Distr.
LIMITED

E/ESCWA/SDD/2011/Technical Paper.7
26 June 2012
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

بيانات سوق العمل في المنطقة العربية: التركيبة والتحديات

الأمم المتحدة

11-0379

كلمة شكر

هذه الورقة هي جزء من الأبحاث التي أجريت في إطار إعداد التقرير الرابع للسياسة الاجتماعية الذي أصدرته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في عام 2011. وقد أشرف على هذا البحث قسم السياسة الاجتماعية في شعبة التنمية الاجتماعية في سياق الجهود التي يبذلها القسم من أجل الدعوة لاعتماد نهج متكامل في السياسة الاجتماعية والتركيز على التنمية الشاملة في المنطقة . وقد أعدّت هذه الورقة عملاً بقرار اتخذه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في تموز /يوليو 2010، ويدعو فيها الحكومات، ومنظمات الأمم المتحدة المعنية، وال منظمات الإقليمية، والشركاء في التنمية لتبادل الآراء والمعلومات حول السياسات والممارسات الفضلى لدمج مفهوم التنمية الشاملة في السياسات الاقتصادية الوطنية والإقليمية والدولية، وذلك بهدف تحقيق الإنصاف، والمساواة، والدمج الاجتماعي ، والحماية الاجتماعية، والتماسك الاجتماعي، وفيها استعراض للجهود التي بُذلت في هذا الاتجاه.

أعدت هذه الورقة السيد ة نانيا بروند ستد سجرسن، مسؤولة تنمية اجتماعية في قسم السياسة الاجتماعية، وذلك بتوجيه من جيز يلا نووك، رئيسة القسم، و السيد فرديريكو نيتو، مدير شعبة التنمية الاجتماعية، وبمساعدة السيدة لينا نصار، و السيدة اميلي مطران، وا لآنسة رشا سلمان، و السيد إلياس عطية. كما استفيد في إعداد هذه الورقة من المشورة والدعم من قبل شعبة الإحصاء في الإسكوا.

وترحب الإسكوا بأي تعليقات ومقترحات على هذه الورقة على العنوان التالي: sps-escwa@un.org.

المحتويات

الصفحة

كلمة شكر ..... ج
موجز تنفيذي ..... ط
مقدمة 1

الفصل

أولاً- المنهجية المعتمدة 2

ثانياً- إطار السياسات وأهدافها 3

ألف- نمو السكان والتحول الديمغرافي في منطقة الإسكوا 3
باء- الزيادة الكبيرة في عدد الشباب 5
جيم- ضيق الأسس الاقتصادية وعدم كفاية معدلات النمو 6
دال- ارتفاع معدلات هجرة اليد العاملة 7

ثالثاً- توحيد البيانات وجمعها ومقارنتها 9

ألف- توحيد البيانات 9
باء- جمع البيانات 10
جيم- نظم معلومات سوق العمل 16
دال- لمحة عن منهجيات جمع البيانات في منطقة الإسكوا 20

رابعاً- الهياكل الرئيسية وتحديات سوق العمل في منطقة الإسكوا 22

ألف- العمل باعتباره مورداً اقتصادياً 22
باء- الجوانب الاجتماعية ومواطن الضعف 47

خامساً- ملخص بالنتائج 70

سادساً- التوصيات 72

المراجع 93

المحتويات (تابع)

الصفحة

قائمة الجداول

1- معدلات مشاركة سكان المناطق الحضرية والريفية في القوى العاملة في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 2000-2010 37
2- معدلات البطالة في البلدان الأعضاء في الإسكوا، 1990-2010 51
3- معدلات البطالة لدى الذكور، 1990-2010 52
4- معدلات البطالة لدى الإناث، 1990-2010 54
5- فئات الاستخدام غير الكافي لليد العاملة: الإطار "المنقّح" للقوى العاملة 61
6- البطالة المقنّعة، فلسطين، 2000-2010 63
7- البطالة المقنّعة، العراق، 2005-2008 63
8- البطالة المقنّعة، الجمهورية العربية السورية، 2001-2009 64
9- البطالة غير النظامية، الجمهورية العربية السورية، 2001-2010 67

قائمة الأشكال

1- السكان في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 1950-2050 4
2- السكان في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 1950-2050 4
3- توزيع السكان حسب الفئات العمرية الواسعة، المنطقة العربية، 1950-2040 5
4- نسبة الشباب (بين سن 15 و24) من مجموع السكان في سن العمل (بين سن 15 و64) في منطقة الإسكوا، 1950-2040 6
5- المهاجرون الدوليون كنسبة مئوية من مجموع السكان في عدد من بلدان الإسكوا 8
6- الوضع الاقتصادي للسكان في سن العمل حسب المنطقة، 2009 22
7- الوضع الاقتصادي للذكور في سن العمل حسب المنطقة، 2009 23
8- الوضع الاقتصادي للإناث في سن العمل حسب المنطقة، 2009 24
9- السكان (من عمر 15 سنة وما فوق) والنشاط الاقتصادي، وفقاً لأحدث البيانات 24
10- المعدلات الإجمالية للمشاركة في القوى العاملة، 1990-2010 26
11- معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة، 1990-2010 26
12- النشاط الاقتصادي للذكور (بين سن 15 و64) وفقاً لأحدث البيانات..... 27

المحتويات (تابع)

الصفحة

13- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الذكور، وفقاً لأحدث البيانات 29
14- معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة، 1990-2010 29
15- النشاط الاقتصادي للإناث (من عمر 15 إلى 64)، وفقاً لأحدث البيانات 30
16- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الإناث، وفقاً لأحدث البيانات 31
17- متوسط معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الفئات العمرية، وفقاً لبيانات عام 2010 31
18- معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة حسب الفئات العمرية، وفقاً لأحدث البيانات 32
19- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الذكور الشباب، وفقاً لأحدث البيانات 33
20- معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة حسب الفئات العمرية، وفقاً لأحدث البيانات 34
21- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الشابات، وفقاً لأحدث البيانات 35
22- معدل العاملين إلى مجموع السكان (من عمر 15 سنة وما فوق) في البلدان الأعضاء في الإسكوا 38
23- نسبة العاملين من الجنسين، وفقاً لأحدث البيانات 39
24- العمل في القطاعين العام والخاص، وفقاً لأحدث البيانات 41
25- العاملون في القطاع العام كنسبة مئوية من مجموع العاملين، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 2001-2010 42
26- توزيع العمل في القطاعين العام والخاص حسب نوع الجنس في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات 43
27- القطاعات الرئيسية التي يعمل فيها الذكور، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات 44
28- القطاعات الرئيسية التي تعمل فيها الإناث، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات 45
29- توزيع العاملين الذكور على المهن، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات 46
30- توزيع العاملات الإناث على المهن، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات 47
31- العمالة بحسب الواقع الاقتصادي ونوع الجنس في مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات 49

المحتويات (تابع)

الصفحة

32- البطالة للمواطنين وغير المواطنين بحسب نوع الجنس في مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، أحدث البيانات 52

33- متوسط معدلات البطالة للمواطنين بحسب الفئة العمرية، منطقة الإسكوا، أحدث البيانات 54

34- معدلات البطالة لدى الذكور في مجموعة مختارة من الفئات العمرية ضمن مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، أحدث البيانات 55

35- معدلات البطالة لدى الإناث في مجموعة مختارة من الفئات العمرية ضمن مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، أحدث البيانات 56

قائمة الأطر

1- أهداف مسح القوى العاملة الذي أجرته قطر في عام 2009 12

2- البيانات المجموعة من خلال المسح الدوري للقوى العاملة، عُمان 13

3- أهداف مسح المنشآت الذي أجرته البحرين في عام 2006 14

4- سجل القوى العاملة الوطنية في عُمان 18

5- المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف 20

6- العمالة غير النظامية في مصر 68

المرفقات

المرفق الأول- قائمة المتغيّرات 73

المرفق الثاني- لمحة عامة عن العناصر المتعلقة بالعمل في الاستراتيجيات الإنمائية للبلدان الأعضاء في الإسكوا 75

المرفق الثالث- البيانات التي جمعتها البلدان الأعضاء في الإسكوا 81

المرفق الرابع- العاطلون عن العمل حسب تحصيلهم العلمي 85

المرفق الخامس- العاطلون عن العمل حسب المناطق 89

المرفق السادس- مدة البطالة 91

المراجع 93

تقارير البلدان الأعضاء ووثائقها وقواعد بياناتها 98

قائمة بمصادر الأرقام والجداول 100

موجز تنفيذي

هذه الدراسة هي جزء من الأبحاث التي أجريت في إطار الإعداد لتقرير السياسة الاجتماعية المتكاملة الرابع الذي أصدرته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في كانون الأول/ديسمبر 2011. وهي تركز على موضوعين رئيسيين هما مدى توفر بيانات عن سوق العمل، وأبرز التحديات التي تواجه أسواق العمل في البلدان الأعضاء في الإسكوا.

وتتناول الدراسة في القسم الأول منها التغيرات الديمغرافية التي طرأت على البلدان الأعضاء في الإسكوا نتيجةً لعدة أسباب كازدياد عدد السكان في سن العمل، وارتفاع مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل، وتغيّر أنماط الهجرة، وتتضمن تقييماً لمدى توفر البيانات عن سوق العمل لاستخدامها في صنع السياسات في البلدان الأعضاء على أساس مسح المصادر المتوفرة لبيانات سوق العمل في المنطقة. ويستند هذا العرض إلى نقاش حول مختلف منهجيات جمع البيانات المستخدمة (كعمليات التعداد، ومسوح سوق العمل، ومسوح المنشآت، والبيانات الإدارية) وكيفية إدخالها في نظم معلومات القوى العاملة. ومن أبرز القضايا المطروحة قضية مقارنة البيانات، والنقص في البيانات الشرحية، والمشاكل التي يمكن أن تطرأ عند مقارنة البيانات على مر الزمن، ولا سيما عند مقارنتها بين البلدان. وتتطرق الدراسة إلى الجهود التي بذلتها بعض البلدان لتحسين بيانات سوق العمل من خلال إعداد مسوح جديدة أو اعتماد نظم متكاملة.

وفي الدراسة تركيز على مشاكل أسواق العمل في المنطقة ولا سيما في الفقرة ألف من القسم الرابع التي تتناول العمل باعتباره مورداً اقتصادياً. فتظهر الارتفاع في معدلات المشاركة في سوق العمل لدى النساء في معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا، في مقابل بقاء معدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة على ما كانت عليه (بالرغم من بعض الاختلافات الكبيرة بين البلدان). إلا أن هذا الارتفاع لم يكن له انعكاسات إيجابية هامة على معدل المشاركة في القوى العاملة الذي ظل منخفضاً في المنطقة بالمقارنة مع المعدلات العالمية، ولا سيما في ما يتعلق بالنساء اللواتي يتحولن في معظم الحالات من التعليم إلى الاهتمام بالأسرة المعيشية دون أن تكون لهن تجربة في سوق العمل.

وتبحث الدراسة أيضاً في أسباب عدم النشاط الاقتصادي ولا سيما في صفوف الشباب، وفي ارتفاع مستوى العمل في القطاع العام في المنطقة ولا سيما في صفوف الإناث، وفي توزيع العاملين على المهن والقطاعات.

وتنتقل، بعد البحث في الموارد الاقتصادية، إلى تحديد مؤشرات ذات صلة بالأوجه الاجتماعية لأسواق العمل وبمواطن الضعف فيها كالبطالة والبطالة المقنعة والعمل غير النظامي. ونظراً لصعوبة توفير البيانات ذات الصلة بهذه المؤشرات، استُعيض عنها أحياناً بأدلة ملموسة عن الوضع الاقتصادي في المنطقة للنظر عن كثب في مشكلة هشاشة العمالة. وتبين هذه الأدلة بوضوح ضخامة هذه المشكلة وإن تفاوتت حدتها بين بلد وآخر. فالبيانات المتوفرة تشير إلى أن عدد الذكور العاملين في ظروف هشة في المنطقة مرتفع جداً بعكس ما هو سائد على الصعيد العالمي.

وتتناول الدراسة أوجهاً عدة من أوجه البطالة، وتعرض حيث أمكن بيانات البلدان الأعضاء التي تبين أهمية هذه المشكلة في المنطقة. وجرى تحليل البطالة وفقاً للفئات العمرية، فتبين أنها مرتفعة بوجه خاص في صفوف الشباب. وتبين أن الإناث الراغبات في العمل هن أكثر عرضة للبطالة من الذكور الراغبين في العمل. وتشير تقديرات الإسكوا إلى أن عدد العاطلين عن العمل في المنطقة يبلغ 8.5 مليون شخص منهم 3.5 مليون

امرأة. وتسلط البيانات المتوفرة الضوء على مشكلة عدم التوافق بين عروض العمل وطلبات العمل، ولا سيما أن البطالة هي أكثر انتشاراً بين حملة شهادات التعليم العالي . أما في ما يتعلق بأنماط العمل في المدينة والريف، فيتبين أن مستويات البطالة أكثر ارتفاعاً في المناطق الحضرية بسبب كثا فة النزوح من الريف إلى المدينة.

أما البيانات المتعلقة بالعمالة غير النظامية والبطالة المقنعة في المنطقة شبه منعدمة، لذا، يستعاض عنها في الدراسة بمجموعة من التقديرات يليها نقاش لمدى أهمية هاتين القضيتين مع التركيز على ما يؤدي إليه عدم توفر بيانات من مشاكل في هذا الإطار.

وتختتم الدراسة بالتركيز على أبرز التحديات التي تواجه منطقة الإسكوا وهي بطالة الشباب وضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة، وبمجموعة من النتائج المتعلقة ببيانات سوق العمل في البلدان الأعضاء، وتفضي إلى توصيات تدعو إلى تحسين آليات جمع البيانات واستخدامها في المنطقة، وإلى توحيد المسوح المتعلقة بالقوى العاملة، وإلى توفير البيانات وإتاحتها لجمهور أوسع لإعطاء فكرة واضحة عن التحديات الكبيرة التي تواجه أسواق العمل في المنطقة.

مقدمة

التنمية الاجتماعية هي وسيلة للحد من الفقر وتحقيق النمو الاقتصادي وإيجاد فرص للعمل، وهذا ما ركز عليه مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية (كوبنهاغن، 6-12 آذار/مارس 1995). وكان المجتمعون قد تعهدوا بالعم ل على تحقيق أهداف التنمية وهي القضاء على الفقر وتوفير العمالة الكاملة وتعزيز الإدماج الاجتماعي. وتركز الأهداف الإنمائية للألفية على أهمية العمل وتكرس الهدف الأول للقضاء على الفقر المدقع والجوع من خلال توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، و منهم النساء والشباب (الهدف 1، الغاية 1-باء).

والدخل الناتج من العمل هو مصدر الدخل الرئيسي لمعظم الأفراد، والمصدر الوحيد للفقراء، وهذا يضع سياسات سوق العمل في صلب السياسة الاجتماعية . وسياسات سوق العمل هي سياسات ذات طبيعة معقدة لأنها تتداخل مع معظم السيا سات الأخرى، في قطاعات الصحة والتعليم والبنية التح تية والاقتصاد ككل. وفي هذا التداخل دليل قاطع على الحاجة إلى وضع سياسات متكاملة.

والقوة العاملة في منطقة الإسكوا في تغير سريع بسبب الازدياد الكبير في عدد الأفراد في سن العمل الناتج من ارتفاع معدلات الولادة في الأعوام الأخيرة، وازدياد مشاركة المرأة في القوة العاملة، وارتفاع معدّلات الهجرة. وإيجاد فرص العمل اللائقة والمستدامة هو اليوم من الأهداف الرئيسية لصانعي السياسات . وبعد التطورات الأخيرة التي شهدتها المنطقة، أصبحت قضايا سوق العمل تتطلب المزيد من الاهتم ام على ما اتضح من صلة بين قلة فرص عمل وانعدام الاستقرار السياسي.

ولمعالجة قضية العمالة باعتبارها هدفاً رئيسياً لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، على البلدان الأعضاء في الإسكوا النظر في التحديات التي تواجه حكومات المنطقة على صعيد القوى العاملة . ولا بد لفهم هذه التحديات من جمع بيانات كافية ودقيقة تستخلص منها مؤشرات وافية ودقيقة عن الوضع الحالي والسابق، فيجري رصد التغيرات التي تطرأ على مر الزمن والثغرات البنيوية، وتحديد نقاط الضعف والفرص التي يجب التركيز عليها عند وضع السياسات.

والغاية من هذه الدراسة هي معالجة قضايا البيانات المتعلقة بسوق العمل في منطقة الإسكوا وتسليط الضوء على أهمية استخدام البيانات في صنع السياسات. أما تصميمها فهو على الشكل التالي:

(أ) تحديد إطار السياسة العامة في البلدان الأعضاء والمسائل التي تتعلق بأسواق العمل والتي يرغب صانعو السياسات في تحليلها؛

(ب) تنظيم جمع البيانات في منطقة الإسكوا، ودعم عمليات جمع البيانات وتحليلها من خلال نظم معلومات أسواق العمل؛

(ج) عرض ونقاش حول أهمية المؤشرات الإحصائية الأساسية لسوق العمل ومدى توفرها في منطقة الإسكوا، وتحليل للبيانات المتاحة يركز على الوجهين الاقتصادي والاجتماعي لهذه المؤشرات؛

(د) عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات الموجهة إلى حكومات المنطقة.

أولاً- المنهجية المعتمدة

أعدت هذه الدراسة للنظر في حالة بيانات سوق العمل في البلدان الأعضاء في الإسكوا ومدى تأثير توفرها على أبرز المسائل التي يطرحها صانعو السياسات في المنطقة . وطلب إلى البلدان الأعضاء في هذا الإطار تحديد جهة اتصال ضمن إحدى المؤسسات الحكومية المعنية للتنسيق معها في ما يتعلق بالإجابة على مجموعة من الأسئلة وللحصول على معلومات أخرى حول جمع البيانات . وتتناول أسئلة الاستبيان مصادر البيانات المتعلقة بأسواق العمل، ومدى استخدام البيانات في الرصد والتوقع، ومدى استخدام البيانات الإدارية، ومدى مشاركة الوزارات والوكالات المختلفة في تبادل البيانات وتنسيق عمليات جمعها.

وأرسل أيضاً إلى البلدان الأعضاء طلب للحصول على بيا نات يركز على 30 مؤشراً أساسياً، وجرى تحديد المتغيرات المطلوبة في المرفق الأول . وشاركت عشرة من البلدان الأعضاء في الإسكوا (هي الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والجمهورية العربية السورية والعراق وفلسطين وقطر والكويت والمملكة العربية السعودية واليمن) بشكل فاعل في جمع البيانات والإجابة على الأسئلة . أما في ما يتعلق بالبلدان الأخرى، فاستخلصت الإسكوا البيانات ذات الصلة من مواقعها الإحصائية الرسمية على الإنترنت و /أو من البيانات المتوفرة عنها في المجموعات الإحصائية للمنظمات الدولية على غرار منظمة العمل ال دولية ومنظمة العمل العربية. وأدرجت في هذه الدراسة حيث أمكن البيانات الوطنية التي قدمتها جهات الاتصال للإسكوا، أو الواردة في بعض المنشورات الرسمية الوطنية . وبهدف التركيز على أحدث التطورات، تناولت الدراسة البيانات التي تعود إلى الفترة الممتدة من عام 2000 إلى عام 2010. وأدرجت البيانات التي تعود إلى عام 1990 حيث دعت الحاجة إلى إعطاء معلومات عن التطورات على المدى الأطول. فالرسوم البيانية والأرقام تعود لبيانات العام 1990 والأعوام الممتدة من 2000 إلى 2010، وإلا فإلى أحدث البيانات المتوفرة.

ومن المفترض بشكل عام أن تتوفر البيانات لمجموعة كاملة من المؤشرات من مصادر متجانسة على فترات منتظمة طيلة مدة غير منقطعة من الزمن . غير أن الحال مختلف في منطقة الإسكوا ويتعلق عدد من التوصيات المذكورة في نهاية الدراسة بتحسين البيانات. ولإعطاء صورة مكتملة إلى أقصى حد ممكن، أخذت البيانات من مصادر متعددة منها مسوح القوى العاملة، وتعدادات السكان، ومسوح الأسر المعيشية، وهي بيانات لا يمكن المقارنة فيما بينها بسهولة . فقد أدرجت على سبيل المثال بيانات حول النشاط الاقتصادي مصدرها مسوح القوى العاملة (كما في الأردن والبحرين والجمهورية ال عربية السورية والعراق وفلسطين والمملكة العربية السعودية)، وأخرى مصدرها تعدادات السكان الأكثر حداثة (كما في الإمارات العربية المتحدة، والسودان، وقطر ومصر واليمن)، وبيانات من مسوح الأسر المعيشية (كما في لبنان).

ولا تختلف هذه البيانات من حيث الطرق التي تعتمدها البلدان الأعضاء في جمعها وحسب، إنما تختلف أيضاً من حيث التعريفات والتصنيفات المعتمدة بين بلد وآخر . ولتضييق هامش الاختلاف، أدرجت في طلبات البيانات التعريفات والتصنيفات التي ينبغي اعتمادها فيما يتعلق بكل متغير، وطلب إلى البلدان عرض الحالات التي جاء فيها تعريفها أو تصنيفها مغايراً للتعريف أو التصنيف المطلوب . وجرى تسليط الضوء في متن الدراسة على الحالات التي طرأت فيها اختلافات بين التحديدات . أما مسألة المقارنة بين المصادر المختلفة داخل البلد الواحد فستناقش في الجزء الذي يتعلق بدمج مصادر البيانات، في القسم الثالث من الدراسة.

ثانياً- إطار السياسات وأهدافها

سياسات سوق العمل هي المؤثر الأكبر على الأداء الاقتصادي وعلى التنمية الاجتماعية . فالعمل هو صلة الوصل بين شقي المجتمع الاقتصادي والاجتماعي . وتصميم سياسات سوق العمل هو الذي يحدد كيفية توزيع المخاطر والمنافع والفرص بين الجهات الفاعلة والمجموعات الاقتصادية في المجتمع. ولا بد من التأني في تحليل بنيتها وآلياتها لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

والمطلوب من سياسات العمل والسياسات الاجتماعية هو تأمين الموارد البشرية الملائمة للحركة الاقتصادية، وفي الوقت نفسه تأمين مستوى لائق من الدخل والحماية الاجتماعية للأفراد . ووضع سياسات نشطة لسوق العمل، وتنظيمه، ووضع برامج للحماية الاجتماعية عوامل أساسية تساهم في الحماية من تقلبات هذه السوق لأنها تساعد الأفراد على إيجاد فرص عمل أو تحسين ظروف عملهم، غير أن الحماية ا لمنشودة لا تكتمل من دون السياسات الاقتصادية والنقدية والمالية التي تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي وزيادة فرص العمل. والمجال الذي تركز عليه سياسات سوق العمل، وكيفية تكاملها مع السياسات الأخرى من العوامل التي تحدد كيفية توزيع المخاطر والمنافع، وتؤثر على فر ص الأفراد الاقتصادية، وعلى دعم الاقتصاد بالموارد البشرية.

والسياسات الحسنة التصميم تؤدي إلى تنشيط سوق العمل ومساعدة العاملين على إدارة المخاطر الناتجة عن البطالة وتدني الدخل. فوضع إطار مناسب للسياسات هو الجزء الأساسي من أي استراتيجية للحد من الفقر، وأداة رئيسية تتحمل من خلالها الدولة مسؤولية الحماية الاجتماعية وتعزيز حقوق الإنسان.

ولسياسات سوق العمل أربعة أهداف أساسية هي: (أ) زيادة النمو الاقتصادي وفرص العمل إلى أقصى حد ممكن لزيادة عدد الأشخاص المشاركين في النشاط الاقتصادي؛ (ب) تخفيض معدلات البطالة إلى أدنى حد ممكن والحد من تبعاتها على المجتمع والاقتصاد؛ (ج) تحسين فرص العمل والاستفادة القصوى من رأس المال البشري؛ (د) الحد من الضعف الاقتصادي وزيادة الإنتاجية . ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا على مراحل، ومن خلال توفير مجموعة متنوعة من البيانات.

ويجرى العمل في منطقة الإسكوا على تحقيق هذه الأهداف في ظل العديد من التحديات كارتفاع نمو السكان، وضعف مشاركة النساء في القوة العاملة، وارتفاع معدلات بطالة الشباب، وتقلب معدلات النمو الاقتصادي، وارتفاع تدفقات الهجرة.

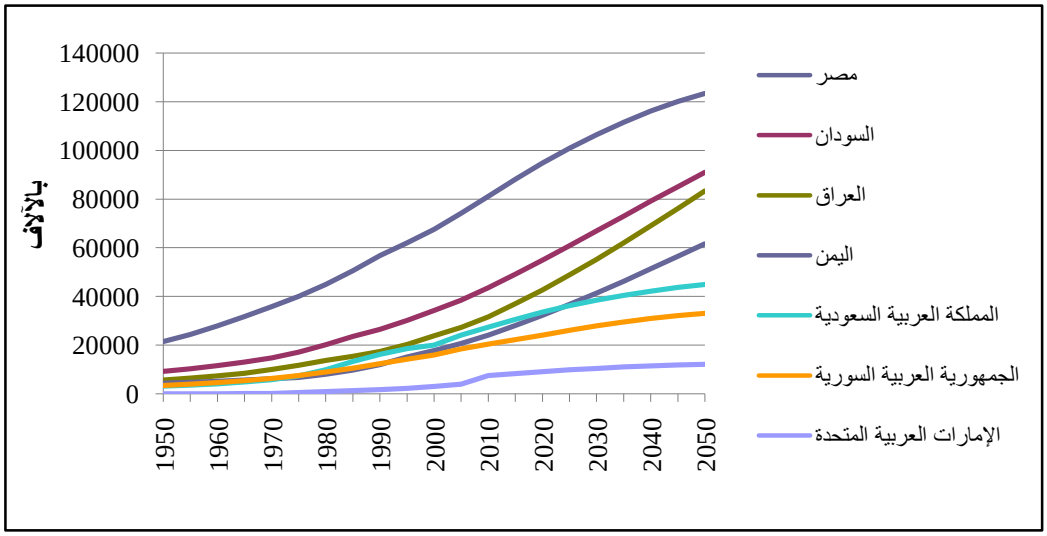
ألف- نمو السكان والتحول الديمغرافي في منطقة الإسكوا

ازداد عدد سكان منطقة الإسكوا في عام 2010 أربع مرات عن عام 1950 ليتجاوز 260 مليون نسمة، فتسجل المنطقة أحد أعلى الأرقام السكانية في العالم . ومن المتوقع أن يستمر هذا الارتفاع لفترة من الزمن بسبب ازدياد عدد الولادات الناتج عن ارتفاع عدد الشباب بين السك ان. ويظهر الشكلان 1 و2 نمو السكان خلال السنوات الثلاثين الماضية والارتفاع الذي تتوقعه الأمم المتحدة حتى عام 2050.

وتظهر الأرقام ارتفاعاً حاداً في عدد السكان في جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا . فبعضها شهد تغيّرات ديمغرافية سريعة جداً (كما في الإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والكويت ولبنان) مردها إلى الأحداث السياسية والتطورات الاقتصادية، في حين عرفت بلدان أخرى ارتفاعاً ثابتاً في عدد السكان منذ عام 1950 ومن المتوقع أن يستمر حتى عام 2050. ويشار غالباً إلى الفترة الممتدة من عام 2000 إلى عام 2020 بـ "نافذة الفرص الديمغرافية" التي تنخفض فيها معدلات الإعالة وتزداد نسب السكان في سن العمل

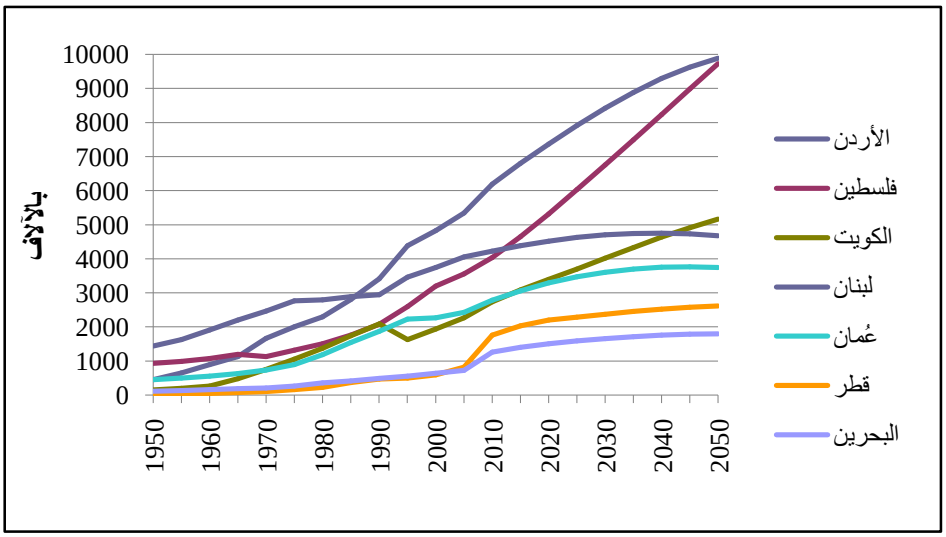
فيرتفع مستوى الادخار ويزداد الاستثمار في النشاط الاقتصادي المنتج. ويوضح الشكل 3 الفارق المتزايد بين حجم السكان في سن العمل من جهة، وانخفاض عدد الأولاد وأعداد المسنين التي لا تزال متدنية نسبياً من جهة أخرى، مما يدل على انخفاض معدلات الإعالة. وتشير التجربة إلى أن النمو الاقتصادي يتحسن عندما يوازي معدل نمو السكان في سن العمل ضعف معدل نمو مجموع السكان العام بسبب ازدياد إنتاج العامل الواحد وارتفاع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي[1].

الشكل 1- السكان في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 1950-2050



المصدر: الأمم المتحدة، التوقعات السكانية في العالم. تنقيح عام 2010.

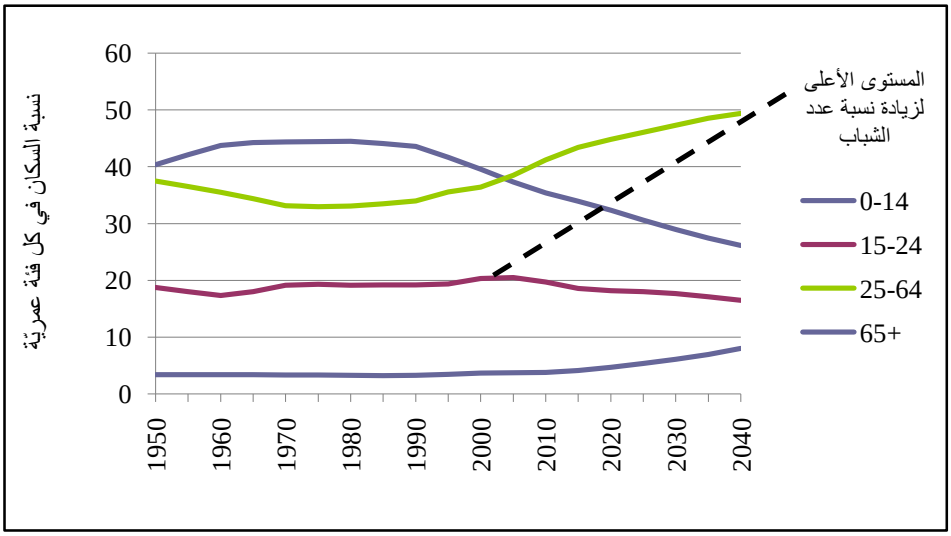
الشكل 2- السكان في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 1950-2050



المصدر: كما في الشكل 1.

(1) الإسكوا، 2009.

الشكل 3- توزيع السكان حسب الفئات العمرية الواسعة، المنطقة العربية، 1950-2040



المصدر: كما في الشكل 1.

إن من شأن النمو في رأس المال البشري والمالي أن يؤثر بشكل إيجابي على النمو الاقتصادي والرفاه كما حصل في عدد من بلدان شرق آسيا في السنوات الأخيرة [(2)]. وعلى البلدان الراغبة بتحقيق الاستفادة القصوى من هذه الاتجاهات الديمغرافية أن تعتمد سياسات تضمن الحركة في أسواق العمل الوطنية، وتؤمن لأرباب العمل العاملين المناسبين، وللعاملين دخلاً كافياً وظروف عمل لائقة.

باء- الزيادة الكبيرة في عدد الشباب

يترجم مفهوم نافذة الفرص الديمغرافية بزيادة كبيرة في عدد الشباب الذين تتواوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً في منطقة الإسكوا، وقد ارتفع هذا العدد من 22.2 مليون في عام 1980 إلى 46.3 مليون في عام 2005، ومن المتوقع أن يبلغ 47.7 مليون في عام 2015 وصولاً إلى 55.4 مليون في عام 2025 ليشكل "زيادةً كبيرة وغير مسبوقة في عدد الشباب "[(3)]. ونسبة الشباب من السكان في البلدان الأعضاء في الإسكوا تتراوح حالياً بين 14.9 في المائة في قطر إلى 22.1 في المائة في اليمن حيث العدد الأ كبر من الشباب في المنطقة[(4)]. ويبين الشكل 4 نسبة الشباب من السكان في سن العمل في منطقة الإسكوا.

ولينضم هذا العدد الكبير من الشباب إلى القوة العاملة، لا بد من زيادة فرص العمل . وبالرغم من تراجع نسبة الشباب في سن العمل في القوة العاملة، فعلى صانعي السياسا ت أن يحيطوا بخصائص هذه الفئة من السكان (أي تحصيلهم العلمي، ومهاراتهم، والمناطق التي يعيشون فيها) لوضع سياسات اقتصادية وتشغيلية تلبي احتياجاتهم وتمكنهم من الاستفادة من جميع قدراتهم.

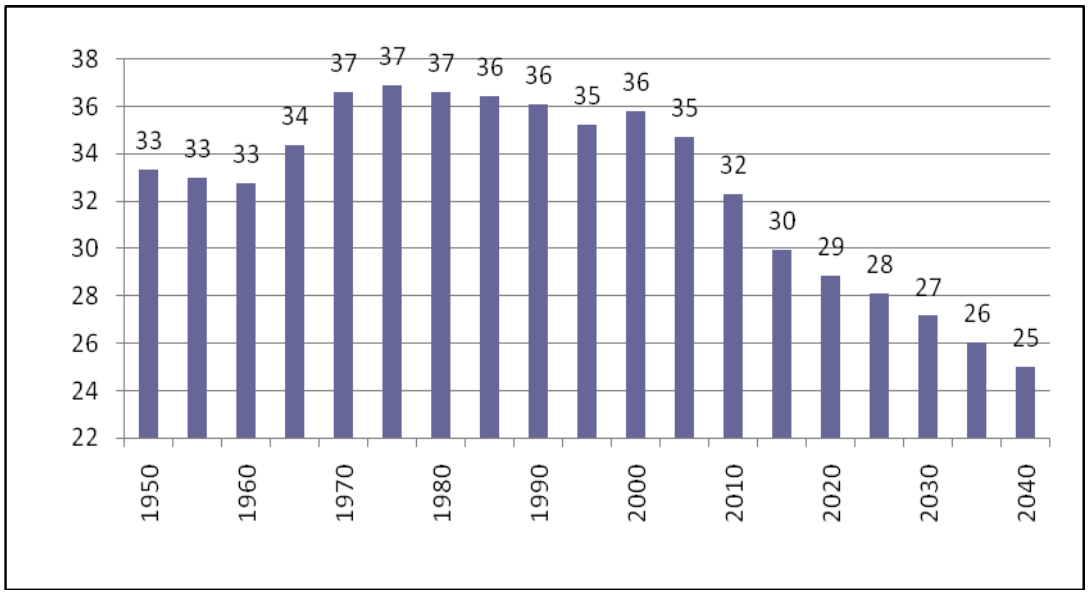
---

(2) Bloom, Canning and Sevilla, 2001, p. 19.

(3) ESCWA, 2010a, p. 1.

(4) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، 2011.

الشكل 4- نسبة الشباب (بين سن 15 و24) من مجموع السكان في سن العمل (بين سن 15 و64) في منطقة الإسكوا، 1950-2040 (بالنسبة المئوية)



المصدر: كما في الشكل 1.

جيم- ضيق الأسس الاقتصادية وعدم كفاية معدلات النمو

يعتمد اقتصاد منطقة الإسكوا بشكل كبير ومتزايد على تصدير الموارد الطبيعية و استيراد الأغذية، مما يجعله شديد التأثر بصدمات الأسعار الخارجية. ولأن المنطقة لا تعتمد النظام العالمي لتقسيم العمل إلا بشكل محدود، فهي لم تتأثر كثيراً بالكساد الاقتصادي العالمي، لكن في هذا الواقع دلالة أيضاً على ضعف قدرتها على المنافسة على الصعيد العالمي.

ومن المتوقع أن يتواصل النمو الاقتصادي في المنط قة بمعدلات وسطى تناهز 5.1 في المائة في عام 2011[5]. غير أن صندوق النقد الدولي يرى أنه، بناء على المعدل الحالي لإيجاد فرص عمل، يجب أن يبلغ النمو الاقتصادي 6.5 في المائة لاستيعاب العاطلين عن العمل حالياً والوافدين الجدد إلى سوق العمل [6]. ومن المتوقع أن تؤدي الآثار الاقتصادية للحراك الشعبي في العالم العربي إلى زيادة نمو الناتج المحلي الإجمالي في البلدان المصدرة للنفط نتيجةً لارتفاع أسعار النفط، في حين يتوقع أن يتراجع نمو الناتج المحلي الإجمالي في البلدان غير المصدرة للنفط بسبب عدم الاستقرار السياسي وارتفاع أسعار النفط[7].

ويشكل التفاوت بين المناطق مصدر قلق آخر لصانعي السياسات لأنه يزيد من ضعف السكان ولا سيما عندما يسير التوسع العمراني السريع جنباً إلى جنب مع تهميش المناطق الريفية والنائية ومع إضعاف شب كات الأمان الاجتماعي التقليدية.

---

(5) الإسكوا، 2011.

(6) International Monetary Fund (IMF), 2010, p. 32.

(7) IMF, 2011, p. 15.

دال- ارتفاع معدلات هجرة اليد العاملة

من الخصائص الأخرى لمنطقة الإسكوا ارتفاع مستوى الهجرة على المستويين الداخلي، أي في ما بين بلدان المنطقة، والخارجي ولا سيما من جنوب آسيا. والهجرة يمكن أن تؤثر سلباً وإيجاباً على سوق العمل في البلدان المصدرة لليد العاملة لأنها تشكل "صمّام الأمان في حالات الاكتظاظ السكاني، وما توفره من تحويلات هو مصدر لدعم الإنفاق الاستهلاكي لأسر المغتربين وتشكيل رأس مالهم البشري والاقتصادي وإنشاء مؤسسات الخدمات الاجتماعية . وبالمقابل، تتسبب الهجرة بمعاناة البلدان المرسلة من هجرة الأدمغة والانخفاض في عدد السكان في المناطق الريفية"[8].

واستقبلت بلدان منطقة الإسكوا حوالى 25 مليون مهاجر في عام 2010[9]. وشهدت معدلات الهجرة إليها نمواً كبيراً وسجلت قطر أعلاها حيث يشكل المولودون في الخارج 86.5 في المائة من السكان، تلتها الإمارات العربية المتحدة (بنسبة 70 في المائة) فالكويت (بنسبة 68.8 في المائة)[10]. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية ولمنظمة العمل العربية في عام 2010 فإن 2.4 مليون عامل عربي مهاجر على الأقل يعملون في بلدان مجلس التعاون الخليجي، و1.5 مليون يعملون في بلدان أخرى في المشرق العربي والمغرب العربي[11].

ويظهر الشكل 5 العدد التقديري للمهاجرين كنسبة من مجموع سكان البلدان الأعضاء في الإسكوا . ولتحديد عدد المهاجرين الدوليين استخدمت بيانات المولودين في الخارج المتوفرة، واس تعيض عنها عندما لم تتوفر ببيانات المجنسين. وتشير المعدلات المرتفعة من المهاجرين الدوليين في فلسطين إلى عدد اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى المسجلين لدى وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين.

وعدد المهاجرين إلى الأردن كبير وفي تزايد مستمر ويفوق عدد المهاجرين إلى بعض بلدان مجلس التعاون الخليجي. ونسبة المهاجرين إلى لبنا ن مرتفعة هي الأخرى، في حين تستقبل البلدان الأخرى ذات الاقتصادات الأكثر تنوعاً (كالجمهورية العربية السورية والسودان والعراق ومصر) أعداداً أدنى من المهاجرين. والمعدلات في العراق ومصر تنخفض عن 1 في المائة في جميع السنوات التي تغطيها الدراسة.

ويهتم صانعو السياسات كثيراً بمستويات الهجرة نظراً لما يمكن أن ينتج عنها من منافع ومخاطر. فمن منافع الهجرة استخدامها كصمام للحد من اليد العاملة الزائدة، وقدرتها على استقدام أنواع محددة من الأنشطة قد يكون الاقتصاد بحاجة إليها. أما مخاطرها فتظهر على سبيل المثال في حالة الأردن حيث دخل البلاد عدد كبير من المهاجرين ولم تعالج مشكلة ارتفاع معدلات البطالة في صفوف المواطنين[12].

الشكل 5- المهاجرون الدوليون كنسبة مئوية من مجموع السكان

---

(8) الإسكوا، 2010ب.

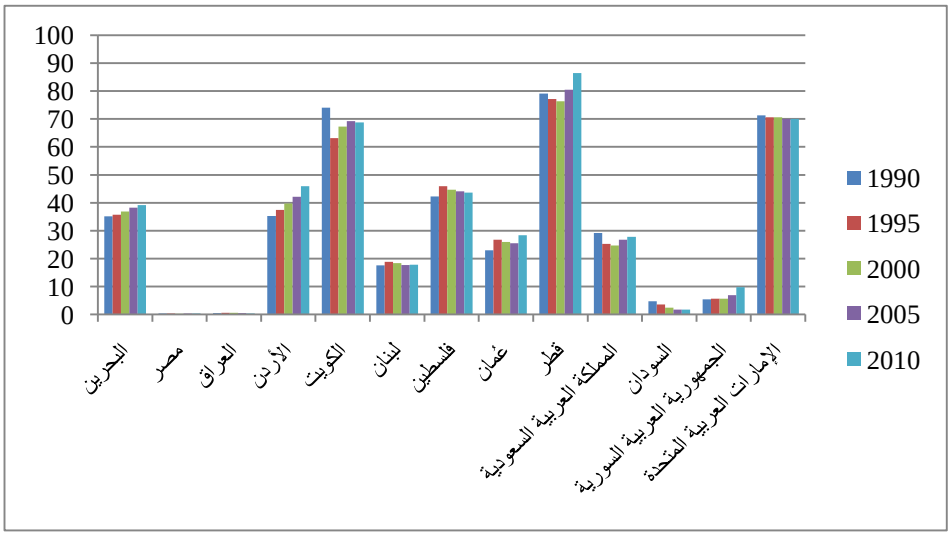
(9) تعريف المهاجر وفقاً لشعبة السكان في الأمم المتحدة هو شخص عاش لمدة سنة أو أكثر خارج بلده الأم . (انظر إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان، 2009أ). ويفضل بعض البلدان استخدام مصطلح "العامل الضيف" للتشديد على الطابع المؤقت في انتقاله إلى البلد المضيف.

(10) لا تمييز في البيانات بين المهاجرين الدوليين والمولودين في الخارج. المرجع نفسه.

(11) Arab Labor Organization (ALO) and International Organization for Migration (IOM), 2010, p. 2.

(12) World Bank, 2008, pp. 41-42.

في عدد من بلدان الإسكوا



المصدر: UN-DESA Population Division, 2009, *Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision* (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008).

يتوفر مصدر بديل للبيانات في الكويت هو التعدادات ومسوح القوى العاملة . وجدير بالذكر أن أعداد المهاجرين وفقاً للمصادر المحلية هي أكبر بكثير من الأرقام التي تسجلها المصادر الأخرى (حتى 81 في المائة وفقاً لتعداد عام 2005).

وتوزيع العمالة بين وطنية وغير وطني ة داخل البلدان هو واحد من أنواع أخرى من التقسيم توزع أسواق العمل في البلدان الأعضاء في الإسكوا ضمن مجموعة من أسواق العمل المنفصلة التي تعمل بشيء من الاستقلالية. ويحتاج صانعو السياسات إلى بعض الأدوات لتحليل هذه التقسيمات التي تعيق فعالية أسواق العمل وتحد م ن حركة اليد العاملة فتمنع وصول الموارد البشرية الملائمة إلى القطاعات والمنشآت المختلفة في الاقتصاد. فمن دون البيانات المناسبة والتي تتوفر في الوقت المناسب، لا يمكن وضع سياسات ناجعة تذلل العقبات وتحسّن توفر الموارد البشرية وتوجد مزيداً من الفرص لجميع أفراد المجتمع.

ومن القضايا الأخرى التي تهم صانعي السياسات نوعية العمل باعتباره مورداً اقتصادياً والأوجه الاجتماعية للعمل باعتباره ا مورداً للدخل. فهم يحتاجون إلى معلومات أساسية تتعلق بحجم الشريحة السكانية العاملة (معدل المشاركة في القوى العاملة) وأسباب عدم مشاركة بعض الأفراد في القوى العاملة (السكان غير العاملين). وهم بحاجة أيضاً إلى مؤشرات أساسية كمعدلات العمل والبطالة بحسب الفئات العمرية والجنس ومستوى التعليم والموقع الجغرافي، وإلى تحديد القطاعات والصناعات الأكثر توفيراً لفرص العمل والمجموعات السكانية التي يمكن أن تستفيد منها. أما المسائل الأكثر اتصالاً بالناحية الاجتماعية في السياسات فتتعلق بنوعية العمل ومدى انتشار البطالة المقنعة ومدى هشاشة العمل، واستمرار مدة البطالة لدى مختلف الفئات العمرية، وتصنيف العاطلين عن العمل بحسب الجنس والتحصيل العلمي والا ستراتيجيات المعتمدة للبحث عن عمل.

ثالثاً- توحيد البيانات وجمعها ومقارنتها

لا تكون سياسات سوق العمل ناجحة إلا إذا قامت على فهم واضح وتحليل شامل لوضع سوق العمل فعلياً وللتطورات التي يمكن أن تطرأ مع الوقت . ويمكن اكتساب هذه المعرفة من خلال البيانات ذات النوعية العالية التي تسهل عملية التحليل وتؤدي إلى تقييم السياسات وإدارتها بشكل فعال . والهدف من الإحصاءات التي تتناول سوق العمل هو قياس قدرة الاقتصاد على استخدام الطاقة الإنتاجية لموارده البشرية المتوفرة . ويمكن وضع مؤشرات لسوق العمل تركز على مستويات معينة من الت حليل وجمع البيانات . أما البيانات فتختلف بين وطنية على مستوى الاقتصاد الكلي، واجتماعية اقتصادية، وبيانات مستخدمة في الرصد والتنفيذ، وأخرى مستخدمة في التقييم[13].

وعلى البلدان جمع هذه البيانات المختلفة لتقييم التحديات الراهنة والمستقبلية، وتنفيذ أفضل السيا سات الممكنة ورصدها، وإعادة النظر في السياسات المعتمدة.

ألف- توحيد البيانات

يجب أن تتبع إحصاءات سوق العمل، شأنها شأن الإحصاءات الأخرى، المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية التي وضعتها اللجنة الإحصائية التابعة للأمم المتحدة في عام 1994. وهي عبارة عن عشرة مبادئ أساسية تركز على توفير البيانات وإتاحتها للجميع؛ وشفافية السياسات والإجراءات للتوصل إلى بيانات وتحليلات ذات نوعية عالية؛ والسرية في جمع البيانات؛ وإمكانية مقارنة الإحصاءات الرسمية على المستوى الدولي؛ والتعاون الدولي . وتعمل منظمة العمل الدولية على تح سين عملية مقارنة الإحصاءات من خلال إصدار مبادئ توجيهية ذات معايير مشتركة حول وتيرة جمع البيانات وكيفية تصنيف الإحصاءات من جهة، وتوجيهات حول المقومات الأساسية للإحصاءات الوطنية من جهة أخرى.

والمعايير الدولية لإحصاءات العمل على نوعين : الاتفاقيات والتوصيات التي يعتمدها مؤتمر العمل الدولي الذي يعقد سنوياً، والقرارات والمبادئ التوجيهية التي يعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء الاحصاءات العمالية الذي يعقد اجتماعاته مرة كل خمس سنوات تقريباً، كان آخرها في عام 2008. وتعنى اتفاقيتان، الأولى تعود لعام 1938 والثانية لعام 1985[14]، بإحصاءات الأجور وساعات العمل وإحصاءات العمل الأساسية. غير أن أياً من البلدان ا لأعضاء في الإسكوا لم يصدّق على اتفاقية إحصاءات العمل لعام 1985 بالرغم من التأييد المعلن لها . ولم يصدق على الاتفاقية الدولية للعمل لعام 1983[15] التي كان من المفترض أن تحل محلها اتفاقية عام 1985 سوى الجمهورية العربية السورية ومصر[16].

---

(13) Forbes, 2010, p. 17.

(14) منظمة العمل الدولية، اتفاقية إحصاءات العمل (C160)، 1985، اتفاقية بشأن إحصاءات العمل.

(15) منظمة العمل الدولية، اتفاقية إحصاءات العمل (C63)، 1985، اتفاقية بشأن الأجور وساعات العمل.

(16) صوتت البلدان التالية وهي الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والسودان والعراق وقطر والكويت ولبنان ومصر والمملكة العربية السعودية واليمن لصالح اعتماد اتفاقية Convention C160. أما الجمهورية العربية السورية فامتنعت عن التصويت . ولم يصوت أي من بلدان الإسكوا ضد اعتماد الاتفاقية ولم يقترح إجراء أي تعديل عليها. وعلق البحرين في إطار الإعداد للاتفاقية على قضايا ذات صلة بوتيرة جمع البيانات وتكاليفها وصعوبة جمعها، وطالب بأن تلزم الاتفاقية جمع بيانات عن المواطنين في مقابل غير المواطنين وجنسياتهم.

وتحدد اتفاقية إحصاءات العمل الصادرة عام 1985 عدداً من المبادئ التوجيهية حول إحصاءات العمل. وتطلب من البلدان التي صادقت عليها أن تجمع إحصاءات العمل الأساسية وتصنفها وتنشرها بشكل دوري، وأن تعمل بشكل تدريجي على تكثيف جهودها في جمع البيانات بما يتناسب مع مواردها، وأن تجري تقييماً سنوياً لمدى احترامها لمبادئ الاتفاقية. وتحدد الاتفاقية المؤشرات الرئيسية التي ينبغي جمع البيانات على أساسها، وهي تتوافق مع مؤشرات سوق العمل الأساسية التي وضعتها منظم ة العمل الدولية، وتتعلق بالمشاركة في القوة العاملة، والبطالة، وتركيبة السكان الناشطين اقتصاديا وتوزيعهم، والأجور وساعات العمل، وهيكلية الرواتب وتوزيعها، وتكاليف العمل، ومؤشرات أسعار المستهلك، وإنفاق الأسر، والنزاعات التي يمكن أن تنشأ بين العاملين وأصحاب ال عمل. وتنص الاتفاقية على ضرورة مراعاة المعايير والمبادئ التوجيهية الأكثر حداثة التي تحددها منظمة العمل الدولية عند جمع الإحصاءات وتصنيفها ونشرها.

كذلك اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام 1985 التوصية المتعلقة بإحصاءات العمل لعام 1985[17]، استكمالاً لاتفاقية إحصاءات العمل، 1985. وهي توصية غير ملزمة لكنها بمثابة مبدأ توجيهي حول نوع إحصاءات سوق العمل التي ينبغي على الحكومات أن تجمعها، ولا سيما في ما يتعلق بتصنيف البيانات وفقاً للخصائص الديمغرافية كنوع الجنس والعمر [18]. وتطلب التوصية من الحكومات أن تجمع مرة كل س نة إحصاءات أساسية حول سوق العمل (بما في ذلك البيانات المتعلقة بالأجور والساعات) ومرة كل عشر سنوات على الأقل إحصاءات أكثر تفصيلاً في هذا المجال لتوفير المعلومات اللازمة لإجراء عمليات التحليل وتحديد معايير المقارنة على المدى الطويل.

باء- جمع البيانات

تظهر الأوجه الأساسية لبنية أسواق العمل من خلال مجموعات البيانات الوطنية بما فيها البيانات المتعلقة بتركيبة القوى العاملة ومدى المشاركة فيها، ومعدلات العمالة والبطالة، وهيكليات الأجور . كما يمكن أن تظهر بعض مجموعات البيانات ومصادر المعلومات عدم تكامل في أسواق العمل. ويتم تصنيف البيانات على أساس العمر (الراشدون في مقابل القاصرين)، والمناطق (الحضرية في مقابل الريفية أو أي تقسيمات أخرى كالمحافظات مثلاً)، والجنسيات (المواطنون في مقابل غير المواطنين)، والتحصيل العلمي، والمهارات المتوفرة، ونوع الجنس، والاختلافات بين القطاعين العام والخاص. وأفضل الحالات عندما تكون بيانات سوق العمل كافية لتحليل الجانبين الكمي والنوعي لسوق العمل، بما في ذلك عدد فرص العمل المتوفرة ونوعيتها.

وتتوفر مجموعة متنوعة من المنهجيات لجمع بيانات سوق العمل، منها المنهجيات الكمية والنوعية، وتلك القائمة على مسوح، وتلك القائمة على استخدام البيانات الإدارية . ولكل من هذه المنهجيات إيجابياتها وسلبياتها، لكن الطريقة الأمثل للحصول على الكم الأكبر من المعلومات هي باستخدام عدة منهجيات معاً . إلا أن هذا التنوع يصعب المقارنة بين البلدان والسنوات، ويؤدي فـي معظم الحالات إلى اختلاف في البيانات، لكنه اختلاف مفيد يفضي إلى فهم أعمق لبعض القضايا، وإلى تسليط الضوء على أوجه القصور في الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

وتستخدم مجموعة متنوعة من المنهجيات في البلدان الأعضاء في الإسكوا لجمع إحصاءات حول القضايا المتعلقة بالعمل. وفي النقاش التالي تركيز على المنهجيات الكمية لأنها تكون عادة موحدة وتشكل

---

(17) منظمة العمل الدولية، التوصية (R 170) بشأن إحصاءات العمل.

(18) المرجع نفسه.

مصدراً للقسم الأكبر من الإحصاءات المتوفرة في المنطقة . وتستخدم في إطار هذه المنهجيات بعض المؤشرات الأساسية ذات الصلة بالسكان الناشطين اقتصادياً، والعمالة، والبطالة، وظروف العمل، وتقسيم المجموعات.

أما الفرق الأساسي بين مصادر البيانات الكمية فناتج عما إذا كانت إدارية أو مستخلصة من مسوح . ففي منطقة الإسكوا، تجمع معظم مؤشرات سوق العمل من المسوح، وتحديداً مسوح القوى العاملة، ومسوح الأسر المعيشية، ومسوح المؤسسات والتعدادات.

1- البيانات الناتجة عن تعدادات السكان

لا توفر تعدادات السكان عادةً بيانات كافية عن العمل، لكنها أساسية لفهم المسوح الأخرى والسكان ككل. تجرى تعدادات السكان بشكل دوري للحصول على معلومات كاملة عن المؤشرات الديمغرافية والاجتماعية في بلد ما . وغالباً ما تجر ى عمليات التعداد بوتيرات مختلفة في منطقة الإسكوا لأسباب عدة أبرزها التوترات السياسية أو عدم توفر الموارد اللازمة . ويسعى العديد من البلدان إلى الامتثال إلى مبادئ منظمة العمل الدولية من خلال إجراء تعداد للسكان كل عشر سنوات، باستثناء لبنان الذي أجرى تعداده الأحدث منذ سبعين عاماً. وقد دعا البرنامج العالمي لتعداد السكان والمساكن 2010 الذي أطلق في عام 2005 جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى إجراء تعداد واحد للسكان على الأقل بين عامي 2005 و2014. واستجاب العديد من البلدان الأعضاء في الإسكوا إلى هذه التوصية، بما فيها بلدان مجلس التعاون الخليجي، التي اتفقت على توحيد معايير التعداد فيما بينها، وأجرته في عام 2010 باستثناء الكويت التي أجرته في عام 2011[(19)].

وتستخدم الإحصاءات الناتجة عن التعدادات كمعايير للمقارنة عند جمع الإحصاءات أو كإطار لاختيار العينات التي تغطيها المسوح، بما في ذلك مسوح القوى العاملة . ومن أبرز إيجابيات التعداد أنه يفضي إلى بيانات مكتملة لأنه يشمل السكان جميعاً. أما أبرز سلبياته فهي تكلفته المرتفعة نسبياً والتي تحول دون إجرائه بشكل منتظم، فلا تتوفر المعلومات أحياناً في الوقت المناسب.

2- مسوح القوى العاملة ومسوح الأسر المعيشية

تتناول مسوح الأسر المعيشية عينات من السكان للحصول على معلومات عنهم وتحليلها ثم استخلاص معلومات عن السكان ككل. ومسوح القوى العاملة هي مسوح خاصة ضمن فئة مسوح الأسر المعيشية، تركز على خصائص العمل لدى الأفراد . وكلما كان حجم العينة كبيراً نسبياً ازدادت التفاصيل عن الاتجاهات السكانية. وتجرى مسوح القوى العاملة بانتظام لأن حجم عيناتها صغير بشكل عام، وتشكل أداة أساسية للحصول على معلومات عن سوق العمل في البلدان . ومن أبرز مميزات هذه المسوح أنها تغطي القوة العاملة بشكل شامل وتساعد في ربط الأجور والرواتب بخصائص العمال [(20)]. وهي تتضمن بشكل عام معلومات عن العمل والدخل مصنفة على أساس الأنشطة الاقتصادية، والمهن، والخصائص الاجتماعية الديمغرافية . ويمكن أن تتضمن أيضاً أسئلة تتعلق بالبحث عن عمل كالأجر الأدنى الذي يمكن أن يقبل به أي فر د ليبدأ بالعمل، والمنصب الذي يبحث عنه، ومدة العمل، والمنهجيات المعتمدة في البحث عن عمل.

---

(19) انظر المرفق الثالث.

(20) Goldfarb and Adams, 1993, p. 10.

ويشكل مسح القوى العاملة الذي أجرته قطر في عام 2009 مثالاً على مسوح القوى العاملة في البلدان الأعضاء في الإسكوا . فقد جمعت في إطار هذا المسح بيانات عن القوى العاملة وص نفت على أساس الفئة العمرية، ونوع الجنس، ومستوى التعليم، والوضع العائلي، ووضع العمل، والنشاط الاقتصادي، والمهنة، والقطاع[21]. واستجاب إلى المسح الذي أجري في شهر تشرين الأول /أكتوبر 2009 وشمل المواطنين وغير المواطنين 109 6 أسر معيشية و839 35 فرداً. وفي الإطار 1 عرض لأهدافه.

الإطار 1- أهداف مسح القوى العاملة الذي أجرته قطر في عام 2009

1- تقدير حجم قوة العمل في قطر.

2- توزيع قوة العمل حسب الخصائص المختلفة : فئات العمر ، الجنس، المستوى التعليمي ، الحالة الزواجية، الحالة العملية، النشاط الاقتصادي، المهنة، القطاع، إلخ.

3- قياس مستوى الاستخدام والبطالة في دولة قطر وتحديد خصائص وأنماط البطالة.

4- قياس البطالة الجزئية الظاهرة منها والمقنعة والوقوف على أسبابها.

5- دراسة العلاقة بين المهنة والتخصص العلمي.

6- البحث في أسباب عزوف الشباب عن العمل في القطاع الخاص والحرف اليدوية.

7- دراسة السكان المصنفين خارج قوة العمل من حيث : فئات العمر، الجنس، الجنسية، المستوى التعليمي، الحالة الزواجية، الرغبة في العمل، أسباب عدم العزوف عن العمل، وأسباب ترك العمل السابق.

8- بناء قاعدة بيانات حديثة وتوفير كافة البيانات والمعلومات للق يام بالدراسات، وإجراء المقارنات ورصد المؤشرات على مستوى دول مجلس التعاون وعلى المستوى الدولي.

المصدر: بتصرّف، جهاز الإحصاء 2008، مسح القوى العاملة بالعينة، دولة قطر، ص 8.

المثال الآخر عن مسوح القوى العاملة في منطقة الإسكوا هو من عُما ن حيث تجري وزارة الاقتصاد الوطني المسح الدوري للقوى العاملة بالتعاون مع وزارة القوى العاملة . والهدف من المسح هو تحديد عدد العاملين والعاطلين عن العمل، ودراسة التفاصيل الديمغرافية الخاصة بهم كنوع الجنس، والعمر، ومستوى التعليم، والوضع العائلي، وكيفية توزعهم على المحافظات والمناطق [22]. وتتوفر البيانات التي جمعت في المسح في الإطار 2.

تجرى مسوح القوى العاملة عادةً بوتيرة منتظمة، لكن الوضع في منطقة الإسكوا لا يسمح أحياناً بهذا الانتظام. وقد أجرى معظم البلدان الأعضاء (باستثناء لبنان) مسوحاً للقوى العاملة، وإن بشكل غير منتظم. أما الأردن وفلسطين ومصر فأصبحت تجري هذه المسوح كل ثلاثة أشهر . وأوصت منظمة العمل الدولية "ببذل جهود خاصة لتحسين توفر إحصاءات نوعية عن العمل في البلدان التي لا تجري مسوحاً منتظمة للقوى العاملة"[23].

(21) جهاز الإحصاء في دولة قطر، 2008.

(22) جرى المسح في عام 2008، لذا فالبيانات المتوفرة عن السنين السابقة محدودة. عُمان، وزارة الاقتصاد الوطني، 2010.

(23) ILO, 2008a, pp. 3-4.

الإطار 2- البيانات المجموعة من خلال المسح الدوري للقوى العاملة، عُمان

1- مدة البطالة.
2- وسائل البحث عن عمل.
3- العمل المطلوب.
4- الدورات التدريبية التي تمت المشاركة فيها.
5- الرواتب الشهرية.
6- أنشطة المنشآت.
7- الأفضلية في العمل (الأفضلية للأعمال المكتبية على سبيل المثال).
8- عدم قبول عمل محدد.
9- معلومات عن تفضيل القطاع العام/الخاص.
10- معلومات عن التنقل من عمل إلى آخر.

المصدر: بتصرف، وزارة الاقتصاد الوطني في عُمان، 2010، المسوح والدراسات الإحصائية . متاح على العنوان : http://www.mone. Gov. om/statistics_survey.aspx.

ويعتبر مسح القوى العاملة الذي يجريه الاتحاد الأوروبي مثلاً يحتذى به في هذا المجال . فقد أصبح نتيجةً للجهود المتواصلة التي امتدت على أكثر من 50 عاماً مصدراً مهماً للمعلومات عن أسواق العمل في الاتحاد الأوروبي. وهذا المسح فريد من نوعه من حيث حجم العينات وطول السلسلات الزمنية التي يغطيها، والمعلومات العالية النوعية التي يوفرها عن التطورات الاجتماعية والاقتصادية منذ نشوء الجماعة الأوروبية وحتى اليوم[24]. وقد اتخذت التدابير التالية لتحسين إمكانية مقارنة البيانات بين البلدان:

(أ) ضرورة أن يتناول المسح المجموعة نفسها من الخصائص في كل بلد؛

(ب) ضرورة أن تتناسب أسئلة الاستبيانات الوطنية مع أسئلة استبيانات الاتحاد الأوروبي؛

(ج) توحيد التعريفات بين جميع البلدان؛

(د) توحيد التصنيف بين جميع البلدان؛

(هـ) تكليف المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية بأداء دور السلطة المركزية التي تعالج جميع البيانات[25].

هذه التدابير تسلط الضوء على الصعوبات التي يمكن أن تنطوي عليها عملية مقارنة البيانات بين البلدان. وهي تبين في الوقت نفسه إمكانية إنشاء مجموعات من البيانات الوطنية العالية النوعية عند توفر الموارد والإرادة اللازمة.

وعندما يتناول المسح الأفراد أنفسهم عدة مرات، يصبح بالإمكان وضع جداول بمجموعات البيانات وإجراء التحليلات الطولانية. غير أن هذا النوع من التحليل نادر في منطقة الإسكوا، مما يحول دون فهم سوق العمل بشكل متعمق. فمن الضروري إذاً أن تغطي مسوح القوى العاملة ومسوح الأسر المعيشية الأخرى العينة نفسها من السكان خلال فترة من الزمن لإنتاج بيانات طولانية يمكن استخدامها في تحليل تطور أنماط العمل

(24) European Union, 2007.

(25) European Union, 2009.

عبر الزمن، بما في ذلك المعلومات المحسنة عن البطالة الطويلة الأمد وتنقل الأفراد بين الوظائف . وهذه المهمة مكلفة وتحتاج إلى الوقت، وعلى البلدان إعطاء الأولوية لمسوح القوى العاملة وليس للمسوح الطولانية. ويتبين من البيانات المجموعة لأغراض هذه الدراسة أن مصر هي البلد الوحيد في منطقة الإسكوا الذي يجري دراسات طولانية متعلقة بسوق العمل بشكل منتظم (كل عشر سنوات منذ عام 1998)، وأن الأردن قد أطلق هذا النشاط مؤخراً.

3- مسوح المنشآت

تجرى مسوح المنشآت لجمع بيانات من المنشآت وأصحاب العمل حول الأنشطة المنظمة والعمال والأجور. ولا يشمل المسح في بعض الحالات سوى منشآت ذات حجم معين كما في السودان ومصر مثلاً حيث يغطي المنشآت التي يزيد عدد العامل ين فيها عن عشرة أشخاص [26]. ويمكن أن يغطي المسح جميع المنشآت (فيكون بمثابة تعداد للمنشآت) أو عينة منها . ويمكن تقسيم العينات وفقاً لحجم المنشأة، والنشاط الصناعي، والموقع الجغرافي، وأي خصائص أخرى. وتتأثر نوعية العينة كثيراً بالإطار الذي أخذت منه وهو التعداد الأحدث للمنشآت. غير أن المنشآت تتغير بسرعة فتصبح الأطر التي تؤخذ منها العينات غير حديثة مما يطرح إشكالية كبيرة خلال فترات التغير الكبير في البنية الاقتصادية.

ويمكن جمع البيانات شهرياً أو خلال فترات زمنية أطول . ففي السودان على سبيل المثال، تجرى مسوح المنشآت مرة كل ثلاث سنوات . وترتبط البيانات التي توفرها مسوح المنشآت بنوعية البيانات التي تملكها المنشآت الفردية ونوعها وكميتها، وهي نادراً ما تشمل جميع العاملين إما لأن المسح يشمل منشآت ذات حجم محدد، أو لأسباب أخرى خاصة بالعينة، ولا تغطي عادة سوى العاملين المنتظمين، ولا تتطرق إلى قضية البطالة. ومن المشاكل الأخرى التي قد تنطوي عليها هذه المسوح إمكانية تعداد الفرد الواحد الذي يعمل في أكثر من مؤسسة، أكثر من مرة.

ومن الأمثلة على مسوح المنشآت في منطقة الإسكوا تلك التي أجريت في الأردن والبحرين والسودان ومصر. ففي مصر على سبيل المثال، يجري الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء مسحاً سنوياً للتشغيل والأجور وساعات العمل لقياس معدل التشغيل ومتوسط الأجور المدفوعة وساعات العمل بحسب النشاط الاقتصادي والمهن والمحافظات.

وأجرت البحرين في عام 2006 مسحها الأول للمنشآت المحددة أهدافه في الإطار 3.

الإطار 3- أهداف مسح المنشآت الذي أجرته البحرين في عام 2006

1- التعرف على هيكلية العمالة حسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية.
2- التعرف على هيكل الأجور والرواتب وساعات العمل ومتوسط الأجر.
3- دراسة عدد أيام العمل الفعلية وعدد النوبات.
4- توفير بيانات المنشآت وفقاً للنشاط الاقتصادي وهيكل رأس المال وسنة بدء النشاط الاقتصادي.
5- التعرف على التركيب المهني للعاملين ومستوى المهارة.

المصدر: هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين، مسح المنشآت 2006: الأهداف والمنهجية . متاح على العنوان : http://portal.lmra.bh/english/page/show/68.

(26) ILO, LABORSTA, 2010.

4- البيانات الإدارية

تسجيل البيانات الإدارية هو جزء من عمل الإدارة الحكومية ويهدف إلى تسهيل إدارة عدد من القضايا. ويمكن الحصول على البيانات الإدارية المتعلقة بالعمل من عدة مصادر كسجلات مراكز التشغيل في ما يتعلق بالعاطلين عن العمل؛ وسجلات المؤسسات التعليمية لمعرفة خصائص الطلاب الديمغرافية ومستواهم العلمي؛ وملفات الضمان الاجتماعي؛ وسجلات الضمان ضد البطالة؛ وسجلات العمل في الخدمة العامة؛ و سجلات ضريبة الدخل أو الضرائب الأخرى.

فالسجلات الإدارية هي مصدر مهم لتوفير بيانات عن مجموعات سكانية محددة. وأفضل الظروف هي حين تكون السجلات شاملة ودقيقة، لكن هذا لا يمنع من استخدام السجلات غير المكتملة لأهداف إحصائية [27]. والبيانات المدخلة إلكترونياً أكثر فعالية من السجلات الورقية، وكل البيانات الإدارية تحتاج إلى التنقيح والترميز والمراجعة لاستخدامها لأهداف إحصائية . وبغض النظر عن مدى توفر البيانات الإدارية، فاستخدامها ليس بالضرورة أقل تكلفة من استخدام بيانات المسوح.

وبيانات الأشخاص الذين يتسجلون في وكالات التشغيل العامة تختلف كثيراً بناءً على الحوافز المقدمة إلى أرباب العمل والعاملين. فعندما يكون التسجيل مرتبطاً بإعانات البطالة يتجه الأفراد إلى التسجيل في هذه الوكالات. ولهذا السبب تكون سجلاتها محدودة في العديد من البلدان النامية، أو تكون رديئة النوعية فلا تشكل مصدراً للبيانات يمكن أن تستفيد منه نظم معلومات سوق العمل [28]. ولعل أبرز مميزاتها أنها متوفرة دائماً، وتشكل مصدر معلومات جيداً.

ويمكن استخدام البيانات الإدارية كمورد قائم بذاته للبيانات على مستوى الأفراد والأسر لاستخدامها في وضع تقديرات أو مضافة إلى بيانات المسوح. وكلما كانت البيانات جيدة النوعية وكاملة وقابلة للتحليل أمكن تحقيق الفائدة القصوى منها. ويمكن استخدام بيانات وكالات التشغيل في تحديد الإطار الذي ستؤخذ منه عينات المسوح التي تغطي مجموعات محددة من السكان، كالفئة التي تتلقى تأميناً ضد البطالة على سبيل المثال. أما شبكات البيانات التي تنشأ عن السياسات الاجتماعية وشبكات الضمان الاجتماعي فشديدة الأهمية في تقديم الخدمات ولا سيما خلال الأزمات.

وطلب إلى البلدان الأعضاء تقديم معلومات عن مدى استخدامها للمصادر الإدارية للبيانات، فتبين من الردود الثمانية المتلقاة أن جميع البلدان تستخدم البيانات الإدارية سواء لأغراض محدودة أو واسعة النطاق . ففلسطين واليمن على سبيل المثال يستخدمانها لأغراض محدودة بسبب بعض المشاكل في نوعيتها مع أن فلسطين تجمع المعلومات من مراكز التدريب المهني، وعمليات تفتيش أماكن العمل، وحتى رخص العمل في ما يتعلق بالعاملين في إسرائيل والمستوطنات.

وتستخدم البحرين البيانات الإدارية المتعلقة بإحصاءات البطالة بما في ذلك المعلومات عن العاطلين عن عمل والمعلومات التي تتوفر من مراكز التدريب لأغراض الإحصاء والبحث، ولوضع سياسات في مجالي التدريب والعمل. وفي المملكة العربية السعودية، توفر البيانات الإدارية التي تجمع من وزارتي العمل والخدمة المدنية والمديرية العامة للجوازات معلومات عن التشغيل وعن خصائص فئتي العاملين والعاطلين عن ال عمل، وتستخدم في التخطيط والبحث.

---

(27) Statistics Finland, 2004, p. 10.

(28) Goldfarb and Adams, op. cit., p. 11.

وفي الإمارات العربية المتحدة ، تتوفر مصادر إدارية متنوعة لجمع البيانات، منها وزارة العمل، والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وهيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية، ووزارة الداخلية وعدد من دوائر الحكومات المحلية . فتوفر معلومات عن عدد كبير من المؤشرات منها ما يتعلق بالمؤه لات التعليمية، والمهن، والنشاط الاقتصادي، والقطاعات، والأجور، وساعات العمل، والبطالة، والتوزيع الجغرافي، والعمر، ونوع الجنس، والجنسية.

وفي قطر، تستنتج من البيانات المستخلصة من برامج التشغيل معلومات عن الباحثين عن عمل على المستويين الاجتماعي والتعليمي وفي ما يتعلق بالمهن التي يسعون إليها . وتوفر بيانات التدريب معلومات مفصلة عن طبيعة مؤسسات التدريب (العامة والخاصة)، وخصائص المتدربين الاجتماعية، ومعلومات عن نوع الدورات التدريبية ومدتها، وتركيبة المتدربين (عاملين أو باحثين عن عمل)، ومجالات التدريب، وتستخدم في التخطيط.

5- دمج مصادر البيانات

يمكن دمج البيانات المجموعة من مصادر مختلفة لتغطية عدد أكبر من القضايا لا يمكن تغطيتها من خلال مصدر واحد. وفي هذا الإطار، استنتج غولدفارب وآدمز من بيانات الأجور ضرورة الاعتماد على أكثر من مصدر من مصادر إحصاءات سوق العمل . فبيانات الأجور التي مصدرها المنشآت تعطي فكرة أدق عن المعدلات الفعلية للأجور بالساعة حسب المهن، وحجم المنشآت، وتوفر معلومات أخرى لا توفرها بيانات المسوح. والسجلات الإدارية لا يمكن أن تؤمن بيانات عن الرواتب وأن توفر في الوقت نفسه معلومات شخصية عن العاملين الأفراد كالعمر والتحصيل العلمي والوضع العائلي، بعكس بيانات المسوح . فنوعا البيانات هذان ضروريان للتخطيط ووضع السياسات، ولتغطية عدد أكبر من القضايا[29].

غير أن الجمع بين عدة مصادر لا يخلو من المشاكل كما في جمع بيانات البطالة على سبيل المثال . فأرقام البطالة المستخلصة من طلبات الحصول على تأمين ضد البطالة لا يمكن مقارنتها بالأرقام المقدرة من المسوح. ولأن بعض الناس لا يستفيدون من التأمين ضد البطالة، فإن عدداً من العاطلين عن العمل لن تغطيه البيانات المستخلصة من المصدر المذكور . أما المسوح فتغطي شريحة أكبر من ا لسكان من ضمنها الغير المسجلين في الضمان الاجتماعي. وغالباً ما تكون هذه الاختلافات محور خلاف سياسي.

وينبغي التنبه إلى بعض النقاط عند دمج عدة مصادر لأن التقديرات التي تختلف مصادرها نادراً ما تتواءم. وقد يعود السبب في ذلك إلى الاختلاف في مضمون الاستبيانا ت، أو في منهجية جمع البيانات، أو في الفترة المرجعية المعتمدة، أو إجراءات المراجعة، أو إجراءات أخذ العينات، أو معدلات الاستجابة وتوقيتها. ويستنتج مما تقدم أن الخطوة الأولى لاختيار البيانات المناسبة هي فهم الاختلافات بين المصادر المتنوعة، وإدراك لمواطن القوة والضعف فيها.

جيم- نظم معلومات سوق العمل

إحدى وسائل دمج المصادر المختلفة لبيانات سوق العمل هي بإنشاء نظام معلومات سوق العمل . والمقصود بـ "معلومات سوق العمل" وفقاً لمنظمة العمل الدولية أيّ معلومات عن حجم سوق العمل وتركيبته،

(29) Goldfarb and Adams, op. cit., p. 17.

أو عن حجم أي جزء من سوق الع مل وتركيبته؛ وعن طريقة العمل فيه، والمشاكل التي تعترضه، والفرص المتوفرة فيه، وعن تطلعات الناشطين فيه فيما يتعلق بالتوظيف[30].

ويتألف نظام معلومات سوق العمل من مجموعة من الترتيبات والإجراءات والآليات المؤسسية المصممة لإنتاج معلومات عن سوق العمل [31]. وينبغي من الناحية النظرية أن يكون النظام الذي يعتمد المركزية أكثر قدرةً على تطبيق نظام معلومات متكامل حول سوق العمل . أما من الناحية العملية فقد تكون المؤسسات المركزية بعيدة عن المستخدم النهائي للبيانات فلا تضمن جمع البيانات بشكل يلبي احتياجاته . وتكون أجهزة الإحصاء المركزية في بعض البلدان مسؤولةً عن وضع القسم الأكبر من الإحصاءات الرسمية (كما في اسكندنافيا مثلاً) في حين تنشط مجموعة متنوعة من الوكالات في بلدان أخرى في جمع البيانات وتحليلها، وجمع البيانات الإدارية أو المسوح ذات الصلة بمجالات عملها (كما في مصر والمم لكة المتحدة ونيوزيلندا على سبيل المثال). ولا بد من التوقف عند أهمية الدمج الكامل لأي من النظم في مؤسسات مختلفة.

والأهداف الرئيسية لنظام معلومات سوق العمل هي توفير بيانات تسلط الضوء على أبرز التطورات الجديدة وتمكّن من تحليل الاتجاهات والمشاكل التي تطرأ، ومن رصد السياسات وتقييمها [32]. وتستخدم هذه النظم بشكل رسمي في ثلاثة مجالات رئيسية هي: وضع سياسات الاقتصاد الكلي؛ وتوجيه سياسات سوق العمل والبحوث التي تتناوله؛ ووضع خطط في مجالي التعليم والتدريب.

ولا بد من أن تكون هذه النظم فعالة وكافية ومستدامة . وحدد غولدفارب وآدمز عدداً من المبادئ التي من شأنها توجيه تصميمها[33]. من هذه المبادئ تحديد برنامج للإحصاءات الأساسية للبناء عليه (بدءاً ببعض البيانات وزيادة عددها مع الوقت)؛ وجمع الإحصاءات بناءً على حاجة المستخدمين إليها؛ والاستفادة من أبرز مصادر البيانات؛ والربط بين جمع البيانات وتحليلها؛ وتكريس الموارد اللازمة لمعالجة البيانات المجموعة وتسليمها لأصحاب المصلحة. فالباحثون عن عمل ومدراء الشركات والمؤسسات العامة والخاصة سيتخذون ولا شك العديد من القرارات ذات الصلة بالعمل، لذا يجب أن يمكنها نظام معلومات سوق العمل من تحقيق الاستفادة القصوى من معلوماته[34].

ويجب أن ينطلق إنشاء هذا النظام من تقييم احتياجات مستخدمي البيانات المحتملين . ويرى غولدفارب وآدمز أن مستوى المعرفة المطلوب يعتمد على عوامل عدة منها مستوى التنمية في البلد ومدى تعقد اقتصاده . وستزداد أهمية النظام الرسمي للمعلومات والإحصاءات عن سوق العمل كلما تحسن مستوى الصناعة في البلد وأصبحت تركيبات المهن أكثر تعقيداً[35].

وركز عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا مؤخراً على إحصاءات سوق العمل من خلال زيادة وتيرة جمع البيانات، كعُ مان التي اعتمدت في عام 2001 سجل القوى الع املة الوطنية المعروضة أهدافه في الإطار 4.

---

(30) ILO, 2001, p. 57.

(31) ILO, 1999a, p. 3.

(32) ILO, 2003a, p. 6.

(33) Goldfarb and Adams, op. cit., p. III.

(34) Woods and O'Leary, 2006, p. ii.

(35) Goldfarb and Adams, op. cit., p. 2.

الإطار 4- سجل القوى العاملة الوطنية في عُمان

أهداف هذا البرنامج هي التالية:

- تيسير بناء قاعدة بيانات موحدة للقوى العاملة في السلطنة وبناء نظم معلوماتية فعالة لتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرار، وتوحيد مصطلحات ومفاهيم وبيانات القوى العاملة؛
- توفير كافة البيانات النمطية عن القوى العاملة في السلطنة، ورصد واقع القوى العاملة والباحثين عن العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، والمتغيرات السكانية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهاتها المستقبلية؛
- المساعدة على رسم السياسات ووضع الخطط واتخاذ الإجراءات المناسبة لتنفيذ السياسات المعتمدة لتنمية الموارد البشرية؛
- تسهيل إعداد الهيكل المهني للقوى العاملة ورصد التغيرات التي تطرأ عليه؛
- ترشيد سياسات التعليم والتدريب وربطها بمتطلبات خطط التنمية واحتياجات سوق العمل؛
- المساعدة في تنظيم عمليات وإجراءات التشغيل والتوظيف وتطوير مستوى خدمات التوظيف التي تقدمها دوائر العمل؛
- توفير البيانات والمعلومات اللازمة لإصدار نشرة إحصائية دورية عن مؤشرات سوق العمل وواقع القوى العاملة.

المصدر: بتصرّف من سجل القوى العاملة الوطنية، 2012، عُمان.

يركز العنصر الأخير من البرنامج العماني على نشر البيانات وهو جزء أساسي من أي نظام معلومات حول سوق العمل. فتوفير البيانات للجميع يساعد الأفراد والشركات والحكومات على التخطيط الرشيد، ويسهل إجراء البحوث على المستويين الوطني والدولي. وهذا العنصر متوفر أيضاً في الخطة الفلسطينية لتحسين نظام معلومات سوق العمل وضمان استخدامه من قبل واضعي الخطط وصانعي السياسات وصانعي القرارات والباحثين والعاملين والأشخاص الباحثين عن عمل[36].

وينبغي أن يكون الهدف الأول من نظم معلومات سوق العمل توفير بيانات عن القضايا ذات الأولوية للبلدان. ويجب أن يرتبط العمل الإحصائي بـاستراتيجيات الإحصاء الوطنية التي يجب أن ترتبط هي الأخرى بخطط التنمية الوطنية، أو أن تكون جزءاً منها.

1- توثيق البيانات

لا بد من تحديد معنى البيانات أو دلالتها لضمان استخدامها بالشكل الملائم . والبيانات الفوقية هي بيانات عن البيانات[37]. ولتقييم مصادر البيانات المختلفة بشكل صحيح، من الضروري استخدام بيانات فوقية تصف المنهجيات المعتمدة في الجمع، وأطر أخذ العينات، والاستبيانات، وتتناول أيضاً ترتيب الأسئلة وإمكانيات الحذف منها، والتعليمات الموجهة إلى الأشخاص المكلفين بإجراء المقابلات، والقضايا المنهجية الأخرى ذات الصلة بالبيانات. والمطلوب أيضاً أن توثق البيانات الفوقية تقديرات الأخطاء المعيارية للبيانات، والأخطاء العامة، والأخطاء التي لا تتصل بأخذ العينات، وغير ذلك من تدابير ضمان النوعية.

(36) فلسطين، وزارة العمل، 2009.

(37) Bargmeyer and Gillman, p. 1.

وتوفر منظمة العمل الدولية بعض البيانات الفوقية الأساسية عن بيانات العمل، في حين توفر بعض الوكالات الإحصائية في منطقة الإسكوا بيانات فوقية عن بعض المسوح [38]. وتعرض النتائج في معظم الحالات دون معلومات تذكر عن طرق جمع البيانات، وهي معلومات نادرة أصلاً وقلما تتوفر للعامة. والنقص في البيانات الفوقية يزيد من صعوبة تقييم عملية مقارنة البيانات في ما بين البلدان.

2- استخدام البيانات

لا يمكن تحقيق الاستفادة القصوى من استخدام إحصاءات سوق العمل من دون توفير البيانات إلى أكبر عدد ممكن من الناس لزيادة المعلومات التي تحتاج إليها الجهات الفاعلة السياسية والاقتصادية في صنع القرارات. فتوفير البيانات ذات النوعية الجيدة بانتظام وفي الوقت المناسب عامل أساسي في وضع السياسات التشغيلية والتعليمية، والاستراتيجيات الإنمائية، وفي اتخاذ القرارات الاقتصادية الأساسية حول زيادة استثمار الشركات. ومن شأن التوقعات الموثوق بها الصادرة عن قواعد البيانات المركزية توجيه عمليات صنع القرارات المعقدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ولا يزال الاستخدام المنهجي للإحصاءات الوطنية المتوفرة في البلدان الأعضاء في الإسكوا محدوداً وإن كان يتحسن مع مرور الوقت. وتشكل التعدادات الوطنية، ومسوح العمل، والبيانات الأخرى التي تجمعها وزارات العمل والاقتصاد والتخطيط والمصارف المركزية ووكالات الإحصاء والمنظمات الإقليمية كمنظمة العمل العربية على سبيل المثال أداة قيمة لتحسين الكم المعرفي المتوفر حول عدة جوانب من بنية أسواق العمل في المنطقة، ولفهم الأنواع المختلفة من المعلومات التي تستخدمها الحكومات الوطنية في وضع سياساتها.

وقد أدرك عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا أهمية نشر المعلومات ذات الصلة بالعمل، على غرار مصر التي أنشأت المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف لهذه الغاية.

وتشدد بعض البلدان كالعراق وقطر على أهمية التنسيق بين السلطات المسؤولة عن الإحصاء والدوائر الحكومية الأخرى لتحديد المعلومات المطلوبة . وأصدرت الكويت مرسوماً وزارياً في عام 2006 أنشأت بموجبه لجنة للتنسيق بين المؤسسات التي توفر إحصاءات عن السكان والقوى العاملة . ولا تقدم البيانات إلى صانعي السياسات وواضعي الخطط في منطقة الإسكوا إلا عند الطلب.

أما عملية التوقع فتركز بشكل أساسي على مؤشرات التركيبة السكانية والمشاركة في القوى العاملة، ولا تجرى بانتظام. ففي ردود البحرين على أسئلة الاستبيان، سلط الضوء على مشكلة أساسية هي أن التوقعات تجرى على أساس التعدادات التي تنظم مرة كل عشر سنوات . وفي العراق، تستخدم التوقعات في وضع الاستراتيجية الوطنية للتنمية، في حين ترى بلدان أخرى أن التوقعات هي عنصر من عناصر صنع السياسات . وتستند عملية التوقع في الإمارات العربية المتحدة إلى مؤشرات سوق العمل الأساسية على غرار مشاركة القوى العاملة ومعدلات البطالة. أما في الكويت فلا تندرج عملية التوقع ضمن مهام الإدارة المركزية للإحصاء.

(38) تغطي البيانات العينة التي تناولها المسح، وفترته الزمنية، والفترة المرجعية، ومحتوى الاستبيان، والتعريفات.

الإطار 5- المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف

نبذة عن المشروع

يعمل المرصد كآلية تنسيقية ونقطة ارتكاز محورية بين الجهات المنتجة للبيانات والجهات المستفيدة والمستخدمة لها، ويخدم متخذ القرار على المستوى الحكومي، في مجالات التعليم والتدريب والتوظيف في مصر . ويوفر المعلومات اللازمة حول سوق العمل لكل من المستثمرين في المجالا ت الاقتصادية ومجالات التعليم والتدريب لاتخاذ القرارات الاستثمارية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل الحالية . ويخدم الباحثين عن عمل، والشباب في مراحل التعليم المختلفة، من خلال إحاطتهم علماً بالاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل.

أهداف المشروع

يتمثل الهدف الرئيسي من إنشاء المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف في إيجاد نظام معلومات ديناميكي لسوق العمل، وذلك بهدف توفير بيانات ومعلومات دقيقة وحديثة عن جانبي العرض والطلب تساعد متخذ القرار وأصحاب الأعمال والأفراد في التعرُّف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات والتخصصات المختلفة، ورسم سياسات ونظم التعليم والتدريب والتوظيف، علاوة على مساعدة الأفراد على اختيار نوع التعليم والتدريب الملائم لاحتياجاتهم، ولاحتياجات سوق العمل.

الإنجازات

- إصدار سلسلة من التقارير الدورية لرصد أوضاع سوق العمل بالقاهرة الكبرى؛
- إجراء مسح حول الوظائف الشاغرة في صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة؛
- عقد مؤتمر سنوي للمرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، بحضور ممثلين عن المراصد العربية بكل من الأردن وتونس والمغرب والجمهورية العربية السورية ، وعن المرصد الإقليمي اليورو متوسطي لسوق العمل؛
- القيام بزيارات ميدانية لعدد من المراصد الدولية مثل المرصد الفرنسي، والأردني، والتونسي، للتعرف على آليات العمل بتلك المراصد وإمكانية الاستفادة منها.

المصدر: بتصرّف من مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لرئاسة مجلس الوزراء، 2007، المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف - المشروعات الجارية. متاح على العنوان: http://www.idsc.gov.eg/Projects/Projects_Details. aspx?id=12.

دال- لمحة عن منهجيات جمع البيانات في منطقة الإسكوا

في المرفق الثالث لمحة عامة عن أحدث مسوح القوى العاملة والتعدادات والمسوح الأخرى التي تتضمن بيانات ذات صلة بسوق العمل. وهو يعطي فكرة واضحة عن مدى توفر البيانات الإدارية واستخدامها في البلدان الأعضاء في الإسكوا . والمعلومات عن المسوح التي تجرى متوفرة عادةً للجميع، أما المعلومات عن استخدام البيانات الإدارية فلا تتوفر إلا إذا بلّغت البلدان عن استخدامها . ويستنتج بناءً على ذلك أن حجم البيانات الإدارية المستخدمة يفوق الحجم المذكور في المرفق.

والمنهجيات المتبعة في جمع بيانات سوق ال عمل في منطقة الإسكوا متنوعة. فجميع البلدان باستثناء لبنان أجرى تعداداً خلال السنوات العشر الأخيرة، ومعظمها خلال السنوات الخمس الأخيرة. أما مسوح القوى العاملة فتجرى بوتيرة متدنية، ولا تجريها بعض البلدان كالبحرين والسودان والكويت ولبنان واليمن بانتظام،

مما يضعف المعلومات المتوفرة عن تطورات أسواق العمل فيها . وجدير بالذكر أن العمليات المنتظمة لجمع البيانات عن أسواق العمل في المنطقة ازدادت في السنوات العشر الأخيرة بفضل مسوح القوى العاملة.

ولا تستخدم المنطقة البيانات الإدارية بشكل كثيف، وتركز على تلك المتعلّ قة بالتأمين ضد البطالة، وبهجرة اليد العاملة، وبموظفي القطاع العام. أما مدى استخدام مسوح المنشآت في المنطقة فغير واضح، وإن كان معظم البلدان الأعضاء يجرونها.

وطلب إلى البلدان الأعضاء، في إطار إعداد هذه الدراسة، تقديم بيانات ذات صلة بسوق العمل وفقاً لما جاء في القسم الأول . وكانت بعض المؤشرات متوفرة في جميع البلدان، أما مؤشرات العمالة غير النظامية والبطالة المقنعة على سبيل المثال فكانت غير متوفرة إلا في عدد محدود من البلدان . ويجمع بعض البلدان البيانات لأغراض خاصة كالبحرين والعراق والكويت التي تجري مسوحاً غير منتظمة للقوى العاملة . ولم تتوفر بيانات العديد من البلدان إلا منذ عدد قليل من السنوات، في الفترة الممتدة بين عامي 1990 و2010 (ففي لبنان على سبيل المثال، البيانات المتوفرة مصدرها المسوح الوطنية لظروف عيش الأسر المعيشية التي جرت في عامي 2004 و2007).

وبالرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا في السنوات العشر الأخيرة لتحسين جمع بيانات سوق العمل، فالنقص في البيانات لا يزال كبيراً، وقد أشير إليه في القسم الرابع من الدراسة الذي يتناول الأدلة المتوفرة لمؤشرات محددة لأسواق العمل في منطقة الإسكوا.

رابعاً- الهياكل الرئيسية وتحديات سوق العمل في منطقة الإسكوا

ألف- العمل باعتباره مورداً اقتصادياً

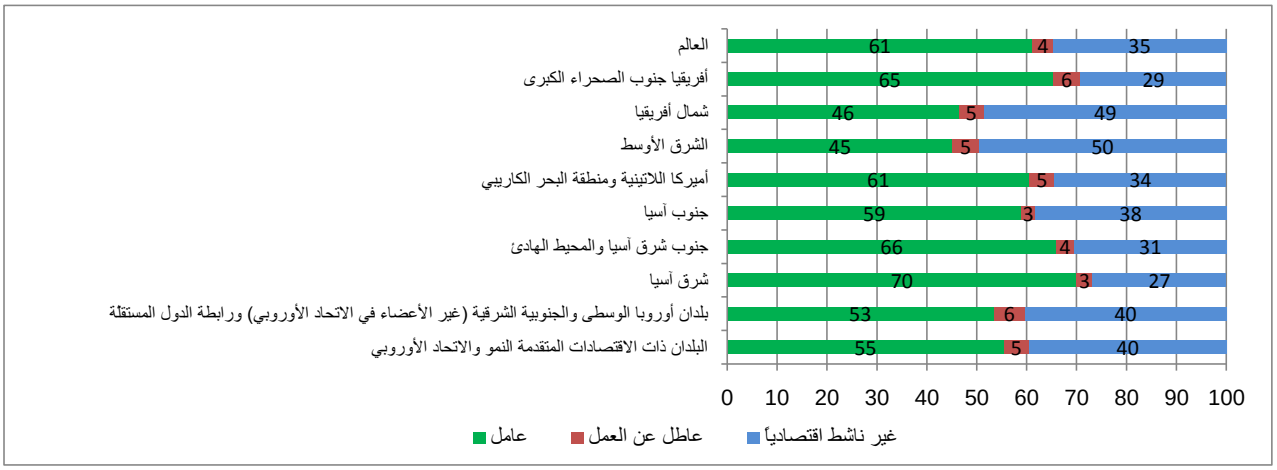
الأفراد، وفقاً للمؤشرات الرئيسية التي تركز على الجوانب الاقتصادية لسوق العمل، هم من الموارد الاقتصادية. ويتناول الجزء التالي قضيتي المشاركة في القوى العاملة والعمل، وأسباب عدم مشاركة بعض الأفراد في القوى العاملة. وللحصول على فكرة عامة عن الموارد البشرية التي يمكن أن يستفيد منها الاقتصاد وعن كيفية استخدامها، جرى تقسيم السكان في سن العمل إلى ثلاثة فئات هي فئة العاملين وفئة العاطلين عن العمل وفئة غير الناشطين اقتصادياً.

1- المشاركة في القوى العاملة

معدل المشاركة في القوى العاملة أو معدل السكان الناشطين اقتصادياً هو مؤشر لنسبة الراشدين في سن العمل (من عمر 15 سنة وما فوق) العاملين أو الباحثين عن عمل (العاطلين عن العمل). ويعطي هذا المؤشر فكرة عن حجم اليد العاملة أو عن الطاقة الإنتاجية، التي يمكن لأي شخص في سن العمل الانضمام إليها. ولا يندرج في هذه الفئة الأفراد الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل على غرار المتقاعدين، وربات البيوت، والطلاب، والعمال المحبطين وغير القادرين على العمل، إنما يصنَّفون في فئة غير الناشطين اقتصادياً. ويختلف التصنيف باختلاف المنهجيات المعتمدة في جمع البيانات، فبعض المنهجيات على سبيل المثال يدرج العاملين غير النظاميين الذين لا يبحثون عن عمل نظامي في فئة السكان غير الناشطين اقتصادياً. فالصورة التي يمكن تكوينها من معدلات المشاركة في القوة العاملة هي إذاً تقريبية وليست مطلقة. أما قضايا القياس فتشكل جزءاً من معظم إحصاءات المشاركة في القوى العاملة.

وبالكاد يزيد معدل المشاركة في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط عن الخمسين في المائة، وهو المعدل الأدنى حول العالم. وفي الشكل 6 مقارنة بين معدل المشاركة في القوى العاملة في الشرق الأوسط ومعدلات المشاركة في مناطق العالم الأخرى.

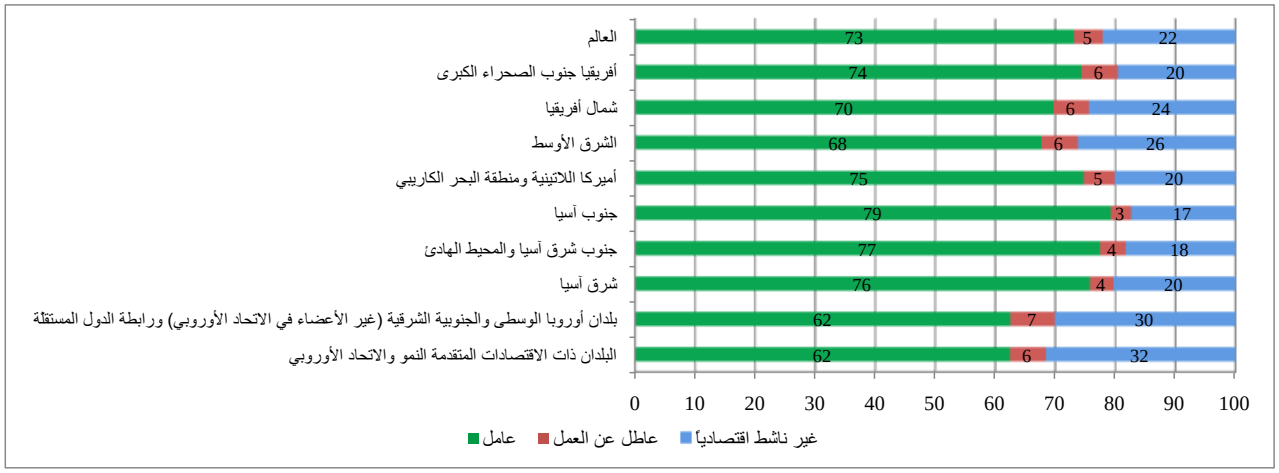
الشكل 6- الوضع الاقتصادي للسكان في سن العمل حسب المنطقة، 2009
(بالنسبة المئوية)



المصدر: ILO, 2011, *Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery*, pp. 61-62, 65, and 66.

الفروقات كبيرة في معدلات المشاركة في القوى العاملة بين الإناث والذكور [39] لكن هذا الاختلاف الكبير لا يغيّر واقع أن معدلات بلدان الشرق الأوسط هي من أدنى المعدلات في العالم . وفي الشكل 7 مقارنة بين معدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة في الشرق الأوسط ومعدلات مشاركتهم في المناطق الأخرى.

الشكل 7- الوضع الاقتصادي للذكور في سن العمل حسب المنطقة، 2009 (بالنسبة المئوية)



المصدر: As figure 6.

من القضايا الرئيسية في البلدان الأعضاء في الإسكوا تدني معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة . وفي الشكل 8 لمحة سريعة عن مشاركة وعدم مشاركة المرأة في القوى العاملة في العالم، تبيّن أن المعدل المسجل في منطقة الشرق الأوسط هو الأدنى (25.4 في المائة)، يليه مباشرة معدل منطقة شمال أفريقيا، وأن معدل كل منهما يوازي نصف المعدل العالمي تقريباً.

هذه الاختلافات سببها التنوع الشديد في أسواق العمل في العالم . ومن أبرز العوامل التي تحدد المشاركة في القوى العاملة:

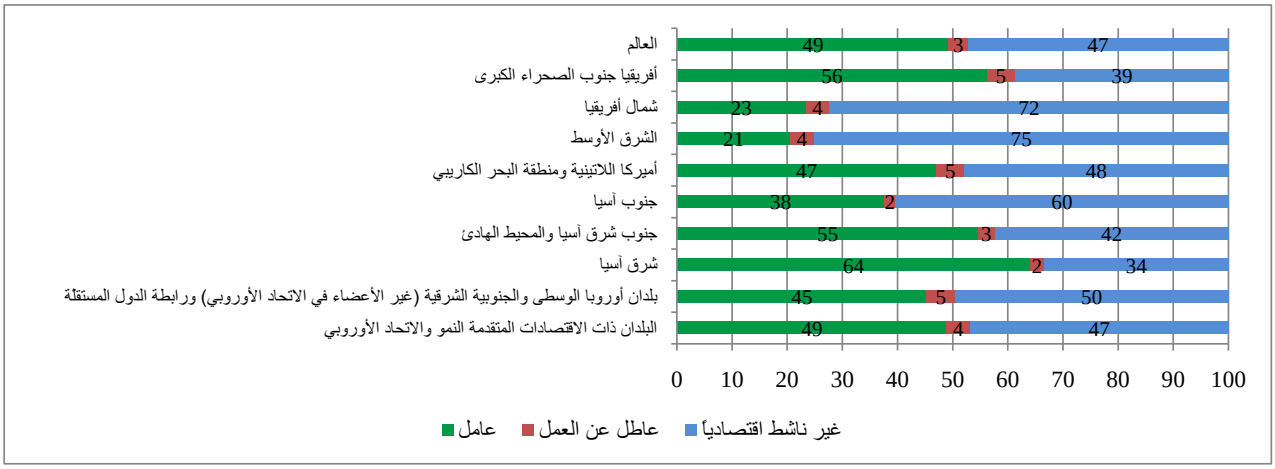
- المعايير الدينية والثقافية والاجتماعية؛
- التحصيل العلمي؛
- مستوى الدخل؛
- مستويات الخصوبة؛
- المؤسسات (الإطار القانوني)؛
- القطاعات الاقتصادية المختلفة (الزراعة أو الصناعة أو الخدمات)؛
- الوضع السياسي والنزاعات؛
- المؤسسات الداعمة كمؤسسات العناية بالطفل[40].

(39) المقصود بـ "الشرق الأوسط" في هذه الدراسة جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا باستثناء السودان ومصر (لأنهما ينتميان إلى فئة "شمال أفريقيا" بحسب منظمة العمل الدولية) بالإضافة إلى إيران.

(40) ILO, 2010b, p. 16.

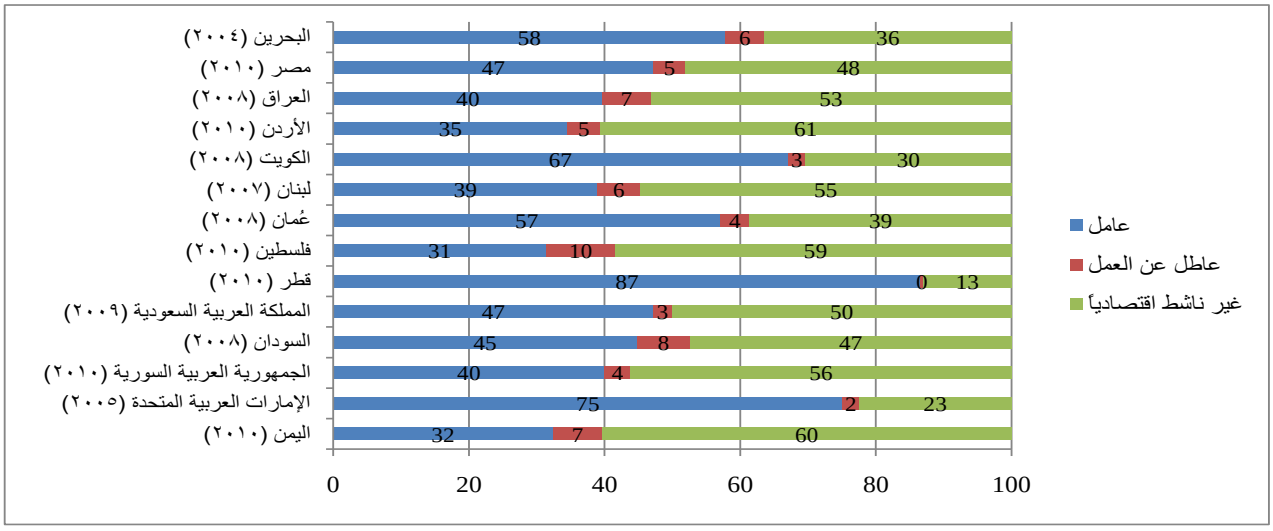
وهذه العوامل توفر فرصاً لتدخل الحكومات للتأثير على معدلات المشاركة في القوى العاملة من خلال توفير فرص تعليمية وإنشاء مؤسسات ووضع أطر قانونية تصب في الغاية المنشودة.

الشكل 8- الوضع الاقتصادي للإناث في سن العمل حسب المنطقة، 2009 (بالنسبة المئوية)



المصدر: ILO, 2010, *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, p. 12.

الشكل 9- السكان (من عمر 15 سنة وما فوق) والنشاط الاقتصادي، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **مصر**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **العراق**: مسح التشغيل والبطالة لعام 2008؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الكويت**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **لبنان**: المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2007؛ **عمان**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **فلسطين**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: تعداد عام 2005؛ **اليمن**: إسقاطات عام 2010 للجهاز المركزي للإحصاء في اليمن، بناءً على تعداد عام 2004

(*) قد لا يساوي مجموع بعض النسب 100 في المائة بسبب التقريب.

فالنظر في مستوى المشاركة في القوى العاملة يعطي إذاً فكرة واضحة عن الطاقة الإنتاجية لمختلف المجموعات السكانية، ويمكن لهذه الفكرة أن تصبح أكثر وضوحاً عند تقسيم هذه المجموعات حسب الفئات العمرية ونوع ال جنس والتوزيع الجغرافي . وتبين الأشكال التالية معدلات المشاركة في القوى العاملة للمجموعات المختلفة والبلدان الأعضاء في الإسكوا[41].

يبين الشكل 9 أن أقل من نصف السكان في سن العمل (من عمر 15 سنة وما فوق) في منطقة الإسكوا ناشطون اقتصادياً ما عدا في الإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وعُمان، وقطر، والكويت.

2- تغير أنماط المشاركة في اليد العاملة منذ عام 1990

يعرض الشكل 10 معدلات المشاركة في القوى العاملة في البلدان الأعضاء في الإسكوا الأربعة عشر خلال الفترة الممتدة من عام 1990 إلى عام 2011[42]، فيبين ارتفاع اً حاداً في معدلات بعض البلدان كالأردن، والإمارات العربية المتحدة، وعمان، والكويت بين عامي 1990 و2000، يفقد من زخمه في السنوات العشر الأخيرة. وظلت المعدلات على حالها في معظم البلدان، ما عدا في الإمارات العربية المتحدة، والبحرين وقطر التي تمكنت من زيادة اس تخدام مواردها البشرية. غير أن تركيبة القوى العاملة تغيرت في الإمارات العربية المتحدة وقطر بسبب ارتفاع مستويات هجرة اليد العاملة إليها. أما معدلات مشاركة مواطنيها في القوى العاملة فمشابهة لمعدلات البلدان الأخرى الأعضاء في الإسكوا[43].

إن معدلات المشاركة في القوى العاملة المحسوبة على أساس البيانات الوطنية تنخفض قليلاً عن المعدلات الواردة في جداول هذه الدراسة باستثناء الكويت حيث تعرض الدراسة بيانات منظمة العمل الدولية، بالرغم من توفر البيانات الوطنية للأعوام 2003 و2005 و2008، والتي تشير إلى معدلات أكثر ارتفلعاً.

والمعدلات المستقرة للمشاركة في القوى العاملة خلال فترات النمو السكاني يمكن أن تخفي ارتفاعاً في مستويات البطالة، ولا سيما أن هذه المعدلات تُحسب على أساس مجموع السكان العاملين والعاطلين عن العمل. فبعض البلدان الأعضاء في الإسكوا على سبيل المثال كالبح رين والعراق والمملكة العربية السعودية شهد نمواً سكانياً تزامن مع معدلات شبه مستقرة من المشاركة في القوى العاملة . ففي البحرين والعراق تضاعف عدد السكان بين عامي 1980 و2010، في حين زاد ثلاث مرات تقريباً في المملكة العربية السعودية[44].

والاستقرار في المعدلا ت على مر الزمن لا يعكس بالضرورة استقراراً في معدلات الذكور والإناث معاً. وسيبحث القسم المتبقي من هذا الجزء في المشاركة في القوى العاملة على أسلس نوع الجنس.

---

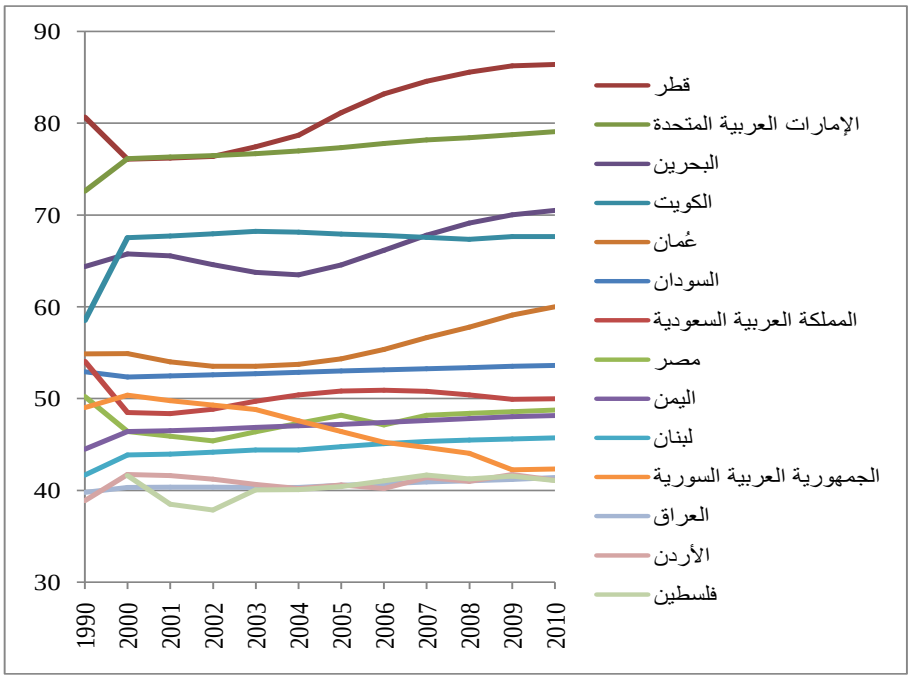
(41) البيانات المستخدمة في الأشكال مصدرها مسوح القوى العاملة والتعدادات، لذا فالمقارنة فيما بينها ليست بديهية. وفي اليمن بشكل خاص تتضمن الفئة غير الناشطة اقتصادياً الأفراد الذين يعملون بدون أجر. لذا، لا يمكن مقارنة بيانات اليمن ببيانات البلدان الأخرى. وحتى في حال استثناء اليمن ومراعاة المشاكل ذات الصلة بالمقارنة، تبقى الاختلافات كبيرة بين بلدان المنطقة.

(42) تتوفر مؤشرات المشاركة في القوى العاملة لجميع البلدان الأعضاء في الإسكوا وإن لم تكن السلسلات الزمنية مكتملة في السنوات العشر الأخيرة أو أكثر. ولأن بيانات السلسلة الزمنية التي تجمع بالطريقة نفسها هي الوحيدة ا لتي توفر بيانات قابلة للمقارنة عبر الزمن، اتخذ قرار بالتركيز على بيانات منظمة العمل الدولية لتبيان التغيرات التي طرأت على مر الزمن . تستند تقديرات منظمة العمل الدولية لمعدلات المشاركة في القوى العاملة إلى البيانات الوطنية.

(43) البحرين: الجهاز المركزي للمعلومات، المجموعة الإحصائية 2007، الفصل 11، استخدم الجدولان 11-01 و11-06 في الحساب. قطر: قطر لتبادل المعلومات. المملكة العربية السعودية: مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات، الإمارات العربية المتحدة : الجهاز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009، الجدول 11.

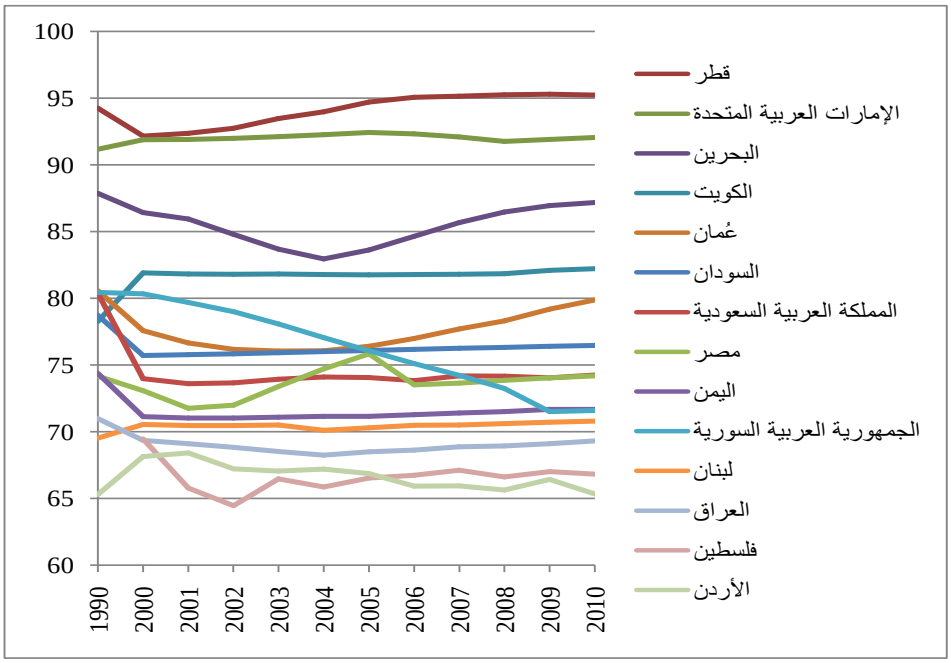
(44) الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان، 2011.

الشكل 10- المعدلات الإجمالية للمشاركة في القوى العاملة، 1990-2010
(بالنسبة المئوية)



المصادر: **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010. **جميع البلدان الأخرى**: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة).

الشكل 11- معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة، 1990-2010
(بالنسبة المئوية)

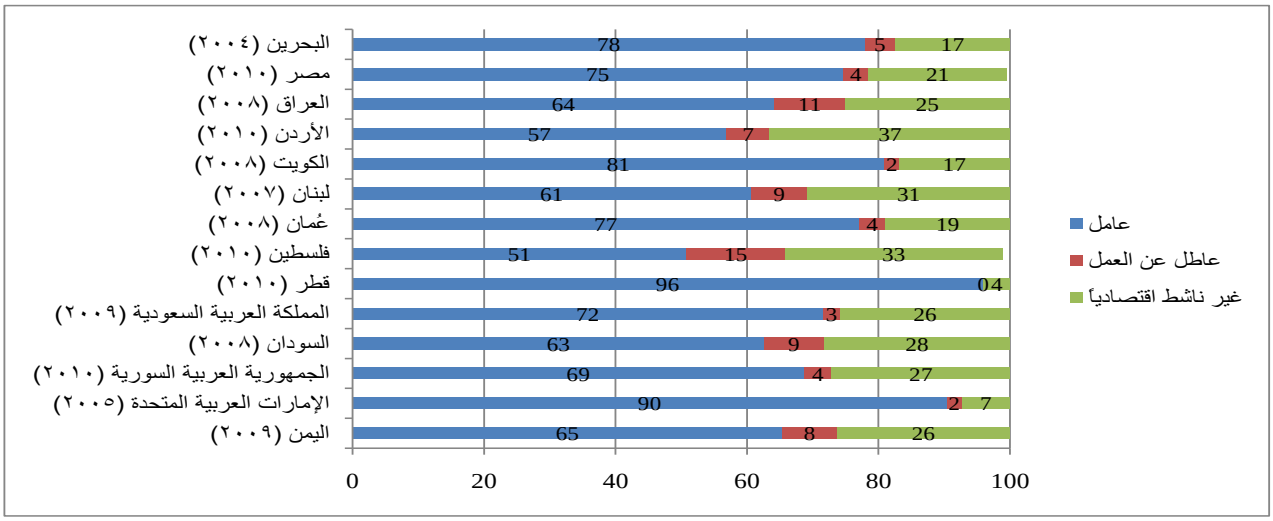


المصادر: كما في الشكل 10.

وفي الشكل 11 استعراض للتغيرات التي طرأت بين عامي 1990 و2010 على معدلات مشاركة الذكور في البلدان الأعضاء في الإسكوا . ومن الملاحظ أن هذه التغيّرات لم تطل جميع البلدان بالشكل نفسه ، ومع ذلك، فعند مقارنة معدلات العام 1990 بمعدلات العام 2010 يتبين أن نسبة الذكور في سن العمل الناشطين في القوى العاملة بقيت نوعاً ما على حالها . وسجلت بلدان مجلس التعاون الخليجي ولا سيما الإمارات العربية المتحدة وقطر أعلى معدلات في المنطقة . أما في البلدان ذات الاقتصادات الأكثر تنوعاً كلبنان ومصر فتقارب معدلاتها 73 في المائة، في حين شهدت الجمهورية العربية السورية تدنياً مذكوراً في معدلاتها خلال الفترة المذكورة.

يقسّم الشكل 12 الذكور في سن العمل في البلدان الأعضاء في الإسكوا بين عاملين، وعاطلين عن العمل، وغير ناشطين اقتصادياً، ويظهر اختلافات كبيرة بين البلدان. فقطر سجلت المعدل الأعلى في مشاركة الذكور في القوى العاملة (95.6 في المائة)، تليها الإمارات العربية المتحدة (92.7 في المائة)، في حين سجل الأردن المعدل الأدنى في المنطقة وهو 64.4 في المائة، 57 في المائة منه للعاملين و 6.6 للعاطلين عن العمل. وسجل الأردن أيضاً المعدل الأعلى من عدم النشاط الاقتصادي إذ أن أكثر من ثلث الذكور في سن العمل غير ناشطين اقتصادياً.

الشكل 12- النشاط الاقتصادي للذكور (بين سن 15 و64) وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: كما في الشكل 9 باستثناء اليمن: إسقاطات عام 2009 للجهاز المركزي للإحصاء في اليمن، بناءً على تعداد عام 2004، وكتيب اليمن بالأرقام 2009.

لا تساهم المجموعات غير الناشطة اقتصادياً في أنشطة اقتصادية قابلة للقياس وإن كان أفرادها منتجين على صعيد الأسر المعيشية . ويرى أوفنسن وسلتن أن من يتخذ القرار بعدم مشاركة فرد ما في النشاط الاقتصادي هو الأسرة أو بعض أفرادها بناءً على ما يعتبرونه "مقبولاً" بالنسبة لجنس هذا الفرد وعمره ووضعه العائلي[45].

(45) Øvensen and Sletten, 2007, p. 54.

وغالباً ما تركز الإحصاءات على معدلات البطالة أو المشاركة في سوق العمل وتهمل معدلات غير الناشطين اقتصادياً. ولا بد من فهم أسباب عدم النشاط الاقتصادي لرفع المعدلات المتدنية للمشاركة في القوى العاملة. أما عدم النشاط الطوعي فقد لا يشكل مشكلة بالنسبة إلى الفرد أو الأسرة [46]، لكنه مشكلة من منظار الاقتصاد الكلي، لأنه من أسباب الاستخدام المنقوص للموارد الاقتصادية المتوفرة.

وأسباب عدم النشاط الاقتصادي موثقة في بيانات مسوح القوى العاملة، وتدرج أحياناً في التعدادات التي يسأل الأفراد غير العاملين أو غير الباحثين عن عمل المشمولين بها عن أسباب عدم سعيهم إلى العمل.

وحدّد المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية أسباب عدم النشاط الاقتصادي في أوروبا في الفئات التالية: الاهتمام بالعائلة /المنزل؛ متابعة الدراسة؛ الإصابة بمرض /عجز مؤقت أو دائم؛ التقاعد؛ والفئة "الأخرى" التي يندرج فيها العاملون المحبطون.

والمصدر الأول للحصول على بيانات عن عدم النشاط الاقتصادي في منطقة الإسكوا هو مسوح القوى العاملة ما عدا في السودان وقطر حيث تستخلص أحدث البيانات من التعدادات . ولا تعتمد البلدان الأعضاء التصنيف نفسه لأسباب عدم النشاط الاقتصادي، مما يصعب المقارنة فيما بينها . ومن الصعب بوجه خاص المقارنة مع العراق على سبيل المثال، لأن فئة "غير القادرين على العمل" (من مرضى وعاجزين) واسعة جداً وتغطي عدم القادرين على العمل بسبب التقدم في السن، مما يجعل من بياناته غير قابلة للمقارنة مع بيانات البلدان الأخرى. وفئة "المتقاعدين/الذين يعيشون على فوائد أموالهم" كبيرة جداً في العراق لأسباب ذات صلة بالتعريف، إذ يمكن أن تنضوي تحتها فئة "ربات البيوت".

وتتوفر البيانات المتعلقة بأسباب عدم النشاط الاقتصادي لإثني عشر بلداً وهي معروضة في الشكل 13. ولم يكن من الممكن الحصول على بيانات عن عدم النشاط الاقتصادي في الكويت واليمن لعدة أسباب منها عدم إجراء مسوح حديثة للقوى العاملة.

السبب الأول لعدم انخراط الذكور في النشاط الاقتصادي هو متابعة الدراسة، يليه التقاعد أو العيش على فوائد الأموال المدخرة . وفئة "المتقاعدين/الذين يعيشون على فوائد أموالهم " تشمل 20 في المائة من الذكور غير الناشطين اقتصادياً في المنطقة، في حين تغطي فئة "غير القادرين على العمل" شريحة كبيرة من السكان في الأردن والجمهورية العربية السورية بشكل خاص والعراق ولبنان.

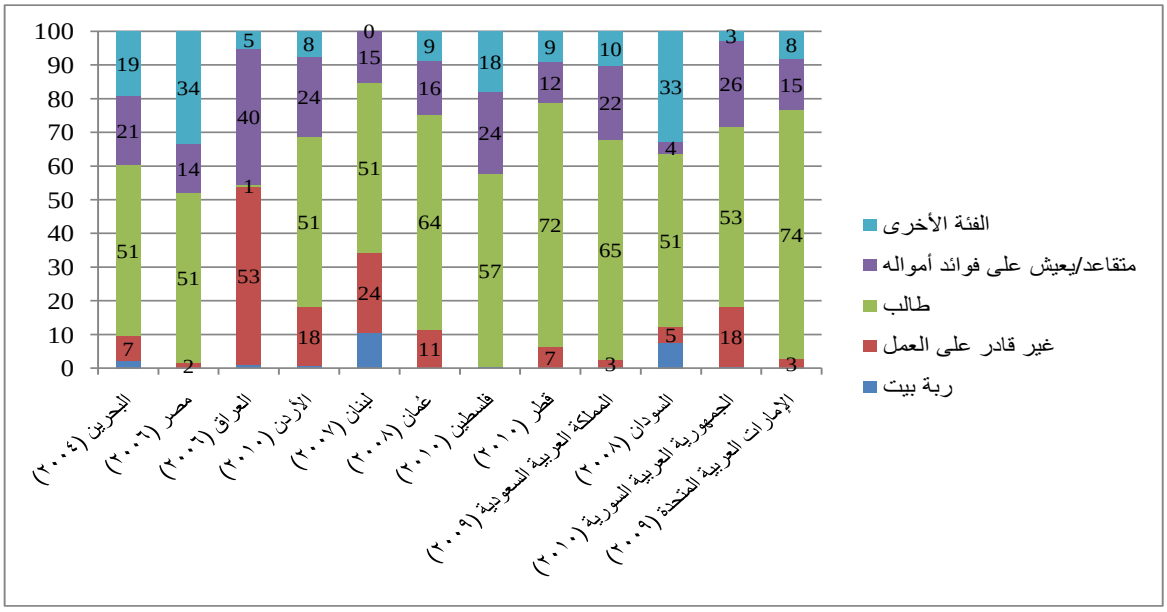
أما في ما يتعلق بالإناث فمعدلات مشاركتهن في القوى العاملة في ازدياد . ويعلل البنك الدولي سبب هذا الازدياد بانخفاض معدلات الخصوبة، ومتابعة التحصيل العلمي، وباتجاه نحو تحرر المرأة في المنطقة[47]. وارتفع المعدل الوسطي لمشاركة المرأة في القوى العاملة في منطقة الإسكوا إلى 23 في المائة في عام 2010 بعد أن كان دون 21.5 في المائة في عام 1990. وهو ارتفاع متواضع بالرغم من أن الارتفاع في كل بلد على حدة كان أكبر باستثناء بلدين شهدا تدنياً في معدلاتهما هما الجمهورية العربية السورية بنسبة 5 في المائة ومصر بنسبة 3 في المائة. إن تراجع معدلات هذين البلدين أثر على المعدل الوسطي للمنطقة كلها فلم تتقدم إلا بنسبة 1.5 في المائة، بالرغم من التقدم الكبير الذي شهدته الإمارات العربية المتحدة (18.7 في المائة)، وفلسطين (14.7 في المائة)، والبحرين (11.3 في المائة)، وعُمان (10.9 في المائة)، واليمن (8.5 في

(46) المرجع نفسه، ص 81.

(47) World Bank, 2004, pp. 67-68 and 99.

المائة). وساهم في ارتفاع معدلات الإمارات العربية المتحدة والبحرين وعمان تدفق المهاجرات الإناث إليها، وارتفاع مشاركتهن في النشاط الاقتصادي بالمقارنة مع المواطنات[48].

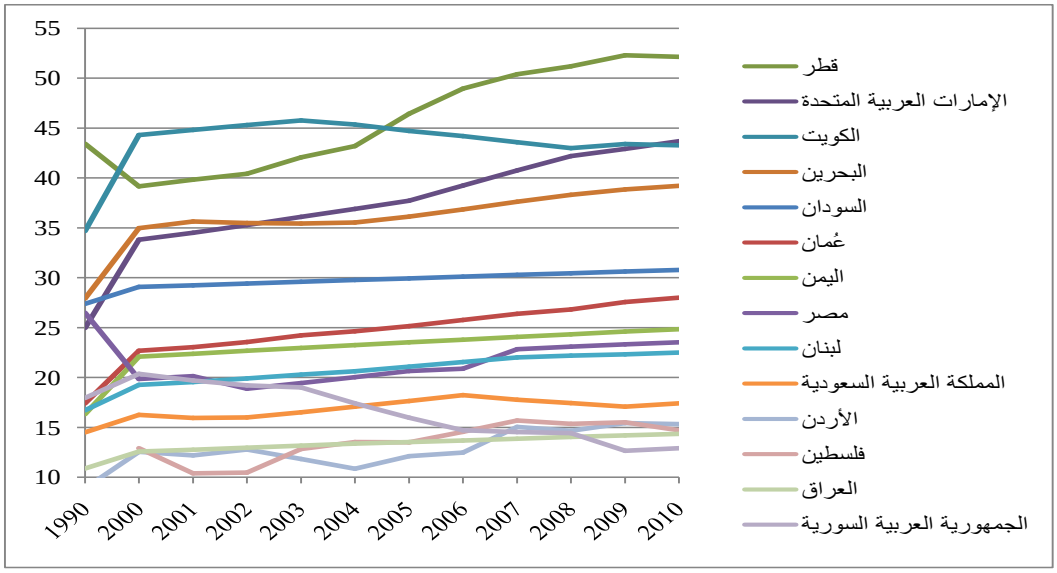
الشكل 13- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الذكور، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **مصر**: تعداد عام 2006؛ **العراق**: مسح البطالة لعام 2006 تتضمن فئة المرضى والعاجزين الأشخاص غير القادرين على العمل بسبب التقدم في السن، مما يصعب مقارنة البيانات؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2010، الجدول 10-1؛ **لبنان**: المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2007؛ **عُمان**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010، الجدول 7-7؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008 بالاستناد إلى الجدول هاء 1؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2009.

الشكل 14- معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة، 1990-2010 (بالنسبة المئوية)

(48) البحرين: الجهاز المركزي للمعلومات، المجموعة الإحصائية 2007، الفصل 11، استخدم الجدولان 01-11 و06-11 في الحساب؛ قطر: قطر لتبادل المعلومات؛ المملكة العربية السعودية: مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، الإمارات العربية المتحدة: الجهاز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة 2009، الجدول 11.

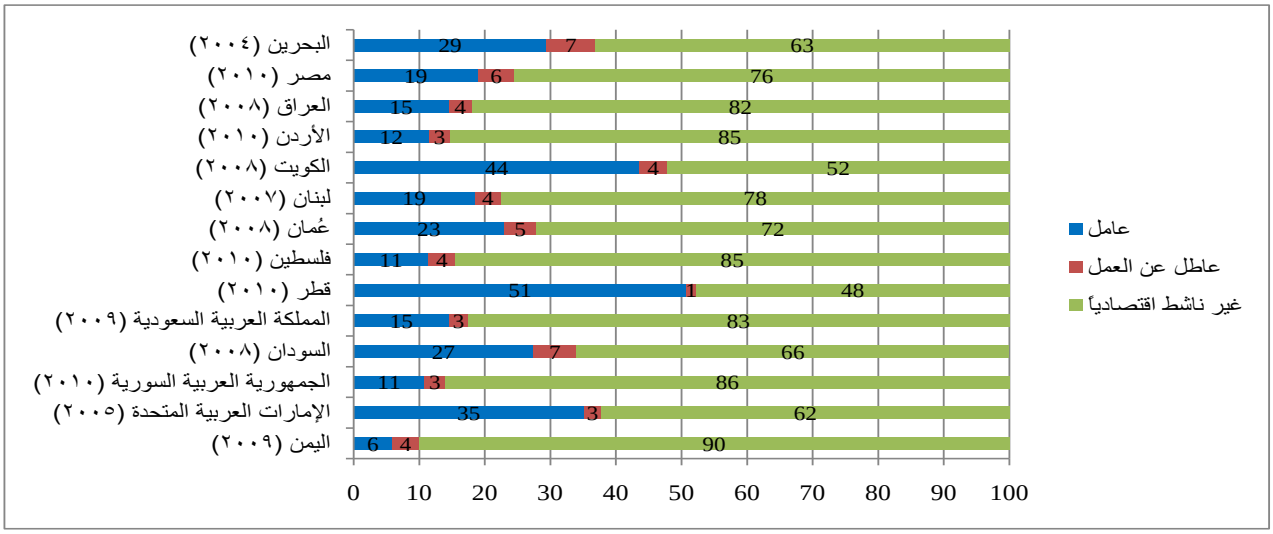


المصادر: كما في الشكل 10.

تتأثر مشاركة الإناث في القوى العاملة بعاملين أساسيين هما الولادة والواجبات العائلية، وللقرار الذي تتخذه المرأة بالعودة أو عدم العودة إلى العمل عندما يكبر أطفالها أثر كبير على المعدلات الإجمالية لهذه المشاركة. لذا، فإن طرق جذب المرأة للانضمام من جديد إلى القوى العاملة بعد أن تقل مسؤولياتها المنزلية هي من القضايا الأساسية بالنسبة إلى البلدان والاقتصادات . ويصح القول في هذا الإطار إن الارتفاع في مشاركة المرأة في القوى العاملة بين عامي 1990 و2010 مرده بشكل أساسي إلى انخفاض كبير في معدلات الخصوبة في المنطقة، و /أو ازدياد التركيز على المساواة بين الجنسين، إلى جانب التغير في تركيبة القوى العاملة من حيث ازدياد نسبة غير المواطنين فيها.

ومع ذلك، لا تزال معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة متدنية جداً في منطقة الإسكوا كما يظهر في الشكل 15. وتدل الأرقام على توزيع الإناث على مختلف الفئات وتوضح بعض الاختلافات الكبيرة فيما بين البلدان، ولا سيما أن النسب تتراوح بين 52 في المائة في قطر، و15 في المائة في الأردن وفلسطين، إلى 13 في المائة فحسب في الجمهورية العربية السورية.

الشكل 15- النشاط الاقتصادي للإناث (من عمر 15 إلى 64)، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)

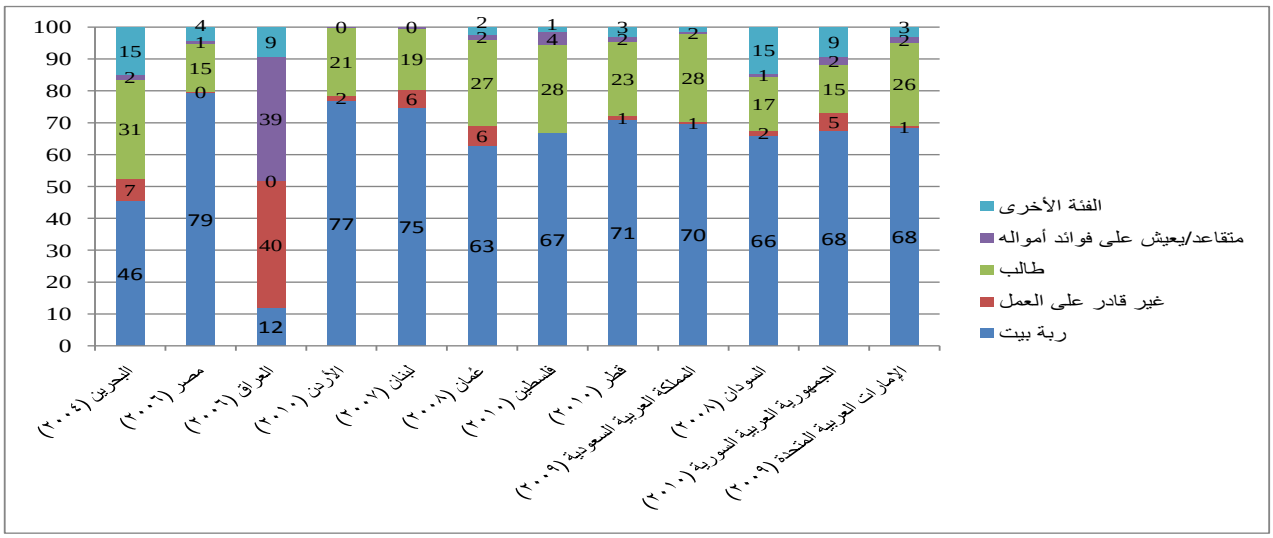


المصادر: كما في الشكل 12.

النسبة التي سُجّلت في اليمن (9.5 في المائة) غير قابلة للمقارنة إذ يحسب في عداد الأشخاص غير الناشطين اقتصادياً كل من "يعمل بلا أجر". وتعود الاختلافات بين البلدان بشكل جزئ ي إلى التنوع في المنهجيات المعتمدة في جمع البيانات، لكنها تبين بوضوح أن لكل بلد من بلدان المنطقة تجربة مختلفة جداً في مجال سوق العمل.

ويعود السبب الرئيسي لعدم مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في جميع بلدان المنطقة إلى عملها كـ "ربة بيت" ما عدا في العراق (لأسباب ذات صلة بالتعريف)، ويزيد معدل عدم المشاركة عن 60 في المائة في هذه البلدان باستثناء البحرين حيث يتدنى عن 50 في المائة[49]. أما السبب الثاني فهو متابعة الدراسة.

الشكل 16- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الإناث، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



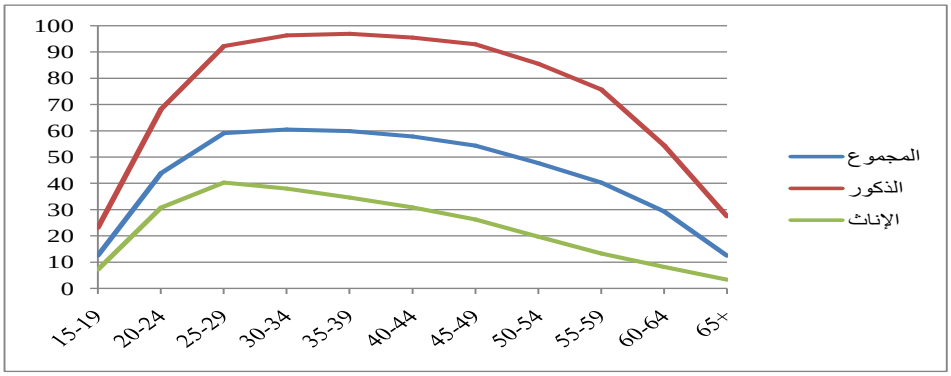
(49) لم تأخذ الدراسة ببيانات العراق لإجراء المقارنة لأسباب ذات صلة بالتعريف.

المصدر: كما في الشكل 13.

3- المشاركة في القوى العاملة بحسب الفئات العمرية

تختلف معدلات المشاركة في القوى العاملة بين الفئات العمرية. وفي الشكل 17 عرض لهذه المعدلات بحسب الفئات العمرية[50] بالاستناد إلى أحدث البيانات، يبين انخفاض المشاركة لدى الشباب من الفئة العمرية 15-24 وتدني مشاركة الإناث اعتباراً من عمر 25 سنة بعد الولادة، وانخفاض المشاركة بشكل عام اعتباراً من عمر 45. والذكور في مرحلة متأخرة من حياتهم لا يشاركون في النشاط الاقتصادي لسببين هما "العيش على فوائد الأمو ال" و"عدم القدرة على العمل "، مما يفسر انخفاض معدلات المشاركة بين المسنين . ويبين الشكل 17 أيضاً اختلافات كبيرة بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة.

الشكل 17- متوسط معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الفئات العمرية، وفقاً لبيانات عام 2010 (بالنسبة المئوية)

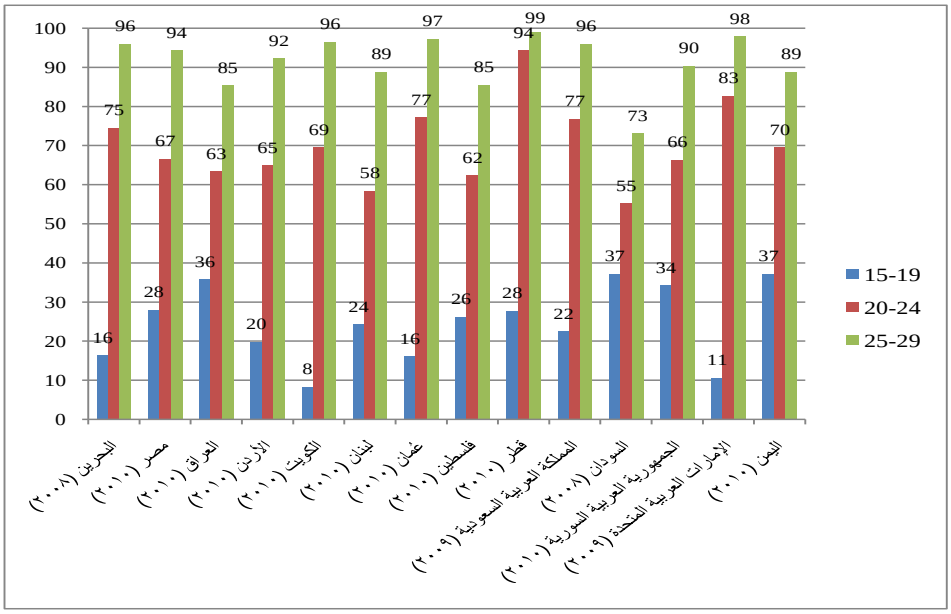


المصدر: ILO, Economically Active Population Estimates and Projections Database (sixth edition).

يبين الشكل 18 معدلات مشاركة الشباب من الذكور في القوى العاملة في جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا. وتقترب معدلات مشاركة الذكور الذين تجاوزوا 24 سنة من العمر في القوى العاملة من 100 في المائة في العديد من البلدان وتفوق معدلات مشاركة الشباب العامة بشكل كبير، ولا سيما من الفئة العمرية 15-19 التي تقل معدلاتها عن 30 في المائة.

الشكل 18- معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة حسب الفئات العمرية، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)

(50) تسمح هذه المنهجية باستخدام معيار واحد لجميع البلدان، ويبين الرسم البياني المتوسط الحسابي لبيانات البلدان.



المصادر: **الأردن، البحرين، الجمهورية العربية السورية، العراق، عُمان، الكويت، لبنان، مصر؛ اليمن**: المجاميع من قاعدة بيانات تقديرات واسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً لمنظمة العمل الدولية (النسخة السادسة)؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2009.

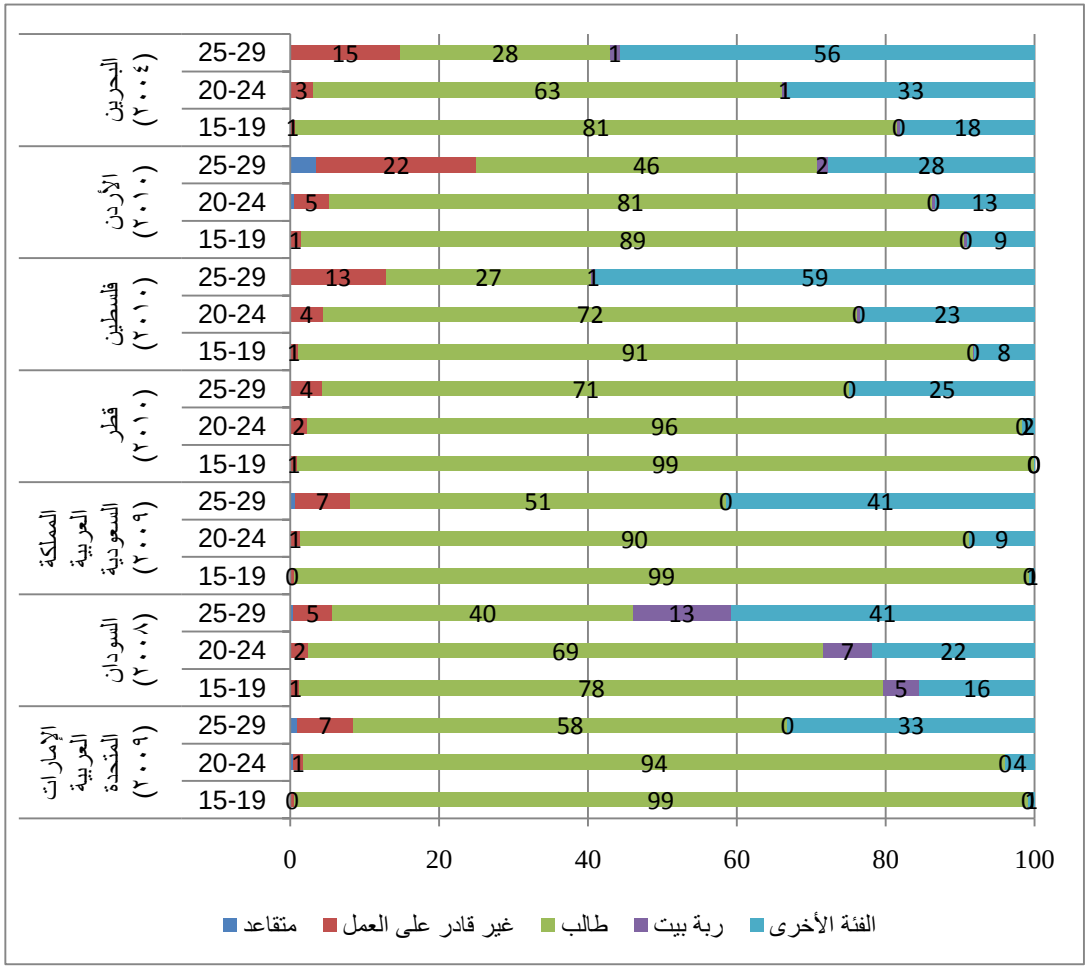
يبين الشكل 18 أن الذكور يبدأون بالانضمام إلى القوى العاملة في أوائل العشرين من عمرهم، ومع ذلك فالفرق بين معدلات مشاركة الفئة العمرية 20-24 وفئة الذين تجاوزوا الخامسة والعشرين كبير في جميع البلدان ما عدا قطر. وسجل لبنان الفارق الأكبر بين معدلات هاتين الفئتين الشبابيتين وهو 31 في المائة.

وتختلف أسباب عدم المشاركة في النشاط الاقتصادي بحسب نوع الجنس والعمر، وترتبط في الوقت نفسه بالأحداث التي تطرأ على حياة الأفراد، وبالعلاقة ما بين الأجيال وهي عوامل تحتاج إلى دراسة أخرى للبحث فيها. ولم توفر سوى سبعة بلدان هي الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والسودان وفلسطين وقطر والمملكة العربية السعودية بيانات مصنفة بحسب العمر حول أسباب عدم النشاط الاقتصادي.

وينبغي النظر في أسباب عدم مشاركة الذكور الشباب في القوى العاملة ولا سيما أن معدلات البطالة في الوقت نفسه عالية في صفوفهم. ويبين الشكل 19 أن متابعة الدراسة هي السبب الأكثر شيوعاً لعدم مشاركة الذكور من الفئة العمرية 15-19 في النشاط الاقتصادي. أما في ما يتعلق بالذكور الذين تجاوزوا التاسعة عشرة من عمرهم، فأسباب عدم مشاركتهم عديدة. ويصنف عدد كبير منهم في "الفئة الأخرى" الخاصة بكل بلد، كما ينتمي العديد ممن يتراوح عمرهم بين 25 و29 سنة إلى فئة العاجزين عن العمل بسبب المرض والعجز. وفي الأردن، يصنف 24 في المائة من الذكور غير الناشطين اقتصادياً الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و29 عاماً في فئة العاجزين [51]، مع العلم أن عدد الذكور غير الناشطين اقتصادياً في هذه الفئة العمرية متدنٍ نسبياً.

الشكل 19- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الذكور الشباب، وفقاً لأحدث البيانات

(51) تحدد دائرة الإحصاءات العامة في الأردن في الجدول 10 من تقريرها السنوي لعام 2009 يُقدر عدد الذكور العاجزين بـ 297 55 10 من ضمنهم 236 3 في سن الستين أو أكثر.

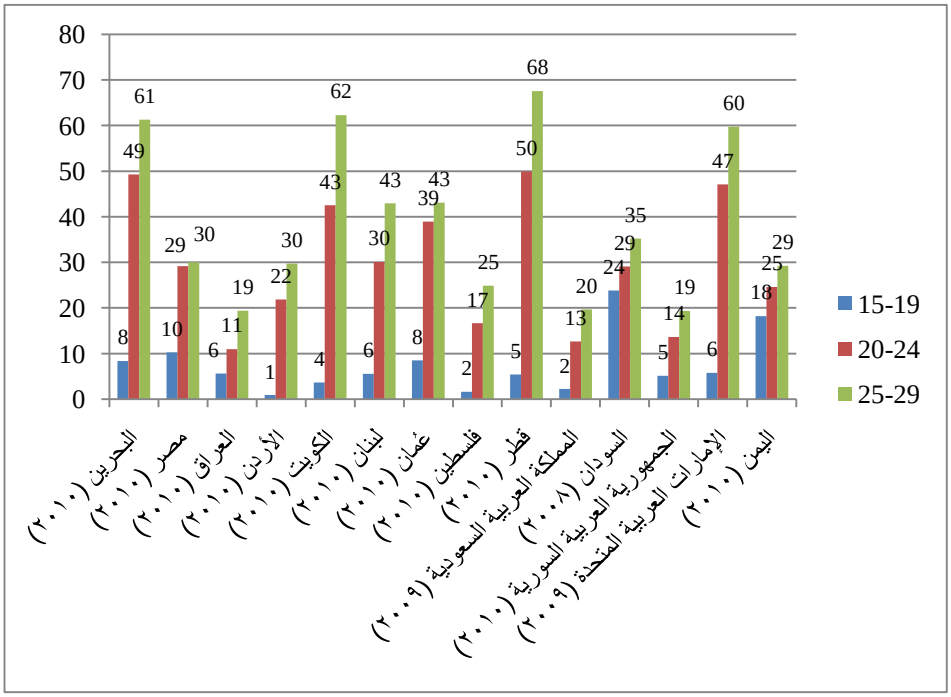


المصادر: **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2010، الجدول 10-1؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2009.

ملاحظة: أدرجت الفئة العمرية 25-29 في هذا الشكل للتركيز على الفرق بين فئة الشباب من عمر15-24 والفئة العمرية الأكبر منها.

يبين الشكل 20 معدلات مشاركة الإناث من عمر 15-29 في القوى العاملة في جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات المتوفرة. ويسلط الضوء على الاختلافات بين هذه البلدان، ويعطي فكرة عن عمر الإناث عند انضمامهن إلى القوى العاملة، لأسباب عدة ومنها متابعة الدراسة فإن عدد قليل من الإناث يبدأن العمل قبل بلوغهن سن العشرين.

الشكل 20- معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة حسب الفئات العمرية، وفقاً لأحدث البيانات



المصادر: كما في الشكل 18.

ملاحظة: أدرجت الفئة العمرية 25-29 في هذا الشكل للتركيز على الفرق بين فئة الشباب من عمر15-24 والفئة العمرية الأكبر منها.

من البديهي أن تكون معدلات مشاركة الإناث الشابات في القوى العاملة متدنية، بالرغم من قدرة هذه الفئة على المشاركة الكبيرة بعد إنهاء دراستها وقبل تحمل مسؤوليات الأمومة والأسرة . تعود هذه المعدلات المتدنية إلى أسباب عدم النشاط الاقتصادي المبينة في الشكل 21 الذي يعلل عدم مشاركة الإناث من الفئة العمرية 15-19 في النشاط الاقتصادي بمتابعة التحصيل العل مي، وعدم مشاركة أولئك من الفئة العمرية 25-29 بالالتزام بمسؤوليات الأسرة . ويبدو جلياً أن نافذة الفرص ذات الصلة بمشاركة الإناث في القوى العاملة لا تستثمر إلى أقصى حد ممكن.

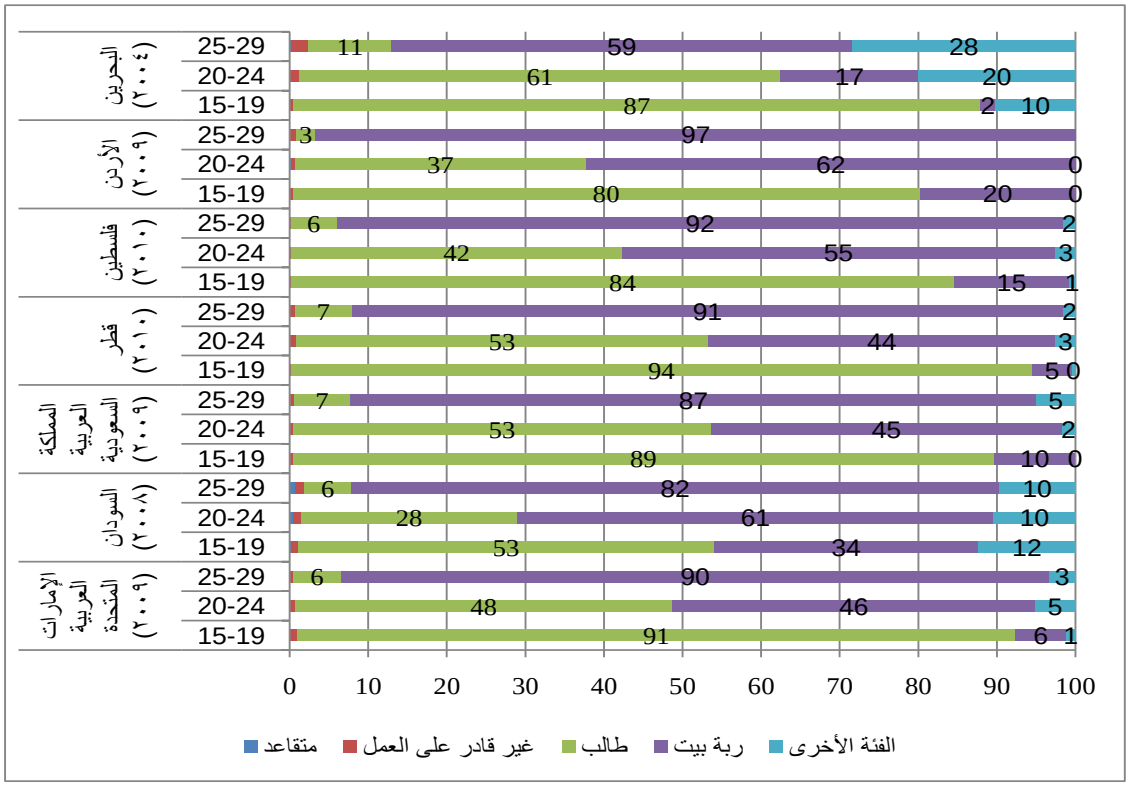
ومن الملفت أن المعدلات الإجمالية للمشاركة في القوى العاملة متدنية في الأردن، وأن ا لبلد سجل في الوقت نفسه أحد أعلى معدلات المشاركة في القوى العاملة في المنطقة للفئة العمرية 25-29 إلى جانب الإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والكويت التي يعود سبب ارتفاع معدلاتها إلى ارتفاع مستويات الهجرة إليها. واستخلصت مصادر البنك الدولي بناءً على م ا تقدم أن الأردنيات يلتحقن بسوق العمل لكنهن يتركنه نهائياً عند الزواج أو الولادة[52].

ويتبين من الشكل 21 أن الشابات في منطقة الإسكوا غير ناشطات اقتصادياً بسبب الدراسة أو الالتزامات العائلية. فمتابعة الدراسة لا تسمح للإناث من فئة العمر الأصغر (15-19) بالعمل كما في الإمارات العربية المتحدة وقطر على سبيل المثال حيث تشكل الإناث اللاتي يتابعن دراستهن 90 في المائة من الإناث غير الناشطات اقتصادياً في هذه الفئة . وسجل السودان المعدل الأدنى من الإناث غير الناشطات اقتصادياً من الفئة العمرية (15-19) بسبب الدراسة، وه و 52.9 في المائة. وتتغير المعدلات كثيراً لدى الفئتين العمريتين (20-24) و(25-29)، فكلما تقدمت الإناث في السن ارتفع معدل عدم نشاطهن الاقتصادي لأسباب عائلية .

(52) World Bank, 2008, p. 46.

و90 في المائة من النساء غير الناشطات اقتصادياً من الفئة العمرية (25-29) هن من فئة ربات البيوت في معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا، باستثناء البحرين حيث تتضمن "الفئة الأخرى" أعداداً كبيرة من الأفراد الذين يصح إدراجهم في فئتي "الذين لا يجدون عملاً" أو "الذين لا يرغبون في العمل" وهما فئتان لم تلحظا في بيانات البلدان الأخرى حول عدم النشاط الاقتصادي. وهذا دليل آخر على صعوبة المقارنة في ما بين البلدان.

الشكل 21- أسباب عدم النشاط الاقتصادي لدى الشابات، وفقاً لأحدث البيانات



المصادر: **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2009، الجدول 10-1؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009.

ملاحظة: أدرجت الفئة العمرية 25-29 في هذا الشكل للتركيز على الفرق بين فئة الشباب من عمر15-24 والفئة العمرية الأكبر منها.

يبحث بعض البلدان في الأنشطة التي يقوم بها الأفراد كبديل عن الانخراط في النشاط الاقتصادي، ويجمع بيانات عن السلوك الذي يؤدي إلى عدم النشاط الاقتصادي. ففي الأردن على سبيل المثال، تضمّن مسح العمالة والبطالة لعام 2009 جداول تناولت أسباب عدم سعي بعض الأفراد إلى إيجاد عمل . صنفت هذه الأسباب في عدة فئات هي "أعتقد بعدم توفر فرص عمل"، و"تعبت من البحث عن عمل"، و"لا أعرف أين أبحث عن عمل"، و"لا أجد عملاً مناسباً"، و"لست مؤهلاً"، و"أسباب أخرى". وبيّن المسح الفرق بين سلوك الذكور والإناث في البحث عن عمل . فكان السببان الأساسيان المشتركان لدى الجنسين الاعتقاد بعدم توفر فرص عمل أو عدم إيجاد عمل مناسب . أما في ما يتعلق بكل جنس على حدة، فقد اعتبرت نسبة 13.3 في المائة من الإناث أنهن غير مؤهلات في مقابل 7.8 في المائة من الذكور، واعتبرت نسبة 27 في المائة من الذكور أنهم غير قادرين على إيجاد عمل ملائم في مقابل 21.8 في المائة من الإناث[53]. ومن المؤسف أن هذا

(53) دائرة الاحصاءات العامة، الأردن، 2009، الجدول 10-5.

النوع من البيانات غير متوفر على نطاق واسع في منطقة الإسكوا بالرغم من أنه يشكل مصدراً هاماً للمعلومات يمكن أن يستفيد منه صانعو سياسات سوق العمل لتحديد أبرز الفئات التي ينبغي استهدافها.

معدلات المشاركة في القوى العاملة بحسب المناطق

تختلف مستويات المشاركة في القوى العاملة في البلد الواحد بين منطقة وأخرى أو بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية. وإذا كانت مستويات المعيشة متفاوتة، يمكن أن تنشأ عن الاختلافات في مستويات المشاركة في القوى العاملة توترات بين المناطق أو ضمن المنطقة الواحدة . كما تؤدي هذه الاختلافات أحياناً إلى هجرة داخلية أو إلى ازدياد حجم المدن، مما يخلف آثاراً سلبية على أسواق العمل وعلى التنمية الاجتماعية بشكل عام.

ولا بد في هذا الإطار من العودة إلى مؤشرات مشاركة سكان الريف والمدينة في القوى العاملة لتكوين فكرة شاملة عن الاختلافات بين مناطق البلد الواحد . ولا بد أيضاً من فهم الفوارق بين المناطق لتوجيه السياسات إلى المناطق والمجموعات الأكثر حرماناً، ومعالجة المشاكل الأساسية . ففي العراق على سبيل المثال، أدى عدم توزيع الاستثمارات على جميع المناطق إلى ازدياد الفوارق بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية، فاكتظ عدد محدود من المدن بالسكان، وبالأنشطة الاقتصادية، والخدمات[54].

والخصائص التي تميز المدن عن الأ رياف ليست نفسها في جميع البلدان بل لكل بلد معاييره الخاصة التي تحددها ظروفه الوطنية، ولا يمكن تطبيق تعريف موحد على "الحضر" في مقابل "الريف" في جميع البلدان. ولهذا السبب طلب من كل بلد من البلدان الأعضاء تحديد المناطق المصنفة ريفية والمناطق المصنفة حضرية بناءً على ظروفه الخاصة. ونادراً ما تميز البلدان الأعضاء في الإسكوا في البيانات التي تصدرها بين تلك التي تتعلق بالحضر وتلك التي تتعلق بالريف.

وبعض البلدان كالبحرين يصدر بيانات بحسب الوحدات الإدارية (الأقاليم أو المحافظات)، في حين أضافت بلدان أخرى كالسودان وفلسطين فئات محددة هي "المخيمات" في حالة فلسطين و "الرحّل" في حالة السودان. فالفكرة التي يمكن تكوينها عن أوضاع كل بلد من خلال هذا التصنيف الأكثر تفصيلاً تكون أوضح من تلك التي يمكن تكوينها انطلاقاً من البيانات المبسطة المقسمة بحسب المناطق المدنية والحضرية و حسب. ففي فلسطين على سبيل المثال، بلغ معدل مشاركة سكان الريف في القوى العاملة 41.4 في المائة في عام 2009 في حين سجلت المخيمات معدلاً منخفضاً هو 37.9 في المائة مع أنه بدأ يرتفع منذ العام 2001[55].

وفي الجدول 1 عرض للبيانات التي تجمع من مسوح القوى العاملة وتعدادات السكان. ففي الجمهورية العربية السورية، كانت معدلات المشاركة في القوى العاملة في عام 2010 متقاربة جداً في الأرياف (42.4 في المائة) والمدن (43 في المائة)[56]. غير أنها كانت متفاوتة في السودان حيث سجلت المدن 42.9 في المائة في مقابل 51.3 في المائة في الأرياف. أما في العراق، فسجلت الأرياف في عام 2006 أعلى معدل للمشاركة في القوى العاملة في البلد وهو 57.5 في المائة، في حين سجلت فئة "الحضر الأخرى" أدنى معدل وهو 45.5 في المائة. وارتفعت معدلات مشاركة المناطق الريفية بشكل ثابت في الأردن منذ عام 2004 في حين ظلت معدلات المدن مستقرة.

---

(54) وزارة التخطيط العراقية، 2010.

(55) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. وفرت جهات التنسيق البيانات.

(56) المكتب المركزي للإحصاء في سوريا، 2008، توزيع السكان (15 سنة فأكثر) حسب المحافظات، والقوى العاملة، والجنس.

فالبيانات تبيّن الاختلافات الكبيرة بين المناطق، والتمييز بين بيانات المدن والأرياف شديد الأهمية بالنسبة إلى صانعي السياسات.

الجدول 1- معدلات مشاركة سكان المناطق الحضرية والريفية في القوى العاملة في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 2000-2010
(بالنسبة المئوية)

البلد		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الأردن	المناطق الحضرية	39.9	39.4	39.1	38.1	38.2	38.9	38.2	40.3	39.8	40.4	39.7
	المناطق الريفية	37.3	36.4	36.1	35.1	34.6	35.6	35.3	37.5	37.9	38.8	38.3
	المجموع	39.4	38.8	38.4	37.4	37.4	38.3	37.7	39.8	39.5	40.1	39.5
الإمارات العربية المتحدة	المناطق الحضرية	..	..	..	..	..	78.4	..	..	73.3	73.0	..
	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	72.5	..	..	69.4	69.5	..
	المجموع	..	..	..	..	..	77.4	..	..	72.6	72.4	..
الجمهورية العربية السورية	المناطق الحضرية	..	..	47.5	46.6	..	..	45.2	43.9	44.2	43.3	43.0
	المناطق الريفية	..	..	52.6	50.6	..	..	46.4	46.0	44.6	42.7	42.4
	المجموع	50.3	49.7	49.3	48.9	49.2	49.6	45.8	44.9	44.4	43.0	42.7
السودان	المناطق الحضرية	..	..	..	..	..	..	..	..	37.6	..	..
	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	..	..	..	46.3	..	..
	الرحّل	..	..	..	..	..	..	..	..	48.1	..	..
	المجموع	..	..	..	..	..	..	..	..	43.7	..	..
العراق	المدن المركزية	..	..	..	..	..	..	46.2	43.1	44.9	..	..
	المدن الأخرى	..	..	..	..	..	..	45.5	41	43.7	..	..
	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	..	57.5	45.7	51.7	..	..
	المجموع	..	..	..	..	..	..	49.7	43.2	46.8	..	..
فلسطين	المناطق الحضرية	41.7	38.5	38.1	40.2	39.7	40.2	40.9	41.6	41.1	41.4	40.9
	المناطق الريفية	43.7	40.3	39.1	41.4	42.7	42.5	43.8	44.5	43.6	43.6	43.8
	المخيّمات	37.2	34.8	35.0	36.8	36.3	37.1	36.1	36.5	37.8	37.9	37.3
	المجموع	41.6	38.5	37.9	40.0	40.1	40.4	41.0	41.7	41.2	41.6	41.1
مصر	المناطق الحضرية	30.0	30.6	29.1	30.0	30.5	32.2	32.2	31.9	32.7	33.0	33.6
	المناطق الريفية	29.0	28.7	28.9	28.9	30.7	32.3	31.5	33.0	32.7	33.2	33.2
	المجموع	29.4	29.5	29.0	29.4	30.6	32.3	31.8	32.5	33.0	33.1	33.4

المصادر: **مصر**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010 **العراق**: مسح التشغيل والبطالة لعام 2008، مسح البطالة لعام 2006؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسوح القوى العاملة للفترة 2001-2010؛ المجاميع من قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً لمنظمة العمل الدولية (النسخة السادسة)؛ بيانات الفترة 2006-2009 من جدول مسوح القوى العاملة حول توزيع السكان (من عمر 15 سنة وما فوق) بحسب المحافظات، والقوى العاملة، والجنس (المدن/الأرياف)؛ الإمارات العربية المتحدة: تعداد عام 2005، مسح القوى العاملة لعامي 2008 و2009.

النقطتان (..) للإشارة إلى عدم توفر بيانات.

4- العمل

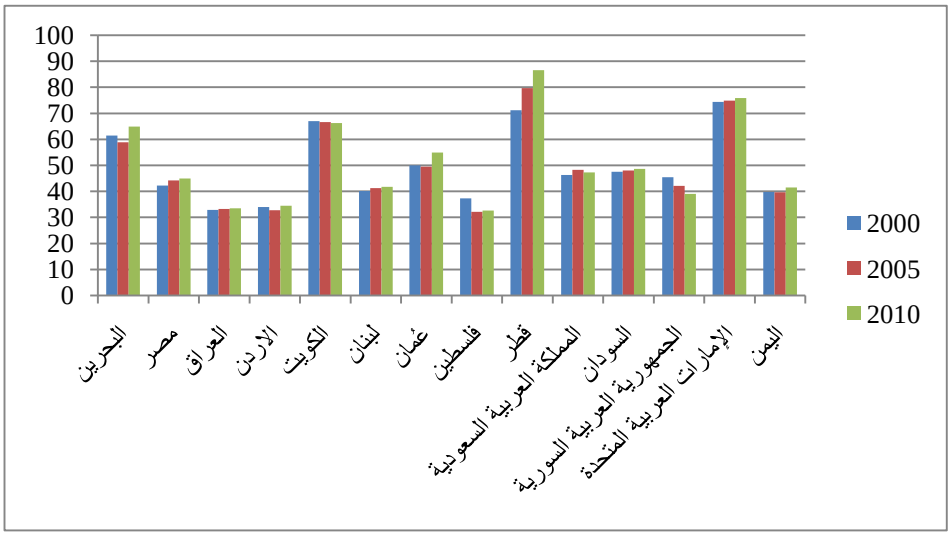
يواجَه تعريف العمل بالنقد أحياناً ويعتبر غير دقيق، ولا سيما عندما تجمع البيانات من مسوح القوى العاملة التي تتطرق إلى أي نشاطات استغرقت أكثر من ساعة خلال الأسبوع الذي سبق المسح . ويشمل هذا التعريف العمل في القطاع غير النظامي والعمل بدوام جزئي، لكنه لا يبين رغبة الفرد في الانتقال إلى عمل أفضل أو ما إذا كان يعمل في ظروف غير مستقرة.

معدل العاملين إلى مجموع السكان

معدل العاملين إلى مجموع السكان هو نسبة السكان في سن العمل (من عمر 15 سنة وما فوق) الذين يعملون. فارتفاع قيمته يعني أن قسماً كبيراً من السكان يشارك في الأنشطة الإنتاجية ذات الصلة بالسوق، وانخفاضها يعني أن قسماً كبيراً من السكان هو إما عاطل عن العمل أو لا يشارك في سوق العمل[57].

وفي حين يستدل بمعدل المشاركة في القوى العاملة على القوى العاملة الفعلية في بلد ما، يستدل بـمعدل العاملين إلى مجموع السكان على المعدل الفعلي لاستخدام بلد ما لموارده الاقتصادية (أي السكان من عمر 15 سنة وما فوق). ولا يعطي هذا المؤشر أدنى فكرة عن نوعية العمل ولا عن أسباب عدم المشاركة في القوى العاملة.

الشكل 22- معدل العاملين إلى مجموع السكان (من عمر 15 سنة وما فوق) في البلدان الأعضاء في الإسكوا



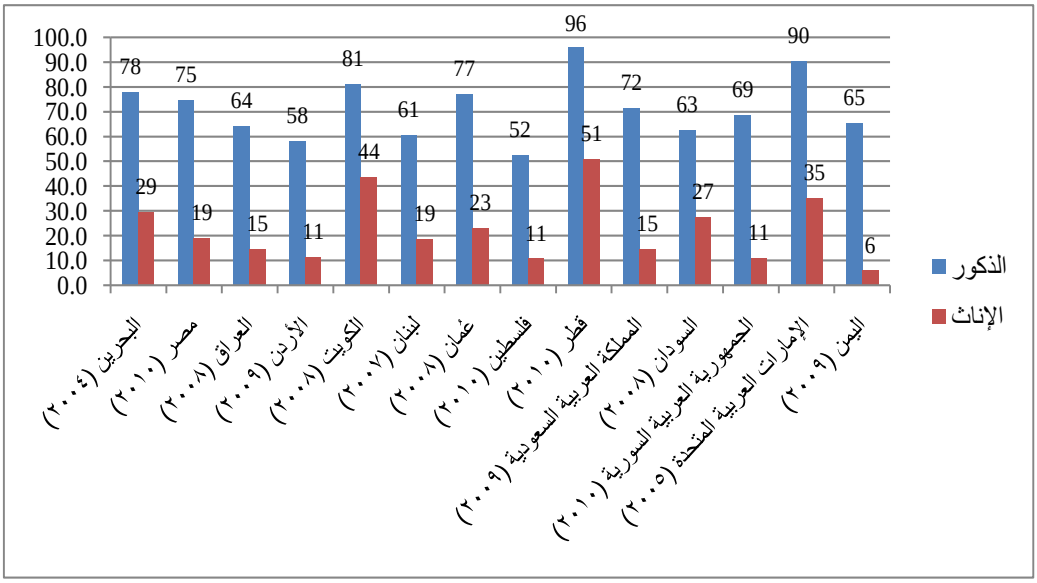
المصادر: **الإمارات العربية المتحدة، والبحرين، والسودان، والعراق، وعُمان، والكويت، ولبنان، والمملكة العربية السعودية، واليمن**: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة)؛ **مصر**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010، مسح القوى العاملة لعام 2001 وعام 2005؛ **الجمهورية العربية السورية**: بيانات عام 2000 وعام 2005: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة)؛ بيانات عام 2010: مسح القوى العاملة لعام 2010 (البيانات قابلة للمقارنة ببيانات منظمة العمل الدولية).

يبين الجدول 22 معدل العاملين إلى مجموع السكان في البلدان الأعضاء في الإسكوا في السنوات 2000 و2005 و2010. وكانت بعض البلدان قد شهدت انخفاضاً طفيفاً في هذا المعدل خلال الفترة المشار

(57) يمكن الحصول على المزيد من المعلومات عن تعريف العمل كما تستخدمه منظمة العمل الدولية في الورقات الإحصائية 2008 لشعبة الإحصاءات في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ص 158-160.

إليها (الجمهورية العربية السورية بوجه خاص وفلسطين والكويت) قابله ارتفاع في بلدان أخرى (الإمارات العربية المتحدة والسودان وعمان وقطر ولبنان ومصر واليمن). وتصعب مقارنة الارتفاع في معدل العاملين إلى مجموع السكان بين قطر والبلدان الأخرى لأن البيانات التي تعود إلى سنوات عدة جمعت باستخدام منهجيات مختلفة (كمسح القوى العاملة في عامي 2000 و2005، وتعداد عام 2010). وفي حالة قطر بالتحديد، فإن البيانات حول المشاركة في القوى العاملة ومعدلات البطالة المشار إليها في أقسام مختلفة من هذه الدراسة تتواءم مع تحسن معدل العاملين إلى مجموع السكان، وهو تحسن مرتبط بارتفاع مستوى هجرة اليد العاملة إليها. والمشاكل التي تنتج عن استخدام منهجيات مختلفة في جمع البيانات مطروحة أيضاً في حالة الجمهورية العربية السورية[58]. وفي الجدول 23 عرض للاختلافات في معدلات العمل بين الجنسين وبين البلدان.

الشكل 23- نسبة العاملين من الجنسين، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **مصر**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **العراق**: مسح التشغيل والبطالة لعام 2008؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **الكويت**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **لبنان**: المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2007؛ **عُمان**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: تعداد عام 2005؛ **اليمن**: إسقاطات الجهاز المركزي للإحصاء في اليمن، بناءً على تعداد عام 2004.

تنخفض معدلات عمل الإناث في المنطقة كثيراً عن معدلات عمل الذكور . وسجلت الإمارات العربية المتحدة وقطر أعلى معدلات في هذا الإطار للذكور والإناث في حين سجلت فلسطين أدنى معدل للذكور واليمن أدنى معدل للإناث. وسجلت المملكة العربية السعودية أحد أعلى معدلات عمل الذكور (72 في المائة) وأحد أدنى معدلات عمل الإناث (15 في المائة).

(58) بيانات الإمارات العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية متسقة في جميع السلسلات الزمنية مما يجعل المقارنة بين البيانات ممكنة ومقبولة . وتختلف بيانات الإمارات كثيراً في السنتين 2008 و2009 عن السلسلات الزمنية الأخرى، مما يدل على أن الانخفاض في معدل العاملين إلى السكان سببه تنوع المنهجيات المعتمدة في جمع البيانات.

عدد العاملين في القطاع الخاص/العام وجنسهم

في البلدان الأعضاء في ا لإسكوا إقبال شديد على العمل في القطاع العام بسبب المستوى العالي من الأمن الوظيفي الذي يؤمنه، والحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العاملون فيه[59]. وتتضمن استحقاقات العمل في القطاع العام رواتب تفوق متوسط الأجور الوطنية، وإجازات طويلة، ومعاشات تقاعدية.

والاعتقاد السائد في المنطقة هو أن الشباب مستعدون للبقاء عاطلين عن العمل لفترات زمنية طويلة بانتظار إيجاد وظيفة في القطاع العام [60]. وجاء أحد الأسئلة التي تضمنتها استطلاعات غالوب لعام 2009 على الشكل التالي: "لو افترضنا أن الراتب والظروف المعيشية في القطاعين العام والخاص هي نفسها، في أي قطاع تفضل العمل؟ " فكانت نسبة الذين فضلوا العمل في القطاع العام 40 في المائة أو أقل في السودان وفلسطين ولبنان وحسب، في حين زادت عن 50 في المائة في مصر (53 في المائة)، والأردن (54 في المائة)، والجمهورية العربية السورية (55 في المائة)، والمملكة العربية السعودية (60 في المائة)، والعراق (63 في المائة)، وقطر (63 في المائة)، والإمارات العربية المتحدة (66 في المائة)، واليمن (63 في المائة)، والكويت (71 في المائة)، والبحرين (73 في المائة)[61]. ففي مصر، كان القطاع العام ولا يزال مكان العمل المفضل للوافدين الجدد إلى سوق العمل، وللإناث بوجه خاص . فالضمانات التي يحصل عليها المتخرجون الشباب من التعليم الثانوي أو العالي إذا ما حصلوا على وظيفة في الحكومة هي السبب في الارتفاع الشديد في عدد العاملين المتعلمين في القطاع العام[62].

ويصعب بشكل عام تعريف القطاع الخاص لأنه يرتبط بالبنية المؤسسية لكل بلد وبتاريخه. وفي إطار جمع البيانات بهدف إعداد هذه الدراسة، طلب إلى الحكومات توفير بيانات عن عدد العاملين في القطاعين العام والخاص، بعد اعتماد تعريف القطاعين العام والخاص المحدد في نظام الحسابات القومية، 1993. ولم يتضمن أي من الأجوبة المتلقاة معلومات إضافية عن التعريف المستخدم في البيانات . ومقارنة البيانات بين الشكلين 24 و25 ليست بديهية بسبب الاختلاف في مصادر المعلومات بين البلدان[63].

---

(59) لمناقشة هذه القضية، انظر المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2010، ص 17. تتوفر ظروف مماثلة في بلدان مجلس التعاون الخليجي وفقاً لفو رستنلتشنر وروتلدج، 2010، ويمكن الاطلاع على تفاصيل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في بيساريدس وفيغانسونس-فارواكس، 2005، ص 10.

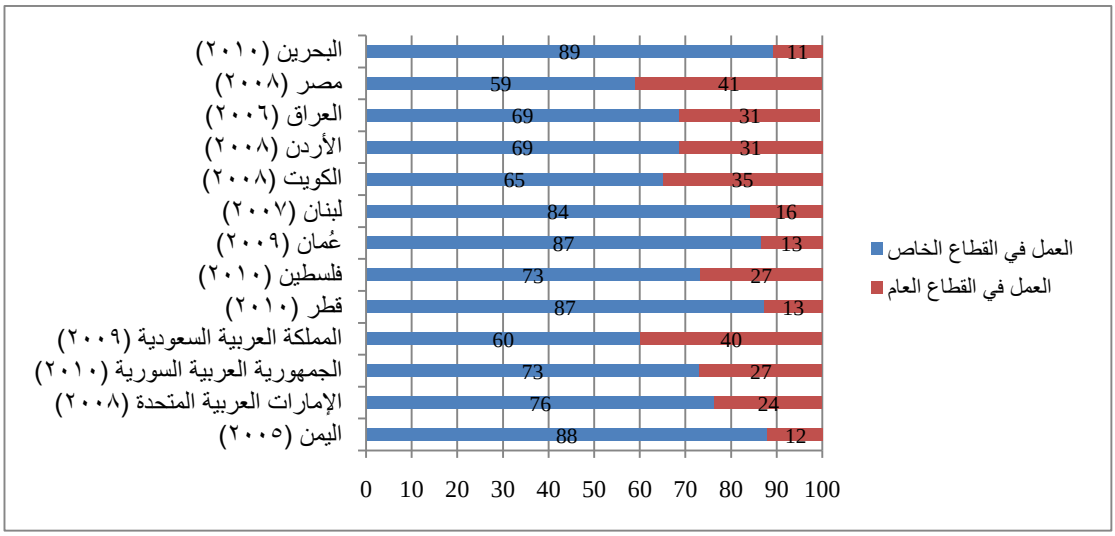
(60) Dhillon and Yousef, 2009, pp. 203 and 244; Kabbani and Kothari, 2005, pp. 35-38 and 50-53; and World Bank, 2004, p. 95.

(61) Gallup, 2009, p. 22. لم تتوفر بيانات عن عُمان.

(62) Wahba, 2009, p. 26.

(63) استثنيت الفئة "الأخرى" من هذا الرسم البياني. يتبين من الشكل 26 أن الفئة "الأخرى" في بعض البلدان تشمل نسبة كبيرة من العاملين.

الشكل 24- العمل في القطاعين العام والخاص، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **البحرين**: هيئة تنظيم سوق العمل، تقدير العمالة والرواتب لعام 2010 (تعود البيانات للمواطنين وغير المواطنين)؛ **مصر**: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المجموعة الإحصائية لعام 2008؛ **العراق**: مسح البطالة لعام 2006، الجداول 3-42؛ **الأردن**: وفرت جهة التنسيق البيانات المستخلصة من مسوح المؤسسات؛ **الكويت**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **لبنان**: المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2007؛ **عُمان**: الكتاب الإحصائي السنوي 2010 (تعود البيانات للمواطنين وغير المواطنين)؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010 (تعود البيانات للمواطنين وغير المواطنين)؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2008 (تعود البيانات للمواطنين وغير المواطنين)؛ **اليمن**: إسقاطات عام 2009 للجهاز المركزي للإحصاء في اليمن، بناءً على تعداد عام 2004.

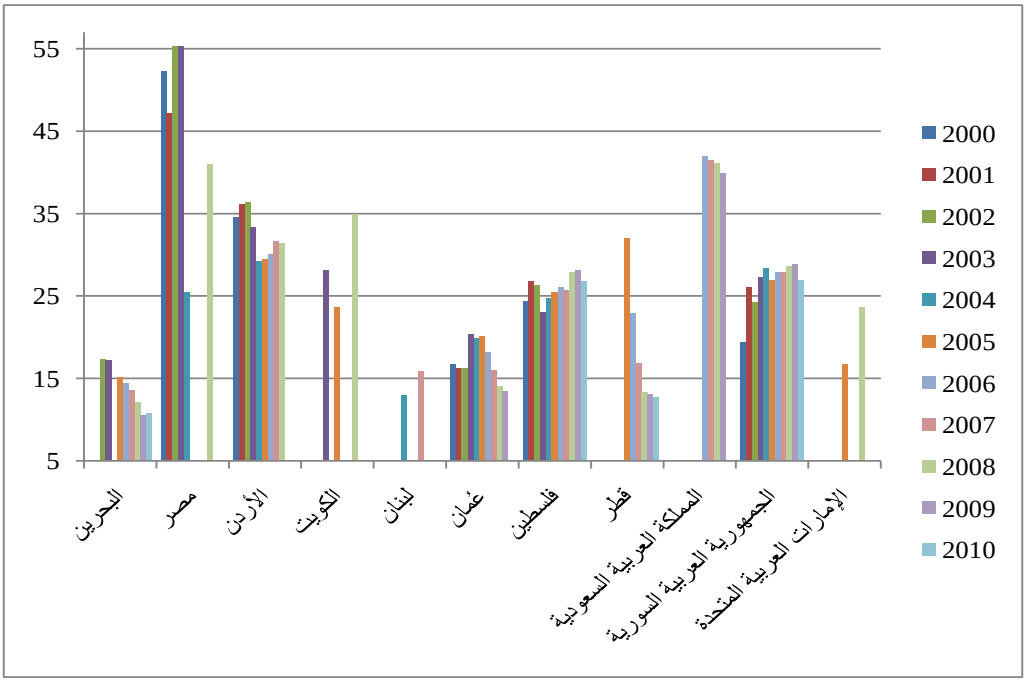
يبين الشكل 24 أحدث البيانات حول العمل في القطاعين العام والخاص في بلدان منطقة الإسكوا، باستثناء السودان لصعوبة الحصول على بيانات. وسجلت مصر النسبة الأعلى من العاملين في القطاع العام وهي 41 في المائة، تلتها المملكة العربية السعودية بنسبة 40 في المائة[64]. وتعتبر مصادر البنك الدولي أن أعلى معدلات العمل في القطاع العام في العالم سجلتها منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا[65].

وقد تطورت أنماط العمل في القطاع العام مع مرور الزمن، وفي الشكل 25 إشارة إلى أبرز الاتجاهات في مجال العمل في القطاع العام في منطقة الإسكوا خلال السنوات العشر الأخيرة، وهي تشمل جميع البلدان الأعضاء ما عدا السودان والعراق واليمن. ومع أن بيانات اليمن متوفرة في قاعدة بيانات LABORSTA لمنظمة العمل الدولية غير أنها غير قابلة للمقارنة ومصدرها غير معروف . أما بيانات العراق فمتوفرة لعام 2006 وحسب. والبيانات قابلة للمقارنة على مر الزمن لجميع البلدان الأعضاء باستثناء الإمارات العربية المتحدة وقطر والكويت ولبنان ومصر. ويبين الشكل 25 أن نسبة العاملين في القطاع العام انخفضت في البحرين وعُمان وقطر والمملكة العربية السعودية.

(64) وفقاً لمنظمة العمل الدولية (ILO 2010a, p. 2) فإن معدل المواطنين العاملين في القطاع الع ام في المملكة العربية ا لسعودية (92 في المائة) يفوق بأضعاف معدل العاملين في القطاع الخاص (13 في المائة). تشمل نسبة 40 في المائة المواطنين وغير المواطنين.

(65) World Bank, 2004, p. 95.

الشكل 25- العاملون في القطاع العام كنسبة مئوية من مجموع العاملين، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، 2001-2010



المصادر: **البحرين**: هيئة تنظيم سوق العمل، تقدير العمل والأجور لعام 2010 (البيانات متوفرة لأربع فترات من ثلاثة أشهر؛ والأرقام المتوفرة هي معدلات وسطى)؛ **مصر**: بيانات الفترة 2000-2004: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة) (باستثناء الشركات الخاصة التي يقل عدد العاملين فيها عن عشرة)، بيانات عام 2008: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المجموعة الإحصائية لعام 2008؛ **الأردن**: وفرت جهة التنسيق البيانات المستخلصة من مسوح المؤسسات؛ **الكويت**: مسح القوى العاملة لعام 2003 وعام 2008، تعداد عام 2005؛ **لبنان**: المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2004؛ **عُمان**: الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2010 (تعود البيانات للمواطنين وغير المواطنين)؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: بيانات الأعوام 2001 و2004 و2006 و2007 و2008 و2009: مسح القوى العاملة؛ بيانات عام 2010: تعداد عام 2010، الجدول 14.7؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2009؛ **الجمهورية العربية السورية**: بيانات عام 2000: المجموعة الإحصائية 2000؛ مسح القوى العاملة للفترة 2001-2009؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2008، تعداد عام 2005.

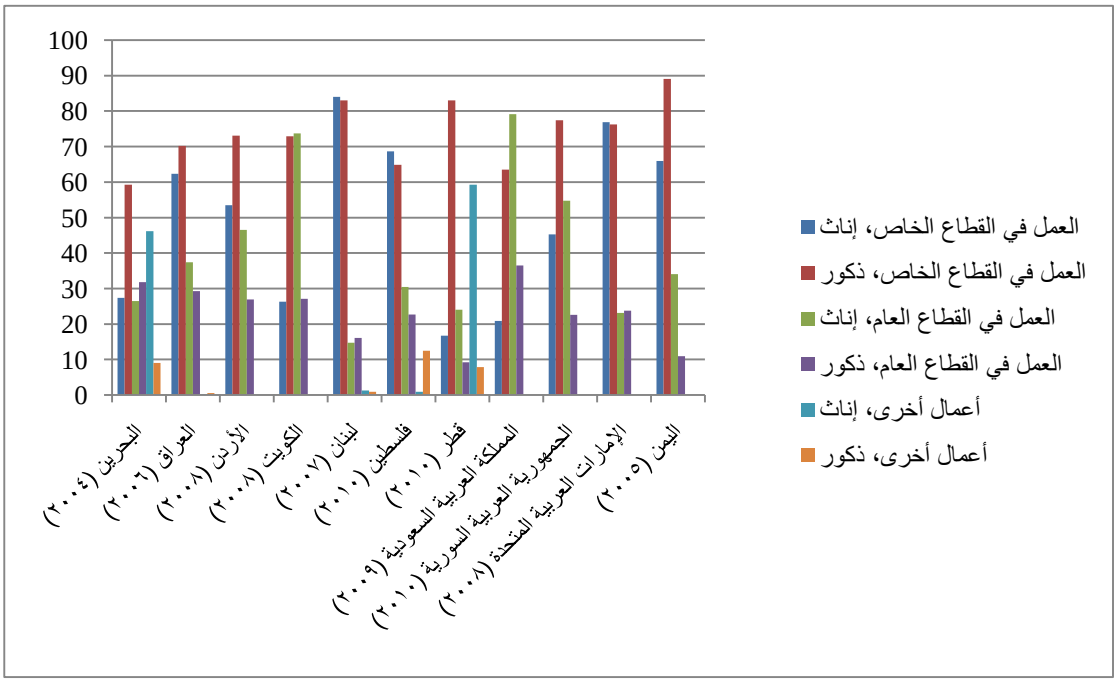
تعمل مصر على تقليص عدد العاملين في القطاع العام[66]. ويعزى ارتفاع هذا العدد في الفترة الممتدة من عام 2000 إلى عام 2004 بشكل جزئي إلى منهجيات جمع البيانات المستخدمة التي استثنت ا لمؤسسات الخاصة التي يقل عدد العاملين فيها عن العشرة، مما خفض عدد العاملين المسجلين في القطاع الخاص . ومن جهة أخرى، أشار فورستنلتشنر وروتلدج (Forstenlechner and Rutledge) إلى أن بلدان مجلس التعاون الخليجي أدركت أن القطاع العام لم يعد يستوعب المزيد من الموظف ين. وما عاد بإمكان هذه البلدان أن تكون الملاذ الأول والأخير للعمل[67]. وفي الكويت، تنطوي الا ستراتيجية الوطنية للتشغيل[68] على قيود للحد من عدد العاملين في القطاع العام، غير أن استخدام منهجيات متنوعة في جمع بيانات عن الكويت يصعّب تقييم الاختلافات على مر الزمن.

(66) Wahba, 2009, p. 6.

(67) Forstenlechner and Rutledge, 2010, p. 38.

(68) انظر المرفق الثاني. لمحة عامة عن العناصر المتعلقة بالعمل في الاستراتيجيات الإنمائية للبلدان الأعضاء في الإسكوا.

الشكل 26- توزيع العمل في القطاعين العام والخاص حسب نوع الجنس في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **العراق**: مسح البطالة لعام 2006، الجداول 3-42؛ **الأردن**: وفر ت جهات التنسيق البيانات المستخلصة من مسوح المؤسسات؛ **الكويت**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **لبنان**: المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2007؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010، الجدول 14.7؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **اليمن**: مسح ميزانية الأسرة للفترة 2005-2006.

يبين الشكل 26 الاختلافات الكبيرة في معدلات الع مل في القطاع العام بين الذكور والإناث . ففي البلدان الأعضاء في الإسكوا (باستثناء الإمارات العربية المتحدة وفلسطين ولبنان)، يتجه الذكور أكثر من الإناث إلى العمل في القطاع الخاص . وتشير بيانات البحرين وقطر إلى ارتفاع كبير في معدلات الإناث في "الفئة الأخرى". ففي البحرين تتضمن هذه الفئة العاملين في الخدمة المنزلية، في حين تشمل في قطر "الشركات المشتركة بين القطاعين العام والخاص "، و "الأسر المعيشية "، و "أعضاء السلك الدبلوماسي ". ولم تدرج السودان وعُمان ومصر في الشكل 26 لعدم توفر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس فيما يتعلق بها.

توزيع العاملين على القطاعات الاقتصادية

تحتاج إعادة النظر في سياسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والصناعية إلى فهم واضح لتوزيع العاملين على مختلف القطاعات . وهذا التوزيع مؤشر شديد الأهمية إلى التنمية الاقتصادية، والتغيرات التي تطرأ عليه مع مر ور الزمن تعطي فكرة عن التغيرات البنيوية في الاقتصاد . وكانت عشرة من البلدان الأعضاء في الإسكوا قد جمعت بيانات عن العمل في القطاعات الاقتصادية باستخدام التنقيح الثالث للتصنيف

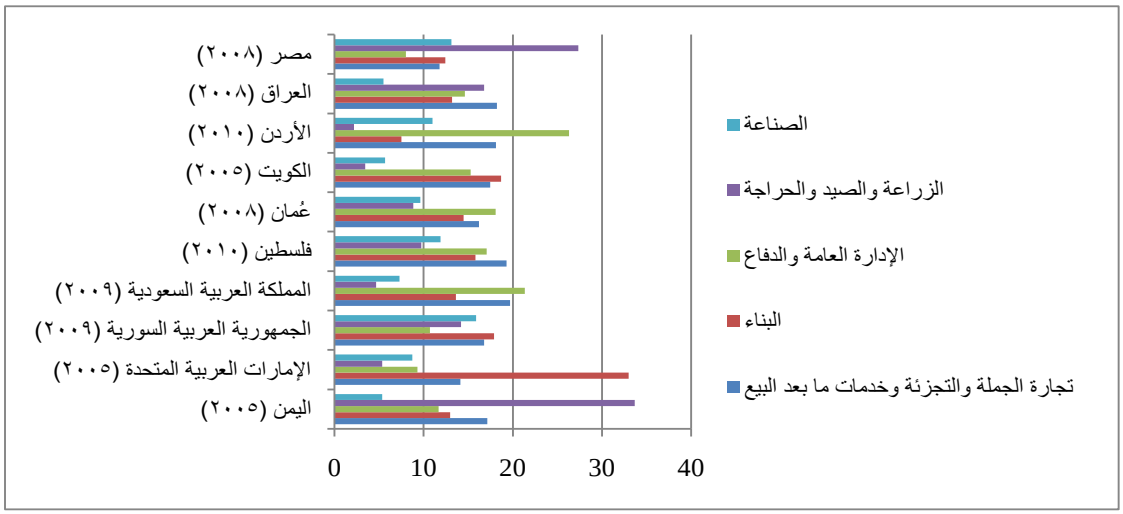
الصناعي المعياري الدولي الذي توصي منظمة العمل الدولية باعتماده [69]. ويبين الشكلان 27 و28 بيانات العمالة موزعة بحسب نوع الجنس في القطاعات الخمسة الكبرى في البلدان العشرة المذكورة . أما فيما يتعلق ببيانات البلدان الأخرى (البحرين والسودان وقطر ولبنان) فإما لم تكن متوفرة أو أن هذه البلدان استخدمت تصنيفات شديدة الاختلاف مما حال دون إمكانية المقارنة فيما بينها.

والفرق واضح جداً بين القطاعات التي يعمل فيها الذكور والإناث . فقطاع التعليم هو القطاع الرئيسي الأكبر الذي تعمل فيه الإناث، في حين تعمل النسبة الكبرى من الذكور في قطاعي الصناعة والزراعة . والعاملون في بعض القطاعات كصيد الأسماك والتعدين والبناء والنقل والفنادق والمطاعم هم من الذكور بشكل شبه حصري.

ويبين الشكل 27 القطاعات الاقتصادية الخمسة الأساسية التي يعمل فيها الذكور في المنطقة . فقطاع البناء هو من قطاعات العمل الرئيسية في معظم البلدان ويعمل فيه أكثر من 30 في المائة من الذكور في الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال.

ويبين الشكل 28 القطاعات الخمسة الأبرز التي تعمل فيها الإناث في البلدان العشرة، ويظهر اختلافات كبيرة بين البلدان . ففي الإمارات العربية المتحدة والكويت والمملكة العربية السعودية يعمل القسم الأكبر من النساء ضمن الأسرة المعيشية. أما في العراق ومصر واليمن فيعمل القسم الأكبر منهن في القطاع الزراعي . وبشكل عام، فإن القطاع الذي تعمل فيه الشريحة الكبرى من الإناث في منطقة الإسكوا هو قطاع التعليم

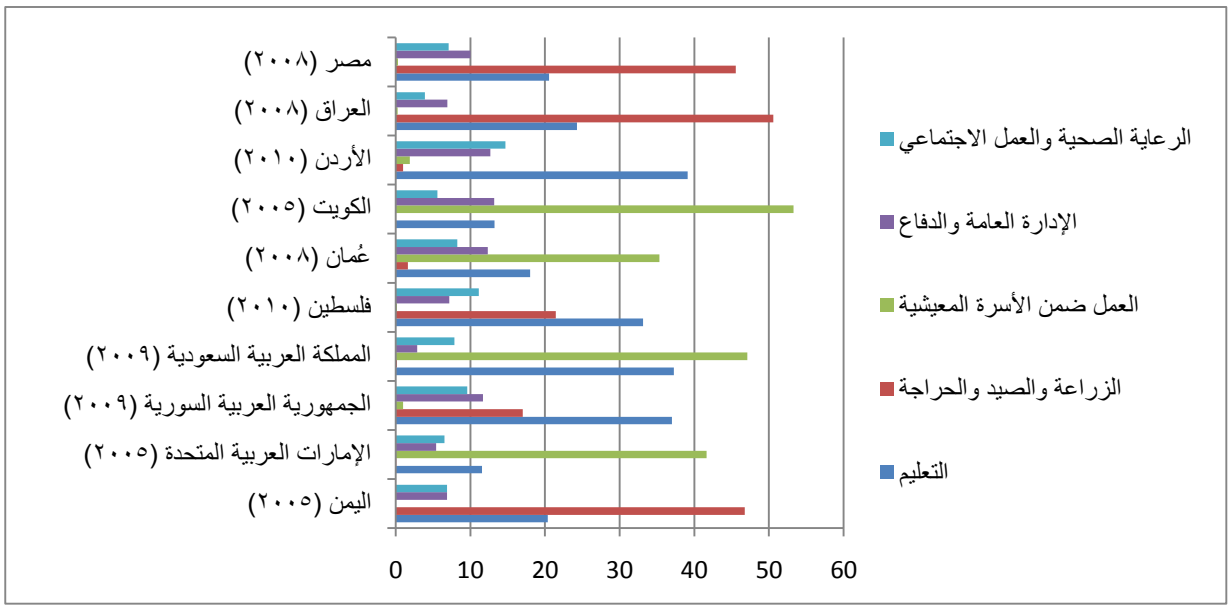
الشكل 27- القطاعات الرئيسية التي يعمل فيها الذكور، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات
(بالنسبة المئوية)



المصادر: **مصر**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **العراق**: مسح التشغيل والبطالة لعام 2008؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الكويت**: تعداد عام 2005؛ **عُمان**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **الإمارات العربية المتحدة**: تعداد عام 2005؛ **اليمن**: مسح ميزانية الأسرة للفترة 2005-2006.

(69) التنقيح الرابع للتصنيف الصناعي المعياري الدولي أكثر حداثة لكن أياً من البلدان الأعضاء في الإسكوا لم يستخدمه لنشر بياناته.

الشكل 28- القطاعات الرئيسية التي تعمل فيها الإناث، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **مصر**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **العراق**: مسح التشغيل والبطالة لعام 2008؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الكويت**: تعداد عام 2005؛ **عُمان**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **الإمارات العربية المتحدة**: تعداد عام 2005؛ **اليمن**: مسح ميزانية الأسرة للفترة 2005-2006.

توزيع العاملين على المهن

يبين توزيع العاملين على المهن نوع الأعمال التي يؤديها الأفراد، ومستوى المهارات المستخدمة في الاقتصاد وليس بالضرورة المتوفرة فيه . وقد جرى تحليل البيانات عن مختلف المهن التي يؤديها الأفراد العاملون فيما يتعلق بأحد عشر بلداً من البلدان الأعضاء في الإسكوا الأربعة عشر. واستثني البحرين والعراق بسبب اعتمادهما عدة تصنيفات للبيانات المتعلقة بالمهن، مما حال دون مقارنتهما بالبلدان الأخرى . كذلك استثني اليمن بسبب دمج فئة "التقنيون والفنيون المساعدون " في فئة "الفنيون" مما صعّب عملية المقارنة . والمقارنة فيما بين البلدا ن ليست بديهية لأن بياناتها جمعت من مصادر متنوعة (مسوح القوى العاملة والتعدادات). وطلب إلى البلدان الأعضاء توفير بيانات عن المهن باستخدام التصنيف الدولي الموحد للمهن (88) وهو تصنيف موحد توصي منظمة العمل الدولية باعتماده [70]، ويستخدم بشكل عام في المنطقة مع أ ن بعض البلدان يستخدم تصنيفات بديلة تجعل من عملية مقارنة البيانات في ما بين البلدان عملية معقدة.

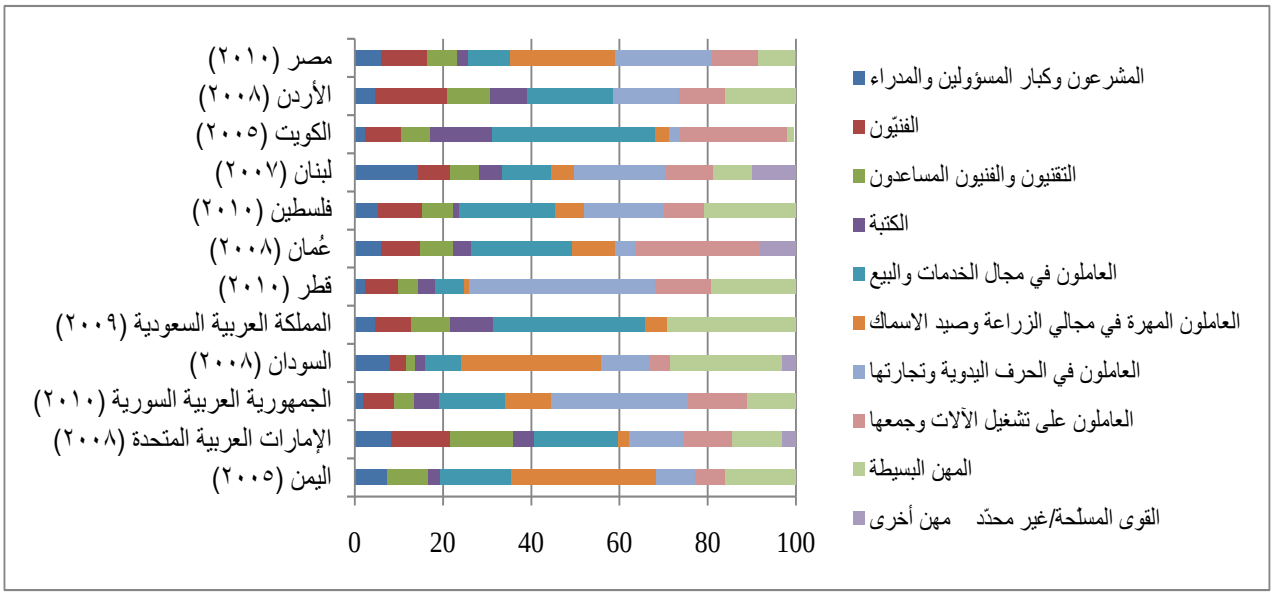
ويتبين من المقارنة أن نسب الذكور العاملين في صناعة الخدمات متفاوتة كثيراً بين البلدان وهي الأعلى في الكويت والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحد ة وفلسطين . فالمهن البسيطة التي تتطلب حداً أدنى من المهارات يمارسها عدد كبير من العاملين في الأردن والجمهورية العربية السورية

(70) التصنيف الدولي الموحد للمهن لمنظمة العمل الدولية . متاح عبر العنوان http://www.ilo.org/public/englishbureau/stat/isco/index.htm.

والسودان وقطر والمملكة العربية السعودية واليمن . وهي تشمل الزراعة، وصيد الأسماك، والتعدين، والبناء، والصناعة، والنقل، والأنشطة البسيطة في مجالي المبيعات والخدمات.

ويبين الشكلان 29 و30 الفوارق في هذا الإطار بين الجنسين وبين البلدان، ويشير بشكل خاص إلى التفاوت في نسب الأفراد الذين يؤدون مهناً تتطلب نوعاً من الاحتراف في الزراعة وصيد الأسماك. ويظهر أن النسبة الأكبر منهم تعمل في السودان ومصر واليمن.

الشكل 29- توزيع العاملين الذكور على المهن، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



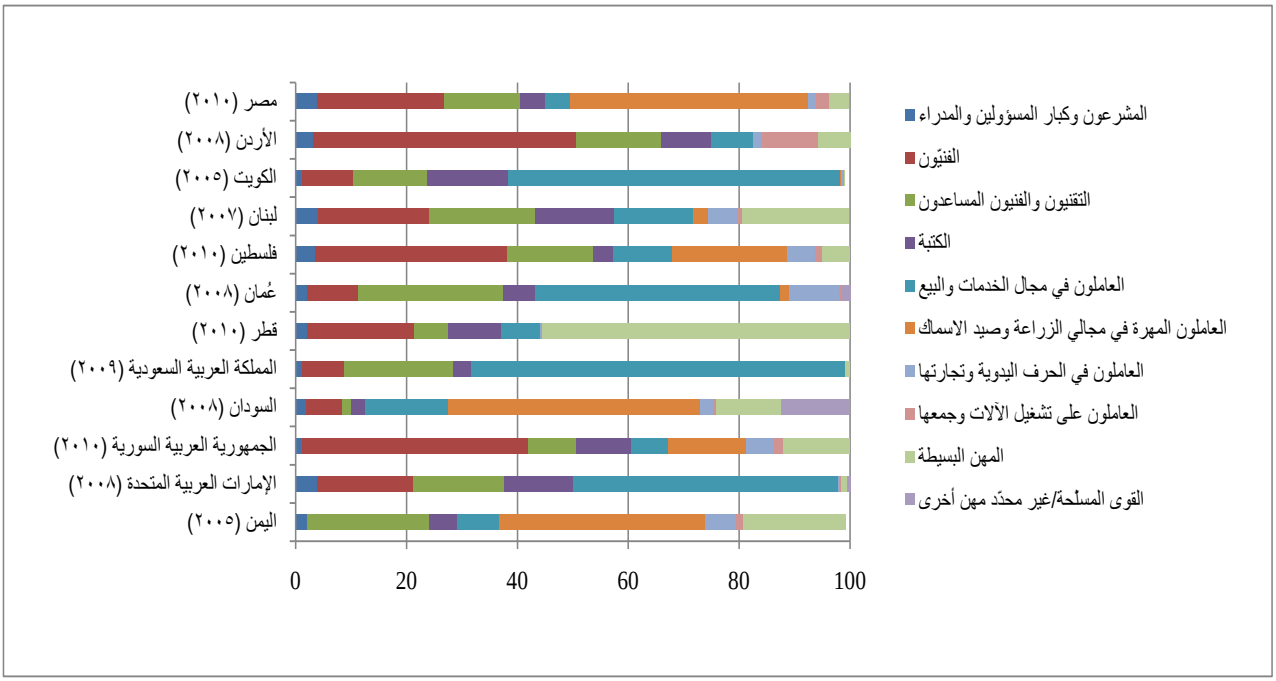
المصادر: **البحرين**: بيانات عام 2004 غير قابلة للمقارنة؛ البيانات الأخيرة التي يمكن مقارنتها ت عود لعام 2001 ولم تدرج؛ **مصر**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **العراق**: البيانات متوفرة بشكل لا يسمح بمقارنتها بغيرها؛ **الأردن**: وفرت جهات التنسيق في دائرة الإحصاءات العامة بيانات عام 2008؛ **الكويت**: تعداد عام 2005؛ **لبنان**: المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2007؛ **عمان**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ تتضمن فئة القوى المسلحة "غير محدد"؛ مسح القوى العاملة 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **اليمن**: مسح ميزانية الأسرة للفترة 2005-2006 (جرى الخلط بين الفنيين والتقنيين).

تتفاوت كثيراً فيما بين البلدان نسب الذكور العاملين في صناعة الخدمات وتسجل الإمارات العربية المتحدة وعمان وفلسطين والكويت والمملكة العربية السعودية النسب الأعلى في هذا الإطار. أما الأنشطة التي تتطلب مهارات بسيطة والتي يعمل فيها قسم كبير من العمال في الأردن والجمهورية العربية السورية والسودان وفلسطين وقطر والمملكة العربية السعودية واليمن فتشمل العديد من المهن كالبيع والخدمات، والزراعة، وصيد الأسماك، والعمل في التعدين والبناء والصناعات والنقل[71].

والإناث في المنطقة أكثر إقبالاً من الذكور على العمل في المهن الفنية . ومع ذلك فقلما تشغل النساء مناصب إدارية (أي من فئات "المشترعين وكبار المسؤولين والمدراء").

(71) التصنيف الدولي الموحد للمهن بحسب منظمة العمل الدولية.

الشكل 30- توزيع العاملات الإناث على المهن، في عدد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: كما في الشكل 29.

يتبين من استعراض عمل الإناث في الشكل 30 أن نسبة اللواتي يعملن في مهن تتطلب مهارات بسيطة ترتفع بوجه خاص في قطر حيث يؤديها أكثر من نصف النساء العاملات . وتشمل هذه الفئة المهن التي تتألف مهامها الرئيسية من بيع السلع في الشوارع، وحراسة مداخل المباني والممتلكات، والتنظيف، والكي، والعمل في قطاعات التعدين والزراعة وصيد الأسماك والبناء والصناعة [72]. أما في السودان ومصر واليمن فالنساء العاملات في الزراعة وصيد الأسماك يتمتعن بقدر أكبر من المهارات.

والنسب العليا من النساء المحترفات سجلها الأردن والجمهورية العربية السورية وفلسطين، أما النسب الدنيا فسجلها السودان والكويت والمملكة العربية السعودية . ولكل مهنة ار تباط مختلف بسوق العمل، وهي مسألة ستناقش لاحقاً في هذه الدراسة.

باء- الجوانب الاجتماعية ومواطن الضعف

جميع القضايا المتعلقة بالعمالة ترتبط بأحد الجوانب الاجتماعية غير أنّ بعضاً من المؤشرات يبقى أكثر ارتباطاً بالتطورات الاجتماعية. وفي هذا القسم من الدرا سة تُستعرض المؤشرات الاجتماعية المتعلقة بسوق العمل، وتحديداً الواقع الاقتصادي، والبطالة، والبطالة المقنّعة، والعمالة غير النظامية. وجميع هذه المؤشرات تلقي الضوء على المشاكل التي تواجهنا أفراداً ومجتمعات.

(72) التصنيف الدولي الموحد للمهن بحسب منظمة العمل الدولية.

الواقع الاقتصادي

العمالة بحسب الواقع الاقتصادي هي من أبرز المؤشرات التي تبيّن الظروف التي يعمل في ظلها الأفراد. وتعريف النشاط الاقتصادي يركّز على مكوّنات عقد العمل لهؤلاء الأفراد التي تكون مذكورة صراحةً أم ضمناً[73]. وتستند الفئات الست إلى تقييمٍ للمخاطر الاقتصادية ومستوى الأمن المالي للعامل الذي يوفّره له عقد العمل وقوّة الرابط المؤسسي بين الشخص والوظيفة [74]. فالعاملون لحسابهم الخاص والعاملون من أفراد الأسرة المساهمين لا يستفيدون بشكل عام من ترتيبات العمالة النظامية أو من برامج الحماية الاجتماعية. لذلك فإنّهم يكونون أكثر عرضةً لمخاطر الدورات الاقتصادية والفقر[75]. وارتفاع نسبة العاملين بأجور ومرتبات هو دليل على وجود مستوى متقدّم من التنمية الاقتصادية[76].

ففي الجمهورية العربية السورية، يفتقر الأفراد إلى حماية القطاع النظامي في حالات العمالة الهشّة ومنها حالات النساء اللواتي يعملن في منازلهن لحسابهنّ الشخصي ولا يحظين بمستحقاتهنّ القانونية. فالنساء اللواتي يعملن في منازلهنّ لصالح ربّ عمل لا يخضعن لأحكام قانون العمل ولا يحصلن على المنافع التي يلحظها هذا القانون مثل الإجازة المرضية والإجازة المدفوعة واشتراكات ربّ العمل في الضمان الاجتماعي[77].

والواقع الا قتصادي هو مؤشّر قويّ على العمالة الهشّة أي العمالة في ظل ظروف غير مضمونة نسبياً[78]. فالأفراد الذين يندرجون ضمن فئة "العاملين لحسابهم الخاص" وفئة "العاملين من أفراد الأسرة المساهمين" يندرجون عادةً ضمن فئة العمالة الهشّة. فمنظمة العمل الدولية تشير إلى وجو د رابط بين العمالة الهشّة والفقر: فإذا كانت نسبة العاملين ضمن هذه الفئة كبيرة فقد يكون في ذلك دليل على انتشار الفقر. فالعاملون ضمن هذه الفئة يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية وشبكات الأمان التي تحميهم في أوقات تدني الطلب الاقتصادي وهم عاجزون عن توفير المدخرات الكافية لأنفسهم ولعائلاتهم للتعويض عن الخسائر التي يتكبدونها في هذه الأوقات[79].

يعرض الشكل 31 الواقع الاقتصادي في بلدان الإسكوا الثلاثة عشر حيث المقارنة بين البيانات كانت ممكنة نسبياً. وتبدو في الجدول أنماط عديدة ومنها ارتفاع عدد النساء اللواتي يملكن مؤسسات تجارية تضمّ موظفين وتسجيل أعلى معدلات أرباب العمل من الرجال من الجنسيتين اللبنانية والمصرية.

---

(73) ILO, 1993, p. 2.

(74) ILO, KILM 3, Status in Employment, p. 1.

(75) ILO, 2009a, pp. 6 and 11.

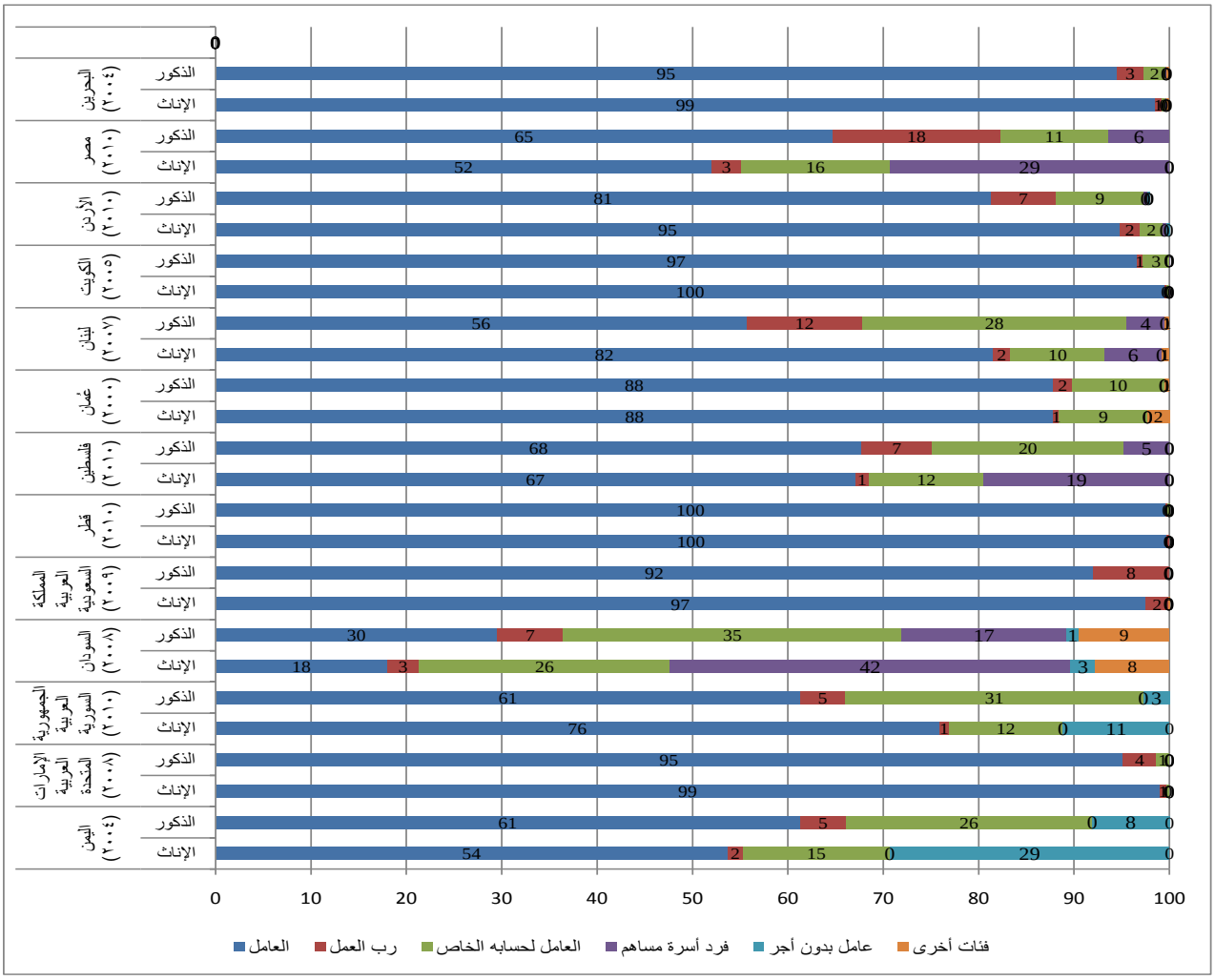
(76) ILO, 2010b, p. 33.

(77) Kattaa and Al Cheikh Hussein, 2010, p. 592.

(78) ILO, 2008c, p. 11.

(79) ILO, 2009b, p. 27.

الشكل 31- العمالة بحسب الواقع الاقتصادي ونوع الجنس في مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، وفقاً لأحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **مصر**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الكويت**: تعداد عام 2005؛ **لبنان**: الدراسة الوطنيّة للأحوال المعيشية للأسر 2007؛ **عُمان**: قاعدة بيانات LABORSTA الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية لعام 2000؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **اليمن**: تعداد عام 2004.

في منطقة الإسكوا، تسجل نسبة النساء ضمن فئة العمالة الهشة معدلات عالية في اليمن والسودان ومصر فقط دون غيرها من البلدان الأعضاء في اللجنة وهذا يتعارض مع الاتجاه العالمي الذي يسجّل ارتفاعاً في نسبة النساء اللواتي يندرجن ضمن فئة العمالة الهشّة[80]. وقد تضمّنت البيانات في اليمن نسبة عالية جداً من أرباب العمل لأنّ التصنيف شمل أرباب العمل في القطاعين الزراعي وغير الزراعي ولكنه استثنى العاملين لحسابهم الخاص. وقد توفّرت بيانات عن العراق لعام 2006 غير أنّها استثنيت لأنها لم ترد في شكل ينطبق على أرقام العمالة بحسب الواقع الاقتصادي.

(80) Jütting and de Laiglesia, 2009, pp. 90-92.

تكثر الفوارق بين نسبة الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص أو أفراد الأسرة المساهمين أو العاملين بدون أجر. ويسجّل السودان أعلى نسبة ضمن فئات العمالة الهشة مقابل أدنى النسب في بلدان مجلس التعاون الخليجي حيث غالبية الناس هم من أرباب العمل أو الموظفين . وفي اليمن والجمهورية العربية السورية والسودان مستويات مرتفعة من العاملين بدون أجر.

1- البطالة

أشارت خطة التنمية الوطنية للعراق إلى أنّ البطالة هي التحدي الاجتماعي ذي التداعيات الأكثر سلبية على الاقتصاد والمجتمع ككل[81]. ومعدّل البطالة يستعمل في حالات عديدة كمؤشر عام عن الأداء الحالي لسوق العمل في دولة ما وعن اقتصاد هذه الدولة بشكل عام . وهو مفيد كمؤشر قائم بذاته ولكن مسائل عديدة تتعلق بتعريفه تجعل المقارنة صعبة في بعض البلدان. والمعدلات متدنية عموماً في البلدان النامية بسبب غياب التأمين الاجتماعي أو غير ذلك من مصادر الدخل . وهذا يجعل الأفراد أكثر توجّها نحو أي نشاط لمتابعة حياتهم حتى وإن كان العمل بدوام جزئي أو بأجر متدنٍ، أو خلق أنشطة بديلة للعمالة الذاتية أو الدخول في ترتيبات تقليدية يتشارك فيها أفراد المجتمع المحلي العمل بحيث يكون محدوداً عدد ساعات عمل الفرد الواحد وكذلك الدخل والإنتاجية[82]. ونتيجة لذلك يبقى معدل البطالة متدنياً لأنّ تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة يتضمّن ثلاث خصائص أساسية وهي أن يكون الأفراد عاطلين عن العمل وقادرين على العمل وفي طور البحث عن عمل خلال الفترة المرجعية [83]. وغالباً ما يكون تعريف البطالة موضع انتقاد لأنّه يتطلب من الأفراد البحث بنشاط عن فرص للعمل . ففي البلدان التي يجري فيها البحث عن عمل ضمن أطر مؤسسية، يصعب قياس عدد الأفراد الذين يبحثون عن عمل وقد يؤدي ذلك بدوره إلى سوء في تقدير أرقام البطالة.

والصعوبة في مقارنة إحصاءات البطالة بين البلدان تعزى كذلك إلى أسباب أخرى عديدة . فالفئة العمرية والفترة المرجعية موضوع الإحصاء تختلف والمعايير المستخدمة لتحديد مدى توفّر الفرد للقيام بعمل وكونه بلا عمل كلها رهن بالإطار المؤسسي في البلد ولا سيّما الأسئلة المطروحة في مسوح القوى العاملة أو المعايير الإدارية المعتمدة لتسجيل البطالة.

البطالة في البلدان الأعضاء في الإسكوا

تتعدّد مصادر البيانات المتعلقة بالبطالة في البلدان الأعضاء في الإسكوا، ومنها مسوح القوى العاملة والتعدادات وغيرها من مسوح الأسر المعيشية. ولذلك لا يمكن مقارنتها بين البلدان أو بين السنوات ضمن البلد الواحد في بعض الحالات.

وفي الجدول 2، تبدو البيانات المتعلقة ببعض البلدان متقطّعة . والبيانات الوحيدة التي تشكل سلاسل زمنية قابلة للمقارنة هي تلك الواردة من الأردن والجمهورية العربية السورية (اعتباراً من عام 2001) وفلسطين وقطر (باستثناء عام 2010) ومصر[84]. أمّا سائر البيانات فمستخرجة من مسوح القوى العاملة والتعدادات وغيرها من مسوح الأسر المعيشية. وفي بعض الحالات (كحالة لبنان مثلاً) ليس واضحاً إن كانت الأرقام تشمل غير المواطنين. ولكن من الواضح أنّ التفاوت كبير في معدلات البطالة بين البلدان، والمعدلات

(81) العراق، وزارة التخطيط، 2010.

(82) ILO, 2003a, p. 51.

(83) For further details on ILO definitions, see UNESCO, 1997.

(84) لإجراء المقارنة الأفضل، ينبغي تقييم المحتوى وتوزيع العينات ومنهجية الترجيح المعتمدة في مسوح القوى العاملة وهذا لا يقع ضمن صلاحية هذه الدراسة.

الجديدة تسجّل مستويات مرتفعة في فلسطين (23.7 في المائة) والسودان (14.8 في المائة) والعراق (15.3 في المائة).

وتسجّل بلدان مجلس التعاون الخليجي أدنى معدّلات البطالة، حيث تسجّل قطر أدنى هذه المعدلات (0.5 في المائة) تليها الكويت (1.8 في المائة) ثمّ الإمارات العربية المتحدة (4.2 في المائة). وفي هذه البلدان أعلى نسب المهاجرين الدوليين أو العمال المهاجرين المؤقتين، وهي تشوّه المعدلات العامة لأنّ هذه الفئة من العمال لا تقيم في البلد إلاّ في أثناء فترة عملها فيه.

الجدول 2- معدلات البطالة في البلدان الأعضاء في الإسكوا، 1990-2010 (بالنسبة المئوية)

البلد	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الأردن	..	13.7	14.7	15.3	14.5	12.5	14.8	14	13.1	12.7	12.9	12.5
الإمارات العربية المتحدة	1.8	2.3	2.4	2.6	2.7	2.8	3.1	3.2	3.5	4.0	4.2	..
البحرين	6.3	..	5.5	..	..	9.0	1.8	1.9	2.6	..	..	..
الجمهورية العربية السورية	6.8	..	11.2	11.7	10.9	12.3	8.1	8.2	8.4	10.9	8.1	8.6
السودان	25.7	..	18.0	..	..	16.3	17.1	16.5	18.9	16.8	..	..
العراق	..	..	..	..	28.1	26.8	18.0	18.0	..	15.3	..	..
عُمان	..	..	..	..	..	..	7.5	..	6.7	7.1	..	..
فلسطين	..	14.3	25.3	31.2	25.5	26.8	23.5	23.7	21.7	26.6	24.5	23.7
قطر	..	..	3.9	0.9	..	..	..	0.9	0.5	0.3	0.3	0.5
الكويت	..	0.8	0.8	1.1	2.5	1.7	2.0	1.3	1.5	1.8	..	..
لبنان	..	..	..	..	..	7.9	..	..	9.0	..	6.4	..
مصر	..	9.0	9.2	10.2	11.0	10.3	11.2	10.6	8.9	8.7	9.4	9.0
المملكة العربية السعودية	..	4.6	4.6	5.3	..	..	..	6.3	5.6	5.0	5.4	..
اليمن	8.3	5.3	..	..	..	16.2	16.0	15.7	15.3	15.0	14.6	..
الاقتصادات المتقدّمة والاتحاد الأوروبي(*)	..	5.6	..	..	..	6.1	5.8	5.3	4.8	5.0	7.1	..
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ(*)	..	2.5	..	..	..	3.5	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	..
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى(*)	..	7.0	..	..	..	6.7	6.8	6.4	5.2	6.2	6.3	..

المصادر: **البحرين**: بيانات عام 1990: بيانات تعداد عام 1991 المستخلصة من تعداد عام 2001؛ بيانات عام 2004: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ بيانات عام 2005 وعام 2006: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة)؛ بيانات عام 2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ **مصر**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **العراق**: بيانات الفترة 2003-2008: الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات 2003-2008؛ مسح التشغيل والبطالة لعام 2008؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **الكويت**: نشرات الإدارة المركزيّة للإحصاء الكويتيّة التي تشمل الكويتيين وغيرهم ؛ بيانات عام 2000 وعام 2001: قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة)؛ بيانات عام 2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ بيانات أخرى: تعداد عام 2005؛ **لبنان**: الدراسة الوطنيّة للأحوال المعيشية للأسر لعامي 2004 و2007؛ بيانات عام 2009: المسح العنقودي المتعدد المؤشرات، 2009؛ **عُمان**: بيانات عام 2005 وعام 2007: منظمة العمل العربية ؛ احتسبت النسب بالاستناد إلى مسح القوى العاملة لعام 2008 (المواطنون فقط). **فلسطين**: قاعدة بيانات مسروح القوى العاملة للفترة 2000-2010. **قطر**: مسح القوى العاملة للفترة 2001-2009؛ تعداد عام 2010؛ بيانات عام 2002: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ **المملكة العربية السعودية** : مسح القوى العاملة للفترة 2000-2009؛ **السودان**: بيانات عام 1990: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة) المستخلصة من سجلات مكتب التشغيل ؛ تعداد عام 2008؛ بيانات الفترة 2001-2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ **الجمهورية العربية السو رية**: بيانات عام 1991: قاعدة بيانات ATSROBAL الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية بناءً على مسح القوى العاملة، وقد تمّت مراجعة المنهجيّة، والبيانات غير قابلة للمقارنة؛ مسح القوى العاملة للفترة 2001-2010؛ **الإمارات العربية المتحدة** : بيانات الأعوام 2004 و2006 و2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ مسح القوى العاملة لعام 2009 **اليمن**: مسح القوى العاملة لعام 2003، وقد احتسبت النسب من الأرقام الواردة في إحصاءات القوى العاملة (ملف إكسل، الجدول 6)؛ تعداد عام 2004؛ مسح ميزانية الأسرة للفترة 2005-2006؛ اليمن في أرقام 2009.

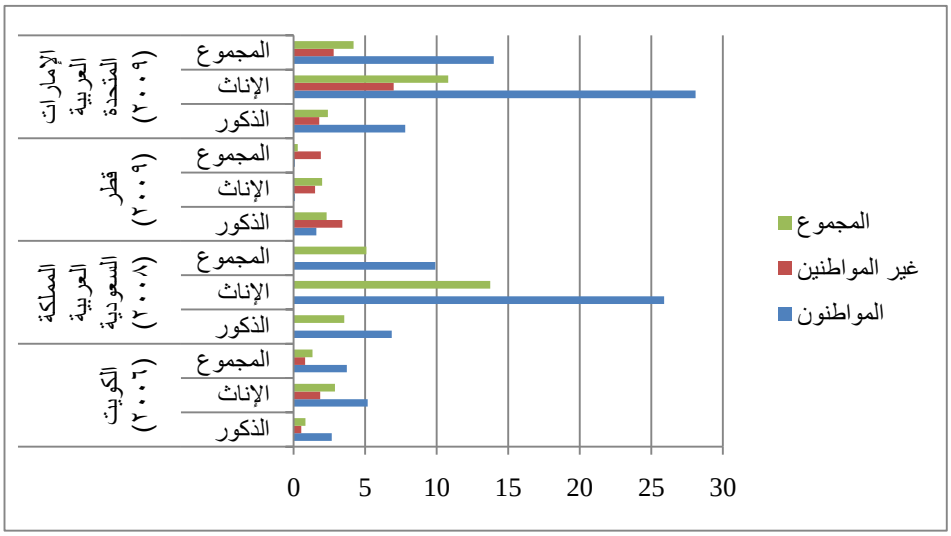
(*) ILO, 2011, *Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery*, p. 63.

النقطتان (..) للإشارة إلى عدم توفر بيانات.

من الضروري النظر في بيانات البطالة عن كثب . فلدى تحليل البيانات الموزّعة بحسب المواطنين وغير المواطنين (الشكل 32)، يتبيّن أنّ معدلات البطالة هي أعلى لدى المواطنين منها لدى غير المواطنين . وبما أنّ العمال المهاجرين يغادرون البلد عندما يصبحون عاطلين عن العمل فإنّ معدلات البطالة الإجمالية تبدو أدنى من المعدلات الحقيقية للمواطنين.

وإلى جانب الفوارق بين معدلات البطال ة لدى المواطنين وغير المواطنين، يبيّن الشكل 32 فوارق كبيرة بين الجنسين. ومعدلات البطالة لدى الرجال والنساء مدرجة في الجدولين 3 و4.

الشكل 32- البطالة للمواطنين وغير المواطنين بحسب نوع الجنس في مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، أحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **الكويت**: النشرات الإحصائية السنوية؛ **قطر**: مسح القوى العاملة لعامي 2008 و2009؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعامي 2007 و2008 (المعدلات الوسطى للمسحين)؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعامي 2008 و2009.

سجّلت معدلات البطالة لدى الذكور في المنطقة تغيّراً ملحوظاً (الجدول 3). ففي الأردن تراجعت هذه المعدلات من 14 في المائة في عام 2002 إلى 10.4 في المائة في عام 2010. وسجّل هذا الاتجاه نفسه في اليمن بتراجع في معدلات البطالة لدى الذكور منذ عام 2004، وكذلك في العراق حيث تظهر البيانات المتاحة انخفاضاً ملحوظاً من 30.2 في المائة في عام 2003 إلى 14.3 في المائة في عام 2008. ولدى المقارنة بين معدلات البطالة في سائر البلدان الأعضاء في الإسكوا، يتبيّن أنّها لا تتبع نمطاً معيّناً وذلك بسبب التفاوت في أساليب تجميع البيانات بين مختلف السنوات أو إلى التقلبات في اقتصادات تلك البلدان.

الجدول 3- معدلات البطالة لدى الذكور، 1990-2010 (بالنسبة المئوية)

البلد	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الأردن	..	12.3	13.6	14.0	13.4	11.8	12.8	11.9	10.3	10.1	10.3	10.4
الإمارات العربية المتحدة	1.8	2.2	2.3	2.4	2.6	..	2.5	..	..	2.0	2.4	..
البحرين	5.2	..	4.1	..	..	5.6	1.1	0.5	0.4	..	..	..

الجمهورية العربية السورية	5.2	..	8.0	8.3	8.3	10.5	5.9	5.3	5.2	8.3	5.7	6.2

الجدول 3 (تابع)

البلد	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
السودان	..	..	..	..	..	..	..	..	..	13.9	..	..
العراق	..	..	..	..	30.2	29.4	19.2	16.2	..	14.3	..	..
عُمان	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
فلسطين	..	14.6	27.1	33.5	26.8	28.1	23.8	24.4	22.3	..	24.1	23.1
قطر	..	..	2.3	0.4	..	1.1	..	0.4	0.2	0.1	0.1	..
الكويت	..	0.8	0.8	1.0	2.8	1.1	2.0	0.8	1.0	1.8	..	..
لبنان	..	..	..	..	..	7.4	..	..	8.8	..	5.0	..
مصر	..	5.1	5.6	6.3	7.5	5.9	7.1	6.8	5.9	5.6	5.2	4.9
المملكة العربية السعودية	3.7	3.8	3.9	4.2	..	..	..	4.7	4.2	3.5	3.5	..
اليمن	9.3	8.7	..	..	..	13.0	11.9	12.1	11.8	11.5	11.3	..

المصادر: **البحرين**: بيانات عام 1990: بيانات تعداد عام 1991 المستخلصة من تعداد عام 2001؛ بيانات عام 2004: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ بيانات عام 2005 وعام 2006: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة)؛ بيانات عام 2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ **مصر**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **العراق**: بيانات الفترة 2003-2008: الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات 2003-2008؛ مسح التشغيل والبطالة لعام 2008؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **الكويت**: نشرات الإدارة المركزيّة للإحصاء الكويتيّة التي تشمل الكويتيين وغيرهم ؛ بيانات عام 2000 وعام 2001: قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة)؛ بيانات عام 2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ بيانات أخرى: تعداد عام 2005؛ **لبنان**: الدراسة الوطنيّة للأحوال المعيشية للأسر لعامي 2004 و2007؛ بيانات عام 2009: المسح العنقودي المتعدد المؤشرات، 2009؛ **عُمان**: بيانات عام 2005 وعام 2007: منظمة العمل العربية ؛ احتسبت النسب بالاستناد إلى مسح القوى العاملة لعام 2008 (المواطنون فقط). **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010. **قطر**: مسح القوى العاملة للفترة 2001-2009؛ تعداد عام 2010؛ بيانات عام 2002: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ **المملكة العربية السعودية** : مسح القوى العاملة للفتر ة 2000-2009؛ **السودان**: بيانات عام 1990: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة) المستخلصة من سجلات مكتب التشغيل؛ تعداد عام 2008؛ بيانات الفترة 2001-2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ **الجمهورية العربية السورية** : بيانات عام 1991: قاعدة بيانات ATSROBAL الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية بناءً على مسح القوى العاملة، وقد تمّت مراجعة المنهجيّة، والبيانات غير قابلة للمقارنة؛ مسح القوى العاملة للفترة 2001-2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: بيانات الأعوام 2004 و2006 و2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30؛ مسح القوى العاملة لعام 2009 **اليمن**: مسح القوى العاملة لعام 2003، وقد احتسبت النسب من الأرقام الوا ردة في إحصاءات القوى العاملة (ملف إكسل، الجدول 6)؛ تعداد عام 2004؛ مسح ميزانية الأسرة للفترة 2005-2006؛ اليمن في أرقام 2009.

النقطتان (..) للإشارة إلى عدم توفر بيانات.

يبين الجدول 4 البيانات المتاحة حول البطالة لدى الإناث عن فترة الأعوام 1990 و2000-2010. فمعدلات الإناث سجّلت ارتفاعاً خلال تلك الفترة في العديد من البلدان وبخاصة في الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والجمهورية العربية السورية والعراق وفلسطين والكويت ولبنان والمملكة العربية السعودية . والاتجاهات تبدو أقلّ وضوحاً في سائر البلدان الأع ضاء، وذلك ربما يعزى إلى الاختلافات في أساليب تجميع البيانات أو شدة تقلّب معدلات البطالة لدى الإناث . ولدى المقارنة بين الإناث (الجدول 4) والذكور (الجدول 3)، يلاحظ أنّ معدلات البطالة الإجمالية في المنطقة هي أعلى بكثير لدى الإناث منها لدى الذكور.

ولدى تحليل واقع معدلات البطالة لدى مختلف الفئات العمرية، تصبح قضية البطالة أكثر تعقيداً . وفي الشكل 33 لمحة عامة عن متوسط معدلات البطالة لدى مختلف الفئات العمرية في البلدان الأعضاء في الإسكوا.

الجدول 4- معدلات البطالة لدى الإناث، 1990-2010
(بالنسبة المئوية)

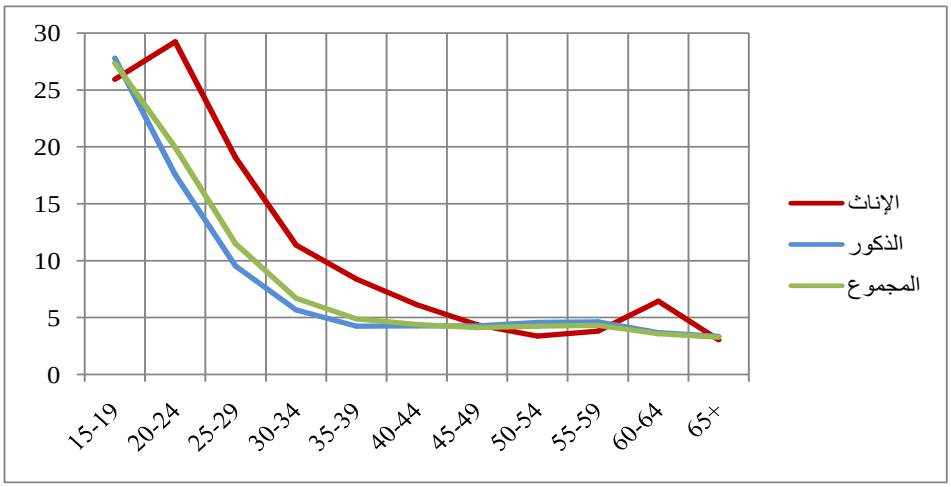
البلد	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الأردن	..	21.0	20.6	21.9	20.8	16.5	25.9	25.0	25.6	24.4	24.1	21.7
الإمارات العربية المتحدة	2.4	3.2	3.2	3.4	3.6	..	7.1	..	..	12.0	10.8	..
البحرين	11.8	..	10.5	..	..	20.0	4.4	6.3	9.8	..	..	..
الجمهورية العربية السورية	14.0	..	23.9	24.1	22.0	21.9	20.0	23.8	25.7	24.2	22.3	22.0
السودان	..	..	..	..	16.0	15.0	14.2	22.7	..	19.6	..	..
العراق	..	..	..	..	..	..	..	..	..	17.5	..	..
عُمان	..	12.4	13.8	17.0	18.2	20.0	22.2	20.5	19.1	24.2	26.4	26.8
فلسطين	..	..	12.9	3.4	..	3.9	..	3.5	2.6	1.7	1.9	2.7
قطر	..	0.7	1.7	1.7	2.0	3.4	3.1	2.9	3.0	2.0	..	..
الكويت	..	..	..	..	..	9.6	..	..	10.2	..	10.4	..
لبنان	..	22.7	22.6	23.9	23.3	24.3	25.1	24.0	18.6	19.3	23.0	22.6
مصر	..	9.3	9.1	11.5	..	..	..	14.7	13.2	13.0	15.9	..
المملكة العربية السعودية	70.1	..	..	..	..	..	..	..	..	24.7	..	..
اليمن	3.8	1.8	..	..	..	39.6	46.3	42.2	41.5	40.9	40.2	..
الاقتصادات المتقدّمة والاتحاد الأوروبي(*)	..	7.3	..	..	..	7.5	7.2	6.7	6.0	6.2	7.9	..
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ(*)	..	4.9	..	..	..	7	6.9	6.6	5.7	5.5	5.2	..
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى(*)	..	9.6	..	..	..	9.2	9.2	8.5	8.3	8.3	8.1	..

المصادر: كما في الجدول 3 باستثناء **البحرين**: بيانات الفترة 2005-2007: الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30.

(*) ILO, 2011, *Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery*, p. 63.

النقطتان (..) للإشارة إلى عدم توفر بيانات.

الشكل 33- متوسط معدلات البطالة للمواطنين بحسب الفئة العمرية، منطقة الإسكوا، أحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: **البحرين**: مسح القوى العاملة لعام 2004؛ **مصر**: البيانات متاحة عبر قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة) ولكنها غير قابلة للمقارنة لأنها مصنفة حسب فئات عمرية مختلفة؛ **العراق**: مسح التشغيل والبطالة لعام 2008؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **الكويت**: مسح القوى العاملة لعام 2008؛ **لبنان**: الدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر لعام 2007 (تضم الفئة العمرية 65 وما فوق الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 65 و69 سنة)؛ **عُمان**: لم ترد أي بيانات؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010؛ **قطر**: تعداد عام 2010؛ **المملكة العربية السعودية**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **السودان**: تعداد عام 2008؛ **الجمهورية العربية السورية**: مسح القوى العاملة لعام 2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: مسح القوى العاملة لعام 2009؛ **اليمن**: بيانات عام 1999: مسح القوى العاملة لعام 2003.

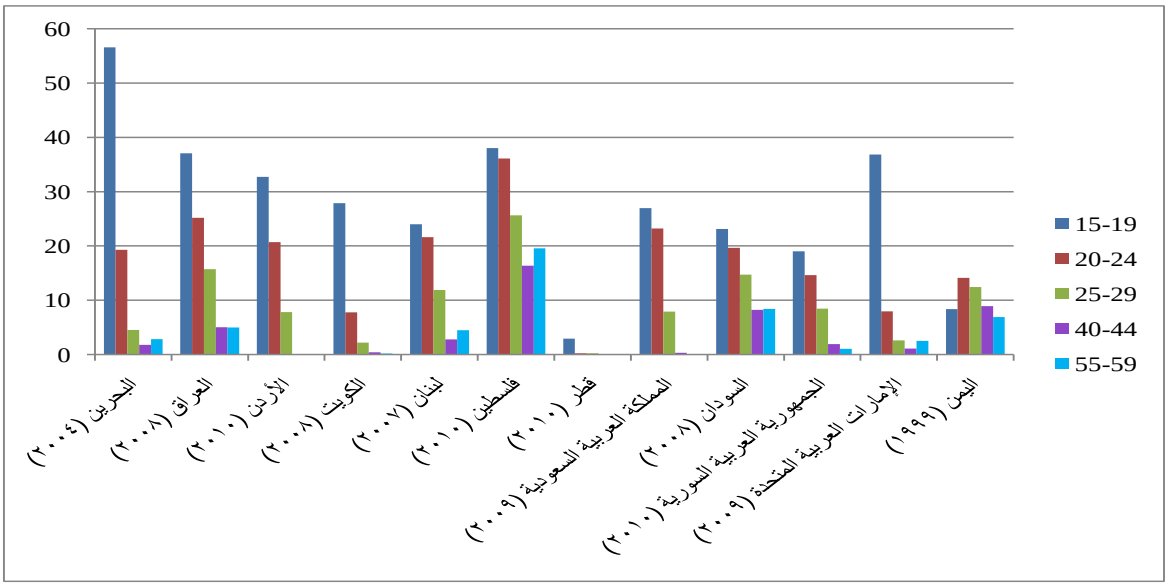
ملاحظة: هذه المنهجية تعني أنّ الترجيح متساوٍ بين جميع البلدان ولذلك يظهر الرسم البياني المتوسط الحسابي لبيانات البلد.

يبيّن الشكل 33 أنّ معدلات البطالة هي الأعلى لدى الشباب وأدنى بكثير لدى الأفراد الذين يتجاوزون الثلاثين من العمر. وقد شكّلت قضية بطالة الشباب موضوع دراسة نشرتها المديرية العامة للشؤون الاقتصادية والمالية في الاتحاد الأوروبي. فقد ورد في الدراسة أنّ استمرار الارتفاع في معدلات البطالة لدى الشباب في البلدان العربية الواقعة عند البحر الأبيض المتوسط يهدّد بإحداث ضرر دائم في ت وقعات التنمية لهذه البلدان، حتى أنّ الشباب سيعانون من إحباط يحول دون دخولهم سوق العمل فيفقدون مهاراتهم مع انتشار ظاهرة الاقتصاد غير النظامي[85].

أما البطالة لدى الإناث فتبلغ ذروتها ضمن فئة عمرية متقدمة عن الذكور، حيث تسجّل أعلى معدلات البطالة لدى الذكور ضمن الفئة العمرية 15-19 وأعلاها لدى الإناث ضمن الفئة العمرية 20-24. والشكل 34 يبيّن معدلات البطالة لدى الذكور في مجموعة مختارة من الفئات العمرية، بما فيها الشباب.

تظهر المقارنة بين الذكور (الشكل 34) والإناث (الشكل 35) وجود فوارق ملحوظة في أنماط البطالة قائمة على أساس نوع الجنس في بعض من البلدان الأعضاء . ففي المملكة العربية السعودية ترتفع معدلات البطالة لدى النساء، بينما تبقى هذه المعدلات لدى الذكور قريبة مما تسجّله سائر بلدان المنطقة . أما اليمن فيسجّل انخفاضاً ملحوظاً في معدلات البطالة لدى الإناث وارتفا عاً نسبياً في هذه المعدلات لدى الذكور . والتفاوت ملحوظ أيضاً بين الكبار لدى الجنسين، حيث معدلات البطالة لدى النساء أعلى بكثير في جميع البلدان وضمن كل فئة من الفئات العمرية.

الشكل 34- معدلات البطالة لدى الذكور في مجموعة مختارة من الفئات العمرية ضمن مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، أحدث البيانات (بالنسبة المئوية)

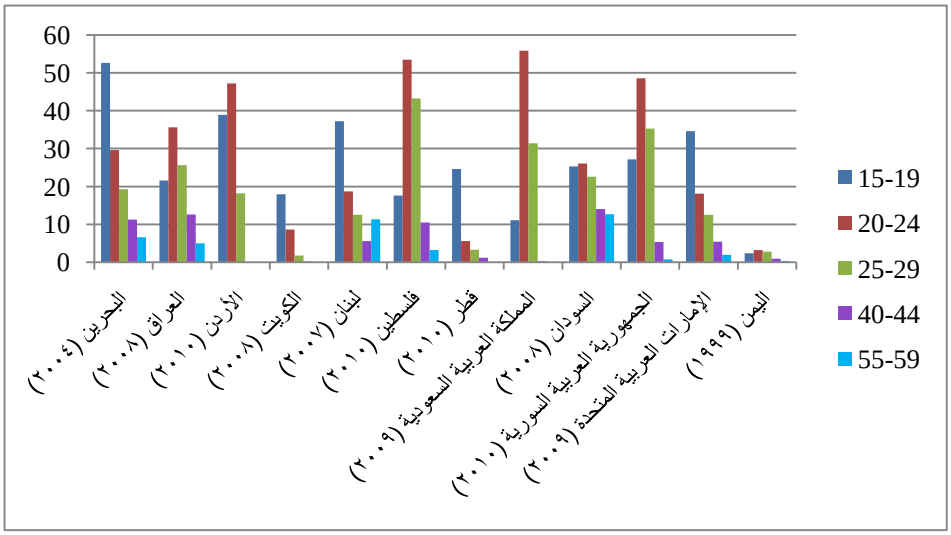


المصادر: كما في الشكل 33.

ملاحظة: البيانات الواردة من الأردن تشمل فقط الفئات العمرية 15-19، 20-24، و25-29 لأنّ المقارنة غير ممكنة بين الفئات العمرية الأخرى. ومعدلات البطالة متدنية جداً في قطر وهي لذلك غير ظاهرة.

(85) European Commission, 2010, p. 13.

الشكل 35- معدلات البطالة لدى الإناث في مجموعة مختارة من الفئات العمرية ضمن مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في الإسكوا، أحدث البيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: كما في الشكل 33.

ملاحظة: البيانات الواردة من الأردن تشمل فقط الفئات العمرية 15-19، 20-24، و25-29 لأنّ المقارنة غير ممكنة بين الفئات العمرية الأخرى.

يعزى ارتفاع مستوى البطالة لدى الشباب في البلدان الأعضاء في الإسكوا إلى مجموعة من الأسباب منها ارتفاع عدد الشباب الذين ينخرطون في القوى العاملة، غير أنّ التأثير الأكبر على بطالة الشباب يعزى إلى ظروف الاقتصاد الكلي أكثر منه إلى الاتجاهات الديمغرافية السائدة[86].

البطالة والتحصيل العلمي

مهارات الشباب وقدراتهم ومعارفهم هي موارد الاقتصاد . فالاستثمار في التعليم أساسي لتع زيز الموارد الفردية ولرأسمال المال البشري المتاح للاقتصاد . فقد شدّد العديد من المتخصصين على التفاوت بين المهارات التي تحتاج إليها منطقة الإسكوا وما هو متوفّر منها [87]. والتفاوت بين الوظائف والمهارات المتاحة هو أحد العوامل البارزة التي تتسبب بتفاقم البطالة . ولذلك تندرج البرامج التعليمية والتدريبية دائماً ضمن سياسات سوق العمل (المرفق الثاني). فخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لفترة السنتين 2010-2011 في مصر تشير مثلاً إلى ضرورة الربط بين سياسات التعليم واحتياجات سوق العمل. وتشير الخطة إلى أنّ تطوير المهارات البشرية يجب أن يقابله تطوير وتحديث لمراكز التدريب[88]. فقد أنشئت في المملكة العربية السعودية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في عام 2007، وكان الهدف منها تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل داخل المملكة . وفي الأردن والعراق وعُ مان وقطر والكويت تشدّد الا ستراتيجيات على التعليم والتدريب، والخطة الخمسية في السودان تشدّد على الحاجة إلى التوفيق بين التدريب المهني والتعليم[89].

(86) Kabbani and Kothari, 2005, p. 16.

(87) Bardak, 2005, p. 9, or Gonzalez et al., 2008, p. 3.

(88) مصر، وزارة التنمية الاقتصادية، 2009.

(89) السودان، المجلس القومي للتخطيط الاستراتيجي، 2007، الخطة الخمسية 2007-2011.

يشير البنك الدولي إلى ارتفاع مستوى التحصيل العلمي لدى الكبار بما يتخطى نسبة 150 في المائة خلال العقود الثلاثة الأخيرة بحيث أصبح الشباب المتعلمون أكثر الشرائح السكانية سرعةً في النمو[90]. وعلى الرغم من التفاوت بين التصنيفات التي تستخدمها البلدان الأعضاء في الإسكوا [91]، يتبيّن بوضوح أنّ أدنى معدّلات البطالة هي بين الأمّيين بينما أعلى هذه المعدلات هي بين ذوي التحصيل العلمي العالي المستوى . وتتأكّد هذه النتائج بما ورد في دراسة لقباني والكوثري حول احتمال استمرار البطالة خاصة لدى فئة الشباب المتعلّمين الذين قد يحتاجون إلى مزيد من الوقت لإيجاد عمل يتلاءم ومهاراتهم[92].

العلاقة السلبية بين التعليم والبطالة واضحة لدى النساء (المرفق الرابع). فالبيانات الواردة في مسوح القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية عن الفترة 2001-2008 تظهر ارتفاعاً في معدلات البطالة لدى النساء اللواتي أكملن مرحلة التعليم الثانوي أو تجاوزنها من 10.3 في المائة في عام 2001 إلى 12.4 في المائة في عام 2008 (تشير أحدث البيانات ع ن عام 2010 إلى أنّ معدّل البطالة لدى النساء اللواتي أكملن تعليمهن الجامعي بلغ 18.8 في المائة). ولدى النساء اللواتي أكملن مرحلة التعليم الثانوي ظلّت البطالة عند معدّل هو 24.7 في المائة في عام 2001 ثمّ عادت فارتفعت إلى 43 في المائة بحلول عام 2008. ولدى النساء اللواتي أكملن مرحلة التعليم المتوسّط ارتفع المعدّل من 9.8 في المائة في عام 2001 إلى 17.2 في المائة في عام 2008، بينما ظلّت البطالة لدى النساء الأميات عند معدّل 3.3 في المائة في عام 2008. هذا التطوّر مثير للاهتمام لا سيّما وأنّ معدل البطالة الإجمالي لدى النساء في الجمهورية العربية السورية خلال تلك الفترة لم يسجّل تغييراً جذرياً. وهذا دليل على أنّ النساء المتعلمات يتأثّرن بالبطالة تدريجياً وبنسب متفاوتة.

وفي السودان حالة مماثلة، حيث الإناث اللواتي لم يكملن سوى مرحلة التعليم الابتدائي سجّلن معدلات بطالة (19.6 في المائة) أدنى من نظيراتهن اللواتي أكملن مرحلة ما بعد التعليم الثانوي (31.2 في المائة). كذلك تظهر البيانات الواردة من مصر عن عام 2009 ارتفاعاً في معدلات البطالة لدى النساء اللواتي أكملن مستويات عالية في تحصيلهنّ العلمي حيث تراوحت البطالة بين 3 في المائة لدى النساء الأميات و 37.2 في المائة لدى النساء اللواتي أكملن مرحلة التعليم المتوسط وتجاوزت الثلاثين في المائة لدى النساء اللواتي أكملن مستويات عالية في التعليم.

وكان النمط مماثلاً في حالة الأردن، حيث بلغ معدّل البطالة 53.8 في المائة لدى النساء اللواتي تابعن تحصيلهن العلمي حتى مرحلة الإجازة أو ما بعد . وحول هذا الوضع، أشار البنك الدولي إلى أنّ النساء في الأردن هنّ مورد غير مستغلّ بطاقاته الكاملة. فالأردنيات ذات مستوى علمي عالٍ عموماً وهن أقلّ توجّها نحو الهجرة من الرجال ولذلك فإنّ قسماً كبيراً من النساء المتعلمات يبقى متاحاً للعمل[93]. وإذا لم تكن الظروف في سوق العمل مثيرة للاهتمام الكافي، فقد تختار النساء ترك سوق العمل نهائياً. ويظهر تحليل بيانات الأردن عن فترة الأعوام 2000-2010 أنّ العلاقة السلبية بين التعليم والبطالة تراجعت بشكل ملحوظ . فمعدلات البطالة عالية جداً لدى غالبية الرجال العاطلين عن العمل الذين لم يصلوا إلى مرحلة التعليم الثانوي (62 في المائة في عام 2010) والنساء المتعلمات اللواتي حصّلن الإجازة التعليمية أو مرحلة أعلى . وفي عام 2000، امرأة من

(90) World Bank, 2004, p. 92.

(91) يحدّد التصنيف الدولي الموّحد للتعليم ستة مستويات للتعليم. ولكنّ العديد من البلدان الأعضاء في الإسكوا تستعمل تصنيفات خاصة بها بحيث تصبح المقارنة بين البلدان صعبة . فالبيانات السودانية على سبيل المثال تتضمّن فئة تدعى "الخلوة" وهي تغطي التعليم الديني. وبسبب عدم إمكانية المقارنة، تعرض ضمن المرفق الخامس البيانات الواردة من مختلف المصادر (وأبرزها مسوح القوى العاملة والتعدادات) عن كل بلد على حدةٍ.

(92) Kabbani and Kothari, 2005, p. 8.

(93) World Bank, 2008, p. 46.

أصل كل أربع نساء عاطلات عن العمل أكملت هذا المستوى التعليمي. وقد بلغ هذا الرقم بحلول عام 2010 معدلاً هو 61.5 في المائة.

وفي عُمان، تصل أعلى معدلات بطالة الرجال والنساء لدى الأفراد الذين بلغوا مرحلة التعليم الثانوي الأعلى (11.2 في المائة لدى الرجال و 37 في المائة لدى النساء). وبشكل إجمالي، تسجّل ا لبطالة معدلات عالية لدى الإناث اللواتي تجاوزن مرحلة التعليم الابتدائي ومعدلات متدنية لدى اللواتي لم يبلغن درجة الماجستير.

وفي البلدان التي تسجّل فيها البطالة مستويات متدنية نسبياً تتجاوز نسبة النساء المتعلمات العاطلات عن العمل معدلات البطالة لدى الرجال أ و النساء الأقلّ تعليماً. وفي الكويت، حيث معدلات البطالة هي الأدنى في منطقة الإسكوا، كان معدّل البطالة في عام 2008 الأعلى لدى النساء اللواتي تجاوزن مرحلة التعليم الثانوي ولم يبلغن مرحلة التعليم الجامعي . فقد بلغ معدّل البطالة لدى هذه الفئة 6.3 في المائة مقارنة بصفر في المائة للنساء الأميات واللواتي يحسنّ القراءة والكتابة من غير أي تحصيل علمي إضافي . ولدى الرجال الكويتيين، بلغت البطالة أعلى معدلاتها بين الأفراد الذين بلغوا مرحلة التعليم الثانوي (بين مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي).

والأنماط السائدة في لبنان متشابهة حيث معدلات بطالة الإناث ظلت عند 2.2 في المائة لدى الأميات، و15.2 في المائة لدى اللواتي أكملن مرحلة التعليم المتوسط و 9.2 في المائة للواتي أكملن مرحلة التعليم الثانوي و11.4 في المائة للواتي أكملن مرحلة التعليم الجامعي. والرجال اللبنانيون الذين أكملوا مرحلة تعليم عالية هم الأكثر عرضة للبطالة (4.8 في المائة لدى الأميين مقارنة بمعدّل 10.9 في المائة لدى المتخرجين من الجامعات). أمّا في مصر فالعلاقة واضحة بين التعليم والبطالة . فمعدلات البطالة لدى الرجال الأميين تقف عند 0.5 في المائة وترتفع مع ارتفاع مستوى التحصيل العلمي حتى تصل إلى 12.4 في المائة لدى المتخرجين من الجامعات. والمعدلات لدى النساء في مصر هي الأعلى لدى اللواتي أكملن مرحلة التعليم المتوسط (37.2 في المائة) والتعليم الجامعي (30.5 في المائة).

يدلّ هذا الترابط بين التعليم والبطالة على وجود فجوة واضحة بين المهارات التي يحتاجها الاقتصاد وطبيعة التدريب والتعليم التي يتلقاها الناس فعلياً . فقد أشار غونزاليس إلى أنّ نظم التدريب والتعليم في الإمارات العربية المتحدة لا تعدّ الإماراتيين لتلبية احتياجات أرباب العمل [94]، والحال مماثل في معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا[95].

التوزيع الجغرافي لمعدلات البطالة

غالبية البيانات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي لمعدلات البطالة تكون مصنّفة بحسب المناطق ولكنها قل ما تصنّف بحسب الأرياف أو المدن، مع أنّ هذا التوزيع قد يسمح بالمقارنة بين البلدان . فالمناطق الريفية تسجّل عادةً معدلات فقر عالية [96] وقد تختلف احتياجاتها الإنمائية عن احتياجات المدن . لذلك فإنّ البيانات المتعلقة بالمدن والأرياف لم تستخرج فقط من جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا ، بل من مصادر وطنية ودولية بما فيها منظمة العمل الدولية، وقد جمّعت كلها ضمن المرفق الخامس.

(94) Gonzalez et al., 2008, p. 112.

(95) United Nations Development Programme, Regional Bureau for Arab States, 2009, p. 111.

(96) ILO. 2008a, p. 3.

تتوفّر لدى العديد من البلدان بيانات جغرافية عن البطالة موزّعة بحسب المناطق أو المحافظات أو أي تقسيمات جغرافية أخرى. وقد يكون ذلك مفيداً جداً لوضع السياسات داخل البلد الواحد غير أنّه لا يفيد في المقارنة بين البلدان. وهذا المؤشر هو أداة هامة تمكّن الحكومات من تقديم الدعم والتدريب وتوفير الوظائف في المناطق التي تسجل ارتفاعاً في معدلات البطالة، غير أنّ الفوارق بين المدن والأرياف من حيث فرص العمل المتاحة ومستويات المعيشة يمكن أن يؤدي بسهولة إلى توسّع عمراني من خلال النزوح.

والدليل على ذلك هي أنماط البطالة السائدة في المدن والأرياف في منطقة الإسكوا حيث العدد المطلق من الأفراد الذين يعيشون في المناطق الريفية (وإن لم تكن النسبة) هو في تزايد. ويتوقّع أن تستمر وتيرة التزايد هذه حتى عام 2022[97]. وهذا الاتجاه حاصل بالتزامن مع التوسع العمراني عبر حدود المنطقة العربية التي تعتبر مجرىً للنزوح من الأرياف إلى المدن الناتج عن ارتفاع مستويات الفقر في الأرياف[98]. ومعدلات التوسع العمراني لم تعد على الارتفاع الذي كانت عليه في ستينات وسبعينات القرن الماضي، حيث كانت تتراوح بين 6 و7 في المائة، غير أنّها ما زالت تتراوح بحسب التقديرات عند معدل سنوي يقارب الثلاثة في المائة[99].

تشير البيانات الواردة في المرفق إلى فوارق ملحوظة في معدلات البطالة بين المدن والأرياف في المنطقة حيث البطالة في الأرياف أدنى منها في المدن. فالضغوط التي يفرضها التطوّر العمراني وارتفاع عدد الأفراد ممن هم في سن العمل تجتمع كلها لمضاعفة الحاجة إلى خلق فرص عمل في المدن. فالبيانات الواردة في مسوح القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية عن الفترة من عام 2001 ولغاية عام 2009 هي دليل واضح على هذا التوجّه حيث معدلات البطالة في المدن تتجاوز معدلات البطالة في الأرياف بنسبٍ تتراوح بين 0.5 في المائة و4.1 في المائة.

تشير البيانات المتوفّرة في المنطقة إلى أنّ بطالة النساء سجّلت في عام 2009 معدلات بلغت في الإمارات العربية المتحدة 17.7 في المائة في المدن مقابل 9.2 في المائة في الأرياف، وفي فلسطين 27.6 في المائة في المدن مقابل 20.2 في المائة في الأرياف. وينسحب هذا الحال على الرجال وإن جاءت معدلات بطالة الرجال أدنى بكثير من معدلات بطالة النساء. ففي عام 2009، بلغت معدلات بطالة الرجال في الإمارات العربية المتحدة 4.3 في المائة في المدن و2.1 في المائة في الأرياف مقارنة بنسبة 11.7 في المائة في الأردن في المدن مقابل 10.1 في المائة في الأرياف[100]. وتشير البيانات الواردة من الأردن إلى احتمال حصول تحوّل مع تقلّص الفوارق في معدلات البطالة بين المدن والأرياف. حتى أنّ أحدث البيانات (عن عام 2010) تشير إلى ارتفاع طفيف في معدلات بطالة الرجال في الأرياف (10.2 في المائة في الأرياف مقارنة بنسبة 11.5 في المائة في المدن). والتغيير الأكبر هو في معدلات بطالة النساء التي بلغت في عام 2009 نسبة 28.1 في المائة في المدن مقابل 23.3 في المائة في الأرياف، بالرغم من التراجع الذي حصل في

---

(97) UN-DESA, 2009b, pp. 1, 4 and 11.

(98) Ben Jelili, 2010, pp. 9-10. According to ILO, poverty rates in the region are generally higher in rural areas. See ILO, 2008a, p. 3.

(99) UN-DESA, 2009b.

(100) يشير مسح العمالة والبطالة في الأردن لعام 2009 إلى أنّ 18 في المائة من السكان في الأردن يعيشون في مناطق مصنّفة بالأرياف. وتشير شعبة السكان التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة (2009b) إلى أنّ نسبة السكان الذين يعيشون في المدن قدّرت في عام 2010 بمعدّل 84.05 في المائة في الإمارات العربية المتحدة و55.74 في المائة في الجمهورية العربية السورية و74.14 في المائة في فلسطين.

معدلات البطالة لدى النساء في عام 2010 بنسبة سبعة في المائة حتى انخفض هذا المعدّل إلى 21.1 في المائة في المدن وارتفع حتى 24.8 في المائة في الأرياف . وتشير البيانات إلى زيادة في معدلات البطالة لدى الجنسين في فلسطين.

فترة البطالة

تركّز الاقتصادات المتقدّمة على ال‌بطالة الطويلة الأجل بسبب آثارها السلبية على الأفراد والعائلات، لا سيّما في ضوء تراجع احتمالات عودة العاطلين عن العمل إلى سوق العمل وتأثير ذلك على موقعهم الاجتماعي والاقتصادي. فالبطالة الطويلة الأجل تضعف رأس المال البشري لدى الأفراد، وتلقي على كاهل الدولة أعباء تتعلّق بالتعويضات عن البطالة وإعادة تأهيل العاطلين عن العمل، وغير ذلك من الآثار الاجتماعية والاقتصادية المحتملة.

ويمكن أن تتفاقم حدّة البطالة الطويلة الأجل بفعل ارتفاع مستويات البطالة عموماً . فتدني النمو الاقتصادي الذي يؤدي إلى تراجع في فرص العمل يمكن أن يؤثر على استمرار البطالة لفترة طويلة. فالبطالة التي تمتد على فترات طويلة تتعلق بالخصائص الشخصية للفرد العاطل عن العمل وارتفاع معدلات البطالة الطويلة الأجل كلها مؤشر على المشاكل الجدية لفئات سكانية معيّنة[101].

في أفضل الحالات، يمكن تحليل البطالة الطويلة الأجل باستعمال بيانات طوليّة توفّر معلومات عن واقع العمالة لفرد محدّد على مدى فترة زمنية معيّنة وتسمح بتعقّب تنقّل الفرد عبر الوظائف . كذلك يمكن استعمال البيانات المستعرضة التي تتناول فترة البطالة ولكنّها تبقى أقلّ دقة.

أظهرت دراسة تناولت البطالة الطويلة الأجل في الأردن أنّ النساء أكثر عرضة من الرجال للبطالة لأكثر من عام بمرّة ونصف المرّة [102]. كذلك أشارت الدراسة إلى أنّ الأفراد الذين سبق أن عملوا هم أقلّ عرضةً للبطالة الطويلة الأجل[103]، وهذا الاستنتاج شديد الأهمية بالنسبة لبطالة الشباب التي قد تدلّ على بداية دوامة مفرغة.

ولإعداد هذه الورقة، طُلب من البلدان الأعضاء في الإسكوا معلومات حول البطالة الطويلة الأجل (وبخاصة أحدث البيانات التي تتناول متوسّط فترة البطالة والموزّعة بحسب العمر ونوع الجنس). فالبيانات المتعلقة بالأردن والإمارات العربية المتحدة وعمان وفلسطين وقطر والكويت وردت إمّا عن طريق جهات التنسيق أو مواقع الإنترنت التي تعرض الإحصاءات الوطنية. وهذه البيانات ترد في المرفق السادس.

والمقارنة بين تلك البيانات لم تكن سهلةً لأنّها وردت بصيغ عديدة . وبسبب قلّة البيانات، لا يمكن إجراء تحليل معمّق للبطالة الطويلة الأجل في البلدان الأعضاء في الإسكوا . والبيانات الواردة من الأردن وقطر والكويت تشير إلى أنّ المرأة معرّضة بوجه خاص للبطالة الطويلة الأجل. فالبيانات الواردة من الكويت عن عام 2004 تشير إلى أنّ البطالة استمرت لأكثر من عام لدى 68 في المائة من النساء العاطلات عن العمل و29 في المائة من الرجال العاطلين عن العمل. والبيانات الواردة من الأردن عن عام 2010 تشير إلى فارق

(101) ILO, 2010b, p. 29.

(102) Alhawarin and Kreishan, 2010, p. 63.

(103) المرجع نفسه، ص 56 و58.

كبير يكاد يوازي الحالة في الكويت، حيث البطالة الطويلة الأجل تطال النساء أكثر من الرجال (31 في المائة من الرجال مقابل 42 في المائة من النساء). والحال كذلك في عُمان حيث البطالة لأكثر من عام طالت 70 في المائة من النساء و 65 في المائة من الرجال. أمّا المعطيات الواردة من الإمارات العربية المتحدة وفلسطين فتشير إلى أنّ فئتي الأفراد الذين يتجاوزون الخمسين من العمر والنساء اللواتي يندرجن ضمن الفئة العمرية 30 إلى 34 هما الأكثر عرضةً لفترات البطالة الطويلة الأجل.

ولأغراض السياسات، من المهمّ أيضاً جمع بيانات إضافية حول مدة البطالة موزّعة بحسب المستوى التعليمي والمنطقة الجغرافية غير أنّ هذه البيانات غير متوفرة حالياً في جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا.

2- البطالة المقنّعة

في البلدان ذات الدخل المتدني، قد يكون قياس البطالة المقنّعة أكثر أهمية من قياس البطالة لأنّ الأفراد مرغمون على القبول بأيّ عمل يدعم معيشتهم.

يهتمّ واضعو السياسات بالبيانات التي تتعلّق بعمالة الأفراد وبمستوى استعمال اليد العاملة كما ورد في القسم المتعلق بنسبة العمالة إلى السكان. ولا يمكن لبلد ما، وإنّ كانت معدلات البطالة فيه متدنية جداً، أن يحقق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المتاحة. فالبطالة المقنّعة ذات أوجه عديدة. فهي ترتبط بفترات زمنية أو بأفراد ذوي مهارات تتخطى الوظيفة التي يشغلونها حالياً. والعاملون الذين يندرجون ضمن فئة البطالة المقنّعة قد يعتبرون أنفسهم عاطلين عن العمل ولكنّهم يبقون غير مدرجين في الإحصاءات المتعلقة بالبطالة. والبطالة المقنّعة التي تبقى خارج الإحصاءات تؤدي إلى زيادات مفرطة في التقديرات التي تتعلق باستخدام اليد العاملة.

الجدول 5- فئات الاستخدام غير الكافي لليد العاملة: الإطار "المنقّح" للقوى العاملة

الفئة	التعريف	التفسير العام
البطالة المقنّعة وفقاً لفترة زمنية	العاملون لساعات تقلّ عن عدد محدّد من الساعات والراغبون في العمل لمزيد من الساعات	الاستخدام غير الكافي للقدرة الإنتاجية للسكان العاملين من حيث عدد ساعات العمل
العمالة بدخل متدنٍ	(1) العاملون بدوام كامل الذين يتقاضون دخلاً شهرياً دون الحد الأدنى المحدّد؛ (2) الأشخاص الذين يعملون بدوام أقلّ من كامل وبدخل متدنٍ بالساعة؛ (3) الأشخاص الذين يعملون لأكثر من عدد الساعات العادية للدوام الكامل ويتقاضون دخلاً متدنٍ	الدخل غير الكافي
العمالة بمهارات غير مستخدمة بالكامل	العاملون الذين يشغلون وظائف تتطلب مهارات أدنى من مستواهم التعليمي	الاستخدام غير الكافي للقدرة الإنتاجية للسكان العاملين من حيث استخدام مهاراتهم (عائد الاستثمار في تعليمهم وتدريبهم مبدّد نوعاً ما)
العمال المحبطون	الأشخاص غير الناشطين اقتصادياً الذين كانوا متوفّرين للعمل والذين بحثوا عن عمل خلال فترة الستة أشهر الأخيرة ولكنّهم لم يكونوا ناشطين في البحث عن عمل خلال فترة الأربعة أسابيع الأخيرة بسبب شعورهم بالإحباط لأنهم لم ينجحوا في إيجاد فرصة للعمل	الاستخدام غير الكافي للقدرات الإنتاجية للاقتصاد بسبب الشعور بالإحباط الناتج عن البحث عن فرصة للعمل
الفئات الأخرى من العمال غير الناشطين إنّما المتاحين للعمل	الأشخاص غير الناشطين اقتصادياً الذين كانوا متوفّرين للعمل ولكنهم لم يبحثوا عن عمل خلال فترة الأربعة أسابيع الأخيرة لأسباب لا تتعلق بشعورهم بالإحباط	الاستخدام غير الكافي للقدرات الإنتاجية للاقتصاد لأسباب لا تتعلق بالشعور بالإحباط (كعدم القدرة على تحديد مكان أو كيفية البحث عن عمل)

المصدر: بتصرّف من ILO, 2010, *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, p. 26.

قياس البطالة المقنّعة

من بين فئات الاستخدام غير الكافي لليد العاملة المحدّدة في الجدول 5، وحدها فئة البطالة المقنّعة مذكورة بوضوح في الإحصاءات. فبالاستناد إلى منظمة العمل الدولية، لا تزال المعلومات المتاحة على مستوى البلدان غير كافية لإجراء تحليل معمّق للقياس الواسع النطاق للاستخدام غير الكافي لليد العاملة[104]. فالعاملون ضمن فئة البطالة المقنّعة هم بحسب التعريف أولئك الذين يعملون قسراً أقلّ من الفترة العادية للعمل المحدّد للنشاط أو الذين يبحثون عن عمل أو المتوفّرون لعمل إضافي خلال الفترة المرجعية "[105]. وقد أُدرجت المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بتحديد البطالة المقنّعة وقياسها ضمن المقترحات التي عرضت على المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء الإحصاءات العمالية المعقود في عام 1998. وقد شملت عنصرين، أوّلهما عدد الأشخاص ضمن فئة البطالة المقنّعة وفقاً لفترة زمنية والثاني حجم البطالة المقنّعة وفقاً لفترة زمنية. فالعنصر الأوّل يقدّم نتائج تتعلّق بالتعداد والثاني بالوحدات الزمنية مثل أيام العمل أو أنصاف أيام العمل أو ساعات العمل. أمّا المعايير الثلاثة المتعلقة بتحديد العاملين ضمن فئة البطالة المقنّعة وفقاً لفترة زمنية فهي الرغبة في العمل لساعات إضافية والقدرة على تأمين ساعات العمل هذه والعدد الإجمالي لساعات العمل الفعلية خلال الفترة المرجعية ضمن فترة قطع معيّنة. ويمكن حساب البطالة المقنّعة وفقاً لفترة زمنية باعتبارها نسبة عدد الأشخاص ضمن فئة البطالة المقنّعة وفقاً لفترة زمنية إلى مجموع عدد الأشخاص العاملين[106].

قياس البطالة المقنّعة في البلدان الأعضاء في الإسكوا

لا تتوفر تقارير تتناول البطالة المقنعة في ا لبلدان الأعضاء في الإسكوا. ولإعداد هذه الورقة، طلب إلى البلدان الأعضاء تقديم بيانات عن البطالة المقنّعة ولكنّ هذه البيانات لم ترد إلاّ من الجمهورية العربية السورية والعراق وفلسطين. والجدول 6 يستعرض البطالة المقنّعة في فلسطين، ويظهر بوضوح أنّ البطالة تطال الرجال بنسبة أكبر. كذلك يظهر الجدول أنّ البطالة المقن عة تنتشر بدرجات متفاوتة بين القطاعات، ولا سيّما القطاعات ذات المهارات المتدنية مثل قطاع البناء والقطاع الرئيسي الذي يضمّ الزراعة والصيد والحراجة. ويبيّن الجدول زيادة واضحة في معدّلات البطالة المقنّعة في الفترة 2006-2007 وفي عام 2010.

لا تشير البيانات الواردة من العراق (الجدول 7) إلى أيّ تطوّرات حصلت مع مرور الوقت أو إلى القطاعات المتأثرة أكثر من غيرها. فالبيانات الواردة في الجدول تشير إلى تقديرات حول البطالة المقنّعة لدى الأفراد العاملين لساعات دو ن الحد الأمثل والأفراد العالمين لعدد قليل من الساعات والذين يرغبون في العمل لمزيد من الساعات.

---

(104) ILO, 2010b, p. 28.

(105) ILO, 1998, p. 14.

(106) Ibid., and ILO, 2000.

الجدول 6- البطالة المقنّعة، فلسطين، 2000-2010
(بالنسبة المئوية)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
تقديرات البطالة المقنّعة لدى الإناث كنسبة مئوية من مجموع النساء العاملات	2.6	1.9	2.1	2.9	2.5	2.1	2.8	2.4	2.1	2.3	2.7
تقديرات البطالة المقنّعة لدى الذكور كنسبة مئوية من مجموع الذكور العاملين	5.6	4.3	4.8	7.0	7.1	7.5	9.1	9.2	7.9	6.8	8.1
تقديرات البطالة المقنّعة كنسبة مئوية من مجموع العاملين	5.1	4.0	4.4	6.4	6.4	6.6	8.0	8.0	6.9	5.9	7.1
القطاع ذي النسبة المئوية الأعلى من حيث البطالة المقنّعة: قطاع البناء	23.7	18.7	25.6	24.9	24.4	26.2	23.4	26.2	23.9	24.6	24.0
القطاعات التي تأتي في المرتبة الثانية من حيث النسبة المئوية الأعلى للبطالة المقنّعة بعد قطاع البناء: قطاعات الزراعة والصيد والحراجة	19.5	18.7	19.2	22.4	24.4	23.4	21.9	20.8	21.4	24.1	23.6

المصدر: بتصرّف من قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010، فلسطين.

الجدول 7- البطالة المقنّعة، العراق، 2005-2008
(بالنسبة المئوية)

	معدّل البطالة المقنّعة: الافتقار إلى ساعات العمل للذين هم في الخامسة عشرة من العمر وما فوق			معدّل البطالة المقنّعة: عدد قليل من ساعات العمل والرغبة في العمل لمزيد من الساعات		
	2005	2006	2008	2005	2006	2008
الإناث	60.57	66.92	53.12	4.85	2.83	2.7
الذكور	21.21	30.85	23.37	10.83	12.2	9.73
مجموع السكان	30.36	37.83	28.74	9.36	10.38	8.46

المصدر: بتصرّف من مسوح التشغيل والبطالة للأعوام 2005 و2006 و2008، الجدولين 3-45 و3-46.

أشارت دراسة أجراها أوفنسن وسليتين في عام 2007 إلى أنّ معدّل الاستخدام غير الكافي في الجمهورية العربية السورية يقارب الثلاثين في المائة، وهو يشمل العمال المحبطين والعمال المدرجين ضمن فئة البطالة المقنّعة والعاطلين عن العمل [107]. والمسوح التي أجراها المكتب المركزي للإحصاء في سورية تقتصر على التقديرات المتعلقة بالبطالة المقنّعة وتشدّد على أنّ النساء أكثر عرضةً من الرجال للبطالة المقنّعة.

(107) Øvensen and Sletten, 2007, p. 58.

وتشير الدلائل إلى أنّ البطالة المقنّعة هي أكثر انتشاراً في قطاعات الزراعة والخدمات والبناء . ويتضمّن التعريف المستخدم في الجمهورية العربية السورية الأفراد العاملين الذين يستوفون خلال فترة محدّدة الشروط الثلاثة التالية : (أ) يرغبون في العمل لمزيد من الساعات؛ (ب) جاهزون للعمل لمزيد من الساعات؛ (ج) يعملون لأقلّ من 24 ساعة في الأسبوع. وهذه المعايير تتماشى مع المبادئ التوجيهية الدولية.

الجدول 8- البطالة المقنّعة، الجمهورية العربية السورية، 2001-2009
(بالنسبة المئوية)

	تقديرات البطالة المقنّعة كنسبة مئوية من مجموع العاملين	تقديرات البطالة المقنّعة لدى الذكور كنسبة مئوية من مجموع الذكور العاملين	تقديرات البطالة المقنّعة لدى الإناث كنسبة مئوية من مجموع النساء العاملات	القطاعات ذات النسبة المئوية الأعلى من البطالة المقنّعة	القطاعات التي تحلّ في المرتبة الثانية من حيث النسبة المئوية الأعلى للبطالة المقنّعة
2001	5.3	3.6	13.4	الزراعة	الخدمات
2002	1.5	1.1	3.3	الخدمات	الزراعة
2003	6.8	5.2	14.4	الزراعة	الخدمات
2005	2.3	1.7	6.3	الخدمات	البناء
2006	2.6	1.8	7.8	الخدمات	البناء
2007	3.0	2.0	9.8	الخدمات	البناء
2008	8.7	6.8	20.0	الزراعة	الخدمات
2009	4.7	3.7	11.4	الزراعة	الخدمات

المصدر: وردت البيانات من جهة الاتصال؛ لم ترد بيانات عن عام 2004. يرتكز الجدول على المسوح التي أجراها المكتب المركزي للإحصاء في سورية.

يتضمّن الجدول 8 لمحة عامة عن البيانات المتعلقة بالبطالة المقنّعة المتوفرة في الجمهورية العربية السورية. ومن الواضح أنّ الفوارق كبيرة بين هذه النسب المئوية وفقاً للسنة المعنيّة . ويرجّح أن تكون هذه الفوارق ناتجة عن الفوارق بين مختلف وسائل جمع البيانات، غير أنّ الإسكوا لا تملك مزيداً من المعلومات حول تلك الوسائل. وبصرف النظر عن إمكانية المقارنة بين تلك البيانات على مدى السنوات، تبرز الأنماط الثلاثة التالية بوضوح : أولاً أنّ البطالة المقنّعة موجودة، وثانياً أنّ البطالة المقنّعة أكثر انتشاراً لدى النساء، وثالثاً أنّ معدلات البطالة المقنّعة هي أكثر ارتفاعاً في بعض القطاعات ذات المهارات المتدنية دون غيرها من القطاعات.

تشير البيانات الواردة من الجمهورية العربية السورية والعراق وفلسطين بوضوح إلى ضرورة تجميع مزيد من الأدلة للتوصّل إلى أي استنتاجات بخصوص البطالة المقنّعة في المنطقة . فللمؤشرات المتعلقة بالبطالة المقنّعة تقدّم لواضعي السياسات معلومات أكثر وضوحاً حول استخدام الموارد المتاحة في الاقتصاد.

3- العمالة غير النظامية

تفاقمت معدلات العمالة غير النظامية بوتيرة سريعة على المستوى العالمي[108] وانتشرت في مختلف القطاعات والوظائف. وقد انبثق مفهوم العمالة غير النظامية عن دراسة أعدّتها منظمة العمل الدولية في كينيا في عام 1972 وتزايد الاهتمام به خلال ثمانينات وتسعينات القرن الماضي عندما أدرك العالم أكثر فأكثر أنّ ارتفاع معدّلات الانتقال من الأرياف إلى المدن لا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع م عدلات البطالة في المدن. فقد استطاع الأفراد العثور على وظائف في القطاعات الصغرى لإنتاج السلع والخدمات وتوزيعها . فالعمالة غير

(108) Lund and Nicholson, 2004, p. 14.

النظامية هي نتيجة القدرة المحدودة للقطاع الزراعي والاقتصاد النظامي على استيعاب الفائض في اليد العاملة. والسبب الآخر لارتفاع معدلات العمالة غير النظامية هو تزايد أهمية قطاع الخدمات حيث العمالة غير النظامية شائعة الانتشار.

العمالة غير النظامية هي في معظم الحالات نشاط على مستوى ضيّق غير معترف به وغير مسجّل ولا يخضع للأنظمة ولا يحظى بأي حماية . والحواجز التي تعترض دخول أرباب العمل وال عمال قليلة أو معدومة، والمداخيل متقلّبة وشديدة الاعتماد على المواسم ومدى توفّر فرص العمل . ويمكن اعتبارها بالفئة المتروكة بما يوصف بازدواجية سوق العمل[109]. ولكنّ العمالة النظامية وغير النظامية تكمّلان بعضهما البعض حيث يعمل بعض الأفراد ضمن ترتيبات شبه نظامية.

لم تتوفر لمفهوم العمالة غير النظامية (أو القطاع غير النظامي) تعريفات دقيقة، وهذا واضح في الإحصاءات المتعلقة بالعمالة غير النظامية غير المتاحة أو القائمة على التقديرات. وتختلف هذه التعاريف من حيث إدراجها الأنشطة الزراعية والعمل في الخدمة المنزلية أو استبعاد هذه الأنشطة، ومن حيث تركيزها على الأنظمة أو العقود أو الضمان الاجتماعي أو غير ذلك من العناصر؛ ومن حيث أهمية حجم المؤسسة. واختيار التعريف يرتبط مباشرة بالحجم المقدّر للقطاع . وأمام صعوبة تحديد أطر العمالة غير النظامية بدقة بسبب اختلاف المعايير المستخدمة في تحديد العمالة غير النظامية تصبح المقارنة هي أيضاً إشكالية . والتعريف بالقطاع غير النظامي في الإحصاءات يختلف باختلاف البلدان [110]. ولكنّ المعايير الدولية تجيز درجة من المرونة في قياس الأنشطة غير النظامية[111].

العمالة غير النظامية هي مؤشر رئيسي من مؤشرات سوق العمل وقد أُدرج القطاع غير النظامي في مجموعة البيانات الاجتماعية الوطنية الدنيا للأمم المتحدة كمؤشر فرعي لنسبة العمالة إلى السكان. والعمالة في القطاع غير النظامي في المدن كنسبة مئوية من مجموع العمالة في المدن هي إحدى المؤشرات الرئيسية لسوق العمل[112]. وفي عام 1993، اعتمد المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء الإحصاءات العمالية تعريفاً إحصائياً دولياً أُدرج فيما بعد في نظام الحسابات القومية لعام 1993. وأيّد مؤتمر العمل الدولي في عام 2002 والمؤتمر الدولي لخبراء الإحصاءات العمالية في عام 2003 تعريفاً أكثر تفصيلاً. ويتضمّن هذا التعريف بعض أنواع العمالة بأجر غير نظامي خارج القطاع غير النظامي، ولكنّه يترك للبلدان الحرية في إدراج الزراعة ضمن المؤشرات[113].

لذلك يمكن أن يتضمّن تعريف العمالة غير النظامية (أ) العمالة الذاتية في الأرياف (في القطاعين الزراعي وغير الزراعي)؛ (ب) العمالة الذاتية في المدن في قطاعات الصناعة التحويلية والتجارة والخدمات؛ (ج) العمالة بأجر غير نظامي (والتي تضمّ العمال المياومين في قطاعي البناء والزراعة، والمتعاقدين في قطاع

---

(109) Richards and Waterbury, 1996, p. 140.

(110) For a description of the international conceptual differences involved in agreeing on a definition of the informal sector, see Al-Kawaz, 1999, p. 10.

(111) ILO, 1999b, p. 3.

(112) المرجع نفسه، ص 1.

(113) Chen, 2008, p. 19.

الصناعة وغير ذلك من العمال)[114]. لذا فالتركيز مزدوج، أولاً على العمل في وحدات الإنتاج غير النظامية وثانياً على الترتيبات الفردية غير النظامية.

يركّز واضعو السياسات اهتمامهم على القطاع غير النظامي والعمالة غير النظامية بسبب الخسارة المحتملة للدخل من الضرائب، والعدد الكبير من العاملين في هذه الوظائف والصعوبات التي ترتبط بـ رصد ظروف العمل وتوفير الضمان الاجتماعي ضمن الإطار غير النظامي. أما التحديات التي تواجهها الحكومات فتتمثّل في تحسين ظروف العمل، وتوفير الحماية القانونية والاجتماعية وزيادة الإنتاجية في أنشطة القطاع غير النظامي، والتدريب والمهارات، وتنظيم العمال غير النظاميين. وتضاف إلى ذلك تحديات أخرى تتضمّن وضع أطر نظامية ملائمة وإجراء إصلاحات حكومية.

تقدير حجم القطاع غير النظامي

يمكن قياس القطاع غير النظامي بوسائل مباشرة وغير مباشرة. فبالاستناد إلى منظمة العمل الدولية، ترتكز الوسائل المباشرة على تعداد ات تجريها المؤسسات وعمليات تدقيق ضريبية ودراسات استقصائية ومسوح للأسر المعيشية وللقوى العاملة ومسوح مختلطة. ولكن بسبب النقص في التقارير، يرجّح ألاّ تشمل المسوح جميع الأنشطة غير النظامية[115]. أمّا الوسائل غير المباشرة فترتكز على طرح قطاع العمالة النظامية من مجموع العمالة. وهذه الطريقة في الاحتساب تطلق عليها تسمية "أسلوب البواقي". وتتضمّن الأساليب البديلة الأخرى النظرَ في مؤشرات أخرى للإنتاج كاستهلاك الكهرباء أو تحليل الفوارق بين النفقات الوطنية وإحصاءات الدخل التي يمكن أن تقدّم معلومات عن نطاق العمالة غير النظامية[116].

تستعمل المعايير الرئيسية في تقدير العمالة غير النظامية، وهي تتضمن: (أ) عدم تسجيل الشركات في ظل التشريعات الوطنية؛ (ب) عدد العاملين (ما من رقم محدّد، لكنّ العدد الذي يقلّ عن خمسة أو عشرة يؤخذ عادة كمعيار)؛ (ج) غياب العقد بين رب العمل والعامل[117].

توصي منظمة العمل الدولية بأهمية وضع نظام إحصائي متكامل حول العمالة في القطاع غير النظامي يتضمّن:

- تحسين الإحصاءات المتعلقة بالعمل، بما فيها العمالة النظامية وغير النظامية، كأساس لإجراء تحليل حول الاقتصاد الكلي؛
- إعداد معلومات كمية حول مساهمة القطاع غير النظامي والعمالة غير النظامية في جميع جوانب النشاط الاقتصادي والتنمية الاجتماعية؛
- إعداد بيانات حول إعداد ورصد السياسات المتعلقة بتحسين كفاءة القطاع غير النظامي وقدرته على توليد الوظائف"[118].

---

(114) المرجع نفسه.

(115) ILO, 1999b, p. 3.

(116) ILO Regional Office for Arab States and Centre of Arab Women for Training and Research (CAWTAR), 2008, p. 12.

(117) ILO, 1999b, p. 2.

(118) Achikbache, 2009, p. 22.

يبقى التفاوت شاسعاً بين البلدان الأعضاء في الإسكوا من حيث الجهود التي تبذلها بغية وضع تقديرات حول العمالة غير النظامية ومن حيث نجاح هذه الجهود . فبعض البلدان تضع هذه الجهود في صلب الأهداف المدرجة ضمن الاستراتيجيات الإحصائية الوطنية . ففي الأردن مثلاً، تشير الاستراتيجية الوطنية للإحصاء 2008-2013 إلى أنّ القطاع غير النظامي غير مشمول بنظام المسح الاقتصادي ودائرة الإحصاءات العامة تفتقر إلى التقنيات والخبرات اللازمة لإدراجه[119]، بينما الحصول على مثل هذه البيانات متاح في الجمهورية العربية السورية. فتقديرات منظمة العمل الدولية لعام 2006 بشأن الجمهورية العربية السورية تشير إلى أنّ نسبة العمالة غير النظامية بلغت 14 في المائة لدى الإناث و38 في المائة لدى الذكور[120]. وإزاء هذه النتائج، عدّلت الجمهورية العربية السورية الاستبيان المتعلق بمسح القوى العاملة لعام 2008 من أجل تحسين البيانات التي تجمعها حول القطاع غير النظامي. واستناداً إلى منظمة العمل الدولية، تضمّن المسح الجديد أسئلة إضافية كالتالية: هل أنت مسجّل في الضمان الاجتماعي؟؛ هل تستفيد من أي نوع من أنواع الحماية الاجتماعية؟؛ هل المؤسسة التي تعمل لديها مسجّلة وما هو حجمها من حيث عدد [العاملين]؟ هل تستفيد من عطلة مدفوعة وضمان صحي وإجازة أمومة والتعويضات عن البطالة وتعويض نهاية الخدمة[121]؟

شملت الإحصاءات التي أجراها المكتب المركزي للإحصاء سوق العمل السوري على مدى سنوات . والبيانات المتاحة تظهر فوارق كبيرة بين مختلف الأعوام قد تعزى إلى الاختلاف بين أساليب المسح المعتمدة أو الفوارق الفعلية في نسبة العمالة غير النظامية في البلد . يتضمّن الجدول 9 البيانات المتاحة ويظهر حجم القطاع غير النظامي (الذي يتراوح بحسب التقديرات بين 22.4 في المائة و37.4 في المائة) وارتفاعاً في نسبة الرجال السوريين العاملين في هذا القطاع (والتي تتراوح بين 22.6 في المائة و 38.9 في المائة من مجموع العمال الذكور).

والبيانات الواردة من الجمهورية العربية السورية تظهر أنّ العمالة غير النظامية شائعة في قطاعات الزراعة والبناء والنقل. وقد أظهرت البيانات أنّ معدلات البطالة المقنّعة مرتفعة في قطاعي البناء والخدمات حيث يعاني العمال في هذين القطاعين من ظروف عمل هشّة.

الجدول 9- البطالة غير النظامية، الجمهورية العربية السورية، 2001-2010 (بالنسبة المئوية)

	مجموع البطالة غير النظامية كنسبة مئوية من مجموع العاملين	مجموع البطالة غير النظامية لدى الذكور كنسبة مئوية من مجموع الذكور العاملين	مجموع البطالة غير النظامية لدى الإناث كنسبة مئوية من مجموع النساء العاملات	القطاعات ذات النسبة المئوية الأعلى من حيث البطالة غير النظامية	القطاعات التي تحلّ في المرتبة الثانية من حيث النسبة المئوية الأعلى للبطالة غير النظامية
2001	37.4	38.9	30.3	البناء	الزراعة
2002	23.1	25.8	11.5	الزراعة	البناء
2003	37.4	35.9	44.6	..	..
2004	31.0	..	..	..	..
2005	24.9	27.3	9.5	..	..
2006	31.4	34.4	11.3	البناء	الزراعة
2007	33.7	36.1	17.0	البناء	النقل

(119) Jordan, Department of Statistics, 2009.

(120) ILO Regional Office for Arab States and CAWTAR, 2008, p. 14.

(121) المرجع نفسه.

2008	22.4	22.6	20.7	البناء	الزراعة
2009	32.6	34.0	22.4	البناء	النقل
2010	29.7	30.9	21.4	..	..

المصدر: وردت البيانات من جهة الاتصال؛ البيانات المتعلقة بعام 2010 صادرة عن موقع الإنترنت الخاص بالمكتب المركزي للإحصاء (المجموعات الإحصائية ومسوح القوى العاملة). يرتكز الجدول على المسوح التي أجراها المكتب المركزي للإحصاء في سورية.

ملاحظة: علامة النقطتين (..) تعني عدم توفر البيانات.

يصعب العثور على بيانات حول العمالة غير النظامية في منطقة الإسكوا. فبعض المؤشرات المحدودة المتاحة ومنها التقديرات الصادرة عن منظمة العمل الدولية تشير إلى أنّ نسبة الشباب العاملين من دون حماية عقود العمل تصل إلى 60.4 في المائة في الجمهورية العربية السورية و 73.3 في المائة في مصر[122]. وتعتبر فئة الشباب عموماً أكثر عرضة للعمل في القطاع غير النظامي من غيرها من الفئات العمرية. وتتوفر في لبنان تقديرات حول القطاع غير النظامي كحصة من مجموع العمالة في القطاع غير الزراعي. حيث تعتبر نسبة 51.8 في المائة من مجموع العمالة غير الزراعية ضمن العمالة غير النظامية، وتصل هذه النسبة إلى 30.7 في المائة في الجمهورية العربية السورية و43.4 في المائة في فلسطين و51.1 في المائة في اليمن[123]. ويتضمّن الإطار 6 لمحةً عن العمالة غير النظامية في مصر يمكن الاسترشاد بها في تحليل أسباب انتشار العمالة غير النظامية في المنطقة.

الإطار 6- العمالة غير النظامية في مصر

تنتشر الأنشطة غير النظامية في المدن والأرياف. وتشير التقديرات إلى أنّ العمالة غير النظامية في مصر بلغت 45.9 في المائة من السكان العاملين خارج قطاع الزراعة [أ]. وتشير بعض الدلائل إلى أنّ انتشار العمالة غير النظامية ازداد خلال الأعوام العشرين الماضية. فقد أشار الباحثان مك كورميك ووهبة إلى أنّ احتمالات دخول عامل جديد إلى القطاع غير النظامي أصبحت في عام 1998 أعلى بنسبة 5 في المائة مما كانت عليه في عام 1990. كذلك رأى الباحثان أنّ انتشار القطاع غير النظامي تفاقم في تسعينات القرن الماضي وأنّ سوق العمل المصري شهد زيادةً في دخول عمال جدد إلى القطاع غير النظامي[ب]. وتشير التقديرات إلى أنّ نسبة 90 في المائة تقريباً من المؤسسات الصغرى والصغيرة كانت مدرجة في القطاع غير النظامي في عام 2006[ج]. كذلك ارتفعت نسبة أفراد الأسرة العاملين بدون أجر من 12.8 في المائة في عام 1990 إلى 14.1 في المائة في عام 2008[د].

وتعزى أسباب انتشار العمالة غير النظامية في مصر إلى انخفاض نسبة الوظائف الجديدة في القطاع العام، وخصخصة المؤسسات العامة التي أدّت إلى خسارة الوظائف، وتراجع الأجور الحقيقية الذي أدىّ إلى ارتفاع عدد الذين يقومون بأعمال إضافية[هـ].

والعاملون في القطاع غير النظامي هم بغالبيتهم من الذكور، والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و29 عاماً هم أكثر توجّها من غيرهم من الفئات العمرية نحو القطاع غير النظامي. ويعزى هذا الواقع إلى الصعوبات التي يواجهها الداخلون الجدد إلى سوق العمل وإلى غياب فرص العمل الجديدة في القطاع النظامي. والعاملون في القطاع غير النظامي هم من بيئات تربوية مختلفة وأقلّهم نسبةً هم الأفراد الذين أنهوا مرحلة التعليم المتوسط وما فوق. فذوو التحصيل العلمي يتجهون بنسبة أكبر مع مرور الوقت من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي. والنمط نفسه واضح لدى الذكور [و]، حيث يعتبر العمل في القطاع غير النظامي في مصر حجر الأساس بالنسبة إلى العمال الذكور ذوي التحصيل العلمي العالي والطريق المسدود بالنسبة إلى غير المتعلمين والنساء العاملات[ز].

(122) ILO, 2010a, p. 21.

(123) Jütting and de Laiglesia, 2009, pp. 34-35.

(أ) Jutting and de Laiglesia, 2009, p. 34.
(ب) McCormick and Wahba, 2004, pp. 2 and 53-56.
(ج) Assaad, 2007, p. 38.
(د) Labour Force Sample Survey data: 2008 data available from CAPMAS (www.capmas.gov.eg); 1990 data from ILO LABORSTA.
(هـ) Wahba, 2009a, p. 2.
(و) Ibid, p. 7.
(ز) Wahba, 2009a.

في القطاع غير النظامي يكون الدخل أكثر تدنٍ بشكل عام؛ والفجوة أكثر اتساعاً بالنسبة إلى أجور النساء مقارنةً بالقطاع النظامي . ولذلك يتسبب العمل غير النظامي باتساع فجوة الدخل بي ن الرجال والنساء[124]. وفي معظم مناطق العالم، ترتفع نسبة النساء العاملات في القطاع غير النظامي مقارنة بمجموع العاملين في هذا القطاع، على عكس الواقع في بلدان الإسكوا حيث تتخطاها نسبة الرجال العاملين في القطاع غير النظامي[125]. وهذا يعزى إلى ارتفاع معدّل مشاركة الذكور في القوى العاملة.

وبالرغم من تدني نسبة النساء العاملات في القطاع غير النظامي، فإنّ حال المرأة يزداد سوءاً في ظل الظروف الناجمة عن العمالة غير النظامية والتمييز بين الجنسين . وهذا الواقع هو نتيجة تدني الأجور والعادات الاجتماعية الأبوية التي تؤدي إلى التمييز ضد المرأة من حيث فرص حصولها على فرص التعلّم والعمل، وإلى ارتفاع نسبة النساء العاملات من المنزل مقارنة بالرجال[126].

(124) Lund and Nicholson, 2004, p. 15.

(125) Chen, 2008, p. 20.

(126) ILO Regional Office for Arab States and CAWTAR, 2008, p. 15.

خامساً- ملخص بالنتائج

شدّدت هذه الدراسة على أهمية الدقة في مصادر البيانات وتوقيت صدورها بالنسبة إلى واضعي السياسات. وقد استعر ضت مختلف مصادر البيانات والمنهجيات المستعملة في تجميع البيانات المتعلقة بالسوق، وقدّمت لمحة عامة عن المصادر المعتمدة في البلدان الأعضاء في الإسكوا. وقد تبيّن أن التفاوت كبير بين بلدان المنطقة من حيث نطاق وتواتر تجميع البيانات.

فبعض البلدان، مثل فلسطين و مصر، تُعدّ مسوحاً للقوى العاملة بشكل منتظم وتملك مصادر أخرى لتجميع البيانات المتعلقة بالعمل بينما البعض الآخر، مثل لبنان واليمن، يجمع البيانات المتعلقة بسوق العمل في فترات متباعدة. فلا يجري تجميع البيانات التي تركّز على الجوانب الاجتماعية والضعف أمام التح ديات بالتواتر نفسه كما البيانات المتعلقة بالموارد الاقتصادية. والفجوات قائمة في البيانات المتعلقة بالبطالة المقنّعة والعمالة غير النظامية والمعلومات الموسّعة حول خصائص الأفراد مثل البطالة الطويلة الأجل . وفي بعض البلدان، حتى المعلومات الأساسية المتعلقة بم عدلات البطالة تبقى غير متاحة، حيث كان من الصعوبة بمكان الحصول على بيانات عن البطالة في عُمان.

ومن الواضح أنّ البيانات التي تركّز على الأفراد العاملين في القطاع النظامي وغيرها من البيانات التي يمكن تجميعها عبر المسوح أكثر توفراً من البيانات التي تنظر في ط بيعة العمالة (العمالة النظامية أو العمالة الهشّة أو البطالة المقنّعة). وبهدف الحصول على هذا النوع من البيانات، من الضروري طرح أسئلة محدّدة تتعلق بتلك القضايا في إطار مسوح القوى العاملة وغيرها من مسوح الأسر المعيشية.

في العديد من البلدان الأعضاء في الإسك وا، مثل الجمهورية العربية السورية والعراق، تركّز الحكومات على البيانات المتعلقة بسوق العمل من خلال تكرار تجميع البيانات ضمن فترات متقاربة والانتقال نحو نظام متكامل للمعلومات بشأن سوق العمل . ولكن توفر البيانات للناس عموماً يبقى محدوداً في جميع البلدان بالرغم من الجهود المبذولة لاستعمال مواقع الإنترنت الخاصة بالوكالة الإحصائية من أجل نشر البيانات (والإمارات العربية المتحدة وقطر هما مثلان جيدان على هذه الممارسة). والمشكلة الأساسية التي تعترض نشر البيانات في المنطقة هي ندرة البيانات الوصفية أو غيابها بالشكل الكامل. وهذا الوضع يزداد سوءاً بسبب افتقار المنطقة إلى تصنيفات موحّدة، ولذلك تبقى المقارنة بين بعض المتغيرات الصعبة . فالبيانات المتعلقة بالقطاع التعليمي لا تستند بالضرورة إلى التصنيف الدولي الموحّد للتعليم ISCED-97.

تقع مجموعات سكانية معيّنة في صلب اهتمام السياسات المتعلقة بسوق العمل. فقد أظهرت هذه الورقة أنّ أسواق العمل في البلدان الأعضاء في الإسكوا يمكن أن تصنّف كأسواق منفصلة مقسّمة بين النظامي وغير النظامي، والوطني وغير الوطني، والخاص والعام والعمر ونوع الجنس . وإنّ تقييم نطاق هذه التقسيمات وتوضيح مدى تعبيرها عن الانقسام المجتمعي العميق يحتاج إلى إعداد مزيد من الدراسات.

تسعى البلدان الأعضاء في الإسكوا عموماً إلى تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة والحدّ من بطالة الشباب وخفض مستويات الهجرة والنزوح . ولتحقيق التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي، لا بـدّ من تشديد التركيز على استغلال الموارد المتاحة.

فإدماج المرأة في سوق العمل يوسّع دائرة الموارد الاقتصادية ذات المستوى التعليمي العالي داخل البلد ويؤثر إيجاباً على الاقتصاد. ومشاركة المرأة في القوى الاقتصادية يمكن أن ترفع مستوى النمو الاقتصادي

وتحدّ من عوامل المخاطر الاقتصادية التي تواجهها العائلات نتيجة تنوّع مصادر الدخل. يرى نابلي أنّ ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة يرفع دخل الأسرة بنسبة تتراوح بين 15 و30 في المائة في معظم البلدان، ويعزّز قدرة العائلات على التكيّف مع الظروف الاقتصادية المتغيّرة[127]. ودعم مشاركة المرأة في القوى العاملة يقدّم إستراتيجية للتصدّي تسمح بمواجهة صدمات الدخل التي تحدث عندما يفقد رب البيت الذكر وظيفته.

تظهر البيانات الواردة في هذه الورقة أنّ انعدام النشاط الاقتصادي لدى الإناث يعزى بمعظمه إلى التزاماتهن داخل البيت. فالنساء ينتقلن مباشرة من مقاعد الدراسة إلى التزاماتهن البيتية من دون الحصول على موطئ قدم في سوق العمل. ولتقييم هذه النظرية بالشكل الملائم، لا بدّ من إعداد دراسات تركّز على مشاركة المرأة في القوى العاملة وعلى الانتقال من الدراسة إلى العمل.

كذلك أشارت هذه الورقة إلى أنّ الوظائف التي تشغلها المرأة محدودة مقارنة بالرجال وتتركّز في قطاعات معيّنة، وأنّ النساء اللواتي أكملن تحصيلا علميا عالٍ أكثر عرضةً للبطالة من نظيراتهن الأقل مرتبة من حيث التحصيل العلمي، وأكثر عرضةً للبطالة الطويلة الأجل وهذا الواقع يسيء إلى الموارد البشرية على الصعيدين الفردي والوطني. فالنساء في بلدان الإسكوا لم يحققن بعد الاندماج الملائم في سوق العمل.

تحتاج فئة الشباب إلى اهتمام خاص وقد حازت عليه. فبطالة الشباب تحبط جماعة بكاملها من السكان وهذا ما يزيد من احتمالات النزاع. فقد بيّنت هذه الورقة أنّ انعدام نشاط اليد العاملة الشابة يعزى إلى متابعة التحصيل العلمي، ولكنّها أظهرت أيضاً أنّ معدلات بطالة الشباب في المنطقة أعلى بكثير من معدلات البطالة لدى المجموعات العمرية الأخرى. فمتوسط معدلات البطالة لدى الشباب في المنطقة يصل إلى 25 في المائة لدى الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و19 ويقارب العشرين في المائة لدى الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و24، بينما يصل متوسط البطالة لدى الأفراد الذين تخطوا الرابعة والثلاثين من العمر إلى 5 في المائة وهذه النسبة الأخيرة مماثلة للمستويات الدولية. فمشكلة البطالة في بلدان الإسكوا هي في الأساس مشكلة الشباب.

تظهر البيانات المحدودة المتاحة عن البطالة المقنّعة والعمالة غير النظامية في المنطقة أنّ هاتين القضيتين لا تحظيان بالاهتمام الكافي. كذلك تنتشر في بلدان الإسكوا العمالة الهشة وسط فئات أفراد الأسر العاملين والعاملين لحسابهم الخاص. لذا فالحاجة ملحة لتجميع مزيد من المعلومات عن الأفراد المشتغلين خارج سوق العمل النظامية. فالأفراد العاملون في ظروف غير نظامية أو هشّة هم أكثر عرضةً للفقر والإقصاء الاجتماعي، ويبدو أنّهم مبعدون أيضاً عن بيانات سوق العمل. ونظراً إلى التأثير الاجتماعي السلبي الذي قد تخلّفه هذه الأنواع من العمالة، لا بدّ للبلدان الأعضاء في الإسكوا من تخصيص هذه الفئات من العمال بمزيد من الاهتمام.

(127) Nabli, 2007, p. 24.

سادساً- التوصيات

في ضوء النتائج التي توصّلت إليها هذه الورقة، يمكن الخروج بالتوصيات التالية حول البيانات المتعلقة بسوق العمل في البلدان الأعضاء في الإسكوا:

1 - بهدف تحسين البيانات ينبغي إجراء مسوح منتظمة وشاملة للقوى العاملة توجّه اهتمام الحكومات نحو التحديات المتعلقة بالعمل وتشكل أساساً للقرارات بشأن السياسات واستراتيجيات سوق العمل.

2 - ينبغي تكييف مسوح القوى العاملة وغيرها من مسوح الأسر المعيشية لكي تتضمّن أسئلة حول البطالة المقنّعة والعمالة غير النظامية وأسئلة عن البيانات التي تشملها عادة البيانات الإدارية (كالمعلومات المتعلقة بالأجور).

3 - ينبغي توحيد مسوح القوى العاملة لتحسين إمكانيات المقارنة بين البلدان.

4 - ينبغي تطبيق تعريفات وتصنيفات معيارية حول التعليم والمهن والقطاعات لتحسين المقارنات الدولية.

5 - ينبغي للبيانات المجمّعة أن تتضمّن الحوافز أو الأسباب المتعلقة بوضع الأفراد أو حالتهم (مثل الحوافز المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل أو بالباحثين عن عمل في القطاع غير النظامي).

6 - ينبغي توسيع نطاق توزيع البيانات المجمّعة على المجتمعات المحلية وتسهيل إمكانية الحصول عليها.

7 - ينبغي وضع نظام متكامل للمعلومات بشأن سوق العمل يسمح بتقديم صورة أوضح لواضعي السياسات وغيرهم من الجهات الاقتصادية الفاعلة عن القضايا المتعلقة بكل بلد.

8 - ينبغي إعداد دراسات تركّز على الشباب والانتقال من التعليم إلى سوق العمل بحيث يطّلع واضعو السياسات على التحديات التي يواجهها الشباب في المنطقة.

9 - ينبغي استكمال الدراسات الكمية بدراسات نوعية وذلك لتعزيز المعلومات المتعلقة بالحوافز وصنع القرار لدى المشاركين المحتملين في سوق العمل.

المرفق الأول

قائمة المتغيّرات

1- معدل المشاركة في القوى العاملة حسب العمر والجنس.

2- معدل المشاركة في القوى العاملة حسب المناطق (الحضرية/الريفية).

3- معدل العاملين إلى مجموع السكان (العاملون بالنسبة المئوية من السكان من الفئة العمرية 15-64).

4- مجموع العمال المهاجرين إلى مجموع القوى العاملة (بالنسبة المئوية).

5- عدد العاملين في القطاع الخاص/العام حسب الجنس.

6- توزيع العاملين على القطاعات الاقتصادية حسب العمر (شباب/راشدين) والجنس.

7- توزيع العاملين حسب المهن والجنس.

8- توزيع العاملين حسب الوضع الاقتصادي والجنس.

9- معدلات العمل حسب التحصيل العلمي والجنس.

10- معدلات العمل لدى الأشخاص في سن العمل من المعوقين حسب الجنس.

11- معدلات العمل حسب العمر والجنس.

12- متوسط الأجر اليومي للأجراء حسب التحصيل العلمي والجنس (بالدولار الأمريكي).

13- متوسط الأجر اليومي للأجراء حسب القطاع والجنس (بالدولار الأمريكي).

14- متوسط ساعات العمل الفعلي الأسبوعية التي يؤديها الأجراء حسب القطاع.

15- عدد ساعات العمل الأسبوعية المعتادة، حسب القطاع.

16- متوسط الأجر اليومي للأجراء حسب المهنة والجنس (بالدولار الأمريكي).

17- إنتاجية العمال حسب القطاع (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي).

18- تكاليف العمل لكل وحدة من المنتجات حسب القطاع (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي).

19- الإصابات خلال ممارسة العمل.

20- معدلات البطالة حسب العمر والجنس.

21- معدلات البطالة حسب التحصيل العلمي والجنس.

22- معدلات البطالة حسب المناطق (الحضرية/الريفية) والجنس.

23- متوسط مدة البطالة حسب العمر والجنس (وفقاً لأحدث البيانات).

24- أسباب عدم النشاط الاقتصادي (وفقاً لأحدث البيانات).

25- تقديرات العمالة الناقصة.

26- تقديرات العمل غير النظامي.

27- متوسط مساهمة أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي لكل عامل حسب الجنس (بالدولار الأمريكي).

28- متوسط مساهمة العاملين في الضمان الاجتماعي حسب الجنس (بالدولار الأمريكي).

29- النزاعات التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل.

30- معدل إنشاء نقابات عمالية في كل قطاع.

المرفق الثاني

لمحة عامة عن العناصر المتعلقة بالعمل في الإستراتيجيات الإنمائية للبلدان الأعضاء في الإسكوا

البلد	أهداف إستراتيجية العمل	العناصر الأساسية
البحرين[1]	▪ تحقيق التوافق الوطني بين الأطراف الثلاثة لسوق العمل (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) ▪ دعم القطاع الخاص ليكون المحرك الأساسي للنمو ▪ تحقيق التوازن في توفير احتياجات المشروعات ورجال الأعمال من العمالة الوافدة ▪ تمكين البحرينيين ليكونوا الخيار المفضل في التوظيف ▪ الحد من الممارسات غير القانونية في سوق العمل	▪ "البحرنة" ▪ إعطاء تسهيلات وتقديم المزيد من الخدمات لأصحاب العمل الأجانب ▪ إصدار رخص لمكاتب التوظيف الخاصة ▪ تعزيز التنافسية ▪ تدريب الموارد البشرية ▪ تحقيق المزيد من التكامل مع بلدان مجلس التعاون الخليجي وبلدان العالم العربي الأخرى ▪ تعزيز الحوار الاجتماعي ▪ تحسين الإطار المؤسسي لسوق العمل ▪ تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل
مصر[2]	▪ استهداف العمل والنمو ▪ تعزيز العلاقة بين النمو والعمل ليصبح ارتفاع مستويات العمل سبباً ونتيجةً في الوقت نفسه للجهود الإنمائية	▪ توفير بيئة تشجع الإنتاج والنمو والعمل ▪ تأكيد مساهمة القطاع الخاص في النمو الاقتصادي ▪ تحسين المهارات البشرية من خلال تطوير مراكز التدريب وتحديثها ▪ مواءمة سياسات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل الفعلية ▪ زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل ولا سيما في المشاريع الصغيرة والصغرى، وتلك التي تعود بالدخل على الأسر التي تترأسها امرأة وخاصةً في المناطق الريفية ▪ تكثيف الجهود الإنمائية في محافظات مصر العليا التي تعاني من ارتفاع نسبي في معدلات البطالة[3]
العراق[4]	▪ رسم ملامح سياسة سكانية هدفها تحقيق نمو سكاني متوازن يساعد على إحداث تنمية بشرية أفضل، ويراعي متطلبات سوق العمل بما يؤمن تحقيق مستوى تشغيل أمثل للقوى العاملة ▪ خفض معدلات البطالة ▪ زيادة المشاركة الاقتصادية ▪ الربط بين مخرجات نظام التعليم والتدريب وبين احتياجات السوق من القوى العاملة ▪ الارتقاء بنوعية قوة العمل ورفع كفاءة القوى العاملة وإنتاجيتها	▪ دعم القطاعات التي تستوعب عدداً كبيراً من العاملين ▪ تنويع الاقتصاد والعمل على نمو القطاعات غير النفطية ▪ وضع سياسة اقتصادية جديدة تركز على تحرير السوق، والعمل على دعم القطاع العام وتعزيز مشاركته في الأنشطة الاقتصادية لزيادة النمو وإيجاد فرص عمل ▪ إعادة النظر في جميع القوانين الاقتصادية والمالية ▪ زيادة الاستثمار في القطاع الخاص من خلال إنشاء حوافز قانونية ومؤسسية ومالية ونقدية ▪ مساعدة العاطلين عن العمل على إنشاء مشاريع صغيرة ▪ توفير برامج لتنمية مهارات مجموع العاملين ولا سيما العاملات

(1) البحرين، هيئة تنظيم سوق العمل، 2007.

(2) مصر، وزارة التنمية الاقتصادية، 2009، ص 82-83.

(3) مصر، وزارة التخطيط الاقتصادي، 2007، المقدمة.

(4) وزارة التخطيط العراقية، 2010، ص 38-39.

البلد	أهداف إستراتيجية العمل	العناصر الأساسية
	▪ العمل على توليد فرص عمل للوصول إلى مستوى الاستخدام الأمثل للقوى العاملة ▪ تطوير مستوى أداء العاملين في القطاعين العام والخاص	▪ إعداد سياسة خاصة بالتدريب لرفع مستوى القوى العاملة وإجراء التغييرات البنيوية اللازمة
الأردن[5]	▪ تعاملت وثيقة "الأجندة الوطنية" مع مشاكل البطالة على ثلاث مراحل: ▪ المرحلة الأولى (2007-2012): تخفيض معدل البطالة الحالية من خلال تنمية الصناعات كثيفة العمالة والتصديرية ▪ المرحلة الثانية (2013-2017): رفع معدل دخل المواطن الأردني من خلال برامج تعزيز الإنتاجية وتوجيه العمالة نحو مهن ترتفع قيمتها المضافة باستمرار ▪ المرحلة الثالثة (2018-فما بعد): تحويل القطاعات الاقتصادية نحو اقتصاد المعرفة	▪ رفع مستوى مهارات المتعطلين عن العمل من خلال التدريب الموجه لمتطلبات سوق العمل ▪ إحلال العمالة الوافدة بعمالة محلية مؤهلة ▪ إشراك القطاع الخاص في مجال إدارة التدريب المهني وفي عملية تقديم البرامج التدريبية وتمويلها ▪ إعادة هيكلة قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
الكويت[6]	▪ العمل على رفع معدلات النمو الاقتصادي للقطاعات غير النفطية وزيادة العمالة فيها ▪ زيادة الإنفاق الحكومي على المشاريع الإنمائية الكبرى بما يزيد من فرص العمل للكويتيين	▪ انتهاج مبدأ التخطيط العلمي للقوى العاملة، بهدف تحديد الاحتياجات الفعلية المستقبلية من العمالة في القطاع الحكومي والقطاعات غير الحكومية ▪ تحسين بيئة وظروف العمل في القطاع الخاص بما يحسن من فرص المنافسة الحرة في سوق العمل لصالح العمالة الوطنية، وتعديل تشريعات العمل بما يحقق مزيداً من الفرص لقوة العمل الوطنية ▪ زيادة نسب العمالة الوطنية من خلال توسيع القاعدة الإنتاجية والفرص الاستثمارية للقطاع الخاص، وتطوير نظم الحوافز المالية لقوة العمل الوطنية الراغبة في العمل في القطاع الخاص ▪ إصدار تشريعات في ما يتعلق بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم لزيادة العمالة الوطنية في القطاع الخاص ▪ تطوير ورفع كفاءة قوة العمل الوطنية للعمل في القطاع الخاص من خلال التدريب الذي يتلاءم مع احتياجات سوق العمل
لبنان[7]	▪ زيادة فرص العمل المنصف والآمن ▪ مراعاة الأجور للتكاليف المعيشية ▪ تشجيع تحول المنشآت والعاملين من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي ▪ تأمين بيئة عمل آمنة ▪ توفير دورات تدريبية متواصلة لتحسين مهارات العاملين أثناء عملهم ▪ تعزيز الأمن الوظيفي ▪ الحد من عدم المساواة في فرص العمل	▪ إعادة النظر بانتظام في الحد الأدنى للأجور للتأكد من أنه يؤمن مستوى معيشي لائق للعاملين ▪ إنشاء آليات تنسيق حكومية وتسهيل إجراءات تسجيل الشركات وتأمين حماية جميع العاملين بمن فيهم الذين يعملون بشكل مؤقت وموسمي ▪ إعادة النظر في القوانين وتكليف مفتشية العمل تطبيق الحد الأدنى من معايير السلامة والنظافة في أماكن العمل ▪ توفير التدريب أثناء العمل للعاملين، ومواءمة التدريب مع متطلبات التقدم

(5) الأردن، وزارة العمل، ص 4.

(6) الكويت، 2010، الصفحات 53-55 (ترجمة الإسكوا)؛ حسن ومحمد، 2010.

(7) لبنان، وزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، ص 63-64 (باللغة الإنكليزية) الاستراتيجية بانتظار مصادقة الحكومة عليها.

البلد	أهداف إستراتيجية العمل	العناصر الأساسية
	▪ الحد من عدم المساواة في ظروف العمل بين العاملين اللبنانيين والعرب والأجانب ▪ تمكين النقابات العمالية وضمان استقلاليتها ▪ تعزيز مؤسسات سوق العمل	▪ توفير آليات فعالة تسمح للعمال بمقاضاة أرباب عملهم وتحميهم في أوقات التراجع الاقتصادي ▪ العمل على توفير فرص عمل متساوية للجميع بناءً على قدراتهم ومؤهلاتهم، وإنشاء آليات تسهل مشاركة المرأة في سوق العمل ▪ شمل جميع العاملين على الأراضي اللبنانية بالحماية التي يؤمنها قانون العمل وتطبيق مبادئ العمل اللائق وحقوق الإنسان عليهم جميعاً ▪ تعديل القانون بما يضمن حماية استقلالية النقابات العمالية ▪ تشجيع إطلاق عملية إصلاحية تطال النقابات العمالية لتأمين مزيد من الشفافية والديمقراطية والتمثيل والفعالية ▪ إعادة النظر في قانون العمل لمواءمته مع اتفاقيات العمل المصادق عليها، وإنشاء نظام للمعلومات الإدارية الخاصة بالعمل، وتمكين المؤسسة الوطنية للاستخدام من أداء دورها كمستودع للمعلومات المتعلقة بسوق العمل ▪ ومن مهام المؤسسة الوطنية للاستخدام القضاء على البطالة، وتحسين ظروف العمل، وتنظيم سوق العمل[8]
عُمان[9]	▪ إيجاد فرص عمل للعمانيين الراغبين في العمل، وتدريبهم وتأهيلهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل ▪ إحلال القوى العاملة الوافدة بقوى عاملة عمانية ذات كفاءة عالية بهدف الانتقال من اقتصاد ذي قيمة مضافة منخفضة إلى اقتصاد ذي قيمة مضافة عالية ▪ رفع مساهمة العمانيين في سوق العمل بشكل عام، ورفع مساهمة المرأة العمانية بشكل خاص ▪ رفع كفاءة سوق العمل العماني بتقريب المزايا بين القطاعين العام والخاص	▪ السعي إلى توفير فرص العمل للباحثين عنه فعلياً من المواطنين ▪ الإعداد النوعي للقوى العاملة الوطنية بتوفير فرص التعليم والتدريب للشباب لتنمية معارفهم ومهاراتهم بما يلبي حاجات اقتصاد المعرفة ▪ رفع نسب التعمين ضمن مختلف القطاعات الاقتصادية على نحو يتلاءم مع نواتج التعليم والتدريب، وضمان تنفيذ خطط التعمين على المستوى القطاعي ▪ مشاركة أطراف الإنتاج في تنمية القوى العاملة الوطنية بما يدعم قدراتها العملية والإنتاجية ▪ النهوض بالإنتاجية وتوفير الرعاية والحماية للعاملين في مواقع عملهم
فلسطين[10]	▪ الوصول بسوق العمل الفلسطيني إلى مرحلة الاستخدام الأمثل، من خلال تحقيق الانسجام بين مخرجات أنظمة التعليم والتدريب، واحتياجات سوق العمل ▪ توفير أيدي عاملة وفقا لمتطلبات سوق العمل، وتوفير فرص عمل ▪ تمكين الاقتصاد الفلسطيني من استيعاب التدفق السنوي المتصاعد للأيدي العاملة الفلسطينية من خلال التأهيل المناسب لها، وتأمين الحياة الكريمة للشعب الفلسطيني بما في ذلك تأمين الدخل وتمكين الأفراد	▪ إيجاد المناخ الملائم لإحداث فرص عمل لائقة للرجال والنساء ولاكتساب المهارات والكفاءات بما يتناسب مع الطلب في سوق العمل ▪ إيجاد البيئة الملائمة التي تساعد على نمو القطاع الخاص باعتباره مصدراً للوظائف ▪ تعزيز حقوق ومصالح العمل الأساسية وفقًا لقانون العمل الفلسطيني، ومعايير العمل وحقوق الإنسان الدولية ▪ تعزيز الاندماج الاجتماعي ومعالجة احتياجات الفئات الخاصة مثل الشباب والمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة ▪ تساوي الخدمات بين المناطق الجغرافية المختلفة

(8) لبنان، المرسوم الاشتراعي 77/80.

(9) عمان، خطة التنمية الخمسية السابعة 2006-2010، ص 429-431.

(10) السلطة الوطنية، وزارة العمل، 2009، ص 8-9.

البلد	أهداف إستراتيجية العمل	العناصر الأساسية
	▪ تأمين الحياة الكريمة للشعب الفلسطيني بما في ذلك تأمين الدخل وتمكين الأفراد	▪ تعزيز المساواة بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص في الحصول على فرص العمل والمهارات ▪ الحوار الاجتماعي هو الأداة لتحقيق هذه الاستراتيجية بما يعزز ذلك من أهمية التعاون بين الوزارة وأصحاب العمل والعمال، من أجل بناء التوافق وإشراك الجهات المعنية في سوق العمل ▪ تطبيق أجندة الإصلاح في السلطة الفلسطينية، حيث تعتمد هذه الاستراتيجية على التنسيق مع الأهداف المركزية للسلطة الفلسطينية تحت إطار التخطيط الشامل ▪ تعزيز التنسيق والمشاركة بين كافة الجهات ذات العلاقة بقطاع العمل ▪ تيسير قدرة الشركاء الدوليين في دعم المصادر الفلسطينية بفعالية وكفاءة أكبر، وفقاً للأولويات الوطنية
قطر[11]	▪ إدارة النمو الاقتصادي وسوق العمل	▪ تعزيز العلاقة بين التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ومواءمة التعليم التقني والتدريب المهني مع احتياجات القطاع التعليمي وسوق العمل ▪ تحليل العقبات التي تحد ريادة الأعمال وإزالتها من خلال المبادرات الفعالة كالحوافز، والتدريب، وبناء القدرات في الداخل والخارج ▪ إعادة النظر في سلسلة الرواتب لتضييق الفارق بين رواتب المواطنين وغير المواطنين، ورواتب عاملي القطاعين العام والخاص ▪ من شأن التدابير الإصلاحية تحقيق النتائج التالية في قطاع سوق العمل: توسيع فرص التدريب العالي الجودة للقطريين؛ وتقديم حوافز لتوظيفهم في القطاع الخاص؛ وتعزيز إنتاجية سوق العمل؛ واستقطاب الكفاءات الوافدة ذات الجودة العالية والاحتفاظ بها؛ ورعاية الموارد البشرية وإدارتها؛ وتحسين مرونة سوق العمل؛ وبناء قاعدة أدلة لصنع السياسات ذات الصلة؛ وتعزيز الخدمات الاستشارية في مجال التوظيف والحياة الوظيفية
المملكة العربية السعودية[12]	▪ توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، وملائمة من حيث الأجر، تؤدي إلى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية، وتحقق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني ▪ توفير وظائف ذات قيمة مضافة ▪ تنمية رأس المال البشري السعودي والارتقاء بالإنتاجية	▪ بناء قاعدة بيانات متكاملة عن سوق العمل تتضمن معلومات عن فرص العمل ▪ إنشاء وحدات توظيف نسائية في مكاتب العمل وتدريب النساء ▪ إنشاء وحدات توظيف مخصصة للشباب، وتوفير المعلومات للشباب الباحثين عن عمل والطلاب ▪ تحسين الخدمات التي توفرها مكاتب العمل
السودان[13]	▪ لا تتوفر إستراتيجية محددة لسوق العمل إنما خطة خمسية تهدف إلى: ▪ تعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة ▪ الحد من الفقر والتقدم نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية	▪ تعزيز الاستثمار المباشر ▪ مواءمة التدريب المهني ونواتج التعليم مع احتياجات سوق العمل ▪ تشجيع التنافس في القطاع العام، ودعم مشاريع البنية التحتية والزراعة، وبناء اقتصاد قائم على المعرفة

(11) الأمانة العامة للتخطيط التنموي، ص 13-16.

(12) المملكة العربية السعودية، وزارة العمل.

(13) المجلس القومي للتخطيط الاستراتيجي، ص 5، و14، و32.

البلد	أهداف إستراتيجية العمل	العناصر الأساسية
	▪ المحافظة على استقرار واستدامة سياسات الاقتصاد الكلي والعمل على إعادة توزيع عائدات النمو بما يؤدي إلى زيادة فرص العمل، وتخفيف حدة الفقر، وتسريع تحقيق الرفاه الاجتماعي ▪ حماية العمل في القطاع الاجتماعي وتوفير نشاطات تهدف إلى زيادة استخدام التكنولوجيا والحد من الفقر	
الجمهورية العربية السورية[14]	▪ السعي لتوفير فرص العمل لكل فرد يرغب فيه عن طريق تحقيق معدلات نمو عالية وفرص مولدة للدخل ▪ توفير مناخ وبنية تحتية ونظم وتشريعات لازمة للنهوض بالاستثمار ▪ إصلاح التعليم وتنمية الكفاءات	▪ زيادة فرص العمل من خلال توسيع الاستثمارات في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية ▪ الترويج للأعمال والمشاريع كبيئة العمل من أجل ضمان وصول فئات العمال ضعيفي التأهيل إلى فرص العمل ▪ تنفيذ برامج استهدافية متعلقة بتوليد الدخل والنهوض بمستويات التشغيل بين الشرائح الاجتماعية والمناطق الجغرافية الأقل نمواً والأكثر فقراً ▪ زيادة الإنتاجية من خلال فرص التدريب والتأهيل وتحديد مجالات واستخدامات التكنولوجيا الملائمة وضرورتها من أجل تحسين العوائد للعمالة الموجودة ▪ دعم الفعاليات الاقتصادية والعمل على زيادة حجمها وضمان حقوقها ومصالحها الخاصة جنباً إلى جنب مع حقوق ومصالح العمال ▪ مواءمة السياسات التعليمية مع احتياجات سوق العمل وتطويرها بما يساهم في التخفيف من البطالة ▪ تهدف الخطة الخمسية الحادية عشرة إلى إيجاد 1.25 مليون فرصة عمل لتشغيل الوافدين الجدد إلى سوق العمل، و250000 فرصة عمل جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل حالياً[15] ▪ تهدف الخطة أيضاً إلى إدخال تعديلات إلى القوانين والنظم الضريبية بما يزيد الاستثمارات المحلية والأجنبية، وتأمين مصادر تمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وزيادة التحرر الاقتصادي وخفض الدعم[16]
الإمارات العربية المتحدة[17]	▪ بناء اقتصاد تنافسي منيع	▪ الاستفادة من إمكانيات رأس المال البشري من خلال التعليم العالي ▪ التركيز على الابتكار وتشجيع رياديي الأعمال الإماراتيين ▪ العمل على تنويع الاقتصاد ▪ تحسين مستويات الاستثمار الأجنبي المباشر

(14) الجمهورية العربية السورية، هيئة التخطيط والتعاون الدولي، الخطة الخمسية العاشرة 2006-2010، ص 186 و188.

(15) Oxford Business Group, 2011.

(16) يمكن الحصول على مزيد من المعلومات على العنوان : http://www.syria-today.com/index.php/january-2011/714-focus/13361-qaa-amer-housni-lutfin.

(17) الإمارات العربية المتحدة، 2011، رؤية 2021: متحدون في الطموح والعزيمة.

البلد	أهداف إستراتيجية العمل	العناصر الأساسية
اليمن[18]	▪ تحقيق نمو اقتصادي كبير وإيجاد فرص عمل	▪ تنويع الاقتصاد من خلال تقليل الاعتماد على النفط والغاز ▪ زيادة الإنتاجية ▪ زيادة التصنيع وتنشيط المناطق الريفية والساحلية ▪ تحسين القدرة على التصدير من خلال إنشاء مناطق حرة ▪ مضاعفة مشاركة المرأة في اليد العاملة بحلول عام 2025 ▪ من الأهداف الأخرى المحددة في مسودة خطة التنمية الرابعة للحد من الفقر تشجيع إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة من خلال تقديم الحوافز والدعم وتسهيل الإجراءات ذات الصلة؛ وتحفيز الاستثمار في القطاع الخاص من خلال إيلاء اهتمام خاص بالمشاريع الصغيرة؛ وتلبية احتياجات سوق العمل بمزيد من الفعالية من خلال التركيز على زيادة المهارات وتطوير النظام التعليمي بشكل عام ومعاهد التدريب المهني بشكل خاص؛ وتوفير بيئة مؤاتية لزيادة الإنتاج والعمل وتأمين فرص عمل ومستويات معيشية لائقة؛ وزيادة المشاريع الصغرى والصغيرة الكثيفة اليد العاملة؛ وتفعيل دور الصندوق الاجتماعي للتنمية، ومشروع الأشغال العامة والصناديق الائتمانية؛ وتفعيل دور منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص؛ وتشجيع إنشاء مشاريع متوسطة الحجم ومشاريع إنمائية في جميع المحافظات؛ واستخدام وظائف الخدمة المدنية لتلبية الاحتياجات المتزايدة في مجالات التعليم والصحة والخدمات العامة؛ والتنسيق مع أسواق العمل في البلدان المجاورة لزيادة الفرص التي يمكن توفيرها لليمنيين

(18) اليمن، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2005، ص 3-4، 7-8، 12 (باللغة الإنكليزية).

المرفق الثالث

البيانات التي جمعتها البلدان الأعضاء في الإسكوا

البلد	التعداد	مسوح القوى العاملة	مسوح الأسر المعيشية	مصادر أخرى للمعلومات من ضمنها البيانات الإدارية
البحرين	▪ تعدادات الأعوام 1991، و2001، و2010	مسح القوى العاملة لعام 2004	▪ مسح نفقات ودخل الأسرة 2006-2005 ▪ مسح عام 1995	▪ مسح المنشآت لعام 2006 ▪ السجلات الإدارية من مكاتب التوظيف ▪ سجلات التأمين ضد البطالة في وزارة العمل ▪ السجلات الإدارية في إدارة علاقات العمل، وزارة العمل
مصر	▪ التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت لعام 2006	▪ بحث القوى العاملة الربع السنوي (كان يجرى بشكل سنوي بين عامي 1968 و1985) ▪ أجري مسح سوق العمل التتبعي في مصر في الأعوام 1988 و1998 و2006 ووفر بيانات طولية عن القوى العاملة[19]	▪ مسح الأسر 1999 و1997	▪ نشرة المؤشرات الاجتماعية 2000-2008 ▪ المسح السنوي للمنشآت ▪ سجلات مفتشية العمل ▪ سجلات علاقات العمل
العراق	▪ التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2010 (أُجّل إلى عام 2011) ▪ تعدادات عامي 1997 و2001	▪ مسح التشغيل والبطالة السنوي، يجرى منذ عام 2003 لكن المنهجية تغيرت	▪ مسح ميزانية الأسرة السريع في العراق 2005 (القسم 5: الخصائص الفردية) ▪ المسح الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في العراق لعام 2007 (يجرى كل خمس سنوات) ▪ مسح الأحوال المعيشية في العراق لعام 2004	

(19) لمزيد من المعلومات، انظر Assaad (2007).

البلد	التعداد	مسوح القوى العاملة	مسوح الأسر المعيشية	مصادر أخرى للمعلومات من ضمنها البيانات الإدارية
الأردن[20]	▪ التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2004 ▪ مسح السكان والمساكن لعام 1994؛ والمسح المقبل المقرر إجراؤه في عام 2014 شملت المسوح غير الأردنيين	▪ مسح العمالة والبطالة (مسح للأسر المعيشية بالعينة، يجرى فصلياً منذ عام 1999) ▪ مسح فرص العمل المستحدثة (سنوي)	▪ مسح نفقات ودخل الأسرة ▪ مسح الأحوال المعيشية لعام 2003	▪ مسح العمالة (مسح سنوي بالعيّنة يشمل جميع المنشآت في القطاعين العام والخاص التي يعمل فيها أكثر من 50 موظفاً، تجريه دائرة الإحصاءات العامة) ▪ التعداد العام للمنشآت لعام 2006 ▪ قاعدة البيانات الإدارية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (تتضمن معلومات عن الأفراد العاملين المنتسبين إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي) ▪ البيانات الإدارية حول العاملين في القطاع العام لديوان الخدمة المدنية ▪ قاعدة بيانات وزارة العمل حول العاملين الأجانب الذين لديهم رخص عمل، ومستخدميهم ▪ سجلات التأمين
الكويت	▪ تعداد عام 2011 ▪ تعدادي عام 2005 و1995	▪ مسح عام 2008 ومسح عام 2003 ▪ المسح المقرر لعام 2013	▪ مسوح الدخل والإنفاق الأسري 2008/2007 و2000/1999 ▪ المسح المقرر لعام 2012	▪ المجموعة الإحصائية السنوية (تصدره الإدارة المركزية للإحصاء) ▪ سجلات مفتشية العمل ▪ تتوفر لدى لجنة الخدمة المدنية معلومات عن عدد المواطنين الكويتيين المسجلين كباحثين عن عمل ▪ التقرير الإحصائي حول البطالة في الكويت: الوقائع والأرقام (حزيران/يونيو 2006)
لبنان	▪ أجري التعداد الأخير في عام 1932 ▪ لم يقرر إجراء تعداد في الوقت الحالي	▪ لا تتوفر مسوح للقوى العاملة	▪ الدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر لعامي 2007 و2004	▪ جامعة القديس يوسف، دراسة حول انخراط اللبنانيين في الحياة العملية والهجرة، حزيران/يونيو 2002 ▪ البيانات الإدارية من وزارة العمل (إجازات العمل) والسجل التجاري
عُمان	▪ تعداد عام 2010 ▪ تعدادي عام 2003 وعام 1998	▪ مسوح القوى العاملة للأعوام 2008، و2006، و2000، و1996 ▪ مسح القوى العاملة السنوي	▪ مسح النفقات ودخل الأسرة 2008-2007 ▪ مسح عام 1999 الذي قُرّر إجراؤه سنوياً منذ عام 2011	▪ مسح المنشآت 2001-2002 ▪ المسوح الصناعية الوطنية المقرر إجراؤها في الفترة 2011-2015

(20) تجري دائرة الإحصاءات العامة في الأردن ثلاثة أنواع من المسوح : مسحاً فصلياً للعمالة والبطالة، ومسحاً لفرص العمل المستحدثة يجرى مرتين في السنة، ومسحاً سنوياً لاستخدام القوى العاملة في المنشآت الاقتصادية.

البلد	التعداد	مسوح القوى العاملة	مسوح الأسر المعيشية	مصادر أخرى للمعلومات من ضمنها البيانات الإدارية
فلسطين	▪ التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت لعام 2007 ▪ تعداد عام 1997	▪ يجرى مسح القوى العاملة فصلياً منذ عام 1995 ▪ التقرير السنوي 2000-2009 و1999	▪ مسح إنفاق واستهلاك الأسرة 2007/2004، و2002/2001، و1998/1996	▪ الأطلس الإحصائي لفلسطين لعام 2009 وعام 2004 ▪ معلومات عن تصاريح العمل للعاملين في إسرائيل والمستوطنات ▪ جمعت البيانات عن التدريب المهني وتفتيش مكان العمل لكنها لم تستخدم في الأبحاث بسبب رداءة نوعيتها بالرغم من استخدامها أحياناً للتحقق من تقديرات مسوح القوى العاملة ▪ مسح ظروف العمل لعام 2004
قطر	▪ تعداد السكان والمساكن لعام 2010 (شمل المواطنين وغير المواطنين) ▪ تعداد السكان والمساكن للأعوام 2004، و1997، و1986	▪ مسح القوى العاملة بالعيّنة للأعوام 2009، و2008، و2007، و2006، و2001 (يجرى سنوياً منذ عام 2006)	▪ مسح نفقات ودخل الأسرة بالعينة 2006-2007 و2001-2000	▪ مسح التوظف والأجور وساعات العمل لعام 2005 وعام 1987 ▪ السجلات الإدارية لوزارة العمل ▪ سجلات مفتشية العمل ▪ مسوح المنشآت
المملكة العربية السعودية	▪ التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2010 ▪ تعداد عام 2004 وتعداد عام 1992	▪ مسوح القوى العاملة للأعوام 2006، و2002، و2001، و2000، و1999 تجرى مرتين في السنة منذ عام 2007	▪ مسح إنفاق ودخل الأسرة لعام 2006	▪ تعداد المنشآت لعام 2003 ▪ المسوح السنوية للمنشآت ▪ البيانات الإدارية من وزارة العمل، ووزارة الخدمة المدنية، والمديرية العامة للجوازات
الجمهورية العربية السورية	▪ تعداد عام 2004	▪ مسح القوى العاملة/قوة العمل 2000-2010، و1998، و1994	▪ مسح دخل ونفقات الأسرة للأعوام 2010، و2009، و2007، و2004	▪ مسح المنشآت لعام 2005 ▪ المجموعة الإحصائية (صدرت سنوياً بين عامي 2003 و2010) ▪ سجلات مفتشية العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
السودان	▪ تعداد عام 2008 ▪ تعداد عام 1993	▪ مسح القوى العاملة لعامي 1996 و1990	▪ المسح القومي للأسر لعام 2009	▪ مسح العمل، والأجور، وساعات العمل (مسح المنشآت) الذي يجرى كل ثلاث سنوات يغطي المنشآت العامة والخاصة التي يعمل فيها عشرة عمال أو أكثر في منطقة الخرطوم وحسب ▪ سجلات مكتب التشغيل

البلد	التعداد	مسوح القوى العاملة	مسوح الأسر المعيشية	مصادر أخرى للمعلومات من ضمنها البيانات الإدارية
الإمارات العربية المتحدة	▪ جرى الإعداد لتعداد عام 2010 لكنه لم ينفَّذ بعد ▪ تعداد عام 2005	▪ مسح القوى العاملة (أجري سنوياً من عام 1999 حتى عام 2009)	▪ مسح دخل ونفقات الأسرة لعام 2007؛ يجرى كل ثلاث سنوات. وتعود أحدث البيانات المنشورة لعام 2007	▪ البيانات الإدارية من وزارتي العمل والداخلية، والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وهيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية، والمركز الوطني للإحصاء، وإدارات أخرى تابعة للحكومات المحلية ▪ مسوح العمل والأجور وساعات العمل التي تجرى مرة كل سنتين
اليمن	▪ التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2004 ▪ تعداد عام 1994	مسح القوى العاملة لعام 1999	▪ مسح ميزانية الأسرة 2005-2006، و1998	▪ البيانات المتعلقة بالعاملين مصدرها النظام الإداري في وزارة الخدمة المدنية والتأمينات ▪ البيانات المتعلقة بالعاملين الأجانب مصدرها وزارة العمل ▪ المسح الصناعي لعامي 2003 و2004 ▪ مسح طلب العمالة 2003

المصادر: المواقع الإحصائية الوطنية وردود البلدان الأعضاء على الاستبيانات.

المرفق الرابع

العاطلون عن العمل حسب تحصيلهم العلمي

البحرين (مسح القوى العاملة لعام 2004)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	3.2	2.7	3.0
دون المرحلة الثانوية	7.9	11.6	8.7
المرحلة الثانوية	6.6	34.7	12.7
حملة شهادة	5.1	24.2	10.7
حملة إجازة وما فوق	1.8	18.1	5.4
المجموع	5.5	20.0	9.0

مصر (مسح القوى العاملة لعام 2009)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	0.5	3	1.2
يستطيع القراءة والكتابة	0.9	7.4	1.5
دون المرحلة المتوسطة	1.8	25	4
المرحلة المتوسطة	7.6	37.2	14.2
فوق المرحلة المتوسطة ودون الجامعة	9	31	15.5
جامعة وما فوق	12.4	30.5	18.4
المجموع	5.2	23	9.4

	مسح القوى العاملة لعام 2000			مسح القوى العاملة لعام 2009			مسح القوى العاملة لعام 2010		
الأردن	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	2.6	1.3	2.3	1.5	0.2	1.1	1.2	0.1	0.8
دون المرحلة الثانوية	67.6	21.8	56.7	63	13.8	46.1	62.1	9.8	45.4
المرحلة الثانوية	12.2	13.5	12.5	10.3	8.6	9.7	9.7	5.1	8.2
حملة شهادة متوسطة	6.7	35.9	13.6	6.1	23.6	12.1	5.8	23.6	11.5
حملة إجازة وما فوق	10.9	27.6	14.9	19	53.8	31	21.2	61.5	34.1
المجموع	4 525	1 419	5 944	5 041	2 653	7 694	4 869	2 289	7 158

	مسح القوى العاملة لعام 2003			مسح القوى العاملة لعام 2008		
الكويت	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	0.8	0.2	0.6	0.4	0.0	0.3
يستطيع القراءة والكتابة	0.3	0.0	0.1	0.6	0.0	0.4
المرحلة الابتدائية	3.8	1.6	3.1	2.3	2.7	2.4
المرحلة المتوسطة	6.2	5.5	6.0	3.5	4.5	3.7
المرحلة الثانوية أو ما يعادلها	3.3	3.5	3.3	2.1	3.0	2.3
فوق المرحلة الثانوية ودون الجامعة	2.8	5.4	3.8	2.3	6.3	3.8
حملة شهادة جامعية	1.1	2.0	1.4	1.6	1.9	1.7
حملة شهادة عليا	0.0	1.7	0.4	1.2	2.2	1.5
المجموع	2.8	2.0	2.5	1.8	2.0	1.8

لبنان (المسح الوطني للظروف المعيشية للأسر لعام 2007)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	4.8	2.2	4.2
يستطيع القراءة والكتابة	5.8	9.3	6.2
المرحلة الابتدائية	8.2	12.0	8.7
المرحلة المتوسطة	8.1	15.2	9.1
المرحلة الثانوية	9.8	9.6	9.7
الجامعة	10.9	11.4	11.1
غير محدد	10.0	70.5	23.5
المجموع	8.8	10.2	9.2

عمان (مسح القوى العاملة 2008)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	0.8	1.1	0.9
يستطيع القراءة والكتابة	1.9	1.6	1.9
المرحلة الابتدائية	3.8	8.7	4.3
المرحلة الثانوية الأولى	5.4	19.6	6.3
المرحلة الثانوية الأخيرة	11.2	37.0	16.0
حملة شهادة	3.3	17.5	7.6
الجامعة	1.7	12.6	4.3
حملة شهادة ماجستير	0.2	4.7	0.8
حملة شهادة دكتوراه	0.0	0.0	0.0
المجموع	5.0	17.5	7.1

قطر (مسح القوى العاملة لعام 2009)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	0.0	0.0	0.0
يستطيع القراءة والكتابة	0.1	0.0	0.1
المرحلة الابتدائية	0.2	0.7	0.2
المرحلة الإعدادية	0.1	4.1	0.2
المرحلة الثانوية	0.2	9.0	0.8
حملة شهادة	0.0	0.4	0.1
المرحلة الجامعية وما فوق	0.3	1.0	0.4

السودان (تعداد عام2008)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
المرحلة الابتدائية/المتوسطة	9.9	19.6	11.5
المرحلة الثانوية	10.7	23.5	13.8
المرحلة ما بعد الثانوية	15.7	31.2	21.4
الخلوة (التعليم الديني)	10.9	16.9	11.6
غير محدد	15.0	19.2	16.6

الجمهورية العربية السورية (مسوح القوى العاملة 2001-2008)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الإناث								
المرحلة الابتدائية أو ما دونها	27.2	25.8	16.7	26.4	16.0	24.7	26.9	24.0
المرحلة الإعدادية	32.4	26.9	39.5	32.7	29.6	33.8	39.6	30.5
المرحلة الثانوية	24.7	36.3	44.0	30.3	37.4	38.6	42.8	43.0
المرحلة المتوسطة	9.8	13.3	16.4	9.5	15.1	13.9	16.2	17.2
التعليم الجامعي وما فوق	10.3	13.4	13.2	9.0	13.7	13.5	11.7	12.4

الجمهورية العربية السورية (مسوح القوى العاملة 2001-2008)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الذكور								
المرحلة الابتدائية أو ما دونها	8.8	8.3	8.4	11.2	5.9	4.9	4.8	8.6
المرحلة الإعدادية	7.5	9.6	8.4	10.6	6.1	5.3	5.1	7.6
المرحلة الثانوية	6.8	8.5	11.1	11.3	7.2	7.7	7.1	11.0
المرحلة المتوسطة	5.1	9.7	7.6	6.5	6.2	6.6	6.8	7.6
التعليم الجامعي وما فوق	3.3	3.8	3.4	3.5	3.7	4.3	4.8	4.0
مجموع السكان(*)								
المرحلة الابتدائية أو ما دونها	12.4	11.8	9.7	13.0	6.9	6.8	6.9	10.0
المرحلة الإعدادية	10.7	12.2	13.1	13.5	9.0	8.8	9.2	10.5
المرحلة الثانوية	10.4	14.6	20.4	15.6	13.9	14.6	14.8	18.8
المرحلة المتوسطة	7.1	11.3	11.6	7.8	9.7	9.7	10.9	11.7
التعليم الجامعي وما فوق	4.9	6.2	6.0	5.0	6.5	6.9	6.8	6.8

الجمهورية العربية السورية (مسح القوى العاملة لعام 2010)	الذكور	الإناث	مجموع السكان(*)
أميون	4.3	3.3	4.1
يستطيع القراءة والكتابة	8.3	8.4	40.9
المرحلة الابتدائية	3.9	19.1	4.8
المرحلة الإعدادية	6.1	28.0	8.4
المرحلة الثانوية	7.8	44.0	16.4
المعاهد المتوسطة	6.7	22.5	13.6
التعليم الجامعي وما فوق	7.0	18.8	11.0
المجموع	5.7	22.5	8.4

	مستوى التعليم	الإمارات العربية المتحدة (مسح القوى العاملة لعام 2009)	المملكة العربية السعودية (مسح القوى العاملة لعام 2009)	فلسطين (مسح القوى العاملة لعام 2010)
الإناث	غير مسجل في المدرسة	0.6	0.2	1.5
	دون المرحلة الابتدائية	0.4	0.3	4.4
	المرحلة الابتدائية	2.2	1.4	6.7
	المرحلة الأولى من التعليم الثانوي	8.2	16.6	12.7
	المرحلة الأخيرة من التعليم الثانوي	17.8	..	15.2
	المرحلة ما بعد الثانوية	12.9	28.7	37.1
الذكور	غير مسجل في المدرسة	1.6	0.5	24.3
	دون المرحلة الابتدائية	0.9	2.7	30.0
	المرحلة الابتدائية	4.1	2.8	26.9
	المرحلة الأولى من التعليم الثانوي	3.2	5.9	25.4
	المرحلة الأخيرة من التعليم الثانوي	3.0	..	20
	المرحلة ما بعد الثانوية	1.9	4.4	15.4

	مستوى التعليم	الإمارات العربية المتحدة (مسح القوى العاملة لعام 2009)	المملكة العربية السعودية (مسح القوى العاملة لعام 2009)	فلسطين (مسح القوى العاملة لعام 2010)
مجموع السكان(*)	غير مسجل في المدرسة	1.4	0.4	13.8
	دون المرحلة الابتدائية	0.8	2.4	25.1
	المرحلة الابتدائية	3.8	2.7	25.1
	المرحلة الأولى من التعليم الثانوي	4.0	6.5	24.5
	المرحلة الأخيرة من التعليم الثانوي	6.1	..	19.6
	المرحلة ما بعد الثانوية	4.4	11.0	24.0

النقطتان (..) للإشارة إلى عدم توفر بيانات.

(*) مجاميع السكان ليست بالضرورة متوسطات القيم التي سجلها الذكور والإناث.

المرفق الخامس

العاطلون عن العمل حسب المناطق

	الإناث	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العراق	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	..	8.0	..	8.3	..	..
	المدن المركزية	..	..	..	..	..	..	37.4	..	25.0	..	..
	المدن الأخرى	..	..	..	..	..	..	36.8	..	36.1	..	..
	المجموع	..	..	..	..	..	..	22.7	..	19.6	..	..
الأردن	المناطق الحضرية	24.6	22.4	25.9	26.9	21.8	33.0	31.2	34.0	31.4	28.1	21.1
	المناطق الريفية	20.2	20.2	21.1	19.5	15.4	24.6	23.8	24.2	23.0	23.3	24.8
	المجموع	21.0	20.6	21.9	20.8	16.5	25.9	25.0	25.6	24.4	24.1	21.7
فلسطين	المناطق الحضرية	12.4	13.5	17.9	19.9	21.6	23.3	24.5	20.4	24.7	27.6	..
	المناطق الريفية	7.7	9.9	11.3	11.6	13.7	15.9	21.7	13.3	17.3	20.2	..
	المخيّمات	25.0	24.2	26.9	30.2	33.5	37.3	30.0	31.3	38.6	36.1	..
	المجموع	12.4	13.8	17.0	18.2	20.0	22.2	24.4	19.1	24.2	26.4	..
الإمارات العربية المتحدة	المناطق الحضرية	..	..	..	..	..	8.1	..	..	17.8	17.7	..
	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	6.9	..	..	10.6	9.2	..
	المجموع	..	..	..	..	..	7.1	..	..	12.0	10.8	..

	الذكور	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العراق	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	..	15.0	..	14.9	..	..
	المدن المركزية	..	..	..	..	..	..	19.7	..	13.1	..	..
	المدن الأخرى	..	..	..	..	..	..	12.6	..	15.4	..	..
	المجموع	..	..	..	..	..	..	16.2	..	14.3	..	..
الأردن	المناطق الحضرية	13.0	15.3	16.7	17.0	15.2	17.5	15.5	12.1	12.4	11.7	10.2
	المناطق الريفية	12.1	13.3	13.3	12.5	11	11.8	11.2	10.0	9.7	10.1	11.5
	المجموع	12.3	13.7	14.0	13.4	11.8	12.8	11.9	10.3	10.1	10.3	10.4
فلسطين	المناطق الحضرية	13.6	24.2	30.4	25.2	27.2	22.4	21.7	22.0	28.3	24.5	..
	المناطق الريفية	15.3	29.4	35.6	27.8	27.6	23.8	16.5	21.4	24.4	22.4	..
	المخيّمات	17.3	33.2	39.8	31.1	32.9	29.0	29.5	25.5	28.5	25.7	..
	المجموع	14.6	27.1	33.5	26.8	28.1	23.8	20.5	22.3	27.2	24.1	..

	الذكور	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الإمارات العربية المتحدة	المناطق الحضرية	..	..	..	..	..	3.9	..	..	3.7	4.3	..
	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	2.2	..	..	1.6	2.1	..
	المجموع	..	..	..	..	..	2.5	..	..	2.0	2.4	..

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العراق	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	..	13.2	..	13.3	..	..
	المدن المركزية	..	..	..	..	..	..	22.9	..	15.2	..	..
	المدن الأخرى	..	..	..	..	..	..	16.2	..	18.5	..	..
	المجموع	..	..	..	..	..	..	17.5	..	15.3	..	..
الأردن	المناطق الحضرية	14.5	16.1	18.0	18.3	16.0	19.7	17.8	15.9	15.8	14.8	12.2
	المناطق الريفية	13.4	14.4	14.6	13.5	11.5	13.8	13.2	12.6	12.1	12.5	13.9
	المجموع	13.7	14.7	15.3	14.5	12.5	14.8	14.0	13.1	12.7	12.9	12.5
فلسطين	المناطق الحضرية	13.4	22.8	28.7	24.4	26.3	22.5	24.0	21.8	27.7	25.1	..
	المناطق الريفية	14.1	26.7	32.1	24.9	24.9	22.3	20.6	19.6	22.9	21.9	..
	المخيّمات	18.3	32.1	38.3	30.9	32.9	30.1	30.0	26.4	30.2	27.5	..
	المجموع	14.3	25.3	31.2	25.5	26.8	23.5	23.7	21.7	26.6	24.5	..
الجمهورية العربية السورية	المناطق الحضرية	..	11.6	13.6	11.2	..	9.0	9.3	10.0	13.1	9.3	8.3
	المناطق الريفية	..	9.0	9.5	10.7	..	7.3	7.3	7.0	9.2	7.2	8.5
	المجموع	..	11.2	11.7	10.9	12.3	8.1	8.2	8.4	10.9	8.1	8.4
الإمارات العربية المتحدة	المناطق الحضرية	..	..	..	..	..	4.5	..	..	6.6	7.3	..
	المناطق الريفية	..	..	..	..	..	2.9	..	..	3.4	3.5	..
	المجموع	..	..	..	..	..	3.1	..	..	4.0	4.2	..

المصادر: **العراق**: مسح التشغيل والبطالة 2008، مسح البطالة 2006؛ **الأردن**: مسح القوى العاملة 2000-2010؛ **فلسطين**: قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2000-2010؛ **الجمهورية العربية السورية** : وفرت جهات التنسيق بيانات مسوح 2000-2010؛ **الإمارات العربية المتحدة**: تعداد عام 2005، مسح القوى العاملة 2008 و2009.

النقطتان (..) للإشارة إلى عدم توفر بيانات.

المرفق السادس

مدة البطالة

الأردن

نسبة العاطلين عن العمل حسب مدة البطالة (بالأشهر) والجنس

	2009			2010		
مدة البطالة	الذكور	الإناث	المجموع(*)	الذكور	الإناث	المجموع(*)
شهر أو أقل	21.7	14.4	19.2	25.4	17.1	22.8
3-2 أشهر	12.8	10.2	11.9	12.0	8.8	10.9
6-4أشهر	12.2	11.2	11.8	10.5	10.1	10.4
12-7 شهراً	22.2	22.0	22.2	21.4	22.2	21.6
24-13 شهراً	20.2	22.4	20.9	19.4	21.8	20.2
أكثر من 25 شهراً	10.9	19.8	14.0	11.3	20.1	14.1

المصدر: مسح عام 2009 ومسح عام 2010.

الكويت

مدة البطالة (بالأشهر) حسب نوع الجنس

	2010			2011		
مدة البطالة	الذكور	الإناث	المجموع(*)	الذكور	الإناث	المجموع(*)
أقل من 6 أشهر	1 375	1 621	2 996	2 437	3 190	5 327
12-6 شهراً	1 052	1 823	2 875	1 054	2 805	3 859
أكثر من 12 شهراً	1 297	10 098	11 395	1 234	9 853	11 087

المصدر: البطالة في الكويت (الوقائع والأرقام) 2004، الجدول "توزيع العاطلين عن العمل الكويتيين بحسب الجنس" .

عُمان 2008

نسبة العاطلين عن العمل حسب مدة البطالة

	الذكور	الإناث	المجموع(*)
6-1 شهراً	15.9	12.0	14.5
12-7 شهراً	18.5	18.6	18.5
18-13 شهراً	7.0	5.7	6.5
24-19 شهراً	17.8	19.4	18.4
30-25 شهراً	4.1	3.2	3.8
36-31 شهراً	11.0	10.8	10.9
42-37 شهراً	2.7	2.7	2.7
48-43 شهراً	5.6	8.7	6.8
أكثر من 49 شهراً	17.4	19.0	18.0
المجموع	100.0	100.0	100.0

المصدر: مسح القوى العاملة لعام 2008

فلسطين

المدة المتوسطة للبطالة (بالأشهر) بحسب العمر ونوع الجنس

العمر	19-15	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	50-59	60-64	65 أو أكثر	المجموع(*)
الذكور	11.7	15.8	18.8	17.3	15.9	16.9	19.3	20.7	22.2	20.4	14.2	16.7
الإناث	..	10.6	19.6	20.6	17.8	17.0	12.4	..	..	..	..	15.6
المجموع	11.6	14.3	19.1	18.1	16.1	16.9	18.9	20.1	21.5	19.4	13.1	16.5

المصدر: قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة 2000-2010.

قطر

العاطلون عن العمل (من عمر 15 سنة وما فوق) حسب مدة البطالة (بالأشهر) والجنس

	2001			2007			2008			2009		
مدة البطالة	الذكور	الإناث	المجموع(*)	الذكور	الإناث	المجموع(*)	الذكور	الإناث	المجموع(*)	الذكور	الإناث	المجموع(*)
أقل من 1 أشهر	142	359	500	..	..	..	0	40	40	0	17	17
6-1 أشهر	769 1	548 1	3 317	516	027 1	1 543	544	910	1 454	511	793	1 304
12-7 شهراً	870 1	758 1	3 628	499	604	1 103	522	580	1 102	508	745	1 253
أكثر من 13 شهراً	356 2	814 2	5 170	554	103 1	1 657	433	577	1 010	529	858	1 387

المصدر: مسوح القوى العاملة للأعوام 2001، و2004، و2006، و2007، و2008، و2009.

الإمارات العربية المتحدة

المدة المتوسطة للبطالة (بالأشهر) حسب العمر ونوع الجنس

العمر	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 وأكثر
الذكور	4.7	7.7	9.4	7.0	11.5	8.2	8.9	18.7	8.4	8.3	52.4
الإناث	5.8	5.4	7.7	8.2	7.7	4.9	8.6	7.6	1.7	2.3	21.1
المجموع	5.0	6.5	8.3	7.7	8.9	6.7	8.8	14.9	7.8	6.7	34.4

المصدر: مسح القوى العاملة لعام 2009.

(*) مجاميع السكان ليست بالضرورة متوسطات القيم التي سجلها الذكور والإناث.

المراجع

Achikbache, B. 2009. *Euro-Mediterranean Statistical Cooperation Programme – Final Report: Social Statistics.* Brussels: European Commission.

Alhawarin, I. and Kreishan, F. 2010. An Analysis of Long-Term Unemployment in Jordan's Labor Market. *European Journal of Social Sciences.* 15 (1).

Al-Imadi, F.M. 2010 Labor Market Situation in the GCC: Qatari Perspective. *Middle East Online*.

Al-Kawaz, A. (ed.) 1999. *Informal Sector and its Role in Arab Countries*. Arab Planning Institute. Cairo: American University Press.

Arab Labor Organization (ALO) and International Organization for Migration (IOM). 2010. *Intra-Regional Labour Mobility in the Arab World*. Cairo: IOM.

Arab News. 2010. *Jobs for Women: In Saudi Arabia, it is not the Glass Ceiling that is the Prime Issue, it is the Glass Floor.* Op. ed., 8 December 2010.

Assaad, R. 2007. *Labour Supply, Employment and Unemployment in the Egyptian Economy, 1988-2006.* Working Paper Series No. 0701. Cairo: Economic Research Forum.

Bardak, U. 2005. *An Overview of Educational Systems and Labour Markets in the Mediterranean Region.* European Training Foundation (ETF) briefing note. Luxembourg: European Communities.

Bargmeyer, B. and Gillman, D. Undated. *Metadata Standards and Metadata Registries: An Overview.* Washington, D.C.: United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.

Ben Jelili, R. 2010. *The Arab Region's Unemployment Problem Revisited.* Working Paper series 1015. Safat, Kuwait: Arab Planning Institute.

Bloom, D., Canning, D. and Sevilla, J. 2001. *Economic Growth and the Demographic Transition.* Working Paper 8685, National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper Series. Cambridge, United States of America: NBER.

Chaaban, J. 2010. Labour Markets Performance and Migration Flows in Lebanon in *Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects.* European Economy Occasional Papers No. 60. Brussels: European Commission.

Chen, M. 2008. *Informality and Social Protection: Theories and Realities*. Institute of Development Studies Bulletin 39 No. 2. Brighton, United Kingdom: Institute of Development Studies.

Dhillon, N. and Yousef, T. (eds.) 2009. *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East.* Washington D.C.: Brookings Institution Press.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، 2011، ملخّص مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية لمنطقة الإسكوا، 2010-2011، نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.

ESCWA. 2010a. *The Demographic Profile of the Arab Countries*. New York and Geneva: United Nations.

الإسكوا، 2010ب، تقرير ورشة عمل حول الهجرة الدولية والتنمية في منطقة الإسكوا : إدماج الهجرة الدولية في إستراتيجيات التنمية نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.

الإسكوا، 2009، التحوّل الديمغرافي في البلدان العربية : التهيؤ للمستقبل. موجز السياسات الاجتماعية، العدد الأول. نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.

European Commission. 2010. *Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects, Volume 1*. Brussels: European Commission.

European Union. 2009. *Comparability of Results, Breaks in Series and Coherence with Other Statistics*. Only available electronically at http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/lfs_main/lfs/lfs_comparability.htm.

European Union. 2007. *Developments and Organisation of the EU Labour Force Survey*. Only available electronically at http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/lfs_main/lfs/lfs_development.htm.

Forbes, S. 2010. *Getting Better Value From Official Statistics by Increasing and Improving Their Use*. Cairo: Egyptian Cabinet Information and Decision Support Center.

Forstenlechner, I. and Rutledge, E. 2010. Unemployment in the Gulf: Time to Update the "Social Contract". *Middle East Policy*. XVII (2): 38.

Gallup, Inc. 2009. *The Silatech Index: Voices of Young Arabs*. Washington D.C.: Gallup Inc.

Goldfarb, R. and Adams, A. 1993. *Designing a System of Labor Market Statistics and Information.* World Bank Discussion Paper 205. Washington D.C.: World Bank.

Gonzalez, G. et al. 2008. *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar and the United Arab Emirates.* Santa Monica, United States of America: RAND Corporation.

Hasan, F. and Mohamed, W.S. 2010. *Global Research – Kuwait: Kuwait approves US$125bn Development Plan.* Kuwait: Global Investment House.

International Labour Organization (ILO). *Standards and Guidelines.*

ILO. 2012. *International Standard Classification of Occupations (ISCO-08).* Geneva: ILO.

منظمة العمل الدولية، 2011أ، اتجاهات الاستخدام العالمية للعام 2011: تحدي الانتعاش في الوظائف، جنيف، منظمة العمل الدولية.

ILO. 2011b. *Key Indicators of the Labour Market (KILM), Seventh Edition*. Available at منظمة العمل الدولية، http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240.

ILO. 2010a. *Characterizing the School-to-Work Transitions of Young Men and Women: Evidence from the ILO School-to-Work Transition Surveys.* Employment Sector Employment Working Paper No. 51: Geneva: ILO.

ILO. 2010b. *G20 Country Brief: Saudi Arabia's Response to the Crisis.* Geneva: ILO.

ILO. 2010c. *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges.* Geneva: ILO.

ILO. 2009a. *Global Employment Trends for Women,* March 2009. Geneva: ILO.

ILO. 2009b. *Guide to the New Millennium Development Goals Employment Indicators*, June 2009. Geneva: ILO.

ILO. 2008a. *Economic Growth, Employment and Poverty in the Middle East and North Africa.* Employment Working Paper No. 19. Geneva: ILO.

ILO. 2008b. *Eighteenth International Conference of Labour Statisticians: Report I – General Report.* Geneva: ILO.

ILO. 2008c. *Global Employment Trends for Youth,* October 2008. Geneva: ILO.

ILO. 2003a. *Current Practices in Labour Market Information Systems Development for Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies.* In Focus Programme on Skills, Knowledge and Employability – Working Paper No. 13. Geneva: ILO.

ILO. 2003b. *International Training Compendium on Labour Statistics. Module 1 – Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population.* Geneva: ILO.

ILO. 2001. *The Public Employment Service in a Changing Labour Market.* Geneva: ILO.

ILO. 2000. Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1998).

ILO. 1999a. *Improving Labour Market Information in Southern Africa.* ILO and Southern Africa Multidisciplinary Advisory Team. Harare, Zimbabwe: ILO.

ILO. 1999b. *Statistical Definition of the Informal Sector – International Standards and National Practices.* Geneva: ILO.

ILO. 1998. *Sixteenth International Conference of Labour Statisticians – Report I: Underemployment.* Geneva: ILO.

ILO. 1995. *ILO Yearbook of Statistics – Sources and Methods. Labour Statistics Volume 2: Employment, Wages, Hours of Work and Labour Cost (Establishment Surveys).* Geneva: ILO.

ILO. 1993. Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE 93), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993).

ILO. 1985a. C160: Convention concerning Labour Statistics, 1985.

ILO. 1985b. R170: Labour Statistics Recommendation, 1985.

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، 2008، العمل اللانظامي في الدول العربية: منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال، بيروت: منظمة العمل الدولية ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث

International Monetary Fund (IMF). 2011. *Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia.* April 2011. Washington D.C.: IMF.

IMF. 2010. *Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia.* October 2010. Washington D.C.: IMF.

Jütting, J. and de Laiglesia, J. (eds.) 2009. *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries.* Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Development Centre. Paris: OECD.

Kabbani, N. and Kothari, E. 2005. *Youth Employment in the MENA Region: A Situational Assessment*. Social Protection Discussion Paper 0534. Washington D.C.: World Bank.

Kattaa, M. and Al-Cheikh Hussein, S. 2010. Women's Access to Social Protection in Syria. *European Journal of Social Sciences.* 13 (4): 592.

Lund, F. and Nicholson, J. (eds.) 2004. *Chains of Production, Ladders of Protection: Social Protection for Workers in the Informal Economy*. Durban, South Africa: University of Natal.

McCormick, B. and Wahba, J. 2004. *Migration and Mobility in the Egyptian Labour Market*. Research Reports Series No. 0401. Cairo: Economic Research Forum.

Muhanna, N. and Birke, S. 2011. Counting on the People: What Does an Emphasis on Human and Sustainable Development in the New Five-Year Plan Mean for Syria's Future? *Syria Today*. Only available electronically at http://www.syria-today.com/index.php/focus/13389-counting-on-the-people.

Nabli, M.K. 2007. *Breaking the Barriers to Higher Economic Growth: Better Governance and Deeper Reforms in the Middle East and North Africa*. Washington D.C.: World Bank.

Oxford Business Group. 2011. *Economic Update: Syria – Planning Ahead.* Only available electronically at http://www.oxfordbusinessgroup.com/economic_updates/syria-planning-ahead.

Øvensen, G. and Sletten, P. 2007. *The Syrian Labour Market: Findings from the 2003 Unemployment Survey.* Oslo: Fafo Research Foundation.

Pissarides, C. and Véganzonès-Varoudakis, M.A. 2005. *Labor Markets and Economic Growth in the MENA Region*. Working Paper Series No. E2005.35. Clermont Ferrand, France: Centre d'Études et de Recherches sur le Développement International.

Richards, A. and Waterbury, J. 1996. *A Political Economy of the Middle East*. Oxford, United Kingdom: Westview Press.

Shabaneh, L. and Al-Saleh, J. 2009. *Palestinian Women's Participation in the Labor Market – Challenges and Required Interventions: A Quantitative and Qualitative Study of Women's Participation in Labor Market.* Al-Bireh, West Bank: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Statistics Finland. 2004. *Use of Registers and Administrative Data Sources for Statistical Purposes – Best Practices of Statistics Finland.* Helsinki: Statistics Finland.

إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، شعبة الإحصاء، 2008، مبادئ وتوصيات لتعدادات السكان والمساكن، التنقيح 2، نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.

UN-DESA, Population Division. 2009a. *Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision.* Online database available at http://esa.un.org/migration/index.asp?panel=1.

UN-DESA, Population Division. 2009b. *World Urbanization Prospects: The 2009 Revision*. Online database available at http://esa.un.org/unpd/wup/index.htm.

إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، 2011، التوقعات السكانية في العالم ، تنقيح عام 2010، تتوفر قاعدة البيانات على الموقع http://www.un.org/esa/population/.

مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، 2010، خلق فرص العمل في الاقتصادات العربية : الإبحار في المياه الصعبة، تقرير التنمية الإنسانية العربية – سلسلة أوراق بحثية. نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.

مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، 2010، تقرير التنمية الإنسانية العربية 2009: تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية. نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 1997. *International Standard Classification of Education (ISCED) 1997*. Only available electronically at http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm.

Wahba, J. 2009a. *Informality in Egypt: A Stepping Stone or a Dead End?* Working Paper No. 456. Cairo: Economic Research Forum.

Wahba, J. 2009b. Labour Markets Performance and Migration Flows in Egypt in *Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects, Volume 3.* European Economy Occasional Papers 60 – April 2010. Brussels: European Union.

Woods, J. and O'Leary, C. 2006. *Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System.* Upjohn Institute Technical Report No. 07-022. Kalamazoo, United States of America: Upjohn Institute.

World Bank. 2008. *Hashemite Kingdom of Jordan: Resolving Jordan's Labor Market Paradox of Concurrent Economic Growth and High Unemployment.* Report No. 39201-JO. Washington D.C.: World Bank.

World Bank. 2004. *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a New Social Contract.* Washington D.C.: World Bank.

Note: All websites cited in the footnotes and bibliography last accessed in October/November 2011.

تقارير البلدان الأعضاء ووثائقها وقواعد بياناتها

البحرين

الجهاز المركزي للمعلومات، المجموعة الإحصائية لعام 2007. (الفصل 11: القوى العاملة).

هيئة تنظيم سوق العمل، 2007. الخطة الوطنية لسوق العمل.

هيئة تنظيم سوق العمل، مسح المؤسسات لعام 2006: الأهداف والمنهجية.

وزارة العمل 2008. إستراتيجيتنا.

مصر

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. مسوح القوى العاملة للفترة 1990-2010.

وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2009. خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للفترة 2010-2011.

وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2007. الخطة الخمسية السادسة 2007-2012.

العراق

وزارة الصحة، 2010، خطة التنمية الوطنية للسنوات 2010-2014.

الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مسح العمالة والبطالة لعام 2006 وعام 2008.

الأردن

وزارة العمل، 2009، الخطة الاستراتيجية والبرنامج التنفيذي (2009-2011).

دائرة الإحصاءات العامة، الاستراتيجية الوطنية للإحصاء 2008-2013.

دائرة الإحصاءات العامة، 2009، مسح التشغيل والبطالة 2009.

الكويت

الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، 2010، الخطة الإنمائية متوسطة الأجل للسنوات 2011/2010 – 2014/2013.

لبنان

المرسوم الاشتراعي رقم 77/80 حول إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام.

وزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، الاستراتيجية الوطنية للتنمية الاجتماعية في لبنان، 2011.

عُمان

وزارة القوى العاملة، 2001، لمحة عامة عن سجل القوى العاملة الوطني: الأهداف.

وزارة الاقتصاد الوطني، 2010، البرنامج الموحّد للمسوح والدراسات الإحصائية خلال الخمس سنوات القادمة.

المجلس الأعلى للتخطيط، خطة التنمية الخمسية السابعة (2006-2010).

فلسطين

وزارة العمل، 2010، إستراتيجية لتطوير قطاع العمل في فلسطين.

المكتب المركزي للإحصاء، 2010، قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة 2000-2010.

قطر

الأمانة العامة للتخطيط التنموي، 2011، إستراتيجية التنمية الوطنية 2011-2016، رؤية قطر الوطنية 2030. قطر لتبادل المعلومات.(http://www.qix.gov.qa).

جهاز الإحصاء، 2009، مسح القوى العاملة بالعينة.

المملكة العربية السعودية

مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، نشرات بحوث القوى العاملة 1999-2002 و2006-2009.

وزارة العمل، 2009، موجز الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

السودان

المجلس القومي للتخطيط الاستراتيجي، 2007، الخطة الخمسية 2007-2011.

الجمهورية العربية السورية

المكتب المركزي للإحصاء، 2008، بيانات القوى العاملة.

هيئة التخطيط والتعاون الدولي، الخطة الخمسية العاشرة 2006-2010.

الإمارات العربية المتحدة

المركز الوطني للإحصاء، مسوح القوى العاملة للفترة 1990-2010، (الجدول 11).

مكتب رئيس مجلس الوزراء، رؤية 2021: متحدون في الطموح والعزيمة.

اليمن

وزارة التخطيط والتعاون الدولي، رؤية اليمن الاستراتيجية 2025.

قائمة بمصادر الأرقام والجداول

البلد	كما وردت في النص	المصدر الكامل
البحرين	تعداد عام 2001	الجهاز المركزي للمعلومات. تعداد عام 2001. متاح على العنوان http://www.cio.gov.bh/cio_eng/SubDetailed.aspx?subcatid=256.
	الجهاز المركزي للمعلومات	الجهاز المركزي للمعلومات. المجموعة الإحصائية لعام 2007. الفصل 11: القوى العاملة.
	هيئة تنظيم سوق العمل 2010 تقديرات العمالة والأجور.	هيئة تنظيم سوق العمل، 2010، تقديرات العمالة والأجور. الجدولان ألف وباء. على العنوان: http://blmi.lmra.bh/mi_documents.xml.
	مسح القوى العاملة لعام 2004	وزارة العمل ومركز البحرين للدراسات والبحوث. مسح القوى العاملة لعام 2004. تتوفر المؤشرات على العنوان: http://blmi.lmra.bh/mi_documents.xml.
مصر	مسح القوى العاملة لعام 2000 مسح القوى العاملة لعام 2010	الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010. متاحة على العنوان www.capmas.gov.eg.
	تعداد عام 2006	الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد عام 2006. الروابط للوصول إلى مؤشرات التعداد متوفرة على العنوان http://www.msrintranet.capmas.gov.eg/pls/fdl/tst12E?action=1&lname.
	الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المجموعة الإحصائية	بيانات 2008 مصدرها المجموعة الإحصائية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
العراق	مسح التشغيل والبطالة لعام 2008	الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مسح التشغيل والبطالة لعام 2008، وفرته جهات التنسيق.
	مسح البطالة لعام2006	الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مسح البطالة لعام 2006. متاح على العنوان http://www.iraqcosit.org/english/cosit_surveys.php.
	الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات 2003-2008	الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، المجموعة الإحصائية السنوية 2008-2009 القسم 2: إحصاءات السكان والقوى العاملة، معدلات البطالة والأنشطة الاقتصادية بين السكان من عمر 15 سنة وما فوق بحسب المحافظات في الفترة 2003-2008. متاحة على العنوان http://www.iraqcosit.org/english/section_2.php.
	تحليل القوى العاملة العراقية 2003-2008	وحدة التحليل والمعلومات المشتركة بين الوكالات، 2009، تحليل القوى العاملة العراقية 2003-2008 متاح على العنوان http://www.iauiraq.org/search.asp?search=labour+force
الأردن	مسح القوى العاملة 2000 مسح القوى العاملة لعام 2010	دائرة الإحصاءات العامة، قطاع السكان والمساكن، مسوح العمالة والبطالة، التقارير السنوية (2000-2010). متاح على العنوان http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/index.htm.
		وفرت جهات التنسيق مسوح المنشآت.
		دائرة الإحصاءات العامة، وفرت جهات التنسيق البيانات المتعلقة بالعمالة.
الكويت	مسح عام 2003 ومسح عام 2008	الإدارة المركزية للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2003 ومسح القوى العاملة لعام 2008 وفرتهما جهات التنسيق.
	النشرات الإحصائية السنوية	الإدارة المركزية للإحصاء، النشرات الإحصائية السنوية. متاحة على العنوان http://www.cso.gov.kw/.

البلد	كما وردت في النص	المصدر الكامل
	البطالة بالوقائع والأرقام 2004	الإدارة المركزية للإحصاء، البطالة في الكويت (الوقائع والأرقام) 2004. متاحة على العنوان www.cso.gov.kw.
	تعداد عام 2005	الإدارة المركزية للإحصاء، تعداد عام 2005. متاح على العنوان http://www.cso.gov.kw/.
لبنان	المسح العنقودي متعدد المؤشرات، 2009	إدارة الإحصاء المركزي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، المسح العنقودي المتعدد المؤشرات، الدورة الثالثة، 2009، متاح على العنوان http://www.cas.gov.lb/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=2.
	الدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر لعامي 2004 و2007	إدارة الإحصاء المركزي، الدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر لعام 2004 والدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر لعام 2007، متاح على العنوان http://www.cas.gov.lb/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=2.
عُمان	الكتاب الإحصائي 2010	وزارة الاقتصاد الوطني، الكتاب الإحصائي، 2010.
	مسح القوى العاملة لعام 2008	وزارة الاقتصاد الوطني، مسح القوى العاملة لعام 2008.
	منظمة العمل العربية 2010	منظمة العمل العربية، 2010، Statistical Book Eighth Issue: ALO Labour Statistics in Arab Countries. متاح على العنوان http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1&lang=en. بيانات عامي 2005 و2007 مستخلصة من تقديرات منظمة العمل العربية).
فلسطين	قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2010.	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني قاعدة بيانات مسوح القوى العاملة للفترة 2000-2011 أمنتها جهات التنسيق.
قطر	تعداد عام 2010	جهاز الإحصاء القطري، تعداد السكان والمساكن لعام 2010، متاح على العنوان http://www.qsa.gov.qa/QatarCensus/Census_Results.aspx.
	مسح القوى العاملة لعام 2001 مسح القوى العاملة لعام 2009 (بيانات عامي 2000 و2005 مصدرها قاعدة بيانات LABORSTA)	جهاز الإحصاء القطري، مسوح القوى العاملة 2001، و2004، و2006، و2007، و2008، و2009. متاحة على العنوان http://www.qix.gov.qa/portal/page/portal/qix/subject_area/Publications?subject_area=183.
المملكة العربية السعودية	مسح القوى العاملة 1999 ومسح القوى العاملة 2000	مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، بحوث القوى العاملة (للأعوام 1999، و2000، و2001، و2002، و2006، و2007، و2008، و2009) متاحة على العنوان http://www.cdsi.gov.sa/english/index.php?option=com_docman&Itemid=162.
السودان	تعداد 2008	المكتب المركزي للإحصاء، تعداد عام 2008. متاح على العنوان gov.sd/en/node/64.
الجمهورية العربية السورية	مسح القوى العاملة لعام 2001 ومسح القوى العاملة 2006	المكتب المركزي للإحصاء، 2010، وفرت جهات التنسيق بيانات القوى العاملة للأعوام 2006، و2007، و2008، ومسوح القوى العاملة للأعوام 2001، و2009، و2010.
	النشرات الإحصائية 2000 و2003	المكتب المركزي للإحصاء، 2010، بيانات القوى العاملة للفترة 2002-2003، متوفرة في باب النشرات الإحصائية (2003-2004) على العنوان http://www.cbssyr.org/index-EN.htm

البلد	كما وردت في النص	المصدر الكامل
الإمارات العربية المتحدة	مسح القوى العاملة 2008 ومسح القوى العاملة 2009	المركز الوطني للإحصاء مسوح القوى العاملة لعامي 2008 و2009. متاحة على العنوان http://www.United Arab Emiratesstatistics.gov.ae/ReportsBy DepartmentEnglish/tabid/104/Default.aspx?MenuId=1.
	تعداد 2005	المركز الوطني للإحصاء، تعداد عام 2005. متاحة على العنوان http://www.United Arab Emiratesstatistics.gov.ae/ ReportsByDepartmentEnglish/tabid/104/Default.aspx?MenuId=1.
اليمن	تعداد 2004	الجهاز المركزي للإحصاء، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت لعام 2004 متاح على العنوان http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=english& pcat=234.
	مسح ميزانية الأسرة 2006-2005	الجهاز المركزي للإحصاء، مسح ميزانية الأسرة للفترة 2005-2006. متاح على العنوان http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=english&pcat=234.
	مسح القوى العاملة 2003	الجهاز المركزي للإحصاء، 2003، استخلصت بيانات عام 1999 من إحصاءات السكان والإحصاءات الحيوية/إحصاءات القوى العاملة لعام 2003 (ملف إكسل، الجدول 6)
	اليمن في أرقام 2009.	الجهاز المركزي للإحصاء، اليمن في أرقام 2009. متاح على العنوان http://www.cso-yemen.org/content. php?lng=english&id=561.
جميع البلدان	الأمم المتحدة، التوقعات السكانية في العالم: تنقيح عام 2010	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، شعبة السكان، 2011، التوقعات السكانية في العالم: تنقيح عام 2010. متاح عل العنوان http://www.un.org/esa/population/.
	UN-DESA, Population Division 2009a, Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision	UN-DESA, Population Division. 2009a. Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008). Available at http://esa.un.org/migration/index.asp?panel=1 .
	UN-DESA, Population Division 2009b, World Urbanization Prospects 2008: The 2009 Revision	UN-DESA Population Division, 2009b. World Urbanization Prospects 2008, The 2009 Revision. New York and Geneva: United Nations. Online Database available at http://esa.un.org/unpd/wup/index.htm.
	الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية، العدد 30	الإسكوا، 2011، المجموعة الإحصائية لمنطقة الإسكوا- العدد 30 متاح على العنوان http://www.escwa.un.org/divisions/scu/statabs30/.
	ILO. 2011. Global Employment Trends 2011: The Challenges of a Jobs Recovery	ILO. 2011. Global Employment Trends 2011: The Challenges of a Jobs Recovery Geneva: ILO.
	ILO. 2010. Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges	ILO. 2010. Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges Geneva: ILO.
	قاعدة بيانات LABORSTA الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية	منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات تقديرات وإسقاطات السكان الناشطين اقتصادياً (النسخة السادسة). (بيانات الأردن، البحرين، الجمهورية العربية السورية، العراق، عمان، الكويت، لبنان، مصر، اليمن). متوفرة على العنوان http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/eapep_E.html.
		ردود البلدان الأعضاء في الإسكوا على الاستبيان.