وزارة القوى العاملة والهجرة
الأدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل
الأدارة العامة لمعلومات سوق العمل

******

سبل جمع بيانات سوق العمل
وبرامج وزرة القوى العاملة والهجرة بمصر

إعداد
آمال عبد الموجود عبد الحكم
مدير عام الأدارة العامة لمعلومات سوق العمل

المحتويات

1. المقدمة
2. مصادر وطرق جمع بيانات سوق العمل

أولا : مسح العمالة باعينة

ثانيا : مصادر بيانات وزارة القوى العاملة وبرامجها

3. برنامج الوزارة لاعداد قاعدة بيانات متكاملة عن سوق العمل
4. المعوقات
5. رؤية الأدارة العامة لمعلومات سوق العمل لتلافى المشكلات
6. المـــــــــــــلاحق

مقدمة

تعتبر القوى العاملة هى العنصر الاساسى والحيوى للعملية الانتاجية لذا فإن تحديد النمط الامثل لتنمية الموارد البشرية وحسن استخدامها لا يتحقق الامن خلال التخطيط العلمى السليم كجزء من التخطيط العام اتصويب هيكل القوى العاملة .

ولا شك ان حسن اسنخدام المجتمع لموارده البشرية يحد من تصاعد مشكلة البطالة بسوق العمل المصرى وما ينتج عنها من مؤثرات سلبية تؤثر على حياة افراد المجتمع بشكل مباشر وتؤثر على سلوكايتهم وتخلق ظواهر اجتماعية بالغة الخطورة تعمل جميعها فى اتجاه التفكك والانحراف الإجتماعى وعدم الاستقرار .

ولما كانت الموارد البشرية فى مصر اكثر وفرة ويعتمد التشغيل على ثلاث قطاعات (القطاع الحكومى ، وقطاع الاعمال ، القطاع الخاص)فقد اشارت السياسات الاقتصادية فى مصر فى ظل المتغيرات الحادثة تؤكد انه لابديل امام الشباب إل طريقتين للتشغيل احدهما القطاع الخاص والثانى إقامة المشروعات الصغيرة .

لذا تتضافر جهود الدولة فى رسم السياسات المنظمة فى سوق العمل لخلق المزيد من فرص العمل والحد من ظاهرة البطالة خاصة بين حملة المؤهلات .

ولعل من ابرز هذه الجهود انشاء المجلس الاعلى لتنمية القوى البشرية والتدريب والصندوق الاجتماعى ومشروع مبارك القومى لتمليك الاراضى المستصلحة لشباب الخريجين ومشروع مراكز المعلومات ، والمحليات .. الخ . .

وللتعرف على موقف سوق العمل المصرى لابد من توفير البيانات والمعلومات الاحصائية الاساسية التى تصور حالة التشغيل والبطالة فى المجتمع والسعى للحصول عليها من مختلف المصادر دون الاقتصار على البيانات التى تتوافرمن

التعدادات المختلفة ، وتقوم وزارة القوى العاملة والهجـرة بالتنسـيق ورسـم السياسات داخل اطار التخطيط العام على مستوى الدولة وذلك من خلال :

1. حصر راغبى العمل والخريجين بمراحل التعلـيم المختلفـة وتصـنيفهم حسب المؤهلات العلمية لهم .
2. حصر فرص العمل المتاحة لدى المنشآ ت الصناعية والحرفية بالقطـاع الخاص .
3. حصر الاحتياجات التدريبية لدى هذه القطاعات وامكانياتها
4. اعداد خطط القوى العاملة من اجل استيعاب اكبر قدر مـن الخـريجيم وتأهلهم للعمل عن طريق برامج التدريب المهنى ةالتحويلى .
5. كما تقوم الوزارة بتنفيذ برنامج معلومات الاستخدام الذى يسهم بتعزيـز قاعدة البيانات الاساسية اللازمة لجميع الاحهزة المعنية بتخطيط القـوى العاملة .

مصادر وطرق جمع بيانات سوق العمل

****

أولا : مسح العمالة باعينة

****

لقد تم تنفيذ اول مسح لقوة العمل فى مصر بطريق العينة وذلك فى نوفمبر سنة 1957 وكانت العينة يتم سحبها كل ثلاثة شهور وتتضمن (21) الف اسرة يمثل نحو0.5 % من عدد الاسربالاقليم المصرى وحاليا يتم تنفيذ المسح بمعرفة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء والذى قام بتطويره اعتبارا من دورة سبتمبر 1987 وذلك من حيث المفاهيم والتعاريف ودورية المسح وحجم العينة ومحتوى استمارة جمع البيانات واسلوب استيفائها .

المنهجية[1]

****

- مسح قومى يغطى كافة محافظات الجمهورية .
- مسح اسرى بالعينة (50 ألف وحدة سكنية) يتم تكبير بياناتها لتصبح ممثلة للمجتمع .
- مسح يغطى قوة العمل المدنية للمصريين ولايغطى الاجانب المقيمين فى مصر وقت البحث .

ويهدف المسح الى :

---

1. تقدير حجم القوة البشرية وقوة العمل المدنية للمصريين داخل الجمهورية .
2. تقدير حجم وخصائص العمالة والبطالة وتغيراتها الموسمية .

[1] مصادر بيانات القوى العاملة ـ سلسلة النشر ة البحثية – د/ محى الدين حامد طنطاوى

تشمل البيانات

- بيانات عن قوة العمل حسب النوع بكل محافظة (حضر / ريف) واجمالى الجمهورية من حيث : فئات السن ــ الحالة التعليمية ــ الحالة العلمية
- بيانات عن المشتغلين حسب النوع (حضر /ريف) واجمالى الجمهورية من حيث فئات السن ــ الحالة التعليمية ــ اقسام المهن ــ اقسام النشاط الاقتصادى ــ القطاع الاقتصادى ــ الحالة العملية داخل او خارج المنشأة
- بيانات عن المشتغلين بأجر حسب النوع بكل محافظة (حضر / ريف)واجمالى الجمهورية من حيث اقسام المهن ــ اقسام النشاط الاقتصادى القطاع الاقتصادى
- بيانات عن المتعطلين حسب النوع بكل محافظة (حضر / ريف) واجمالى الجمعهورية من حيث من حيث فئات السن ــ الحالة التعليمية ــ اقسام المهن ــ اقسام النشاط الاقتصادى للمتعطلين الذين سبق لهم العمل .

ويعتبر تعداد السكان ومسوح القوى العمالة بالعينة

LabOr ForCe Sampl Survey

هما المصدران الرئيسيان لبيانات التشغيل فى مصر فالتعداد باعتباره حصرا شاملافإنه يحدد مستوى ظواهر التشغيل الاساسية فى النقاط الزمنية المتباعدة التى يؤخذ فيها ، اما مسح العينة يوفر اساسا للسلاسل الزمنية عن خصائص القوة البشرية وقوة العمل (مشتغلين / متعطلين) بما يسمح بتغطية التطورات الجارية فى سوق العمل .

كما تعتبر بيانات مكاتب الاستخدام فى مصر احد الروافد الاساسية لمعلومات سوق العمل حيث تساعد على التعرف على جانبى العرض والطلب على العمالة ورصد التغيرات التى تطرأ على حجم البطالة وفرص العمل المتاحة كما تساعد الباحثين عن العمل فى التعرف على فرص العمل فى اماكن اقامتهم او تلك التى يرغبون فى الانتقال اليها من اجل العمل .

ولا شك ان هذه البيانات على درجة كبيرة من الاهميـــة لعمـــل متخـــذى القـــرار واجهزة التخطيط والباجثين .

لذا قامت الوزارة بميكنة عدد (288) مكتب الاستخدام تذلك لمعالجـــة البيانـــات بإستخدام نظم الحاسبات مما يوفر بيانات خام يتم تحليلها واعداد المؤشرات عـــن اداء سوق العمل المصرى .

ومن ثم نجد ان المصادر الداخلية للبيانات بالوزارة هى

- بيانات مكاتب التشغيل عن التشغيل والبطالة
- بيانات ادارة الاستخدام الداخلى بالوزارة عن التشغيل والبطالة
- بيانات مكاتب الهجرة عن التشغيل الخارجى
- بيانات ادارة الاستخدام الخارجى بالوزارة عن التشغيل الخارجى
- بيانات وحدات التراخيص عن تشغيل الاجانب .

ثانيا : مصادر بيانات وزارة القوى العاملة وبرامجها

(1) برنامج معلومات الأستخدام

****

تقوم الأدارة العامة لمعلومات سوق العمل بتنفيذ برنامج سنوى عن معلومات الاستخدام لمنشأت القطاع الحكومى والعام طبقا للقانون 53 لسنة 79 ، ومنشأت القطاع الخاص (5عمال فأكثر) طبقا للمادة 15 لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

يقوم البرنامج بجمع بيانات دورية عن سوق العمل وذلك من المنشآت التى يعمل بها خمسة عمال فأكثرعلى مستوى القطاعات المختافة(حكومى ــ عام ــ خاص) .

وتتاخص هذه الاهداف العامة فى المجالات الاتية :

أ- ***<u>على مستوى المنشأة والقطاع</u>***

- التعرف على ثغرات العمالة ــ فائض أو عجز ــ بالمقارنة لأحتياجاتها الواقعية .
- التنبؤ واسقاط البيانات لفترة مقبلة ومراجعة مدى صحة تلك التقديرات
- دراسة التخطيط القطاعى
- اعداد انماط العمالة ومقارنة الهياكل على فترات زمنية متتالية

ب- ***<u>على المستوى المحلى والاقليمى</u>***

- اتاحة عنصر هام من عناصر التخطيط الاقليمى
- رسم سياسات التدريب المهنى وسياسات العمالة
- دراسات توطن الصناعات
- توفير مؤشرات العمالة وتحليلها واعداد تقارير دورية عنها

ج- ***<u>على المستوى القومى</u>***

- اعداد هياكل مهنية حديثة بصفة دورية ، وتحليل سلاسلها الزمنيـــة بما يخدم اغراض التخطيط القومى .

ومما سبق فإن

بيانات برنامج معلومات الاستخدام تسهم فى تحقيق اهداف الوزارة فى كل من (التخطيط ــ العمالة ــ الاستخدام ــ التدريب ــ التوجيه المهنى) على المستويات المختلفة فى المجالات المحلية والاقليمية والقومية

ويعتمد العمل من خلال برنامج معلومات الاستخدام على مسح ميدانى للمنشـــآت على مستوى المحافظات ويفترض أسلوب العمل ان لكل منشـــأة ســـجل خـــاص بالعمالة وبيان المنشآت بمنطقة عمل مكتب الاستخدام يتم تحديثه أولا بأول

خطوات العمل ببرنامج معلومات الاستخدام

1. توزيع وتجميع نماذج معلومات الاستخدام
2. مراجعة البيانات
3. ترميز البيانات
4. تفريغ البيانات وجدولتها (المرحلة الاولى : تفريغ البيانات ، المرحلـــة الثانية : اعداد الجداول)
5. تحليل البيانات .

يتم العمل على مستوى المكتب ثم المنطقة فالمديرية تحت اشراف الأدارة العامة لمعلومـــات سوق العمل للمراجعة تمهيدا لأدخال البيانات على الحاسب الآلى بمركز معلومات الوزارة ثم استخراج الجداول الأحصائية التى نستقى منها المؤشرات والمعلومات واعداد التقرير التحليل الذى يتم عرضه على السيد الأستاذ /وزير القوى العاملة لتمريره الى كافة الأجهزة المعنية .

وتنسيقا مع الأدارة المركزية للتدريب بالوزارة تم تصميم جدول يشمل الأحتياجات التدريبية السنوية للمنشآت لوضعها موضع التنفيذ من خلال برامج التدريب المهنى وذلك طبقا لما ورد بدليل الأجراءات.

وقد **قامت الوزارة بالعمل على تطوير برنامج معلومات الاستخدام .**

1. تم تعديل النماذج الخاصة بالبرنامج طبقا للوضع الحالى فى سوق العمـــل وفى ظل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

2. اعداد خطة لتطوير معالجة بيانات برنامج معلومات الاستخدام باستخدام نظم حاسبات على ان يعتمد النظام على استمارة جامع البيانات وقد تم ميكنة المرحلة النهائية من البرنامج عن طريق ادخال البيانات بعد تجميعها من المديريات من خلال تطبيق على الحاسب الآلى واستخراج الجداول التى سيتم تحليلها وصياغتها فى صورة تقرير .

3. دعم القدرات الفنية لدى جامعى البيانات والمراجعين .

وتقوم الوزارة بالعمل على تنفيذ برنامجها فى مجال معلومات سوق العمل عن طريق تغطية المنشآت بالقطاع الخاص التى تضم خمسة عمال فأكثر بدلا من الاعتماد على عينة منها وذلك لتوفير معلومات عن سوق العمل الفعلى دون الاعتماد على التقديرات .

وفيما يلى عرض لنماذج برنامج معلومات سوق العمل .

(2) :قاعدة بيانات نظام الاستخدام

فى اطار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 تقوم اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة بدورها الذى حدده القانون حيث انه يدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية وخارجها ووضع النظم والقواعد والاجراءات اللازمة بهذا الاستخدام (1) [2].

الأمر الذى تطلب إنشاء قاعدة بيانات مميكنة عن سوق العمل المصرى للعمل على خلق نماذج جديدة لفرص العمل تماشيا مع إستخدام التكنولوجيا المتطورة فى الأتصالات والمعلومات،والعمل على نشر بيانات طالبى العمل وفرص العمل داخل مكاتب التشغيل على شبكة الأنترنت عن طريق موقع الوزارة.حيث أن هذا التطور يمثل تحديا ومؤثرا ضاغطا على نظم التعليم والتدريب.

الاطار العام لقاعدة بيانات نظام الاستخدام

قل وتحمي البيانات
Down load

1. **نظام تسجيل بطاقات راغبى العمل**

يمثل قاعدة بيانات لطالبى العمل على مستوى الجمهورية ــ وطبقا لما أشارت اليه المواد 12، 14 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ــ يتضمن هذا النظام كافة البيانات الشخصية ومهارتهم وخبراتهم على ان يتم التسجيل طبقا بالمكاتب الواقع بها محل اقامة طالبى العمل وقد صدر القرار الوزارى رقم (117) لسنة 2002 متضمنا كافة البيانات المطلوبة عند تسجيل طلبات العمل حيث يتم استصدار شهادة القيد الدالة على ذلك.

[2] قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

نظام تسجيل فرص العمل

يشتمل على تسجيل فرص العمل والوظائف الشاغرة (الطلبيات) من قبل اصحاب الاعمال لنشرها بالنشرة القومية للتوظيف ــ وهذا الاعلان غير مدفوع الاجر وانما تتحمله الوزارة ــ بهدف تعريف طالبى العمل بفرص العمل سواء فى النطاق الجغرافى لمحل اقامته او على مستوى جميع المحافظات بهدف تحسين الاداء بسوق العمل وتفعيل العرض والطلب على القوى العاملة .كما يتم بثها ايضا عن طريق شبكة الانترنت ،أويتم الترشيح مباشرة الى صاحب العمل من طالبى العمل المسجلين حيث يتم الترشيح اتوماتيكيا من خلال اجهزة الحاسبات الآلية طبقا لشروط الطلبية وتقدم اسماء المرشحين لصاحب العمل للاختيار من بينهم ممن يقع عليهم الاختيار طبقا لما تضمنته المادة 16 من قانون العمل رقم12 لسنة 2003.

كما يتم تسجيل المعيينين ممن تتوافر لهم فرص عمل وطبقا لما أشارت به المادة(15) يقوم صاحب العمل بإعادة شهادة القيد للمكتب لتسجيله كمعين وإستبعادهم من رصيد البطالة.

الموائمة بين نظام تسجيل راغبى العمل ونظام فرص العمل

يتم تلقائيا تحديث بيانات المسجلين فور تسجيل من توفر لهم فرصة عمل واستنزالها من رصيد راغبى العمل كما يتيح النظام اجراء عملية الاسقاط لمن لم يقم بتجديد شهادة القيد والتى انتهت فترة سريانها والمقدرة بفترة 24 شهرا طبقا للتعليمات الوزارية ويتم استنزال رصيد المعينين من الرصيد الفعلى لراغبى العمل.

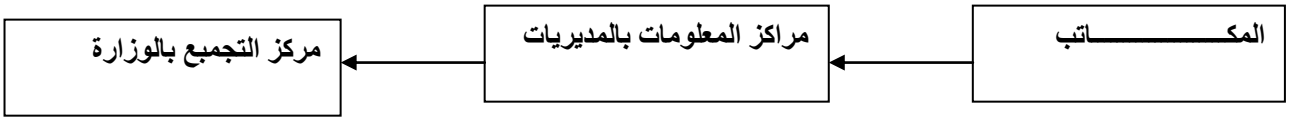
مما سبق ممكن توضيح خطوات العمل على نظام الاستخدام

إجمالى الرصيد = رصيد اخر الشهر السابق +المسجلين خلال الشهر – المعينين خلال الشهر – الاسقاطات الشهرية

2. نظام نقل وتحميل البيانات

- يتم نقل وتحميل البيانات من المكاتب الى المديرية شهريا
- يقوم مركز المعلومات بالمديريات تجميع البيانات وتحميلها الى الوزارة
- يقوم مركز التجميع بالوزارة (قطاع المعلومات) بتجميع البيانات من المديريات شهريا.

طرق نقل البيانات



يتم نقل البيانات من المديريات الى الوزارة عن طريق:

- شبكة المعلومات التى تربط بين الوزارة والمديرية
- برنامج نقل الملفات عبر خط التليفون pc any where ويستخدم فى حالة تعذر النقل عن طريق الشبكة لاسباب فنية
- وفى حالة التعرض لاى اعطال بكلا من النظامين السابقين يمكن الاستعانة بأحد الاوساط التخزينية فى نقل البيانات (قرص مرن ــ اسطوانات ضوئية ــ فلاش)

نقل البيانات من مكاتب التشغيل الى المديرية (مركز المعلومات)

- برنامج نقل الملفات عبر خط التليفون pc any where والذى يعتمد على خط التليفون
- وفى حالة التعرض للاعطال يمكن الاستعانة بأحد الاوساط التخزينية فى نقل البيانات (قرص مرن ــ اسطوانات ضوئية ــ فلاش)

مميزات قاعدة بيانات نظام الاستخدام

1. توافر قاعدة بيانات تعبر عن أرصدة المسجلين من راغبى العمل وكذلك بيانات عن فرص العمل المتاحة من قبل اصحاب الاعمال وكذلك جملة التعيينات التى تمت وتم

إبلاغ مكاتب العمل بها ومن ثم يمكننا استخراج المعلومات والمؤشـــرات اللازمـــة للدراسة .

2. يمكن عن طريق قاعدة البيانات طباعة تقارير اسمية للمسجلين والمعينين وكـــذلك ذوى الاحتياجات الخاصة وموافاه الجهات المعنية بها.
3. امكانية (تخزين) حفظ التقاريرالمستخرجة من قواعد البيانات فى ملفـــات (word ــ excel) مع امكانية نقلها منفصلة على وسط تخزينى .
4. هناك العديد من التقارير التى يمكن اتاحتها لمستخدمى الحاسب ولكنها قاصـــرة ولا تفى بكافة ما يطلب من المديريات من البيانات لذا لابد من اعطاء نوع من المرونـــة عند اعداد التقارير واتاحة الامكانية لبعض مستخدمى الحاسب فى تغييـــر انماطهـــا وتدريبهم على ذلك ممن لديهم المهارة والكفاءة .
5. يتم تسجيل كل عمليات المستخدمين على النظام وربطها بإسم المستخدم مما يُمكـــن من مراجعة وتدقيق البيانات .

ثالثا :برنامج الوزارة لاعداد قاعدة بيانات متكاملة عن سوق العمل

****

- **<u>شبكة معلومات الوزاة</u> :**

تهدف الى تحسين الخدمةالتى تقدمها وزارة القوى العاملة والتشغيل فى مجـــالات تنظيم الاسنخدام ــ رعاية القوى العاملة (للتحقق من تنفيذ قوانيين العمل وضمان افضل العلاقات بين طرفى الانتاج وكذلك ضمان الرعاية العماليـــة مـــن خـــلال مشروعات السلامة والصحة المهنية وتأمين تعرض العمـــال لامـــراض المهنـــة واصابات العمل) وكذاك تنمية القوى العاملة من خلال :

- وجود نظام فعال قادر على توفير البيانات الصحيحة فى مجـــالات عمـــل الوزارة المختلفة يتسم بدرجة عالية من الدقة والشمولية والحداثة والدورية لخدمة واضعى الخطط ومتخذى القـــرارات علـــى المســـتويات الاداريـــة المختلفة .
- توفيرالمعلومات عن سوق العمل وذلك على المستوى الكلى للدولة وعلـــى مستوى المحافظات وذلك لخدمة اغراض التخطيط الكلى الاقليمى
- ضمان توفير العمالة للمشروعات المختلفة بالاعداد والنوعيات المطلوبـــة من خلال توفير المعلومات عن العجز والفائض فى التخصصات والمهن المختلفة لوضع خطط التدريب الملائمة وذلك للتخفيف من أعباء البطالـــة الناتجة من عدم الملائمة بين العرض والطلب على القوى العاملة .
- وضمان تدقيق البيانات بين الوحدات الميدانية وأجهزة الـــوزارة المختلفـــة وكذلكضمان تبادل وتدفق البيانات بين الاجهزة الآخرى المعنيـــة بالدولـــة والتى لها علاقة بنشاط الوزارة وذلك للعمل على الاستفادة القصوى مـــن البيانات التى تنتجها الجهات الآخرى فتخفيف اعباء اعادة التسجيل ومن ثم توفير فى التكاليف التى تتحماها الدولة لتنفيذ هذه الاعمال هذا بالضافة الى ضمان دقة وتكامل البيانات على مستوى الدولة وتوحيدها واتاحة الخدمـــة لعدد كبير من المستخدمين عبر شبكة المعلومات .

- توفير قاعدة بيانات لراغبى العمل بالخارج لتمكن مكاتب الأستخدام بالدول المستقبلة للعمالة المصرية من التعرف على المعروض من تلك العمالة فى الوقت المناسب.
- اتاحة الخدمة عبر شبكة الإنترنت .

تطوير وتحديث مكاتب الاستخدام

بالتعاون مع منظمة العمل الدولية أعدت خطة لتطوير مكاتب التشغيل على مستوى الجمهورية وعددها (307)مكتب وقد تم الأنتهاء من تطوير عدد 214 مكتب حتى تاريخه .

النشرة القومية للتوظيف

يتم إصدارها شهريا للأعلان عن فرص العمل المطلوبة والمؤهلات والأجر داخل وخارج الجمهورية ،مما يمثل خدمة فعالة ومؤثرة لصاحب العمل وطالب العمل على السواء.

إعداد دراسات عن القطاع غير المنظم

طبقا لنص المادة 26 من القانون 12 لسنة 2003" تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات "[1].

1 كتاب العمل ـ النص الكامل لقانون العمل رقم (12) لسنة 2003

رابعا :المعوقات

- **عدم ميكنة برنامج معلومات الأستخدام على مستوى المديريات ومكاتبها والأعتماد على التسجيل والتجميع اليدوى.**

هناك ربط شبكى بين الوزارة والمديريات إلا أنه لايوجد ربط شبـــــكى (أى مـــن خلال شبكة المعلومات) بين المديريات ومكاتبها المطورة مما يؤثر علـــى ســـرعة وتسهيل نقل البيانات .

لذا لابد من العمل على سرعة الانتهاء من شبكة الحاسبات التى تـــربط المـــديريات بمكاتبها بل وايضا المديريات ببعضها البعض وذلك حتى يتاح:

1. الربط بين المكاتب وبعضها البعض لتكون المرآة العاكسة لمتطلبـــات سوق العمل اينما كان راغب الخدمة
2. نقل البيانات حيث أن إعتماد المديريات فى نقل البيانات على الوسائط التخزينية (قرص مرن او فلاش) او برنامج pcany where الذى يعتمد على خط التليفون والذى يتعرض الى اعطـــال مســـتمرة هـــذا علاوة على مابه من عيوب فى البطء فى نقل البيانات .

- **الاحصاءات**

لقد أغفل برنامج قاعدة الأستخدام (راغبى العمل) اســـتخراج التقـــارير الاساســـية "النماذج من (1–6) نماذج القوى العاملة " بالرغم من كثرة ما اتيح به مـــن تقـــارير واحصاءات فرعية . ولازالت النماذج الاحصائية اليدوية قائمة والتى كان معمول بها قبل التطويرــ الشهرية، الربع سنوية،النصف سنوية،والسنوية ــ .

فى حين ان النظام المميكن متوفر به كافة البيانات الفنية والتى يمكن عـــن طريقهـــا استخراج كافة الاحصاءات والتقارير الشهرية.

- **تدريب العاملين بمراكز المعلومات**

تماشيا مع التطور الهائل الحادث فى الوزارة وهى الاعتماد على شبكة للمعلومات فى نقل البيانات وحيث أن مراكز المعلومات يعد المشرف المباشر فى متابعـــة أعطـــال الاجهزة بمكاتب التشغيل فهذا بدوره يتطلب تعزيز المراكز بالمديريات بالمهندســـين المتخصصين فى الدعم الفنى وتكثيف الدورات التدريبية المتعلقة بصـــيانة الاجهـــزة وكذلك بصيانة الشبكات حيث اقتصر التدريب على البرامج والتطبيقـــات التـــى تـــم اعدادها ــ اى التدريب على قواعد البيانات كمستخدمين فقط ــ دون الاهتمام بتكوين فريق للدعم الفنى بكل مديرية على المستوى الفنى للنظام .

خامسا :رؤية الأدارة العامة لمعلومات سوق العمل لتلافى المشكلات

1. توحيد المفاهيم واستخدام دليل تصنيف مهنى موحدا متطابقا مع التصنيف الدولى isco2008 .
2. ميكنة برنامج معلومات الأستخدام على مستوى مكاتب التشغيل حتى يكون هناك قاعدة بيانات متكاملة عن المنشآت التى يتم تغطيتها ،مع ضرورة العمل على سرعة الأنتهاء من الربط الشبكى بين المديريات والوزارة على مستوى القطاعات المختلفة.
3. ضرورة مطابقة بيانات برنامج معلومات الاستخدام مع بيانات المنشآت بالتأمينات من خلال شبكة المعلومات وذلك للتأكد من صحة الاستمارة وتدقيقها .
4. لابد من توفير برنامج لتسجيل فرص العمل على شبكة الانترنت تتيح للافراد تسجيل بياناتهم عن طريق موقع الوزارة دون تدخل مباشر من المكتب على ان يكتفى بالتعامل مع المكتب فى حالة الرغبة فى الحصول على شهادة القيد عند التعيين وبذلك تتاح قاعدة بيانات مرنة فى التعامل جماهيريا وفى ذات الوقت يرفع العبء الجماهيرى عن مكاتب التشغيل مع توافر قاعدة بيانات شاملة كل من راغبى العمل وفرص العمل و يقتصر دور المكتب فى هذا الشأن على راغبى تلقى خدمة من الارشاد الوظيفى حين عدم تمكنهم من الالتحاق بفرصة عمل .
5. التدريب المستمر والمنظم لأخصائى معلومات الاستخدام وذلك للاستفادة بالخبرات اللازمة لتطوير العمل .
6. التعاون المجدى والفعال بين الوزارة ووزارة التنمية الأدارية فى الحصول على بيانات القطاع الحكومى والعاملين به طبقا للمتغيرات المختلفة (النوع – المهنة – النشاط الأقتصادى – فئات الأجر– الحالة التعليمية –التوزيع الجغرافى ....الخ) بطريقة مجمعة وذلك توحيدا للبيانات.
7. إعداد برامج اعلامية للتوعية تأكد على أهمية برنامج معلومات الأستخدام ودوره فى توفير قاعدة معلوماتية تفيد الجهات المعنية بالتخطيط وتنمية الموارد البشرية .
8. إصدار قانون ينظم حرية تداول المعلومات والأجراءات.
9. وضع عقوبة قانونية رادعة عند تعديل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 فيما يخص المادة 3/15 والمتعلقة بجمع البيانات الأحصائية التى تعكس وضع سوق العمل (برنامج معلومات الأستخدام).