

الفصل السابع: العمل وظروف العمل  
Yousef Al-Madi and Willy Egset

مقدمة

يتمتع اللاجئون الفلسطينيون في سورية بنفس الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية التي يتمتع بها المواطنون السوريون والممنوحة لهم بموجب القانون رقم 260 لعام 1956 وقد تضمنت هذه الحقوق حقهم في العمل في جميع الميادين مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلسطينية. إن موضوع هذا الفصل هو دراسة حجم وخصائص القوى العاملة الفلسطينية في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين في سورية.

لا يتمتع الفلسطينيون بحق المواطنة السورية، الأمر الذي يقيد بشدة حرية سفرهم إلى الخارج بسبب القيود التي فرضتها الدول الأخرى على دخولهم حيث يوجد العديد من السوريين يعملون بأجر مرتفع أكثر من الأجر الذي يتقاضونه في وطنهم.

تشير بيانات القوى العاملة الفلسطينية في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين في سورية أن خصائصها الرئيسية تتشابه خصائص القوى العاملة السورية في كافة الأنشطة الاقتصادية عدا قطاعي الزراعة والخدمات حيث يتواجد المواطنون السوريون في هذين القطاعين بصورة أكبر من الفلسطينيين وبالأخص في قطاع الزراعة لأن الفلسطينيين لا يملكون أراضي زراعية ويتركزون في مناطق حضرية، وأسوة بالسوريين يعمل (30%) من الفلسطينيين العاملين في القطاع الحكومي.

توزيعات القوى العاملة

يقسم السكان 15 فما فوق إلى مجموعتين رئيسيتين (مكتب العمل الدولي 1990) هما:

1- القوى العاملة أو الناشطين: وتضم هذه المجموعة ما يلي:-

أ - المشتغلون: حيث يعرف المشتغل بأنه الفرد الذي عمل ساعة واحدة على الأقل خلال الأسبوع السابق للمقابلة، أو الذي كان متغيباً عن العمل لفترة مؤقتة خلال ذلك الأسبوع، ويعرف الأفراد الذين يعملون لمدة 35 ساعة أو أكثر خلال الأسبوع بأنهم يعملون بدوام كامل، أما الأفراد العاملين من ساعة إلى 34 ساعة خلال الأسبوع فإنهم يعملون بدوام جزئي.

ب- العاطلون عن العمل: هم أولئك الذين لم يعملوا حتى لمدة ساعة واحدة خلال فترة الإسناد الزمني إلا أنهم يبحثون فعلياً عن عمل ومستعدين للعمل في نفس الفترة.

2 - الأفراد خارج القوى العاملة أو السكان غير الناشطين اقتصادياً: هم كل الأفراد الذين لا يعملون والذين لم يحاولوا البحث عن عمل أو كانوا غير مهيين للعمل خلال فترة الإسناد الزمني مثل الطلاب والمتفرغات للمنزل.

تم تعريف الفئات الرئيسية لأفراد القوة العاملة بشكل دقيق في القرارات الصادرة عن مكتب العمل الدولي، وقد انتقدت من بين عدة أمور، لأنها تعرف العاملين بأنهم أولئك الذين يعملون لبضعة ساعات قليلة في الأسبوع. وقد عولجت هذه المسألة من خلال مفهوم البطالة المقنعة والتي تم شرحها لاحقاً.

#### السكان والقوة العاملة

يعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام، بأنه عدد الناشطين اقتصادياً مقابل كل 1000 من السكان، في حين يعرف معدل النشاط الاقتصادي المنقح بأنه عدد الناشطين اقتصادياً مقابل كل 100 من السكان 15 سنة فما فوق.

وتبين أرقام (الجدول 1) أن معدل النشاط الاقتصادي الخام في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين يبلغ (30%)، في حين يبلغ معدل المشتغلين الخام (28%) أو (21%) إذا حسبنا المشتغلين بدوام كامل

فقط. وبناءاً على حجم القوى العاملة، فإن كل مشغول يعيل نفسه وثلاثة أفراد إضافيين، وهذا المعدل مرتفع بسبب فتوة السكان وضعف مساهمة المرأة في القوى العاملة.

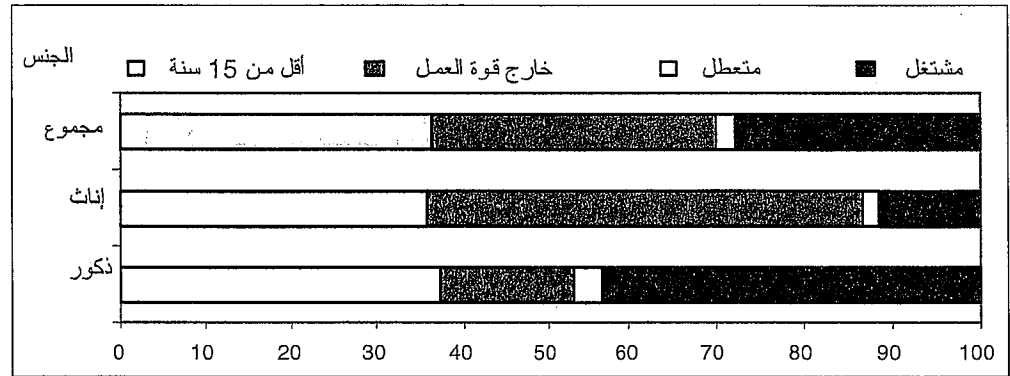
جدول رقم (1): معدلات القوى العاملة الخام في مخيمات وتجمعات اللاجئين الفلسطينيين في سورية

مجموع السكان 172569 (100 %)					
السكان دون سن 15 سنة	السكان 15 سنة فما فوق 109318 (63 %)				
	خارج قوة العمل	داخل قوة العمل 53757 (30 %)			
			العاطلون عن العمل	الأفراد المشغولون 48774 (28 %)	
	غائب عن العمل بصورة مؤقتة			مشغول بدوام جزئي 34 ساعة فما دون	مشغول دوام كامل 35 ساعة فما فوق
(63251) % 37	(56865) % 32	(4803) % 3	(5712) % 3	(5980) % 4	(36645) % 21

إن هذا الانخفاض في معدلات المساهمة الخام مرده عاملين رئيسيين هما:

- 1- ارتفاع نسبة السكان دون 15 سنة (الأطفال) حيث بلغت نسبتهم من السكان (37%)
- 2- انخفاض نسبة مساهمة الإناث في القوى العاملة كما هو مبين في (الشكل 1)

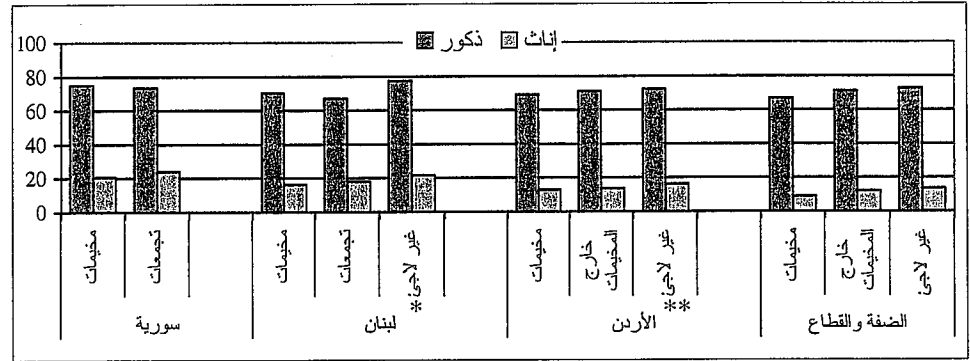
شكل رقم (1): مؤشرات القوى العاملة الخام، حسب الجنس



إن معدل المشاركة في القوى العاملة في المخيمات والتجمعات الفلسطينية في سورية، أعلى من معدلات المساهمة للفلسطينيين في الدول الأخرى.

يبلغ معدل المساهمة في القوى العاملة المنقح في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين سورية (48%)، وهو أعلى من المعدلات في أي من الدول الرئيسية مثل الأردن والضفة والقطاع ولبنان، حيث تبلغ معدلات المساهمة في القوى العاملة للذكور في مخيمات وتجمعات سورية (75%)، ونلاحظ من (الشكل 2) أن معدلات المساهمة للذكور في كل من الأردن ولبنان والضفة والقطاع، لا تزيد عن (70%). كما أن معدل المساهمة المنقح للإناث في مخيمات سورية يبلغ (21%)، وهي أعلى بكثير من المعدلات في باقي المناطق، حيث تبلغ 16، 13، 9 في كل من لبنان والأردن والضفة الغربية والقطاع على التوالي.

شكل رقم (2): معدلات المساهمة في القوى العاملة في المخيمات والتجمعات الفلسطينية، حسب المناطق



\*أرقام غير اللاجئين في لبنان تعود للسكان من 15-65 سنة. السكان اللاجئون في المخيمات وخارج المخيمات سجلوا على أساس السكان 15 سنة فما فوق للمقارنة بين المناطق. عندما نستخدم العمر من 15-65 سنة للسكان المساهمة في قوة العمل يصبح المعدل للرجال 74% داخل المخيمات و71% خارج المخيمات وللنساء يكون معدل المساهمة في القوة العاملة 18% داخل المخيمات و19% خارج المخيمات مقارنة بـ 77% للرجال و22% للنساء لسكان اللبنانيين غير لاجئ في الأردن تعني غير فلسطيني (Faf01996)

المصدر: Faf0 1996، 1999، 2000، 2001 - الإحصاء الأردني 1998 - الإحصاء الفلسطيني 2000

## محددات المساهمة في النشاط الاقتصادي

تحدد المشاركة في القوى العاملة من خلال عدة عوامل، وإحدى هذه العوامل الأكثر أهمية الموقف التقليدي المتعلق بالأسرة الفلسطينية والتي ترى أن على المرأة أن تمكث في منزلها لترعى الأطفال وتهتم بالبيت كما أنه لا يتوقع أن تعمل النساء المتزوجات على وجه الخصوص خارج المنزل. وتؤكد البيانات هذه التوقعات لا سيما أن (22%) من النساء 15 سنة فما فوق في المخيمات والتجمعات الفلسطينية في سورية، تشارك في القوى العاملة، وهذه النسبة كما رأينا من خلال (الشكل 2) أنها أعلى من النسبة الموجودة في كل من لبنان والأردن وال الضفة والقطاع. ولكنها منخفضة عن نسبة المساهمة في قوة العمل للإناث في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والتي تصل إلى (26%). وكننتيجة، فمن المتوقع أن تظهر التفسيرات المختلفة إزاء عمل الرجال والنساء خارج المنزل نماذج مختلفة من المساهمة في قوة العمل. وبما أن مسؤولية الزوج الأساسية هي تأمين الدخل المادي للأسرة الفلسطينية، يتوقع المرء أن تبقى مشاركة الرجال في القوة العاملة أعلى من نسبة مساهمة النساء خلال كل السنوات الرئيسية للإعالة منذ سن الزواج وحتى سن التقاعد.

تعمل النساء بنسبة أقل بكثير من الرجال وفي قطاعات اقتصادية محدودة، وبالأخص العمل الذي يتطلب مهارة أكثر كالتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، وبالتالي فمن المتوقع أن تكون مؤهلات النساء في قطاعات عمل كهذه هي العامل المحدد لمشاركة المرأة في قوة العمل.

### أعلى نسبة مساهمة في قوة العمل هي في ريف دمشق

يشير (الجدول 2) إلى أن أعلى نسبة مساهمة في القوة العاملة هي في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين في ريف دمشق سواء للذكور أو للإناث، حيث تصل نسبة مساهمة الذكور في ريف دمشق (79%) تنخفض للإناث إلى (25%)، في حين نجد العكس أن أدنى نسبة مساهمة في القوى العاملة هي في مخيمات وتجمعات المنطقة الغربية (حمص، حماة، اللاذقية) سواء للذكور أو للإناث.

إن المنطقة تؤثر بصورة غير مباشرة في المساهمة في قوة العمل، ويتضح ذلك تبعاً لتباين المناطق في مقدرة الأفراد.

عندما نقارن كل المناطق بمنطقة مدينة دمشق في تحليل الانحدار اللوجستي، نجد فقط المنطقة الغربية تحتفظ بتأثير مستقل لدى الذكور عندما نضبط خصائص الأفراد بما فيها الحالة الصحية والتعليمية والزواجية للفرد.

(انظر الجدول 3)، ومع ذلك نجد لدى النساء نسب مساهمة في القوة العاملة في مناطق ريف دمشق والشمال والجنوب أعلى بكثير من مساهمتهم في مدينة دمشق، وذلك عندما نأخذ بعين الاعتبار كذلك ضبط المتغيرات الأخرى.

وقد تفسر نسب المساهمة في القوى العاملة المرتفعة في ريف دمشق، بسبب قلة الحصول على الدخل من غير الأجور في هذه المنطقة مقارنة مع المعدل الإجمالي للدخل المحول الذي يبلغ من 10900 ل.س حيث تتلقى المخيمات والتجمعات في ريف دمشق فقط من 6 - 300 ل.س كمعدل. علاوة على ذلك، يبدو أن تأمين فرص العمل في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، أقل نسبياً في مدينة دمشق، مقارنة مع المناطق الأخرى (انظر النشاط الاقتصادي). ومن المرجح أن انخفاض نسبة العمل مؤخراً في الزراعة والصناعة في المنطقة الغربية، قد أسهم في تدني نسب المشاركة في القوة العاملة هناك.

جدول رقم (2): معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي للسكان (15 سنة فما فوق)، حسب المناطق والجنس

المناطق	معدلات المساهمة %		مجموع
	ذكور	إناث	
مدينة دمشق	74	19	46
ريف دمشق	79	25	52
* الشمال	74	24	49
** الغرب	69	17	43
*** الجنوب	75	21	47
المجموع	75	21	48

\* الشمال: حلب

\*\* الغرب: حمص وحماة واللاذقية

\*\*\* الجنوب: درعا

## النساء المتعلّمات وغير المتزوجات حالياً تعملن خارج المنزل

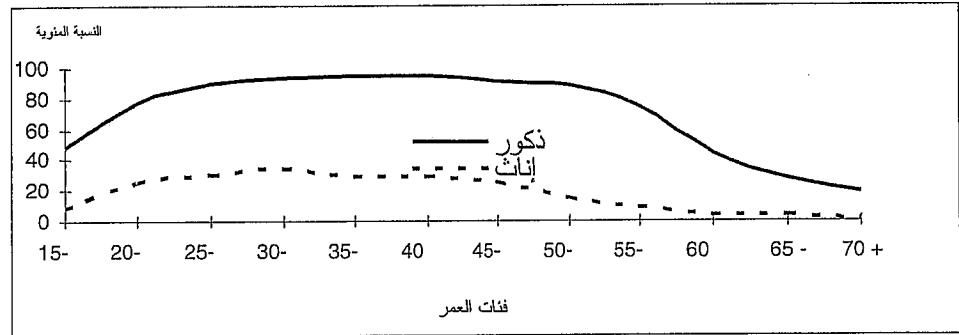
إن نسب مساهمة الرجال في القوة العاملة ثابتة ومرتفعة بنسبة من (90-95%) بدءاً من العمر 20 سنة وإلى أن يتزوجوا وحتى منتصف الخمسينات من أعمارهم. ويبين (الشكلين 4،3) العلاقة بين المساهمة في قوة العمل حسب العمر والجنس، وكذلك حسب العمر والحالة الزوجية والجنس حيث نجد أن مساهمة الرجال تنخفض بسرعة في العمر 55 سنة فما فوق (أي أنهم ينسحبوا من قوة العمل)، حيث نرى أن (45%) من الرجال في العمر من 60-65 سنة مازالوا في قوة العمل. ويرتبط هذا الانخفاض بشكل وثيق بالتدهور الصحي، ففي حين أدلى (17%) من السكان البالغين بأنهم يعانون من مشاكل صحية مزمنة، إلا أن هذه النسبة ترتفع لدى كبار السن من 60-65 سنة إلى (51%)، وتزداد بسرعة بعد هذا العمر نسبة الذين يعانون من مشاكل صحية مزمنة....

إن التأثير الذي يشكله التعليم على مساهمة الرجال في القوة العاملة، هو أنه يبطئ من خروجهم من سوق العمل عندما يتقدمون في السن، وهو تأثير مرجح إزاء قطاعات العمل، حيث يكون تأثيره إيجابياً في القطاعات ذات المهارة، مقارنة مع غيرها من القطاعات.

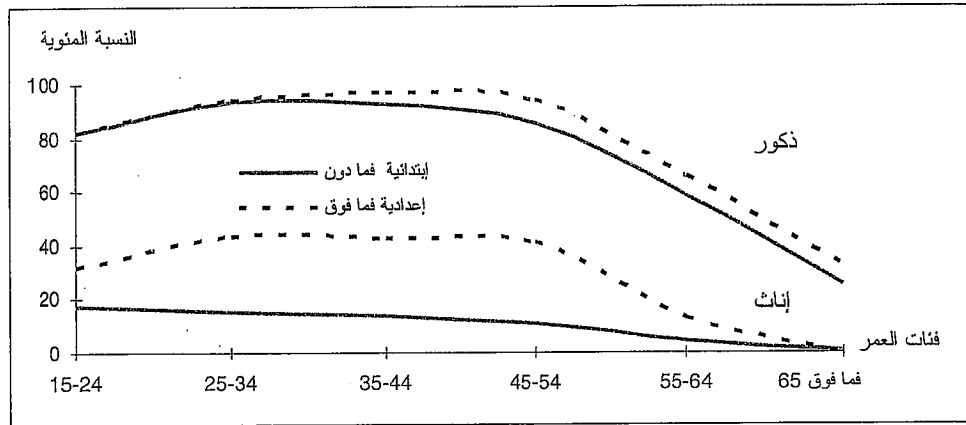
إن للتعليم تأثير أقوى بكثير على مجمل المساهمة في القوة العاملة لدى النساء أكثر من الرجال، بالرغم من أن المستوى التعليمي هو المتنبأ الأقوى إزاء مشاركة الرجال والنساء.

بدءاً من السن 25-55 سنة تكون نسب مساهمة النساء ذات التحصيل الإعدادي على الأقل ثلاثة أو أربعة أضعاف مساهمة النساء ذات التعليم الابتدائي أو غير المتعلّمات، كما يظهر في (الشكل 4). فبدءاً من منتصف الخمسينات تبدأ النساء بالابتعاد عن سوق العمل وبنسبة أسرع من الرجال.

شكل رقم (3): معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي، حسب العمر والجنس



شكل رقم (4): معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي، حسب الحالة التعليمية والعمر والجنس



كذلك نجد أن نسبة مساهمة الإناث غير المتزوجات أبداً والمطلقات والمنفصلات، أعلى من نسبة مساهمة المتزوجات في قوة العمل، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن (28%) من العازبات و(34%) من المطلقات والمنفصلات هن في قوة العمل تنخفض هذه النسبة إلى (18%) للنساء المتزوجات. وإذا تم استبعاد المسجلين حالياً في المدرسة (بما أنهم في نموذج الانحدار) فإن التباينات تزداد إلى حد ما بالرغم من أن الحالة الزوجية ترتبط بشكل وثيق بالعمر، وكذلك بالتعليم، إلا أنه يبقى له تأثيره القوي على المساهمة في القوة العاملة عندما نأخذ بعين الاعتبار تلك التباينات، كما هو مبين في معامل الانحدار اللوجستي في (الجدول 3).



إن تأثير الحالة الزوجية على المساهمة في قوة العمل عند الذكور بصورة معاكسة لدى الإناث، حيث نجد أن الذكور غير المتزوجين لهم رغبة متدنية إزاء انضمامهم إلى القوى العاملة مقارنة مع الرجال المتزوجين، بصرف النظر عن سبب عدم زواجهم، ويتوقع أن يكون هناك انخفاض مماثل إزاء رغبة الرجال بالانضمام إلى القوة العاملة بسبب التدهور الصحي الذي هو من أبرز العوامل التي تسهم في ابتعاد الرجال عن القوة العاملة، الثلث تقريباً من الرجال البالغين من خارج القوة العاملة، يعانون من مشاكل صحية مزمنة وهذا التأثير واضح لاسيما عندما نأخذ بعين الاعتبار عمر الفرد. أما بالنسبة للنساء فلا يبدو أن الصحة عامل ذو شأن عندما نفسر مشاركتهن المتدنية في القوة العاملة حيث أن الأمراض الخطيرة لا يبدو أن لها تأثيراً كبيراً على مشاركة الإناث في القوة العاملة.

جدول رقم (3): نتائج الانحدار اللوجستي حول تأثير بعض المتغيرات على المساهمة في قوة العمل، حسب الجنس

رجال		نساء		المتغيرات في النموذج
معامل بيتا	المعنوية	معامل بيتا	المعنوية	
0.00		0.00		متعلمين (مقابل غير متعلمين)
0.32	0.00	0.04	0.73	ابتدائي
0.74	0.00	0.52	0.00	إعدادي
0.48	0.00	2.19	0.00	ثانوي أو أعلى
0.00		0.00		الحالة الزوجية (مقابل المتزوجين)
-1.75	0.00	1.58	0.00	لم يتزوجوا أبداً
-1.04	0.00	0.41	0.08	أرمل
-1.32	0.00	1.40	0.00	مطلقين أو منفصلين
0.00		0.02		الوضع الصحي (مقابل عدم وجود مشاكل صحية)
-0.70	0.00	0.34	0.01	مرض أو ضرر
-1.91	0.00	-0.12	0.49	مشاكل صحية خطيرة
0.00		0.00		المنطقة (مقابل مدينة دمشق)
0.24	0.01	0.78	0.00	ريف دمشق
0.06	0.68	0.49	0.00	الشمال
-0.28	0.02	-0.18	0.11	الغرب
0.17	0.32	0.38	0.01	الجنوب
0.00		0.00		العمر (مقابل 15-24 سنة)
0.47	0.01	0.87	0.00	44-25
-0.49	0.00	0.95	0.00	45-54
-2.58	0.00	-0.27	0.30	+55
0.77	0.00	-1.13	0.00	ثابت

يتوقف الرجال عن العمل بسبب اعتلال الصحة أو كبر السن – بينما معظم النساء لم تدخلن أبداً ميدان سوق العمل بسبب واجباتهن المنزلية.

عند إجراء المسح سئل أولئك الذين لم يعملوا أبداً أو لم يبحثوا عن عمل بشكل فعلي (الأفراد خارج قوة العمل)، لماذا لم يبحثوا عن عمل ما؟ فأكدت الإجابات أن مسؤولية النساء المنزلية هي العائق الرئيسي إزاء مشاركتهن في القوة العاملة، بينما ينسحب الرجال من القوة العاملة عندما تعتل صحتهم.

إن الاستثناء الجزئي الوحيد لهذا النموذج نجده لدى جيل الشباب الأصغر سناً، دون 25 عاماً حيث تكون متابعة التعليم هي السبب الرئيسي لعدم عمل الذكور والإناث، بنسبة (65 و39%) على التوالي. (الجدول 4). ولا تزال واجبات النساء المنزلية هي السبب المستشهد به تقريباً من قبل العديد من اللواتي في هذا السن كذلك. وعندما نضم إليهن النساء اللواتي ذكرن بصراحة "أن القيود الاجتماعية" أحد أسباب عدم مشاركة الإناث في القوى العاملة وعلى الأخص الإناث دون سن 25 سنة، حيث صرحت (42%) من هؤلاء الإناث أن القيود الاجتماعية كانت السبب في عدم مشاركتهن في القوى العاملة، وقد ذكرت النساء أن الواجبات المنزلية هي السبب الوحيد تقريباً الذي يمنعهن من العمل في السن الأكثر عطاءً ما بين 25 و55 سنة حيث صرحت بذلك (79-85%) من النساء.

ذكر نصف الأفراد غير العاملين تقريباً بأن الأسباب الصحية كثيراً ما تكون هي السبب في أن أقلية من الرجال ليسوا أعضاء في القوة العاملة في السنوات التي تتراوح بين 25 و55 سنة. وقد صرح بذلك

(77-93%) من الرجال غير العاملين اقتصادياً حيث تبين أنه وبدءاً من سنه 45 سنة فما فوق تكون الصحة والتقاعد هما السبب في انسحاب الرجال من القوة العاملة. إضافة إلى ذلك فإن فئة العمر من 25 إلى 44 سنة، صرح (23%) من غير العاملين اقتصادياً أنهم قد ينسوا من البحث عن عمل، ومع ذلك، ولأن المشاركة في القوة العاملة مرتفعة لدى فئة العمر هذه (93%)، فإن (23%) يمثلون (6.1%) فقط من عدد الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين 25 – 44 سنة. قد يستنتج المرء حينئذ أن اليأس في البحث عن عمل لا يسهم بشكل بارز في عدم مشاركة الرجل أو المرأة في سوق العمل. علاوة على ذلك، تسعة أفراد من أصل عشرة غير عاملين (88%) كانوا يعملون سابقاً، وقد ترك

معظمهم العمل فقط لأن صحتهم لم تعد تساعدهم على تحمل أنشطة عملهم. أما بالنسبة للنساء من جهة أخرى فإن ثمانية نساء من أصل عشرة (78%) لسن أعضاء في القوة العاملة، ولم يكن كذلك أبداً.

جدول رقم (4): أسباب عدم العمل أو البحث عن عمل، حسب العمر والجنس

العمر	الذكور				النساء			
	55	54-45	44-25	24-15	55	54-45	44-25	24-15
أسباب عدم العمل								
فقد الأمل في إيجاد عمل*	(2)	(12)	23	15	(1)	(1)	5	8
طالب متفرغ للدراسة	0	0	12	65	0	(1)	2	39
متفرغ للمنزل	(1)	(1)	(3)	(1)	(1)	85	79	29
أسباب صحية	28	59	45	6	12	5	3	2
متقاعد	65	18	(1)	0	33	3	0	0
أسباب اجتماعية	0	0	0	0	(1)	3	6	13
أخرى**	5	(10)	16	12	(2)	(2)	4	10
المجموع***	100	100	100	100	100	100	100	100
العدد غير المرجح	642	93	245	1 220	1 173	654	2 478	2 481

( ) = عدد الحالات أقل من 15 حالة في الخلية

\* يضم الأفراد الذين صرحوا بأنه لا يوجد فرصة عمل أو فقدوا الأمل

\*\* تشمل الانتظار لفرصة عمل في القطاع الحكومي والأفراد الذين يجدون عمل لكن هذا العمل غير مناسب ظروفهم أو العمل غير مقبول

\*\*\* المجموع لا يساوي 100 في بعض الأحيان بسبب التقريب

#### البطالة والبطالة المقنعة

ظهرت البطالة في الثمانينات والتسعينات عندما عطلت النزاعات الإقليمية سوق العمل من بين مجموع البالغين والناشطين اقتصادياً في المخيمات والتجمعات الفلسطينية في سورية فإن (9%) عاطلين عن العمل إلا أنهم يبحثون فعلياً عن عمل وهذا هو المعيار الأساسي الذي من خلاله تعرّف البطالة.

إن معدل البطالة هذا أقل بقليل من المعدل الذي اعتمد في المسحين السابقين 1988 و1998 بينما تجده مشابهاً للمعدل المعتمد في العام 1980. (الجدول 5) لاحقاً. إن معدل البطالة في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين مشابهة جداً للمعدل المعتمد في المسح الأسري للمواطنين السوريين الذي أجري منذ سنة. قد تفسر معدلات البطالة المرتفعة في الأعوام 1988 و1998 بأنها ظهرت إثر الحروب التي حدثت

في المنطقة في فترات متقاربة من الزمن. أولها الاجتياح الإسرائيلي عام 1982 الذي أدى إلى انسحاب منظمة التحرير الفلسطينية من لبنان وإلى إغلاق معظم مؤسساتها في سورية ولبنان. ثم حدثت في وقت لاحق حرب الخليج عام 1991 والتي نجم عنها طرد أعداد هائلة من العمال الفلسطينيين من دول الخليج والعديد منهم عاد إلى سورية وإلى أسواق العمل السورية. وبالرغم من تصاعد التوتر في المنطقة اليوم، إلا أن النزاع الحالي الدائر في الضفة الغربية وقطاع غزة لم يكن له أية عواقب شبيهة بتلك المرتبطة بالحرب اللبنانية أو حرب الخليج.

جدول رقم (5): معدلات البطالة للفلسطينيين في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين من مجمل القوى العاملة، خلال الفترة من 1980-2001، حسب الجنس

السنة	مخيمات وتجمعات الفلسطينيين في سورية			****سورية		
	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع
*1980	6	15	8			
**1988	11	21	13			
***1998	11	13	11			
2001 / 2000	7	16	9	19		10

\* المكتب المركزي للإحصاء الفلسطيني- بيانات المسح الشامل للفلسطينيين في سورية  
 \*\* المكتب المركزي للإحصاء الفلسطيني- مسح بالعينة (1500 أسرة) عن أوضاع القوى العاملة الفلسطينية في سورية  
 \*\*\* المكتب المركزي للإحصاء الفلسطيني- مسح بالعينة (2000 أسرة) حول الأوضاع التعليمية للفلسطينيين في سورية  
 \*\*\*\* مكتب الإحصاء السوري - قافو- مسح الهجرة الداخلية 2000 (لا يضم المخيمات والتجمعات الفلسطينية)

إن معدلات البطالة في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين في سورية أقل مما هي عليه في لبنان والأردن، ويشير (الجدول 6) يشير إلى أن معدلات البطالة في جميع المخيمات (عدا في سورية) أعلى من معدلات البطالة لدى سكان هذه الدول المضيفة بما فيها الضفة والقطاع. إن تغير معدلات البطالة بسرعة تبعاً للاتجاهات الاقتصادية ومقارنة معدلات البطالة في هذه البلاد وبناءً على بيانات من أعوام سابقة قد تكون مضللة في بعض الجوانب.

إلا أن الملاحظة العامة الصحيحة حول معدل البطالة في المخيمات والتجمعات في سورية هي أنها أقل من المخيمات الأخرى، لاسيما عند استخدام أرقام معدلات البطالة للعام 1998 في سورية والتي هي قريبة من زمن المسوح الأخرى. وتدعم هذه النتيجة كذلك النتائج الأخرى بما فيها الدخل من الأجور ومعدلات الفقر لدى السكان في المخيمات والتجمعات مقارنة مع نفس السكان في الأردن ولبنان. (انظر فصل الدخل والفقر).

جدول رقم(6): معدلات البطالة في سورية والأردن ولبنان والضفة والقطاع

قطاع غزة***			الضفة الغربية***			لبنان***			الأردن**		سورية*		
1999			1999			1999/1998			1999		2000/ 2001		
مجموع	خارج المخيمات	مخيمات	مجموع	خارج المخيمات	مخيمات	مجموع	تجمعات	مخيمات	مجموع	مخيمات	مجموع	تجمعات	مخيمات
17	17	20	10	9	13	9	17	17	10	13	9	8	9

\* المكتب المركزي للإحصاء الفلسطيني- فافو 2001- المخيمات والتجمعات - مكتب الإحصاء السوري  
 \*\* فافو 1999 (المخيمات) DOS 1999 (الكل)  
 \*\*\* المكتب المركزي للإحصاء الفلسطيني - فافو 1999 (المخيمات والتجمعات) CAS 1999 الكل  
 \*\*\*\* الجهاز المركزي للإحصاء - رام الله

#### النساء الشابات في المدينة وشبه المتعلقات ذات معدلات بطالة أعلى.

في حين أن البطالة لدى سكان المخيمات والتجمعات معتدلة إلا أنها تتفاوت بشكل كبير بين فئات مختلفة من السكان. أولاً، وكما لوحظ فإن معدل البطالة لدى النساء أكثر من ضعف معدل البطالة لدى الرجال بنسبة (16 مقابل 7%) ومن المحتمل أن ارتفاع نسب البطالة لدى النساء مردها أنها تبحث عن عمل يناسب ظروفها الجسمية والاجتماعية. تشير النسب المتدنية لمعدلات المشاركة في القوة العاملة إلى أن البحث أو عدم البحث عن عمل هو مسألة خيار لدى النساء أكثر مما هي لدى الرجال، ضمناً، قد تتجنب النساء وإلى درجة أكبر من الرجال الوظائف الأدنى مركزاً أو أنشطة المهن الحرة إذ أنهن يبحثن عن عمل ذو امتيازات كثيرة، وهذا ليس خيار بسيط تتخذه المرأة بشكل فردي بل بسبب ازدياد تأثير القيود المفروضة على قرارها الذي يتشكل من خلال توقعات أرباب العمل والأسرة والمفاهيم الاجتماعية الرئيسية.

ولهذه الأسباب نفسها تتفاوت البطالة كثيراً بين فئات مختلفة من النساء أكثر مما تتفاوت لدى فئات الرجال. بشكل عام تظهر نسب البطالة لدى الذكور (70%) تفاوت ثانوي فقط تبعاً للمناطق ومستوى التعليم والعمر باستثناء الرجال دون سن 25 سنة. كما هو مبين في (الجدول 7) من جهة أخرى إن معدل البطالة لدى النساء أعلى بكثير في مدينة دمشق (والذي يتألف على الأغلب من مخيم اليرموك)، بنسبة (20%) مقارنة مع جمع المناطق الأخرى. وفي الشمال أدنى نسبة بطالة حيث يصل المعدل

(9%) . كما أن ازدياد المستوى التعليمي يرتبط كذلك بازدياد معدلات البطالة ويزداد حتى المستوى الثاني الأعلى (إتمام المرحلة الإعدادية) كما هو مبين في (الجدول 7). إلا أنه عندما تصل المستويات التعليمية إلى المرحلة الثانوية أو العليا تتدنى نسبة البطالة بشدة ولكن بنفس نسبة أولئك الذين لم يتموا أي مرحلة من التعليم.

جدول رقم (7): معدلات البطالة، حسب المنطقة حضر وريف وحسب الحالة التعليمية والعمر والجنس، في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين في سورية

المنطقة	ذكور	إناث	مجموع	التعداد غير مرجح
مدينة دمشق	7	20	10	2790
ريف دمشق	7	14	9	1780
الشمال	7	9	7	1168
الغرب	8	15	10	1431
الجنوب	7	14	8	897
حضر - ريف	8	18	10	4764
ريف	7	13	8	3302
المخيمات	8	20	10	2545
باقي المخيمات	7	13	9	4544
التجمعات	5	17	8	977
التعليم	10	14	11	1045
أقل من ابتدائية	8	18	9	2754
ابتدائية	7	26	10	1757
إعدادية	5	13	8	2487
ثانوية فما فوق	12	28	15	2266
العمر	6	13	7	4300
24-15	5	7	5	944
44-25	6	10	6	556
54-45				
+55				

يأمل معظم الباحثين عن عمل أن يساعدهم أصدقائهم أو أقاربهم في إيجاد عمل

وحول مسألة الأساليب المتبعة إزاء البحث عن عمل، فإن الأسلوب الذي استشهد به مراراً كان سؤال الأصدقاء أو الأقارب عن وظائف متوفرة في أماكن عملهم أو في أماكن أخرى، وهذا ما صرح به (80%) من العاطلين عن العمل، بينما (12%) كانوا قد بحثوا عن عمل لدى أرباب العمل المحتملين، إلا أنه من غير المعتاد أن يسجلوا أسمائهم لدى مكتب العمل، وهذا ما أعلنه (4%) فقط من العاطلين عن العمل.

أغلبية العاطلين عن العمل لديهم خبرة سابقة في العمل ولكن هذا لا ينطبق على النساء

وبالرغم من أن نسبة البطالة أعلى نسبة في السن الأصغر للشباب، إلا أن الثلث فقط من جميع العاطلين عن العمل قد انتسبوا مجدداً لسوق العمل. هذا ونجد أن (56%) من النساء اللواتي يبحثن عن عمل لم يعملن في السابق أبداً. (16%) من النساء بلغت مدة تعطلهن أكثر من سنتين حيث يعانين أكثر من الرجال إزاء عدم توفر عمل لهن.

### البطالة المقنعة

يتقيد بحثنا المتعلق بالمشاركة في القوة العاملة، والعمالة والبطالة تماماً بتعاريف نظام مكتب العمل الدولي. وبموجب هذه التعاريف يصنف المرء عاملاً إذا مارس العمل لمدة ساعة واحدة على الأقل ضمن فترة الإسناد الزمني، أما إذا لم يمارس المرء العمل حتى لمدة ساعة واحدة ويبحث عن عمل بشكل فعلي، ومؤهل للعمل خلال فترة الإسناد الزمني حينئذ فقط يصنف عاطلاً عن العمل. ينص المفهوم المسمى بقاعدة الأولويات ضمن هذا النظام على أن تنصدر العمالة على البطالة وبالتالي فإن الشخص الذي مارس العمل لمدة ساعة واحدة على الأقل يعتبر عاملاً وحتى وإن كان يبحث عن عمل آخر.

تتمثل مشكلة نظام معيار مكتب العمل الدولي بأنه لا يستدرك الافتقار الجزئي للعمل لدى أعضاء القوة العاملة، أو البطالة المقنعة التي عرّفت من قبل مكتب العمل الدولي بأنها الوضع الذي يكون فيه "العمل غير ملائم" فيما يتعلق بمفاهيم معينة أو عمل بديل حيث يؤخذ بعين الاعتبار مهارته المهنية (مكتب العمل الدولي، 1990:121).

قد يكون العمل غير ملائم تبعاً لعاملين رئيسيين:

يشار إلى النوع الأول من عدم ملاءمة العمل بالبطالة غير المرئية إذ أنها ترتبط بالإنتاجية الموروثة عن العمل ويعرّف العاملون بالعاملين ذوي البطالة المقنعة لأن مقدرتهم الإنتاجية غير مثمرة ذلك

لأنهم يعملون في القطاعات الاقتصادية ذات الإنتاج المتدني الذي يتميز بأجور متدنية وغالباً بساعات عمل طويلة.

وبالرغم من أن الأجور وساعات العمل هي من خصائص الإنتاج المتدني إلا أنها غالباً ما تعتمد في المسوح الأسرية والمؤسسات التجارية، بينما لا يتم اعتماد الإنتاجية، وبالتالي استنتج مكتب العمل الدولي أنه ولأسباب مهنية قد ينحصر المعيار الإحصائي بالبطالة المقنعة المرئية، (مكتب العمل الدولي، 1990:121).

وتظهر البطالة المقنعة المرئية عندما يكون حجم العمل المتوفر للعامل غير كاف، وبدقة أكثر فقد تم اعتماد ثلاثة معايير لتعريف البطالة المقنعة المرئية منها:

- أ - أن العامل يعمل أقل من ساعات العمل العادية
- ب- لأنه يقوم بهذا العمل تبعاً لأسس إلزامية
- ج- لأنه يبحث عن عمل إضافي وهو مؤهل للعمل خلال فترة الإسناد الزمني (مكتب العمل الدولي 1990:123)

بالرغم من أن حوالي خمس العمال يعبرون عن رغبتهم بالعمل لساعات زائدة - إلا أن القليل منهم يصنفون "عاملين ذوي بطالة مقنعة مرئية"؛

أكد (18%) من القوة العاملة في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين أنهم يفضلون العمل لساعات زائدة وذلك في الأسبوع الذي سبق المقابلة بسبب أنهم لا يعملون ساعات زائدة، وبالنسبة للغالبية العظمى منهم، هو بكل بساطة عدم توفر المزيد من العمل.

إلا أن الغالبية العظمى من أولئك الذين يرغبون في العمل لساعات إضافية، يعملون لمدة ساعات طويلة بينما تثلثهم فقط يعمل لفترة أقل من 35 ساعة عمل في الأسبوع.



إضافة إلى ذلك، حوالي النصف تقريباً من الذين يرغبون في العمل الإضافي لم يبحثوا فعلياً عن عمل، كما أنهم غير مؤهلين للعمل الإضافي. وبالنتيجة (5%) فقط من القوة العاملة ينطبق عليهم معيار مكتب العمل الدولي الخاص بالبطالة المقنعة، بينما تكون البطالة المقنعة أعلى بشكل بارز بنسبة (11 و14%) على التوالي في قطاعي الزراعة والبناء. إن البطالة المقنعة المرئية هي كذلك ذات نسبة أعلى في القطاع الخاص أكثر من القطاع العام.

جدول رقم (8): البطالة المقنعة والرغبة في العمل لساعات أكثر، حسب الجنس والنشاط الاقتصادي وقطاع العمل

العدد غير المرجح	نسبة المشتغلين الراغبين بالعمل الإضافي	البطالة المقنعة %ILO حسبها	المتغيرات	
5836	21	5	ذكور	الجنس
1503	10	5	إناث	
220	22	11	الزراعة	النشاط الاقتصادي
1211	20	6	الصناعة	
1012	34	14	البناء والكهرباء	
1502	15	3	التجارة والنقل والمواصلات	
1224	19	2	الإدارات الحكومية والمال والتأمين	
1133	10	4	التعليم والصحة	
1037	14	4	الخدمات الجماعية والاجتماعية والأخرى	
2287	15	3	حكومي أو إداري	نوع القطاع*
4052	22	7	قطاع خاص	
7339	18	5	المجموع	

\*المشتغلون في العمل المنزلي والمنظمات الشعبية والأنورا لم يتضمنهم الجدول بسبب قلة عددهم

هل تعتبر البطالة المقنعة مؤشراً غير مناسب لاختلال توازن سوق العمل؟

ففي حين أن نسبة عالية من العاملين يعبرون عن رغبتهم في العمل لساعات زائدة، بغض النظر عن فترات العمل الطويلة، إلا أن نسبة العاملين المصنفين عمال ذوي بطالة مقنعة نسبة صغيرة. فمن الصعب تفسير مدلول النتائج. إذ أنه في الواقع، فضلاً عن حجم العمل غير الكافي، فإن معظم فئات العمال يعملون لساعات طويلة جداً وبمعدل وسطي لعدد ساعات العمل الأسبوعية والتي ترتفع حتى تصل 52 ساعة.

وكما هو موضح لاحقاً، توجد علاقة سلبية بين عدد ساعات العمل وراتب الساعات الذي يتلقاه العامل مقابل هذا العمل. أي أن الخصائص المرتبطة بالإنتاجية المتدنية ترتبط كذلك بساعات العمل الطويلة. تشير هذه النتيجة إلى وجود تناقص بين نوعي البطالة المقنعة، حيث تبين أن النوع المرئي منها (والقابل للقياس) هو الأقل صلة بخصائصنا. تم شرح ساعات العمل والراتب بالتفصيل في قسم "ظروف العمل" لاحقاً.

### تركيبية المشتغلين

وبعد تحليل مؤشرات القوة العاملة للسكان في القسم السابق، يدرس هذا القسم المشتغلون من السكان وخصائصهم فيما يتعلق بالتوزيع حسب الأنشطة الاقتصادية والمهن وظروف العمل.

### ثمانية من أصل عشرة مشتغلين في المخيمات والتجمعات هم عمال مأجورين

إن (80%) من المشتغلين في مخيمات وتجمعات اللاجئين في سورية، هم عمالاً مأجورين و(14%) يعملون لحسابهم، بينما سجل (5%) أصحاب عمل. (الجدول 9). ليس من المستغرب وتبعاً للنسبة العالية للعمل في قطاع الحكومي في سورية، أن تكون نسبة العمل المأجور مقابل العاملين لحسابهم، أعلى في المخيمات والتجمعات الفلسطينية في سورية (80% مقابل 14%) مما هي عليه في لبنان (71% مقابل 21%) والأردن (76% مقابل 17%). وبالرغم من أن العاملون لحسابهم مجموعة ذات خليط كبير منها البائعين المتجولين في الشوارع وكذلك المحامين، إلا أن النتائج المستخلصة من (الجدول 9) والدراسات السابقة الخاصة باللاجئين الفلسطينيين (Egset 2003b) تشير إلى أن المهن الحرة بشكل أساسي هي التكيف مع سوق العمل الذي يسعى إليه أولئك ذوي الموارد المالية القليلة ليشاركوا في سوق العمل المأجور "الرسمي" وبالتالي فإن غير المتعلمين والحاصلين على التعليم الأساسي فقط هم أكثر ميولاً للارتباط بالأنشطة عمل حرة أكثر من أولئك الذين أتموا دراستهم الثانوية أو الأعلى، كما تتفاوت النسبة المئوية للعاملين لحسابهم بشكل كبير باختلاف الأنشطة الاقتصادية التي يعملون بها. وكما هو الحال بالنسبة للمخيمات في الأردن لبنان (والتجمعات). فإن (32%) من العاملين في القطاع التجاري يعملون لحسابهم الخاص.

جدول رقم (9): الحالة العملية للمشتغلين، حسب الجنس والحالة التعليمية والنشاط الاقتصادي للفلسطينيين في مخيمات وتجمعات سورية

المشتغلون		العاملون			المتفرقات	
الجنس	التعليم	النشاط الاقتصادي	العاملون بالحرف	أصحاب العمل	العاملون الحسابهم	أخرى
77	ذكور		5	17	1	100
90	إناث		1	6	2	100
75	أقل من الابتدائية		4	19	2	100
78	ابتدائية وإعدادية		5	15	2	100
85	ثانوية فما فوق		4	11	1	100
61	الزراعة		3	20	16	100
87	الصناعة		4	8	1	100
68	البناء		8	23	1	100
55	التجارة والفنادق والمواصلات		9	32	4	100
93	الإدارة الحكومية***		2	5	-	100
95	الصحة والتعليم		1	4	-	100
87	خدمات اجتماعية وجماعية وأخرى		3	9	1	100
80	المجموع		5	14	1	100
5810	العدد غير المرجح		306	1101	122	7339

\* يشمل المتدربين والعاملين لدى الأسرة بدون أجر  
 \*\* قد يكون المجموع لا يساوي 100 بسبب تدوير الكسور العشرية  
 \*\*\* يضم العاملون في الوساطة المالية

أخيراً الرجال أكثر ميولاً بكثير للارتباط بمهن حرة من النساء اللواتي تعاني من عوائق أكثر من الرجال إزاء دخول سوق العمل.

تعمل أكثر من نصف النساء في حقل التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، ويتوزع الذكور المشتغلون على عدد من القطاعات ضمن مجموعات ذات أحجام متشابهة، بينما تعمل (40%) من النساء المشتغلات في قطاع التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية. ودمج القطاعات المتعلقة بالإدارة العامة والخدمات الاجتماعية، فإن (68%) من النساء يعملن في قطاع الخدمات التي تتطلب مهارة، أما في أعمال البناء والتي هي قطاع ذكري رئيسي، فإن النساء غائبات تماماً. إن كثافة تواجد المرأة في

قطاعات بارزة هو وإلى حد كبير، أثر هام على خيار النساء الناشطات اقتصادياً. من بين (18%) من النساء البالغات اللواتي تعملن حالياً (54%) قد أكملن التعليم الثانوي والتعليم الأعلى بينما من أصل

(70%) من الرجال البالغين العاملين حالياً هناك (24%) فقط قد حصلوا على هذا المستوى من التعليم. يدفع التعليم النساء والرجال بالابتعاد عن حقل الصناعة والبناء والتجارة، بحيث يتوجهون للعمل في الإدارة العامة، والتعليم، والصحة، والخدمات الاجتماعية. حصل حوالي نصف المشتغلين (46%) على شهادة التعليم الثانوي والتعليم العالي. ففي تلك المجموعة يعمل (70%) في القطاعات الثلاث المذكورة أعلاه. أما القطاع الاقتصادي الخاص، الذي يستحوذ على أكبر جزء من العاملين المتعلمين أكثر من غير المتعلمين فهو "الوساطة المالية والعقارية". ولكن، يبقى الحجم الإجمالي لتلك المجموعة صغيراً.

يكثر تواجد المرأة، بغض النظر عن مستوى التحصيل العلمي، في القطاعات البارزة. إذ أنه وحتى لدى مجموعة النساء العاملات اللواتي لم يتابعن تعليمهن، فإن (45%) منهن تعملن في الإدارة العامة والتعليم، والصحة، والعمل، والخدمات الاجتماعية، مقارنة مع (26%) من الرجال ذوي التحصيل العلمي ذاته. ومن جهة أخرى، تعمل حوالي ثلث النساء تقريباً من اللواتي حصلن مرحلة تعليم أقل من الثانوي، في القطاع الصناعي الذي يجذب (7%) فقط من النساء المتعلمات. لا يتوقع المرء أن يجد لدى السكان المقيمين في مخيمات اللاجئين الكثير من العاملين في قطاع الزراعة، إلا أن في الجنوب حوالي نصف الأسر التي تم مسحها تقيم في التجمعات حيث الزراعة هي قطاع العمل الأكبر الوحيد في تلك المنطقة، في حين نجد أن التجارة هي أكبر قطاع عمل في مدينة دمشق، بينما تستقطب الصناعة أكثر من ربع قوة العمل في ضواحي ريف العاصمة.

جدول رقم (10): التوزيع النسبي للمشتغلين، حسب النشاط الاقتصادي والتعليم والتوزيع الجغرافي والجنس

مجموع	النشاط الاقتصادي									المتغيرات	
	أعمال اجتماعية	الصحة والتعليم	الإدارة حكومية	مال	نقل وواصلات	تجارة	بناء	صناعة	زراعة	الجنس	المجموع
100	15	7	15	3	6	19	17	17	2	ذكور	
100	15	40	13	2	1	6	0	20	4	إناث	
100	16	*	10	2	4	19	15	25	5	غير متعلم	المجموع
100	14	5	16	2	7	20	15	18	2	ابتدائي وإعدادي	
100	12	37	19	4	2	10	5	9	1	ثانوي فما فوق	
100	13	1	11	2	6	21	20	23	4	غير متعلم	الذكور
100	14	3	16	2	8	22	17	17	2	ابتدائي وإعدادي	
100	14	24	20	5	4	15	8	10	1	ثانوي فما فوق	
100	28	10	6	*	*	13	0	31	10	غير متعلمة	الإناث
100	15	25	21	*	*	6	0	23	5	ابتدائي وإعدادي	
100	11	61	16	2	0	3	0	7	*	ثانوي فما فوق	
100	15	13	13	4	6	19	16	15	0	مدينة دمشق	المنطقة
100	17	10	17	1	5	12	8	27	2	ريف دمشق	
100	10	26	12	1	4	13	14	19	0	الشمال	
100	14	17	16	3	5	14	18	12	0	الغرب	
100	12	17	13	0	5	14	13	4	21	الجنوب	
100	15	14	14	3	5	16	13	18	2	المجموع	
7339	1037	1133	1053	171	374	1128	1012	1211	220	العدد غير المرجح	

#### المشتغلون المتعلمون يفضلون ويحصلون على العمل في القطاع الحكومي

إن التمييز بين الأنشطة الاقتصادية التي يفضل العاملون المتعلمون العمل فيها من جهة، وتلك التي تجذب معظم العاملين غير الماهرين من جهة أخرى، يعكس بشكل كبير التمييز بين القطاع العام والخاص، ذلك أنه بالإضافة للإدارة العامة فإن هناك (71%) من أولئك الذين يعملون في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، هم موظفي حكومة. والعكس صحيح، إذ يعمل (3.6 و 14%) فقط من العاملين في التجارة والبناء والصناعة في مؤسسات عامة، وأخيراً هناك قطاع ثالث ليس قطاع خاص ولا عام، ويشمل الأثروا وما يدعى بـ"المنظمات الشعبية" والتي تضم نقابات اجتماعية وسياسية مختلفة.

إن تركيبة السكان الشابة في سورية\* تنتج كل عام وافدين جدد إلى سوق العمل على الرغم من أن القطاع العام واجه منذ الثمانينات ضغوط اقتصادية متزايدة لتخفيض عدد العاملين فيه بنسبة معينة. إلا أن القطاع العام لا يزال إلى اليوم يستخدم (36%) من المشتغلين اللاجئين الفلسطينيين من الذين شملهم المسح، و(46%) من النساء العاملات كما هو مبين في (الجدول 11). إلا أن نسبة العاملين في الحكومة أدنى بكثير بالنسبة لفئات العمر الأصغر سناً، بالرغم من أن الشباب مؤهلين تعليمياً أكثر من الجيل الأكبر سناً مما يشير إلى أن القطاع العام لن يستوعب عاملين جدد بمعدل مرتفع نسبياً بشكل متساوي مع السابق. بالرغم من أن (25%) من العاملين في القطاع العام هم دون سن 35 سنة، إلا أن هذه النسبة أقل بكثير من نسبة (37%) من العاملين الذين تجاوزت أعمارهم الخامسة والثلاثين سنة. إن نسبة العمل في القطاع العام أدنى بكثير لدى مجموعة الشباب مقارنة مع المتقدمين في السن عندما تقارن بين المجموعات من حيث التعليم الأساسي والمتوسط. وبالرغم من أن تفضيل سن معين وفرص العمل قد تفسر جزء من هذا الاختلاف، إلا أن النتيجة تتسجم كثيراً مع التأثيرات المتوقعة إزاء التغييرات الديمغرافية والاقتصادية الكبيرة المذكورة أعلاه.

يتم استيعاب أكبر نسبة من العاملين الشباب في قطاع الصناعة بشكل رئيسي وإلى حد ما في مجالات مختلفة من العمل الجماعي (وبالتالي فإن النسبة الأعلى من العمل في المنظمات الشعبية نجدها لدى مجموعات الشباب) (الجدول 11). ومع ذلك لا نجد اختلافاً لدى أولئك الحاصلين على شهادة ثانوية فما فوق إزاء أهمية العمل لدى القطاع العام عبر الأجيال. من بين الشباب والمسنين على حد سواء، هناك ما يفوق (50%) من هذه المجموعة الماهرة التي تعمل لدى القطاع العام. بمعنى آخر، إن معدل العمل المنخفض نسبياً في القطاع العام قد حول العمال ذوي الخبرة المتدنية وغير الماهرين من القطاع العام إلى القطاع الخاص، بينما يستمر أولئك ذوي مرحلة التعليم الأعلى بالحصول على العمل وتفضيله في القطاع العام.

ومن جهة أخرى، نجد أن العمل لدى وكالة الإغاثة الدولية "الأنروا" أقل أهمية بكثير لدى المتعلمين الشباب من نظرائهم المتقدمين في السن. مرة ثانية نجد أن تأثير العمر قد يلعب دوراً مستقلاً إزاء الأعمال المتوفرة لدى الأنروا. إلا أن عدة سنوات من النقش في ميزانية الأنروا إضافة إلى دخول

\* إن نسبة الأفراد تحت سن العشرين تبلغ 49% من مجموع السكان

عدد جديد وكبير من المتعلمين الذين يبحثون عن عمل إلى أسواق العمل السورية، يفسر بوضوح تدني اهتمام العاملين المهرة بالعمل لدى وكالة الغوث "الأثروا". سيتم شرح الأسباب المحتملة- كالأجور مثلا- التي تجذب طالبي العمل من المتعلمين إلى القطاع العام، في القسم الخاص بظروف العمل لاحقاً.

جدول رقم (11): التوزيع النسبي للمشتغلين، حسب قطاع العمل والحالة التعليمية والجنس

المجموع	أخرى *	القطاع الخاص	القطاع العام	منظمات شعبية وغير حكومية	الأثروا	المتعلمين	
						الجنس	المرجع
100	2	61	26	8	3	ذكور	
100	6	37	46	3	8	إناث	
100	4	72	11	12	*	15-35 سنة	مادة التعليم
100	5	70	21	2	*	36 سنة فما فوق	
100	3	66	21	9	2	15-35 سنة	
100	2	56	33	5	3	36 سنة فما فوق	
100	2	35	51	6	5	15-35 سنة	
100	1	29	52	4	13	36 سنة فما فوق	
100	3	50	36	6	5	المجموع	
7310	219	4044	2276	501	270	العدد غير المرجح	

\* مشاهدات قليلة

\*\* تضم الأعمال الأسرية الخاصة وغيرها

#### النساء مهنيات

يبين (الجدول 12) أن (35%) من المشتغلين الذكور هم عمال حرفيين، بينما تشكل نسبة المهنيات من النساء نسبة (49%).

جدول رقم (12): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب المهنة والحالة التعليمية والجنس

المتغيرات	المهنيون والإداريون	الأعمال الكتابية	البيع والخدمات	عمال المراجعة الماهرة	الحرفيون	الصناع وسدنة الآلات	الأعمال الأولية	المجموع
ذكور								
المجموع	17	10	14	*	35	12	12	100
أقل من ابتدائي	4	7	17	*	38	14	21	100
ابتدائي وإعدادي	9	12	16	*	40	12	10	100
ثانوي فما فوق	49	13	11	*	17	5	4	100
إناث								
المجموع	49	9	7	*	14	4	17	100
أقل من ابتدائي	2	2	15	*	23	4	52	100
ابتدائي وإعدادي	36	14	11	*	19	5	15	100
ثانوي فما فوق	78	12	2	*	4	2	2	100
المجموع	32	11	12	*	25	8	11	100
العدد غير المرجح	1782	705	887	24	2270	685	963	7316

\* عدد قليل من الحالات

#### ظروف العمل والأجور

تدفع أعلى أجور الساعات في قطاع التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، وهي أكبر قطاع عمل لدى العاملين الحاصلين على الشهادة الثانوية . (الجدول 13). بالرغم من أن هذا القطاع هو قطاع عام على الأغلب، إلا أن القطاع العام لا يقدم بشكل عام أجوراً أعلى من القطاع الخاص، ففي الإدارة العامة على سبيل المثال تكون أجور ساعات العمل أعلى من المعدل عموماً وشبيهة بصورة كبيرة بالقطاع الخاص كالتجارة والفنادق والمطاعم، بمعدل (0.7) دولار أمريكي في الساعة. بالإضافة إلى ذلك فإن معدل ساعات العمل في الأسبوع في القطاع الخاص، تبلغ 53 ساعة، وهي أقل في القطاع العام من القطاع الخاص. وبالتالي فإن المعدل الإجمالي للأجور في القطاع العام أدنى من القطاع الخاص سواء اعتمدنا أجور الساعات أو الأسبوع.

إن أعلى معدل للأجور لا يتوفر في القطاع الخاص ولا العام بل في وكالة الإغاثة الدولية " الأنروا" وهي رب عمل صغير بالنسبة لحجم العمل الإجمالي فيها إلا أنها ذات أهمية لا سيما بالنسبة للنساء المتعلمات. ومع ذلك فإن الأجور المقدمة مرتبطة بمستوى مهارة العمال في كل قطاع أو نشاط اقتصادي . ومقارنة مع القطاعين الخاص والعام أمتعددي الأنواع، تقدم وكالة الإغاثة الدولية



"الأثروا" مجموعة محدودة نسبياً من الخدمات المكثفة ذات المهارة في الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية، ولذلك فإن (72%) من موظفي وكالة الإغاثة الدولية "الأثروا" قد أتموا مرحلة التعليم الثانوي أو التعليم الأعلى مقارنة مع (53%) في القطاع العام و(17%) في القطاع الخاص و(22%) في المنظمات الشعبية.

وتتنوع ساعات العمل بشكل كبير تبعاً لوضع النشاط الاقتصادي والعمل. ويبدو أن العاملين يعوضون بشكل عام أجور ساعات العمل المتدنية من خلال العمل لساعات طويلة، وهذه الملاحظة تؤكد العلاقة السلبية البارزة إحصائياً بين الأجور الساعية وساعات العمل.

يؤدي العاملون في قطاعات التجارة والمطاعم والفنادق ساعات عمل طويلة، حيث يعملون بمعدل 57 ساعة في الأسبوع. ومن جهة أخرى نجد أن أدنى معدل لعدد ساعات العمل في قطاع التعليم والصحة 42 ساعة عمل فقط. في الواقع ولأن معظم المدرسين (الذين يعملون أقل ساعات عمل) كانوا في عطلة أثناء فترة الإسناد الزمني، فقد تم استثناءهم من المعدل كما هو مبين لاحقاً، فقد يكون المعدل العادي لهذا النشاط الاقتصادي أدنى من 42 ساعة.

#### العمر والتعليم هما أقوى متنبأ للأجور

كما أن العلاقة الصافية بين التعليم وقطاع العمل والأجور تم دراستها عملياً من خلال تقنيات متعددة التنوع التي تأخذ تلك الاختلافات وغيرها بعين الاعتبار في آن واحد. إضافة إلى قطاعي الصناعة والتعليم، فمن المقترح أن يتم تفسير الأجور تبعاً للعمر والحالة العملية. كما يؤخذ الجنس بعين الاعتبار للتمييز النوعي من حيث الذكور والإناث في سوق العمل. وتؤكد نتيجة الانحدار بشكل ملحوظ، إن العمل في القطاع العام يرتبط بأجور أدنى من أجور القطاع الخاص، ذلك عندما يتم أخذ التعليم والعمر وغيرها من المتغيرات بعين الاعتبار. إذ لا يمكن أن تفسر الأجور لوحدها مسألة إقبال العاملين من المتعلمين على العمل في القطاع العام.

ومن بين المتغيرات المنضممة النموذج، فإن للعمر أقوى تأثير إيجابي على الأجور أكثر من كل المتغيرات الأخرى. كما يكون التأثير أقوى كلما ارتبط بالتعليم من خلال اعتبار العدد الإجمالي للسنوات الدراسية.

ومع ذلك يفسر التعليم وغيره من المتغيرات الأخرى بشكل عام، أن أعلى الأجور ترتبط بالتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية وكذلك المؤسسات الحكومية. إن العمل في أي من تلك النشاطات الاقتصادية له تأثير إيجابي صافي على الأجور.

إن للعمل الخاص تأثير إيجابي صاف، بشكل ملحوظ بالرغم من أنه تأثير ضعيف. ويبدو أن هذه النتيجة تناقض النتيجة التي تم التوصل إليها في الفصل الخاص بالدخل والفقير والتي تبين أن الأسرة التي تعتمد بشكل رئيسي على دخل العمل، الخاص تعاني الفقر أكثر من الأسر التي تعتمد بشكل رئيسي على دخل الأجور النظامية، إلا أنه ينبغي على المرء أن يتذكر إن العمل الحر هو مجموعة كبيرة مختلطة، حيث قلة من ذوي التعليم العالي يحظون بالحصول على فرص واسعة من أجل فوائد شخصية أكثر مما يميلون للعمل بأجر نظامي.

أخيراً تكسب النساء أكثر من الرجال حيث تتساوى المتغيرات الأخرى المشمولة في النموذج. يتوقع المرء أن تكون نسبة الأجور التي تتقاضاها النساء أعلى من الأجور التي يتقاضاها الرجال، والسبب بكل بساطة يعود لتحصيل مستوى تعليمي أعلى وربما تفضيل قطاعات مختلفة لدى النساء والرجال، إلا أن أي من هذه العوامل لا يفي بالغرض إزاء تفسير النسبة الأعلى للأجور التي تتقاضاها النساء. أما

العوامل الأخرى غير الملحوظة والمتعلقة بمشاركة المرأة في القوى العاملة كالأثر الذي يتركه الفرد في التعيين الجديد الذي قد يساهم باختلاف ملحوظ.

جدول رقم (13): ساعات العمل ومتوسط الأجر ومؤشرات ظروف العمل، حسب الجنس والنشاط الاقتصادي وقطاع العمل والحالة العملية والتعليمية

المتغيرات	عدد ساعات العمل الأسبوعية*	أجر الساعة الواحدة (دولار)	أجور الأسبوع (دولار)	مؤشرات الظروف الاقتصادية الإضافية على الأجر (7-0)**	نسبة المشتغلين الخائفين من فقدان عملهم
<b>الجنس</b>					
ذكور	53	0.6	28	1.0	28
إناث	43	0.7	26	2.1	25
<b>النشاط الاقتصادي</b>					
زراعة	49	0.7	20	*	*
صناعة	53	0.5	24	0.9	37
بناء	51	0.6	29	0.2	33
التجارة والمطاعم والفنادق	57	0.7	32	0.3	30
النقل والمواصلات	55	0.6	29	0.5	32
المال والتأمين	52	0.7	34	0.7	17
الإدارة الحكومية	47	0.7	29	2.9	21
التعليم والصحة	42	0.9	31	2.8	13
أعمال اجتماعية أخرى	49	0.5	22	1.2	22
<b>قطاع العمل</b>					
أنزوا	44	1.4	47	2.6	22
منظمات شعبية	52	0.3	11	1.2	15
حكومي	45	0.6	25	2.9	16
خاص	53	0.7	31	0.3	35
<b>الحالة العملية</b>					
العاملون باجر	51	0.6	25	1.5	
العاملون لحسابهم وأصحاب العمل	52	0.9	36	0.0	
<b>الحالة التعليمية</b>					
أقل من ابتدائية	49	0.5	22	0.5	37
ابتدائية وإعدادية	52	0.6	27	1.1	30
ثانوية فما فوق	48	0.9	37	2.2	18
المجموع	50	0.7	30	1.5	25

\* تم استثناء الغائبين عن العمل مؤقتا والذين تم تسجيل ساعات العمل لهم صفر  
\*\* بيانات عشوائية سحبت من بيانات الأفراد وتضم 1422 فرد عامل لهم بيانات

## مزايا الأجور تزيد من إقبال العاملين على القطاع العام

إن استمرار إقبال العاملين المتعلمين تجاه القطاع العام يمكن تفسيره بشكل جزئي فقط تبعاً للأجور، أما الخصائص الأخرى فقد تساهم بتنافسيته. أولاً، ربما ينحصر توفر العمل التام المتكافئ مع التعليم الأعلى في القطاع الخاص الذي لا يزال بشكل رئيسي نوع من النظام الصغير غير الرسمي في سورية والمسألة ذات الشأن هي مسألة ملاءمة العمل خاصة بالنسبة للنساء. أخيراً، قد تضاف فوائد الأجور والميزات الأخرى ذات الشأن إلى تنافسية القطاع العام.

إن الدور المحتمل الذي تلعبه فوائد الأجور يلقى دعماً من المعدل على مزايا الأجور بفوائد الشمول في (الجدول 13) والذي يتراوح بين صفر (دون أية مزايا) وسبعة (جميع المزايا\*) في الواقع إن الميزات المضافة للأجور التي نحن بصددھا، نادراً ما تتواجد، بأية حال، في القطاع الخاص بمعدل عشري 0.3 مزايا لجميع العاملين في القطاع الخاص. هذا يمثل تناقضاً مع العاملين في القطاع العام الذين يحصلون على 3 من أصل 7 مزايا كمعدل وسطي.

وبهذا المؤشر تكون الإدارة العامة التي تدفع أدنى الأجور في قطاع النشاطات الاقتصادية الرئيسية تتلقى أعلى معدل من المزايا الإضافية على الأجور.

وكأمثلة على بعض الفوائد الأكثر شيوعاً يمكن التتويه أن (81 و 83%) من العاملين في القطاع العام يحصلون على إجازات ماجورة، وإجازات مرضية بأجر، بينما (12 إلى 13%) من العاملين في القطاع الخاص ويتمتع موظفي وكالة الغوث "الأنروا" تقريباً بنفس الفوائد التي يتمتع بها العاملون في القطاع العام. إن الذين يتمتعون بحق المعاش التقاعدي أقل من (56%) من العاملين في القطاع العام و(22%) في الأنروا، و(2%) في القطاع الخاص.

\*المزايا السبعة الموجودة في الفهرس للمزايا الإضافية على الأجور هي:  
1- عطل ماجورة 2- إجازات مرضية ماجورة 3- إجازات أمومة ماجورة 4- معاش تقاعدي  
5- سكن مقدم مجاناً 6- ضمان صحي مجاني 7- تقدمات أخرى مثل هاتف، سيارة، صحف

## تقدم الصناعة وأعمال البناء أخطر ظروف عمل

إن العاملين في المصانع وأعمال البناء هم الأكثر عرضة لظروف عمل غير ملائم جراء عملهم في أماكن مرتفعة عن الأرض أو كونهم على احتكاك مباشر مع ماكينات خطيرة، ومواد كيميائية خطيرة أو مواد متفجرة، إذ أن غالبية عمال البناء في أماكن مرتفعة، بينما نصف عمال المصانع تقريباً هم على تماس قريب من الآلات الخطرة، والغريب أن نسبة عالية إلى حد ما من العاملين في الإدارة العامة صرحوا بأنهم كذلك يعملون في أماكن مرتفعة عن الأرض أو أنهم على تماس قريب من الآلات الخطرة. يستخدم حوالي ثلث العاملين في المصانع وأعمال البناء أجهزة واقية، إلا أن أقل من (10%) من العاملين في هذه الأنشطة الاقتصادية يستخدمون هكذا أجهزة. أما بالنسبة لمواعيد العمل، توجد أكثر الظروف غير الملائمة في مجال التجارة و النقل حيث أنهما نشاطان اقتصاديان ذوي نسبة عالية من العمل الحر، و في هذين النشاطين الاقتصاديين (43%) من العاملين يعملون خارج أوقات العمل "العادية" بين السادسة صباحاً والسادسة مساءً.

الجدول رقم (14): ظروف العمل، حسب الأنشطة الاقتصادية وقطاع العمل

النشاط الاقتصادي	ظروف العمل %					
	ارتفاع	قرب الآلات	مواد كيميائية	مواد	أوقات عمل	لديه معدات
	عالي	خطرة	خطرة	منفجرة	غير معقاة	هذه المعدات
الزراعة	*	*	*	*	*	*
الصناعة	12	42	20	17	34	30
البناء	64	29	17	14	34	34
التجارة والمطاعم والفنادق	3	12	7	11	43	10
النقل والمواصلات	2	7	3	6	43	9
المال والتأمين	*	*	*	*	*	*
الإدارة الحكومية	11	24	14	15	17	25
الصحة والتعليم	0	5	7	3	17	5
خدمات اجتماعية	9	9	13	13	33	13
<b>القطاع</b>						
أنروا	2	3	6	4	20	8
منظمات شعبية	12	17	16	24	26	21
حكومي	9	17	11	12	20	18
خاص	20	22	14	11	38	21
المجموع	15	19	12	12	31	19

تتمتع نصف القوة العاملة بفرصة اكتساب مهارات جديدة تتعلق بالوظيفة – (25%) تلقوا تدريباً خاصاً بالوظيفة

عندما سئل العاملون فيما إذا كانوا قد اكتسبوا مهارات أو معارف جديدة في وظيفتهم، أجاب (22%) بأنهم قد اكتسبوا مهارات تبعا لبرامج دورية، بينما صرح (28%) أنهم اكتسبوا هذه المهارات أحيانا.

توقع أن نسبة الفرصة الممنوحة للعاملين إزاء اكتساب مهارات جديدة في عملهم، تكون أعلى نسبة في مجال التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية بينما (74%) من المشتغلين قد اكتسبوا هذه المهارات في مناصب عليا. والعكس صحيح فإن (25%) من العاملين في قطاع النقل قد حصلوا على نفس هذه الفرصة. نسبة قليلة (26%) من العاملين حالياً أو الذين عملوا خلال الإثني عشر شهراً الماضية قد اتبعوا تدريب سواء في الوظيفة أو خارج مكان العمل، ومرة ثانية نجد النسبة الأعلى في قطاعات التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية حيث بلغت نسبة الذين تلقوا تدريباً (43%) من العاملين ومن

بين (26%) من الذين تلقوا تدريباً فإن الغالبية منهم (81%) قد استفادوا من التدريب في وظائفهم الحالية أو أحدث وظائف حصلوا عليها.

#### ينظم التدريب عادة من خلال برنامج تدريب عمل داخلي

من بين أولئك الذين تلقوا تدريباً يتعلق بالوظيفة تلتهم تقريباً قد اتبعوا التدريب من خلال برنامج تدريب يتعلق بعملهم، كما هو مبين في (الجدول 15) أدناه. (7%) فقط اتبعوا هذا التدريب من خلال برنامج التعليم والتدريب المهني، بينما (18%) قد اجروا تدريبهم من خلال برنامج التمهين (أي التدريب على صناعة) يدفع رب العمل من أجل التدريب لـ (19%) من الحالات، بينما يغطي (33%) من المتدربين النفقات بأنفسهم. إضافة إلى ذلك، غطت الحكومة نفقات تدريب (31%) من عاملها، بينما غطت الأثروا نفقات تدريب (11%) من العاملين لديها.

جدول رقم (15): التوزيع النسبي للأفراد الذين تلقوا تدريب، حسب مكان التدريب

مكان التدريب*	%
برنامج التمهين	18
مدرسة ثانوية مهنية أو دورة قصيرة	7
مدرسة ثانوية أو معهد بعد الإعدادية	12
تدريب غير نظامي من قبل أفراد الأسرة	6
برامج التدريب في العمل (العمل الحثلي)	37
التدريب أو الخبرة من العمل السابق	11
أخرى	13

\* يوجد أفراد تدربوا في أكثر من جهة

#### إن عمل الطفل محدود يتركز في التجارة والمصانع

إن (6%) من الأطفال الذين أعمارهم بين 10 و14 سنة والمقيمين في المخيمات والتجمعات الفلسطينية في سورية هم ناشطون اقتصادياً. (92%) من هؤلاء الأطفال هو ذكراً و(43%) غير مسجلين في المدارس. إضافة إلى ذلك فقد صرح (17%) من الأطفال العاملين بأنهم قد تغيبوا عن المدرسة مرات أو في بعض الأحيان في العام الماضي بسبب العمل، وإذا استخدمنا غير المنتظمين في المدرسة كمعيار بسيط لتعريف عمالة الأطفال فإننا حينئذ نتوصل إلى نسبة عمالة تقارب (3%) لدى الأطفال من 10 إلى 14 سنة. بالرغم من أن هذه الأرقام صغيرة جداً عندما نحللها تبعاً للمناطق، إذ

تبدو المعدلات في دمشق والجنوب أعلى نسبة من الشمال والغرب. يعمل حوالي نصف الأطفال العاملين (42%) في التجارة والمطاعم والفنادق ثم يليها نسبة (32%) من الأطفال العاملين في المصانع و(13%) في البناء، أي أن الأطفال العاملين في هذه النشاطات الاقتصادية التي يتعرضون فيها للمواد الخطيرة وبيئة عمل فقيرة وأكثر من النصف (56%) من الأطفال العاملين يشرف عليهم أفراد الأسرة في مكان عملهم.

### مشاريع العمل الذاتية

غالباً ما يكون العمل المأجور محدوداً في الدول النامية، حيث يضطر العديد من الأفراد إلى خلق عملهم الخاص بهم ولا سيما في مجال المشاريع التجارية الصغيرة، حيث يتولون العمل بأنفسهم أو ربما يشاركون أفراد العائلة الآخرين. وبما أن مجال هذه الأعمال صغير وذو إنتاج متدني جداً فيشار مراراً إلى هذه الأعمال التجارية الأسرية بـ"مشاريع تجارية للإبقاء على الحياة". ولكن بما أنها تسهم في إغاثة العديد من الأسر لكسب قوت العيش وقد تتطور كذلك إلى مشاريع تجارية أكبر من حيث استخدام عاملين من غير أفراد الأسرة، فإن العوامل التي تسهل أو تعيق توطيد ونمو المشاريع التجارية العائلية قد لفتت الكثير من الانتباه لدى الدراسات المتطورة. يوجد في مخيمات وتجمعات الفلسطينيين في سورية (14%) من العاملين لحسابهم الخاص بالإضافة إلى (5%) من أرباب العمل. إلا أن نسبة العمل الكبيرة لدى القطاع العام وقطاعات الصناعة والبناء قد أسهمت في تقليص الحاجة للعمل الحر لكنه وبسبب انكماش نشاط القطاع العام، والذي من المتوقع أن يحرز تقدماً في السنوات القادمة، فإن القطاع الخاص سيجرز أهمية أكبر في خلق فرص العمل. قد يساعد على التنبؤ بفرص خلق العمل هذه والمحتمل ظهورها على المستوى الأسري.

يخطط كل واحد من أصل خمسة أشخاص للبدء بعمل – إلا أن القليل منهم ينفذون مشاريعهم

أوضح (18%) من السكان أنهم لديهم أفكار تتعلق بإنشاء مشروع ذاتي في العاملين الماضيين، بنسبة ثلاثة أضعاف (27%) لدى الذكور أكثر من النساء (9%). إلا أنه أقل من نصف هؤلاء سعوا لتنفيذ خططهم، بينما نجح (3%) فقط من السكان بتأسيس مشروع ذاتي. تكون نسبة ميول المرء نحو إيجاد



مشروع ذاتي أعلى في سنوات العمر نفسها التي تكون فيها نسبة المساهمة في قوة العمل ذات نسبة أعلى بشكل عام، أي بدءاً من منتصف سنة العشرينات وحتى منتصف الخمسينات من العمر.

جدول رقم (16): مشاريع العمل الذاتي، حسب الجنس والعمر

المتغيرات	فكروا/إنشأوا مشروع عمل ذاتي %	باشروا بتنفيذ المشروع %	نحووا بتنفيذ المشروع %
<b>الجنس</b>			
ذكور	27	13	5
إناث	9	3	1
<b>العمر</b>			
24-10	12	4	1
44-25	21	10	4
54-45	19	9	4
+55	6	3	2
المجموع	18	8	3

يرافق المستوى التعليمي الأعلى والدخل الأسري المرتفع بذل المزيد من الجهود لتأسيس مشروع عمل ذاتي

كما أنه من المتوقع عادة أن ترتبط المؤهلات الشخصية للمرء كالتعليم مثلاً، بشكل إيجابي بمهارات المقابلة وروح المبادرة إزاء إقامة عمل ما (Khawaja and Tiltnes 2002:102) ولكن، يدعم هذا التوقع جزء واحد فقط من البيانات التي لدينا: والتي تبين أن الأفراد ذوي الشهادات الابتدائية والثانوية قد صرحوا بمبادرتهم إزاء المزيد من الخطط والسعي لإيجاد مشروع عمل ذاتي أكثر من الأفراد الذين لم يتموا أية مرحلة من التعليم الابتدائي، قد ترتبط هذه العلاقة إلى حد ما بالسن لا سيما أن معظم البالغين الذين لا يملكون أية شهادة علمية هم من المتقدمين، في السن إضافة إلى ذلك نجد أن الميول إزاء إقامة عمل حر لا يزداد في المراحل التعليمية التالية، أي الثانوي أو فما فوق. كما أن نسبة نجاح الخطط لا تزداد بازدياد المراحل التعليمية المتقدمة كما قد يتوقع المرء، وبالتالي فإن هذه النتيجة تدعم نتائجنا السابقة بأن جزء من المتعلمين المشاركين في القوة العاملة المقيمين في المخيمات والتجمعات الفلسطينية يفضلون "عمل رسمي" لا سيما في القطاع العام أكثر مما يفضلون العمل في القطاع الخاص وغير الرسمي.

جدول رقم (17): العمل الذاتي، حسب الحالة التعليمية

التعليم	فكروا بإنشاء مشروع عمل ذاتي %	باشروا بتنفيذ المشروع %	نجحوا بتنفيذ المشروع %
أقل من ابتدائي	9	4	2
ابتدائي وإعدادي	20	9	3
ثانوي فما فوق	19	9	4

### الخبرات الخارجية والمعارف الشخصية تنشئ مشاريع العمل الذاتي

سئل المشاركون في المسح عن خبراتهم أو التدريب الوظيفي في 17 مهنة بدوية مختلفة، وتجارية وخدمات، كما سئلوا أيضاً إذا بادر أفراد أسرهم المقربين أو أصدقائهم لتأسيس مشروع تجاري. في (الجدول 18 لاحقاً)، تم تصنيف 17 نوعاً من الخبرات الشخصية في مجموعات.

تظهر النتائج بوضوح أن فرص مشاريع العمل الحر تزداد بقوة بازدياد عدد مجالات الخبرة التي يمتلكها الفرد. كما أن أولئك الذين لهم أصدقاء مقربين أو أقارب بدؤوا بتأسيس مشاريع أعمال تجارية خاصة بهم هم أكثر ميولاً من غيرهم لتأسيس مشاريع تجارية خاصة بهم. ومع ذلك، ففي كلتا المجموعتين نجد أن زيادة عدد المشاريع لإقامة مشاريع حرة لا تتساوى تماماً من خلال ازدياد النجاح.

جدول رقم (18): العمل الذاتي، حسب الخبرات العملية الشخصية ووجود أقارب وأصدقاء قد باشروا بمشروع ذاتي

المستويات	فكروا بإنشاء مشروع عمل ذاتي %	الذين بدؤوا المشروع %	نجحوا بإنشاء المشروع %
الخبرة الشخصية			
لا خبرة	8	3	1
خبرة في 1-2 مجال	18	8	3
خبرة في 3-4 مجال	24	10	4
خبرة في 5 مجالات فأكثر	39	16	4
المعارف			
يعرف أحد الأفراد أو الأقارب بدأ بمشروع تجاري	34	16	6
لا يعرف أحد بدأ بمشروع تجاري	13	6	2

إن الافتقار إلى تأمين الاعتماد المالي هو العائق الرئيسي إزاء البدء بأنشطة إنشاء مشروع عمل ذاتي

يبدو أن عدم توفر الاعتماد المالي، هو العائق الرئيسي إزاء تأسيس مشاريع عمل ذاتية. صرح (97%) من أولئك الذين كان لديهم خطط للبدء بأعمال مشاريع ذاتية أنهم لم ينجحوا لأن عدم حصولهم على الاعتماد المالي كان السبب الرئيسي إزاء عدم تنفيذ مشروعهم، ومن بين أولئك الذين باسروا فعلياً بتنفيذ مشاريع خلال العام الماضي ونجحت مشاريعهم لمدة شهر على الأقل، فقد ذكر (30%) منهم أن إمكانية الحصول على التمويل أو تكلفة الاعتماد المالي كانت المشكلة الرئيسية إزاء نجاحهم في تحقيق مشاريعهم الذاتية. (الجدول 19).

جدول رقم (19): التوزيع النسبي للأفراد الذين لم يتمكنوا من إنشاء مشروع عمل ذاتي أو البدء بإقامة مشروع

المجموع	المشكلة
26	نقص الحصول على قروض
4	فوائد القروض عالية
1	نقص في مهارات الإدارة
15	صعوبة في بيع المنتجات
3	صعوبة تتعلق بالوزارات
2	صعوبة شراء المواد الخام
1	صعوبات في الإنتاج
5	أسباب صحية
2	معارضة الأسرة
10	أخرى
31	لا مشاكل
100	المجموع

## الخاتمة والاستنتاجات

إن نسبة المشاركة في القوة العاملة من قبل اللاجئين الفلسطينيين المقيمين في المخيمات والتجمعات الفلسطينية في سورية ذات معدل متدني (48%)، والسبب الرئيسي هو أنه من بين كل خمسة نساء هناك امرأة واحدة فقط تعمل أو تبحث عن عمل خارج المنزل. إضافة إلى أن الرجال يبدوون في منتصف الخمسينات بالانقطاع عن سوق العمل بسرعة، جراء وضعهم الصحي غير الملائم. يتفاقم عبء الإعاقة الإجمالي على العامل بسبب بنية السكان الفتية، حيث أن (37%) هم دون سن 15 سنة.

وكمعدل، على كل عامل من الذين شملهم المسح، أن يعيل أربعة أفراد، بما فيهم إعالة نفسه. إن المسؤوليات التقليدية في المجال الأسري، وربما كذلك المفاهيم الشخصية إزاء ملاءمة عمل المرأة خارج المنزل تحد بشكل كبير من مشاركتها في القوة العاملة، وبالرغم من ذلك نجد أن مشاركة المرأة والرجل في القوة العاملة ذات نسبة أعلى لدى الفلسطينيين في المخيمات والتجمعات في سورية أكثر مما هي عليه لدى اللاجئين وكذلك غير اللاجئين في لبنان والأردن (والضفة الغربية وغزة قبل الانتفاضة الثانية). إن هذه النسبة المرتفعة إزاء المشاركة في سوق العمل، هو دليل على عدم التمييز في الحصول على عمل للاجئين الفلسطينيين في سورية، بما فيها الحصول على عمل في القطاع العام السوري الكبير، حيث يعمل (36%) من الفلسطينيين الذين شملهم المسح. وكما هو الحال في القطاعات الأخرى، فإن بنية تركيبة العمل للفلسطينيين تشبه تركيبة عمل المواطنين السوريين، باستثناء العمل في القطاع الزراعي. وذلك لأن اللاجئين الفلسطينيين بشكل عام لا يمتلكون أراضي، ويقيمون غالباً في المناطق الحضرية، لهذا فإن وجودهم في ذلك القطاع أدنى من تواجد السوريين، وبدلاً من ذلك يكثر تواجد الفلسطينيين بنسبة عالية في قطاعات الخدمات.

يبقى القطاع العام المفضل لدى العاملين ذوي التعليم المتقدم، وبغض النظر عن أنه لا يقدم أجوراً أعلى من القطاع الخاص عندما نأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي. يعمل أكثر من نصف العاملين ذوي التحصيل العلمي الثانوي أو الأعلى في القطاع العام دون تمييز بين فئات الأعمار. كما أن توفر

الأعمال ذات المهارة، والأجور بفوائد، وظروف العمل والاستقرار الوظيفي، كل هذه الأمور تسهم في تفسير استمرار الإقبال على العمل لدى القطاع العام مقارنة مع القطاع الخاص:

وبالرغم من ذلك تحد العوامل الديمغرافية والاقتصادية من قدرة القطاع العام على المحافظة على طاقة أو نشاط العمل بنفس الدرجة النسبية التي كانت في السابق. لذا فإن دور القطاع العام أقل أهمية لدى فئة الأعمار من الشباب أكثر مما هي عليه لدى المتقدمين في السن. أصبح اللاجئيين الفلسطينيين كالمواطنين السوريين أكثر اعتماداً على قدرة القطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة، حيث أنه من بين كل خمسة فلسطينيين تمت مقابلتهم أثناء المسح، هناك فرد واحد فكر بإنشاء عمل لحسابه خلال العامين

الماضيين- إلا أن (3%) فقط نجحوا بذلك، بينما حمل معظمهم مسؤولية الفشل الذي منيوا به لعدم الحصول على الاعتماد المالي.