سياسات عمل لتفعيل دور الإناث، وبالتالي رفع معدل مساهمتهم في قوة العمل، وبالمقابل تحفيز جانب الطلب لخلق فرص عمل تستوعب تحول الإناث من غير النشيطات إلى قوة العمل.
7. إن التغيرات الديموغرافية المتعلقة بنمو السكان الإناث في سن العمل لم تترافق بنمو مماثل في القوى العاملة المؤنثة. بل على العكس، انخفض حجم القوة العاملة المؤنثة خلال الفترة المدروسة، الأمر الذي أدى إلى انخفاض نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي الخام والمنقح، ما يتطلب التركيز على تشجيع عمل الإناث في سياسات سوق العمل.
8. أظهرت الدراسة انخفاض نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي في كل الفئات العمرية، مما أدى إلى انخفاض إجمالي مساهمتهم.
9. طرأت تغيرات على التركيبة التعليمية للقوى العاملة المؤنثة تمثلت بانخفاض نسبة مساهمة الإناث من حملة الشهادة الإعدادية فما دون وارتفاعها لحملة شهادة المعاهد المتوسطة فأعلى، مع شبه

- ثبات في مساهمة حملة الشهادات الثانوية. وعلى الرغم من ذلك، لم ينعكس تطور التركيبة التعليمية إيجاباً على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.
10. تراجعت نسبة مساهمة الإناث العازبات في النشاط الاقتصادي على الرغم من أنها شكلت أكثر نسبة مساهمة في النشاط الاقتصادي، فعلى الرغم من أن نسبة مساهمة الإناث المتزوجات انخفضت إلا أنها أقل من نسبة انخفاض العازبات، ورغم أنه مؤشر إيجابي فإنه لم ينعكس على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. كما كانت الإناث الريفيات أكثر مساهمة من الحضرية في بداية الدراسة إلا أنها انخفضت بشكل كبير خلال فترة الدراسة.
11. لم تؤثر الخصوبة رغم انخفاضها على مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.
12. إن التغييرات الاجتماعية الإيجابية التي طرأت على الإناث في سن العمل لم تؤد إلى زيادة عرض القوى العاملة المؤنثة، وبالتالي لم تساهم في رفع معدلات مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي.
13. قدمت السلسلة المدروسة لعرض القوى العاملة المؤنثة تصوراً مستقبلياً لعرض الإناث في سوق العمل، وعلى الرغم من ازدياده بالأعداد المطلقة، فإن نسب مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي ستستمر في الانخفاض في حال عدم اتخاذ التدابير المناسبة لتفعيل قوة العمل المؤنثة.
14. انخفضت نسبة المشتغلات الإناث من إجمالي المشتغلين بشكل كبير، ومع ذلك ازدادت نسبة الإناث العاملات بأجر، فكانت العمالة المؤنثة في القطاع العام أكثر استقراراً. كما ازدادت نسبتهن كمشتغلات في قطاع الخدمات وازددن كنسبة من المشتغلات في القطاع غير المنظم وتراجعها في القطاع الخاص غير المنظم. مما يشير إلى عدم قدرة القطاع الرسمي على خلق فرص عمل تجذب الإناث، ولاسيما أن ذلك ترافق بنمو حجم المتعطلات ممن لم يسبق لهن العمل.
15. إن النمو الاقتصادي ترافق مع تراجع في مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي، وذلك على ضوء ضعف كثافة التشغيل للنمو الاقتصادي بشكل عام. فقد تبين أن هناك علاقة عكسية بين النمو الاقتصادي ونسبة تشغيل الإناث، وإيجابية بالنسبة للذكور.
16. ظهر تباين في كثافة التشغيل للإناث من قطاع إلى آخر، وذلك كما يلي:
- (1) وجود تأثير إيجابي للنتائج المحلي للقطاعات المكونة لإجمالي قطاع الخدمات (تجارة، المال والتأمين، نقل، الخدمات) على نمو المشتغلات في تلك القطاعات
- (2) لم يؤثر الناتج المحلي لقطاع الزراعة على نمو المشتغلات في الزراعة.
- (3) عدم وجود تأثير للنتائج المحلي لقطاعي الصناعة وقطاع البناء والتشييد، على نمو المشتغلات وفق تلك القطاعات.
17. سيستمر انخفاض الطلب على عمالة الإناث بشكل عام، وارتفاعها ببعض القطاعات بشكل خاص، دون أن تساهم في رفع معدلات مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي إذا لم يتم تحفيز الطلب على العمالة المؤنثة. وذلك ما ظهر من خلال تقدير للطلب المستقبلي على العمالة المؤنثة للأعوام (2015-2020).

18. خُصّ البحث بعد دراسة آليات سوق العمل (الطلب والعرض ومن ثم تحديد البطالة) للإناث، إلى أن أهم سبب لانخفاض مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي. ويعود ذلك إلى مغادرة الإناث للنشاط الزراعي، أي انخفاض مساهمة الإناث الريفيات في النشاط الاقتصادي، وعدم ترافقه باستيعاب القطاعات الأخرى لذلك الانخفاض، وبالتالي تزايد الإناث خارج قوة العمل.
19. من خلال تحليل وضع الإناث في سن العمل وفق العوامل المؤثرة على عرض قوتهم العاملة من جهة، وتأثير الناتج المحلي الإجمالي تم بناء نموذج اقتصادي لتحديد العوامل المؤثرة على نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي فتبين وجود علاقة عكسية بين زيادة عدد الإناث في سن العمل الحضريات، ونسبة مساهمتهم في النشاط الاقتصادي، مع عدم وجود أثر للعوامل الأخرى المؤثرة على جانبي العرض والطلب.
20. على الرغم من انخفاض حجم المعروض من قوة العمل المؤنثة لم يستطع سوق العمل مواكبة العرض الذي أدى ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث وتحديداً لمن لم يسبق لهم العمل.
21. رغم تعدد السياسات المتعلقة بالتشغيل بشكل عام، والسياسات الخاصة بالمرأة بشكل خاص في سورية، فإنها لم ترق إلى المستوى المطلوب لتفعيل دورهن في سوق العمل، أي إن سياسات العمل الخاصة بالإناث لم تساهم في تفعيل دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية.
22. قدم تحليل سوات توصيفاً لمكانم الضعف والقوة في سياسات التشغيل، وبيّن الفرص والتهديدات المرتبطة بها بناء على واقع سوق العمل في سورية، وواقع الإناث بشكل خاص. مما يمكن من عدّها خطوة أولى لوضع استراتيجيات مستقبلية لسياسات تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة المستقبلية.
23. إن تفعيل دور القوى العاملة المؤنثة يتأثر بالأداء الكلي لسوق العمل، الذي أظهرت مؤشراتته بطناً عاماً في أدائه، وهذا ما ينسجم مع الفرضية الأولى للبحث.
24. تبين أن هناك عرض قوى عاملة مؤنثة كامن، يمكن أن يتحول إلى عرض عمل فعلي ويؤدي إلى تفعيل دور الإناث في سوق العمل إذا تحسنت الظروف السائدة، ولاسيما من خلال تحفيز قطاعات الاقتصاد الوطني وبصورة خاصة القطاعات الجاذبة للإناث.

## التوصيات:

1. إن التوجه لتفعيل دور القوة العاملة المؤنثة لا يمكن أن يتم بمعزل عن رفع أداء سوق العمل ككل الذي أظهر ضعفاً في أدائه، وبالتالي يتطلب ذلك العمل على تنشيط آليات سوق العمل ككل، التي بدورها ستعكس على أداء الإناث.
2. إن التغيير في التركيبة التعليمية للقوى العاملة المؤنثة، والتي أوضحها البحث، من خلال تحولها بشكل واضح إلى حملة الشهادات الثانوية فأعلى، سيشكل ضغطاً على سوق العمل ولاسيما على ضوء ضعف أدائه الراهن. ما يتطلب وضع سياسات تتناسب وازدياد أعداد الخريجين من خلال ربط مخرجات التعليم بسياسات التشغيل انطلاقاً من تقييم الوضع الراهن والتخطيط على ضوءه.
3. العمل على إيجاد آليات لضبط القطاع غير المنظم، كونه يعدّ القطاع الأكثر جذباً للإناث.
4. العمل على وضع سياسات تشجيعية لتحفيز الإناث خارج قوة العمل، إذ تبين أن غير النشيطات تضم الإناث المحبطات مما يحرم المجتمع من الاستفادة من طاقات كبيرة كامنة ضمن مستودع غير النشيطات اقتصادياً وتحديداً المنقرعات للتدبير المنزلي.
5. إن الإسقاطات السكانية لعرض القوى العاملة المؤنثة تعدّ هدفاً سيتم الوصول إليه بناء على المعطيات الحالية، إلا أن ذلك لا يعني الاكتفاء بذلك بل العمل على زيادته عن المتوقع لأنها قائمة أساساً على انخفاض في عرض القوة العاملة المؤنثة.
6. تحفيز قطاعات الاقتصاد الوطني ككل لخلق فرص عمل، ولاسيما القطاعات المؤددة لفرص عمل تتناسب مع الإناث، كقطاع الخدمات الذي تبين أنه القطاع الأكثر جذباً للإناث، وذلك مترافق بوجود الضوابط المناسبة لعدم تحولهن لقطاع الخدمات غير المنظم.
7. إن انخفاض قوة عمل الإناث الريفيات والنمو البطيء للإناث الريفيات في سن العمل، مقابل النمو الواضح للإناث الحضريات، يضع الاقتصاد الوطني أمام تحد كبير متمثل بانخفاض مساهمة القطاع الزراعي في خلق فرص عمل، مما يستدعي العمل على إعادة تنشيط دوره ولاسيما أنه القطاع الأساسي المشغل للإناث في سورية.
8. على ضوء أهمية تفعيل قطاع الزراعة لإعادة دوره في جذب الإناث، لا بد من وضع سياسات متعلقة بالمرأة الريفية وفق برامج فعلية، حيث تبين أن السياسات الموضوعية لم تحقق الأهداف المرجوة برفع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.
9. إن إسقاط الطلب على العمالة المؤنثة أعطى صورة مستقبلية، لكن شأنها شأن إسقاطات العرض تعدّ هدفاً وفق المعطيات الحالية التي اتسمت بالانخفاض. وهذا ما يتطلب العمل على زيادة الطلب للنهوض بمساهمة الإناث. ولاسيما أن البحث أظهر استمرار انخفاض مساهمتهم في النشاط الاقتصادي على ضوء المتوقع.



10. وضع سياسات تشغيل خاصة بالمرأة بما يتناسب مع العوامل المؤثرة على عرض قوة عملها، والطلب عليها، وعدم الاكتفاء بوضع السياسات بل وضع برامج تفعيل تلك السياسات ولاسيما أن السياسات الموضوعية مسبقاً لم تفعل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي.
11. يتطلب تفعيل وتطوير دور القوة العاملة المؤنثة في سوق العمل يرتبط بوضع سياسات تشغيلية تؤدي إلى رفع مستوى التشغيل في سورية بشكل عام. ثم إعداد سياسات تشغيل خاصة للإناث بتقديم الحوافز وتوجيه الاستثمارات نحو القطاعات التي تخلق فرص عمل للإناث.
12. يمكن القول إن تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل السورية يتطلب سياسات تشغيل طويلة الأجل ترتبط بالنمو الاقتصادي للاقتصاد الوطني من خلال تحفيز القطاعات التي تخلق فرص عمل مواتية للإناث من جهة، وسياسات تشغيل قصيرة الأجل تتعلق بسياسات تمكين المرأة ولاسيما المرأة الريفية وذلك بتفعيل البرامج الموضوعية لتلك السياسات ومتابعتها، من جهة ثانية.
13. يمكن الاعتماد على هذه الدراسة في إجراء دراسات مستقبلية تتعلق بتشغيل الإناث في كل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني بشكل تفصيلي. حيث أن تفعيل وتطوير دور المرأة في سوق العمل يتطلب وضع دراسات تشغيلية، وهذا ما يستوجب متابعة الدراسات التفصيلية والمتعمقة لكل قطاع من القطاعات "الواقع، المشاكل والحلول".

## خاتمة:

لقد حددت الدراسات السابقة العوامل التي تساهم في رفع نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي (ديموغرافية، اجتماعية واقتصادية)، لكن هذه الدراسة بينت أنه وعلى الرغم من حدوث تغيرات إيجابية في اتجاهات هذه العوامل إلا أنها لم تؤد إلى تفعيل وتطوير دور الإناث في سوق العمل، وإنما ظهر انخفاض في أداء سوق العمل. حيث أظهر البحث أن هناك قوى عاملة مؤنثة كامنة لم تتحول إلى عرض عمل، وأن عرض القوى الكامن سيتحول إلى عرض فعلي في حال تحسن أداء سوق العمل الأمر الذي يؤدي إلى رفع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي ورفع دورهن في سوق العمل.

كما أن تفعيل وتطوير دور القوى العاملة المؤنثة في سوق العمل يرتبط بالتغيرات الهيكلية لأداء سوق العمل سواءً من حيث التركيبة التعليمية أو المهنية أو القطاعية، ولاسيما بظهور تراجع في أداء الإناث في القطاع الزراعي الذي أدى إلى تراجع دورهن في سوق العمل. أي من خلال نتائج هذا البحث يمكن فتح آفاق أمام دراسات مستقبلية متعمقة بعمل المرأة وسوق العمل.

## المراجع

### الكتب العربية:

- ابراهيم، عنايات حافظ (1991). تدعيم دور المرأة في التنمية المتواصل. مصر: مطابع الأهرام.
- الأشقر، الأحمد (1984). السكان والتنمية الاقتصادية. سورية: مطبعة جامعة حلب.
- خلف، حسن فليح (2007). الاقتصاد الكلي. الأردن: جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.
- فرج، صفوت (1991). التحليل العملي في العلوم السلوكية. (ط2). مصر، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- القريشي، مدحت (2007). اقتصاديات العمل. الأردن: دار وائل.
- منصور، أحمد منصور (1975). تخطيط القوة العاملة بين النظرية والتطبيق. الكويت: وكالة المطبوعات.
- نجا، عبد الوهاب علي (2005). البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية. الإسكندرية. مصر: الدار الجامعية.
- النشار، محمد (1990). إدارة الأفراد. الإمارات العربية المتحدة. دبي: دار القلم.
- الهييتي، خالد عبد الرحيم (2003). إدارة الموارد البشرية. الأردن. عمان: دار وائل.
- الوادي، محمود؛ خريس، ابراهيم؛ الحواري، نضال؛ العتيبي، ضرار (2007). الأساس في علم الاقتصاد. الأردن. عمان: دار اليازوري.
- الوزني، وصفي خالد؛ الرفاعي، حسين أحمد (2002). مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق. (ط5). الأردن. عمان: دار وائل.

### الرسائل غير المنشورة:

- أحمد، عفراء (2009). دور المشروعات الصغيرة في تمكين المرأة على المنطقة الساحلية. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين: سورية.
- بن تلوفة، دليلة. (2008). إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل ومساهماتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (مع دراسة ميدانية). رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق: سورية.
- الحماقي، يمن محمد حافظ (2011). مفهوم مؤشرات النوع الاجتماعي وأنواعه، معايير وخطوات إعدادها. مذكرات غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس: مصر.
- عباس، سلوى (2010). تطور قطاع الزراعة وانعكاساته على سوق العمل السورية. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين: سورية.

قارة، ملاك (2010). إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر مع عرض ومقارنة تجارب المكسيك، تونس والسنغال. إطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، القسنطينية: الجزائر.  
محلا، رباب بهجت (2011). دراسة تحليلية لواقع القطاع غير المنظم في سورية. رسالة ماجستير. كلية الاقتصاد. جامعة تشرين: سورية.  
هديدة، ندى (2007). تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي - دراسة ميدانية عن مدينة اللاذقية. رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد: سورية.

### المجلات والدوريات:

أبو نحلة، لميس (2005). مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده. معهد الدراسات العربية. جامعة بيرزيت. فلسطين.  
البشير، عبد الكريم (2004). تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد الأول سداسي الثاني، 147-180.  
دادن، عبد الوهاب؛ شعوي، فوزي محمود (2009). تحليل السلوك الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في الجزائر خلال الفترة 1990-2006، مدخل التحليل إلى مركبات أساسية. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية. العدد السادس، جامعة ورقلة، 181-211.  
شبانة، لؤي؛ الصالح، جواد (2008). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية والتدخلات المطلوبة في سوق العمل، دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل. مركز المرأة للدراسات والتوثيق، فلسطين.  
عبد المعطي، عبد الباسط (1989). حول خصائص ومشكلات المرأة في القطاع غير الرسمي، دراسة استطلاعية في حي شعبي بمدينة القاهرة. المجلة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الأمم المتحدة.  
مسعود، مجيد (1989). المفاهيم الأساسية للعملية التخطيطية. سلسلة عالم المعرفة. الكويت: العدد 739.

### وثائق حكومية:

وزارة التخطيط والتعاون الدولي (2010). الإسقاطات السكانية للجمهورية اليمنية للفترة (2005-2025) حسب العمر والجنس. الجمهورية اليمنية: الجهاز المركزي للإحصاء.  
مجلس الوزراء (2004). تجارب دولية في معالجة قضية البطالة. مصر: مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.  
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2010). دراسة سوق العمل في سورية 2009 - 2010. سورية: المكتب المركزي للإحصاء

دستور الجمهورية العربية السورية (2012). الباب الأول. المبادئ الأساسية.

المكتب المركزي للإحصاء (2009). الدليل الإعلامي لأهم المفاهيم المستخدمة في الإحصاءات السكانية والاجتماعية للعاملين في المجال الإعلامي: الجمهورية العربية السورية.

القانون رقم (50) قانون العاملين الأساسي (2004): الجمهورية العربية السورية.

القانون رقم (42) إحداث الهيئة السورية لشؤون الأسرة (2003): الجمهورية العربية السورية.

الخطة الخمسية العاشرة (2005) قطاع المرأة: الجمهورية العربية السورية.

المجموعات الإحصائية السورية للأعوام (2002-2010). المكتب المركزي للإحصاء

المرسوم التشريعي رقم (39) إحداث الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات (2006): الجمهورية العربية السورية

المرسوم الجمهوري رقم (330). المصادقة على اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة. 2002/9/25.

معطيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (2009).

#### ورقة بحث في مؤتمر:

بوضياف، مصطفى (2008). 30 تشرين الثاني-3 كانون الأول). تحديات التشغيل في أسواق العمل. البرنامج التدريبي- خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي: منظمة العمل الدولية. المركز الدولي للتدريب.

الجياب، ابراهيم (2010). 28-30 تشرين الثاني). التطورات الدولية في مفاهيم وتعريف إحصاءات العمل. الدورة القطرية حول تطوير إحصاءات العمل. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. منظمة العمل العربية. الجمهورية اليمنية: صنعاء.

سامي، العوادي (2005). التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر. المركز الدولي للتدريب. منظمة العمل الدولية: توريننتو.

الشيخ ابراهيم، رحاب (2007). 17-19 تشرين الثاني). العقبات التي تضعف دور المرأة ومساهمتها في التنمية الاقتصادية. الندوة القومية نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل: دمشق.

صبح، سميرة (2008). تمكين المرأة في سورية: السياسات والمؤسسات ذات الصلة. ورقة عمل رقم 32. وزارة الزراعة والإصلاح الزراعي. المركز الوطني للسياسات الزراعية: الجمهورية العربية السورية.

كيلاني، أحمد (2002). مؤشرات السياسة السكانية والتنمية. هيئة تخطيط الدولة وصندوق الأمم المتحدة: دمشق.

ناصر، أكرم (2006). تشرين الثاني): البحث والتطوير في المؤسسات الصناعية السورية. ندوة أهمية البحث العلمي في التطوير الصناعي. مركز الاختبارات والأبحاث الصناعية: دمشق.  
نصار، هبة أحمد (2004). آذار). زيادة نسبة المرأة العاملة بأجر في الأنشطة غير الزراعية إلي إجمالي العمالة الأجرية. رؤية عامة لتمكين المرأة المصرية في النشاط الاقتصادي. مؤتمر المجلس القومي للمرأة: مصر.

### التقارير:

البطالة في سورية 1994 - 2004. (2007). شيخ حسين، صطوف. سورية: المكتب المركزي للإحصاء.

التعليم والتنمية البشرية نحو كفاءة أفضل. التقرير الوطني الثاني للتنمية البشرية. (2005) دمشق: هيئة تخطيط الدولة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

حالة السكان في سورية التقرير الوطني الأول 2008. (2009). سورية: الهيئة السورية لشؤون الأسرة وصندوق الأمم المتحدة للسكان UNFPA.

دراسة الإسقاطات السكانية 2005-2025. (2010). دمشق: المكتب المركزي للإحصاء. رئاسة مجلس الوزراء

الدليل الإعلامي لأهم المفاهيم المستخدمة في الإحصاءات السكانية والاجتماعية للعاملين في المجال الإعلامي (2009). دمشق: المكتب المركزي للإحصاء.

مبادئ وتوصيات لتعداد السكان والمساكن. (2008). تنقيح 2. الدورة 83. نيويورك: الأمم المتحدة. دليل السكان. المشروع العربي لصحة الأسرة والمكتب المرجعي للسكان (2009). الولايات المتحدة الأمريكية: واشنطن. المكتب المرجعي للسكان. (ط4).

دليل مؤشرات سوق العمل. (2006). مريان، نادر; سلامات، ممدوح ; رداد، خميس. الأردن: مؤسسة المنار.

سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق. (2009). رجب، معين محمد; الفراء، أحمد فاروق. فلسطين: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

سياسات سوق العمل النشطة. (2003). جنيف: مكتب العمل الدولي لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية. الدورة 288

قياس السكان الناشطين اقتصادياً والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان: دليل دراسات في الطرق. (2011). الولايات المتحدة الأمريكية: الأمم المتحدة. مكتب العمل الدولي.

المجموعة الإحصائية لمنطقة الإسكوا. (2011). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. العدد 30. نيويورك: الأمم المتحدة.

مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في سورية. (2007). القش، أكرم؛ خليفاي، رنا. سورية: المكتب المركزي للإحصاء.

مشاركة المرأة العربية في سوق العمل. التقرير الاقتصادي العربي الموحد. (2011). أبوظبي: صندوق النقد العربي

منهجية مسح قوة العمل. (2011). عامر، إحسان. سورية: المكتب المركزي للإحصاء.

نحو نهوض المرأة في الوطن العربي. تقرير التنمية الإنسانية العربية. (2005). نيويورك: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المكتب الإقليمي للدول العربية.

المراجع باللغة الانكليزية:

الكتب الأجنبية:

LIPSY.G.R ; CHRYSTAL .K.A.(2004). **Economics**. (10<sup>th</sup> edition). New York: Oxford.

رسائل ماجستير غير منشورة:

Çakır. Onur (2005). **The Relationship between Economic Development and Female Labor Force Participation within the Framework of U-Shaped Hypothesis: Evidence from Turkey**- Master Thesis. Lund UV: Sweden.

المجلات الأجنبية:

Africa, Melis (2004). *Men and Women Participating in Labour Market Policies. Statistics in focus Population and social conditions*. Eroustat. 66/2007.

Aksoy, Tolga (2009). *Technology and Demand for Skilled Labor in Turkish Private Manufacturing Industries. Panoeconomicus*. 2. pp. 261-279.

Alexia , Prskawetz; Thomas , Lindh (2006) . *The impact of population ageing on innovation and productivity growth in Europe. European Commission. Employment. Social Affairs and Equal Opportunities DG*.

Barro, R. J ; Lee, J.W. (1994). *Sources of economic growth. Carnegie Conference Series on Public Policy*. 40: 1-46.

Bloom, D. E; Canning, D. Fink. G; Finlay, J. E. (2009). *Fertility. female labor force participation. and the demographic dividend. Journal of Economic Growth*. 14(2). 79-101

Brummet, Q (2008). *THE EFFECT OF GENDER INEQUALITY ON GROWTH :A CROSS-COUNTRY EMPIRICAL STUDY. The Park Place Economist. VOLUME 16*. Issue 1.

Cavalcanti, DE V; Tiago, V; Tavares, José (2008). *Assessing the “Engines of Liberation”: home appliances and female labor force participation. The Review of Economics and Statistics*. vol. 90. no 1. p. 81-88.

Cotter A, David (2001). *Women’s Work and Working Women: The Demand for Female Labor. Gender and Society*. Vol. 15 .No. 3. 429-452.

Dela la Fuente, Arturo (2011). *Population and social conditions. Eurostat. EU- LFS. statistic in focus/57/*

Gaddis, Isis; Stepha,n. Klasen (2014). *Economic Development. Structural Change. and Women’s Labor Force Participation. Journal of Population Economics*: 1-43. doi:10.1007/s00148-013-0488-2.

Goldin, C (1999). *The U-Shaped Female Labor Function in Economic Development and Economic History. in T. Schultz (ed). Investment in Women's Human Capital and Development. Chicago University Press* .p68-78

- Grabundzija, Maggy (2009). *Study of Initiatives Taken for Increasing Female Labor Market Participation* . GTZ-PSDP(Yemen). Gulf Cooperation Council Countries- Egypt- Syria
- Grant, L; Price, C; Buckner, L (2006). *Connecting women with the labour market. Gellm Research Programme Series*. 1-7.
- Herman, E (2011). *The Impact of Economic Growth Process on Employment in European Union Countries. The Romanian Economic Journal*. Year XIV. no. 42. December .
- Islam, Rizwanul (2010). *the challenge of Jobless Growth in Developing Countries: An Analysis with Cross- Country Data. Bangladesh Institute of Development Studies*.
- Kapsos, S (2005). *The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants. Employment Strategy Papers*. ILO. Geneva.
- Kluaaw , Van Dan W (1996). *Female Labour Supply and Marital Decisions: A life Cycle Model. Review of economic Studies*. pp199-235.
- Knowles, S; Lorgelly, K P ; Owen , P (2002). *Are educational gaps a break on economic development ? some cross- country Empirical evidence. Oxford economic paper 54* .pp 118-149.
- Landmann, O (2004). *Employment. productivity and output growth .Employment Strategy Department*. Freiburg University. Germany.
- Lanzona, L.A. (1998). *Migration. Self-selection and Earnings in Philippine Rural Communities. Journal of Development Economics*. 56 (1). 27-50
- Maria Da Rocha J; Faster, L (2005). *Why are fertility rates and female employment ratios positivity correlated across O.E.C.D countries?. International Economic Review* . 47(4):1187 - 1222. DOI: 10.1111/j.1468-2354.2006.00410.x
- Mayer, Gerald (2011). *Selected Characteristics of Private and Public Sector Workers. Congressional Research Service* 7-5700.
- Olivetti, Claudia; Pissarides, Christopher A; Garibaldi, Pietro; Petrongolo, Barbara ; Etienne, Wasmer (2003). *Women in the Labour Force : How Well is Europe Doing ? European Conference of the Fondazione Rodolfo Debenedetti. European Women at Work*. Oxford University. Press.21-6- pp 1-66.
- Øvensen, G (2006). *An asset index for the Syrian 2003 Unemployment Survey*. A background paper on the construction of an asset index for measuring households' long-term wealth. Oslo: Fafo. **Fafo-paper:01**
- Rau, William ; Robert, Wazienski (1999). *Industrialization. Female Labor Force Participation and the Modern Division of Labor by Sex. Industrial Relations Volume 38* .Issue 4. pp504 -521.
- Robinson, G (2005). *Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa. Wharton Research Scholars Journal*.
- Szafran, Robert F (2002). *Ge-Adjusted Labor Force Participation Rates 1960-2045. Monthly Labor Review 125*. pp25-35.
- Tansel, Aysit (2001). *Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates Department of Economics. Middle East Technical University*. Ankara. Turkey.
- Taylor, J R (2004). *Can Labour-Savings. Capital-Intensive Production Techniques Reduce Unemployment Rates in Developing Countries? Evidence from Malaysia. Australian Journal of Labour Economics*. Vol. 7. No. 4. pp 515 – 524. December.
- Tossi, Mitra (2011). *A behavioral model for projecting the labour force participation rate . Monthly Labour Review. Wharton Research Scholars Journal*. Pennsylvania. USA.
- Vella, F (1994). *Gender Roles and Human Capital Investment. Economical-New Series 61* (242): 191-211.



## ورقة عمل في مؤتمر:

Aita, Samir ; AL Musbeh, Imadeddin (11-12 December-2005): **The (Potential) Impact of the Euromed Partnership on Employment and the Right to Work in Syria.** Work Shop of "Comparative Study Of The Impact Of The Euro-Mediterranean Partnership On Employment In 8 Partner Countries". Amman: Jordan.

Dollar, D ; Gatti , R (1999). **Gender Inequality Income and Growth: Are Good Times Good for Women?.** The World Bank. Development Research Group. Working Paper Series. No.1.

Farnavilla, F; Giannelli C, G (2011). **Does Family Planning Help The Employment OF Women? The Case OF India.** Working Paper .N10.

Pasteels, Jean Michel (2015). **ILO projections of the economically active population: revised methodology of the 2011 edition.** International Labour Office. Department of Statistics. 1 v. (Working paper;4).Geneva: ILO

## التقارير الأجنبية:

Bacchetta, M; Ernst, E; Bustamante P, J (2009). *Globalization and Informal Developing Countries. A joint study of the International Labour Office and the Secretariat of the World Trade Organization* .Geneva. ILO and WTO.

Cuberes, D; Teignier, M (2011). **Gender Inequality and Economic Growth.** World Development Report.

**DemoProj.** A computer program for population projection. (2008). USAID.

Elder, Sara (2010). **Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges.** Geneva: ILO.

Field, Andy (2005). **Discovering Statistics Using SPSS v.19.** 2th edition. Refant.

Goldin. Claudia. (2006). **The Quite Revolution That Transformed Women's Employment.** Education And Family. American Economic Review.VOL.96.NO.2.P1.

**Guide to using Labour Market Information in Ontario.** (2005). Toronto: Ministry of Training.

**Guidelines with African Specificities.** (2012). Labour force data Analysis. African Development Bank. Tunis: Tunisia.

**Handbook for Producing National Statistical Reports on Women and Men.** (1997). Social Statistics and Indicators. Series K. No. 14 .New York: United Nations

Hoffman. Eivind." **Measuring the demand for labour"** ILO Bulletin of labour statistic . Geneva.1992-1.

Hoffmann .E: Scott .M(1993): **The Revised International Standard Classification Of Occupation.(ISCO-88).** A short presentation. International labour office Bureau of Statistics. Geneva.

Hudayberdiv. Zafara .(2011). **The Mechanism Of The Function Of Labor Market Theoretical And Particle Consideration.** European Journal of business and economics. Volume.3. ISSN .1804-5893.

**International standard classification of structure.** (2012). ISCO-08/. Geneva: ILO.

Islam, I; Nazara, S (2000). **Estimating Employment Elasticity for The Indonesian Economy.** Jakarta: ILO.

**National Programme of The European Union Structural Funds “Labour Market Studies” Project.** (2007). Latvia.: Ministry of Welfare Studies. Detailed Study of The Labour Force and The Labour Market in Sectors of National Economy.

**National Strategic Framework for Roma** .(2011). Hellenic Republic. Ministry of Labour and Social Security

**National Strategy for Employment and Human Resource Development. (2012-2015)**. Montenegro : Mnistry of Labour and Social Welfare.

Øvensen, Geir; Sletten , Pål (2007). **The Syrian Labour Market Findings from the 2003 Unemployment Survey**. Oslo: Fafo. Fafo-paper:02

**'Promotion of rural employment for poverty reduction'** International Labour Conference. (2008). 97th Session. Report IV .Geneva: ILO

**Resolution Concerning Statistics of The Economically Active Population. Employment and Underemployment.** Adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians. (October.1982). Geneva: ILO

Richard, D.Williams (2004).**The demand for labour in the UK. Labour Market Division.** Office for National Statistics. August.

SAURE, P; ZOABI.H. (2009). **Effect of Trade on Female Labour Force Participation.** Swiss National Bank

Schmid, G.(2008). **Full employment in Europe: Managing labour market transitions and risks.** UK: Edward Elgar Publishing Inc

**Statistics of work employment and labour underutilization.** the 19th International Conference. Geneva: ILO.

**Statistics of work, employment and labour underutilization (2–11 October 2013).** the 19th International Conference of Labour Statisticians. Geneva: ILO

**The Millennium Development Goals Report (2010).** United Nation.

Walsh, Margaret (2001) .**Womanpower :The Transformation of The Labour Force in The Uk and Usa Since 1945** .Recent Finding of Research in Economic & Social History. Issue 30: Summer

**Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges(2010).** Geneva: ILO.

### المواقع الالكترونية:

Main statistics annual- Employment. Cited on 20/3/2012

[www.laboursta.ilo.org/applv8/data/c2e.html](http://www.laboursta.ilo.org/applv8/data/c2e.html)

المؤسسة المصرية الأوروبية للتنمية. تم استرجاعه 2013/3/20

<http://www.eeotd.org/main.asp?id=17>

المعهد العربي للتخطيط، التدريب عن شبكة الانترنت 2013/ 3/30

[http://www.Arab-api.org/course3/c3\\_2\\_1\\_3.htm](http://www.Arab-api.org/course3/c3_2_1_3.htm)

المركز المصري لتعليم وتشغيل الشباب. تم الاسترجاع بتاريخ 9/8 /2013 الرابط:

[http://www.observatory.gov.eg/front/ar/Observatory\\_About.aspx?id=22](http://www.observatory.gov.eg/front/ar/Observatory_About.aspx?id=22)

ILO. (2009). Key Indicators of Labour Market (KILM) . (6th Edition) .Geneva. Cited on 30/1/2012

[www.ILO.org/kilm](http://www.ILO.org/kilm)

ILO. (2011). (7th Edition). **Employment indicators. kilm2 manuscript. Employment-to-population.** Geneva. Cited on 2/2/2012.

[www.ILO.org/kilm.Chapter\\_2](http://www.ILO.org/kilm.Chapter_2)

قسم الإحصاء في مكتب العمل الدولي تم الاسترجاع بتاريخ 12/5/2013

<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>

البنك الدولي. cited on 22/4/2012.

<http://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.DPND>

هيئة التخطيط والتعاون الدولي. الجمهورية العربية السورية. تم الاسترجاع بتاريخ 2013/4/25

<http://www.planning.gov.sy/index.php?act=553&cat=35>

البنك الدولي cited on 27/4/2013

<http://data.albankaldawli.org/indicator/SP.DYN.LE00.FE.IN/countries>

البنك الدولي cited on 27/4/2013.

<http://data.albankaldawli.org/indicator/SM.POP.NETM>

البنك الدولي cited on 18/8/2013.

<http://data.albankaldawli.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?page=2>

وديع، محمد عدنان. المعهد العربي للتخطيط. تم الاسترجاع بتاريخ 2012/2 /20

[http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27\\_C27-2.pdf](http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf)

مكتب العمل الدولي. لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية ، تاريخ الاسترجاع 2012/2/25

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_151383.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151383.pdf)

المعهد العربي للتخطيط. برامج التدريب تاريخ الاسترجاع 28/12/2013

[http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2002/50\\_C3-5.pdf](http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2002/50_C3-5.pdf)

زياني، عبد القادر. الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل. تم الاسترجاع بتاريخ:

2014 /1/13

<http://algerianexpert.maktoobblog.com/date/2010/12>

وديع، محمد عدنان(2013). سياسات التشغيل. المعهد العربي للتخطيط تم الاسترجاع بتاريخ

2013/12/20

[www.arab-api.org/imageS/training/.../27\\_C27-6.pdf](http://www.arab-api.org/imageS/training/.../27_C27-6.pdf)

تجارب دولية في معالجة قضية البطالة (2004). مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

بجمهورية مصر العربية. تم الاسترجاع بتاريخ: 2014/2/23

<http://www.eip.gov.eg/Documents/StudiesDetails.aspx?id=122>

الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات. برامج الهيئة تم الاسترجاع بتاريخ: 1/29/2014

<http://employ.gov.Sy>

التقرير الوطني للجمهورية العربية السورية بيجن 15+. الهيئة السورية لشؤون الأسرة. 2009. تم

الاسترجاع بتاريخ: 2014 /2/5 على الرابط

[http://css.escwa.org.lb/ecw/1065/Syria\\_formatted.doc](http://css.escwa.org.lb/ecw/1065/Syria_formatted.doc)

شبكة المعرفة الريفية تم الاسترجاع بتاريخ 3/4/2014

[http://www.reefnet.gov.sy/reef/index.php?option=com\\_content&view=article&id=49&Itemid=10](http://www.reefnet.gov.sy/reef/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=10)

SWOT analyzes cited on: 18/3/2014

<http://rapidbi.com/swotanalysis/#Background>

How good is part-time work?. OECD (2010). Cited on: 25/11/2013

[www.oecd.org/dataoecd/15/16/45602882.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/15/16/45602882.pdf)

## الملاحق

### الملحق (1): مؤشرات سوق العمل عالمياً KILM:

يرمز لها بـ (KILM) وهي اختصار للأحرف الأولى من جملة Key Indicator Labour Market، وهي عبارة عن أدوات بحثية متعدد المهام موضوع من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) أتيح لاستخدام للمرة الأولى عام 1999 وتتكون البيانات على المستوى القطري لـ 18 مؤشر رئيسي لسوق العمل من العام 1980 وحتى آخر عام متوفر وذلك وفق البرنامج الموضوع من ILO.<sup>1</sup>

وهذه المؤشرات هي:

1. مؤشر معدل المشاركة في قوة العمل.
2. مؤشر نسبة العمالة إلى عدد السكان.
3. مؤشر أوضاع العمالة (الحالة العملية).
4. مؤشر العمالة حسب القطاعات.
5. مؤشر العمالة وفق المهن.
6. مؤشر العمل بدوام جزئي.
7. مؤشر ساعات العمل.
8. مؤشر فرص العمل في الاقتصاد غير الرسمي.
9. مؤشر البطالة 10. مؤشر بطالة الشباب.
11. مؤشر البطالة الطويلة الأجل.
12. مؤشر الوقت - العمالة الناقصة.
13. مؤشر غير النشيطين اقتصادياً.
14. مؤشر المستوى التعليمي والأمية.
15. مؤشر الأجر.
16. مؤشر تكاليف التعويضات للساعة.
17. مؤشر إنتاجية العمل.
18. مؤشر الفقر، توزيع الدخل والعاملين الفقراء.<sup>2</sup>

وبما أن البيانات المتعلقة بهذه المؤشرات غير متوفرة لكل البلدان، نجد أن البرنامج متاح وفق منظمة العمل الدولية، يقدم تلك المؤشرات وفق قاعدة بياناته حول كل دولة على حدة، لـ 200 دولة.

وفي هذا البحث تم دراسة المؤشرات وفق قاعدة بيانات وضعت من قبل الباحثة تبعاً لمسوح قوى العمل في سورية للأعوام 2002-2010.

ومن الجدير بالذكر أن بعض المؤشرات لا يمكن حسابها لعدم توافر البيانات وسيتم تحليل المؤشرات ذات البيانات المتوفرة، وهذا متبع في كل البحوث المتعلقة بهذه المؤشرات حول العالم، حتى وفقاً لبيانات المنظمة بحد ذاتها.

<sup>1</sup> ILO: Indicators of Labour Market (KILM)، 7th Edition (Geneva، 2011);  
www.ILO.org/kilm/Executive Summary.

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS\\_114240/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm)

الملحق (2): توزيع السكان 15 سنة فأكثر، والسكان النشطون اقتصادياً حسب الفئات العمرية للأعوام 2002-2010:

2002	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	أكثر من 65
عدد السكان في سن العمل ذكور	5356614	2043009	4979315	2548862	1053414	1495448	387444	377299
عدد السكان في سن العمل إناث	5041469	1795082	3794483	1647630	1167175	1480455	351771	246987
المجموع	10398083	3838091	8773798	4196492	2220589	2975903	739215	624286
2003	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	أكثر من 65
السكان النشطون اقتصادياً ذكور	4289185	1363677	4124514	2474341	1018866	1455475	286496	164671
السكان النشطون اقتصادياً إناث	1170380	531724	1161368	603881	319035	284846	25763	9012
المجموع	5459565	1895401	5285882	3078222	1337901	1740321	312259	173683
2004	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	أكثر من 65
عدد السكان في سن العمل ذكور	5252773	1900973	4855165	2575130	1071842	1503288	379062	173620
عدد السكان في سن العمل إناث	5107641	1792505	4831622	2686264	1174993	1511271	352853	276019
المجموع	10360414	3693478	9686787	5261394	2246835	3014559	731915	673627
2005	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	أكثر من 65
السكان النشطون اقتصادياً ذكور	4105942	1235261	3965479	2469733	1030751	1168920	260485	140463
السكان النشطون اقتصادياً إناث	984248	348596	974554	594856	294569	260439	31102	9694
المجموع	5090190	1583858	4940033	3064588	1325320	1429359	291587	150157
2006	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	65+
عدد السكان في سن العمل ذكور	5534770	2013556	5217404	2864010	1324321	1539690	339837	317366
عدد السكان في سن العمل إناث	5306558	1940466	5029616	2771146	1302428	1468718	318004	276942
المجموع	10841328	3954022	10247019	5635156	2626749	3008407	657841	594309
2007	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	65+
السكان النشطون اقتصادياً ذكور	4139603	1205883	4046731	2628391	1214508	1552657	212457	2230
السكان النشطون اقتصادياً إناث	804963	289036	799748	494554	255290	250456	16158	5214
المجموع	4944565	1494920	4846479	3122945	1469798	1803113	228615	98086
2008	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	65+
عدد السكان في سن العمل ذكور	5933468	2150705	5551460	3210203	1264397	2244635	430836	382007
عدد السكان في سن العمل إناث	5439679	1885974	5181430	3295455	1288937	2827848	346025	258249
المجموع	11373146	4036680	10732890	6505658	2553334	5072483	776861	640256
2009	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	65+
السكان النشطون اقتصادياً ذكور	4317967	1127020	4199522	2789370	1180125	1609245	283132	118445
السكان النشطون اقتصادياً إناث	788392	234689	784873	528381	265634	262747	21803	3520
المجموع	5106359	1361709	4984395	3317752	1445759	1871992	304934	121964
2010	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	65+
عدد السكان في سن العمل ذكور	6024760	2146076	5639024	3047197	1263001	1784196	445750	385737
عدد السكان في سن العمل إناث	5536711	1847403	5274542	3048618	1331364	1717254	378521	262169
المجموع	11561471	3993479	10913566	6095815	2594365	3501450	824271	647906
2011	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	65+
السكان النشطون اقتصادياً ذكور	4465269	1143884	4348445	2907214	1198431	1708783	297347	116824
السكان النشطون اقتصادياً إناث	826710	229272	821299	569553	279450	290103	22473	5411
المجموع	5291978	1373157	5169744	3476767	1477881	1998886	319820	122234
2012	فأكثر 15	15-24	15-64	25-54	25-34	35-54	55-64	65+
عدد السكان في سن العمل ذكور	6150262	2163770	5745225	3122495	1315414	1807081	458961	405038
عدد السكان في سن العمل إناث	5877147	1953617	5585651	3222457	1405880	1816576	409577	291497

696534	868538	3623657	2721294	6344951	11330875	4117386	12027410	المجموع
65+	55-64	35-54	25-34	25-54	15-64	15-24	15 فأكثر	
135596	310766	1728315	1249201	2977516	4417807	1129525	4553403	السكان النشطون اقتصاديا ذكور
7267	24408	299098	291110	590207	839767	225151	847034	السكان النشطون اقتصاديا إناث
142863	335175	2027412	1540311	3567723	5257574	1354676	5400437	المجموع
<b>65+</b>	<b>55-64</b>	<b>35-54</b>	<b>25-34</b>	<b>25-54</b>	<b>15-64</b>	<b>15-24</b>	<b>15 فأكثر</b>	<b>2008</b>
444264	503649	1848451	1435816	3284267	5786193	1998277	6230457	عدد السكان في سن العمل ذكور
327381	436416	1858214	1470709	3328923	5701678	1936338	6029059	عدد السكان في سن العمل إناث
771646	940065	3706665	2906525	6613190	11487871	3934615	12259516	المجموع
65+	55-64	35-54	25-34	25-54	15-64	15-24	15 فأكثر	
109992	318816	1732393	1341055	3073448	4445264	1053000	4555256	السكان النشطون اقتصاديا ذكور
5500	32865	331764	298180	629943	881553	218745	887053	السكان النشطون اقتصاديا إناث
115492	351681	2064156	1639235	3703391	5326817	1271745	5442309	المجموع
<b>65+</b>	<b>55-64</b>	<b>35-54</b>	<b>25-34</b>	<b>25-54</b>	<b>15-64</b>	<b>15-24</b>	<b>15 فأكثر</b>	<b>2009</b>
482771	545727	2004128	1466649	3470778	5981922	1965417	6464693	عدد السكان في سن العمل ذكور
339005	474921	1937817	1542340	3480157	5848305	1893227	6187310	عدد السكان في سن العمل إناث
821776	1020649	3941946	3008989	6950935	11830227	3858644	12652003	المجموع
65+	55-64	35-54	25-34	25-54	15-64	15-24	15 فأكثر	
104486	316205	1875068	1362294	3237362	4532886	979320	4637373	السكان النشطون اقتصاديا ذكور
4750	24881	315848	286760	602608	799125	171636	803875	السكان النشطون اقتصاديا إناث
109236	341086	2190916	1649053	3839969	5332012	1150956	5441248	المجموع
<b>65+</b>	<b>55-64</b>	<b>35-54</b>	<b>25-34</b>	<b>25-54</b>	<b>15-64</b>	<b>15-24</b>	<b>15 فأكثر</b>	<b>2010</b>
497339	542397	2001689	1416263	3417952	6009119	2048771	6506458	عدد السكان في سن العمل ذكور
377105	496948	2029559	1555180	3584739	6069161	1987474	6446266	عدد السكان في سن العمل إناث
874445	1039345	4031248	2971443	7002691	12078279	4036245	12952724	المجموع
أكثر من 65	55-64	35-54	25-34	25-54	15-64	15-24	15 فأكثر	
110360	323101	1895250	1286742	3223742	4585998	1039154	4696358	السكان النشطون اقتصاديا ذكور
4835	27752	339351	286919	625543	829608	176314	834443	السكان النشطون اقتصاديا إناث
115195	350855	2234601	1573660	3849285	5415606	1215468	5530801	المجموع

المصدر: مسح قوة العمل 2002 - 2010

الملحق(3): توزيع العمالة حسب الحالة للأعوام 2002-2010:

المجموع	غير مبين	يعمل بدون أجر	يعمل بأجر	يعمل لحسابه	صاحب عمل	النوع	العام
3933385	889	412916	1888861	1239201	391518	ذكر	2002
888374	0	372341	411257	93647	11129	أنثى	
4821759	889	785257	2300118	1332848	402647	مجموع	
3712667	0	278517	2037786	1054820	341544	ذكر	2003
762487	0	236034	414869	94742	16842	أنثى	
4475154	0	514551	2452655	1149562	358386	مجموع	
3709784	102449	338649	2175578	814051	279057	ذكر	2004
629502	11508	116861	434120	52215	14798	أنثى	
4339286	113957	455510	2609698	866266	293855	مجموع	
4063122	14547	274244	2240706	1151365	382260	ذكر	2005
630375	924	136824	416724	59294	16609	أنثى	
4693496	15471	411068	2657430	1210659	398869	المجموع	
4229710	14948	306259	2250332	1213775	444396	ذكر	2006
630258	1597	118369	437839	56876	15577	أنثى	
4859968	16546	424628	2688171	1270651	459973	المجموع	
4316398	10500	308842	2224131	1365136	407789	ذكر	2007
629609	1177	119107	433978	62916.1	12431	أنثى	
4946007	11677	427949	2658108	1428052	420220	المجموع	
4175364	0	193694	2484203	1156464	341003	ذكر	2008
672534	0	116554	479750	61735.6	14494	أنثى	
4847898	0	310247	2963954	1218200	355498	المجموع	
4374053	0	139996	2600804	1438673	194581	ذكر	2009
625177	0	71465.2	489715	59150.2	4846	أنثى	
4999230	0	381713	3453669	1277350	360344	المجموع	
4403580	0	119585	2699965	1377520	206510	ذكر	2010
650878	0	72571	493794	77929	6584	أنثى	
5054458	0	192156	3193759	1455449	213094	المجموع	

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق (4): التصنيف العالمي للمهن وفق نسختي 1988-2008:

تصنيف عام 2008 <sup>(3)</sup>	تصنيف عام 1988 <sup>(4)</sup>
-- المشرعون وكبار المسؤولين	4+3 المدراء
4 المهنيون	4 الحرفيون
3 الفنيون	3 التقنيون ومساعدو الفنيين
2 الكتبة	2 عمال الدعم المكتبي
2 العاملون في الخدمات و المحال التجارية وسوق العمل والمبيعات	2 العمال في مجال المبيعات
2 العمال المهرة في الزراعة وصيد السمك	2 المهرة الزراعية والغابات والعمالين مصائد الأسماك
2 العاملون في الحرف	2 الحرفية والعمال ذوو الصلة بالتجارة
2 مشغلو الآلات والمعدات والمجمعات	2
1 المهن الأولية	1 المهن الابتدائية
-- القوات المسلحة	3+2+1 القوات المسلحة

المصدر: (ISCO-08): ILO، (ISCO-88)

وتشير الأرقام المرفقة بالتصنيف إلى مستويات التعليم وفقاً لمستويات (ISCO)، فنجد (1) تشير إلى مستوى التعليم الابتدائي، (2) تشير إلى التعليم الإعدادي والثانوي، (3) التعليم فوق سن 18-17 مدة أربع سنوات لا تؤدي لشهادة جامعية، (4) التعليم فوق سن 18-17 ويؤدي للحصول على شهادة جامعية<sup>5</sup>.

الملحق (5-أ): توزع المشتغلين حسب المهن تبويب قديم للأعوام 2002-2008:

تبويب قديم	الإنتاج		مهن الزراعة وتربية الحيوان		مهن البيع		المهنيون والفنيون		الإداريون والأعمال الكتابية	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
2002	49330	538306	614758	943931	34937	733587	224877	320590	68679	317311
2003	63550	1575569	356349	820729	40243	693552	232766	303647	88978	394433
2004	73678	1707248	175594	693969	51489	693969	234719	300890	94022	385079
2005	48965	1747985	192650	725209	48741	775565	253241	387527	86778	426836
2006	49900	1797741	167848	763422	43136	821197	274238	409384	95117	437965
2007	42867	1879775	164487	775468	46368	836246	287936	408966	87952	415717
2008	49339	1834931	167485	645924	61948	914723	299084	437815	94402	341706

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق (5-ب-1): توزع المشتغلين حسب المهن وفق التبويب الجديد لعامي 2009-2010:

تبويب جديد	المشرعون وكبار الموظفين والمديرون			الاختصاصيون			الفنيون ومساعدو الاختصاصيين			الكتبة	
	ذكور	أنثى	مجموع	ذكور	أنثى	مجموع	ذكور	أنثى	مجموع	ذكور	أنثى
2009	75841	6860	82700	326968	264424	591392	203820	45984	249804	272155	86528
2010	82033	8059	90092	321245	278335	599580	198880	59582	258462	246588	68127

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

<sup>3</sup> International standard classification of structure: ISCO-08/ International Labour office- Geneva: ILO. 2012.v1.p14

<sup>4</sup> Hoffmann E، Scott M; The Revised International Standard Classification Of Occupation (ISCO-88)، A short presentation، International labour office Bureau of Statistics، Geneva، 1993.p7.

<sup>5</sup> KILM 7<sup>th</sup> edition، op.cit. Chapter 3، Employment Indicators، kilM 5 manuscript، Employment by occupation



**الملحق (5-ب-2): توزيع المشتغلين حسب المهن وفق التبويب الجديد لعامي 2009-2010:**

العام	العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات			العاملون في الزراعة وصيد الأسماك			الحرفيون والمهنة المرتبطة بهم			مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع			العاملون في المهن الأولية		
	مجموع	أنثى	ذكر	مجموع	أنثى	ذكر	مجموع	أنثى	ذكر	مجموع	أنثى	ذكر	مجموع	أنثى	
2009	608397	34385	642782	482568	76244	558812	1313952	25454	1339406	551033	11552	562585	539320	73590	612910
2010	680876	47407	728283	466014	93259	559273	1419386	36203	1455589	602081	11732	613813	496433	81138	577571

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

**الملحق (5-ب-3): توزيع المشتغلين حسب المهن وفق التبويب الجديد لعامي 2009-2010:**

العام	المشروعون وكبار الموظفين والمدراء	الاختصاصيون	الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	الكتبة	العاملون في المهن الخدمات و مهن البيع	العاملون في الزراعة وصيد السمك	الحرفيون والمهنة المرتبطة بهم	مشغلو الآلات والمصانع وعمال التجميع	العاملون في المهن الأولية	غير مبيين
2009	82700	591392	249804	358683	642782	558812	1339406	562585	612910	156
2010	89270	581873	251439	308301	708663	549791	1405633	600152	559338	0

المصدر: مسح قوة العمل للعامين 2009 - 2010

**الملحق (6-أ): العمالة حسب ساعات العمل للأعوام 2002-2010:**

العام	إجمالي 1-9	ذكور	إناث	إجمالي 10-19	ذكور	إناث	إجمالي 20-29	ذكور	إناث
2002	9770	7239	2531	26338	17987	8351	82661	47565	35096
2003	7213	5772	1441	46559	34407	12152	131231	92051	39180
2004	6484	5206	1279	43613	31358	12256	1664701	105234	61237
2005	5755	4639	1116	40667	28308	12359	201710	118417	83293
2006	15621	11595	4026	43502	27453	16049	223531	132722	90809
2007	11650	8944	2706	45600	28447	17153	250222	145885	104337
2008	22657	18902	3755	83906	61808	22098	291307	181023	110284
2009	3221	2581	639	45000	30302	14698	279152	177653	101499
2010	2979	2504	475	34594	24216	10378	209732	156118	53614

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

**الملحق (6-أ): العمالة حسب ساعات العمل للأعوام 2002-2010:**

العام	إجمالي 30 39	ذكور	إناث	إجمالي 40-49	ذكور	إناث	إجمالي فوق 50	ذكور	إناث
2002	831554	595495	236059	998192	876592	121600	360363	352443	7920
2003	798717	564001	234716	890513	794249	96264	578421	547305	31116
2004	689319	512832	176487	1009017	880129	128888	634129	598918	35211
2005	579921	461663	118258	1127521	966009	161512	689837	650531	39306
2006	486317	354155	132162	1299772	1133391	166381	613929	586596	27333
2007	475675	346892	128783	1177050	1023232	153818	695503	668493	27010
2008	588475	434546	153929	1241214	1079704	161510	729786	702312	27474
2009	580434	449598	130836	1458662	1238687	219975	721276	699401	21875
2010	996075	723723	272352	1222167	1085815	136352	727753	707131	20622

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق (7-أ): توزيع المتعلمين حسب تحصيلهم العلمي للأعوام 2002-2010:

العام	مجموع الأميون	ذكور	إناث	مجموع الملمون	ذكور	إناث	مجموع ابتدائية	ذكور	إناث
2002	33367	10372	22995	40336	18701	21635	355708	213553	142155
2003	32815	22611	10204	27226	20147	7079	257315	189628	67687
2004	57927	42604	15322	191399	148870	42529	163056	124726	38330
2005	20497	13277	7221	37934	29098	8836	155001	120390	34611
2006	16274	9896	6378	26492	17723	8770	167689	109507	58181
2007	19905	13889	6016	32059	22831	9227	163111	100393	62718
2008	50490	39649	10841	74624	61537	13088	199304	150479	48825
2009	28543	21601	6942	33820	27751	6070	143304	109566	33738
2010	18890	15600	3290	82544	74262	8282	96455	78866	17589

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق (7-ب): توزيع المتعلمين حسب تحصيلهم العلمي للأعوام 2002-2010:

العام	مجموع إعدادية	ذكور	إناث	مجموع ثانوية	ذكور	إناث	مجموع معاهد	ذكور	إناث	مجموع جامعية فأكثر	ذكور	إناث	غير مبين
2002	83591	55610	27981	62425	28289	34136	42233	19999	22234	20013	9272	10741	132
2003	82992	44747	38245	88858	34854	54004	42522	15321	27201	18971	7746	11225	0
2004	76055	51683	24372	69663	39172	30491	29865	13544	16321	16061	8200	7861	4252
2005	62530	36997	25533	70123	28658	41465	44689	17240	27449	22089	9186	12903	0
2006	68379	36008	32371	81039	32824	48214	45742	17612	28130	25974	11841	14133	651
2007	73125	35653	37471	84527	31927	52600	54133	18804	35329	27942	13840	14103	0
2008	74837	47109	27728	108417	48369	60048	57795	21108	36688	29029	11642	17387	0
2009	64525	40392	24132	80999	32250	48749	57521	18454	39066	34242	13662	20579	0
2010	66956	43814	23142	96941	38559	58382	68013	21720	46293	46542	19957	26585	0

المصدر: مسح قوة العمل 2002-2010

الملحق (8-أ): توزيع غير النشطين اقتصادياً للأعوام 2002-2010:

العام	متفرغة تدبير منزل			مكتفي			غير قادر		
	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور
2002	3176656	3176656	0	102963	36492	66471	216938	82073	134865
2003	3284168	3284168	0	152481	72357	80124	426302	186144	240159
2004	3624236	3543363	80873	744099	135415	608684	398854	173935	224919
2005	3447504	3400081	47423	291951.3	167320	124632	422426	160272	262155
2006	3639320	3639249	71	185638.6	75747	109891	314952	100893	214059
2007	3923391	3923391	0	214394	101559	112836	300209	104283	195926
2008	3895183	3861329	33854	228671	121380	107291	601119	259596	341524
2009	4224911	4198173	26739	261912.8	115931	145982	551099	219926	331174
2010	3858685	3848847	9838	262002	127568	134434	596961	272640	324321

المصدر من مسح قوة العمل 2002-2010

الملحق (8- أ): توزيع غير النشطين اقتصادياً للأعوام 2010-2002:

توقف مؤقت عن العمل			طالب			متقاعد			العام
ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	
-	-	-	681592	557498	1239090	184391	18370	202761	2002
59885	6125	66010	642317	561164	1203481	185117	22395	207511.9	2003
115427	67112	182539	608684	548269	1156952	178982	17695	196676.3	2004
55841	106676	162517	911219	798351	1709570	214231	18587	232818.6	2005
47240	69507	116747	938727	804426	1743152	249830	19885	269714.5	2006
0	0	0	1015485	876506	1891991	263874	23952	287825.8	2007
0	0	0	828940	728261	1557201	258593	35342	293935.2	2008
0	0	0	918939	780844	1699783	336964	36755	373719.6	2009
0	0	0	960673	855369	1816042	324000	37440	361440	2010

المصدر: مسح قوة العمل 2002-2010

الملحق (9- أ): توزيع المشتغلين حسب الحالة التعليمية للأعوام 2010-2002:

العام	مجموع المشتغلين	المشتغلين الأميون	ذكور	إناث	المشتغلين الملمون	ذكور	إناث	المشتغلين ابتدائية وما دون	ذكور	إناث	المشتغلين إحصائية	ذكور	إناث
2002	4821762	548338	348476	199862	0	521841	90526	3220540	2682063	538477	601418	525218	76200
2003	4475272	557564	374622	182943	490313	437194	53119	1908770	1722153	186617	549175	490646	58529
2004	4359066	508648	413790	94858	1364600	1263221	101380	909048	838854	70194	509867	439673	70194
2005	4693497	452702	350638	102063	687964	617913	70051	1750793	1658366	92426	631221	570341	60879
2006	4859948	406980	333586	73394	531910	495282	36627	1953474	1839692	113783	708795	645245	63550
2007	5387794	381857	307747	74110	536108	504001	32107	1995844	1889971	105874	720497	663269	57229
2008	4847898	418457	338730	79728	801898	741659	60239	1679386	1589716	89670	638266	575106	63161
2009	4999230	381669	324743	56925	539360	510467	28893	1963241	1875580	87661	735490	677936	57554
2010	5054458	380827	309221	71606	797891	742193	55698	1826979	1744829	82150	697190	638787	58403

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق (9- ب): توزيع المشتغلين حسب الحالة التعليمية للأعوام 2010-2002:

العام	المشتغلين ثانوية	ذكور	إناث	المشتغلين معاهد	ذكور	إناث	المشتغلين جامعية فأكثر	ذكور	إناث	غير مبين	ذكور	إناث
2002	366278	30635	59926	330396	18596	14443	303130	23379	69338	0	0	0
2003	347669	27893	68733	324329	18582	13850	297451	22329	74161	0	0	0
2004	378792	30816	70631	352025	19516	15685	308300	22800	80292	487	2290	27785
2005	433972	36364	70328	416515	26240	15411	320332	23981	80513	0	0	0
2006	472777	39613	76642	425194	25106	17412	352498	26151	90983	113	7188	8319
2007	930041	67658	25345	441816	25855	18326	381140	27434	10679	43	448	492
2008	469173	38960	79564	435155	25797	17718	400010	27743	12257	414	5139	5553
2009	498911	41256	86349	456645	27747	17917	423914	29529	12862	0	0	0
2010	487912	41147	76434	438583	26404	17453	425076	29302	13205	0	0	0

المصدر مسح قوة العمل 2002-2010

الملحق (10): توزيع الأجر للأعوام 2010-2002:

الأجر	العام	2002	2005	2006	2007	تويب جديد	2008	تويب جديد	2009	2010
+ 7000	مجموع	752579	1530236	1873557	1949167	ذكر	271454	ذكر	244160	234003
	إناث	104511	235777	319368	339044	أنثى	50662	أنثى	49002	54185
	ذكور	648068	1294459	1554189	1610123	المجموع	322115	المجموع	293162	288188
6999 - 6000	مجموع	432381	441253	328730	315149	ذكر	166290	ذكر	343440	328749
	إناث	69867	63208	43361	34277	أنثى	18688	أنثى	41185	41768
	ذكور	362514	378045	285370	280871	المجموع	184978	المجموع	384625	370517
5999 - 5000	مجموع	400313	299690	196459	175464	ذكر	184108	ذكر	546547	550455
	إناث	69620	46852	26435	23834	أنثى	24232	أنثى	70017	64000
	ذكور	330693	252838	170024	151630	المجموع	208340	المجموع	616563	614454
4999 - 4000	مجموع	405868	198786	133153	97912	ذكر	301473	ذكر	453447	464259
	إناث	112172	30480	22339	15869	أنثى	38827	أنثى	91457	83564
	ذكور	293696	168306	110814	82043	المجموع	340300	المجموع	544904	547823
3999 - 3000	مجموع	185358	108240	73719	56917	ذكر	221501	ذكر	336753	383478
	إناث	34245	22746	15539	12218	أنثى	38210	أنثى	71830	68383
	ذكور	151113	85493	58180	44699	المجموع	259711	المجموع	408583	451861
أقل من 3000	مجموع	123618	69366	78335	62127	ذكر	1331653	ذكر	289961	286572
	إناث	20987	16780	9875	8639	أنثى	307439	أنثى	57914	61275
	ذكور	102631	52586	68460	53489	المجموع	1639091	المجموع	347875	347847
15000+	ذكر					ذكر		ذكر	386496	452449
	أنثى					أنثى		أنثى	108310	120620
	المجموع					المجموع		المجموع	494806	573069

المصدر: مسح قوة العمل 2002-2010

الملحق (11): الإناث في سن العمل حسب المستوى التعليمي للأعوام 2010-2002

العام	أمي	يقرأ ويكتب	ابتدائية	إعدادية	ثانوية	معاهد متوسطة	جامعية فأكثر
2002	1298811	563921	1683721	736523	384338	204513	109040
2003	1432639	494313	1683733	743803	435641	201000	119474
2004	1382591	1496741	875378	685494	454881	233461	133362
2005	1260427	816332	1573740	846108	490462	242802	145843
2006	1222467	671101	899678	1748933	568188	259556	151248
2007	1234352	699551	1832641	1014634	634901	287680	173711
2008	1446801	1022726	1535927	864580	668285	288854	201579
2009	1448898	666832	1789977	992046	776192	298770	215515
2010	1459036	1050552	1570757	1058898	771659	314975	220389

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق (12) توزيع القوة العاملة المؤنثة حسب المستوى التعليمي للأعوام 2010-2002:

العام	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
أمي	222856	193836	110180	109284	79772	80125	90568	63867	74896
يقرأ ويكتب	112163	60198	143908	78887	45397	41334	73327	34963	63980
ابتدائية	390244	257016	108524	127037	171964	168592	138495	121399	99740
إعدادية	104182	98016	74786	86412	95922	94700	90889	81686	81544
ثانوية	94059	123915	101121	111793	222653	341380	139612	135098	134817
معاهد متوسطة	166665	165912	173176	181563	105116	120899	213871	218239	220829
جامعية فأكثر	80079	85483	88153	93416	1496	43	139962	149200	158637
المجموع	1170248	984376	799849	788392	722320	847073	886725	804453	834443

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق (13- أ): العمالة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني وحسب النوع الاجتماعي للأعوام 2010-2002:

إجمالي المشتغلين في القطاع الصناعي	المشتغلون في البناء والتشييد		المشتغلون في الصناعة		العمال في الزراعة		العام	
	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ		
1235152	60565	625419	8853	609733	51712	946042	515813	2002
1052415	58107	493369	7727	559045	50381	817636	352385	2003
1352334	76040	817888	27676	534446	48365	631369	175596	2004
1249444	48965	654030	5851	595414	43114	749831	195356	2005
1320526	54935	645892	4755	674634	50180	781927	169673	2006
1388251	48906	729693	6224	658558	42682	780902	165647	2007
1409816	60244	680382	6963	729434	53281	645608	168352	2008
1566365	60511	801496	7172	764870	53338	636095	122191	2009
1590524	60170	816720	3478	773804	56692	579760	144252	2010

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2010 - 2002

الملحق (13- ب): العمالة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني وحسب النوع الاجتماعي للأعوام 2010-2002:

إجمالي المشتغلين في الخدمات	المشتغلون في الخدمات		المشتغلون في المال وتأمين وعقارات		المشتغلون في النقل والتخزين والاتصالات		المشتغلون في تجارة الفنادق والمطاعم		العام	
	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ		
1752026	311995	738090	275486	52504	8639	258876	6005	702556	21865	2002
1842200	351746	852443	306955	78668	11162	259714	7137	651376	26492	2003
1726081	377866	889390	338969	71445	12301	256248	6607	508998	19988	2004
2063847	386052	933206	340753	87020	13091	327930	5298	715691	26910	2005
2127257	405631	950660	357999	100428	11157	345450	8254	730719	28221	2006
2146924	415056	933063	361163	117153	15181	342835	9398	753873	29314	2007
2119422	443809	910891	375384	105058	17733	346084	12727	757390	37965	2008
2171424	442475	931482	370924	93073	19226	366051	14137	780818	38189	2009
2233295	446454	875755	375246	114001	18875	382714	10742	860825	41591	2010

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2010 - 2002

الملحق (14): توزيع المشتغلات حسب المستوى التعليمي في الفئات العمرية للأعوام 2010- 2002:

65+	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24	15-19	2002
3.46	4.11	6.23	7.91	6.68	6.44	4.38	4.33	3.65	3.84	3.00	أمي
0.19	0.33	1.15	0.92	0.89	2.08	1.85	1.81	1.78	3.22	3.93	يقرأ ويكتب
0	0.09	0.61	0.96	1.49	1.95	3.80	5.15	8.37	13.3	16.71	ابتدائية
0	0.00	0.65	0.45	0.89	1.36	1.95	2.78	3.73	3.49	1.81	إعدادية
0	0.00	0.32	1.55	3.17	5.04	5.43	5.52	5.11	5.55	0.09	ثانوية
0	0.00	0.32	1.55	3.17	5.04	5.43	5.52	5.11	5.55	0.09	معاهد متوسطة
0	0.28	0.53	1.53	1.73	2.39	3.45	3.66	2.58	0.85	0.00	جامعية فأكثر
65+	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24	15-19	2010
0.98	1.28	2.81	2.35	2.45	1.47	1.23	0.87	0.88	0.75	0.40	أمي
0.1	0.42	1.16	0.38	0.60	0.65	0.58	0.73	0.78	1.58	2.03	يقرأ ويكتب
0	0.13	0.35	1.09	1.76	2.58	2.15	2.61	2.55	1.71	0.24	ابتدائية
0.04	0.07	0.76	1.23	1.28	1.68	2.54	2.03	1.24	1.28	0.60	إعدادية
0	0.00	0.66	1.59	1.77	1.78	2.46	3.45	3.50	3.68	0.54	ثانوية
0	0.12	1.60	3.18	6.43	5.63	5.19	4.77	5.12	3.59	0.07	معاهد متوسطة
0.16	0.00	1.33	1.90	3.64	4.51	3.35	3.69	4.56	2.16	0.00	جامعية فأكثر

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2010 - 2002

**الملحق (15): توزيع المشتغلين في القطاعات (عام خاص- حكومي) حسب النوع الاجتماعي للأعوام 2010-2002:**

العام	عام / حكومي	عام ذكور	عام إناث	خاص	خاص ذكور	خاص إناث	مشارك تعاوني أهلي	مشارك ذكور	مشارك إناث
2002	1168811	886645	282166	3643824	3040124	603700	9126	6619	2507
2003	1219310	921887	297423	3238658	2775954	462705	17304	14827	2477
2004	1231778	915611	316166	2275305	2109870	165436	832203	684303	147900
2005	1263607	957264	306343	2528019	2349148	178871	901870	756710	145161
2006	1355763	1015709	340054	2979886	2807379	172507	524299	406622	117678
2007	1379976	1029789	350187	3261974	3001328	260646	358264	285252	73012
2008	1385446	1018327	367119	3432973	3130651	302322	29480	26387	3093
2009	1442649	1064664	377985	3546431	3301611	244820	10150	7777	2372
2010	1360023	994186	365837	3682465	3399114	283351	11969	10280	1689

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

**الملحق (16): العمالة الخاصة حسب القطاع المنظم وغير المنظم وفق النوع الاجتماعي للأعوام 2010-2002:**

العام	قطاع خاص منظم			قطاع خاص غير منظم		
	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج
2002	2011754	500258	2512012	1028370	103442	1131812
2003	1435343	124505	1559847	1340611	338200	1678811
2006	1351786	340054	1691841	1455593	71273	1526866
2007	1443199	100063	1543262	1558129	106586	1664714
2008	1777420	116096	1893515	1353231	186226	1539457
2009	1813483	104499	1917982	1488128	140321	1628449
2010	2037341	143920	2181261	1361773	139431	1501204

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

**الملحق (17): لوغريتم الناتج المحلي ولوغريتم المشتغلين حسب قطاعات الاقتصاد الوطني للأعوام 2010-2002:**

البيان	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الناتج المحلي لقطاع الزراعة	19.380	19.353	19.313	19.377	19.475	19.330	19.256	19.377	19.277
المشتغلين في الزراعة	5.712	5.547	5.245	5.291	5.230	5.219	5.226	5.087	5.159
الناتج المحلي لقطاع الصناعة والتعدين	19.395	19.333	19.495	19.453	19.460	19.498	19.535	19.570	19.653
المشتغلين في الصناعة	4.782	4.764	4.881	4.690	4.740	4.689	4.780	4.782	4.779
الناتج المحلي لقطاع البناء والتشييد	17.180	17.485	17.508	17.657	17.761	17.769	17.684	17.737	17.777
المشتغلين في قطاع البناء	3.947	3.888	4.442	3.767	3.677	3.794	3.843	3.856	3.541
الناتج المحلي لقطاع تجارة الجملة والمفرق	18.942	18.915	19.078	19.250	19.200	19.318	19.466	19.484	19.485
المشتغلين في التجارة	4.340	4.423	4.301	4.430	4.451	4.467	4.579	4.582	4.619
الناتج المحلي لقطاع المال والتأمين والعقارات	17.326	17.444	17.544	17.722	17.849	18.044	18.084	18.120	18.176
المشتغلين في المال والتأمين	3.936	4.048	4.090	4.117	4.048	4.181	4.249	4.284	4.276
الناتج المحلي لقطاع النقل والمواصلات والتخزين	18.702	18.809	18.547	18.627	18.716	18.825	18.916	18.962	19.050
المشتغلين في النقل والمواصلات	3.779	3.854	3.820	3.724	3.917	3.973	4.105	4.150	4.031
الناتج المحلي لقطاع الخدمات	18.578	18.656	18.914	18.932	19.033	19.236	19.288	19.370	19.460
المشتغلين في قطاع الخدمات	5.440	5.487	5.530	5.532	5.554	5.558	5.574	5.569	5.574

المصدر: الباحثة وفق مسح قوة العمل للأعوام 2002-2010

الملحق(18): توزيع البطالة حسب من سبق ولم يسبق لهم العمل وفق النوع الاجتماعي للأعوام 2002- 2010

العام	سبق لهم العمل			لم يسبق لهم العمل			إجمالي العاطلين عن العمل		
	ذكور	إناث	مج	ذكور	إناث	مج	ذكور	إناث	مج
2002	97185	104211	201396	258612	177797	436409	355797	282008	637805
2003	75262	19281	94543	259791	196365	456157	335054	215646	550700
2004	25867	4373	30240	406182	171856	578038	432049	176228	608278
2005	45014	14405	59419	209831	143612	353443	254845	158018	412862
2006	52642	14623	67265	183056	181919	364975	235698	196542	432240
2007	51756	15953	67710	185581	201511	387091	237337	217464	454801
2008	166122	34398	200521	213770	180206	393976	379892	214604	594497
2009	104046	21162	125208	159630	158115	317745	263676	179277	442953
2010	109956	32965	142921	182822	150600	333422	292778	183565	476343

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002- 2010

الملحق(19): توزيع العاطلات عن العمل حسب الحالة التعليمية للأعوام 2002- 2010

العام	ملمات	تقرا	تكتب	إعدادي	ثانوي	معاهد	جامعي
2002	22995	21635	142155	27981	34136	22234	10741
2003	10204	7079	67687	38245	54004	27201	11225
2004	15322	42529	38330	24372	30491	16321	7861
2005	7221	8836	34611	25533	41465	27449	12903
2006	6378	8770	58181	32371	48214	28130	14133
2007	6016	9227	62718	37471	52600	35329	14103
2008	10841	13088	48825	27728	60048	36688	17387
2009	6942	6070	33738	24132	48749	39066	20579
2010	3290	8282	17589	23142	58382	46293	26585

المصدر: مسح قوة العمل للأعوام 2002- 2010

الملحق (20): خطوات اختزال المتغيرات الزوجية

الجدول (1): مصفوفة معاملات ارتباط متغيرات الحالة

الجدول (2): الجذور المميزة لمصفوفة المعاملات ارتباط متغيرات الحالة

الزواجية قبل الاستخلاص

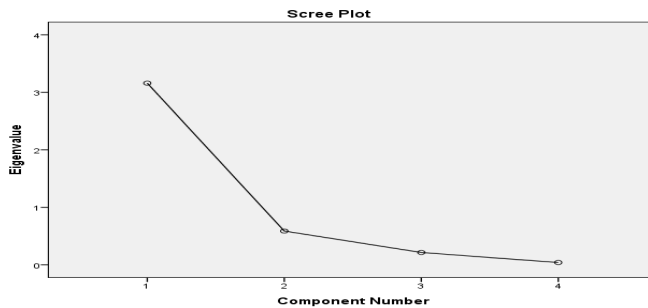
الزواجية

النسبة التراكمية المتصاعدة %	النسبة المتضمنة من التباين %	الجذر الكامن	المركبات الزوجية الأساسية
78.996	78.996	3.16	CM1
93.656	14.66	0.586	CM2
99.013	5.357	0.214	CM3
100	0.987	0.039	CM4

المتغيرات	M4	M3	M2	M1
M1	0.81	0.49	0.62	1
M2	0.72	0.88	1	
M3	0.79	1		
M4	1			

المصدر: SPSS v.19 وفقاً لنتائج برنامج

المصدر: SPSS v.19 وفقاً لنتائج برنامج



الشكل (1): مخطط انحدار المركبات

4-3-2-3- مصفوفة الارتباط المعاد تشكيلها:

الجدول (3): مصفوفة معاملات الارتباط المتوقعة لمتغيرات الحالة الزوجية

المتغيرات الاجتماعية	M1	M2	M3	M4
M1	.662	0.739	0.728	0.76
M2		.825	0.812	0.848
M3			.800	0.836
M4				.873

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (4): مصفوفة الفروق بين معاملات ارتباط متغيرات الحالة العمرية المتوقعة والمشاهدة

المتغيرات الاجتماعية	M1	M2	M3	M4
M1		-0.118	-0.237	0.048
M2			0.064	-0.128
M3				-0.046
M4				

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (5): مصفوفة المركبات المستخلصة

Component	
PCM1	
0.934	M4
0.908	M2
0.895	M3
0.814	M1

الجدول (6): القيم الأولية والمستخلصة لاشتراكيات المتغيرات الحالة الزوجية

المتغيرات الاجتماعية	قيم الاشتراكيات الأولية	قيم الاشتراكيات المستخلصة
M1	1	0.662
M2	1	0.825
M3	1	0.8
M4	1	0.873

إيجاد معاملات مركبات الحالة الزوجية الأساسية:

الجدول (7) مصفوفة معاملات المركبات الأساسية للحالة الزوجية

المتغيرات	Component 1
M1	0.258
M2	0.287
M3	0.283
M4	0.296

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

من خلال الجدول السابق كانت الصيغ الجبرية للمركبات العمرية الأساسية كما يلي:

$$PCE1 = 0.258 * M1 + 0.278 * M2 + 0.283 * M3 + 0.296 * M4$$

## الملحق 21: اختزال متغيرات الحالة التعليمية

(2) مصفوفة المركبات التعليمية الأساسية:

النسبة التراكمية المتصاعدة %	النسبة المتضمنة من التباين %	الجزر الكامن	المركبات التعليمية الأساسية
47.21	47.21	3.3	CE1
71.2	23.99	1.68	CE2
93.43	22.23	1.56	CE3
99.76	6.33	0.44	CE4
99.9	0.13	0.01	CE5
99.99	0.09	0.01	CE6
100	0.01	0	CE7

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (1): مصفوفة معاملات ارتباط متغيرات الحالة التعليمية

المتغيرات	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
E1	1	0.28	0.2	-0.42	0.4	0.25	0.46
E2		1	-0.56	-0.23	0.11	0.24	0.21
E3			1	-0.39	0.26	0.17	0.26
E4				1	0.35	0.37	0.25
E5					1	0.97	0.99
E6						1	0.97
E7							1

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19





الشكل (2): مخطط انحدار المركبات التعليمية

الجدول (6): القيم الأولية والمستخلصة لاشتراكات المتغيرات التعليمية

قيم الاشتراكات المستخلصة	قيم الاشتراكات الأولية	المتغيرات التعليمية
0.762	1	E1
0.931	1	E2
0.958	1	E3
0.936	1	E4
0.996	1	E5
0.964	1	E6
0.995	1	E7

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (5) مصفوفة المركبات المستخلصة قبل التدوير

المركبات التعليمية الأساسية المستخلصة قبل التدوير			المتغيرات التعليمية
PCE3	PCE2	PCE1	
		0.997	E7
		0.991	E5
		0.966	E6
	-0.874		E4
-0.643	0.699		E3
	0.622	0.473	E1
0.937			E2

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

تدوير المركبات التعليمية الأساسية:

الجدول (8) مصفوفة معاملات المركبات الأساسية بعد التدوير

PCE3	PCE2	PCE1	المركب التعليمي الأساسي
0.126	0.134	1	PCE1
-			
0.213	1		PCE2
1			PCE3

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (7) مصفوفة تحويل المركبات التعليمية الأساسية

PCE3	PCE2	PCE1	المكون الرئيسي
0.009	0.107	0.994	PCE1
-0.424	0.901	-0.093	PCE2
0.906	0.421	-0.053	PCE3

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (10): مصفوفة بنية المركبات التعليمية الأساسية

المركبات التعليمية			المتغيرات
PCE3	PCE2	PCE1	
		1	E7
		0.99	E5
		0.97	E6
	-0.87		E4
-0.64	0.7		E3
	0.62	0.47	E1
0.94			E2

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (9): مصفوفة نمط المركبات التعليمية الأساسية

المركبات التعليمية			المتغيرات
PCE3	PCE2	PCE1	
		0.99	E5
		0.99	E7
		0.98	E6
	-0.89		E4
	0.77		E1
0.89			E2
-0.88			E3

+ المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

الجدول (10): إيجاد معاملات المركبات التعليمية الأساسية:

مصفوفة معاملات المركبات التعليمية الأساسية			
	Component		
	PCE1	PCE2	PCE3
E1	.095	.454	.071
E2	.037	.213	.568
E3	.055	.209	-.550
E4	.139	-.547	.036
E5	.305	-.027	-.045
E6	.301	-.069	.028
E7	.300	.036	-.007

المصدر: الباحثة وفقاً لنتائج برنامج SPSS v.19

من خلال الجدول السابق كانت الصيغ الجبرية للمركبات العمرية الأساسية كما يلي:

$$PCE1 = 0.095 * E1 + 0.037 * E2 + 0.055 * E3 + 0.139 * E4 + 0.305 * E5 + 0.301 * E6 + 0.300 * E7$$

$$PCE2 = 0.454 * E1 + 0.213 * E2 + 0.209 * E3 - 0.547 * E4 - 0.027 * E5 - 0.069 * E6 + 0.036 * E7$$

$$PCE3 = 0.071 * E1 + 0.568 * E2 - 0.550 * E3 + 0.036 * E4 - 0.045 * E5 + 0.028 * E6 - 0.007 * E7$$

الملحق (22):

## Regression:

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.663	1	68.663	24.564	.002 <sup>a</sup>
	Residual	19.567	7	2.795		
	Total	88.230	8			

a. Predictors: (Constant), Ln1

b. Dependent Variable: LFPRF

### Excluded Variables<sup>b</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	PCA1	.855 <sup>a</sup>	1.591	.163	.545	.090
	PCA2	-.070 <sup>a</sup>	-.368	.726	-.148	.999
	PCM1	.672 <sup>a</sup>	2.026	.089	.637	.199
	PCE1	.450 <sup>a</sup>	.780	.465	.303	.101
	PCE2	.080 <sup>a</sup>	.420	.689	.169	1.000
	PCE 3	-.205 <sup>a</sup>	-1.166	.288	-.430	.973
	Ln2	.314 <sup>a</sup>	1.182	.282	.435	.426
	Ln3	-.890 <sup>a</sup>	-1.068	.327	-.400	.045
	Lngdp	.608 <sup>a</sup>	.819	.444	.317	.060

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.663	1	68.663	24.564	.002 <sup>a</sup>
	Residual	19.567	7	2.795		
	Total	88.230	8			

a. Predictors in the Model: (Constant), Ln1

b. Dependent Variable: LFPRF

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	445.390	86.683		5.138	.001
	Ln1	-28.762	5.803	-.882	-4.956	.002

a. Dependent Variable: LFPRF

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ln1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: LFPRF

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.747	1.67190	1.318

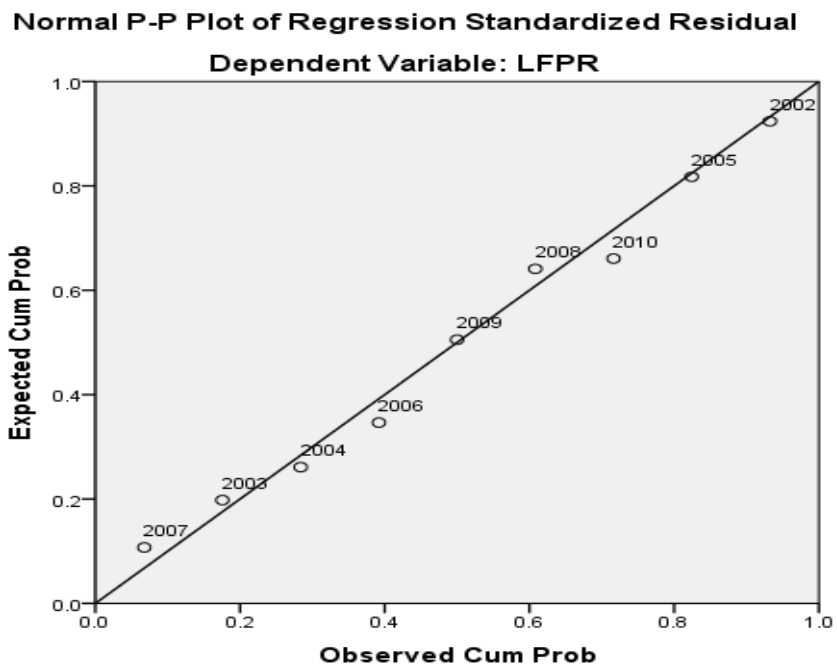
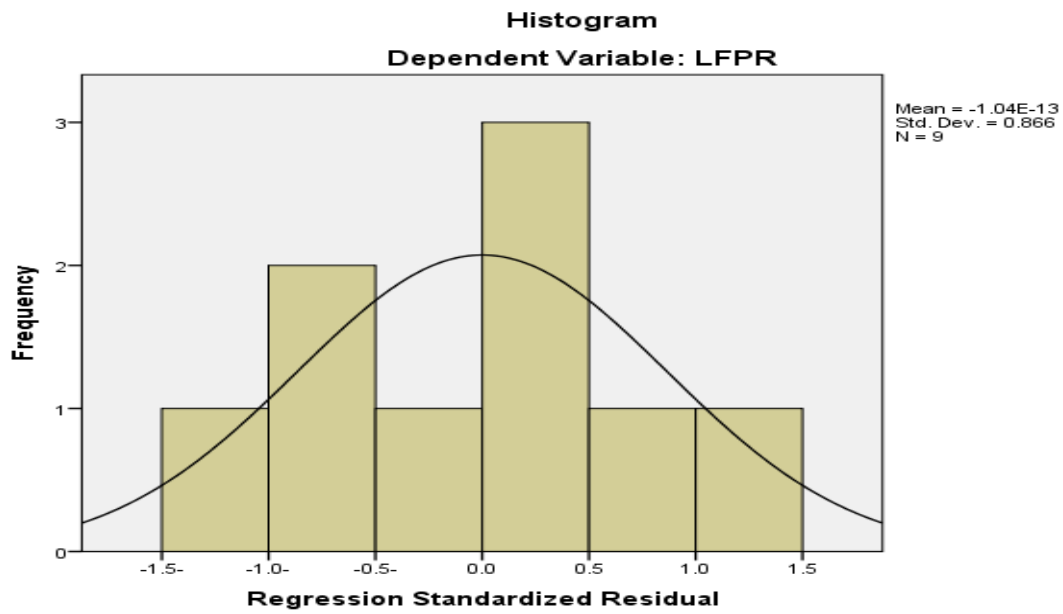
a. Predictors: (Constant), Ln1

b. Dependent Variable: LFPRF

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.3676	20.2839	15.7778	2.92966	9
Residual	-2.24764	2.93614	.00000	1.56392	9
Std. Predicted Value	-1.505	1.538	.000	1.000	9
Std. Residual	-1.344	1.756	.000	.935	9

a. Dependent Variable: LFPRF



# Activation And Development The Role Of Feminine Labor Force In Syrian Labor Market

## Abstract

Employment Problem in general, and the problem of female employment in particular are of the most important problems of the times, by increasing the size of the population on the one hand, and the pressure on the labour market on the other.

In Syria the growth rate of the working-age population has exceeded both the males' growth rate and the growth rate of the total working age population. through the growth of females outside the labour force and the decline of female labour force, which led to a decrease in the percentage of female economic activity and increasing gender gap for males. So, the research dealt with the research problem of low female participation in economic activity, which constitute an important part of the waste of human resources. The research studied and analyzed total performance of the labour market and its reflection on the contribution of women to economic activity, and analyze both sides of the market view of the feminine workforce, the, and the demand for the period of 2002-2010. The situation of feminine labour force supply, and the study of the affecting variables: the demographic and socio-economic variables are analyzed. And then predict the size of future feminine labour force supply rates for the years 2015-2020 given time series studied. It also examined the demand side through the analysis of the reality of females employment rates, study the density of female employment for various economic sectors in the GDP of each sector. Indicating the direction of the relationship between GDP and females' employment rates which showed that there is an inverse relationship with the level of female employment. And then future demands were predicted for female employment considering consistently productivity. And females' unemployment rates were analyzed, optimized and to get an economic model according to the factors affecting female labour force labour supply, and the demand for their employment. It turns out that urban females of working age contribute negatively in economic activity, which leads to low females' participation in economic activity due to their role decline in the agricultural sector and the national economy's inability to create jobs to attract females, which led to show a potential feminized work force in females outside the labour force. Especially the operating policies in Syria in general, and those related to women in particular did not contribute to raising females' participation in economic activity, despite the positive changes in the demographic and social conditions and economic over the period studied.

The research concluded a set of conclusions and recommendations, the most important of which are activating and developing the role of the female workforce in the Syrian labour market requires long-term policies linked to the economic growth of the national economy by stimulating economic sectors to create employment opportunities for females, and short-term policies for the empowerment of women through activation programs and follow-up of those policies on the other.

**Keywords:** feminine labour force- labour market – females' participation rate in economic activity - gender gap - employment policies.

Syrian Arab Republic  
Ministry of Higher Education  
Tishreen University  
Faculty of Economics  
Department of Economy and Planning



# **Activation and Development the Role of Feminine Labor Force in Syrian Labor Market**

A thesis is prepared to obtain a Ph.D degree in Economy  
and Planning Department

**Presented by  
Noura Ali Mansoura**

**Supervised by**

**Dr. Ayman Naef Achouch**  
Associate Professor in Economy and  
Planning Department  
Faculty of Economics - Tishreen  
University

**Dr. Walid Ghaleb Amer**  
Associate Professor in Economy and  
Planning Department  
Faculty of Economics - Tishreen  
University

**2014**

