



منظمة العمل العربية



برنامج الخليج العربي للتنمية - أجدند

ورشة عمل تنسيقية
"لكم المسؤولين في معلومات سوق العمل
وإحصاءات العمل في البلدان العربية"

(الغردقة ، 3 - 5 / 12 / 2012)

معلومات سوق العمل في الدول العربية
(التحديات و الحلول)

إعداد الدكتور : بدر إسماعيل محمد مخلوف
خبير نظم المعلومات و الحاسب الآلى
معهد التخطيط القومى
جمهورية مصر العربية

معلومات سوق العمل في الدول العربية (التحديات... والحلول)

إعداد

دكتور/ بدر إسماعيل محمد مخلوف

خبير نظم المعلومات والحاسب الآلى

معهد التخطيط القومى

Badr.ismail.mohamed@gmail.com

المحتويات

- 1 المقدمة
- 2 خصائص معلومات سوق العمل
- 3 تحديات معلومات سوق العمل في الدول العربية
- 4 إطار مقترن لتنسيق ومواءمة سوق العمل
- 5 أهمية معلومات سوق العمل
- 6 أبعاد نظام المعلومات والجهات المستفيدة منه
- 7 خطوات إعداد نظام المعلومات
- 8 خاتمة

المقدمة

يحتاج مخطط القوى العاملة أن يكون على معرفة بأسواق العمل وببيئتها والتحديات الحالية والمستقبلية التي تواجهها.

لذلك اهتمت الحكومات والمنظمات الإقليمية والدولية بتوفير بيانات السكان والقوى العاملة، لأنها تساعد الباحثين ومتخذي القرار وأصحاب المصلحة على:

- توفير المؤشرات الضرورية لخطط التنمية القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل، وتوجيه السياسة العامة للدولة والسياسات القطاعية كالتعليم والاستخدام.
- التعرف على الاتجاهات السكانية السائدة وتحديد الاتجاهات السكانية اللاحقة.
- دراسة وتحليل العلاقات المتبادلة بين المتغيرات السكانية والمتغيرات الاقتصادية الاجتماعية.

لقد أوضحت التقارير الدولية أن غياب البيانات والمعلومات الدقيقة والشاملة والحديثة تؤدي إلى عدم وجود دراسات مجذبة في مجالات وقضايا العمل والعمال، و التعامل مع مشاكل البطالة بطرق فعالة.

لذلك دعي صندوق النقد الدولي إلى وضع معيار خاص لنشر البيانات الاقتصادية والمالية المتوفرة للدول حتى تحظى بالمصداقية الازمة لدى مستخدميها خاصة في ظل العولمة، ولذلك يجب أن تأخذ الدول الأعضاء في الحسبان عند نشر البيانات ما يلي:-

- نشر البيانات على نحو يتسم بالدورية والحدثية.
- موضوعية إتاحة البيانات للإطلاع.
- الشفافية بشأن أساليب جمع وتوفير البيانات، والمنهجيات المستخدمة في التحليل وحساب المؤشرات.
- جودة البيانات، خلال المقارنات بينها وبين مصادر أخرى منتجة لمثل هذه الإحصاءات.

- تعتبر معلومات سوق العمل ضرورية لمعرفة المتطلبات قصيرة ومتوسطة المدى عن العمالة، ودعم عملية تطوير سياسات التخطيط للاستخدام والسياسات النقدية والاقتصادية والتنسيق فيما بينها، وتسمح أيضاً بتحديد سياسات سوق العمل وتطبيقها ومراقبتها. حيث تقدم لأصحاب المصلحة المؤشرات الازمة لصنع القرار في الوقت المناسب.
- ومن هنا تأتي أهمية مبادرة منظمة العمل العربية في بناء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل العربية، بهدف توفير المعلومات الإحصائية التي تصور واقع القوى البشرية داخل كل دولة، والمعلومات الدقيقة حول السكان والقوى العاملة وتوزيع هذه القوى وفقاً للمهن والنوع وفئات السن والحالة التعليمية ومستوى الأجر لدعم المؤسسات المسئولة عن سوق العمل وتوفير آليات حديثة للعمل بها، بغرض زيادة قدرتها على المساهمة في تقليل نسب البطالة، وتحقيق التشغيل الأمثل لليد العاملة، وتوفير المعلومات الضرورية لتخاذل القرار وأصحاب الأعمال والباحثين عن وظائف.

خصائص معلومات سوق العمل

سيتم عرضها وفق ثلاثة أبعاد رئيسية

البعد الشكلي Form

- الوضوح Clarity، تقدم بأسلوب واضح وخلالى من الغموض لمتخذ القرار.
- التنظيم، تقدم بترتيب وتنسيق ضمن معايير محددة مسبقاً.
- المرونة Flexibility، قابلية التكيف لأكثر من مستخدم وأكثر من تطبيق.
- العرض Presentation، على شكل جداول توضيحية أو رسوم بيانية أو خرائط.

المحتوى Content

- الدقة Accuracy
- الصدق و الثبات Validity
- الملاءمة Relevancy
- الشمولية Completeness
- الإيجاز Conciseness

البعد الزمنى Temporal

- التوقيت Time Lines، ويقصد به توفير المعلومات في الزمن المناسب لمتخذ القرار.
- الحداثة Currently، أي يجب أن تكون متعددة وحديثة للاستفادة منها.
- الفترة الزمنية Time Period، ويقصد بها الفترة الزمنية المطلوب توفير معلومات عنها.

تحديات معلومات سوق العمل في الدول العربية

- انعدام التنسيق بين المؤسسات المعنية بمعلومات سوق العمل، وضعف تعاونها مع منظمة العمل العربية وغيرها من المنظمات العربية والإقليمية والدولية مما يؤدي إلى صعوبة توفير المعلومات الإحصائية لهذا القطاع.
- عدم التنسيق بين منتجي البيانات ومستخدميها، وعدم تحديد مسؤوليات جهة إنتاج معلومات سوق العمل في أغلب وزارات العمل، مما يؤدي إلى ضعف القدرات التحليلية في بعض هذه الوزارات.
- اختلاف المعايير والمفاهيم الإحصائية بين الدول العربية مما يؤدي إلى صعوبة المقارنات الدولية بينها.
- اختلاف الفترات الزمنية لعملية مسوح القوى العاملة بين الدول العربية والتي تعتبر من أهم مصادر الحصول على بيانات سوق العمل.

- عدم المصداقية في معلومات سوق العمل المتوفرة نتيجة لتنوع مصادر الحصول على البيانات باستخدام مفاهيم ومعايير مختلفة.
- عدم حداة معلومات سوق العمل، ويرجع ذلك إلى نقص التمويل أو عدم التمكن من المفاهيم والأساليب المعتمدة، والنقص في المهارات التحليلية لجهة جمع المعلومات، أو ضعف تحليل معلومات سوق العمل وتأخير نشرها، أو كل ما سبق. مع ذلك،
- سرية بيانات التشغيل والاستخدام والبطالة وعدم تداولها في الكتب الإحصائية السنوية لكثير من البلدان العربية، وبالتالي تكون المعلومات المتوفرة عنها مختصرة وفي أضيق الحدود مما يحد من استخدامها أو تحاليلها.
- عدم الاستقرار الأمني والسياسي وضعف الموارد المالية والموارد البشرية في بعض البلدان العربية مثل فلسطين والصومال والعراق والسودان وموريتانيا وجيبوتي ولبنان يؤدي إلى ضعف بياناتقوى العاملة وعدم وجودها أصلاً، وكذلك تفاوت تقديراتها حتى داخل البلد الواحد وخاصة تقديرات البطالة والاستخدام ونسب الفقر والتدريب المهني وإصابات ومنازعات العمل... وغيرها.

وخلالمة القول، أن بعض الدول العربية لا يوجد بها نظام معلومات يتم تطبيقه ليوفر الحد الأدنى من البيانات الأساسية عن سوق العمل، وفي البعض الآخر توجد بعض النظم ولكنها غير كاملة أو لا تتتوفر فيها الدقة المناسبة، ويرجع ذلك إلى :-

- عدم كفاية الموارد المالية.
- نقص في الكوادر الإحصائية القادرة على تحليل البيانات واستخدامها في صياغة السياسات والبرامج.
- ضعف الوعى بأهمية دور الإحصاءات.
- الإنتاج غير المنتظم وغير الكافى لمعلومات سوق العمل.
- ضعف التنسيق بين المؤسسات القائمة بالإحصاء.
- عدم كفاية التواصل بين منتجى ومستخدمى المعلومات الإحصائية.
- القصور فى نشر المعلومات الإحصائية.

وتؤدى هذه التحديات إلى عدم وجود منظومة عربية موحدة ومتكاملة لمعلومات سوق العمل ذات معايير ومفاهيم ثابتة مما يزيد من خلل البناء الإحصائي العربي المنشود.

ولذا يتطلب الأمر ضرورة عمل إطار تنسيق ومواءمة نظم معلومات متكاملة لسوق العمل فى الدول العربية يشارك فى إنشائه كل الأطراف المعنية من منظمات وزارات وهيئات وأفراد لضمان الحد من التحديات التى تواجه معلومات سوق العمل فى الدول العربية.

إطار مقترن لتنسيق ومواءمة سوق العمل

يعتبر هذا الإطار المقترن نهج استراتيجي لجمع ونشر المعلومات بشكل متكامل ومتسبق بين الدول العربية، ويعتبر أداة للخطيط والتنسيق والرقابة والتوجيه في رصد وتقييم الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بمعلومات سوق العمل.

(أ) الغاية : إن الغاية من الإطار المقترن هو تحسين عمليات وضع ورصد وتقييم سياسات العمل والعمالة في الدول العربية.

(ب) الأهداف: تمثل أهداف الإطار في التالي:

- تحديد مجموعة من المؤشرات الرئيسية للعمل / العمالة ذات الصلة لمتابعة خطة عمل الدول العربية،
- دعم الإمكانيات العربية على المستويين القطري والعربي في تطوير نظم معلومات سوق العمل، واستعمالها والاستفادة منها في التخطيط ووضع الاستراتيجيات، ورسم السياسات، واتخاذ القرارات، والبحوث والدراسات،
- تطوير القدرات والكفاءات وتعزيز الإمكانيات الوطنية والمؤسسية في مجال تطوير واستخدام نظم معلومات سوق العمل،
- تيسير المواءمة والتنسيق والتكامل في جمع بيانات ومعالجتها وتحليلها ونشرها على جميع المستويات،
- ضمان الإنتاج المنتظم لإحصاءات متكاملة ومتسقة حول سوق العمل،
- ضمان وصول المعلومات الدقيقة إلى جميع أصحاب المصلحة في الوقت المناسب وبأقل تكلفة.

(ج) النتائج:

تشجيع إنشاء آلية إقليمية لمواءمة وتنسيق نظم معلومات سوق العمل، وتعزيز الشراكة من أجل توفير نظم مستدامة ومتسقة لمعلومات سوق العمل في الدول العربية.

(د) المخرجات:

- مواهيم وتعريفات وأهداف ومنهجيات نظم معلومات سوق العمل و اختيارها في الدول العربية،
- إنتاج معلومات إقليمية متسقة ومتكاملة لسوق العمل وتحليلها ونشرها واستخدامها في صياغة السياسات والرصد والتقييم،
- آليات آمنة و طويلة الأجل لتمويل نظم معلومات سوق العمل.

(هـ) أسلوب التنفيذ: أدوار ومسؤوليات أصحاب المصلحة الرئيسيين

(1) المبادرات الوطنية

ينبغي القيام بجهود واستثمارات كبيرة على مستوى النظام الوطني لمعلومات سوق العمل كخطوة أولية لعملية المواءمة، تتحمل فيه الدول العربية المسؤوليات التالية:

- وضع دليل للمفاهيم والتعريفات والمصطلحات والمنهجيات المستخدمة لنظام معلومات سوق العمل.
- تفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) الصادر عن منظمة العمل العربية كأداة في نظام معلومات سوق العمل (جانب الطلب على الموارد البشرية).
- استعمال التقنيات الحديثة في جمع المعلومات ونشرها واستخدامها على المستويات المؤسسية والقطرية والعربية، مع مراعاة عناصر التكلفة واقتصاديات العمل.
- تطوير وتعزيز القدرات والكفاءات المؤسسية برفع كفاءة العاملين من أخصائيين وفنين في الجهات المنتجة لمعلومات سوق العمل مثل وزارات التعليم والتدريب، ودوائر الإحصاءات العامة، والمؤسسات المعنية بالتوظيف والتشغيل في القطاعين العام والخاص...الخ.
- ضمان التمويل الكافي لوضع نظم فعالة لمعلومات سوق العمل، وصيانتها ومواصلة تطويرها وتحديثها لتسهيل استثمارها في رسم السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات.
- إجراء مراجعة هيكل النظام الوطني لمعلومات سوق العمل، وإنشاء وحدة وطنية متكاملة لتنسيق ومواءمة نظام معلومات سوق العمل على أساس مبادئ وآليات الحوار الاجتماعي، تعزيز الدراسات والبحوث المرتبطة بنظم معلومات سوق العمل والمنبثقة عنها.
- الاستفادة من التجارب الدولية واستثمارها في تحقيق الأهداف والمتطلبات المتعلقة بمعلومات سوق العمل.
- إنشاء شبكة معلومات سوق العمل الوطني وربطها بشبكة معلومات سوق العمل لمنظمة العمل العربية.

ويقترح أن تتبني الدول العربية :

- إنشاء وحدات وطنية متكاملة لتنسيق ومواءمة نظم معلومات سوق العمل على أساس روح الحوار الاجتماعي،
- تستخدم هذه الوحدات في التدخل كآلية تشاور رسمية بشأن جمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل التي تلبي احتياجات المستخدم بالتنسيق مع منظمة العمل العربية.
- تضم هذه الوحدات مندوبيين من أطراف الإنتاج الثلاثة والوزارات المسئولة عن التعليم والتدريب المهني والزراعة والاقتصاد غير الرسمي (الحرف اليدوية والتجارة والخدمات المدنية والمالية ... الخ)،
- يعترف جميع أصحاب المصلحة بوحدة التنسيق وقبول وظيفتها الرقابية،
- تقوم هذه الوحدات بتوفير الاحتياجات اللازمة لإدارة وتنسيق سياسة البلد العامة في مجال معلومات سوق العمل،
- تعمل كمركز لتبادل المعلومات حول بحوث ودراسات سوق العمل التي تجريها الجهات المعنية، وبالتالي تحديد وملء الفجوات الحرجة في معلومات سوق العمل.

(2) المبادرات الإقليمية

يمكن للمجموعات الاقتصادية الإقليمية اتخاذ إجراءات تتعلق بمواومة سوق العمل، مثل:-

- ✓ تعزيز قدرات نظم معلومات سوق العمل على الصعيدين الإقليمي والوطني.
- ✓ تعميم وتفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) على المستوى العربي، عن طريق وضع الأدلة الإرشادية للاستخدام، واستثمار الوسائل الإعلامية المختلفة، ومتابعة تطبيقه على المستوى القطري.
- ✓ العمل على إعداد تصنيف عربي معياري للتعليم يتناول المراحل التعليمية المختلفة لتغطية جانب العرض من الموارد البشرية.
- ✓ جمع وتوحيد التقارير التحليلية الوطنية لمعلومات سوق العمل على أن تكون هذه البيانات بمثابة مساهمة دائمة في المؤتمرات الإقليمية النظامية للوزراء المسؤولين عن العمل والعملة والمالية والاقتصاد والتعليم والتدريب المهني والزراعة والشباب والخدمة المدنية، وأن ترسل إلى البنك المركزي الإقليمي لإدراجها في تحليله للأداء الاقتصادي في المنطقة.
- ✓ إجراء أنشطة تبادل (تقاسم) من خلال تنظيم اجتماع لخبراء الدول الأعضاء في إحصاءات العمل بشكل دوري (سنويًا، أو حسب الاتفاق بين الدول).
- ✓ تقديم الدعم الفني والمالي لمنظمة العمل العربية لإنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل.

(3) أدوار الشركاء الدوليين (منظمة العمل الدولية، منظمة الاسكوا، البنك الدولي، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، برنامج الخليج العربي للتنمية، البنك الإسلامي للتنمية ... الخ)

- تقديم المساعدة الفنية والدعم المالي للدول العربية، وتدريب الفنيين على جمع وإنتاج المعلومات وإحصاءات العمالة.
- تقديم المساعدات الفنية والدعم المالي لمنظمة العمل العربية لإنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل.
- تحديد النتائج والشروط الازمة لنجاح تنفيذ الأنشطة المشتركة بين الدول العربية.

ويتطلب تنفيذ الإطار المقترن للحصول على معلومات متكاملة ومتسقة عن سوق العمل في الدول العربية والاستفادة منها، ما يلى :

- التأكد من قدرة جميع الدول العربية على توفير بيانات إحصائية أساسية سنوية حول حجم وتركيبة القوى العاملة.
- تطوير وتوفير بيانات ومعلومات عن العمالة الأجنبية وخصائصها في الأقطار العربية ودعم الدراسات المتعلقة بذلك، واستثمار هذه البيانات والمعلومات في سياسات وبرامج إعداد وتأهيل العمالة العربية وتنقلها.
- تدريب ورفع كفاءة العاملين في جمع ومعالجة ونشر البيانات.
- ضمان استدامة إنتاج إحصاءات العمل.
- اعتماد قائمة الحد الأدنى من مؤشرات العمل والعمالة والتدريب المهني والفنى.
- التوعية بأهمية مؤشرات العمالة والعمل والتدريب المهني فى إحصاءات العمالة والحد من الفقر وسياسات التدريب.
- تقوية قنوات الاتصال والتعاون والتنسيق والتكامل بين المؤسسات والمنظمات العربية والإقليمية المعنية بالعمل والعمالة، والتدريب والتعليم المهني والتكنى.
- قيام منظمة العمل العربية بإنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل.

والجدير بالذكر، أن عملية التنسيق ومواءمة معلومات سوق العمل بالدول العربية ستواجه تحديات جسيمة متعلقة بـ حجم سوق العمل الذى يهيمن عليه الاقتصاد الريفى وغير الرسمى، وتحديات أخرى مرتبطة بتنوع برامج الدعم الدولية، وتنوع مصادر معلومات سوق العمل، والخلافات حول المفاهيم والتعريفات والمصطلحات الخاصة بمعايير منظمة العمل الدولية وإدارة الفجوة فى ظل ضعف هيكل إحصاءات العمل.

أهمية معلومات سوق العمل

ترجم أهمية نظام معلومات سوق العمل إلى الأسباب الآتية:

- وضع نظام فعال وثابت قائم على تصميم استمارنة لجمع البيانات الدقيقة والمعبرة عن الواقع بصورة منتظمة وبشكل موحد عن أوجه نشاط سوق العمل.
- طريقة منتظمة و شاملة لتسجيل المعلومات المتعلقة بأنشطة سوق العمل، تلبى متطلبات متخذى القرار والمخططين والمستثمرين على مختلف مستوياتهم بطريقة موحدة ومقننة.
- الحد من تكرار البيانات فى الملفات وتكامل محتوياتها، وتحقيق أمن وتكامل هذه البيانات، وسهولة استرجاعها.
- توفير قاعدة من المعلومات الدقيقة عن موارد وأنشطة سوق العمل، ومساعدة متخذى القرار والمخططين والمستثمرين فى تحسين وتنمية سوق العمل من خلال حصولهم على التقارير الدقيقة فى الوقت المناسب.
- الاستعانة والاستفادة من تقنية نظم المعلومات الجغرافية (GIS).
- تبادل المعلومات المتعلقة بقوانين العمل وممارسات بيئة العمل (وتشمل كل المجالات العلمية والطبية)،
- تبادل المعلومات عن أوجه نشاط سوق العمل بشفافية.
- إمكانية الاتصال بكافة مصادر معلومات سوق العمل على المستوى القومى والأقليمى، ثم على المستوى الدولى فى المستقبل.

يمكن التأكيد على أن نظم المعلومات تساعد على توفير المعلومات المطلوبة للمستفيد بالدقة وفي الوقت المناسب، وبالتالي فإن إنشاء نظام معلومات فعال لإحصاءات سوق العمل مستخدماً نظم المعلومات الجغرافية وقواعد البيانات هو في واقع الأمر إعطاء قوة دفع لحركة القطاع ككل لكي يؤدي دوره كأحد القطاعات الرئيسية والهامة في الدولة.

ويتطلب استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير إحصاءات سوق العمل إلى:

تطوير البنية التحتية، من خلال

- **تطوير السجلات الإحصائية وتأمينها سنوياً.**

إنشاء شبكة معلومات لربط الحاسوبات الآلية بالجهات المعنية من خلال موقع الكتروني تفاعلي على شبكة الإنترنت لتسهيل تبادل المعلومات الإحصائية.

- **توفير برمجيات متقدمة يتم من خلالها تسجيل ومعالجة البيانات وتحليلها.**

استخدام التقنيات الحديثة في تبادل المعلومات ونشرها (أقراص مضغوطة - الموقع الإلكتروني بالإنترنت... الخ)، بالتوازي مع نشر الإحصاءات في كتاب دوري ونشرات صغيرة متخصصة.

تنمية القوة البشرية والمالية، من أجل

- **تأمين الكادر الفني اللازم.**

تأهيل كادر متخصص بإحصاءات سوق العمل يستطيع التعامل مع الرقم الإحصائي من حيث جمعه وتدقيقه وإصداره.

تأمين التدريب الخارجي والإطلاع على تجارب الدول الرائدة في مجال الإحصاء باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

- **تقديم الحافز المادي.**

- **دعم البحوث الإحصائية**

أبعاد نظام المعلومات والجهات المستفيدة منه

1-6 أبعاد نظام معلومات سوق العمل

يهدف نظام المعلومات إلى رصد أحوال سوق العمل وتقدير احتياجاته الحالية والمستقبلية، وكذلك تقييم مدى كفاءته من واقع بيانات حديثة ومدققة تغطي ثلاثة أبعاد أساسية هي:

جانب العرض

- يتمثل في حصر الرصيد الحالي المتراكم من الأفراد في قوة العمل، وتحديد خصائصهم العمرية والنوعية والتعليمية وتوزيعهم الجغرافي، وكذلك تقدير عدد الأفراد المتوقع دخولهم لسوق العمل خلال السنوات القادمة وخصائصهم وأماكن تركّزهم.

جانب الطلب

- يتمثل في حصر عدد فرص العمل الشاغرة سواء في الداخل أو في الخارج، والتخصصات والمهن المطلوبة والمهارات الالزمة لشغل هذه المهن أو الوظائف. وكذلك التوقعات المستقبلية لفرص العمل التي سيتم توفيرها في القطاعات والأنشطة والمحافظات والدول المختلفة.

كفاءة أداء سوق العمل

يتمثل في حصر مجموعة من المؤشرات أهمها حجم المتعطلين وخصائصهم المختلفة حيث يمثلون فائض العرض، بالإضافة إلى واقع الأجور كأحد مؤشرات التوافق بين العرض والطلب داخل سوق العمل، وكذلك مجموعة من الأبعاد الفرعية التالية:-

- كفاءة الأداء العام لسوق العمل،
- كفاءة الإجراءات التنظيمية، وهي مجموعة الآليات الثقافية والمؤسسية والقانونية والسياسية التي تحكم سوق العمل والتي تؤثر في أدائه،
- العمل اللائق، حيث يشير هذا البعد إلى تعزيز الفرص للجميع من أجل الحصول على فرص عمل منتجة في مناخ من الحرية والمساواة والأمن والكرامة بالإضافة إلى عدم التمييز بين الذكور والإإناث

6-2 الجهات المستفيدة من نظام معلومات سوق العمل

هناك العديد من الفئات المستفيدة من مخرجات نظام معلومات سوق العمل ، نذكر منها:

- **الأفراد:**
 - الطلبة والباحثين عن عمل، حيث يساعدهم هذا النظام على التعرف لاحتياجات سوق العمل من مهارات وخصائص، و اختيار التخصص التعليمي والتدريبي المناسب لسوق العمل.
 - المشتغلين: يساعدهم هذا النظام على معرفة سبل تطوير مهاراتهم للارتقاء في العمل الحالى، أو التعرف على الوظائف الأخرى التي تلائم مهاراتهم وقدراتهم الحالية.
- **الوسطاء:** يساعدهم هذا النظام في تحديد الفرص المتاحة في سوق العمل وكذلك الاحتياجات التدريبية.
- **الجهات الحكومية:** يساعدهم هذا النظام على تخطيط البرامج والمشروعات التعليمية والتدريبية المختلفة، ورسم سياسات سوق العمل.
- **أصحاب العمل:** يساعدهم هذا النظام على تحديد طبيعة جانب العرض من العمالة ومناطق النقص أو الزيادة، وهو الأمر الذي قد يسهم في تشكيل القرار الاستثماري وإعادة توزيع الموارد.

7

خطوات إعداد نظام المعلومات

1-7 تحديد البيانات المطلوبة

2-7 تصميم استماراة جمع البيانات المطلوبة

3-7 تصميم قاعدة بيانات سوق العمل

7-1 تحديد البيانات المطلوبة

يتطلب تحديد البيانات المطلوبة الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما هي البيانات التي يتم تجميعها عن القطاعات المختلفة؟
- ما هو أسلوب جمع البيانات؟ (المعاينة ، الحصر الشامل، المسوحات - ...الخ)؟
- ماهى المؤسسات المسئولة عن جمع البيانات الاحصائية فى كل دولة؟
- هل يوجد دليل ارشادى لجمع البيانات ؟
- ما هي المشاكل الرئيسية التي تعوق جمع البيانات بنوعية جيدة؟
- من هم مستخدمى البيانات ؟
- هل يتم مشاركة مستخدمى البيانات الاحصائية في مرحلة التخطيط لجمع البيانات، لتحديد احتياجاتهم؟
- كيف يتم معالجة وتخزين وتوزيع البيانات ؟
- هل يتم توزيع البيانات على مجموعات المستخدمين السابق تحديدهم؟
- ما هو الفارق الزمني بين جمع البيانات وإتاحتها للاستخدام ؟
- هل محتوى وأسلوب عرض البيانات والمعلومات مفيد لتخاذل القرار والمسئولين والباحثين؟
- ما هي امكانيات تحسين نوعية البيانات؟

ومما سبق، يقترح أن تشمل البيانات المطلوبة لإعداد نظام معلومات سوق العمل على التالي:-

(1) بيانات خاصة بجانب العرض في الدول العربية ، و تتضمن :-

- ❖ حجم السكان حسب النوع الاجتماعي.
- ❖ معدلات النمو السنوية للسكان وحسب النوع الاجتماعي.
- ❖ حجم السكان ذرو النشاط الاقتصادي (15 سنة فأكثر) حسب النوع الاجتماعي والفئة العمرية.
- ❖ حجم السكان ذرو النشاط الاقتصادي (15 سنة فأكثر) حسب النوع الاجتماعي والمجموعة الرئيسية للمهن.
- ❖ أثار التحول الديمografى على معدل نمو السكاني والتركيب العمري، ومعدل الإعالة وفرص النمو الاقتصادي فى ظل التحديات التى تمر بها كل دولة.
- ❖ تقديرشيخوخة القوى العاملة وإسقاطاتها، ومشاركة عمل المسنين فى القوى العاملة.

(2) بيانات خاصة بجانب الطلب في الدول العربية ، و تتضمن :-

فرص العمل المتاحة طبقاً لنوع الاجتماعي وحسب:

- ❖ النشاط الاقتصادي،
- ❖ والمجموعة الرئيسية للمهن،
- ❖ والفئة العمرية،
- ❖ والحالة التعليمية.

(3) الوضع الحالى للعماله فى الدول العربية طبقاً لنوع الاجتماعى وحسب:

❖ النشاط الاقتصادي،

❖ المجموعة الرئيسية للمهن،

❖ الفئة العمرية ،

❖ والحالة التعليمية.

وتتضمن:-

- حجم العمالة في سوق العمل.
- حجم العمالة في سوق العمل لبعض الوقت (في وظائف مؤقتة).
- إحصاءات عن الكوادر المتخصصة في مجالات العلوم البيئية والطبية والهندسية متضمنة الاختصاصيين في مجال التقييم والقياس والرصد البيئي والحيوي والعاملين في خدمات الإشراف على صحة العمال على مستوى منشآت العمل.
- إحصاءات عن الوفيات الناتجة عن الإصابات المهنية.
- إحصاءات عن إصابات العمل موزعة حسب مكان الإصابة.
- إحصاءات عن الوقت الضائع بسبب إصابات العمل المهنية ، وعادة ما تكون عدد أيام الغياب عن العمل اعتباراً من اليوم التالي لوقوع الحادث.
- إحصاءات هجرة العمالة (وافدة، ومهاجرة للخارج).

إحصاءات منفصلة عن:

- متوسط ساعات العمل الأسبوعية حسب النوع الاجتماعي والمجموعات الرئيسية للمهن.
- معدل دوران العمل حسب النوع الاجتماعي والمجموعات الرئيسية للمهن.
- مستوى المعيشة لقوة العمل حسب النوع الاجتماعي (مثل إحصاءات الأجور، إحصاءات دخل العمالة، إحصاءات نفقة المعيشة، إحصاءات الضمان الاجتماعي، وإحصاءات إصابات العمل).
- مخرجات أنظمة التعليم حسب النوع الاجتماعي والمتوقع دخولهم سوق العمل.
- مراكز التدريب ومخرجاتهم موزعة حسب الفئة العمرية والنوع الاجتماعي والوظيفة ونوعية مراكز التدريب.

(4) معلومات عن التنظيمات الخاصة بالعملة في الدول العربية ، وتنص على:-

- إحصاءات بعدد النقابات والنقابيين.
- إحصاءات عن الجمعيات الأهلية والوطنية في مجال الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل.
- إحصاءات (أو معلومات) عن المنازعات (الفردية والجماعية).
- إحصاءات (أو معلومات) عن التنظيمات العمالية.
- الاتفاقيات والتشريعات الدولية ذات العلاقة بالقوى العاملة.

(5) معلومات عن بيئة العمل ، وتنص على:-

- حصر المعدات والتجهيزات اللازمة للحماية من أخطار العمل، وتشمل:
- معدات وتجهيزات الحماية الهندسية المعدة لتطبيق أنظمة السيطرة العامة على الأخطار.
- معدات وتجهيزات الحماية من الحرائق والانفجار الصناعي بما في ذلك معدات الإنذار المبكر من أخطار الحرائق والتسمم.
- معدات الحماية الشخصية المحددة للوقاية من المخاطر أو الممارسات المهنية الخطرة.
- حصر الأمراض المهنية.^{٢٠}

ويتطلب هذا توافر الشروط التالية في نظام جمع البيانات:

- تحديد أولويات جمع البيانات.
- أن يتم جمع البيانات بصورة متكررة، وهذا يعتمد بشكل أساسى على معدلات التغير وتكاليف الحصر، وهى أما أن تكون شهريا، ربع سنوية، نصف سنوية أو سنوية.
- توحيد البيانات من أجل التبسيط والتكامل بين البيانات المجمعة، وتحقيق مبدأ المشاركة بين أصحاب المصلحة على كل المستويات، وهذا يتطلب توفير بيانات سوق العمل حسب النشاط الاقتصادي، والمجموعات الرئيسية للمهن، والحالة التعليمية، والنوع الاجتماعي...الخ.
- توفير الحد الأدنى من المعلومات الصحيحة.

* وفق مواصفات قياسية توفر أقصى درجات الحماية من الأخطار وتتوافق من حيث تنوعها ومواصفاتها وكمية إنتاجها مع خصائص وتتنوع المخاطر القائمة على المستوى الوطني.

** الأمراض المهنية المعتمدة من قبل مؤسسات الضمان الاجتماعي والخاضعة للمراقبة والمعالجة والتعويض بما يتوافق مع كل من المستويات الدولية المعتمدة بها في هذا المجال والدول العربي للأمراض المهنية الصادر عن منظمة العمل العربية عام 2002، بما يضمن تطبيق أنظمة خدمات بيئة العمل المتعلقة بالرعاية الطبية والصحية التي تتضمن عليها المادة الخامسة من توصية العمل العربية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

2-7 تصميم استماراة جمع البيانات المطلوبة

ويراعى عند تصميم استماراة جمع البيانات:

- أن تكون الاستماراة مختصرة، وسهل استيفاؤها.
- التأكد من وجود مساحات كافية لتسجيل الإجابات.
- بجب أن تكون الأسئلة في الاستماراة قصيرة وواضحة ومحددة.
- أن يكون ترتيب الأسئلة منطقياً.
- يجب تجنب الأسئلة المركبة.
- مراجعة صياغة الأسئلة لغوياً.

7-3 تصميم قاعدة بيانات سوق العمل

□ تصميم شاشات إدخال البيانات

يتم تخزين البيانات في ملفات خاصة بها في قاعدة البيانات المقترحة، وذلك من خلال شاشات Forms يتم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض، ويراعى فيها سهولة الاستخدام من قبل مدخلى البيانات المقترحين في دول الأعضاء.

□ تصميم مخرجات قاعدة البيانات Data Base Outputs

توفر قاعدة البيانات المقترحة مجموعة من التقارير Reports، مقسمة على النحو التالي:-

- حجم السكان.
- فرص العمل المتاحة.
- حجم العمالة في سوق العمل.
- إحصاءات عن الوفيات الناتجة عن الإصابات المهنية.
- إحصاءات عن إصابات العمل.
- إحصاءات عن الوقت الضائع بسبب إصابات العمل المهنية.
- إحصاءات هجرة العمالة (وافدة / ومهاجرة للخارج).
- إحصاءات عن معدل دوران العمل.
- إحصاءات عن مستوى المعيشة لقوة العمل.
- إحصاءات ومعلومات عن مخرجات أنظمة التعليم.
- إحصاءات ومعلومات عن مراكز التدريب ومخرجاتها.
- حجم الفجوة في سوق العمل.
- حجم فرص العمل المتوقعة لسوق العمل.
- معلومات عن التنظيمات العمالية في الدول العربية.

حساب بعض المؤشرات التي تمثل الجوانب الأساسية لسوق العمل، وهي:-

(أ) مؤشر الأداء العام لسوق العمل، ويتضمن المؤشرات التالية:-

- معدل النمو السنوى فى حجم العمالة.
- متوسط نمو حجم العمالة فى القطاع الخاص.
- متوسط معدلات البطالة.
- متوسط مدة البطالة.

(ب) مؤشر الإجراءات التنظيمية فى سوق العمل، ويتضمن المؤشرات التالية:-

- نسبة المشتغلين فى القطاع العام إلى إجمالي المشتغلين.
- نسبة المشاركة في النقابات إلى إجمالي المشتغلين.
- نسبة من لديهم عقد رسمي.
- نسبة المشاركين في التأمينات الاجتماعية.

(ج) مؤشر جودة فرص العمل المتاحة، ويتضمن المؤشرات التالية:-

- **مؤشر العمل غير المقبول،** ويتضمن عدم تعارض ظروف العمل مع الحياة الشخصية، ويتضمن المؤشرات التالية:-
 - معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع الحكومي.
 - معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع الخاص.
 - نسبة الأطفال (6-14 سنة) المتربّين من التعليم.
 - نسبة الأطفال (6-14 سنة) الذين لم يلتحقوا بالتعليم.
 - نسبة عمال الأطفال إلى إجمالي الأطفال في نفس الفئة العمرية (6-14 سنة).
- **مؤشر الدخل الملائم.**
- **مؤشر الاستقرار في العمل** (نسبة العاملين عملاً منقطعاً أو موسمياً / إجمالي العاملة).
- **مؤشر المساواة في المعاملة.**
- **تطور فرص العمل.**
- **مؤشر ساعات العمل المناسبة، مثل:-**
 - نسبة المشتغلين لساعات عمل أكثر من 50 ساعة أسبوعياً.
 - نسبة المشتغلين لساعات عمل أقل من المتوسط (40 ساعة عمل أسبوعياً) ويرغبون في العمل لساعات أكثر.
- **مؤشر الحماية الاجتماعية** (تأمينات، خدمات الرعاية الاجتماعية والاقتصادية، خدمات الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، توفير التدريب، إعادة هيكلة الأجور، مكافحة التسرب من التعليم ... الخ)، مثل:-
 - نسبة المقيدين في التأمينات الاجتماعية.
 - نسبة المستفيدين الأحياء من المعاش (60 سنة فأكثر) إلى إجمالي السكان في نفس الفئة.

(د) مؤشر العمل اللائق، ويتضمن المؤشرات التالية:-

- نسبة المشتغلين إلى إجمالي السكان.
- معدل البطالة العام، ومعدل بطالة الشباب (15-24 سنة).
- نسبة المشتغلين بأجر إلى إجمالي المشتغلين.
- نسبة إجمالي المشتغلين في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي المشتغلين.

(هـ) مؤشر التفاوت بين الجنسين في فرص العمل والأجور، ويتضمن:-

- نسبة الإناث العاملات بأجر إلى إجمالي العاملين بأجر.
- نسبة الإناث العاملات في القطاع الزراعي الخاص.
- نسبة الإناث العاملات بأجر في الفئة الأولى من المهن (مديرون).
- نسبة أجور الإناث في القطاع الحكومي إلى أجور الذكور في نفس القطاع.
- نسبة أجور الإناث في القطاع الخاص إلى أجور الذكور في نفس القطاع.
- معدل بطالة الإناث إلى بطالة الذكور.

(و) مؤشرات بيئة العمل

والتي توضح مدى الالتزام بمعايير منظمة العمل العربية، وكذلك اتفاقيات ووصيات العمل العربية ذات الصلة و الأدلة الاسترشادية الصادرة عن المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية التابع لمنظمة العمل العربية على أن تشمل هذه المؤشرات ما يلى:

- حدود التعرض المهني لملوثات بيئة العمل الفيزيائية والكيميائية.
- حدود التعرض الحيوى لملوثات وأخطار العمل.
- أسس وقواعد تصنيف منشآت المخاطر الكبرى.
- أسس وقواعد تطوير الجداول الوطنية للأمراض المهنية المعترف بها وطنياً أو بالاستناد إلى اتفاقية العمل العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، واتفاقية منظمة العمل العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، ووضع معايير استرشادية وقائمة بشأن الأمراض والاعتلال الصحى المرتبطة بالعمل.
- المؤشرات العامة لتحسين التلاؤم والتواافق بين بيئة وشروط وظروف العمل ومقدرة الأفراد البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية.

(ز) قياس حجم الفجوة لسوق العمل في الدول العربية ، و تتضمن:-

حجم الفجوة في سوق العمل طبقاً لنوع الاجتماعي وحسب:

- ❖ النشاط الاقتصادي،
- ❖ والمجموعة الرئيسية للمهن،
- ❖ والفئة العمرية ،
- ❖ والحالة التعليمية.

(ح) تقدير فرص العمل المتوقعة والطلب عليها في الدول العربية ، و تتضمن:-

حجم فرص العمل المتوقعة لسوق العمل طبقاً لنوع الاجتماعي وحسب:

- ❖ النشاط الاقتصادي،
- ❖ والمجموعة الرئيسية للمهن،
- ❖ والفئة العمرية ،
- ❖ والحالة التعليمية.

خاتمة

وأخيراً تعتبر البيانات والمعلومات والإحصاءات ذات الدقة والمصداقية هي الأساس لوضع الخطط والبرامج الازمة لتنمية الموارد البشرية، ولرصد التغيرات التي تحدث للسكان، وتحديد السياسات والبرامج الازمة سواء للتحكم في معدلات النمو السكاني أو في مجالات الرعاية الصحية أو التعليمية، وتحديد الاستثمارات الازمة لخلق فرص عمل حقيقة.

لا شك أن إنشاء مشروع الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل، بالتعاون بين منظمة العمل العربية ومنظمات دولية أو عربية بالإضافة إلى مساهمات من الدول الأعضاء (وزارات العمل) ومن منظمات أصحاب الأعمال في ظل التطورات التي تشهدها تكنولوجيا المعلومات، سوف يكون له تأثير إيجابي على أسواق العمل العربية، كما يعتبر خطوة جادة وفاعلة ودقيقة نحو رصد سوق العمل العربية، والإسهام في وضع الحلول المنطقية لمشكلة البطالة عربياً، كما يعتبر مثل هذا المشروع خطوة ضمن الخطوات التي تتخذ نحو إنشاء السوق العربية المشتركة، وتحويل مجتمعنا العربي من مجتمع تقليدي إلى مجتمع المعلومات.

يسندي تطوير نظام معلومات سوق العمل توفير أداة ولغة مشتركة موحدة بشأن كل من العرض والطلب على القوى العاملة. ولتحقيق ذلك يجب الاهتمام ببناء القدرات Capacity Building الوطنية في الدول العربية، وكذلك المقر الرئيسي للمنظمة في مجال المعلومات وقواعد بيانات سوق العمل من خلال:-

- عقد ورشة عمل لرؤساء إدارات الوحدات الوطنية المقترحة لتنسيق ومواءمة نظم معلومات سوق العمل ورؤساء أقسام ووحدات إحصاءات سوق العمل لشرح ومناقشة استماره جمع البيانات وقاعدة البيانات المقترحة، واعتمادهما في الصورة النهائية.
- عقد دورة تدريبية لمستخدمي قاعدة البيانات المقترحة.

شكراً لـ

Thank You