



الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء



منظمة العمل العربية



جمهورية مصر العربية

ورقة عمل

إحصاءات العمل في جمهورية مصر العربية
البنية المعلوماتية ، المنهجية ، المعوقات ومقترحات الحلول

مقدمة لورشة العمل التنسيقية "كبار المسؤولين في مجال معلومات سوق العمل
وإحصاءات العمل في البلدان العربية"

المنعقدة خلال الفترة من 3-5 ديسمبر 2012 بالغردقة - جمهورية مصر العربية

إعداد: آمال فؤاد محمد حسن

مدير عام الإدارة العامة لإحصاءات العمل
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

عناصر ورقة العمل :

- أولاً : أهمية إحصاءات العمل في المنظومة الإحصائية
- ثانياً : البنية المعلوماتية لإحصاءات العمل بالجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
- ثالثاً : التعاريف والمعايير المستخدمة في إصدار إحصاءات العمل
- رابعاً : المعوقات ومقترحات الحلول

أولاً : أهمية إحصاءات العمل في المنظومة الإحصائية :

• مقدمة :

تلعب مؤشرات السكان والتنمية وسوق العمل دوراً هاماً في صياغة السياسات التنموية ، حيث توفر هذه المؤشرات لمتخذي القرار وواضعي السياسات تقيماً موضوعياً للأوضاع الراهنة في مختلف المجالات كالسكان والصحة والتعليم والمستوى الإقتصادي على المستويات الإدارية المختلفة ، كما تعكس التباينات بين الفئات الاجتماعية والمناطق الجغرافية المختلفة ، مما يساعد على صياغة سياسات إستهداف أكثر حساسية ، وتصميم البرامج التي من شأنها تحسين أوضاع هذه الفئات على نحو يجعل جهود التنمية فاعلة في تحسين نوع الحياة.

يعتمد تحديد قضايا سوق العمل في كل من الإقتصاديات المتقدمة والنامية اعتماداً أساسياً علي توافر البيانات والمعلومات والتحليلات ، إذ توفر معلومات وتحليلات سوق العمل أساساً ضرورياً للتشغيل وسياسات العمل ، كما تساعد علي تصميم سياسات أكثر تركيزاً وإستهدافاً ، وتنفيذاً ، ومتابعة وتقييم .بالإضافة إلي ذلك ، تسهم معلومات وتحليلات سوق العمل في تقليص تكاليف المعاملات في أسواق العمل إذ تساعد في التغلب علي عدم إكتمال المعلومات لدي الوسطاء في سوق العمل .

علي الرغم من حرص غالبية الدول علي تطوير نظم معلومات سوق العمل ، إلا إنه توجد الكثير من المعوقات التي تعرقل عمل تلك النظم ، هذا إن وجدت وخصوصاً في الدول النامية ، مما يعوق تطوير الآليات واستخدامها لتغذية

عملية صنع القرار بالمعلومات والتحليلات اللازمة وقد تؤدي تلك المشكلات إلى صياغة السياسات استناداً إلى معلومات قليلة وإجراء عمليات متابعة غير كافية ، مما يعرقل الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف سوق العمل وكذلك الأهداف التنموية.

و غالباً ما تتساوي أهمية تحليلات ومعلومات سوق العمل مع مدي توافر الإحصائيات الخاصة بالعمل. وتتخذ الإحصائيات أهمية كبيرة إذ تشكل الأساس لوجود معلومات وتحليلات كثيرة .

وتجسد نظم معلومات وتحليلات سوق العمل القدرة التحليلية علي تحديد تطورات واتجاهات سوق العمل وتفسيرها ، وربط هذه الإتجاهات بالسياسات او بعوامل أخرى يؤثر علي نتائج سوق العمل ويمكن تطوير نظم المعلومات وتحليلات سوق العمل من حيث قدرتها التحليلية علي ثلاث مستويات. المستوي الأول او المستوي الأساسي من نظام معلومات وتحليلات سوق العمل يتكون من رصد مجموعة من المؤشرات وعمل تقارير منتظمة حول سوق العمل ونشر المعلومات والتحليلات .

ثانياً : البنية المعلوماتية لإحصاءات العمل في الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء:

يعتبر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بموجب القانون هو المصدر الرسمي لإمداد جميع أجهزة الدولة والهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية بالبيانات والإحصاءات والتقارير التي تمثل البنية المعلوماتية لإحصاءات العمل وتساعد في أعمال التخطيط والتطوير وإتخاذ القرار.

كما يساير الجهاز المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية الصادرة عن اللجنة الإحصائية للأمم المتحدة لإنتاج بيانات إحصائية على أسس علمية ومعايير سليمة ومقبولة دولياً.

ومن أهم إصدارات الجهاز في مجال إحصاءات العمل مايلي:

1. النشرة الربع سنوية والسنوية لمسح القوى العاملة.
2. النشرة السنوية لإصابات العمل.
3. النشرة السنوية للتوظيف و الأجور وساعات العمل.
4. النشرة السنوية للعاملين بالحكومة والقطاع العام / الأعمال العام.

وفيما يلي عرض موجز لكل إحصائية على حده:

1- الإحصاءات الربع سنوية والسنوية لمسح القوى العاملة:

مسح القوى العاملة هو مسح أسرى بالعينة ينفذه الجهاز بصفة دورية ربع سنوية وذلك لأخذ أثر الموسمية على العمالة والبطالة في الاعتبار. وتصدر عن الأربيع دورات نشرة سنوية مجمعة.

- يبلغ حجم العينة لكل ربع سنة 21352 أسره معيشية بإجمالى 85408 أسرة معيشية سنويا ممثلة للمجتمع وموزعة على جميع محافظات الجمهورية(حضر- ريف) وتمثل كل محافظة طبقا لنسبة عدد الأسر التقديري لكل محافظة وكذا نسبة الحضر والريف داخل المحافظة.
 - روعي عند تصميم إستمارة المسح، الأخذ بأحدث المفاهيم والتعاريف للقوى العاملة والعمالة والبطالة التي أقرتها منظمة العمل الدولية.
- أ- يؤخذ بفترة الإسناد الزمنى القصيرة (أسبوع) عند جمع بيانات المسح خاصة بيانات العمالة والبطالة.

ب- يستخدم الجهاز دليل المهن لعام 2005 والذي يتفق مع التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 1988 (ISCO) في ترميز المهن على مستوى ستة حدود وذلك بعد إدخال بعض التعديلات عليه ليلائم ظروف جمهورية مصر العربية.

ج- يستخدم الجهاز دليل النشاط الاقتصادي لعام 2007 الذي يتفق مع التصنيف الدولي للنشاط الاقتصادي (ISIC) المراجعة الرابعة في ترميز النشاط الاقتصادي للمنشأة التي يعمل بها الفرد على مستوى أربعة حدود. أما بالنسبة

للأفراد الذين يعملون خارج المنشآت فيحدد نشاطهم الاقتصادي طبقا لطبيعة عملهم.

من أهم مؤشرات النشرة:

1- معدل المساهمة فى النشاط الاقتصادي طبقا للنوع والسن ومحل الإقامة

معدل المساهمة = (عدد أفراد قوة العمل (15- 64 سنة) / عدد السكان فى نفس الفئة العمرية) X 100

2- معدل الإعالة الاقتصادية طبقا لمحل الإقامة

معدل الإعالة الاقتصادية = (عدد السكان- عدد افراد قوة العمل) / عدد افراد قوة العمل X 100

3- نسبة المشتغلون للسكان

نسبة المشتغلون للسكان = (عدد الافراد المشتغلين (15 سنة فأكثر) / عدد السكان فى نفس الفئة العمرية) X 100

4- التوزيع النسبى للمشتغلين طبقا للنوع والسن ومحل الإقامة والحالة التعليمية.

5- التوزيع النسبى للمشتغلين طبقا للنوع والحالة العملية

6- التوزيع النسبى للمشتغلين طبقا للنوع و النشاط الاقتصادي.

7- التوزيع النسبى للمشتغلين طبقا للنوع والمهنة.

8- التوزيع النسبى للمشتغلين طبقا لساعات العمل.

9- نسبة النساء المشتغلات باجر فى الأنشطة الغير زراعية طبقا لمحل الإقامة

(مؤشر لخدمة أهداف الألفية)

10- التوزيع النسبى للمتغطين طبقا للنوع والسن ومحل الإقامة والحالة التعليمية.

11- التوزيع النسبى للمتغطين طبقا لسبب التعطل والنوع والحالة التعليمية.

12- معدلات البطالة طبقا للنوع والسن ومحل الإقامة والحالة التعليمية.

معدل البطالة = (عدد الافراد المتغطين (15- 64 سنة) / عدد افراد قوة العمل) X 100

13- معدلات البطالة بين الشباب.

معدل البطالة بين الشباب = (عدد الافراد المتغطين (15- 24 سنة) / عدد افراد قوة العمل) X 100

14- معدل البطالة طويلة الأمد.

معدل البطالة طويلة الأمد = (عدد الأفراد المتعطلين لمدة أكثر من عام/عدد أفراد قوة العمل) X 100

15- تم إستخراج بعض مؤشرات جودة العمل إبتداء من الربع الأول لعام 2010 بناء على

تطوير إستمارة المسح وإضافة بعض الأسئلة الخاصة بقياس جودة العمل مثل:

- ارتباط الفرد بعقد قانونى بجهة عمله أم لا.
- مدى الاستقرار فى العمل (دائم- متقطع- موسمى- مؤقت)
- الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية.
- الاشتراك فى التأمين الصحى.
- الاشتراك فى النقابات سواء مهنية أو عمالية.

2- النشرة السنوية لإحصاءات إصابات العمل فى منشآت القطاع الحكومى والقطاع

العام/ الأعمال العام والقطاع الخاص (50 عامل فأكثر)

يتم إستيفاء بيانات الإحصائية بمعرفة إدارات شئون الأفراد وأقسام التأمينات الإجتماعية والأمن الصناعى لمنشآت القطاع الحكومى، القطاع العام/ الأعمال العام والقطاع الخاص (50 عامل فأكثر) وذلك من واقع السجلات والمستندات المتوفرة لديها بواسطة نماذج استمارات أعدت لهذا الغرض تضمنت بيانات عن عدد الإصابات خلال شهور السنة وأسبابها ونتائجها وطبيعتها

تهدف الإحصائية إلى تصوير واقع إصابات العمل فى منشآت القطاع الحكومى والقطاع العام / الأعمال العام والقطاع الخاص 50 عامل فأكثر بقصد التعرف على:

- أ- حجم إصابات العمل .
- ب-معدل الإصابة
- ج- معدل تكرار إصابات العمل .
- د- معدل شدة الإصابة .
- هـ- معدل أيام الانقطاع عن العمل بسبب الإصابة .
- و- معدل الإصابة المميتة.

ز- دراسة توزيع الإصابات .

16- من أهم مؤشرات النشرة:

1- معدل تكرار الإصابة:

عدد حالات إصابات العمال في
نشاط معين خلال السنة
=

1000.000 _____ X

إجمالي عدد ساعات العمل المبذولة لجميع العاملين في ذلك النشاط خلال السنة

2- معدل شدة الإصابة:

جملة أيام الانقطة طاع في نشاط
معين خلال السنة
=

1000 _____

إجمالي عدد ساعات العمل المبذولة لجميع العاملين في ذلك النشاط خلال السنة

3- معدل أيام الانقطاع عن العمل بسبب الإصابة طبقاً للنشاط الإقتصادي:

جملة أيام الانقطاع بسبب
الإصابة خلال العام
=

100 x _____
إجمالي أيام العمل الفعلية
خلال العام

4- معدل الإصابة موزعة طبقاً لأقسام النشاط الإقتصادي والنوع:

جملة عـ دد
الإصابات داخل
النشاط
=

100 x _____

ج ملة ع دد
العمل داخ ل
النش ط

5- معدل الإصابة المميتة طبقاً للقطاع والنوع:

إجم إلى ح الات
الوف
=

100.000 x _____

إجم إلى ح الات
الإصابة

3- النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل:

تهدف الإحصائية الي تقدير عدد العاملين ومتوسطات الأجور النقدية وتقدير متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية وتتضمن النشرة بيانات عن حجم التوظيف ومتوسطات الأجور النقدية ومتوسطات ساعات العمل الأسبوعية في منشآت القطاع العام / الأعمال العام والقطاع الخاص 10 عاملين فأكثر، وذلك طبقاً للنشاط الإقتصادي (عدا النشاط الزراعي الذي لا يتم مزاولته في داخل المنشآت) والتوزيع الجغرافي والتصنيف المهني⁰

من أهم مؤشرات النشرة:

أ- متوسط الأجر النقدي الاسبوعي بالجنية طبقا لكل من النشاط الاقتصادي والمهنة والقطاع والتوزيع الجغرافي والنوع.

ب- متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية طبقاً لكل من النشاط الاقتصادي والمهنة والقطاع والتوزيع الجغرافي والنوع.

4-النشرة السنوية لإحصاء العاملين الحكومة والقطاع العام/الأعمال العام

تهدف الإحصائية الى التعرف على:

- أ- أعداد العاملين بالحكومة وقطاع الأعمال العام والقطاع العام طبقاً للنوع والحالة التعليمية والمجموعات الوظيفية النوعية والدرجات المالية والقطاعات الاقتصادية وفق لما يرد بالموازنة العامة للدولة.
- ب- إعطاء صورة واضحة عن النظام الوظيفي بهذه القطاعات الاقتصادية وما يطرأ عليها من تغيرات.
- ج- قياس حجم التضخم الوظيفي بما يخدم ترشيد القرارات المتعلقة بالإستخدام والتشغيل على المستوى القومى بالقطاعات الاقتصادية المختلفة للدولة.

من أهم مؤشرات النشرة:

- 1) عدد ونسب العاملين موزعاً طبقاً للنوع والدرجة المالية والمجموعة الوظيفية والقطاع الاقتصادي.
- 2) نسبة النساء المعينات فى وظائف الإدارة العليا بالحكومة وقطاع الأعمال العام والقطاع العام الى اجمالى العاملين.

وفيما يخص إحصاءات التدريب, يصدر الجهاز:

النشرة السنوية لإحصاءات التعليم بالمدارس والمعاهد ومراكز التدريب غير الخاضعة لوزارتي التعليم والأزهر:

تهدف الإحصائية الى إعطاء صورة عن نشاط المدارس والمعاهد ومراكز التدريب (القطاع الحكومى والقطاع الخاص) الغير خاضعة لوزارتي التعليم والأزهر. وتتضمن الإحصائية بيانات الدارسين والخريجين والمدرسين والدارسين والمدربين

بالمعاهد والمدارس ومراكز التدريب طبقاً للتخصص والتبعية والتوزيع الجغرافى فى محافظات الجمهورية.

وتشمل الإحصائية مراكز التدريب التى تنشئها الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة لخدمة أغراضها ويكون الهدف منها:

أ- رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

ب- التأهيل للوظائف الإشرافية أو القيادية .

ج- التدريب على عمل جديد أو مهن جديدة كما هو متبع فى المصادر التابعة لوزارة التضامن الاجتماعى وهدفها معاونة المعوقين وذوى الاحتياجات الخاصة على مواصلة الحياة.

من أهم مؤشرات النشرة:

1. عدد المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المهنى والدارسين والخريجين والمدرسين والمدرسين بالتعليم غير الخاضع لوزاراتي التعليم والأزهر طبقاً للتخصص بالمحافظات .

2. عدد المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المهنى والدارسين والخريجين والمدرسين والمدرسين بالتعليم غير الخاضع لوزارات التعليم والأزهر طبقاً للتبعية.

3. عدد الدارسين بالمدارس والمعاهد ومراكز التدريب المهنى بالتعليم غير الخاضع لوزاراتي التعليم والأزهر طبقاً لفئات السن والنوع.

4. عدد الدارسين بمراكز التدريب المهنى بالتعليم غير الخاضع لوزاراتي التعليم والأزهر والتابعة لوزارة التضامن الإجتماعى بالمحافظات طبقاً لفئات السن والنوع.

من إصدارات الجهاز لإحصاءات الهجرة:

1- النشرة السنوية للهجرة الدائمة للمصريين بالخارج :

يتم جمع بياناتها من مصلحة وثائق السفر والهجرة والجنسية بوزارة الداخلية وترد للجهاز شهرياً. تتضمن بياناتها خصائص المهاجرين المختلفة مثل النوع -الديانة- السن-المهنة- الحالة العملية- دولة المهجر.

2- النشرة السنوية لتصاريح العمل الصادرة للمصريين للعمل بالخارج :

يتم جمع بياناتها من الإدارة العامة لتصاريح العمل بوزارة الداخلية وذلك من خلال البيانات المسجلة آلياً والمجمعة من كافة إدارات تصاريح العمل في محافظات الجمهورية المختلفة. ويتم موافاة الجهاز بمخرجات الحاسب الآلي مجمعة شاملة بعض خصائص الأفراد الحاصلين على تصاريح عمل مثل النوع والسن ودولة المهجر والحالة التعليمية ونوع تصريح العمل إذا كان لأول مرة أو غير ذلك.

من أهم مؤشرات النشرة :

- أ- توزيع المصريين الحاصلين على تصاريح عمل وفقاً للنوع والدولة المسافرين إليها.
- ب- توزيع المصريين الحاصلين على تصاريح عمل وفقاً للدولة والنوع ونوع التعاقد.
- ج- توزيع المصريين الحاصلين على تصاريح عمل وفقاً للدولة والنوع والمؤهل.
- د- توزيع أعداد المصريين الحاصلين على تصاريح عمل وفقاً للدولة والنوع ونوع التصريح.

3- النشرة السنوية للاجانب العاملين بالقطاع (الحكومي - العام/ الأعمال العام) في مصر:

يتم جمع بياناتها من وزارة القوى العاملة والهجرة. وتتضمن النشرة عرضاً تفصيلياً لمجتمع الأجانب العاملين بأجهزة الدولة المختلفة موزعون وفقاً للجنسية والحالة التعليمية وتخصص المؤهل وأقسام المهن الرئيسية ومدة التعاقد وتراخيص العمل.

4- النشرة السنوية للأجانب العاملين بالقطاع (الخاص - الإستثماري) في مصر:

يتم جمع بياناتها من وزارة القوى العاملة والهجرة. وتتضمن النشرة عرضاً تفصيلياً لمجتمع الأجانب العاملين في القطاع الخاص والإستثماري موزعون وفقاً للجنسية - أقسام المهن الرئيسية - نوع التعاقد وفقاً للمحافظات ومجموعات الدول.

ثالثاً : التعاريف والمعايير المستخدمة في إصدار إحصاءات العمل

1- النشاط الاقتصادي والسكان النشطين اقتصادياً:

ينص مفهوم النشاط الاقتصادي الذي اعتمده الوكالة الدولية (مؤتمر خبراء إحصاءات العمل عام 1982) لقياس عدد السكان النشطين اقتصادياً والمنصوص عليه من قبل نظام الحسابات القومية على أن السكان النشطين اقتصادياً هم جميع الأشخاص من كلا الجنسين الذين يقومون بإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية ، وخلال فترة زمنية محددة (الفترة المرجعية).

فرق الاجتماع الـ 13 لخبراء إحصاءات العمل بين كل من السكان النشطين حالياً والسكان النشطين عادةً حيث يقاس النشاط الاقتصادي الحالي لفترة مرجعية قصيرة (أسبوع واحد في الغالب) في حين أن النشاط الاقتصادي المعتاد يقاس لفترة مرجعية أطول (12 شهر) ويشمل تعريف السكان النشطين اقتصادياً كل من العاملين والعاطلين عن العمل. ويعرف السكان النشطين حالياً بقوة العمل.

2- المشتغلون:

يتم تعريفهم بأنهم الأفراد الذين يزاولون أعمالاً من الأنشطة الاقتصادية (لمدة ساعة أو أكثر خلال الفترة المرجعية) مقابل أجر أو ربح أو بدون أجر (في مزرعة الأسرة أو الأعمال التجارية) أو الأشخاص الذين لديهم وظيفة أو أعمال بصورة مؤقتة.

3- المتعطلون :

يتم تعريف الأفراد العاطلين عن العمل بأنهم الذين لا يعملون وليس لديهم ارتباط بوظيفة خلال الفترة المرجعية للبحث ولكنهم يقدرّون على العمل ويرغبون فيه ومستعدون له إذا اتاحت لهم الفرصة ويبحثون عنه ولكنهم لا يجدونه.

4- المهنة :

نوع العمل الذي مارسه الشخص خلال الفترة المرجعية أو نوع العمل الذي مارسه قبل أن يصبح عاطلاً عن العمل أو العمل الذي ينشده في المستقبل بغض النظر عن وضع الشخص في النشاط الإقتصادي. كما تعرف المهنة بأنها العمل الذي عادة يدر دخلاً للأفراد وإذا كان الفرد لديه أكثر من مهنة خلال الفترة المرجعية، فالمهنة التي يقضي فيها أكبر عدد من ساعات العمل تعتبر مهنته الرئيسية. وفي حالة ما إذا كان أمضى وقتاً متساوياً في مهنتين، فالتى توفر أكبر دخل تعتبر المهنة الرئيسية .

5- النشاط الإقتصادي :

- لمن يعمل داخل المنشأة : هو نوع العمل الرئيسى الذى تقوم به المنشأة التى يعمل بها الفرد، بغض النظر عن طبيعة عمله ومهنته، فالسائق الذى يعمل فى مصنع مكرونة يكون النشاط الإقتصادى للمنشأة صناعة المكرونة.
- لمن يعمل خارج المنشآت: فإن النشاط الإقتصادى بالنسبة له يستمد من العمل الذى يقوم به فمثلاً بائع الخضراوات المتجول يكون نشاطه الإقتصادى تجارة الخضراوات بالتجزئة والمزارع أو العامل الزراعى يكون نشاطه الإقتصادى الزراعة.

6- علاقة المشتغل بعمله وهذه الحالات العملية هي:

- يعمل بأجر: يقوم الفرد بعمل لحساب الغير مقابل أجر نقدى أو عينى ويشمل الأفراد المتكسبين لأجر أو راتب شهري أو المتدرب على صنعة ولم يحصل على عائد.

- **يعمل لحسابه:** الفرد الذى يعمل لحسابه ولا يستخدم عاملين أو من يعمل بمفرده. وإذا شارك فرد أو أكثر فى عمل ولم يعمل لديهم أحد ومن يعمل مقابل عمولة يدخل ضمن من يعمل لحسابه.
- **صاحب عمل:** الأفراد الذين يديرون أعمال خاصة بهم أو يزرعون أرضهم أو يرعون أغنامهم ويعمل لديهم آخريين فى هذه الأعمال.
- **يعمل لدى الأسرة بدون أجر:** الأفراد الذين يعملون فى مشاريع أسرية أو الزراعة بدون أجر. ولا يعتبر العمل التطوعى نشاط إقتصادى، والفرد الذى يعمل فى نشاط تطوعى لا يعتبر مشغول.

7- العضو المصاب :

يقصد به موضع الإصابة من الجسم : الرأس أو العنق أو الأطراف 000 الخ 0

8- السبب الخارجى للإصابة :

يقصد به نوع الحادث أو الآلات التى سببت الإصابة مثل حوادث المركبات بأنواعها أو حوادث الطيران أو التسمم أو حوادث السطو أو الحوادث ذات الطبيعة الصناعية 00 الخ 0

9- طبيعة الإصابة :

يقصد به نوع الإصابة فى الموضع الذى أصيب من الجسم مثل كسر أو خلع أو التواء أو جرح أو تهتك أو إصابة سطحية 000 الخ 0

10- نتيجة الإصابة:

يقصد بها ما نتج عن حدوث الإصابة مثل شفاء أو عجز جزئى أو كلى أو وفاه أو مازال تحت العلاج 0

11- جملة ساعات العمل المدفوع عنها أجر:

هى عدد الساعات التى يتقاضى العاملون عنها أجراً نقدياً وتشمل علاوة على ساعات العمل الفعلية الساعات المحتسبة بأجر فى أيام العطلات الأسبوعية والرسمية والأجازات (أصلية وإضافية) 0

12- جملة الأجر النقدية:

هى إجمالى الأجر النقدية عن فترة الصرف قبل خصم أية استقطاعات منها وهى تشمل الأجر الأصيل والإضافى والبدلات الدورية وإستحقاقات دورية أخرى مثل العمولات ومكافآت الإنتاج الدورية 0

رابعاً : المعوقات ومقترحات الحلول:

أ- المعوقات: تتمثل معوقات إحصاءات العمل فيما يلي:

- 1- ضعف الوعي الإحصائي بأهمية الإحصاءات بصفة عامة وإحصاءات العمل بصفة خاصة .
- 2- إنخفاض مستويات الكفاءة الفنية والمهنية للعاملين بالهيئات والوزارات المعنية بإنتاج إحصاءات العمل .
- 3- ضعف التعاون بين الهيئات والمنظمات المعنية بإحصاءات العمل مما يجعل من الصعب توفير المعلومات الإحصائية .
- 4- تعدد مصادر بيانات وإحصاءات العمل مما ينتج عنه إصدار إحصاءات ذات معايير وتعريف مختلفة تؤدي إلي إصدار إحصاءات متضاربة بالإضافة الي ضعف المصادقية .
- 5- عدم الإلتزام بالمعايير والتعاريف الدولية المستخدمة فى إعداد إحصاءات العمل مما يصعب معه إجراء المقارنات الدولية .
- 6- صعوبة إجراء المقارنات الدولية نتيجة إختلاف دورية إصدار إحصاءات العمل .
- 7- عدم الإلتزام بأحدث التصنيف الدولية لكل من المهنة والنشاط الإقتصادي .

ب- الحلول المقترحة

- 1- ضرورة إنتاج بيانات ومعلومات إحصائية منتظمة تخدم تطورات سوق العمل
- 2- أهمية التنسيق والتعاون بين جميع الأجهزة الرسمية العاملة في المجال الإحصائي من خلال توحيد الأسس والمفاهيم والتعاريف والمنهجيات .
- 3- ضرورة تحسين البنية الأساسية للإحصاءات من خلال إدخال الأساليب والأدوات والبرامج المتطورة والمستجدة والميكنة الآلية حتى تتواكب مع روح العصر والتغيير .
- 4- تطوير المهارات الإدارية والفنية باستمرار للعاملين بالوحدات الإحصائية في الوزارة وامدادهم بالخبرات الإحصائية المميزة .
- 5- تنفيذ دورات متخصصة حول استخدامات تكنولوجيا المعلومات في إحصاءات العمل، والتأكيد على أهمية تطوير الأسس والمعايير والمفاهيم المعمول بها حتى يتم إنتاج إحصاءات عمل دقيقة وذات جودة وشفافية عالية تستجيب للتطورات الدولية .
- 6- إنتاج بيانات ومعلومات إحصائية منتظمة تخدم تطورات سوق العمل .
- 7- الإلتزام بالتصنيف العربي المعياري للمهن في بناء الإحصاءات لما له من دور أساسي لتوحيد المسميات المهنية ولتنظيم سوق العمل وتحسين التعاون وتبادل المعلومات بين أسواق العمل العربية .
- 8- تدعيم وتطوير وحدة إحصاءات العمل بوزارة القوى العاملة لتكون أداة مستديمة للتعاون مع منظمة العمل العربية ولخدمة الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل بالبلدان العربية، وضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إعداد إحصاءات العمل لما لها من دور إيجابي بتطوير وتحسين والإسراع في عملية إدخال وإخراج المعلومات والبيانات الإحصائية مما ينعكس إيجابياً على متخذي القرار في تنظيم وتطوير سوق العمل والعمال.
- 9- تدريب القائمين علي العمل الميداني علي كيفية الاستيفاء إما يدويا أو باستخدام الجهاز الكفي وكذا تزويدهم بالمفاهيم والتعاريف التي سيتم

استخدامها فى المسح حتى يكون لديهم دراية كاملة بنوعية البيانات المطلوبة وكيفية التفاعل مع الأجهزة الالكترونية الحديثة.

10- مراجعة منهجية إنتاج إحصاءات العمل على مستوى جميع البلدان العربية وتطوير تلك المنهجيات وتحقيق مبادئ الشفافية والمصدقية والدقة وتوقيتات النشر من حيث:

• توحيد التعاريف والمعايير الخاصة بإحصاءات العمل على مستوى جميع الدول العربية.

• توحيد الأدلة والتصانيف المستخدمة مثل تصنيف النشاط الإقتصادى والمهنة.

• توحيد فترة الإسناد الزمني.

• توحيد توقيتات النشر.

11- تعزيز وتطوير علاقات الشراكة مع مستخدمي البيانات .

12- بناء وتطوير الوحدات الإحصائية في الوزارات .

13- تنفيذ عدد من ندوات التوعية وورش العمل بهدف نشر الوعي الإحصائي .

14- الإستمرار في تعزيز الحوار بين منتجي ومستخدمي البيانات وتعزيز إستغلال الإمكانيات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات.