

## ملخص

تهدف هذه الورقة إلى مناقشة عملية بناء منظومة معلومات لأسواق العمل تتماشى مع خصائص الدول الخليجية. تركز هذه الورقة على إبراز المواصفات والمتطلبات والخطوات اللازمة لإنشاء هذه المنظومة، وذلك بالتناول بتحليل منظومات المعلومات وخصائصها. ودراسة العلاقة بين أسواق العمل ومنظومة المعلومات. ومن ثم يتم اسقاط هذه العلاقة والخصائص المترتب عنها على أسواق العمل الخليجية. تنتهي الورقة بتوضيح متطلبات تطبيق المنظومة وجملة من التوصيات العملية لهذا الغرض.

## (1) مقدمة:

تهتم هذه الورقة برسم الخطوط العريضة لتطوير منظومة معلومات أسواق العمل على المستوى الوطني لدول مجلس التعاون الخليجي . سيتم التركيز على رسم الخطوط العريضة للمنظومة والتي ستشكل الاطار العام لتطبيق النظام المقترح لجمع ومعالجة وإخراج معلومات سوق العمل بشكل يخدم متطلبات مستعملي المنظومة .

مما لاشك فيه أن أهمية المعلومات في تفهم وتفسير والمساعدة على أخذ القرار أصبحت لا تحتاج إلى تأكيد . وإنما يجب التأكيد على الفرص الضائعة من عدم توافر هذه المعلومات وعدم الاستناد عليها في إتخاذ القرار سواء على مستوى الفرد أو المستوى الكلي . إن تطور فعالية الأداء الاقتصادي ناجم عن استغلال المعلومات وتسخير تكنولوجيا المعلومات في تطوير واستخدام منظومة معلومات توفر كل البيانات والمعطيات لتقييم جدوى القرار والوقوف على الحقائق . إن تعقد الحياة الاقتصادية وتشابكها واقتران ظروف عدم التأكد والمخاطرة في إتخاذ القرارات يعطى أهمية قصوى لتطوير منظومة المعلومات التي تزيد من فعالية النشاط الاقتصادي على المستويين الجزئي والكلبي .

يهدف التخطيط وتحليل السياسات إلى انقاص الالتيقن فيما يتعلق بخيارات التنمية . وإن الاظهار والتنبؤ وتحليل السيناريوهات هي بعض من الأدوات ذات الشعبية التي تستخدم من أجل التعامل مع الاحداث غير المؤكدة ولكن المتوقعة في المستقبل القريب أو الأبعد . وبالتالي فإن منظومات المعلومات قد حظيت بنصيب واسع من الاهتمام في التخطيط وتحليل السياسات في مختلف قطاعات التطبيق ومنها سوق العمل .

وثمة تمييز يجري عادة بين البيانات والمعلومات . فالبيانات هي تمثيلات رقمية، أو رمزية أخرى تنوب عنها، وتهدف إلى وصف خصائص الظاهرة، بينما يمكن النظر إلى المعلومات على أنها بيانات مهيكلية (مثلاً بواسطة البيانات المنمذجة أو المنظمة أو المحولة) بحيث تحسّن المعرفة عن بعض الظواهر .

وإن التعقيد في المجتمعات المعاصرة والتكاليف الاجتماعية الهائلة المترتبة على إتخاذ قرارات خاطئة قادت إلى حاجة عامة لمعلومات ملائمة ليس فقط على مستوى إتخاذ القرار الفردي بل أيضاً على مستوى المنظمات الاقتصادية والاجتماعية . وساعدت طاقة تخزين البيانات للحاسبات المعاصرة أيضاً على المزيد من الاستعمال المهيكل للمعلومات بالقياس إلى السابق . وليس ذلك فقط في البلدان المتقدمة ولكن أيضاً في البلدان النامية . وبدأ النظر إلى المعلومات الجيدة والمنظمة على أنها المتطلب الذي لا بد منه من أجل تخطيط ناجح .

ومن الواضح أن هناك العديد من المقايضات (trade-off) التي تتم في عملية جمع البيانات وتطوير منظومات المعلومات . فإن الوثوقية والتكيف والاتاحية في الوقت المناسب ينبغي مقايضتها مقابل التبعات

الاقتصادية من حيث التكاليف والمنافع من استخدام هذه المعلومات في عملية التخطيط الفعلي أو الاعتبارات السياسية. وإن الشرط اللازم لمنظومة معلومات قابلة للإدارة هو الحوار المستمر بين مستخدم البيانات ومعدّها بحيث يتولد تنسيق ذو معنى لمختلف المهام الداخلة في عملية التخطيط. ويمكن للبيانات أن تجمع على مستويات عديدة ومن مختلف وجهات النظر. فمن وجهة النظر المثالية فإن طبيعة البيانات محددة بأغراض التحليل (تحليل الآثار، تقييم الخطة. الخ) ولكن في الواقع فإن على المرء غالباً أن يستعمل قواعد البيانات المتوفرة بأكثر الطرق فاعلية بحيث يستخلص منها أكبر ما يمكن من المعلومات ذات الصلة لاستعماله المحدد. فمثلاً، يظهر من المسوح الدولية للنماذج المتعددة الأقاليم (Issaev et al, 1982) أن الغالبية من هذه النماذج لم تنتج قواعد بيانات خاصة بها. بل استعملت أساساً البيانات المتاحة المقدمة من مكاتب الإحصاء المختلفة.

إن جمع البيانات هو مشكلة في حد ذاته، وعادة ما تجمع البيانات من وجهة نظر متعددة الأغراض بحيث من الصعب عادة الحصول على بيانات ذات تركيز محدد ومتميز متصل بالمشكلة موضوع المعالجة. وغالباً ما ينبغي معالجة تلك البيانات وتجميعها أو تفكيكها أو تصميمها من أجل أن تتماشى مع البحث المعني أو مع مشكلة التخطيط المدروسة.

ويمكن أن تجمع البيانات على مستويات مختلفة من التجميع. مثلاً، على المستوى الفردي (مثل دخل الأسرة المنفردة) أو على مستويات تجميعية (الدخل الإقليمي المتوسط مثلاً). ومثل هذه البيانات يمكن أن تكون نتيجة المقابلات، الاستبيانات، التعدادات العامة، المسوح بالعينات أو التقنيات غير المسحية. وأن خيار تقنية خاصة للجمع ومستوى التجميع لهذه البيانات سيتحدد وفق هدف منظومة المعلومات، ويعتمد أيضاً على المقايضة المذكورة أعلاه بين التكاليف والنفعية المتوقعة. وتجدر الإشارة إلى خسارة المعلومات الراجعة إلى التمثيل التجميعي للمتغيرات التفصيلية. والمشكلة الأساسية بالطبع هي أن المرء عادة لن يكون مهتماً فقط في المقاييس التي تصف حالة المنظومة ولكن أيضاً بتطورها.

ويصعب الحصول على البيانات المحدثة للمنظومات المعقدة (أي المعتمدة على منظومات رصد وإظهار)، بسبب ارتفاع التكاليف لمنظومة دائمة الملفات لبيانات ذات الصلة. وفي بعض الأحيان، فإن تقنيات "الاستيفاء أو السحب تستعمل من أجل التعامل مع نقص البيانات في السلاسل الزمنية. وثمة تقنيات أخرى من أجل تحديث البيانات وهي تقنيات RAS (من أجل جداول المدخلات والمخرجات). وتقنيات entropy (من أجل تفاعل البيانات الفضائية). وليس هناك حاجة للقول أن أي من هذه التقنيات لن يكون قادراً على إظهار الطفرات المفاجئة في المنظومة.

تتسم الدول النامية ومنها الدول العربية بنقص شديد في توافر البيانات وعدم استغلال البيانات المتوفرة والمتداولة لدى الهيئات الحكومية.

## (2) منظومات المعلومات:

### 1-2 أجزاء منظومات المعلومات:

تتكون أغلب منظومات المعلومات من ست كتل مترابطة تشكل الأجزاء: المدخلات، المخرجات، النماذج، التكنولوجيا، قاعدة المعطيات، المراقبة. تتداخل هذه الكتل حسب منطق معين وتتأثر وتتحدد بقوى تصميم: التكامل، تفاعل المستعمل/المنظومة، قوى التنافس، نوعية المعلومات واستعمالاتها، متطلبات المنظومة، متطلبات معالجة البيانات، العوامل التنظيمية، متطلبات التكلفة والفعالية، العوامل البشرية، متطلبات الجدوى.

لا تكون هذه الكتل منظومة ذات معنى الا إذا توافرت شروط قوى التصميم وتوحدت بشكل متناسق ابتداءً من مرحلة تحليل النظم إلى تطبيق المنظومة واستعمالها في الواقع. ونظراً لتقلبات المحيط، وتغير متطلباته، فإن على المنظومات أن تكون واستحداثية، وكذلك التوجه نحو بناء منظومات فعالة حسنة الأداء. هذا يعني أن البيانات والمعطيات التي تشكل مدخل المنظومة لا بد أن ترشح أو تفرز بحيث يتم تخفيض وتلخيص المعطيات المقدمة للمستعمل. وكذلك إدخال التفاعل والرصد بين المستعمل والمنظومة. قد يتعدى الأمر في الواقع الى تطوير منظومات المعلومات الذكية لرفع النوعية والانتاجية باستعمال الأنظمة الخبيرة وبالتالي يتم تجميع المعلومات الاستخباراتية (Intelligence) حول العالم الخارجي وتحويلها الى معلومات ذات فائدة.

تلعب نوعية المعلومات دوراً حاسماً في اتخاذ القرار. وبدون توفير هذه النوعية فإن المخاطر تزداد وتتفاقم ظروف عدم التأكد وبالتالي تزداد التكاليف المرتبطة بأخذ القرار. ولذا فإن من الواجب اتخاذ الاجراءات لكي تكون المعلومات ذات مدلولية وتنتج بدقة وفي الوقت المناسب. فالمعلومات ذات النوعية الرفيعة تحتاجها لأخذ القرار والتخطيط والتحكم على المستويين الاستراتيجي والتكتيكي.

في السابق، ولمساندة نشاط إقتصادي معين، تم تطوير منظومات مستقلة ذات وظيفة محددة، رغم وجود تشابه بين هذه الأجزاء المستقلة. لقد تم الاتجاه حديثاً نحو تطوير منظومات متكاملة مما أدى إلى تدفق المعلومات ما بين أقسام المؤسسة والقطاعات الحكومية وإلى غير ذلك من القطاعات الأخرى. وازداد هذا التكامل نتيجة التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات مما أدى الى تطوير الأنظمة الكبيرة والمترابطة.

### 1-1-2 المدخل: هو المادة الخام لمنظومة المعلومات، حيث أن نوعيته تؤثر على نوعية

المخرج. يتم في بعض الأحيان إدخال البيانات مباشرة للمنظومة بينما تتم، في أحيان أخرى، مراكمتها ثم

إدخالها . هنالك عدة وسائل لتجميع البيانات وإدخالها أهمها نظام الورق والبطاقات . ويساعد تصميم هذه الأوراق والبطاقات، بشكل جيد ومتناسق، كثيراً على تحديد شكل المدخل المرغوب . وهذا يتطلب:

- اختيار الورق
- اختيار الأشكال والمقاسات والألوان
- استعمال الترقيم والعناوين
- تطبيق تقنيات الفعالية

من بين الطرق الأساسية لزيادة الفعالية نجد الإدخال بطريقة الكترونية حيث يتم تحديد كل النقاط المذكورة أعلاه إلكترونياً باستعمال الحزم والتحاوير مع المستعملين مباشرة . في حالة الإدخال الإلكتروني يكون نظام الرموز (Codes) طريقة فعالة لترتيب والتعرف وإدخال وإخراج البيانات . تتمثل رموز التصنيف في الأرقام، الأحرف، الأحرف الخاصة و الرموز . هنالك عدة بنى لهذه الاشارات منها: العشري (مثل تصنيف المكتبات، التراتبي أو التتابعي، الكتل (مثل الترقيم المستعمل في دفاتر الشيكات)، الأعمدة (المستعمل في تصنيف السلع بالأسواق، . . .)، الصوتي (استعمال رقم مع أحرف ملائمة)، تذكيري mnemonic (استعمال أرقام وأحرف)، الملون . . .

**2-1-2 النموذج:** هو تبسيط الواقع المعقد . وتساعد النماذج محللي الأنظمة على بناء توثيق Documentation للمنظومة . والنماذج الرياضية-المنطقية هي تمثيل كمي للواقع، يتم إدخالها في المنظومة لمازرة وظائفها وتسمح بعمليات التخطيط وأخذ القرار والتحكم . يتم تطبيق عدة تقنيات صياغة ونمذجة في مراحل تطوير المنظومة . يعتبر جدول القرار أداة هامة وتساعد المحللين للتعبير عن القواعد وتطوير النماذج . وتمثل شجرة القرار نموذج مراحل متتابعة حيث يعتمد كل قرار على القيمة الحالية للمتغير محل الاختيار وعلى كل القرارات السابقة . هنالك عدة نماذج تستعمل في تحليل البيانات واتخاذ القرار منها: (Burch & Grudmitski 1989)

- Data Flow Diagram (DFD) شكل تدفق البيانات
- Flowcharts خرائط التدفقات
- Box Chart Technique تقنية العلب
- Diagramming Technique تقنية الرسوم البيانية
- Hierarchy plus input process output (HIPO) هرمية المدخلات والعمليات والمخرجات

- Visual table of contents (VTOC)      • جدول المحتويات المرئي
- Functional Diagrams      • الرسوم البيانية الوظيفية
- Prototyping      • اعداد النموذج الأولي
- Pseudo-Code      • شبه الرمز
- Structured English      • الانجليزية المهيكلة

**3-1-2 المخرج:** يتم تقديم المخرج بشكل يستوفي شروط المستعمل وقابل للاستعمال. يعتمد الاختبار النهائي للمخرج على التأكد من أن المخرج يحتوي على معلومات كافية ومقدمة بشكل ملائم للمستعمل:

- بصري Visual ، سمعي Auditory ، حركي Kinesthetic .

إذا كان المخرج على شكل تقرير فلا بد من تطبيق تقنيات حتى يكون التقرير جذاباً وقابلاً للقراءة وتفسير النتائج . لا بد أن تلتفت التقارير نظر المستعمل إلى الشروط التي تتطلب قراراً مباشراً بالإضافة إلى توضيح النتائج وتقييمها وإجراء المقارنات وإبراز العلاقات . يمكن أن يحتوي المخرج على عدة أشكال ورسوم تسهل العمليات المذكورة أعلاه . تسهل وسائط المخرج (Output-Devices) الاستعمال وترفع من مستوى الاتصال بين المستعملين .

**4-1-2 التكنولوجيا:** كانت منظومات المعلومات الأولية تعتمد على العقل البشري والعمل اليدوي، وكانت بسيطة . ولكن نظراً لكثافة المعلومات وتعدد البدائل وتغير وتقلب المعلومات فلا يمكن الآن تصور منظومة معلومات متطورة بدون تكنولوجيا والتي عادة ما تسمى بتكنولوجيا المعلومات . تعتبر التكنولوجيا من أهم الكتل المكونة للمنظومات وهي مكونة من الحاسوب: وحدات المعالجة والتخزين والاخراج ووسائط نقل المعلومات بين هذه الأجزاء التي تكون موزعة جغرافياً، مما يعطي أهمية قصوى لشبكات الاتصال لربط أجزاء التكنولوجيا .

**5-1-2 قاعدة المعطيات:** من المهم جداً أن تتطابق بنية قاعدة المعطيات مع متطلبات أخذ القرار واستعمال المعطيات . يمكن أن تكون إدارة قواعد المعطيات (DBMS) يدوية (الأرشييف) أو الكترونية . وتتكون من تنظيم المعطيات في شكل معياري، تخزين المعطيات، جلب المعطيات المخزنة . عموماً فإن الطرق التقليدية لإدارة المعطيات تكون الأساس لتطوير القواعد الالكترونية، وكلا الوسييلتين تقوم بوظيفة إدارة

المعطيات، ولها مزاياها وعيوبها . ويحتاج كلا النظامين الى وسائل لتخزين المعطيات . هنالك ثلاث طرق لتخزين المعطيات في الملفات الثنائية: تراتبية، مباشرة، وتراتب مركب .

وقاعدة المعطيات هي مجموعة من البيانات مرتبة ومنظمة بطريقة معلومة لتستوفي متطلبات المستعمل . ونتج عن الطريقة التقليدية لادارة قاعدة المعطيات بنية الملف التقليدية والتي تحتوي على ملفات مستقلة لكل تطبيق ولا تسمح بتكامل المعطيات .

إن منظومة ادارة قواعد البيانات (DBMS) هي مجموعة من البرامج الموجهة لوصف وحماية وتخزين والدخول إلى قاعدة المعطيات . وهي تمكن من مراقبة كل المعطيات المستعملة والمتداولة . وقواعد المعطيات هي حزمات معقدة جداً وتتطلب تدريباً قوياً لاستيعابها . وإحدى الطرق البسيطة لفهم DBMS هي تفكيك القاعدة الى مجموعة من المستويات مثل: المستوى الخارجي وهو مستوى التفاعل مع المستعملين، ومستوى الصيغ الذي يحتوي على تعريف المعطيات ونماذج صياغة قاعدة المعطيات، والمستوى الداخلي ويحتوي على العلاقات بين مكونات المعطيات، وأخيراً مستوى تنظيم المعطيات .

**6-1-2 المراقبة:** توظف منظومة المعلومات في بيئة محفوفة بالمخاطر وهي عرضة لكثير من التهديدات والاستعمال السيء وغير الكفء من طرف الناس داخل المؤسسة وخارجها . وهنالك تناقض بين سهولة الحصول على المعلومات وحفظ المنظومة عن طريق وضع قيود على الاستعمال . وبالتالي يتطلب الأمر وضع منافذ تحكم لضمان الحماية للمنظومة من المخاطر والكوارث والاستعمال السيء .

## 2-2 وظائف المنظومة:

### 1-2-2 إنتاج المعلومات:

إن معالجة البيانات (أي اعادة هيكلتها وتفسيرها . . .) يمكن أن يستند على عدة وجهات نظر أو مقاربات . وتبين فيما يلي أمثلة لبعض العمليات . (Nijkamp P. (1993)

التسجيل المنتظم للبيانات	Capturing	الالتقاط
تدقيق واعتماد الطبيعة الموثوقة للبيانات	Verifying	التحقق
تزمير البيانات في فئات مخصوصة	Classifying	التصنيف
وضع البيانات في تتابع مسبق التحديد	Arranging	الترتيب
ترتيب البيانات في مجموعات جديدة	Summarizing	التلخيص

الحساب	Calculating	معالجة البيانات بطرق حسابية
التنبؤ	Forecasting	تحديد (سحب) البيانات نحو المستقبل
المحاكاة	Simulating	حصر ومعالجة البيانات الناقصة
التخزين	Storing	وضع البيانات ضمن وسائط التخزين
الاسترجاع	Retrieving	اتقاء بيانات مخصوصة من واسطة التخزين
الاتصال	Communicating	تحويل البيانات إلى مستعملين آخرين

وكل هذه العمليات محددة بأغراض منظومة المعلومات موضوع المعالجة. وخيار بعض العمليات يعتمد بشدة على التكاليف المتعلقة بها المسببة (بين أسباب أخرى) بالمطلبات من حيث العاملين وقابلية التغير والمرونة وقابلية التحول لاستعمالات أخرى للمنظومة المعنية وكذلك سرعة المعالجة والمراقبة.

وأن منافع منظومة المعلومات تعتمد (بين أسباب أخرى) على قابلية الدخول إليها، شمولها، وتوقيتها، ملائمتها، توفرها بالوقت المطلوب، وضوحها، مرونتها، قابلية التحقق منها، خلوها من التحيز، قابليتها للتكمية. ومن الواضح أن منظومة ذات معلومات متكررة يمكن أن تقود إلى قرارات غير فعالة. بينما نقص المعلومات يمكن أن يقود أيضاً إلى قرارات أقل من الأمثلية. ومن الناحية النظرية فإن المستوى الأمثل من المعلومات سيتم الوصول إليه عندما تكون القيمة الحدية للمعلومات تساوي تكلفتها الحدية. لكن، في الواقع، فإن هذه التكاليف والمنافع يصعب التعبير عنها بقاسم مشترك وحيد. وبذلك فإن قاعدة الحدية هذه ليس لها إلا أهمية محدودة تجريبياً. وإن محتلف الجوانب الداخلة في الحكم على قيمة منظومة معلومات تتطلب عادة مقايضة متعددة الأبعاد.

## 2-2-2 استعمال المعلومات:

إن المعلومات كمنظومة بيانات مهيكلة يمكن أن تستعمل في ثلاثة مراحل من العملية التخطيطية هي: التوصيف، تحليل الأثر، التقييم.

### 1-2-2-2 التوصيف:

يعني التوصيف التمثيل المهيكل للبيانات في المنظومة. فمثلاً، فإن حركة المؤشرات الاجتماعية يمكن أن ينظر إليها على أنها محاولة لتمثيل الملامح ذات الصلة للمنظومة الاجتماعية بطريقة منتظمة. ونفس الأمر ينطبق على تحليل نوعية البيئة، أو تحليل أسواق العمل.

وعلى العموم، يظهر ذا معنى تمثيل الخصائص الرئيسية للمنظومة بواسطة جانبيات متعددة الأبعاد . ويتضمن كل من هذه الجانبيات مجموعة من المؤشرات ذات الصلة، مثلاً، فإن منظومة سوق عمل يمكن أن توصف بواسطة الجانبيات التالية (وفي كل منها عدد من المؤشرات الفرعية): اقتصادية، وديموغرافية وتعليمية.

إن الخيار بين مكونات مختلف هذه الجانبيات يعتمد على هدف التحليل الوصفي المخصوص (بما في ذلك مستويات قياسها) . وينبغي أن يتم من أجل الحصول على صورة متكاملة للمنظومة موضوع الدراسة . وبذلك تتضمن مثل هذه الصورة الوصفية تحويل البيانات في فئات معلومات مهيكلية .

ومثل هذه الجانبيات ذات العناصر المفصلة تصلح للعديد من الاختصاصات مثل الاقتصاد الإقليمي، العلوم البيئية، الجغرافيا، الديموغرافيا . وفي كل هذه الاختصاصات فإن ثمة حاجة أساسية لتخزين منظم ومعالجة منتظمة للبيانات ذات الصلة .

## 2-2-2-2 تحليل الآثار :

لقد تم في العقد الأخير تطوير العديد من أنماط تحليل الأثر من أجل أغراض التخطيط والسياسة . فهناك مثلاً، تحليل الآثار البيئية، تحليل الآثار الاجتماعية، تحليل الآثار الحضرية، تحليل مدخلات - مخرجات . تحليل الآثار التكنولوجية، تحليل أثر الطاقة، وهكذا . والهدف الرئيسي لتحليل الأثر هو الحصول على معلومات أكثر اكتمالاً ومنتظمة وشاملة عن آثار قرارات السياسة العمومية أو التحولات الخارجية على معلمات المنظومة أو بياناتها . وسيعرف تحليل الأثر هنا على أنه الطريقة لحصر وتقييم التبعات المتوقعة للتغيرات في واحد أو أكثر من المحفزات الخارجية التي لها أثر على العناصر في الجانبيات التي تشكل خصائص المنظومة .

ويتضمن تحليل الأثر، على العموم، تحويل المعلومات الأولية إلى زمر معلومات جديدة وتنبع الحاجة إلى تحليل الأثر من مختلف المصادر من أن الفحص المنظم لتبعات السياسة العمومية يمكن أن يقود إلى قرار سياسة أكثر تبريراً وأن تحليل أثر متكامل يمكن أن يتجنب تجاهل الآثار غير المباشرة أو غير المقصودة (التي قد تكون هامة) وإن وجود آثار الانتشار Spillovers والتفاعل بين العديد من مكونات المنظومة يتطلبان رؤية شاملة لآلياتها المعقدة وي طرح الهيكل التراتبي للعديد من منظومات التخطيط الحاجة إلى تحليل الأثر متعدد المستويات الذي يسمح بتبع كل التبعات على مختلف المستويات .

ونظراً لتعدد الأشكال وتعقد البلدان المصنعة الغربية ، فإن استراتيجيات السياسة العمومية المتوازنة والمتناسقة عادة ما تواجه الصعوبات . مثلاً فإن تكامل وتنسيق مختلف جوانب مشكلات التخطيط الاقتصادي المادي (مثل الخدمات العمومية، شبكات الاتصالات والبنى التحتية، برامج الإسكان، برامج التصنيع . . الخ)

غالباً ما يتضرر بالاحتكاكات الادارية والمقاربات وحيدة الاختصاص، ونقص المعلومات وعدم الاتساق السياسي.

يمكن أن يكون تحليل الأثر أداة مفيدة ذات معنى في استراتيجيات تخطيط أكثر تكاملاً وتنسيقاً باعتبار أن مثل هذا التحليل يصف بشكل منتظم آثار التغير في متغيرات المراقبة على كل مكونات المنظومة. وبالتالي فإن على تحليل الأثر أن يعير أهمية للتنوع والتناسق والاطار المؤسسي في المنظومة موضوع الدرس. وهذا يتضمن أن المتغيرات البيئية والاقتصادية والاجتماعية ينبغي أن تدخل كمكونات ذات صلة في المنظومة.

### 2-2-3 التقييم:

يرجع التقييم إلى عملية تحليل الخطط والسياسات والمقترحات والمشاريع بغية النظر في منافعها النسبية ووضع نتائج مثل هذا التحليل في إطار منطقي متعدد المعايير. وبذلك فإن جوهر التقييم في نطاق التخطيط وسياسات سوق العمل هو أن حصر المزايا النسبية لمختلف التصرفات من أجل تقييم عملية اتخاذ القرار.

وإن خطوات أساسية تسبق عملية التقييم ذاتها وهي التحليل الوصفي وتحليل الأثر. ويتضمن التقييم مواجهة زمر المعلومات المهيكلة مع وجهات نظر السياسة والتخطيط. ويمكن أن يأخذ التقييم عدة أشكال: تحليل تكلفة منفعة اجتماعي SCBA، تحليل تكلفة فاعلية CEA وتحليل ميزانية التخطيط، تحليل متعدد الضوابط، تحليل البرمجة الخطية، تحليل البرمجة متعددة الأغراض وهكذا.

وقد تطور طيف كامل من طرق التقييم العمليته لحصر المزايا والمساويء لمختلف آثار التصرفات. ويتطلب التقييم تعريف جملة من ضوابط الحكم العمليته (ضوابط الفاعلية، ضوابط العدالة، ضوابط البيئة. الخ). وجملة من الاستراتيجيات البديلة (بما في ذلك معلومات عن الجدوى التقنية والاقتصادية لها) وجملة من معلمات التفضيل (الصريحة أو المضمرة) التي تعكس الأهمية النسبية المعزوة إلى بعض المخرجات لاستراتيجية ما أو تصرف.

وفي بعض الأحيان يستعمل تحليل المشاهد (السيناريوهات) كوسيلة للتعامل مع أنماط تفضيل سياسة فرضية معقولة. وينبغي أن نذكر أيضاً أن التخطيط هو أساساً عملية تغيير وبالتالي ينبغي، خلال كل حالة، تقديم المعلومات الضرورية وذات الصلة. ومن أجل الاستخدام الكامل للمعلومات في التقييم وصنع القرار. فإن من الضروري الإشارة إلى طبيعة المتغيرات المتضمنة (متغيرات الاستهداف، الأدوات، البيانات الخارجية).

وعلى العموم، فإن من الضروري أيضاً إيضاح كيفية الوصول إلى بعض النتائج المرغوبة. ومن أجل منع متخذ القرار أن يتخذ قرارات غير قابلة للتنفيذ، ينبغي أن يجري تحليل العتبات الحرجة، وأعناق الزجاجة الذي يقدم معلومات حول الشروط التي يمكن أن يتطور وفقها بعض حالات المنظومة.

## 3-2 مراحل المنظومة:

يتميز اعداد المنظومة بأربع مراحل متباينة وهي:

### 1-3-2 مرحلة التصميم والاعداد ، وفيها تتحدد أهداف المنظومة ونطاقها وترجمة هيكلها إلى

جملة من المؤشرات والمقاييس التي تعكس ديناميكية سوق العمل على المستوى الوطني . تتحدد هذه المؤشرات بمصدر البيانات وطريقة جمعها والتي يمكن أن تكون من:

- مسح العينة الدورية (LFS) ، وفي هذه الحالة يجذب أن تخزن البيانات عن الأفراد والأسر المكونين للعينة ويتم تسجيل مواصفاتهم في متغيرات يتم من خلالها توزيع وتبويب هذه المتغيرات حسب الخصائص المطلوبة .
- الاحصاء العام للسكان: رغم تباعد فترة تنفيذه الدورية (مرة كل عشرة سنوات)، وتكاليفه الباهظة، فإنه يشكل المصدر الأكثر دقة لوصف وحساب المؤشرات السكانية بمختلف مستوياتها بدءاً من الخصائص الديموغرافية والتعليمية والصحية وخصائص قوة العمل وسوق العمل . وهو يمثل إطاراً هاماً للمجتمع الإحصائي ويستعمل لأغراض المعاينة وتحديد العينات غير المتحيزة في حالة الاستقصاء بالعينة .
- السجلات المهنية: وهي تشمل جميع البيانات المتوفرة لدى الهيئات المختصة لسوق العمل من مكاتب ووزارات عمل وشؤون اجتماعية وصحة وسكان وتعليم وكل الجهات التي تجمع بيانات عن السكان والعمالة .

### 2-3-2 مرحلة تجميع البيانات، وتجمع وفق الطريقة التي تتحدد مسبقاً سواءً كانت بطريقة

الاستقصاء أم الاحصاء العام للسكان أم السجلات المهنية . ومهما كانت طريقة جمع البيانات فإن من المحبذ أن يعهد الجمع إلى الجهة المعنية باحصاءات العمالة ، ولتكن الجهاز المركزي للاحصاء الذي يقوم بتجميع كل البيانات من كل الطرق وصبها في المنظومة حسب الصيغ المتعددة لهذا الغرض . في حالة جمع البيانات بالعينة الدورية فإنه لا بد من اعداد استبيان يعكس أهداف المنظومة ومتطلباتها .

### 3-3-2 مرحلة المعالجة، بعد أن تجمع البيانات في ملفات أولية تتم معالجتها لكي تصبح صالحة

للاستعمال . تتم المعالجة الأولية على عدة مستويات منها: المستوى الأولي وهو اجراء اختبارات التأكد من صحة البيانات وعدم وجود أخطاء قياس وعدم تناقض البيانات من حيث الجاميع والتوزيعات . وفي المرحلة التالية يتم تحويل كل البيانات الكمية والكيفية إلى متغيرات محددة خاصة في حالة الاجابات عن اسئلة الاستبيان واعداد الملف المرافق للأجوبة (Code Book) ومنه تتم المعالجة الثانية وهي

حساب المؤشرات والمقاييس التي تعكس حركية سوق العمل . وتقدم لمتخذ وواضع السياسة مؤشرات الانذار المبكر عن اختلالات سوق العمل بالكم والنوع والمؤهلات والقطاعات . . الخ.

**2-3-4 مرحلة الاستخدام:** إن استخدام بيانات سوق العمل يحدد إلى حد كبير أهداف المنظومة ومواصفاتها . وفي هذا الإطار يختلف الأمر إذا كان الموضوع تجميع البيانات حول المناصب الشاغرة وتوفيرها للباحثين عن العمل في مراكز القوى العاملة، أو كان الهدف تقدير معدل البطالة السنوي أو الفصلي على المستوى الوطني . وقد تكون البيانات موجهة لتحديد سياسة سوق العمل من طرف آخذي القرار أو للاستخدام من طرف الباحثين في هذه المجالات .

## **2-4 منهجية بناء منظومة المعلومات للتخطيط الاستراتيجي (SISP) :**

وهي تسمح ببناء منظومة تعكس فلسفة سياسات الأنظمة . تتحدد SISP بالأهداف واستراتيجيات الخطة وبالتالي تحدد منهجية تطوير الأنظمة . والمرحلة الأولى في بناء (SISP) تتمثل في تحديد الأهداف وربطها بغايات المنظومة . ويتم ثانياً ترتيب الأولويات بدلالة العوامل الاستراتيجية وقضايا الجدوى، وفي مرحلة ثالثة، يتم تقييم أثر المنظومة المخططة على الموارد المتاحة .

بالرغم من أن الخطة الناجمة عن (SISP) تتضمن جملة من المقترحات لمشاريع، فإن محلي الأنظمة يحتاجون إلى معلومات أكثر دقة للبدء في تحليل الأنظمة . بالاعتماد على المتطلبات، فإن المحللين يقومون بتحليل أولي للمنظومة عن طريق الاستجواب لتحديد الموجود والقائم من المعلومات . وتأتي دراسة الموجود من ثلاثة منابع: النظام الموجود، المصادر الداخلية، المصادر الخارجية .

بعد دراسة الموجود فإن المحلل يقوم بالتوصل إلى قرار يتحدد فيه ما إذا كان مجدياً بناء نظام معلومات جديد . ويشكل تحليل الأنظمة العام الخطوة التي تعطي معنى للأجزاء المكونة للمنظومة وكيفية تجميع هذه الأجزاء واقتراح عدة بدائل تصميمية والتي لا بد أن تستوفي متطلبات المنظومة وتخضع لقوى التصميم العشرة . وبدائل التصميم تتضمن انشاء نظام جديد أو تغيير النظام القائم وكذلك اقتراح طرق اقتناء النظام الجديد سواء بتطويره داخل المؤسسة أو بشراؤه أو بتطويره خارج المؤسسة .

إن هدف مرحلة التصميم هو تحديد طبيعة التكنولوجيا التي سوف تكون القاعدة للأجزاء المكونة للمنظومة ومعرفة بدائل التصميم العامة وإمكانية التوافق مع التكنولوجيا . أما مرحلة التحليل المفصل في مرحلة التصميم فتهدف إلى تجميع أجزاء المنظومة والمجزأة إلى وحدات مكونة Modules . تتكون معظم منظومات

المعلومات من أجزاء جاهزة، وأخرى مصممة لأغراض خاصة. وعلى المحلل تحديد قابلية كل منهما في استيفاء متطلبات المستعمل. يتحدد في التحليل المفصل للمخرجات شكل ومحتوى كل الملفات والوثائق والتقارير المطبوعة وكل منتجات المنظومة. وتوجد عدة بدائل للتصميم التفصيلي لقاعدة المعطيات، يتم عندها تحويل الواقع الى متغيرات ومشاهدات وتحدد العلاقات ما بين هذه المتغيرات.

أما مرحلة التطبيق والاستعمال وهي آخر المراحل في تطوير المنظومة فإنها تتضمن كل الاجراءات التي تتضمن التطبيق والاستعمال السليم وتتضمن كل الاختبارات الأولية، وإجراء المحاكاة وتدريب القائمين على المنظومة والتأكد من أن كل الشروط الضرورية متوفرة لسلامة تشغيل المنظومة.

### (3) أسواق العمل ومنظومة المعلومات:

#### 1-3 أسواق العمل:

يقوم البشر بإدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع. وللقيام بهذا فإنه لابد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة التي يتحصلون عليها بالتعليم والتدريب بكل أنواعه وأشكاله. للوصول الى مرحلة الادارة الكفؤة والفعالة فإن الفرد يقوم بسلسلة من القرارات تؤثر على عرض وطلب العمالة، وبالتالي التأثير على مستوى توازن سوق العمل. سوق العمل هو الاطار الذي يتحدد فيه تفاعل طالبي وعارضي العمالة ويؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادي. وما يميز سوق العمل هو ديناميكيته وعدم ثباته وتعقد وتشعب القرارات التي تأخذ فيه.

يوفر اقتصاد العمل مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه قضايا عرض وطلب العمالة وتفسير ظواهر البطالة وتجزؤ أسواق العمل وديناميكية الأجور وإلى آخر ما هنالك من القضايا المرتبطة بقوة العمل. فقرارات عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة ووقت المتعة مأخوذاً كسلعة لها سعرها مقاساً بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة. يتأثر هذا القرار، خاصة على مستوى الأسرة، بعدة خصائص ديموغرافية، وعلى الخصوص فيما يتعلق بمساهمة الاناث، وكذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دوراً لضرائب الدخل والتضخم للتأثير على قرار عرض العمل.

أما الطلب على العمل، حسب المهارات والقطاعات، فإنه يتحدد بسلوك المؤسسة التي تقوم بتعظيم ربحها تحت قيود تكنولوجية معروفة. وأحد العوامل الأساسية المؤثرة في هذا القرار هو تكلفة العمالة وإمكان الاحلال بين عوامل الانتاج الذي توفره التكنولوجيا المتاحة. بطبيعة الحال، فإن المؤسسة لا تقوم بتغيير الطلب على العمالة بشكل مطلق حسب التكاليف فقط وإنما هنالك العديد من المتغيرات التي تتحكم في تكاليف

التعديل والتي يتحدد جزء منها بمؤسسات سوق العمل وبخاصة بقوة النقابات ودرجة التفاوض مع المؤسسة، وتشريعات العمل الخاصة بالتوظيف والتسريح والترقية وحقوق العمال في الشؤون الاجتماعية والتدريب... الخ.

وبالرغم من القيود العديدة على المؤسسات تجاه التشغيل وقوة العمل فإنه يوجد دوماً جزء متفاوت الأهمية من قوة العمل في حالة بطالة طوعية وغير طوعية. لم تحسم النظريات الاقتصادية بعد أسباب البطالة. وبالمقابل توجد عدة تفسيرات ونماذج لهذه الظاهرة سواء على مستوى الفرد والأسرة مثل نظريات البحث عن العمل ونماذج التفاوض أو على المستوى الكلي مثل النظرية الكنزوية للبطالة. إن ظاهرة البطالة وقرارات قبول العروض وعدم ملء المناصب الشاغرة مع وجود بطالة يجعل من هذه الظاهرة معقدة جداً يتحكم بها أكثر من عامل. وتمتاز البطالة على المستوى الجزئي بفترات متفاوتة حسب خصائص الفرد الاقتصادية - الاجتماعية والتي تحدد الى حد كبير وسائل محاربتها والحد منها.

وقد يتنقل الأفراد ما بين الوظائف لأسباب متعددة دون المرور بمجال البطالة لوجود ظاهرة البحث عن العمل في الوظيفة (On-Job-Search). كما تحدد عوامل أخرى خارج سوق العمل، مستويات البطالة مثل سوق السكن الذي يحدد الفروقات الجهوية في البطالة، حيث يتوفر العمل في المراكز الحضرية الكبيرة لكن دون توفر سكن يسمح للفرد بالانتقال إليها.

أما قرار الانسحاب من سوق العمل فيتحدد ديموغرافياً بالسن الطبيعية أو بالزواج، في بعض الأحيان، وللإناث، وتشريعياً بسن التقاعد، واقتصادياً بنظرية دورة الحياة. كما تحدد الخصائص الديموغرافية للسكان (الهرم السكاني) نسب السكان خارج قوة العمل. وتحدد الخصائص الاجتماعية الثقافية نسب مساهمة النساء. وتلعب المنظومة التربوية دوراً أساسياً في رفع درجة المساهمة.

### 2-3 سوق العمل ومنظومة المعلومات:

بيننا في الفقرة السابقة أن قرارات الدخول والخروج من سوق العمل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسة والثقافية. وتبع انتقال وضعية الأفراد من حالة إلى أخرى تدفقات ضخمة من المعلومات والبيانات التي هي في تغير مستمر ويستعملها الفرد يومياً في تحديد قراره، كما يستند إليها متخذ القرار في تقييم قراراته للتأثير على المجتمع مستعملاً الأدوات والوسائل المتوفرة لديه من وسائل اقتصادية وتشريعية. بطبيعة الحال لا يمكن تفهم مدى عمق التأثير وكيفية التأثير والتأثير. لهذا فإن منظومة المعلومات لسوق العمل لا تصف فقط وضعية الأفراد في السوق أو تجاهها وإنما لابد لها أن توفر المعلومات التي تسمح

بأخذ القرارات سواء على المستوى الفردي للباحث عن العمل حين يريد مثلاً، معرفة المناصب الشاغرة ومتطلباتها والشروط الواجب توفرها، أو على المستوى القطاعي - الجهوي - الديموغرافي والاقتصادي والاقليمي لكي يتسنى لأخذ القرار والباحث تفهم معضلات سوق العمل .

### 3-3 ضوابط منظومات المعلومات من أجل تخطيط أسواق العمل:

إن العرض المتقدم أعلاه عن منظومات المعلومات عام وليس له تركيز على منطقة مشاكل معينة . لكن من الممكن، مع ذلك، قصر نطاق هذه الورقة على مشكلات منظومات المعلومات على سوق العمل بحيث نهتم أكثر في أمور هذا القطاع . ومن المناسب وضع عدد من ضوابط الحكم العامة لمنظومات المعلومات في سوق العمل . في الوضعية المثالية فإن ما يلي يمكن أن يذكر كضوابط:

- (1) إتاحة المعلومات: ينبغي توفر المعلومات ذات الصلة خلال مراحل التخطيط المتتالية بحيث تضمن الحصول على صورة ملائمة عن المنظومة موضوع الدرس (بما في ذلك البيانات الطولية) .
- (2) حداثة المعلومات: ينبغي أن تستند المعلومات على بيانات حديثة من أجل تقديم صورة ممثلة ومحدثة عن الواقع المعقد .
- (3) قابلية الوصول إلى المعلومات: ينبغي أن تكون المعلومات سهلة المدخل سواء بالنسبة إلى بناء النماذج أو إلى المستعملين (بما فيهم متخذي القرار والمخططين وأطراف سوق العمل) .
- (4) التماسك: ينبغي أن تمثل البيانات حزمة بيانات متناسقة وغير متعارضة عن سوق العمل المعني وأنماطه .
- (5) الأكمال: على المعلومات أن تأخذ بالحسبان كل الآثار (المقصودة وغير المقصودة) والتبعات لسياسات أسواق العمل .
- (6) الصلة: ينبغي أن تتوافق المعلومات المنتجة مع أغراض ادارة وتخطيط أسواق العمل .
- (7) تعدد الأشكال: ينبغي أن تتضمن المتغيرات في منظومة المعلومات تنوع وتعدد الاختصاصات لمنظومات متعددة الجوانب .
- (8) قابلية المقارنة: إن على مختلف البيانات المتضمنة مقاسة في فترات زمنية مختلفة وفي مناطق مختلفة في منظومة المعلومات أن تمكن من المقارنة مع بيانات أخرى وهذا يعني ضرورة معايه البيانات .
- (9) المرونة: وعلى منظومة المعلومات أن تقدم معلومات شاملة حيث يمكن للمرء أن يكتفيها مع حاجات المستعملين أو مع الظروف الجديدة .

- (10) قابلية القياس: ينبغي لمنظومة المعلومات أن تأخذ بالحسبان دقة البيانات المتاحة المقاسة عند أي مستوى ذو معنى (بما في ذلك المعلومات الكيفية).
- (11) الشمول: إن على مختلف المكونات لمنظومة المعلومات أن تقدم صورة متكاملة عن منظومة سوق العمل
- (12) الفاعلية: ينبغي أن تسمح المعلومات المنتجة بمواجهة حزمة أهداف السياسة الموضوعة مسبقاً بحيث يمكن اختبار فعالية اجراءات السياسة والمقارنة بين التكاليف والمنافع.
- (13) تعدد امكانيات الاستعمال: ينبغي أن تسمح المعلومات المقدمة بأن تستعمل لأغراض تخطيطية أخرى (مثل تخطيط التعليم العالي أو المهني والتدريب مثلاً).
- (14) الصلاحية: إن وثوقية المعلومات المقدمة والاحصاءات المرتبطة بها ينبغي أن تسمح بالحكم عليها من وجهة النظر الاحصائية والايقونومترية.
- (15) التكامل الاقليمي: بحيث تسمح المعلومات المقدمة بالربط بين أوضاع سوق العمل في مختلف الأقاليم في البلاد (حضر/ ريف، مقاطعات، قطاع منظم وغير منظم . .) ومتابعة اعناق الزجاجة في أي منها ومعيرة البيانات لتأخذ بالحسبان الفوارق في الخصائص (كاعداد السكان ومستوى الدخل أو التعليم مثلاً).
- (16) الأتمتة: إن تطوير منظومات معلومات حاسوبية لتدعم متخذي القرار في سوق العمل وتلي حاجات مستعمليها قد توسع كثيراً خلال السنوات الأخيرة وعلى الأخص في البلدان المتقدمة مما يجعل الأمل كبيراً، في حال توفر البيانات الملائمة والموارد، إن يمتد هذا التوسع إلى البلدان النامية ليقدّم حلاً سريعاً لأي من الاختلالات المشاهدة (أو المتوقعة من خلال مؤشرات الانذار المبكر) في سوق العمل. على المستويات القطاعية، المهنية، الفضائية، المهارية . . الخ.
- (17) الاستراتيجية: أن يكون هدف منظومة المعلومات ليس فقط الاستعمالات والقرارات اليومية بل المساعدة في التخطيط الاستراتيجي طويل الأمد، ومتعدد الأهداف، وفي الرقابة

### 3-4 تطوير منظومة المعلومات لسوق العمل:

بطبيعة الحال يجب على الباحث التعرف بعمق إلى ما هو متوفر من معلومات حول سوق العمل لكي يقترح منظومة معلومات تبنى على ما هو متوفر. لكن، الاطار المتناسق والمنهجي لهذه المنظومة هو الفرد الذي سيمثل الكيان (Entities) والذي تتوفر فيه عدة مواصفات (Attributes) والذي سيمثل عماد المنظومة. تختلف وضعية الفرد تجاه سوق العمل حسب المواصفات كما تختلف أيضاً، من فرد لآخر حتى بالمواصفات نفسها. بالإضافة الى أن وضعية الفرد تختلف من فترة زمنية لأخرى مما يلزم المنظومة بأن تغطي البعد المكاني والزمني لتفهم ديناميكية سوق العمل.

إن بناء المنظومة حول الفرد والأسرة والتركيز على القرارات التي يأخذها الفرد والأسرة تجاه سوق العمل تجعل من متطلبات المنظومة ضخمة ومعقدة، ولهذا يجب اللجوء الى تقنيات الاحصاء لتوفير معلومات سوق العمل بالاعتماد على عينة ممثلة للمجتمع الاحصائي المدروس. وهنا تطرح بدائل تستعمل في استجلاب بيانات سوق العمل:

### **1-4-3 البحث بالعينة للقوى العاملة (LFS) : عموماً ، تقوم الدول وأجهزة احصائها**

بالبحث بالعينة لدى الأسر لاستقصاء وضعية القوى العاملة وتحديد مستويات العمالة والبطالة. وعادة ما يكون هذا البحث سنوياً. وقد يجري كل خمس سنوات إن لم تتوفر الموارد اللازمة لاجراءه السنوي. ننوه هنا إلى أن بعض الدول تعتمد على (LFS) لاحتساب معدلات البطالة والتشغيل على الرغم من توفر بيانات البطالة لدى مصالح الضمان الاجتماعي وهذا راجع لكون بيانات الضمان الاجتماعي لا تأخذ بعين الاعتبار غير المستحقين.

### **2-4-3 بيانات المتابعة الطولية Panel Study : عوض إجراء بحث معاينة سنوي لا**

يتحدد فيه الأسرة والفرد بشكل ثابت، فإن طريقة المتابعة الطولية Panel تتم بزيارة نفس الأفراد دورياً وتسجيل التغيرات الحاصلة في وضعيتهم الاجتماعية-الاقتصادية. وبهذا تتم معرفة ديناميكية المجتمع ودراسته معمقاً مثل: دراسة قرارات الزواج والطلاق، واقتناء المنازل وتغيير السكن، وتغيير المدارس والعمل والبحث عن العمل وانجاب الأطفال. وهذه الطريقة أكثر تعقيداً من الأولى لكنها توفر بيانات زمنية عن العائلة نفسها أو الفرد، وبالتالي فهي أكثر جدوى من ناحية تفهم المشاكل الاقتصادية- الاجتماعية التي تواجه الفرد وكيفية اتخاذ القرار.

### **3-4-3 البيانات المتوفرة لدى المؤسسات: نظراً لتعامل الأفراد والأسر مع أنواع عديدة من**

المؤسسات، فإن هذه الأخيرة تحتوي على بيانات تخص أفراد المجتمع وهي في أغلب الأحيان معلومات داخلية وغير متاحة للاستعمال الخارجي وكذلك تكون أحياناً غير متكاملة ومجزأة. ومع ذلك فإنها تشكل مصدراً هاماً لقياس النشاط الاقتصادي وقرارات العمل. كما تتوفر لدى أجهزة الاحصاء قواعد معطيات متعددة حول المنشآت وسوق العمل تسمح ببناء صورة كاملة عنه.

### **4-4-3 بيانات التعداد العام: وهي على الرغم من تركيزها الأساسي على الخصائص**

الديموغرافية فإنها مصدر هام للمعلومات إلا أن ما تشكو منه هو تباعد الفترة الزمنية لاجراء التعدادات العامة.

### **5-4-3 مسوحات انفاق الأسر: وتحتوي على جزء هام من خصائص الأسر ذات الصلة**

بأوضاع أفرادها تجاه سوق العمل.

### 5-3 بعض الأساليب العملية لتقدير العرض والطلب من القوى العاملة والموازنة بينهما على المستوى الوطني:

#### 1-5-3 أساليب عرض العمل:

يلزم من أجل تحديد عرض العمل البدء بتحليل البيانات الديموغرافية واجراء الاسقاطات الديموغرافية انطلاقاً منها . وتستوجب هذه الاسقاطات مدخلات متعددة . بالاضافة إلى معرفة الهياكل الحالية ومسارها فثمة حاجة إلى فرضيات عديدة عن سلوك المتغيرات التالية على المستويات الريفية والحضرية والوطنية: معدل الخصوبة الكلي والعمرى، معدل الوفيات حسب الجنس، معدلات الهجرة الخارجية ومعدلات الهجرة الداخلية .

وينتج عن تحليل المدخلات واجراء الاسقاطات معلومات تتناول: التركيبة السكانية حسب العمر والجنس على المستوى الوطني والحضري والريفي، اجماليات حول اعداد السكان في السنوات المستهدفة . وباستخدام: هياكل الأعمار والجنس للسكان من ذوي الأعمار (10 فما فوق) (حضر/ ريف/ اجمالي)، وافتراضات حول معدل الاسهام (حسب الجنس وفئات العمر) في القوى العاملة (حضر/ ريف/ اجمال) . تحدد تقديرات عرض العمل حسب العمر والجنس والحضر والريف ومؤشرات هيكل القوى العاملة ومعدلات نموها .

ويلزم من أجل تحديد عرض العمل حسب مستويات التعليم اعداد تقديرات حول اعداد من يدخل إلى منظومة التعليم وسلوكه فيها ومتى يتخرج منها . وتحتاج طريقة معدل القيد أو طريقة حياة الأفرج التعليمية إلى بيانات أولية حول التوزيعات العمرية المقدرة وإلى افتراضات حول سلوك معدل القيد ومعدلات حياة الأفرج . وقد تتم اسقاطات حسب قطاع التعليم العام والخاص عند الأهمية لمثل هذا التمييز وتوفر البيانات .

#### 2-5-3 أساليب تقدير الطلب من القوى العاملة:

ثمة أساليب عديدة تستعمل لهذا الغرض تختلف فيما بينها بمدى التعقيد والحاجة إلى بيانات مفصلة واسعة ومستمرة، والفرضيات الضرورية لتقدير المعلمات الأساسية فيها . ونذكر من هذه الأساليب: (انظر مثلاً: النفيجي ، 1995)

- (1) تقدير التشغيل (الطلب) باستعمال بيانات الانتاجية وافتراضات حول معدلات تغيرها .
  - (2) تقدير التشغيل (الطلب) باستعمال دوال القيمة المضافة للتشغيل .
  - (3) تقدير التشغيل (الطلب) باستعمال دوال الانتاج .
- وفيما يلي تقديم مختصر لكل من هذه الأساليب وحاجتها إلى المدخلات من البيانات .

### 3-5-2-1 تقدير الطلب على القوى العاملة (التشغيل) باستعمال بيانات الإنتاجية وافترض تغيرها بمعدل

ثابت. إن هذه الطريقة سهلة نسبياً لاستنادها إلى تقديرات القيمة المضافة المستقبلية وإلى بيانات الماضي حول القيمة المضافة لوحدة العمل محسوبة للقطاعات الرئيسية في الاقتصاد، وعلى الافتراضات حول نمو هذه النسبة (الإنتاجية). وعادة ما يفترض أنها تتزايد بمعدل ثابت (لأن افتراض ثباتها له قيمة تطبيقية محدودة).

### 3-5-2-2 تقدير التشغيل باستخدام دوال القيمة المضافة للتشغيل:

قد تفترض هذه الطريقة أن التشغيل دالة خطية في القيمة المضافة. فيمكن أن تأخذ الشكل التالي:

$$E_{it} = a_i + b_i \cdot VA_{it}$$

حيث:

$$E = \text{الاستخدام}$$

$$VA = \text{القيمة المضافة}$$

$$i = \text{القطاع الاقتصادي، من } 1 \dots n$$

$$t = \text{الزمن، من } 1 \dots T$$

$$a_i = \text{ثوابت الدالة لكل قطاع } i$$

$$b_i = \text{معامل تغير القيمة المضافة للقطاع } i$$

كما يمكن أن يكون التشغيل دالة غير خطية في القيمة المضافة من الشكل:

$$E_{it} = a_i \cdot VA_{it}^{b_i}$$

ويمكن تحويلها إلى دالة لوغاريتمية - خطية على الشكل:

$$\ln E_{it} = \ln a_i + b_i \cdot \ln VA_{it}$$

وبإضافة الزمن كمغير في الدالة، تصبح المعادلات الثلاث أعلاه على الشكل:

$$E_{it} = a_i + b_i \cdot VA_{it} + c_i t$$

$$E_{it} = a_i \cdot VA_{it}^{b_i} \cdot e^{c_i t}$$

$$\ln E_{it} = \ln a_i + b_i \cdot \ln VA_{it} + c_i t$$

ومعامل التغير الزمني للقطاع أي  $c_i$  يحتوي ضمناً على تأثيرات كل من احلال رأس المال والعمالة والتغيرات التقنية.

### 3-5-2-3 تقدير التشغيل باستخدام دوال الإنتاج من نمط كوب - دوغلاس:

يشكل استعمال دوال الانتاج من نمط كوب - دوغلاس Cobb-Douglas أو ما يقاربها وهي طريقة فضلى وأكثر دقة، ولو أنها معقدة قليلاً، في تقدير التشغيل في السنوات القادمة. وتستعمل هذه الطريقة إذا كان لدى المستخدم الفناعة أن دالة كوب - دوغلاس أو دوال الانتاج الأخرى تشكل التمثيل الصحيح للعلاقة التقنية الانتاجية حسب القطاع. كما يتطلب استعمالها توفر بيانات كافية من حيث الكم والدقة وهو أمر يصعب توفره في العديد من الدول النامية وخصوصاً السلاسل الزمنية. وأن الشكل الشائع لدوال كوب دوغلاس الانتاجية العكسية يمكن أن يكون كما يلي:

$$E_{it} = a_i \cdot VA_{it}^{b_i} \cdot K_{it}^{c_i} \cdot e^{d_{it}}$$

حيث:

$$\text{القطاع} = i$$

$$\text{الزمن} = t$$

$$\text{ثابت الدالة للقطاع } i = a$$

$$\text{عامل المرونة الذي يتعلق بالعمالة (ينسب العمالة إلى القيمة المضافة في القطاع } i) = b$$

$$\text{عامل المرونة الذي يتعلق برأس المال (ينسب العمالة إلى قيمة المخزون الرأسمالي في القطاع } i) = c$$

(القطاع  $i$ )

$$\text{عامل ينسب العمالة إلى المتغير الزمني في القطاع } i = d$$

$$\text{القيمة المضافة} = VA$$

$$\text{مخزون رأس المال} = K$$

ويمكن تحويل الدالة أعلاه إلى دالة خطية لوغاريتمية على النمط التالي:

$$\ln E_{it} = \ln a_i + b_i \cdot \ln VA_{it} + c_i \cdot \ln K_{it} + d_{it}$$

ويحسب تقدير التوظيف في القطاع  $i$  للفترة الزمنية  $t+5$  إذن:

$$E_{i,(t+5)} = a_i \cdot VA_{i,(t+5)}^{[b_i]} \cdot K_{i,t+5}^{[c_i]} \cdot e^{d_i(t+5)}$$

حيث:

$$\text{سنة التخطيط (الأساس)} = t$$

$$\text{سنة الهدف} = t+5$$

$$E_{i,t+5} = \text{العمالة المشغلة في القطاع } i \text{ في نهاية الفترة الزمنية للتقدير}$$

$$VA_{i,t+5} = \text{القيمة المضافة في القطاع } i \text{ في نهاية الفترة الزمنية للتقدير}$$

$$K_{i,t+5} = \text{مخزون رأس المال في القطاع } i \text{ في نهاية الفترة الزمنية للتقدير}$$

ويكون تقدير التوظيف في القطاع  $i$  للفترة الزمنية  $t+5$  باستعمال الدالة الخطية - اللوغاريتمية كما يلي:

$$\ln E_{i,t+5} = [\ln a_i]^* + [b_i]^* \cdot \ln VA_{i,t+5} + [c_i]^*$$

حيث  $i$  القطاع

و  $[\ln a_i]^*$  تقدير لوغاريتم الثابت لدوال كوب - دوغلاس الانتاجية العكسية للقطاع  $i$

وبعد توفر المدخلات التالية: المستويات المقدرة للقيمة المضافة حسب القطاع، المستويات المقدرة للمخزون الرأسمالي حسب القطاع ومعالم دوال التشغيل (كوب - دوغلاس)، يتم وفقاً لهذه الطريقة: استخراج مستويات التشغيل أو لوغاريتم هذه المستويات حسب القطاع لنهاية فترة التقدير وذلك بالقياس التجريبي لتقدير مقلوب دوال الانتاج كوب - دوغلاس أو تحويلاتها اللوغاريتمية، وباستعمال المستويات المفترضة للقيمة المضافة والمخزون الرأسمالي ومتغير الزمن. كما يتم تجميع التشغيل لمختلف القطاعات وحساب الزيادة في التشغيل

### 3-5-3 توازنات سوق العمل:

بعد احتساب عرض العمالة حسب فئات العمر والقطاع في سنوات الخطة، واحتساب الطلب على العمالة حسب القطاع لسنوات الخطة ذاتها (العمالة المدنية) واجراء تقدير لمقادير أو نسب التشغيل غير المدني في البلاد، فإن المقارنة بين العرض والطلب (بما فيه الطلب غير المدني) تقود إلى معرفة فائض العمالة أو العجز فيها على مستويات القطاع و/أو الأقاليم (حضر - ريف).

### (4) نظام معلومات أسواق العمل الخليجية على المستوى الوطني:

بعدما خلصنا في الفقرات السابقة الى القضايا المتعلقة بمنظومة المعلومات وأسواق العمل ، نحاول في هذه الفقرة تقديم خصائص أسواق العمل الخليجية قبل بناء صورة أولية لمواصفات منظومة المعلومات ومتطلباتها والخطوات الواجب اتباعها لإنجاز المنظومة فيها على أرض الواقع .

#### 1-4 خصائص أسواق العمل الخليجية:

##### 1-1-4 حركية العمالة:

قد ترجع حركة العمالة في منطقة الخليج إلى سنوات عديدة تسبق بروز الطفرة النفطية وما سببته من طلب شديد على اليد العاملة، العربية والآسيوية والدولية، لمواجهة النقص الديموغرافي في البلدان النفطية

والسرعة المطلوبة في بناء البنى التحتية - سواء أكانت تلك البنى استثماراً لصالح استغلال الثروة النفطية ذاتها أم استهلاكاً للتمتع بثمار تلك الثروة - وتحديث الدولة من مختلف الوجوه وتغيير نمط حياة سكانها .

ومن جانب الدول العربية المرسله للعماله ربما كانت الحرب العربية الاسرائيلية في 1948 وما أعقبها من تشرد الكثير من الفلسطينيين وتكرار المأساة عام 1967 سبب تغذية حركة الهجرة العربية في المشرق وعلى الأخص إلى دول الخليج . وبهذا ليس السبب الاقتصادي (فوارق الأجر وفرص الادخار)، على أهميته، المفسر الوحيد لهذه الهجرة .

وهكذا تآزرت ظروف الطرد (حاجة البلدان المرسله، المجتمع والأفراد) إلى "تصدير" اليد العاملة مع ظروف الجذب (الظفرة السريعة في الطلب على اليد العاملة في البلدان المستقبله، النفطية على وجه الخصوص) .

وكانت السعودية والكويت الأسبق في استيعاب هذه العماله العربية الوافده تلتها بعد سنوات عديدة بلدان الخليج الأخرى بحصولها على الاستقلال وبتوسع أعمال التنقيب عن البترول واستثماره .

لقد استقبلت الدول الخليجية من الخارج العمال غير المهرة والعمال المهرة كما استوعبت المهنيين من مختلف الاختصاصات التنموية اقتصادياً (مهندسين وعلماء ومديرين) واجتماعياً (أطباء، ومعلمين، . . .)

كما شهد قطاع التعليم والصحة تطوراً هاماً وسريعاً . فانتشرت المدارس العصرية وازدادت معدلات التمدرس في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي وتعددت الجامعات في بلدان الخليج لتحل، جزئياً على الأقل، محل الايفادات المكثفة للدراسة في الخارج . وتسارعت وتائر استقبالها لمخرجات التعليم الثانوي المتزايدة . وتوسع تعليم البنات في كل المراحل حتى فاقت نسبة تدرسهن في التعليم العالي على الخصوص نسبة الذكور . وهذا له انعكاسات على التكلفة وعلى سوق العمل لأن معدلات الاسهام في النشاط الاقتصادي مختلفة بين الجنسين كما هو معروف (كما أن سنوات البقاء في سوق العمل مختلفة كذلك اذ تكثر نسبة التقاعد المبكر لدى الاناث بالقياس إلى الذكور) .

وأسفرت جهود تنمية الموارد البشرية إلى تقدم على جهة التنمية البشرية . وتشير تقارير الأمم المتحدة (UNDP/HDR) إلى أثر هذه التطورات على التنمية البشرية في دول الخليج حيث تتركز هذه الدول في موقع متميز بالنسبة للدول العربية، (في تقرير 1997 مثلاً كانت البحرين في المركز الأول تلتها الامارات، فالكويت

قطر، فالمملكة العربية السعودية وعمان). وتميز أيضاً بالنسبة لدول العالم الأخرى (المراكز من 43 إلى 88 من بين 175 دولة).

وقد أصبح وجود العمالة الوافدة ظاهرة معادة (وبشكل أو بآخر مقبولة) في اقتصاديات الخليج. ووجود هذه العمالة يحتاج بدوره إلى خدمات وانفاقات. وقد حرك وجود هذه العمالة اقتصادات الخليج ليس فقط من حيث أنه غطى عجز العمالة المؤقت في وقت طفرة الانفاق، وإنما أيضاً من حيث كونه توسيعاً للسوق الخليجية وعنصر طلب على سلع وخدمات عديدة لاعاشته بدوره. فتوسع الطلب على المساكن وخدماتها (كهرباء، ماء، هاتف) وازدهار ظاهرة الاستثمار في البناء للتأجير. كما توسع الطلب على السلع الغذائية والاستهلاكية عموماً، والطلب على الخدمات الصحية والتعليمية في الحدود التي يحتاجها المهاجر الوافد بحكم تركيب أسرته ووجودها معه في الخليج (إن وجدت).

ومن جانب آخر، فقد أثرت حروب الخليج على العمالة الوافدة في المنطقة (استقبال المصريين بدلاً عن الإيرانيين في العراق) وخصوصاً حرب تحرير الكويت التي غيرت، على الأقل، حجم وتركيب القوى العاملة الوافدة في عدد من دول الخليج من حيث الجنسيات: (خروج اليمنيين الكثيف من السعودية وخروج الفلسطينيين الكثيف من الكويت).

وقد أثرت هذه الصدمات ليس على بلدان العمل فقط بل على بلدان المصدر التي واجهت صدمة استعادة العمالة الكثيفة مما ضغط على فرص العمل المحدودة أصلاً والتي زاد من محدوديتها الركود وخسارة تحويلات المهاجرين العائدين (الامكانية).

وتختلف حركة العمالة العربية في الخليج عن العمالة الآسيوية. فالأخيرة أقرب إلى الدوام بينما الأولى أقل زمناً للاستقرار. عدا الفلسطينيين ومن تجنّس من العرب في الخليج. وقد استمرت العمالة الآسيوية بالزيادة وتناقص العمالة العربية نسبياً.

وقد حذر بعض خبراء الخليج من الآثار الوخيمة لهجرة أعداد ضخمة من غير العرب، بشكل شرعي أو غير ذلك، على أمن وعلى التركيب الديموغرافي لكثير من دول الخليج قليلة السكان، ودعوا إلى إحلالها، ما أمكن، بعمالة محلية أو عربية وخصوصاً مع بروز أشكال من البطالة المتقنة أو الصريحة.

والعمالة الآسيوية قد لا تنافس العمالة المحلية بالخليج في كامل مستويات المهارة. لذلك فليس هناك فرصة إحلال كامل ومباشر هنا. كما لا تنافس العمالة العربية الأخرى أيضاً لأن العمالة الآسيوية تكاد

تتخصص في الخدمات المنزلية والبلدية والتجارية. بينما تتركز العمالة العربية في وظائف الادارة الحكومية وخدماتها (تعليم، صحة، خدمات اجتماعية..). وهذه معرضة للاحلال من جانب العمالة المواطنة أو العمالة الخليجية (الدائرة الأضيقة) وخصوصاً بسبب تدفقات خريجي التعليم العالي مع التوسع الشديد والسريع فيه في دول الخليج إلى سوق العمل.

#### 2-1-4 تحديات سوق العمل:

تشهد سوق العمل عالمياً تطورات، لا بد أن تنعكس على بلدان الخليج، يسببها التقدم العلمي والتقني وآثاره على خصائص المهن والتعليم اللازم لها (محتوى المهن ومكان ممارستها كالعامل المنزلي أو العمل عن بعد..). كما يسببها التطورات في المناخ الاقتصادي المحلي والعالمي (المخصصة وتغير دور الدولة وحجمها والانفتاح والعولمة والمنافسة الشديدة).

وتعاني أسواق العمل في الخليج (فيما يتعلق بموضوعنا) عدداً من المشكلات تختلف من بلد لآخر من حيث الشدة والشعور بها ومن حيث الآفاق في حلها ومن حيث نوعية الحلول والسياسات الممكنة اقتراحها وفعاليتها. ومن هذه المشكلات:

- ◆ العمالة الوافدة وتركيبها من حيث المهارة والجنس والمصدر.. الخ: بما تطرحه من مشكلات التكلفة الاقتصادية و التكلفة الاجتماعية والمخاطر الأمنية والاستمرارية.
- ◆ عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص (أي تركزهم في القطاع العام الذي من المنتظر أن يقلص)
- ◆ تدفق الشباب إلى سوق العمل واحتمال البطالة الصريحة وليس فقط المقنعة وذلك لأسباب: ديموغرافية (فتوة السكان)، تعليمية: (ارتفاع مستوى التعليم) واقتصادية اجتماعية (ازدياد معدلات الاسهام سبب ارتفاع عرض العمالة النسائية بحكم التطورات، وبسبب التعليم أساساً، (خصوصاً البنات)، وارتفاع أمل الحياة وتأخر سن التقاعد أيضاً.
- ◆ صعوبة الاحلال: وطني مقابل غير وطني (لكن قد تصبح الصعوبة أقل إن اعتبرنا: خليجي مقابل غير خليجي)
- ◆ جدية فائض العمالة النسبي الصريح أحياناً في بعض دول الخليج (وربما بالمستقبل يصبح لدى معظمها، مع وجود عمالة أجنبية، فائض صريح وبطالة مكشوفة للعمالة المحلية بعد أن كانت مقنعة ساعدت على اختفائها فترة الوفرة وقلة عرض العمالة الوطنية مقابل مراكز العمل القيادية المتاحة في القطاعين العام (أساساً) والخاص).
- ◆ هبوط الانتاجية كما تشير إلى ذلك بعض الدراسات. (البنك الدولي 1995).

ولابد لنا هنا من التركيز على المرحلة الانتقالية التي تواجهها أسواق العمل الخليجية (بدرجات) بسبب ظواهر عديدة نشير فيها إلى:

- ◆ تغير طبيعة المهن
- ◆ تغير أدوار قسمة العمل العالمية والاقليمية
- ◆ تغير أسواق النفط وانهاء مرحلة الوفرة بدون قيود (كميات وأسعار وقيود الحصص)
- ◆ تغير في اعداد ونوعية العمالة المحلية (الاعداد بسبب قنوة السكان ومعدل المساهمة) والنوعية بسبب توسع التعليم الشديد .
- ◆ تغير في أدوار القطاعين العام والخاص وأثرهما مختلف في استيعاب العمالة المحلية والمتعلمة على الخصوص .
- ◆ السياسات الاصلاحية (معلنة أو ضمنية) في الدول الخليجية لصالح: تنوع الاقتصاد هيكلياً، تقليص دور الدولة في الاقتصاد والتوظيف والدعم للأسعار والخدمات المجانية، ازالة عجز الموازنة و الاعتماد على السوق بشكل أكبر وفرص قواعده وكسر جمود أسواق العمل .
- ◆ انفتاح أكبر على العالم وتقلص دور العروبة (من خلال أرقام العمالة على الأقل) .
- ◆ تغير (أو اجبار على تغيير) السلوك المحلي تجاه العمالة الآسيوية (والخارجية عموماً) الرخيصة نسبياً . وتغير اجباري أيضاً يجب أن يتم في هيكل المهارات لدى العمالة الوافدة: زيادة المهارات فيها ليزيد عن المهارات المحلية وتقليص في العمالة الهامشية والانتقال من "الأذرع" إلى "الأدمغة" (مع الثورة العلمية والتقنية والعمولة والمنافسة) .
- ◆ انتهاء الموجة الأولى والضحمة من انشاء البنى التحتية الأساسية (انشاءات وهندسيات) وربما دخول إلى الموجة الثانية من تكنولوجيا ما بعد التحديث وحاجاتها المختلفة من اليد العاملة المؤهلة عالياً والمرنة .
- ◆ وقد تدعى بلدان الخليج إلى مساعدة الدول المرسله للعمالة مقابل تشغيل مواطنيها أو تسريحهم .

لهذا لا بد من القيام ببحوث وجمع بيانات تهدف إلى:

- (1) تقديم صورة تحليلية إلى متخذ القرار الخليجي عن خصائص حركية العمالة في سوق العمل الخليجية (العمالة الوطنية والأجنبية)، بما أمكن من التفضيل الذي يتناول الجنسيات والأعمار ومستويات التعليم أو المهارة وقطاع العمل.
- (2) ابراز التوجهات الأساسية في سوق العمل الخليجية من حيث آفاق:
  - عرض العمالة المحلية والأجنبية
  - الطلب على العمالة الأجنبية (كمكمل للعمالة المحلية)
  - السياسات البديلة في موضوع العمالة الوافدة
  - احتمالات بطالة القوى العاملة المحلية في ضوء: فتوة السكان، تغير معدلات اسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، مخرجات المنظومات التعليمية في دول الخليج وعودة الموفدين والتغير التكنولوجي.
- (3) تقييم السياسات الممكنة لمواجهة اختلالات سوق العمل الآنية والمستقبلية.
- (4) ابراز التكامل الخليجي في مجال تبادل القوى العاملة: (الضرورة، الامكانية، المتطلبات، السياسات)

#### 2-4 المواصفات:

لقد ذكرنا أنفا أننا نقترح بناء المنظومة حول الفرد وعلاقته بسوق العمل آخذين بعين الاعتبار خصائصه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية التي تؤثر في اتخاذ قراره .

ان أول خطوة في تصميم المنظومة هي الاحاطة بطبيعة المعطيات المراد تجميعها والتي تشكل المدخل الأساسي للمنظومة ، مع التركيز على خصائص هذه البيانات ودلالاتها وما تقيسه وتعكسه والتي ستكون، في المرحلة اللاحقة، الأساس لتصميم الاستثمارات وملئها وتفرينها في المنظومة لتجرى معالجتها، ومن ثم اخراجها في شكل مجمع على المستوى الجهوي والقطاعي والوطني .

#### 1-2-4 مواصفات الأفراد الديمغرافية – الاجتماعية

تقيس هذه الكتلة من المدخلات الخصائص التي تميز الفرد في المجتمع وتفسر تباين سلوكه في سوق العمل ومنها: السن أو تاريخ الولادة، مكان الولادة، الجنسية، تاريخ الدخول للبلد، الخلفية الزوجية، الجنس، مستوى التأهيل والتدريب و الأصل العرقي .

يمكن أن يكون هذا الفرد خارج القوة العاملة أو داخلها، وفي هذه الحالة: مشغلا أو في حالة بطالة .

#### 2-2-4 قوة العمل:

هنالك عدة أسباب يمكن أن يكون فيها الفرد خارج القوى العاملة، وذلك حسب التعريف المستعمل للقوى العاملة، والمحدد أن يكون التعريف هو ما تعتمد منظمة العمل الدولية. ومن بين هذه الأسباب: عدم بلوغ سن العمل، معوقاً، الحالات المرضية، طالباً في النظام التعليمي، عضواً في الجيش أو قوى الأمن، ربة بيت، سكان السجون والمستكفون.

وبالتالي فإنه من بين إجمالي السكان، يمكن تعريف وتحديد إجمالي السكان في سن العمل عموماً بفترة عمر السكان ما بين 15 و 64 سنة. ومنه، تتحدد القوى العاملة وبطرح السكان خارج قوة العمل والذين لا يشتغلون ولا يبحثون عن عمل للأسباب المذكورة أعلاه.

#### 3-2-4 التشغيل:

بالنسبة للمشتغلين فإنه يتوجب معرفة كل الخصائص المحيطة بالأفراد المشتغلين. وتتطلب معرفة هذه الخصائص تحديد نوع المدخلات وقياسها. ومن المدخلات نذكر مكان العمل. ويتحدد مكان العمل وفق عدة معايير نذكر منها: القطاع الاقتصادي (زراعة، صناعة، ...)، القطاع القانوني المؤسسي (عام وخاص، أو منظم وغير منظم ...)، حجم المؤسسة، مستوى التكنولوجيا، مستوى التنظيم والموقع الجغرافي.

تتغير وضعية الفرد داخل المؤسسة باستمرار وبالتالي توجد حركة أفقية (تغير القسم) وعمودية (الترقية). وقد تغير وضعيته إلى وضعية البطالة أو إلى خارج القوى العاملة. وهكذا فالحركة داخل المؤسسة يمكن أن تكون: تعيين بعد تدريب، ترقية بعد أقدمية وتغيير لأسباب شخصية وطلب تحويل الوظيفة.

أما الحركة إلى خارج المؤسسة فيمكن رصد الحالات التالية: غلق المؤسسة لأسباب اقتصادية، الاستقالة، فقدان المهارة والتغير التكنولوجي، الطرد، التقاعد، انتهاء مدة العقد وأسباب شخصية.

تسمح هذه المتغيرات أولاً بحساب التدفقات بين مخزون القوى العاملة والتشغيل والبطالة. كما أن معرفة المدة وشدة التدفق سوف تحدد بطبيعة الحال جانباً من سياسات أسواق العمل. حيث أن معالجة معدل البطالة المرتفعة ذات المدة المنخفضة تختلف عن البطالة ذات المدة المرتفعة والاعداد الأقل. وللأسباب المذكورة أعلاه فإنه من المهم جداً معرفة مستوى جدية البحث عن العمل ووسائل البحث.

#### 4-2-4 البطالة والبحث عن العمل:

تقاس جدية البحث بالمجهود المبذول للحصول على العمل. وثمة عدد من المؤشرات المناسبة مثل: تنقلات لأماكن العمل، كتابة طلبات العمل، التردد على مكاتب العمل، الأموال المخصصة للحصول على العمل وعدد المقابلات للحصول على عمل. أما الوسائل فهي متعددة ونذكر منها: المعارف والأصدقاء، الجرائد والاعلانات ومراكز العمل والتوظيف

ونظراً لوجود عدم تطابق بين العروض وطلبات العمل، فإن العلاقة بين العروض والبطالة تحدد مستوى الاختلال في سوق العمل بالإضافة إلى دور مؤسسات سوق العمل خاصة الدعم المالي المقدم للعاطل. فيما يخص العروض فإنه يمكن تسجيل العروض حسب: طبيعة الوظيفة، شروط التوظيف، القطاع ومستوى التعليم والمهارات.

أحد المتغيرات الأساسية التي تحدد العلاقة، وقرارات المساهمة، في سوق العمل هو مستوى الأجور وسياسات المداخيل. ولهذا فإنه يجب تجميع بعض البيانات حول مداخيل الأفراد ومنها: الأجر الاجمالي، الأجر الصافي، معدل الضريبة، معدل اقتطاع الضمان الاجتماعي، معدل اقتطاع التقاعد والمداخيل الأخرى.

كما أن من أهم المتغيرات التي تحدد قرارات المساهمة في سوق العمل هو وجود تعويضات البطالة ومدى الدعم والتكافل الأسري الموجود عادة في المجتمعات العربية. لذلك من اللازم توفر بيانات عن:

- خصائص نظام تعويضات البطالة إن وجد، من حيث: المدة، القيمة وشروط الاستحقاق
  - نظام الدعم العائلي: حجم العائلة، دخل العائلة الاجمالي، عدد المشتغلين في العائلة وعلاقة الفرد برب العائلة
- أما بالنسبة للمشتغل فإن هنالك عدة خصائص تحدد حركته ووضعيته داخل سوق العمل. من هذه الخصائص نذكر: أولاً: الحالة العملية: (موظف، أجير، صاحب عمل، يعمل لدى الأسرة بدون أجر ويعمل لحسابه الخاص). كما أنه يشغل هذه الوظيفة بعدة صيغ منها: دائم / مؤقت، كامل الوقت / جزئي ووظيفة ثانية. ثانياً: المهنة حسب تصنيفات ISCO وثالثاً: الصناعة حسب تصنيفات ISIC

#### 3-4 نطاق المنظومة:

يتركز نطاق منظومة سوق العمل على توفير بيانات ومعلومات حول سلوك الأفراد وقراراتهم ومواصفاتهم، وكذلك حول المؤسسات المتدخلة في قرارات سوق العمل سواءً أكانت هذه المؤسسات: الحكومة، أم العائلة، أم النقابات والاتحادات المهنية، أو المؤسسة الانتاجية. يؤثر سلوك كل هذه المؤسسات ويتأثر

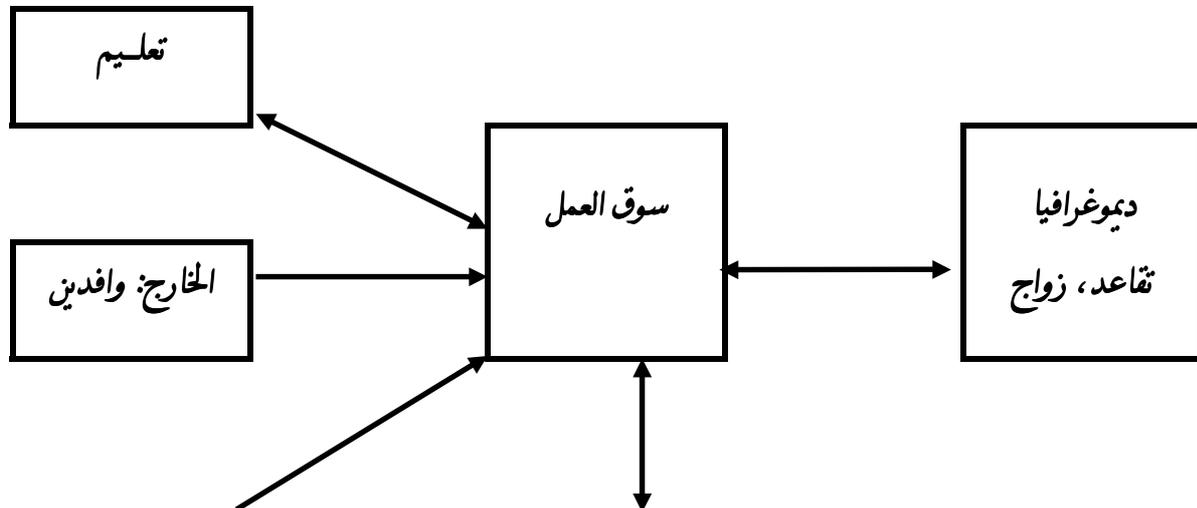
بقرارات سوق العمل . كما أن لعلاقات وآليات سوق العمل، من نظم وتشريعات وقوانين، تأثير كبير على توازن سوق العمل . وعلى منظومة المعلومات أنه توفر بيانات مستمرة حول هذه المؤسسات حتى يكون الأمام بتطورات سوق العمل كاملاً . وإن المعنى الموسع لمعلومات سوق العمل ممكن إن يلحظ حيزاً في المنظومة إلى المتغيرات الاقتصادية الكلية: الطلب والعرض وعوامل الإنتاج واستخدامها . وكذلك الدخول القابلة للتصرف مستحقيها واستخداماتها . وايضاً تتسع للمتغيرات السكانية ومكوناتها المختلفة (الامام 1994)، (انظر الملحق رقم 1) . ولكن سنركز هنا على معلومات سوق العمل المباشرة .

#### 1-3-4 رصد التدفقات:

إن سوق العمل في حركة دائمة ولا يمكن أن تكون ثابتة حتى على المستوى الفردي وفي الأمد القصير . حيث أن الأفراد يغيرون من وضعيتهم تجاه سوق العمل مع تغير المعطيات الاقتصادية - الديموغرافية التي تهمهم . يمكن دراسة هذه التدفقات عبر المراحل التالية:

- قرار الدخول إلى قوة العمل: إن قرار الدخول إلى قوة العمل يرجع إلى اسباب متعددة منها: الأسباب الديموغرافية (السن القانوني، الزواج، الانجاب، . . .)، متغيرات التعليم والتكوين (عرض المهارات ورأس المال البشري)، الرجوع من الخارج (بعد الدراسة أو العمل في الخارج) وأسباب أخرى (رفع القيود والحواجز كالخروج من الجيش والتحول من الخدمة العسكرية إلى الخدمة المدنية) .
- أما داخل الوظيفة ومنها، فإن الفرد يغير من وضعيته باستمرار نتيجة حدوث: تعيين وتثبيت وترسيم، ترقية، تغيير (ضمن المؤسسة، ما بين المؤسسات، داخل القطاع، ما بين القطاعات)، تفرغ، تقاعد، هجرة .

وبالتالي يمكن رصد تدفقات سوق العمل حسب المخطط التالي:



أما بالنسبة للعاطلين فإن بياناتهم تساعد كثيراً على تفهم الظاهرة والوقوف على مسبباتها . ومن أهم العوامل هو حساب المدة المتوسطة لكل فترة بطالة "Unemployment spell" التي تؤثر بشكل مهم في معدل البطالة وفي السياسات المستعملة لمحاربة البطالة. ولهذا فإن هذا الجانب من المنظومة يجب أن يركز على: الخصائص الفردية (جنس، جنسية، عمر، مستوى التعليم، الخبرة السابقة في العمل، المهنة . . .)، مدة البطالة، البحث عن العمل وتحديد مستوى الفاعلية والجدية فيه، طرق البحث عن العمل، تعويض البطالة والعون العائلي

#### 4-3-2 رصد سوق العمل: الحالة المهنية، الحالة العملية، القطاع، حجم المؤسسة، التنظيم القانوني

للمؤسسة، الأجور (المعدلات الحقيقية)، الحركة بين القطاعات، الحركة بين المهن والحركة الجغرافية الفضائية .

#### 4-3-3 المعالجة لغرض الاستخدام: مخرجات ما قبل السياسة، من الفرد إلى الإجمالي،

البيانات الجزئية (الميكروية)، والكلية (الماكروية)، التقادير الممكنة، حساب مقاييس النزعة المركبة، اجراء الارتباطات الممكنة، عرض جدولي وبياني، حساب مؤشرات بسيطة ومركبة، اجراء قياسات اللامعلمية واختبارات و النمذجة المعلمية باتجاه السياسات: التنبؤات، المحاكاة واختبار السياسات .

#### 4-3-4 المعالجة الحاسوبية لبيانات سوق العمل:

إن تجميع بيانات سوق العمل عبر نظام معلومات متكامل لمجموع أجزاء سوق العمل يعتبر الخطوة الأولى في تحليل ديناميكية هذه السوق وقياس تأثيرها وتأثيرها بالحيط الاقتصادي . لكن تحليل هذه البيانات يتطلب مهارات فائقة الجودة حتى يتمكن الفرد من القيام بهذه المهمة بفعالية والمتمثلة في تحديد حجم وديناميكية سوق العمل وقياس تأثيره وتأثيره على الاقتصاد . وصولاً لهذه المرحلة لا بد من توفر رأياً واضحة حول المتغيرات والخصائص المراد تحديدها وكذلك مستوى التحليل المراد الوصول إليه وما هي الموارد والوسائل الواجب توفرها للقيام بهذه العملية .

لنفترض أن نظام المعلومات المطور يحتوي على قراءة مدققة لسوق العمل بكل جوانبه (عمالة، عرض عمل، بطالة، أجور، . . .) تم قياسها على المستوى الجزئي (أفراد، أسر) ونريد تحليل هذه البيانات للوصول إلى استنتاجات غير متحيزة لمتغيرات هذه السوق . يفترض أن البيانات موجودة في استمارات وجداول أولية خاصة يمكن الرجوع إليها عند الحاجة لتصحيح الأخطاء وتغيير الملفات الالكترونية عند الحاجة وحسب الطلب .

إن تحويل هذه الاستمارات إلى ملفات الكترونية قابلة للمعالجة الحاسوبية وصالحة لتقدير متغيرات سوق العمل ومعلماته (برامتراته) تتطلب مهارات معالجة نظم المعلومات (ادارة قواعد معطيات/ حزم إحصاء). لهذا الغرض توجد برمجيات جاهزة عديدة مثل Minitab و SPSS. كما نرى أن برمجية STATA وبرمجية DMBS لادارة قواعد المعطيات وتحويل الملفات من صيغ مختلفة إلى STATA تتطلب الانتباه نظراً للقوة الحاسوبية المتوفرة لمعالجة معطيات سوق العمل بما يتوافق مع البحوث بالعينة العنقودية "Cluster Sampling" ووجود أوامر بسيطة لتقدير أعقد النماذج الاحصائية/ القياسية لمعالجة بيانات البحث بالعينة.

يفترض تطبيق STATA للقواعد الاحصائية الكبيرة تناسقاً مع عملية البحث بالعينة منذ مراحلها الأولى عند تصميم الاستمارة حيث يتم تحضير إطار البحث لتحديد مشاهدات العينة، وقياس نسبة خطأ المعاينة، وتحديد طبقات المعاينة لاستعمال كل هذه المعلومات عند القيام بتقدير أبعاد سوق العمل كميًا وكيفيًا.

عند جمع البيانات وتفرغها من الاستمارة إلى ملفات الكترونية وتكون في برمجية Excell فإنه يتطلب تحديد كل المتغيرات والتي تمثل عموماً الأسئلة المطروحة في الاستمارة، كما يجب تحديد طبيعة هذه المتغيرات (كمية، كيفية) وماذا تقيس وما هي القيم الممكنة والتي تحدد مجالها. كل هذه المعلومات توضع في كتيب الترميز Code Book الذي هو في غاية الأهمية عند عملية النمذجة.

عند تفرغ المعلومات وتحويلها إلى متغيرات كمية "Coding" قابلة للقياس فإنه تجرى أول عملية تحليل للبيانات، تتمثل في تحديد مدى تناسق البيانات وعدم وجود اختلالات وتناقضات وأخطاء معالجة. في المرحلة التالية يتم استعمال تقنيات الاحصاء الوصفي لتحديد أبعاد سوق العمل والانتقال من قياسات العينة إلى الاستقراء الكلي لأبعاد المجتمع باستعمال فرضيات المعاينة مثل تقدير حجم العمالة الكلية، والتوزيع حسب الجنس والوظيفي وتقدير معدلات البطالة وتوزيعها حسب المؤهلات والمدة والجنس. الخ. في هذه المرحلة يتم استغلال مقاييس النزعة المركزية والتشتت لقياس مدى تغير وتحديد أبعاد سوق العمل، كذلك استعمال الجداول التكرارية لاعطاء صورة واضحة للتوزيعات التكرارية وكيفية توزيع أصناف المجتمع وتحديد أبعاده الجزئية. وتزداد وضوح هذه العملية بالاستعانة بإمكانيات STATA الهائلة في الرسوم والأشكال البيانية المختلفة وطريقتها الرائعة في تلخيص خصائص العينة بكل سهولة ووضوح.

أما المرحلة الأخيرة من التحليل فتتلخص في التحليل المعمق للبيانات بحيث يلجأ المحلل إلى النماذج الاحصائية لتقدير مجمل معلمات (برامترات) هذه النماذج وتحديد البنى والسببية والتشابكات الموجودة في سوق العمل باعتماد نماذج الانحدار والقياس الاقتصادي وكذلك تحليل المعطيات باستعمال الطرق غير المعلمية. فمثلاً يمكن استعمال الجداول الاحصائية التكرارية لاختبار مدى جدوى وصلاحيه فرضيات التشابه والاختلاف بين توزيع خصائص المتغيرات، وكذلك استعمال النماذج الاحصائية المتطورة لقياس بعض المعلمات المهمة مثل الميول الحدية والمرونات المختلفة وتحديد العوامل المؤثرة على الأجور، والانتاجية. . . الخ من المسائل المهمة. يمكن تقدير كل هذه النماذج باستعمال الكم الهائل للمعطيات (فقد يقدر حجم العينة بالآلاف المشاهدات) كما يمكن الحصول على معلمات لجميع طبقات العينة واستعمال هذه الطبقات كترجيح في عملية التقدير.

#### 5-3-4 النماذج والاستبيانات المستعملة في بيانات ومعلومات سوق العمل:

يقوم عدد من الدول العربية، بشكل يتفاوت في الانتظام الدوري والشمول، باعداد مسح عن العمالة بالعينة، ونذكر منها وفق ما جاء في دليل صادر عن مكتب العمل الدولي (ILO 1990) : سوريا، تونس، مصر، المغرب. . . ولا يوجد أي من البلدان الخليجية في الدليل بهذا الصدد. وقد تختلف أشكال ومحتوى هذه الاستبيانات باختلاف البلدان وحاجاتها.

من الصعب التطرق إلى كل هذه الاستبيانات في هذه الورقة القصيرة لأنها متعددة بتعدد الجوانب التي تهم سوق العمل في الحضر والريف: التشغيل، البطالة، التعليم، الديموغرافيا، الاسكان، الصحة، الظروف الاقتصادية ومستوى المعيشة، الهجرة والعمالة الأجنبية الوافدة. . . الخ. لكن نقدم كمثل ما ورد في استبيانات التشغيل (البنك الدولي LSMS) في نطاق مسح الأسرة: (Grootaest 1986). وتهدف هذه الاستبيانات إلى تسجيل استعمال الزمان لكل أعضاء العائلة من ذوي العمر 7 سنوات فما فوق مع التركيز على الأنشطة المولدة للدخل. ويُسأل كاسب الأجر لتقديم تفاصيل عن الوقت المقتضى في العمل بأجر وعن التعويضات النقدية والعينة المحصل عليها. أما بالنسبة للعاملين الآخرين فيتم تسجيل تفاصيل الوقت المنقضي في مختلف الأنشطة. ولكن سؤال الكسب هو مختصر.

وقد تم اعتماد فترتين مرجعتين مختلفتين: آخر سبعة أيام وآخر 12 شهراً.

وقد استعملت الفترة الأولى للتوافق مع توصيات مكتب العمل الدولي فيما يتعلق باجراء مسوحات القوى العاملة وهو ما جرى عليه العرف في هذه المسوحات خلال العقود الأخيرة. أما استعمال فترة 12 شهراً

فقد اعتمد من أجل اظهار التشغيل الموسمي باعتبار أن ظاهرة العمالة الموسمية شائعة في العديد من الدول النامية.

ومن الشائع أيضاً في العديد من الدول النامية أن يشتغل العامل في وظيفة ثانية. وبالتالي ينبغي تسجيل ذلك بمعرفة الوظيفتين الأكثر أهمية اللتين شغلها كل فرد خلال كل من الفترتين المرجعتين. مرتبة حسب ساعات العمل المخصصة لكل منها. وهذا يعني الحصول على معلومات مفصلة عن وظائف تصل إلى 4 لكل فرد. أي الوظيفة الأولى والثانية لفترة 7 أيام والأولى والثانية لفترة الـ 12 شهراً الأخيرة. ويمكن أن تكون هي ذاتها أو مختلفة في الحالتين. وثمة سؤال استخلاصي حول الوظائف الاضافية إن وجدت وحول قيمة مجمل المقبوضات منها نقداً وعينياً.

وتعرض دراسات البنك الدولي عدة استمارات (استبيانات) لهذا الغرض تأخذ الأقسام من A حتى H يمكن تلخيص محتواها فيما بعد وتمثل الأشكال التالية خرائط التدفق (flow charts) المتعلقة بهذه الاستبيانات ومسارات الأسئلة فيها.

وتقدم الاستبيانات فرصة للتعرف إلى البحث عن العمل عن طريقتين: أولاً، في الاستمارة A ثمة أسئلة منطية موجهة للأفراد الذين هم بدون عمل خلال فترة الأيام السبعة السابقة تسألهم عن جهودهم من أجل إيجاد عمل والغرض من هذه الأسئلة أساساً هو حساب احصاءات البطالة. وثانياً، فإن الاستمارة D تغطي البحث عن عمل اضافي أو بديل عن العمل الذي يقوم به المرء خلال الأيام السبعة الماضية.

وحول الوقت المخصص للعمل تجدر الإشارة إلى أنه في فترة الأيام السبعة المعتمدة فإن المعلومات الأساسية المطلوبة هي عدد ساعات العمل المشغولة خلال تلك الفترة. وباعتبار أن الاختبارات المسبقة قد أشارت إلى أن المستجيبين غير قادرين على اعطاء العدد الاجمالي للساعات التي اشتغلوا خلالها الأسبوع الأخير اجابة على سؤال واحد حول الموضوع فإن سؤالين آخرين قد طرحا بديلاً عن ذلك وهما: ما هي أيام العمل التي اشتغل فيها الفرد خلال الأيام السبعة الماضية وخلال هذه الأيام كم عدد الساعات التي تم العمل بها يومياً. والغرض الضمني هنا أن الجواب على السؤال الثاني يقدم عدد الساعات النمطي أو المتوسط للعمل في اليوم.

أما من أجل الفترة المرجعية الأطول فالسؤال هو كم عدد الأسابيع المشغولة خلال الأشهر الـ 12 السابقة. وفي حال الاجابة برقم يقل عن الـ 40 يسأل العامل إن كان العمل موسمياً. وهذا يعني أن المرء

أن يحسب إجمالي عدد الساعات المشغولة خلال العام باستعمال بيانات مرجعية من فترة العمل لـ 7 أيام، والفرض بأن قوة العمل في الأسبوع المرجعي هي نظية لكل أسابيع العمل خلال الأشهر الـ 12 السابقة. وهذا الفرض يعود لاستحالة تذكر المستجيب لساعات العمل بالضبط التي اشتغلها خلال كل أسبوع من أسابيع السنة السابقة.

ومن خلال البيانات السابقة يمكن احتساب ساعات العمل السنوية المخصصة للتوظيف الأولى والثانية ويمكن تقدير هذه الساعات من خلال بيانات الأجر للعمال بآخر. ويقدم الملحق رقم (2) تفصيلاً لمحتوى هذه الاستثمارات.

#### 4-4 مجالات التدريب المتوقعة:

من المتوقع الحاجة إلى تدريب العاملين في أجهزة منظومة المعلومات في مجالات عديدة مثل: الاحصاء التطبيقي وأساليب المعاينة، ادارة الموارد البشرية، تخطيط القوى العاملة، الاقتصاد القياسي وتقنيات المعلومات (الحاسب).

وتختلف الحاجة إلى التدريب في كل من هذه المجالات وفقاً لخلفية الموظف العلمية - العملية وإلى القسم الذي يتبع إليه في ادارة الموارد البشرية أو في قسم معلومات سوق العمل. كما تختلف وفقاً لمستوى تنظيم وتجهيز منظومة معلومات سوق العمل في البلاد. وثمة برمجيات جاهزة عديدة لتحليل بيانات سوق العمل بعد جمعها نذكر منها مثلاً SPSS ، STATA ، Minitab . ونشير إلى أن المعهد العربي للتخطيط بالكويت يقدم حزماً من برامج التدريب المتكاملة في هذا المجال.

#### (5) الخاتمة :

بالإشارة إلى الأهمية القصوى للمعلومات في مجال التنمية (التخطيط والسياسات) عموماً ، وفي قطاع سوق العمل موضوع اهتمام هذه الورقة، على الخصوص، فإن تصميم منظومة معلومات فعالة وكفوءة يصبح أمراً لا غنى عنه. وإذ تمتاز المنظومة بعدد من الخصائص العامة أو الخصائص المرتبطة بوظيفتها على الخصوص، فإن على منظومة معلومات سوق العمل أن تلبى حاجة المستعملين المختلفين من متخذ القرار التنموي في مجال سوق العمل وسياساتها إلى الباحثين في هذا المجال وإلى الأطراف المنخرطة في سوق العمل (العامل ورب العمل) التي تحتاج إلى بيانات دقيقة وسهلة المدخل ومحدثة لكي ترشد هي أيضاً قراراتها وبالتالي تقرب توازن سوق العمل أو على الأقل تقليص البطالة الاحتكاكية إن لم يكن معالجة البطالة الهيكلية أو الأشكال الأخرى من البطالة.

ويتضمن هيكل منظومة المعلومات الاداري استجابة مناسبة لهيكلها الوظيفي المرتبط أصلاً بالحاجات المخصصة في كل قطر وبالعلاقات الوظيفية التنظيمية بين مختلف جوانب سوق العمل. ويعتمد مدى استخدام الطرق والأدوات العصرية في ادارة منظومة المعلومات أيضاً على تلك الحاجات والموارد. ولكن ما يمكن أن توصي به هذه الورقة هو:

- إيجاد الآلية التي تكفل القيام بمسوح العمالة بالعينة سنوياً (LFS) وفق التقنيات المعتادة بهذا الخصوص. وقد يتم هذا إلى جوار مسوح الأسرة متعددة الأغراض.
- قيام الدول الخليجية، في وقت مبكر، بتوحيد جهودها في تصميم وتنفيذ هذه المسوح (كما في بقية جوانب سياسات سوق العمل) بما يسمح بتحقيق قدر أكبر من التناسق والتكامل وتوحيد المفاهيم والشمول وتبادل الخبرة. الأمر الذي يسمح أيضاً بإمكان معالجة اختلالات سوق العمل على نطاق اقليمي خليجي عوضاً عن المعالجة القطرية الأقل فاعلية (مثل احتمال تنقل العمالة بين دول الخليج بما يسمح بتقليص العمالة الوافدة من جانب، وتوفير فرص العمل للعمالة الخليجية في أقطار غير أقطارها الأصلية من جانب آخر: أي تخليج الوظائف).
- أهمية العناية بالبيانات الصغيرة Micro عند المعالجة والتحليل الاقتصادي في قضايا مثل الاحلال والانتاجية، وعدم الاكتفاء بالمعالجة الكلية Macro المعتادة.
- القيام ببحوث على المستوى الخليجي تناول عدداً من القضايا الهامة في محيط أسواق العمل في دول الخليج مثل التنمية البشرية، نوعية الحياة، التركيبة السكانية، مستويات التأهيل والتدريب، دور القطاع الخاص في استقطاب العمالة المحلية ومعوقاته...).
- القيام ببحوث مستقبلية في عدد من الجوانب الهامة مثل: البطالة، العمالة الوافدة، الأجور، البطالة المقنعة، اسهام المرأة في النشاط الاقتصادي...).
- تشكيل قواعد معطيات تنموية (وعلى الأخص في جوانب سوق العمل المختلفة بدءاً من عناصر عرض العمالة إلى عناصر الطلب عليها ومروراً بالانتاجية والاستخدام) تناول ليس فقط الاحصاءات أو القياسات بل المؤشرات المختلفة (الاقتصادية – الاجتماعية) بما في ذلك المؤشرات المركبة مثل دليل التنمية البشرية (HDI) وتشكيل بعض مؤشرات "الإنذار المبكر" حول مشكلات في العرض، الطلب، الأجور، البطالة، التكوين، الهجرة، الفقر... الخ.

- الاستناد إلى منظومات الاحصاء الحالية (الأجهزة المركزية للاحصاء أو الجهات المماثلة بالمهام) في الدول الخليجية وتطويرها وليس البدء ببناء بنى ومؤسسات جديدة. وهذا يقتضي تحليل منظومات اتخاذ القرار وتحليل احتياجات الإدارة للمعلومات وإعادة تنظيم الأعمال الإدارية بما يكفل كفاءة نظام المعلومات.
  - من المفيد تخصيص جهة ملاءمة في أجهزة التخطيط ورئاسة الحكومة تتولى ما يعرف بإدارة الموارد البشرية وليس هذا بالمعنى الذي يأخذه هذا المصطلح على اعتباره ما يقابل "إدارة الأفراد أو إدارة الموظفين في القطاعين الخاص والعام بل إدارة كلية (ماكروية) للموارد البشرية على مستوى البلد تتناول الوظائف الثلاث الأساسية وظيفة حصر وتعبئة الموارد البشرية، وظيفة تنمية الموارد البشرية، ووظيفة تشغيل الموارد البشرية.
  - وقد تكون مكاتب التشغيل المعروفة إحدى أذرع إدارة الموارد البشرية المشار إليها. وتتناول جمع البيانات اليومية من سوق العمل: العرض والطلب وما تمت تلبية منها، وتضع تلك البيانات، بأحدث ما يمكن للتكنولوجيا أن توفره، تحت تصرف العامل ورب العمل في بحث كل منهما عن تلبية حاجاته.
- كما تقوم مكاتب التشغيل بتسهيل اللقاءات بين العارضين والطلبين وتحديث الأرشيف ووضع عروض اليوم وحذف العروض والطلبات التي تمت تلبيةها (بعد الاستفادة منها أيضاً في الإحصاءات المتراكمة عن سير سوق العمل). ويمكن لقسم الدراسات في هذه المكاتب أن يعد الدراسات الدورية التي تراقب وتحسب نسب مثل: فرص العمل المعروضة، فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المنتهية (التي تلاقي فيها العرض مع الطلب). ويمكن لمكاتب العمل أن تكون متعددة الفروع قريبة من أحياء سكن العمال في المدن الكبرى على الخصوص. ويكون الحاسب في هذه المكاتب تحت تصرف المستخدم الخارجي (خدمة ذاتية) يقدم البيانات على الشاشة أو مطبوعة عن العروض.
- الاهتمام بأن تكون النظرة إلى معلومات سوق العمل وفق المفهوم الوظيفي والتنظيمي والاستراتيجي بحيث تشمل مختلف وظائف المنظومة ومن منظور استراتيجي لا يقدم فقط المعلومات ذات الاستعمال اليومي (إعلانات العمل مثلاً) بل تلك المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي في إطار مفهوم التنمية البشرية ومفهوم إدارة الموارد البشرية.
  - الاهتمام باليات الوصل بين خصائص القوى العاملة وحاجات المؤسسات (أرباب العمل)، (التشريعات والمفاوضات والتحكيم الثلاثي والتأهيل والتدريب...).

## (6) المراجع والملاحق:

### 1-6 المراجع:

• الامام، عماد (1994)

الاحتياجات المعلوماتية من منظور النماذج التخطيطية ونماذج تقييم السياسات، ورقة قدمت في ندوة "مشكلات المعلومات وتدفعها لخدمة التخطيط واتخاذ القرارات في الأقطار العربية" المنعقدة في القاهرة 9-12 مايو 1994، المعهد العربي للتخطيط.

• البنك الدولي (1995)

هل تزدهر أوضاع العمال العرب في القرن الحادي والعشرين أم سيفوتهم القطار؟ منظور اقليمي لتقرير عن التنمية في العالم 1995. واشنطن العاصمة، البنك الدولي.

• النفيجي، ع.م (1995)

"نحو منهجية علمية لتخطيط التنمية الشاملة على المستوى الوطني والاقليمي"، تعريب عن وثائق أعدتها الأمم المتحدة. نشر عالم الكتب، القاهرة.

Burch J & G Grudmitski (1989)

information Systems, theory and practice N.Y. John Wiley & Sons

Chatterjee M & Nijkamp.P. (1983)

Urban and Regional Policy Analysis in Developing Countries, Hants, Gower

Ghayar S (1994)

Developing Labour Market Information System for Informal Sector in Pakistan, the Pakistan Development Review 33, 4 part II winter 94, pp.1357-1370.

Grootaest C (1986)

Measuring and Analyzing levels of Living in Developing Countries: An Annotated Questionnaires, LSMS, working paper 24. World Bank, Washington D.C.

ILO (1990)

Stattistical Sources and Methods, Vol3.

ILO, Geneva.

Issaev B et Al, (1982)

Multiregional Economic Modelling : Practice and prospect. Amsterdam, North-Holland.

Nijkamp P; (1983)

Information Systems for Urban and Regional planning in Developing Countries, Chatterjee et Nijkamp (eds) (1983)

Srinivasan T.N. (1993)

Data Base for Development Analysis: An Overview. Journal of Development Economics 44, pp.3-27.

ملحق رقم (1)

الدكتور عماد الامام (1994)، "الاحتياجات المعلوماتية من منظور النماذج التخطيطية ونماذج تقييم السياسات" أعدت ضمن بحوث ومناقشات ندوة حول "مشكلات المعلومات وتدفعها لخدمة التخطيط واتخاذ القرارات في الأقطار العربية" خلال الفترة 9-11 مايو 1994 بالقاهرة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت.









ملحق رقم (2)

## موجز بمحتويات أقسام استبيان LSMS

### القسم A:

يحتوي هذا القسم الأسئلة الستة التصنيفية الأساسية التي تسمح بتحديد ما إذا كان عضو الأسرة من العمر المطلوب قد قام بأي عمل خلال الأيام السبعة السابقة أو الأشهر الـ 12 السابقة. وثمة مجموعتين منفصلتين من التصنيف واحد لكل فترة مرجعية. وإن تعريف العمل قد قدم في الأسئلة ويتضمن أي عمل بأجر، تقدي أو عيني، أو عمل للحساب الخاص أو العمل في مشروع العائلة أو مزرعتها (بما يشمل الرعي). وإن الفرد بدون أي عمل خلال الأيام السبعة المذكورة يسأل جملة من الأسئلة حول قيامه بالبحث عن العمل. وإضافة إلى ذلك فإن الاستبانة H تقدم ما إذا كان ذلك الفرد بدون عمل خلال السنة الأخيرة قد قام بأعمال في المنزل.

### القسم B:

يعطي تفاصيل العمل إذا كان الفرد قد قام بأي عمل خلال الأيام السبعة الماضية حول: المهنة، الصناعة، الوقت المكرس للوظيفة، الدخل المكتسب منها. ومن أجل الحصول على فكرة حول السيوالة (الحراك) بين الأجيال فثمة أسئلة حول ما إذا كان الوالدان قد قاما بنفس العمل في حياتهم. وثمة أسئلة لفرز أولئك العاملين لحسابهم الخاص. على الرغم من القناعة بصعوبة أن يجيب العامل لحسابه على سؤال واحد بسيط مثل "كم من المال قد حصلت عليه من هذا النشاط"؟ ولكن هذا السؤال وضع بحيث أن الإجابة عليه تقارن مع الأرقام المحسوبة من جوانب الدخل التفصيلية للمزارعين وللعاملين لحسابهم في أنشطة أخرى. وباعتبار أن جمع المعلومات المفصلة عن الدخل للعاملين لحسابهم الخاص مستهلكة جدا للوقت، وبالتالي مكلفة جدا، فإن من المفيد معرفة ما إذا كان يوجد على الأقل بعض المهن التي فيها تكون الإجابة المختصرة قريبة جدا من الرقم المحسوب من التفاصيل وذلك من أجل الحذر من توفير التكلفة باهمال التفاصيل في المسوح المستقبلية.

أما بالنسبة لكاسبي الأجر فإن معلومات الدخل تجمع بواسطة الأسئلة من B-13 إلى 42. وتغطي الأسئلة بالتفصيل التعويضات النقدية والعينية (وتعتمد الأخيرة على تقييم من جانب المجيب). ويسأل أيضا عن المسافة بين مكان العمل والسكن والزمن اللازم لقطعها. وإذا كان على العامل أن يقدم أدوات أو تجهيزات أخرى إلى عمله على نفقته تجمع معلومات عن قيمة تلك الأدوات. لأنه من أجل بعض أغراض التحليل يلزمنا الدخل الصافي بطرح هذه النفقات من الأجر الاجمالي المقبوض. والأسئلة من 32 - 40 تسأل عن حجم المؤسسة التي يعمل بها الفرد ووجود النقابات وما إذا كان العاملون يتقاضون عددا من المنافع الاجتماعية. وتسمح هذه الأسئلة بتحديد مختلف التعاريف للقطاع المنظم وغير المنظم.

### القسم C:

يهتم هذا القسم بالوظيفة الثانية التي يشغلها المرء في خلال الأيام السبعة الماضية. وهو قسم يشبه القسم B. ومن أجل توفير الوقت فإن بيانات الدخل لم تجمع بنفس القدر من التفصيل كما هو الحال للوظيفة

الرئيسية. وثمة سؤال واحد فقط حول الدخل عيناً. كما لم تتكرر الأسئلة المتعلقة بتحديد القطاع المنظم وغير المنظم.

#### القسم D:

تم الاجابة على هذا القسم من كل الأفراد الذين كان لهم نشاط خلال فترة الأيام السبعة الأخيرة. والغرض هو إيجاد ما اذا كان الفرد يرغب بالعمل ساعات أكبر مما عمل خلال الأسبوع المرجعي أو ما اذا كان قد بحث عن وظيفة أخرى لتبديل عمله الحالي، وإذا كان الأمر كذلك، ما هو نمط العمل الذي يبحث عنه. وهذه الأسئلة ستخدم كأسس لتقدير عرض العمل الكامن المحتمل.

#### القسم E:

ويغطي الوظيفة الرئيسية المشغولة خلال الأشهر الـ 12 السابقة. والأسئلة في هذا القسم موازية لما جاء في القسم B حول الوظيفة الرئيسية للفترة 7 أيام السابقة.

#### القسم F:

ويمثل تاريخاً مختصراً للوظيفة ويغطي فقط آخر تغيير وظيفة. أي ما هي آخر وظيفة كان يشغلها المرء قبل وظيفته الحالية خلال الـ 12 شهراً السابقة؟، وماذا كانت وضعيته في ذلك النشاط؟ وكم المدة التي قضاه في ذلك العمل؟. والغرض من هذه الأسئلة هو الحصول على فكرة ما عن الحراك الوظيفي للأفراد. وهذا الأمر هام على الخصوص في اطار الهجرة لدراسة الآلية التي يتم فيها اندماج المهاجر في الاقتصاد الحضري وعلى الأخص دور القطاع غير المنتظم في هذا الصدد.

#### القسم G:

ويغطي الوظيفة الثانوية خلال الـ 12 شهراً السابقة، وأسئلته موازية لما جاء في القسم C المتعلق بالوظيفة الثانوية خلال الـ 7 أيام السابقة.

#### القسم H:

وهو موجه إلى كل فرد في العينة يسأله عن الوقت الذي خصصه للاسهام في أنشطة منزلية مثل: التنظيف، اعداد الطعام، الغسيل، التسوق، جلب المياه والحطب. بالاضافة إلى خمسة أسئلة تحاول التقاط فترة البطالة الحاصلة خلال الأشهر الـ 12 السابقة وعلى الأخص تلك المتعلقة بالمواسم الزراعية.

