
Poverty, Gender, and Youth

Social and Behavioral Science Research (SBSR)

2009

Measures of job quality in Morocco: Creating a composite index [Arabic]

Touhami Abdelkhalek

Aziz Ajbilou

Mohamed Benkassmi

Follow this and additional works at: https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#), [Family, Life Course, and Society Commons](#), [International Public Health Commons](#), [Medicine and Health Commons](#), and the [Work, Economy and Organizations Commons](#)

Recommended Citation

Abdelkhalek, Touhami, Aziz Ajbilou, and Mohamed Benkassmi. 2009. "Measures of job quality in Morocco: Creating a composite index [Arabic]," Gender and Work in the MENA Region Working Paper no. 5. Cairo: Population Council.

This Working Paper is brought to you for free and open access by the Population Council.

إصدار رقم ١١

أغسطس ٢٠٠٩

النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
سلسلة أوراق بحثية

الفقر ونوعية العمل وديناميكيات سوق العمل

جودة العمل في المغرب:
نحو مؤشر الحصة لقياس نوعية العمل في المغرب

التهامي عبد الخالق، عزيز أجيلو، محمد بنقاسمي

مقاييس جودة العمل في المغرب: نحو تأسيس مؤشر شامل مركب

التهامي عبد الخالق^١

عزيز أجيلو^٢

محمد بن كاسمي^٣

يوليو ٢٠٠٩

المحتويات

١- مقدمة

٢- أبعاد ومؤشرات جودة العمل: تقديم لمختلف الدراسات

٣- قياس جودة العمل

٣-١ اعتبارات منهجية

٣-٢ هدف مقارنة الوسيط في مقارنة جودة العمل

٣-٣ مساهمة التصنيف التسلسلي التصاعدي

٤- مصادر البيانات وخصائص سوق الشغل في المغرب

٤-١ إحصائيات الشغل في المغرب

٤-٢ الخصائص الرئيسية لسوق العمل في المغرب

٤-٣ أبعاد ومتغيرات مقارنة جودة العمل في المغرب

٥- جودة العمل في المغرب: جوانب مختلفة

٥-١ بعض الخصائص الوصفية لقاعدة البيانات المستخدمة

٥-٢ MCA وإنشاء مؤشر جودة العمل

٥-٣ HUC وإنشاء أقسام جودة العمل

٥-٤ ما هي الوظائف السيئة ومن الذي يشغلها في المغرب

٦- خاتمة

المراجع الببليوجرافية

الملحقات

١باحث مدرس في INSAE، BP ٦٢١٧، معهد الرباط، الرباط، المغرب .

بريد إلكتروني: Abdelkhalek_touchami@yahoo.fr

٢استاذ باحث في المعهد الوطني للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، مدير الدراسات والتعاون والتشريع بوزارة

الشؤون الاقتصادية والعامّة، الرباط، المغرب . بريد إلكتروني Ajbilou@yahoo.com .

٣باحث، المسؤول عن قطب البحوث والمناهج الإحصائية بالمرصد لوطني للتنمية البشرية الرباط،

المغرب . بريد إلكتروني: Benkassmi@gmail.com

المقدمة:

خلال السنوات الأخيرة، اهتمت العديد من الدول والمنظمات الدولية بما فيها منظمة العمل الدولي بجودة العمل والوظائف. وقد تزايد الوعي بهذا الموضوع في المناقشات التي تتم في الدول النامية، وخاصة تلك الدول التي شهدت نسبة متزايدة من تحرير التجارة وتعديل تشريعات سوق العمل. ومن بينها المغرب أبدت مؤشرات جيدة من خلال تراجع معدلات البطالة في السنوات القليلة الماضية. ورغم هذا، فإن الافتراض العام الذي صحب هذا الواقع هو زيادة عدم استقرار الوظائف. ومن أجل فهم وقياس هذه الصفة المؤقتة للوظائف، كان لزاماً الفهم الجيد لهذه الظاهرة.

وفي هذا الشأن، حددت منظمة العمل الدولية ما المقصود بـ« العمل اللائق ». اعتماد مقارنة متعددة الأبعاد: تامين الاجور، تحسين المهارات، تأمين العمل، انتظام العمل، حق الإنابة.....

مع هذا، يُعدُّ التعريف المفاهيمي شرطاً ضرورياً لكنه غير كافٍ لقياس جودة العمل كما هو الحال في كل التصورات ذات البعد الاجتماعي. إذ، لا يكفي تعريف العمل لنتمكن من حصره في معدل عبر علي رصده ومقارنته من حيث الزمان والمكان. وعلى سبيل المثال من الصعب خاصة في الدول النامية قياس الراتب الذي يتقاضاه فرد ما إذا كان يعمل لحسابه الخاص (عمل مستقل، عمل أسري، الخ). كما هو الحال في المغرب، لم تكن هناك أية إحصاءات حول الدخل كبعد أساسي لجودة العمل كذلك الشأن بالنسبة للأبعاد الأخرى المتعددة لجودة العمل.

في هذه الدراسة، نحاول ولأول مرة في المغرب إلقاء الضوء علي هذه الاشكالية. وسوف نقوم بذلك الاستناد الى المعايير الدولية لجودة العمل. وسوف نركز الدراسات الحديثة التي تم تطويرها في هذا الموضوع. وبعد ذلك سوف نقوم بوضع إطار منهجي بمحتوى إحصائي أكثر تلاؤماً وموضوعية. وسوف نقوم بتطبيق هذه المقاربة على البيانات المستخلصة من البحث حول الشغل (البحث الوطني للشغل ١٩٩٩) وذلك من خلال الاحتفاظ بالوحدات الإحصائية الملائمة من الفئة النشيطة العاملة المعتمدة. وقد تم إنشاء مؤشر مركب لجودة العمل يعتمد على عدة مميزات للفئة النشيطة العاملة وظروف عملها وسوف يكون هذا المؤشر الأرضية لكل الاستنتاجات في هذا المجال.

والقسم الثاني من هذا النص يتطرق بصفة مختصرة للدراسة حول جودة العمل.

وخصنا القسم الثالث للأساس النظري للمقاربة المتعدد الأبعاد لمقترحة لقياس جودة العمل ولبناء المؤشر المركب . وسوف نعود إلى بعض الاعتبارات المنهجية حيث نحدد هدف التحليل الوسيط في هذا السياق ، وأيضاً المساهمة القيمة للتصنيف التسلسلي التصاعدي . وتناول في القسم الرابع الخصائص الرئيسية لسوق العمل في المغرب من خلال دراسة العمل ومن خلال مصادر البيانات الواردة في تحليلنا . ونحدد أيضاً أبعاد جودة العمل المعتمدة في هذا البحث . كما نتناول في القسم الخامس النتائج الرئيسية التي تم استنتاجها . وبعد ذلك سوف نوضح بعض عناصر جودة العمل في المغرب ، من خلال خصائص متعددة . ويأتي القسم الأخير كخاتمة مختصرة .

٢- أبعاد ومؤشرات جودة العمل: مراجعة الدراسات

في هذا القسم ، سوف نعرض باختصار الأبعاد التي تم اختيارها في الدراسات المماثلة لمقاربة وقياس جودة العمل . إلا أن هذه المراجعة السريع للموضوع لا يعني أنها شاملة ، ولكنه يسعى إلى بشكل كبير إلى رسم الأبعاد والمؤشرات الرئيسية لقياس تلك الجودة .

من الواضح أن جودة العمل كموضوع متعددة الأبعاد يحيلُ إلى ترابط العديد من المؤشرات وذلك لمقاربتة وقياسه . وهو ما يتطلب في بعض الأحيان اللجوء إلى مصادر للمعلومات متعددة . و تجميع تلك المؤشرات في ملحق واحد شامل ، عن طريق استخدام المنهجية الإحصائية المناسبة ، مما سوف يقدم ومؤشر أكثر دقة وأهمية لجودة العمل .

ويشير عدد من الدراسات التي أجريت على جودة العمل إلى ما أنجزته منظمة العمل الدولية ، بخصوص ما يطلق عليه «العمل اللائق» والذي يعتبر أن الرجال والنساء «يمكن لهم الحصول على العمل اللائق بموجب شروط الحرية ، والمساواة ، والأمان ، والكرامة» ، وهذا في إطار « دمج أهدافه الإستراتيجية الأربع وهي الارتقاء بحقوق العمال ، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي» (انظر : مكتب العمل ١٩٩٩) .

لذلك ، من خلال مقال غيه (Ghai ٢٠٠٣) بعنوان «العمل اللائق: المفهوم والمؤشرات» ومقال آنكر ANKER/AL وآل (٢٠٠٣) بعنوان «قياس العمل اللائق: نظام المؤشرات الإحصائية عن طريق منظمة العمل الدولية» مروراً بمقال بونيه وآل (Bonnet و٢٠٠٣) (IA) بعنوان «مجموعة ملحقات العمل اللائق» ، تم تحديد أحد عشر بعداً لجودة العمل . وتحيل تلك الأبعاد إلى الفرص المتاحة لتوفير العمل ، وشروط العمل ، اجر العمل ، وساعات العمل ، والاستقرار ، وتأمين الوظيفة ، والتوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة ، ضمان

العمل، والحماية الاجتماعية، والتفرقة في العمل، والحوار المجتمعي، وعلاقات العمل، وأخيراً السياق الاقتصادي الاجتماعي. وقد تم اقتراح ما يقرب من ثلاثين مؤشراً لقياس تلك الأبعاد المختلفة.

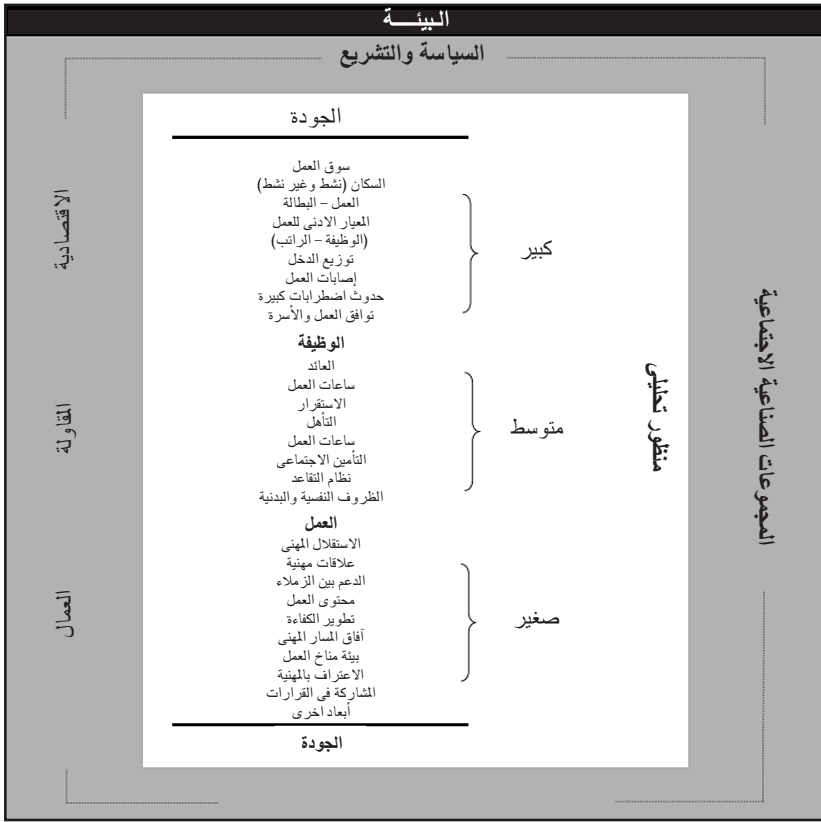
أجريت كذلك بعض الأبحاث (لفائدة منظمة العمل الدولية بالتحديد) في نفس الإطار و من بينها البحث البحث المسمى «باستقصاءات تأمين الأشخاص (PSSs)» والتي يتساءل فيه عن الحالة الاقتصادية الاجتماعية للمشاركين، وآراءهم وتصوراتهم بشأن المعايير المتعلقة بأمان أو عدم أمان العمل.

غم أن الأبعاد المقترحة من جانب منظمة العمل الدولية في مقارنة جودة العمل ذات بعد شمولي سواء في الدول المتقدمة أو في الدول النامية، إلا أنه ليس من الواقعي الاعتقاد بأن المؤشرات المدروسة يمكن لها أن تقدم خلاصات مدققة، ويشير غيه (٢٠٠٣) إلي هذه الملاحظة حيث يعتبر أن تلك الأبعاد لا يمكن لها إلا أن تقدم إطار عمل مرجعي فقط.

منذ بداية عمل منظمة العمل الدولية، وحتى من قبل ذلك، أصبحت قضية جودة العمل في كل أنحاء العالم، موضوعاً في العديد من السياسات في الدول المتقدمة أكثر منها النامية.

ففي اوربا مثلاً، ركز عدد من المؤتمرات علي هذا التساؤل مثل (مؤتمر لشبونة (مارس ٢٠٠٠)، ومؤتمر نيس (ديسمبر ٢٠٠٠)، ومؤتمر استوكهولم (مارس ٢٠٠١)، ومؤتمر ليكن (ديسمبر ٢٠٠١)). النقاشات في هذا الموضوع مما قادت إلى إدماج هذا الموضوع في الإستراتيجية الأوروبية للعمل. وقد أكد مؤتمر لا يكن بشكل خاص على عشرة أبعاد لجودة العمل. و تغطي تلك الأبعاد خصائص العمل ووجهات نظر كلا من أصحاب العمل والموظفين. تلك الأبعاد تشتمل بشكل خاص على المرتبات، والمستوى التعليمي والمؤهلات، والمساواة بين الرجال والنساء، الصحة والتأمين على العمل، المرونة والتأمين، الاندماج والوصول إلي سوق العمل، تنظيم العمل والتوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، الحوار الاجتماعي، وإشراك العمال، التنوع وعدم التمييز، وأخيراً الأداء الاقتصادي والمشاركة في الإنتاجية. وتأتي تلك الأبعاد مقترنة بالمؤشرات الهامة الرئيسية وهو ما يتطلب توفير مصادر إحصائية.

وقد قام فريمجسي و لورتي (٢٠٠٥) بدراسة تطور جودة العمل في فرنسا في الفترة ما بين ١٩٨٢-٢٠٠٢ عن طريق الربط بين مصادر متعددة من المعلومات وعن طريق الإشارة إلي البحث الأوروبي. وقد قام هؤلاء المؤلفون بتطوير مؤشر مركب لجودة العمل بناءً علي



المصدر: معهد الإحصاء بالكيبيك (٢٠٠٨).

متوسط (توزانات متعادلة) المؤشرات العشرة المختارة من أحد الجوانب، وبناءً على التحليل الديناميكي المتوسط للمؤشرات نفسها. ويشير المؤلفون إلى السمة التقريبية للمقاييس المختلفة المقترحة للدخول إلى مبحث جودة العمل. وقد استنتجوا نقص البيانات، وتراجع المؤشرات الرئيسية، وفي بعض الحالات الأبعاد التي توصي بها المقاربة الأوروبية في مجال جودة العمل.

ومن أجل رؤية أشمل لجودة العمل في منطقة الكيبيك ((Québec)، قام معهد الإحصاء (٢٠٠٨) بتطوير إطار مفاهيمي بناءً على تسعة أبعاد تجمع في آن واحد بين جودة سوق العمل (المستوى الكلي) وجودة العمل (المستوى المتوسط)، وجودة العمل (المستوى الجزئي). يشير المستوى الأول إلى سياق سوق العمل (أدنى حد من السن للعمل، المعايير، لإنصاف في العمل والراتب، الصحة والأمان، الخ)

الأبعاد													الطلاب	
الإجمالي			أخرى		جودة الوظيفة									
الأبعاد الكلية	جودة العمل والشغل	جودة العمل	سياق العمل	جودة العمل	العطل	نظام التقاعد	التأمين الشامل	ساعات العمل	الظروف النفسية والبدنية	المؤهل	الاستقرار	ساعات العمل	المقابل	
20	16	9	4	7	▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	Lowee 2007
7	3	3	4	0								■	■	CETECH . 2006a
7	3	3	4	0								■	■	CETECH . 2006b
3	3	3	0	0								■	■	Tabi . Langlois . 2003
24	19	6	5	13	■▲	■▲	■▲	■▲				■▲		Hughes . Lowe . Schellenberg . 2003
6	6	6	0	0	■	■	■	■					■	Drolet . Morissette . 1998
9	9	8	0	1	■	■	■		▲	■▲	■▲	■	■▲	Karahn . 1992
5	5	4	0	1					■▲	■▲	■▲		■	Green . 2008
9	9	4	0	5					▲		▲	▲	▲	Handel 2005
14	14	5	0	9		▲	▲					▲	▲	Rose . 2005
6	6	5	0	1		■	■					■	■	McGovern . Smeaton . Hill . 2004
5	5	5	0	0		■	■					■	■	Kaliberg . Reskin . Hudson . 2000
6	5	5	1	0		■	■					■	■	Meisenheimer II . 1998
10	6	6	4	0				■	■	■	■	■	■	CEE . 2006
4	4	4	0	0				■				■	■	Lemiere . March . 2006
14	6	5	8	1				■		■	■	■	■	Commission of European communities 2001
8	8	5	0	3				▲	▲		■▲	■▲	■▲	European commission 2001
2	2	2	0	0							■▲		■▲	European commission 2002
11	6	6	5	0				■	■	■	■	■	■	European foundation 2002
6	6	5	0	1				■	■		■	■	■	OCDE . 2001
6	6	4	0	2					▲		▲	▲	▲	OCDE (Clark) . 1998
29	4	4	25	0				■				■	■	OIT . 2003

▲ تقييم موضوعي لجودة العمل
 ■ تقييم انطباعي لجودة العمل (الرضى المهني)
 المصدر: معهد الاحصاء بالكيبك (٢٠٠٨).

يشير المستوى الثاني إلى ظروف العمل ، ويشير بشكل خاص إلى حالة المرتبات ، المؤهل ، ساعات العمل ، الإجازات ، التأمين ، أنظمة التقاعد ، الخ . ويتعلق المستوى الثالث بالمنصب او الفرد في حد ذاته والتي تشير إلى الأسئلة الجوهرية المتعلقة بالعمل ، مثل الاستقلالية المهنية ، العلاقات المهنية ، مضمون العمل ، تطور المهارات ، المساهمة في اتخاذ القرارات . . . الخ . وقد تم تلخيص هذه المستويات الثلاث في الرسم البياني الموضح .

نلاحظ من خلال احصاء الساكنة النشيطة، التي تتيح القيام بتحليل خصائصي لجودة العمل في منطقة الكيبك فقد تم الاكتفاء بأربعة أبعاد فقط وهي المرتبات، المؤهل، الاستقرار، وساعات العمل.

وقد تم مقارنة هذا الإطار المفاهيمي عن طريق معهد الإحصاء في كيبك مع اثنين وعشرين دراسة أجريت حول العالم. وبناءً على خلاصات الأبعاد التي ذكرت في تلك الدراسات، ثم توصل معهد الإحصاء إلي أن «أبعاد المرتبات، ساعات العمل، والاستقرار هي الأكثر انتشاراً. في الواقع تظهر تلك الأبعاد في كل الدراسات تقريباً. والأبعاد الأخرى الأكثر انتشاراً هي ساعات العمل، الظروف النفسية والبدنية للعمل، والتأمينات الجماعية وأنظمة التقاعد». فالقائمة التركيبية الناشئة عن تلك الدراسات موضحة.

وفي سياق مشابه للسياق المغربي وهو السياق المصري، قام أسعد و رشدي (٢٠٠٢) باستخدام احد عشر مؤشراً تتعلق بأبعاد أربعة: الدخل، مكان النشاط، عدد ساعات العمل، وقت العمل، انتظام العمل، التأمين الاجتماعي، التأمين الصحي، عقد العمل، الإجازة، وأخيراً الانخراط في العمل النقابي. وتطبيق البيانات التي تم الحصول عليها من خلال البحثين عن العمل، اللذين أجريا في مصر عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦، طُوّر المؤلفان قياساً تركيبياً لجودة العمل من خلال المنهجية الإحصائية بناءً علي التحليل الوسيط. وقد استخدم هذا المقياس أيضاً لدراسة العوامل المحددة لجودة العمل. وقد استنتج المؤلفان أن «نتائج تلك الورقة تتوافق مع ملف العمال الذين يعملون في وظائف سيئة والتي ظهرت في الدراسات السابقة». وفي كل من القطاعات الزراعية والغير زراعية يحصل الرجال المتزوجون الذين في منتصف الأعمار السنية علي الوظائف الجيدة، ولكن ليست النساء المتزوجات. بالإضافة إلي أنه في القطاع الغير زراعي، وبين الحاصلين علي الوظائف الجيدة يشغل أصحاب المؤهلات العليا والتعليم الجيد علي الوظائف الفنية/ الاحترافية، مناصب أصحاب العمل وأعضاء النقابات المهنية.

بالرغم من الاهتمام المتزايد بقضية جودة العمل في كل من الدول النامية والمتقدمة، نلاحظ أن الدراسات التي تناولت المشكلة تتم بناء علي أبعاد ومؤشرات قليلة. وتغطية كل الأبعاد التي أوصت بها منظمة العمل الدولية فقد دعت المنظمة إلي استخدام مصادر إحصائية متعددة. ويظل مفهوم جودة العمل غامضاً نسبياً ويشتمل على حقائق مختلفة علي الأقل من حيث الجانب العملي و حسب السياق المدروس و البيانات المتعددة و المختلفة بالنظر إلي الدراسات والبيانات المتاحة.

٣- قياس جودة العمل

في التحليل والدراسات التي أجريت علي جودة العمل وقياسها، كما حددنا سابقاً، يمكن اقتراح العديد من المقاربات. يجب ان يتم اعتماد الأبعاد بشكل متزامن . وسوف يكون المقياس الناتج شاملاً ومعقداً. وتقدم بعض المؤشرات معلومات أفضل من مؤشرات أخرى تتعلق بهذه الظاهرة، ولكن لا يوجد مؤشر يكفي بمفرده لقياس جودة العمل. ولذلك فإن أي بعد يتم تحديده من المفترض أن يؤخذ في الاعتبار.

٣-١ الاعتبارات المنهجية

يمكن تطوير العديد من الحجج العملية والنظرية لتبرير اللجوء إلى مقاربات متعددة الأبعاد لقياس جودة العمل. لذلك، فإن تلك الملاحظة من الجانب النظري تستند إلي الحقيقة التي تشير إلي سوء جودة العمل لا تتعلق فقط بضعف الأجر. حيث أنها ترجع أيضاً إلي غياب أبعاد أخرى (ذكرت سابقاً). فكل بعد يعكس جانباً خاصاً من هذه الجودة. فالأخذ بكل تلك الأبعاد بطريقة أو بأخرى يوضح الطبيعة المتعددة الأبعاد لجودة العمل.

ومن الناحية العملية، من المسلم به عامة أن مؤشر الأجر بمفرده لا يعكس جودة العمل ولا يصلح لعقد أية مقارنة لا زمنياً ولا مكانياً. فمن خلال الابحاث الاحصائية ليس الاجر المقاربة او الزاوية المناسبة المناسبة.

إن مقارنة جودة العمل لا يمكن لها إلا أن تكون متعدد الأبعاد، أو بمعنى أوسع وأشمل من أن يتم قياسه بناءً علي مؤشر واحد (أجر العامل، علي سبيل المثال). ولهذا المقاربة المتعددة الابعاد تتطلب استخدام بيانات فردية متعددة لأبعاد متعددة لجودة العمل. وقد كان هذا المتطلب عاملاً في إحباط الاقتصاديين والإحصائيين لتطوير مقاييس جودة العمل التي تستخدم المقاربة المتعدد الأبعاد في قياس هذه الظاهرة.

بالإضافة إلي مشكلة البيانات نظرياً وعملياً، يبدو من بين المشاكل الجوهرية لاتجاهات قياس جودة العمل هو صعوبتها، بل والاستحالة العملية لقياس كل أوجه جودة العمل في آن واحد. في الواقع بسبب الطبيعة المعقدة والمتعددة الأبعاد، توجد بالاساس أكثر من مقارنة لقياس مستوي جودة العمل. وفي الواقع تؤدي تلك المقاربات، إلى ظهور مشكلة اختيار الأبعاد التي سيتم استخدامها وأيضاً مشكلة اختيار المؤشرات (المزدوجة أو المستمرة) التي يجب أن تكون موجودة في كل المقاييس التي يتم اقتراحها لقياس جودة العمل. وبعد ذلك وبافتراض

أن مشكلة الأبعاد التي سوف يتم استخدامها قد تم حلها ، تظهر مشكلة أخرى تتعلق بتجميع (أو عدم تجميع) تلك المؤشرات في مؤشر تركيبي شامل باستخدام نظام دقيق وموضوعي .

ودائما في اطار مسار تطوير مقياس متعدد الأبعاد لجودة العمل ، تظهر مشكلة تطوير ملحق أو مقياس متفق عليه للجودة يشتمل على المؤشرات الفردية المتعددة الأبعاد لقياس جودة العمل . في هذا الاتخاه هل ينبغي اولا التأسيس لقياس أحادي البعد ، ثم في الخطوة الثانية نقوم بتجميع تلك الأبعاد في مقياس واحد متعدد الأبعاد لقياس جودة العمل؟ . أو ، علي العكس ، هل ينبغي أن نبدأ بقياس الأبعاد المتعددة لجودة العمل علي المستوى الفردي ، والذي يقيس بكل وحدة إحصائية (العامل) علي حدة ثم بعد ذلك نقوم بتجميع تلك الأبعاد للحصول علي مقياس نهائي واحد متعدد الأبعاد لجودة العمل؟

من الواضح أننا إذا لم نستطع أن نجمع الأبعاد المختلفة لجودة العمل في مؤشر واحد مركب ، ثم في ملحق مقبول ، فسيكون من الصعب أحيانا أن نقدر ظاهرة جودة العمل لدولة ما أو لمنطقة جغرافية .

وبعد التغلب علي بعض المشاكل العملية والنظرية المتعلقة بالمقارنة المتعددة الأبعاد لظاهرة قياس جودة العمل أثناء السنوات القليلة الماضية ، أصبحت المقارنة المتعددة الأبعاد ذات الاساس الاحصائي مطلوبة اكثر فاكثرا في هذا المجال . وقد تم تطوير العديد من المقاربات أيضاً ، والتي اقترحت لبعض الظواهر المشابهة (والتي تشتمل علي سبيل المثال علي ظاهرة الفقر ، والتي أثيرت بقوة في تلك الدراسة) . وقد غير استخدام هذه المقارنة بشكل واضح ، علي الأقل جزئياً ، من تصور تلك الظاهرة وساعد في توجيه السياسات ضد عدم استقرار العمل . وسوف نعود إلي أحد تلك المقاربات: وهي المقارنة الوسيط التي تستند إلي تحليل التطبيقات المتعددة .

٢-٣ هدف المبحث الوسيط في مبحث جودة العمل

نهدف هنا إلي القيام بنقله نظرية نحو إيجاد مقاربة متعدد الأبعاد لقياس هذه الظاهرة لتجاوز محدودية التحليل أحادي الأبعاد لجودة العمل ، . واحدة من مراحل المنهجية الوسيطة المقترحة هنا هو تكوين مؤشر مركب ، من قائمة المؤشرات المبدئية المتعلقة بالأبعاد المختلفة لجودة وظيفة الأفراد (النشيطين العاملين) .

من المفترض أن يلخص هذا المؤشر حالة الوحدات الإحصائية بالنظر الي المناصب التي تحتلها: وسوف يسمى مؤشر جودة العمل (مؤشر جودة العمل EQI) . المقاربة الماخوذ بها في

هذه الدراسة تتأسس على المنهجية الإحصائية المتعددة (الوسيطية). تتجسد في جعل البيانات متجانسة رغم طبيعتها المختلفة وذلك تبعاً لعدة متغيرات، ثم إلقاء الضوء على الربط فيما بينها. وتحليل التطابقات المتعددة (MCA) الموجود في الدراسات المتزامنة للمتغيرات المتعددة المتعلقة بجودة العمل.

وظهرت الصياغة الأساسية لتحليل المتطابقات المتعددة MCA في السبعينيات من القرن الماضي. وهي الأسلوب الإحصائي الأفضل للمتغيرات أو المؤشرات البدئية لنوع الفئة أو المؤشرات التي من الممكن أن يتم ترميزها تحت شكل ثنائي أو نوعي. ويهدف تحليل المتطابقات المتعددة ACM كغيرها من التحليلات الإحصائية الأخرى المتعددة الأبعاد إلى تحديد فضاء ذي ابعاد اقل يمكن ان نسقط عليه سحابة من الوحدات (الفئة النشيطة العاملة) و/ او المتغيرات المحتفض بها فهي تهدف في المرحلة الاولى الى تحديد المحور الاول الي تكون فيه سحابة النقط اقل تشوها عند الاسقاط يستحود هذا المحور بحكم تعريفه على النصيب الاكبر من التشتت و التباين الكلي لسحابة النقط او المعلومات التي يتضمنها و يسمى من حيث جودة العمل بالمؤشر المركب لجودة العمل ويمثل المؤشر المركب لجودة العمل الذي يتم استنتاجه عبر تطبيق تحليل المتطابقات المتعددة المحتفظ بها بشكل موضوعي و باقل اعتباطية ممكنة تمكن طريقة تحليل المتطابقات المتعددة تحليل التالفات و المتطابقات بين المتغيرات المختارة و المؤشر المركب لجودة العمل.

ومؤشر جودة العمل الذي يطرحه تحليل المتطابقات المتعددة ACM هو ترابط خطي لأشكال المتغيرات الأساسية الأقل تعسفاً بقدر الإمكان. وبمجرد تحديد هذا المحور فقد يتعلق الأمر بالبحث عن محور ثانٍ حيث تكون فيه سحابة النقط اقل تشوها عند الاسقاط، في الوقت الذي ستظل فيه عمودية على المحور الأول. وعملية استخراج المحاور المتوسطة هذه يمكن أن تتكرر، حتى تسترد سلامة جمود (النوع الكلي) الكمية القليلة. ويتيح تحليل المتطابقات المتعددة أيضاً تحليل العلاقات والروابط بين المتغيرات الموجودة في مؤشر جودة العمل. وبمجرد استنتاج مؤشر جودة العمل، يشير تقسيم العمال إلى تطور أقسام جودة العمل^٤.

٣-٣ مساهمة التصنيف التسلسلي التصاعدي

لاستنتاج العينات المتجانسة من العمال طبقاً لجودة العمل، في هذه الدراسة، تم استخدام طريقة التصنيف الإحصائي التي تبدو أقل تعسفاً. وهي طريقة التصنيف التسلسلي التصاعدي

^٤ الاطار في الملحق رقم (١) يعطي تشكيل حسابي ومفصل عن MCA التي تم استخدامها

(CAH). وتهدف طريقة التصنيف التسلسلي التصاعدي CAH إلي التأسيس بشكل منسجم لمجموعة الأفراد الأكثر تجانسا فيما يتعلق بالمؤشرات والمتغيرات المستخدمة (سواء بشكل مباشر أو من خلال المتوسط الذي تم استنتاجه من تحليل المتطابقات المتعددة).

والـ CAH هو طريقة تصنيف تهدف إلي تطوير طبقات الأفراد بشكل منسق. وتلك المجموعات متجانسة علي قدر الإمكان طبقاً لبعض المقاييس. وتختلف تلك المجموعات من الداخل عن بعضها البعض. بمعنى آخر، يوجد حد أقصى من الاختلاف داخل تلك التقسيمات، أو، حد أدنى من التنوع. ويتم الحصول علي هذا القسم باستخدام عملية خوارزمية متكررة: وفي كل مرحلة يتم تجميع عنصر للمجموعة علي أساس قاعدة القرار بناء علي الحد الأدنى من معايير المسافة. وقد تم عرض معايير متعددة للتجميع (سواء متشابهة أو غير متشابهة) المسافة وبين الطبقات تعتمد هذا المستوي.

استخدام مبحث الـ CAH في مجال جودة العمل بعد تحليل المتطابقات المتعددة MCA لإنشاء طبقات متجانسة. والمتغيرات المستخدمة من الممكن أن تكون من بين المتغيرات الأساسية المستخدمة في تحليل المتطابقات المتعددة MCA. ومقياس HAC المستخدم في قياس الجودة هو العلاقة بين الجمود القائم بين الطبقات عن طريق الجمود الكلي للكمية القليلة للأفراد. وكلما كانت هذه العلاقة مرتفعة، كلما شكل الأفراد مجموعات متجانسة بشكل واضح مختلف عن بعضها البعض. وفي هذا المستوي عموماً، يكون التحكيم مطلوباً بين عدد صغير من المجموعات وجودة التصنيفات، بمعنى، بين تفسير النتائج وموثوقية المعلومات التي يتم الحصول عليها.

يؤدي الـ CAH إلي إنشاء شجرة تسلسلية، وهو التصنيف الذي يوضح تقسيم السكان إلي مجموعات فرعية طبقاً لسلسلة التجمعات. وتلك الشجرة التسلسلية تساعد علي تصور تسلسل التقسيمات التي يتم الحصول عليها عن طريق القطع المتواصل. الأقسام تتضمن عدد أقل من الأجزاء بالمقارنة مع قطع الشجرة التسلسلية (علي سبيل المثال، الجذر الذي يكون عادة في القمة). يؤدي القطع الذي يتم تحت العقدة الأولى من الشجرة إلي أن كل قسم سوف يحتوي فقط علي شخص (وهذا القسم هو أساس الشجرة التسلسلية). وعلي العكس، يؤدي القطع الذي يحدث خلف الجذع إلي قسم واحد يحتوي علي كل الأفراد.

دائماً ما تكون الـ CAH ضرورية لتابعة المراحل المختلفة. الخطوة الأولى هي اختيار المتغيرات التي تمثل الأفراد (الفئة النشيطة العاملة) الذين سيجري عليهم التقسيم. وفي حالة

ما إذا كانت البيانات الملحوظة هي قيمة مجموعة المتغيرات الرقمية للأفراد، يمكن أن نختار إجراء تصنيف للأفراد أو تصنيف للمتغيرات. وفي حالتنا (لتحليل جودة العمل) ما يهمنا هو تصنيف الأفراد. وربما لذلك نختار أن نحتفظ ببعض المتغيرات الهامة المتعلقة بالأفراد (وهي تلك المتغيرات التي استخدمت في وصف الأفراد) وأن نفهم تصنيف الأفراد من خلال وصف تلك المتغيرات.

وعلى المستوى الإحصائي الأمر ذاته ينبغي لانجاز تحقيق الـHAC للأفراد عبر متغيرات رقمية مركزة منخفضة عن الـHAC من العامل التي تتم عبر تحليل وسيط يعتمد على تلك المتغيرات ذاته.

٤- مصادر البيانات وخصائص سوق الشغل في المغرب

٤-١ بحث سوق الشغل في المغرب:

المصدر الاساسي لبيانات بطريقة اقتصادية جزئية لسوق الشغل هو البحث الوطني للشغل. ويهتم هذا البحث بالخصائص الاجتماعية الثقافية والسكانية (النشاط، العمل، البطالة، ونقص العمل) والتركيبات المهنية الاجتماعية للعمل ويعتبر هذا البحث سنويا ودائما، والذي تنشر نتائجه وطنيا حسب مجال الإقامة و المناطق الاقتصادية.

وتتوافق المفاهيم والتعريفات الأساسية المستخدمة مع توصيات منظمة العمل الدولية BIT. وقد تم أول بحث وطني للشغل (NES) في عام ١٩٧٦، يتم نشر معلومات ربع سنوية من نتائج البحث. بداية من عام ١٩٩٦، يتم نشر معلومات ربع سنوية من نتائج الفحص. بداية من عام ١٩٩٩، امتد مجال البحث إلى المناطق القروية وامتد تجميع البيانات إلى الأنشطة الثانوية للسكان النشطة. وفيما يلي بيانات الاستقصاء التي قمنا باستخدامها هنا لتنفيذ تحليل مختلف لجودة العمل في المغرب. المحاور المعتمدة لجمع المعلومات هي كالتالي:

- تحديد عدد الأسر وخصائصهم الديموغرافية (العلاقات الأبوية، الجنس، السن، الحالة الاجتماعية ومحل الميلاد) المستوى الثقافي (مستوى التعليم، الشواهد، الامية)

- نوع النشاط للأشخاص من ٧ سنوات فما فوق

- خصائص الساكنة النشيطة العاطلة: نوع البطالة، مدة وأسباب البطالة، التسجيل في مؤسسة للوساطة في التشغيل، وسائل البحث، مجال البحث، المنصب المرغوب، مكان العمل المرغوب فيه.

- الخصائص المهنية للفئة النشيطة: المهنة، نوع النشاط الاقتصادي، الوضعية في العمل، انتظام العمل، قطاع العمل، سن الحصول على عمل، معلومات عن التعيينات الحديثة في سوق العمل (التاريخ، ووقت البحث الأول عن عمل، المنصب في العمل الأول، الوسيط الذي استخدم للحصول على العمل الأول)

- اعدم تلاؤم العمل مع كفاءة الفئة النشيطة: القضايا التي اقترحت في هذه العينة عبارة عن أسئلة تتعلق بالجهة الوسيطة في الحصول على العمل. تهدف قياس عدم تلاؤم الكفاءات مع المنصب يتعلق الامر بالمدة الاسبوعية التي يقضيها بشكل معتاد في البحث او عدم البحث عن عمل اضافي او جديد.

٣-٢ الخصائص الرئيسية لسوق العمل في المغرب:

ظلت مشكلة الشغل في المغرب تحت تأثير العديد من العوامل منذ ما يزيد علي أربعين سنة، مثل، التركيب السكاني وتطوره، مستوى التعليم والأمية، الإطار التنظيمي المؤسسي الذي يحكم سوق العمل والإطار الاقتصادي الكلي الذي يوجه السياسة العامة للبلاد، المواقف المختلفة التي تعتمد على ما إذا كان العمل يخص المدينة أم القرية. وقد تم ترشيد السياسات المختلفة في هذا المجال بشكل خاص عن طريق خلق فرص عمل جديدة للتعامل مع المعدلات العالية من البطالة التي يشهدها المغرب خاصة خلال الثلاثة عقود الأخيرة. ومن خلال أيضا سن تشريع جديد للعمل يؤكد مرونة العلاقات بين المشغلين و العمال. وقد تبن المغرب في ٢٠٠٤ قانون جديد للعمل يجمع المبادئ الأساسية التي أوصت بها منظمة العمل الدولية. وقد وضع هذا القانون تغييرات توضح العلاقة بين المشغلين و العمال، و المؤسسات الاجتماعية وإعادة التأكيد علي الحقوق و الحريات الأساسية للعمل، استقرار العلاقات بين المشغلين و العمال و الوقاية من المنازعات الجماعية من خلال تفعيل إجراء فض المنازعات الجماعية للعمل. وقد منع قانون العمل أي انتهاك للحقوق و الحريات الأساسية للعمال داخل الشركة، كذلك التمييز أي كان نوعه (العرق، الجنس، الإعاقة، الدين، الرأي،... الخ)

بشكل مرقم و حسب البحث الوطني للشغل في ٢٠٠٨، قدر معدل النشاط الذي يعكس مشاركة السكان في سن ٥١ فما فوق في سوق العمل بحوالي ٥١٪ (٥٩٪ في المناطق القروية و ٤٥٪ في المناطق الحضرية). وكان معدل النشاط بين الرجال ثلاثة أضعاف تقريبا من معدل النساء (٧,٥ مقابل ٢٦,٦٪).

بالإضافة إلي أن الزراعة تشغل نسبة كبيرة من العمال. حيث أن نسبة ٤١٪ من العمال

يعملون في هذا القطاع في عام ٢٠٠٨ مقابل ٤٨٪ في عام ١٩٩٩. ويكون ذلك، بالطبع، في المناطق الريفية حيث يصل معدل العاملين في القطاع الزراعي إلى ٧٥,٣٪ في ٢٠٠٨ مقابل ٨٢٪ في ١٩٩٩. وفي المدن الخدمات هي الأكثر أهمية. حيث تجذب التجارة ما يقرب من خمس الساكنة النشيطة العاملة، وتوظف الإدارة العامة وتقديم الخدمات الاجتماعية للمجتمع ما يقرب من ٨١٪ تشغل الصناعة والبناء الأشغال العمومية (BTP) ما يقرب من (٣١٪).

يظل القطاع الخاص بالنسبة للقطاعات النشيطة الأكثر توفيراً لفرص الشغل. حيث يشتمل بمفرده على ٩١٪ من العدد الكلي للساكنة النشيطة العاملة على المستوى الوطني (٨٣,٨ في المناطق الحضرية و٩٨,٤ في المناطق القروية). ويقدم القطاع العام أغلبية فرص الشغل لسكان الحواضر حيث تصل نسبة الموظفين في المناطق الحضرية على ١٥٪ وفي المناطق القروية ١,٥٪ من فرص الشغل.

بالإضافة إلى أن النشاط الاقتصادي الغير مدفوع الاجر و التي تشبه الدعم الأسري تشتمل علي تقريبا واحد من بين خمسة في عام ٢٠٠٨ (اثنين من بين خمسة في المناطق القروية). وفي المناطق الحضرية حيث يكون العمل مدفوع الأجر (٤,٦٥٪)، تكون حالة الدعم العائلي قليلة أو حتى تافهة (٤,٠٪). وتكون تلك الحالة معروفة بين النساء بشكل أكبر من الرجال. وينبغي أن نذكر بأن أغلبية النساء اللاتي يعملن في هذا (ربات منازل). وتكون نسبة كبيرة منهم تابعات للدعم الأسري. وكانت نتيجة كلا من العائق الثقافي لعمل المرأة بالأجر في المناطق القروية وغياب الفرص الحقيقية للوظائف في هذا الوسط، زيادة معدلات الدعم العائلي للنشاط النسائي بشكل أعلى من الرجال المناطق الحضرية بشكل أكبر منه في المناطق القروية. وبالرغم من أن. إذا كانت فرص المرأة في الدخول إلي سوق العمل محدودة، فإن النساء اللاتي يحصلن علي عمل لسد احتياجاتهن سوف تختار العمل في مجالات العمل الأقل جودة والتي تتميز بأنها غير مضمونة و موسمية والتي تتطلب يد عاملة غير مؤهلة.

ويجب أن نتذكر أن الحقيقة التي تشير إلي أن النساء يعانين من رأس المال البشري المنخفض مقارنة بنظائرهن من الرجال، حيث يعملن في أنشطة لا تقدم لهم المتطلبات المعيشية الكافية دون وجود توقعات للتطور. وعلي العكس يتميز الرجال بالمستويات المنخفضة من الأمية والمستويات الأعلى من التعليم والحصول علي مناصب مهمة والتي تمنحهم وضعية اقتصادية اجتماعية أفضل في المجتمع. وينشأ هذا الظلم الاجتماعي وعدم المساواة، واللذان يعبران بوضوح عن أبعاد جودة العمل، التركيبات الاجتماعية الصلبة التي لم تتغير والتي تمنح المرأة مساحة أقل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية في الدولة، وبالرغم من ذلك فقد شهدت المغرب تقدماً واضحاً في مجال تشريع العمل الذي يتعلق بهذه المشكلة.

في الواقع، صادق المغرب علي العديد من المعاهدات الدولية لتحسين جودة العمل فيما يتعلق بالمساواة بين النساء والرجال في المجال الاقتصادي وكذلك تلك المتعلقة بإزالة كل أشكال التمييز ضد النساء في المعاهدة^٥ رقم ١١١ المتعلقة بالتمييز العنصري في الحياة المهنية والوظيفية وفي المعاهدة رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في المرتبات بين الذكور والنساء في العمل والقيمة المساوية من العمل رقم ١٣٨^٦. والتي تتعلق بالسن الأدنى للعمل. ولكي تفي بالالتزامات الدولية بهذا المجال، ولم تدخر الهيئة التشريعية بالمغرب جهداً في العمل على ضمان مساواة النساء والرجال في العمل.

وبنفس الطريقة، بخصوص تشريعات العمل المطبقة على الأجورين في الوظائف العمومية في كل من (التجارة والصناعة والمهن الحرة والتعاونيات والجمعيات الخ...) كما هو الحال في الوضعية العامة للوظيفة بالقطاع العام تكون النساء متحدرات كالرجال في القيام بأي نشاط دون قيد وأن تحتل أية وظيفة بالقطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة القانون المغربي ينص كذلك على المساواة في المرتبات في نفس العمل بين الرجال والنساء الذي يشغلون به. ومع الأخذ في الاعتبار الحالات الخاصة بالنساء يتضمن التشريع أيضاً نصوص خاصة تتعلق بالنساء وهي طبيعية وكذلك ايجابية للنساء تأخذ بالحسبان مكانتها الاجتماعية كربة بيت، من ناحية، و مكانتها في المجتمع كأم. ومن الناحية الأخرى يمنعها من القيام ببعض الأعمال التي تضر بصحتها وأيضاً الأعمال التي تتطلب جهداً من نوع خاص.

وفيما يتعلق بالسكان العاطلين عن العمل بالمغرب فلقد بلغ أعلى مستوى له في عام ١٩٩٩ وهو ١٤٣٣٠٠٠ من غير العاطلين (١١٦٢٠٠٠ بالمناطق الحضرية و ٢٧١٠٠٠ بالمناطق القروية) والذي يقدر معدل البطالة به بحوالي ١٤٪ (٢٢٪ بالمناطق الحضرية و ٥،٤٪ بالمناطق القروية). وفي عام ٢٠٠٨ أظهرت هذه الأرقام انخفاضاً ملحوظاً يصل إلى ١٠٧٨٠٠٠ من العاطلين (٨٦١٠٠٠ بالمناطق الحضرية و ٢١٧٠٠٠ بالمناطق الريفية) بمعدل بطالة يصل إلى ٩،٦٪ (١٤،٧٪ بالمناطق الحضرية و ٤٪ بالمناطق القروية). وعلى الرغم من هذا الانحدار لمعدل البطالة بالمغرب لا يزال يؤثر بوجه خاص على الشباب الذين يتراوح أعمارهم من ١٥ إلى ٣٤٣ سنة وخاصة في المناطق الحضرية، كما هو موضح بجدول البيانات التالي. وكلما ازداد التعليم العالي كلما زاد معدل البطالة مما يعني أن الشواهد لاتحميه من هذا المشكل.

^٥ CEDAW (معاهدة لإلغاء جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة).

^٦ معاهدة BIT رقم ١١١ الخاصة بالتمييز في العمالة والوظيفة والذي تم تفعيله عام ١٩٦٠.

^٧ معاهدة BIT رقم ١٠٠ تتعلق بالمساواة في المرتبات الخاصة بعمل الرجل والمرأة بالنسبة للعمل المساوي في القيمة والذي تم تفعيله في عام ١٩٥٣.

^٨ معاهدة BIT رقم ١٣٨ تتعلق بالسن الأدنى للعمل والذي تم تفعيله في عام ١٩٧٣.

جدول (١) يبين ملخص عن تطور بعض المؤشرات عن سوق العمل بالمغرب (١٩٩٩-٢٠٠٨)

المؤشر	1999	2008	المناطق الحضرية	المناطق الريفية	سوريا
١- تأثير السكان (٢)					
معدل النشاط	63.1	54.4	44.7	59.0	50.6
بالنسبة للتساء	33.9	29.2	22.2	32.1	26.9
٢- الوظائف التي يعمل بها السكان					
بالنسبة للتساء	35.0	29.5	20.7	33.2	27.1
فرع النشاط					
الزراعي	81.6	47.8	5.5	75.3	40.9
الصناعي	5.1	13.8	20.8	5.1	12.8
BTP (البناء والامتثال)	3.7	6.0	11.2	606	8.9
تجاري	4.2	10.8	19.9	5.4	12.5
المواصلات والاتصالات	1.3	3.0	6.8	2.1	4.4
الإدارة العامة	2.0	10.0	17.9	2.3	10.0
مصالح أخرى	2.0	8.4	17.7	3.1	10.3
Nd. md	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2
قطاع العمل					
الإدارة العامة	1.5	8.8	14.8	1.5	8.0
القطاع الخاص	0.4	1.5	10.9	0.1	1.0
القطاع الخاص	98.1	89.7	83.3	98.4	91.0
المستوى الدر اسي					
بدون مستوى	64.7	46.5	18.9	54.7	37.1
البياني	26.2	34.8	28.2	25.8	26.9
اصداي	2.0	7.9	18.5	8.9	13.6
ثانوي			16.2	2.6	9.3
				-

تابع جدول (١)

7.4	0.7	14.2	5.4	0.5	11.0		العالي
5.7	7.3	4.0	5.4	6.6	4.1		آخريين
							السن
47.2	50.7	43.5	52.2	56.2	47.6		15-34
46.4	40.2	52.8	41.1	35.2	47.9		35-59
6.4	9.1	3.7	6.7	8.6	4.5		ما فوق ٦٠
43.8	22.9	56.4	38.8	17.9	64.8		المرتب
27.9	32.7	23.0	24.4	27.1	21.2		المستقلا
2.5	0.8	4.3	2.0	0.9	3.4		صاحب العمل
23.3	41.9	4.0	31.3	52.0	5.6		المساعدة
0.8	0.5	1.1	1.6	0.6	2.7		مفكرين
1.7	1.2	2.2	1.9	1.5	2.3		آخريين
							3 مفكرين
9.6	4.0	14.7	13.9	5.4	22.0		معدل البطالة
27.5	14.7	30.8	27.1	12.4	30.4		بالنسبة للنساء (%)
							معدل البطالة
							بيوت مستقلى
2.2	1.4	4.6	3.8	2.4	7.8		البيتلاني
8.5	5.3	11.2	15.3	7.9	20.5		اصداري
17.3	10.5	20.4	27.3	15.7	31.6		ثانوي
20.8	15.5	21.6	28.2	21.5	29.2		عالي
19.6	28.7	19.1	31.3	43.6	30.4		معدل ١
							معدل ١
18.3	8.7	31.8	20.5	8.6	37.8		15-24
13.5	4.3	20.2	20.9	7.0	30.2		25-34
5.2	1.7	7.7	7.4	3.0	10.4		35-44
2.0	0.9	3.1	2.9	1.1	5.0		ما فوق 45
69.4	51.7	73.9	71.6	54.2	75.6		نسبة البطالة

المصدر: عمليات مسح الوظيفة التي أجرت في التواريخ المبينة

و للأسف أنه في عام ٢٠٠٨ مست البطالة ٣٧٪ من الاشخاص ذوي المستوى الدراسي المتوسط الإعدادي أو الثانوي (٢٦٪ بالمناطق القروية و ٤٢٪ بالمناطق الحضرية). و الذين مستوياتهم مرتفعة تصل نسبتهم ١٩,٦٪ من العاطلين عن العمل (١٩٪ بالمناطق الحضرية و ٢٨٪ بالمناطق القروية).

وما نلاحظه بشكل خاص من خلال البيانات هو أن سوق العمل المغربي يقدم فرص متوسطة نسبياً بخصوص توفير فرص عمل خاصة لشباب الخريجين . والتحدي هنا هو ضمان التطوير الاقتصادي الذي من الممكن أن يعمل على إيجاد فرص عمل كافية ولكن أيضاً العمل على التوفيق ما بين التكوين والشغل من خلال التكوين المهني وكذلك نوعية الشهادات . ومن الضروري أيضاً الأخذ بالحسبان تأثير سوق العمل بالمناطق القروية خاصة انه لم تظهر نتائج تمكن حتى الآن من ضمان حد ادنى من التحفيز للفئة النشيطة و اسرهم لكبحهم عن الهجرة من المناطق القروية.

بيد أن هذا الحل مقلق مقارنة بالتغيرات التي طرأت على المجتمع المغربي و التي تشكل البداية في خلق عدد من التحديات من الممكن أن تشكل على وجه الخصوص ملامح سوق عمل بالمغرب . ومن نتائج التحولات الديموغرافية الزيادة البالغة في الفئة من المجموعة العمرية ١٥-٥٩ سنة تمثل الآن تقريباً ٦٢٪ من إجمالي عدد السكان وتعكس ضغط قوي على سوق العمل . وهذا القسم من السكان سيزيد بشكل أكبر خلال السنوات المقبلة التي ستؤدي إلى وصول الكثير من الشباب لسوق العمل وهو في وضعية غير متوازنة.

٣-٣ أبعاد ومتغيرات جودة الوظيفة بالمغرب

يتيح لنا كل من البحث الوطني للشغل ENE في عام ١٩٩٩ وبعض النتائج الموضحة سابقاً الاقتراب من ثلاثة أبعاد لجودة الوظيفة بالمغرب والتي يتم تفسيرها من خلال عشرة متغيرات مستمرة أو المتقطعة وترتبط هذه الأبعاد بساعات العمل الأسبوعية واستقرار و ضمان العمل والضمان الاجتماعي . وتعد أساليب الأجور غير متاحة بما لدينا من بيانات .

ساعات العمل

هناك بعد واحد من الأبعاد المتعددة لجودة العمل مرتبط بساعات العمل وإمكانيات التوفيق المتاحة مع الأوقات الأخرى من الحياة الاجتماعية . ومن الممكن أن توضح ساعات العمل أيضاً ما إذا كان العمل محدوداً وقت جزئي أو طبيعي أو طويل . وهاتين المديتين المشكلتين من الحد

الجدول (٢) : ملخص المتغيرات المتعلقة باستقرار وضمان العمل .

الأساليب المتبعة		المتغيرات
- عمل دائم غير متفرغ . - أخرى	- عمالة دائمة متفرغة . - عمالة مؤقتة وموسمية .	دوام العمل
- عقد لفترة غير محددة . - أخرى	- عقد لفترة محددة . - عدم وجود عقد أو وجود اتفاق شفهي .	عقد للعمل
- من 36 شهرا إلى 96 شهرا . - أكثر من 210 شهرا .	- أقل من 36 شهرا . - من 96 إلى 210 شهرا .	الاقدمية في العمل
- لا يوجد .	- نعم	الرغبة في تغيير العمل
- مع ساعات عمل طويلة . - اسباب اخرى	- الحصول على عمل ثانوي لحصة غير كاملة	اسباب الرغبة في تغيير العمل
- لا	- نعم	البحث الفعال عن عمل آخر
- لا	- نعم	القيام بأعمال ثانوية
مقر السكنة - أخرى	- محلي - متنقل	مكان العمل

الادنى والحد الاقصى هما من خصائص جودة العمل السيئة وهو أنه بالنسبة لهذين الجانبين المتطرفين نجد وضعيات لتفوق الكفاءة على العمل الممارس أو العكس . وبشكل أبعد يرتبط هذا البعد بمسألة التوازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية . ولا يزال لهذه الأخيرة مركز اهتمام السياسات التي تنفذها الشركات أو الحكومات لإعطاء موظفيها مزيد من إمكانيات التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية .

وستتناول في دراستنا هذا البعد الذي سيتم مقارنته بمتغير مرتبط بمدة العمل الأسبوعية من خلال أربعة نماذج مختلفة هي:

أقل من ٢٠ ساعة .

من ٢٠ إلى ٤٠ ساعة .

من ٤٠ إلى ٥٦ ساعة .

أكثر من ٥٦ ساعة .

استقرار ضمان العمل:

احد ابعاد جودة العمل التي يمكن الاحتفاض بها انطلاقا من البيانات المتوفرة بالنسبة

للمغرب ، ذلك البُعد الخاص بالاستقرار وظروف العمل . وهو بُعد يقدم معلومات حول العمل المؤقت على وجه الخصوص ، التي تتسم بكونه عرضة للمخاطر ، وكذلك العمل الدائمة ، الذي هو العمل الطبيعي . ولذلك فإن دعم الاستقرار وتوفير ظروف عمل جيدة وكذلك أمن العمل كلها أمور تُمكن من تحقيق التكامل بين العاملين وتحقيق تقدم مستدام في سوق العمل . ونقدم فيما يلي المتغيرات الخاصة بمنهاج هذا البعد والكيفية التي يظهره على النحو التالي:

– الضمان الاجتماعي:

يمكن لهذا البعد من تسجيل هل العمال يستفيدون من حماية ضد المخاطر: المرض ، عدم القدرة على العمل ، والولادة ، وغيرها ، ويقدم الحماية للعاملين ضد الأمور غير المعلومة كما يقدم الدعم لهم في أوقات المشاكل ، مما يشكل بدوره علامة على جودة العمل . ويظهر هذا البُعد في العمل من خلال المتغير التالي: العضوية في نظام للتأمين الاجتماعي (متغير منفصل) بأسلوبين ، (نعم او لا) .

٥- جودة العمل في المغرب: أوضاع مختلفة

لتطبيق المنهج النظري المشار اليه باستخدام البيانات التي تم الحصول عليها من البحث الوطني للشغل ENE لعام ١٩٩٩ ، حيث لدينا معدلات تقديرية لكل ملاحظة فردية ، فلدينا برامج متلائمة (في برمجيات stata) تمكننا من تعميم النتائج لجميع الأفراد ذوي الصل .

١/٥ بعض الخصائص الوصفية لقاعدة البيانات المستخدمة:

تتضمن قاعدة البيانات الخاصة بالبحث ٨٥٧٨١ فردا (٤٥٥٣٩) من الوسط الحضري (٥٣٪) و٤٠٢٤٢ من الوسط القروي (٤٧٪). وقد تم تقديرهم من الساكنة النشيطة ، وتقدر هذه الأرقام بحوالي ١٠٧٩٣٠٠٠ على المستوى الوطني ، و٥٣٣٦٠٠٠ في المناطق الحضرية و٥٤٥٦٠٠٠ في المناطق القروية . ومن خلال التقسيم على أساس النوع ، فيتضح أن عدد الرجال يقدر بنسبة ٧١٪ من الساكنة ، أي بعدد قدره ٧٦٣٩٠٠٠ فردا . وقبل الانطلاق في التحليل وتطوير المؤشر المركب للعمل ، لجودة العمل قمنا بدراسة معمقة لقاعدة البيانات هذه وبياناتها .

وعلى هذا الأساس ، يتضح أنه بالنسبة لكل الفئة النشيطة الدين عملوا ، لمدة ساعة واحدة

على الأقل في الأسبوع سيبلغ ٤٨ ساعة في حين أن المعدل المتوسط هو ٤٨ ساعة. ووفقا لطبيعة محل الإقامة ، يقدر الطول المتوسط الواضح لساعات العمل بحوالي ٤٩ ساعة في المناطق الحضرية (المعدل المتوسط يساوي ٤٨ ساعة) ونسبة ٤٢ ساعة في المناطق القروية (بمعدل متوسط قدره ٤٢ ساعة). وللاستخدام في تحليل التوافق والتمائل المتعدد، كما هو موضح أعلاه، يتم تسجيل هذا المتغير في قياس من ٤ فترات (أقل من ٢٠ ساعة، ما بين ٢٠ ساعة و ٤٠ ساعة، ما بين ٤٠ ساعة و ٥٦ ساعة وأكثر من ٥٦ ساعة).

ووفيما يخص دوام العمل، فإن حوالي ٣٨٪ من الأفراد (النشيطين العاملين) أفادوا أنهم يعملون عملا لوقت كامل. في حين أن ما تبقى فإنهم يعملون في أعمال غير دائمة. وقد تم التعامل مع هذا المتغير، الذي كان يحتوي على ٨ إجراءات في الأساس، ثم التعامل معه وإعادة تحليله في صيغة أخرى من ٤ إجراءات لإدماجه في التحليل التوافقي و التماثل المتعدد .ACM

وبالنسبة لمسألة حيازة عقد عمل، وبالنسبة للأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال (فقط نسبة ٤١٪ من النسبة الإجمالية)، فإن نسبة تزيد عن ٦١٪ ليس لديها أي نوع من أنواع العقود، ولا حتى عقود شفوية. وبالنسبة للاقدمية في العمل، وبالنسبة للأفراد الذين أجابوا على السؤال، فإن متوسط عدد الأشهر التي تم الحصول عليها يقدر بنحو ١٥٣ شهرا (١٣ عاما تقريبا) بعدد ١٨٠ شهرا في المناطق القروية و ١٣٢ شهرا في المناطق الحضرية. وقد تم تسجيل هذا المتغير والتعامل معه و في تحليله على أساس الفئة من ٤ درجات، باستخدام الوحدات التالية وهي ٣٦ و ٩٦ و ٢١٠ شهرا.

وبالنسبة لسن الأفراد، يتضح أن متوسط سن النشيطين العاملين هو ٣٣ عاما (٣٤ سنة في المناطق الحضرية و ٣٢ في المناطق القروية و ٣٤ بالنسبة للرجال و ٣١,٥ بالنسبة للنساء). ولتضمن هذا المتغير في تحليل التوافق والتمائل المتعدد ACM، فقد قمنا بتسجيله في فئتين عمريتين (أقل من ٣٥ عاما أو يساويها و ٣٥ عاما فما أكبر).

وبالنسبة للمتغير الخاص بوجود قسائم رواتب ثابت للعمل لكافة الأفراد، فإن نسبة قدرها ١٤٪ أعربت عن توفرها عليها. هذه النسبة توضح بشكل كافي الشروط قانونية للمناصب الملوئة. وعند تجاهل الفئة المعروفة بأنها «غير معنية»، مع تقديم وضع العاملين أو ذلك الوضع الخاص بقطاعات العمل، ترتفع هذه النسبة لما يزيد عن ٣٠٪. وفي نفس السياق،

فإن نسبة العاملين الذين قالوا إنهم تابعين لصندوق للضمان الاجتماعي نسبة ١٢٪. ولتناول الطبيعة الرسمية وغير الرسمية للعمل، فقد استخدمنا المتغير الذي يعتمد مسك المحاسبة داخل المؤسسة أولاً. وقد أوردت قيمة بالغة الانخفاض لا تتعدى نسبة ٢٪ أنهم موافقون على ذلك.

ولتقييم مستوى الرضا عند العمال بصورة مباشرة، توضح مسألة تغيير العمل أن نسبة ١٧,٧٪ لديهم الرغبة في مقابل نسبة ٦٩٪ الذين لديهم رأي مخالف. وقد أوضحت نسبة ٧٨٪ ممن يريدون تغيير العمل هذا الأمر من خلال الأمل في الحصول على دخل أفضل، في حين أن نسبة ١٦٪ يريدون تحسين أوضاع العمل (الاستقرار والعمل في أعمال غير شاقة وغيرها). وبالنسبة لمن يرغبون في تغيير عملهم، فإن نسبة ٥١٪ يقومون ببحث نشط في هذا المضمار. علاوة على ذلك، فإن نسبة تزيد عن ٣٪ من الأفراد لديهم نشاط ثانوي موازي لنشاطهم الأساسي. وأخيراً، فإن نسبة تزيد على ١٨٪ من بين جميع العاملين يقومون بنشاطهم في مكان لا يكون غرفة أو لا يكون في بيتهم.

وطبقاً لقطاع النشاط، فقد قمنا لأغراض هذا التحليل بتجميع الاجراءات في قسمين هما: القطاع العام (وشبه العام) والقطاع الخاص، ومن الواضح أن القطاع العام يوظف نسبة ١٠٪ من النشيطين العاملين.

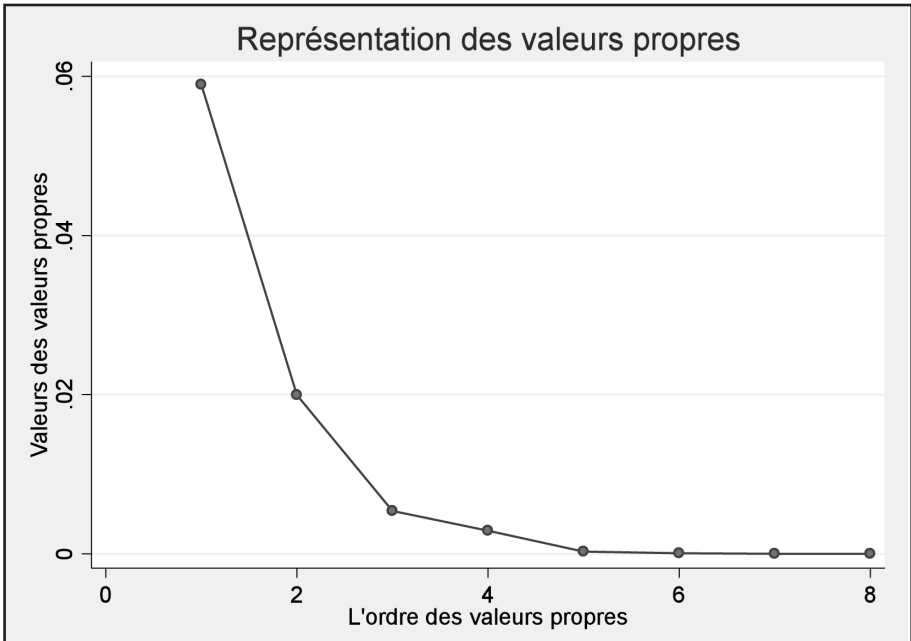
ولكي نجري مقارنات ذات صلة، خاصة في إطار جودة العمل والمتغيرات الخاصة التي يجب النظر إليها، فيبدو من الضروري أن نميز بين القطاع الزراعي وبين بقية أنماط النشاط الاقتصادي. ومن خلال القيام بذلك، يتضح بأن جميع الأفراد المعنيين (نسبة ٥٨,٧٪) يعملون في نشاط غير زراعي. وسنعود فيما بعد إلى الحديث عن هذه الخاصية من أجل تحديد الساكنة المرجعية في تحليلنا.

٢/٥ تحليل التوافق والتماثل المتعدد ووضع مؤشر جودة العمل:

بعد إجراء العديد من الاختبارات ولأغراض الاتساق والمقارنة، السكان التي تم اعتمادها فيما تبقى من التحليل وهي تلك المتعلقة بالمناصب المملوءة. وتغطي هذه العينة من السكان عدد ٣٣٩٥٢ فرداً. وستتناول دراستنا إجمالي عدد قدره ٣٩٨٦٤١١ فرداً، وترتبط نتائجنا بهذه المجموعة من الأفراد.

أما الأبعاد التي تم اختيارها للتوصل إلى جودة العمل في المغرب ، والتي تم تحديدها أعلاه ، فهي: عدد ساعات العمل ، ومدى دوام العمل ، وعقد العمل ، والاقدمية في العمل ، والرغبة في تغيير العمل ، والبحث عن عمل جديد ، والحصول على وظيفة ثانوية ، والحصول على قسيمة لراتب شهري ، وكذلك الانخراط بصندوق للضمان الاجتماعي ، وأداء عمله داخل مقر . وكل واحدة من هذه الأبعاد قد تم التقاطها من أحد الفئات على النحو المطلوب من قبل تحليل التوافق والتماثل المتعدد . وفي إطار الجانب التطبيقي وكما هو مبين أعلاه ، يعمل تحليل التوافق والتماثل المتعدد على إعادة ترميز كل واحدة من هذه المتغيرات في نظام ثنائي . وحالتنا هذه تقوم على ١٠ متغيرات (٣٢ إجراء) . ويمثل مؤشر جودة العمل IQE المستدل عليه قيمة رقمية يتم الاحتفاظ بها لكل عامل في التحليل . وقد تم الحصول على الزيادات في المؤشرات الأولية بأسلوب موضوعي من خلال تحليل التوافق والتماثل المتعدد .

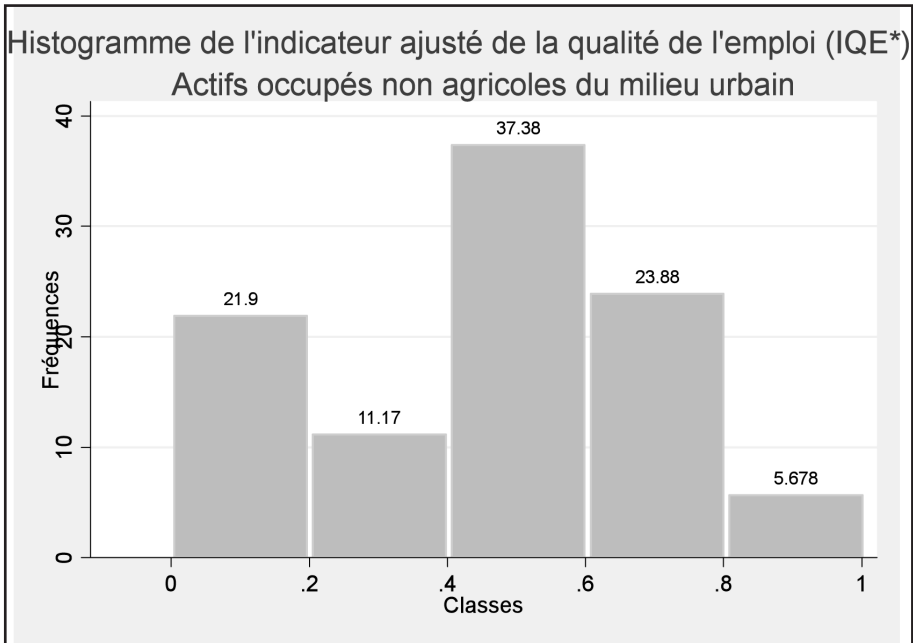
شكل رقم (١): قيم تحليل التوافق والتماثل المتعدد



المصدر: البحث الوطني للشغل ١٩٩٩ ENE
(تمثيل القيم - ترتيب القيم)

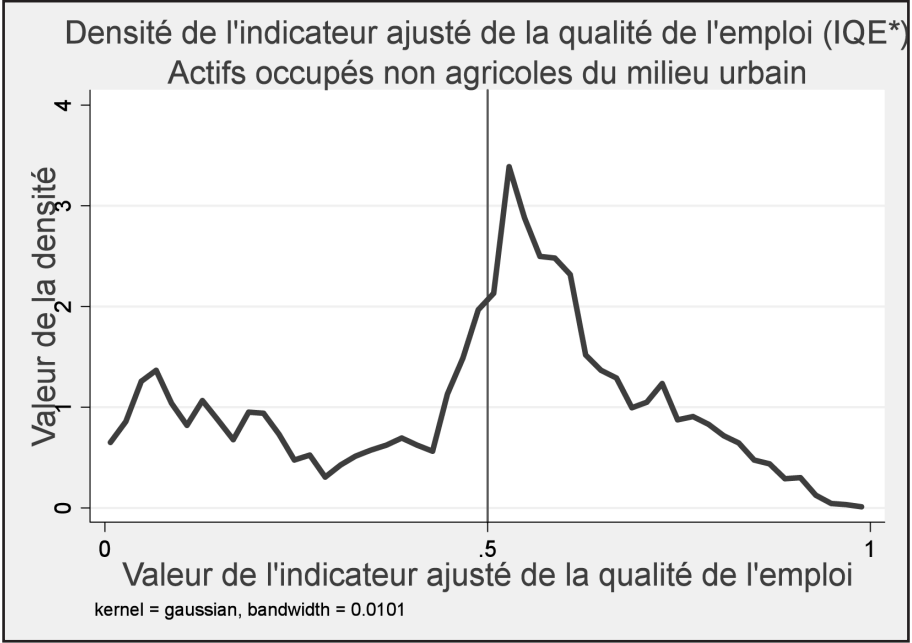
ويوضح الشكل الأول أدناه التمثيل البياني لقيم تحليل التوافق والتماثل المتعدد التي يتم تحليلها من خلال كل واحدة من المحاور المتعلقة بالعوامل. وفي حالتنا هذه، تم اختيار ثلاث محاور متعلقة بالعوامل، وتوضح نسب ٥٠,٦٣% و ١٧,١١% و ٤,٦٥% على التوالي من إجمالي التنوع؛ هذه المحاور تستأثر بنسبة ٧٢,٣٩% من البطالة. ويمثل المحور الأول، الذي يحمل طاقة تفسيرية عالية، ظاهرة جودة العمل. وفي واقع الأمر، فإنه يقع بين فئتين من العاملين وفقا لجودة العمل التي يشغلونها، وهذا المحور هو ما يمثل مؤشر جودة العمل.

الشكل رقم (٢): مخطط توزيع التواتر للمؤشر المعدل بالكثافة لجودة العمل (مؤشر جودة العمل IQE)



المصدر: المسح الوطني للتوظيف، ١٩٩٩

الشكل رقم (٣): المؤشر المعدل بالكثافة لجودة العمل



المصدر: البحث الوطني للشغل، ١٩٩٩
مخطط توزيع التواتر للمؤشر المعدل بالكثافة لجودة العمل
كثافة المؤشر لجودة العمل
العاملين في أعمال غير زراعية بالمناطق الحضرية

وتوضح نفس الرسوم البيانية والاختبارات التجريبية أن المتغيرات المستخدمة في تحليل التوافق والتماثل المتعدد لدينا تقدم معلومات خاصة عنها، وتعلق بملكية ٩ COPA. ولذلك فنحن لسنا بحاجة إلى إجراء صورة أخرى من تحليل التوافق والتماثل المتعدد. ويحمل المحور الأول فيها فصلا يقوم على جودة العمل بالنسبة للعاملين في الوسط الحضري في نشاط غير زراعي. والأفراد الحاصلون على أعلى القيم في هذا المحور هم من يعملون في وظائف سيئة والعكس بالعكس. وتظهر القيمة المتوسطة لمؤشر جودة العمل على أنها تساوي صفر تقريبا، وبتد أدنى قدره ٠,٤٦٠٨، وحد أقصى يساوي ٠,٥٤٤٨.

وكما نلاحظ من خلال إتباع تحليل التوافق والتماثل المتعدد على المتغيرات المختارة، فإن قيمة مؤشر جودة العمل لكل فرد عامل يمكن أن تكون إيجابيا أو سلبيا. ولأغراض التوضيح ودون فقد أي معلومات أو التعميم، فإننا نستنتج قيمة مساوية للقيمة الإيجابية التي نستخدم من

خلالها مؤشر جودة العمل في تحليل إضافي . وبالنسبة لكل فرد، تساوي قيمة مؤشر جودة العمل تلك القيمة إلى جانب القيمة المطلقة لأقل قيمة (القيمة السلبية) من WQI . ومن خلال هذا التعريف ، فإن متوسط القيمة الخاصة بمؤشر جودة العمل يساوي ٠,٤٦٠٨ ، وبحد أدنى قدره صفر وحد أقصى يساوي ١,٠٠٥٦ . وفي ظل هذه الترجمة ، فإن الترتيب الخاص بجودة العمل للأفراد العاملين يظل بلا تغيير .

والرسم البياني ٢ أدناه يوضح مخطط توزيع التواتر لمؤشر جودة العمل المطلوب في خمس فئات . والرسم البياني رقم (٣) يقدم دالة الكثافة لنفس المتغير .

٩: انظر الجدول A١ بالملحق - معطيات كل الاجراءات للمتغيرات المستخدمة في المحاور الثلاث

قيمة مؤشر جودة العمل

وعلى أساس مؤشر جودة العمل الذي تم الحصول عليه أعلاه ، فمن الممكن التعرف على الفئة النشطة التي تتخذ الاعمال السيئة . إلا أنه قد يتخذ التحديد للأفراد المعنيين طابعا انطباعي بلا أساس علمي . وفي حالتنا هذه ، فإننا نقترح طريقة تعد أقل الطرق العشوائية هي التقسيم التصاعدي التسلسلي (HUC) ، وسنقدم لها وصفا أدناه .

جدول ٣: توزيع العاملين في المناطق الحضرية غير الزراعية وفقا للمجموعة وبعض الإحصاءات الخاصة بمؤشر جودة العمل .

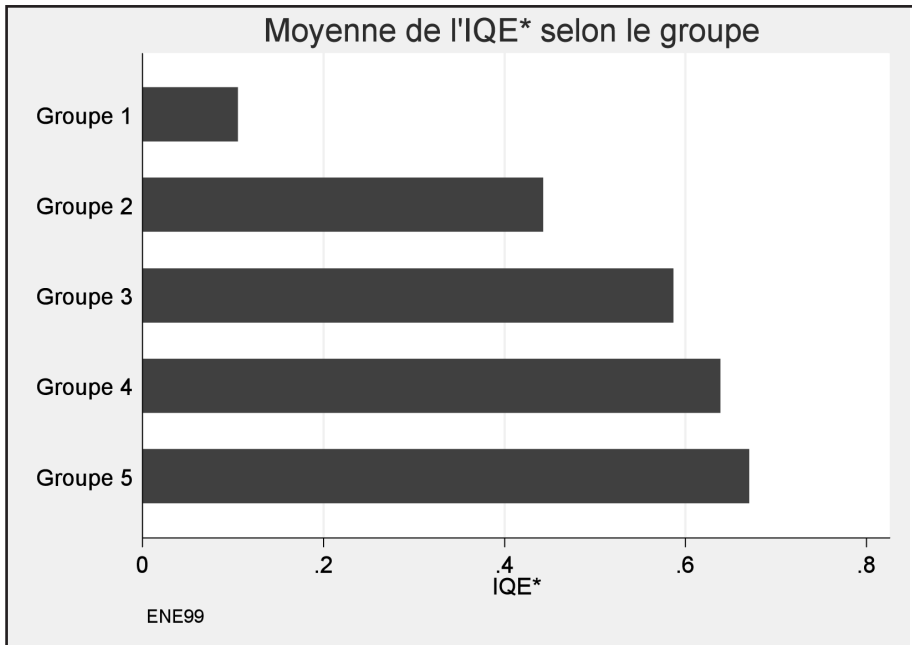
المجموعة	العدد الفعلي	النسبة المئوية	المتوسط من مؤشر جودة العمل	الحد الأدنى من مؤشر جودة العمل	الحد الأقصى من مؤشر جودة العمل
المجموعة الأولى	935024	23.46	0.106	0	0.48
المجموعة الثانية	973658	24.42	0.443	0.086	0.77
المجموعة الثالثة	794774	19.94	0.588	0.206	0.95
المجموعة الرابعة	649061	16.28	0.640	0.310	1
المجموعة الخامسة	633894	15.9	0.671	0.289	1.01
الإجمالي	3986411	100	0.461	0	1.01

المصدر: البحث الوطني للشغل ، ١٩٩٩

٣/٥ التقسيم التصاعدي التسلسلي وبناء فئات لجودة العمل

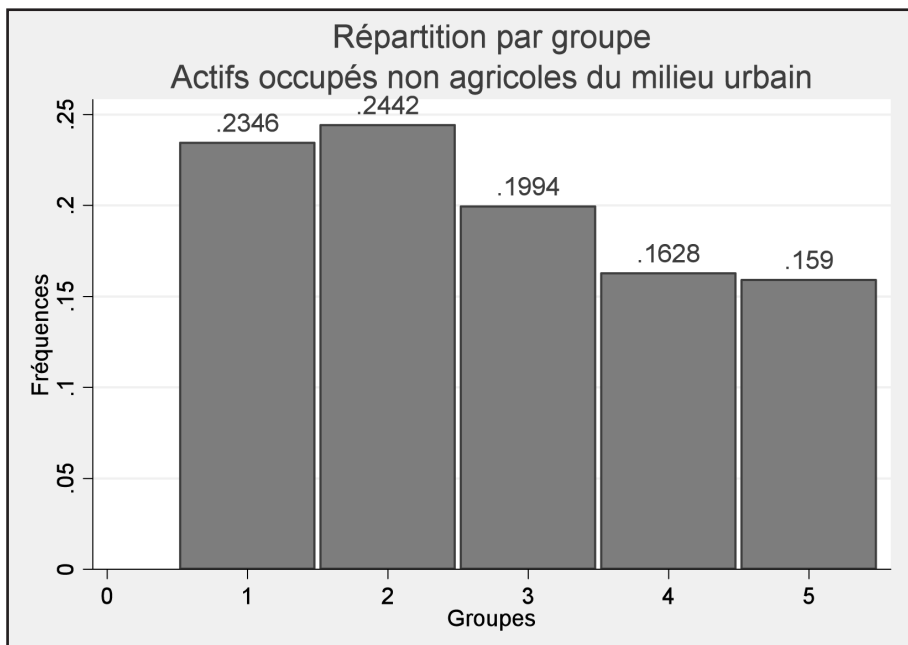
يعتبر التقسيم التصاعدي التسلسلي أحد طرق جمع الفئة النشيطة العاملة في المجموعات التي تعتبر متجانسة، وذلك على أساس عددمعين من المتغيرات. ويقوم الحساب على تعريف إجراء نسبي وانشاء عدد من المجموعات، التي تكون متجانسة قدر المستطاع. وفي القضية التي نبحثها، وبعد تطبيق تحليل التوافق والتماثل المتعدد على التقسيم التصاعدي التسلسلي، اخترنا لكل فرد عامل في الفئة الفرعية من السكان قيد الدراسة، القيم الخاصة بالمحاور الثلاثة الأكثر أهمية من تحليل التوافق والتماثل المتعدد (مؤشر جودة العمل، المحور الثاني والمحور الثالث). والهدف من ذلك هو تطوير ٥ فئات متجانسة من العمالي.

شكل رقم (٤): متوسطات المؤشر المعدل من جودة العمل حسب المجموعة



مؤشر جودة العمل بالمجموعة
متوسط مؤشر جودة العمل بالمجموعة
المصدر: البحث الوطني للشغل، ١٩٩٩

الشكل رقم (٥): التوزيع وفقا لمجموعة العاملين في المناطق الحضرية غير الزراعية



المصدر: البحث الوطني للشغل، ١٩٩٩

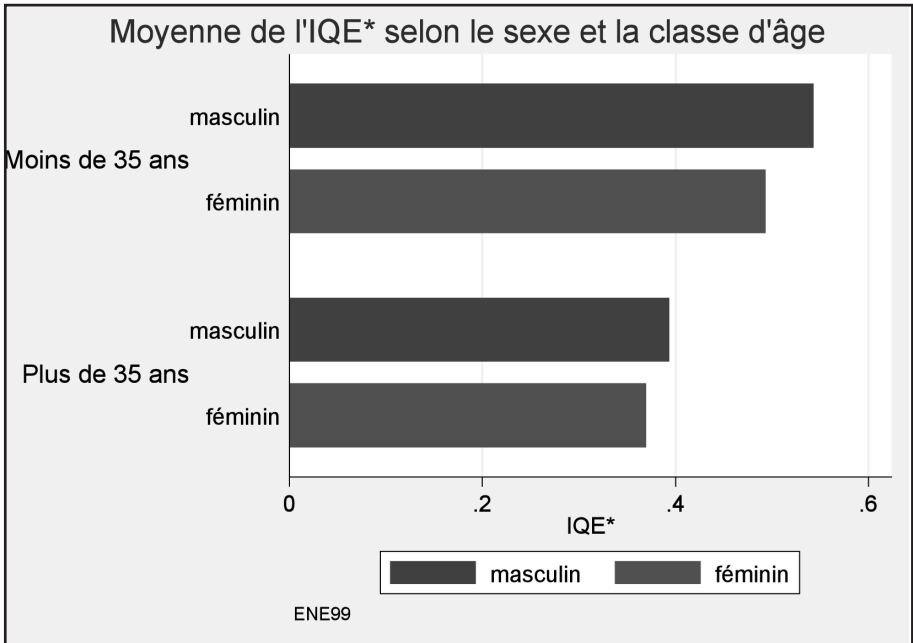
إلا أنه عندما يتعلق الأمر بالممارسة الفعلية ولأغراض الضوابط العددية ولعدد من القيود الرقمية الواضحة، لم يكن من الممكن تطبيقها في وقت واحد على عينة تقدر بعدد ٢٥٩٣٣ فردا. إضافة إلى ذلك، ولأجل تطوير فئات متجانسة وتقديم مقارنات ذات صلة، تم برمجة التقسيم التصاعدي التسلسلي بعد ذلك في حلقة تشمل السكان النشطين، في إقليم من أقاليم المغرب، من خلال تحديد المجموعات الخمسة المرغوبة. ثم يتم تجميعها بعد ذلك على المستوى الوطني في كل إقليم، ويتم وضع تقسيم على أساس ذلك.

وكنتيجة لهذا التحليل، وبالنظر إلى الأفراد الذين يتم تقسيمهم إلى المجموعة الخامسة على أنهم الأقل حظا في جودة العمل، يتضح أن نسبة ١٦٪ تقريبا من العاملين بالقطاع غير الزراعي في المجال الحضرية، وفقا للإحصاء الوطني للشغل ١٩٩٩، أوضح ان ١٦ في المئة يشغلون وظائف سيئة (أكثر من ٦٣٣٠٠٠ فردا). ويتم تقديم التوزيع العالمي في الجدول الوارد أدناه. ونفس هذا الجدول يوضح أن نسبة ٤٧٪ تقريبا من العاملين يشغلون مناصب يمكن وصفها

على أنها جيدة (٢٤٪) أو جيدة جدا (٢٣٪)، في حين أن نسبة ٢٠٪ يشغلون اعمالا يمكن وصفها بالعادية. أما الاعمال الأخرى (نسبة ١٦٪) فليست بالسيئة وفقا لهذا التعريف، إلا أنها متقلبة حتى أنها من الممكن أن تصبح سيئة على نحو مباشر.

ومن أجل الحصول على صورة أفضل حول الوظائف السيئة، قمنا بجمع العاملين في المناطق الحضرية في القطاع غير الزراعي فيما يسمى «الوظائف السيئة» (من ينتمون إلى المجموعة الخامسة أعلاه) وتم عقد روابط أخرى ذات صلة للتوصل إلى صورة للوظائف السيئة.

شكل (٦): متوسط المؤشر المعدل لجودة الوظيفة من خلال المجموعة العمرية والجودة حسب السن و الجنس

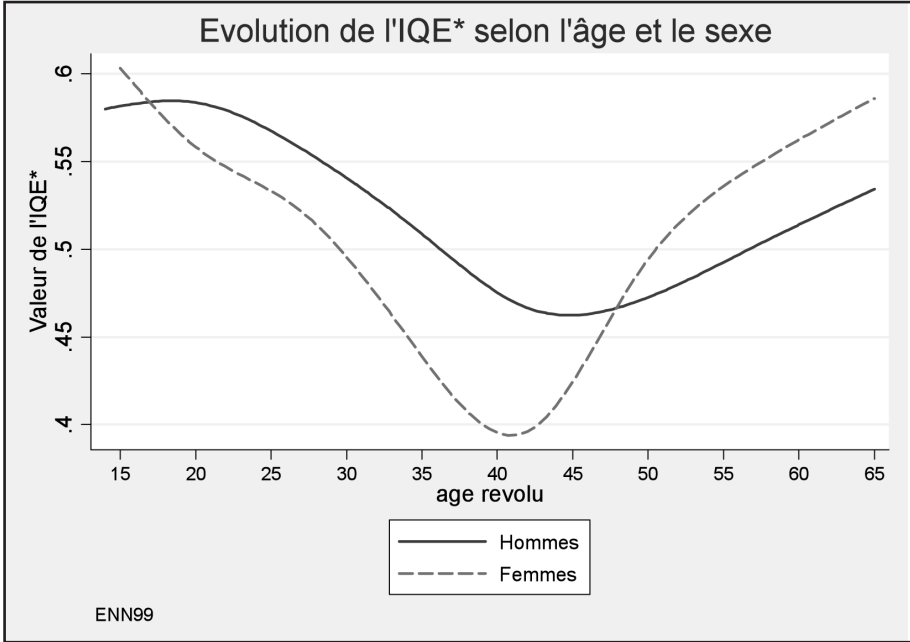


المصدر: البحث الوطني للشغل ١٩٩٩

٤/٥ ما هي طبيعة الوظائف السيئة في المغرب ومن الذي يشغلها؟

تمثل الأسباب الكامنة وراء حساب المؤشرات المركبة لجودة العمل في السعي إلى ربطها بصفات أخرى فردية أو بقطاعات أخرى من الأفراد العاملين. ويمكن أن يساعد تحليل هذه الروابط في وصف صورة الأعمال السيئة في المغرب.

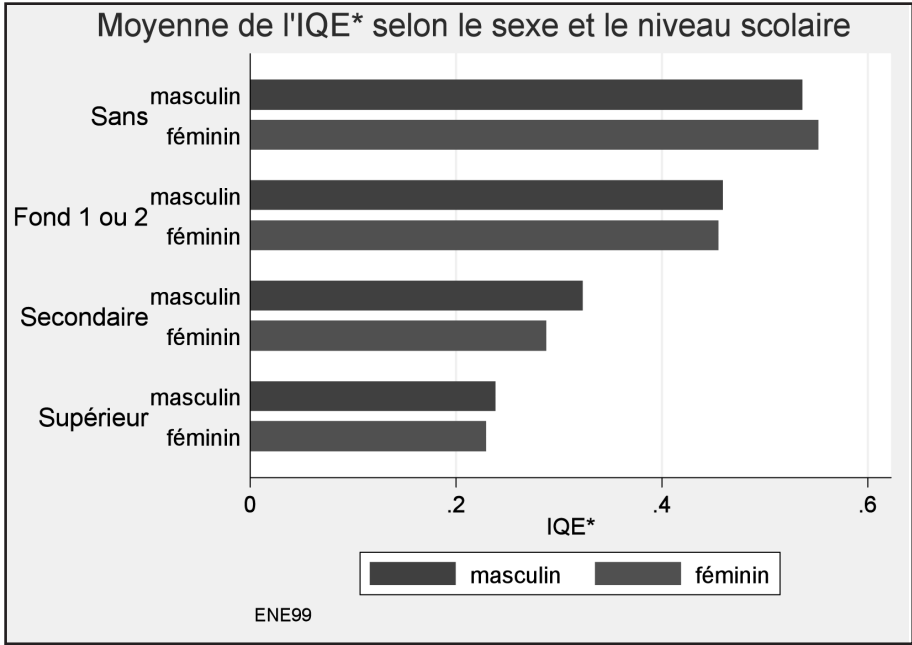
شكل (٧): تقدم المؤشر المعدل لجودة الوظيفة من خلال العمر والنوع



المصدر: البحث الوطني للشغل ١٩٩٩

وفي واقع الأمر، بمجرد أن يتم تطوير هذا المؤشر حول الجودة السيئة للعمل، فمن الممكن أن يتم فحص الرابطة التي تجمع ما بين مستواه وعدد من العوامل المحددة. وترتبط هذه الأمور بوجه عام بوضع العامل أو بالصفات الخاصة بالجهة التي يعمل بها. ويمكن أن يقدم هذا التحليل، إذ وصل إلى مستوى معين، جواب على أسئلة مثل: من هم العاملين الذين يعملون في الاعمال ذات جودة سيئة؟ وأين يمكن أن تجد الاعمال ذات الجودة السيئة؟ وفي نفس الإطار، نظرا لأن الأهمية المعطاة لسألة التمييز ما بين الرجال والنساء في العمل، فيبدو من المهم أن نتناول هذا التمييز وفقا لجودة العمل الذي يشغله كل فرد.

الشكل (٨): متوسط المؤشر المعدل لجودة العمل طبقاً لمستوى التعليم والنوع



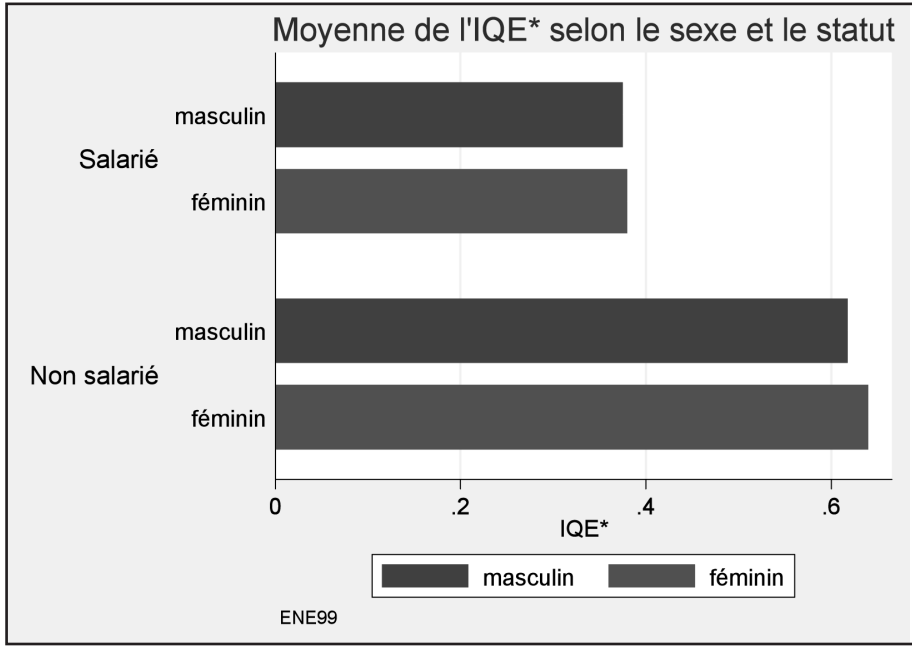
معدل مؤشر جودة الوظيفة في كل من النوع والدرجة العلمية
المصدر: البحث الوطني للشغل ١٩٩٩

النوع والسن

وفيما يتعلق بالنوع في ضوء معدلات جودة العمل السيئة يتضح لنا أن هناك ١٦٪ من الرجال و ٤, ١٥٪ من النساء يشتغلون بالاعمال السيئة مما يعني أنه لا يوجد فارق ذا أهمية بالنسبة لهذا المستوى. ومن بين جميع من يعملون في الاعمال التي لا تليق بهم نجد أنهم يمثلون ٣, ٧٨٪ من الرجال وأزيد من هذه النسبة بقليل ٦, ٧٧٪ من السكان.

ويتضح لنا من خلال المجموعة العمرية (اقل من ٣٥ عامًا/ وما فوقها) أن الشباب من النوعين يميلون لقبول (أو أنهم مجبرين على قبول) وظائف اقل جودة. بينما الأشخاص فوق سن ٥٣ سنة يعملون في ظروف أفضل من هذه بشكل عام. ويجب أيضاً ملاحظة أن الرجال الذين يعملون في ظروف أسوأ من النساء بالنسبة للشباب. ويمكننا أيضاً أن نلاحظ بشكل أكثر تفصيلاً فروق الاتجاهات في جودة العمل طبقاً لتقدم العمر. ويوضح الرسم البياني رقم ٦ أنه في سن الشباب يبدأ العمال العمل في جودة عمل أقل. وتحسن هذا العمل كلما زاد العمر ثم تبدأ من سن ٤٥-٤٠ في الانحدار مرة أخرى لتستقر في سن ٦٠ وما زاد على ذلك.

شكل (٩): متوسط مؤشر جودة العمل اعتماداً على الأوضاع والنوع



معدل مؤشر جودة الوظيفة في كل من الأوضاع والنوع
المصدر: البحث الوطني للشغل ١٩٩٩

على الرغم من أن هذا التقدم يتم تمييزه تماماً من خلال النوع . وبالنسبة للأصغر سناً من النساء العاملات يكون متوسطهم نوعيته أفضل حتى يصلن إلى ٣٥ - ٤٠ سنة . وبداية من سن ٤٥ يبدأ العمل في الأعمال ذات الجودة المنخفضة عن الرجال الذين في نفس العمر . ويستقر هذا الفارق بمرور عشر سنوات (أنظر الرسم البياني رقم ٧) .

التعليم و المستوى الدراسي

يبين مستوى تعلم القراءة والكتابة اختلافاً في جودة الوظيفة على الرغم من أن النساء من بين من يعرفون القراءة والكتابة يبدو أنهم يعملون في ظروف أفضل نسبياً عن الرجال (أنظر الشكل ٣ بالملحق) . وهو ما يعني ان المستوى الدراسي المرتفع يرتبط بعمل أحسن جودة وهو ما تصهره هذه الدراسة . وفي الحقيقة ، يوضح الشكل (٨) أن هؤلاء الذين لم يتعلموا يعملون في اعمال رديئة الجودة ويتحسن العمل عندما تزداد مستويات الدراسة . ومرة أخرى نلاحظ أن هناك فارق طفيف بالنسبة للنوع بالنسبة للفئة النشيطة العامل .

أوضاع الوظيفة

توضح النتائج أنه ليس فقط العاملين هم الذين يعانون من جودة العمل الرديئة. فعلى العكس من ذلك نجد أن من يعمل لحسابه الخاص ومن يعملون لدى العائلة تكون ظروف عملهم أسوأ. ويأتي وراءهم الصغار المبتدئين والشركاء والأفراد المتعاونين لهم. ويعمل أصحاب العمل في ظروف أفضل ولكنهم يظلوا عامة من أكثر العمال غير المفضلين. ومرة أخرى نجد أنه لا يوجد تمييز من ناحية النوع.

المسؤولية في العمل

من الواضح أن العمال يعتبروا مسئولين عن التأكد من فائدة عملهم عن هؤلاء الذين ليس عليهم مسؤولية ويعتبر الفارق مميز جداً. إذا لم يكن هناك اختلاف في جودة العمل بين الرجال والنساء الذين ليس عليهم مسؤولية، على العكس ممن لديهم مسئوليات، يكون الرجال أكثر تفضيلاً عن النساء. ومن الممكن أن يرجع السبب في ذلك إلى أنهم يحتلون مناصب تتطلب مسؤولية أعلى (أنظر الشكل أء في الملحق).

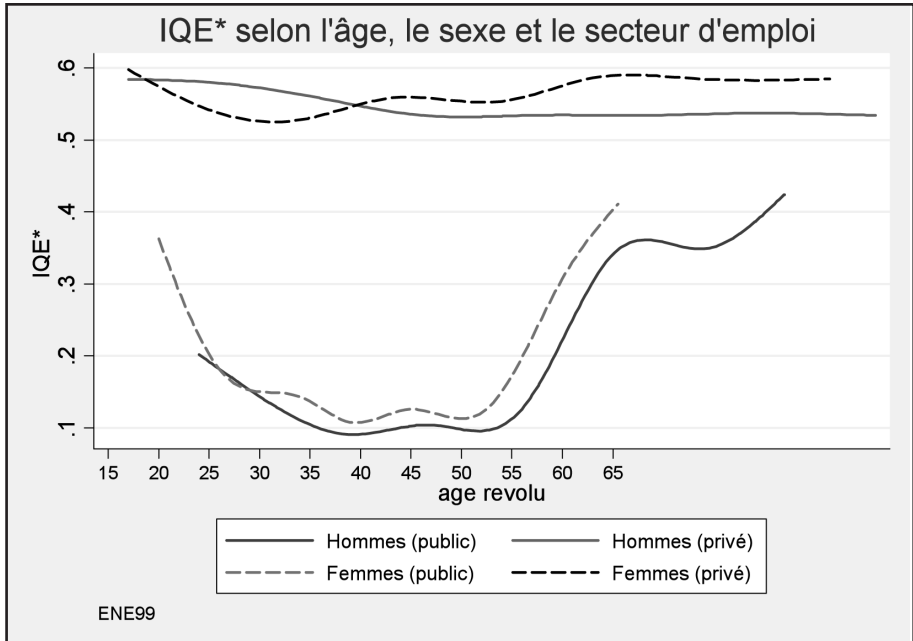
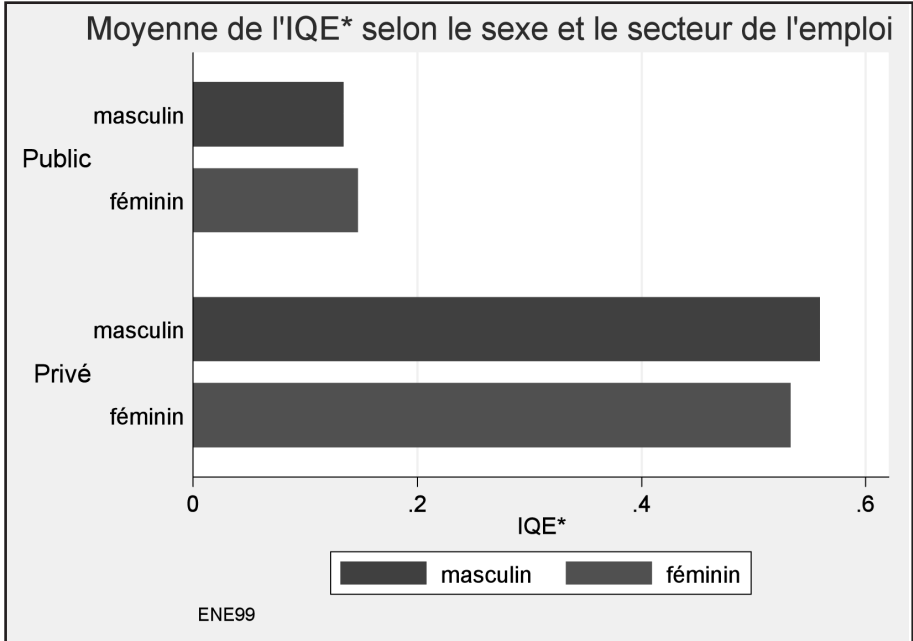
الرغبة في تغيير العمل

قد يبدو هذا المؤشر (السيئ) لجودة العمل غير مجدي حسب ما يرغب به العامل أو ألا يرغب في تغيير العمل. وعلى العكس من ذلك، إذا ما كان هذا يعبر عن توقعات وآراء البحث يكون القياس المطلوب بهذه الدراسة ثم احتسابه بشكل موضوعي. ومن خلال فحص هذه العلاقة يكون من الممكن، في الحقيقة» أن نتأكد من التماسك ما بين هذين الإجراءين مثل الرسم البياني الذي في الملحق أء. وعلى النقيض من ذلك إعلان المدعى عليه بأنه بالفعل قد بحث عن عمل أخرى لا يغير من قيمة هذا المؤشر مقارنة بالرأي القائل بعدم البحث (أنظر الشكل أء في الملحق).

قطاع العمل

يساعد كل من الرسم البياني رقم ١٠، ١١ بالأسفل في عمل تقرير مهم جداً بخصوص هذا الشأن. وفي الحقيقة يعمل الانتقال من القطاع الخاص إلى العام على تحسين جودة العمل بوضوح بالنسبة لكل من الرجال والنساء ومن ثم نجد أنها جيدة نسبياً مقارنة بالقطاع الخاص. ويعد كل من ضمانات العمل والاستقرار والمبني على ضمان اجتماعي والانتظام في العمل

شكل (١٠): متوسط المؤشر المعدل لجودة العمل من خلال قطاع الوظيفة والنوع والعمر



مؤشر جودة الوظيفة في كل من العمر والنوع وقطاع التوظيف

وساعات العمل الطبيعية في الأسبوع هي السمات الأساسية التي تصف والأعمال في القطاع العام. وما هو أبعد من ذلك، مع ظهور هذه التحسينات، نجد أن النساء تعانين من أعمال رديئة الجودة أكثر من الرجال في كلا نوعي القطاع الخاص عن القطاع العام. وباعتبار ما يتعلق بالآخر، نجد أنه بينما تتمتع المرأة بنفس الحقوق والالتزامات الخاصة بالرجل إلا إنهم في المعتاد يتقاضون مرتبات أقل من التي يتقاضها الرجال بنفس الاعمال. ولسوء الحظ، في هذا البيان لا يكون لدينا الأجر المتغاير الذي سيتيح لنا دعم هذا التأكيد. وطبقاً للاقدمية في الادارة يبدو أن النساء اقل اقدمية من زملائهم من الرجال.

القطاع غير الرسمي

غالبًا ما يتم تعريف القطاع غير الرسمي بالإشارة إما إلى غياب المحاسبة النظامية أو عدم تسجيل الرخصة. وتوضح نتائج دراستنا أن جودة العمل أقل في المؤسسات التي لا يكون بها نظام محاسبة كما هو من المتوقع يقيناً. والنساء التي لديها ميل قليل للعمل في هته الظروف وفي هذه الاعمال. بينما يعاني الرجال بالمثل من المؤسسات التي بها قوانين حسابية (أنظر شكل ٧١ بالملحق).

الضمان الاجتماعي

إن تغطية الضمان الاجتماعي للعاملين يعد جزءاً من المعايير الأولى لتعريف جودة العمل. وهو بحاجة إلى عنصر يوضح وجود فارق كبير بين العمال كما هو موضح بجدول الرسم البياني (شكل ٩١ بالملحق).

حجم المؤسسة

طبقاً لإجمالي عدد المناصب داخل مؤسسة العمل يتضح متوسط جودة العمل تفاوت مهمما جداً. ومن خلال المؤسسات أقل حجماً يتم تقديم وظائف ذات جودة أقل. وسيعمل هذا الاتجاه على استقرار اذ وصل عدد العمال الى حوالي المئة. ولكن بخصوص هذا، أي في الشركات المتوسطة والكبيرة يبدو أن الرجال يحصلون على عمل أفضل من النساء (أنظر شكل ١٠٠ بالملحق).

٥- الختام

إن جودة العمل وموضوعه ومقاييسه قد أصبحت الشاغل الرئيسي للعديد من البلدان

والمنظمات الدولية بما فيها منظمة العمل الدولية BIT. وقد تم إدراك هذه الظاهرة في قاعدة بيانات الدول النامية خاصة تلك التي زاد لديها تحرير التبادل التجاري وتعديل قوانين سوق العمل. وفي المغرب، مثل الدول الأخرى، تم تسجيل وضعية مشجعة مع الانحدار مستمر للبطالة في السنوات الأخيرة القليلة. على الرغم من أنه يبدو أن هذا صاحبه زيادة في هشاشة العمل.

وفي هذا العمل الذي هو الأول من نوعه في المغرب اعتمدنا على مجمل الكتابات الحديثة ذات الارتباط بهذا المفهوم ومجمل الأبعاد التي يحتويها وقد تم الاسترشاد بالعديد من الدلائل النظرية و التطبيقية لتبرير اللجوء الى المقاربة المتعددة الأبعاد لقياس جودة العمل.

وبناءً على هذا الاتفاق العام قمنا بوضع و بتنفيذ المقاربة المتعددة الأبعاد لجودة العمل بالمغرب. ولقد قدمنا أسس وروابط منهجين من الإحصائيات المتقدمة وهما تحليل متنوع ومتوافق وطريقة التسلسل التصاعدي للتصنيف الهرمي.

ولقد شرحنا أيضاً العملية التي صاحبت هذه المنهجية لتعريف الفئة النشيطة العاملة التي تعاني من سوء جودة العمل. ولقد تم استخدام هذه المنهجية لتكوين مؤشر مركب لجودة العمل والذي يمكن من خلاله تعريف المجموعات الفرعية، و التي تجد نفسها في وضعية سيئة.

ولأسباب ترجع إلى التماثل والمقارنة كان السكان الذين تم اختيارهم وأجريت الدراسة عليهم يتألفون من الساكنة النشيطة العاملة في المناطق الحضرية في نشاط غير زراعي كما تم تتبعه من خلال البحث الوطني حول الشغل (1999). وكان حجم العينة 33952 فرداً. ولقد استدللنا على جميع السكان من خلال مجموع 3986411 شخصاً شملتهم دراستنا.

وفيما يتعلق بالنتائج الدقيقة وبصفتها سجل بياني للفئة النشيطة العاملة التي تعمل باعمال سيئة بالمغرب اكتشفنا نتائج شبيهة بوجه عام بالنتائج التي اكتشفناها في الدراسات الأخرى. أولاً، في طريقة دراستنا المنهجية تم اعتبار ما يقرب من 16٪ من العينة الفرعية التي هي اعمال غاية في السوء. وتمثل هذه النسبة 633000 فرداً في عام 1999. إضافة إلى هذه النسبة 16٪ كانت هناك أيضاً تقييمات (ما يعادلها بنسبة 16٪) طبقاً للتعريف غير الثابت من الناحية العلمية الذي من الممكن أن يصبح سيئاً على وجه السرعة.

وعلى المستوى العام بخصوص جودة العمل، من الواضح أن الرجال والنساء يعملون

بأعمال رديئة. ولم يتم تسجيل أية فروق إحصائية ذات أهمية. و من بين جميع من يعملون بالأعمال السيئة كان الرجال أكثر بقليل من نسبتهم في السكان الذين تم دراستهم.

وبالاعتماد على المجموعة العمرية يتضح أن الشباب من كلا النوعين يميلون (أو أنهم مجبرون) إلى قبول جودة العمل الأقل. بينما الأفراد فوق ٣٥ سنة يعملون في أجواء أفضل بشكل عام. ولقد لوحظ أيضاً أن الرجال يعملون في ظروف أسوء من النساء بالنسبة للشباب.

وبمعنى آخر، وطبقاً لما تنص عليه دورة العمل من الواضح أن جودة العمل تبدأ بكونها رديئة ثم تحسنت مع مرور الزمن ثم بدأت في التدهور. وبحدوث هذا التطور كان هناك فروق ما بين الرجال والنساء. فبالنسبة للشباب كن متوسط وعمل النساء أفضل من الرجال (حتى سن ٣٥-٤٠ سنة). وبداية من سن ٤٥ تم انعكس هذا الوضع حيث كان في متوسط الأعمال السيئة التي يعمل بها النساء.

وما يتضح بشكل عام هو أن من العمال الذين يعرفون القراءة والكتابة وخريجي المدارس قد طرأ عليهم تحسن ملحوظ بالنسبة لجودة العمل. وتوضح النتائج أنه ليس فقط العمال هم أكثر من يعانون من جودة العمل الرديئة. فهناك من يعملون لحسابهم الشخصي ومن يعملون لدى العائلة الذين تبدوا ظروفهم أسوأ من ذلك. ومن الواضح على تقييمات المستخدم في القطاع العام من الرجال والنساء أن بها جودة عمال أفضل.

وبناءً على هذه الدراسة، كان السجل البياني الذي به عمل رديئ هو بالنسبة للشباب أقل من ٣٥ سنة والأميين أو ذوي المستويات المنخفضة في التعليم أو من الممكن أن يكون رجلاً يعمل في مؤسسة صغيرة بها أقل من خمسة عمال بالقطاع الخاص غير مهيكّل والذي ليس لديه رقم الرخصة أو المحاسبة أو عضوية لدى صندوق الضمان الاجتماعي. وطبقاً لـ ENE لعام ١٩٩٩ بمناطق المغرب الحضرية كان هذا السجل البياني للفرد للأسف ممثلاً جيداً في الساكنة النشيطة العاملة.

وترتبط دراستنا بشكل مباشر بالسكان الذين غطتهم الدراسة وبالتاريخ الذي قامت به ومن الممكن أن تكون قد تغيرت كثيراً منذ ذلك الحين. ونحن على أمل في أن نكرر ما قمنا به بشكل أفضل باستخدام البيانات المتاحة بـ ENE لتقييم آخر تطورات الوضع بالنسبة لجودة العمل بالمغرب.

المراجع البيلوغرافية:

أنكر، آر، كيرنثشيف، إل، إيجر، بي إتش، مهران، إف. ريتز، جي إيه (٢٠٠٣). مدى لياقة العمل: نظام مؤشرات إحصائية عن OIT «صحيفة العمل الدولي، مجلد ١٤٢، رقم ٢، منظمة العمل الدولي، جنيف، ص ٣٦٥-٣٩٥.

أسلين، إل إم. (٢٠٠٢)، «الفقر متعدد الأبعاد»، كتاب البحث عن معهد الحسابات بجوس وكيبك وكندا.

أسلين، إل إم. (٢٠٠٢)، «مؤشر مركبي على نظرية الفقر متعددة لأبعاد النظرية CRDI اطوا كندا.

عياد م: نويل س اللهج (٢٠٠٥)، التحلي المتعدد الابعاد للفقر بتونس ما بين عام ١٩٨٨ وعام ٢٠٠١ دون دعم مالي»، كتاب بحث لـ PEP قدم في أثناء مؤتمر شبكة CIRPEE، السيد لانكا.

بنذكري، جي بي، (١٩٧٣)، تحليل البيانات، مجلد رقم ٢: تحليل الأشياء المتشابهة، ديونود، باريس.

برتير، بي.، بوروتش، جي إم، (١٩٧٥)، تحليل البيانات متعددة الأبعاد، PUF، باريس.

بايبي إس.، اللهجة (٢٠٠٦)، A.، «مقاييس الفقر متعددة الأبعاد: مثال للتطبيق على جنوب أفريقيا ومصر»، رقم مقال البحث ٣٩-٠٦ CIRPEE، جامعة لافال، كوبك، كندا.

بايبي إس.، (٢٠٠٥)، «قياس الفقر من منظور متعدد الأبعاد: نظرة عامة على الثقافة» كتاب بحث لكيريبي، جامعة لافال، كوبك، كندا.

بونيت، إف.، جيه.، فيجويريدو، جي. استاندينج (٢٠٠٣)، «أسرة مؤشرات العمل اللائق» نظرة عامة على العمل الدولي، مجلد ١٤١، رقم ٢.

بورجوينون، إف.، تشاكارافارتي، إس آر (٢٠٠٣)، «قياس الفقر متعدد الأبعاد» صحيفة عدم المساواة الاقتصادية، ص ٢٥-٤٩.

مركز العمل الدولي (١٩٩٩)، «العمل اللائق، تقرير عن المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، الجلسة ٨٧، يناير، جينيف، ٩٠ صفحة.

مركز دراسة التوظيف، (٢٠٠٦). المساواة في العمل، مفاهيم متنوعة، طبعت لا ديكوفيرتي، باريس، ١٢٣ صفحة.

كلارك، إيه إي، (١٩٩٨). مقاييس الرضا بالعمل: ما الذي يجعلها وظيفة جيدة؟ دليل من دول منظمة التطور والتعاون الاقتصادي»، هذه الفقرة بالإنجليزية أصلاً

كورتير، إل.، برنارد، بي.، تريمبلي، دي جي، (٢٠٠٨ A). «التساوي في العمل المرأة والرجال بمنطقة الكيبك: دراسة تطورها بمساعدة طوبولوجية جديدة» في المرونة والأمن والأمن الوظيفي المرن: قضايا وتحديات، (دراسات الاقتصاد السياسي، ٢٣)، حررت بواسطة ديانا جابريل تريمبلي، صحف جامعة كوبيك، الربع الثاني، مونتريال، ١٠٧-١٣٢.

كورتير، إل.، برنارد، بي.، تريمبلي، دي جي (٢٠٠٨b). النوع والعائلة وجودة مسؤوليات العمل بكوبيك (كندا): نحو مزيد من العدالة، مقالة قدمت بالمجتمع لأجل الانجازات الاقتصادية الاجتماعية (SASE) يوليو، المؤتمر السنوي لـ S A S E، كوستا ريسا.

كورتير، إل. (٢٠٠٧). «تأثيرات بعض السياسات الاجتماعية على جودة عمل المرأة بكوبيك»، «معلومات بلوتين فلاش عن العمل والمكافآت، مجلد ٨، رقم ٣، سبتمبر، معهد احصائيات كوبيك، كوبيك ص ١-٥.

البعثة الأوروبية، (٢٠٠١). «اتصالات من البعثة إلى المجلس، البرلمان الأوروبي، أقاليم اللجنة الاجتماعية والاقتصادية، السياسة الاجتماعية والعمل: إطار عمل للاستثمار بالتساوي» البرازيل، ٢٩ صفحة.

البعثة الأوروبية (٢٠٠١). «التوظيف بأوروبا ٢٠٠١، التطورات والتوقعات الأخيرة»، الفصل الرابع: المساواة في العمل والتضمين الاجتماعي، العمل والشؤون الاجتماعية، يوليو، لوكسمبورج، ص ٦٥-٨٠.

البعثة الأوروبية (٢٠٠٢). «التوظيف بأوروبا عام ٢٠٠٢، التطورات والتوقعات الأخيرة»، الفصل الثالث: تضافرات بين النوع والكم في أسواق العمل الأوروبية، العمل والشئون الاجتماعية، يوليو، لوكسمبورج، ص ٧٩-١١٤.

ديوان، إس، وبيك، بي. (٢٠٠٧)، «ما وراء التوظيف / انشطار البطالة: قياس جودة العمل في الدول ذات الدخل المنخفض، «ورقة عمل رقم ٨٣، تكامل السياسة وقسم الإحصائيات، مركز العمل الدولي.

دروليت، إم.، موريسيت، آر. (١٩٩٨). «البيانات الكندية الأخيرة عن المساواة في العمل فيما يتعلق بحجم الشركة، «تحليل الاقتصاد وسوق العمل، رقم ١٢٨، نوفمبر، إحصائيات كندا، أوتاوا، ٤٢ صفحة.

فيرو لوزي، جي.، فلوكيجر، واي.، وبيير، إس (٢٠٠٦)، «تحليل عنقودي للفقر متعدد الأبعاد بسويسرا، «ورقة عمل رقم ٠٦-CH/١/HES-SO/HEG-G-GE/C-٠٦ إدارة المدارس الثانوية بجينيفا.

المؤسسة الأوروبية لتحسين المعيشة وظروف العمل (٢٠٠٢). «جودة العمل، العمل بأوروبا: قضايا وتحديات، «كتب التأسيس، فبراير، لوكسمبورج، ٣٦ صفحة.

فورتير، واي.، سافارد، إف.، (٢٠٠٦a). «جودة التوظيف لتحليل خصائص العمل التي كانت منذ الرجوع إلى أواخر التسعينات من القرن العشرين (جميع كوبيك)، كنب عن مجموعة الدراسات والتحليلات بمركز دراسات العمل والتكنولوجيا، سبتمبر، كوبيك، ١٤ صفحة.

فورتير، واي.، سافارد، إف.، (٢٠٠٦b). «سوق العمل وجودة العمل في مناطق كوبيك منذ الرجوع إلى أواخر التسعينات من القرن العشرين، «خصائص مجموعة الدراسات والتحليلات بمركز دراسات العمل والتكنولوجيا، نوفمبر، كوبيك، ٢٨ صفحة.

فريمجاسي، إف. و لاهورتي، واي.، «جودة العمل بفرنسا: الميول والدورة»، ورقة عمل، رقم ٥١، مركز الدراسات والتوظيف.

جاي، دي . (٢٠٠٣)، «العمل اللائق: المفهوم والمؤشرات»، المجلة الدولية للعمل، مجلد ١٤٢، رقم ٢.

جرين، إف. ، (٢٠٠٦). العمل المطلوب: التناقض في جودة العمل في الاقتصاد الوافر، صحيفة جامعة برينستون، برينستون، ٢٢٤ صفحة.

هاندل، إم جيه (٢٠٠٥). ميول جودة العمل المتوقعة، ١٩٨٩ إلى ١٩٩٨، «العمل والأشغال»، مجلد ٣٢، رقم ١، فبراير، إصدارات سيج، كاليفورنيا، ص ٦٦-٩٤.

هافز، كي. ، لوي جي إس، إسكلينبيرج، جي. (٢٠٠٣). جودة عمل الرجال والنساء بالاقتصاد الكندي الجديد»، تقرير بحث ١٩ / W، شبكة معلومات العمل، فبراير، شبكة معلومات بحث السياسة الكندية، أوتاوا، ٦٨ صفحة.

معهد إحصائيات كيبك (٢٠٠٥)، «جودة العمل في التطورات التصورية وخلق طوبولوجية بمنطقة الكيبك: الحالة القائمة للتفكير»

جامبو إم. ، (١٩٩٩)، الطريقة الأساسية لتحليل البيانات، باريس، أيرولز.

إيه. إل. ، ريسكين، بي إف، هودسون، كي. (٢٠٠٠). «الاعمال السيئة بأمريكا: علاقات الاعمال ريفية المستوى والمتدنية وجودة الوظيفة بالولايات المتحدة»، نظرة عامة على علم الاجتماع الأمريكي، مجلد ٦٥، أبريل، كولومبس، ص ٢٥٦-٢٧٨.

كي، جي بي، فاي، إس. ، فاي، بي. ، (٢٠٠٥)، «الفقر متعدد الأبعاد بالسنگال: دراسة المتطلبات الأساسية غير المادية»، كتاب بحث ٥ PMMA-٢٠٠٥، مركز الاستعلام العام.

كراهن، هارفي، (١٩٩٢). «جودة العمل بالخدمات»، سجل مسح المجموعات الاجتماعية العامة، مارس، إحصائيات كندا، أوتاوا، ١٥٧ صفحة.

ليبارت، إل. ، مورينيو، إيه. ، بيرون، إم. (١٩٩٥)، إحصائيات استكشافية متعددة المتغيرات لدونود، باريس.

لوميير، إس.، مارك، سي.، (٢٠٠٦). «جودة ونوع الوظيفة: تأثيرات التشريعات وساعات العمل»، مركز الاقتصاديات بجامعة السوربون، باريس، ٢٩ صفحة.

لوي، جي.، (٢٠٠٦). «جودة العمل في القرن الواحد والعشرين: تحقيق رغبة الشعب الكندي»، تقرير بحث ٣٧ / W، العمل والتعلم، سبتمبر، شبكة معلومات بحث السياسة الكندية، أوتاوا، ٩٢ صفحة.

ماك جوفيرن، باتريك، اسميتون، ديورا، هيل، استيفن، (٢٠٠٤). «الاعمال السيئة ببريطانيا، الوظيفة رديئة المستوى وجودة الوظيفة، «العمل والأشغال، مجلد ٣١، رقم ٢، مايو، إصدارات سيج، كاليفورنيا، ص ٢٢٥-٢٤٩.

ميسينهيمر الثاني، جوزيف آر.، (١٩٩٨). «صناعة الخدمات في مناظرة الاعمال الجيدة في مقابل الوظائف السيئة»، نظرة عامة على العمل الشهري، فبراير، مكتب إحصائيات العمل، واشنطن، ص ٢٢-٤٧. سوق عمل منظمة التطوير والتعاون الاقتصادي والمقالات العرضية للسياسة الاجتماعية رقم ٣٤، أغسطس، باريس، ٤٢ صفحة.

منظمة التطوير والتعاون الاقتصادي (٢٠٠١). «العمل بمنظمة التطوير والتعاون الاقتصادي لعام ٢٠٠١»، الفصل الثالث: سمات العمل ونوعيتها بقطاع الخدمات، في يونيو، باريس، ص ٩٥-١٣٨.

بي ألبيرن، إم إن، سيتي، إف.، تيرازا، إم. (٢٠٠٥)، «قياس الفقر متعدد الأبعاد بالأرجنتين، لامينا، جامعة مونتبيليير.

ريتر، جي إيه (٢٠٠٥)، «نماذج مواصفات جودة العمل بالاتحاد الأوروبي»، ورقة عمل رقم ٥١، قسم تكامل السياسة والتطور الإحصائي ووحدة التحليل، ومركز العمل الدولي.

روز، إم.، (٢٠٠٥). «الرضا عن العمل ببريطانيا: التكيف مع التعقيد، صحيفة بريطانية عن العلاقات الصناعية، مجلد ٤٣، رقم ٣، سبتمبر، شركة بلاك ويل المحدودة للنشر / مدرسة لندن للاقتصاديات، لندن، ص ٤٥٥-٤٦٧.

سيلفين جيه . (٢٠٠٨) ، «المؤشرات التكاملية لمعدل البطالة» ، إحصائيات المعلومات القومية ،
إيروستات

تايب ، إم . ، لانجلوس ، إس . ، (٢٠٠٣) . جودة العمل العام ٢٠٠٢ ، العمل والدخل ، مجلد
٤ ، رقم ٢ ، فبراير ، إحصائيات كندا ، أوتاوا ، ص ١٣-١٨ .

فاليري (٢٠٠٦) ، (A) . «ظروف العمل وصحة العمال بالاتحاد الأوروبي ، أوضاع متناقضة
حسب أشكال التنظيم» في نوفمبر ، مركز دراسة التوظيف ، آيل بفرنسا ٤٨ صفحة .

فولي ، إم . (١٩٨٠) . تحليل البيانات ، الاقتصاديات ، باريس .

زاركا-مارتري ، إم . وجويشارد-كيلى ، إم . ، (٢٠٠٥) ، «العمل اللائق ، المعايير
والمؤشرات» ، ورقة عمل رقم ٥٨ ، التطور ومجموعة التحليلات الإحصائية .

قسم تكامل السياسة ، مركز العمل الدولي

الملحقات

صندوق رقم ١: عرض مفصل لتحليل المراسلات المتشابهة المتنوعة

صندوق رقم ١: عرض مفصل لتحليل المراسلات المتشابهة المتنوعة

وتحليل المراسلات المتشابهة المتنوعة هي طريقة إحصائية وصفية متعددة المتغيرات . فهي
تسمح بوصف واكتشاف العلاقات ما بين المتغيرات العديدة والمقاييس الكمية لكل فرد من
السكان (ومن بين هؤلاء العاملين ، نجد على سبيل المثال أن استخدام وتنفيذ تحليل المراسلات
المتشابهة المتنوعة يتطلب الحذر الشديد بالنسبة للمعلومات المتسقة المستنبطة من البيانات .

وإذا ما نظرنا إلى ذلك من منطلق بعض الزوايا وبشكل نظري نجد أن تحليل المراسلات
المتشابهة المتنوعة هو معامل تحليل المراسلات المتشابهة وقاعدة خاصة لتحليل المعامل بشكل
خاص . فهو يعرض مقابل أغراض حسابية معينة وأيضاً أسس التفسير .

ولإجراء تحليل المراسلات المتشابهة المتنوعة من المفترض أنه يوجد أفراد N (مستخدمين في هذا المثال الذي نوضحه) تم وصفهم من قبل متغيرات P التي كان معدلها X . وإذا لم تكن المتغيرات مبنية على أساسيات جودة (مستمرة أو حريضة في استخدامها مع عدد من الطرق) ثم هي «مسجلة» لذلك فهي مناسبة للمتغيرات المطلقة (التصنيفات) قبل القيام بالتحليل. يتم تصميمها بواسطة X ثم يتم أخذ قائمة البيانات من الملاحظات عن متغيرات p على جميع أفراد N لذلك تتكون مصفوفة صفوف N وأعمدة P . والجدول (أو المصفوفة) X هي قاعدة بيانات ACM التي تيسر عليها.

Q هي مجموعة متغيرات P (بطاقة $Q=P$). وللوصول لجميع متغيرات P و Q (بي $= 1, \dots, P$) عن جميع J بطرق الممكنة المصاحبة للمتغيرات (الكمية) P . ثم يأتي

بعد ذلك اتحاد J لجميع المعادلات والمتغيرات أي أن $J = \bigcup_{p \in Q} J_p = \bigcup_{p=1}^P J_p$ من خلال جدول

بيانات X نقوم بتعريف جدول جديد لها خصائص خاصة.

وبناءً على هذا، بالنسبة لأي فرد $i \in I$ ($i = 1, \dots, N$) وأي متغير $p \in Q$ ($p = 1, \dots, P$) نضع: $K_{ij} = 1$ إذا ما كان نمط المتغير بشكل مختلف. والصورة التي تنشأ من هذه العملية والمعادلة العام (K_{ij} ($i \in I, j \in J$) يدعى جدول استدراكي متكامل (CDT) موجود بالجدول X . والجدول الاستدراكي المتكامل و T المصاحب لجدول X

هو شكل مصفوفة ($N, K = \sum_{p \in Q} \text{Card}(J_p)$). ويتم إقراره بشكل استدراكي لأن

المصطلحين z و z اللذين من نفس المتغير يعتبران مقصورين بشكل متبادل بالنسبة لكل فرد من أفراد i . وبالفعل إذا ما كان الفرد i من نوع p للمتغير p ، من ثم لا تكون طريقتها مثل ... فكل فرد يكون لديه نمط مفرد في كل J_p لكل $p \in Q$

وهذا يتضمن $\sum_{j \in J_p} K_{ij} = 1$ لكل فرد من أفراد $i \in I$. ولقد كان أيضاً

$\sum_{p \in Q} \sum_{j \in J_p} K_{ij} = \text{Card}(Q) = P$ وهو عدد المتغيرات في التحليل (خط واحد لعملية الحساب).

وأيضاً في وصف خصائص جدول T يمكننا بسهولة أن نحصل على: $K_j = \sum_{i \in I} K_{ij}$

التي هي عدد الأفراد الذين لديهم نمط $\forall z \in J_p \subset J$ (فهو عمود عملية حسابية)

$$\forall p \in Q, \sum_{j \in J_p} K_j = \text{Card}(I) = N \text{ أيضًا}$$

وهو إجمالي عدد الأفراد (جميع الناشطين والعاملين والمختصين بالأمر). عندما يصل في

$$\sum_{j \in I} \sum_{i \in I} K_{ij} = \sum_{j \in I} K_j = N \text{ Card}(Q) = NP. \text{ النهاية}$$

وهي عملية الحساب عن كل من (متغيرات) p لأفراد N . إضافة إلى جداول X و T (CCT)،

$$(K, K) = \left(\sum_{p \in Q} \text{Card}(J_p), \sum_{p \in Q} \text{Card}(J_p) \right). \text{ وعمل مصفوفة المنتج}$$

حصلنا على ما يسمى بجدول بيرت. وتعد B جدول احتمالية متنوعة تعمل على تقاطع اثنين إلى اثنين من المعادلات من بين جميع المتغيرات المستخدمة في تحليل الكم. فهي في شكل مربع ومصفوفة وتشابهي. وتكون صفوف وأعمدة الجدول $B = T > T K$ هي المنتج لجميع متغيرات P التي يشملها التحليل. وكما يشير المصطلح العام للـ T (CDT)، يشار إليه (...)، نستنتج

$$\forall j, j' \in J \times J, b_{jj'} = \sum_{i \in I} k_{ij} k_{ij'} = n_{jj'}, \text{ المصطلح العام لجدول بيرت } B \text{ حيث تتبع}$$

الذي هو عدد الأفراد جميعهم في وقت واحد والمصطلحين z و z' . وأيضًا من التركيب الاستدراكي للـ T الذي من الممكن أن يستدل عليه:

$$\forall p \in Q, \forall j, j' \in J_p \times J_p, b_{jj'} = 0 \text{ if } j \neq j'.$$

ولقد كان أيضًا $z \text{ dd} = K$ عدد الأفراد الذين من نوع z . وتوضح كل خلية من جدول بيرت عدد الأفراد الذين لديهم جميعًا في نفس الوقت خط وعمود له نفس الطريقة. إليك مثال صغير جدًا مبني على ستة أفراد وأربعة متغيرات مطلقة (أو مصنوعة أيضًا) بـ ٣، ٢ و ٣ من المعادلات المرتبطة بها. والصيغة X هي (٦، ٤)، والصيغة $T = CDT$ هي صيغة (٦، ١١) ومن حجم (١١، ١١) (B).

ولتكن D هي المصفوفة الفطرية التي تتكون من العناصر الفطرية لجدول B لبيرت . ونوضح أن معادلة محاور التبادل التي تضاعف ثبات المتغيرات المشكوك فيها تعتمد على اتجاه الموجه

$$u_\alpha \text{ الذي يأتي من: } \frac{1}{K} T' T D^{-1} u_\alpha = \lambda_\alpha u_\alpha$$

حيث تكون u_α موجه لمصفوفة الثابت $\frac{1}{K} T' T D^{-1}$ و λ_α هي قيمة إيجين المصاحبة للموجه U الذي به a . ومن ثم لكي نستنتج المحاور α own u نحتاج إلى مصفوفة الفطرية .

وإن معادلة معامل a th $\phi_\alpha = D^{-1} u_\alpha$ تضاعف ثابت المتغيرات المشكوك فيها التي هي مثل . $\frac{1}{K} D^{-1} T' T \phi_\alpha = \lambda_\alpha \phi_\alpha$. وبنفس الطريقة ، معادلة العامل a th $f a$ التي تضاعف ثابت الأفراد المشكوك فيها هي مثل: $\frac{1}{K} T D^{-1} T' F_\alpha = \lambda_\alpha F_\alpha$. التي تعطي على التوالي تفاصيل عن متغيرات العامل والأفراد . وتوضح أيضاً أن هناك علاقات انتقال بين نوعين من العوامل المكتوبة على النحو التالي:

$$\left\{ \begin{array}{l} \phi_\alpha = \frac{1}{\sqrt{\lambda_\alpha}} D^{-1} T' F_\alpha \\ F_\alpha = \frac{1}{K \sqrt{\lambda_\alpha}} T \phi_\alpha \end{array} \right. \quad \left\{ \begin{array}{l} \phi_\alpha^j = \frac{1}{\sqrt{\lambda_\alpha}} \sum_{i \text{ having } j} \frac{t_{ij}}{t_j} F_\alpha^i = \frac{1}{t_j \sqrt{\lambda_\alpha}} \sum_{i \text{ having } j} F_\alpha^i \\ F_\alpha^i = \frac{1}{K \sqrt{\lambda_\alpha}} \sum_{j=1}^K \frac{t_{ij}}{t_i} \phi_\alpha^j = \frac{1}{K \sqrt{\lambda_\alpha}} \sum_{j=1}^K \phi_\alpha^j \frac{t_{ij}}{t_i} \end{array} \right.$$

K هي عدد المعادلات لمتغيرات P و λ_α هي القيمة (وثابت) موجه إيجين يصحبه u_α على

أساسيات تبادل الفرد النظير $(i (i = 1, \dots, N$ التي تأتي من:

$$F_\alpha^i = \frac{1}{K \sqrt{\lambda_\alpha}} \sum_{j=1}^K \phi_\alpha^j \frac{t_{ij}}{t_i} \cdot \phi_\alpha^j$$

وهو إحراز الشكل ، ، ز بشكل مختلف . وعندما ندقق في محاور التبادل الأولى ($a=1$) ونحصل

بدقة على IQE التي تم البحث عنها بهذا العمل:

$$JQI_i = F_1^i = \frac{1}{K \sqrt{\lambda_1}} \sum_{j=1}^K \phi_1^j \frac{t_{ij}}{t_i} = \frac{1}{K} \sum_{j=1}^K W_j \frac{t_{ij}}{t_i}$$

في التعبير الأخير الذي أوضحناه . $W_j = \frac{1}{\sqrt{\lambda_1}} \phi_1^j$ بواسطة تعريف IQE التي تتوافق مع

المحاور الأولى لتحليل الرسائل المتشابهة المتنوعة التي أجريناها هنا. هذا المؤشر (أو عكسه) يفسر على أنه محاور جودة التوظيف. وهو يتعارض مع نوعين من تقييمات المستخدم وخاصة بالنسبة لهؤلاء الذين كانت الوظائف السيئة من نصيبهم والآخريين من المتغيرات المختارة (التي يتم تسجيلها إذا ما كانت قابلة للتطبيق) وبرامج العقل الإلكتروني عما هو مناسب وما هو سهل نسبياً في استنتاج قيم هذا المؤشر بالنسبة لكل فرد، وهذا بالضبط ما قمنا به في هذا العمل. نزن معادلات المتغيرات المستخدمة في التحليل ويتم حسابها في شكل هدف (إحرازات محاور التبادل الأولى المقسمة على المربع الجذري لقيمة إيجين الأولى). وبالنسبة لكل تعدد قيمة IQE ذات تركيب خطي (معدل موزون عيني) للمتغيرات الثنائية (تفاصيل المتغيرات). وتوضح أن مساهمة نموذج a و z ومتغير الكم p والثابت الإجمالي الذي يتحصل من (.....). وهذا يعني أن مساهمة الشكلية (.....) هي أعظم بكثير من عدد مرات حدوثها الذي يكون ضعيف في المعادلات العملية، وهذا يتضمن أن الحالة التي تحظى بعدد أرقام أقل من الممكن أن يكون لها أهمية كبرى في تعريف المحاور. لذا عندما يكون من المتغيرات أو حتى في الأساس يجب تجنبها لتقليل عدد الأرقام الثنائية المتكافئة (فكر بخصوص تركيبات النماذج الشكلية).

وإضافة إلى ذلك، تتأتى مساهمة متغير الكم $C(j) = \frac{1}{p}(1 - \frac{K_j}{N})$ إلى الثابت الإجمالي

من المشكوك فيه على النحو التالي: $J_p \in z$ هو عدد المعادلات للمتغير. ومن ثم يكون مساهمة أحد الرموز أو المتغيرات بمثابة وظيفة تزيد من عدد معادلاتها. ومن ثم من الأفضل أن يكون لديك نفس عدد المعادلات (أو على الأقل لا يكون هناك تبايناً واسعاً بهذا المستوى).

وفيما يتعلق بهذا، من المهم أيضاً أن يكون لديك طرقاً مختلفة عن بعضها بعضاً بالنسبة لمستوى كل متغير متبقي وهي تختلف بشدة في معادلات الأفراد في مقابل التوظيف.

والنماذج الشكلية القريبة جداً في الحقيقة تعمل على تعقيد تفسير النتائج والسجلات البيانية للمجموعات (الفقيرة والغنية) في تركيبها. وإذا ما كان تم إجراء التحليل جيداً يمكن لفردين أن يتشابهوا إذا ما كانت لهم نفس الظروف بوجه عام.

ومن الممكن أن يقدموا نتائج مقاربة عن WQI والعكس بالعكس. ومن الناحية العملية، ومن الناحية العملية، وللتوصل إلى هيكل تقريبي أفضل لمفهوم دراسات مشكوك فيها وخاصة عند استخدام رقماً مهماً من أرقام المؤشرات المطلقة من المفيد أن تتخذ على الأقل خطوتين. أولاً، إطلاق MTA تسمى «استكشافية» والتي صممت لتكون بمثابة اختيار ما بين

المتغيرات الأساسية ولإسقاط التي ليس في إمكانها التمييز بين الأفراد على أساس دراسة ما يختص بكل منهم (أقل تمييزاً فيما يتعلق بجودة التوظيف). وبخصوص هذا الشأن إلى جانب الإسقاط الجزافي لمتغيرات معينة ولا يتم استبعاد مراجعة وتقنين المتغيرات الأخرى. ومن أكثر معايير التطابق أهمية هي المحاور النظامية «COPA». وهذا الملكية التي بهذا السياق هي لأجل أي مؤشر جزئي (أو متغير) للتأكد من ما إذا كان هيكلها نظامي بخصوص جودة التوظيف التي يتم حسابها بواسطة الهيكل النظامي لإحداثياتها بناءً على محاور التبادل الأولى «WQI». وبمعنى آخر، ينال المتغير رضا COPA إذا ما كان ترتيب الهيكل النظامي موجود بترتيب إحرازات التبادل مع معادلاتها مثل «WQI». والمتغيرات التي ليس بها هذه الخاصية هي الأولى بالنسبة لـ ACM ثانية. ومن المحتمل جداً أن يكون التقنين (والهياكل) أكثر وصفية (وليسوا هياكل نظامية). وعلى الرغم من ذلك من الجدير بالذكر أن بعض المتغيرات التي ليس بها COPA من الممكن أن يكون بها شكل من أشكال إعادة التوزيع باستمرار. ومن الممكن أيضاً أن يتم استخدام معيارين آخرين عند اختيار المتغيرات المجردة مثل ACM التعريفية التي هي قوة مميزة للمتغير بشكل كبير. وهي نوع من تباين المتغير طبقاً لجودة وظيفة العامل الذي يسمح بالفرقة ما بين الوظائف. وأيضاً من الممكن أن يكون هناك زيادة في المعلومات الموجودة بالمتغيرات الأخرى التي تمت إزالتها (أو إلغائها). وحالما يتم اختيار المتغيرات يتم تنفيذ ACM النهائي. وينتج عن ذلك $IQE < 1$ نهائي. ومن خلال هذه العملية الأخيرة والتكامل لا بد من أن يتم تقسيم السكان إلى مجموعات فرعية عديدة تتضمن العاملين الذين يعانون من جودة التوظيف الرديئة. وفيما يتعلق بهذا عندما يتم استخدام هذه الطريقة بشكل موضوعي قدر الإمكان سيتم تحديد التصنيفات وهذا هو الهدف من التصنيف الهرمي التصاعدي.

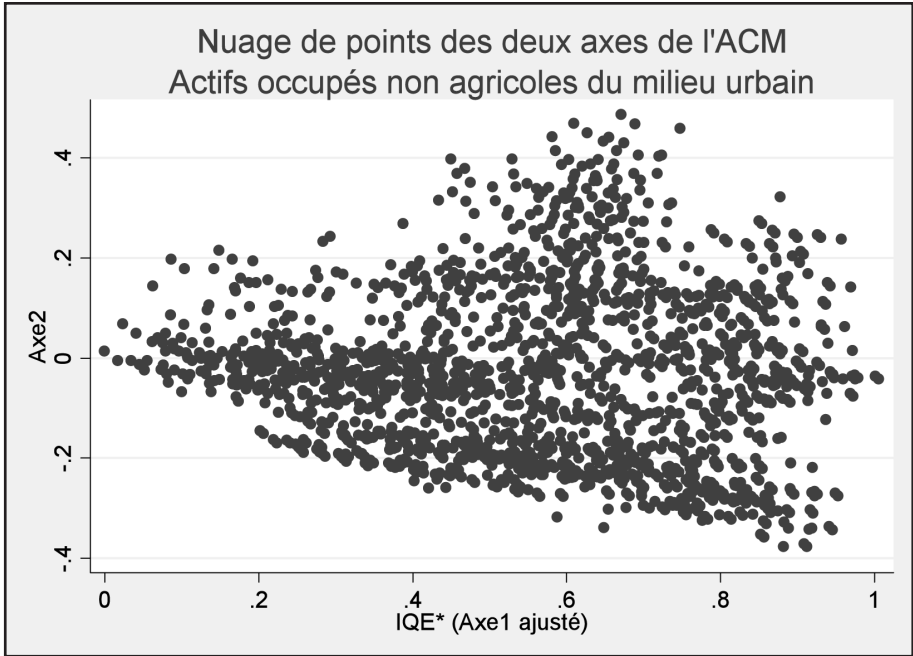
جدول ١: معدلات أنظمة الخصومات المتغيرة من المعاملات المحورية الرئيسية الخاصة ACM.

العوامل			المتغيرات/ الأنظمة
العامل 3	العامل 2	العامل 1	
مدة العمل (ساعة/ الأسبوع)			
0.22 430 19	0.08 786 05	0.05 451 41	أقل من 20
0.10 672 14	0.00 035 89	-0.29 55 21	ما بين 20 إلى 40
-0.05 002 77	-0.08 912 13	0.01 986 35	ما بين 40 إلى 56
-0.1016394	0.0741211	0.205618	أكثر من 56
نظام التوظيف			
-0.1 993 49	-0.01 274 38	-0.02 568 22	وقت كلي
0.44 851 9	0.60 406 31	0.32 830 71	وقت جزئي
0.17 404 3	-0.27 318 51	0.52 858 62	المناسبات
0.22 939 97	-0.13 690 75	0.4 754 8	أخرى
عقد العمل			
0.11 735 83	-0.02 540 63	-0.63 901 97	CDI
0.08 107 29	-0.11 586 76	-0.44 242 78	CDD
-0.06 818 42	-0.21 981 75	0.07 098 49	شفوي أو ما شابه
0.02 216 85	0.32 081 74	0.28 621 32	أخرى
الترقى الوظيفي (شهريا)			
-0.00 981 8	-0.04 039 64	0.22 426 78	أقل من 36
-0.00 737	-0.03 858 47	0.052 835 6	ما بين 36 إلى 96
0.018 376	0.00 268 39	-0.10 711 96	ما بين 96 إلى 210
-0.001 308	0.09 193 97	-0.20 563 08	أكثر من 210
تغيير الوظيفة			
0.19 489 56	-0.30 797 22	0.45 964 23	الرغبة في التغيير
-0.04 99271	0.079 138	-0.11 811 19	عدم الرغبة في التغيير
البحث عن وظيفة			
0.19 361 06	-0.31 933 19	0.46 851 07	نعم
0.19 527 43	-0.29 174 2	0.44 69 713	لا
-0.0499271	0.079138	-0.1181119	غير مهتم

ممارسة وظائف ثانوية			
0.35 251 92	0.25 340 53	0.13 239 98	نعم
-0.00 401 67	-0.00 288 74	-0.00 1508 6	لا
ترك العمل			
0.06 669 43	-0.06 501 97	-0.53 672 5	نعم
-0.98 121 53	-0.24 91851	0.20 774 29	لا
0.02 218 43	0.32 125 4	0.28 702 6	غير مهتم
الأمن الاجتماعي			
0.06 636 49	-0.05 773 67	-0.54 260 85	نعم
-0.02 715 22	0.02 362 21	0.222	لا
مكان النشاط			
-0.01 549 47	-0.02 295 76	-0.11 782 3	محلي
0.25 189 96	0.45 713 16	0.32 160 47	منزلي
-0.00 469 62	-0.00 172 27	0.39 451 85	متنقل
0.01 012 99	-0.32 333 76	0.35 081 9	أخرى

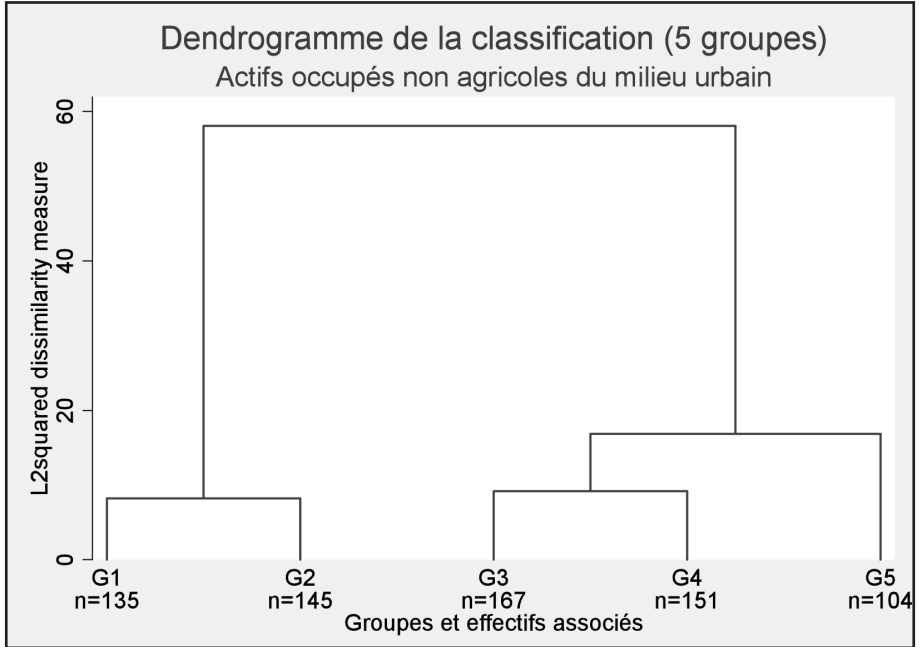
المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل أ: سحب نقاط مؤشر جودة الوظيفة وتحليل العامل الخاص بـ ACM

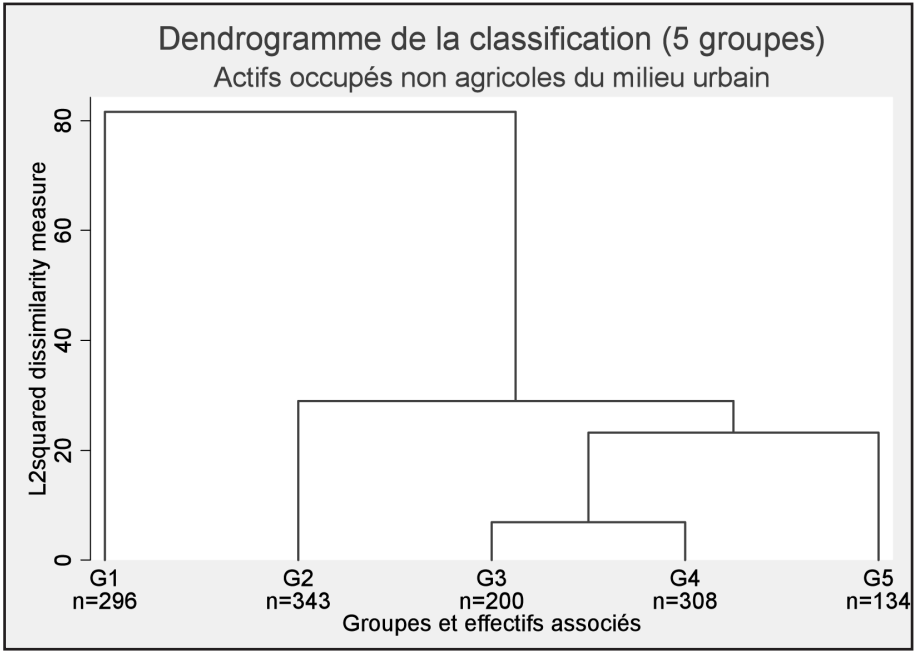


المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل ٢: شكل مستوى بعض المناطق والتصنيفات (٥ مجموعات ٩ الأفراد التي تشغل مناطق حضرية غير زراعية).

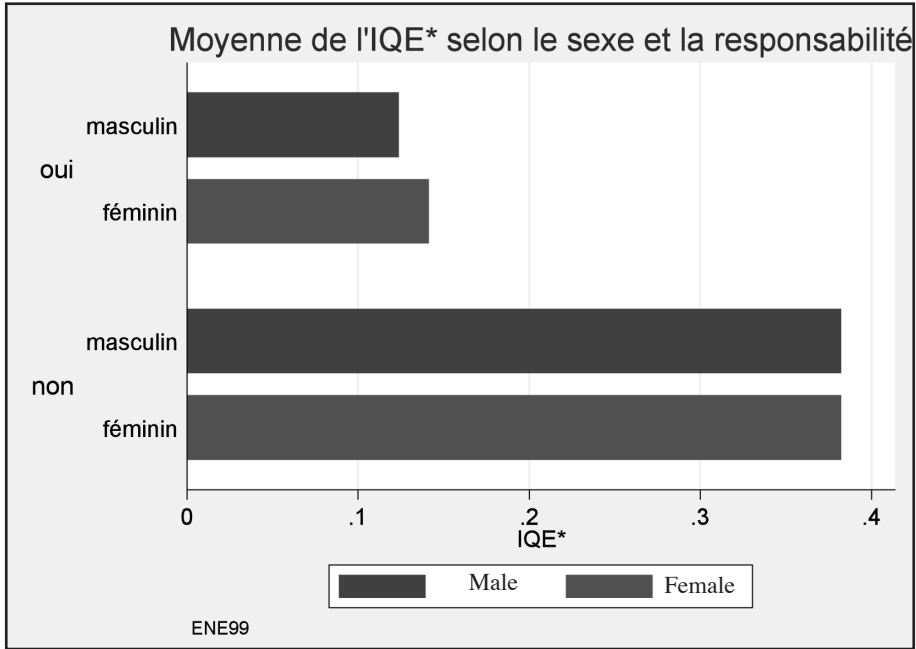


الشكل أ٣: شكل التصنيف (خمس مجموعات) الأفراد اللذين يشغلون مناطق حضرية غير زراعية.



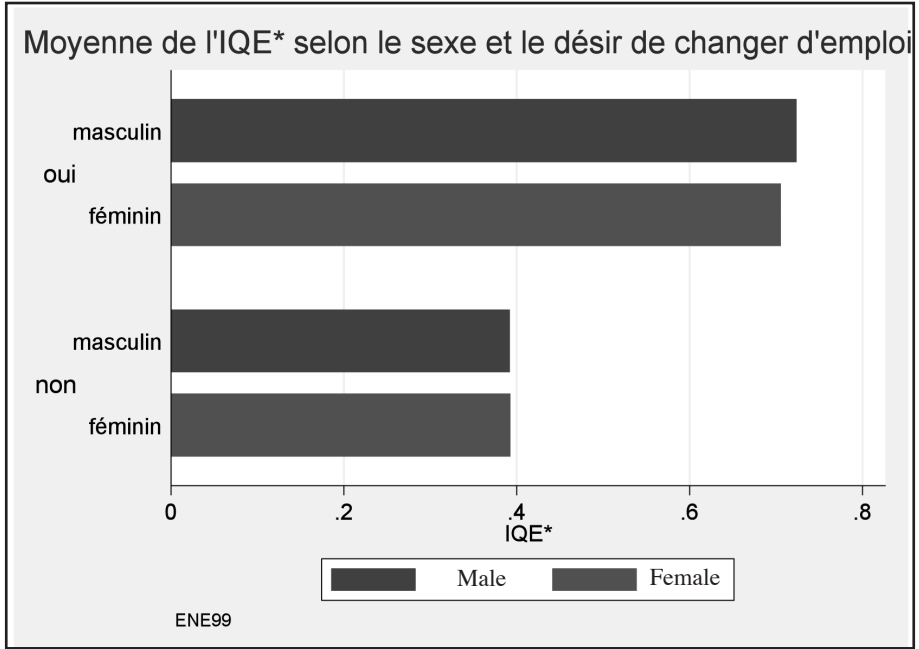
المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل أ٤: معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس المسئوليات والنوع معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس النوع والمسئوليات.



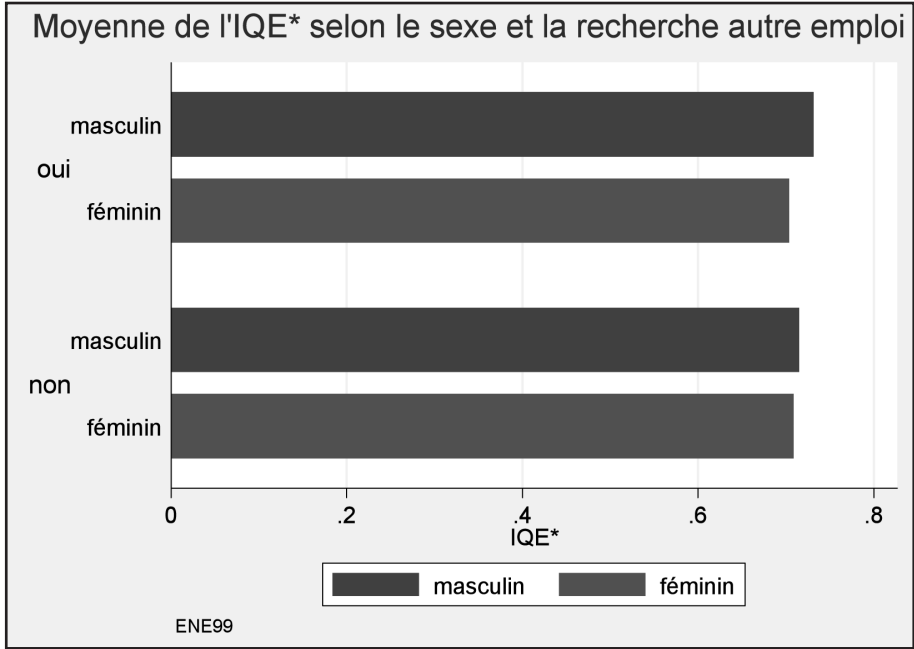
المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل أ ٥: معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس الرغبة في تغيير الوظيفة والنوع
 معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس النوع والرغبة في تغيير الوظيفة.



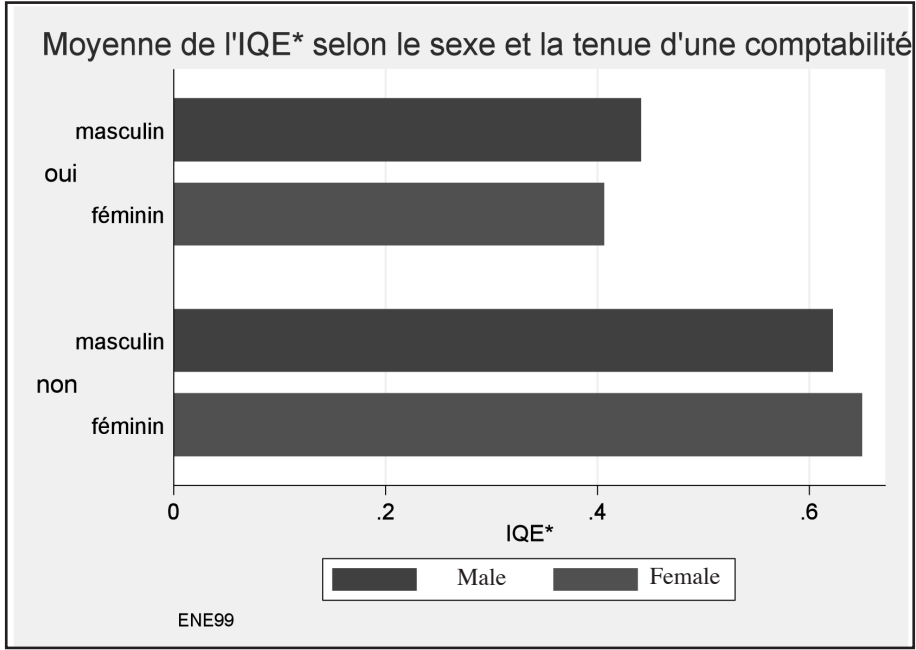
المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل أ٦: معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس البحث عن وظيفة أخرى وعلى أساس النوع معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس النوع والبحث عن وظيفة أخرى.



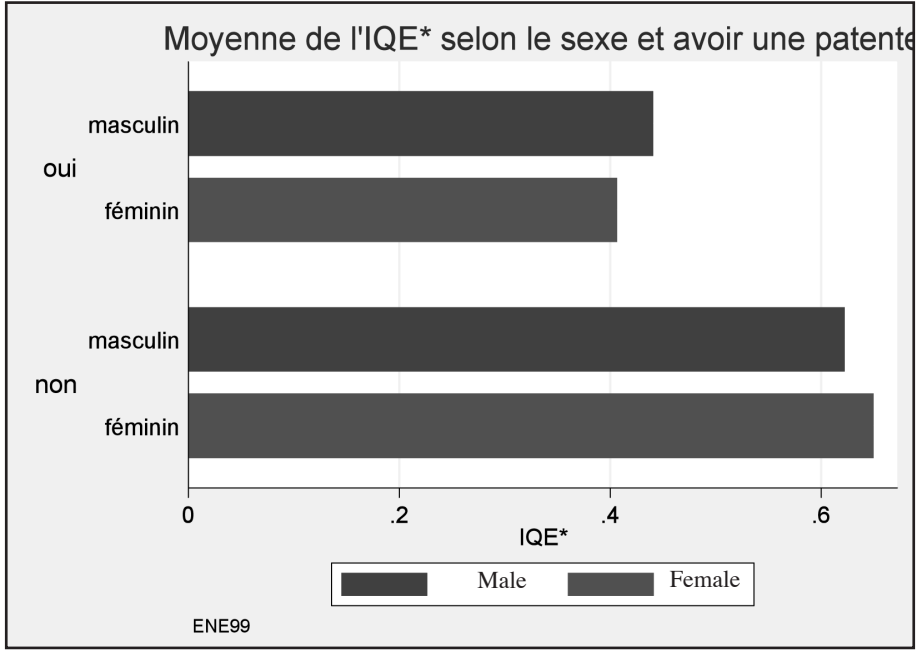
المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل أ ٧: معدل مؤشرات جودة الوظيفة على أساس معدل المسؤولية وعلى أساس النوع معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس النوع والقدرة.



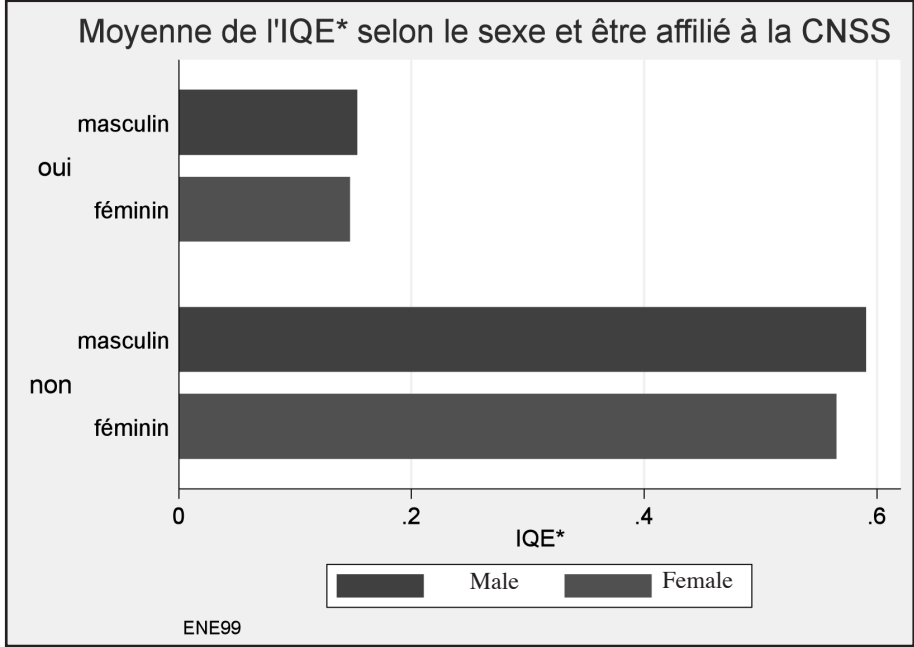
المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل ٨: معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس عدد الاحتمالات والنوع معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس النوع والاحتمالات.



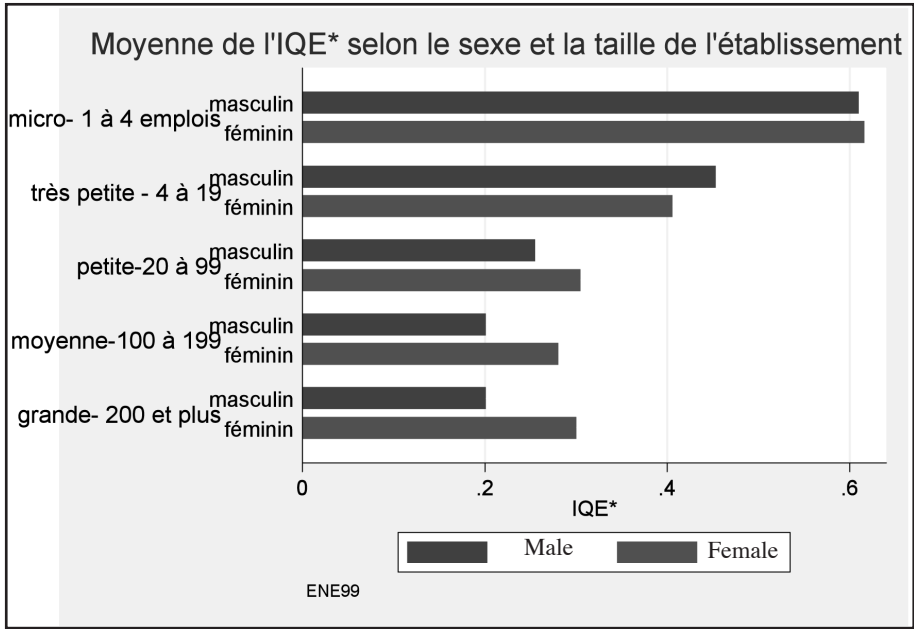
المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل أ ٩: معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس الحصول على التأمين الاجتماعي والنوع معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس النوع والحصول على التأمين الاجتماعي.



المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

الشكل ١٠: معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس حجم المؤسسة وعلى أساس النوع معدل مؤشر جودة الوظيفة على أساس النوع وحجم المؤسسة.



المصدر: إي إن إي ١٩٩٩

