الإحصاء وسوق العمل
فى الدول العربية

بدر إسماعيل محمد مخلوف *

مقدمة:

يشهد العالم منذ عام ٢٠٠٨ أسوأ أزمة اقتصادية ومالية منذ ثلاثينيات القرن الماضى، ومما لا شك فيه أن عالمنا العربى قد تأثر سلبا بتلك المعطيات الناتجة عن هذه الأزمة، وتأتى فى مقدمتها زيادة معدلات البطالة التى قد تؤدى إلى حدوث كارثة إنسانية قد تعصف بأمن واستقرار المنطقة، خاصة مع انخفاض حجم فرص التشغيل، والسياسات غير الملائمة التى تتبعها بعض الدول تجاه التشغيل والتأهيل والتدريب والتعليم ، وعدم قدرتها على جذب الاستثمارات الضرورية لخلق فرص العمل وإنعاش عملية التنمية الاقتصادية. حيث تشير الإحصاءات إلى أن هناك أكثر من ٢٠ مليون عاطل معظمهم من الشباب والباحثين عن العمل للمرة الأولى ، كما أن نقص أو عدم تمكين المرأة من حق التأهيل والعمل يعتبر من أحد أهم المشاكل التى تواجه التنمية فى البلدان العربية.

إن قضية الاستخدام ظلت موضع اهتمام منظمتى العمل الدولية والعربية ، فعلاقة الاستخدام فى إطار إعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل تهدف إلى توفير العمل اللائق كهدف استراتيجي للتشغيل ولاستخدام العمالة ، ولتوفير فرص ملائمة وفقا لإحصاءات ومعلومات سوق العمل ، ورغبات من يطلبون العمل وهو الأمر الذى سوف يمنع ويحد من عمليات الاستغلال لمتقدمى الوظائف فى غير تخصصاتهم ورغباتهم وفق معايير العمل الدولية. ولكى تقوم الحكومات بمسئولياتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية لابد من توافر كم هائل من الإحصاءات والبيانات والمعلومات عن الإمكانات المادية والبشرية المتاحة ، وعن طموحات وآمال الشعب و كيفية تحقيقها من أجل مستقبل أفضل. مما يستلزم تطوير مصادر

* د.بدر إسماعيل محمد مخلوف، مدير عام بمركز المعلومات التخطيطية، معهد التخطيط القومى.

متنوعة للبيانات وتطوير أساليب توفيرها ولقد أوضحت التقارير الدولية أن غياب البيانات والمعلومات الدقيقة والشاملة والحديثة يؤدى إلى عدم وجود دراسات مجدية فى مجالات وقضايا العمل والعمال. كما أن غياب هذه البيانات قد أثر سلبا على مقدرة متخذى القرار فى التعامل مع مشاكل البطالة بطرق فعالة. ويتطلب توفر المعلومات المطلوبة لإدارة سوق العمل والاستفادة منها تضافر الجهود بين جهات متعددة وقدر كبير من التجانس والترابط بينها.

ومن هنا تأتى أهمية مبادرة منظمة العمل العربية فى بناء شبكة معلومات سوق العمل العربية، بهدف توفير البيانات الإحصائية التى تصور واقع القوى البشرية داخل كل دولة ، والمعلومات الدقيقة حول السكان والقوى العاملة وتوزيع هذه القوى وفقا للمهن والنوع وفئات السن والحالة التعليمية ومستوى الأجور لدعم المؤسسات المسئولة عن سوق العمل وتوفير آليات حديثة للعمل بها، بغرض زيادة قدرتها على المساهمة فى تقليل نسب البطالة ، وتحقيق التشغيل الأمثل لليد العاملة ، وتوفير المعلومات الضرورية لمتخذى القرار وأصحاب الأعمال والباحثين عن وظائف.

والجدير بالذكر أن هذه الورقة البحثية تهتم بسوق العمل وإحصاءاته فى الدول العربية، من خلال عرض واقع ومعوقات إحصاءات العمل (البطالة، الهجرة، والإصابات المهنية)، وأهميتها فى عمليات التخطيط الضرورية لإحداث التنمية ، وتحديات وواقع القوى العاملة ، والفرص المتاحة لزيادة كفاءة سوق العمل.

١- الإحصاءات والتخطيط للتنمية

يمكن تعريف الإحصاء [1]...بأنه العلم الذى يساعد على دراسة الظواهر الطبيعية والاجتماعية من خلال توفير أكبر قدر من البيانات لدراسة سلوك الظواهر تاريخيا ، ويساعد على دراسة العوامل المؤثرة أو المسببة لهذا السلوك، بالإضافة إلى تحديد دور وأثر كل عامل عليه مما يساعد على التنبؤ بالسلوك المستقبلى للظاهرة، وبالتالى وضع السياسات الكفيلة واللازمة للتحكم فى هذا السلوك المستقبلى إذا ما استلزم الأمر ذلك.

ولعلم الإحصاء مجموعة من الوظائف والأساليب المتعددة التى يتم تطويرها خاصة فى ظل تطور أساليب تكنولوجيا المعلومات، ومن أهم هذه الوظائف:-

- توفير البيانات عن الظاهرة محل الدراسة.
- وصف البيانات التى يتم توفيرها بطريقة يسهل فهمها.
- تحليل البيانات واستخلاص النتائج.
- تفسير النتائج واستنباط الحقائق.

والجدير بالذكر أن للإحصاء دور هام فى عملية اتخاذ القرارات (اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية)، وسواء كانت قرارات متعلقة بسياسات وخطط قومية أو كانت متعلقة بسياسات وخطط مؤسسات الأعمال. فعملية اتخاذ القرار ما هى إلا عملية مفاضلة واختيار بين عدة بدائل باستخدام بعض المعايير والمقاييس، هذه المعايير أو المقاييس التى يمكن تطويرها بناء على بيانات وإحصاءات ومعلومات متعلقة بطبيعة القرار المتخذ ، وأخرى متعلقة بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحيطة التى تعمل فى إطارها المؤسسات الحكومية أو مؤسسات الأعمال، وهذا ما دعى إلى إنشاء إدارات للإحصاء فى المؤسسات المختلفة ، والتى تطورت فى أغلب المؤسسات وأصبحت إدارات أو مراكز للمعلومات مهمتها الأولى توفير البيانات والإحصاءات والمعلومات لمتخذى القرارات، وكذا لمتابعة تنفيذ القرارت وتقييم الأداء.

ومع بداية حركات التحرر الوطنى والتى شهدها القرن الماضى ظهرت الحاجة إلى إحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مخططة من أجل التغلب على مشاكل التخلف التى عانت منها هذه الدول والإسراع نحو التقدم. فالتنمية ما هى إلا مجموعة عمليات التغيير الارتقائى المخططة للنهوض الشامل فى مختلف نواحى الحياة اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا ، وبالتالى يمكن تحديد طبيعة التنمية، على أنها[٢]:-

- **عمليات** ، بمعنى أنها تتم بواسطة سلسلة متتالية ومتتابعة من الأنشطة عبر فترة زمنية معينة.
- **تغيير**، حيث أنها تنقل المجتمع إراديا وقصدا إلى وضع أفضل.
- **إرتقائى** ، بحيث يكون الوضع الجديد الذى ينتقل إليه المجتمع أفضل من الوضع السابق بمعايير القيم العليا فى الحياة من حق وعدل فى نواحى الحياة المختلفة.
- **مخططة**، أى مرتبة الخطوات محسوبة وفق برنامج زمنى تتوزع وتتحدد فيه الأدوار والمسئوليات.
- **نهوض شامل**، أى تغيير إيجابى كلى وعام ، وليس نهوضا جزئيا أو قطاعيا، أى أنها تغيير شامل للنظام الاجتماعى والاقتصادى من حيث البناء والوظائف.
- تعتمد على أبناء الوطن فى الأساس، بمبادرتهم وإسهاماتهم ومواردهم الذاتية، ومشاركتهم الإيجابية الفعالة فكرا وتخطيطا وتقويما.
- وفق منهج ديموقراطى، يحقق عدالة المشاركة فى أعباء التنمية وتضحياتها، وأيضا فى جنى ثمارها وتوزيع مردوداتها، وينظم إسهام الجميع بالرأى والفعل على أساس من تكافؤ الفرص.

- تحقيق تكامل المجتمعات المحلية مع المجتمع القومى الكبير، وذلك دون سيطرة إحداهما على الأخرى، أو استنزافها لصالحه بما يحقق إسهاما فعالا وعادلا ومتبادلا بين المجتمعات المحلية والمجتمع القومى من أجل تقدمهما ورقيهما معا.

ومن العرض السابق يتضح أهمية الاحصاء لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فلا يمكن إحداث التنمية بدون تخطيط، والتخطيط يستلزم توفير بيانات عن جميع نواحى الحياة، وعن الإمكانات المادية والبشرية المتاحة ، وكذا عن البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الاقليمية والدولية المحيطة، خاصة وقد أصبحت الدول قرى صغيرة فى ظل العولمة وثورة المعلومات والاتصالات.

وليس أدل على أهمية العلاقة بين التنمية والإحصاء من مؤتمر الإحصاء العربى الثانى الذى عقد فى مدينة سرت بالجماهيرية الليبية فى نوفمبر ٢٠٠٩، تحت عنوان **" لا تنمية بدون إحصاء"**.

وفى الواقع فإن الحديث عن الإحصاء وتطوره وأهميته فى عمليات التخطيط يستلزم معرفة أهمية التطور فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، ودورها فى تطور الأساليب الإحصائية وتعظيم الاستفادة منها فى التخطيط للتنمية، مما دعى خطة مؤتمر قمة المعلومات والذى عقد فى جنيف عام ١٩٩٣، واستكمل فى تونس عام ١٩٩٥ إلى الدعوة لتسخير أساليب تكنولوجيا المعلومات للتنمية ، ودعا المجتمع الدولى إلى تقديم الدعم الفنى والمادى للدول النامية من أجل تحقيق ذلك. ولكى تكون الأهداف والسياسات والخطط الموضوعة قابلة للتنفيذ فلا بد أن تتوفر فى البيانات والإحصاءات والمعلومات التى وضعت على أساسها عدة خصائص لعل من أهمها الحداثة والشمولية والموضوعية والجودة.

ومما لاشك فيه أن توافر الدقة فى البيانات التى تعتمد عليها خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعملية اتخاذ القرارات أصبحت مطلبا دوليا كما أصبحت حقا مشروعا لمستخدمى البيانات على المستوى الوطنى والدولى خاصة فى ظل العولمة كما أصبحت معظم المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية والمنظمات الدولية تنادى وتنص على مبدأ الشفافية فيما يتعلق بالبيانات والمعلومات الإحصائية وضرورة إتاحتها بكل شفافية ، وبما يمكن من اتخاذ قرارات رشيدة من قبل الدولة ومؤسسات الأعمال ومنظمات وهيئات المجتمع الدولى، من أجل هذا وضع صندوق النقد الدولى معايير لهذا الغرض تعرف بالمعايير الخاصة لنشر البيانات التى يجب الالتزام بها لضمان المصداقية.

١-١ أهمية إحصاءات العمل

توفر إحصاءات سوق العمل - من مصادرها المختلفة- بيانات وإحصاءات عن حجم العمالة والبطالة التى تساعد على متابعة تغيرهما عبر الزمن، حيث توفر بيانات عن[٣] :-

أ- قوة العمل ، من حيث :-

- التوزيع الجغرافى لقوة العمل، مما يعطى صورة عن أماكن توطن الصناعات والعمالة مما يساعد على توجيه المشروعات الجديدة تبعا لتوفر العمالة اللازمة.
- التوزيع حسب أوجه النشاط وحسب المهنة، مما يعطى صورة عن توزيع العمالة على قطاعات الإنتاج المختلفة، وتوزيعها حسب المهنة وحسب المهارات مما يساعد على تحديد أولويات التدريب الحالية والمستقبلية. والجدير بالذكر أن هناك تصنيفات دولية لأوجه النشاط الاقتصادى المختلفة ، وكذلك تصنيف دولى للمهن يمكن الاسترشاد بهما فى هذا المجال.
- التوزيع حسب المؤسسات، مما يساعد على إعطاء صورة كاملة ودقيقة عن كثافة العمالة فى المؤسسات المختلفة.

ب- البطالة

تفيد إحصاءات البطالة فى التعرف على حجم البطالة والتغيرات التى تحدث عليها عبر الزمن سواء بالزيادة أو النقصان ، وخصائص العاطلين حسب الجنس والعمر والحالة التعليمية والمهنية وتوزيعهم جغرافيا ، مما يساعد على دراسة الظاهرة وأسبابها بهدف إيجاد الحلول اللازمة.

ج- الأجور

تفيد إحصاءات وبيانات الأجور فى التعرف على :-

- مستوى الأجور السائد فى الدولة.
- مستوى الأجور السائد فى كل قطاع.
- اتجاهات مستوى الأجور خلال السنوات الماضية.

١-٢ التطور الديموجرافى للسكان فى الدول العربية [٤]

توضح إحصاءات صندوق الأمم المتحدة للسكان أن مجموع سكان العالم العربى قد بلغ ٣٣٧.٣ مليون نسمة فى عام ٢٠٠٨ بمعدل نمو سنوى فى المتوسط قدره ٢% (جدول رقم (١))، ويبلغ معدل الخصوبة الإجمالى ٣.٣ طفل /سيدة فى سن الحمل، بينما يبلغ معدل المواليد لكل ألف نسمة من السكان ٣٦ مولودا ، ويبلغ معدل وفيات الرضع ٤٤ /ألف مولود، وأن العمر المتوقع عند الميلاد فيبلغ ٦٦.٧ سنة للذكور، ٦٠.٣ بالنسبة للإناث، وأن نسبة استخدام وسائل تنظيم الأسرة ٣٩%، كما أن

متوسط نصيب الفرد من الدخل القومى ٥.٩٧٨ دولار. هذا ويتوقع أن يصل حجم سكان العالم العربى عام ٢٠٥٠ إلى ٥٨٦.٣ مليون نسمة أى بزيادة قدرها ٧٤% خلال أربعين عاما.

وتشير البيانات والدراسات إلى أن بعض دول العالم العربى تشهد انخفاضا تدريجيا فى معدلات المواليد مع استمرار الانخفاض فى معدلات الوفيات ، وبالتالى انخفاضا فى معدلات النمو السكانى، ومن المتوقع أن تستمر فى المستقبل بدرجات وسرعات متفاوتة من دولة لأخرى تبعا لعوامل اقتصادية واجتماعية ، ويمكن تصنيف الدول العربية تبعا لتوقيت وصول معدلات خصوبتها الكلية TFR إلى مستوى الإحلال أى ٢.١مولود ، على النحو التالى[٥]:-

- قبل عام ٢٠٢٠ وهى (تونس ، لبنان، البحرين، الجزائر، الإمارات، والكويت).
- خلال الفترة من ٢٠٢٠-٢٠٣٠ وهى (ليبيا، قطر، والمغرب).
- خلال الفترة من ٢٠٣٠-٢٠٤٠ وهى (الأردن، سوريا، ومصر).
- بعد عام ٢٠٤٠ وهى (جيبوتى، السودان، الصومال، العراق، عمان ، فلسطين، موريتانيا، اليمن).

وتجدر الإشارة إلى أن التغير فى معدلات الخصوبة فى المجتمعات له تأثيرات ديموجرافية كما له تأثيرات اجتماعية واقتصادية، مع ملاحظة الآثار العكسية والتبادلية لهذه المتغيرات على مستويات الخصوبة.

٢- واقع ومعوقات إحصاءات العمل فى الدول العربية

٢-١ واقع ومعوقات إحصاءات البطالة [٦]

البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية وسياسية ، حيث بلغت فى الدول العربية ١٢.٢%، وتتزايد بمعدل ٣% سنويا، ويتنبأ تقرير منظمة العمل الدولية بأن يصل عدد العاطلين إلى ٢٥ مليون عاطل عام ٢٠١٠، وإن سلمنا بمصداقية هذه الأرقام التى تدل على وجود أزمة حقيقية ، فإن واقع هذه الظاهرة مرهون بكيفية قياسها والتى تمثل مشكلة تحتاج للمعالجة ، ورغم محاولة الدول العربية إعطاء تعريف موحد للعاطل عن العمل ، إلا أن اعتماد المعايير الدولية فى قياس البطالة أمر يصعب تحقيقه لما يتمتع به من دقة تستوجب إمكانيات مادية وبشرية ذات كفاءة من الصعب على الدول العربية توفيرها بالقدر الكافى.

والجدير بالإشارة أن تفاقم مشكلة البطالة فى بداية القرن العشرين على مستوى أوروبا الصناعية أدى إلى ضرورة تحديد معيار لقياس البطالة ، وفى هذا الصدد قام المجلس الأعلى للعمل بفرنسا بأول مبادرة تم من خلالها إجراء دراسة شاملة لهذه

المشكلة تضمنت دراسة الإحصاءات المتعلقة بالبطالة وتقدير التكاليف اللازمة لإدارة صندوق رسمى للتأمين ضد البطالة. إلى أن قامت منظمة العمل الدولية فى عام ١٩٢٥ بتحديد معايير البطالة التالية:-

- عدد العمال المؤمن عليهم ضد البطالة.
- عدد الأشخاص الذين يتلقون إعانة عن البطالة.
- جملة الإعانات المدفوعة خلال السنة.

إن الهدف الرئيسى من قياس البطالة هو الحصول على مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادى وأوضاع السوق، حيث يدل ارتفاع مستوى البطالة على انخفاض عرض العمل أى أن الاقتصاد لا يعمل بطاقته الكلية.

إن معدل البطالة واتجاهه عبر الزمن هو مؤشر على قدرة الاقتصاد على توفير العمل لقوة العمل (عدد العاملين + عدد العاطلين) ، فهو عبارة عن الأشخاص الذين لا يعملون إلى مجموع قوة العمل ، ويمكن حصر مشاكل قياس البطالة وتداعياتها فى الدول العربية على النحو التالى:-

- إن الأجهزة المعنية بقياس البطالة فى الدول العربية تفتقر إلى وجود الآلية الدقيقة لتحديد حجمها وقياسها، وهذا يؤدى إلى تضارب الأرقام مما يستوجب توفير المعلومات المتعلقة بالعاطلين، وأعمارهم، ومستوياتهم العملية وخبراتهم وتخصصاتهم وغيرها من المعلومات المتعلقة بالعائلة والاقتصاد ككل، لأن تحديد وقياس البطالة مع توافر المعلومات الدقيقة والمتكاملة سيساهم فى اتخاذ القرارات السليمة لمعالجة هذه الظاهرة و التصدى لها.
- الرصد المعمول به فى قياس البطالة لا يعكس الواقع حيث معدلات البطالة الحقيقية أعلى بكثير من الأرقام المعلن عنها، أو العكس.
- الافتقار إلى الدراسات المتعلقة بتقارب المفاهيم لقياس البطالة يقود إلى عدم تجانس منطلقات المقارنة، حيث تشير البيانات إلى أن معدل البطالة فى الفترة (١٩٩٥-٢٠٠٢) لكل من الجزائر ومصر كالتالى: ٢٧.٣%، ٩.٢% أى أن معدل البطالة فى الجزائر يمثل ثلاثة أضعاف معدل البطالة فى مصر تقريبا ، وهذا يبدو مبالغا فيه عندما ننظر إلى المعطيات التالية:-

أ- عدد السكان فى مصر يزيد عن ضعف عدد السكان فى الجزائر.

ب- يتوقع زيادة معدل نمو الناتج المحلى الإجمالى بالأسعار الثابتة فى الجزائر ليصل إلى ٤.١% بينما فى مصر ٣.٣% سنة ٢٠٢٠. (٧)

ج- إنتاجية العمل فى كلا البلدين ضعيفة، وهما من البلدان التى بها أعلى حصص للعمالة الحكومية.

- اختلاف البرامج التعليمية وفترات مراحل الدراسة من الابتدائى إلى الجامعة، وكذلك اختلاف المقررات بين الدول العربية يؤدى إلى صعوبة إجراء مقارنات الكفاءة لمختلف مستويات قوة العمل.
- صعوبة تحديد العاملين فى القطاع الخاص المحلى.
- صعوبة قياس اقتصاد الظل بالاعتماد على الأسس والمقاييس المعتمدة دوليا، والمتمثلة فى المناهج المباشرة (المسح بالعينة، تدقيق الحسابات الضريبية)، والمناهج غير المباشرة (إحصاءات الحسابات الوطنية، إحصاءات القوى العاملة...)، وأخيرا نماذج تقدير حجم اقتصاد الظل كدالة للمتغيرات المشاهدة مثل : السيولة، ساعات العمل الرسمية ، البطالة ...الخ.
- أن إجراء مسوح على الأسر المعيشية فى العالم العربى يقابله مشاكل عديدة تتعلق بطريقة إعداد المسح وتكلفة إجراء المسح، وتوفير الكفاءات البشرية المناسبة، ثم اختلاف وطول مدة المسوح من دولة إلى أخرى.
- نقص شمولية المسح وخاصة فى المناطق الريفية والنائية يقلل من مصداقية رصد ظاهرة البطالة.

٢-٢ واقع ومعوقات إحصاءات الهجرة [٨]

أكدت كافة الدول العربية على أنها تشجع الهجرة فيما بينها، بدلا من الهجرة إلى الخارج. وتدعيما لهذا الاتجاه ترى الدول ضرورة السعى لإحلال العمالة العربية محل الأجنبية ، وخلق سوق عربية مشتركة ، ووضع إجراءات لحصر احتياجات أسواق العمل ، ووضع اتفاقيات جماعية بما يسمح لدعم الهجرة وتقنينها. وفى هذا الإطار يمكن أن تلعب جميع الدول العربية دورا هاما بالتعاون مع المنظمات الدولية فى وضع أسس سياسية عربية تنظم الهجرة، وإنشاء مشروع إقليمى لرصدها ، وإعداد قواعد البيانات اللازمة.

والجدير بالذكر أنه على الرغم من الاهتمام المتزايد بأدوار الأسرة والعوامل الاجتماعية والثقافية فى عملية الهجرة الدولية، فإن معظم الدراسات لم تحظ بعد بالاهتمام الكافى بدور المرأة وعلاقات النوع فى عملية الهجرة، ولازالت المسوح تعد ضمن مفهوم أن الهجرة هى هجرة ذكور، وبالتالى توجه الأسئلة للذكور وتخص أدوارهم فقط، لذلك نجد أن غالبية النماذج المعدة لدراسة الهجرة تتحدث عن أسباب ومحددات وانعكاسات هجرة الذكور، والقليل منها فقط الذى يهتم بأدوار الأنثى ، وأن البيانات المنشورة عن المسوح المتخصصة أو المسوح ذات العلاقة لا تتعرض فى

الغالب إلى الإناث ، ولا تتضمن توزيعات حسب الجنس، كما أن جمع البيانات عادة ما تتم من خلال رؤساء الأسر الذكور حتى وإن كانت المرأة المهاجرة موجودة فى البيت عند إجراء المسح. والجدير بالذكر أن هجرة الإناث فى تزايد مستمر، حيث تقدر نسبة هجرة الإناث الداخلية فى معظم الدول العربية على سبيل المثال بما يقرب نصف حجم النزوح، كما أن العديد من الأبحاث أثبتت أن أدوار الإناث وزوجات المهاجرين بالخصوص فى هجرة الذكور لها أهمية كبرى وفى بعض الأحيان أحد أسباب نجاح عملية الهجرة.

٢-٣ -واقع ومعوقات إحصاءات الإصابات المهنية

صدر مؤخرا فى تقرير عن منظمة العمل الدولية أن حالات الوفاة المهنية تقدر بحوالى مليونى حالة سنويا، وأن هناك زيادة فى معدلات الحوادث والأمراض المهنية فى البلدان النامية، وتتركز معظمها فى حالات الإصابة بالسرطان المتصلة بالعمل، وأمراض الدورة الدموية، والأمراض المخية الوعائية، ...الخ.

ويقدر العدد الإجمالى للحوادث (المميتة وغير المميتة) بحوالى ٢٧٠ مليون حادثة سنوية ، وهناك نحو ١٦٠ مليون عامل يعانون من الأمراض المتصلة بالعمل، وتحصل نسبة الثلثين منهم على إجازة مرضية قد تصل إلى أربعة أيام عمل أو أكثر. وتأتى الإصابات المهنية المميتة الناجمة عن الحوادث فى المرتبة الثالثة كسبب رئيسى لحالات الوفيات المتصلة بالعمل بعد أمراض السرطان وأمراض الدورة الدموية ، والجدير بالذكر أنها تحدث للعمال صغيرى السن مما ينجم عنه خسائر فى الأرواح وأيضا فى سنوات العمل. وفى المقابل، فإن أمراض السرطان وأمراض الدورة الدموية المتصلة بالعمل تحدث عادة فى وقت متأخر من الحياة العملية، أى بعد سن التقاعد.

ورغم ما حدث من تقدم بطئ وإن كان مستمرا فى كثير من الدول، فإن الحوادث والأمراض المهنية والحوادث الكبرى لا تزال كثيرة الحدوث بصورة بالغة، ولا تزال تكلفتها كبيرة من حيث المعاناة الإنسانية والأعباء الاقتصادية، ولا تزال هناك بلدان لا تتوافر لها النظم الفعالة لتسجيل الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل والإخطار بها. وهذا يؤكد الحاجة إلى مزيد من الإحصاءات الشاملة والموثوق بها فى هذا المجال ، وهو ما تم القيام به مؤخرا من اعتماد بروتوكول الاتفاقية رقم ١٥٥ (اتفاقية السلامة والصحة المهنية)، والمتعلق بتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، واعتماد قائمة منظمة العمل الدولية للأمراض المهنية.

٣- تحديات وواقع القوى العاملة فى الدول العربية

٣-١ التحديات التى يشهدها سوق العمل

بالرغم من التباين الشديد بين أسواق العمل فى الدول العربية إلا أن هناك تحديات عامة تواجهها هذه الأسواق بغض النظر عن الخصائص الفردية، وتشتمل تلك التحديات على:-

(أ) نمو مرتفع للقوى العاملة

يقدر حجم السكان ذوى النشاط الاقتصادى فى الدول العربية قرابة ١٠٤ مليون عام ٢٠٠٠، وهناك قرابة خمسة ملايين عامل مهاجرون فى بلدان أخرى غير بلادهم ، يمثل حجم المتنقلين منهم فى الدول العربية ٣.٥ مليون بجانب ٤.٥ مليون من الوافدين الأجانب فى بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية فقط.

وتنمو القوى العاملة العربية بمعدلات تفوق معدلات نمو السكان فنموها يقارب ٣% سنويا، وبالرغم من أن التوقعات تشير إلى تراجع النمو الطبيعى للقوى العاملة بفضل التراجع فى معدلات نمو السكان فى العديد من الدول العربية وبالأخص فى الدول كبيرة الأعداد، إلا أن زيادة مشاركة الإناث سوف ترتفع بصورة مطردة فى النشاط الاقتصادى. وتشير البيانات الإحصائية إلى أن عدد الداخلين الجدد فى سوق العمل العربية قد بلغ أكثر من ثلاثة ملايين عام ٢٠٠٥، وسوف يتجاوز أربعة ملايين فى نهاية ٢٠١٠.

(ب) انخفاض معدل المساهمة فى النشاط الاقتصادى:

بالرغم من الحجم الكبير للقوى العاملة إلا أنه يبقى متواضعا قياسا بحجم السكان البالغ قرابة ٢٨٥ مليون عام ٢٠٠٠ ، مما أدى إلى انخفاض معدل المساهمة فى النشاط الاقتصادى إلى ٣٧%، ويرجع هذا الانخفاض لأسباب متعددة من أهمها:-

- زيادة السكان فى الشرائح العمرية الصغيرة.
- ضعف مساهمة المرأة .
- التوسع الكمى فى التعليم دون الاهتمام بالكيف ومتطلبات سوق العمل.
- ارتفاع معدلات البطالة.
- مرحلة النمو الديموجرافى التى مرت بها الدول العربية خلال العقود الأخيرة.

(ج) ارتفاع معدلات الإعالة

تتزايد معدلات الإعالة فى معظم الدول العربية عن مثيلتها فى البلدان النامية عموما. باستثناء بعض الدول مثل (تونس، المغرب، البحرين، الإمارات، الكويت، قطر) ،

وبالرغم من تراجع نسب الإعالة قليلا فى نهاية العقد الحالى، لكن يبقى ١٢ بلدا عربيا يرتفع فيها هذا المعدل عن مثيله فى البلدان النامية، وهو يمثل عبءً إضافياً تتحمله القوى العاملة العربية كما أن له أثار سلبية على مجموع السكان بشكل يتجاوز ما هو عليه الحال فى دول العالم الأخرى.

(د) تواضع التشغيل فى القطاع الصناعى والتوجه إلى قطاع الخدمات:

حيث اتجهت العمالة من قطاع الزراعة إلى قطاع الخدمات دون المرور على قطاع الصناعة كما هو معروف عند تطور دول العالم. وخلال الفترة ٨٠-١٩٩٠ (التى أمكن مقارنة بياناتها) تأكد نقص العمالة فى قطاع الزراعة بالدول العربية كلها باستثناء دولة الإمارات بفضل المشاريع الزراعية التى تمت فى إمارة العين.

(هـ) التشغيل فى القطاع غير المنظم:

تشير البيانات الدولية إلى أن العاملين فى القطاع غير المنظم الحضرى يمثلون أكثر من ٧٠% (فى زامبيا وغانا ومالى وأوغندا ...الخ)، وأكثر من ٥٠% (فى بوليفيا وكولومبيا وبيرو وباكستان والكاميرون والمكسيك...الخ)، وأكثر من ٤٠% (فى الهند والأرجنتين وفنزويلا)، لكنه أقل من ذلك بكثير فى غالبية البلدان الاشتراكية سابقا (بولندا ١٢.٨%، وسلوفاكيا ١٩.٢%، وكازخستان ١١.٩%، وأوكرانيا ٤.٩%)،أما فى البلدان العربية فقد أجريت بعض الدراسات حول القطاع غير المنظم من خلال استقصاءات محدودة والقليل جدا من المسوح الميدانية ، وأمكن تقدير نسبة التشغيل فى القطاع غير المنظم خارج الزراعة فى بعض الدول العربية على النحو التالى: تونس ٣٦.١%، المغرب ٥٦.٩%، والجزائر ٢٥.٦%، مصر ٤٣.٥%، ويعتقد ارتفاع هذه النسبة فى البلدان العربية الأخرى خاصة موريتانيا والعراق وسوريا والأردن واليمن وبعض دول الخليج العربية.

(و) جهود تنموية لا تتناسب مع معدلات نمو القوى العاملة:

يتطلب زيادة معدلات نمو القوى العاملة، الذى قدر بنحو ٣%، الحاجة لإيجاد فرص عمل جديدة تتجاوز الثلاثة ملايين سنويا ابتداءا من عام ٢٠٠٠ ليصل إلى الأربعة ملايين فى نهاية ٢٠١٠، مع العلم بأن هذا النمو المطلوب فى فرص العمل لن يقلل من معدلات البطالة السائدة إلا بقدر يسير جدا.

(ز) تغيير ديناميكيات سوق العمل

تشهد معظم الدول العربية تحولات اقتصادية كبيرة تغير من ديناميكيات سوق العمل بطريقة مخالفة للثقافة السائدة فى إعداد قوة العمل، ويشمل ذلك:-

- برامج التعديل الهيكلى والإصلاح الاقتصادى.

- تغيير فرص الهجرة والتنقل، وظهور مؤشرات بطالة بين مواطنى الدول المستقبلة للعمالة.
- تراجع دور الحكومات فى الاستثمار والتشغيل.
- تعرض بعض الدول العربية لكوارث سياسية وأمنية وحصار دولى خانق.
- فشل العملية السلمية فى بعض الدول العربية.

(ح) ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب

تشهد نسب البطالة ارتفاعا متزايدا فى معظم الدول العربية حتى فى الدول المستقبلة للعمالة (بين المواطنين)، وتتزايد هذه النسب بين الشباب فى الفئة العمرية (١٥-٢٤).

وبالرغم من أن هذه الظاهرة تكاد تكون عالمية (٦٠ مليون عاطل على مستوى العالم بينهم ١٠ ملايين فى بلدان الدول العربية، إلا أن معدلات البطالة بين الشباب تصل إلى مستويات غير مسبوقة فى كل من الجزائر والمغرب حوالى ٣٨%، وفى مصر ٣٤.٤%، هذه البطالة تمثل ما يزيد عن ٦٠% من مجموع المتعطلين عن العمل فى غالبية الدول العربية ، وإن انخفضت هذه النسبة فى بعض الدول فهى لا تعنى انخفاضا فى معدلات البطالة بل اتساع البطالة لباقى الفئات العمرية مثل حالة المغرب ٤٠%، وفلسطين ٤٢%.

(ط) ارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين

السمة الثانية للبطالة هى ارتفاع نسبة البطالة بين المتعلمين خاصة بين حملة الشهادات المتوسطة ، وقد بدأت هذه الظاهرة تبرز فى مصر فى الثمانينيات لكنها أصبحت ظاهرة فى معظم البلدان العربية فى التسعينيات، ولعل مسبباتها واحدة حيث ترتبط بالتوجه نحو زيادة عدد المتعلمين دون الاهتمام بمستويات جودة التعليم واحتياجات سوق العمل. وبناء على ذلك فإن الاتجاه العام هو استمرار انخفاض معدلات البطالة بين الأميين، وارتفاع طفيف فى بطالة مستوى الابتدائى، وارتفاع كبير للبطالة فى مستوى التعليم المتوسط أو الثانوى انتهاء ببطالة متزايدة بين خريجى الجامعات وتجسم حالة تونس هذا التغير خلال الفترة ١٩٩٤-١٩٩٩.

(ك) ارتفاع معدلات البطالة فى الريف

هناك ظاهرة أخرى من ظواهر البطالة هى انتشارها فى الريف حيث بلغت فى تونس نسبة ٣٧.٦% من جملة المتعطلين فى عام ١٩٩٩، و فى مصر٣٦.٢% عام ١٩٨٨، وإذا انخفضت هذه المعدلات فى بعض الدول مثل المغرب حيث تصل إلى ٥.٦% للذكور، ٤.٥% للإناث فهذا يرجع إلى صعوبات التقدير.

(ل) البطالة المقنعة والتشغيل الناقص

الجانب الخفى من البطالة والتشغيل والذى يصعب رصده هو البطالة المقنعة والتشغيل الناقص . قد يمثل التشغيل الناقص ما بين عشر وثلث العمال فى مصر، أما البطالة المقنعة فترجع إلى وجود أعداد كبيرة منها فى القطاع العام الذى أدى إلى النقص الحاد فى الإنتاجية والأجور الحقيقية ومن فرص التشغيل أيضا، وكان أحد المبررات المعلنة للتعديل الهيكلى.

٣-٢ واقع سوق العمل فى الدول العربية

أولا: نمو القوى العاملة

من واقع بيانات الكتاب الدورى لإحصاءات سوق العمل [٩]، تقدر نسبة القوى العاملة الخام (السكان النشيطون اقتصاديا) فى البلدان العربية من إجمالى السكان ٣١.٩٢%، أى ما يقارب ١٠٧ مليون شخص (٣٢ مليون من الإناث).

وتشير التقديرات إلى انخفاض معدل القوى العاملة فى الدول العربية عن مثيله فى الدول النامية الذى بلغ ٤٦.١%، والمعدل العالمى الذى بلغ ٤٧.١٢%، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل منها تحسن المستوى الصحى والبيئى فى البلدان العربية مما أدى إلى ارتفاع عدد السكان وخاصة فى الفئة العمرية من (٠-١٥)، وكذلك إلى طول فترة بقاء الدارسين على مختلف المراحل التعليمية، وإلى ضعف مساهمة المرأة بالنشاط الاقتصادى أى عدم إنخراطها فى القوى العاملة.

كما تشير البيانات إلى ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة الخام فى مجمل البلدان العربية، حيث قدر متوسط نمو القوى العاملة السنوى للفترة (١٩٩٥-٢٠٠٥) بحوالى ٣.٤% وهو أعلى من مثيلاته فى البلدان المتقدمة. أما على مستوى الدول فيلاحظ أن هناك بلدان تتصف بمعدلات نمو مرتفعة للقوى العاملة مثل السعودية ٦.٦% ، تليها كل من الأردن ٥.٣% ، والكويت ٥.٣%، ثم سوريا ٤.١%، واليمن ٣.٩%، وعمان ٣.٨%، والعراق ٣.٦%، وهناك تسعة بلدان عربية ذات معدلات منخفضة لنمو القوى العاملة لا تتجاوز ٢.٩%، أعلاها مصر ٢.٩%، وأدناها قطر ١.٨%. وتتفاوت معدلات النمو للقوى العاملة الخام فى عام ٢٠٠٧ بين البلدان العربية الخليجية والبلدان العربية الأخرى. ففى البلدان العربية غير النفطية، والتى تكون إما مصدرة للعمالة مثل مصر والمغرب وسوريا وتونس، أو بلدان مصدرة ومستقبلة للعمالة فى آن واحد مثل الأردن ولبنان.. تتراوح نسبة القوى العاملة من السكان ما بين أدنى معدل فى اليمن ٢١.٥% وأعلى معدل فى المغرب ٣٥.٠٢%. أما فى البلدان العربية الخليجية يلاحظ ارتفاع نسبة القوى العاملة إلى إجمالى السكان فيها إلى مستويات قياسية والتى تتراوح ما بين أدنى معدل فى السعودية ٣٤.٢٩%

وأعلى معدل فى البحرين ٧٢.٤١% تليها قطر ٦٧.٥١%، ويرجع ذلك إلى زيادة تدفق الوافدين وخاصة ممن هم فى سن العمل، وقد تتجاوز أعدادهم عدد السكان الوطنيين كما هو الحال فى الإمارات. أما أسباب الانخفاض فى بعض البلدان الخليجية الأخرى فترجع إلى زيادة عدد السكان الوطنيين كما هو الحال فى السعودية وعمان.

ثانيا: معدلات ونسب المشاركة للقوى العاملة

تشير البيانات الواردة فى جدول رقم (٢) إلى أن معدلات المشاركة الفعلية للقوى العاملة للجنسين لمجموع البلدان العربية فى عام ٢٠٠٥ تقدر بحوالى ٥٣.٥٨%.

أما معدلات المشاركة على مستوى الدول لنفس السنة ، فهى تتراوح بين نسب أدناها فى الأردن واليمن ٣٩.٨%، تليها تسعة بلدان معدلات المشاركة فيها ما بين ٤٠ – ٤٩.٧% هى على الترتيب(الجزائر، ليبيا، سوريا، لبنان، تونس، موريتانيا، فلسطين، العراق، مصر)، تليها ستة بلدان ذات معدلات مشاركة عالية هى على الترتيب (جيبوتى، البحرين، الصومال، الكويت ، قطر، و الإمارات).

أما بالنسبة للتوزيع النسبى وعلى مستوى النوع ، فيلاحظ أن نسب المشاركة الفعلية الاجمالية للذكور تقدر بحوالى ٧١.٥١%، وأن هناك أربع دول تتراوح نسب المشاركة فيها للذكور ما بين ٦٤- ٦٩.٥% هى (الصومال، البحرين ، تونس ، والجزائر)، تليها ثمانية بلدان مشاركة الذكور فيها تتراوح ما بين ٧١ – ٧٩.٦% هى (جيبوتى ، السعودية، السودان ، لبنان، العراق، عمان، ليبيا، ومصر)، وأخيرا هناك بلدان ذات نسب مشاركة مرتفعة للذكور تتراوح ما بين ٨٠ – ٩٥% هى (الإمارات ، سوريا، اليمن) . أما نسب المشاركة الفعلية للإناث لنفس الفترة فهى تتسم بالإنخفاض الشديد مقارنة بالمستويات الدولية والإقليمية ، بالرغم من تحسن نسب المشاركة للإناث والتى تقدر بحوالى ٢٨.٤٩% لمجموع الإناث فى البلدان العربية ، إلا أن هذا المعدل أدنى من معدلات المشاركة للإناث فى البلدان المتقدمة أو ذات الظروف المشابهة اقتصاديا واجتماعيا للدول العربية، فعلى سبيل المثال تجاوزت نسبة ٤٧% فى فرنسا والمانيا والنمسا والدنمارك وقبرص وأفغانستان وماليزيا والفلبين، وتجاوزت نسبة ٥٠% فى اليابان واستراليا وبريطانيا والبرتغال وسنغافورة كما تجاوزت نسبة ٦٠% وحتى ٨٥.٥% فى أثيوبيا وكينيا وأنجولا وتايلاند وفيتنام والصين وكوريا[١٠]. والجدير بالذكر أن هناك بعض البلدان العربية قد تحسن فيها مستوى تشغيل الإناث خلال العقدين المنصرمين، كما هو الحال فى البحرين حيث ارتفعت نسبة مشاركة الإناث من نحو ٣٠.٩%عام ١٩٩٥ إلى

٣٨.٤% عام ٢٠٠٧، كما ارتفعت فى العراق من ١٦.٥% إلى ٢٠.٦٩% ، وفى الكويت من ٤٣.٣% إلى ٥٥.٥١%، وفى السعودية من ١٧.٦% إلى ١٨.٥٧%، وفى مصر ارتفعت قليلا من ٢١.٦% إلى ٢٢.٣%. وهناك بعض البلدان العربية انخفضت فيها نسبة مستوى التشغيل للإناث، كما هو الحال فى سوريا حيث تراجعت من ٢٥% عام ٢٠٠٥ إلى ١٤.٤١% عام ٢٠٠٧، وفى الصومال من ٦٣.٤% إلى ٣٥.٢١% ، وفى لبنان من ٢٣.٧% إلى ٢٠.٤%، وفى اليمن من ٢٨.٢% إلى ٩.٦%.(١١)

ولعل من أسباب هذا التراجع أو الركود هو انخفاض نسب المشاركة للإناث نتيجة لعدم الاستقرار السياسى والاقتصادى وخاصة للبلدان المصدرة للعمالة بسبب تداعيات حرب الخليج وعودة الملايين من العاملين وأسرهم فى تلك البلدان إلى بلدانهم الأصلية مثل اليمن والأردن وفلسطين والسودان ومصر، وهجرة الملايين من العراقيين داخل العراق وخارجه إلى البلدان المجاورة خاصة، وبعض بلدان العالم عامة، كما وأن من أسباب ضعف المشاركة للإناث عدم الاستقرار والحروب فى لبنان والسودان، والاعتداءات المتكررة لليهود ضد الفلسطينيين ولبنان، بالإضافة إلى أسباب أخرى أدت إلى ضعف النمو الاقتصادى وخاصة بالبلدان غير النفطية والأكثر سكانا والمصدرة للعمالة. ولربما يكون اختلاف المفاهيم المستخدمة، وأسلوب جمع ومعالجة البيانات واستخراج المؤشرات الإحصائية فى فترتى المقارنة فى البلدان العربية هو من أسباب هذا التباين أيضا.

ثالثا: خصائص القوى العاملة الاقتصادية والمهنية والحالة العملية

(أ) الخصائص الاقتصادية للقوى العاملة العربية:

تشير بيانات جدول رقم (٣) على صعيد مجمل الدول العربية إلى أن قطاع الزراعة يحظى بالمرتبة الأولى حيث يستوعب ٢٧.٦١% من القوى العاملة، ويليه كل من قطاع الخدمات بنسبة ٢٥.٧٧%، قطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق بنسبة ١٣.٣٥%، الصناعات التحويلية بنسبة ٩.٩٥%، المتعطلون بنسبة ٧.١٧%، التشييد والبناء بنسبة ٦.٣٩%، والنقل والتخزين ٥.١٥%، ثم قطاع التأمين والتمويل والعقارات وخدمات الأعمال بنسبة ٤.١٩% ، التعدين بنسبة ١.١٤%، وأخيرا الكهرباء والغاز والماء ٠.٧٨%.

أما بالنسبة إلى الأهمية النسبية للقطاعات الاقتصادية على مستوى الدول ، فنجد أن قطاع الخدمات يمثل الأهمية الأولى فى دول (الأردن، البحرين، الجزائر، السعودية، سوريا، العراق، عمان فلسطين، الكويت، لبنان، ليبيا، واليمن)، والمرتبة الثانية من الأهمية فى بقية البلدان العربية باستثناء تونس وجيبوتى. كما يلاحظ أن

قطاع الزراعة يمثل الأهمية الأولى لدول (السودان، الصومال، مصر، المغرب، موريتانيا واليمن)، والمرتبة الثانية فى (سوريا، الجزائر، والعراق)، والمرتبة الثالثة فى (فلسطين وتونس). ويمثل قطاع التشييد والبناء المرتبة الأولى فى (الإمارات وقطر)، والمرتبة الثانية من الأهمية فى (عمان)، والمرتبة الثالثة فى (البحرين ، جيبوتى، والكويت). أما قطاع التجارة فيمثل المرتبة الثانية فى (الأردن ، البحرين، جيبوتى، فلسطين، الكويت، لبنان، وليبيا) ، والمرتبة الثالثة فى بقية البلدان العربية. أما قطاع الصناعات التحويلية يمثل الأهمية الأولى فى (جيبوتى)، ثم المرتبة الثانية فى (تونس)، والثالثة فى (الأردن، الصومال، لبنان، وموريتانيا)، والمرتبة الرابعة فى (الإمارات ، البحرين، السودان، عمان ، فلسطين، قطر، الكويت، ليبيا، مصر، والمغرب).

أما قطاع التعدين والكهرباء فهو يحتل المرتبة الأخيرة لكل الدول العربية حيث أنه لا يستوعب إلا العدد القليل من القوى العاملة.

(ب) الخصائص المهنية للقوى العاملة

تشير بيانات جدول رقم (٤) إلى توزيع القوى العاملة فى البلدان العربية حسب الأقسام الرئيسية للمهن، حيث تحظى المهن الإنتاجية بالمرتبة الأولى بنسبة ٢٣.٣٤%، تليها المهن الزراعية بنسبة ٢١.٧٨%، وفى المرتبة الثالثة المهن التجارية والخدمية بنسبة ١٤.٤٢%، تليها أصحاب المهن العلمية والفنية بالمرتبة الخامسة بنسبة ١١.٧٤%، وتأتى المهن الكتابية بالمرتبة السادسة بنسبة ٥.٩٩%، والمهن الإدارية العليا والإشرافية بالمرتبة السادسة بنسبة ٥.٤١%.

وبالنظر إلى الأهمية النسبية للمهن الرئيسية على مستوى الدول ، فنجد أن المهن الإنتاجية تشكل المرتبة الأولى فى إحدى عشرة دولة هى (الأردن، الإمارات، البحرين، تونس ، الجزائر، سوريا، عمان، فلسطين، قطر، لبنان، واليمن)، كما تشكل المرتبة الثانية فى خمس دول هى (السعودية ، العراق ، ليبيا، مصر، والمغرب)، والثالثة فى (جيبوتى، السودان، وموريتانيا)، المرتبة الرابعة بالكويت. أما المهن الزراعية فهى تشكل المرتبة الأولى فى ستة بلدان هى (السودان، الصومال، العراق، مصر، المغرب، وموريتانيا)، وفى المرتبة الثانية دول (جيبوتى، سوريا، واليمن)، وتحظى تونس بالمرتبة الثالثة، ثم كل من الجزائر وعمان وفلسطين بالمرتبة الرابعة، والأردن والكويت بالمرتبة الخامسة. أما فى قطاع التجارة والخدمات فتحظى بالأهمية الأولى كل من (تونس ، جيبوتى، والكويت)، وفى المرتبة الثانية كل من (البحرين ، الصومال، عمان ، وموريتانيا)، وفى المرتبة

الثالثة (الأردن، الإمارات ، الجزائر، سوريا، العراق، فلسطين، وقطر)، وبقية الدول العربية بالمرتبة الرابعة. أما المهن العلمية والفنية والإدارية فتحظى (ليبيا) بالمرتبة الأولى ، وفى المرتبة الثانية كل من (الأردن وفلسطين)، وفى المرتبة الثالثة (السعودية، عمان ، الكويت، مصر، واليمن)، وتحظى بالمرتبة الرابعة (الإمارات، البحرين، سوريا، لبنان ، تونس، والجزائر)، أما فى المراتب المتأخرة للأهمية للدول العربية فهى فى المهن الكتابية والمديرين.

(جـ) توزيعات القوى العاملة العربية حسب الحالة العملية:

تشير بيانات جدول رقم (٥) إلى أن العاملين بأجر يمثلون معظم القوى العاملة بشكل إجمالى، وبما نسبته ٥١.٨٣% من القوى العاملة، يليهم العاملون لحسابهم حيث يمثلون نسبة ١٨.٠١%، ثم الذين يعملون لدى الأسرة بدون أجر بنسبة ١٣.٢٢%، ويأتى فى المرتبة الأخيرة أصحاب الأعمال بنسبة ٨.٨٩%.

أما على مستوى الدول فنجد أن العاملين بأجر يمثلون المرتبة الأولى فى جميع الدول العربية باستثناء (السودان) حيث يمثلون فيها المرتبة الثانية، ويتباين معدل العاملين بأجر بين بعض الدول ما بين ٨٤– ٩٨% مثل (قطر، البحرين، الكويت، الإمارات، السعودية، عمان)، تليها دول أخرى يتراوح فيها المعدل ما بين ٥٠-٨٣% هى (تونس، الأردن، مصر، اليمن، سوريا، ولبنان)، أما بقية الدول العربية فيتراوح معدل العاملين بأجر ما بين ٣٠ -٤٩%. كما يمثل العاملون لحسابهم الخاص المرتبة الثانية من الأهمية لبلدان (الأردن ، الإمارات، تونس، المغرب، السعودية، سوريا، عمان ، فلسطين، الكويت، لبنان، ليبيا، واليمن)، والأهمية الثالثة لبلدان (البحرين ، والعراق). ويمثل أصحاب الأعمال الأهمية الثالثة فى دول (الأردن، الإمارات، تونس، السعودية، عمان، الكويت، العراق، ولبنان)، والأهمية الرابعة للتشغيل فى دول (فلسطين، المغرب، واليمن).

(د) توزيعات القوى العاملة العربية حسب القطاعات الاقتصادية الرئيسية:

تشير بيانات التقرير الاقتصادى العربى الموحد[١٢] إلى أن نسبة القوى العاملة فى القطاع الزراعى لإجمالى الدول العربية تبلغ نحو٢٨.٧% فى عام ٢٠٠٥، وهى أدنى من مؤشرات عام ١٩٩٥ والتى تقدر بحوالى ٣٣.٦%، ثم انخفضت إلى ٢٩.٥% فى عام ٢٠٠٣، وهذا يعنى أن هناك انحدارا متواصلا لقطاع الزراعة فى تشغيل العمالة، وعزوف عن العمل فى هذا القطاع بسبب قلة دخله والمشاكل الزراعية المتعددة التى يواجهها المزارعون، وإلى الرغبة الكامنة لدى الشباب خاصة للهجرة إلى المدن ، أو الهجرة للخارج بحثا عن ظروف معيشية أفضل. أما فى قطاع الصناعة فقد بلغت نسبة القوى العاملة فيه ١٦.٣% فى عام ٢٠٠٥، وهى

أيضا منخفضة بالمقارنة مع بيانات ١٩٩٥ والتى تقدر بحوالى ١٩.٥%، وتوالى الانخفاض فى عام ٢٠٠٣ ليصل إلى ١٧.٥%، وهذا يعنى أن القطاع المتبقى وهو قطاع الخدمات أصبح الأكثر جاذبية للقوى العاملة. ويؤكد هذا الاستنتاج أن نسبة العمالة فى قطاع الخدمات ارتفعت من ٤٧.٠١% عام ١٩٩٥، إلى ٥٣% عام ٢٠٠٣، وإلى ٥٥% عام ٢٠٠٥. وهو ما يشير إلى أن قطاع الخدمات يستحوذ على النسبة الأعلى من حجم العمالة المستخدمة والتى تقدر بحوالى ٥٩ مليون عامل، يليه قطاع الزراعة حيث يقدر حجم العمالة فيه ما يقارب ٣٠.٧ مليون عامل ، وأخيرا القطاع الصناعى الذى يشغل ما يقارب ١٧.٣ مليون عامل.

وعلى مستوى الدول نجد أن هناك بلدان عربيان ارتفعت فيهما نسبة تشغيل القوى العاملة فى قطاع الخدمات هما السعودية والكويت، أما بقية البلدان العربية فقد انخفضت فيها نسبة التشغيل لهذا القطاع بالمقارنة مع بيانات ١٩٩٥. أما فى القطاع الصناعى فنجد أن هناك بلدان عربيان ارتفعت فيهما نسبة التشغيل بهذا القطاع بالمقارنة مع بيانات عام ١٩٩٥، وهما قطر والكويت، أما بقية الدول فقد انخفضت فيها هذه النسبة. أما فى القطاع الخدمى فمن البديهى أن ترتفع فيه نسبة المشاركة من القوى العاملة فى معظم البلدان العربية باستثناء قطر والكويت كما تؤكد البيانات المتاحة.

رابعا: أوضاع الاستخدام فى الدول العربية

تقدر نسبة المستخدمين فى البلدان العربية بما يقارب ٨٥% من حجم القوى العاملة، أى ما يقارب ٩١ مليون مستخدم من الجنسين (٧٠ مليون من الذكور، وما يقارب من ٢١ مليون من الإناث بنسبة ٢٣%).

وتشير بيانات جدول رقم (٦) إلى أن الذكور يمثلون الجزء الأكبر من إجمالى المستخدمين، حيث تشير بيانات عام ٢٠٠٥ إلى أن أعلى نسبة للذكور فى السعودية ٩٧.٩١% ، تليها اليمن ٩٠.٤٨%، وأدنى نسبة لتمثيل الذكور فى السودان ٦٨.٦%، ثم الكويت ٧٤.٦٦% وتونس ٧٤%، أما بقية الدول العربية فتتراوح نسبة تمثيل الذكور فيها ما بين ٧٦ – ٨٨% من إجمالى المستخدمين، وهذا يعنى انخفاض نسبة تمثيل الاستخدام من الإناث بشكل عام فى جميع البلدان العربية، حيث أن أعلى نسبة استخدام للإناث فى السودان ٣١.٤%، والكويت ٢٥.٣٤%. وبالرغم من تدنى نسبة استخدام الإناث فى الدول العربية إلا أن نسبة تطورها محدود، وبالمقارنة مع بيانات ٢٠٠١ نلاحظ أنها اتخذت وضع الثبات فى كل من اليمن ولبنان والسودان وتونس والبحرين والإمارات، وارتفعت بنسبة ٨% فى الأردن،

٧% فى ليبيا ، و٤% فى سوريا، ٣% فى قطر، وانخفضت بنسبة ٢% فى مصر، والمغرب ٣%.

خامسا: العاطلون عن العمل

العاطلون عن العمل هم جميع الأشخاص من الجنسين (الذكور والإناث) داخل الفئة العمرية (١٥-٦٥) سنة ، الذين كانوا خلال فترة الإسناد – فترة جمع البيانات كيوم واحد أو أسبوع- دون عمل أى لم يكونوا يمارسون عملا بأجر أو عملا لحسابهم الخاص، ولكنهم كانوا مستعدين للعمل خلال فترة الإسناد ويبحثون عنه بخطوات عملية، كالبحث عن العمل لدى المؤسسات أو التسجيل لدى مكاتب الاستخدام أو بوسائل الإعلان المختلفة.

(أ) حجم ومعدلات البطالة

تشير البيانات [١٣] إلى أن حجم المتعطلين فى الدول العربية بلغ نحو ١٦.٤ مليون عاطل من الجنسين فى عام ٢٠٠٧، وبمعدل يقترب من ١٥.٣٣%، ويلاحظ أن هذا المعدل أعلى من المعدل النسبى للأعوام (٢٠٠٤-٢٠٠٦) والذى قدر بحوالى ١٤%. ويعتبر هذا المعدل من أعلى معدلات البطالة على المستوى الدولى حيث أن معدل البطالة العالمى لعام ٢٠٠٧ بلغ ٦%، أما بالنسبة لدول وسط وجنوب أوروبا والاتحاد السوفيتى سابقا قد بلغ عام ٢٠٠٨ ما يقارب ٨.٨%، وفى دول منطقة شرق أسيا(حديثة التصنيع) ٣.٨%، وفى الدول الأفريقية جنوب الصحراء الكبرى وأمريكا اللاتينية ٧.٣%.

وحيث أن تقدير عدد العاطلين عن العمل فى العالم حوالى ١٧٩ مليون عاطل، فإن نسبة العاطلين العرب تمثل ٧.٨% من العاطلين فى العالم، بالرغم من أن نسبة السكان العرب تمثل ٤.٩% من حجم سكان العالم، وهذا يؤكد على فشل الدول العربية فى تنفيذ استراتيجيات وسياسات لتنمية الموارد البشرية العربية بشكل عام، وعدم تحقيق معدلات تنموية اقتصادية تضيق هذا التباين.أما على مستوى الدول العربية نجد أن بعضها تتصف بانخفاض نسبة البطالة فيها مثل بلدان الخليج العربى حيث تبلغ نسبة البطالة أدناها فى الكويت ١.٣٣%، وأعلاها فى السعودية ٥.٤%، تليها ثلاث دول أخرى حيث بلغت نسبة البطالة فى سوريا ٨.٤%، وفى مصر ٨.٩%، والمغرب ٩.٦%، وهناك ست دول عربية هى الأردن، تونس، الجزائر، السودان، لبنان، ليبيا واليمن تتراوح فيها نسبة البطالة ما بين ١٣.١% ١٨.٥%، وأخيرا هناك خمسة دول تتميز بارتفاع حاد بنسب البطالة والتى تتراوح ما بين ٢١.٥% وحتى ٥٠% وهى دول فلسطين، العراق، الصومال، جيبوتى وموريتانيا.

أما على مستوى النوع [١٤]، فتشير بيانات البطالة إلى أن البطالة لدى الإناث عام ٢٠٠٧ تمثل ما نسبته ٢٦% من إجمالى العاطلين وهو ما يقارب ٤.٢٧ مليون عاطلة عن العمل فى الدول العربية، وأن نسبة الذكور العاطلين عن العمل تقترب من ٧٤% من إجمالى العاطلين عن العمل أى ما يقارب ١٢.١٣ مليون عاطل عن العمل. وتشير البيانات أيضا إلى أن معدلات البطالة بين الإناث من مجموع الإناث العاملات هى أعلى منها فى حالة بطالة الذكور ، ففى سنوات (٢٠٠٣-٢٠٠٨) ارتفعت نسبة البطالة للإناث من ٢٨.٨% فى عام ٢٠٠٣، إلى ٢٩.٥% فى عام ٢٠٠٥، وإن انخفضت إلى ٢٤.٤% فى عام ٢٠٠٨. بينما انخفضت نسبة بطالة الذكور من ١٣.٤% عام ٢٠٠٣ إلى ١٠.١% عام ٢٠٠٨.

أما على مستوى الدول [١٥] فيلاحظ فى الإمارات ارتفاع نسبة البطالة للإناث من ٢.٦% عام ٢٠٠١ إلى ٦.١% عام ٢٠٠٦، بينما للذكور ارتفعت لنفس الفترة من ٢.٢% إلى ٢.٦%. وفى تونس ارتفعت نسبة البطالة للإناث من ١٦.٢% عام ٢٠٠١ إلى ١٧.٨% عام ٢٠٠٧، وللذكور انخفضت من ١٤.٨% عام ٢٠٠١ إلى ١٢.٨% عام ٢٠٠٧. وفى الجزائر انخفضت نسبة بطالة الإناث من٣١.٤% عام ٢٠٠١ إلى ١٨.١% عام ٢٠٠٤، وللذكور انخفضت من ٢٧% عام ٢٠٠١ إلى ١٧.٥% عام ٢٠٠٤. وفى السعودية انخفضت نسبة بطالة الإناث من١٧.٤٦ % عام٢٠٠٠ إلى ١٣.٢١% عام ٢٠٠٧، وللذكور انخفضت من ٦.٧٧% عام ٢٠٠٠ إلى ٤.٢٥% خلال فترة المقارنة. وفى سوريا ارتفعت نسبة البطالة للإناث من ٢١.٨% عام ٢٠٠١ إلى ٢٥.٦٧% عام ٢٠٠٧، وللذكور انخفضت من ٨.١% عام ٢٠٠١ إلى ٥.٢١% عام ٢٠٠٧. وفى العراق ارتفعت نسبة البطالة للإناث من ١٦% عام ٢٠٠٣ إلى ٢٢.٦% عام ٢٠٠٦، وللذكور انخفضت من ٣٠.٢% إلى ١٦.١٦% عام ٢٠٠٦. وفى فلسطين ارتفعت نسبة البطالة للإناث من ١٧% عام ٢٠٠٢ إلى ٢١.٧% عام ٢٠٠٨، وللذكور انخفضت لنفس الفترة من ٣٣.٥% إلى ٢٢.٧%. وفى مصر انخفضت نسبة البطالة للإناث من ٢٢.٧% عام ٢٠٠٠ إلى ٢٤.٣% عام ٢٠٠٥، وللذكور انخفضت من ٩% عام ٢٠٠٠ إلى ٦% عام ٢٠٠٧. وفى المغرب انخفضت نسبة البطالة للإناث من ١٢.٥% عام ٢٠٠١ إلى ٩.٨% عام ٢٠٠٨، وانخفضت للذكور بنفس النسبة.

وبالمقارنة مع بعض بلدان العالم نجد أن نسبة بطالة الإناث فى كوبا بلغت عام ٢٠٠٦ ٢.٢% ، وفى السلفادور ٣.٩%، وفى أذربيجان ١.٣%، وفى الصين ٤.٢%، وفى إيران ١٧%، وفى كوريا ٢.٩%، وفى اليابان ٣.٩%، وفى باكستان

٦.٢%، وفى تايلاند ١.١%، و سيريلانكا ٩.٦%، وهذه المقارنات تظهر ضعف تشغيل المرأة العربية عموما حتى بالمقارنة مع الدول المناظرة لها ، وعدم نجاح السياسات المتبعة لترغيب وتحفيز المرأة للدخول بأسواق العمل العربية.

ولا بد من الإشارة إلى أن اختلاف المفاهيم والتعاريف لمصطلحات إحصاءات العمل، وعدم الالتزام بالمفاهيم الدولية كتوسيع الفئة العمرية للداخلين فى القوى العاملة، مثل استعمال الفئة العمرية (١٠ أو ١٢ سنة بدلا من ١٥ سنة)، أو تغير الحد الأعلى لسن العمل أقل من أو أكثر من ٦٥ سنة، أو زيادة / نقص فترة الإسناد الزمنية ، أو عدم الالتزام بالتعاريف الدولية المحددة لكل مفهوم من المفاهيم المستخدمة فى مجالات السكان والقوى العاملة والاستخدام والبطالة وغيرها، سوف تظهر بيانات ومؤشرات غير دقيقة لا تعبر عن واقع القوى العاملة ولا تصلح للمقارنات العربية والدولية.

ولمعالجة ظاهرة البطالة المتفاقمة[١٦] ينبغى أن تتكاتف الدول العربية لإيجاد فرص عمل سنوية ما بين (٤.٥-٥.٠ مليون) وذلك لاستيعاب البطالة الجارية ولمواجهة الزيادة المستقبلية فى عرض العمل.

(ب) البطالة حسب المستويات التعليمية

تشير البيانات [١٧] إلى أن معدلات البطالة لعام ٢٠٠٨ تتفاقم وبصفة عامة كلما ارتفع المستوى التعليمى، ففى الأردن على سبيل المثال بلغت نسبة المتعطلين من الأميين ما يقارب ٧%، وأقل من المستوى الثانوى ١٢.١%، والحاصلين على الثانوية ٩.٩%، وفى الدبلوم المتوسط ١٢.٦%، والمرحلة الجامعية فأكثر ١٥.٥%. أما فى العراق بلغت نسبة البطالة لنفس السنة بين الأميين ١٦%، والحاصلين على الشهادة الابتدائية ١٨.٣%، والحاصلين على الشهادة الجامعية ٢٠%. وفى مصر تقدر نسبة المتعطلين من الأميين ٥%، وبين الحاصلين على مؤهل متوسط ١٥%، والحاصلين على مؤهل أقل من الجامعى ١٤.٢%، والحاصلين على المؤهل الجامعى ١٧.٣%. أما فى سوريا فتبلغ نسبة البطالة بين الذين يجيدون القراءة حوالى ١٢%، وبين الحاصلين على الابتدائية ٣٨.٩%، والإعدادية ١٥.٨%، والحاصلين على المؤهل الثانوى ١٨.٧%، والحاصلين على المؤهل الجامعى ٦%.

(ج) بطالة الشباب

تشير بيانات ٢٠٠٥ إلى أن معدلات البطالة تعد أعلى بين الشباب (١٥-٢٤ سنة) عنها فى حالة الفئات العمرية الأخرى حيث بلغت حوالى ٣٠% وهى أعلى بكثير من مثيلتها على مستوى العالم والتى تقدر بحوالى ١٤.٤%، وعن باقى الدول التى

تتشابه مع نفس ظروفنا الاقتصادية حيث بلغت نسبة البطالة بين الشباب فى بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ٢٥.٦%، ومنطقة شبه الصحراء الأفريقية ٢١.١%: ودول جنوب أسيا ١٦.٤%، وفى دول أمريكا اللاتينية والكاريبى ١٦%. (١٨)

أما على مستوى الدول العربية، فتشير البيانات أن نسبة بطالة الشباب فى الأردن بلغت ٣٨.٩% وفى الجزائر ٤٥.٦% ، وفى السعودية ٢٥.٩%، وفى الإمارات ٦.٣%، وفى العراق ٤٥.٤%، وفى قطر ١٧%، وفى المغرب ١٧.٢% ، وفى لبنان ٣١.٣٤%، وفى سوريا ١٩.٨٩%، وفى مصر ٢٥.٨%، وفى ليبيا ٢٧.٤% وفى السودان ٤١.٢٥%، وتونس ٢٦.٥% وفى اليمن ١٨.٧%.

(د) الهجرة والتنقل

تعرف الهجرة بأنها التغير الدائم أو شبه الدائم للإنسان لمكان الإقامة بغض النظر عن المسافة أو العمر أو الجنس. ويعنينا فى هذا المجال هجرة القوى العاملة سواء العربية حيث تسمى "تنقل القوى العاملة" إن كانت بين البلدان العربية ، أو "هجرة القوى العاملة العربية" إن كان مقصدها خارج البلدان العربية، أو هجرة القوى العاملة الأجنبية نحو البلدان العربية حيث تسمى "بالعمالة الوافدة".

الجدير بالذكر أن البيانات التى تم حصرها عن الهجرة فى البلدان العربية هى بيانات ذات علاقة بالعمالة العربية المتنقلة، والعمالة الأجنبية الوافدة، أما بيانات هجرة العمالة العربية إلى خارج البلدان العربية فهى غير متاحة للنشر أو غير موجودة أصلا، أو لأنها بيانات غير مقنعة وغير صالحة للنشر. لذا فبيانات الكتاب الدورى لإحصاءات سوق العمل المنشورة بالفصل السابع يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع بالنسبة إلى مصدرها وهى (١٩):-

أ- بلدان عربية مصدرة للعمالة أى أن السمة الأساسية لحراك العمالة فى هذه البلدان فيها يميل نحو الخارج، ومن هذه البلدان (مصر، تونس ، سوريا، اليمن، موريتانيا، المغرب ، السودان، فلسطين، والعراق).

وتشير بيانات هذه الدول إلى أن العمالة غير الوطنية فيها قليلة العدد بالنسبة للعمالة الوطنية، حيث بلغت فى مصر عام ٢٠٠٧ ما يقارب ٢٠١٩٨ عاملا (نسبة العمالة العربية منها ٣٩%) ، وفى سوريا ٤٦٣٠ عامل (نسبة العمالة العربية منها ٧٣.٦%) ، وفى اليمن بلغت فى عام ٢٠٠٦ ما يقارب ١٤١١١ عامل (نسبة العاملين منهم لأول مرة ٣٦%). والجدير بالذكر أن هناك عمالة أجنبية وافدة غير محسوبة تكون إما فى إطار الهجرة غير الشرعية، أو ضمن مخيمات اللاجئين فى السودان واليمن ومصر وغيرها من الدول، وربما تجاوزت هذه الأعداد المليون.

ب- بلدان عربية مستقبلة ومصدرة للعمالة فى آن واحد، مثل الأردن حيث استقبلت فى عام ٢٠٠٨ ما يقارب ٣٠٣٣٢٥ عامل (أغلبهم من المصريين والعرب وبنسبة ٧٠%)، وفى لبنان قدر عدد العمالة الوافدة بحوالى ١٠٧٥٦١ عاملا (أغلبهم من البلدان الأسيوية وبنسبة ٧٤%)، ويعتبر هذان البلدان من البلدان المصدرة للعمالة أيضا، كما لابد من الإشارة إلى أن هناك أعداداً كبيرة من العمالة والسكان غير الوطنيين يقطنون فيهما وفى غيرهما من الدول العربية، حيث يقترب عدد العراقيين بالأردن من ٧٥٠٠٠٠ ، وفى سوريا ربما يتجاوزون المليون، وهذه الأرقام يصعب توثيقها لأنها بيانات غير رسمية ، وتبقى فى إطار البحوث والدراسات. (٢٠)

جـ- بلدان عربية مستقبلة للعمالة، مثل بلدان الخليج العربية وليبيا ، ولعل هذا النوع هو الأبرز حيث إن الوافدين يمثلون نسبة كبيرة ومؤثرة على التركيبة السكانية، ولربما تؤثر أيضا على الخصائص الاجتماعية لتلك الدول. ففى الإمارات قدر عدد الوافدين عام ٢٠٠٧ بما يقارب ٣١١٣٠٢٢ وهؤلاء يمثلون نسبة ٦٦% من السكان (منهم ٩٥% ذكور، ٥% إناث)، كما قدر عدد العمالة الوافدة فى البحرين عام ٢٠٠٨ ما يقارب ٣٥٠٠٠٠ عامل (يعادل ٣٢% من حجم السكان). أما فى السعودية فقدر عدد العمالة غير الوطنية فى عام ٢٠٠٧ بما يقارب ٤١٨١٥٨٩ (يعادل ١٧% من حجم السكان). وقدر حجم العمالة الوافدة فى الكويت عام ٢٠٠٦ ما يزيد عن مليون عامل (ما يعادل ٣٣% من إجمالى السكان)، كما تقدر نسبة العمالة العربية ٣٦% من إجمالى العمالة الوافدة.

وفى سلطنة عمان بلغت نسبة العمالة الوافدة عام ٢٠٠٧ ما يقارب ٣٠%، وتراوحت النسبة بحدود ٢٦% للسنوات (٢٠٠١-٢٠٠٦) من جملة السكان، وفى ليبيا تقدر العمالة الوافدة عام ٢٠٠١ ما يقارب ١٢٥٠٠٠ عامل ، بينما هناك تقديرات غير رسمية بوجود أكثر من مليون وافد داخلها.

وتقدر نسبة العمالة غير الوطنية فى قطر عام ٢٠٠٦ ما يقارب ٧٧% من إجمالى السكان، وعلى ذلك يمكن تقدير العمالة غير الوطنية فى عام ٢٠٠٨ بما يزيد عن مليون نسمة.

إن هذا الوجود الكثيف للوافدين الأجانب فى دول الخليج العربى قد يفرض على هذه الدول اتخاذ إجراءات متعددة بشأن الوافدين للحفاظ على الهوية الوطنية والثقافية العربية، ولضمان الأمن والاستقرار والازدهار فى بلدانها. وتأتى هذه الإجراءات بأشكال متعددة ، مثل (٢١) :-

- برامج التوطين المتنوعة والإحلال للعمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة.
- اقتصار مهن محددة على العمالة الوطنية ، ولايسمح للعمالة الوافدة بممارستها.

- إجراءات تقيد الإقامات لأعداد الوافدين ، ووضع صعوبات لاستقدام الوافدين.
- العناية بالتدريب عامة، والتدريب التحويلى للعمالة الوطنية.
- زيادة الوعى القومى بأهمية العمل ورفع شأنه مهما تواضع نوع العمل.
- تحفيز القطاع الخاص فى تشغيل العمالة الوطنية.
- دعم برامج التشغيل ، ودعم المنشآت الصغيرة والصناعات والمهن الريفية.
- دعم برامج تحفيز المرأة الوطنية على العمل وزيادة نشاطها.
- تحسين ظروف وشروط العمل ليصبح أكثر ملائمة وجاذبية للعمالة الوطنية.

٤ -الفرص المتاحة لزيادة كفاءة سوق العمل

بالرغم من التحديات الكبيرة التى يشهدها سوق العمل العربى إلا أن هذه التحديات ليست جديدة على البحوث الاقتصادية والاجتماعية، كما أن معظم الدول المتقدمة قد مرت عبر مسارات تقدمها وتحولها بالعديد من هذه التحديات واستطاعت أن تتعامل معها عبر مجموعة من البرامج والتدخلات التى أصبحت تمثل إطارا فكريا يمكن الاستفادة منه فى باقى الدول، حتى مع التسليم بوجود بعض الاختلافات فى الظروف المحلية لكل دولة. ويمكن تقسيم برامج التدخل الفعال لحل مشكلة البطالة على ثلاثة محاور أساسية هى [٢٢]:-

(١) التدريب التحويلى، وتشمل:-

- برامج تدريب قصيرة بهدف التشغيل فى قطاعات محددة يزيد الطلب عليها.
- تدريب يقوم به أصحاب العمل بالتعاون مع مؤسسات التدريب من خلال التناوب بين العمل والتدريب.
- تدريب من خلال عقود رفع المهارة يوجه للشباب محدودى المهارة، ويتم التعاقد حوله مع مؤسسات إنتاجية .
- منح قروض من أجل التعليم والتدريب.

(٢) دعم التشغيل ، وتشمل:

- دعم التشغيل بمساعدة أصحاب العمل لفترة محدودة لتشغيل فئات من القوى العاملة ذات سمات محدودة (مهنية/إعاقة/ انتماء عرقى/ نوع ...الخ)، وقد طبق هذا فى الولايات المتحدة وفى ألمانيا للتغلب على البطالة فى ألمانيا الشرقية سابقا.
- دعم التشغيل الذاتى وتنمية الصناعات الصغيرة والمتناهية الصغر، وهو الأسلوب الأمثل للتطبيق فى البلدان النامية لضعف القطاع المنظم فيها، ونقص فرص التشغيل بأجر.

• برامج أشغال عامة وأنشطة للمحليات ، وغالبا ما ينتج عنها فرص عمل سريعة وكثيفة غير أن هذه البرامج مرتفعة التكلفة قليلة المردود الاقتصادى فى الأمد القصير والمتوسط.

(٣) الإجراءات التنظيمية والمؤسسية للتشغيل، ومن بينها:

• دعم مكاتب التشغيل (العمل) بحيث تتجاوز دورها التقليدى إلى أدوار جديدة تتعلق بتحليل سوق العمل، والتوفيق بين طالبى العمل وعارضيه ومؤسسات التدريب لزيادة القابلية للتشغيل.

• توفير المعلومات بصورة مستمرة أمام كافة عناصر العملية الإنتاجية ومؤسسات القرار بما يسمح بالتدخل فى الوقت المناسب.

خاتمة

وأخيرا تعتبر البيانات والإحصاءات والمعلومات ذات الدقة والمصداقية هى الأساس لوضع الخطط والبرامج اللازمة لتنمية الموارد البشرية، ولرصد التغيرات التى تحدث للسكان ، وتحديد السياسات والبرامج اللازمة سواء للتحكم فى معدلات النمو السكانى أو فى مجالات الرعاية الصحية أو التعليمية، وتحديد الاستثمارات اللازمة لخلق فرص عمل حقيقية.

لا شك أن إنشاء مشروع الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل ، بالتعاون بين منظمة العمل العربية ومنظمات دولية أو عربية بالإضافة إلى مساهمات من الدول الأعضاء (وزارات العمل) ، ومن منظمات أصحاب الأعمال، فى ظل التطورات التى تشهدها الأعمال الإلكترونية سوف يكون له تأثير إيجابى على أسواق العمل العربية، كما يعتبر خطوة جادة وفاعلة ودقيقة نحو رصد سوق العمل العربية، والإسهام فى وضع الحلول المنطقية لمشكلة البطالة عربيا، كما يعتبر مثل هذا المشروع خطوة ضمن الخطوات التى تتخذ نحو إنشاء السوق العربية المشتركة.

التوصيات:

إدراكا للظروف والتغيرات والتحولات التى تحيط بسوق العمل بالدول العربية، يتطلب الأمر ضرورة تطوير إحصاءات العمل فى الدول العربية من خلال:-

- الاعتماد على مسوح الأسر المعيشية وفقا للمعايير الدولية حيث أنها أكثر ملاءمة لقياس البطالة.
- تطوير أساليب رصد البطالة من خلال إعداد مسح شامل يغطى كل المناطق فى الوطن، والتقليل من تباعد مدة المسح.
- توحيد زمن ومدة المسح للدول العربية.

- تقوم كل دولة بإعداد استمارة استبيان خاصة بما يتماشى مع أوضاعها، وطبقا لمبادئ القياس فى الدول العربية، والمعايير الدولية.
- مراجعة كل ما له علاقة بالعمل فى مختلف المسوح والتعدادات التى تنفذها دوائر الأجهزة المركزية ، وإقرار المفاهيم والمصطلحات المستخدمة فيها من أجل ضمان المحافظة على نمط موحد للمفاهيم والمصطلحات.
- إعداد القائمين بالمسح إعدادا يتناسب ومستوى المهنة، وذلك من خلال تدريب العاملين فى أقسام الإحصاء فى الوزارات ومؤسسات السلطة ومن أهمها وزارة العمل والمالية حول آلية معالجة البيانات المتوفرة لديهم.
- نشر الوعى من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة لأهمية المسوح، لتفادى عدم الإدلاء بالبيانات السليمة من قبل الأسر، وأثر ذلك على عملية تشخيص الظاهرة بشكل جيد، وإيجاد الحلول السليمة لمعالجتها.
- على الجهات المحلية تقديم الدعم اللازم لمراكز الدراسات العربية وتزويدها بالإحصاءات الصحيحة.
- انتشار مكاتب التوظيف وصناديق التأمين عن البطالة داخل الوطن، لضمان الحصر الشامل.
- تضافر جهود الدول العربية وتقديم الدعم المادى خاصة من الدول الغنية، والدعم العلمى والعملى من أجل تطوير دوائر مراكز البحث المشترك لأوضاع الدول العربية (دراسات اقتصادية واجتماعية وسياسية).
- ضرورة تطوير السجلات الإدارية والمركزية باعتبارها من أهم مصادر الإحصاءات واستكمال بنائها، وتطوير الوحدات الإحصائية فى الوزارات والمؤسسات العامة، وتكليف الأجهزة المركزية للإحصاء بقيادة هذه العملية.
- الاهتمام بإحصاءات هجرة العمالة الوافدة والمغادرة سواء الرسمية وغير الرسمية عوضا عن الهجرة غير المشروعة.
- ضرورة تقدير شيخوخة القوة العاملة وإسقاطاتها ومشاركة عمل المسنين فى القوى العاملة.
- تلبية الاحتياجات الوطنية والدولية من إحصاءات العمل (وفق الأسس والمعايير الدولية) متضمنة حجم قوة العمل (إحصاءات عن العمالة والبطالة، وساعات العمل ، ودوران العمل، وهجرة العمالة) ومستوى معيشتها (إحصاءات الأجور، ودخل العمالة) من أجل الوفاء بمتطلبات العضوية فى المؤسسات الدولية.

- تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لمستخدمى البيانات من إحصاءات القوى العاملة.
- إنشاء علاقات عمل وثيقة مع المؤسسات المحلية ذات العلاقة بإحصاءات العمل من أجل تسهيل أداء العمل.
- ضرورة توفير الإمكانات والدعم اللازم لتوفير البيانات الشاملة والمتجددة ، من خلال قواعد بيانات تساعد المخططين ومتخذى القرار فى الدول العربية على ترشيد وبلورة السياسات المعنية بالهجرة.
- ضرورة تكاتف الجهود والخبرات العربية من أجل سرعة تفعيل مبادرة المنظمة العربية الخاصة بإنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل.

الهوامش:

١- هشام مخلوف، أهمية إحصاءات العمل فى تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٩- ص٣.

٢- هشام مخلوف وآخرين، سكان مصر، جمعية الديموجرافيين المصريين، القاهرة، ٢٠٠٨-ص ٦.

٣- محمد سعيد برعية، أهمية إحصاءات العمل فى تنمية الموارد البشرية، اليمن، ٢٠٠٩- ص١.

٤- هشام مخلوف، أهمية إحصاءات العمل فى تنمية الموارد البشرية، مرجع سابق- ص ١٨.

٥- هشام مخلوف، أهمية إحصاءات العمل فى تنمية الموارد البشرية، مرجع سابق- ص٢٠.

٦- محمد نجيب عبد الفتاح، دعم قدرات إحصاءات العمل فى البلدان العربية، معهد الإحصاء، جامعة القاهرة، ٢٠٠٩- ص.ص ١٣:١٠.

٧- صندوق النقد العربى وأخرون: التقرير الاقتصادى العربى الموحد، أبو ظبى ، سبتمبر ٢٠٠٤.

٨- ساسية خضراوى، سليمة عبيدة، قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة إلى مشاكل قياسها فى الدول العربية، جامعة سعدة وحلب البليدة، الجزائر، ٢٠٠٥ - ص٥.

٩- الكتاب الدورى لإحصاءات العمل فى البلدان العربية ، منظمة العمل العربية، العدد السابع ٢٠٠٧، لسنة ٢٠٠٩.

١٠- التقرير الاقتصادى العربى الموحد، ٢٠٠٥.

١١- الكتاب الدورى لإحصاءات العمل فى البلدان العربية ، مرجع سابق.

١٢- التقرير الاقتصادى العربى الموحد، ٢٠٠٥، مرجع سابق.

١٣- إبراهيم جياب ، الندوة القومية حول الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل وأثرها على إحصاءات العمل، شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية، ١٥-١٧ ديسمبر/٢٠٠٩ – ص٢٠.
١٤- بدر إسماعيل محمد مخلوف، واقع وآفاق تطوير إحصاءات المرأة فى الدول العربية، منظمة العمل العربية، ٢٠٠٩- ص ٣.
١٥- إبراهيم جياب، مرجع سابق- ص ٢١.
١٦- إعلان الدوحة الصادر عن المنتدى العربى للتنمية والتشغيل، قطر، ١٥-٢٠٠٨/١١/١٦.
١٧- إبراهيم جياب، مرجع سابق – ص ٢٢.
١٨- نشرة إحصاءات التشغيل والشباب والهجرة والتنمية البشرية فى البلدان العربية ، منظمة العمل العربية،٢٠٠٦.
١٩- إبراهيم جياب، مرجع سابق – ص٢٣.
٢٠- إبراهيم جياب، مرجع سابق- ص٢٤.
٢١- التشغيل والبطالة فى البلدان العربية – التحدى والمواجهة – تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية، مارس ٢٠٠٨ – ص٢.
٢٢- الهادى ممو ، التطورات الدولية فى مفاهيم وتعاريف وبناء مؤشرات سوق العمل الدولية، تونس، ٢٠٠٩ – ص٣٣.

المراجع

(١) المراجع العربية

- الإسكوا – اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠٠٤) "مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الإسكوا ٢٠٠٤" ، نيويورك :الأمم المتحدة.
- الإسكوا -اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا .٢٠٠٣ . "موقع المرأة العربية في عملية التنمية تحليل إحصائي على أساس النوع الاجتماعي ". نيويورك :الأمم المتحدة.
- الأمم المتحدة ووزارة التخطيط، تقرير الأهداف التنموية للألفية، التقرير الثانى، القاهرة، ٢٠٠٤.
- الأمم المتحدة، خطة عمل القمة العالمية لمجتمع المعلومات، تونس، ٢٠٠٥.
- الأمم المتحدة، خطة عمل القمة العالمية لمجتمع المعلومات، جنيف، .٢٠٠٣
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، اختيار مستقبلنا نحو بعد اجتماعى جيد، تقرير التنمية البشرية، ٢٠٠٥.

- البنك الدولي ، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - المرأة في المجال العام." العمل المنزلي ورعاية الأطفال، ٢٠٠٣.
- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة، ٢٠٠٩.
- خديجة عبد الله، أهم المؤشرات الإحصائية فى التنمية البشرية، المؤتمر الإحصائى العربى الثانى: لا تنمية بدون إحصاء، سرت، ليبيا، ٢٠٠٩.
- صندوق النقد العربى وآخرون، التقرير الاقتصادى العربى الموحد، أبو ظبى ٢٠٠٤.
- عبد المعطى عبد الباسط النافذة الديموجرافية والبعد الاجتماعى، ورشة إقليمية حول تعزيز مهارات الديموجرافيين وخبراء السكان فى مجال التحليل الديموجرافى وعلاقته بالتنمية، الإسكوا، بيروت، ٢٠٠٧.
- كمال صالح ، نحو تطوير مؤشرات التنمية البشرية فى الدول العربي، المؤتمر الإحصائى العربى الأول، عمان، الأردن، ٢٠٠٧
- المعهد العربى للتدريب والبحوث الإحصائية، أوراق عمل، المؤتمر الإحصائى العربى الثانى: لا تنمية بدون إحصاء، سرت، ليبيا، ٢٠٠٩.
- منظمة العمل الدولية، إحصاءات العمل،٢٠٠٩ .
- منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمى الأسيوى الرابع عشر، ٢٠٠٦.
- منظمة العمل العربية، تقرير وتوصيات الدولة القطرية حول إحصاءات العمل، بنغازى، ٢٠٠٦.
- هبة نصار، النافذة الديموجرافية وعلاقتها بالبعد الاقتصادى للتنمية، ورشة عمل إقليمية حول تعزيز مهارات الديموجرافيين وخبراء السكان فى مجال التحليل الديموجرافى وعلاقته بالتنمية، الإسكوا، بيروت، ٢٠٠٧.
- هشام مخلوف ، السكان والبيئة وحقوق الإنسان، جمعية الديموجرافيين المصريين، القاهرة،٢٠٠٩.

(٢) المراجع الإجنبية

- Bloom D., et al, The Demographic Dividend, A New Perspective of Economic Consequences of Population Change, Rand, Santan Monica, 2003.
- Employment Productivity and poverty, World Employment Report, International Labor Office, 2004.
- ESCWA, The Demographic Window: An Opportunity in the Arab countries, Population and Development Report, Beirut, 2005.
- Flounders, Sara. "Iraqi Women's Gains Set Back by U.S. War". International Action Center, www.iacenter.org
- Hammami, Rema (1999). Towards Gender Equality in the Palestinian Territories: A Profile of Gender Relations by Lamis Abu-Nahleh, Rema

Hammami, Penny Johnson, Fadwa Labadi, and Johanna Schalkwyk for the Swedish International Development Cooperation Agency (published by SIDA)
- Hill, Monica. "Status of Iraq women crumbles under 13 years of U.S. sanctions". Freedom Socialist Vol. 24, No. 1, April-June 2003.
- Hopkins, N. ed. 2003. The new Arab family. Cairo: The American University of Cairo.
- http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5f.htm
- http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5g.htm
- Human Rights Watch Briefing Paper. "Background on Women's Status in Iraq Prior to the Fall of the Saddam Hussein Government' . November, 2003.
- Ilhai, Nadeem (2001). "Children's work and Schooling: Does Gender Matter?" LACPREM, the World Bank. Paper for THE POLICY RESEARCH REPORT ON GENDER.
- Khalifa A., Youth Bulge and the Demographic Window of Opportunity in the Arab countries, Expert Group Meeting on Moving the Development Agenda Forward: Opportunities and Potential Gains, ESCWA, Beirut, 2009.
- Moghadam, Valentine M. 2004. "Towards Gender Equality in the Arab/Middle East Region: Islam, Culture, and Feminist Activism" (prepared for HDR 2004, Dec. 2003).
- Oxfam International (2004) "The Rural Poverty Trap: Oxfam Briefing Paper 59. Wy agricultural trade rules need to change and what UNCTAD/XI could do about it?", prepared by Lines and others.
- Oxfam International. (2003) "The Euro-Mediterranean Agreements: Oxfam Briefing Paper", prepared by Yara Abdul-Hamid, November 2003
- The UN Demographic and Social Statistics Branch, the United Nations Statistics Division, and the Department of Economic and Social Affairs. 2005. "Special Report of the World's Women 2005: Progress in Statistics. Focusing on sex-disaggregated statistics on population, births and deaths"., New York: The United Nations.
- The United Nations Economic and Social Council (2005/4). Report of the Secretary General Situation of and assistance to Palestinian women.
- The United Nations Statistics Division (2005) "Social Indicators".
- U.N., Population Division, World Population Prospects, N.Y, 2008.
- World Bank. (2005). "The Annual World Bank Report 2004". Washington DC: The World Bank.
- World Bank(2002) "Empowerment and Poverty Reduction: A sourcebook. PREM World Bank ".
- www.womenwarpeace.org/opt/docs/cswres_mar2005.pdf

جدول رقم (١)

سكان العالم العربي عام ٢٠٠٨ والحجم المتوقع عام ٢٠٥٠ (بالمليون نسمة)

الدولة	حجم السكان ٢٠٠٨	حجم السكان المتوقع ٢٠٥٠	معدل النمو السكانى
مصر	٧٦.٨	١٢١.٢	١.٨
السودان	٣٩.٤	٧٣.٠	٢.٢
الجزائر	٣٤.٤	٤٩.٦	١.٥
المغرب	[illegible]	٤٢.٦	١.٢
العراق	٢٩.٥	٦١.٩	١.٨
السعودية	٢٥.٣	٤٥.٠	٢.٢
اليمن	٢٣.١	٨٥.٠	٣.٠
سوريا	٢٠.٤	٣٤.٩	٢.٥
تونس	١٠.٤	١٣.٢	١.١
الصومال	٩.٠	٢١.١	٢.٩
ليبيا	٦.٣	٩.٧	٢.٠
الأردن	٦.١	١٠.١	٣.٠
الإمارات	٤.٥	٨.٥	٢.٩
فلسطين	٤.١	١٠.٣	٣.٢
لبنان	٤.١	٥.٢	١.١
الكويت	٢.٩	٥.٢	٢.٤
عمان	٢.٧	٤.٦	٢.٠
الإجمالى	٣٣٧.٣	٥٨٦.٣	٢.٠

المصدر : صندوق الأمم المتحدة للسكان، حالة سكان العالم ٢٠٠٨، نيويورك، ٢٠٠٩.

جدول رقم (٢)
نسبة المشاركة فى القوى العاملة (١٥ فأكثر) حسب الجنس فى الدول العربية

مسلسل	الدولة	السنة المتاحة	نسبة المشاركة فى القوى العاملة		
			معدل المشاركة للجنسين	التوزيع النسبى	
				ذكور	إناث
١	الأردن	٢٠٠٦	٣٩.٨٠	٦٣.٠٠	٣٧.٠٠
٢	الإمارات	٢٠٠٥	٨٠.٧٦	٩٢.١٠	٧٩
٣	البحرين	٢٠٠٥	٦٦.٤	٦١.٦٠	٣٨.٤٠
٤	تونس	٢٠٠٥	٤٦.٣٠	٦٨.٦٠	٣١.٤٠
٥	الجزائر	٢٠٠٥	٤١.٠٠	٦٩.٢٠	٣٠.٨٠
٦	جيبوتى	٢٠٠٥	٦٤ ٠٠	٧٢.٤٠	٢٧.٦٠
٧	السعودية	١٠٠٦	٥٠.٧٠	٨١.٤٣	١٨.٥٧
٨	السودان	٢٠٠٥	٥٢.٤٠	٧٢.٢٠	٢٧.٨٠
٩	سوريا	٢٠٠٥	٤٤.٩٠	٨٥.٥٩	١٤.٤١
١٠	الصومال	٢٠٠٥	٧٢.٠٠	٦٤.٧٩	٣٥.٢١
١١	العراق	٢٠٠٥	٤٩.٠٠	٧٩.٣١	٢٠.٦٩
١٢	عمان	٢٠٠٥	٣٨.٦٠	٧٥.٣٠	٢٤.٧٠
١٣	فلسطين- قطاع غزة	٢٠٠٥	٤٧.٦٠	٤٠.٤٠	٥٩.٦٠
١٤	قطر	٢٠٠٥	٧٨.٨٤	٥٠.٧٠	٤٩.٣٠
١٥	الكويت	٢٠٠٥	٧٦.٠٠	٤٤.٤٩	٥٥.٥١
١٦	لبنان	٢٠٠٥	٤٥.١٠	٧٩.٦٠	٢٠.٤٠
١٧	ليبيا	٢٠٠٥	٤٢.٥٠	٧٩.٦٠	٢٠.٤٠
١٨	مصر	٢٠٠٥	٤٩.٧٠	٧٧.٧٠	٢٢.٣٠
١٩	المغرب	٢٠٠٥	٥٢.٦٠	٧٧.٥٠	٢٢.٥٠
٢٠	موريتانيا	٢٠٠٥	٤٧.١٠	٦٥.٤٠	٣٤.٦٠
٢١	اليمن	٢٠٠٥	٣٩.٨٠	٩٠.٤٠	٩.٦٠
التوزيع النسبى		٢٠٠٥	٥٣.٥٨	٧١.٥١	٢٨.٤٩

المصدر: الكتاب الدورى لإحصاءات العمل فى البلدان العربية، منظمة العمل العربية، العدد السابع ٢٠٠٧

جدول رقم (٣)
التوزيع النسبى للسكان ذو النشاط الاقتصادى حسب أقسام النشاط الاقتصادى والجنس

الدولة	السنة	الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك		التعدين والمحاجر		الصناعات التحويلية		الكهرباء والغاز والماء		التشييد والبناء	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الأردن	٢٠٠٥	٨٩.٤٧	١٠.٥٣	٩٢.١٨	٧.٨٢	٩٣.٨٩	٦.١١	٩٥.٧٦	٤.٢٤	٨٨.٨٠	١١.٢٠
الإمارات	٢٠٠٥	٩٧.٥٠	٢.٥٠	٩٦.٩٥	٣.٠٥	٨٤.٥٢	١٥.٤٨	٩٣.٨٥	٦.١٥	٩٧.١٨	٢.٨٢
البحرين	٢٠٠٣	٩٧.٣٤	٢.٦٦	٩٢.٥٩	٧.٤١	٨٤.٦١	١٥.٣٩	٩٥.٢٨	٤.٧٢	٩٧.٢٧	٢.٧٣
تونس	٢٠٠٥	٧٥.٨١	٢٤.١٩	٩٢.٧٩	٧.٢١	٥٠.٧١	٤٩.٢٩	٨٩.٦٢	١٠.٣	٨١.٨٧	١٨.١٣
الجزائر	٢٠٠٥	٨١.٢٦	١٨.٧٤	٩٣.١٣	٦.٨٧	٥٧.٧٥	٤٢.٢٥	٩٤.٣٦	٥.٦٤	٩٨.٨٦	١.١٤
السعودية	٢٠٠٢	٩٨.٢٣	١.٧٧	٩٩.٢٠	٠.٨٠	٩٨.٠٢	١.٩٨	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٩٩.٩٦	٠.٠٤
السودان	٢٠٠٤	٦٣.٨٦	٣٦.١٤	١٠٠.٠٠	–	٨٩.٩١	١٠.٠٩	٩٣.٢٤	٦.٧٦	٩٨.٣٣	١.٦٧
سوريا	٢٠٠٥	٧٩.٣٣	٢٠.٦٧	–	–	٩٣.٢٥	٦.٧٥	–	–	٩٩.١١	٠.٨٩
العراق	٢٠٠٦	٨٨.٩٣	١١.٠٧	٩٢.٩٢	٧.٠٨	٨٤.٧٩	١٥.٢١	٨١.٥٢	١٨.٤	٨٤.٧٦	١٥.٢٤
قطر	٢٠٠٤	٩٨.١٣	١.٨٧	٩٧.٦٠	٢.٤٠	٩٩.٤٠	٠.٦٠	٩٩.٦٦	٠.٣٤	٩٩.٦٢	٠.٣٨
الكويت	٢٠٠٤	٩٥.٠٠	٥.٠٠	٩٥.٩٩	٤.٠١	٩٥.٦٧	٤.٣٣	٩٧.٠٧	٢.٩٣	٩٨.٠٠	٢.٠٠
لبنان	٢٠٠٥	٨٩.١٩	١٠.٨١	٧٩.٤٩	٢٠.٥١	٨٢.٠٤	١٧.٩٦	٩٥.٣٩	٤.٦١	٩٨.٨٠	١.٢٠
ليبيا	٢٠٠٣	٩٥.٦٣	٤.٣٧	٩٥.٨٩	٤.١١	٨٩.٨٩	١٠.١١	٩٤.٩٥	٥.٠٥	٩٦.٢٤	٣.٧٦
مصر	٢٠٠٥	٧٠.٣٧	٢٩.٦٣	٩٠.٩٥	٩.٠٥	٨٤.٩٧	١٥.٠٣	٩٠.٨٧	٩.١٣	٤.٧٠	٩٥.٣٠
المغرب	٢٠٠٣	٦٥.٠٤	٣٤.٩٦	٩٦.٠٨	٣.٩٢	٦١.٤٥	٣٨.٥٥	٩٢.٧٠	٧.٣٠	٩٩.٠٦	٠.٩٤
اليمن	٢٠٠٥	٨٥.٦٤	١٤.٣٦	٩٢.١٥	٧.٨٥	٧٢.٤١	٢٧.٥٩	٩٢.٦٤	٧.٣٦	٩٤.٩٣	٥.٠٧
موريتانيا	٢٠٠٥	٦٠.٥٠	٣٩.٥٠	٦١.٢٩	٣٨.٧١	٥٦.٢٠	٤٣.٨٠	٨٤.٢١	١٥.٧	٨٦.٦٢	١٣.٣٨
المعدل حسب النوع		٧٠.٨٥	٢٩.١٥	٩٢.٩١	٧.٠٩	٧٧.٩١	٢٢.٠٩	٩٢.٨٤	٧.١٦	٩٠.١٤	٩.٨٦
التوزيع النسبى		٢٧.٦١		١.٤١		٩.٩٥		٠.٧٨		٦.٣٩	

تابع جدول رقم (٣)
السكان ذو النشاط الاقتصادى حسب أقسام النشاط الاقتصادى والجنس

الدولة	السنة	تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق		النقل والتخزين والمواصلات		التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال		الخدمات الاجتماعية والشخصية		المتعطلون + أخرى	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الأردن	٢٠٠٥	٩٢.٩٠	٧.١٠	٩٢.٢٦	٧.٧٤	٨٤.٥٠	١٥.٥٠	٧٧.٨٤	٢٢.١٦	٧٢.٠٩	٢٧.٩١
الإمارا	٢٠٠٥	٩١.٣٤	٨.٦٦	٩٣.٩٧	٦.٠٣	٩١.٤٥	٨.٥٥	٤٩.٧٧	٥٠.٢٣	٨١.٦١	١٨.٣٩
البحرين	٢٠٠٣	٨٨.٠٥	١١.٩٥	٨٣.٥١	١٦.٤٩	٨٤.٠٠	١٦.٠٠	٦٥.٤٩	٣٤.٥١	٥٨.٠٥	٤١.٩٥
تونس	٢٠٠٥	٨٤.٨٢	١٥.١٨	٨٨.٤٤	١١.٥٦	٨٢.٢٧	١٧.٧٣	٦٥.٦٥	٣٤.٣٥	٨٢.٤١	١٧.٥٩
الجزائر	٢٠٠٥	٩٥.٨٥	٤.١٥	٩٦.٣١	٣.٦٩	٧٢.٣٠	٢٧.٧٠	٧٢.٨٩	٢٧.١١	٨١.٩٥	١٨.٠٥
السعود	٢٠٠٢	٩٩.١٤	٠.٨٦	٩٧.٦٠	٢.٤٠	٩٨.٥٩	١.٤١	٥٥.٩١	٤٤.٠٩	-	-
السودان	٢٠٠٤	٩٠.٦٣	٩.٣٧	٩٧.٢١	٢.٧٩	٨٢.٦٩	١٧.٣١	٧٥.٤٠	٢٤.٦٠	٦٩.٥٦	٣٠.٤٤
سوريا	٢٠٠٥	٩٦.٣٨	٣.٦٢	٩٨.٤١	١.٥٩	٩٩.٩٩	٠.٠١	٧٣.٢٥	٢٦.٧٥	٦١.٧٣	٣٨.٢٧
العراق	٢٠٠٦	٧٨.٢٨	٢١.٧٢	٨٤.٣٢	١٥.٦٨	٤٥.٩٠	٥٤.١٠	٦٣.١٣	٣٦.٨٧	-	-
قطر	٢٠٠٤	٩٦.٨٨	٣.١٢	٩٥.٣٥	٤.٦٥	٧٧.٠٥	٢٢.٩٥	٦١.٩٥	٣٨.٠٥	٨٣.٠٦	١٦.٩٤
الكويت	٢٠٠٤	٩٢.٨٦	٧.١٤	٨٨.١٩	١١.٨١	٨٧.٩٦	١٢.٠٤	٥٨.٤٢	٤١.٥٨	-	-
لبنان	٢٠٠٥	٨١.٦٣	١٨.٣٧	٩٦.٠٦	٣.٩٤	٧٢.٤٠	٢٧.٦٠	٦٦.٦٤	٣٣.٣٦	٦٢.٨٠	٣٧.٢٠
ليبيا	٢٠٠٣	٩٧.٥١	٢.٤٩	٩٦.١٤	٣.٨٦	٨١.٢٩	١٨.٧١	٦١.٩٢	٣٨.٠٨	١٠٠.٠٠	-
مصر	٢٠٠٥	٨٤.٣٦	١٥.٦٤	٩٤.٨٢	٥.١٨	٨٣.٩٣	١٦.٠٧	٦٤.٩٧	٣٥.٠٣	-	-
المغرب	٢٠٠٣	٩٠.٩٩	٩.٠١	٩٣.٧١	٦.٢٩	٦٦.٠٦	٣٣.٩٤	٦٩.٨٨	٣٠.١٢	٧١.٠٤	٢٨.٩٦
اليمن	٢٠٠٥	٩٣.٣٤	٦.٦٦	٩٣.٥٤	٦.٤٦	٩٢.٠٢	٧.٩٨	٨٧.٢٠	١٢.٨٠	٦١.٨٣	٣٨.١٧
موريتا	٢٠٠٥	٥٩.٢٥	٤٠.٧٥	٧٢.٧٣	٢٧.٢٧	٥٦.١٦	٤٣.٨٤	٥٢.٩٤	٤٧.٠٦	٤٤.٤٥	٥٥.٥٥
المعدل حسب النوع		٩٠.١	٩.٨٦	٩٣.٨	٦.١١	١٣.١	٨٦.٨٦	٦٦.٥	٣٣.٤	٧٢.٢٨	٢٧.٧٢
التوزيع النسبى		١٣.٥٥		٥.١٥		٤.١٩		٢٥.٧٧		٧.١٧	

المصدر حسبت من : الكتاب الدورى لإحصاءات العمل فى البلدان العربية ، منظمة العمل العربية، العدد السابع ٢٠٠٧

جدول رقم (٤)

التوزيع النسبى للسكان ذو النشاط الاقتصادى حسب اقسام المهنة

الدولة	السنة	أصحاب المهن العلمية	المديرون والمشتغلو ن بالإدارة	الأعمال الكتابية وما شابهها	العاملون فى تجارة الجملة والتجزئة	العاملون فى الزراعة وتربية الحيوانات	عمال الإنتاج والأعمال المتعلقة به	أخرى
الأردن	٢٠٠٥	٢٨.٢٣	٣.٢٠	٨.٥١	١٠.٤١	٢.٢٠	٣١.٧٤	١.٥٧
الإمارات	٢٠٠٥	١٠.٥٣	٣.٤٧	٤.٠٦	١٦.٣٨	٥.٦٠	٣٥.٥٧	٢٤.٣٩
البحرين	٢٠٠٣	٧.٠٨	١٦.٠٤	١٠.٤٧	٢٨.٥٧	٢.٣٧	٣٣.٣٩	٢.٠٩
تونس	٢٠٠٥	٨.٣٤	٣.٨١	٨.٠١	١٦.٢٧	٢١.٠١	٣٩.٧٦	٢.٨١
الجزائر	٢٠٠٥	٧.٤٧	٩:٢٢	٣.٧٣	١٤.٣٠	١٣.٧٢	١٨.٤٨	٣٣.٠٩
السودان	٢٠٠٤	٨.٨٠	٥.٢٥	٤.٠٠	١٥.٠٠	٤٦.٩٠	٢٠.٠٥	
سوريا	٢٠٠٣	١١.٧٩	١٠.٦٦	٠.٠٠	١٦.٠٠	٢٦.١٠	٣٥.٤٥	
العراق	٢٠٠٦	٩.٢٠	٠.٢٤	١٩.١٨	١٧.٦٥	١٩.٣٦	٣٤.٣٦	
عمان	٢٠٠٣	٢٠.٩٨	٥.٧١	١٠.٤٥	١٩.١٦	٥.١٨	٣٧.٣٤	١.١٨
ليبيا	٢٠٠٣	٣٥.٤٩	٠.٧٩	١٧.١٩	١٧.٥١	٤.١٨	١٧.٤٤	٧.٤١
قطر	٢٠٠٤	٢.٥٠	١٤.٤٠	١٢.١٠	٣٥.٢٠	١.٩٠	٣٣.٩٠	٨٥.٢٤
الكويت	٢٠٠٣	١٧.٨٧	٣ ٣٥	١١.٦٩	٤٥.٤٣	٠.٠٠	٢١.٦٥	
لبنان	٢٠٠٥	١٧.١٩	١١.٢٤	٥.٤٥	٨.٩٤	٤.٤٠	٤٠.٧٣	١٢.٠٣
مصر	٢٠٠٤	٢٠.٣٥	٩.٤٧	٤.٣٨	٨.٢٠	٢٧.٩١	١٩.٤٢	١٠.٣٢
المغرب	٢٠٠٥	١.٢٦	١.٠٩	٣.٨٣	١٥.٥٧	١٢.٨٠	٩.٦٠	٠.٠٥
اليمن	٢٠٠٥	٦.٨٣	٦.٨٨	٣.٦٢	١٦.٠٢	٢٤.٧٤	٣١.٧٤	١٠.١٨
موريتانيا	٢٠٠٥	٥.٥٠	١.٢٠	٣.٨٠	٢١.٨٠	٣٩.٥٠	١٦.١٠	١٢.١٠
التوزيع النسبى		١١.٧٤	٥.٤١	٥.٩٩	١٤.٤٢	٢١.٧٨	٢٣.٣٤	٩.٢٧

المصدر : حسبت من الكتاب الدورى لاحصاءات العمل فى البلدان العربية : منظمة العمل العربية ، العدد السابع ٢٠٠٧.

جدول رقم (٥)
التوزيع النسبى للسكان ذو النشاط الاقتصادى حسب الحالة العملية

الدولة	السنة	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة بدون أجر	أخرى	متعطلون
الأردن	٢٠٠٥	٧.٠٠	٩.٤٠	٨٢.٩٠	٠.٧٠		
الإمارات	٢٠٠٥	٢.٥٨	٧.٥١	٨٩.١٥	٠.٠٣	٠.٧٢	
البحرين	٢٠٠٣	٢.١٠	١.٥٠	٩٦.٣٠	٠.١٠		
تونس	٢٠٠٥	٥.٥٢	١٤.٥٦	٦١.٢٠	٣.٢٦	١٥.٤٦	
الجزائر	٢٠٠٥	٢٠.٨٥	٠.٠٠	٤٧.٠٧	١٦.٨٣		١٥.٢٥
السودان	٢٠٠٤	٥.٤٣	٣٩.٩٣	٣٥.٦٤	١٦.٧٠	٢.٣٠	
سوريا	٢٠٠٤	٦.٧٠	٢٠.٠٠	٦٠.٤٠	١٠.٣٠	٢.٦٠	
العراق	١٩٩٧	٥.٤٨	٢٨.٤٤	٤٣.٨٠	٥.٤١	١٦.٨٨	
عمان	٢٠٠٣	١.٨٨	٧.٦٠	٩٠.٢٣	٠.١٩	٠.١٠	
فلسطين	٢٠٠٤	٣.٠٥	١٩.٣٩	٤٢.٦١	٨.١٣		٢٦.٨٢
قطر	٢٠٠٤	٠.٦٧	٠.٤٣	٩٧.٣٨	٠.٠٠	٠.٠٤	١.٤٨
الكويت	٢٠٠٣	٠.٨١	٢.٣٥	٩٤.٦٩	٠.٠٧		٢.٠٨
لبنان	٢٠٠٥	٦.٧٩	٢٣.٠٠	٥٨.٥٨	٣.٠٥	٨.٥٨	
مصر	٢٠٠٥	١٣.٤٢	١١.١٨	٥٢.٦٢	١٢.٢٦		١٠.٥٢
المغرب	٢٠٠٤	٢.٥٠	٢٦.٠٩	٣٨.١٠	٢٩.٧٠	٣.٦٠	
اليمن	٢٠٠٥	٤.٤٤	٢٤.٢٤	٥٨.٤١	٩.٣٣	٣.٥٨	
التوزيع النسبى		٨.٨٩	١٨.٠١	٥١.٨٣	١٣.٢٢	٣.٠٢	٥.٠٣

المصدر حسبت من : الكتاب الدورى لإحصاءات العمل فى البلدان العربية ، منظمة العمل العربية، العدد السابع ٢٠٠٧

جدول رقم (٦)

جدول رقم (٦) التوزيع النسبى لقوى العمل المشتغلة حسب النوع خلال الفترة (٢٠٠١-٢٠٠٥)

الدولة	٢٠٠١		٢٠٠٢		٢٠٠٣		٢٠٠٤		٢٠٠٥				
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		إناث		مجم الجنس
									عدد	%	عدد	%	
الأردن			٧٨.٦٦	٢١.٣٤	٧٩.٣٦	٢٠.٦٤	٧٨.٨٥	٢١.١٥	٩٣١٧٦٤	٨٦.٨١	١٤١٥٣٦	١٣.١٩	٧٣٣٠
الإمارات	٨٦.٥٢	١٣.٤٨	٨٧.٣١	١٢.٦٩	٨٧.٠٠	١٣.٠٠	٨٧.٠٠	١٣.٠٠	٢١٨١٩٢	٨٧.٠٠	٣٢٦٠٣٥	١٣.٠٠	٠٧٩٥
البحرين	٨٦.٩٠	١٣.١٠	٨٧.٣٥	١٢.٦٥	٨٧.٢٨	١٢.٧٢	٨٨.٥٦	١١.٤٤					
تونس	٧٥.١٤	٢٤.٨٦	٧٤.٨٣	٢٥.١٧	٧٤.٧٤	٢٥.٢٦	٧٤.٣١	٢٥.٦٩	٢١٦٢٣٠	٧٤.٠٠	٧٥٩٦٠٠	٢٦.٠٠	٢١٩٠
الجزائر	٨٥.٩٩	١٤.٠١	٨٦.١٢	١٣.٨٨	٨٦.٠٤	١٣.٩٦	٨٢.٥٧	١٧.٤٣	٧٠٣٦٠٠	٨٦.٠٠	١١٤٥٠٠	١٤.٠٠	٨١٠٠
السعودية	٨٦.٥٦	١٣.٤٤	٨٦.٥٢	١٣.٤٨					٥٢٥٠٠٢	٩٧.٩١	١١٢٢٦٤	٢.٠٩	٦٢٢٨
السودان			٦٨.٥٩	٣١.٤١	٦٨.٦٠	٣١.٤٠	٦٨.٦٠	٣١.٤٠	٦٢٤٧٠٠	٦٨.٦٠	٢٨٥٩٠٠	٣١.٤٠	٠٦٠٠
سوريا			٨١.٥٨	١٨.٤٢	٨٢.٩٦	١٧.٠٤	٨٢.٩٦	١٧.٠٤					
عمان	٧٦.٦١	٢٣.٣٩	٧٦.٦١	٢٣.٣٩	٧٦.٦١	١٣.٣٩	٧٦.٦١	٢٣.٣٩					
فلسطين	٨٤.٧٧	١٥.٢٣	٨٣.٦٦	١٦.٣٤	٨٢.٧٨	١٧.٢٢	٨١.٩٠	١٨.١٠					
قطر	٧٢.٠٤	٢٧.٩٦	٧١.٧٣	٢٨.٢٧	٧٠.١٤	٢٩.٨٦	٦٩.٤٢	٣٠.٥٨					
الكويت	٧٥.٦٣	٢٤.٣٧	٧٤.٥٤	٢٥.٤٦	٧٤.٨١	٢٥.١٩	٧٥.٢٣	٢٤.٧٧	٨٣٣٥٦٠	٧٤.٦٦	٢٨٢٩٠٢	٢٥.٣٤	١٦٤٦
لبنان			٧٨.١٣	٢١.٨٧					٨١٣٧٩٤	٨٠.٨٢	١٩٣١٠٠	١٩.١٨	٠٦٨٩
ليبيا	٦٤.٣٠	٣٥.٧٠			٧٤.٦٩	٢٥.٣١	٧٤.٤٩	٢٥.٥١					
مصر	٨١.٨٠	١٨.٢٠	٨١.٣٤	١٨.٦٦	٨٢.٤٣	١٧.٥٧	٨٢.١٦	١٧.٨٤	١٥٤٠٥٠	٨١.٥٢	٣٤٩٢٠٠	١٨.٤٨	٨٩٧٠
المغرب	٧٤.١١	٢٥.٨٩	٧٤.٨٤	٢٥.١٦	٧٣.٦٧	٢٦.٣٣	٧٣.٦٧	٢٦.٣٣					
اليمن	٧٤.٩٩	٢٥.٠١							٣٨٨٥٠٠	٩٠.٤٨	٤٠٩٠٠٠	٩.٥٢	٩٤٠٠
العراق	٦٠.٤٨	٣٩.٥٢											
النسبة	٧٩.٩	٢٠.١	٧٩.٣٣	٢٠.٦٧	٧٨.٧٩	٢١.٢١	٧٨.٣	٢١.٧	٤٤٧٤٦٣	٨٢.١٥	٩٧٢٠٤٣	١٧.٨٥	٤٦٦٨

المصدر حسبت من: الكتاب الدورى لإحصاءات العمل فى البلدان العربية ، منظمة العمل العربية، العدد السابع ٢٠٠٧

المعلوماتية ... و التحول لمجتمع المعرفة
المقالة الأولى: الوضع فى الدول المتقدمة

محرم الحداد*

مقدمة:

شهد العالم حدوث تطور كبير وسريع نتيجة الجهود المكثفة التى قامت بها الدول المتقدمة فى العقود الأخيرة من القرن العشرين فى مجال تكنولوجيا الحاسبات والمعلومات وشبكات الاتصالات وإندماجها فى شبكة موحدة هى شبكة الإنترنت، وارتباط ذلك بالانتقال من التكنولوجيا النظيرى أو التماثلى إلى التكنولوجيا الرقمية، حيث الاتصال بالآخرين فى بث مباشر رقمى بالصوت والصورة والمعلومات والنص والأفلام من خلال شبكة الانترنت أو وسائل الاتصال الحديثة. ويجمع العلماء على أن هذا التطور قد قاد العالم إلى ما يسمى بمجتمع المعرفة واقتصاد جديد مبنى على المعلومات والمعرفة والإبداع كموارد أساسية له. فقد أثر هذا التطور على سمات وخصائص المجتمع بأنشطته المختلفة وبنيته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث أحدث تغيرات هيكلية جذرية شبيهه بما صاحب الثورة الصناعية فى أواخر القرن الثامن عشر، إضافة إلى أثره على العلم وجوانبه المختلفة (مجالاته + مناهجه + تطبيقاته + القائمين به) ، كما خلق منهجاً جديداً فى إدارة شئون المجتمع

فقد أحدث هذا التطور تغيراً جذرياً في :

١-هياكل وكيان الوحدات الاقتصادية والعلاقات بينها وبين بعضها وداخل كل وحده. فقد ظهرت كيانات جديدة ليس لها موقع محدد وليس لها هيكل هرمي تقليدي ، مرنه وغير ذي وجود مادي ، ويعتمد وجودها على شبكة الاتصالات. كما بدأت تختفي تدريجياً العلاقات الجامدة بين الموظف المعلوماتي والوحدة الاقتصادية التي يعمل بها وتتلاشى أهمية الأصول المادية وتتحول الوحدة إلي جزيئات مرنه للمحافظة على الميزة التنافسية في السوق.

٢-أساس الصناعات الحديثة من مدخلات ونواتج ومخرجات ، وخاصة أولويات عناصر الإنتاج وطبيعة المنتجات ، حيث برز الأثر المتنامي للتراكم الأسى

* أ.د. محرم الحداد – مستشار بمركز التنبؤ الاقتصادى ونماذج التخطيط – معهد التخطيط القومى.

المعرفي والذي حدث خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين على منظومة الآليات التكنولوجية الصناعية والمعلوماتية،من حيث طبيعة الإنتاج ووجهته ، مع تزايد الوزن النسبي للمكونات المعرفية بكل النواتج الصناعية والتكنولوجية وتقلص الوزن النسبي لإسهام العمل اليدوي وما يحويه المنتج من عناصر خام. أي زاد إسهام المكونات المعرفية وقل إسهام العامل البشري اليدوي ، ومن ثم أصبحت القيمة الاقتصادية للمنتج ترتبط بما يحويه المنتج من المكونات المعرفية. وهذا ما ظهر وتبلور في تقلص الاستثمارات المرتبطة بالموارد الطبيعية وتنامي تلك التي تقوم على تفعيل المعلومات والمعرفة ونواتجها والتكنولوجيات المرتبطة بها. فالمعرفه هي القوى المولدة Potential Generator للتحسينات الإنتاجية في كافة مراحل الإنتاج وصولاً للمنتجات الجديدة .

٣-كيفية أداء الأعمال . فالعمالة في الاقتصاد الجديد لا تستلزم بالضرورة كي تمارس عملها أن تتواجد في مكان محدد للعمل وفي ساعات معينة كما كان يحدث في الاقتصاد التقليدي.فمعظم العاملين لا يلزم توفير مكاتب لهم ، بل يمكن أن يعملوا في البيت ، طول الوقت أو نصف الوقت ، فهي عماله ذات قدرات ذهنية أعلى من سابقتها .

٤-الاقتصاد ككل وأسلوب الحياة بوجه عام ، حيث ظهر أسلوب جديد للعمل والحياة أكثر كفاءة وأقل تكلفة، بالإضافة إلي أن الإنترنت قد جعلت المعاملات الاقتصادية أكثر شفافية، حيث يستطيع المشترون والبائعون مقارنة الأسعار في كافة الأسواق ، كما تم اختزال دور الوسطاء وخففت القيود على دخول السوق. كما قاد هذا التطور الكبير والسريع الأداء الاقتصادي حيث ساهم فى توفير البنية التحتية لتوليد الثروة في جميع القطاعات الاقتصادية، فالمعلومات والمعرفة وآلياتها أصبحت أساس معظم التكنولوجيات الموجودة في الأنشطة المختلفة .

٥-العديد من المفاهيم والمتغيرات الاقتصادية (مثل مفهوم السلعة والخدمة والسوق والقيمة... الخ).

هذه التطورات والتغيرات جعلت العلماء والباحثين يتحدثون بحق عن مجتمع المعلومات والمعرفة والتجارة الإلكترونية والأسواق الذكية والشركات التخيلية أو الافتراضية والمنظمات الذكية بالإضافة لحديثهم الهام عن الاقتصاد الجديد أو الاقتصاد الرقمي أو اقتصاد المعرفة تمييزاً له عن الاقتصاد التقليدي .

ونتيجة للفرص العديدة والكبيرة ذات الآفاق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي يمكن أن يتيحها هذا التطور، فقد شاع موضوع هذا الاقتصاد الجديد واحتل أهمية بارزة على المستوى الأكاديمي من قبل العلماء والباحثين وعلى المستوى

التطبيقي من قبل ذوي العلاقة سواء الحكومات ورجال الأعمال والمنظمات غير الحكومية بل والمنظمات الدولية والإقليمية (مثل الأمم المتحدة ، البنك الدولي، مجموعة دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD ، مجموعة الدول الصناعية الثمانية G 8 ، الخ) ، وذلك لزيادة الوعي بارتباط هذا التطور بعمليات النمو والتنمية، إذا ما تم الانتفاع به، وتطوير خصائص المجتمع المعاصر والاقتصاد الجديد.

وتختلف خصائص ومفاهيم مفردات وعناصر ومتغيرات هذا الاقتصاد الجديد عنها في الاقتصاد التقليدي وذلك فيما يتعلق بالآتـــى : -

١- طبيعة المنتجات وملكيتها :

ففي الاقتصاد التقليدي يجب أن يكون المنتج موجودا حتى نتحدث عن الطلب عليه أي أن الطلب ينصب على منتج قائم والمعرفة بخصوصه متبادلة بين المنتج والمستهلك. أما في اقتصاد المعرفة فإن الطلب يكون على معلومات مستحدثه لم تنتج بعد ويتم تحديد طبيعتها ما بين المستهلك والمنتج ، ومع ذلك فإن لها قيمة بالرغم من أنها لم تنتج بعد ، ومع ظهورها تصبح مملوكة لصاحبها فقط بقيمه معينة. وتزيد هذه القيمة تدريجياً بمجرد امتلاك هذه المعرفة من قبل آخرين حتى يتم امتلاكها وشيوعها على مستوى أكبر عالمياً وذلك دون أن تفقد أو تتأثر بالضرورة قيمتها الأولية لصاحبها الأول – أول من امتلكها – وهنا تظهر مشكلة شيوع المعرفة على مستوى الآخرين ليستفيدوا بها وحق صاحبها الأول فيهـــا (مشكلة الحماية الفكرية) . فالمستفيد هو الذي يحولها قيمة تباع وليست بالضرورة المعرفة ذاتها .

وفيما يتعلق بالملكية في الاقتصاد التقليدي فهي الأساس وهي ملكية يسهل حمايتها والحفاظ عليها والتصرف فيها. أما في الاقتصاد المعرفي فإن الملكية الفكرية والتي يصعب تحديدها وحمايتها فهي تعتبر الأساس ولكنها ملكية تحمي المنتج وليس بالضرورة المستهلك. فعلى سبيـل المثال ما الذي يحمي التراث في مصر من أن يسرق أو فانوس رمضان والذي أصبح ينتج في الصين من أن يتحول إلي منتج Multinational أو Global في المستقبل.

٢- قيمة السلعة (أو سعر المنتج):

فقد كانت ندرة السلعة أو الخدمة هي أساس تحديد القيمة في الاقتصاد التقليدي حيث يتحدد السعر عند توازن العرض والطلب، وبالتالي تزيد قيمة السلعة أو الخدمة كلما صغر حجم المعروض منها. أما في اقتصاد المعرفة فإن الوفرة هي أساس تحديد القيمة، حيث تزداد قيمة السلعة أو الخدمة كلما زاد انتشـارها (مثل

ازدياد قيمة برنامج Excel مثلاً كلما زاد إستخدامه) ٠ وبالتالي فإن اقتصاد المعرفة يركز على جانب الطلب والذي يعتبر هو الأساس في هذا الاقتصاد الجديد ٠

٣- مفهوم أصول النظام الاقتصادي وكيفية خلق الثروات :

فقد كانت الأصول التي يقاس بها حجم النشاط في الاقتصاد التقليدي تتكون أساساً وبالدرجة الأولى من أصول رأسمالية صلبة، متمثلة في الآلات والتي تتجسد فيها المعرفة التي تم إبداعها وتطويرها سلفا حتى ظهرت في شكل مادي صلب٠ أما في اقتصاد المعرفة فقد تحولت الأصول أساساً إلي شئ غير ملموس، حيث أن المعرفة – والتي توجد في رأس المال كما تتواجد في مرحلة السوق وكذلك في تعاملات الأفراد – تبرز وتنفصل عن باقي عناصر الإنتاج.

ولقد تولد أسلوب جديد في خلق الثروات والتي تتركز الآن في يد فئات لم تتميز بذلك من قبل٠ فبدلاً من العمل الإنتاجي المباشر أو المضاربة بشراء الأشياء الملموسة (شراء الأرض وتسقيعها مثلاً) فإن الناس تتجه في اقتصاد المعرفة حالياً إلي المضاربة عبر الشبكات برؤوس الأموال ، حيث يتم شراء المعلومات والاستعانة بشبكات المعلومات في تحليل السوق للإجابة على أسئلة مثل لمن أبيع ومتى؟ وممن أشترى ومتى؟ فلقد أصبحت قضية البيع والشراء في الأصول الرأسمالية متوقفة على كم المعلومات التي تتوفر عن الوحدات الاقتصادية ذات العلاقة بهذه الأصول ٠

٤-عناصر قوة النظام :

ففي الاقتصاد التقليدي حيث الأسواق تخدم مجموعة محددة من العملاء فإن التنافس بين الوحدات الاقتصادية هو الأساس٠ أما في اقتصاد المعرفة حيث اتسعت حدود السوق وحل مفهوم الفضاء السوقي (بدلاً من المفهوم التقليدي للسوق) على أساس شبكات أعمال عالمية تتيح تلبية طلبات العملاء على مدار ٢٤ ساعة يومياً ، فقد ازدادت حدة المنافسة وأصبحت الوحدات الاقتصادية الكبيرة بل والصغيرة تواجه المنافسة العالمية بدلاً من منافسين محدودين، فقد حل التعاون والتكامل بل والاندماج في بعض الأحيان لتحقيق عناصر القوة لاستمرار الوحدات الاقتصادية في الأسواق ٠ فلماذا أتنافس مع من سبقني وأضيع الوقت حتى أصل إلي ما وصل إليه ، ولماذا لا أتعاون وأتكامل بل اندمج معه لصالح خدمة العملاء والبقاء في الأسواق ٠

٥- آلية السوق :

فقد كان الاقتصاد في النظام التقليدي القديم يعمل بفعل قوى السوق والمتمثلة في

جانب الطلب وجانب العرض على مستوى السوق الكلي وبشرط تماثل المعرفة بين المنتج والمستهلك • فالسوق غير قادرة على العمل في غيبه توازن المعرفة.
أما في الاقتصاد المعرفي فإن هناك اختلاف أو تغير في آلية السوق حيث أصبح التعامل بين بدائل الأطراف الثلاثة (الحكومة ، وشركات الأعمال أو الوحدات الاقتصادية ، المستهلك أي G & B & C) وليس بالضرورة على مستوى السوق الكلي •

٦- استقرار السوق والإنتاجية :

ففي الاقتصاد التقليدي يوجد توجه لدراسة الدورة التجارية (أي حدوث موجات التضخم والرواج والكساد) لدراسة مدى استقرار السوق • فمثلاً كان يتم تناول ومعالجة الكساد بإعطاء دور للحكومة للتدخل في خلق طلب جديد يؤدي لزيادة مستوى التوظف وإيجاد فرص عمل بغض النظر عن محتوى العمل والإنتاجية ، والتي كان يتم تحديدها كعملية خارجية (أي بشكل غير مباشر) •
أما في اقتصاد المعرفة فإن زيادة المعرفة تؤثر بشكل مباشر في حجم الإنتاج والإنتاجية بالإضافة إلي العمل ورأس المال والموارد والثروات الطبيعية •

٧- استخدام واستهلاك الموارد في العملية الإنتاجية :

يبني الاقتصاد التقليدي المادي على أساس أنه كلما استهلكت المادة كلما نفدت تدريجياً • أما في اقتصاد المعرفة فإن المعرفة تعتبر المورد الوحيد الذي يتسم بأنه كلما تم استخدامه واستهلاكه كلما أنتشر وزادت أهميته وقيمته •
وهنا في حالات الاستهلاك عن بعد (مثل التعليم عن بعد ، والتطبيب عن بعد ، والاستشارة عن بعد••• الخ) فإنه يمكن وصف خدمات المعرفة بأنها تأتي للمستهلك ، حيث لا يتطلب الأمر الذهاب إلي مقدم الخدمة كما يتم في الاقتصاد المادي •

٨- نمط تأدية الخدمات :

فإن الخدمات كانت تتم في الاقتصاد التقليدي بشكل مباشر ، حيث تؤدي مباشرة من المنتج إلي المستهلك • أما في اقتصاد المعرفة فإن بعض الخدمات يمكن أن تقدم عبر آليات الاتصال الحديثة حيث تفقد الصلة المباشرة بين مقدم الخدمة والمستهلك ، بينما تستمر الصلة المباشرة بينهما غالباً في حالة المنتجات المادية غير الرقمية •

٩- تنظيم وإدارة العمليات الاقتصادية :

فقد كانت تتم في الاقتصاد التقليدي على أساس وضع قواعد وأسس ومبادئ في البداية ثم يتم تطبيقها بعد ذلك أثناء الممارسة الفعلية للنشاط •

أما في اقتصاد المعرفة والذي يتسم بسرعة التعامل مع السوق ومع الآخرين بشكل تفاعلي فإن بناء هذه القواعد والأسس يمكن أن يتم أثناء التطبيق حتى تساير التغيرات التي تحيط بالعملية .

١٠- تقييم الأداء :

فقد كان التقييم يتم اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً وعلى أساس كفاءة الأنشطة وإنتاجها للمخرجات المطلوبة وبأقل قدر ممكن من الموارد والحفاظ عليها وذلك في إطار الظروف البيئية السائدة.

أما في الاقتصاد المعرفي فإنه بالإضافة إلي ما سبق فإنه يتم التركيز على القدرة على التوسع وتوليد المعارف الجديدة، وبحيث تعكس المنتجات أكبر قدر من المعرفة من حيث الشكل والمضمون والآثار البيئية المترتبة عليه، وكذلك مدى الحساسية لأي تغيرات قد تحدث والاستجابة السريعة لها، والتفاعل الحقيقي مع الآخرين ، مع السرعة في الوصول للأسواق والاستمرار بها ومدى التوسع.

والخلاصة أننا نقصد إذن بمجتمع المعرفة ذلك المجتمع الذى تشكل فيه المعلومات والمعرفة وآلياتها (توليداً أو إنتاجاً وإكتساباً أو إستيعاباً وتوظيفاً أو إستخداماً وتفعيلاً) الركيزة الأساسية لكافة الأنشطة في المجتمع بحيث يترتب على ذلك زيادة الثروة وتحسين جودة أو نوعية الحياة وتعزيز إستدامة التنمية، حيث يرتكز المجتمع بالدرجة الأولى على استثمارات عالية في التعليم والتدريب، والبحوث والتطوير، والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات (أى دور أكثر عمقا لرأس المال البشرى والمعرفة). فهو بالتالي مجتمع يكون فيه إنتاج وتوزيع وإستخدام المعلومات والمعرفة هو القاطرة الأساسية للنمو وخلق الثروة والاستخدام الأمثل للموارد والتجديد والتحديث. فمجتمع المعرفة هو تأكيد إذن لبروز قوة المعلومات والمعرفة وآلياتها لتتحكم كقوة أساسية مع القوة السياسية فى المجتمع ومسيرته .

التباين فى سرعة التحول للاقتصاد الجديد:

لذلك فقد شهدت المعلوماتية وتكنولوجياتها منذ ذلك الحين نمواً كبيراً بكل المقاييس والمعايير، حيث إهتم العديد من دول العالم عامة بإنشاء الوزارات والشركات والمؤسسات الكبيرة لإرساء البنيات الأساسية لإنشاء وتطوير هذا القطاع كأحد الدعائم الهامة التي تلعب دوراً محورياً وحيوياً لبناء اقتصاد ومجتمع المعرفة بمزيد من الإنفاق على نشر واستخدام تكنولوجياته، الأمر الذي أدى إلى بروز إنتاج هذه الدول وتأثرها الواضح خاصة فيما يتعلق بربط مجتمعاتها ومؤسساتها مع بعضها البعض داخلياً ومع العالم الخارجي دعماً للمنافسة والتعاون الدولى .

والخلاصة أن العوامل المساهمة فى النمو والتنمية الاقتصادية قد أصبحت تتبلور (بعيدا عن الجوانب المادية) فى مزيد من الاعتماد على المعلوماتية وتكنولوجياتها

التى أخذت تلعب دوراً هاماً فى عملية التنمية بكل خصائصها ومزيد من الاعتماد على الإبداع والابتكار وعلى ثروة ذكاء العنصر البشرى بشكل أكبر.
فجوهر الحديث في هذا المقال أن التغيرات العالمية الكبيرة والسريعة المعاصرة (والتي تعتبر بمثابة ثورة تعبر عن الانتقال من نموذج المجتمع الصناعي التقليدي إلي النموذج المعرفي لمجتمع المعلومات العالمي) قد أنشأت مجالاً عاماً جديداً غير مسبوق في تاريخ الإنسانية يطلق عليه "الفضاء المعرفي أو الافتراضي Cyber Space" – الذي صار يتدفق بسرعة هائلة من خلال شبكة الإنترنت – تتم فيه التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بين أطراف عالمية شتى ، الأمر الذي أبرز أن الاهتمام بالمعلوماتية بوجه عام بالارتكاز على تطوير بنيتها الأساسية في سائر أنشطة المجتمع ووحداته الاقتصادية وبالارتكاز على التفكير الإبتكاري والإبداعي قد أصبح ضرورة ملحة لتطوير وإذكاء هذه الأنشطة لمواكبة حقبة العولمة. والخلاصة فلقد أصبح الاعتماد على المعلومات،والمعرفة وآلياتها وحل المشكلات بذكاء هو الآلية والأداة التي تساعد في دخول من يرغب من الدول عصر واقتصاد المعرفة، الذي يشهده ويجني ثماره حالياً سائر المجتمعات المتقدمة.
وهذا ما ترتب عليه بالضرورة وجود تباينات بين رؤى وفلسفة المجتمعات المختلفة في سرعة التحول والانتقال إلى مجتمع المعرفة والاقتصاد المبني على المعلومات والمعرفة ، الأمر الذي يتطلب منا في هذا المقال الأول والخاص بالوضع في الدول المتقدمة إيضاح الإجابة على الأسئلة التالية :
ماهي أهم الأسباب التي دعت هذه الدول المتقدمة لمحاولة الانتقال والتحول السريع إلي مجتمع المعرفة والاقتصاد المبني على المعلومات والمعرفة ؟ وما هي وسائل التحول وسماته ؟ ما هي أهم النتائج والآثار التي ترتبت على ذلك بالنسبة لدول العالم العربي ومنها مصر ؟

أسباب سرعة تحول الدول المتقدمة لاقتصاد المعرفة:

فيما يتعلق بأهم الأسباب التي دعت الدول المتقدمة للتحول السريع والانتقال إلى مجتمع المعرفة والاقتصاد المبني على المعلومات والمعرفة ، فإننا نذكر – إضافة إلى رغبة هذه الدول لمحاولة الاستفادة السريعة من التطورات العالمية الكبيرة في مجال المعلوماتية – نذكر أن أسلوب تشغيل الأصول المادية بشركات ومؤسسات هذه الدول كان قد وصل إلى نهاية عمره الافتراضي ، وان المعلوماتية والمعرفة قد أصبحت البديل الوحيد والأساسي لوجود الشركات الناجحة بها .
ففي عصر الصناعة كان يمكن بداية النظر للشركة أو المؤسسة على أنها مجموعة من الأصول التي تخص المساهمين وتدار لحسابهم بواسطة مديرين معينين ، حيث يعمل الأفراد فيها بشكل أفضل وأكثر فاعلية من عملهم بمفردهم.

ومعها تعتبر فرصة تجميع واستغلال الأصول المادية هي التي تحدد الميزة التنافسية للشركة. ولكن مع تزايد قوة العملاء المستمر في ظل التجارة الحرة والعولمة كان لابد للشركات أن تعمل على تخفيض التكاليف والأسعار (وهو ما يؤثر على الأرباح) الأمر الذي استمر حتى وصل أسلوب تشغيل الأصول المادية بالشركات إلى نهاية عمره الافتراضي. وهذا ما أدى إلى حدوث تغيير في فلسفة قيام الشركات وكيفية تشغيلها والكيفية التي تتنافس بها لتوليد أرباح أكثر وذلك من خلال الاعتماد على الأصول والأنشطة والمنتجات كثيفة المعلومات والمعرفة.

وهذا يعني أن الإستراتيجية الجديدة التي تم تبنيها من قبل شركات الدول المتقدمة هي التحول في أسلوب أداء العمل ليرتكز على المعلومات والمعرفة بصورة أكبر من الاعتماد على الأصول المادية. أي أن بؤرة تركيز المنافسة للشركة قد انتقلت إلى شيء آخر يكمن في الأفكار والمعلومات والمعرفة حيث أصبحت الشركات بهذه الدول خلية نحل من الأفكار. كما أصبحت أفضل الشركات في كل صناعة هي التي تربط نفسها بأفكارها بدرجة أكبر من ارتباطها بأصولها ، وأصبحت المعرفة هي سبب وأساس وجود شركات اليوم الناجحة. فلا يمكن أن تأتي ميزة تنافسية من عمل غير ماهر يمكن لأي فرد أن يؤديه أو من آلة متاحة للجميع على حد سواء. فالميزة تأتي من نوع خاص من المعرفة التي يصعب تقليدها أو توليفة فريدة من الأصول المعرفية والأصول المادية. أما المصادر الأخرى التقليدية للميزة التنافسية والمتمثلة في الوصول إلى رأس المال والمواد والمعدات والأسواق فقد اندثرت بدرجة كبيرة. كذلك أصبحت شركات المعرفة البحتة (مثل شركات الخدمات المهنية وشركات النشر والشركات المالية وشركات الإنترنت ... الخ) – التي تحتاج إلى قدر ضئيل من الأصول المادية فيما عدا أجهزة الحاسبات والمكاتب – أصبحت تشكل وتلعب دوراً متنامياً في النشاط الإنتاجي وتوفير فرص العمل.

والخلاصة أن نجاح المؤسسة أو الشركة في الاقتصاد الجديد أصبح يرتبط بقدرتها على خلق ونقل وتجميع ودمج وحماية الأصول المعلوماتية والمعرفية (كميزة تنافسية يمكن استغلالها) حتى تستطيع أن تخلق ثروة جديدة.

وسائل التحول لمجتمع واقتصاد المعرفة وسماته

إن نجاح المؤسسة أو الشركة في اقتصاد المعلومات والمعرفة لا يكمن فقط في الاجتهاد المستمر في العمل بل يكمن أيضاً كما أكد ذلك توماس ستيوارت في كتابه المعنون " ثروة المعرفة - رأس المال الفكري" تكمن في كيفية ممارسة

العمل بشكل أكثر ذكاءاً مع دفع قوة الأفراد والأفكار نحو حدودها القصوى. وهذا ما يمكن بلورته في النقاط التالية :-

أولاً : تحسين كفاءة العمل المعرفي والعاملين المعرفيين بالارتكاز على تطوير هيكلي ينبع من عمل إداري ذكي للإدارة العليا. فهناك دائماً أكثر من إستراتيجية للكثافة المعرفية يمكن أن تتبع من الناحية العملية والمنطقية ، ولكل منها مخاطرها وعائداتها المحتملة .

١- فيمكن مثلاً صنع منتجات أذكى تحتوي على محتوى معرفي أكثر ، أو بيع نفس المنتجات الذكية في صورة خدمات أو تحديد المكان الذي يمثل موقع المعرفة بالشركة مثل ما اتبعته شركة ممفيس لصناعة المواد الكيماوية بنزول بعض العاملين بها للعملاء وإبلاغ زملائهم في معامل الشركة بشكل مباشر على الخط بالنتائج ، حيث رفعت الشركة شعار "الإبداع من أجل عملائنا" .

٢- كما قد يتم تفكيك أجزاء من الشركة (مثل ما يناظره في الصناعة التحليلية) لإنشاء صناعة جديدة بالكامل تقوم على التصنيع التعاقدي (أو بالمقاولة) بسبب أن الشركة قد ترى أنه ليس هناك حاجة لامتلاك بعض هذه المصانع التي تنتج فيها بعض منتجاتها، مثل العديد من شركات صناعة الجرائد الأوربية والأمريكية والتي تحولت إلى شحن صفحات جرائدها إلكترونياً لمطابع في أجزاء أخرى من العالم للتخلص من المسئولية التشغيلية عن بعض الوظائف الإنتاجية وبعض الموارد البشرية.

٣- كما قد يتم تفعيل واستغلال بعض الأصول المعرفية الموجودة في منشآت مادية وغير الموظفة بدرجة كافية (لكونها مقيدة أو محبوسة) بتحريرها وتكوين شركات جديدة. مثل فصل الصيانة بشركة IBM ، مثل إلغاء إنتاج الطائرات بشركات الطيران والاعتماد فقط على التأجير واستبعاد الإنتاج ومثل كل شركات التصنيع التعاقدي بالمقاولة أو بالتعهيد .

٤- كما قد تدخل بعض الشركات في صناعات أخرى ذات علاقة بها ، مثل بعض شركات القنوات الفضائية التليفزيونية ودخولها صناعة التليفونات والإنترنت... الخ .

ثانياً : ونظراً لتحرك المعلومات والمعرفة اليوم بسرعة هائلة لذلك تسعى منشآت الأعمال بالدول المتقدمة التحرك أيضاً بنفس السرعة حتى يمكن زيادة سرعة نمو الاقتصاد بشكل مستمر وكبير .

فالشركات يجب أن تبدأ إدارتها في العمل في الوقت الحقيقي أو قرب الوقت الحقيقي حتى تساير إيقاع العصر. فهناك مؤسسات وشركات قليلة تعمل في

الوقت الحقيقي مثل مراقبي الحركة الجوية بالمطارات ، وإنتاج البرامج التليفزيونية الحية أو المباشرة على الهواء مباشرة ... الخ. كما قد بدأت وظائف كثيرة مثل الشراء والتوزيع وإدارة رأس المال العامل تقترب عملياً من العمل فى الوقت الحقيقي. ولكننا نؤكد أن كل شركة يجب أن تعمل بكاملها في الوقت الحقيقي. وذلك ما سعت وتسعى إليه الدول المتقدمة.

وهذا ما يبرز أهمية وجود قواعد بيانات ومعرفة متخصصة في مجالات الخبرة المختلفة بحيث تسمح للمديرين في الشركات بالاستفادة منها في أي وقت ومكان وذلك بالرجوع إلى مواقعها المختلفة على الإنترنت والتي تعرض التجارب الناجحة والفاشلة في مجالات التنمية ، حيث أن النمو والارتقاء في الدولة الحديثة يعتمد على خلق وجود إلكتروني لمختلف المجالات في بنية الإدارة المعرفية. وبالتالي فلقد أصبح من الأهمية بمكان أن تقوم كل شركة بالعثور على الخبراء والمفكرين وصانعي المعرفة سواء من العاملين بالشركة أو خارجها للاستفادة بهم في تطوير بنية الإدارة المعرفية لها ومساندة المديرين التنفيذيين.

أهم النتائج والآثار :

١- أن الاعتماد على المعلومات والمعرفة وآلياتها والحلول الذكية يعتبر الآلية والأداة التى تساعد فى دخول المجتمعات عصر واقتصاد المعرفة والذى يشهده ويجنى ثماره حالياً سائر المجتمعات المتقدمة. كما أن نجاح الوحدات الاقتصادية فى المجتمعات المتقدمة يرتبط بقدرتها على خلق ونقل وتجميع ودمج وحماية الأصول المعرفية (كميزة تنافسية يمكن استغلالها) حتى يمكن أن تخلق ثروة جديدة.

٢- إن مواجهة التغيرات الكبيرة والسريعة المعاصرة في المعلوماتية وتكنولوجياتها تستلزم بالدرجة الأولى إعادة النظر فى تكوين الكوادر البشرية لتصبح مؤهلة وقادرة على مواكبة هذه التطورات وإعادة النظر فى التخصصات المتعلقة بتوليد واستكشاف المعلومات والمعارف من مصادرها المختلفة وتنظيم وإدارة تداولها واستخدامها لإنتاج المعلومات والمعرفة والابتكارات الجديدة التى تؤدى لمزيد من الإنتاجية وزيادة معدلات النمو والتنمية .

٣- أن الاهتمام بالتحول لمجتمع المعرفة والاقتصاد المبنى على المعلومات والمعرفة يرتكز على:

- أن المعلومات والمعرفة قد أصبحت عامل الإنتاج الأكثر أهمية،
- وأن الأصول المعلوماتية والمعرفية قد صارت أكثر أهمية من الأصول المادية،
- وأن الدخول إلى هذا الاقتصاد يحتاج دائما وبشكل مستمر إلى أفكار جديدة

وتكنولوجيات جديدة وأساليب جديدة للتطور، الأمر الذى يعنى أن العقول فى عصر المعرفة هى التى تسيطر على الأعمال وتوجهها لإحلال العمل المعرفى محل العمل البدنى.، وهذا ما أدى إلى أن معدل النمو السنوى لقطاع المعلومات بمفهومه العام بكل أنشطته على مستوى العالم يتجاوز بكثير معدل النمو السنوى للناتج الاجمالى وللصناعات التقليدية.

٤- إن هذا التحول لمجتمع المعرفة والاقتصاد المبني على المعلومات والمعرفة يرتكز بالدرجة الأولى على استثمارات عالية فى التعليم والتدريب، والبحوث والتطوير، والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات (أي دور أكثر عمقا لرأس المال البشرى والمعرفة)، الأمر الذى يمثل تحديا هاما تواجهه الدول النامية.

- أن عدم الاهتمام ببناء هذا المجتمع الحديث من قبل الدول النامية سيؤدى إلى عدم حدوث أى تقارب فى النمو والتنمية الاقتصادية بينها وبين الدول المتقدمة لعدم تقليل الفجوة الرقمية (بل واتساعها) بينهما خاصة فى مستوى النفاذ إلى المعرفة.

- وأنه قد تم تقسيم الدول المختلفة فيما يتعلق بمستوى أداء اقتصادها بمعايير تكنولوجية تصنف الاقتصاد المعرفي أو الرقمي إلى أربع مجموعات :

- المجموعة الأولى : وهي مجموعة الدول التي تتصف بقدرتها على خلق وتوليد الاختراعات التقنية بشكل مستمر . وهي لا تتضمن أي دولة عربية .

- المجموعة الثانية : وتسمى المتبنون النشيطون وهي التي استثمرت في تطوير المهارات البشرية كما طورت البنية التحتية الرقمية ولديها قليل من الاختراعات. وهي تضم بعض الدول العربية مثل البحرين والكويت والإمارات ومصر.

- المجموعة الثالثة : وهي الدول الآخذة في التطور وتحاول رفع معدل النمو التقني وقد بذلت بعض جهود تطوير البنية التقنية والمهارات وتضم العديد من الدول العربية .

- المجموعة الرابعة : وهي الدول المهمشة والتي لم تطور بأي قدر مناسب حتى التقنية التقليدية كالكهرباء والتليفونات مثل السودان واليمن وموريتانيا .

أما عن وضع المعلوماتية فى مصر (برصد الانجازات والمشاكل وتقييمها مع تحديد رؤية مستقبلية للتطوير) .فإن ذلك سيكون موضوعنا فى مقالة ثانية.