

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مكتب المتابعة

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعالية

(٦)

حوا

واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية
المفاهيم - الأجهزة - التطوير

د. عبد الخالق محمود ذكري
د. ك. ا. فيداتان

أنور عبد الرحمن خليل
د. محمد العوض جلال الدين

ممدوح علي هبرة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مكتب المتابعة

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

(٦)

حوا

واقف إحصاءات القوى العاملة الوطنية
المفاهيم - الأجهزة - التطوير

د. عبد الخالق محمود ذكري
د. ك. ا. فيداناتان

أنور عبد الرحمن خليل
د. محمد العوض جلال الدين

ممدوح علي هبرة

حقوق الطبع محفوظة
يُجوز الإقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى
١٩٨٦

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب ولا تعبر بالضرورة عن رأي مكتب المتابعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية
تصدر عن
مكتب المتابعة
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بالدول العربية الخليجية
ص.ب ٢٦٢٠٢ - المنامة - البحرين

العدد (٦) - جمادي الاول ١٤٠٦ هـ الموافق كانون الثاني / يناير ١٩٨٦ م

المحتويات

الصفحة	من	الى	
	٩		تقديم
٤٤ - ١١			١ - المفاهيم والمصطلحات الأساسية في مجالس القوى العاملة
١٦ - ١٥			مقدمة
١٩ - ١٧			الباب الأول : الاهتمام الدولي باحصاءات العمل
٣٨ - ٢٠			الباب الثاني : أهم مجالات احصاءات العمل
٤٢ - ٣٩			الباب الثالث : سوق العمل
٤٤ - ٤٣			نتائج ومقترحات
٨٠ - ٤٥			٢ - التفاوت في معدلات المشاركة الاقتصادية للقوى العاملة
٥٠ - ٤٩			مقدمة
٥١ - ٥٠			أولا : المفاهيم والتعاريف
٥٩ - ٥١			ثانيا : العوامل الديموغرافية التي تؤثر في حجم ونمو قوة العمل
٦١ - ٥٩			ثالثا : مساهمة النساء في قوة العمل
٦٥ - ٦١			رابعا : التركيب الاقتصادي لقوة العمل وتأثيره على معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي
٧٧ - ٦٦			خامسا : مثال على تفاوت معدلات المشاركة الاقتصادية في القوى العاملة بالتطبيق على دولة البحرين
٧٨ - ٧٧			سادسا : قياس فائض العمالة
	٧٩		الخاتمة

الصفحة

من الى

١٢٠ - ٨١	٣ - أساليب وطرق تقدير الاحتياجات من القوى العاملة وتطبيقاتها
٨٥	مقدمة
١١٤ - ٨٦	أولا : أساليب تقدير الاحتياجات من المهن والمهارات وتطبيقاتها في الدول العربية الخليجية
١١٦ - ١١٤	ثانيا : أهمية تصحيح البيانات قبل استخدامها
١١٨ - ١١٦ ١١٩	ثالثا : محاذير استخدام الأساليب الخاتمة
١٤٦ - ١٢١	٤ - احصاءات العمالة في دول الخليج العربية توافرها - واطار لتطويرها في المستقبل
١٢٥	مقدمة
١٢٦ - ١٢٥	أولا : نطاق احصاءات العمالة
١٣٣ - ١٢٦	ثانيا : توافر احصاءات العمالة
١٣٥ - ١٣٤	ثالثا : أوجه القصور في احصاءات العمالة
١٤٣ - ١٣٥	رابعا : اطار لجمع احصاءات العمالة
١٤٥ - ١٤٤	خامسا : ملاحظات ختامية
١٧٤ - ١٤٧	٥ - واقع أجهزة احصاءات القوى العاملة بالدول العربية الخليجية وامكانية تطويرها
١٥٢ - ١٥١	مقدمة
١٥٨ - ١٥٣	الجزء الأول : واقع احصاءات القوى العاملة بدول الخليج العربية
١٦٤ - ١٥٩	الجزء الثاني : الهياكل التنظيمية لأجهزة الاحصاء المركزية بدول الخليج العربية
١٧١ - ١٦٥	الجزء الثالث : تجربة منظمة الخليج للاستشارات الصناعية في مجال نظم المعلومات

الصفحة
من الى

١٧٣ - ١٧٢

الجزء الرابع : المشاكل الفنية لاحصاءات
القوى العاملة وبعض المقترحات
لتطويرها

تقديم

في الكويت وفي شهر ابريل من عام ١٩٨٤ وبالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بدولة الكويت عقد مكتب المتابعة ندوة علمية تحت عنوان «الدراسات الاحصائية العمالية بالدول العربية الخليجية»، لقد جاء تنظيم هذه الندوة تعبيراً عن ايمان مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية العميق بضرورة التنسيق بين الدول الاعضاء في مجال تنمية الموارد البشرية الوطنية وتخطيط القوى العاملة وهذا ما أكدت عليه المبادئ الرئيسية للسياسة العمالية والاجتماعية في اقطار الخليج العربي، كما جاء اختيار موضوع الندوة تعبيراً عن الوعي والادراك العميق بأهمية المعلومات والبيانات الاحصائية في عملية التخطيط الاجتماعى والاقتصادى باعتبارها القاسم المشترك والعمود الفقري لكافة المشاريع والبرامج الانمائية في المجتمعات الحديثة، بعد أن تعاظمت الحاجة الى مثل هذه المعلومات والبيانات وتركز الاهتمام بضرورة توفر الدراسات الاحصائية والبحوث والمسوح الميدانية حول مختلف قضايا الانسان في المجتمع.

اما من حيث الاهداف فقد سعت الندوة الى اعداد مشروع اطار عام للدراسات الاحصائية بالدول العربية الخليجية يتم من خلاله توحيد منهج وأسلوب اعداد الدراسات العمالية وتوفير البيانات والمعلومات الاحصائية وتحديد وسائل تطوير اجهزة الاستخدام في الدول الاعضاء، كما هدفت الندوة الى التركيز على المسائل والمشاكل الفنية المتعلقة بذلك، فضلا عن تعميق الصلات العلمية والعملية بين المسؤولين والعاملين في هذا المجال وذلك من خلال تبادل التجارب القطرية والخبرات المشتركة فيما بينهم في سبيل الوصول الى تصورات محددة والخروج بعدد من المؤشرات والتوصيات التي تعزز العمل العربي الخليجي في مجال التنسيق العمالي وتنظيم الاستخدام والعمالة.

ومن بين الأبحاث والدراسات العديدة التي اشتمل عليها برنامج عمل الندوة تم اختيار مادة هذا العدد والتي نأمل ان تكون فيها بعض الفائدة المرجوة لكافة العاملين والمسؤولين في الاجهزة المختصة بالدول الاعضاء بصفة خاصة والى جميع المهتمين بقضايا البحث العلمى والدراسات العمالية بصفة عامة.

وإن ننتهز هذه الفرصة لنعبر عن الشكر والتقدير العميق لكل من أسهم بفكره وجهده القيم في اعداد وتحضير مادة هذا العدد، نرجو للجميع دوام التوفيق والسداد.
والله تعالى من وراء القصد.

كامل صالح الصالح

أمين عام مكتب المتابعة

**المفاهيم والمصطلحات الأساسية
في مجال القوى العاملة**

إعداد

**الأستاذ أنور عبدالرحمن خليل
مجلس الوحدة الاقتصادية العربية - عمان**

المحتويات

مقدمة :

الباب الأول : الاهتمام الدولي بإحصاءات العمل

الباب الثاني : اهم مجالات احصاءات العمل

أولا : السكان في سن العمل

ثانيا : القوى البشرية

ثالثا : السكان ذوو النشاط الاقتصادي

أ - الاستخدام

- الحالة العملية

- العاملون لدى العائلة بدون أجر

- فترة العمل العادية

- الاستخدام الناقص

ب - البطالة

رابعا : السكان خارج النشاط الاقتصادي

خامسا : الأجور وساعات العمل

الباب الثالث : سوق العمل

نتائج ومقترحات

مقدمة

بالرغم مما قطعته احصاءات العمل من تقدم كبير في الدول المتقدمة بالدرجة التي ابتعدت فيها عن المفهوم التقليدي لهذا النوع من الاحصاءات سواء من حيث الماهية والغرض منه طارحة مفاهيم جديدة له تتعلق بالرفاهية العمالية ، الا اننا ما زلنا نجد أن البلاد الأقل نموا ومنها البلاد العربية تحاول بالكاد توفير بيانات عن الاستخدام والبطالة وهجرة القوى العاملة بدرجة من الشمولية التي يطمئن اليها ، إلا ان الأدلة ما زالت تؤكد على أن تلك المحاولات ما زالت دون المستوى المطلوب مما جعل الدراسات التي تناقش أي من موضوعات العمل تعكس تدميرها وضيقها بالاحصاءات المتوفرة حول هذا الشأن والتي تجبر الباحثين والدارسين على الاعتماد على اجتهادات غير عربية أو الالتجاء الى محاولات شخصية محفوفة بالمخاطر خاصة وان الاحصاءات الديموغرافية التي تعاونهم في ذلك ما زالت أيضا دون المستوى الذي يمددهم بالعون المطلوب سواء من حيث الشمولية أو المضمون . وفي هذا الشأن لا يوجد أي مبرر موضوعي يمكن طرحه لهذا التخلف الملحوظ في احصاءات العمل سواء على المستوى القطري أو القومي خاصة وان الحاجة لمثل هذه الاحصاءات تعتبر من الأمور الملحة على النطاقين الاقتصادي والاجتماعي ، بالاضافة الى ان الاجتهادات الدولية في هذا الشأن تعزز كل يوم ما يعاون أي جهد مخلص على هذا الطريق وذلك منذ ما يزيد على الخمسين عاما .

إلا أن ما هو مطروح حاليا على الساحة العربية يدل على وجود تصميم بضرورة منح احصاءات العمل الرعاية والاهتمام اللذين تستحقهما ، ومن الأمثلة على ذلك مبادرة الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بإنشاء وحدة للدراسات السكانية والاجتماعية ، كما نجد أن قيام الأمانة العامة لمجلس الوحدة الاقتصادية العربية في نطاق المكتب المركزي العربي للاحصاء والتوثيق باصدار كتاب سنوي لاحصاءات السكان في البلاد العربية وتبني اصدار كتاب للاحصاءات والمؤشرات الاجتماعية ورعاية اقامة ندوة من أجل التوصل الى نظام عربي متكامل للاحصاءات والمؤشرات الاجتماعية عام ١٩٨٥ واصداره مؤخرا دراسة تصور دور النهوض بالاحصاءات الاجتماعية كمدخل لترشيد العمل الاحصائي العربي بالاضافة الى اصداره محاولة أولية للتعريف المستخدمة في احصاءات العمل لأصدق برهان على مدى قناعة مجلس الوحدة الاقتصادية العربية بأهمية احصاءات العمل ، واذا تحدثنا عن اسهامات منظمة العمل العربية بصفة عامة والمؤسسة العربية للشغل بصفة خاصة انطلاقا من مسؤولياتهما المباشرة عن احصاءات العمل سواء على المستوى القطري أو القومي فانه يمكن القول بان الطريق أمامهما - بالرغم من صعوبته - سيزداد صعوبة اذا لم تقدم الهيئات القطرية المعنية باحصاءات العمل العون اللازم وذلك بمددهما باحتياجاتهما من معلومات خاصة بالبيانات الاحصائية التي تصور العمل وظروفه ، وبالرغم من جهودهما المشكورة سواء في مجال تبني اصدار تصنيف عربي نموذجي موحد للمهن أو في العمل على اصدار كتاب احصائي سنوي للعمل ، الا أننا نفتقد جهودهما في مجال اللقاءات التي تتعلق باحصاءات العمل ، كما نهيب بهما لتكثيف المعونة للبلاد العربية الأقل نموا من أجل تطوير وتحسين احصاءات العمل ، كما اننا لسنا بحاجة الى الاشارة

الى تبني مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية لاقامة أول ندوة عربية متخصصة في احصاءات العمل على المستوى العربي والتي تعبر عن مدى الايمان بأهمية مثل هذه اللقاءات للنهوض باحصاءات العمل في البلاد العربية .

وهذا البحث المقدم كمساهمة من مجلس الوحدة الاقتصادية العربية في ندوة احصاءات العمل بالدول العربية الخليجية ، والذي تشرفنا باعداده ، استهدفنا منه أساسا التعريف بالاسهامات الدولية للنهوض باحصاءات العمل سواء من حيث الماهية أو التعاريف أو المفاهيم أو التي من المفروض أن نعمل عربيا على توحيدها أخذين في الاعتبار ظروفنا القطرية . وقد تعرضنا لذلك من خلال ثلاثة أبواب اتبعتها بنتائج ومقترحات ، خصصنا الأول منها للتعريف بتطور الاهتمام الدولي باحصاءات العمل ، وناقشنا في الثاني أهم مجالات اهتمام احصاءات العمل ، وتعرضنا في الثالث في عجلة لمفهوم عرض العمل والطلب عليه ودورهما في الوصول الى سوق عمل متوازن .

وانطلاقا من ظروف اعداد هذا البحث ، فقد اهتمنا أساسا بما أطلق عليه تجاوزا متعلقات هيكلية القوى البشرية انطلاقا من السكان في سن العمل مروراً بالقوى البشرية بشقيها وصولاً الى الاستخدام والبطالة مع التعرض للأجور وساعات العمل باعتبارهما من أهم عناصر ظروف العمل التي تمثل الوجه الثاني لاحصاءات العمل (على أساس ان هيكلية القوى البشرية السابق الإشارة اليها تكون الوجه الأول لاحصاءات العمل) وأخيرا تمت مناقشة مفهوم عرض العمل والطلب عليه ودورهما في توازن سوق العمل . ومن ثم لم يتعرض البحث لبقية مجالات اهتمامات احصاءات العمل مثل اصابات العمل والمنازعات العمالية والمؤسسات العاملة في مجال العمل والأرقام القياسية لأسعار المستهلكين وتكلفة القوى العاملة وهجرة القوى العاملة ... الخ ، والذي نرجو أن تتاح الفرصة للتعرض لها مستقبلا .

واننا إذ نقدم هذا البحث ، لنرجو أن يكون في المستوى الذي يحقق الهدف من اعداده ، « وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون » .

الباب الأول

الاهتمام الدولي بإحصاءات العمل (١)

يمكن أرجاع الاهتمام الدولي بإحصاءات العمل الى عصر المؤتمرات الاحصائية الدولية (٢) عندما أكدت في مؤتمرها الأول عام ١٨٥٣ في بروكسل على ضرورة الاهتمام بإحصاءات البطالة والفقر ، وحذت حذوها في هذا الشأن المؤتمرات الاحصائية الدولية التي تعقد في نطاق معهد الاحصاء الدولي في « لاهاي » عندما نادت في مؤتمرها الثامن الذي عقد في « بودابست » عام ١٩٠١ (٣) بضرورة العمل على توفير بيانات عن مهن السكان من خلال التعدادات السكانية بغض النظر عن الحدود العمرية .

وبعد الحرب العالمية الأولى وقيام عصبة الأمم وخليفتها الأمم المتحدة واتجاه المجتمع الدولي نحو اعطاء العمل الاحصائي دفعة منظمة في نطاق تنظيم دولي جديد خاصة بعد الاتفاقية الدولية الخاصة بالاحصاءات الاقتصادية التي وقعت عام ١٩٢٨ وتكوين لجنة من خبراء الاحصاء عام ١٩٢٨ أصدرت أول دراسة متخصصة في مجال احصاءات العمل متضمنة الأساليب المتبعة بشأنها في هذا الوقت على المستوى القطري تحت عنوان :

Statistics of the Gainfully Occupied Population, Definitions and Classifications, Recommended by the Committee of Statistical Experts.

(١) يمكن المراجعة حول هذا الشأن ما يلي :

* الصفحات ١٠٥ - ١٤٣ من :

International Statistics, by H Campion, C.B.E. Journal of Royal Statistical Society, Vol. CXII, No. 2.

* الصفحات ٢٥ - ٤٦ من :

Quelques Considerations Sur le Developement de la Statistiques de la Population Dans les Pays Arrieres, Bulletin of I ISI, Vol XXXIII Part Iv.

* الصفحات ١٢٩ ، ١٨٠ ، ١٨٥ ، ١٩٠ - ١٩١ من :

Population Census Handbook. U.N. 1949.

الدراسات والمراجع التي ورد ذكرها عند مناقشة التعاريف والمفاهيم فيما بعد .

* الصفحات ٢٢ - ٢٩ ، ١٢٦ - ١٤٠ من :

التنظيم الاحصائي العربي - ماهيته ومنجزاته ، اعداد انور عبدالرحمن خليل واصدار المكتب المركزي العربي للاحصاء والتوثيق في الامانة العامة لمجلس الوحدة الاقتصادية العربي/عمان/ ١٩٨٠ .

(٢) بدأ أول مؤتمر اجتماعاته عام ١٨٥٣ وعقد آخر مؤتمر اجتماعاته عام ١٨٧٦ .

(٣) بدأ أول مؤتمر اجتماعاته عام ١٨٨٥ ، وما زالت تعقد الآن ولكن مع اختلاف مجالات الاهتمام خاصة بعد قيام الامم المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية .

باعتبارها فاتحة الاهتمام الدولي خاصة في نطاق اللجنة الإحصائية^(٤) ولجنة السكان^(٥) والمكتب الإحصائي^(٦) وكان من أبرز نشاط الأمم المتحدة في هذا الشأن التالي :

- إصدار التصنيف الدولي النموذجي للأنشطة الاقتصادية ومتابعة تطويره^(٧) .

- تبني تطوير الحالة العملية .

- إصدار العديد من الدراسات سواء ذات العلاقة المباشرة بإحصاءات العمل أو التي تعالجها في نطاق التعرض للأساليب والمفاهيم المستخدمة في تعدادات السكان ، ومن أبرز تلك الدراسات يمكن ذكر التالي^(٨) :

- **Labour Force: Problems of Census Definitions and Enumeration, 1948**
- **Tabulations of the Agricultural Population and of the Population Dependent on Other Economic Activities in Recent Censuses, 1949.**
- **Labour Force Tabulations in Recent Population Censuses, 1949**
- **Application of International Standards to Census Data of the Economically Active Population, 1952.**
- **National Programmes of Analysis of Population Census Data as an Aid to Planning and Policy Making, 1964.**
- **Methods of Projecting the Economically Active Population, 1971.**

- بذل كافة الجهود للتعاون والتنسيق مع المنظمات والهيئات المعنية بإحصاءات العمل وبصفة خاصة منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة من أجل التوصل الى مفاهيم وتعريف موحدة في هذا الشأن .

وفي جانب آخر نجد منظمة العمل الدولية باعتبارها الهيئة الدولية التي ألقى على عاتقها النهوض بإحصاءات العمل سواء على المستوى القطري أو من أجل كفاءة الضمانات لفاعلية المقارنة الدولية لها ، لم تال جهداً منذ نشأتها عام ١٩١٩ في هذا الشأن سواء في نطاق مكتب العمل الدولي أو في نطاق المؤتمر الدولي للإحصائيين في شئون العمل^(٩) ، وقد تعددت مجالات أنشطة منظمة العمل الدولية للنهوض بإحصاءات العمل نوجزها في التالي :

-
- (٤) بدأت اللجنة الإحصائية في عقد أول اجتماعاتها خلال الفترة ١/٢٧ - ١٩٤٧/٢/٧ .
 - (٥) بدأت لجنة السكان أول اجتماعاتها خلال الفترة ٦ - ١٩٤٧/٢/١٩ .
 - (٦) بدأ المكتب الإحصائي ممارسة نشاطه عام ١٩٤٦ .
 - (٧) صدرت أول طبعة عام ١٩٤٩ ثم عدلت عام ١٩٥٨ وأخر طبعة عام ١٩٦٨ .
 - (٨) بخلاف ما تتضمنه التوصيات الدولية المتعلقة بتعدادات السكان سواء في حقبة الستينات أو السبعينات أو الثمانينات .
 - (٩) عقد أول مؤتمر دولي للإحصائيين في شئون العمل خلال الفترة ١٩/١٠ - ١٩٢٣/١١/٢ ، وعقد آخر مؤتمرات اجتماعاته خلال الفترة ١٨ - ١٩٨٢/١٠/٢٩ وخلال هذه المدة تم عقد ثلاثة عشر مؤتمراً .

- أ - اعداد الدراسات المتخصصة في الموضوعات ذات العلاقة باحصاءات العمل سواء المتصلة منها بأساليب جمع البيانات ونشرها أو المتعلقة بالتعاريف والمفاهيم^(١٠) .
- ب - اصدار الاتفاقيات الدولية وخاصة اتفاقية عام ١٩٣٨ المتعلقة باحصاءات العمل والأجور ، والتي عاونت كثيرا على ارساء قواعد احصاءات العمل على المستوى القطري .
- ج - اصدار التصنيف الدولي النموذجي للمهن (SICO) والعمل على تطويره وتعديله ، والذي ظهرت أول طبعة منه عام ١٩٤٨ وتم تعديلها عام ١٩٥٨ ، ١٩٦٩ .
- د - تبنى العديد من النظم والقرارات ذات العلاقة باحصاءات العمل من أهمها :
- القرار الخاص باحصاءات المنازعات العمالية عام ١٩٢٦ .
 - القرار الخاص بالأجور الحقيقية عام ١٩٥٤ .
 - القرار الخاص بتطوير احصاءات الضمان الاجتماعي عام ١٩٥٧ .
 - نظام احصاءات ساعات العمل عام ١٩٦٢ .
 - النظام المتكامل لاحصاءات الأجور عام ١٩٧٣ .
 - القرار الخاص باحصاءات الاصابات المهنية عام ١٩٨٢ .
- القرار الخاص باحصاءات القوى العاملة والاستخدام والبطالة والاستخدام الناقص عام ١٩٨٢ .
- هـ - الاهتمام بما يعاون على متابعة مستويات المعيشة ونفقة المعيشة من خلال التعرض بعمق وكثافة لكل ما يتعلق بمسوحات ميزانية الأسرة^(١١) والأرقام القياسية لأسعار المستهلكين .
- و - اصدار الكتب والنشرات الاحصائية المتخصصة في احصاءات العمل كنشرة احصاءات العمل التي تصدر بدورية ربع سنوية والكتاب السنوي لاحصاءات العمل .
- ز - التعريف بالمفاهيم والتعاريف القطرية من خلال الأدلة الفنية **Technical Guide** الذي يصدر بدورية كل عشر سنوات^(١٢) .

(١٠) سيتم التعرض لتلك الدراسات بالتفصيل عند مناقشة التعاريف والمفاهيم فيما بعد .

(١١) سواء سيتم ذلك في نطاق المؤتمرات الدولية للاحصائيين في شئون العمل او في نطاق ما تصدره من كتب تحت عنوان « احصاءات دخل وانفاق الأسرة » والتي تقرر ايقاف اصدارها مؤخرا .

(١٢) يصدر هذا الدليل في مجلدين يختص الأول بالعمالة والبطالة وساعات العمل والأجور ويختص الثاني بمتعلقات الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين .

الباب الثاني

أهم مجالات احصاءات العمل

اولا : السكان في سن العمل^(١٣) Population of Working Age

جرى العرف على اتخاذ العمر محددًا خاصًا لتمييز من لديهم القدرة على المساهمة في النشاط الاقتصادي عن غيرهم والذين يطلق عليهم تعريف السكان في سن العمل ، ونظرا لتباين الظروف الاقتصادية والاجتماعية فإنه لم يوجد حتى الآن اجماع على تبني حدود دنيا أو عليا لهذه المجموعة من السكان ، الا انه من أجل المقارنة الدولية فقد اعتبر ١٥ سنة حدا أدنى للأعمار على أن يتم تصنيف من يعملون دون هذا العمر بصفة مستقلة مع التعريف بخصائصهم الاقتصادية حسب السنوات المفردة Single Years ، وذلك من أجل المعاونة في تحليل ظروف استخدام الشباب ، في الوقت نفسه اعتبر ٦٥ سنة حدا أعلى للأعمار وان كانت تتبناه قلة من الأقطار .

ثانيا : القوى البشرية^(١٤) Manpower

يمكن تعريف القوى البشرية بأنها مجموعة السكان القادرة على العمل من بين من هم في سن العمل الذين استبعد منهم غير القادرين عن العمل بسبب العاهات والأمراض المزمنة . وتعتبر المعلومات المتوفرة عن القوى البشرية الأساس الذي تنطلق منه السياسات التخطيطية والبرامج التنفيذية المتعلقة بالاستخدام والتدريب وحتى ما يتعلق بالتعليم سواء على المستوى القطري أو المحلي بل وحتى على مستوى المنشأة .

(١٣) في هذا الشأن يمكن مراجعة التالي :

- ١ . صفحة ١١ من : Population Census Methods. Population Studies No. 4, U.N.N.Y. 1949.
- ٢ . صفحة ٥٨ من : Handbook of Household Surveys. Part II, Issues in Survey Content. Design and Operations. U.N., 1981.
- ٣ . صفحة ٢٢ من : Handbook of Population Census Methods. Vol. II, Economic Characteristics of Population, U.N. 1958.
- ٤ . صفحة ٢٦ من : Principles and Recommendations for the 1970 Population Censuses. Series M, No. 44, 1967.

(١٤) كما يطلق عليهما بالانجليزية حسب الترتيب

Type of Activity, Activity Status.

وانطلاقاً من مفهوم نوع النشاط أو حالة النشاط^(١٥) تضم القوى البشرية المجموعتين التاليتين من السكان: (١٦)

- السكان ذوو النشاط الاقتصادي .

- السكان خارج النشاط الاقتصادي .

ويعتبر تحديد نوع النشاط أو حالة النشاط من المهام الواجب منحها المزيد من الاهتمام سواء في تنفيذ تعدادات السكان أو مسوحات العمل المتخصصة ، ويقتضي الإشارة هنا الى أن تحديد نوع النشاط يثير العديد من القضايا من أبرزها ما يتعلق بفترة الاسناد الزمني وتعدد نوع أو حالة النشاط .

فمن حيث فترة الاسناد الزمني ، تذهب التوصيات الدولية بأن يراعى في اختيارها أن تكون لتأثير التغيرات التي تنعكس على سوق العمل أقل ما يمكن ، وأن يكون مداها بالقدر الذي يتيح تمثيل جميع خصائص القوى البشرية .

أما من حيث موضوع تعدد نوع النشاط فإنه يتعلق بصفة رئيسية ببعض شرائح القوى البشرية التي تستند أساساً الى السكان خارج النشاط الاقتصادي إلا أن ظروف نشاطهم خلال فترة الاسناد الزمني تجعل تسكينهم الى السكان ذوي النشاط الاقتصادي أقرب الى الواقع ، ومن الأمثلة التقليدية على ذلك الطلبة وربات البيوت وأصحاب المعاشات . وقد تم طرح عدة مفاهيم^(١٧) لمعالجة هذه الظاهرة انطلقت منها التوصيات الدولية . للاتجاه نحو الأخذ بالتالي :

(١٥) يضيفهما الكثيرون الى داخل قوة العمل وخارج قوة العمل ، إلا أننا نميل الى التصنيف الموضح أعلاه لأن قوة العمل عبارة عن مفهوم يستخدم للتوصل الى السكان ذوي النشاط الاقتصادي كما سيرد ذكره فيما بعد ، ومن ثم تذكر خطأ داخل قوة العمل مرادفة للسكان ذوي النشاط الاقتصادي ، وخارج قوة العمل مرادفة للسكان خارج النشاط الاقتصادي .

(١٦) في هذا الشأن يمكن مراجعة التالي :

١ . صفحة ٣٣٦ من : The Methods and Materials of Demography — Department of Commerce, U.S.A., Vol. 1. 1973.

٢ . صفحة ١١ - ٣٨ من : Employment and Manpower Information in Developing Countries. A Training Guide. I.L.O. 1982

٣ . صفحة ٩٢ من : Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses. Series M. No. 67, U.N. 1980

٤ . صفحة ٦٠ من : Handbook of Household Surveys. Part II, Issues in Survey Content. Design and Operations, U.N. 1981.

٤ . صفحة ٢٢ من : Handbook of Population Censuses Methods. Vol. II, Economic Characteristics of the Population, 1958.

٦ . The Eighth International Conference of Labour Statisticians, 1954, ILO, 1955

(١٧) يقصد بذلك مفهوم الأفضلية الذي يقضي بتسكين الفرد الى السكان ذوي النشاط الاقتصادي اذا تعدد نوع نشاطه خلال فترة الاسناد الزمني ، وكذلك مفهوم النشاط الرئيسي .

- استخدام توليفة من فترة الاسناد الزمني القصير ومفهوم الأفضلية في تحديد نوع أو حالة النشاط .

- في حالة فترة الاسناد الزمني الطويلة يستخدم مفهوم النشاط الرئيسي .

ثالثا : السكان ذوو النشاط الاقتصادي^(١٨) Economically Active Population

يقصد بالسكان ذوى النشاط الاقتصادي جميع الأشخاص (من الجنسين) الذين يمثلون عرض العمل من أجل انتاج السلع والخدمات الاقتصادية (طبقا لتعريف السلع والخدمات الاقتصادية حسب أنظمة الأمم المتحدة للحسابات القومية والموازن) وذلك خلال فترة اسناد زمني معين .

وتذهب التوصيات الدولية الى وجود نوعين من السكان ذوى النشاط الاقتصادي ، وهم :

- سكان ذوو نشاط اقتصادي بصفة عادية^(١٩) .

- سكان ذوو نشاط اقتصادي حاليون^(٢٠) .

وللتعرف على مكونات السكان ذوى النشاط الاقتصادي ، عرفت أدبيات الاحصاءات المتعلقة بهذا الشأن العديد من المفاهيم من أبرزها :

- مفهوم المهنة المعتادة^(٢١) Gainfully Occupied Approach

- مفهوم قوة العمل^(٢٢) Labour Force Approach

(١٨) في هذا الشأن يمكن مراجعة التالي :

١ . صفحة ٩٣ من : Principles and Recommendations For Population and Housing Censuses Series M. No. 67. U.N. 1980.

٢ . صفحة ٨٦ من الترجمة العربية للتوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولي الذي قام بإعدادها مكتب العمل العربي عام ١٩٨٣ .

(١٩) يقصد بهم مجموعات السكان فوق مستويات عمرية معينة سواء كانوا عاملين أو متعطلين خلال السنة السابقة على المسح أو الحصر أو خلال آخر سنة تقويمية ، ويستخدم هذا المفهوم في تعدادات السكان بصفة أساسية .

(٢٠) يقصد بهم العاملون والمتعطلون فوق مستويات عمرية معينة ، وذلك خلال فترة اسناد زمني قصيرة (يوم/اسبوع) . ويستخدم هذا المفهوم في المسوحات المتخصصة للوصول الى القوة العاملة .

(٢١) يمكن في هذا الشأن مراجعة التالي :

١ . صفحة ٤٨ من : Handbook of Household Surveys, Part II, Issues in Survey Content, Design and Operations. U.N. 1981.

٢ . صفحة ٥ - ٧ من : Application of International Standards to Census Data of the Economically Active Population. No. 9, U.N. 1952.

٣ . صفحة ٤٤٩ من الأسس الإحصائية للدراسات السكانية للدكتور عبدالمجيد فراج ١٩٧٣ .

(٢٢) يمكن في هذا الشأن مراجعة التالي :

The Eighth International Conference of Labour Statisticians 1954. ILO, 1955.

صفحة (٤٤٩) من الأسس الإحصائية للدراسات السكانية للدكتور عبدالمجيد فراج .

- مفهوم العمل المستخدم^(٢٣) Labour Utilization Approach

- مفهوم توزيع وقت العمل^(٢٤) Labour Time Disposition Approach

وينطلق (مفهوم المهنة المعتادة) من أن جميع أصحاب المهن ينظر اليهم كسكان ذوى نشاط اقتصادي ، ويطلق عليهم أصحاب المهن المكتسبة ، وقد تم التخل عن هذا المفهوم بعد الحرب العالمية الثانية عندما أدخل مفهوم قوة العمل الى أدبيات احصاءات العمل .

أما (مفهوم قوة العمل) الذى ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية ، فقد تم تبنيه والتأكيد عليه بصفة أساسية من قبل المؤتمرات الدولية للاحصائيين في شئون العمل ، وطبقا لهذا المفهوم يتم تقسيم القوى البشرية الى :

- قوى عاملة Working Force

- خارج القوى العاملة Out of Working Force

وتضم القوى العاملة كلا من العاملين والمتعطلين ، كما نجد أن التوصيات الدولية تذهب الى تصنيف القوى العاملة الى قوى عاملة مدنية وقوى عاملة اجمالية التى تأخذ في اعتبارها أفراد القوات المسلحة . وعلى هذا الأساس تعرف القوى العاملة بأنها تضم كلا من العاملين فعلا بالإضافة الى الراغبين في العمل والباحثين عنه من بين القادرين عليه وذلك خلال فترة اسناد زمني معين وبالتالي فان خارج القوى العاملة يضم غير الراغبين في العمل وغير الباحثين عنه من بين القادرين عليه من :

- ربات البيوت المتفرغات للأعمال المنزلية .

- الطلبة والطالبات .

- أرباب المعاشات دون سن الخامسة والستين ولا يزاولون عملا مثمرا ويعتمدون على معاشاتهم .

- الزاهدون في العمل الذين يعتمدون على دخولهم الخاصة والاعانات الدورية .

- نزلاء السجون والمصحات والمستشفيات والملاجيء .

هذا المفهوم الذي تنطلق منه معظم الممارسات في المسوحات العامة أو المتخصصة التى تستهدف الحصول على بيانات من القوى العاملة وذلك لأفضليته على غيره من المفاهيم .

(٢٣) يمكن في هذا الشأن مراجعة التالي :

١ . الصفحات ٥٣ - ٥٤ من المرجع (٢/٢١) .

٢ . الصفحات ٣٤ - ٣٥ من المرجع (٢/٢١) .

٣ .

Part III, Selected Issues from Regional Survey Experience.

(٢٤) يمكن في هذا الشأن مراجعة الصفحات (٥٥ - ٥٦) من المرجع (١/٤) .

أما بقية المفاهيم فلن يتم التعرض لها هنا لأنها ما زالت تحت التجربة في العديد من الدول الآسيوية ، ويقتضي الإشارة هنا الى انهما ينطلقان من مفهوم قوة العمل .

١ - الاستخدام^(٢٥) Employment

تطلق على حالة العاملين من السكان ذوي النشاط الاقتصادي (القوى العاملة) وتضم المجموعات الآتية :

أ - العاملون (المستخدمون) Employees

وهم عبارة عن مجموعات من الأفراد فوق حدود عمرية معينة خلال فترة اسناد عادة ما تكون قصيرة (يوم واحد / اسبوع أو أكثر) وينتمون الى إحدى الفئات التالية :

- ١ . عاملون بأجر ، وتضم كلا من :
 - العاملون فعلا خلال فترة الاسناد الزمني مقابل أجر أو مرتب نقدا أو عينا أو الاثني معا .
 - أصحاب الوظائف غير الملحقين مؤقتا بالعمل وكانوا على صلة رسمية بوظائفهم .
- ٢ . أصحاب العمل والعاملون لحسابهم .
- ٣ . الملحقون ببرامج التدريب المهني ويتقاضون أجورهم .
- ٤ . الطلبة وريبات البيوت العاملون بأجر خلال فترة الاسناد الزمني .
- ٥ . أفراد القوات المسلحة .

ب - الأشخاص الملحقون بوظائف وكانوا منقطعين عن عملهم بصفة مؤقتة خلال فترة الاسناد الزمني بسبب المرض أو الاصابة أو في اجازة من أى نوع أو بسبب الاضراب عن العمل أو

(٢٥) يطلق عليه أيضا بالعربية اسم التشغيل أو العمالة .

وفي هذا الشأن يمكن مراجعة ما يلي :

٠١ صفحة ٩٢ من Principles and Recommendation for Population and Housing Censuses. Series M, No. 67, U.N., 1980.

٠٢ صفحة ٤٩ من Handbook of Household Surveys, Part II, Issues in Survey Content, Design and Operations, U.N., 1981.

٠٣ صفحة ٥٥ من The Sixth International Conference of Labour Statisticians, Studies and Reports, No. 7, ILO, Geneva, 1948.

٠٤ Principles and Recommendations for the 1970 Population Censuses. Series M, No. 44, 1976.

٠٥ الصفحات ٨٣ - ١٠١ من الترجمة العربية للتوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولي التي قام باعدادها مكتب العمل العربي ، ١٩٨٢ .

بسبب اغلاق المنشأة التي يعملون بها وغيرها من الأسباب التي تؤدي الى التوقف عن العمل وبشرط ان تكون فترة الانقطاع عن العمل مدفوعة الأجر وان يكون الأشخاص على صلة وثيقة بوظائفهم .

ج- أعضاء التعاونيات .

د - أفراد العائلة الذين يعملون لدى ذويهم بدون أجر .

ومن ثم تستبعد المجموعات التالية من الاستخدام :

١ . الذين أوقفوا عن العمل سواء بصفة مؤقتة أو لفترة غير معلومة غير مدفوعة الأجر خلال فترة الاسناد .

٢ . غير الملتحقين بعمل أو وظيفة أو القيام بأى مشروع ، وقاموا باتخاذ ترتيبات الالتحاق بوظائف جديدة أو القيام بممارسة مشروع خاص في تاريخ لاحق لفترة الاسناد الزمني .

٣ . أفراد الأسرة العاملين لدى ذويهم لفترة تقل عن ١/٣ فترة العمل العادية خلال فترة الاسناد الزمني .

ولتصوير حقيقة الاستخدام من ناحية وكفالة الضمانات للمقارنة الدولية من ناحية أخرى ، يقتضى الأمر التعرض للموضوعات التالية .

- الحالة العملية .

- العاملون لدى ذويهم بدون أجر .

- فترة العمل العادية .

- الاستخدام الناقص .

الحالة العملية (٢٦) Employment Status

يقصد بالحالة العملية للفرد بأنها حالة علاقته بالاستخدام خلال فترة اسناد زمنية معينة ، وتضم الحالات التالية :

(٢٦) عبارة عن ترجمة للعديد من المترادفات الانجليزية لنفس الدلول منها : **Class of Worker, Industrial Status Occupation- al Status, Position in Industry, Social Status, Status, Status in Employment ... etc.**

وفي هذا الشأن يمكن مراجعة التالى :

٠١ صفحة ١١٧ - ١٢٤ من **Population Census Methods. No. 4, U.N., 1949.**

٠٢ توصيات اللجنة الإحصائية التابعة للأمم المتحدة في دورتها الرابعة عشرة عام ١٩٧٧ .

٠٣ صفحة ٤٥٢ من الأسس الإحصائية للدراسات السكانية للدكتور عبدالمجيد فراج ١٩٧٣ .

٠٤ الصفحات ٢١ ، ٥٤ - ٥٥ من الترجمة العربية للتوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولى والتي قام بإعدادها مكتب العمل العربى عام ١٩٨٣ .

٠٥ صفحة ٦٧ من **Handbook of Household Surveys, Part II, Issues in Survey Content, Design and Operations, U.N., 1981.**

٠٦ صفحة ٩٧ من **Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses. Series M, No. 67, U.N., 1980.**

- ١ . صاحب عمل Employer
- ٢ . يعمل لحسابه Own Account Worker
- يذهب البعض الى ترجمة Self Employed بأنه من يعمل لحسابه ، إلا ان حقيقة الأمر انه يطلق على المجموعة التي تضم كلا من أصحاب الأعمال ومن يعملون لحسابهم .
- ٣ . عامل بأجر Employee
- ٤ . عامل لدى العائلة بدون أجر Unpaid Family Worker
- ٥ . عضو تعاونيات المنتجين Members of Producer's Cooperatives
- ٦ . المتحقون بالتلمذة الصناعية غير مدفوعي الأجر Unpaid apprentices
- ٧ . غير مصنفي حسب الحالة العملية Persons Not Classified By Status

ان ما سبق يعتبر الاطار العام للتوصيات الدولية ، وهذا لا يمنع الالتجاء الى اجتهادات قطرية سواء للاضافات أو التجزئة لتتناسب مع الاحتياجات القطرية على شرط ان تكون في نطاق امكانية اعادة التصنيف لامكانية المقارنة الدولية .

العاملون لدى العائلة بدون أجر (٢٧) Unpaid Family Workers

ان الاهتمام بهذه المجموعة من العاملين لم يقتصر فقط على الدول الأقل نموا بل تعداه الى الدول المتقدمة نفسها ، انطلاقا من أن الحيازات الزراعية في كل من الدول الأقل نموا والدول المتقدمة تدار على أساس أسرى .

وقد جرى العرف الدولي على تعريف العاملين لدى العائلة بدون أجر بأنهم أفراد العائلة الذين يعملون لدى ذويهم بدون أجر لفترة لا تقل عن ١/٣ ساعات العمل العادية (٢٨) ، وقد أثار هذا التعريف العديد من المشاكل التي جعلت المقارنة الدولية للبيانات المتاحة عن العاملين لدى العائلة

(٢٧) في هذا الشأن يمكن مراجعة التالي :

Population Census Methods. No. 4, U.N., 1949.

١٠ الصفحات ١٠٥ - ١٠٨ من :

Application of International Standards to Census Data of The Economically Active : الصفحات ١ - ٧ من :

Population. No. 9, U.N., 1952.

Handbook of Population Census Methods, Vol. II. Economic Characteristics of the Popula- : صفحة ٢٦ من :

tion. No. 58, U.N., 1958.

Handbook of Household Surveys, Part II, Issues in Surveys, Content, Design and Opera- : صفحة ٧٥ من :

tions, U.N., 1981.

(٢٨) وقد ذهبت التوصيات الدولية الى انه في حالة التحاق أفراد الأسرة بالعمل في منشآت يديرها أعضاء تعاونيات للمنتجين بأعداد كبيرة ، فانه يستوجب تصنيفهم في فئة فرعية متميزة .

بدون أجر يحوطها الكثير من الحذر والشك ، ومن أبرز تلك المشاكل المتعلقة بكل من وقت العمل العادى وثالث العمل المعتاد (٢٩) .

وأما من حيث مشكلة وقت العمل العادى فانها تنطلق أساسا من طبيعة العمل فى النشاط الزراعى الذى يستوعب معظم هذه الشريحة من العاملين ، لما يتصف به من موسمية ، ومن ثم نجد أن تحديد وقت العمل العادى فى النشاط الزراعى يصبح بلا معنى ولا مدلول ، ولمعالجة ذلك تلجأ بعض الدول السى تبني عدد الساعات النموذجية العادية فى النشاط الصناعى والتجارى .

وأما من حيث اعتبار $\frac{1}{3}$ وقت العمل المعتاد كحد أدنى لانتماء فرد الأسرة الى هذه المجموعة ، فهناك شبه اجماع الى اعتباره شرط تحكمى مما جعل أغلب البلاد لا تأخذ به ، وقد اقترح كحل لهذه المشكلة العمل على جمع البيانات عن وقت العمل الفعلى للعاملين لدى العائلة بدون أجر ثم القيام بتبويبهم فى توزيع تكرارى حسب ساعات العمل الفعلية .

فترة العمل العادية (٣٠) Normal Duration Of Work

ان أهمية التعرض لفترة العمل العادية ترجع الى تبني هذا المفهوم فى العديد من القضايا ذات العلاقة بالاستخدام خاصة عند مناقشة كل من تعريف العاملين لدى العائلة بدون أجر وموضوع الاستخدام الناقص المرئى وكذلك موضوع عمالة الوقت الاضافى **Part Time Employment**

وبالرغم من تردد هذا المفهوم بين الحين والآخر فى احصاءات العمل (أجر وساعات عمل وتشغيل ... الخ) ، الا ان ما يثيره من تساؤل ومشاكل خاصة فيما يتعلق بقياسه جعل الكثير من الممارسات القطرية تتجنب استخدامه أو تقوم بتعديله من واقع الممارسة العملية .

(٢٩) من أبرز المشاكل الأخرى التى تحيط بحصر العاملين لدى العائلة بدون أجر يمكن ذكر التالى :

- عدم تواجد حصر متفق عليه لمجالات عمل هذه المجموعة يمكن ان يعاون فى عملية الحصر .
 - وجود تباين بين هذه المجموعة سواء من حيث انتظامهم فى العمل أو من حيث أهمية العمل الذى يقومون به .
 - وجود تحيز واضح الى من يعملون فى القطاع الزراعى دون غيرهم .
 - عدم كفاءة جامعى البيانات وعدم كفاية الأسئلة المتعلقة بحصرهم مما يؤدى الى تجاهل عدد كبير من النساء اللواتى يكوّن نسبة كبيرة من هذه المجموعة فى الدول الأقل نمواً .
- (٣٠) تعرف فترة العمل العادية بأنها وقت العمل المحدد طبقاً للقوانين أو النظم أو الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم ، وفى حالة غياب ذلك فان العرف يقضى بأنها الوقت الذى ما يزيد عنه يعتبر وقتاً اضافياً .
- وفى هذا الشأن يمكن مراجعة ما يلى :

٠١ الصفحات ١٩ - ٢٣ - ٥٧ - ٦١ من : Tenth International Conference of Labour Statisticians 1962, U.N., Geneva, 1962.

٠٢ الصفحات ٦١ - ٧٠ من : Handbook of Household Surveys: Part II, Issues in Survey, Content, Design and Operations, U.N., 1981.

وقد جرت العادة ان تجمع ساعات العمل الفعلية بالنسبة للعاملين لدى العائلة بدون أجر ، كما يتم تحديد فترة العمل العادية مسبقا بالنسبة للاستخدام الناقص وكذلك بالنسبة للوقت الاضافى .

الاستخدام الناقص (٣١) Underemployment

يمكن اجمال أهمية الاحصاءات المتعلقة بالاستخدام الناقص الى انها تعاون على تصوير حقيقة سوق العمل بشقيه من عرض وطلب من ناحية ، بالاضافة الى أن البلاد الأقل نموا (٣٢) بما فيها البلاد العربية التى تعاني من ظاهرة الاستخدام الناقص يستوجب منها الأمر منح هذه الظاهرة المزيد من الاهتمام والرعاية (٣٣) ، خاصة وأنه توجد اجتهادات دولية في هذا الشأن منذ ما يقرب من ثلاثين عاما (٣٤) .

(٣١) في هذا الشأن يمكن مراجعة ما يلي :

٠١ الصفحات ٢٤ - ٢٧ - ٨٢ - ٨٦ من : Ninth International Conference of Labour Statisticians, 1957. ILO, Geneva, 1957.

٠٢ صفحة ٢٢ من : Handbook of Population Censuses : Methods. Vol. II, Economic Characteristics of the Population. Series F. No. 5, U.N., 1958.

٠٣ الصفحات ٥٧ - ٥٨ من : Population and Development Planning, by Warren C. Robinson. Population Council, 1974.

٠٤ صفحة ٥٢ من : Handbook of Household Surveys, Issues in Survey Content, Design & Operations. U.N., 1981.

٠٥ صفحة ٨١ من : Employed Policy in Developing Countries by Lyn Squire, World Bank., 1981.

٠٦ الصفحات ٩٢ - ١٠١ من الترجمة العربية للتوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولى ، والتي قام باعدادها مكتب العمل العربى عام ١٩٨٣ .

(٣٢) هذا لاينفي ان البلاد المتقدمة تعاني أيضا من هذه الظاهرة ، الا ان معاناتها من حيث مظهرها أو أسبابها أو نتائجها تختلف عن تلك التى تعاني منها البلاد الأقل نموا .

(٣٣) تجدر الإشارة الى ان بلاد امريكا اللاتينية تمنح هذا النوع من الاحصاءات كل رعاية واهتمام ، بخلاف ما يحدث في البلاد العربية التى يمكن القول بأنها لم تبذل أى جهد في هذا الشأن سواء على المستوى القطرى أو القومى .

(٣٤) أى منذ انعقاد المؤتمر الثامن للاحصائيين في شئون العمل (١٩٥٤) حين طلب مكتب العمل الدولى دراسة ظاهرة الاستخدام الناقص والذي بدوره قام بأول دراسة من هذا النوع عام ١٩٥٧ تحت عنوان : Measurement of Underemployment تم مناقشتها في نطاق المؤتمر التاسع للاحصائيين في شئون العمل (١٩٥٧) والتي أعقبها اعداد دراسة مفصلة حول المفاهيم والأساليب عام ١٩٦٦ تحت عنوان : Measurement of Underemployment, Concepts & Methods. والتي اعتبرت الأساس لأية اجتهادات في هذا الشأن سواء على المستوى القطرى أو الدولى خاصة عند اعادة مناقشة هذا الموضوع من حيث التعاريف المستخدمة وأساليب القياس وذلك في المؤتمر الثالث عشر للاحصائيين في شئون العمل عام ١٩٨٢ م .

وانطلاقاً من تعريف مكتب العمل الدولي للاستخدام الناقص من حيث كونه الفرق بين كمية العمل الذى يقوم به الفرد وكمية العمل الذى يرغب فى القيام به بصفة معتادة ، فقد أجمعت التوصيات الدولية الى تصنيف الاستخدام الناقص الى :

- الاستخدام الناقص المرئى (٣٥) Visible Underemployment

حيث يكون الفرد مجبراً على العمل بعض الوقت أو أقل من الوقت المعتاد ، مما يجعله حريصاً دائماً على البحث عن المزيد من العمل .

- الاستخدام الناقص غير المرئى Invisible Underemployment

عدم قناعة الفرد بالعمل وهو يعمل طول الوقت سواء بسبب ضآلة كسبه أو بسبب عدم تمكنه من استغلال مهاراته وخبراته .

وحيث ان قياس حجم الاستخدام الناقص المرئى ليس من السهولة بمكان بالدرجة التى قصرته أغلب الدول المتقدمة على شرائح معينة من العاملين ، ولأهميته فى تصوير حقيقة الظروف التى تحيط بسوق العمل فقد عملت التوصيات الدولية على طرح مجموعة من الضوابط والضمانات اللازمة فى هذا الشأن ، من أبرزها التالى :

- انطلاق تعريف من هم فى استخدام ناقص مرئى من الظروف القطرية ومن واقع التشريعات والقوانين والتقاليد التى تتعلق بظروف العمل .

- مدى امكانية توفير البيانات المطلوبة لقياس هذه الظاهرة يجب ان تكون المنطلق الرئيسى فى هذا الشأن .

- عدم ترك معيار البحث عن عمل بصفة مطلقة ليتحكم فى عملية حصر من هم فى استخدام ناقص مرئى ، بل يجب المقارنة أولاً بين الوقت الذى يقضى فى البحث عن عمل والوقت الذى يقضى فى عدم البحث عن عمل مع الرغبة فى القيام بالعمل .

- الحرص فى تصميم الاستمارات وصياغة الأسئلة المتعلقة بهذا الشأن .

أما من حيث الاستخدام الناقص غير المرئى والذى تم تقسيمه الى :

- استخدام ناقص غير مرئى مقنع Invisible Disguised Underemployment

والذى يقصد به الاستخدام الناقص غير المرئى من منطلق معيار الدخل ومستويات المهارة .

(٣٥) اتجهت التوصيات الدولية للاهتمام بمتعلقات الاستخدام الناقص المرئى خاصة المؤتمر الثالث عشر للاحصائيين فى شئون العمل عام ١٩٨٢ باعتباره مفهوماً احصائياً مع عدم التعرض بالتفصيل المطلوب للاستخدام الناقص غير المرئى باعتباره مفهوماً تحليلياً .

- استخدام ناقص غير مرئي **Invisible Potential Underemployment** كامن

والذى يقصد به الاستخدام الناقص غير المرئي من منطلق معيار الانتاجية ، أى من منطلق انخفاض انتاجية الفرد فى المنشأة التى يعمل بها .

فاننا نجد ان الاستخدام الناقص غير المرئي بنوعيه يستهدف تصوير سوء توزيع موارد العمل أو اختلال التوازن بين العمل وعوامل الانتاج الأخرى والمتمثل فى التالى :

- انخفاض الدخل .

- الاستخدام الناقص للمهارات المتاحة (استخدام ناقص مقنع) .

- انخفاض الانتاجية (استخدام ناقص كامن) .

مما يستوجب توفير مجموعة من المعلومات على درجة كبيرة من التعدد والتفصيل والتباين والتى يستدعى توفيرها الالتجاء الى أكثر من أسلوب للحصول عليها .

وانطلاقا مما سبق ، خاصة فيما يتعلق بتصوير الاستخدام الناقص غير المرئي ، تواجهنا العديد من المشاكل من أبرزها :

- خضوع التعاريف المستخدمة الى مفاهيم عيارية مثل وقت العمل النموذجي أو مستويات الدخول العيارية بالإضافة الى استخدام المهارات والانتاجية وحدّ الفقر .

- الالتجاء الى مناهج غير موضوعية مثل الاستفسار عن مدى قبول الفرد للعمل المزيد من الوقت والذى يعبر عن رغبة ولا يمثل سلوكا فعليا .

- استخدام الدخل والانتاجية والمهارات كمدخل تعتبر من الأمور غير الممكنة التطبيق خاصة فى المجتمعات التقليدية .

وبالرغم من المصاعب والمشاكل التى تحيط بأى جهد احصائي يستهدف تصوير الاستخدام الناقص فى البلاد الأقل نموا بصفة عامة وفى البلاد العربية بصفة خاصة ، وانطلاقا من ان المشاكل التى تتعلق بالقوى البشرية فى هذه البلاد تنطلق الى حد كبير من الاستخدام الناقص وليس من ظاهرة البطالة ، فان من الأهمية بمكان منح هذا العمل المزيد من الرعاية والاهتمام .

٢ - البطالة (٣٦) Unemployment

بدأ الاهتمام بإحصاءات البطالة بصورة جدية على المستوى الدولي عقب الأزمة العالمية في الثلاثينات من ناحية ، والتخلي عن مفهوم المهنة المعتادة Gainfully Occupied Approach في حصر السكان ذوى النشاط الاقتصاد واحلال مفهوم قوة العمل Labour Force Approach بدله من ناحية أخرى .

وقد بدأ الاهتمام الدولي بصورة فعالة بإحصاءات البطالة على يد مكتب العمل الدولي ومؤتمراته الدولية للاحصائيين في شؤون العمل (٣٧) ، ثم تضافرت جهوده مع جهود المكتب الاحصائي الدولي في مناقشته للقضايا الاحصائية ذات العلاقة بتعدادات السكان من خلال اللجنة الاحصائية ولجنة السكان (٣٨) .

وانطلاقا من التوصيات الدولية تضم البطالة جميع الأفراد الذين فوق أعمار معينة وكانوا خلال فترة الاسناد في احدى الحالات الآتية :

(٣٦) في هذا الشأن يمكن مراجعة ما يلي :

٠١ الصفحات ١٢ ، ١٣ من : **Application of International Standards to Census Data of the Economically Active Population. No. 9., U.N. 1952.**

٠٢ الصفحات ٢٢ - ٢٩ ، ٤٢ ، ٤٩ من : **The Eighth International Conference of Labour Statisticians 1954. ILO. Geneva.**

٠٣ الصفحات ٩٤ - ٩٥ من الترجمة العربية لمبادئ وتوصيات لتعداد السكان لعام ١٩٧٠ المعدة من قبل المكتب الاحصائي بالأمم المتحدة وقام بإصدارها المركز الديموغرافي لشمال افريقيا في القاهرة عام ١٩٦٧ .

٠٤ صفحة ٤٦٨ من الاسس الاحصائية للدراسات السكانية للدكتور عبدالمجيد فراج ١٩٧٣ .
٠٥ الصفحات ٩٢ - ٩٤ من : **Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses. Series M. No. 67, U.N., 1980.**

٠٦ الصفحات ٧١ - ٧٢ من : **Handbook of Household Surveys, Issues in Survey Content, Design and Operations. Part II, U.N., 1981.**

٠٧ الصفحات ٨٧ - ٩١ من الترجمة العربية للتوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولي والتي قام باعدادها مكتب العمل العربي عام ١٩٨٢ .

(٣٧) بدأت اهتمامات مكتب العمل الدولي في هذا الشأن عام ١٩٢٥ باعداد دراسة حول الاساليب المستخدمة في احصاءات البطالة تحت عنوان : **Methods of Statistics of Unemployment** قام بتقديمها الى المؤتمر الثاني للاحصائيين في شؤون العمل ١٩٢٥ ، ثم تبينه لمفهوم قوة العمل من خلال دراسة أعدها عام ١٩٤٧ تحت عنوان : **Employment & Unemployment & Labour Force Approach** وأحدث جهوده في هذا الشأن ما تعرضت له احصاءات البطالة من حيث المفهوم والتعاريف خلال المؤتمر الثالث عشر للاحصائيين في شؤون العمل عام ١٩٨٢ .

(٣٨) لا تقتصر الاهتمامات من خلال التعرض لملاحظات تعدادات السكان بل وأيضا عند مناقشة ما يتعلق ببرنامج القدرات الوطنية لمسح الاسر **Household Survey Capability Programme**

- بدون عمل (لا ينتمون الى أية فئة من فئات من هم في حالة استخدام) .
- راغبون في العمل سواء بأجر أو لحسابهم الخاص .
- الباحثون جديا عن عمل بأجر أو لحسابهم الخاص وقاموا باجراءات عملية للتدليل على تلك الجدية .
- وقد ذهبت التوصيات الدولية الى طرح العديد من الضوابط بشأن حصر المتعطلين انطلاقا من التعريف السابق من أبرزها نجد التالي :
- مراعاة الظروف المحلية خاصة في المجتمعات التقليدية حيث سوق العمل غير منظم وعدم كفاية فرص العمل المتاحة ، وذلك بالنسبة لما يتعلق بالتعبير عن الرغبة في العمل أو الجدية في البحث عنه .
- اعتبار الموقوفين عن العمل بصفة مؤقتة لفترات غير مدفوعة الأجر ضمن المتعطلين ، مع تمييزهم عن غيرهم .
- تمييز من يعتبرون في الظروف العادية خارج القوى العاملة (ربات البيوت والطلبة مثلا) وأبدوا رغبتهم في العمل خلال فترة الاسناد الزمني أو كانوا يبحثون عنه خلالها .
- وبالرغم من الجهود الدولية من أجل تحسين احصاءات البطالة ، الا انه يوجد ما يشبه الاجماع بأنها ما زالت بعيدة عن قابلية المقارنة الزمنية والسكانية ، ويرجعون ذلك الى تعدد الفرص من جمع البيانات على المستوى القطري ، ويقترحون من أجل المعاونة لمعالجة ذلك العمل على جمع بعض المعلومات عن خصائص المتعطلين منها :
- الخبرة العملية السابقة للمتعمل .
- الخصائص الاقتصادية لمتعلقات الخبرة العملية السابقة للمتعمل .
- فترة التعطل المستمرة السابقة مباشرة لفترة الاسناد الزمني .
- الجهود المبذولة للبحث عن العمل (٢٩) .
- مدى امكانية قبول فرص العمل المتاحة .
- خصائص العمل المراد أو المرغوب فيه .

(٢٩) عند مناقشة الجهود المبذولة للبحث عن العمل يشار موضوع ما يطلق عليه اسم البطالة الطاردة Discouraged Unemployment ويقصد بهم حالة هؤلاء الذين تم تضليلهم بأن جهودهم في البحث عن عمل مكتوب لها الفشل بسبب عدم وجود فرص عمل متاحة مما جعلهم يعزفون عن البحث عن العمل ، وتعالج هذه الظاهرة باعتبارهم ضمن المتعطلين مع تمييزهم عن غيرهم ، وبالرغم من أهمية التعرف على هذه الفئة الا ان الجهد المبذول في التعرف عليها كبير مما يجعل أى محاولة في هذا الشأن تحتاج الى تفكير وروية ، ويمكن في هذا الشأن مراجعة الصفحات ٥٠ - ٥١ من : **Handbook of Household Surveys, Part III, Selected Issues from Regional Survey Experience. U.N., 1981**

رابعاً السكان خارج النشاط الاقتصادي (٤٠) Inactive Population

انطلاقاً من التوصيات الدولية ، يقصد بالسكان خارج النشاط الاقتصادي بأنهم باقى القوى البشرية (بغض النظر عن الأعمار) بعد استبعاد السكان ذوى النشاط الاقتصادي ، ويرجع الاهتمام بهذه المجموعة من السكان للاعتبارات الآتية :

- كونهم الاحتياطي الذى يمد السكان ذوى النشاط الاقتصادي بحاجته من أرصدة بشرية .
- احتوائها على ما يمكن اعتباره فئات هامشية Marginal Groups التى يمثلها الطلبة وربات البيوت التى ما زالت تلعب دورها فى القاء ظلال الشك فى مجال المقارنة الدولية .

- المقارنة فى قياس الاعالة Dependency

ويصنف السكان خارج النشاط الاقتصادي الى :

- سكان خارج النشاط الاقتصادي (٤١) بصفة معتادة

ويقصد بهم غير العاملين أو المتعطلين خلال فترة اسناد زمني طويلة (سنة تقويمية أو الاثنى عشر شهراً السابقة على تنفيذ التعداد أو المسح) وينتمون الى احدى المجموعات الآتية :

- الطلبة .

- القائمون بالأعمال المنزلية .

- أصحاب الدخول الخاصة .

- المشمولون بالمساعدات والمعونات .

(٤٠) يطلق عليهم بالانجليزية أيضا اسم Economically Active Population

وفى هذا الشأن يمكن مراجعة ما يلى :

٠١ توصيات لجنة السكان فى نطق الأمم المتحدة فى اجتماعها الثالث (ايار/مايو ١٩٤٨) وفى اجتماعها السابع

(نيسان/ أبريل ١٩٤٩) .

٠٢ صفحة ١٤٢ من : Population Census Methods No. 4, U.N., 1949.

٠٣ صفحة ١٤٤ من : Application of International Standards to Census Data of The Economically Active Population. U.N., 1952.

٠٤ صفحة ٣٣٧ من : The Methods and Materials of Demography Vol. I, Department of Commerce, U.S.A. 1973.

٠٥ صفحة ٧٣ من : Handbook of Household Surveys, Part II, Issues in Survey Content, Design and Operations U.N., 1981.

٠٦ الصفحات ٩١ - ٩٢ من الترجمة العربية للتوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولي والتي قام باعدادها مكتب العمل العربى عام ١٩٨٣ .

(٤١) ولذلك نجد ان السكان خارج النشاط الاقتصادي يضم الطلبة والقائمين بالأعمال المنزلية وأصحاب الدخول الخاصة والمشمولين بالرعاية العامة كنزلاء مستشفيات الأمراض النفسية وبيوت العجزة ويضم أيضا أعضاء الهيئات والبعثات الدينية القيمين فى الأديرة بصفة معتادة وكذلك الذين يتعيشون من المعونات العامة .

- سكان خارج النشاط الاقتصادي الحاليون

ويقصد بهم غير العاملين أو المتعطلين خلال فترة اسناد زمني قصيرة (يوم أو اسبوع) وذلك بسبب احدى الحالات التالية :

- الالتحاق بالمعاهد التعليمية .

- القيام بالأعمال المنزلية .

- الحصول على دخول خاصة .

- الحصول على معونة أو مساعدة عامة .

وبصفة عامة تركت التوصيات الدولية تحديد مجموعات السكان الذين ينتمون الى السكان خارج النشاط الاقتصادي الى الممارسات القطرية حسب حاجتها وظروفها والمشاكل التي تواجهها في هذا الشأن.

خامسا : الأجور وساعات العمل^(٤٢) Wages & Hours of Work

ان الاهتمام الدولي باحصاءات الأجور وساعات العمل ومتعلقاتها يتركز أساسا في يد مكتب العمل الدولي ومؤتمراته الدولية للاحصائيين.

(٤٢) يمكن مراجعة التالي في هذا الشأن الصفحات ٣٢ - ٤٨ ، ٧٣ من :

International Conference of Labour Statisticians. 1923 Studies and Reports. Series N, No 4 ILO, Geneva 1924.

International Labour Conference, Twenty-Fourth Session; الصفحات ١٢ - ٣٧ ، ٩٢ ، ٩٨ - ١١٠ ، ١١٢ من : ILO, Geneva, 1938.

International Labour Conference, Twenty-Fourth Session: الصفحات ٢٤ - ٣٥ ، ٢٩٨ ، ٦٤٦ ، ٦٧٠ من : ILO, Geneva, 1938.

The Sixth International Conference of Labour Statisticians, الصفحات ٢٦ - ٣٤ ، ٤٢ ، ٤٤ ، ٦٠ - ٦٢ من : ILO, Geneva, 1948.

The Seventh International Conference of Labour Statisticians, الصفحات ١٦ - ٤٠ ، ٤٠ ، ٥٢ ، ٦٠ ، ٦٦ - ٦٨ من : ILO, Geneva, 1951.

The Eighth International Conference of Labour Statisticians 1954. ILO, الصفحات ١٦ - ٢١ ، ٥٩ - ٦٣ من : Geneva, 1955.

Ninth International Conference of Labour Statisticians 1957. ILO, الصفحات ٧٧ - ٧٨ من : Geneva, 1957.

٨. الصفحات ٧ - ١٢ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٢ - ٣٦ ، ٥٧ ، ٦٣ من :

Tenth International Conference of Labour Statisticians 1962, ILO, Geneva, 1962.

٩. الصفحات ٦ - ١٢ ، ٣٩ ، ٤٤ من :

The Eleventh International Conference of Labour Statisticians 1966. ILO, Geneva, 1966.

١٠. الصفحات ١٠ - ١٧ ، ١٨ ، ٣٥ من :

The Twelfth International Conference of Labour Statisticians 1973. ILO, Geneva, 1974.

١١. الصفحات ١١٤ - ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٣٦ ، ١٣٩ - ١٤٠ من الترجمة العربية للتوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولي، والتي قام باعدادها مكتب العمل العربي عام ١٩٨٣.

في شؤون العمل، حيث نجد أبرز جهودهما في هذا الشأن فيما يلي (٤٣) :

١ - اعداد دراسة خاصة بأساليب احصاءات الأجور وساعات العمل عام ١٩٢٣ تحت عنوان :

Methods of statistics and wages and Hours of work

كانت بداية الانطلاق في مجال الاهتمام بهذا النوع من الاحصاءات ومترقاته من احصاءات أخرى، حيث قام المكتب في عام ١٩٣٢ باعداد دراسة تتعلق بالمقارنات الدولية في مجال تكليف المعيشة تحت عنوان :

A contribution to the study of International comparisons of costs of Living.

والتي كانت منطلقا الى دراستين قام باعدادهما خبيران لحساب المكتب عام ١٩٣٤، أحدهما تتعلق بالمقارنات الدولية في مجال تكلفة الطعام (٤٤) والثانية تتعلق بالمقارنات الدولية في مجال تكلفة الايجار، وفي عام ١٩٥٦ قام المكتب باعداد دراسة حول المقارنة الدولية للأجور الحقيقية تحت عنوان :

International Comparisons of Real Wages

والتي تعتبر الى الآن أساس منطلق أى جهد في هذا الموضوع. الا أن أبرز منجزات مكتب العمل الدولي هو ظهور اتفاقية دولية لاحصاءات الأجور وساعات العمل (٤٥) عام ١٩٣٨ والتي لعبت دورا بارزا وهاما في تقدم هذا النوع من الاحصاءات على المستوى القطري، والتي أعقبها دراسة خاصة باستخدام كشوف الأجور في تطوير احصاءات الكسب عام

Wages and payroll statistics تحت عنوان :

ثم الدراسة الخاصة باحصاءات ساعات العمل عام ١٩٦٢ تحت عنوان : **Statistics of Hours of Work** والتي اصبحت أساس الانطلاق القطري في هذا النوع من الاحصاءات.

وفي عام ١٩٦٤ اصدر المكتب أول دراسة من نوعها في مجال تكلفة العمل على يد فريق

Statistics of Labour Cost: تحت عنوان :

وفي عام ١٩٦٨ وجد مكتب العمل الدولي ان اتفاقية عام ١٩٣٨ الخاصة باحصاءات الأجور وساعات العمل لم تعد متمشية سواء مع الاحتياجات القطرية من بيانات أو مع متطلبات المقارنة الدولية في هذا الشأن مما جعل المكتب يكلف لجنة خبراء لدراسة امكانية

(٤٣) يجب الاننسى في هذا الشأن المؤتمرين الاول والثاني (١٩٢٩، ١٩٣٠ على الترتيب) للاحصائيين في شؤون العمل في نطاق مجلس البحوث للعلوم الاجتماعية في الولايات المتحدة الامريكية في مجال تركيب الأرقام القياسية للأجور.

(٤٤) تم تحديث هذه الدراسة عام ١٩٤١ على يد الخبير R.M.Woodbury بتكليف من مكتب العمل الدولي تحت عنوان : **International Comparisons of Food Costs.**

(٤٥) تعرف باسم الاتفاقية رقم ٣٦ لعام ١٩٣٨ بشأن احصاءات الأجور وساعات العمل.

التوصل الى نظام متكامل لاحصاءات الأجور والدخل من العمل، حيث وضعت تقريرها في هذا الشأن تحت عنوان : **Report of the Committee of Experts on statistics of Wages and Employee Income**

تم عرضه على المؤتمر الثاني عشر للاحصائيين في شؤون العمل (١٩٧٣) حيث تم اقراره.
٢ - اعداد دراسة حول تركيب الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة عام ١٩٢٥ تحت عنوان :

Methods of Compiling Cost of Living Index Numbers

والتي كانت فاتحة العديد من الدراسات الخاصة بالأرقام القياسية لأسعار المستهلكين والتي يعتمد عليها في الاجتهادات القطرية في هذا الشأن من أبرزها الدراسة التي قام باعدادها حول احصاءات تكاليف المعيشة عام ١٩٤٨ **Cost of Living Statistics** والدراسة التي قام باعدادها عام ١٩٧٠ حول حساب الأرقام القياسية **Computation of Consumer Price Indices.**

٣ - اعداد دراسة حول اساليب القيام بتنفيذ استقصاءات ميزانية الأسرة عام ١٩٢٦ تحت عنوان :

Methods of Conducting Family Budget Enquiries.

والتي أعقبتها مجموعة من الدراسات الهامة تعتبر بحق أساس الممارسات القطرية في تنفيذ مسوحات ميزانية الأسرة، ومن أبرزها الدراسة التي تم اعدادها حول المنجزات القطرية في مجال أساليب جمع بيانات دخول وانفاق واستهلاك الأسرة عام ١٩٤٠ تحت عنوان :

Methods of Family Living Studies:

Incomes Expenditures and Consumption.

والتي كانت الأساس في معالجة التصور النظري في هذا الشأن والذي أفرزته الممارسات القطرية، مما جعل مكتب العمل الدولي يضعها أمام فريق عمل تكون في عام ١٩٥٥، ١٩٦٧ للوصول الى أفضل الأساليب والصيغ في مجال مسوحات ميزانية الأسرة والذين انتهت جهودهم بالوصول الى نتائج منطلقة من الواقع العملي تضمنتها الدراسة التي أصدرها المكتب عام ١٩٧١ حول مجال وأساليب استخدام مسوحات انفاق الأسرة تحت عنوان :

Scope. Methods and Uses of Family Expenditure Surveys.

ويرجع الاهتمام باحصاءات الأجور وساعات العمل في انها تعاون على ما يلي :

- قياس الاتجاهات العامة لمستويات معيشة العمال .
- توفير آليات الانطلاق للمساومة الجماعية أو الثنائية.
- توفير ما يساعد على وضع سياسات فعالة للأجور .
- مد المهتمين بدراسة سوق العمل بحاجتهم من بيانات حول واقع ظروف العمل.

- التوصل الى تطبيقات عملية بشأن سياسات الأجور والدخل وتوزيعه .
ومن أبرز التوصيات الدولية في مجال التعاريف المستخدمة في مجال احصاءات الأجور
وساعات العمل يمكن ذكر التالي :

1 - معدل الأجر Wage Rate

يقصد بمعدل الأجر ما يستحقه العامل من قبل صاحب العمل مقابل قيامه بما يكلف به من
أعمال طبقا لاتفاق مسبق بينهما، وقد يكون الأجر نقدا أو عينا أو يجمع بين الاثنين ويوجد نوعان
من معدل الأجر، وهما :

- معدل الأجر الزمني Time — Rate of Wage

حيث يكون الاتفاق على الأجر على أساس وحدة من الزمن (ساعة / يوم / اسبوع / شهر / ..
الخ).

- معدل الأجر الانتاجي Piece — Rate of Wage

حيث يكون الاتفاق على الأجر على أساس القيام بانجاز عمل معين. وعند حساب معدل الأجر
يجب ان يشتمل على العناصر التالية :
- الأجر الاساسي .
- علاوة غلاء المعيشة .
- المدفوعات ذات الدورية المنتظمة المضمونة (مثل بدل السكن أو بدل الانتقال).
وبالتالى لا يشتمل معدل الأجر على التالي :
- مدفوعات العمل الاضافي .
- المنح والمكافآت والاعانات العائلية .
- ما يتحمله صاحب العمل في الضمان الاجتماعي .

ب - الكسب Earning

يقصد بالكسب كل ما يحصل عليه العامل من عمله في فترة زمنية معينة (يوم / اسبوع / شهر /
.. الخ) بغض النظر عن الطريقة المتبعة في احتساب مكوناته .
ويتكون الكسب من العناصر التالية :

- الأجر النقدي والعيني المقوم بالنقود نظير الوقت الذى قضاه العامل في العمل أو مقابل العمل
الذى تم انجازه .
- أجر الاجازات والعطلات المدفوعة الأجر .
ولا يحتسب ضمنه ما يلي :

- الاشتراكات التى يدفعها صاحب العمل مقابل استخدامه العامل كالتأمينات الاجتماعية وما
شابهها .

- مكافأة الفصل من الخدمة أو الاحالة الى التقاعد .

ومن ثم نجد انه للمعاونة في الوصول الى تصور اقرب ما يكون للطلب على العمل يقتضى توفيركم كبير من المعلومات متعددة المصادر من أجل التعرف على حاجة الجهاز الانتاجي والخدمى من عمل، والتي يجب ان تكون بمستويات التفصيل التي تعاون على الاستجابة لها من العمل المتاح (سواء في نطاق القوى العاملة التقليدية أو الثانوية) وعلى الأقل تكون مصنفة حسب التالي :

- العمر والنوع .
- المهنة .
- مستويات المهارة أو التدريب .
- الحالة التعليمية .

وأجمالاً، وعلى ضوء ما سبق، نجد أن سوق العمل يجب ان يصور التفاعلات الحقيقية الحالية لكل من عرض العمل والطلب عليه وما أفرزه هذا التفاعل من ظروف عمل (مستويات أجور، ساعات عمل، خدمات ذات علاقة بالعمل ... الخ) وذلك في نطاق ظروف اقتصادية واجتماعية وثقافية معينة.

وإننا لنعتمد بأن هذا الدور لسوق العمل بالرغم من أهميته، الا انه يعتبر مقدمة نحو الوصول الى حالة من التوازن لايجاد فرص العمل المناسبة لكل ما يفرزه الواقع السكاني من القادرين والراغبين في المساهمة في النشاط الاقتصادي، أى من أجل الوصول الى ما يطلق عليه تعبير الاستخدام الكامل Full Employment الذي هو عبارة عن الحالة التي يتساوى عندها تقريباً عدد الأفراد الراغبين في العمل ويبحثون عنه مع فرص العمل المتاحة في نطاق مضمين اقتصادية معينة، والذي لا يتأتى الا في نطاق برنامج متكامل خاص بتخطيط القوى البشرية.

النتائج والمقترحات

أولا : النتائج :

يمكن القول بأن من أهم ما أبرزته هذه الورقة ما يلي :

- ١ - وجود اجتهادات دولية غطت جميع عناصر احصاءات العمل ما زالت في حاجة منا الى دراسة وتطوير على ضوء ظروفنا القطرية من ناحية، وبما تخدم طموحاتنا القومية نحو الوصول الى نظام عربي موحد في مجال احصاءات العمل من ناحية اخرى.
- ٢ - ما زالت توجد مفاهيم مطروحة على المستوى الدولي من أجل المزيد من الدراسة والبحث سواء على ضوء التطبيق العملي لبعض المفاهيم المتصلة بالسكان ذوى النشاط الاقتصادي أو من أجل التوصل الى حلول موضوعية لبعض المشاكل مثل ضمان شمولية العاملين لدى الأسرة بدون أجر في نطاق مفهوم عملي موحد، أو معالجة موضوع ربات البيوت أو الطلبة الذين يعملون بعض الوقت، أو حول ما يطلق عليه اسم العمالة الناقصة.
- ٣ - عدم وجود آليات فعالة لتنظيم مجالات التعاون والتنسيق للجهود المتعلقة باحصاءات العمل.

ثانيا : المقترحات :

- ١ - الاهتمام بدراسة موضوع عقد مؤتمر عربي للاحصائيين في شئون العمل على نسق المؤتمر الدولي للاحصائيين في شئون العمل للاهتمام بالقضايا ذات العلاقة بالنهوض باحصاءات العمل قطريا وقوميا، على أن تتم الدعوة اليه في نطاق مكتب العمل العربي بدورية كل ثلاث أو أربع سنوات مثلا ويُدعى اليه المهتمون باحصاءات العمل على المستوى القطري والقومي.
- ٢ - التأكيد على أهمية تكوين لجنة للسكان على المستوى القومي، نظرا للحاجة اليها بشأن الاحصاءات السكانية.. وللدور الذي يلعبه النهوض بهذا النوع من الاحصاءات في تطوير العديد من احصاءات العمل وزيادة فاعليتها.
- ٣ - ضرورة تعزيز القدرات المادية والبشرية للمؤسسة العربية للتشغيل لما لها من دور بارز في المعاونة بالآليات توفير احصاءات العمل على المستوى القطري.
- ٤ - المشاركة والمساهمة الفعالة سواء من قبل الاقطار العربية أو من قبل المنظمات العربية المعنية في الجهود المبذولة لإعداد التصنيف العربية الموحدة سواء منها ما هو في نطاق مكتب العمل العربي حول اصدار التصنيف العربي الموحد للمهن أو ما هو في نطاق مجلس الوحدة الاقتصادية العربية - المكتب المركزي العربي للاحصاء والتوثيق - حول اصدار التصنيف العربي الموحد للنشاط الاقتصادي، مع التأكيد على أهمية المشاركة في الاجتماعات السنوية التي تعقدها اللجنة الفنية للتصنيف في نطاق مجلس الوحدة الاقتصادية العربية.

٥ - ضرورة البدء في تبني معجم عربي للمصطلحات والمفاهيم المستخدمة في سوق العمل والتي تشتمل ضمنا على تلك الخاصة باحصاءات العمل، ويقترح في هذا الشأن الانطلاق من محصلة الجهد الذي طرحه المكتب المركزي العربي للاحصاء والتوثيق بمجلس الوحدة الاقتصادية العربية حول هذا الشأن، حيث انتهى من محاولة أولية في هذا الشأن تتضمن ١٨٥ مصطلحا ومفهوما خاصا بسوق العمل. ويقترح لذلك قيام مكتب العمل العربي او المؤسسة العربية للتشغيل أو مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية بالدعوة الى لجنة مصغرة تجتمع خصيصا لهذا الغرض بغية الوصول الى الصيغة العملية للتنفيذ.

٦ - التأكيد على اهمية المشاركة والمساهمة من قبل الاقطار العربية والمنظمات العربية في أى لقاء او جهد يستهدف النهوض باحصاءات العمل، ومن الأمثلة على ذلك الندوة التي سينظمها مجلس الوحدة الاقتصادية العربية في نطاق المكتب المركزي العربي للاحصاء والتوثيق عام ١٩٨٥ بشأن التوصل الى نظام عربي متكامل للاحصاءات الاجتماعية حيث تحتل احصاءات العمل جانبا كبيرا من هذا النظام.

٧ - أهمية قيام الاقطار العربية بمد مكتب العمل العربي بحاجته من معلومات واحصاءات بصفة دورية منتظمة من أجل معاونته في الاسراع في اصدار الكتاب السنوى لاحصاءات العمل والمحافظة على دورية اصداره باعتباره وسيلة غير مباشرة لتصوير القصور في احصاءات العمل القطرية سواء من حيث النطاق او المفهوم من ناحية، وباعتبار اصداره مهما كانت ماهية أو نوعية او شمولية ما يتضمنه من بيانات بداية الطريق نحو طرح كتاب متخصص في احصاءات العمل على المستوى العربي سيحرص الجميع على تلافي ما به من قصور على مر الأيام.

٨ - البدء في انشاء بنك للمعلومات ذات العلاقة بسوق العمل لما له من أهمية في تطوير وتحسين المفاهيم والتعاريف على المستوى القطرى والقومى.

التفاوت في معدلات المشاركة الاقتصادية
للقوى العاملة

إعداد

الدكتور عبد الخالق محمود ذكرى
الجهاز المركزي للإحصاء - المنامة

المحتويات

مقدمة	
أولا	: المفاهيم والتعاريف
ثانيا	: العوامل الديموغرافية التي تؤثر في حجم ونمو قوة العمل .
	١ - الخصوبة.
	٢ - الهجرة.
ثالثا	: مساهمة النساء في قوة العمل.
رابعا	: التركيب الاقتصادي لقوة العمل وتأثيره على معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي.
خامسا	: مثال على تفاوت معدلات المشاركة الاقتصادية في القوى العاملة بالتطبيق على دولة البحرين.
	- تطور القوى العاملة خلال الفترة ١٩٥٩ - ١٩٨١ .
	- معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي حسب فئات العمر والجنسية .
	- معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي حسب المستوى التعليمي .
	- مساهمة النساء في القوى العاملة وأثرها على الخصوبة .
سادسا	: قياس فائض العمالة
الخاتمة	

مقدمة

أدى نمو المعرفة والتكنولوجيا والزيادة المطردة في التخصص وتقسيم العمل والتغيرات الاقتصادية في المجتمع الى تزايد حاجات الانسان وتزايد قدرته على الانتاج ، ونشأت نتيجة لذلك تغيرات شتى في حجم القوى العاملة وتصنيفها حسب الصناعات والمهن المختلفة كما تطور حجم العمل الذي يقوم به الفرد ونوعيته وأسلوبه .

تحتاج كل دولة الى الاحصاءات اللازمة عن توزيع الأنشطة العملية بين سكانها الذين في سن العمل والقادرين عليه . ان الاحصاءات الخاصة بحجم وتركيب السكان ذوى النشاط الاقتصادي بصفة عامة والعاملين فعلا بصفة خاصة تعكس الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمعيشة في مجتمع معين ، تحتوي برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخططها تقديرات عن القوى العاملة اللازمة لتنفيذ تلك الخطط مما يستدعى التعرف على أبعاد الموارد البشرية المتاحة لدى الدولة وأماكن تواجدها وخصائصها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق القيام بحصر شامل دوري للقوى العاملة أو اجراء مسوحات ديموغرافية للقوى العاملة باستخدام أسلوب العينات على فترات زمنية متتابعة ، تتوفر الدراسات السكانية والاجتماعية بصفة عامة على دراسة الانسان من حيث كونه موردا بشريا من موارد المجتمع ، وانه لولا الانسان لما لزمتم التنمية ، فالتنمية هي بالانسان ومن أجله فهو يكبح ويتعب في سبيلها لكي يستطيع أن يجني ثمارها وهي بدونها لا تستطيع ان تحقق أهدافها .

بصفة عامة فان المشاكل الاقتصادية لمجتمع الانسان تعتمد بصفة أساسية على ازدواج الدور الذي يلعبه العنصر البشري في الحياة كمنتج ومستهلك معا . فالخطط الاقتصادي يجب أن يركز جهوده على هذه الصيغة المزدوجة لعوامل الانتاج أو ان اهمال عنصر العمل كمورد للانتاج مع كونه وحدة استهلاك يمكن أن يؤدي الى مخاطر اجتماعية واقتصادية لهذا السبب فان الدراسات البشرية للقوى العاملة يهتم بها المعنيون بشئون التنمية الاقتصادية ان تتضمن خطة التنمية عادة خطة جانبية وموازنة خاصة بتوزيع العرض والطلب من القوى العاملة وحجم قوة العمل المتاحة محليا أو المتوقع اتاحتها خلال سنين الخطة بحيث يتحقق انطباق مستوى انتاجي في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع .

يجب ألا يغيب عن الأذهان خطأ الاعتقاد السائد ان الآلات والماكينات والتكنولوجيا الحديثة بالإضافة الى رؤوس الأموال المادية كقابلة بتحقيق معجزة التنمية ، أو يجب ألا نغفل القوى البشرية العاملة والمدربة مقرونة بعوامل أخرى مثل الحوافز الاجتماعية والاقتصادية وكذلك التنظيم الإداري لقوة العمل ، ان يترتب على غياب هذه العوامل أو عدم وفائها بدورها ضياع معدل تكوين رأس المال هباء مهما كان عاليا فكم من ماكينات وآلات تظل عاطلة بلا حراك ان لم تجد القوى البشرية التي تحركها وتديرها ، كما ان الموارد الطبيعية تظل مهملة لعدم توافر الموارد البشرية اللازمة لاستغلالها .

وبصفة عامة فان الموارد البشرية وعوامل الانتاج الأخرى يعتمد بعضها على البعض الآخر ويؤدي نقص أحدها أو عدم كفاءته الى خمول العوامل الأخرى وعدم استغلالها الاستغلال الأمثل .

ولعل من أفضل الوسائل لسد الثغرة بين النمو السكاني ورفع مستوى المعيشة هو العمل في كافة الاتجاهات على زيادة الانتاج القومي وتنويع مصادره وترشيد الاستهلاك والاستمرار في تقديم الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية لأفراد الشعب مما يساعد على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لجميع طبقاته بدون استثناء .

أولا : المفاهيم والتعاريف

قبل التحدث عن العوامل الديموغرافية المؤثرة في قوة العمل ومناقشة التفاوت في معدل المشاركة الاقتصادية للقوى العاملة وهي موضوع هذه الدراسة التي تقدمها للمساهمة في هذه الندوة ، يجدر بنا أن نقدم بعض التعاريف والمفاهيم الأساسية والمتفق عليها دوليا ومن بينها :

١ - السكان في سن العمل :

وهم السكان الذين يمكن اعتبارهم أهلا للعمل والتوظيف بحكم أعمارهم وقد اصطلح دوليا على أن سن العمل ينحصر بين الأعمار ١٥ - ٦٤ سنة .

٢ - القوة البشرية :

وهم السكان من الذكور والإناث القادرون على العمل وفي سن العمل بمعنى ان القوة البشرية يستبعد منها من هم دون الخامسة عشر وأكبر من ٦٤ سنة وكذلك ذوو العاهات والأمراض المستعصية أي غير القادرين على العمل .

٣ - قوة العمل أو القوة العاملة :

هم أولئك المشتغلون أي الذين يعملون فعلا أو يرغبون في العمل ويبحثون عنه من بين القوى البشرية ، والقوة العاملة لا تتضمن :

(أ) ربات البيوت (ب) الطلبة والطالبات (ج) أرباب المعاشات أو المحالين للتقاعد في سن يقل عن ٦٤ سنة (د) نزلاء السجون والمصحات والمستشفيات والملاجيء (هـ) ذوى الدخول الخاصة الذين يمتلكون عقارات أو يحصلون على دخول من مصادر مختلفة بدون عمل .

ويطلق على قوة العمل اسم السكان ذوى النشاط الاقتصادي وكثيرا ما يثار جدل حول استبعاد ربات البيوت من قوة العمل رغم كونهن يقمن بعمل جليل ومثمر للأسرة ماديا وتربويا والسبب في ذلك انهن لا يعملن نظير أجر كما انهن لا يعرضن عملهن في سوق العمل طالبات عمل لدى الغير ، كما ان السلع والخدمات التي ينتجنها ليست لها قيم سوقية أي لا تقدر بثمن .

٤ - الصناعة :

ويقصد بها طبيعة نشاط المؤسسة التي يعمل بها الشخص العامل أو التي كان يعمل بها ثم تعطل عن العمل ، وتقسم الأنشطة المختلفة حسب التصنيف الدولي الموحد للصناعة .

٥ - المهنة :

وهي تدل على نوع العمل الذي يزاوله الفرد خلال فترة حصر القوى العاملة ، ويتم تصنيف العامل حسب مهنته بصرف النظر عن الوحدة التي يعمل بها ، وتصنف المهن وفق التصنيف الدولي .

٦ - معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي :

وتقاس بنسبة عدد الأشخاص ذوى النشاط الاقتصادي أي العاملين والمستغلين الى اجمالي عدد السكان في سن العمل (١٥ - ٦٤ سنة) ، كما يمكن الحصول على معدلات المساهمة النوعية لكل من الذكور والانات ولفئات العمر المختلفة باتباع نفس الأسلوب ، لاشك ان حجم قوة العمل في أية دولة ونسبتها الى مجموع السكان الاجمالي أو في فئات السن والنوع تتأثر بانتاجية العمل ومعدلات العطالة الدائمة والمؤقتة ونقص العمالة الرسمية والعمل بعض الوقت وعدد ساعات العمل الاسبوعية وحركة الأشخاص الذين يدخلون في قوة العمل ولأول مرة والمنسحبين منها ، كل هذه العوامل وغيرها فيما يتعلق بحركة العمل تؤثر في معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي بنسب مختلفة تتفاوت ومراحل التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها المجتمعات ، وان استخدام حجم قوة العمل كمقياس لحجم العرض من العمل يعد تقريبا أوليا لهذا المقياس .

كما أن نوعية عرض العمل تبدو أكثر أهمية من هذه الجوانب الكمية المتعلقة بنسبة النوع والتركيب العمري والمهني لقوة العمل فالمهارات والخبرات واللياقة والتعليم وصحة العاملين والمستوى التكنولوجي وعنصر الحوافز تعد كلها من بين العوامل المحددة للقدرة الانتاجية وامكانية تطور الاقتصاد ونموه ، ويستدعى المنهج المتكامل لتخطيط الموارد البشرية ان نأخذ في الاعتبار جميع هذه الجوانب الكمية والنوعية .

وان التركيب المهني لقوة العمل وتوزيعها على قطاعات الصناعة بين الريف والحضر وفي المناطق المختلفة داخل الدولة لها ولا شك ارتباط وثيق الصلة الى درجة كبيرة بالانتاجية والنمو الاقتصادي .

وذلك يتطلب تغييرا مستمرا في ملامح تركيب قوة العمل وتوزيعاتها المختلفة وتلعب العوامل الديموغرافية والثقافية دورا فعلا في تحديد ونمو قوة العمل ككل ونسبتها العددية .

ثانيا : العوامل الديموغرافية التي تؤثر في حجم ونمو قوة العمل

يلعب التركيب العمري للسكان والذي يتحدد بالخصوبة والوفاة والهجرة دورا أساسيا في تقدير حجم قوة العمل وبالتالي في تقدير معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي كما يتأثر الحجم والمعدلات أيضا بالتركيب النوعي للسكان في سن العمل .

والمشاهد ان نسبة السكان في سن العمل تكون أقل في الدول النامية عما هي عليه في الدول المتقدمة اقتصاديا وذلك بسبب الخصوبة العالية السائدة في الدول النامية والتي تؤدي الى وجود نسبة أكبر للأطفال الأقل من ١٥ سنة ، وقد بلغت هذه النسبة في الأولى ٤١٪ وفي الثانية ٢٣٪ ، كما ان نسبة كبار السن (أكبر من ٦٤ سنة) في الدول المتقدمة اقتصاديا بلغت ١١٪ وفي الدول

النامية ٢٪ فقط وذلك وفق تقديرات عام ١٩٨٣ وذلك انعكاس لمعدلات المواليد الخام والتي قدرت في نفس العام للدول المتقدمة اقتصاديا بمعدل ١٥ في الألف وفي الدول النامية بمعدل ٣٧ في الألف من السكان ، وعلى هذا الأساس فإنه عند تساوي معدلات النشاط الاقتصادية العمرية في الدول النامية والمتقدمة سوف يكون للمجموعة الأولى قوة عمل أقل بالنسبة للسكان ، ان مستوى الخصوبة نقيسه بمقاييس أخرى مثل معدل التكاثر الاجمالي والصافي ومتوسط حجم الأسرة مختلفا في كل من الدول النامية والمتقدمة حيث يتفوق في الأولى عن الثانية^(١) .

كما ان معدلات الوفيات لها تأثيرها في الحد من أعداد السكان في كل فئة من فئات العمر اثناء فترة حياتهم العملية ، ومعدلات الوفيات بصفة عامة بالدول النامية أعلى من معدلات وفيات السكان في الدول المتقدمة اقتصاديا وان كان الاختلاف بالنسبة للوفيات العامة يعتبر ضئيلا في الوقت الحالي حيث قدرت معدلات الوفيات الخام بالدول النامية في عام ١٩٨٣ بمعدل ١٠ في الألف وفي الثانية بمعدل ١٣ في الألف والتفاوت الكبير بين المجتمعين المتميزين يظهر بوضوح في وفيات الأطفال الرضع (الأطفال الأقل من سنة) إذ قدرت وفيات الرضع للدول المتقدمة بمعدل ١٩ لكل ١٠٠٠ مولود حي بينما بلغ هذا المعدل ١٠٥ لكل ١٠٠٠ مولود حي في الدول النامية وذلك له أثاره على قوة العمل بطريق مباشر أو غير مباشر .

ونظرا لأن الآثار النهائية للمتغيرات الديموغرافية ومعدلات النشاط العمرية تصعب دراستها في المجتمعات الفعلية فقد أجريت تحليلات على المجتمعات المستقرة النموذجية^(٢) وذلك بالنسبة للسكان النشيطين اقتصاديا ويظهر ذلك بوضوح في الجدول التالي حيث اعتبر معدل التكاثر الاجمالي مؤشرا للخصوبة « وتوقع الحياة عند الميلاد » مؤشرا للوفيات .

جدول رقم (١)

معدلات النشاط الاقتصادي الكلية لاجمالي السكان الذكور في المجتمعات المستقرة النموذجية مع مستويات مختلفة للخصوبة والوفاة

توقع الحياة عند الميلاد = ٧٠ سنة		توقع الحياة عند الميلاد = ٥٠ سنة		توقع الحياة عند الميلاد = ٣٠ سنة		معدل التكاثر الاجمالي
معدل النشاط للدول المتقدمة	معدل النشاط للدول النامية	معدل النشاط للدول المتقدمة	معدل النشاط للدول النامية	معدل النشاط للدول المتقدمة	معدل النشاط للدول النامية	
٤٠	٤٦	٤٣	٤٩	٤٦	٥٢	٤
٤٦	٥٢	٤٩	٥٥	٥٢	٥٨	٣
٥٤	٦١	٥٧	٦٣	٦٠	٦٦	٢
٦٥	٧٤	٦٧	٧٦	٧١	٧٨	١

يتضح من الجدول رقم (١) انه تحت ظروف معطاة للوفاة والخصوبة تنخفض نسبة قوة العمل

Population Reference Bureau, INC, 1983 World Population Data Sheet, Washington, D.C. USA, 1983. (١)

From the UN Model Life Tables. (٢)

للذكور عند الانتقال من نمط معدلات النشاط العمرية المماثلة للدول النامية الى نموذج الدول المتقدمة اقتصادياً كما ان معدلات النشاط الاقتصادي ترتفع بانخفاض معدلات الخصوبة وقد أمكن دراسة هذه الآثار في المدى القصير للدول التي تمر بمرحلة الانتقال الديموغرافي وذلك بتقدير معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي عند مستويات مختلفة للخصوبة والوفيات ، وكانت نتيجة الدراسات التي تمت في مجتمعات ذات مستويات اقتصادية مختلفة انه كلما انخفضت معدلات الخصوبة والوفيات ترتفع معدلات مساهمة قوة العمل في النشاط الاقتصادي في فئات العمر المختلفة لكل من الذكور والاناث .

واتضح من هذه الدراسات ان الخصوبة هي العامل الفعال في معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي عند الانتقال الديموغرافي والاقتصادي لدول نامية ذات خصوبة مرتفعة الى دول شبه صناعية ثم الى دول صناعية وما يتبع ذلك من انخفاض في معدلات الخصوبة ، أما مستويات الوفيات والتي انخفضت انخفاضاً كبيراً في خلال العقود الثلاثة الأخيرة فليس لها ارتباط كبير بالمستوى الاقتصادي بقدر ارتباطها بالخدمات الصحية وتوفير الأدوية والمضادات الحيوية التي وفرتها كل دولة لسكانها وبفضل المساعدات الدولية المتبادلة في جميع انحاء العالم والخدمات الكبيرة التي تقوم بها منظمة الصحة العالمية في سبيل توفير الكوادر الفنية والأساليب الحديثة للحد من الأوبئة والأمراض المعدية وتوفير العلاج للدول التي تحتاج إليها ، مما كان له أكبر الأثر في انخفاض معدلات الوفيات انخفاضاً كبيراً في جميع انحاء العالم رغم ثبات معدلات الخصوبة في البلاد النامية عن معدلها المرتفع .

ونظراً لامكان اعتماد العوامل المؤثرة في معدلات النشاط الاقتصادي على بعضها البعض فمن المرجح أن تكون عوامل التنمية التي عملت على خفض معدلات الوفيات والخصوبة في الدول الغربية خلال فترة التصنيع قد أسهمت هي أيضاً في اتجاهات التغيير لمعدلات النشاط الاقتصادي للقوة العاملة في البلاد النامية ، ومن ناحية أخرى فإن للنمو السكاني والتركيب السكاني المتغير تأثيراً على معدلات النشاط الاقتصادي إذ لوحظ على سبيل المثال ان ارتفاع نسبة الأطفال في الدول النامية ربما تكون من العوامل التي تساعد على تشغيل صغار السن للعمل مبكراً وتجعل الرجال يستمرون في العمل حتى سن متقدمة ليتمكنوا من إعالة أولادهم ، كما انه بالنسبة للدول الصناعية إذا استمرت النسبة المتزايدة لكبار السن في التركيب السكاني لهذه الدول فسيؤدي ذلك الى تقاعد مبكر كضرورة اقتصادية مما يترتب عليه انسحاب عدد أكبر من قوة العمل عن ذي قبل وانخفاض معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي .

وقد كان لانخفاض الخصوبة الطويل المدى في الدول المتقدمة اقتصادياً تأثيره القوي في رفع معدلات النشاط الخام أو في التقليل من شأن العوامل الأخرى التي من شأنها أن تخفض من مستوى هذه المعدلات ، ففي الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال كان من شأن انخفاض نسبة الأطفال الأقل من ١٤ سنة نتيجة لانخفاض الخصوبة ان ارتفع معدل النشاط الاجمالي للقوة العاملة بحوالي ٣,٥٪ في حالة تثبيت جميع العوامل الأخرى ولكن في وجود العوامل الأخرى كان الارتفاع ٢٪ فقط ، ونفس النتائج ظهرت بالنسبة للقوة العاملة في اليابان إذ ارتفع معدل

المساهمة في النشاط الاقتصادي من ٥٦٪ الى ٥٨,٥٪ لانخفاض معدلات الخصوبة خلال العقدين الأخيرين . وبارتفاع معدلات الخصوبة في البلاد المتقدمة اقتصاديا عقب الحرب العالمية الثانية ترتب على ذلك انخفاض معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي لكلا النوعين الذكور والاناث انخفاضا مؤقتا لتعود للارتفاع مرة ثانية لعودة معدلات الخصوبة نحو الانخفاض في الستينات وكان ذلك واضحا في فرنسا وجمهورية ألمانيا الاتحادية بصفة خاصة ودول أوروبا الغربية والشرقية والولايات المتحدة الأمريكية واليابان بصفة عامة التي يصل فيها معدل التكاثر الصافي الى مستوى منخفض دون الاخلال بمعدل نمو سكاني سالبا ، أما في الدول النامية حيث ظلت معدلات المواليد بوجه عام في مستوى مرتفع فانه لم يطرأ أي تغيير على التركيب السكاني وبالتالي بقيت معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي كما هي وكذلك الحجم العام للقوى العاملة وحجم القوة العاملة بالنسبة لفئات السكان ذوى النشاط الاقتصادي ، وان الانخفاض البسيط الذي طرأ على نسب السكان البالغين وذوى النشاط الاقتصادي ربما يكون بسبب انخفاض معدلات الوفيات للأعمار المتوسطة في هذه الدول بصفة عامة .

ويمكن مواجهة الآثار السلبية للوفاة على السكان في سن العمل في الدول النامية بتحسين الظروف الصحية فترتفع معدلات النشاط العمرية وتزيد القدرة الانتاجية لقوة العمل اذ ان الفاقد من عرض العمل ونقص الكفاية الانتاجية بسبب المرض هو أحد عوامل المشكلة الاقتصادية في البلدان النامية ، وان العاملين الرئيسيين في التأثير على معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي هما الخصوبة والهجرة ولذلك سنخصصهما بشئ من التفصيل .

١ - الخصوبة :

أثبتت دراسات الخصوبة ان هناك ارتباطا قويا بين خصوبة المرأة ومساهمتها في القوى العاملة وكننتيجة لهذه الأبحاث والدراسات كان من بين التوصيات والسياسات السكانية في البلاد النامية ادماج المرأة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتشجيعها على المساهمة في النشاطات الاقتصادية التي تتناسب وطبيعتها اذ ان ذلك يساعد على الاتجاه نحو تخفيض مستويات الخصوبة في هذه البلاد وبالتالي تنخفض معدلات النمو السكاني وقد تجددت هذه التوصية بعد الدراسات والأبحاث التي تمت في عشرين دولة نامية في مجال أبحاث الخصوبة الدولية اذ كانت بين البيانات والنتائج التي تم التوصل اليها في هذه الدراسات مما يدعم الفرض القائل بوجود ارتباط عكسي بين اسهام المرأة في النشاط الاقتصادي وحجم الأسرة المكتمل أي مستوى خصوبتها^(٣) ، ومع ذلك فان العلاقة السببية بين عمل المرأة وخصوبتها ليس واضحا تماما اذ يجوز ان مستوى الخصوبة المنخفض في الوقت الحاضر مما يزيد احتمال اقبال النساء على العمل مما يدل على ان العلاقة الاحصائية بين عمل المرأة وخصوبتها هو تأثير الخصوبة على العمل وليس العكس ، وان نتائج مسح الخصوبة العالمية يستدل منها عدم وجود فروق معنوية بين استخدام

G. Rodriquez and J.G. Cleland, "Socio-Economic Determinants of Marital Fertility in Twenty Countries"(٣) multivariate analysis. Paper presented to the World Fertility Survey Conference, London, 7-11 July, 1980.

وسائل تنظيم الأسرة واتجاه المرأة نحو العمل بصفة عامة باستثناء كينيا وماليزيا وبيرو بعد تثبيت بعض العوامل الأخرى ، ومن ناحية أخرى فان مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي تزيد من دخل الأسرة .

كما توجد بعض الصعاب النظرية للتدليل على أن الخصوبة تحد أو تقلل من النشاط الاقتصادي للمرأة فقد اقترحت بعض الدراسات أن بعض الظروف والعوامل تساعد على دعم العلاقة بين الخصوبة والاندماج في العمل بالنسبة للمرأة المتزوجة ، هذه العلاقة يعتمدها الضعف اذا كان عمل المرأة ليس له ضرورة اقتصادية للأسرة أو رغبة من المرأة نفسها في مزاوله العمل ومن جانب آخر فان انجاب الأطفال والحاجة الى اعالتهم قد يدفعان المرأة للبحث عن العمل ومزاويلته ، وقد وجد من نتائج هذه الدراسات والأبحاث ان هناك ثلاثة عوامل من المحتمل أن يكون لها تأثير مباشر على العلاقة بين الخصوبة ومساهمة المرأة في قوة العمل :

١ - في المجتمعات التي تتميز بارتفاع معدلات الخصوبة وحجم الأسرة الكبير . يستبعد ادماج النساء الصغيرات في العمل أو الموافقة على تشغيلهن من قبل أصحاب الأعمال والمؤسسات العامة والخاصة وذلك بسبب احتمال حملها وانجابها للأطفال واحتياجها الى الانقطاع عن العمل في الشهور الأخيرة للحمل والولادة وكذلك التغيب في ساعات معينة لارضاع الأطفال . وبذلك فان مستوى الخصوبة المرتفع في مجتمع معين يقلل من الاقبال على اسهام المرأة في سوق العمل والطلب عليها وبعبكس ذلك في المجتمعات التي تتميز بخصوبة منخفضة فلا يوجد عائق نحو تشغيل النساء أو تحيز ضدهن بتفضيل الرجال عليهن عند اختيار قوة العمل وذلك لشدة الحاجة الى عملهن .

٢ - في المجتمعات الريفية والزراعية التي تتميز بمستوى عال للخصوبة وكثرة انجاب الأطفال ، يوجد اتجاه لتشغيل صغار السن من الأطفال والاستعاضة بهم عن النساء وبذلك يقل الاقبال على تشغيل النساء وفي هذه الحالات يمكن وضع قيود على تشغيل الأطفال الصغار وتشجيع عمل النساء وهذا يساعد بدوره على الاتجاه نحو الاقلال من الانجاب اذ ان الاندماج في العمل خارج المنزل يقلل من طاقتهن على الاضطلاع بتنشئة الأطفال وتربيتهن وبذلك يتجهن نحو تنظيم النسل . وهنا توجد علاقة قوية ومباشرة بين الخصوبة والمساهمة في العمل بالنسبة للنساء المتزوجات .

٣ - فان تنشئة الأطفال والعناية بهم يحد من مساهمة المرأة في العمل خارج المنزل الا اذا كان هناك بديل وترتيب خاص لاستبدال رعاية الأمهات بأطفالهن بمربيات ان لم يكن هناك بديل لذلك من أفراد الأسرة الممتدة مثل الحموات أو الأمهات أو بعض الأخوات ومن المشاهد ان بعض الأسر الثرية التي تستطيع الاستعانة بالمربيات لا يوجد ما يحول بين المرأة والمساهمة في العمل خارج المنزل .

هذه بعض العوامل المحتمل من الناحية النظرية أن تقوى العلاقة العكسية بين الخصوبة ومساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي .

هذا من الناحية النظرية ولكن من المتوقع عند تنفيذ نتائج هذه الدراسات والأبحاث عمليا أن نجد عوامل أخرى تضعف هذه العلاقة أي الارتباط العكسي بين الخصوبة ومساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي .

في الدول المتقدمة اقتصاديا وعلى الأخص الولايات المتحدة الأمريكية أثبتت الأبحاث وجود ارتباط عكسي بين الخصوبة ومساهمة المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة بدرجة معنوية ، هذا الارتباط وجد أيضا في دراسات تمت في بريطانيا وكندا وتشيكوسلوفاكيا وألمانيا الغربية والمجر والسويد ، ومن سوء الحظ أن هذه الدراسات لم توضح العلاقة السببية بين الخصوبة ودخول المرأة في سوق العمل وادماجها في التنمية .

كما أهمل أيضا تحديد اتجاه هذه العلاقة بكونها موجبة أو عكسية ، ولكن توجد بعض الدلائل التي توضح أن تأثير انجاب الأطفال على عمل المرأة أخذ في الانخفاض^(٤) .

أما في البلاد النامية فإن هذه العلاقة العكسية لم تشاهد بصفة منتظمة ، وذلك بسبب طبيعة عمل النساء في الريف وفي قطاع الزراعة مما لا يتعارض مع الخصوبة العالية وكثرة الانجاب للأطفال الذين يتولى العناية بهم أفراد آخرون من أعضاء الأسر الممتدة ، ولكن ثبت وجود العلاقة العكسية بين الخصوبة ومساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي بتحليل بيانات الخصوبة في تعداد السكان بالارجنتين والبرازيل وشيلي والفلبين وبورتوريكو وسنغافورة وتايلاند ويوغوسلافيا وان كانت بعض هذه الدراسات قد أظهرت وجود علاقة ولكن لم توضح اتجاه هذه العلاقة أي كونها سالبة أم موجبة^(٥) .

ان العلاقة السابقة بين الخصوبة ومساهمة المرأة في العمل تظهر بوضوح في المدن والأماكن الحضرية أكثر من الريف ، كما وجدت العلاقة العكسية في كل من الحضرة والريف نتيجة لدراسات تم إجراؤها في كل من كوستاريكا وجاميكا والسودان وتركيا وفنزويلا ومصر والأردن والبحرين .

كما تمت دراسة أثر تعليم المرأة على مساهمتها في سوق العمل وأثر ذلك على خصوبتها ، اذا اعتبر التعليم عاملا أساسيا في اقبال المرأة على المساهمة في النشاط الاقتصادي فإن العلاقة العكسية احصائيا تبين أن الخصوبة والمساهمة في النشاط الاقتصادي تضعف ، والمثال على ذلك الدراسة التي تم إجراؤها في سندياوجوبشيلي اذ أثبتت ان تعليم المرأة كان له أثر ايجابي على اقبال المرأة على المساهمة في سوق العمل وذلك بالنسبة للنساء ذوات مستويات متفاوتة من حيث الخصوبة أي ان عامل التعليم قد حجب العلاقة السابقة بين الخصوبة والمساهمة في النشاط

Report H. Weller "Wife's Employment and Cumulative Family Size in the U.S., 1970, 1960" Demography.(٤) Vol. 14 No. 1 (Feb. 1977) P. 6; and J.S. Wabe, "Labour Force Participation in the London Metropolitan Region." Journal of the Royal Statistical Society, Series A, Vol. 32 Part 2 (1969) pp. 245-264.

For Review of these studies see: Guystanding, "Labour Force Participation and Development (Geneva,(٥) International Labour Office, 1978, pp. 25-64.

الاقتصادي بالنسبة للنساء المتزوجات وقد أظهرت التحليلات التي تمت على بيانات تعدادات كل من مصر والأردن والبحرين بنفس الاتجاه .

٢ - الهجرة :

ان العامل الديموغرافي الآخر الذى له علاقة وثيقة بمستوى ونمط المساهمة في النشاط الاقتصادي هو عامل الهجرة أو بمعنى أشمل حركة السكان ، وفي هذا المجال يمكن تمييز عدة أنواع من الهجرات :

النوع الأول : هجرة الرجال من المناطق الريفية في هجرات موسمية أو طويلة الأمد ، هذا النمط يدعو الى ارتفاع معدلات مساهمة المرأة في الأنشطة الريفية ويطلن محل الرجال في الانتاج الزراعي .

النوع الثاني : هجرة النساء وهذا يلقي العبء على الباقيات من النساء العاملات في الانتاج الزراعي والمناطق الريفية .

النوع الثالث : هجرة الرجال والنساء مما يؤثر على حجم القوى العاملة في مناطق الارسال والاستقبال أي مناطق الضغط والجدب الناتجة عن الهجرة الى الداخل والهجرة الى الخارج ، كما ان المهاجرين من أجل العمل بصفة عامة يكونون أكثر استعدادا للعمل وطموحا للمساهمة في الأنشطة المناسبة أكثر من أهل البلد الأصليين مما يزيد في معدلات مساهمة المهاجرين رجالا ونساء ، وعادة تكون النساء المهاجرات مرافقات لأزواجهن الذين هاجروا من أجل العمل ولذلك فانه من المشاهد أن تكون معدلات مساهمة النساء المهاجرات أعلى مما كانت عليه في بلادهن الأصلية قبل الهجرة كما تكون معدلات مساهمة النساء المهاجرات أعلى بصفة عامة من معدلات مساهمة النساء غير المهاجرات ، وفي دراسة لفوج من المهاجرين الى نيودلهي وجد ان معدلات مساهمة القوى العاملة المهاجرة أعلى من معدلات مساهمة غير المهاجرين في جميع فئات العمر ولكن في دراسة أخرى لفوج من المهاجرين بسيريلانكا وجد انه لم يكن للهجرة أي تأثير على معدلات المساهمة في قوة العمل أي لم تكن هناك أية فروق معنوية بين معدلات مساهمة المهاجرين وغير المهاجرين^(٦) ، ان نتائج الدراسة في سيريلانكا ربما ترجع الى عدم تثبيت بعض العوامل في التحليل ولضرورة الجمع بين المناطق الحضرية والريفية ، وعلى العموم فنتيجة لعدة دراسات في جهات مختلفة من العالم وجد أن هناك ارتباطا موجبا وقويا بين عامل الهجرة والاتجاه نحو المساهمة في قوة العمل بصورة فعالة كما ان عملية الهجرة تترتب عليها حركة للسكان من المناطق التي تقل بها فرص

G. Standing, *Labour Force Participation and Development*, PP 207-211 International Labour Force, Geneva, (٦) 1978. See also Nadia Yousef and others. *Women in Migration: A third World Focus* (Washington D.C. International Center for Research on Women, 1979).

العمل الى مناطق أخرى تزداد بها فرص العمل واستبدال غير القادرين على العمل وكبار السن بالشباب القادر على العمل الأكثر تدريباً وملاءمة لمناخ العمل الجديد الذى يتطلب استخدام الأساليب الفنية الحديثة كما ان النساء العاملات المهاجرات قد احتلن في العمل أماكن هؤلاء العمال المبعدين عن العمل بسبب عدم ملاءمتهم وذلك مما يزيد من معدلات البطالة في محيط الوطنيين في البلاد المتقدمة اقتصادياً والبلاد النامية على السواء وذلك بنسب متفاوتة من دولة الى دولة أخرى .

ان الزيادة والنمو المشاهد في حجم القوى العاملة في العصر الحديث يرجع الى ارتفاع معدلات الخصوبة في الخمسينات والازدياد في مساهمة النساء في قوة العمل وعلى الأخص من النساء المتزوجات مما عوض انخفاض معدلات مساهمة الرجال الذين تزيد أعمارهم عن خمسين عاماً ، وفي البلاد النامية استبدلت قوة العمل التي تعمل في النشاط الريفي لدى أسرهم بدون أجر بقوة العمل التي تعمل نظير أجر وكذلك تميزت بادمج قطاع كبير من السكان في قوة العمل أكثر من ذي قبل وادمج المرأة في التنمية في كل من الريف والحضر .

وان ارتفاع معدلات البطالة أصبح أمراً متوقعاً مما سيكون له تأثير على انخفاض معدلات النمو في قوة العمل ولكن لن تتأثر معدلات المساهمة في قوة العمل بانخفاض معدلات الخصوبة في البلاد المتقدمة اقتصادياً الا بعد مضي حقبة طويلة من الزمن فسيستمر العرض من القوى العاملة لكلا النوعين الذكور والاناث في سوق العمل أكثر من الطلب عليها ، وان ارتفاع معدلات القيد في المدارس ومعاهد التعليم ومعدلات التخرج منها سيترتب عليها ازدياد التدفق في سوق العمل للقوى العاملة المتعلمة والمدرّبة وفي كل من البلاد النامية والمتقدمة اقتصادياً على حد سواء .

وبصفة عامة فقد لعبت الهجرة الدولية في معظم الأحوال دوراً رئيسياً في اقامة التوازن بين عرض العمل والطلب عليه كما أن الهجرة الداخلية داخل حدود الدولة الواحدة لها دور أكبر في تحركات السكان وبالتالي في توزيع القوى العاملة في الأقاليم الجغرافية للدولة كما انها تقدم الجزء الأكبر من الزيادة في قوة العمل في المدن والمناطق السريعة النمو الاقتصادي وهي الوسيلة لاعادة توزيع القوة البشرية بما يتلاءم والتطور الاقتصادي والصناعي الحديث .

وان آثار الهجرة على اتجاهات عرض العمل في مهن وصناعات معينة أكثر أهمية من أثرها على نمو قوة العمل كلها بشكل عام .

وتساهم الهجرة الوافدة في نمو قوة العمل بأكثر مما تساهم به في نمو السكان وذلك بسبب كبر نسبة البالغين من المهاجرين الوافدين وعلى ذلك فان تأثير الهجرة بوجه عام في المدى القصير هو رفع معدل النشاط العام للسكان أي بزيادة حجم القوى العاملة في المناطق التي يفد اليها المهاجرون وخفضه في المناطق التي ينزحون منها ، أما آثارها في المدى الطويل فيصعب تحديده وخاصة عندما يتغير حجم الهجرة مع الزمن وتأثير الهجرة على نمو قوة العمل ، ومعدل النشاط الخام مشروط بطبيعة الحال بمعدلات النشاط النوعية في المجموعات العمرية المختلفة للمهاجرين ولكل من الذكور والاناث فقد تكون أما منخفضة أو مرتفعة بالنسبة لمعادلة النشاط النوعية للسكان

الأصليين ، يتوقف ذلك على عوامل عديدة مثل نسبة المهاجرين المسحوبين بمعملين وكذلك نسبة الطلبة من المهاجرين الشباب وكذلك أنماط التقاعد بين المهاجرين المتقدمين في السن والتوزيع المهني والمستوى التعليمي وحركة العرض والطلب في سوق العمل .

ثالثا : مساهمة النساء في قوة العمل

يختلف مدى اسهام المرأة في العمل المدر للدخل اختلافا كبيرا بين أجزاء العالم المختلفة وطبقا لتقديرات منظمة العمل الدولية لعام ١٩٧٩ فان معدلات مساهمة النساء في قوة العمل تتراوح ما بين ٣٠ - ٤٠٪ في أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية واليابان وتقرب من ٥٠٪ في أوروبا الشرقية والاتحاد السوفيتي بينما تتراوح في دول شمال افريقيا وفي بعض دول جنوب شرق وغرب آسيا ما بين ٢ - ٥٪ وفي دول أمريكا اللاتينية ما بين ١٥ - ٢٥٪. كما تتميز بعض الدول الافريقية بارتفاع معدلات مساهمة النساء في النشاط الاقتصادي بشكل ملحوظ اذ تبلغ معدلات المساهمة في الكاميرون ٧٥,٥٪ ومدغشقر ٤٦,٤٪ واثيوبيا ٣٦,٦٪ والكونغو ٣١,٧٪ وذلك يرجع لمساهمة النساء الافريقيات مساهمة فعالة في النشاط الاقتصادي لدى الأسرة وفي الحقل والصناعات الخفيفة وغيرها، والمرأة تعتبر في بعض الأسر الافريقية هي التي تعول الأسرة بصفة رئيسية، اذ كثيرا ما يتغيب الرجال عن أسرهم في رحلات بعيدة سعيا وراء الكسب عن طريق رعى الماشية وفي البحث عن الكلا والعشب لتغذيتها أو في اعمال حقلية موسمية في مزارع بعيدة عن أماكن اقامتهم المعتادة، كما تقوم بعض النساء في غرب افريقيا بالتجارة والخدمات العامة وقد يكون انخفاض معدلات مساهمة النساء في النشاط الاقتصادي في بعض الدول كما تصورها احصاءات الأمم المتحدة صحيحة وحقيقية نظرا لكون بعض الدول الاسلامية لا تشجع عمل المرأة خارج المنزل وتفضل توفرها في تنشئة الأطفال ورعاية الأسرة وخصوصا ان لم يكن هناك حاجة اقتصادية لعملها خارج المنزل لتكسب الا في بعض المهن التي تتناسب مع طبيعتها ويكون المجتمع في أمس الحاجة اليها لممارسة نشاطات اجتماعية ومهنية خاصة مثل العمل في حقل التدريس والطب والصيدلة والخدمة الاجتماعية. والتعليل الآخر للانخفاض الكبير في معدلات مساهمة النساء في النشاط الاقتصادي - وهو صحيح ايضا - قد يكون نتيجة لقصور او نقص في البيانات الاحصائية في تعدادات السكان او المسوح الديموغرافية بالعينة التي تجرى لحصر القوى العاملة والمنشآت، وكذلك النقص في حصر النساء اللاتي يعملن لدى الأسرة بدون أجر في الزراعة وفي المشروعات الاقتصادية الاخرى التي تديرها الأسرة. ويبدو ان الفروق في مدى حصر النساء العاملات بأجر أو بدون أجر لدى الأسرة هي السبب الرئيسي لوجود الاختلافات الكبيرة في معدلات النشاط الخاصة بالاناث. كما ان الكثير من النساء العاملات يعملن لبعض الوقت فقط في معظم الدول، وهؤلاء يهمل حصرهن ضمن القوة العاملة وخصوصا اذا تعدى عملهن عددا معيناً من الساعات في الاسبوع كما تقضى بذلك التوصيات الدولية.

ومعدلات مساهمة النساء في الأنشطة الاقتصادية في الحضر أعلى منها في الريف في معظم المجتمعات المتقدمة والريفية باستثناء بعض الدول الافريقية وعموما فإن الفروق بين معدلات النشاط للاناث حسب الحضر والريف لا تخضع لأية قاعدة متسعة في الدول المختلفة اذ يتوقف

المعدل في الحضر عن الريف أو العكس الى حد كبير على مدى التبليغ عن الاناث في الأسر المعيشية الريفية كمساهمات في العمل الزراعي بدون أجر لدى أسرهم. كما ان عمل المرأة خارج المنزل مازال يقاوم بدرجات متفاوتة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء على أساس طبيعة المرأة الجسمانية ووظيفتها الملائمة كزوجة وأم. وحيثما توجد نسبة عالية من العطالة يقوى الشعور بانهن لا ينبغي ان ينافسن الرجال في أدوارهم كعائلين. أما في الدول الاشتراكية فان تكافؤ فرص العمل بين النوعين يعتبر مبدأ من مبادئ السياسة الاجتماعية الاشتراكية وثمة اسباب اخرى لارتفاع معدلات النشاط الاقتصادي للنساء في كل الدول من الاشتراكية ودول أوروبا الغربية والدول الصناعية بصفة عامة يرجع الى درجة استيعاب هذه الدول لاحتياجات القوة البشرية من الذكور كنتيجة للتنمية السريعة وتقدم المستوى التعليمي للاناث وكذلك التوسع في التشريعات الاجتماعية وخدمات رعاية الطفولة.

كما توجد فروق اقليمية في داخل الدولة الواحدة فيما يتعلق بمعدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بالنسبة للنساء والمرتبطة بالاختلاف في درجات التصنيع والخصائص الاجتماعية والاقتصادية بين الاقاليم وبعضها البعض. وفي احدى الدراسات التي اقتصرت على سكان المدن الكبيرة في الدول المختلفة وجد ان اعلى معدل للنشاط للاناث يظهر في اكثر الدول تقدما من الناحية الاقتصادية (مقدرا بمؤشرات معينة) والعكس صحيح وذلك على الرغم من التفاوت الكبير بين المستويات الاقتصادية لهذه الدول. وقد يبدو ان هذه النتيجة متوقعة نظرا لان التقدم الاقتصادي أو التنمية الاقتصادية تدعو الى شدة الطلب على القوة العاملة بصفة عامة ذكورا واناثا، ويتوقف ذلك على طبيعة العمل والمستوى الثقافي والتعليمي للنساء القادرات على العمل والراغبات فيه والباحثات عنه.

أما عن تأثير الحالة الزوجية والأمومة في معدلات النشاط الاقتصادي للنساء فقد سبق عرضه تحت القسم ثالثا: « العوامل الديموغرافية التي تؤثر في قوة العمل » تحت بند الخصوبة ومنه يستدل على مدى الارتباط بين مدى اسهام المرأة في قوة العمل وفي المجتمعات المختلفة وحالتها الزوجية وحالة الأمومة وعدد الأطفال الذين انجبتهم واعمارهم، والحالة الاقتصادية للأسرة النووية ومدى حاجتها الى الدخل الاضافي الذي تحصل عليه الأسرة، وكذلك الاتجاهات الاجتماعية للزوجات نحو العمل خارج المنزل وطبيعته رغم عدم حاجة الأسرة الى الدخل الاضافي الذي قد تحصل عليه.

وكننتيجة للعديد من الدراسات وتحليل البيانات الديموغرافية الخاصة بالخصوبة وقوة العمل اتضح أن حجم قوة العمل للاناث يتأثر الى حد كبير بسن المرأة عند الزواج واعداد غير المتزوجات والأرامل والمطلقات ومستوى ونمط معدلات الخصوبة والانجاب. وان النسبة الكبرى من الاناث العاملات في الدول المتقدمة تمثل الفتيات صغيرات السن اللاتي انسجن من المراحل الوسطى من التعليم او الحاصلات على مؤهلات تعليمية متوسطة وغير متزوجات ويعلن أنفسهن وعلى ذلك فالنساء المتزوجات اللاتي ينجبن أطفالا ثم الأمهات ذوات الأطفال والنساء غير المتزوجات يمثلن الغالبية العظمى لقوة العمل فتبلغ نسبتهن مثلا في النرويج ٧٠٪ وفي ايرلندا ٨٠٪ وتنخفض هذه

النسبة الى ٢٥٪ في بعض الدول الاوربية وفي الولايات المتحدة الامريكية وفق أحدث التعدادات في هذه البلاد بينما تتفاوت معدلات المساهمة للنساء المتزوجات في قوة العمل في الدول المتقدمة من دولة الى أخرى فهي تتراوح ما بين ٥٪ في كل من النرويج وايرلندا و٤٧٪ في اليابان. وكما توضح هذه التعدادات فان معدلات نشاط النساء الأرامل والمطلقات والمنفصلات في هذه المجتمعات أقل من معدلات غير المتزوجات الا انها بوجه عام ترتفع كثيرا عن معدلات النشاط للمتزوجات في الأعمار المناظرة، وتوزيع قوة العمل حسب الحالة الزوجية متوفر لعدد قليل فقط من الدول النامية ومن نتائج الدراسات والتحليل الديموغرافي للقوة العاملة للدول التي تتوافر فيها هذه البيانات يتضح أن نمط معدلات مساهمة الاناث في قوة العمل يكاد لا يختلف عن الدول المتقدمة باختلاف واحد هو ارتفاع نسبة صغار السن العاملات من الاناث في الدول الزراعية وذلك بسبب الاستعانة بهن في الأعمال الزراعية لدى الأسر بدون أجر أو لدى الغير بأجر ولعدم قيدهن في المدارس أو انسحابهن مبكرا من مراحل التعليم. هذا فيما يتعلق بقطاع الريف، أما فيما يتعلق بقطاع الحضر فان معدلات المساهمة للنساء بالنسبة للحالة الزوجية مطابق تقريبا لنمط المساهمة في الدول المتقدمة اقتصاديا، حيث تزيد معدلات مساهمة النساء غير المتزوجات على معدلات مساهمة المتزوجات والأرامل. وهذا هو الاتجاه العام في داخل كل دولة وبين الدول موضوع الدراسة، ولا شك أن دخل الأسرة ومستويات تعليم الاناث وظروف العمالة تلعب دورا كبيرا في تحديد مدى مساهمة كل من الذكور والاناث في قوة العمل وأنماط هذه المساهمة والعوامل الاقتصادية والاجتماعية الاخرى المحددة لها.

رابعا : التركيب الاقتصادي لقوة العمل وتأثيره على معدلات

المساهمة في النشاط الاقتصادي

من أهم فوائد تقدير معدلات المشاركة الاقتصادية للقوى العاملة هو استخدامها في تقديرات قوة العمل في المستقبل لكل من الذكور والاناث وتقديرات العرض والطلب على القوى العاملة من الناحية الكمية العامة ومن الناحية النوعية بالنسبة للنشاط الاقتصادي (الصناعة) والمهنة، وكذلك فان دراسة التوزيع النسبي للقوة العاملة في سنة الأساس حسب الصناعة والمهنة يسبق عادة تقديرات قوة العمل في المستقبل.

والنشاط الاقتصادي (الصناعة) وتشير الى وظيفة المنشأة أو المشروع الذي يعمل به الفرد. والمهنة وتشير الى نوع العمل الذي يقوم به الفرد، والحالة العملية وهي تدل على مركز الفرد في قوة العمل وفق تقسيمات أربعة متفق عليها وهي :

صاحب عمل ويديره - يعمل لحسابه - مستخدم بأجر - يعمل لدى الأسرة بدون أجر. ويعكس ترتيب قوة العمل بدلالة كل هذه التصنيفات جانبا هاما من البنيان الاقتصادي ويرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى التنمية الاقتصادية والكفاية الانتاجية في الدولة. وتعد احصاءات النشاط الاقتصادي والمهنة والحالة العملية أقل في مستوى دقتها من بيانات التعداد الاخرى وخصوصا في الدول النامية، فهي علاوة على أخطاء الادلاء بالبيانات والتبليغ عنها تتأثر بالاختلاف في التعاريف.

فاغفال جزء من اناث الاسر المعيشية الزراعية واللاتى يسهمن في العمل الزراعي مثلا واعتبارهن غير نشيطات اقتصاديا لن يؤثر في حجم قوة العمل فحسب ولكن يؤثر في نصيب الزراعة في التصنيف حسب النشاط الاقتصادي والعمال الزراعيين ومديرى المزارع في التصنيف حسب المهنة والعمالين لدى الاسر بدون اجر في تصنيف الحالة العملية.

والاختلاف في هذه التصنيفات يجعل المقارنات الدولية صعبة، كما تؤثر على تقديرات معدلات النشاط الاقتصادي بالنسبة للصناعة والمهنة والحالة العملية مما يجعل التنبؤ بالقوة العاملة في المستقبل وتقديرات العرض والطلب بالنسبة للمستوى التعليمي والتخصص والمهنة أمرا متعذرا ومعرضا للعديد من الاخطاء. وللتعليل من مستوى دقة التوزيع حسب الصناعة والمهنة توصي الأمم المتحدة باتباع التقسيم المهني والصناعي الموحد وعلى الرغم من عيوب الاحصاءات الا انه من الواضح ان نسب الاسهام في النشاط الاقتصادي في مجموعات الصناعة والمهنة والحالة العملية تختلف في المجتمعات المختلفة على حسب المستويات المختلفة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وغالبا ما تستخدم نسب الاسهام هذه للدلالة على مستوى هذه التنمية.

كما ان نسبة عالية من المساهمين في القوة العاملة في بعض الدول ليسوا من أبنائها أى انهم قد هاجروا الى هذه البلاد لغرض العمل ثم العودة بعد ذلك الى بلادهم والمثال على ذلك دول الخليج العربي التى تستخدم اعدادا كبيرة من القوة العاملة الاجنبية يعملون في صناعات مختلفة ومهن ذات مستويات مختلفة، وان توزيع القوة العاملة الاجنبية على مستوى الصناعة والمهنة مع القوى العاملة الوطنية وفق التوزيع الدولي الموحد للصناعة والمهنة تساعد على تفهم تركيب القوة العاملة وتوزيعها الجغرافي ومعدلات مساهمتها في التنمية الاقتصادية ومقارنتها بالقوة العاملة المتاحة لدى الدولة والتعرف لآى مدى يستمر الاعتماد على استيراد القوة العاملة الاجنبية وى أنواع المهن تفتقر اليها الدولة حتى يمكن استيرادها من الخارج أو تبني سياسة تنمية الموارد البشرية المحلية.

ترتبط عملية النمو الاقتصادي بتغيرات شتى في البنيان الاقتصادي تنعكس في التركيب المناظر للقوة العاملة. فباستمرار عملية التنمية الاقتصادية تنخفض نسبة المشتغلين في قطاع الزراعة في قوة العمل وترتفع نسبتهم في قطاع الصناعة والخدمات.

وعلى الرغم من العيب الظاهر في نوعية البيانات والاحصاءات المتاحة فيما يتعلق بالصناعة والمهنة الا أن الدول المتقدمة وبعض الدول النامية يتوفر في تعداداتها واحصاءات العمل بها ما يساعدنا على اجراء تحليلات لقوة العمل على مستوى الصناعة والمهنة والحصول على معدلات المساهمة في الأنشطة الاقتصادية بالنسبة لفئات العمر والنوع.

وتدل الاحصاءات على انخفاض نسبة العاملين في الزراعة في الدول المتقدمة اقتصاديا اذ انخفضت من ٣٥٪ في المملكة المتحدة في عام ١٨٠١ الى ٢,٥٪ في عام ١٩٧٩ وانخفضت من ٧٥٪ في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ١٨٠٠ الى ٣,٦٪ فقط في عام ١٩٧٩ وذلك بسبب تقدم الاساليب العلمية واستخدام المكنة والتكنولوجيا في مجال الزراعة على نطاق واسع مما استدعى

الاستغناء عن أعداد كبيرة من القوة العاملة في هذا القطاع واتجاهها الى العمل في قطاعي الصناعة والخدمات في المدن.

كما انخفضت حديثا نسبة العاملين في الزراعة أيضا في بعض الدول النامية وان كانت الأعداد المطلقة لقوة العمل المشتغلة بالزراعة قد استمرت في الزيادة السريعة بسبب معدلات النمو المرتفعة للسكان رغم هجرة أعداد كبيرة منهم الى الحضر والى دول أخرى. وبوجه عام ففي بعض الدول النامية انخفضت نسبة المشتغلين في الزراعة من حوالي ٨٠٪ في عام ١٩٠٠ الى نسبة تتراوح ما بين ٢٠ - ٥٠٪ في عام ١٩٧٩ وفق آخر احصائيات متاحة (٧). ان بلغت نسبة المشتغلين بالزراعة في شيلي ٢١,٥٪ وفي فنزويلا ١٧٪ وفي مكسيكو ٤٠٪ وذلك في أمريكا اللاتينية وفي بعض الدول الافريقية انخفضت نسبة المشتغلين بالزراعة ان وصلت هذه النسبة في تونس الى ٣٢,٥٪ وفي مصر ٤٤,٤٪ بينما كان الانخفاض ضئيلا في دول افريقية أخرى ان بلغت نسبة المشتغلين بالزراعة في الكاميرون ٧٣,٨٪ وفي ليبيريا ٧١,٦٪.

أما في جنوب شرق آسيا فبينما انخفضت نسبة المشتغلين بالزراعة الى ٣٧,١٪ في ايران وفي الفلبين الى ٥٠,٩٪ وفي باكستان ٥٣,٩٪ وفي بورما الى ٦٥,٤٪ فانها لم تنخفض كثيرا في كل من الهند وبنجلاديش ان بلغت في الأولى ٧٢,١٪ وفي الثانية ٧٧٪.

ولا شك ان التطور التكنولوجي في قطاع الزراعة وما استتبعه من الاستغناء عن جزء من العمالة يجعل هذا القطاع طاردا نسبيا ويزيد من قوة هذا الطرد كل من التقدم البطيء في الأساليب الفنية في الزراعة والتوسع القليل في استصلاح الأراضي الزراعية مع استمرار ارتفاع معدلات نمو السكان وقوة العمل كما أن الهجرات الكبيرة من الريف الى الحضر والى خارج البلاد وبطء عمليات التنمية في قطاع الريف وعدم توفر فرص العمل الزراعي على مدار السنة وسوء الأحوال المعيشية في الريف كان له أسوأ الأثر على التنمية الزراعية وعدم قدرة كثير من البلاد النامية على انتاج المحاصيل الحقلية الغذائية اللازمة لمعيشة سكانها بدلا من الاعتماد على استيراد السلع الرئيسية من الخارج بأثمان باهظة وجعل المواطنين تحت رحمة دول أخرى لتوفير الأمن الغذائي لهم، ان بعض أنواع التغيرات في التركيب المهني لقوة العمل والتي تواكب النمو الاقتصادي يمكن تصورها من المقارنة التالية للتوزيع النسبي لمجموعات مهنية معينة كما تبنتها تعدادات حديثة في كل من تايلاند واسبانيا والولايات المتحدة الأمريكية والتي تم اختيارها كأمثلة لدول ذات مستويات منخفضة ومتوسطة ومرتفعة من حيث النمو الاقتصادي وكما يتضح من الجدول التالي على الترتيب :

بينما تنخفض نسبة المشتغلين بالزراعة في الولايات المتحدة الأمريكية انخفاضا كبيرا والى مستوى مناسب في اسبانيا عما هو عليه في باكستان، نجد ان نسبة المهنيين والفنيين والعمال

International Labour Organisation. Year book of Labour Statistics, ILO Publications, ILO, Geneva, Switzer- (٧)
land.

جدول رقم (٢)
التوزيع المهني النسبي في باكستان وأسبانيا
والولايات المتحدة الأمريكية

الولايات المتحدة الأمريكية	أسبانيا	باكستان	اقسام المهن الرئيسية
١٤,٣	٥,٥	٢,-	١ - المهنيون والفنيون ومن اليهم
١٠,١	١,٤	٠,٧	٢ - المشتغلون بالأعمال الادارية والتنفيذية
١٧,٣	٩,٣	٢,٦	٣ - المشتغلون بالأعمال الكتابية
٦,١	٩,١	٩,٨	٤ - عمال البيع
١٣,٥	١١,١	٤,٤	٥ - عمال الخدمات العامة
٢,٨	١٨,٣	٥٣,٨	٦ - مزارعون ومشتغلون بتربية الحيوان وصيادون
٣٣,-	٣٦,٢	٢٣,٩	٧-٩ - عمال صناعيون وحرفيون وعمال انتاج لم يصنفوا بمكان آخر.
-	٠,٩	٠,١	١٠ - مهن اخرى وعمال لم يصنفوا بالنسبة للمهن.
٢,١	٨,٢	-	- مجندون في القوات المسلحة
٠,٨	-	١,٧	- عاطلون أو يطلبون العمل لأول مرة
١٠٠,-	١٠٠,-	١٠٠,-	جميع المهن

Source: ILO, Year book of Labour Statistics, ILO publication, Geneva, Switzerland, 1979.

الصناعيين والمشتغلين بالأعمال الادارية والتنفيذية والكتابية وهي أعمال مرتبطة بعضها ببعض الآخر في المجتمع الصناعي تبلغ نسبتها ٧٤,٧٪ في الولايات المتحدة الأمريكية و ٦٣,٥٪ في أسبانيا بينما تصل نسبتها في الباكستان الى ٣٠,٢٪ وهذا اتجاه عام يصور مستوى التنمية. وان ارتفاع نسبة العمال الصناعيين والحرفيين والمشتغلين بالانتاج في أسبانيا عن مثلتها في الولايات المتحدة الأمريكية ربما يعود الى استخدام أساليب تكنولوجية وآلات لا تحتاج الا الى عدد محدود من العمال في الثانية عن الأولى.

وعلى العموم توجد اختلافات كبيرة في تصنيف المهن في تعدادات الدول المختلفة وان كان معظمها يتبع التقسيم الموحد الدولي للمهن الا أن هناك اختلافات في التقسيمات التي تعلق الأقسام الرئيسية وتفرعات متعددة للمهن قد لا تتفق مع التفرعات والتعاريف الموجودة في دول اخرى

وبذلك تصعب مقارنة التقسيم النسبي للمهن وكذلك معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بالنسبة للتقسيم المهني وكذلك التغير في التركيب المهني لنفس الدولة بين تعداد آخر الا اذا اتبع نفس التقسيم المهني القومي في التعدادات المختلفة او ادخلت التعديلات المناسبة على التعداد الاول او الثاني وفقا لما حدث من تغير في التقسيم المهني او ادخال مهن جديدة واندثار مهن أخرى.

هذه التعديلات او التصحيحات لا بد من اجرائها قبل استخدام احصاءات التعداد العام للسكان في تقدير الطلب او العرض للقوة العاملة بين التعدادات او التنبؤ بها في المستقبل.

وعموما يعتمد التركيب المهني لقوة العمل جزئيا على تركيب قوة العمل حسب النشاط الاقتصادي أو العكس. اذ أن بعض المهن تشمل كلية أو بصفة رئيسية بنشاطات معينة بينما البعض الآخر يوجد بنسب متفاوتة في النشاطات المختلفة، والعلاقة بين التوزيع المهني لقوة العمل وتوزيعها حسب النشاط تتطور أثناء عملية التنمية الاقتصادية نتيجة لازدياد نوع التخصص المهني داخل الأنشطة المختلفة.

ان دراسة العلاقة بين المهنة والنشاط الاقتصادي تفيد في الحصول على معلومات عن العوامل التي تؤثر في فرص العمل في مختلف المهن بما في ذلك عوامل تغير التكنولوجيا وتغير الطلب على منتجات مختلف الصناعات. وان تقدير الاتجاهات المستقبلية للعمالة حسب المهنة يعتمد عادة على دراسة هذه العلاقات مع التغيرات المتوقعة في مختلف النشاطات.

وان التغير في نصيب مهنة معينة من قوة العمل يكون نتيجة للتغير في توزيع قوة العمل بين النشاطات المختلفة وللتغير في التركيب المهني لقوة العمل داخل النشاطات المختلفة. وأن التركيب المهني للقوة البشرية المتاحة قد يؤثر على التقسيم المهني في النشاطات المختلفة حيث تسبب الندرة النسبية في عرض العمال المؤهلين والراغبين في العمل في مهن معينة تعويض الطلب عليهم من مهن أخرى، كما يتأثر نمو الأنشطة أيضا بظروف عرض العمل في المهن التي تعتمد عليها هذه الأنشطة. فالقصور في أنواع معينة من المشتغلين بالأعمال الفنية والمهنية والقوة البشرية المدربة والماهرة بصفة عامة في الدول النامية هو أحد المعوقات للتنمية في قطاعات الصناعات التحويلية الحديثة والنشاطات الأخرى. وان تقدم التعليم في جميع مراحلها وبكل مستوياته في هذه الدول وكذلك انشاء مراكز التدريب المهني في هذه الدول سيساعد على تغذية هذه النشاطات بعرض العمل المؤهل والمدرب للوظائف الفنية والادارية والتنفيذية.

تتأثر المجموعات المهنية المختلفة وقطاعات النشاط الاقتصادي بدخول العمال الجدد أو المتعطلين وتتناقص بانسحاب عمال آخرين أو تناقصهم بالوفاة أو التقاعد. كما يتأثر حجم المجموعات المهنية بسبب الانتقال من مهنة الى أخرى ومن نشاط الى آخر وكذلك بسبب صافي الهجرة الوافدة والنازحة، وأن دراسات مكونات التغير المهني يساعد في التعرف على حجم العرض والطلب كما يساعد على وضع أساس لاسقاطات القوة العاملة، وان بناء جداول الحياة العملية للقوة العاملة الوطنية وهو أحد تطبيقات جداول الحياة العامة يكون خير مساعد في التعرف على الحجم الاجمالي لقوة العمل وتقسيمه حسب النشاط الاقتصادي والمهنة خلال فترة زمنية معينة وكذلك احتساب طول فترة الحياة الفعلية لأجيال مختلفة من السكان.

خامسا : مثال على تفاوت معدلات المشاركة الاقتصادية في القوى العاملة بالتطبيق على دولة البحرين

- تطور القوى العاملة خلال الفترة ١٩٥٩ - ١٩٨١ م :

كان من أثر ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وتنوع النشاط الاقتصادي بدولة البحرين ان ارتفع حجم القوى العاملة بها بمعدل ٢٢٠ في المائة خلال الفترة من ١٩٥٩ - ١٩٨١، اذ ارتفع اجمالي حجم القوى العاملة من ٤٥,٤٧٩ في عام ١٩٥٩ الى ١٤٦,١٣٣ في عام ١٩٨١ بينما تغير حجم السكان من ١٤٣,١٣٥ في عام ١٩٥٩ الى ٣٥٠,٧٩٨ في عام ١٩٨١ بمعدل ١٤٥ في المائة فقد تغير معدل النمو السنوي للقوى العاملة من ٢,٩٪ خلال الفترة ١٩٥٩ - ١٩٦٥ الى ١٤,٢٪ خلال الفترة من ١٩٧١ - ١٩٨١. فخلال الفترة ١٩٧١ - ١٩٨١ كان نمو السكان بمعدل ٦٪ سنويا، بينما كان معدل النمو في القوى العاملة بمعدل ١٤,٢٪ سنويا بسبب زيادة أعداد المهاجرين من أجل العمل الى دولة البحرين خلال عقد السبعينات.

وان تطور حجم القوى العاملة البحرينية من ٢٩,٦٤٠ في عام ١٩٥٩ الى ٦٤,٦٣٦ في عام ١٩٨١ يرجع الى سياسة الحكومة في تفضيل تشغيل البحرينيين من جهة والى الاتساع في اقامة المشروعات الصناعية ومشروعات التشييد والبناء وزيادة الخدمات التعليمية والصحية والاسكانية التي أولتها الدولة عناية كبيرة بعد استقلالها في عام ١٩٧١.

كما ان ارتفاع معدلات القيد في جميع مراحل التعليم وزيادة عدد الخريجين البحرينيين من المعاهد العليا والمتوسطة في داخل البلاد وخارجها وكذلك مساهمة الاناث في قوة العمل بمعدلات متزايدة كان له أثر كبير في زيادة معدلات المشاركة الاقتصادية للقوة العاملة البحرينية خلال العقد الأخير. وان معدلات مساهمة النساء في القوى العاملة أعلى من مثيلاتها في الدول العربية الخليجية والعربية الأخرى بشكل واضح، فقد ازداد عدد النساء العاملات بنسبة ٨٦٪ خلال الفترة ١٩٦٥ - ١٩٧١ بينما سجلت هذه الزيادة رقما قياسيا خلال الفترة ١٩٧١ - ١٩٨١ اذ ازدادت بمعدل ٥٥٩ في المائة، وتشكل المرأة البحرينية ١٩٪ من اجمالي حجم القوى العاملة البحرينية في عام ١٩٨١، كما ان مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية المختلفة في اجمالي القوى العاملة لدولة البحرين أعلى من مساهمة المرأة غير البحرينية كما يظهر في الجدول رقم (٣) والجدول رقم (٤).

جدول رقم (٣)
حجم القوى العاملة بدولة البحرين حسب النوع والجنسية
خلال الفترة ١٩٥٩ - ١٩٨١م

النسب المئوية للتغير		الإعدادات المطلقة في سنوات التعداد				الجنسية والنوع	
١٩٧١ ١٩٨١	١٩٦٥ ١٩٧١	١٩٥٩ ١٩٦٥	١٩٨١	١٩٧١	١٩٦٥		١٩٥٩
١٤,٢	٢,٢	٢,٩	١٤٦,١٣٣	٦٠,٣٠١	٥٣,٢٧٤	٤٥,٤٧٩	الإجمالي
١٢,٢	١,٩	٢,٧	١٢٦,٨٠٨	٥٧,٠٥٢	٥١,٢٥١	٤٤,١٢٦	ذكور
٤٩,٥	١٠,١	٨,٣	١٩,٣٢٥	٣,٢٤٩	٢,٠٢٣	١,٣٥٣	إناث
٧,-	٣,٦	٠,٩	٦٤,٦٣٦	٣٧,٩٥٠	٣١,٢٣١	٢٩,٦٤٠	البحرينيون
٤,٥	٣,٢	٠,٩	٥٢,٤٦٠	٣٦,١٠٢	٣٠,٢٣٦	٢٨,٦٨٣	ذكور
٥٥,٩	١٤,٣	٠,٧	١٢,١٧٦	١,٨٤٨	٩٩٥	٩٥٧	إناث
٢٦,٥	٠,٢	٦,٥	٨١,٤٩٧	٢٢,٣٥١	٢٢,٠٤٣	١٥,٨٣٩	غير البحرينيين
٢٥,٥	٠,١-	٦,٠	٧٤,٣٤٨	٢٠,٩٥٠	٢١,٠١٥	١٥,٤٤٣	ذكور
٤١,٠	٦,٠	٢٦,٦	٧,١٤٩	١,٤٠١	١,٠٢٨	٣٩٦	إناث

Source: Bahrain Central Statistics Organisation, Bahrain Census of Population and Housing, 1981, Trends and Prospects, Manama, January, 1983.

جدول رقم (٤)
النسبة المئوية للنساء العاملات في القوى
العامة البحرينية خلال الفترة ١٩٥٩ - ١٩٨١ م

الجنسية	عام ١٩٥٩ %	عام ١٩٦٥ %	عام ١٩٧١ %	عام ١٩٨١ %
الاجمالي	٣,٠	٣,٨	٥,٤	١٣,٢
بحرينيات	٣,٢	٣,٢	٤,٩	١٨,٨
غير بحرينيات	٢,٥	٤,٧	٦,٣	٨,٨

ان حجم القوى العاملة بدولة البحرين تتطور نتيجة لزيادة أعداد المهاجرين الذين وفدوا الى البلاد بغرض المساهمة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة التي تزايد حجمها وتنوع في العشر سنوات الأخيرة.

فبعد اعلان استقلال البحرين في عام ١٩٧١ كان هناك طلب متزايد على القوى العاملة البحرينية وغير البحرينية مما نتج عنه زيادة في حجم اجمالي القوى العاملة بمعدل ٢٦٥ في المائة خلال الفترة من ١٩٧١ - ١٩٨١ ونسبة غير البحرينيين في قوة العمل خلال نفس الفترة كانت تتراوح ما بين ٣٥٪ في عام ١٩٥٩ و٤١٪ في عام ١٩٦٥، ٣٧٪ في عام ١٩٧١ ثم ارتفعت الى ٥٦٪ عام ١٩٨١ مما يعكس ازدياد أعداد السكان المهاجرين بغرض العمل خلال العقد الأخير وكما هو موضح في الجدول رقم (٣).

- معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي حسب فئات العمر والجنسية :

ان مستوى المساهمة في قوة العمل قد طرأ عليه تغيير كبير منذ عام ١٩٥٩ حتى الان اذ انخفضت معدلات المساهمة في القوى العاملة انخفاضاً تدريجياً في عام ١٩٧١ ثم ارتفعت ارتفاعاً كبيراً خلال الفترة ١٩٧١ - ١٩٨١ وخصوصاً بالنسبة للذكور حيث كان ٥٠٪ فقط من اجمالي السكان مساهمين في العمل و٤١,٣٪ من البحرينيين فقط يساهمون في العمل، ثم ارتفعت المعدلات بعد ذلك لتصل الى ٦٢,١٪ بالنسبة لاجمالي السكان، ٤٦,٢٪ بالنسبة للقوة العاملة البحرينية، مع تمييز واضح للذكور على الاناث اذ تغير المعدل في عام ١٩٨١ الى ٨٦,٦٪ بالنسبة للذكور و٢١,٨٪ بالنسبة للاناث وذلك لاجمالي السكان و٧٤,٦٪ للذكور البحرينيين و١٧,٥٪ للاناث البحرينيات كما هو واضح بالجدول رقم (٥).

أما بالنسبة لغير البحرينيين فقد ارتفعت نسبة المشاركين في النشاط الاقتصادي الى ٨٥,٥٪ بالنسبة للاجمالي و٩٧,٦٪ بالنسبة للذكور و٣٧,٣٪ بالنسبة للاناث في نفس العام (عام ١٩٨١) كما هو موضح بالجدول رقم (٥)، و(٦) و(٧) والشكل رقم (١) والتي يتبين منها معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي للقوة العاملة البحرينية وغير البحرينية في عام ١٩٨١ وحسب فئات السن المختلفة لكل من الذكور والاناث.

بينما يتضح الارتفاع في معدلات المساهمة بالنسبة للذكور لغير البحرينيين وتفوقها الواضح على معدلات مساهمة البحرينيين ذكورا واناثا والسبب في ذلك هو أن السكان غير البحرينيين هاجروا الى البحرين من أجل العمل ولذلك فليس من المستغرب أن تكون معدلاتهم مرتفعة في جميع سنّي عمر فترة العمل. أما بالنسبة للنساء فبعضهن قدم من أجل العمل والبعض الآخر زوجات وبنات ومرافقات عوائلهن من الرجال ولا يساهمن في القوة العاملة، كما أن القوة العاملة لغير البحرينيين تتضمن بعض التخصصات والحرف التي لا تتوفر في البحرينيين. وبالنسبة للنساء العاملات من البحرينيات ترتفع معدلات المساهمة عند فئة العمر ٢٠ - ٢٤ و ٢٥ - ٢٩ سنة بعد انتهاء فترة الدراسة الجامعية وقبل الزواج وانجاب الطفل الأول.

أن تأخير الزواج أى تأجيل السن عند الزواج والتحاق العديد من الفتيات بمراحل التعليم المختلفة لهما تأثير على معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي، العامل الأول يساعد على ارتفاع المعدلات والعامل الثاني يخفض من المعدلات في سنوات المساهمة المبكرة اي قبل سن العشرين كما ان معدلات المساهمة عند سن الخامسة والعشرين تميل الى الانخفاض بسبب الزواج وانجاب الأطفال.

ان السن الوسيط لقوة العمل للذكور انخفض من ٣٣,٩٪ في عام ١٩٧١ الى ٣٠,٢٪ في عام ١٩٨١ وبالنسبة للاناث انخفض من ٢٨,٦٪ الى ٢٥,٢ سنة وذلك بالنسبة لاجمالي السكان. ويرجع هذا الانخفاض الى أن نسبة صغار السن من القوة العاملة الوافدة كبير، كما ان اندماج الفتيات الصغيرات المتعلمات من البحرينيات في قوة العمل لها تأثير في انخفاض سن العمل الوسيط لاجمالي القوة العاملة اذ كان السن الوسيط للنساء البحرينيات العاملات في عام ١٩٧١ هو ٢٥,٣ سنة ثم انخفض في عام ١٩٨١ الى ٢٣,٤ سنة. أما بالنسبة لغير البحرينيات فقد كان السن الوسيط ٣٠,٨ سنة وانخفض في عام ١٩٨١ الى ٢٩,٦ سنة.

جدول رقم (٥)
معدل المساهمة العام في قوة العمل حسب الجنسية والنوع (١٥ سنة فائتق) ١٩٨١م

الجنسية	ذكور			انسان			الاجمالي		
	معدل المساهمة	السكان النعال	اجمالي السكان	معدل المساهمة	السكان النعال	اجمالي السكان	معدل المساهمة	السكان النعال	اجمالي السكان
بحرينيون	٧٠,٣٦٠	٥٢٤٦٠	٧٤,٦	١٩١٨٥	٦٩٦٣٧	١٧,٥	١٢١٧٦	١٢٩٩٩٧	١٣٩٩٩٧
غير بحرينيين	٧٦١٥٤	٧٤٣٤٨	٩٧,٦	١٩٣٢٥	٧١٤٩	٣٧,٣	١٤٦١٣٣	٨١٤٩٧	٦٤٦٣٦
الاجمالي	١٤٦٥١٤	١٢٦٨٠٨	٨٦,٦	٨٨٨٢٢	١٩٣٢٥	٢١,٨	٢٣٥٣٣٦	٢٣٥٣٣٦	٢٣٥٣٣٦

Source: Bahrain Central Statistics Organisation, Bahrain Census of Population and Housing, 1981, Trends and Prospects, Manama, January, 1983.

جدول رقم (١)
معدلات المساهمة في قوة العمل حسب فئات السن والنوع
للبحرينيين فقط ١٩٨١ م

معدلات المساهمة	الاجمالي			الانسيات			التكـور			فئات السن
	السكان الفعال	اجمالي السكان	معدلات المساهمة	السكان الفعال	اجمالي السكان	معدلات المساهمة	السكان الفعال	اجمالي السكان		
٢٢,٨	٧٢٥٥	٣١٢٣٧	١٨,٣	٢٩٠٦	١٥٩٠٣	٢٧,٥	٤٢٤٩	١٥٤٣٤	١٩ - ١٥	
٥٨,٣	١٥٠٧٦	٢٥٨٤٩	٣٥,٦	٤٧٠٦	١٣٢٠٢	٨٢,٠	١٠٣٧٠	١٢٦٤٧	٢٥ - ٢٠	
٦٣,٣	١١٩٨٢	١٨٩١٥	٢٨,٧	٢٦٢٠	٩١١٤	٩٥,٥	٩٣٦٢	٩٨٠١	٢٥ - ٢٥	
٦٠,٠	٧٢٢٥	١٢٠٣٤	١٦,٨	٩٤٨	٥٦٣٤	٩٨,١	٦٢٧٧	٦٤٠٠	٢٥ - ٢٠	
٤٩,٨	٤٦١١	٩٢٥٩	٧,٨	٢٨٧	٤٩٤٢	٩٧,٨	٤٢٢٤	٤٣١٧	٢٥ - ٢٥	
٤٨,٣	٤٤٧٨	٩٢٨٠	٥,٠	٢٤٥	٤٩٤٩	٩٧,٧	٤٢٢٣	٤٣٣١	٣٥ - ٣٠	
٥٠,١	٤٢٤٠	٨٤٥٨	٤,٠	١٧١	٣٢٥٢	٩٦,٧	٤٠٦٩	٤٢٠٦	٣٥ - ٣٥	
٤٩,٣	٣٨٠١	٧٧٠٦	٢,٩	١٠٨	٣٧٠٧	٩٢,٣	٣٦٩٢	٣٩٩٩	٥٠ - ٥٠	
٤٩,٤	٢٦٩٧	٥٤٦٣	١,٨	٤٣	٢٢٩٦	٨٦,٥	٢٦٥٤	٣٠٦٧	٥٥ - ٥٥	
٢٧,٢	١٧٢٧	٤٦٤١	١,٠	٢٢	٢١٠٨	٦٧,٣	١٧٠٥	٢٥٢٣	٦٠ - ٦٠	
٢٢,٣	١٦٤٤	٧٠٥٥	٠,٦	٢٠	٢٤٢٠	٤٤,٨	١٦٢٤	٢٦٢٥	٦٥ فأكثر	
٤٦,٢	٦٤٦٣٦	١٣٩٩٩٧	١٧,٥	١٢١١٦	٦٩٦٣٧	٧٤,٦	٥٢٤٦٠	٧٠٣٦٠	الجميع	

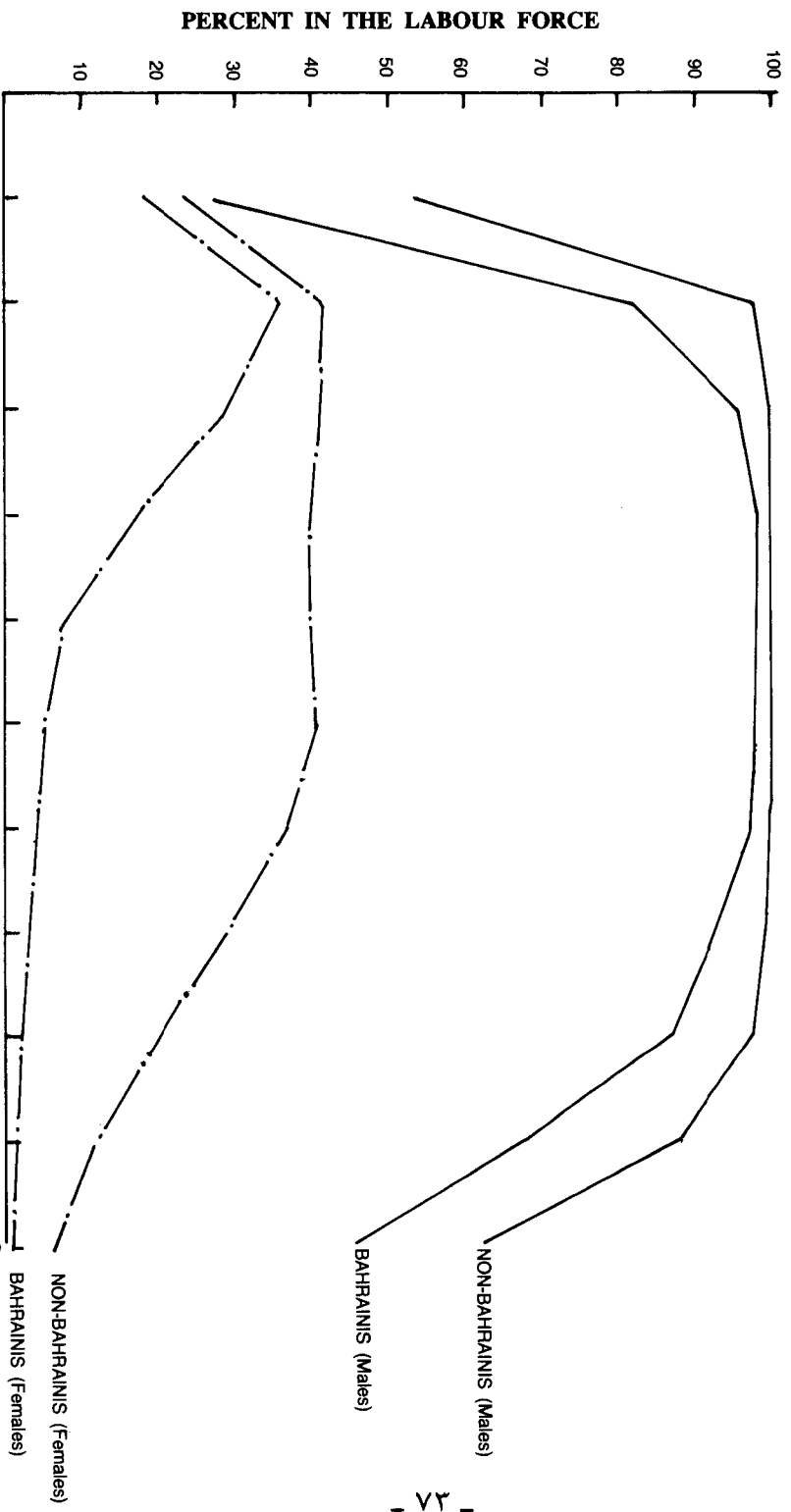
Source: Bahrain Central Statistics Organisation, Bahrain Census of Population and Housing, 1981, Trends and Prospects, Manama, January, 1983.

جدول رقم (٧)
معدلات المساهمة في قوة العمل حسب السن والنوع للغير البحرانيين فقط ١٩٨١م

فئات السن	ذكور		اناث		اجمالي		معدل المساهمة	الاجمالي	معدل المساهمة
	اجمالي السكان	السكان الفعال	السكان الفعال	اجمالي السكان	السكان الفعال	اجمالي السكان			
١٥ - ١٩	٣٢٢	٣٥٤	٤٠٣	١٧٢٩	١٣٤٧	٦٣٩	٢٣,٥	١٦٦٣	٧,٠٣
٢٠ - ٢٤	١٢١١	١١٩١٦	٩٧,٧	٢٥٠٣	١٨٧٥	١٤٣٧	٤١,٣	١٢٢٦٣	١,٥٧
٢٥ - ٢٩	١٦١١	٢٠٦٠٩	٩٩,٦	٤٥٦٢	١٨٧٥	١٣٦٤	٤٩,٥	٣٧٤٨٣	٨٩,٠
٣٠ - ٣٤	١٥٦٩٨	١٥٦٦٢	٩٩,٨	٣٤٥٢	١٣٦٤	٨٧٨	٢٩,٦	١٠٦٦٣	٧,٧٧
٣٥ - ٣٩	٧٧٩٧	٧٧٨٥	٩٩,٩	٢٢١٥	٨٧٨	١٦٧٨	٢٩,٦	١٠٦٦٣	٧,٧٧
٤٠ - ٤٤	٣٦٠٧٩	٧٠٧٩	٩٩,٨	١٦٦٨	١٦٧٨	١٦٧٨	٢٩,٦	١٠٦٦٣	٧,٧٧
٤٥ - ٤٩	١٠١٣	٧٠٧٩	٩٩,٨	١٦٦٨	١٦٧٨	١٦٧٨	٢٩,٦	١٠٦٦٣	٧,٧٧
٥٠ - ٥٤	١٠٢٥	٣٣٣٣	٩٩,٠	٢٣٣٣	٣٣٣٣	٣٣٣٣	٢١,٢	٣٣٣٣	٧,٧٧
٥٥ - ٥٩	٤٩٦	٣٦٦	٩٧,٠	٢٠٥٠	٣٠٥٠	٣٠٥٠	٢٨,٣	٣٦٦٣	٧,٧٧
٦٠ - ٦٤	٣٣	٣٣	٣,١١	١١١	١١١	١١١	١١,١	٣٣	٧,٧٧
٦٥ +	٣٣	٣٣	٣,١١	١١١	١١١	١١١	١١,١	٣٣	٧,٧٧
المجموع	٣٥١١٥	٧٤٣٤٨	٩٧,٦	٥٧١٦٥	١٤٣٧	٦٣٩	٢٧,٣	٩٥٣٣٩	٥,٥٧

شكل رقم (١)

معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بالنسبة للمر والبنسبة بدولة البحرين عام ١٩٨١
 LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE, SEX AND NATIONALITY (1981)



Source: Bahrain Cabinet Affairs, Directorate of Statistics, Bahrain Census of Population and Housing, 1981 — Table 380.

- معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي حسب المستوى التعليمي :

ان تأثير التعليم على معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي واضح في السنوات دون العشرين لكل من الذكور والاناث حيث يصل المعدل الى ٢٧,٥ ٪ في الفئة العمرية ١٥ - ١٩ بالنسبة للذكور البحرينيين و١٨,٣ ٪ بالنسبة للاناث البحرينيات وذلك بسبب الالتحاق في مراحل التعليم العام ثم ترتفع النسبة في الفئة التالية لتصل الى ٨٢ ٪ بالنسبة للذكور و٣٥,٦ ٪ بالنسبة للاناث كما هو واضح بالجدول رقم (٦) .

وان تأثير الالتحاق بمعاهد التعليم العليا بعد ذلك ليس له تأثير واضح بالنسبة للذكور اذ ان معدلات المساهمة لهم مرتفعة بصفة فعلية في فئات العمر من ٢٥ - ٢٩ وحتى سن الخمسين . ولكن يظهر اثر التعليم جليا واضحا على معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي للاناث البحرينيات الحاصلات على مؤهلات عالية في مستوى الشهادة الجامعية الاولى والدراسات العليا ثم يلي ذلك اللاتي اتممن دراستهن الثانوية كما هو موضح بالجدول رقم (٨) حيث يظهر الارتباط العام الموجب بين معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي والمستوى التعليمي بالنسبة للاناث البحرينيات . كما يلاحظ انخفاض في معدلات المساهمة للذكور الذين اتموا دراستهم الابتدائية والاعدادية ويعزى ذلك الى استمرار عدد كبير منهم في دراستهم الثانوية ثم الجامعية .

جدول رقم (٨)

حجم القوة العاملة ومعدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بدرجة البحرين حسب المستوى التعليمي في عام ١٩٨١ م

المستوى التعليمي	بحرينيون				غير بحرينيين			
	ذكور	اناث	المعدل %	العدد	ذكور	اناث	المعدل %	العدد
أميون يقرا ويكتب التعليم الابتدائي التعليم الاعدادي التعليم الثانوي التعليم الجامعي الدكتوراه والماجستير	١٤,٣٢٨	١١,٠٧٥	٨٤,١	٢,١٨٢	٦,٢	١٠,٥	١٦٠,٣٨٠	٩٨٠,٠
	٧,٥٧٩	١١,٠٦١	٨٤,١	٩٤٢	١٠,٧	١٠,٥	٢٠,١٢٩	٩٩,٢
	٦,١٢٧	٩٤٢	٥٧,٧	١,٠٤٥	١١,٧	١٠,٥	٨,٦٢٧	٩٥,٦
	٨,٨٧١	٤,٣٢٧	٥٧,٣	١,٠٤٥	١٥,٧	١١,٧	٧,١٤٣	٩٢,٥
	٤,٢١١	٢,٥٧٠	٩٤,٤	٢,٥٧٠	٥٤,١	١٥,٧	١١,٩١٨	٩٧,٥
	٢٦١	٤٢	٨٦,٤	٤٢	٨٥,٤	٧٠,٧	٩٣٥٣	٩٩,٤
							٧٨٩	٩٩,٢
							٧٤,٣٣٩	٩٧,٦
							١٢١٦٩	٩٧,٦
	الاجمالي	٥٢,٤٥٢	٧٤,٦	١٧,٥	١٢١٦٩	١٧,٥	٧٤,٣٣٩	٧١٤٤

المصدر : Bahrain Central Statistical Organisation, Bahrain Census of Population and Housing, Trends and Prospects, Manama, 1983.

ملاحظة : تم حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بالجدول رقم (٨٠٧٠٦) بقسمة الاعداد المخلقة للقوة العاملة لكل من الذكور والاناث وفي فئات العمر المخلقة عن الاعداد المخلقة للسكان في كل فئة من فئات العمر والعنصر في العدد ١٠٠.

كما يلاحظ ارتفاع نسبة الأميين والذين يقرأون ويكتبون فقط بين أفراد القوى العاملة الوافدة (غير البحرينيين) إذ تصل النسبة الى حوالي ٤٠ ٪ بالنسبة للذكور و٣٦ ٪ تقريبا بالنسبة للإناث وهؤلاء الذين لم يتموا دراستهم الثانوية (دون الدراسة الثانوية) تبلغ ٥٦,٥ ٪ بالنسبة للذكور و٦١ ٪ بالنسبة للإناث أي أن القوة العاملة غير البحرينية لا تقتصر على الحرفيين والمهنيين والفنيين وذوى التخصصات النادرة بل تشتمل على نسبة عالية من الأيدي العاملة العادية الأمية والتي تعمل في الخدمات العامة والأعمال العادية بالتشييد والبناء وغيرها من الأعمال التي لا يقدم على العمل بها الوطنيون من أبناء البلاد في القطاع الحكومي والقطاع الخاص .

- مساهمة النساء في القوى العاملة وأثرها على الخصوبة :

سبق ان أشرنا في فصل أثر العوامل الديمغرافية على المشاركة في النشاط الاقتصادي الى أن النساء العاملات أي المشاركات في النشاط الاقتصادي ينجبن أطفالا أقل من النساء المتزوجات غير العاملات . كما أوضحنا أن النساء العاملات عادة ما يكون مستوى تحصيلهن التعليمي أعلى من غير المساهمات في النشاط الاقتصادي وكثيرا ما يتزوجن في سن متأخرة بسبب استمرارهن في التعليم . هذان العاملان قد يكون لهما تأثير في انخفاض معدلات خصوبة النساء المشاركات في النشاط الاقتصادي خارج الأسرة . هذه العلاقة بين المساهمة في النشاط الاقتصادي والخصوبة تظهر بوضوح في الجدول الآتي المستقاة بياناته من احصاءات تعداد السكان بدولة البحرين لعام ١٩٨١ .

جدول رقم (٩)

معدلات الخصوبة النوعية حسب فئات السن للنساء
المتزوجات بدولة البحرين ومشاركتهن في
النشاط الاقتصادي

النوعية	معدلات الخصوبة	فئات العمر بالسنوات
ربات بيوت	نساء مشاركات في النشاط الاقتصادي	
,٨٦٧	,٣٠٧	١٩ - ١٥
١,٩٥٥	,٦٦٥	٢٤ - ٢٠
٣,٣٥٧	١,٤٤٠	٢٩ - ٢٥
٥,٠٢٤	٢,٧٧٥	٣٤ - ٣٠
٦,٦٨٦	٤,٤٠٦	٣٩ - ٣٥
٧,٢٦٠	٥,١١٢	٤٤ - ٤٠
٧,١٣٤	٥,٥٠٠	٤٩ - ٤٥

وينضح من هذا الجدول ان معدلات الخصوبة لربات البيوت اللاتي لا يشاركن في النشاط

الاقتصادي أعلى في جميع فئات العمر من اللاتي يشاركن في النشاط الاقتصادي وأن متوسط حجم الأسرة المتجمع في آخر فترة الانجاب كان ٥,٥٠٠ مولودا للمشاركات و٧,١٣٤ مولودا لغير المشاركات .

سادسا : قياس فائض العمالة

ينبغي أن ننظر للموارد البشرية على أنها مفهوم اقتصادي واجتماعي إذ أن العنصر الانتاجي مصدره الموارد البشرية في المجتمع بالاضافة الى حركة الهجرة . والأهداف التي ينبغي أن تصاغ لتنمية الموارد البشرية ترمي الى تأمين فرص العمل لكل القادرين عليه والباحثين عنه من أفراد الشعب . أن ترشيد وتوظيف هذه القوى العاملة وتسوية الفائض أو النقصان في مواقع العمل المختلفة على أساس وضع المهارة المناسبة في موقع العمل المناسب لمن أهم أغراض خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

عند صياغة أهداف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ينبغي أن ننظر للموارد البشرية من خلال تحركها المقبل على خريطة مواقع العمل باتباع الأساليب الديموغرافية في تقدير حجم السكان والقوى العاملة المتاحة في الحاضر والمستقبل حسب معدلات المشاركة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة وعلى مستوى التخصصات التعليمية والتدريبية والمهن المختلفة .

وتهدف هذه الأساليب الى التعرف على أسباب حراك القوة العاملة قبل دخول أعداد جديدة من السكان الى العمر الانتاجي وخروج البعض منهم في سن التقاعد وزيادة حجم قاعدة الانتاج وتنوعها والذي يتطلب زيادة عدد العاملين وتنوعا في اختصاصاتهم المهنية . كما تظهر الدراسات تقديرات عن فائض قوة العمل أو قصورها عن تحقيق الأغراض المستهدفة في بعض مواقع العمل فعندما تزداد انتاجية العمل بصورة أسرع من زيادة حجم الانتاج يؤدي ذلك الى الاستغناء عن عدد من العاملين أو تحريك الفائض منهم الى أماكن الحاجة اليهم . أو قد يحدث العكس وعند تحديد هدف كفاءة توظيف القوة العاملة من الموارد البشرية فان المؤشر العام في هذا المجال يقاس بمستوى انتاجية العمل المنجز في كل فرع من فروع الانتاج أو النشاط الاقتصادي والاجتماعي على نطاق المجتمع بأسره وذلك عن طريق استمرار تحديد كفاءة الانتاج للعاملين وتقدير وحدات العمل اللازمة على أساس مستوى الانتاجية . وذلك حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة ، أن تقدير مستوى الانتاجية وكفاءة الانتاج يتحدد على أساسه مستوى الاجور وكمية وقيمة الانتاج وعدد العاملين اللازمين لكل وحدة من وحدات الانتاج ووضع نظام علمي للحوافز المادية والمعنوية وتقليص وقت العمل المهودور واقتراح المجالات التي يمكن الانتفاع بها بفائض قوة العمل . ومن بين الطرق المتبعة في تخطيط القوى العاملة تقدير العرض للقوى البشرية من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية ومراكز التدريب وتقدير جانب الطلب بالطريقة المباشرة عن طريق عمل استقصاء لمراكز الانتاج والخدمات بالحكومة والقطاع العام أو الخاص أو تقدير الطلب بالطريقة غير المباشرة عن طريق تقدير الانتاجية للنتاج السلعي والخدمات الاجتماعية وباستخدام تقدير مناسب لمعدل رأس المال اللازم لتشغيل كل عامل اضافي يمكن استنتاج حجم العمالة اللازمة للاستثمارات على أساس المؤسسة والمشروع ومن ثم تجميع هذه البيانات على مستوى القطاع النوعي والاقتصاد

القومي . وبمقابلة جانب العرض وجانب الطلب يمكن التوصل الى موازنة لقوة العمل على المستوى القومي وعلى مستوى الصناعة والقطاع وفي ضوء أهداف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسياسة الدولة التي تستهدف ايجاد فرص عمل للقادرين على العمل من أبنائها ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لجميع أفراد الشعب .

وإذا ما ترتب على موازنة القوى العاملة وجود فائض من الموارد البشرية يمكن الاستفادة بها بإنشاء صناعات جديدة بزيادة حجم الاستثمار في الانتاج والخدمات ينبغي أن يكون اختيار المشروعات التي تحتاج الى حجم أكبر من العمال أي المشروعات المكثفة للعمالة على حساب المشروعات المكثفة لرأس المال مع مراعاة المحافظة على مستوى الانتاجية وكفاءة الانتاج وتحقيق عوائد ربحية .

وأن تقديرات فائض العمل تختلف من قطاع الى قطاع ومن صناعة الى أخرى كما انها تتفاوت من دولة الى أخرى على حسب المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأفراد بهذه الدول ومرحلة التنمية الاقتصادية التي تمر بها ومدى توفر عوامل الانتاج ورؤوس الأموال والسياسة الاقتصادية التي تتبناها الدولة . كما قد يكون الفائض من عرض العمل موسمياً كما هو الحال في قطاع الزراعة وفي بعض الصناعات الأخرى . وعند عدم توفر الاحصاءات الخاصة بقوة العمل أو التقديرات الدقيقة لحجم قوة العمل وتوزيعها على القطاعات المختلفة وتحديد خصائصها من حيث المستوى التعليمي والمهنة يصعب تقدير العرض والطلب من القوة العاملة وبالتالي احتساب الفائض من القوى العاملة أو العجز منها . وكذلك قدرة الاقتصاد القومي على استيعاب الفائض وتنمية الموارد البشرية الوطنية للاستجابة لمراكز الانتاج والخدمات بتوظيف القوى العاملة الوطنية في المجالات المختلفة قبل التفكير في الاستعانة بالقوى العاملة الأجنبية وما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية وذلك نتيجة لعدم التوازن بين العرض والطلب للقوى العاملة الوطنية .

خاتمة

ان تحليل الموارد البشرية ودراسة العرض والطلب من القوة العاملة المتاحة بدولة معينة والتنبؤ بالقوة العاملة حسب النشاط الاقتصادي والمهنة في المستقبل يعتبر الركيزة الأساسية من ركائز خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ويعتمد هذا التحليل وهذه الدراسات التي تستخدم فيها الأساليب الفنية والعلمية الحديثة على توفير الاحصائيات اللازمة والدقيقة للقوى العاملة من مصادرها الرئيسية المباشرة وهي :

- ١ . التعدادات العامة للسكان والتي تجرى كل عشر سنوات .
- ٢ . حصر المنشآت العامة والتعداد الصناعي والذي يجرى في معظم الدول كل ثلاث سنوات وفق توصيات الأمم المتحدة .
- ٣ . المسوح الديموغرافية لحصر القوى العاملة باستخدام أسلوب العينات ويجرى كل ثلاث سنوات وفق توصيات الأمم المتحدة .

واننا نقترح على دول الخليج العربي الاهتمام بتوفير احصاءات القوى العاملة عبر هذه القنوات المختلفة والقيام بالدراسات والأبحاث المرتبطة بالقوة العاملة وخصوصا دراسة الهجرة والقيام باجراء مسوح للعرض والطلب بصفة دورية بدول الخليج العربي ودراسة العرض والطلب على القوى العاملة بين دول الخليج والدول العربية الأخرى والاستفادة في ذلك بخبرات منظمة العمل العربية التي تقوم بدور الوسيط لتبادل القوة العاملة والخبرات بين أقطار العالم العربي .

**أساليب وطرق تقدير الاحتياجات
من القوى العاملة وتطبيقاتها**

إعداد

**الدكتور محمد العوض جلال الدين
المعهد العربي للتخطيط - الكويت**

المحتويات

مقدمة

أولا : أساليب تقدير الاحتياجات من المهن والمهارات وتطبيقها في الدول العربية الخليجية

- ١ - أسلوب الاستقصاء أو أسلوب مسح احتياجات المؤسسات القائمة
- ٢ - تقدير احتياجات العمل على أساس النمو المتوقع للانتاج واتجاهات الانتاجية
- ٣ - المقارنة بالماضي
- ٤ - المقارنات الدولية
- ٥ - طريقة معامل الاستثمار/الاستخدام
- ٦ - أسلوب المشروع الاقليمي لحوض البحر الابيض المتوسط
- ٧ - طرق خاصة لتقدير احتياجات العمالة في قطاعي الصحة والتعليم

ثانيا : اهمية تصحيح البيانات قبل استخدامها

ثالثا : محاذير استخدام الأساليب

الخاتمة

المراجع

مقدمة

يعتبر تقدير الاحتياجات من القوى العاملة من أصعب جوانب التخطيط بسبب طول الفترة اللازمة والضرورية لاجراء التقديرات وذلك لأن تنمية القوى العاملة لمقابلة الاحتياجات تستدعى فترات طويلة لاعادها وتأهيلها ، ومن هنا تزيد فائدة التقديرات العمالية كلما طالت فترة التقدير ولكن هذا يزيد من عدم الثقة في التقدير وذلك لصعوبة وضع افتراضات عن التغيرات التي يمكن أن تحدث خلال فترات طويلة في الفن الانتاجي والاتجاهات الانتاجية بل وفي الموارد المتاحة لتوسيع قاعدة الاقتصاد .

ومن ناحية أخرى لا يوجد أسلوب أو منهج متفق عليه لتقدير احتياجات المستقبل وكثير من الباحثين يخلط بين التنبؤ بالاحتياجات وبين عملية الاسقاط التي تركز نتائجها على فرضيات وشروط محددة ، وسنحاول في هذه الورقة اختيار بعض الأساليب التي يمكن تطبيقها على واقع البلدان الخليجية وتتمشى مع كمية ونوعية البيانات المتاحة .

أولاً : أساليب تقدير الاحتياجات من المهن والمهارات وتطبيقاتها في الدول العربية الخليجية

١ - أسلوب الاستقصاء أو أسلوب مسح احتياجات المؤسسات القائمة :

تعتبر هذه الطريقة من أسهل وأبسط الطرق المباشرة المستخدمة في تقدير احتياجات المستقبل ووفقاً لهذه الطريقة يطلب من كل المؤسسات الزراعية والصناعية والخدمية القائمة تقدير احتياجاتها من العمالة خلال فترة خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية أو خلال أى فترة محددة أخرى ، ويتعين بيان هذه الاحتياجات وفقاً للمستويات التعليمية المختلفة ووفقاً للمهن والتخصصات المطلوبة حسب الأهداف الانتاجية والخدمية القائمة والمخططة ، بكلمات أخرى تحاول هذه الطريقة تقدير الاحتياجات من واقع تقديرات القطاعات المختلفة بمشاريعها المتنوعة ومن حاصل جمع احتياجات كافة المؤسسات القائمة والمشاريع المزمع انشاؤها يمكن تقدير احتياجات الاقتصاد القومى كله .

ورغم أن هذه الطريقة سهلة وسريعة ويمكن أن تعطى نتائج معقولة وبتكلفة زهيدة في حالة افتراض أن معظم المؤسسات القائمة تكون على دراية كافية وبشكل تفصيلي باحتياجاتها حسب المهن والمؤهلات التعليمية ، لكن لا يمكن بالطبع الاعتماد على هذا الأسلوب وخاصة إذا كانت فترة الخطة تمتد لخمس سنوات أو أكثر وذلك لأن معظم أصحاب العمل والمشرفين على إدارة المؤسسات والمشاريع قد لا يستطيعون معرفة ما سوف تكون عليه العمالة على المدى البعيد وخاصة بالنسبة للمشاريع التى ستنشأ بعد بداية فترة الخطة لأن هذه المشاريع قد تكون مختلفة تماماً عن المؤسسات القائمة بالفعل ، كما أن بعض المؤسسات وخاصة تلك العاملة في نشاط المقاولات لا تستطيع تقدير احتياجاتها في خلال فترات قصيرة لأن ذلك يتوقف على حجم العطاءات التى ستعرض عليها .

ومن ناحية أخرى فقد يعتمد أصحاب العمل والمشرفون على المؤسسات العامة أن يببالغوا في تقدير احتياجاتهم أملاً في الترخيص لهم بالحصول على العدد المطلوب أو أملاً في الحصول على تسهيلات مالية أو تسهيلات أخرى وخاصة في الدول التى تعطى الأسبقية للمشروعات التى تستوعب أعداداً كبيرة من الأيدي العاملة .

أما بالنسبة لاحتياجات العمالة في الأجهزة الحكومية المختلفة فتبدأ من الاقتراحات التى تقدمها مختلف الأقسام والدوائر في المصالح والوزارات المختلفة حسب ما تراه مناسباً مع حجم الأعمال التى (ترغب فيها) أو (يطلب منها) انجازها وغالباً ما تتم مناقشة هذه الاحتياجات والتكلفة المترتبة عليها على مختلف المستويات بالأجهزة الحكومية ويستطيع بعض المسؤولين أن يحصلوا على كل أو جزء من طلباتهم بناء على قدراتهم في اقناع رؤسائهم كما أن رؤساء المصالح يحتاجون بدورهم الى اقناع المسؤولين في وزارة المالية حتى يعتمدوا الاحتياجات الاضافية من الوظائف بالاضافة الى وظائف الاحلال .

وواضح أن هذه الطريقة رغم قصر فترة تقديرها قد لا تخضع لمقاييس محددة ومحسوبة كما

لا تخضع لمعايير الانتاجية والاحتياجات الفعلية بل تخضع لأسلوب المناقشة والاقناع وربما أسلوب المجاملة والنفوذ .

وكما هو معروف فان الأجهزة الحكومية عادة ما تطلب أعداد أكبر بكثير من احتياجاتها ، ويمكن التذليل على ذلك من خلال فحص الوظائف التي أقرت بالفعل في مختلف الأجهزة الحكومية في السعودية والوظائف التي تم شغلها بالفعل خلال عام ١٣٩٩ / ١٤٠٠ هـ حيث يلاحظ أن بعض الوظائف المطلوبة ظلت شاغرة اما لعدم توفر العمالة اللازمة أو لعدم قدرة تلك الأجهزة على الاستيعاب الأمر الذي يعكس أنها لم تكن في الواقع في حاجة حقيقية لهذه العمالة أصلا .

جدول رقم (١)

الوظائف المعتمدة في الموازنة والوظائف المشغولة بالفعل في المملكة العربية السعودية عام ١٣٩٩ / ١٤٠٠ هـ

الوظائف المشغولة بالفعل	الوظائف المشغولة بالفعل	الوظائف المعتمدة	الأجهزة الحكومية
٢٢,٥٢٨	٢٢	٣١,٣٥٨	الإدارة العامة
١٢٧,٧١٨	٩٤	١٣٥,٢٥٢	التعليم والتدريب
٣٩,٤٤٢	٦٥	٦١,٠٥٧	الشئون الاجتماعية والصحة
٨,١١٠	٥٢	١٥,٧١٧	الإسكان والبلديات
٤٦,٨٩٢	٧٥	٦٢,٦٢١	النقل والمواصلات
٤,١١١	٤٣	٩,٦٠٧	الصناعة والطاقة
٦,٨٦٢	٧٦	٨,٩٩٣	الزراعة والمياه

المصدر: ندوة العمالة غير السعودية في الأجهزة الحكومية جدول رقم (٢) ، ص ٢٢١

ورغم النقص الظاهري الذي يعكسه الجدول إلا أن الانتاجية في القطاع الحكومي ارتفعت في ذلك العام بمعدل زاد من ١٪^(١) ، ويمكننا أن نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكثر التقديرات دقة هي تلك المتعلقة بالتعليم والتدريب لأن هذا التقدير يمكن أن يكون مبنياً على معايير واضحة ومحددة مثل اعداد التلاميذ والطلاب والفصول في مختلف المراحل التعليمية والأنصبه التدريسية للمدرسين والمعلمين في تلك المراحل كما سيرد تفصيل ذلك لاحقاً .

ولكن حتى ولو استطعنا الحصول على تقديرات معقولة من المشاريع والأجهزة القائمة وفق ما يتوقع لها من توسع والمشاريع التي انتهت فيها دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية ولكن

(١) ندوة العمالة غير السعودية في الأجهزة الحكومية: معهد الإدارة العامة السعودية، جدول رقم (٣) ، ص ٢٢٤

يصعب الوثوق باحتياجات المشاريع المزمع انشاؤها في المستقبل لأن أصحابها أو الذين سيتولون الاشراف عليها قد لا يكونون في وضع يمكنهم من اعطاء تقديرات معقولة ، كذلك غالبا ما تكون هناك مشاريع مختمرة في أدمغة مستثمرين ورجال أعمال آخرين لا يدري أحد من المخططين أو الدارسين شيئا عنهم أو بوجودهم أثناء القيام بالتقديرات .

أخيرا يصعب تعميم هذه الطريقة على قطاع الأعمال الصغيرة وقطاع الأعمال غير المنظم وهو قطاع يستوعب اعدادا كبيرة من الأيدي العاملة في معظم الدول الخليجية ، الأمر الذي يتعين أخذه في الاعتبار حينما نستخدم هذه الطريقة لكي نتوصل لمجموع احتياجات الاقتصاد القومي ، وعلى كل يجب أن نحترس في أخذنا لتنبؤات المؤسسات الفردية ولا نعطيها وزنا أكثر من أنها تعطى فكرة عن حجم الاحتياجات بالنسبة للموقف الراهن والموقف في المدى القصير وليست وسيلة عملية ودقيقة لتحديد الاحتياجات بصورة دقيقة وخاصة على المدى المتوسط والبعيد .

٢ - تقدير احتياجات العمل على اساس النمو المتوقع للانتاج واتجاهات الانتاجية :

إذا كانت لدينا خطة تنمية اقتصادية للفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ ، مكنتنا في نهايتها من حساب معدلات النمو السنوى خلال فترة الخطة لكل من الانتاج ، القوى العاملة والانتاجية ، فاننا نستطيع استخدام هذه المقاييس في تقدير أعداد العاملين للخطة التالية ، ولكن لا بد لنا أن نفترض في هذه الحالة اتجاهات الانتاجية المتوقعة أو المخططة هل ستظل ثابتة كما في الخطة السابقة أم ستزيد أو تنخفض حسب القطاعات المختلفة ، وبالطبع تتضمن خطة التنمية الجديدة معدل النمو السنوى للانتاج المخطط للفترة القادمة (مثلا ١٩٨١ - ١٩٨٥) .

ان أبسط صور هذه الطريقة في حساب احتياجات المستقبل من القوى العاملة هو استخدام هذه المعادلة :

$$\frac{\text{الانتاج المخطط في القطاع}}{\text{مستوى الانتاجية المتوقعة}} \times \text{عدد العاملين في } ١٩٨٠ \text{ ج} = \text{احتياجات القوى العاملة} \text{ لقطاع ج عام } ١٩٨٥$$

ويمكن اعطاء المثال البسيط التالى لتوضيح هذه الفكرة ، فاذا افترضنا ان قطاع البناء كان يستخدم ٦٠,٠٠٠ عامل عام ١٩٨٠ وان الانتاج يتوقع أن يزيد بنسبة ٤٠٪ بحلول عام ١٩٨٥ ، بينما ستزيد الانتاجية بمقدار ٢٠٪ ، فكم سيكون المطلوب من القوى العاملة لهذا القطاع عام ١٩٨٥ وكم الاحتياجات الاضافية .

$$\frac{١٤٠}{١٢٠} \times ٦٠,٠٠٠ = ٧٠,٠٠٠$$

$$١٠,٠٠٠ = ٦٠,٠٠٠ - ٧٠,٠٠٠$$

وقد تنمو الانتاجية بمعدل يزيد عن النمو الكلي للانتاج وهذا يعنى في الواقع ان الاحتياجات من العمالة ستقل بدلا من أن تزيد ، فاذا افترضنا مثلا أن هناك تخطيطا لزيادة انتاج قطاع الصناعة والطاقة بمقدار ٤٠٪ خلال فترة الخمس السنوات القادمة وتبين نتيجة للتدريب في الخارج والتدريب المكثف في الداخل واستيراد عمالة عالية المستوى بالاضافة الى استخدام أحدث ما توصلت اليه التكنولوجيا الحديثة يتوقع نمو الانتاجية بمعدل يصل الى ٥٠٪ في نهاية فترة الخطة ، فاذا كان حجم العمالة في سنة الأساس ٢٠,٠٠٠ عامل فهذا يعنى ان العمالة في هذا القطاع ستخفض وهذا يعنى الاستغناء عن ٢٠٠٠ عامل ولكن يجب التنبيه مرة أخرى الى أن العمالة الكلية المطلوبة قد تكون مختلفة تماما في تركيبها ومهاراتها من العمالة السابقة كما سنرى بعد قليل .

ان المشكلة الرئيسية التي تعترض استخدام هذه الطريقة هي القدرة على تقدير الانتاجية وخاصة في القطاعات الخدمية ولكن اذا أمكن تقدير الانتاجية بأي قدر من المعقولية فيمكن بالطبع افتراض ثباتها أو تغييرها بناء على اتجاهاتها الماضية أو بناء على الأهداف المحددة في الخطة ، ففي حالة توفر بيانات يوثق بها من الخطة السابقة عن تغيرات الانتاج والاستخدام يمكننا أن نحسب التغير في الانتاجية خلال فترة الخطة باستخدام المعادلة التالية :

$$\frac{1 + 1}{ع + 1} = ى + 1$$

حيث تشير (ى) الى معدل النمو السنوى للانتاجية ، وترمز كل من (1) و (ع) الى النمو السنوى للانتاج والاستخدام على التوالي .

وقبل محاولة استخدام هذه الطريقة على بعض البلدان الخليجية يمكننا ايراد مثال من الاردن عن تغيرات الانتاج والعمالة خلال خطة التنمية الخماسية ١٩٧٦ - ١٩٨٠ في بعض القطاعات حيث كان نمو الانتاج في كل من قطاع الصناعة وقطاع التشييد ١٣,٦٪ و ١٣,١٪ كما كان النمو السنوى للعمالة في هذين القطاعين على التوالي ١٠,٤٪ ، و ٧,٨٪ وبذلك يكون النمو السنوى للانتاجية حوالي ٣٪ في قطاع الصناعة و ٥٪ في قطاع التشييد ، وقد كان عدد العاملين في نهاية عام ١٩٨٠ (نهاية الخطة) حوالي ٥٠,٠٠٠ في قطاع الصناعة و ٥٦ ألف في قطاع التشييد وتستهدف خطة التنمية للأعوام ١٩٨١ - ١٩٨٥ معدلا سنويا للانتاج يبلغ ١٨٪ في قطاع الصناعة و ١٢,٥٪ في قطاع التشييد ، وبذلك يمكننا تقدير العمالة اللازمة في كل من القطاعين بناء على تغير الانتاجية بنفس الاتجاهات الماضية كما يلي :

$$\text{العمالة عام ١٩٨٥} = \frac{\text{الرقم القياسي للانتاج}}{\text{الرقم القياسي للانتاجية}} \times \text{حجم العمالة في سنة الأساس (١٩٨٠)}$$

وبذلك تكون العمالة :

$$\text{قطاع الصناعة} = 50 \times \frac{118}{103} = 57282$$

$$\text{قطاع التشييد} = 56 \times \frac{112,5}{105} = 60,000$$

وهكذا نجد أن احتياجات العمالة الاضافية في قطاع الصناعة ستكون في حدود ٧٢٨٢ عاملا بينما سيتطلب قطاع التشييد حوالى ٤٠٠٠ عامل اضافى ومن الواضح من هذا المثال ان الاحتياجات تزداد طرديا مع زيادة الانتاج وعكسيا مع زيادة الانتاجية .

ويمكننا أن نحسب للاردن التغير في الانتاجية خلال كل الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ واذا افترضنا أو افترضت خطة التنمية ان هذا التغير سيظل ثابتا أو سيزيد أو ينقص بمعدلات معينة تبعا للقطاعات المختلفة ، ثم تحددت أهداف الانتاج بنهاية الخطة التالية ١٩٨١ - ١٩٨٥ فيمكننا بسهولة تقدير قوة العمل المطلوبة في نهاية عام ١٩٨٥ وذلك بضرب عدد العاملين في بداية سنة الأساس (١٩٨١) في نسبة التغير المخطط للانتاج الى التغير المخطط أو المتوقع في الانتاجية ، فاذا افترضنا ان اتجاهات الانتاجية ستستمر بنفس الاتجاهات خلال فترة الخطة السابقة فيما عدا تلك التي كانت سالبة (كما كان الحال في قطاعات النقل والكهرباء والادارة العامة والخدمات) حيث افترضنا ان الانتاجية ستظل ثابتة في هذه القطاعات (أى ان الرقم القياسى للانتاجية سيظل ١٠٠) وان الانتاج المخطط هو الوارد في العمود الأخير من الجدول رقم (٢) ، فأول خطوة يمكن أن نقوم بها هي أن نحسب تغير كل من الانتاج ، الانتاجية على مدار فترة الخطة .

جدول رقم (٢)
طريقة تقدير احتياجات العمالة في نهاية السنة الأولى من خطة التنمية
الاقتصادية ١٩٨١ - ١٩٨٥ في الأردن حسب معدلات التغير السنوي
للفترة ١٩٧٦ - ١٩٨١ م

القطاع	نمو الانتاج السنوي	نمو العمالة السنوي	التغير في الانتاجية سنويا	عدد العاملين في نهاية عام ١٩٨٠	معدل التغير السنوي المستهدف للانتاج
الزراعة	٥,٧	٠,٤	٥,٣+	٧٨,٩٤٥	٧,٥
الصناعة	١٣,٦	١٠,٤	٢,٩+	٤٩,٥٨٩	١٨,١
الكهرباء	٨,١	١٩,٢	٩,٣-	٥,٠٨٠	١٨,٩
الانشاءات	١٣,١	٧,٨	٤,٩+	٥٥,٨٨٤	١٢,٦
التجارة	١٣,١	٨,٧	٤,١+	٥١,٨١٦	٩,٩
النقل	٩,٨	١٨,٣	٧,٢-	٤٣,٧٨٦	١١,١
الادارة العامة والخدمات	١,٤	٥,٦	٤,٠-	١٨٥,٢١٦	٥,٨
المجموع	٨,٤	٦,٦	١,٧+	٤٧٠,٣١٦	١١,١

المصدر: المجلس القومي للتخطيط - عمان

هذه الحسابات أوردناها في الجدول رقم (٣) وبناء عليه قمنا بحساب احتياجات العمالة في نهاية خطة التنمية الأردنية للأعوام ١٩٨١ - ١٩٨٥ ويطرح حجم العمالة في سنة الهدف من حجم العمالة في سنة الأساس نستطيع تقدير العمالة المتوقعة نتيجة للتوسع في الانتاج وسنناقش في وقت لاحق احتياجات العمالة نتيجة للاحلال .

جدول رقم (٣)

تقدير احتياجات العمالة في نهاية السنة الأخيرة من خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الاردن ١٩٨١ - ١٩٨٥ م على أساس نسب التغير في الانتاج والانتاجية

تقدير العمالة المتوقعة ١٩٨٥ (٣ × ١/٢)	عدد العمال في نهاية ١٩٨٠	التغير في الانتاجية ٨٥ - ٨١	التغير في الانتاج ٨٥ - ٨١	القطاعات
(٤)	(٣)	(٢)	(١)	
٨٧٥٤١	٧٨٩٤٥	١٢٩,٥	١٤٣,٦	الزراعة
٩٨٧٠٥	٤٩٥٨٩	١١٥,٤	٢٢٩,٧	الصناعة
١٢٠٧٠	٥٠٨٠	١٠٠,٠	٢٣٧,٦	الكهرباء
٧٩٦٤٦	٥٥٨٨٤	١٢٧,٠	١٨١,٠	الانشاءات
٦٨٠٨٣	٥١٨١٦	١٢٢,٠	١٦٠,٣	التجارة
٧٤١٣٠	٤٣٧٨٦	١٠٠,٠	١٦٩,٣	النقل
٢٤٥٦٠	١٨٥٢٢	١٠٠,٠	١٣٢,٦	الادارة العامة والخدمات

المصدر: المجلس القومي للتخطيط - عمان

وبالمثل يمكننا ايراد امثلة من دولتين تصدران نسبة كبيرة من قوة عمالها الى دول مجلس التعاون الخليجي حتى يمكن استقراء احتمالات المستقبل من هذه المصادر العربية الهامة لاحتياجات الدول الخليجية من بعض أنواع العمالة ، وقد أوردنا هذه الحسابات في الجدولين (٤) و(٥) .

طريقة تقدير احتياجات العمل على أساس نسب التغير في الانتاج والانتاجية في اليمن الشمال خلال السنوات ١٩٨١ - ١٩٨٦ م
جدول رقم (٤)

عدد المعالمة المتوقعة (الف عامل) $0 \times \frac{2}{4}$ ١٩٨٦	عدد العاملين (عامل) ١٩٨١	نسبة التغير الخطية في الانتاجية	نسبة التغير المتوقعة في الانتاج ١٩٨٦ - ٨١	الانتاج المستهدف (مليون ريال) ١٩٨٦	الانتاج الملحق (مليون ريال) ١٩٨١	القطاع
(١)	(٥)	(٤)	(٢)	(٧)	(١)	
٨٦٤,١	٨٣٠,٤	١١٨,٢	١٢٣,٠	٤٥٤,٠	٣٦٩,٠	الزراعة والغابات والصيد التعدين والمناجم الصناعات التحويلية الكهرباء والمياه التشييد والبناء تجارة الجملة والتجزئة المطاعم والفنادق النقل والمرافقات المؤسسات المالية والسكان والخدمات الخدمات الحكومية الخدمات الاخرى
١,٩	١,٣	١٢٠,٥	١٧٦,٣	٢٧٥	١٥٦	
٣٥٥,٩	٥٢٩,٩	١١٨,٢	١٩٠,٦	١٤٧,٠	٧٧,٠	
٧٠,٠	٣,٩	١٧٠,٠	٢٠٥,٦	٢٧٢	٨٩	
٨١,٣	٧٢,٠	١١٠,٤	١٢٤,٧	١٤٢,٠	١١٣,٩	
٨٠,٩	٦١,٥	١١٠,٤	١٣٣,٣	٢٨٥,٢	٢١٢,٤	
٥٥,٩	٤,٦	١١٢,١	٦,٣١	٢٠	١٣٩	
٣٧,٢	٣١,٦	١١١,٠	٦,٣٢	٧٣٦	٨٨٣	
٦,٠	٥,٤	١٠٧,٧	١,٣٣١	٥٥٢	١٥٦,٥	
١٧٧,٢	١٢٣,٦	١٠٧,٧	٣,٣٥١	٣٦٥	١٩٠,٧	
١٤٢,٢	١٠٠,٣	١٠٧,٢	٧,٧٣١	٢٥	١٥٩	
١٣٥٦,٦	٦٠١,٦	١٢٤,٠	٠,٠٣١	١٧١١٣٢	١٢٢٢١	المجموع

المصدر: اقتسبت من الخطة الخمسية القابلية (١٩٨٦ - ١٩٨٦)، الجمهورية العربية اليمنية - رئاسة الوزراء، الجهاز المركزي للتخطيط، جدول رقم (١-٣)، ص ٩٩

طريقة تقدير احتياجات العمل على أساس نسب التغير في الانتاج والانتاجية في اليمن الجنوبي خلال السنوات ١٩٨٠ - ١٩٨٥ م
جدول رقم (٥)

عدد العمالة المتوقعة (الف عامل) $٥ \times 3/4$ ١٩٨٥	عدد العاملين (الف عامل) ١٩٨٠	نسبة التغير المخططة في الانتاجية ٨٠ - ٨٥	نسبة التغير المتوقعة في الانتاج ٨٠ - ١٩٨٥	النتائج المستهدف (مليون دينار) ١٩٨٥	النتائج المحل (مليون دينار) ١٩٨٠	القطاعات
(٦)	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)	
٢٤١,٠	١٩٥,٢	١٢٥,٢	١٥٤,٦	٢٦,٩	١٧,٤	الزراعة
٩,١	٨,٨	١٤٦,٩	١٥١,٦	١٩,١	١٢,٦	الاستثمار
٦٨,٥	٤٥,١	١٢٥,٢	١٩٠,١	٢٢,٧	١٧,٢	الصناعة
٢٩,١	٢٢,٤	١٤٢,٩	١٧٢,٤	٤٦,٢	٢٦,٨	البناء والتشييد
٢٣,٥	٢٧,١	١٢٢,٢	١٦٤,٥	٤٥,٤	٢٧,٦	النقل والمواصلات
٤٩,٤	٢٩,٠	١٣٥,١	١٧١,٠	٤٧,٧	٢٧,٩	التجارة والمطاعم والفنادق
٤٤١,٢	٣٤٧,٦	١٢٢,٦	١٦٨,٣	٢١٨,٠	١٢٩,٥	الجميع

المصدر: هيئتنا المسماة ببناء على الأرقام الواردة في كتيب الخطة الخمسية الثانية للعمل (١٩٨٥-٨) جدول رقم (١) ص ١٣. جدول رقم (٥٩) ص ٣٤٤.

والآن اذا طبقنا هذه الطريقة على دولة خليجية تستورد عمالة أجنبية وعربية مكثفة فسنجد ان احتياجاتها من العمالة ستتضاعف تقريبا خلال الفترة من عام ١٩٨٠ الى عام ١٩٨٥ اذا استمرت معدلات الانتاج وتغيرات الانتاجية بنفس الاتجاهات التي سادت خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ ، والجدول رقم (٦) يبين احتياجات العمالة لمختلف القطاعات الاقتصادية ، وسنجد ان أكثر القطاعات التي ستشهد توسعا أكبر في الاستخدام هي الكهرباء والمياه وقطاع الخدمات المنزلية حيث سيزيد الاستخدام بأكثر من مرتين ونصف كما سيزيد بأكثر من مرتين في قطاع الصناعة التحويلية وسيتضاعف تقريبا في كل من قطاعي التشييد والبناء وتجارة الجملة والتجزئة .

ولكن يمكن تغيير حجم الاحتياجات من العمالة اذا خفض التوسع المستهدف في هذه القطاعات وأهم من ذلك اذا استهدفت الدولة زيادة الانتاجية من خلال تبني الأساليب التكنولوجية كثيفة رأس المال والاستعانة بعمالة أكثر مهارة وأكثر تدريبا .

ونلاحظ بصفة خاصة ان الانتاجية في كل من قطاعي التجارة والتشييد كانت متدنية للغاية حيث ان رقمها القياسي ١٠٣,٥ فقط في قطاع التجارة و١٠٦,٧ فقط في قطاع التشييد وذلك على مدار خمس سنوات كاملة ويأتي الانخفاض في قطاع تجارة التجزئة والجملة والمطاعم والفنادق بسبب انتشار المحلات الصغيرة وبسبب تكديس أعداد العمالة الآسيوية غير الماهرة في هذه المنشآت الصغيرة الحجم كما يبدو ان قطاع الانشاءات يستخدم تكنولوجيا كثيفة العمل .

طريقة تقدير احتياجات العمل على أساس نسب التغير في الانتاج والانتاجية في دولة الامارات العربية المتحدة خلال الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٥م
جدول رقم (٦)

القطاعات	الانتاج المحلي (د.م) ١٩٧٥	الانتاج المحلي (د.م) ١٩٨٠	نسبة التغير في الانتاج ٧٥ - ٨٠	نسبة التغير في الانتاجية ٧٥ - ٨٠	عدد العاملين ١٩٨٠	عدد العمالة التوقعة ١٩٨٥ (٥ × ٣/١)
	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)
الزراعة والثروة الحيوانية والسمكية	٣٦٧	٨٢٧	٢٢٥,٣	١٦٧,٠	٢١٣,٠	٨٢٢٢٧
المصناعات التحويلية	٤٧٢	٤١٩١	٨٨٧,٩	٣٩٠,٢	٣٩٢,٠	٨٠٠٢٨
الكهرباء والماء	٧٨٧	١٢٩٧	٤٥١,٩	١٧٢,٣	١٦٠٩,٠	٨٤٣٦٣
النشيد والبناء	٠٨٧٠	٣٨٣٤	٢٠٦,٢	٨٠٦,٧	١٤٢٧,٠	٠٨٧٥٨
تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق	٣٩٤٠	٣٦٠٦	١٨٤,١	١٠٣,٥	٩٠٣,٠	١٦٠٤٦١
التمويل والتأمين	٨٢٥	٢١٢٣	٢٥٧,٣	١٦٩,٣	١٠٥٠,٠	١٥٩٥٧
الخدمات الحكومية	٢٥٥١	٦٤٨٩	٣٩٢,٨	١٢٥,٨	٧٢٠١٨	١٣٣٣١٨
الخدمات المنزلية	٣٥	٢٠٠	١٦٥,٣	١٤٣,٦	٣٦٩,٢	٧٧٣٣٥
الاجموع	١٤٢٦٦	٣٣٥٥٥	٢٣٥,٢	١٢١,٧	٢٠٦٢٩,٢	٦٠٨٧٣٤

ولكي نرى أثر تغيير معدل النمو في كل من الانتاج والانتاجية على احتياجات العمالة نورد في الجدول التالي عدة مستويات للانتاجية مع بقاء معدلات نمو الانتاج كما كانت عليه في السابق ثم نفترض بعد ذلك معدلات نمو مختلفة لكل من الانتاج والانتاجية وسنكتفى بإيراد الاحصاءات المفترضة عن قطاعى التشييد والتجارة للأسباب الآنف ذكرها بالاضافة الى انهما يستوعبان أكثر من نصف العمالة .

جدول رقم (٧)

تأثير تغيير الهياكل المؤسسية لرفع الانتاجية مع ابقاء وتغيير حجم الانتاج في قطاع التشييد مثال الامارات العربية المتحدة

العمالة المتوقعة عام ١٩٨٥	التغير في الانتاج	الانتاجية	العمالة عام ١٩٨٠
٢٧٥,٧٧٠	٢٠٦,٢	١٠٦,٧	١٤٢,٧٠٠
٢٥٩,٧٠٦	٢٠٦,٢	١١٣,٣	١٤٢,٧٠٠
٢٣٢,٤٢٣	٢٠٦,٢	١٢٦,٦	١٤٢,٧٠٠
١٩٢,٠٦٧	٢٠٦,٢	١٥٣,٢	١٤٢,٧٠٠
١٤٢,٥٦٢	٢٠٦,٢	٢٠٦,٤	١٤٢,٧٠٠
١١٧,٧٠٠	٢٠٦,٢	٢٥٠,٠	١٤٢,٧٠٠
٩٨,٠٨٢	٢٠٦,٢	٣٠٠,٠	١٤٢,٧٠٠
٢٣٤,٠٤٤	١٧٥,٠	١٠٦,٧	١٤٢,٧٠٠
١٣٩,٧١٩	١٥٠,٠	١٥٣,٢	١٤٢,٧٠٠
٨٩,٨٧٩	١٣٠,٠	٢٠٦,٤	١٤٢,٧٠٠
٧١,٣٥٠	١٢٥	٢٥٠,٠	١٤٢,٧٠٠
٥٧,٠٨٠	١٢٠	٣٠٠,٠	١٤٢,٧٠٠

جدول رقم (٨)
احتياجات العمالة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق
بناء على مستويات مختلفة للإنتاجية والانتاج
مثال الامارات العربية المتحدة

عدد العمالة المتوقعة ١٩٨٥	الرقم القياسي للانتاج	الرقم القياسي للإنتاجية	العمال عام ١٩٨٠
١٦٠,٦٢١	١٨٤,١	١٠٣,٥	٩٠,٣٠٠
١٢٩,٣٧١	١٨٤,١	١٢٨,٥	٩٠,٣٠٠
١٠٨,٣٠١	١٨٤,١	١٥٣,٥	٩٠,٣٠٠
٩٣,١٣٣	١٨٤,١	١٧٨,٥	٩٠,٣٠٠
٨١,٦٩٢	١٨٤,١	٢٠٣,٥	٩٠,٣٠٠
٦٥,٦٨٢	١٨٤,١	٢٥٣,٥	٩٠,٣٠٠
١٥١,٨٩٦	١٧٤,١	١٠٣,٥	٩٠,٣٠٠
١١٥,٣١٧	١٦٤,١	١٢٨,٥	٩٠,٣٠٠
٩٠,٨٩٠	١٥٤,١	١٥٣,٥	٩٠,٣٠٠
٧٢,٨٩٨	١٤٤,١	١٧٨,٥	٩٠,٣٠٠
٥٩,٥٠٥	١٣٤,١	٢٠٣,٥	٩٠,٣٠٠
٤٤,٢٠٦	١٢٤,١	٢٥٣,٥	٩٠,٣٠٠

تشير هذه الأرقام الافتراضية (بخلاف الأرقام الواردة في الصف الأول) الواردة في الجدولين (٧) و (٨) الى ان مجرد العمل على مضاعفة الإنتاجية دون المساس بحجم الانتاج المستهدف لن يؤدي الى احتياجات إضافية نتيجة للتوسع في حد ذاته بل سيؤدي الى خفض طفيف حتى في العمالة في بداية فترة الخطة ، وحتى في حالة زيادة سنوية في الإنتاجية بمعدل سنوي يبلغ ١٠٪ مع زيادة مماثلة في التوسع في قطاع التجارة ، فان احتياجات العمالة ستتقلص الى الصفر (انظر الصف التاسع من الجدول رقم (٧) .

وإذا علمنا أن قوة العمل الوافدة تكاد تصل نسبتها الى ١٠٠٪ في قطاع البناء وتقرب من ذلك في قطاع النقل والمواصلات وتصل الى ٩٥٪ أو أكثر في قطاع التجارة والفندقة والمطاعم تبدو أهمية ضرورة تغيير هيكل هذه القطاعات بحيث تستبدل عربات الأجرة الصغيرة بشبكة مواصلات عامة والمحلات التجارية الصغيرة بأسواق مركزية مع ادخال التكنولوجيا الملائمة والاستعانة بالادارة المقتدرة في هذه القطاعات وخاصة قطاع التشييد .

بعد تقدير احتياجات قوة العمل بناء على هذه الطريقة بالنسبة للاقتصاد في مجموعة أو حسب القطاعات الاقتصادية فلا بد أن ننتقل في خطوة تالية الى تقدير قوة العمل حسب المهنة في كل قطاع اقتصادي على حده ، ولكن لا يمكننا أن نفعل ذلك اذا لم تكن قوة العمل مصنفة حسب المهنة والقطاع الاقتصادي في سنة الأساس وهذا بالطبع يتطلب أن يكون هناك تعداد شامل للسكان في تلك السنة وذلك لأن التعداد يعتبر الأساس في توزيع المهن حسب القطاعات الاقتصادية .

ولتقدير الاحتياجات من المهن المختلفة هناك عدة طرق أكثرها سهولة ويسرا هو الافتراض بأن النسب المئوية لجملة العاملين في كل مهنة في سنة الهدف ستظل ثابتة كما كانت عليه في سنة الأساس ، ولكن هذه الفرضية لا تركز على أسس قوية في معظم الاقطار ومن هنا لا بد من الاعتماد على طرق أخرى للتقدير ومن الطرق الشائعة الاستخدام هو اسقاط المتغير في التركيب المهني اعتمادا على الاتجاهات الماضية وخاصة في الحالات التي نملك فيها سلسلة طويلة من البيانات تمتد لعدد كبير من السنوات السابقة لسنة الأساس .

ومن الطرق الهامة الأخرى هو طريقة المقارنات الدولية حيث يمكننا أن نفترض تغيرات محددة في التوزيع النسبي للمهن حسب القطاعات بناء على خبرة الدول الأخرى من جهة وبناء على ما هو متوقع من ادخال طرق جديدة في الانتاج تؤدي الى تغيرات متوقعة في الانتاجية ، وسنحاول الآن شرح هذه الطرق مع الاشارة الى امكانية الاستفادة منها في الدول الخليجية .

٣ - المقارنة بالماضي :

وكما هو الحال في اسقاط المعروض من قوة العمل يمكن أيضا اتباع طريقة تأخذ الاتجاهات الماضية وسيلة لاسقاط احتياجات المستقبل والاجراء الغالب هنا هو تحديد الاتجاهات الماضية الخاصة بتزايد عدد الأفراد في مهنة معينة ، ثم حساب الارتباط بينها وبين العمالة الكلية والانتاج والسكان أو بين مجموعة من هذه المتغيرات ، ثم يستخدم جدول الانحدار الناتج في اسقاط الاحتياجات المقبلة في كل مهنة .

فاذا أتاحت لنا معلومات يوثق بها ان نحسب النسبة التي يمثلها المختصون أو الفنيون من مجموع القوى العاملة وأن نحسب الاتجاه المتوقع لهذه النسبة خلال فترة الخطة على ضوء الاتجاهات الماضية ، فيمكننا تقدير العدد اللازم من الاختصاصيين والفنيين .

وعلى الرغم من وضوح هذه الطريقة الا انه يتعذر تطبيقها في حالة انعدام احصاءات مناسبة من الماضي يمكن الاستفادة منها كما ان فائدتها ستكون محدودة اذا صعب الحصول على بيانات دقيقة عن فترات زمنية كافية كما هو الحال في دول الخليج العربية .

ومن ناحية أخرى تصعب معرفة أو التنبؤ بالتغيرات التكنولوجية التي سوف تطرأ في المستقبل ومدى تأثيرها على حجم ونوعية القوى العاملة المطلوبة ومن هنا يأتي الشك في قوة الارتباط بين علاقات الماضي وعلاقات المستقبل ، فهذا الارتباط لم يستطع أحد حتى الآن اثباته بصورة مقبولة ، هذا بالإضافة الى ان معظم خطط التنمية تهدف الى جعل المستقبل مختلفا عن الماضي بما تحده من زيادات في الطاقة الانتاجية للمشاريع وما ترمى اليه من تغيير في علاقات ووسائل الانتاج

الكمية الأمر الذي يؤدي الى تغيير كبير في التركيب المهني للقوى العاملة ، فزيادة الكفاية الانتاجية يؤدي بالتاكيد الى زيادة العاملين في المهن عالية المستوى بالنسبة للعاملين في المهن التي دونها، ولا يمكننا تحديد هذه الصورة بدقة الا اذا كانت في حوزتنا سلسلة طويلة وموثوقة من الاحصاءات الخاصة بالقوى العاملة وخصائصها واتجاهات الاحتياجات من كافة المهن والتخصصات في القطاعات الاقتصادية المختلفة .

٤ - المقارنات الدولية :

البديل الذي يمكن اللجوء اليه بدلا من الاعتماد على الاتجاهات الماضية هو استخدام المقارنات الدولية حيث يمكن استخدام التوزيع القطاعي للاستخدام حسب المهن والمستويات التعليمية الملاحظة في دولة أكثر تقدما في تحديد احتياجات دولة أخرى خلال فترة زمنية لاحقة للوصول الى نفس المستوى من النمو الذي أنجزه بلد آخر ، حيث أن الاتجاهات الماضية تكون قليلة الأهمية اذا كان التخطيط يهدف الى ادخال تغييرات هيكلية في بنية الاقتصاد القومي كما أشرنا الى ذلك من قبل .

ومعظم الدراسات التي يمكن الاستفادة منها في أسلوب المقارنات الدولية مبنية على تحليلات للانحدار المتعدد طبقت على عدد كبير من الأقطار المتقدمة وبعض الأقطار النامية وهناك دراسات كثيرة في هذا المجال استهدفت جمع معلومات من عدة بلدان على مراحل مختلفة من نموها الاقتصادي ، ثم قامت بتركيب هذه البيانات وصياغة الفرضيات بغرض اختبارها ورصدت النتائج في شكل دليل يستطيع استخدامه مخطوطو القوى العاملة في حساباتهم لاحتياجاتهم من العمالة حسب مستوياتها التعليمية والمهنية في قطاعات الاقتصاد الرئيسية ، ذلك ان هذه الدراسات وفرت في الواقع الاحتياجات المفترض توفرها من القوى العاملة لصناعات مختلفة في بلدان متعددة في مراحل مختلفة من التنمية الاقتصادية بحيث يستطيع أي قطر نام أن يختار مجموعة الاحصاءات المناسبة مع أوضاعه المتوقع ان تتماشى مع مستويات التنمية التي توصل اليها ومع الأهداف التي يرمى الى تحقيقها وذلك من خلال فحص التوزيع القطاعي والمهني والتعليمي للقوى العاملة السائدة في بلدان أخرى .

وأهم الفرضيات التي تم اختبارها هي العلاقة بين التركيب المهني للقوى العاملة في قطاع أو صناعة معينة وبين القيمة المضاعفة لكل عامل (الانتاجية) في تلك الصناعة وقد تأكد وجود علاقة قوية ومعنوية ورصدت النتائج التي تم التوصل اليها في جداول تشمل التركيب المهني للقوى العاملة المطلوبة لمختلف القطاعات الاقتصادية وبالنسبة لمستويات متفاوتة من الانتاجية في عدة بلدان تمر بمراحل مختلفة من النمو الاقتصادي ويستطيع أي بلد نام حدد الانتاج المستهدف بلوغه في أي قطاع اقتصادي وعند مستوى معين من الانتاجية أن يجد التركيب المهني المطلوب .

فاذا افترضنا أن خطة التنمية الاقتصادية تهدف الى تحقيق قيمة مضافة تبلغ ٢٥٠ مليون دينار في قطاع الصناعة عند مستوى انتاجية يبلغ ٢٠٠٠ دينار فيمكننا من الجداول المشار اليها اعلاه ايجاد التركيب المهني المطلوب للقوى العاملة والبالغ قدرها ١٢٥,٠٠٠ عامل في هذا المثال ،

وتتبع نفس الخطوات بالنسبة لكافة القطاعات الاقتصادية الأخرى للتوصل الى جملة القوى العاملة المطلوبة في كل مهنة على النطاق القطري .

أهم الدراسات التي أجريت من أجل المقارنة الدولية تلك التي قام بها هورويتز وزملاؤه (١٩٦٦) وشملت هذه الدراسة ١٩ قطرا ، أما دراسة منظمة التعاون الفني لأغراض التنمية (١٩٦٥) فقد تضمنت ٥٣ بلدا من بينها عدة بلدان نامية^(٢) .

وبشرح كيفية اختيار الفرضيات الواردة في هذه الدراسات فيمكن لنا أن نقول بما ان انتاجية أي قطاع اقتصادي أو صناعة ما مرتبطة بتوزيع محدد لقوة العمل في تلك الصناعة ، فانه يمكن صياغة دالة الانتاج على النحو التالي :

$$Y = f(K, L_1, L_2, \dots, L_r) \dots \dots (1)$$

حيث أن Y ترمز الى كمية الانتاج .

وترمز K الى كمية رأس المال ونوعه .

كما ترمز L_1, L_2, \dots, L_r الى عدد العاملين في المهن 1, 2, r

ويمكننا صياغة المعادلة رقم (١) على الشكل التالي :

$$\frac{Y}{L} = f\left(\frac{K}{L}, \frac{L_1}{L}, \frac{L_2}{L}, \dots, \frac{L_r}{L}\right) \dots \dots (2)$$

وهنا تمثل L جملة قوة العمل واذا افترضنا ان $\frac{K}{L}$ دالة أيضا من دوال التوزيع فانه يترتب على هذا الافتراض أن :

$$\frac{K}{L} = f\left(\frac{L_1}{L}, \frac{L_2}{L}, \dots, \frac{L_r}{L}\right) \dots \dots (3)$$

واذا استطعنا الحصول على بيانات موثوقة وقابلة للمقارنة في عدد كبير من دول العالم فيما يخص التركيب المهني للصناعات المختلفة والانتاجية في كل منها ، فيمكننا استخدام المعادلة التالية لايجاد الارتباط المتعدد بين المهن والانتاجية .

$$Q_m = a + b_{1m} X_{1m} + b_{2m} X_{2m} + \dots + b_{nm} X_{nm}$$

$$Q_m = a + b_{1m} X_{1m} + b_{2m} X_{2m} + \dots + b_{nm} X_{nm}$$

(٢) OECD, The Mediterranean Regional Project: An Experiment in Planning by Six Countries, Paris, 1965.

وترمز Q الى القيمة المضافة لكل فرد يستخدم في الصناعة "m"

وترمز a, b₁, b₂, b_n الى ثوابت المعادلة وتشير X₁, X₂ الى نسبة المهنة "n" في قوة العمل المستخدمة في الصناعة ويمكن أن تكون

X_{1m} هي نسبة الاحصائيين الفنيين

X_{2m} هي نسبة الاداريين

X_{3m} هي نسبة العمال الكتابيين .

X_{nm} هي نسبة العمال اليدويين .

ومتى استطعنا ايجاد R² ومعاملات الارتباط المتعدد وقيمة b للارتباط المتعدد و F الخاصة لكل معامل ودرجة الثقة المرغوبة في النتائج المتوصل اليها ، يمكننا تفسير التغيرات في الانتاجية بالنسبة لصناعة ما في دولة وارده في البحث تبعا للفتاوت في الهياكل المهنية ، حيث يمكن اعتبار الفتاوت في نسبة الاخصائيين والفنيين عاملا رئيسيا في معظم الصناعات وان اختلف تأثيره من بلد لآخر ومن صناعة لآخرى .

ويمكن استخدام هذه الطريقة حينما تستطيع أي دولة خليجية تحديد مستوى الانتاجية أو القيمة المضافة المستهدفة خلال فترة محددة لكل فرد عامل في إحدى القطاعات الاقتصادية أو في فرع من فروع الصناعة ويمكن بعد ذلك البحث عن دولة توصلت بالفعل الى ذلك المستوى من الانتاجية الذي ترغب في تحقيقه بعد الفترة الزمنية المحددة وذلك لتقدير الاعداد الجديدة لقوة العمل المطلوبة في المهنة .

"ن" سنويا أي $\frac{\Delta \text{هـ ن}}{\text{ز} \Delta}$ كما هي من تقديرات المعادلة التالية: (٣)

$$\Delta \text{هـ ن} = \text{م} \text{م} \text{ن} \text{ع} \text{ز} - \text{م} \text{م} \text{ن} \text{ع} \text{ز} \text{ن} \text{ع} \text{ز}$$

حيث أن :

ز = ترمز الى بيانات فترة الأساس

ز = ترمز الى بيانات فترة الهدف

س_م = نسبة العاملين في المهنة (ن) الى قوة العمل في القطاع (م) .

ع_م = قوة العمل في القطاع (م) .

(٣) مانويل زلمن: الانتاجية والمهارات والتعليم في التخطيط للمهارات والتكنولوجيا المتقدمة، مركز التنمية الصناعية للدول العربية ١٩٧٢ - ص ٢٠١ .

وحيث أن :
 Δ هـ ن هي الاحتياجات الإضافية المطلوبة في المهنة خلال الفترة الزمنية المحددة فان
 الاحتياجات المطلوبة في المهنة (ن) سنويا تساوي :

$$\frac{\Delta \text{هـ ن}}{\Delta \text{ز}}$$

حيث أن $\Delta \text{ز} = \text{ز} - \text{ز}$.

ولكن بما أن معظم الدول الخليجية ليست لها خطط تنمية تهدف الى الوصول الى مستوى محدد
 للانتاجية وانما تكتفي بوضع أهداف لزيادة الانتاج والخدمات بنسب معينة خلال فترات زمنية
 محددة وبما أن الزيادة في هذا الانتاج ستكون كما رأينا من قبل نتيجة لزيادة الانتاجية مع ثبات
 القوى العاملة أو زيادة القوى العاملة مع ثبات الانتاجية أو نتيجة لنمو الانتاجية وقوة العمل معا
 وبافتراض هذا الاتجاه الأخير فان :

نمو الانتاج = نمو قوة العمل + نمو الانتاجية

وبافتراض أن العلاقة بين التركيب المهني والانتاجية علاقة بسيطة تأخذ الشكل التالي^(٤) :

$$\text{س ن م} = \frac{\text{هـ ن}}{\text{ع م}} = \text{د م} (\text{أ م} \div \text{ع م}) \text{ب ن م}$$

حيث أن :

س ن م : نسبة العاملين في المهنة "ن" في القطاع "م"

هـ ن : عدد العاملين في المهنة "ن" في القطاع "م"

ع م : قوة العمل في الصناعة "م"

أ م : حجم انتاج القطاع "م"

د م : ثابت

ب ن م : هي مرونة "س" بالنسبة للانتاجية في الصناعة "م" أي ان كل زيادة نسبية في الصناعة
 "م" تصاحبها زيادة في نسبة العاملين في المهنة "ن" في الصناعة "م" بمقدار "ب ن م"

$$\text{وتكون المرونة مساوية لـ} \frac{\Delta (\text{س ن م})}{\text{س ن م}} \div \frac{\Delta (\text{أ م} \div \text{ع م})}{\text{أ م} + \text{ع م}}$$

$$\text{وتكون} \frac{\Delta (\text{س ن م})}{\text{س ن م}} \cdot \text{ب ن م} = \frac{\Delta (\text{أ م} \div \text{ع م})}{\text{أ م} \div \text{ع م}}$$

وبما أن :

(٤) المصدر السابق ص ٢٠٦ - ٢٠٧

△ (س.ن.م) هـ.ن.م هي عبارة عن زيادة نسبية "س" في القطاع "م" .

$$\frac{\Delta (م \div م.ع)}{م \div م.ع} \text{ هي معدل الزيادة في الانتاجية في القطاع "م"}$$

فان معدل الزيادة في هـ.ن.م (أي الزيادة في عدد العاملين في المهنة "ن" في القطاع "م" سيعتمد :

(١) معدل نمو القوى العاملة في القطاع "م" بافتراض ثبات الانتاجية أو (△ ع م) .

(٢) معدل الزيادة في الانتاجية بافتراض ثبات القوى العاملة أي (△ ع م)

وبالتالي فان :

$$\text{هـ.ن.م} = \Delta ع م + \Delta ج م$$

ومن معادلات المرونة السابقة تكون :

$$\Delta ج م = \text{ب.ن.م} \cdot \frac{\Delta (م \div م.ع)}{م \div م.ع}$$

وتكون المعادلة لتقدير احتياجات القوى العاملة بحسب المهنة والقطاع الاقتصادي هي :

$$\text{طل.ن} = \text{ز} = \text{مجم ن} = ١ (\text{هـ.ن.م}) \cdot \text{ز} \cdot \text{توقع (ب.ن.م} \cdot \Delta ج م + \Delta ع م)$$

حيث أن :

(طل.ن) ز احتياجات العمالة من المهنة "ن" في نهاية الفترة الزمنية على مستوى الاقتصاد القومي .

هذا وقد استخدمت هذه الطريقة لتقدير الاحتياجات من قوة العمل بحسب المهنة والقطاع

الاقتصادي في الكويت^(٥) ونورد في الجدولين (٩ و١٠) النتائج التي تم التوصل اليها لعامي ١٩٨٥ و١٩٩٠ .

ويمكن الاستفادة من طريقة المقارنات الدولية بصورة أكثر بساطة وان كانت لا تخلو من قدر كبير من المخاطرة ، فدولة البحرين مثلا يمكنها الاستعانة بالتوزيع النسبي للمهن في سنغافورة أو تايوان عام ١٩٨٠ بافتراض ان احتياجاتها المهنية ستكون مماثلة لهذا التوزيع عام ١٩٩٠ مثلا ، بل أكثر من ذلك يمكن لها أن تفترض ان التوزيع المفصل للمهن العلمية والفنية والتي تعطي تفصيلات عن الاحتياجات من المهن الهندسية والزراعية والطبية وكذلك من الاقتصاديين والمحاسبين والقانونيين والمعلمين الخ ، يمكن للبحرين أن تفترض ان التوزيع النسبي للمهن فيها عام ٢٠٠٠ ميلادية سيكون مطابقا للتوزيع المهني في سويسرا عام ١٩٧٥ مثلا ، بل أكثر من ذلك يمكن الاستفادة من المقارنات المرحلية في تحديد نسبة كل من المهندسين المدنيين والمعماريين والكيميائيين الخ من جملة أعداد المطلوبين في المهن الهندسية وكذلك الحال بالنسبة للأقسام المهنية الأخرى .

(٥) أحمد فؤاد علي ، الموارد البشرية وسياسات التنمية في الاقتصاد الكويتي، الجداول (١-٦) ، (٦-٦) ، (٦-٦) ، ص (٨٦) - (٨٨) .

جدول رقم (٩)
تقدير الاحتياجات عن قوة العمل بحسب النشاط والمهنة
سنة ١٩٨٥م

الجملة	المهنة			المهنة المتوسطة					المهنة العليا			النشاط
	غير المهنة	متوسطي المهنة	المهنة	الكافية	الغنية	الامتدادية	الادارية	التجارية	الغنية	الطبية		
١٠٢٤٥	٥١٣	٤٩١٥	٦٨٠	١٦٦	٣٢٠	٣٤٠٠	٨٤	٢٤	٩٧	٤٦	الزراعة والصيد الصناعات الاستخراجية (عدا النفط)	
٤٤٥	٣٣٩	٤٥	٨٩	١٧	١٢	٣٣	٤	٤	٣	—	صناعة استخراج النفط	
٤٥١٧	٣٣٩	٧٥٧	١٦٥٦	٩٦٢	٣٥٦	٧٨٤	١٠٨	٩٩	٣٥	٣١٦	صناعة المنتجات الغذائية	
٦٦٠٤	١١٨٩	٥٤٣	٣٨٠	٢٠٤	١٦٢	١٣١	٩٢	١٣٦	٣٦	٤١	صناعة اللبوسات	
٥٦٦٣	١١٥	١٠١٥	٤١٦٣	٦٣	٩٤	٨٧	٣٧	٥٨	٣٧	٣٤	والمنتجات الجلدية	
٤٥٣	١٣٧	٤٩٤	٣٦٤٧	٧٥	٣٩	١٠٦	١٤	١٧	١٦	٨	صناعة الخشب والاثاث صناعة الورق	
١٣٣٥	٦٥	٩٦	١١١٢	٧٨٧	٤٠	٨٢	٥٥	٣٨	١٣	٣٤٧	والطبايع والنشر صناعة الكيماويات	
١٢٠٤٦	٥٧٢	١٠٦٤	٤٩٢٠	١٤٤٢	١٥٠٩	١٤١٩	٣١٢	٢٩٧	٩٦٦	٤٩٤	صناعة التعدين غير المعدي	
٥١٣٢	٧٣٦	٥٣٣	٣٠٥٧	٢٠٩	١١٩	٣٢٢	٨٢	٣١	٥٢	١٢	صناعة العادن الاساسية	
٨٥١	٤٠	٩٢	٤٨٠	٦٧	٥٦	٢٨	١٦	١٣	٣٣	١٧	صناعة المنتجات المعدنية	
٤٥٣٦	١٦٠	٣١٧	٣٤٥٩	١٧٣	١٠٨	١٨٩	١١٥	٣٧	٥٧	١١	الكهرباء ولاء	
٧٩٦٨	١١٠٣	١١٧٩	٤١٧٨	٦١٠	٧٣٥	٤١٤	٤٥	١٠٧	٥٥٩	٣٨	التشييد والبناء	
٧٧٠٩٥	٩٦٣٠	٣١٩٥٦	١٩٧٨١	٣٥٣١	٤٣٥٣	٥٣٠٠	٨٠٩	٦٠٩	٣٥٩	٣٥٩	تجارة الجملة	
٦٦٨٨	٨٨٢	٣٥٦	٤١٣	٢٠٣٦	٢٤٧	١٩١٢	٢٩٣	٤٣٢	٤٩	٦٧	صناعة الخبز	
٤٥١٣٩	٢٩٣٩	١٧٥٢	٦٥٥٨	١٥٣٠٤	٩٦٣	١٤١٧٠	٨٩٠	١٠٦٤	٣٢٨	٣٦١	والطعام والفنادق	
٣٣٥٧٧	١٧٦٠٢	٣٢٤١	٢٠٦٢	٤١١٧	٤٣٦	٢٠٦٥	١٣٧١	٦٩١	٧٨٥	٣٩٧	النقل والتخزين	
٦٤٧٧	٣٣٥	٨٧٨	١٨٠٢	١٧٧٨	٧٤٦	٣٢٠	٧٨	٩٣	٢٠٠	٣٣١	المواصلات	
٤٩٠٧	٦٤٩	٢٤٩	١٨٠٢	٣٣٢١	٤٤	٣٨٧	٤٩٦	٧٨٥	٣٤	٦٢	الخدمات المالية	
٥٣٩٩	١٨٢	١٣٥	٣٩	١٤٧٨	٥١٨	١١٩٥	٣٣٢	٦٧٧	٣١٢	٥٠٦	التأمين وخدمات الاعمال	
١٣٣٩٢٢	٣٣٧٨٢	٧٧٤٦١	١٩٧٣٥	٤٣٨٨	١٠٠٠٨	٣١٠٩	٦٥٢	١٧٢	٦٦٤	٣٣٥٠	خدمات المجتمع	
٦٤٩٢٥	٩٣٧٨	٥١٦٢	٢٩١١٩	١١٨٩٢	٤٦٠	٣١٥٧	٢٣٥٥	٩١٢	٤٨٠	٢١١٠	الادارة العامة	
٤٣٠٨٠٠	٨١٣٧٠	٨٠٦٣٠	١١٠٤٧٠	٥٠٤١٠	١٢٤٧٥	٣٥٨٢٠	٨٢٧٠	٦٢٨٠	٦٧١٠	٣٨٣٠٥	جهة الاقتصاد القومي	

جدول رقم (١٠)
تقدير الاحتياجات من قوة العمل بحسب النشاط والمهنة
سنة ١٩٩٠م

المهنة				المهنة المتوسطة				المهنة العالية				النشاط
الجملة	غير المهنة	متوسط المهنة	المهنة	الكثافية	القيمة	الاشراكية	الارادية	التجارية	القيمة	المالية		
١١٩٩٥	٤١٦	٥٤٩٥	٩٣٧	٢١٠	٤٢٠	٤٢٠٨	٩٩	٢٥	١٢٨	٥٧	الزراعة والمصنعة الصناعات الاستخراجية (عدا النفط) صناعة استخراج النفط صناعة التجهيزات الغذائية صناعة اللبوسات والتجهيزات الحرفية صناعة الخشب والاثاث صناعة الورق صناعة النسيج والنشر والطباعة والنشر صناعة الكيماويات صناعة التعدين غير المعنوي صناعة المعادن الاساسية صناعة التجهيزات المعدنية الكهرباء والسبا التشييد والبناء تجارة الجملة تجارة التجزئة والخدمات والعقار النقل والتخزين الاتصالات الخدمات المالية التأمين وخدمات الاعمال خدمات المجتمع الارادة العمالة	
٥١٦	٧٧٦	٥٢	١٠٣	٢٠	١٤	٣٧	٥	٥	٤	—		
٤٥٣٣	٢٤٠	٢٥٨	١٦٦٣	٩٦٥	٢٥٩	٧٨٥	١٠٩	١٠٠	٢٢٦	٢١٧		
١١٧٩٤	١٧٦٧	٩٧١	٧١٠٢	٥٤٣	٧٨٤	٥٩٨	١٦٥	٢٢٦	٦٥	٧٣		
٨٠٩٢	١٤٦	١٥٩٤	٥٧٨٦	٩٢	١٢٤	١٢٩	٣٩	٨٤	٥٧	٢١		
٥١٢٢	٩٥	٦١١	٤٥٢٧	٩٣	٥٨	١٦٦	١٩	٢٣	٢٠	١٠		
٢٤٩٧	٦٥	١١٢	١٢٠١	٣٢٦	٥٧	٩٦	٦٥	٤٤	١٥	٤٠٦		
١٢٩١٤	٢٥٣	١١٩٠	٥٢٨٥	١٥٤٦	١٦٢٨	٧١٨	٢٨٩	٣٢٩	١٠٢٦	٥٢٠		
٥٦٠٠	٦٤٦	٥٦٩	٣٢٤٠	٣٢٧	١٤٩	٢٦٣	٨٩	٢٥	٥٧	١٥		
٩٤١	٤٠	١٠١	٥٤٣	٧٣	٦٥	٢١	١٨	١٤	٣٧	١٩		
٦٥١٥	١٢٢	٢٤٠	٤٩٦١	٢٥٥	٢٠٤	٢٩٢	١٧٣	٥٤	٩٦	١٨		
٨١٨٦	١٠٢٠	١٨٤	٤٢٩٥	١٢١	٧٥٦	٤٢٦	٤٦	١١٠	٥٧٥	٢٨		
٩٩٧٤٥	١١٦٦٠	٤١١٤٥	٢٥٦٦٥	٣٢٦٢	٥٤٤٢	٧٩٢٧	٩٤٧	٧٨٨	٣٠٥٠	٢٥٩		
٨٨٩٨	٤٤٤	٢٤١	٥٤٩	٢٧٠٩	٢٢٩	٢٧٧٧	٥٢٢	٥٧١	٦٦	٩٠		
٥٢٣٩٤	٤١٦٣	١٨٢١	٧٩٩٣	١٧٩٢٥	١٠١١٧	١٧٤٧٦	١٠٦٣	١١٢٢	٧٧٢	٤٢٢		
٤٢٠١٥	٢١٢٠٧	٤٢٢١١	٢٤٤٩	٥٢٢١	٩٢٤	٢٦٦٤	١٧٢٩	٩٨٧	٣٧٠	٥١٣		
٦٠٠٠٥	٢٦٨	١٢٢١	٢٥٠٥	٢٢٢	١٠٢٧	٣٢٦	١٢٢	١٢٠	٧٨٥	٢٢١		
٥٧٢٨	٧٥٢	٢٠٣	٥٠	٢٥٨	٩٨	٣٢٦	٥٦٦	١١٩	٤١	٧٢		
٦٨٤٢	٨٩	١٧٢	٢٦	١٨٧٢	٦٥٠	١٦٢٨	٤٤٨	٨٥٢	٤٧١	٦٤٣		
١٥١٩٢٩	٢٩١٠٥	٢٥٢١٦	٢١٥٩٩	٦٣٠١	١١٨٤	٢٠٩٢	١١٤٧	٧٧٠	٨٤٥	٤٢٠٨٠		
٦٦٣٠	٧١١٦	٥٤٧٠	٢٠١٢٦	١٧٨٦٧	٩٨١	٢٢٨٩	٢٧١٥	٩٨٧	٦٠٤	٢١٥٥		
٥٢٨١٠٠٠	٩٠٤٠٠	١٠١٥٨٥	١٢٦١٩٢٥	٦٠٧٢٥	١٥٨٠٠	٤٦٨٨٠	١٠٥١٠	٧٧٦٥	٨٢٢٠	٤٩١٧٠	جملة الاقتصاد القومي	

ومتى استطعنا تحديد النسب المئوية للتوزيع المهني في الاقتصاد ككل أو في أى قطاع اقتصادى ، فيمكننا بعد ذلك ضرب هذه النسب المئوية لسنة الهدف في اعداد العاملين المسقطه لتلك السنة كما في المثال الوارد في الجدول رقم (١١) .

جدول رقم (١١)
تقدير الاحتياجات من العاملين حسب القطاعات الاقتصادية
والمجموعات المهنية لعام ١٩٨٥م (بالآلاف)

الانشاء	القطاع الصناعى		القطاع الزراعى		جملة العاملين في كل القطاعات	المجموعة المهنية
	عدد	%	عدد	%		
						١ - المهنيون والفنيون ١-١ العلوم ٢-١ المهن الهندسية ٢ - الأعمال الادارية ٣ - الأعمال الكتابية ٤ - العاملون في أعمال البيع ٥ - العاملون في الانتاج والنقل والخدمات ٦ - العاملون في الزراعة
	٤٠,٠٠٠	٢٤,٠٠٠	١٠٠,٠	١٢,٥٠٠	١٠٠,٠	الجملة

٥ - طريقة معامل الاستثمار / الاستخدام :

في كثير من الاحيان يلجأ المخططون الى استخدام معامل الاستثمار / الاستخدام في تقدير احتياجات المستقبل من قوة العمل .. سواء بالنسبة للاقتصاد في مجموعة أو حسب القطاعات الاقتصادية المختلفة وذلك لأن رأس المال الذى يستثمر قبالة كل وحدة عمل يختلف من قطاع لآخر ومن مشروع الى آخر وكذلك من منطقة لأخرى حسب درجة التطور ومستوى الانتاجية .

ويمكننا استخدام معامل الاستثمار / الاستخدام لتقدير الاحتياجات الاضافية من قوة العمل اذا كان بإمكاننا الافتراض ان هذا المعامل سيظل ثابتا أو سيتغير في اتجاه معين خلال سنوات

المستقبل .. فإذا كانت نسبة الاستثمار / الاستخدام خلال فترة الخطة السابقة ٢٠٠٠ دينار مثلا وانها يتوقع أن ترتفع الى ٢٤٠٠ خلال فترة الخطة فيمكننا تقدير الاحتياجات الاضافية المقبلة من قوة العمل وذلك بقسمة حجم الاستثمار المخطط خلال سنوات الخطة القادمة على معامل الاستثمار / الاستخدام وفي حالة توجه الدولة لاستخدام كثيف لرأس المال ، فقد ينتج عن ذلك أن تقلل الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة وان كان ذلك سيتطلب تركيبا مهنيا مختلفا من قوة العمل فإذا أرادت الدولة استثمار أموال ضخمة في قطاع التشييد والبناء مثلا غير أنها تخطط لاستيراد تكنولوجيا تقلل من احتياجات العمالة فهذا يعني ان احتياجات العمالة ستكون مختلفة تماما من الاحتياجات القائمة ولا بد من اجراء عملية احلال قد تقلل من حجم الاحتياجات وخاصة بالنسبة للعمالة غير الماهرة وشبه الماهرة .

ويمكن اعطاء مثل واقعي عن استخدام هذه الطريقة في تقدير الاحتياجات الكلية من القوى العاملة ، ففي الخطة الخماسية ٧٦ - ١٩٨١ للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالاردن كانت جملة الاستثمارات خلال سنوات الخطة تعادل ١١٧٠ مليون دينار بالأسعار الجارية و١٤٠٦ مليون دينار بأسعار ١٩٨٠ فإذا علمنا ان عدد القوى العاملة ازداد خلال فترة الخطة بحوالي ٦٦,٥٠٠ عامل فهذا يعني ان معدل تكاليف انشاء مكان عمل واحد يساوي :

$$\text{بالأسعار الجارية} = \frac{١١٧٠,٠٠٠,٠٠٠}{٦٦,٥٠٠} = ١٧,٧٥٩$$

$$\text{بأسعار عام ١٩٨٠} = \frac{١٤٠٦,٠٠٠,٠٠٠}{٦٦,٥٠٠} = ٢١,٤٦٨$$

وإذا افترض ثبات هذا المعدل لسنوات الخطة التالية فيمكن تقدير قوة العمل الاضافية وذلك بقسمة حجم الاستثمار المخطط على معامل الاستخدام / رأس المال فإذا كانت خطة ٨١ - ١٩٨٥ ترمى الى ١٤٦٨ مليون محسوبة حسب أسعار ١٩٨٠ فهذا يعني ان جملة القوى

$$\text{العاملة الاضافية ستكون مساوية لـ} = \frac{٢,١٤٦,٨٠٠,٠٠٠}{٢١,٤٦٨} = ١٠٠,٠٠٠ \text{ أو مائة ألف عامل .}$$

وكما هو واضح فان تطبيق طريقة نسبة الاستثمار / الاستخدام تستدعي استخدام بيانات التكوين الاجمالي لرأس المال بالأسعار الجارية أو الأسعار الثابتة ، ولكن لا بد من الافتراض ان هذه النسبة ستنمو طالما ان انتاجية العمل يتوقع لها أن تزيد خلال فترة الخطة .

والآن يمكننا اعطاء مثال مبسط لامكانية تطبيق هذا الأسلوب في التقدير في بعض البلدان الخليجية .. فقد تضمنت الخطة الثانية في سلطنة عمان^(١) بيانات عن حجم الاستثمارات المحققة

(٦) مجلس التنمية - سلطنة عمان، الخطة الخماسية الثانية ٨١ - ١٩٨٥ ، الجدول (٣٢) ، ص ٥٧ - ٥٨ .

والمخططة أو المتوقعة خلال الفترة ١٩٧١ - ١٩٨٥ وكانت جملة الاستثمارات خلال الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٠ قد بلغت ١٦٧٠ مليون ريال عماني حسب الأسعار الجارية ، فاذا استطعنا معرفة حجم قوة العمل الاضافية التي استخدمت خلال الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٠ فاننا نستطيع حساب معامل رأس المال / العمل للفترة المذكورة .. فاذا أمكننا أن نفترض ان جملة قوة العمل في السلطنة يمكن تقديرها بحوالي ٢٠٠,٠٠٠ شخص (ضمن ألف عماني و١٥٠ ألف غير عماني) في نهاية عام ١٩٧٥ وان هذا العدد ارتفع الى ٣٠٠ ألف في بداية عام ١٩٨١ ، فيمكن القول ان قوة العمل الاضافية كانت حوالي ١٠٠ ألف شخص وبذلك يصبح معامل الاستثمار / العمل للفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٠ مساويا لـ ١٦,٧٠٠ ريال للعامل الواحد ، فاذا افترضنا ثبات هذا المعامل فهذا يعني ان خطة التنمية الثانية ستتطلب ١٦,٧٠٠ / ٣٣٢٧,٠٠٠,٠٠٠ عمالة اضافية تبلغ ١,٩٩ ألف شخص أما اذا افترضنا أن هذا المعامل سيرتفع بمقدار حوالي ٢٥٪ فقط ليلعب حوالي ٢٠,٨٧٥ في المتوسط للفترة ١٩٨١ - ١٩٨٥ فهذا سيعني ان احتياجات العمالة الاضافية ستبلغ ٢٠,٨٧٥ / ٣٣٢٧,٠٠٠,٠٠٠ أو حوالي ١٥٩ ألف شخص فقط وبما أن الزيادة في قوة العمل الوطنية في عمان ستتم في حدود ٣ - ٥٪ فهذا يعني ان الصورة ستتغير تقريبا بالشكل التالي :

الوافدون	العمانيون	جملة قوة العمل في السلطنة
٥٠	١٥٠	٢٠٠,٠٠٠ ١٩٧٥
١١٠	١٩٠	٣٠٠,٠٠٠ ١٩٨٠
٢٣٠	٢٣٠	٤٦٠,٠٠٠ ١٩٨٥

وذلك لأن غالبية الاحتياجات الاضافية لا يمكن توفيرها من المصادر الوطنية .

٦ - أسلوب المشروع الاقليمي لحوض البحر الأبيض المتوسط :

يعتبر هذا الأسلوب الذي طوره بارنيز عام ١٩٦٣^(٧) من أفضل الأساليب المستخدمة في تقدير احتياجات المستقبل من القوى العاملة ، وقد ظهر بوضوح في دراسة أعدتها منظمة التعاون الفني والتنمية عام ١٩٦٥^(٨) لتقدير احتياجات القوى العاملة في كل من تركيا ، اليونان ، يوغسلافيا ، ايطاليا ، اسبانيا والبرتغال ، ويهدف هذا الأسلوب الى تقدير احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة من كافة المهن ، وبعد تقدير هذه الاحتياجات المهنية حسب القطاعات الاقتصادية تقوم بتحويل المهن المطلوبة الى احتياجات تعليمية وتدريبية لكل قطاع .

(٧) Parnes, H.S. (ed) *Planning Education for Economic & Social Development*, OECD, Paris, 1963.

(٨) *The Mediterranean Regional Project: An Experiment in Planning by Six Countries*, Paris, 1965.

ويبدأ هذا الأسلوب بإسقاط مبدئى للناتج القومى الاجمالى لسنة الهدف كما تحدده خطط التنمية الاقتصادية فى كل قطر ، ثم دراسة الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة لتحقيق الانتاج المستهدف وبعد تحديد مستوى الاستخدام المستهدف فى كل قطاع ، تسقط الاحتياجات المهنية فى كل قطاع ، حسب التركيب المهنى المتوقع فى ذلك القطاع وبعد ذلك يتم تحويل البنية المهنية المطلوبة من القوى العاملة الى بنية تعليمية وتدريبية عن طريق اجراء قياسى ضمن اطار موحد للمفاهيم المشتركة لمستوى التعليم والتدريب المطلوب للاداء الفعال فى كل مهنة .

ان الخطوة الأولى فى هذا الأسلوب هي تقدير المعادلة التالية :

$$L_j = \sum \frac{L_{ji}}{L_i} \frac{L_i}{X_i} X_i$$

حيث أن :

L هو مستوى الاستخدام المستهدف

X هو الناتج القومى الاجمالى

أتشير الى المهنة

أتشير الى القطاع الاقتصادى

L_{ji} هو حجم القوى العاملة المطلوبة فى المهنة J للقطاع الاقتصادى

أما المرحلة التالية للتقدير ، فتهتم بتحديد الاحتياجات التعليمية كما هى معطاة بالمعادلة التالية :

$$L_k = \sum_j \frac{L_k}{L_i}$$

حيث ان K ترمز للمستوى التعليمى و L_{jk} تشير للاحتياجات من القوى العاملة فى المهنة i والمستوى التعليمى K .

ان المعاملات $\frac{L_{ji}}{L_i}$ و $\frac{L_{jk}}{L_k}$ هى عبارة عن نسب وبذلك فهى محددة لتكون

حصيلتها جمعا لكل المستويات التعليمية والمهن المطلوبة .

ان مراحل الاسقاط الذى يتطلبها هذا الأسلوب لتقدير الاحتياجات من المهن المختلفة هى كالآتى :

١ - إذا كان الناتج القومي الاجمالي المستهدف تحقيقه لعام ١٩٨٥ هو X_t وكان الناتج القومي الاجمالي لسنة الأساس ١٩٨٠ هو X و X_i هو الناتج المقابل في كل صناعة لسنة الأساس وإذا ظلت نسبة الانتاج في كل صناعة للانتاج الكلي في سنة الأساس (أى $\frac{X_i}{X}$) ثابتة حتى سنة الهدف ، فاننا نستطيع الحصول على صف الاجزاء من الناتج القومي لسنة الهدف موزعة حسب القطاعات الاقتصادية وذلك بضرب نسبة سنة الأساس بجملة الانتاج المستهدف عام

$$X_t \left(\frac{X_i}{X} \right) \text{ أى } ١٩٨٥$$

٢ - بعد ذلك يتعين حساب انتاجية العمل ، أى $\frac{X_i}{L_i}$ في كل قطاع بعد اسقاط الانتاج X_i في كل قطاع .

وإذا طبق المعامل الوسطى لانتاجية العمل في قطاع معين بصورة معكوسة على الناتج القومي الاجمالي المستهدف ، فان ذلك يقودنا الى تقدير الاحتياجات من القوى العاملة حسب القطاعات الاقتصادية المختلفة .

فاذا كانت :

$(j=1, 2, \dots, n)$	القوى العاملة في كل مهنة
$(i=1, 2, \dots, m)$	القوى العاملة في كل قطاع
$(k=1, 2, \dots, t)$	القوى العاملة حسب مستوى التعليم

فهذا يعنى ان $\frac{L_i}{X_i}$ سيكون ناقلا في معاملات القوى العاملة وبالتالي فان $\left(\frac{L_i}{X_i} \right) \left(\frac{X_i}{X} \right) X_t$ يصبح اسقاطا للاعداد المطلوبة حسب الصناعات للوصول الى الناتج القومي المخطط في سنة الهدف .. ولا بد من توزيع احتياجات العمالة في كل صناعة حسب المجموعات المهنية في سنة الهدف حتى يمكن الوصول الى الناتج القومي الاجمالي لسنة الهدف من :

$$X_T \left(\frac{X}{X} \right) \left(\frac{L_i}{X_i} \right) \left(\frac{L_j}{L_i} \right)$$

وأخيرا وكما هو الحال في معظم الأساليب يتعين تحويل المجموعات المهنية للقوى العاملة المطلوبة الى مستويات تعليمية وتدريبية وإذا كانت مصفوفة المهنة التعليمية هي

($\frac{L_j}{L_k}$) فان معادلة تقدير الاحتياجات من القوى العاملة حسب الصناعة والمهنة والتعليم

للوصول الى الانتاج المستهدف هي :

$$X_T \left(\frac{X_i}{X} \right) \left(\frac{L_j}{X} \right) \left(\frac{L_j}{L_i} \right) \left(\frac{L_j}{L_k} \right)$$

وبالطبع يواجه استخدام هذا الاسلوب عدة مشكلات أهمها توفر بيانات حديثة موثوق بها ،
وإذا لم تكن هناك سلسلة طويلة من الاحصاءات أو دراسات ميدانية حديثة ومفصلة عن
الاتجاهات الماضية وتوقعات المستقبل ، فمن الصعوبة بمكان تقدير اتجاهات الانتاجية المتوقعة أو
تحديد التركيب المهني المطلوب لتحقيق أهداف الانتاج وخاصة ان التغيرات التكنولوجية المستمرة
تؤثر بشكل كبير على التركيب المهني للقطاعات الاقتصادية المختلفة .

٧ - طرق خاصة لتقدير احتياجات العمالة في قطاعي الصحة والتعليم :

ان الطريقة التي أتينا على ذكرها والمعتمدة على تغيرات الانتاج والانتاجية يصعب استخدامها
في تقدير احتياجات العمالة في قطاعات الخدمات المختلفة نسبة للاشكاليات القائمة في تقدير
الانتاجية في هذه القطاعات وخاصة في قطاعي الصحة والتعليم ، فالاحتياجات المستقبلية هنا تقدر
على أساس الأوضاع القائمة من جهة وعلى ضوء الاهداف الموضوعية لنشر التعليم وتحسين
الأوضاع الصحية من جهة أخرى .

فتحديد الاعداد اللازمة من مختلف الكوادر الصحية والطبية يتوقف على النسبة السائدة حالياً
بين أعداد هذه الفئات وبين حجم السكان من جهة وبين المستوى الصحي المرغوب خلال سنوات
المستقبل ، حتى يمكن تحديد نسبة الأطباء وغيرهم من الكوادر لتحقيق الاهداف المرغوبة .

وعلينا أن نلاحظ هنا أن تقدير قوة العمل في قطاع الخدمات الصحية يؤثر ويتأثر في الوقت نفسه
بنوعية الخدمات ومستواها ، وتقدير العاملين في القطاع الصحي كما في القطاع التعليمي يرتكز
على أسس أكثر وضوحاً من القطاعات الخدمية الأخرى فهناك أسس ومعايير ترتبط بصورة
واضحة بين مختلف التخصصات والمهن الفنية ، فهناك نسبة مقبولة بين الأطباء وعدد المساعدين
الطبيين والصحيين كما أن هناك نسبة محددة بين هؤلاء الأخيرين وبين عدد المرضى والمرضات
وترتبط هذه النسب جميعاً بحجم السكان وعدد المستشفيات والمراكز الصحية ويحجمها أو يعدد
الأسرة الموجودة في هذه المؤسسات العلاجية المختلفة وتحدد هذه النسب بناء على تقديرات
وتوصيات منظمة الصحة العالمية أو بناء على المستويات الصحية السائدة في بلدان ترغب الدولة
المعنية للوصول إليها خلال فترة زمنية محددة .

وعلى سبيل المثال إذا رغبت دولة ما أن يكون لها طبيب لكل ٢٠٠٠ من السكان وأن حجم
سكانها سيبلغ مليوناً ونصف في سنة الهدف فهذا يعني ان احتياجاتها من الأطباء ستكون ٧٥٠
طبيباً وإذا تعين أن تكون هناك ٨ مرضات لكل طبيب فهذا يعني توفير ٦٠٠٠ ممرضة وهكذا .

وبالمثل يمكننا تحديد نسبة المدرسين المرغوبة للطلاب والفصول في مختلف المراحل التعليمية على ضوء الاهداف المرغوبة ففي الكويت مثلا بلغ عدد المدارس الابتدائية للبنين عام ١٩٨١ / ١٩٨٢ ، ٩٣ مدرسة تحتوي على ٢٠٣٢ فصلا أى ان متوسط فصول المدرسة الواحدة ناهز ٢٢ فصلا وبلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه المدارس ٣٥١٦ مدرسا أى ما نسبته ١,٧٣ مدرسا للفصل الواحد ، فاذا كانت توقعات الخطة التعليمية هو ارتفاع عدد المدارس الى ١٠٧ عام ١٩٨٦ / ٨٥ مع بقاء نسبة الفصول على حالها فهذا معناه ان عدد الفصول سيبلغ ٢٣٤٠ فصلا في سنة الهدف فاذا هدف المخططون الى ابقاء نسبة مدرس / فصل على حالها فهذا يعنى ان احتياجاتهم من المدرسين ستكون في حدود ٤٠٧٥ أى بزيادة قدرها ٥٥٩ مدرسا عما كان عليه الحال عام ١٩٨٢ / ٨١ أما اذا أريد زيادة نسبة المدرسين للفصول لتصل الى ٢ مدرس للفصل الواحد فهذا يعنى ان الاحتياجات سترتفع الى ٤٨٨٠ مدرسا وتكون الاحتياجات الاضافية في حدود ١٣٦٤ مدرسا بدلا من ٥٥٩ مدرسا ويتوقف تحديد هذه النسب الى عدة اعتبارات من بينها التكلفة وامكانية توفير العناصر الوطنية الراغبة في الانخراط في السلك التدريسي والرغبة في تقليل نسبة الكوادر غير الوطنية وكذلك الاهداف المتعلقة برفع الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي .

ولنأخذ مثلا آخر من الكويت^(٩) أيضا فقد بلغ عدد المدارس الثانوية للبنات ٣٥ مدرسة بكل منها حوالي ٢٣ فصلا في المتوسط - أى حوالي ٨٠٠ فصلا ويتوقع أن يرتفع عدد المدارس الى ٤٦ مدرسة وعدد الفصول الى ١١٩١ فصلا عام ١٩٨٦ / ٨٥ ، فاذا أريد بقاء نسبة مدرس - فصل والبالغة حوالي ٣,٥٩ فهذا يعنى ان الاحتياجات سترتفع الى حوالي ٤٢٧٥ واذا تعذر توفير هذا العدد فلا بد من خفض نسبة مدرس / فصل حيث أن خفضها الى ٣,٥ فقط سيوفر حوالي ١١٠ من المدرسين والبديل الآخر الذى يمكن اللجوء اليه هو تقليل عدد الفصول أو زيادة عدد الطالبات في كل فصل اذا كان ذلك من شأنه ألا يؤثر على كفاءة ونوعية التعليم بأى صورة لها دلالات احصائية .

وتقدر اعداد العاملين في المهنة الادارية والاشرفية وفي توفير الخدمات اللازمة والمرغوبة في قطاعي التعليم والصحة على ضوء عدد المستشفيات والمراكز الصحية وأحجامها وعدد المرضى والكوادر الطبية في وزارة الصحة واعداد المعاهد والمدارس والطلاب والمدرسين .. الخ في وزارة التربية .

وبصورة عامة تحدد الاحتياجات المستقبلية من المدرسين (والكوادر الطبية) بناء على معدل النمو السكاني المتوقع وارتفاع نسبة التسجيل في المدارس (أو زيادة أو قلة عدد المرضى في المستشفيات) وانخفاض نسبة الطلاب / المعلمين .. الخ . واذا وصلت نسبة التسجيل الى حدها الأقصى فسيكون مجموع الزيادة في عدد المعلمين عائدا كله الى تأثير العوامل الأخرى .. كما يمكن تثبيت نسبة الطلاب / المعلمين وبذلك تتوقف التقديرات على تأثير العوامل الأخرى ، ففي عام

(٩) كل الأرقام الواردة في هذه الفقرة والفقرة السابقة محتسبة من دراسة عن انصاج المشروعات الانشائية في برنامج الحكومة (قطاع التعليم) ٨٢ / ٨١ ، ١٩٨٦ / ٨٥ ، وزارة التخطيط - الكويت - ابريل ١٩٨٢ .

١٩٧٠ كانت نسبة الطلاب للمعلمين في المدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية ٢٤ وكان عدد المعلمين ١٧,٤٣٥، ولكن بما أن نسبة التسجيل كانت متدنية، فإن عدد المعلمين اللازمين للوصول إلى ١٠٠٪ من التسجيل بحلول عام ١٩٨٥ ستبلغ ٨٥,٢٥٠ معلماً^(١٠).

ثانياً : أهمية تصحيح البيانات قبل استخدامها

تعتمد الأساليب التي نوقشت على بيانات التعدادات السكانية والمسوح الديموغرافية ومسوح القوى العاملة، ولا بد من الإشارة هنا أن هذه المصادر تحتوي على قدر كبير من الأخطاء اللازم تصويبها قبل الاستخدام وخاصة فيما يتعلق بتصنيف المهني حسب المستويات التعليمية، حيث أننا نجد بعض المهنيين والفنيين والقائمين بالأعمال الكتابية من الأميين أو الذين لم يلتحقوا أصلاً بالتعليم النظامي وهو أمر يبدو غير مقبول أن يقوم أُمي بأعمال مكتبية أو العكس وعليه لا بد من تصحيح وتعديل البيانات قبل استخدامها ولكن علينا أن نلاحظ أن تعديل البيانات بالنسبة لبعض المهن وخاصة المهن الإدارية وعمال البيع وذلك لأنه ليس هناك حد أدنى من التعليم متفق عليه لشغل مثل هذه المهن الذي يبدو صعباً ولكن لا بد من الفحص الدقيق وأجراء التعديلات الممكنة قبل القيام بحساب الارتباط بين مجموعة المهن الرئيسية والقيمة المضافة للفرد حتى يمكن الاستفادة من مثل هذه البيانات في تحديد احتياجات العمالة في البلدان الخليجية اعتماداً على طريقة المقارنات الدولية.

ولكي نؤكد على أهمية تصحيح البيانات يمكننا أن نشير هنا إلى أن المسح الديموغرافي بالعينة والذي أجرى في قطر مؤخراً^(*) يصنف ضمن المهن الفنية والعلمية ١٢٣ شخصاً من القطريين الذكور من بينهم ١٧ شخصاً أميين و١٨ شخصاً آخرين ممن يعرفون القراءة والكتابة فقط. أما بالنسبة للمهن الكتابية فإن جدولتها حسب المستوى التعليمي تبين أن هناك ١٠ أشخاص من الأميين و٥٣ شخصاً ممن يعرفون القراءة والكتابة و٦٤ شخصاً ممن أكملوا فقط المرحلة الابتدائية من القطريين يبلغون فقط ١٢٣ شخصاً فإذا علمنا أن المهن الكتابية تتطلب على الأقل إكمال المرحلة الإعدادية ان لم تكن المرحلة الثانوية، فسيبدو واضحاً لنا ضعف الثقة في مثل هذه البيانات. ولا بد أن نشير هنا إلى أن الأخطاء الواردة في الإحصاءات القطرية ليست فقط وفقاً على قوة العمل الوطنية بل تشمل أيضاً قوة العمل الوافدة التي نجدها تدعى امتهان بعض الوظائف التي لا تتناسب مع مؤهلاتها التعليمية والتدريبية.

وتعطي نتائج التعداد في البحرين لعام ١٩٨١ نتائج أكثر تناسقاً تبدو فيها العلاقة بين المستوى التعليمي والتوزيع المهني قوية جداً ولكن مع ذلك نجد أن ١٧١ و٧٤٦ شخصاً على التوالي من الأميين ومن يعرفون القراءة والكتابة مصنفيين من فئة الاختصاصيين والفنيين غير أن غالبية

(١٠) مكتب اليونسكو الاتليمي للتربية في الدول العربية - تخطيط الإصلاح التربوي وتحديث الإدارة في الدول العربية، بيروت ١٩٨١، الجدول رقم (١٢)، ص ١٦٢.

* لم تنشر بعد نتائج هذا المسح بصفة رسمية، ولكن نتائجه كانت متوفرة في عام ١٩٨٣.

الأميين هم من يعملون في الشئون الدينية كما صنف آخرون في مهن يرتبط عملهم فقط بها مثل ربانو الطائرات والسفن ، كما توجد أعداد صغيرة من الأميين في المهن الكتابية .

أما دولة الامارات العربية المتحدة فقد بلغت نسبة الوافدين من الأميين أو الذين لم ينتظموا في أي شكل من أشكال التعليم الرسمي بلغت هذه النسبة حسب تعداد السكان لعام ١٩٧٥ أكثر من ٣٪ في الوظائف المهنية والفنية كما وصلت الى ٢٤٪ في المهن الكتابية^(١١) .

ويخلو تعداد السكان في الكويت لعام ١٩٨٠^(١٢) من أي أشخاص أميين مصنفيين في قسم مهن المديرين والاداريين ومديري الأعمال وفي مهن القائمين بالأعمال الكتابية ومن اليهم وان كان يضم حوالي ٦٠٠٠ شخص من الأميين مصنفيين في المهن الفنية والعلمية^(*) ولكن رغم وجود هذه الأخطاء فان النتائج في جملتها تبدو متناسفة ومعقولة اذا لم يكن هناك حد أدنى من المستوى التعليمي لشغل وظيفة بعينها .

وبالإضافة للتناقض الذي نجده بين المهن والمستويات التعليمية نجد اضطرابا آخر في العلاقة بين المهنة والتخصص العلمي أو الشهادة الجامعية المتخصصة ، فحتى في بلد مثل العراق خاض فترة التخطيط لمدة طويلة نسبيا نجد الكثيرين من حملة الشهادات الجامعية لا يعملون في المهن التي تتطابق أو حتى تقترب من تخصصاتهم « الأمر الذي لا يصعب فقط معه التقدير بل أهم من ذلك يؤدي الى هدر في التعليم وفي الاستخدام على وجه سواء يكون نتيجته تضاربا بين متطلبات المهنة والاختصاص » ويمكننا فحص ذلك من خلال المثال التالي من العراق عام ١٩٧٦ .

التخصصات	مجموع حاملها	العاملون في مهن لا تمت للتخصص	٪
الفروع العلمية والهندسية	١٦,٧٩٦	١٦٨٤	١١,٥
الفروع الطبية	٩,٠١٢	١٠٠٦	١٧,١
الفروع الزراعية	٣,٣٤٥	٥٧٢	
الفروع الاحصائية والاقتصادية والادارية والمحاسبية	١٨,٨٩٢	١٠,٨٨٣	٥٧,٦

المصدر : محتسب من الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة ، منظمة العمل العربية ، ديسمبر ١٩٧٩ ، ص(٥٦) .

(١١) عبد الرزاق فارس الفارس : حجم وتركيب قوة العمل والسكان في أقطار الخليج العربي ، تعقيب على بحث قدم في ندوة العمالة الاجنبية في أقطار الخليج العربي ، الكويت ، يناير ١٩٨٢ .

(١٢) وزارة التخطيط : الادارة المركزية للاحصاء التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت ١٩٨٠ ، التعداد العام للسكان ، المجلد الأول ، الجزء الأول ، سبتمبر ١٩٨٢ ، الصفحات (٢٧٤ - ٢٧٩) .

(*) في واقع الأمر يمكننا الا اعتبار الأميين المصنفيين ضمن المهن العلمية والفنية نتيجة لاختفاء في جمع البيانات بقدر ما هي نتيجة لتصنيف بعض العاملين في الشئون الدينية كالمؤذنين مثلا في فئة المهنيين والفنيين ، رغم ان مهنتهم لا تتطلب أي مستويات تعليمية محددة .

ولكن ليس العراق استثناء حتى لو قورن بالدول المتقدمة فحتى في فرنسا فان الدراسات الاحصائية وجدت أن ٨١٪^(١٣) فقط من المهندسين العاملين في الصناعات الكيميائية كانوا يعملون كمهندسين .. وهذا دليل آخر على أن تحويل المستويات التعليمية الى مجموعات مهنية لا يعتبر مرضياً وعلى وجه الخصوص بالنسبة للعمالة الفنية والعمالة الماهرة وذلك لأن التدريب الذي يمكن أن يحصل عليه العمال من خلال التجربة واثناء العمل وكذلك عن طريق الدراسة الخاصة يمكن أن يؤدي الى اكتساب للمهارات أكثر مما تتيحه المدارس والتعليم الشكلي .. ورغم ذلك فمن الصعوبة قياس الوسائل الأخرى بخلاف التعليم النظامي خاصة وان أهميتها النسبية تتفاوت من بلد لآخر ومن قطاع لآخر عن مهنة لأخرى .

بالاضافة الى ذلك فان التدريب الخاص والتدريب اثناء العمل لا يعتبر كافياً حتى في البلدان التي تركز العمل اليدوي والفني ولها تقاليد راسخة في هذا الاتجاه وهذا يعني أن البلدان العربية التي تستورد التكنولوجيا الحديثة والمعقدة ، فلا بد من التدريب المتخصص للأشخاص الذين يفترض فيهم التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة التي تستورد والتي تحتاج الى اعداد مهني محدد . وعلينا أن ننوه هنا أن تقدير الاحتياجات المستقبلية من العمالة يتعين أن يأخذ في الاعتبار ما قد يطرأ على زيادة الانتاجية للرصيد الحالي من المهارات نتيجة للخبرة العملية وللتدريب على المهنة أو نتيجة لدعم وتحسين القدرات الادارية وتقويم الجهاز الانتاجي .

ثالثاً : محاذير استخدام الأساليب

سبق أن أشرنا في مواضع متفرقة الى صعوبة وربما استحالة اجراء اسقاطات أو تنبؤات على مدار فترات طويلة من الزمن وخاصة في البلدان الخليجية ، لا بسبب انعدام البيانات أو قلتها أو عدم مصداقيتها وانما أيضاً بسبب صعوبة التنبؤ بالتغيرات في النمو الاقتصادي وفي استخدام التكنولوجيا وفي اتجاهات الانتاجية بالاضافة الى صعوبة التنبؤ بتأثير القيم الاجتماعية والثقافية والتغيرات السياسية والديموقراطية .

هذا فضلاً عن غياب سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج واضحة تحدد مسيرة هذه الأقطار ومن هنا يجب مراعاة الدقة والحذر في استخدام الأساليب التي سبق شرحها ، كما يجب عدم الركون اليها بصورة مطلقة في اجراء تقديرات للاحتياجات أو في تخطيط القوى العاملة على المدى البعيد وقد ورد في أحدث الدراسات أن هذا النمط من التخطيط لا يمكنه على كل حال أن يكون أداة تنبؤية لانتاج احصاءات تفصيلية عن الطلب على مختلف فئات المهارة في أي وقت محدد في المستقبل ، وأقصى ما يمكن أن يحققه هو أن يطرح بدائل في ظل فرضيات متباينة حول مسار

(١٣) انظر : القوى البشرية والعمالة في البلدان العربية - الأمم المتحدة بيروت ١٩٧٩ .

الأحداث في المستقبل حسب المعايير المختلفة التي تتيح لرأسمي السياسات والمخططين مؤشرات لما يمكن أن تحدته الخيارات والبدائل المختلفة من آثار^(١٤) .

ولكن اذا كان تقدير الاحتياجات على مدى فترات طويلة يبدو صعبا ان لم يكن مستحيلا ، فهل يمكن الاعتماد بقدر كبير من الثقة على التنبؤات خلال فترات قصيرة أو متوسطة . من المؤسف أن نقول أن هذه التنبؤات قصيرة المدى قد تكون أيضا في حالات كثيرة خاطئة بصورة خطيرة . رغم انها غالبا ما تعني بتقدير الاعداد حسب القطاعات الاقتصادية الرئيسية أو أقسام المهن فقط دون الخوض في التفاصيل اللازمة كمؤشرات لا غنى عنها في رسم السياسات والخطط التعليمية والتدريبية .

وللتدليل على صحة ما ذهبنا اليه سنورد هنا نتائج احدي هذه التنبؤات قصيرة المدى والتي حاولت تقدير احتياجات الكويت من القوى العاملة في عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٥ بناء على البيانات المتوفرة من جداول المدخلات المخرجات لعام ١٩٧٣/١٩٧٤ والنمو الاقتصادي المتوقع وقد أوردنا نتائج هذه التنبؤات بالنسبة لمختلف القطاعات الاقتصادية لعام ١٩٨٠ وقمنا بمقارنتها بالنتائج الفعلية التي أسفر عنها التعداد العام لسكان الكويت في عام ١٩٨٠ في الجدول رقم (١٢) .

وكما هو واضح فان الاعداد الفعلية تزيد من التنبؤات بنحو ١٣٠,٠٠٠ مستخدم وهو رقم كبير بكل المعايير . ولكن خطورة الأخطاء تزيد بالنسبة للتقديرات القطاعية فبينما قدر الباحث احتياجات قطاع التشييد من العمالة بحوالي ٣١ ألف شخص ، كان عدد العاملين الفعلي في هذا القطاع يقترب من مائة ألف شخص (أو بالتحديد ٩٧,٠٩٩) ومن ناحية أخرى قدرت احتياجات قطاع الكهرباء والماء والغاز بأكثر من ضعف العدد الفعلي الذي كان يعمل في هذا القطاع كما كانت الفروق كبيرة بدرجة خطيرة في قطاعي الصناعة والتجارة .

(١٤) هوبكن : التنبؤ بالعمالة - ورقة قدمت للمؤتمر الثالث عن « التنبؤ » ، والذي عقد في فلادلفيا بالولايات المتحدة في يونيو سنة ١٩٨٣ . وقد وردت في محاضرة لوثر ريكستر عن « دور وأنشطة منظمة العمل الدولية في مجال القوى العاملة وحركة التشغيل - المؤسسة العربية للتشغيل طنجة ١٩٨٣/٧/٢٥ .

جدول رقم (١٢)

مقارنة بين عدد العاملين في الكويت كما أظهرته(*)

نتائج تعداد ١٩٨٠م وبين حجم العمالة المسقط لعام ١٩٨٠م حسب أقسام النشاط الاقتصادي

التعداد		الاسقاط		القطاع
%	العدد	%	العدد	
١,٩	٩١٥٠	٠,٢	٥٥١	الزراعة والصيد
١,٤	٦٦٥٩	٢,٥	٨٩٠٠	المناجم والحاجر
٨,٥	٤١٢٦٠	٤,٠	١٤,٣٤٢	الصناعات التحويلية
١,٧	٨١٦٧	٥,٢	١٨٢٩٩	كهرباء غاز ومياه
٢٠,١	٩٧٠٩٩	٨,٩	٣١٣٦١	التشييد
١٢,١	٥٨٤١٧	١٠,٢	٣٦٠٩١	التجارة
٦,٢	٣٠١٥٣	٧,٩	٢٨١٤١	النقل والمواصلات
٢,٦	١٢٦٨٦	٢,٩	١٠٢٤٠	التمويل والتأمين والعقارات
٤٥,٥	٢٢٠٤٥٣	٥٨,٢	٢٠٦٤٠٠	الخدمات
١٠٠,٠	٤٨٤,٠٤٤	١٠٠,٠	٣٥٤,٣٢٥	المجموع

* محتسبة من التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٠ في الكويت - المجلد الأول - الجزء الأول، جدول رقم ٨٢ صفحات ٣٢٩ -

٢٣٠، وزارة التخطيط الادارة المركزية للاحصاء، سبتمبر ١٩٨٢ .

- شكري مرزوق : مدخل نموذج الاقتصاد القياسي للمدخلات، المخرجات: اسقاط الاحتياجات القطاعية من القوى العاملة: حالة الكويت، منشور في تخطيط القوى العاملة في الاقطار النفطية تحرير نعيمة الشربيني ١٩٨١ ص ١٢٤ .

الخاتمة

ان اهتمامنا بشرح معظم الطرق والأساليب المستخدمة في تقدير الاحتياجات من القوى العاملة أملت عدة اعتبارات منها الاهتمام المتزايد من قبل الدول المختلفة بتخطيط القوى العاملة حيث « ظلت الطلبات تتدفق من السلطات العليا في البلدان النامية طالبة المعونة من مكتب العمل الدولي في مجال تخطيط القوى العاملة^(١٥) وكذلك بسبب اعتقادنا بأهمية هذه الطرق اذا استخدمت بقدر من الحرص والدقة في اطار خطة شاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية مبنية على استراتيجية واضحة المعالم والأهداف تهدف الى السيطرة على التدفق السكاني غير المخطط في المنطقة واحلال العناصر الوطنية تدريجيا محل العناصر الوافدة .

وفي غياب التخطيط لا بد من الاعتماد أيضا وبصورة متزايدة على أسلوب أسواق المحل والاستفادة من الاشارات والتحذيرات التي يطلقها فيما يختص بالنقص والفائض في مختلف المهن والتخصصات كما يجب أن نولي قدرا من الاهتمام للمعلومات الكيفية التي تفسر لنا الاتجاهات الحالية وهو موضوع خارج نطاق هذا البحث .

(١٥) لوثر ريكستر : دور وانشطة منظمة العمل الدولية في مجال القوى العاملة وحركة التشغيل ، المؤسسة العربية للتشغيل طنجة ١٩٨٢ م

المراجع

- مركز التنمية الصناعية للدول العربية : التخطيط للمهارات والتكنولوجيا المتقدمة ، ترجمة لمجموعة دراسات ١٩٧٢ .
- د . محمد العوض جلال الدين : في تنمية وتخطيط الموارد البشرية ، الجزء الأول : أساليب تقدير المتوافر والاحتياجات من القوى العاملة . المعهد العربي للتخطيط - الكويت ١٩٨٢ ، الفصل الثاني .
- Ahmed B., and Blang, M., "The Practice of Manpower Forecasting," Scientific Publising Company, New York, 1973.
- Blang, M., "Manpower Forecasting as a Technique Not an Approach to Planning," Prospect, Vol. 3 (4), 1973.
- Horowitz, M., Zymelwan, M., and Herrnstddt, F., Manpower Requirements for Planning: An International Comparison Approach. North-Easter University, 1966.
- OCED, The Mediterranean Regional Project, Paris, 1965.
- OCED, Occupational and Educational Structures of the Labour Force and Levels of Economic Development Paris, 1970.
- Parnes, H., Planning Education for Economic and Social Development, OECD, Paris, 1963.

احصاءات العمالة في دول الخليج العربية
توافرها - واطار لتطويرها في المستقبل

اعداد

الدكتور ك. أ. فيداناتان

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - بغداد

المحتويات

مقدمة :

- أولا : نطاق احصاءات العمالة
- ثانيا : توافر احصاءات العمالة .
- ثالثا : أوجه القصور في احصاءات العمالة .
- رابعا : اطار لجمع احصاءات العمالة .
 - ١ - احصاءات السكان النشيطين اقتصاديا .
 - ٢ - احصاءات الاجور وساعات العمل وكلفة العمل ودخل المستخدم .
 - ٣ - السجلات الادارية .
 - ٤ - احصاءات هجرة الأيدي العاملة .
- خامسا : ملاحظات ختامية

مقدمة

تعكف معظم البلدان العربية ، من بينها دول الخليج العربية على تطوير نظمها الاحصائية كي تلبى الاحتياجات المتزايدة من قبل المخططين ورأسمي السياسات العامة ، الا ان عمليات حصر وتجميع احصاءات العمالة قد تعثرت في كثير من البلدان متخلفة بذلك عن غيرها من الاحصاءات كالاحصاءات الديموغرافية والحسابات القومية واحصاءات التجارة الخارجية .

وهناك أسباب عديدة لهذا الوضع ، فقد كان جمع البيانات الاحصائية - حتى الآونة الأخيرة - مسئولية تقتصر على الاجهزة الاحصائية المركزية في كثير من البلدان ، ولم تكن وزارات العمل قد أنشأت - بعد - دوائر احصائية خاصة بها ، وحينما أنشئت مثل هذه الدوائر فانها لم تحظ بالاهتمام الكافي . كذلك لم تكن هناك مشاكل حادة في ميدان العمالة تستدعي ايجاد حلول فورية لها ، ومن ثم لم تكن هناك ضرورة عاجلة لتجميع احصاءات عن القوى العاملة ، الا ان هذه الاوضاع لم تلبث أن تغيرت بمرور السنين ، فقد تم انشاء الوحدات الاحصائية على صعيد الوزارات المختلفة لجمع وتحليل البيانات المطلوبة للاحتياجات الخاصة بتلك الوزارات ، كما ان المشاكل الناشئة عن أوجه الاختلال بين العرض والطلب على المهارات المختلفة اللازمة للتنمية الاقتصادية فضلا عن الحاجة لتنظيم هجرة الأيدي العاملة ، كل ذلك أدى الى اضعاف أهمية حقيقية على احصاءات العمالة ، وما انعقاد ندوة الدراسات الاحصائية العمالية هذه الا نتيجة لهذه الحقيقة ، ومن ناحية أخرى فقد تقبلت البلدان المعنية فكرة المسوح المتكاملة للأسر كأساس لاتباع وسيلة متكافئة واقتصادية لجمع المعلومات الحيوية عن الظروف الاجتماعية ، كما انه أصبح لدى العديد من البلدان خطط لتنفيذ مسوح القوى العاملة ومسوح دخل وانفاق الأسر وما الى ذلك .

وتهتم هذه الورقة بفحص نطاق احصاءات العمالة ومدى تباين الوضع الراهن فيما يتعلق بحصر وتجميع احصاءات العمالة في بلدان منطقة الخليج ، كما تقترح اطارا عاما لتطوير احصاءات العمالة باستخدام مناهج مختلفة خاصة بالتعدادات والمسوح فضلا عن السجلات الادارية .

اولا : نطاق احصاءات العمالة :

تتطلب الحاجة الى احصاءات العمالة لتلبية عدة أهداف عامة منها :

- ١ - توفير قاعدة البيانات اللازمة لقياس حجم الموارد البشرية المتوافرة وغير المستخدمة .
 - ٢ - الحاجة لهذه الاحصاءات في مجال تخطيط القوى العاملة لتسهيل تقدير الاحتياجات من الأيدي العاملة ولرسم الأهداف المتعلقة بالتثقيف والتعليم والتدريب المهني .
 - ٣ - تحليل المتغيرات التي تطرأ على مستويات المعيشة على مدى سنوات ، وتحديد أوجه التمايز بين مختلف الفئات الاجتماعية والمناطق الجغرافية والمواقع الريفية والحضرية وما إليها .
 - ٤ - تقدير الأثر الناجم عن تدابير السياسة العامة القائمة أو المقترحة بالنسبة لظروف المعيشة .
- والى جانب هذه الأهداف العامة لاحصاءات العمالة ، هناك غايات محددة تستهدفها مسوحات القوى العاملة واستقصاءات الأجور ومسوح الدخل والانفاق وغيرها ، فعلى سبيل المثال تساعد مسوح القوى العاملة على قياس التغيرات التي تطرأ على حجم السكان النشيطين اقتصاديا

وخصائصهم وعلى مستوى التشغيل وتركيبه ، وعلى درجة البطالة أو العمالة المنقوصة وخصائصها ، يضاف الى ذلك أن مسوحات الأجور وساعات العمل وتكلفة العمالة ودخل المستخدمين مطلوبة كلها لقياس الإيرادات بالساعة فيما يخص الأعمال الممكن مقارنتها من حيث طبيعتها وكفاءتها فضلا عن كلفة العمل حسب الوحدة الانتاجية ، ونصيب الإيرادات من الأجور ضمن الناتج القومي ، اضافة الى صياغة ومتابعة سياسات تعزيز الاستخدام ومخططات الحفاظ على الدخل وبرامج التدريب اثناء العمل . من ناحية أخرى ، تتسم مسوح الدخل والانفاق بالاهمية بالنسبة لتقرير الأوزان المتعلقة ببناء أو مراجعة الأرقام القياسية بأسعار المستهلكين ، ناهيك عن فائدتها في قياس ظروف المعيشة وفي تقدير الدخل أو الانفاق أو مرونة الطلب بالنسبة لمنتجات بعينها مثل الحبوب وزيت الطعام والسكر والملابس والسجائر والوقود والانارة والسكن والمرافق الترفيهية وما إليها . فضلا عن ذلك فان احصاءات العمالة معنية أيضا بالمعلومات المتعلقة بالاصابات المهنية والمنازعات الصناعية وهجرة الأيدي العاملة الخ .

ثانيا : توافر احصاءات العمالة :

لنبدأ بفحص البيانات المتوافرة والواردة ضمن المنشورين الدوليين المهمين اللذين صدرا في مجال احصاءات العمالة ، وهما الكتاب السنوي لاحصاءات العمل ١٩٨٢ (وهو أحدث ما يتوافر في هذا الصدد) والنشرة الشهرية لاحصاءات العمل (١٩٨٢ - ١٩٨٣) ، وقد صدرت كلتا الوثيقتين عن منظمة العمل الدولية . ويرد تلخيص لمدى توافر المعلومات عن دول الخليج بهذين المنشورين في الجدولين (١ ، ٢) .

ويتضح من الجدول رقم (١) ان معظم البلدان اما انها لم تستجب الى الاستبيان الذي أرسلته اليها منظمة العمل الدولية أو انها لا تملك المعلومات المطلوبة ، ولكن ، في الغالب يوجد ارتباط قوى بين جمع المعلومات وامكانية توافرها للنشر على مستوى النطاق الدولي ويمكن أن تستثنى البحرين والعراق اللذين قاما بتزويد المنظمة بالمعلومات المتوافرة لديهما وهي المتعلقة بمجموع السكان النشيطين اقتصاديا حسب النوع ، الا انهما ، مع ذلك ، لم يزودا المنظمة بالمعلومات المتعلقة بالتصنيف حسب وضع التشغيل والمهنة والصناعة وهي المعلومات المتوافرة عادة في التعدادات والمسوحات التي اجريت مؤخرا . واذا ما قمنا بحساب مؤشر عن مدى توافر احصاءات العمل على أساس عدد البلدان التي تتوافر المعلومات عنها في الكتاب السنوي بالنسبة للعدد الاجمالي من البلدان فلن تحظى بلدان الخليج الا بأدنى المؤشرات بين جميع مناطق العالم .

ويتضح من الجدول رقم (٢) ان دول الخليج لم تمثل جيدا في «نشرة احصاءات العمل» الربع سنوية اذ لم تصل معلومات الا من دولتين خليجيتين هما (العراق والكويت) بالنسبة ل احد الجداول الواردة وهو الجدول المتعلق بالأرقام القياسية لأسعار المستهلكين ، بينما قدم (البحرين) معلومات عن استقصاء تشرين الأول اكتوبر الخاص بالأجور والمرتبات وساعات العمل في مهن مختارة . وفي واقع الامر فان بعض المعلومات الواردة في النشرة اما أن تكون متوافرة بالفعل او يمكن تجميعها بسهولة مثل ساعات العمل المعتادة وأسعار التجزئة للخبز والحبوب واللحوم وما إليها وكذلك الاجور المدفوعة في مهن مختارة ... الخ ، ومع ذلك فكثير من

البلدان لم تقدم هذه المعلومات . واذا كانت معظم بلدان منطقة الخليج تقوم بحساب الارقام القياسية لأسعار المستهلكين فان بلدين فقط هما اللذين قدما تلك المعلومات ذات الصلة ويمكن القول ان غياب المعلومات عن هذين المنشورين الدوليين المذكورين أعلاه لا يعبر بالضرورة عن مدى الكفاءة الاحصائية للبلد أو على مدى توافر البيانات المعينة .

الا أن الميزة التي تتسم بها المنشورات الدولية هي أولا - وقبل كل شيء - امكانية وصولها الى كل من يحتاج لهذه المعلومات . وهي ثانيا كون هذه المنشورات تتبع تصنيفات قياسية للبلدان كافة ، ومن ثم فهي قابلة للمقارنة ضمن هذه الحدود . وحيث ان بلدان الخليج لم تقدم مثل هذه المعلومات فانه يتعين علينا أن نبحث عن المصادر الوطنية المتعددة للحصول على المعلومات ، ان واضعا للسياسة أو باحثا في البحرين مثلا قد لا يتاح له الوصول الى جميع المنشورات الصادرة عن بلد مجاور (كالمملكة العربية السعودية) ، وحتى اذا ما تولت دائرة ما جمع المعلومات ذات الصلة فقد لا تتاح هذه المعلومات لدائرة أخرى .

كما ان التوقيت المناسب لنشر المعلومات يعد جانبا مهما آخر يتصل بالقدرة التي يتصف بها نظام احصائي معين ، وهذا الجانب بالذات يعتبر واحدا من الجوانب التي تخلفت فيها الدول العربية بصفة عامة ودول الخليج بصفة خاصة ، والبيانات المنشورة في المطبوعات الدولية ، يتراوح عمرها ما بين ثلاث وخمس سنوات وان بعض التحسن قد طرأ على هذا المجال في السنوات الاخيرة . كما انه يوجد في كثير من البلدان اختناقات عند مرحلة معالجة البيانات مما أدى الى حالات تأخير مطولة في نشر نتائج التعدادات والمسوح .

جدول رقم (١)

البيانات المترافقة عن بلدان الخليج في الكتاب السنوي
لاحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ، ١٩٨٢ م

البيانات	البحرين	العراق	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الامارات
البيان							
الجدول رقم ١ : المجموع والناشطون اقتصاديا حسب النوع وفترة العمر .	X	X	-	-	-	-	-
الجدول رقم ٢ : هيكل السكان النشطين اقتصاديا							
١ . التوزيع حسب الاقسام الرئيسية							
للنشاط الاقتصادي (الصناعة) طبقا							
للمهنة والنوع .							
ب . التوزيع حسب الفئة المهنية ، حسب	X	X	-	-	-	-	-
الوضع وحسب النوع .							
ج . التوزيع حسب الصناعة وحسب الفئة							
المهنية .							
الجدول رقم ٣ : التشغيل	-	-	-	-	-	-	-
١ . المستوى العام للتشغيل	-	-	-	-	-	-	-
ب . هيكل التشغيل	-	-	-	-	-	-	-
الجدول رقم ٤ : العمل في النشاطات غير الزراعية	-	-	-	-	-	-	-

تابع الجدول رقم (١)

الإمارات	السعودية	قطر	عمان	الكويت	العراق	البحرين	البيان
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ٥ : العمل في الصناعات التحويلية ١ . الصناعات جميعا
-	-	-	-	-	-	-	ب . حسب الفئات الرئيسية للصناعة
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ٦ : العمل في المناجم والحاجر
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ٧ : العمل في التشييد
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ٨ : العمل في النقل والتخزين والاتصالات
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ٩ : العمالة
-	-	-	-	-	-	-	١ : المستوى العام للعمالة
-	-	-	-	-	-	-	ب . حسب النوع وفترة العمر
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ١٠ : البطالة حسب خبرة العمل
-	-	-	-	-	-	-	١ : المستوى العام
-	-	-	-	-	-	-	ب . حسب الاقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي (الصناعة)
-	-	-	-	-	-	-	ج . حسب الفئة المهنية
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ١١ : ساعات العمل للاسبوع في
-	-	-	-	-	-	-	النشاطات غير الزراعية .
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ١٢ : ساعات العمل في الاسبوع
-	-	-	-	-	-	-	بالصناعات التحويلية
-	-	-	-	-	-	-	١ . جميع الصناعات
-	-	-	-	-	-	-	ب . لكل صناعة (الفئات الرئيسية)

تابع جدول رقم (١)

البيانات	البحرين	العراق	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الإمارات
الجدول رقم ١٣ : ساعات العمل في الاسبوع في المناجم والمحاجر الجدول رقم ١٤ : ساعات العمل في الاسبوع في التشييد الجدول رقم ١٥ : ساعات العمل في الاسبوع في النقل والتخزين والاتصالات الجدول رقم ١٦ : الاجور في النشاطات غير الزراعية	-	-	-	-	-	-	-
الجدول رقم ١٧ : الاجور في الصناعات التحويلية ١ . جميع الصناعات ب . لكل صناعة (الفئات الرئيسية)	-	-	-	-	-	-	-
الجدول رقم ١٨ : الاجور في المناجم والمحاجر الجدول رقم ١٩ : الاجور في التشييد الجدول رقم ٢٠ : الاجور في النقل والتخزين والاتصالات	-	-	-	-	-	-	-
الجدول رقم ٢١ : الاجور في الزراعة الجدول رقم ٢٢ : ارقام قياسية عامة الجدول رقم ٢٣ : ارقام قياسية للاغذية الجدول رقم ٢٤ : ارقام قياسية للوقود والانارة الجدول رقم ٢٥ : ارقام قياسية للملابس الجدول رقم ٢٦ : ارقام قياسية للايجارات	-	-	-	-	-	-	-

تابع الجدول رقم (١)

الامارات	السعودية	قطر	عمان	الكويت	العراق	البحرين	البيان
-	-	-	-	-	-	-	الجدول رقم ٢٧ : الاحصاءات المهنية حسب الاقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي (الصناعة) ١ . المصابون ويايم العمل الضائعة ب . معدلات الاحصاءات الميئة الجدول رقم ٢٨ : المازعات الصناعية ١ . المستوى العام ب . حسب الاقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي (الصناعة)
-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	

- غير متوافرة

x متوافرة

جدول رقم (٢)

البيانات المتوافرة عن بلدان الخليج في نشرة احصاءات العمل
 لمنظمة العمل الدولية ، ١٩٨٣م ، المجلد ٢

البيانات	البحرين	العراق	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الامارات
التشغيل	-	-	-	-	-	-	-
١ - المستوى العام للتشغيل	-	-	-	-	-	-	-
٢ - العمل في النشاطات الزراعية	-	-	-	-	-	-	-
٣ - العمل في الصناعات التحويلية	-	-	-	-	-	-	-
المطالة	-	-	-	-	-	-	-
٤ - المستوى العام للمطالة	-	-	-	-	-	-	-
ساعات العمل	-	-	-	-	-	-	-
٥ - ساعات العمل في الاسبوع في النشاطات غير	-	-	-	-	-	-	-
الزراعية	-	-	-	-	-	-	-
٦ - ساعات العمل في الاسبوع في الصناعات	-	-	-	-	-	-	-
التحويلية .	-	-	-	-	-	-	-
الاجور	-	-	-	-	-	-	-
٧ - الاجور في النشاطات غير الزراعية	-	-	-	-	-	-	-
٨ - الاجور في الصناعات التحويلية	-	-	-	-	-	-	-

تابع الجدول رقم (٢)

البيان	البحرين	العراق	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الامارات
اسعار المستهلكين	-	×	×	-	-	-	-
٩ . اسعار المستهلكين	-	×	×	-	-	-	-
١٠ . استقصاء منظمة العمل الدولية عن الاجور والمرتبات وساعات العمل تشرين الاول / اكتوبر ٢٠١٩م	-	-	-	-	-	-	-
الجزء الاول : الاجور بالساعة للكسبة الراشدين في مهن مختارة .	×	-	-	-	-	-	-
الجزء الثاني :	×	-	-	-	-	-	-
١ . المرتبات الشهرية للمستخدمين في مهن مختارة	×	-	-	-	-	-	-
ب . ساعات العمل المعتادة في الاسبوع للمستخدمين في مهن مختارة .	×	-	-	-	-	-	-
الجزء الثالث : اسعار التجزئة لسلع استهلاكية مختارة .	×	-	-	-	-	-	-

× متوافرة

- غير متوافرة

ثالثا : أوجه القصور في احصاءات العمالة :

تعد دقة وموثوقية البيانات أحد الجوانب الأخرى التي تستحق الاهتمام والعناية . والسؤال الذي يطرحه احصائي ما على نفسه هو : هل نحن نقيس ما ننوي قياسه مثل عرض العمل أو البطالة أو التغيرات في أسعار المستهلكين ... الخ ؟ وتحفل السجلات الادارية والتعدادات والمسوح بأمثلة عديدة واضحة عن خطأ الملاحظة أو التصنيف ومن الامثلة المعروفة جيدا في هذا السياق خطأ التسجيل العمري في التعدادات والمسوح والسجلات الادارية، إذ يتبع منحى العمر خطأ متعرجا فيعكس عوامل تفضيل الاعمار التي تنتهي بأرقام معينة مثل الصفر والخمسة ، كما أن هناك أخطاء في تسجيل بعض الخصائص ومنها التعليم أو خصائص الاستخدام وما الى ذلك .

هذا ولم يوفق أى بلد عربي حاول اجراء مسح عن دخل وانفاق الاسرة في الحصول على معلومات دقيقة حول الدخل مما حدا ببعض البلدان الى العزوف عن تبويب البيانات التي سبق جمعها بجهد كبير ، في حين لم تقدم بلدان أخرى سوى تصنيفات عريضة عن الدخل، وفضلا عن ذلك فقد تباين مفهوم الدخل المعتمد بين الأطراف بصورة واسعة دون أن يلتزم بدقة بالخطوط التوجيهية الدولية . ومن الملاحظ ان مساهمة النساء في النشاط الاقتصادي في غاية الانخفاض على صعيد التعدادات ومسوحات القوى العاملة في البلدان العربية اذ تراوح معدل مساهمة النساء المفاد عنه في هذه البلدان ما بين ٣ - ٥ ٪ مقابل أكثر من ٢٠ ٪ في البلدان الاسيوية الا ان هناك توافقا عاما في الرأي بين الاحصائيين بأن تلك الارقام المفاد عنها أقل بكثير من الواقع ويرجع ذلك الى أسباب اجتماعية وثقافية .

وتخطط بعض هذه البلدان مثل مصر والجمهورية العربية اليمنية ، لاجراء مسح متعمقة كي تكشف عن مدى مساهمة النساء في النشاط الاقتصادي ، نجد ان الوسائل المتبعة في اجراء المسوح والدراسة في الماضي لم تتأكد صلاحيتها للوصول الى تسجيل كامل ودقيق لعرض العمل لا سيما بالنسبة للفئات الهامشية . وقد طرح المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل المنعقد في جنيف في تشرين الاول/ اكتوبر ١٩٨٢ م توصيات عديدة لتحسين مناهج جمع البيانات في هذا المضمار .

ومن المجالات الأخرى التي تشهد أوجه قصور كبيرة في بيانات مجال هجرة الايدي العاملة ما يلي :

١ - عدم مضاهاة المعلومات المتحصلة من واقع سجلات تصاريح العمل بالمعلومات المتعلقة بحالات الوصول والمغادرة .

٢- إن معظم البلدان لا يتم التصنيف فيها حسب المهنة والمستوى التعليمي ونوع المهارات وهي نوعية المعلومات المطلوبة ليتمكن التنبؤ بالاحتياجات من الايدي العاملة .

٣ - انه في حالة حدوث هجرة غير مشروعة فان السجلات لا ترسم صورة دقيقة عن الرصيد الاجمالي وعن التدفق من القوى العاملة الوافدة.

ومن الجدير بالذكر ان بعض البلدان تفكر حاليا ، في اطار برنامج الامم المتحدة لتعزيز القدرات الوطنية في ميدان مسح الاسر ، في اجراء مسوحات للاسر لقياس درجة الهجرة وخصائصها على امتداد فترة مرجعية قصيرة تتراوح ما بين ثلاث الى خمس سنوات .

ورغم أن مسح الاسر تمثل مصدرا مهما للمعلومات ، الا ان هذه المعلومات لا تتكامل - في الغالب - مع المصادر الاخرى للاحصاءات كالتعدادات والسجلات الادارية ، فعلى سبيل المثال لا يتم التوفيق بين المعلومات المتحصلة عن مسح دخل وانفاق الاسر او مسح القوى العاملة مع نظيرتها من المعلومات المتوافرة في الحسابات القومية مما يؤدي الى اوجه تعارض بين هاتين المجموعتين من المعلومات ، وبينما تتبع معظم المسوح مفهوم تدبير شئون المنزل الا انه توجد اختلافات المعاملة بين احد افراد الاسرة والاشخاص من غير اقرباء الاسرة مثل النزلاء وخدم المنازل ومن اليهم ، كما ان هناك اختلافات ايضا في المفاهيم والمصطلحات المعتمدة في هذه المسوح مما لا ييسر اجراء مقارنات على المستويات الاقليمية ودون الاقليمية بحكم اختلاف التبويبات بصورة واسعة ما بين بلد وآخر . وفي الغالب ، لا توفر تقارير المسوح معلومات عن أخطاء المعاينة وغيرها من الاخطاء غير العائدة للمعاينة ، الامر الذي يصعب معه تقدير موثوقية البيانات .

رابعا : اطار لجمع احصاءات العمالة

بعد وصف واستعراض الوضع الحالي ومقدار العجز في احصاءات العمالة في بلدان الخليج فان بقية الورقة سوف تنصب على بحث الوسائل الواجب اتباعها لتطوير نظام لاحصاءات العمالة ، وفي هذا المجال لا بد من الاشارة (أولا) الى بذل الجهود وجمع المعلومات من مصادر مختلفة كالتعدادات ومسوح الاسر ومسوح المؤسسات والنظم الادارية مثل تصاريح العمل وسجلات الهجرة الخارجية والوافدة ونظم الضمان الاجتماعي ومكاتب الاستخدام .. الخ ، وتشكل تعدادات السكان ومسوح الاسر وسيلة شاملة لجمع البيانات عن السكان النشيطين اقتصاديا بحيث يمكن الجمع بينها وبين مواضيع أخرى ، كما انه يمكن ان تقدم مسوح المنشآت والسجلات الادارية معلومات مفصلة على أساس شهري أو ربع سنوي حول عنصر معين من العناصر المتعلقة بالسكان النشيطين اقتصاديا ، (ثانيا) لا بد من التعامل مع مصادر المعلومات المختلفة على أساس متكامل بحيث يمكن استخدامها مع بعضها البعض بغية استخلاص مجموعة متكاملة من الاحصاءات ، (وثالثا) لا بد أن تكون المفاهيم والتعريفات والتصنيفات المعتمدة على الاصعدة الوطنية متفقة ، بقدر الامكان ، مع التوصيات الدولية حتى يمكن اجراء المقارنة بين احصاءات البلدان المختلفة ، فاذا تعذر ذلك لا بد من ايراد تفسيرات كافية واثابة بيانات مجمعة على أساس المعايير الوطنية والدولية على السواء والا فانه من الممكن اعطاء تفاصيل للعناصر الاساسية بحيث تسمح بتحويلها من المستويات الوطنية الى المستويات الدولية .

١ - احصاءات السكان النشيطين اقتصاديا:

تتمثل مصادر البيانات الرئيسية عن السكان النشيطين اقتصاديا في التعدادات والمسوح الديموغرافية ومسوح الأيدي العاملة او القوى العاملة وتوفر التعدادات والمسوح الديموغرافية قدرا محدودا من المعلومات على اساس غير متكرر اذ يتم اجراء التعدادات مرة واحدة كل عشر سنوات او كل خمس سنوات في بعض البلدان، بينما يتم اجراء المسوح الديموغرافية في الفترة الفاصلة بين تعدادين. اما مسح الايدي العاملة التي يتم اجرائها على اساس منتظم او دوري فتوفر مزيدا من المعلومات التفصيلية عن خصائص السكان النشيطين وغير النشيطين اقتصاديا.

١ - التعدادات والمسوح الديموغرافية:

فيما يتعلق بمسألة الخصائص الاقتصادية التي اوصى بها بالنسبة لجولة تعدادات ١٩٨٠ في منطقة الاكوا* فان هذه الخصائص تشمل التالي:

الموضوعات الأولية	موضوعات مفيدة اخرى
توزيعات القوى البشرية	وقت الاشتغال
المهنة	فترة البطالة
الصناعة	نوع المنشأة
الحالة العملية	

كذلك تشمل توصيات جولات ١٩٨٠ للتعداد مجموعة من التبيييات الموصى بها. ولما كانت هذه المسائل والتبيييات تشكل الحد الأدنى المطلوب فان بالامكان ادراجها ضمن المسوحات الديموغرافية، كما يمكن معالجتها ضمن اطار واحد. وفيما يختص بتفسير المفاهيم والتصنيفات المتعلقة بالخصائص الاقتصادية فانه يمكن الرجوع الى منشور الأمم المتحدة المذكور أنفاً وإلى قرار المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل الذي سبقته الاشارة اليه.

ويعتبر اعتماد اطار زمني محدد لبيانات التعدادات والمسوح المتعلقة بالخصائص الاقتصادية أمراً أساسياً بالنسبة لمفهوم السكان النشيطين اقتصادياً، وثمة اتفاق عام بمنظمة الاكوا يحدد اتباع فترة مرجعية قصيرة لا تزيد عن اسبوع سابق على التعداد. ويأتى اتباع مثل هذه الفترة القصيرة متسقاً مع الأساس السائد الذي تقوم عليه المعلومات الاخرى المتحصلة في التعداد، وفضلاً عن ذلك فان الخصائص الاقتصادية الجارية أسهل في بحثها من الخصائص « المعتادة » التي يتم تقصيصها عبر فترة مرجعية طويلة. كذلك فان الحد العمري الأدنى المعتمد بالنسبة لأسئلة التعدادات عن النشاط الاقتصادي بمعظم بلدان المنطقة هو ١٥ سنة.

ويتمتع التعداد بميزة تتمثل في امكانية ايراد التبيييات بمزيد من التفاصيل حسب الأقاليم الرئيسية والفرعية بالنسبة للمناطق الريفية والحضرية فضلاً عن امكانية التبيييات المتقاطعة التي تشمل الخصائص الاقتصادية والخصائص الديموغرافية والاجتماعية مثل الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والتحصيل التعليمي وما الى ذلك. اما عيب التعداد فيتمثل في أن الأسئلة المطروحة عن الخصائص الاقتصادية لا بد وأن تكون محدودة العدد بالضرورة كما انه لا يمكن اجراء تحريات متعمقة عن النشاط الجاري والمعتاد وعن وضع النشاط المتعدد، فضلاً عن نشاطات فئات بعينها كالطلاب وربات البيوت وغير المستخدمين ومن اليهم.

ب - مسوح الأيدي العاملة :

تعد مسوح الأيدي العاملة مكملة للتعدادات، وتمتاز بامكانية تكرار اجرائها على نحو أكثر من

*United Nations Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses Series M. No. 67, New York, 1980

اجراء التعدادات ، كما انها تتصف بمزيد من المرونة مما يتيح بحث عدد من الخصائص بشكل اكثر عمقا . وهذه المسوح يمكن ان تكون مسوحا دورية متعمقة تحصل بدورها على احصاءات متعمقة عن نشاط السكان المزاولين نشاطا اقتصاديا على مدار السنة وعن العلاقة بين الاستخدام والدخل وغير ذلك من الخصائص الاجتماعية والاقتصادية ، كما يمكن ان تكون مسوحا متواصلة تتم على اساس شهري أو ربع سنوي أو سنوي لتقديم مؤشرات عن التغيرات التي تطرأ على المعدلات الجارية للاستخدام والبطالة والعمالة المنقوصة والتغيرات الموسمية في معدلات الاستخدام والبطالة ... الخ .

وقد أوصى المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل بضرورة اجراء البلدان لمثل هذه المسوح مرتين سنويا على الأقل كبرنامج أدنى بحيث تتزامن تلك المسوح ، ما أمكن ، مع ذروة الموسم الزراعي او مع مواسم الكساد ، اذا كان ذلك ملائما ، وفي الفترات الفاصلة بين المسوح الدورية المتعمقة والمسوح المتواصلة تجرى مسوح الايدى العاملة التي تشكل جزء من البرنامج المتكامل للمسوح المتعددة الجولات (برنامج تعزيز القدرات الوطنية في ميدان مسح الأسر) .

وحيث انه يتم اجراء هذه المسوح على اساس مستمر فيمكن ادراج عدد من الأسئلة المحورية في كل من جولات المسح مع العمل بمقياس مفصل للقوى العاملة عند دورة ملائمة من دوراته . بيد أن تجربة العمل بنظام متكامل للمسوح ظلت محدودة في منظمة الاكوا باعتبار ان عددا من بلدانها لم يقم بهذا النوع من المسوح الا في فترة متأخرة .

ومن المفيد في هذه المرحلة تبليان بعض التوصيات المهمة المتخذة في المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل والمهمة بالنسبة لمسوح الايدى العاملة . فقد ميزت تلك التوصيات بين السكان النشيطين عادة والسكان النشيطين أنيا . ويتم مقياس المجموعة الأولى بالنسبة الى فترة مرجعية طويلة ، سنة مثلا ، في حين تقاس المجموعة الثانية على اساس فترة مرجعية قصيرة قد تكون اسبوعا او يوما واحدا . كذلك ميزت تلك التوصيات بين المستخدمين في عمل مدفوع وبين الذين يعملون لحسابهم الخاص وهم بدورهم يقسمون الى الذين يزاولون العمل بالفعل أو الذين يشرفون على عمل أو مشروع ولكنهم ليسوا في حالة اشتغال فعلي . وعند معاملة المستخدمين لدى الأسرة بدون أجر على انهم مستخدمون فانه لا يمكن وضع معيار زمني أدنى لساعات العمل كالقول مثلا بأنه يساوي ثلث ساعات العمل الاعتيادية ، كما أوضحت التوصية الجديدة للمعايير القياسية المتبعة لتعريف البطالة على النحو التالي :

١ . الافتقار الى العمل .

٢ . من سيباشرون العمل في المستقبل .

٣ . الباحثون عن العمل .

وينظر الى العمل في كل حالة على انه استخدام مدفوع أو غير مدفوع . وفضلا عن ذلك فقد أوردت التوصية تعريفا بديلا عن الحالة التي لا يكون فيها ثمة تركيز على البحث عن العمل ، ويمكن تطبيق ذلك التعريف في البلدان النامية اذ لا يكون الاشخاص في حالة بحث عن العمل ظنا منهم ان العمل غير متوافر

وقد اوصى قرار المؤتمر ايضا باجراء يستخدم لاستخلاص تقدير مركب للبطالة والعمالة المنقوصة والمنظورة على اساس التصرف بوقت العمل بالنسبة لجميع الاشخاص الداخلين في القوى العاملة خلال الاسبوع الرجعي ويتطلب ذلك حساب الوقت المخصص يوميا للعمل او للاستعداد للعمل اولعدم الاستعداد للعمل بوحدات قوامها ساعة او نصف يوم او يوم. كما اوصى القرار، لتحليل العلاقة بين الاستخدام والدخل، باجراء القياسات على اساس فترة مرجعية طويلة قوامها سنة واحدة مع ضرورة الأخذ بنظر الاعتبار المهنة الاساسية والمهنة الثانوية فضلا عن مصادر الدخل الاخرى. ونظرا لان هذا التلخيص لا يمكن ان يفي فحوى التوصيات حقه كاملا فانه يمكن الرجوع الى قرارات المؤتمر الدولي المذكور آنفا وكذلك الى الشروح الواردة في هذا الشأن في تقرير منظمة العمل الدولية*.

ج- مسح المنشآت :

توفر مسح المنشآت البيانات المتعلقة بعدد العاملين المدرجين على كشوف مرتبات المنشأة بالنسبة للفترة الزمنية المحددة للكشف او بالنسبة ليوم عمل في تلك الفترة، وهناك نوعان من مسوح المنشآت:

النوع الأول:

يغطي جميع المنشآت التي تتصف بأهمية معينة مثل تلك التي تضم عددا معينا من المستخدمين او تغل ناتجا يزيد على قيمة معينة. إلا أن البيانات المجموعة بهذه الطريقة قد تكون عرضة لشيء من التحيز بسبب استبعاد المنشآت التي تقل عن الحجم الأدنى المعين بالنسبة للسلسلة ذات الصلة، وفضلا عن ذلك فان هذا الاتجاه الذي يتعلق بالسلسلة سيتأثر مع اجراء التحولات في عملية الاستخدام ما بين المنشآت الصغيرة والكبيرة، ومع هذا فان سلاسل الاستخدام المنتمية الى هذا النوع الأول من المسوح سوف تعكس الاتجاهات الحاصلة في الاستخدام بصورة أدق.

- النوع الثاني :

يقوم على أساس عينة من المنشآت ، وفي هذه الحالة يتجه الاهتمام الى ان تكون العينة ممثلة للمنشآت القائمة

وبالامكان الجمع بين هذين النوعين من مسوح المشآت .

٢ - احصاءات الأجور وساعات العمل وكلفة العمل ودخل المستخدم :

يمكن الحصول على احصاءات حول ساعات العمل والأجور وايرادات وتكاليف العمالة من بيانات كشوف الرواتب التي تتيحها عينة من المنشآت . ومن واقع هذه السجلات يمكن

*See ILO Report II Labour Force Employment, Unemployment and Underemployment Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 1982.

استخلاص متوسط عدد ساعات العمل في كل اسبوع بالنسبة لكل كاسب للأجر من الموظفين وبالنسبة لمختلف فئات العاملين .

ولا بد ان تشمل احصاءات ساعات العمل الفعلية البنود التالية :

(١) جميع ساعات العمل الفعلية خلال فترات العمل المعتادة (٢) الوقت الاضافي (٣) الزمن المستغرق في مكان العمل على سبيل الانتظار أو التأهب (٤) فترات الراحة القصيرة بما في ذلك فترات تناول الشاي أو القهوة ، ولكن مع استبعاد الساعات المدفوعة وغير المستغرقة في العمل كالاجازات السنوية المدفوعة والاجازات المرضية .. الخ . وكذلك الوقت المستغرق في الانتقال ما بين المسكن والعمل وبالعكس .

وبخصوص التوصيات المتعلقة بالتعريفات وطرق جمع وتبويب البيانات حول ساعات العمل فهي وارادة في قرارات المؤتمر الدولي العاشر لخبراء احصاءات العمل المنعقد في سنة ١٩٦٢ *

وفي العادة تشير بيانات الايرادات المتحصلة من كشوف مرتبات المنشآت الى المدفوعات النقدية المستلمة من جانب أرباب العمل (مثل استقطاعات الضرائب وأقساط الضمان الاجتماعي المدفوعة بواسطة العاملين) كما تشمل تعويضات ساعات العمل المعتادة والأجر الاضافي والبدلات المتحصلة عن الوقت الذي لم يستغرق في العمل (العطلات الرسمية والاجازات السنوية والاجازات المرضية وغيرها من الاجازات المدفوعة) ، وكذلك المنح والمكافآت وعلاوات غلاء المعيشة وغيرها من العلاوات الخاصة (مثل منح آخر السنة) . وعندما تشمل الايرادات قيمة المدفوعات عينيا وكذلك العلاوات العائلية فلا بد من ان يبين ذلك في المعلومات . أما معدلات الأجور فلا بد ان تشمل على الأجور الأساسية وعلاوات غلاء المعيشة وغيرها من العلاوات المضمونة والمدفوعة بانتظام ولكن تستبعد منها مدفوعات الأجر الاضافي والمنح والمكافآت والعلاوات العائلية وكذلك أقساط الضمان الاجتماعي التي يدفعها أرباب العمل وكذلك البدلات العينية المجانية التي تكمل معدلات الأجور المعتادة .

ويمكن كحد أدنى جمع احصاءات الايرادات وساعات العمل على أساس ربع سنوى . ومن الناحية المثالية يمكن استخلاص المتوسطات ربع السنوية من واقع البيانات المجموعة على أساس شهري . وحيثما تسمح البيانات المتوافرة فانه يمكن جمع احصاءات متوسط الايرادات وساعات العمل لكل من الجنسين وبالنسبة لجميع المستخدمين ولكسبة الأجور وللمستخدمين برواتب كل على حدة حسب الصناعة وحسب المنطقة .

وعلاوة على جمع احصاءات الأجور الجارية يمكن اجراء مسح أجور مهنية مرة واحدة في فترة تتراوح بين ثلاث الى خمس سنوات للحصول على بيانات أساسية مفصلة حول هيكل الأجور وعناصر الايرادات ومعدلات الأجور وتوزيع المستخدمين بأجر يومي أو راتب شهري حسب

*Also see ILO, International Recommendations on Labour Statistics, Geneva, 1962. pp. 58-60

مستوى معدلات الأجور وحسب الإيرادات وساعات العمل ومصنفة على أساس الخصائص المهمة المختلفة التي يتسم بها المستخدمون . كما يمكن إجراء مسح حول كلفة العمل مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات وكذلك إجراء التقديرات بالنسبة للفترة الزمنية الفاصلة باستخدام المعلومات المتاحة عن الإيرادات وغيرها من عناصر كلفة العمل .

ويشمل المفهوم الاحصائي لكلفة العمل ، علاوة على الإيرادات الاجمالية ، العناصر التالية : مدفوعات الضمان الاجتماعي التي يسدها المستخدم ، وكلفة التدريب المهني ، وكلفة الخدمات الاجتماعية ، وكلفة نقل العاملين الى العمل ومنه ، وكلفة ملابس العمل ، بالإضافة الى كلفة التوظيف والضرائب التي ينظر اليها بوصفها جزء من كلفة العمل .

وقد تم استقاء التوصيات المتعلقة باحصاءات معدلات الإيرادات والأجور من وقائع المؤتمر الدولي الثاني عشر لخبراء احصاءات العمل (١٩٧٣) ، أما التوصيات المتعلقة بتكاليف العمل فتوجد في وقائع المؤتمر الحادى عشر (١٩٦٦)*

ورغم ان مسح دخل وانفاق الأسر تشكل أساسا للحصول على البيانات المتعلقة بالأحوال المعيشية للسكان ولختلف الفئات الاجتماعية الاقتصادية ، كما انها توفر أيضا بيانات مفيدة بالنسبة لبناء ومراجعة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين ولدراسة التغيرات التي تطرأ على توزيع دخل الأسرة والانفاق الأسرى واستهلاك الأسر . الا ان مثل هذه المسوح معقدة ولا يمكن إجراؤها الا مرة واحدة كل خمس سنوات أو عشر سنوات ، كما انه لا يمكن ان ينهض بمثل تلك المسوح الا الأجهزة الاحصائية الوطنية المركزية بالرغم من ان وزارات العمل والشئون الاجتماعية ربما تستخدم البيانات المتعلقة بها وذلك لتقرير الحدود الدنيا للأجور ولعلاج مسائل تتعلق بتحديد الأجور ذاتها . هذا وقد عالج المؤتمر الدولي الثاني عشر لخبراء احصاءات العمل (تشرين أول / أكتوبر ١٩٧٣) نطاق هذا النمط من المسوح ومنهجيته**

٣ - السجلات الإدارية :

بالإضافة الى المصادر المذكورة اعلاه ، يمكن جمع احصاءات العمل من واقع السجلات الادارية لنظم الضمان الاجتماعي ومن مكاتب الاستخدام ونظم تصاريح العمل وما اليها حيثما وجدت هذه النظم .

١- احصاءات الضمان الاجتماعي:

يمكن جمع معلومات احصائية عن :

- المشتركين .

- المستفيدين .

* See ILO, International Recommendations on Labour Statistics, Geneva 1966 pp. 61-70

** المرجع السابق ص ٨٣ - ٩١ .

- نوع الاستحقاقات .

- الانفاق والدخل .

وتشمل المعلومات التي تجمع عن المشتركين والمستفيدين مفردات العمر والنوع والحالة الاجتماعية والمهنة أو الصناعة في حين تشمل الاستحقاقات مختلف النظم المعمول بها في حالات شتى كالمرض والبطالة والشيخوخة واصابة العمل والعجز وتعويضات الوراثة وغيرها من الاستحقاقات ، أما المعلومات المجموعة عن أوجه الانفاق فتشمل الانفاق المترتب على مختلف أنواع الاستحقاقات بينما تشمل المعلومات المجموعة عن الدخل أقساط الأشخاص المؤمن عليهم وأقساط رب العمل والضرائب الخاصة المرصودة للضمان الاجتماعي وقسط الحكومة وغيرها من الهيئات العامة والدخل من التحويلات الرأسمالية بخلاف نظم الضمان الاجتماعي وغير ذلك من المتحصلات . ويمكن جمع هذه المعلومات على أساس سنوي *

ب - احصاءات مكاتب الاستخدام :

في البلدان التي توجد بها مكاتب للاستخدام يجدر وضع نظام لاحصاءات مكاتب الاستخدام بحيث تشمل الاحصاءات المستقاة من هذه السلسلة عدد المتقدمين بطلبات للعمل والمدونين على السجلات في نهاية كل شهر وخصائص هؤلاء المتقدمين وكذلك عدد التعيينات وعدد الشواغر حينما يكون رب العمل ملزماً بإبلاغ مكاتب الاستخدام بتلك الشواغر . وإذا كانت السلاسل تشمل الأشخاص العاملين فعلاً والباحثين عن تغيير أعمالهم ، فلا بد من الإشارة الى ذلك أو تسجيله على نحو منفصل . وتتوقف قيمة الاحصاءات على مدى شمولية النظام المعمول به وعلى درجة امكانية ربطها باستحقاق البطالة . أما عندما يكون التسجيل اختيارياً بصورة كاملة . وعندما لا توجد مكاتب للاستخدام الا في مناطق قليلة من البلد المعني حيث لا يتعامل معها المستخدمون الباحثون عن العمل أو أرباب العمل الباحثين عن عمال ، فان البيانات في هذه الأحوال تأتي ناقصة وبالتالي فانها لا تعطي معلومات موثوقة عن درجة البطالة .

ج - احصاءات اصابات العمل :

في سبيل انشاء قاعدة احصائية لتحليل المخاطر التي ينطوى عليها العمل وقياسها ، وكذلك لوضع برامج للوقاية من تلك المخاطر فلا بد ان يسعى كل بلد لاقامة نظام مباشر للإبلاغ عن اصابات العمل بغية التزود باحصاءات موثوقة وموحدة وشاملة ، ويعنى هذا انشاء وحدة للإبلاغ عن تلك الحالات ، ولا بد ان يغطي هذا الإبلاغ جميع الاصابات الناجمة من أو الناجمة في سياق التشغيل (حوادث العمل وحوادث الوصول اليه وكذلك الاصابات المهنية الناشئة عن حوادث العمل) ، وينبغي ان تبين المعلومات ما اذا كانت الاصابة مميتة في مدى سنة أم لا ، فاذا كانت

* انظر القرار المتعلق بتطوير احصاءات الضمان الاجتماعي ، المؤتمر الدولي التاسع لخبراء احصاءات القوى العاملة ، ايار/

مايو ١٩٥٧ في : التوصية الدولية في احصاءات العمل - جنيف ١٩٨١ - ص ٩٨ - ١٠٤

مميتة ففي مدى كم يوم ، واذا لم تكن كذلك فلا بد ان تشير الى عدد أيام العمل الضائعة بسبب تلك الاصابة المهنية ، ولشرح المصطلحات والتصنيفات والمقاييس المقارنة يمكن الرجوع الى القرار المتعلق بالاصابات المهنية الصادر عن المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل (تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ م) *

د - احصاءات المنازعات الصناعية:

بالرغم من ان المنازعات الصناعية (التي تعرف بأنها وقف مؤقت ومتعمد عن العمل تقوم به مجموعة من العمال أو واحد أو أكثر من المستخدمين بهدف فرض طلب من الطلبات) بالرغم من انها ليست بالأمر الغالب في بلدان المنطقة ، الا انه من المحتمل ان تكتسب أهميتها كنتيجة للتصنيع السريع الجارى في المنطقة ، ويتمثل المحور الأساسى في هذا الشأن في حالة المنازعة التي تتم على شكل اضراب أو اعتصام . ولكل منازعة معلومات يمكن جمعها حول أهمية تلك المنازعة (عدد المنشآت ، وعدد العاملين الداخلين في اطارها ، ومداهما الزمني وعدد أيام العمل الضائعة) ، كما ان هناك تفاصيل أخرى مثل فحوى المنازعة ، واسلوب تسويتها ، والصناعات المتأثرة من جرائها ، ومبالغ الأجور التي ضاعت بسببها وما الى ذلك . ويمكن نشر التصنيفات المفصلة في هذا الشأن مرة واحدة سنويا على الأقل ، بينما يمكن نشر الأرقام التي تدل على عدد المنازعات على أساس شهري . وفيما يختص بالتوصيات المتعلقة باحصاءات المنازعات الصناعية يمكن الرجوع الى المؤتمر الدولي الثالث لخبراء احصاءات العمل المنعقد عام ١٩٦٦ م **

٤ - احصاءات هجرة الأيدي العاملة:

من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة لمنطقة الخليج موضوع هجرة العمالة الدولية ، ولسوء الحظ ، لم يكن جمع البيانات بشأنه عملية منتظمة ، ففي الماضي لم تكن هناك قيود على حركة مواطني البلدان المختلفة التي تضمها المنطقة العربية ، ومن ثم لم يتم جمع احصاءات متعلقة بتلك التحركات ، الا انه مع ازدياد تدفق العمال المهاجرين باتت ماسة الى جمع منهجي للبيانات المتعلقة بالهجرة الدولية ، وتتمثل المصادر الرئيسية للمعلومات حول هذا النمط من أنماط الهجرة في التعدادات والمسوح والسجلات المدنية وتصاريح العمل واستثمارات الحدود ، ولكل من هذه المصادر مزايا وعيوب الا انه بالامكان استغلالها لتوفير ثروة من المعلومات حول موضوع الهجرة الدولية للأيدى العاملة .

١ - التعدادات والمسوح:

قامت معظم بلدان منطقة الخليج بطرح عدد من الأسئلة المتعلقة بالهجرة ضمن التعدادات ومسوح العينة التي قامت بها . وفي معظم التعدادات التي أجريت مؤخرا ، أدرج كل بلد خليجي سؤالا عن الجنسية ومحل الميلاد ، فيما سألت البحرين والكويت والامارات العربية المتحدة عن

* See ILO, 13th International Conference of Labour Statistics Resolution, 11 October, 1982.

**ILO, International Recommendations in Labour Statistics 1981, pp. 121-127.

سبب الهجرة ومدة الإقامة ، كما اضافت البحرين والامارات العربية المتحدة سؤالاً عن بلد الإقامة بالنسبة لمواطنيها المقيمين في الخارج .

وأوردت تعدادات البحرين والكويت جداول منفصلة عن المواطنين وغير المواطنين . وقد أوصت الأمم المتحدة بادراج الأسئلة التالية والمتعلقة بالهجرة في جولة التعدادات لعام ١٩٨٠ : ٠١ محل الإقامة المعتاد ، ٠٢ محل الميلاد ، ٠٣ مدة الإقامة ، ٠٤ محل الإقامة السابقة ، ٠٥ محل الإقامة في تاريخ محدد في الماضي ، ٠٦ الإقامة حضر/ريف ، ٠٧ محل السجل المدني . ومن المؤمل ان تدرج هذه الأسئلة في التعدادات المقبلة التي سيصار الى اجرائها في بلدان الخليج .

ولكن الأسئلة المتعلقة بالهجرة ، والتي يمكن ادراجها ضمن مسح عام للسكان ، محدودة بالضرورة بأهداف المسح وكلفة القيام به . ففى برنامج مسح الأسرة المتكامل (برنامج تعزيز القدرات الوطنية في ميدان مسح الأسر) يمكن ادراج عدد قليل من الأسئلة الأساسية عن الهجرة ضمن مسح السكان والقوى العاملة ، كما يمكن تعميم مقياس خاص للهجرة في عدد من جولات المسح .

ب - السجل المدني وتصاريح العمل:

يوجد ، في معظم بلدان منطقة الخليج ، نظام لتسجيل السكان واصدار تصاريح العمل للأجانب ، وعندما يتم التوظيف بواسطة الوكلاء فانه يتم اصدار تصاريح العمل لتوظيف أو استخدام مجموعة عمال من مهارات معينة . ومن المهم جمع معلومات عن كل عامل بمفرده منها ما يتعلق بالنوع والعمر والحالة الاجتماعية ، وما اذا كان مصطحباً لعائلته ، ومستواه التعليمي والتدريب الذى تلقاه ، والخبرة في ميدان التخصص والمهنة ، والمنشأة التى يعمل لديها . وقد يطلب الى العامل الأجنبى ، في حالة وجود سجلات للسكان ، تدوين هذه المعلومات في سجل السكان ، كما يمكن جمع المعلومات ذات الصلة سنوياً .

ج - استمارات الحضور:

في المطارات والموانئ ومراكز الحدود البرية ، يلزم القادمون والمغادرون لبلد ما باستيفاء الاجراءات الرسمية للهجرة الوافدة والمغادرة والمتمثلة في تعبئة بطاقات تنشء معلومات عن الاسم والجنسية والنوع والعمر أو تاريخ الولادة وسبب الزيارة ومدة الإقامة المزمعة والمهنة .. الخ . ويمكن ان تتضمن هذه المعلومات ما يفيد بالتمييز بين الزائرين المؤقتين وبين المهاجرين . ورغم ان بعض هذه المعلومات من تعكس سوى النوايا بدلا من الوضع الفعلي الا ان جمعها بصورة شهرية أو ربع سنوية من شأنه ان يعطى مؤشراً عن المتغيرات الحاصلة ما بين حالات الوصول والمغادرة .

خامسا : ملاحظات ختامية :

نستنتج بأن التطوير المنهجي لاحصاءات القوى العاملة انما يتطلب :

١ - تنسيقا وتعاوننا بصورة أفضل بين وزارات العمل والشئون الاجتماعية وبين الأجهزة الاحصائية والوزارات الأخرى .

٢ - انشاء وتدعيم أقسام احصائية في وزارات العمل والشئون الاجتماعية من شأنها ان تكون نقطة الاتصال المركزية بالنسبة لجميع المسائل المتعلقة باحصاءات القوى العاملة بما في ذلك جمع المعلومات التي تتطلبها منظمة العمل الدولية واللائمة لاصدار الكتاب السنوي لاحصاءات القوى العاملة Yearbook Of Labour Statistics ونشرة احصاءات القوى العاملة Bulletin Of Labour Statistics واستقصاء تشرين / اكتوبر للأجور والمرتبات وساعات العمل واسعار التجزئة The October Enquiry Of Wages, Hours Of Work And Retail Prices.

ومن المعروف ان المكتب الاحصائي التابع لمنظمة العمل الدولية يرسل كل عام استبيانا وتعليمات لجمع المعلومات المطلوبة لاصدار هذه المطبوعات ، الا ان كثيرا في بلدان المنطقة ، كما سبق القول في بداية هذه الورقة ، لا تجيب على طلب منظمة العمل الدولية لتزويدها بهذه المعلومات . وقد يوصى اجتماعنا هذا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في جمع المعلومات المتاحة وفي توفيرها أمام مكتبها الاحصائي . ويمكن انشاء برنامج أساسي كحد أدنى لاحصاءات القوى العاملة بحيث يشمل جمع المعلومات التالية :

١ - بيانات القوى العاملة ودخل وانفاق الأسر والهجرة المتحصلة من واقع التعدادات ومسوح الأسر المنتظمة .

٢ - بيانات عن الاستخدام وساعات العمل والايادات في القطاع المنظم والمتحصلة من المسوح المنتظمة للمنشآت .

٣ - بيانات مقارنة متعلقة بالقطاع غير المنظم ومستقاة من المسوح الدورية الخاصة .

وقد ترغب وزارات العمل والشئون الاجتماعية ، عند تنفيذ هذا البرنامج ، في الافادة من تجربة خبراء المكتب الاحصائي التابع لمنظمة العمل الدولية . ويمكن بادئ ذي بدء جمع البيانات المتاحة ونشرها ، كما يمكن العمل ، بصورة تدريجية ، على توسيع نطاق الجمع كي يشمل هذه المسوح ، كما يمكن الطلب من الادارات الاحصائية ان تتعاون في اجراء تلك المسوح .

هذا وقد انضم عدد من بلدان منطقة الخليج كالامارات العربية المتحدة والبحرين وعمان الى برنامج تعزيز القدرات الوطنية في ميدان مسح الأسر ، وأدرج هذا النوع من المسوح ضمن برامجها . ومن المؤمل ان تحذو حذوها بقية البلدان بانشاء برامج مسح الأسر المتكاملة الخاصة بها .

من ناحية اخرى قد يضطلع مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية بدور العامل المساعد والحافز الذي يعمل على تطوير احصاءات القوى العاملة في منطقة الخليج ، اذ يمكن للمكتب - على سبيل المثال - تنظيم دورات تدريبية وحلقات دراسية عن احصاءات القوى العاملة بصورة عامة وعن موضوعات معينة مثل مسح العمالة ومسوح الهجرة ومسوح دخل وانفاق الأسر وغيرها بصورة خاصة . وقد يستدعى الأمر توجيه دعوة لمنظمات دولية واقليمية للتعاون في تنظيم هذه الحلقات والدورات . كما ان بوسع مكتب المتابعة ان يعمل ، على تعزيز التعاون والتنسيق في مجال تبادل المعلومات بين دول الخليج المختلفة في ميدان احصاءات القوى العاملة .

واقع أجهزة احصاءات القوى العاملة
بالدول العربية الخليجية
وامكانية تطويرها

اعداد

الاستاذ ممدوح علي هبرة
منظمة الخليج للاستشارات الصناعية - الدوحة

المحتويات

- مقدمة :

- الجزء الاول : واقع احصاءات القوى العاملة بدول الخليج العربية .
- أولا : مصادر بيانات القوى العاملة بدول الخليج العربية .
- ثانيا : الملامح العامة لتعدادات ومسوحات السكان بدول الخليج العربية .
- ثالثا : الاحصاءات الجارية للقوى العاملة بدول الخليج العربية
- الجزء الثاني : الهياكل التنظيمية لاجهزة الاحصاء المركزية بدول الخليج العربية .
- أولا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء في دولة الامارات العربية المتحدة .
- ثانيا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بدولة البحرين
- ثالثا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بالمملكة العربية السعودية .
- رابعا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بالجمهورية العراقية .
- خامسا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بسلطنة عمان .
- سادسا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بدولة قطر .
- سابعا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بدولة الكويت .
- الجزء الثالث : تجربة منظمة الخليج للاستشارات الصناعية في مجال نظم المعلومات .
- أولا : مصادر البيانات والمعلومات .
- ثانيا : نظام الملفات اليدوية .
- ثالثا : احصاءات القوى العاملة وموقعها ضمن قواعد المعلومات بالمنظمة .
- الجزء الرابع : المشاكل الفنية لاحصاءات القوى العاملة وبعض المقترحات لتطويرها .

مقدمة

انطلاقاً من الهدف الأساسي لهذه الندوة وهو العمل على اعداد مشروع مقترح لاطار عام للدراسات الاحصائية العمالية بدول الخليج العربية ، وتوحيد مناهج وأساليب اعداد هذه الدراسات حتى تتضمن بصورة اساسية حجم القوى العاملة المتاحة من الوطنيين والوافدين وما تتطلبه من بيانات ومعلومات احصائية مبوبة وفق تصنيف مهني موحد ، بحيث يمكن التوصل الى معرفة المهن التي يشغلها أفراد قوة العمل الوطنية ، وتحديد نوعية المهن التي يمكن اشغالها بنسبة معينة من العمالة العربية في ضوء نسبة العجز الملحوظ من القوى العاملة الوطنية المتاحة ، وتحديد وسائل وطرق تطوير أجهزة الاستخدام لدى هذه الدول .

وانسجاماً مع مقررات اللجنة التحضيرية بتاريخ ٢٨ - ٢٩ آذار / مارس ١٩٨٣ فقد تم اعداد ورقة العمل هذه حول واقع احصاءات القوى العاملة بدول الخليج العربية ، وتجربة منظمة الخليج للاستشارات الصناعية في مجال نظم المعلومات .

تتباين احصاءات القوى العاملة والاستخدام مكانة بارزة في عمليات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي ، نظراً لأن القوى العاملة تعد من أهم مقومات البناء الاقتصادي لأية دولة ، وبالنظر الى واقع دول الخليج العربية ، وما تشهده من تطورات اقتصادية واجتماعية كبيرة وسعيها لتحقيق التكامل فيما بينها فقد باتت عملية تخطيط القوى العاملة وتنظيم حركة الاستخدام والتشغيل ضرورة ملحة ، ووسيلة لا غنى عنها لتحقيق التنمية المنشودة .

ان عملية تخطيط القوى العاملة بمفهومها الشامل تعني تحديد حجم الطلب على الأيدي العاملة كما ونوعاً ، والتعرف الى حجم المتاح منها للوقوف على حجم الفائض او العجز ، واتخاذ الاجراءات والتدابير المناسبة لتحقيق التوازن المطلوب ، ولا تقتصر الخطة على هذه الاجراءات وانما تتعداها الى تحديد كافة العوامل المؤثرة في تنفيذ هذه الخطط مثل انتاجية العمل ، أنظمة الأجور والحوافز ، مستوى التدريب والتأهيل ، نوعية التكنولوجيا المطلوبة ، وغير ذلك من العوامل .

وبما انه لا تخطيط بدون احصاء فان البيانات والمعلومات الاحصائية تعتبر العمود الفقري لاعداد خطط القوى العاملة ، ولكي تكون البيانات والمعلومات الاحصائية أداة هامة وفعالة في رسم هذه الخطط لابد ان يتوفر فيها مجموعة من العناصر الفنية أهمها الدقة والشمول والتنسيق والحدثة وأن تكون قابلة للمقارنة على المستويين القطري والاقليمي .

ولا شك بأن الاحاطة بكافة أوجه العمل الاحصائي في مجال القوى العاملة على صعيد الدول العربية الخليجية ليس يسيراً ، نظراً لاتساع وتشابك الموضوع ، وهذا يحتاج الى وقت كبير وجهود تتكسر حصراً لتناول هذا البحث المتخصص .

وقد قمنا باعداد هذه الورقة بهدف القاء بعض الضوء على واقع احصاءات القوى العاملة بدول الخليج العربية وذلك من خلال تجربة ادارة بنك المعلومات الصناعية في المنظمة ، واعتماداً على المتاح من المصادر الاحصائية لدى ادارة البنك خاصة الكتب والمجموعات الاحصائية الصادرة

عن الأجهزة المركزية للاحصاء بالدول الأعضاء ، وبناء على ذلك فقد تركز البحث حول واقع الاحصاءات القطرية من خلال المنظور الاقليمي دون التوسع في بنية ومكونات هذه الاحصاءات وأساليب اعدادها وتجهيزها على المستوى القطرى والذى سيتم بحثه بالتفصيل فى الأوراق القطرية .

ونظرا لأهمية تجربة منظمة الخليج للاستشارات الصناعية فى مجال نظم المعلومات ، فقد أفرد لها جزء خاص بها تناولنا فيه مختلف الفعاليات التي يقوم بها بنك المعلومات الصناعية فى المنظمة ، والدور الذى يمكن أن يلعبه على صعيد المنطقة كقاعدة اقليمية للمعلومات .

كما تناولنا أخيرا بحث المشاكل والصعوبات التي تعاني منها الاحصاءات الوطنية عموما وبعض المقترحات لحل هذه المشاكل مع امكانية احداث بنك معلومات خاص بالقوى العاملة على الصعيد الاقليمي .

الجزء الأول

واقع احصاءات القوى العاملة بدول الخليج العربية

أولا : مصادر بيانات القوى العاملة بدول الخليج العربية :
تتعدد المصادر الاحصائية التي تحتوى على بيانات القوى العاملة في دول المنطقة ويمكن تمييز نوعين رئيسيين منها ، هما :

- نشرات احصائية خاصة بالقوى العاملة مصدرها عادة وزارة العمل والشئون الاجتماعية في الدولة ، وتجمع البيانات بمعرفة الأجهزة الاحصائية في الوزارة أو بالتعاون مع الأجهزة المركزية للاحصاء كما ان هناك بعض النشرات التي تصدر عن وزارة الداخلية أو ادارة شئون الموظفين في الدولة .

- كتب ومجموعات احصائية شاملة لكافة الاحصاءات تأخذ فيها احصاءات القوى العاملة فصلا محدا أو مشتركا مع احصاءات السكان ، وتصدر هذه الاحصاءات عن الأجهزة المركزية للاحصاء بالدول الاعضاء وتعتبر هذه الاحصاءات المصدر الأساسي لبنك المعلومات الصناعية ، وتستوفي البيانات الخاصة بالقوى العاملة بالطرق والأساليب التالية :

١ - التعدادات والمسوحات السكانية :

تشكل التعدادات السكانية الأساس الارتكازي لبيانات القوى العاملة وتوزيعاتها المتعددة ، حيث يتم التعرف على حجم السكان ذوى النشاط الاقتصادى حسب المهن والنشاط الاقتصادى والحالة العملية والجنس والجنسية وغير ذلك من التوزيعات المختلفة ، وتشكل هذه البيانات الأطر أو المجتمعات الاحصائية لمعظم بحوث ومسوحات السكان بالعينة .

٢ - ابحاث ومسوحات السكان والقوى العاملة التي تجرى بأسلوب العينات خلال فترات منتظمة :
وهذه البحوث ذات أهمية كبيرة اذ انها تعكس التطورات الحاصلة في سوق العمل خلال فترات منتظمة تقع بين تعدادين عادة .

٣ - البحوث والاحصاءات الجارية للقوى العاملة :

وتتم هذه البحوث بصورة دورية أو غير دورية ويتم استيفاء البيانات من مصادرها المختلفة بالتعاون بين الأجهزة الاحصائية في الوزارات والادارات المعنية والأجهزة المركزية للاحصاء وتشمل البيانات المجمعّة بهذا الاسلوب العاملين في ادارات الدولة ووزاراتها المختلفة وكذلك العاملين في المنشآت الاقتصادية . كما تشمل البيانات المجمعّة من قبل وزارة الداخلية ومكاتب الاستخدام ودوائر شئون الموظفين وغير ذلك من المصادر المتخصصة .

ثانيا : الملامح العامة لتعدادات ومسوحات السكان بدول الخليج العربية :

لا شك بأن تعدادات ومسوحات السكان والقوى العاملة تعتبر الأساس الارتكازي لاعادة خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث أن الانسان هو أولا وأخيرا هدف التنمية وتعدادات

ومسوحات السكان بما توفر من بيانات شاملة عن القوى البشرية وعلاقتها بقوة العمل ، وتحديد حجم السكان النشيطين اقتصاديا ونسبته الى مجموع السكان ومعرفة تركيب قوة العمل من حيث المهارات والمهن والعمر والنوع والتخصص يؤثر بشكل كبير على القدرات الانتاجية ، ومعدل النمو الاقتصادى وسياسات التنمية لأية دولة .

وفي الواقع فقد حقق العمل الاحصائي بدول الخليج العربية تقدما كبيرا خلال السنوات الأخيرة نتيجة ازدياد الوعي بأهمية الاحصاء ودوره فى البناء الاقتصادى والاجتماعى على المستويين القطرى والاقليمى .

وبالرغم من أهمية التعدادات والمسوحات السكانية الا انها لم تأخذ حتى الآن أبعادها المتطورة فى عدد من دول المنطقة ، كما ان العمل الاحصائي فى هذا المجال لازال فى طور البدايات فى ظروف يتغير فيها حجم وتركيب السكان والعمالة فى دول المنطقة بسرعة فائقة .

وبناء على ما تقدم يمكن تلخيص الموقف الحالى لتعدادات ومسوحات السكان بمايلى :

١ - تعتبر معظم دول المنطقة حديثة العهد فى اجراء هذه التعدادات كما انه يتم بصورة غير منتظمة وغير شاملة فى بعض الدول ، اضافة الى ان بعض الدول تفتقر الى مثل هذه التعدادات الشاملة . هذا وقد شعرت كافة دول المنطقة بأهمية التعدادات السكانية لذا عمدت بعضها الى استدراك احتياجاتها للبيانات والمعلومات السكانية والقوى العاملة بأن جعلت فترة التعداد خمس سنوات علما بأن معظم دول العالم تجرى مثل هذه التعدادات مرة كل عشر سنوات نظرا لأعبائه المادية والبشرية الكبيرة .

وعلى سبيل المثال فقد قامت دولة البحرين باجراء تعدادها السكاني الاول عام ١٩٤١ وأعقبه عدة تعدادات نفذت خلال السنوات ١٩٥٠ ، ١٩٥٩ ، ١٩٦٥ ، ١٩٧١ ، ١٩٨١ ، أى بصورة عامة تجرى التعداد مرة كل عشر سنوات .

وفى دولة الكويت جرى التعداد السكاني الاول عام ١٩٥٧ تلاه عدة تعدادات نفذت فى السنوات : ١٩٦١ ، ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ ، أى انها تجرى عملية التعداد مرة كل خمس سنوات .

وفى دولة الامارات العربية المتحدة جرى حصر للسكان عام ١٩٦٨ أى قبل الاستقلال وقيام الاتحاد بفترة وجيزة وبغية استدراك احتياجاتها للبيانات الاحصائية اللازمة لاعداد خطة التنمية فقد نفذت تعدادا فى عام ١٩٧٥ وأخر عام ١٩٨٠ .

وتعتبر الجمهورية العراقية من أقدم دول المنطقة فى اجراء تعدادات السكان حيث بدأت فى عام ١٩٣٩ وأعقبها تعدادات متعددة جرى آخرها عام ١٩٧٩ .

وفى المملكة العربية السعودية جرى تعداد سكاني عام ١٩٧٤ ومسحا آخر فى عام ١٩٧٩ .

وفى دولة قطر أجرى تعداد للسكان عام ١٩٧٠ ومسحا بالعينة عام ١٩٨١ .

وفي سلطنة عمان جرى تقدير للسكان عام ١٩٧٥ وللمدن الرئيسية الخمس فقط .
مما تقدم يتضح ان هناك حرصا من كافة دول المنطقة على اجراء تعدادات للسكان وتأمين
قاعدة البيانات اللازمة لعملية التنمية والتخطيط .

٢ - ومن جهة ثانية تبرز بعض الصعوبات والمشاكل العينية في استخدام بيانات السكان والقوى
العاملة على المستوى الاقليمي أهمها مايلي :

أ - صعوبة اجراء المقارنات بين البيانات المختلفة لاختلاف فترات الاسناد الزمني بعد
تعدادات دول المنطقة واختلاف مستوى التفصيل والشمولية في البيانات المنشورة .

ب - عدم وجود سلاسل زمنية كافية من بيانات السكان والقوى العاملة بسبب حداثة اجراء
التعدادات في بعض الدول وعدم كفاية التعدادات لدى دول أخرى وهذا يؤدي الى
صعوبة اجراء التحليلات الكافية وتعذر امكانية التنبؤ والاسقاط .

والجدول رقم (١) يلخص هيكل البيانات المنشورة بدول الخليج العربية والمستمدة من
تعدادات ومسوحات السكان والقوى العاملة حسب المصادر المتاحة لدى بنك المعلومات
الصناعية :

جدول رقم (١)
الموقف الإحصائي لتقديرات ومسوحات السكان والقوى العاملة بدول
الخليج العربية

الدولة	المصدر الإحصائي	أسلوب جمع البيانات	دورية البيانات	أهم البيانات المجمعة
الإمارات العربية المتحدة	المجموعة الإحصائية السنوية المجموعة الإحصائية السنوية	التعداد الشامل للسكان تعداد المنشآت الكبيرة	مرة كل خمس سنوات سنوي	توزيع السكان حسب الجنس والنشاط الاقتصادي والدليل المهني . عدد المستخدمين والأجور وساعات العمل حسب النشاط الاقتصادي (مشقات ٤ عمال فاكتر)
الكويت	المجموعة الإحصائية السنوية المجموعة الإحصائية السنوية	التعداد الشامل للسكان تعداد المنشآت	مرة كل خمس سنوات مختلط	توزيع السكان والقوى العاملة حسب الجنس والجنسية والحالة العملية وأقسام النشاط الاقتصادي والمهن . عدد المشتغلين في المنشآت حسب الحالة العملية والنشاط الاقتصادي والجنسية ومتوسط الأجور الشهرية .
البحرين	المجموعة الإحصائية السنوية	التعداد الشامل للسكان	مرة كل ١٠ سنوات	توزيع السكان حسب الجنس والجنسية والعلاقة بقوة العمل والحالة العملية .
قطر	المجموعة الإحصائية السنوية	مسح للسكان بأسلوب العينات	سنوية - ١٩٨١	عدد السكان حسب فئات العمر والجنس وتوزيعات القوى البشرية والحالة التعليمية والزواجية .
المملكة العربية السعودية	المؤشر الإحصائي	تعداد أو مسح شامل للسكان	مرة كل خمس سنوات	عدد السكان عام ١٣٩٤ هـ حسب المناطق الإدارية والجنس .
الجمهورية العراقية	المجموعة الإحصائية السنوية المجموعة الإحصائية السنوية	التعداد الشامل للسكان مسح المنشآت الصناعية	مختلط سنوي	توزيع السكان والقوة البشرية والسكان النشيطين اقتصادياً حسب العمر والجنس والحضر والريف . عدد المشتغلين والأجور في المنشآت الكبيرة والصغيرة حسب النشاط الصناعي والقطاع والحافظات .
سلطنة عمان	الكلاب الإحصائي السنوي	أسلوب التقدير	-	تقدير عام لأغراض التخطيط - تقدير سكان المدن الرئيسية الخمس سنة ١٩٧٥ .

ثالثا : الاحصاءات الجارية للقوى العاملة بدول الخليج العربية :

اذا كانت تعدادات ومسوحات السكان والقوى العاملة تشكل المصادر الاساسية والاطار العام لبيانات القوى العاملة ، الا انها لا تعكس الاوضاع الآتية المتحركة لسوق العمل وحركة العاملين ، نظرا لان تنفيذها يتم في فترات زمنية متباعدة نسبيا ، وهنا تبرز أهمية الأبحاث الدورية التي تتم بأسلوب العينات خلال الفترة الواقعة بين تعدادين عن طريق الاحصاءات الجارية التي تستوفى من المصادر الرسمية أو عن طريق البحوث الميدانية .

وتشكل هذه الاحصاءات أهمية بارزة في دول المنطقة خاصة بالنسبة للدول التي تفتقر الى التعدادات السكانية الشاملة .

وتلعب الأجهزة المركزية للاحصاء في هذا المجال دورا بارزا حيث تعتمد الى اجراء البحوث الدورية وغير الدورية للقوى العاملة ، وغالبا يتم التعاون بين هذه الأجهزة والوزارات والادارات الحكومية المعنية بالقوى العاملة وخاصة وزارة العمل والشئون الاجتماعية والداخلية والادارات المسئولة عن شئون الموظفين في الدولة .

ويلاحظ بأن معظم الدول العربية الخليجية تقوم باجراء هذه البحوث خلال دورة واحدة في السنة ، الا ان بعضها تنفذه خلال فترتين في السنة ، وفي معظم الحالات فان البيانات المجمعّة بهذا الاسلوب تحتوي على احصاءات التوظيف ومستويات الاجور وفئات الرواتب .

وفيما يلي بعض الملاحظات العامة حول البيانات الاحصائية المتاحة عن القوى العاملة على المستوى الاقليمي والمجمعة بأسلوب الاحصاءات الجارية :

١ . تفتقر البيانات المتاحة على المستوى الاقليمي الى التنسيق فيما بينها من حيث فترة الاسناد الزمني ومستوى شمول البيانات وتفصيلاتها حيث أن بعضها يشمل كافة العاملين في المنشآت الاقتصادية وادارات الدولة في حين يقتصر بعضها على قطاع الحكومة فقط ، كما أن بعضها لا يشمل كافة المنشآت الاقتصادية .

هذا بالإضافة الى بعض السلاسل الزمنية أعدت على أساس التقويم الهجري وأخرى بالتقويم الميلادي .

٢ . تعتبر هذه الاحصاءات حديثة التكوين نسبيا لدى دول المنطقة لذا لا يتوفر عنها سلاسل زمنية متتابعة ومنظمة تفي بأغراض التحليل والتنبؤ .

٣ . تفتقر بيانات القوى العاملة المستوفاة من تأشيريات الدخول ورخص الإقامة ، وبطاقات العمل ، الى الدقة والوضوح ، اذ يصعب معرفة المجالات التي يعمل فيها هؤلاء القادمون ، كما ان بعضها لا يتضمن عدد الرخص التي لم يتم استعمالها ، أو تلك التي تم تجديدها ، وهذا يؤدي في كثير من الاحيان الى اعطاء أرقام بعيدة عن الواقع .

والجدول رقم (٢) يلخص الموقف الاحصائي للقوى العاملة المجمعّة بأسلوب الاحصاءات الجارية بدول الخليج العربية حسب المصادر الاحصائية المتاحة لدى بنك المعلومات الصناعية .

جدول رقم (٧)
ملخص موقف الإحصاءات الجارية للقوى العاملة بدول الخليج العربية

الدولة	المصدر الإحصائي	دورية البيانات	البيانات الجمعة وتركيبها
الإمارات العربية المتحدة	المجموعة الإحصائية السنوية نشرة إحصاء العاملين بالدولة	سنوية سنوية	المستخدمون بالجهات الحكومية حسب الإمارة والجنس والمستوى التعليمي والوزارة والدرجة .
الكويت	المجموعة الإحصائية السنوية	سنوية	العاملون في الحكومة حسب أقسام المهن والجنسية والجنس والحالة التعليمية ووفات السن والدرجة .
البحرين	المجموعة الإحصائية السنوية	سنوية	بطاقات العمل الصادرة حسب المهنة والجنسية والشهر .
قطر	المجموعة الإحصائية السنوية	سنوية	عدد العاملين في أجهزة الدولة حسب الجنسية والتوزيع والوزارة والمؤهل العلمي وفي القطاع المنقطع .
المملكة العربية السعودية	الكتاب الإحصائي السنوي الكتاب الإحصائي السنوي نشرة إحصاء التوظيف والأجور في المؤسسات الخاصة .	٢ مرات في السنة سنوية نصف سنوية	عدد المشتغلين حسب الجنسية والنشاط الاقتصادي الاقامات المخرجة من الجوازات حسب الجهة والمهنة والجنس والجنسية . مسح العاملين بالمدينة لدن - جدة - الرياض - الدمام حسب المهن والنشاط ومستويات الأجور .
الجمهورية العراقية	المجموعة الإحصائية السنوية	سنوية	عدد العاملين في القطاع الاشتراكي حسب النوع والنشاط الاقتصادي والحالة العملية .
سلطنة عمان	الكتاب الإحصائي السنوي الكتاب الإحصائي السنوي	سنوية سنوية	عدد المستخدمين الدنيين في الحكومة حسب الوزارة والجنسية والنوع . بطاقات العمل الممنوحة للعاملين في القطاع الخاص حسب المهن .

الجزء الثاني

الهيكل التنظيمية لأجهزة الاحصاء المركزية بدول الخليج العربية

من الأهداف الأساسية لاعداد الدراسات العمالية : تقدير الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة في مختلف القطاعات المهنية والانشطة الاقتصادية ، وكذلك تمكين الاجهزة المختصة من وضع السياسات العمالية السليمة لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية بدول الخليج العربية .

وتعتبر البيانات الاحصائية العمود الفقري لاعداد تلك الدراسات لذا كان لا بد من اجراء مسح شامل لكافة المعلومات والبيانات المتاحة عن القوى العاملة وتركيبها وعلاقتها بالنشاط الاقتصادي ، وبالقوة البشرية وغير ذلك من التوزيعات المفيدة، والتعرف على واقع الاجهزة الاحصائية المعنية في المنطقة وهيكلها التنظيمية ، ونوعية الاحصاءات العمالية الصادرة عنها ، والاستفادة من كافة الجهود المبذولة في هذا المجال والتنسيق بين تلك الاعمال والاجهزة والسعي لتلافي الازدواجية في استيفاء البيانات ، وتطوير أساليب ونظم جمع وتداول وبث المعلومات .

كما تجدر الاشارة الى ضرورة الافادة من كافة الدراسات الاحصائية التحليلية التي تعدها بعض المنظمات الاقليمية والدولية عن المنطقة في مجال القوى العاملة والسعي لتحقيق التكامل فيما بينها .

وفي هذا الجزء من الورقة سوف نستعرض الهياكل التنظيمية لاجهزة الاحصاء المركزية بدول الخليج العربية ، وتحليل واقع أقسام وادارات الاحصاء المسئولة عن احصاءات السكان والقوى العاملة فيها ، وبيان اهم النشرات والكتب الاحصائية العمالية التي تصدرها ، مع الاشارة الى وجود اجهزة احصائية خاصة بالقوى العاملة والتشغيل موجودة لدى وزارات العمل والشئون الاجتماعية بدول المنطقة وغيرها من الادارات الحكومية وينبغي اجراء مسح شامل لها وللعمال التي تقوم بها وهذا الموضوع تم التعرض له في الدراسة بصورة عامة ومختصرة .

اولا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء في دولة الامارات العربية المتحدة :

يتكون الجهاز الاحصائي بدولة الامارات العربية المتحدة من الادارة المركزية للاحصاء بصورة رئيسية ، ومن عدة أقسام للاحصاء منتشرة في معظم الوزارات الاتحادية وبصورة خاصة في وزارة العمل والشئون الاسلامية والأوقاف .

وقد أحدثت ادارة الاحصاء بموجب القانون الاتحادي رقم (٩) لسنة ١٩٧٤ م بشأن تنظيم الاحصاء في الدولة وتم الحاق ادارة الاحصاء بوزارة التخطيط .

من جهة ثانية هناك لجنة فنية دائمة للإحصاء في وزارة التخطيط تسمى اللجنة المركزية للتنسيق الإحصائي برئاسة وكيل وزارة التخطيط ، وعضوية مدير الإدارة المركزية للإحصاء ومديري مكاتب ورؤساء أقسام الإحصاء بالوزارات الاتحادية ، وتقوم هذه اللجنة بدراسة برامج العمل الإحصائي في الدولة والتنسيق بينها ، واقتراح الحلول للمشاكل الفنية والإدارية التي تنشأ عن تنفيذ تلك البرامج .

١ - الهيكل التنظيمي للإدارة المركزية للإحصاء:

بموجب قرار وزير التخطيط رقم (٧) لسنة ١٩٨١ تم تحديد الهيكل الوظيفي للإدارة المركزية للإحصاء بالشكل التالي :

- ١ - مراقبة التعدادات .
 - ٢ - مراقبة الإحصاءات الديموغرافية والاجتماعية .
 - ٣ - مراقبة الإحصاءات الاقتصادية والمالية والنقدية .
 - ٤ - مراقبة الإحصاءات العامة .
 - ٥ - المكاتب الإحصائية .
- وتتكون مراقبة الإحصاءات الديموغرافية والاجتماعية من الوحدات التالية :

- ١ - وحدة الإحصاءات الديموغرافية والهجرة .
- ٢ - وحدة الإحصاءات الحيوية .
- ٣ - وحدة إحصاءات القوى العاملة والأجور .
- ٤ - وحدة إحصاءات أحوال الأسرة المعيشية .
- ٥ - وحدة الأبحاث والدراسات .

ب - أهم الأعمال الإحصائية والنشرات الصادرة في مجال إحصاءات القوى العاملة والسكان:

- ١ - تنفيذ التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت عام ١٩٨٠ .
- ٢ - تنفيذ البحوث الإحصائية في مجال التوظيف والأجور وساعات العمل سنويا .
- ٣ - تنفيذ مجموعة من البحوث والدراسات الإحصائية الخاصة بالسكان والقوى العاملة .
- ٤ - إصدار المجموعة الإحصائية السنوية ، والمفكرة الإحصائية السنوية ، واللحمة الإحصائية السنوية .

ثانيا : الهيكل التنظيمي لجهاز الإحصاء بدولة البحرين :

يتكون النظام الإحصائي بدولة البحرين من الجهاز المركزي للإحصاء بصورة أساسية ، ومن بعض الإدارات الإحصائية في وزارات الدولة وأجهزتها الفنية . وقد بدأ النظام الإحصائي في عام ١٩٦٧ حيث كانت إدارة الإحصاء عبارة عن مكتب تابع لوزارة المالية وفي عام ١٩٧٥ تحول المكتب الى مراقبة وفي عام ١٩٧٨ تشكلت إدارة الإحصاء كجهاز مركزي والحق بوزارة الدولة لشئون مجلس الوزراء وفي بداية عام ١٩٨٣ سمي بالجهاز المركزي للإحصاء

أ - البنية الهيكلية للجهاز المركزي للإحصاء :

تتكون ادارة الاحصاء من أربع دوائر هي :

١ - دائرة الاحصاء :

وتقوم بالاشراف التام على اعداد جميع البيانات وتحليلها ، ونشرها ، وتنفيذ البحوث والمسوحات الاحصائية الاخرى .

٢ - دائرة الحاسب الآلي :

وهي بمثابة ادارة مركزية لخدمات الحاسب الآلي للدولة .

٣ - دائرة السجل السكاني المركزي :

وتشكل الادارة المركزية للدولة المختصة بسجلات جميع السكان من مواطنين وغير مواطنين ، وتجديد هذه السجلات وتحديثها .

٤ - دائرة البحوث والمشاريع المعلوماتية :

وتعمل على دراسة النماذج الاقتصادية للدولة وغيرها من النماذج وكذلك وضع العناوين لكافة الوحدات السكانية والمباني والشوارع .

ب - أهم الأعمال الإحصائية والنشرات والكتب الصادرة عن السكان والقوى العاملة :

١ - تنفيذ التعداد العام للسكان والمساكن عام ١٩٨١ .

٢ - تجميع بيانات متعددة عن القوى العاملة في الدولة .

٣ - إصدار المجموعة الإحصائية السنوية .

٤ - إصدار نشرة شهرية عن الإحصاء والسكان .

٥ - تصدر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العديد من النشرات والدراسات الخاصة بالقوى العاملة .

ثالثا : الهيكل التنظيمي لجهاز الإحصاء بالمملكة العربية السعودية :

يتكون جهاز الإحصاء في المملكة العربية السعودية بصورة أساسية من مصلحة الإحصاءات العامة والتي تتبع وزارة المالية والاقتصاد الوطني . كما توجد أقسام إحصائية في معظم وزارات ومصالح ومؤسسات الدولة :

أهم الأعمال الإحصائية والنشرات المتعلقة بالقوى العاملة والسكان :

١ - المجموعة الإحصائية السنوية .

٢ - المؤشر الإحصائي السنوي .

٣ - نشرة إحصاء التوظيف والأجور في المؤسسات الخاصة .

٤ - عدد المشتغلين حسب الجنسية والنشاط الاقتصادي .

٥ - الأقامات الممنوحة من الجوازات شهريا .

٦ - مسح العاملين بالعينة بالمدن الرئيسية في المملكة .

رابعاً : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بالجمهورية العراقية:

بدأ العمل الاحصائي في الجمهورية العراقية منذ الثلاثينات حيث كان ممثلاً بشعبة صغيرة بوزارة الاقتصاد والمواصلات ، وفي سنة ١٩٣٩ تحولت الى دائرة سميت (الدائرة الرئيسية للاحصاء) وكانت أعمالها مقتصرة على مدينة بغداد فقط ، وفي عام ١٩٤٥ أسست لها فروعاً في المحافظات . وفي عام ١٩٥٦ أدمجت الدوائر الاحصائية الموجودة في بعض مؤسسات الدولة الرئيسية للاحصاء وأصبحت تسمى (دائرة الاحصاء المركزية) . وفي ديسمبر عام ١٩٦٨ صدر نظام التخطيط واستحدث بموجبه (الجهاز المركزي للاحصاء) بشكل جديد بعد ان فك ارتباط دائرة الاحصاء المركزية عن وزارة الاقتصاد والحاقها بوزارة التخطيط ورفع درجتها الى مديرية عامة في ١٩٥٩/٧/١ م .

وعلى هذا يتكون النظام الاحصائي في الجمهورية العراقية من الجهاز المركزي للاحصاء بصورة أساسية وعلى أساس مركزي ، ومن ادارات للاحصاء في مختلف وزارات الدولة وجهات القطاع العام تعمل بالتنسيق مع الجهاز المركزي للاحصاء وتحت اشرافه الفني .

أ - البنية الهيكلية للجهاز المركزي للاحصاء :

يتكون الجهاز المركزي للاحصاء من المديرية التالية :

- ١ - المديرية العامة للشئون الفنية ، وتشمل كافة الدوائر الفنية القطاعية ، وكذلك دوائر الاحصاء في المحافظات .
- ٢ - المديرية العامة للشئون الادارية .
- ٣ - المديرية العامة لشئون الحاسبات الالكترونية .
- ٤ - المديرية العامة لشئون التطوير والمتابعة .
- ٥ - الدوائر القانونية .

ب - اهم الاعمال الاحصائية والنشرات الخاصة بالسكان والقوى العاملة :

- ١ - اجراء مسوحات للقوى العاملة سنويا .
- ٢ - اجراء مسوحات عن المنشآت الصناعية الكبيرة والصغيرة والعمالين فيها .
- ٣ - اجراء تعدادات منتظمة للسكان وتوزيعات السكان .
- ٤ - اصدار المجموعة الاحصائية السنوية .

خامساً : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بسلطنة عمان :

يتكون الجهاز الاحصائي بسلطنة عمان من المديرية العامة للاحصاءات الوطنية وتتبع الامانة الفنية لمجلس التنمية .

١ - البنية الهيكلية للمديرية العامة للاحصاء الوطنية :

- تتكون هذه المديرية من أربع دوائر هي :
- ١ - دائرة احصاءات التجارة الداخلية والخارجية .

- ٢ - دائرة احصاءات الدخل القومي والانتاج .
 ٣ - دائرة احصاءات السكان والقوى العاملة .
 ٤ - دائرة الاحصاءات الاجتماعية والخدمات العامة .
 وتتكون دائرة احصاءات السكان والقوى العاملة من الأقسام التالية :
- ١ - قسم احصاءات السكان والمنازل .
 ٢ - قسم احصاءات القوى العاملة .
 ٣ - قسم الاحصاءات الحيوية .
 أما دائرة الاحصاءات الاجتماعية والخدمات العامة فتتكون من ستة أقسام ، أحدهما يختص باحصاءات الهجرة .

ب - أهم الأعمال الإحصائية والنشرات الخاصة باحصاءات السكان والقوى العاملة :

- ١ - تنفيذ المسح السنوي للعمالة في القطاع الخاص ونشر النتائج سنويا .
 ٢ - اصدار الكتاب الإحصائي السنوي .
 ٣ - نشرة عمان حقائق وأرقام سنويا .

سادسا : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بدولة قطر :

يتكون الجهاز الإحصائي بدولة قطر بصورة أساسية من الجهاز المركزي للاحصاء الى جانب بعض الأجهزة الإحصائية الموجودة في بعض ادارات الدولة وخاصة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية وقد أحدث الجهاز المركزي للاحصاء بدولة قطر بموجب المرسوم بقانون رقم (١٢) تاريخ ٢٧ يوليو ١٩٨٠ .

١ - البنية الهيكلية للجهاز المركزي للاحصاء :

يتكون الجهاز المركزي للاحصاء من الادارات والأقسام التالية (حسب قرار مجلس الوزراء رقم ٩ لسنة ١٩٨٢) :

- ١ . ادارة الاحصاءات الاقتصادية والسكانية ، وتنقسم الى قسمين هما :
- قسم الاحصاءات الاقتصادية وتتألف من سبع شعب .
 - قسم الاحصاءات السكانية والاجتماعية وتتألف من خمس شعب هي :
- ١ . شعبة التعدادات والمسوحات السكانية .
 ٢ . شعبة الاحصاءات الحيوية والهجرة .
 ٣ . شعبة احصاءات القوى العاملة والأجور .
 ٤ . شعبة ميزانية الأسرة .
 ٥ . شعبة الاحصاءات الاجتماعية والخدمات .
- ٢ . ادارة البحوث الإحصائية ومعالجة البيانات ، وتتكون هذه الادارة من قسمين هما :
- قسم البحوث والمتابعة الإحصائية .
 - قسم معالجة البيانات (الحاسب الآلي) .
 ٣ . قسم الشؤون المالية والادارية .

ب - أهم الأعمال الإحصائية والنشرات الخاصة بالقوى العاملة والسكان :

- ١ . تنفيذ بحوث العينة السكانية لعام ١٩٨١ .
- ٢ . اعداد بحوث عن القوى العاملة للقطاع العام والمختلط .
- ٣ . اصدار المجموعة الإحصائية السنوية .

سابعاً : الهيكل التنظيمي لجهاز الاحصاء بدولة الكويت :

يتكون النظام الإحصائي بدولة الكويت بصورة أساسية من الجهاز المركزي للإحصاء الذي يتبع وزارة التخطيط ، إضافة الى وجود أجهزة إحصائية في مختلف وزارات ومصالح الحكومة ، تعمل بالتنسيق مع الجهاز المركزي للإحصاء . وقد تم احداث الجهاز بموجب القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٢ م .

١ - الهيكل التنظيمي للجهاز المركزي للإحصاء :

يتكون الجهاز المركزي للإحصاء من الإدارات الرئيسية التالية :

- ١ . ادارة الاحصاءات الحيوية والعمل والاحصاءات الاجتماعية .
وتتألف هذه الادارة من المراقبات التالية :
- مراقبة مرافق الاحصاءات السكانية والحيوية .
- مراقبة احصاءات العمل .
- مراقبة الاحصاءات الاجتماعية .
- ٢ . ادارة الاحصاءات التجارية والنقل والزراعة وتتألف من مراقبتين .
- ٣ . ادارة الاحصاءات الاقتصادية والنفط ، وتتألف من ثلاث مراقبات .
- ٤ . ادارة البحوث والتدريب والنشر ، وتتألف من مراقبتين .
- ٥ . ادارة التعدادات والمعاملات الإحصائية .
- ٦ . مراقبة مستقلة خاصة بالحاسب الآلي تتبع المدير العام مباشرة .

ب - أهم الأعمال الإحصائية والمنشورات الخاصة بالقوى العاملة والسكان :

- ١ . المجموعة الإحصائية السنوية .
- ٢ . نشرة التعداد العام للسكان مرة كل خمس سنوات .
- ٣ . نشرة العاملين في الحكومة - مرة كل ثلاث سنوات .
- ٤ . نشرة العمالة في الادارة الحكومية - نشرة تحليلية لنتائج احصاء العاملين بالحكومة .
- ٥ . نشرة احصاء التوظيف والأجور وساعات العمل - سنوية .
- ٦ . نشرة مجموعة البيانات الديموغرافية سنوية .

الجزء الثالث

تجربة منظمة الخليج للاستشارات الصناعية في مجال نظم المعلومات

أحدثت منظمة الخليج للاستشارات الصناعية بتاريخ ٢٦ شباط (فبراير) ١٩٧٦ تنفيذا لاتفاق وزراء الصناعة بدول الخليج العربية اثر اجتماعهم التاريخي بمدينة الدوحة ، وكان أحداثها جزءا أساسيا من التجسيد العملي لسياسة التنسيق والتعاون في مجال التنمية الصناعية لدول الخليج العربية - ولتحقيق تلك الأهداف فقد تبنت المنظمة عدة مداخل عملية من أهمها :

- وضع استراتيجيات تطوير القطاعات الصناعية الرئيسية من خلال بلورة مشروعات صناعية مشتركة بين الدول الأعضاء يتم الترويج لها بعد ثبوت جدواها الاقتصادية .

- التوعية الصناعية من خلال النشرات والدراسات المختلفة ، ومجلة التعاون الصناعى التى تصدرها المنظمة .

- العمل كجهاز استشارى ، وتقديم العون الفنى من خلال ذلك للدول الأعضاء ومؤسساتها المختلفة .

- تنظيم المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية في مجال الصناعة .

- احداث بنك للمعلومات الصناعية ، وتطوير فعالياته ليكون قاعدة اقليمية للمعلومات .

وبأحداث بنك المعلومات الصناعية تكون المنظمة قد سدت فراغا كبيرا في المنطقة ، حيث تفتقر الى قاعدة اقليمية للمعلومات والبيانات ، ويعمل بنك المعلومات الصناعية على ثلاث محاور هى :

١ . تغذية المنظمة واداراتها الفنية باحتياجاتها من البيانات والمعلومات الاقتصادية والصناعية والاجتماعية وبيانات التكنولوجيا .

٢ . تقديم خدماته الى الدول الأعضاء من خلال الرد على الاستفسارات التى ترد اليه من هذه الدول ، ومن خلال البث الدورى للمعلومات بواسطة النشرات الشهرية ومجلة التعاون الصناعى الفصلية .

كما يجرى العمل حاليا على ربط الادارات الصناعية بالدول الأعضاء بقواعد المعلومات في المنظمة عن طريق نهايات طرفية .

٣ . والمحور الثالث هو تطوير فعاليات ونشاطات هذا البنك ليكون قاعدة مركزية اقليمية للمعلومات والعمل على الارتقاء بمستوى البيانات والمعلومات في المنطقة ، وتعميق الادراك بأهميتها ودورها في التنمية .

ولتحقيق هذه المهام الكبيرة فقد اعتمدت المنظمة في بناء الهيكل التنظيمى لبنك المعلومات الصناعية على الأدوات العلمية التالية :

- مكتبة متطورة تضم مجموعة كبيرة من المراجع العلمية المتخصصة ، والدوريات والمجلات

والصحف ذات العلاقة بالتنمية الصناعية ، وتطبق المكتبة انظمة متطورة في الفهرسة والتصنيف وتقديم الخدمات للمستخدمين .

- وحدة لجمع ومعالجة البيانات تعمل على تغذية قواعد المعلومات في الحاسب الآلى والملفات اليدوية بالمتاح من البيانات والمعلومات اعتمادا على مجموعة متعددة من المصادر المحلية والدولية ، وعن طريق المسوحات والزيارات الميدانية للشركات الصناعية والادارات ذات العلاقة ، كما انها تقوم بالرد على الاستفسارات التى ترد اليها من داخل وخارج المنظمة .

- حاسب آلى تم تطبيق عدد من قواعد البيانات عليه منها قاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية للدول الأعضاء ، وقاعدة بيانات التكنولوجيا ، وقاعدة صناعات الخليج ، وقاعدة معلومات السوق ، اضافة لمجموعة أخرى من التطبيقات التى تهتم الادارات الفنية فى المنظمة .

أولا : مصادر البيانات والمعلومات :

تعتمد ادارة بنك المعلومات الصناعية فى تغذية قواعد البيانات بالحاسب الآلى والملفات اليدوية على المصادر الرئيسية التالية :

- المصادر الذاتية للمنظمة (المكتبة ، المسوحات الصناعية ، الدراسات الصناعية .. الخ) .
- مصادر الدول الأعضاء : الأجهزة الاحصائية ، الهيئات والادارات الاقتصادية والصناعية ، الشركات الصناعية .. الخ) .

- مصادر دولية : (المنظمات الدولية والأقليمية المتخصصة ، بيوت الخبرة ، بنوك المعلومات العالمية .. الخ) .

وترد البيانات والمعلومات للمنظمة بأشكال مختلفة وأهمها : الكتب والنشرات والتقارير الاحصائية الصادرة عن مختلف الأجهزة الاحصائية المركزية والادارات الأخرى ، وكذلك الدوريات المتخصصة الصادرة عن العديد من الجهات ذات العلاقة بالتنمية ، كما ترد مجموعة كبيرة من الأدلة والتصانيف الخاصة بالشركات الصناعية او التكنولوجيا ، هذا الى جانب الصحف والمجلات العلمية المتخصصة بمجالات الصناعة والاقتصاد والمال .

ثانيا : نظام الملفات اليدوية :

تعتبر الملفات اليدوية نظاما مكتملا ومساعد لقواعد المعلومات فى الحاسب الآلى ، ويتكون هذا النظام من الملفات التالية :

- ملف الدولة : ويحتوى على مجموعة من المعاملات الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الدولة العضو فى المنظمة .

- ملف الصناعات التحويلية بدول الخليج العربية : مبنية حسب التصنيف الصناعى الدولى الموحد (ISIC) وعلى مستوى اربعة حدود من التصنيف .

- ملف الموضوعات الصناعية : ويشمل حوالى ٣٠٠ ملف فرعى للموضوعات الصناعية والاقتصادية مصنفة حسب الحروف الأبجدية باللغة الانجليزية .

ثالثا : احصاءات القوى العاملة وموقعها ضمن قواعد المعلومات بالمنظمة :

نظرا لأهمية البيانات التي تتناول القوى العاملة كأحد المداخل العملية في الدراسات الصناعية والاقتصادية التي تقوم بها المنظمة ، فقد أولتها المنظمة مكانة بارزة في مجالات عملها ، وقد أخذ هذا الاهتمام عدة جوانب تطبيقية أبرزها مايلي :

١ - الدراسات الصناعية :

قامت المنظمة بوضع خطة شاملة لتحليل اوضاع القوى العاملة في الصناعات الأساسية بدول الخليج العربية ، كصناعة الحديد والصلب والالومنيوم والأسمنت والبتروكيماويات وغيرها ، وقد بدأت تنفيذ هذه الخطة بأجراء دراسة خاصة بأوضاع القوى العاملة في صناعة الحديد والصلب ، وتم الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة عن طريق استمارة اعدت لهذا الموضوع حيث تم ارسالها الى الشركات الصناعية المعنية بدول الخليج العربية ، كما قام فريق من خبراء المنظمة والقائمين على اعداد هذه الدراسة ببعض الزيارات الميدانية للشركات نفسها والوقوف على تلك الأوضاع عن كثب ومناقشة المسؤولين في هذه الشركات عن مختلف أوضاع العاملين في هذه الصناعة الأساسية .

(وقد أرفقنا بهذه الدراسة صورة عن الاستمارة المذكورة) .

وبالاضافة الى تلك البيانات فقد تم الحصول على معلومات أخرى تتعلق بأوضاع مؤسسات التعليم والتدريب المهني القائمة بدول المنطقة وطاقتها التدريبية ، وعدد المدرسين ، وغير ذلك من البيانات المفيدة .

والجدول رقم (٣) يبين بعض البيانات الهامة التي تم تجميعها عن العاملين في صناعة الحديد والصلب ، والمستوفاة لأغراض الدراسة السابقة .

جدول رقم (٣)
نسبة القوى العاملة الوطنية الى اجمالي القوى العاملة في مصانع
الحديد والصلب بدول المنطقة (القائمة والمتوقع تشغيلها عام ١٩٨٣)

سنة البيان	نسبة القوى العاملة الوطنية الى المجموع %	متوسط عدد العاملين ^(١)			الدولة/المشروع
		غير وطني	وطني	المجموع	
١٩٧٨	%١,٧	١١٥	٢	١١٧	الامارات العربية المتحدة - الشركة الاهلية للحديد والصلب
١٩٧٨	%٢	١٤٢	٣	١٤٥	- مؤسسة رأس الخيمة للحديد المحدودة .
١٩٧٨	%١١,٨	١٦٢	٢١	١٨٣	- مصنع أبوظبي للحديد ^(٢)
	%٥,٨٤	٤١٩	٢٦	٤٤٥	الاجمالي
١٩٨١	%٦١,٨	٦١	٩٩	١٦٠	المملكة العربية السعودية - مصنع درفلة الصلب بجدة
١٩٨١	%٥٩,٨	٨٣٣	١٢٤٠	٢٠٧٣	- مجمع الحديد والصلب بالجبيل ^(٣)
	%٦٠	٨٩٤	١٣٣٩	٢٢٣٣	الاجمالي
١٩٧٩	%٩٨,٢	٢٥	١٤١١	١٤٣٦	الجمهورية العراقية - مجمع الحديد والصلب بخور الزبير ^(٤)
١٩٧٨	%٩٧,٨	٦	٢٧٧	٢٨٣	- المنشأة العامة للمواسير الحلزونية
	%٩٨	٣١	١٦٨٨	١٧١٩	الاجمالي
١٩٨١	%٧,٤	١٠٩٣	٨٧	١١٨٠	دولة قطر - مصنع قطر للحديد والصلب
	%٧,٤	١٠٩٣	٨٧	١١٨٠	الاجمالي
١٩٧٨	%٣,٨	٢٠٤	٨	٢١٢	دولة الكويت - الشركة الكويتية للأنابيب المعدنية
	%٣,٨	٢٠٤	٨	٢١٢	الاجمالي
	%٥٤,٤	٢٦٤١	٣١٤٨	٥٧٨٩	المجموع الاجمالي

- ١ - جميع الأرقام مأخوذة أثناء الزيارات الميدانية التي تمت على بعض المصانع اضافة الى النشرات الصادرة عن جهات رسمية .
- ٢ - جرى توسيعه وتطويره في الوقت الحالي ومتوقع الانتهاء عام ١٩٨٣ .
- ٣ - ما زال تحت التنفيذ ومن المتوقع بدء تشغيله عام ١٩٨٣ .
- ٤ - ما زال في تجارب التشغيل الأولى منذ عام ١٩٨٠ .

٢ - قواعد البيانات في بنك المعلومات الصناعية :

قامت ادارة بنك المعلومات الصناعية بتجميع عدة بيانات عن القوى العاملة وذلك ضمن قواعد البيانات في الحاسب الألي ، وفيما يلي ملخصا لموقف هذه البيانات ومكوناتها ضمن كل قاعدة :

- قاعدة صناعات الخليج :

تضمنت هذه القاعدة بفرعيها : الصناعات العامة والصناعات الاساسية مجموعة من البيانات الخاصة بالقوى العاملة ففي قاعدة الصناعات العامة بدول الخليج العربية ، التي تمثل دليل الصناعات بشكل شامل حسب التصنيف الدولي الموحد ، تضمنت البيانات والمعلومات المجمة بيانات خاصة عن عدد المشتغلين بشكل اجمالي على مستوى المنشأة الصناعية ، أما في قاعدة الصناعات الأساسية بدول الخليج العربية فقد تضمنت بيانات عن عدد المشتغلين على مستوى الشركة والمصنع موزعة حسب الجنسية (وطني - عربي - أجنبي) .

(أرفق مع هذه الدراسة نسخة من الاستثمار الخاصة بالصناعات الأساسية) .

- قاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية للدول الاعضاء :

تضم هذه القاعدة نوعين من البيانات ، الأولى منها تلك البيانات القابلة للمقارنة وتعرف بـ (GOIC SET) وتشتمل على نحو (٨٥) مؤشرا اقتصاديا واجتماعيا على المستوى الاقليمي ، ويعتبر البنك الدولي المصدر الرئيسي لهذا النوع من البيانات اضافة الى بعض المصادر المحلية الأخرى .

وتصنف البيانات المجمة هنا الى مجموعات متجانسة من البيانات كالحسابات القومية والتجارة الخارجية .. الخ . ، وفي مجال القوى العاملة تحتوى على بيانات العاملين النشيطين اقتصاديا موزعين حسب النشاط الصناعي الرئيسي .

أما المجموعة الثانية من البيانات فهي غير قابلة للمقارنة وعرفت بـ (COUNTRY SET) وتحتوى على جداول احصائية تتطابق الى حد كبير مع هيكل وتقسيم الجداول المتوفرة في الكتب والمجموعات الاحصائية للدول الاعضاء . وسيتم تطوير وتحديث هذا النظام بحيث يمكن الانتقال الى المجموعة الأولى على مستوى دول الخليج العربية .

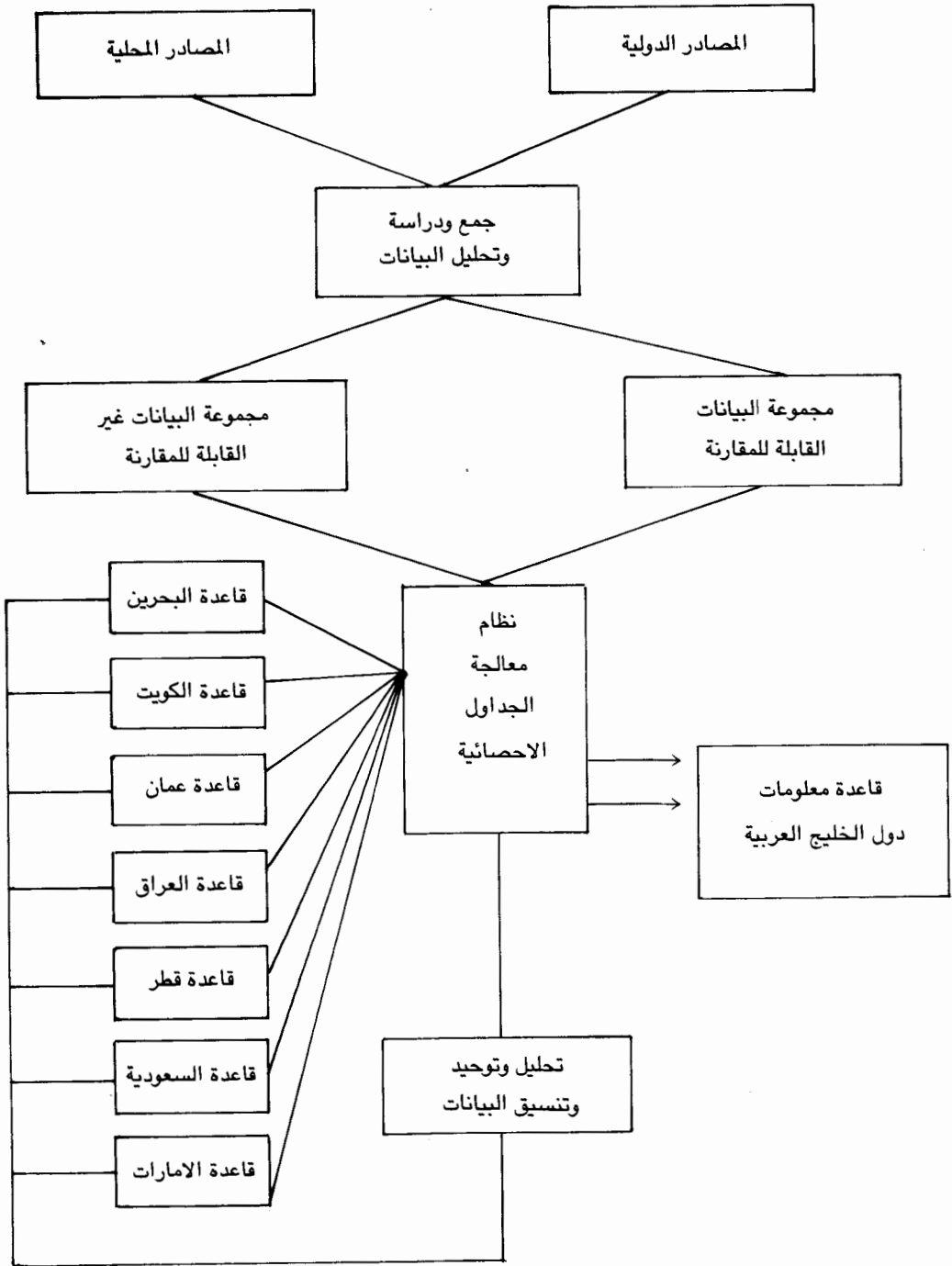
وقد تم تصميم النظام الثاني من ثلاثة عشر مجموعة من البيانات الاحصائية تحتوى كل مجموعة منها على عدد من الجداول يختلف من دولة لاخرى حسب المتاح من البيانات ويضم كل جدول احصائي سلسلة من البيانات تبدأ عادة في عام ١٩٧٠ وحتى آخر سنة متاحة .

وفيما يلي مجموعة البيانات التي تكون منها هذا النظام :

بيانات السكان - الاحصاءات الحيوية - القوى العاملة وتوزيعاتها المختلفة - النفط - الصناعة - الزراعة - النقل والمواصلات - الارقام القياسية - التجارة الخارجية - المال والبنوك - الحسابات القومية - التعليم - الصحة .

وقد تم بناء قاعدة المعلومات في الحاسب الآلى باستخدام نظام معالجة الجداول الاحصائية (TMS) الذي تم شراؤه من مركز الابحاث لمؤسسة باتل (Battell) في جنيف ، وهو نظام متكامل ومتخصص في بناء القواعد وخرن واسترجاع البيانات بشكل جداول زمنية .

والشكل التالى يوضح خطوات العمل في نظام البيانات الاقتصادية والاجتماعية :



خطوات العمل في نظام المعلومات الاقتصادية والاجتماعية

الجزء الرابع

المشاكل الفنية لإحصاءات القوى العاملة وبعض المقترحات لتطويرها

بالإضافة الى بعض المشاكل الفنية الخاصة بتعدادات السكان والاحصاءات الجارية الخاصة بالقوى العاملة على صعيد دول الخليج العربية ، والتي سبق الإشارة إليها في هذه الدراسة فإن هناك جملة من الصعوبات والمشاكل الإحصائية العامة ومنها إحصاءات القوى العاملة يمكن ذكر أهمها فيما يلي :

١ - قصور الوسائل والأساليب المطبقة في بث ونشر المعلومات والبيانات الخاصة بالقوى العاملة على مستوى دول الخليج العربية ، ومن المعلوم ان فائدة البيانات ومدى استخدامها يتوقف على توصيلها للمستفيدين بالأوقات المناسبة ، خاصة وان حركة الاستخدام والعمالة تتصفان بظاهرة التغير بشكل كبير وكثيرا ما يلجأ المستفيدون الى مصادر متنوعة ومتضاربة للحصول على بعض البيانات الخاصة بالعمالة ، وقد تكون بعض الإحصاءات غير محدثة فتصبح بيانات تاريخية لا يمكن الافادة منها .

٢ - الاختلاف القائم في توقيت التعدادات والمسوحات والابحاث الخاصة بالقوى العاملة والسكان على صعيد دول الخليج العربية واختلاف أساليب ومنهجية جمع واعداد البيانات ، واختلاف مستوى الشمول والتفضيل في البيانات ، كل ذلك يؤدي الى صعوبة اجراء المقارنات واعداد الدراسات والتخطيط على المستوى الاقليمي وإلى صعوبة اعداد دراسات المشروعات التنموية المشتركة وتحقيق التكامل الاقتصادي .

٣ - ونتيجة لتلك المشكلات فقد واجه خبراء بنك المعلومات الصناعية صعوبة فنية في توحيد البيانات وتجهيزها على الحاسب الآلي وفي اعداد مصفوفة البيانات على المستوى الاقليمي ، حيث يضطر أحيانا للجوء الى الاجتهادات الشخصية للتنسيق بين بعض الجداول مما قد يؤدي الى اختلاف النتائج نظرا لغياب شرح الاسس والاساليب المستخدمة في جمع واعداد هذه الجداول في المصادر ذات العلاقة .

وفيما يلي بعض المقترحات الخاصة بتطوير أساليب ونشر البيانات الخاصة بالقوى العاملة على صعيد دول الخليج العربية:

١ - البدء باجراء مسوحات خاصة بالقوى العاملة على الصعيد الاقليمي تتناول بعض النشاطات الاقتصادية الاساسية والرائدة في المنطقة ، كصناعات الحديد والصلب والاسمنت والالومنيوم والصناعات الكيماوية والبتروكيماوية ، وبعض القطاعات الاقتصادية الهامة الاخرى كالبنوك والتأمين والتجارة الخارجية والداخلية نظرا للمهارات العالية التي تتطلبها هذه النشاطات ، والغرض من هذه المسوحات تحديد الوظائف التي تشغلها قوة العمل الماهرة حسب الجنسيات والتي يمكن شغلها كاملا او جزئيا بقوى عاملة وطنية .

- ب - التوحيد التدريجي في توقيت اجراء التعدادات والمسوحات الخاصة بالسكان والقوى العاملة ، وكذلك في اساليب ومنهجية تنفيذ هذه التعدادات والمسوحات والعمل على توحيد المفاهيم والمصطلحات والتصانيف المطبقة في هذا المجال مع الاستفادة الكاملة من الجهود الدولية والعربية المبذولة بهذا الشأن والاخذ بعين الاعتبار أوضاع منطقة الخليج العربية .
- ج - العمل على تطوير فعاليات ومهام اجهزة الاستخدام في دول المنطقة بدءاً من تأشيرة الدخول والحصول على رخصة العمل وبطاقة الاقامة والسعي لتوحيد أسس جمع البيانات هذه على الصعيد الاقليمي .
- د - السعي لاحداث بنك معلومات القوى العاملة على صعيد دول الخليج العربية ، بعد اجراء دراسة وافية تأخذ بعين الاعتبار الامور التالية :
- تحديد الهدف الاساسي لبنك المعلومات وتحديد المستفيدين منه واحتياجاتهم في الحاضر والمستقبل ، وشكل هيكل المعلومات المطلوبة (نشرات ، تقارير ، استفسارات .. الخ) .
- تحديد مصادر البيانات والجهات الرئيسية التي يمكن الحصول منها على البيانات والأساليب التي تستخدم في تجميع هذه المعلومات .
- تحديد أساليب حفظ ومعالجة البيانات لمقابلة احتياجات المستفيدين منها ، ودراسة الطرق المتاحة (ملفات يدوية ، مكتبة ، قواعد بيانات في الحاسب الآلى .. الخ) واختبار ذلك مع ما يناسب كل مرحلة من مراحل انشاء البنك ونوعية الخدمات التي سوف يقدمها

صدر من هذه السلسلة

- العدد الأول : اوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية
ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي
كريم محمد حمزة
- العدد الثاني : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية
- دراسة مقارنة -
د . يوسف الياس
- العدد الثالث : رعاية الاحداث الجانحين بالدول العربية
الخليجية
مجموعة من المؤلفين
- العدد الرابع : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية
بالدول العربية الخليجية
مجموعة من المؤلفين
- العدد الخامس : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي
، الابحاث الفائزة في المسابقة الاولى للبحث الاجتماعي ،
مجموعة من المؤلفين

رقم الايداع بالمكتبة العامة ٣٤٧ / د ع / ٨٦

طبع في المؤسسة العربية للطباعة والنشر - البحرين

هذا العدد



يعالج هذا العدد موضوعا هاما وحيويا الا وهو موضوع احصاءات القوى العاملة من خلال خمس دراسات اعدتها باحثون مختصون. ولعل اهم ما تمتاز به هذه الدراسات هو ان معالجتها للموضوع لم تقتصر على الجانب النظري بل استطاعت تناول واقع احصاءات القوى العاملة ومصادر بياناتها ، والوقوف على الهياكل التنظيمية لأجهزة الاحصاء في دول الخليج العربية لتنتهي بعد ذلك الى وضع مؤشرات ومقترحات حول تطوير هذا المجال وأساليب تقدير الاحتياجات من المهن والمهارات، علاوة على تطوير أجهزة الاحصاء لهذه الدول مما جعل من العدد مرجعا مفيدا في هذا المجال.