



ورشة العمل الاقليمية التدريبية حول:

" تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "

تحت شعار

" دعم المشروعات الصغرى دعم الأقتصاد الوطنى "  
سلطنة عمان ، مسقط : 8 - 12 ديسمبر 2007

## مؤشرات سوق العمل

الدكتور / عادل لطفى

خبير التنمية البشرية

المملكة الأردنية الهاشمية

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
2	المقدمة
3	1 المفاهيم والمصطلحات الأساسية
6	2 تعريف بمؤشرات سوق العمل وبمنهجية بنائها
6	1-2 مفهوم المؤشرات وأنواعها
7	2-2 الاهتمام الدولي بالمؤشرات مع إشارة خاصة لمؤشرات سوق العمل
8	3-2 المنهجية المتبعة في بناء مؤشرات سوق العمل
9	4-2 معايير جودة مؤشرات سوق العمل
11	3 مؤشرات سوق العمل
11	1-3 تعريف بمؤشرات سوق العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية
11	2-3 تبويب مؤشرات سوق العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية
13	3-3 عرض مؤشرات سوق العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية
13	المؤشرات العامة
17	مؤشرات التشغيل
27	مؤشرات البطالة
33	مؤشرات الأجور والدخل والتعويضات
38	مؤشرات الإنتاجية
39	مؤشرات حراك سوق العمل
41	المراجع

## مقدمة

يعد موضوع توفير الإحصاءات الدقيقة والمعتمدة عن سوق العمل والموارد البشرية مطلباً هاماً وأساسياً لرسم وتنفيذ سياسات التنمية المستدامة وبالتالي تقييمها. وقد أضحى هناك اهتماماً متزايداً نحو وضع مؤشرات حول سوق العمل والموارد البشرية، وقد جاء هذا الاهتمام من أجل دراسة ومتابعة تأثير السياسات والبرامج على سوق العمل بمختلف جوانبه، وقد أصبح هذه الاهتمام بالمؤشرات على المستوى الدولي والإقليمي، فهناك قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة رقم 2000/27 تاريخ 2000/7/28 حول المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي توصي بها الأمم المتحدة للدول الأعضاء. كما قامت منظمة العمل الدولية بوضع عشرين مؤشراً حول سوق العمل يتم من خلالها قياس العديد من المؤشرات الخاصة بسوق العمل.

ومن المفيد في هذه المؤشرات أن تعكس التغيرات التي حصلت في مجال التنمية البشرية بمختلف جوانبها الاجتماعية والاقتصادية، ودراسة ومتابعة الاختلافات التي طرأت على ذلك وشرحها بصورة دقيقة. وهنا يستوجب تطوير أساليب جمع البيانات بمختلف مصادرها، لكي تستطيع أن تلبى الأسس التي تبنى عليها هذه المؤشرات، وأن تعكس الصورة الحقيقية للمؤشر قيد الدراسة والقياس، والذي عن طريقه يتم بناء وتطوير العديد من السياسات والبرامج.

إن من أهم المشكلات التي تواجه إعداد هذه المؤشرات يتمثل في مشكلة القصور في توافر البيانات أحياناً، أو أن الإحصاءات اللازمة لمؤشر معين متوافرة في أكثر من مصدر إلا أنها تعكس مستويات مختلفة أو أنماطاً مختلفة للمتغير محل الدراسة والبحث، كما أن عدم وضوح المفاهيم الخاصة بهذه المؤشرات يعد من المشكلات التي تواجهها.

تغطي هذه الورقة مؤشرات سوق العمل التي أوصت بها منظمة العمل الدولية، حيث تناولت تعريف بالمؤشرات، وبمنهجية إعدادها، والعوامل المؤثرة في جودتها، كما تناول كل مؤشر على حدة من حيث معادلة حسابه، ومصادر بياناته، وطريقة عرضه، واستخداماته.

## 1- المفاهيم والمصطلحات الأساسية

لكي نتمكن من فهم وتفسير مؤشرات سوق العمل، يتوجب الإلمام بمفاهيم مصطلحات سوق العمل. ومن المفاهيم الأساسية المرتبطة بمؤشرات سوق العمل ما يأتي:

### ■ العمل

كل جهد فكري أو جسمي يبذله العامل لقاء أجر أو يولد دخلا سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي.

### ■ سوق العمل

يعرف مفهوم سوق العمل بأنه:

أ- الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم، ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها.

ب- منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة.

وعليه فسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل). وإذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار...، فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها:

- ◆ خدمات العمل توجر ولا تباع
- ◆ خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل
- ◆ ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة
- ◆ الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها
- ◆ كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة) فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل، وتحث على تبادل المعلومات، وإجراء التعاقدات.

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفراد للوظائف لا يمثل حاجة فردية فقط (العامل وصاحب العمل) بل و حاجة مجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

وقد يكون سوق العمل محليا أو وطنيا أو حتى عالميا بحسب الاختصاص والندرة.. الخ. وتعمل بعض أقسام سوق العمل وفقا لتشريعات وقيود محددة، وتقانات متقدمة (القطاع الحديث، والمنظم) في حين تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية (القطاع غير

المنظم). وحتى ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية وإسناد مناصب معينة.

ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب بحسب المهارات والتعليم وفي إطار البنى والأقسام والتشريعات) عدد من العناصر ، مثل : التشغيل ، و البطالة ، والأجور .  
ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة، فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، مثل: الرواتب، ومزايا العمل، والمهارات من أطراف السوق ومحركيها.

- ◆ العمال والراغبون في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم
- ◆ أصحاب الأعمال ذوو الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم

◆ التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور

◆ التنظيمات المهنية، ومنها تنظيمات أصحاب العمل

◆ الجهات الحكومية باعتبارها أو لاً صاحب عمل، بل وربما صاحب العمل الأكبر في سوق العمل، وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، وتقوم بما تسنه من تشريعات وبما تجريه من دراسات أو بما تتخذه من سياسات اقتصادية، ومالية، وتعليمية، واجتماعية تتعلق بتنظيم عمل السوق وتصرفات الأطراف المنخرطة في أنشطتها، وفقاً لما تصبو إليه في سياساتها التنموية بالمعنى الشامل، أي تشمل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، كما تنظم حركة القوى العاملة في القطر واليه .

**السكان الناشطون اقتصادياً**

جميع الأشخاص الذين تخرج منهم القوى العاملة اللازمة لإنتاج السلع والخدمات على النحو الذي تعرفه نظم الأمم المتحدة للحسابات القومية خلال فترة زمنية محددة، ويشمل إنتاج السلع والخدمات كافة ما أنتج سواء للسوق، أم للمبادلة، أم للاستهلاك الذاتي

**القوى العاملة**

السكان الذين يعملون والمتعطلون

**البطالة**

جميع الأفراد في سن العمل والذين لم يقوموا بأي عمل إنتاجي مقابل أجر أو عائد مادي أو عيني خلال فترة الإسناد الزمني، ولم يقوموا بأي عمل إنتاجي بدون أجر في مشروع أو مصلحة أو مزرعة تعود ملكيتها للعائلة وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل التسجيل في مكاتب العمل، مطالعة الصحف، سؤال الأقارب والأصدقاء.

## الحالة العملية للفرد وهي:

- ♦ مستخدم بأجر: وهو الفرد الذي يعمل لدى مؤسسة أو لدى فرد آخر مقابل أجر نقدي أو عيني، سواء كان هذا الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر، وسواء كان حساب الأجر حسب الإنتاج أو العمولة أو بأي أسلوب آخر. ويندرج تحت ذلك العاملون لدى الأسرة بأجر.
- ♦ صاحب عمل: وهو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءاً منها، أو في مهنة أو تجارة ويعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني.
- ♦ يعمل لحسابه: وهو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءاً منها، أو في مهنة أو تجارة، ولا يعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني.
- ♦ يعمل لدى الأسرة دون أجر: هو الشخص الذي يعمل لدى الأسرة أو أحد أفرادها دون أن يتقاضى أجراً نقدياً أو عينياً، حتى وإن تقاضى مكافأة رمزية.

## مسح

عملية استقصاء موضوع ما يهدف تقديم وصف منظم له.

## مسح أسري

تجري مسوحات الأسر لتوفير البيانات المتصلة بالخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للسكان.

## 2- تعريف بمؤشرات سوق العمل وبمنهجية بنائها

### 1-2 مفهوم المؤشرات وأنواعها

يعرف المؤشر بشكل عام بأنه تعبير على شكل رقم مطلق أو نسبي، أو تعبير لفظي عن وضع سائد، أو عن حالة معينة. ويقاس المؤشر التغير الحاصل في ظاهرة معينة عبر الزمن، كما يستخدم لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة؛ ويستخدم كذلك لتقييم جزء من أداء المنظومة التي ترتبط بعلاقة معه. ويوفر المؤشر الدليل على حدوث ظرف معين أو مدى تحقق هدف معين، بحيث يعطي القدرة لمتخذي القرار لتقييم التقدم باتجاه تحقيق الهدف.

ويمكن تعريف مؤشرات سوق العمل على أنها أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل، وقد ترتبط بمنظومات أخرى؛ فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل وهي وسيلة إنذار مبكر. وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل، وقد تستخدم للحكم على مدى كفاءة منظومات أخرى كمنظومة التعليم والتدريب؛ كما تستخدم هذه المؤشرات لمقارنة الظواهر على المستوى الوطني، أو بين مختلف المناطق الجغرافية للقطر الواحد، أو بالمقارنة على المستويين الإقليمي والدولي. فمؤشر البطالة يستخدم للحكم-جزئياً- على أداء منظومة سوق العمل، فالبطالة المرتفعة تعني أن هناك خلافاً في منظومة سوق العمل قد يكون سببه الخلل في منظومة التعليم.

و يعد المؤشر وسيلة تستخدم للحكم على أداء جزء من المنظومة، أما الحكم على الأداء الكلي للمنظومة فيحتاج إلى مجموعة من المؤشرات التي لها علاقة بهذه المنظومة. ولكي تؤد مؤشرات سوق العمل مهمتها يجب أن تتوفر المعلومات الكافية عن سوق العمل، ولكي تتوفر هذه المعلومات يجب تبني إستراتيجية واضحة لجمع البيانات تتبناها الجهات ذات العلاقة.

ويوجد هنالك نوعين أساسيين من المؤشرات هما :

أ- مؤشرات كمية: وهي عبارة عن مقاييس إحصائية ومثال ذلك الرقم، والتكرار، والنسبة، وغيرها؛ أو أنها تمثل المقياس الكمي للتغير في مستويات النتائج المتحققة خلال فترة زمنية معينة، وهذا النوع من المؤشرات يركز على النتائج الملموسة ( المادية). ولكل مؤشر كمي أهمية في تحديد وحدة القياس المرجعية التي تستخدم لمقارنة الأهداف مع الإنجازات، فمثلاً هدف وزارة التربية والتعليم خفض نسبة الأمية لتصل سنة 2010 في حدود 8% مقارنة مع الوضع في سنة 2007 البالغ 10%.

- ب- المؤشرات النوعية : تعد هذه المؤشرات من المقاييس غير الإحصائية التي يعبر عنها بواسطة قياس اتجاهات السكان المستفيدين أو المعنيين من خدمة معينة عن طريق إبداء آراءهم وملاحظاتهم في الحكم على مستوى الرضا أو النجاح ، وبالتالي يحكمون عليها في تقييم الإنجاز المتحقق عن المؤشر النوعي ذات العلاقة؛ فعلى سبيل المثال
- يتولد قناعة أو اعتقاد لدى عشرة متدربين بأن كل واحد منهم أصبح لديه مقدرة أفضل في تصميم المناهج بعد أربعة أشهر من بداية تنفيذ المشروع.
  - قياس مستوى رضا المواطنين عن الخدمات التي تقدمها وزارة العمل للفتات المستهدفة.

## 2-2 الاهتمام الدولي بالمؤشرات مع إشارة خاصة لمؤشرات سوق العمل

زاد الاهتمام على المستوى الدولي بالمؤشرات بمختلف أنواعها ، حتى غدت معظم المؤتمرات الدولية تنادي بها، وقد تطورت الحاجة إلى استخدام المؤشرات منذ النصف الثاني من القرن العشرين وخصوصا في مجال الدراسات الاجتماعية والديموغرافية وغيرها؛ ففي الولايات المتحدة زاد الاهتمام بالمؤشرات بشكل كبير وواضح خلال ستينات القرن العشرين وتمثل ذلك في نشر مجموعة من المقالات المتخصصة بالمؤشرات الاجتماعية، حتى تم تعيين فريق من العلماء الاجتماعيين في دوائر الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية منذ سنة 1966 وجرى عن طريقهم جمع وتحليل البيانات الاجتماعية المنهجية، وبعد عشر سنوات من ذلك تم إصدار تشريع بخصوص البيانات الاجتماعية واستخداماتها للمساهمة في العديد من التطورات حول المؤشرات الاجتماعية واستخدامها للمقارنة والتخطيط في تقديم المعلومات حول الأوضاع الاقتصادية. وبذلت في أوروبا جهود كبيرة في بداية السبعينات من القرن العشرين بالمؤشرات عن طريق استخدام البيانات الرسمية ، وقامت العديد من الحكومات بجمع ونشر الإحصائيات عن المؤشرات وبالذات الاجتماعية منها.

لقد أوصت القمم والمؤتمرات الدولية التي عقدت اثناء عقد التسعينات من القرن العشرين بعدد كبير من المؤشرات، فمؤتمر القمة العالمية من اجل الطفل الذي انعقد سنة 1990 قد أوصى ب(43) مؤشر ، والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية ، القاهرة 1994 قد أوصى ب (22) مؤشر ، والمؤتمر الرابع للمرأة ، بيجين، 1995 قد أوصى ب (35) مؤشر، ومؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، كوبنهاجن 1995، وجنيف 2000 قد أوصى ب (31) مؤشر، ومؤتمر الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية اسطنبول 1996، ونيويورك 2001، قد أوصى ب (6) مؤشرات، ومؤتمر القمة العالمية الأغذية روما، 1996 قد أوصى ب (6) مؤشرات. وتضمنت مؤشرات هذه القمم والمؤتمرات



الدولية عددا من المؤشرات الخاصة بسوق العمل مثل معدل النشاط الاقتصادي الخام، توزيع قوة العمل حسب الحالة العملية، نسبة العاملين بشكل جزئي، معدل البطالة ، معدل البطالة بين الشباب، البطالة طويلة الأمد، نسبة العمالة في القطاع غير المنظم.

## 2-3 المنهجية المتبعة في بناء مؤشرات سوق العمل

يستدعي بناء مؤشرات سوق العمل إتباع منهجية محددة في ذلك ، وتشمل هذه المنهجية خطوات متعددة تضم تحديد الأهداف، واشتقاق المؤشرات، وتعريفها، والصيغة الرياضية لحسابها، ومصادر بياناتها، واستخدام المؤشرات، وأسلوب عرضها . وسيتم إيجاز ذلك فيما يأتي:

أ- **تحديد الأهداف:** يتم تحديد أهداف مؤشرات سوق العمل من عدة مصادر مثل التشريعات النازمة لسوق العمل، أو من الخطط والاستراتيجيات الموجودة في هذا الجانب، وفي حال عدم توفر ذلك يتم اللجوء إلى اشتقاق هذه الأهداف. وتعرف الأهداف عادة بأنها النتائج النهائية لنشاطات مخطط لها مسبقا. ومن هنا يجدر التنبيه بان للأهداف مواصفات خاصة يجب الحرص على الأخذ بها عند تحديد أهداف مؤشرات سوق العمل ، فيجب أن تكون هذه الأهداف محددة ، أي أن تفسر بمدلول واحد، وقابلة للقياس والتحصيل ، وان تلبى الحاجة المطلوب منها ، ولها بعد زمني.

ب- **اشتقاق المؤشرات :** تشتق المؤشرات من الأهداف المحددة لسوق العمل، وبعد عملية الاشتقاق يتم تبويب هذه المؤشرات بحيث يربط كل باب بهدف أو أكثر، كما يمكن أن يتم تقسيم المؤشرات إلى مراحل لغايات حسابها.

ج- **تعريف المؤشرات:** يجري هنا في هذه الخطوة الاتفاق على تعريف محدد وواضح لكل مؤشر بحيث يكون هذا التعريف غير قابل للتأويل بأكثر من معنى من قبل جميع الأطراف ، وبعد ذلك يصار إلى اعتماد هذه التعاريف واستخدامها من جميع المنتجين والمستخدمين لها.

د- **الصيغة الرياضية ( الحسابية):** يتم في هذه الخطوة الاتفاق على الصيغة الرياضية لحساب كل مؤشر من هذه المؤشرات ، ومن ثم اعتماد واستخدام هذه الصيغة الرياضية بين جميع المنتجين والمستخدمين.

ه- مصادر البيانات: توجد هناك العديد من مصادر البيانات الخاصة بمؤشرات سوق العمل ، ولعل من أبرزها التعدادات والمسوح التي تقوم بها أجهزة الإحصاء المركزية في معظم الدول مثل تعدادات السكان، ومسوح الاستخدام ، ومسوح العمالة والبطالة ، والمسوح الأسرية . كما قد يلجأ إلى السجلات الإدارية المتوافر مثل سجلات مكاتب العمل ، والتقارير السنوية ، وقواعد البيانات الخاصة بسوق العمل علاوة على تنفيذ الدراسات الخاصة لهذه الغاية.

و- استخدام المؤشرات: يكون استخدام المؤشرات عادة لقياس ما تحقق من أهداف موضوعه لسوق العمل، والمقارنة مع سنوات ماضية، علاوة على المقارنة مع دول أخرى. فتساهم هذه المؤشرات في تغطية الفجوات المتعلقة بالبيانات اللازمة لحساب العديد من المؤشرات ، ووضع الخطط التي تضمن جمع البيانات بشكل دوري مستمر ، كما تساعد هذه المؤشرات المخططون ومتخذي القرار في التعرف على الاتجاهات في مختلف الظواهر ذات العلاقة بسوق العمل مما يساعد في صياغة السياسات وإعداد البرامج الهادفة للنهوض بسوق العمل وزيادة كفاءته، ناهيك عن الاستفادة منها في مجال الإرشاد المهني في مختلف مؤسسات التعليم.

ز- أسلوب عرض مؤشرات سوق العمل: هناك العديد من الأساليب المتبعة في عرض هذه المؤشرات ، ويعتمد كل أسلوب نوع الجمهور المستهدف ، والكلفة ، فقد يتم ذلك بواسطة جداول إحصائية بمواصفات معينة ، أو عن طريق أشكال ورسوم بيانية، أو مطويات، أو ملصقات، أو من خلال الإنترنت .

## 2-4 معايير جودة مؤشرات سوق العمل

إن عملية اشتقاق المؤشرات الخاصة بسوق العمل المستندة إلى البيانات المرجعية لا بد أن تخضع إلى عدد من المعايير التي تضمن جودة هذه المؤشرات في التعبير عن وضع سوق العمل . وتتلخص هذه المعايير فيما يأتي:

أ- التمثيل : حيث يتبادر إلى الذهن العديد من الأسئلة مثل هل المؤشر مقياس حقيقي؟، وهل هناك أشياء أخرى مؤثرة في نتيجة المؤشر؟ وهل البيانات تعطي المعنى المقصود بها للمؤشر؟. ومثل هذه الأسئلة قد تبين مدى تمثيل مصادر البيانات للمؤشر موضوع الدراسة، مما يستدعي تقييم دقيق لمصادر معلومات هذا المؤشر أو ذلك.

ب- الحساسية في التغيير: ويقصد بها هل يفيد المؤشر في تحديد وقت التغيير في النتيجة؟، هل يستطيع المؤشر قياس التغيرات الكبيرة والصغيرة في النتيجة؟.

ج- إعادة القياس : ويقصد بها هل هذا المؤشر يسمح بقياس النتيجة في أي وقت؟ ، وهل يعطي المؤشر نفس النتيجة عند إعادة تطبيقه لمواقع مشابهة؟.

د-المقدرة في الاستخدام: ويحدد هذا المعيار درجة إشباع حاجة المستخدمين للمؤشرات، وكذلك المقدرة في الاستناد إليها في اتخاذ القرارات المتعلقة بقضايا سوق العمل.

ه- فاعلية التكاليف: ويفيد ذلك في توضيح دلالة معلومات المؤشر التي نحصل عليها بأنها ذات قيمة أم لا ، وهل سيكون لاستخدام الموارد المخصصة لاشتقاق المؤشر ذات قيمة؟.

و- سهولة جمع البيانات:يحدد هذا المعيار مصادر المعلومات المطلوبة لحساب المؤشرات، والتي بموجبه يبين إمكانية استخدام الموارد أو المصادر المحلية لهذا الغرض.

ز- المقارنة: ويرمي هذا المعيار إلى تبيان مقدرة المؤشر في مقارنة النتيجة التي توصل إليها مع نتائج أخرى .

ح- السهولة: تعني السهولة هنا هل يسمح المؤشر بسهولة نسبية التحليل؟، هل يسمح المؤشر بسهولة توصيل أو ربط الوضع القائم بالنتيجة؟

ط- التوقيت: ينبغي على المؤشر تزويدنا بالنتيجة في إطار زمني سهل ومفيد ، وكذلك الإمكانية في تلبية حاجات أكثر من شخص في أوقات زمنية مختلفة .

إن الأخذ بمعايير جودة المؤشرات أنفة الذكر بعين الاعتبار ستعطي بعض المزايا المفيدة لهذه المؤشرات ولعل من أبرزها ما يأتي :

- تتيح للمشاركين في عملية قياس مدى التقدم في تحقيق النتائج المطلوبة ، وعمل التصحيح والتعديلات المناسبة لأنشطة التخطيط وربما للنتائج نفسها.
- توفر إطار عمل عام لجميع المشاركين الذين يتولون مسؤولية قياس النتيجة المتوقعة.
- تحقيق سهولة اكبر لوحدات التنفيذ والتمويل في المراقبة على مستويات التقدم في عمل المشروع ، وعمل التغييرات الفعلية المناسبة.

### 3- مؤشرات سوق العمل

#### 3-1 تعريف بمؤشرات سوق العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية

قامت منظمة العمل الدولية سنة 1999 باقتراح ثمانية عشر مؤشرا لها أولوية لسوق العمل ، ثم ارتفع عددها إلى عشرين مؤشرا في الوقت الحالي، ويشير الجدول ( 1 ) إلى قائمة هذه المؤشرات .

ولما كان هيكل السكان وعلاقتهم بالنشاط الاقتصادي وسوق العمل، يصنف الفرد في إطار المجتمع إما ضمن سن العمل وإما خارج سن العمل، فإن محور اهتمام مؤشرات سوق العمل تهتم بالأفراد ضمن سن العمل. ويصنف الأفراد ضمن سن العمل عادة إما داخل قوة العمل وإما خارج قوة العمل، وعالية فإن تركيز المؤشرات يدور حول الأفراد ضمن قوة العمل والذين هم إما عاملين أو متعطلين.

#### 3-2 تبويب مؤشرات سوق العمل

تقسم مؤشرات سوق العمل إلى ستة مجموعات رئيسية، وهي: مؤشرات العمالة، ومؤشرات البطالة، ومؤشرات الأجور والدخل والتعويضات، ومؤشرات الانتاجية، ومؤشرات حراك سوق العمل. أ- المؤشرات العامة : وتشمل كل من مؤشر المؤهل التعليمي والامية، ومؤشر معدل غير النشيطين، ومؤشر المشاركة في قوة العمل.

ب- مؤشرات التشغيل :وزعت مؤشرات التشغيل إلى سبع مؤشرات تعطي صورة شاملة وتقييماً لوضع التشغيل في اي دولة، وتضم كل من مؤشر نسبة العاملين إلى السكان، ومؤشر التشغيل بحسب الحالة العملية، ومؤشر التشغيل بحسب النشاط الاقتصادي، ومؤشر العاملين بدوام جزئي، ومؤشر التشغيل في القطاع غير المنظم، ومؤشر التشغيل الناقص المرئي، ومؤشر ساعات العمل.

ج- مؤشرات البطالة : وهي تتناول المؤشرات التي تعطي صورة شاملة وتقييم للبطالة على مستوى الدولة، وتضم كل من معدل البطالة، ومؤشر بطالة الشباب، ومؤشر البطالة طويلة الأمد، ومؤشر البطالة بحسب الموهل التعليمي.

د- مؤشرات الاجور والدخل والتعويضات : وتضم اربع مؤشرات وهي مؤشر الارقام القياسية للاجور في الصناعة التحويلية، ومؤشر الارقام القياسية للاجور بحسب الدخل والمهنة، ومؤشر الفقر وتوزيع الدخل، ومؤشر تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة.

هـ- مؤشرات الانتاجية: وتشمل مؤشر انتاجية العمل وتكاليف وحدة العمل.

و- مؤشرات حراك سوق العمل

جدول ( 1 )  
قائمة المؤشرات التي اقترحتها منظمة العمل الدولية

اسم المؤشر باللغة الإنجليزية	اسم المؤشر باللغة العربية	الرقم
Labor Force Participation Rate	المشاركة في قوة العمل	1
Employment-to-Population Ratio	نسبة العاملين إلى السكان	2
Status in Employment	الحالة العملية	3
Employment by Sector	العمالة/ التشغيل بحسب القطاع	4
Part time Workers	العاملون بدوام جزئي	5
Hours of work	ساعات العمل	6
Employment in the Informal Economy	التشغيل في القطاع غير المنظم	7
Unemployment	البطالة	8
Youth Unemployment	بطالة الشباب	9
Long- Term Unemployment	البطالة طويلة الأمد	10
Unemployment by Educational Attainment	البطالة بحسب المؤهل التعليمي	11
Time-related underemployment	التشغيل الناقص المرئي	12
Inactivity Rate	معدل غير النشيطين	13
Educational Attainment and Illiteracy	المؤهل التعليمي والامية	14
Manufacturing wage indices	الأرقام القياسية للأجور في الصناعة التحويلية	15
Occupational wage and earning indices	الأرقام القياسية للأجور حسب الدخل والمهنة	16
Hourly compensation costs	تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة	17
Labour productivity and Unit Labour costs	إنتاجية العمل وتكاليف وحدة العمل	18
Labour market flows	حراك سوق العمل	19
Poverty and income distribution	الفقر وتوزيع الدخل	20

Source: ILO-KILM Key Indicators of Labour Market- March 2005

### 3-3 عرض مؤشرات سوق العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية

#### أ- المؤشرات العامة

##### ■ مؤشر المؤهل التعليمي والامية

يبين هذا المؤشر مستوى وتوزيع المعرفة والمهارات لدى قوة العمل في الأعمار 15 سنة فأكثر، ويغطي الحالة التعليمية لإجمالي قوة العمل ذكوراً وإناثاً. ويغطي هذا المؤشر المؤهل التعليمي لكل من الذكور والإناث الداخلين لسوق العمل، ويركز بالذات على نسبة العاملين صغار السن (25-29 سنة) الذين أتموا المستوى الثالث من التعليم. يستخدم هذا المؤشر التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED) الصادر عن اليونسكو (UNESCO) ويقسم المستويات التعليمية إلى ثلاث مستويات هي التعليم الأساسي، والتعليم الثانوي، والتعليم بعد الثانوي.

##### • معادلة حساب المؤشر

$$\text{نسبة قوة العمل من مستوى تعليمي س} = \frac{\text{إجمالي قوة العمل من مستوى تعليمي س}}{\text{إجمالي قوة العمل}} \times 100$$

##### • حساب المؤشر

يتطلب حساب المؤشر

♦ توافر بيانات عن إجمالي قوة العمل بحسب المستوى التعليمي للذكور والإناث.

##### • مصادر بيانات المؤشر

تتوافر بيانات هذا المؤشر عن طريق تعداد السكان، والمسوح الأسرية الخاصة بالعمالة والبطالة. وهناك إمكانية للحصول على بياناته عن طريق السجلات الإدارية للعاملين في القطاع المنظم، ويمكن الاستفادة من مسوح المنشآت الاقتصادية لهذا الغرض، إضافة إلى المسوح المتخصصة مثل: المسوح والتعدادات الزراعية، ومسوح النقل.

##### • استخدام المؤشر

يعطي هذا المؤشر فكره عن هيكل مهارات قوة العمل، ويضع حقائق أمام المخطط تساعد في عملية توزيع الموارد المالية بين المراحل التعليمية المختلفة، أي انه يساعد في عملية تخصيص الموارد. كما يقدم هذا المؤشر معلومات تساعد الباحثين في دراسة العلاقة بين المستوى التعليمي لقوة العمل وبين اتجاهات النمو الاقتصادي. كما يعطي فكرة عن عدالة توزيع الموارد التعليمية بين السكان عموماً، وبين الذكور والإناث والمناطق الجغرافية خصوصاً، خاصة أن عدم العدالة في توزيع التحصيل التعليمي تؤدي غالباً إلى عدم عدالة في توزيع الدخل. كما يعطي هذا المؤشر فكرة عن نسبة الأمية بين السكان في سن العمل، فالأمية المرتفعة تعني تدني إنتاجية القوى

العامة، وعدم قدرتها على مواكبة التطورات العالمية خاصة في عصر التكنولوجيا و المعلومات  
المبنى على المعرفة.

#### • اسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية ،أو برسوم بيانية عن طريق المطويات،  
والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

#### ■ مؤشر المشاركة في قوة العمل

تشمل قوة العمل جميع السكان الناشطين اقتصادياً، ويعرّف السكان الناشطون اقتصادياً بأنهم  
"جميع الأشخاص الذين تخرج منهم القوى العاملة اللازمة لإنتاج السلع والخدمات على النحو الذي  
تعرفه نظم الأمم المتحدة للحسابات القومية خلال فترة زمنية محددة، ويشمل إنتاج السلع والخدمات  
كافة ما أنتج سواء للسوق، أم للمبادلة، أم للاستهلاك الذاتي." ويقسم الإطار السكاني الأفراد الذين  
تتجاوز أعمارهم الحد الأدنى اللازم لقياس السكان الناشطين اقتصادياً إلى ثلاث فئات مستقلة عن  
بعضها:

- سكاناً يعملون.
- سكاناً متعطّلون.
- سكاناً ليسوا ضمن قوة العمل.

ومن فئتي السكان الذين يعملون والمتعطّلون معاً تتألف قوة العمل أو السكان الناشطون في الوقت  
الراهن.

وحددت المعايير الدولية قواعد أولوية تستخدم لتصنيف السكان في سن العمل بحسب علاقتهم  
بالنشاط الإنتاجي ، وتعطي هذه القواعد الأسبقية للعمالة على البطالة، وللبطالة على عدم القيام  
بنشاط اقتصادي. وبالتالي فان الشخص الذي يعمل وفي نفس الوقت يبحث عن عمل يصنف على  
انه يعمل، بينما الطالب الذي يواظب على الحضور في المدرسة ويبحث عن عمل يصنف على انه  
لا يعمل (بطالة). فالفرد الذي يعمل ولو لساعة واحدة أثناء الفترة المرجعية يصنف على انه يعمل  
رغم انه كان يبحث عن عمل إضافي في نفس الفترة أو يذهب إلى المدرسة. وتقدم قواعد الأولوية  
معايير لا لبس فيها للتعامل مع الحالات التي تتعدد فيها الأنشطة. وهي تضمن أن تنسب لكل  
شخص حالة واحدة من حالات قوة العمل فهو إما يعمل، وإما متعطّل، وإما خارج قوة العمل.

#### • معادلة حساب المؤشر

يمكن حساب نوعين من معدلات المشاركة في قوة العمل بحسب الجنس: معدل المشاركة في قوة  
العمل الخام، ومعدل المشاركة في قوة العمل المنقح.

$$100 \times \frac{\text{اجمالي عدد القوى العاملة}}{\text{اجمالي عدد السكان}} = \text{معدل المشاركة الخام في قوة العمل}$$

$$100 \times \frac{\text{اجمالي عدد القوى العاملة}}{\text{اجمالي عدد السكان في سن العمل}} = \text{معدل المشاركة المنفتح في قوة العمل}$$

### • حساب المؤشر

يتطلب حساب المؤشر

♦ توافر بيانات عن اجمالي قوة العمل بحسب الجنس.

♦ توافر بيانات عن اجمالي عدد السكان بحسب العمر والجنس.

### • مصادر بيانات المؤشر

تعد التعدادات السكانية والمسوح الأسرية المصدر الرئيسي لبيانات قوة العمل والتي تنفذها عادة أجهزة الإحصاء المركزية في أوقات معينة خلال السنة، وتجرى هذه المسوح في العادة لعينة مختارة من المجتمع. ويمكن الحصول على بيانات إضافية تتعلق بقوة العمل عن طريق المسوح الخاصة بالمنشآت الاقتصادية، إضافة إلى البيانات التي يمكن الحصول عليها من السجلات الإدارية شريطة استخدام التعاريف والتصانيف والفترة المرجعية نفسها. ويمكن الاستفادة من السجلات الإدارية باعتبارها أحد المصادر الثانوية واستخدامها لعمليات المقارنة والتدقيق.

### • استخدام المؤشر

وتعطي هذه الطريقة فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع. ويستدل من هذا المؤشر بأنه يوضح نسبة الفئة المنتجة من السكان، فكلما كانت هذه النسبة منخفضة كلما دل ذلك على ارتفاع معدل الإعالة وزيادة أعباء الفئة العاملة. كما انه يقيس الفجوة بين معدل مشاركة النساء ومعدل مشاركة الرجال في قوة العمل (الفجوة الجندرية). وتحسب الفجوة الجندرية بطرح معدل مشاركة النساء من معدل مشاركة الرجال.

### • اسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .



## ■ مؤشر معدل غير النشطين

يشمل هذا المعدل السكان خارج قوة العمل، وهم جميع الأشخاص غير المصنفين ضمن العمالة أو البطالة أثناء الفترة المرجعية. وتشمل هذه الفئة صغار السن، وربات البيوت، والطلاب، والمرضى والعجزة. ويمكن تصنيفهم حسب سبب عدم القيام بأي نشاط إلى الفئات الآتية:

- أ. الانتظام بالتعليم.
- ب. القيام بواجبات منزلية.
- ج. التقاعد أو كبار السن.
- د. أسباب أخرى، كالعجز والإعاقة، و الأشخاص الذين لا يرغبون في العمل، إضافة إلى الأشخاص الذين يرغبون بالعمل ولكن لا يبحثون عنه.

ويركز هذا المؤشر على الأعمار (25-54) سنة، وتمتاز هذه الأعمار بان لديها الرغبة بالعمل، أو أنها أكملت تعليمها، أو أنها، لا تنتظر التقاعد. وينبغي أن يكون حاصل جمع الأشخاص النشطين اقتصادياً والأشخاص غير النشطين اقتصادياً مساوياً لإجمالي عدد السكان.

عند تحديد حالة النشاط الاقتصادي للفرد ينبغي ملاحظة أن الأولوية دائماً هي للعمل، فإذا سبق أن عمل الشخص ولو لساعة واحدة في الأسبوع السابق، فإنه يعد عاملاً ولا يصنف خارج قوة العمل ولو كان طالباً أو ربة منزل. كذلك الحال، إذا قام هذا الشخص بالبحث عن عمل، وكان متاحاً للعمل ولا يعمل يعد متعطلاً على الرغم من كونه طالباً، أو مدبر منزل، أو متقاعداً له دخل.

## • معادلة حساب المؤشر

$$\text{معدل غير النشطين} = \frac{\text{اجمالي عدد الاشخاص الذين لا يعملون}}{100 \times \text{اجمالي عدد السكان}}$$

اجمالي عدد السكان

## • حساب المؤشر

يتطلب حساب المؤشر

◆ توافر بيانات عن اجمالي عدد الاشخاص الذين لا يعملون ممن هم في سن العمل

◆ توافر بيانات عن اجمالي عدد السكان بحسب العمر والجنس.

## • مصادر بيانات المؤشر

تعد مسوح العمالة والبطالة والتعدادات السكانية المصدر الرئيس لبيانات هذا المؤشر.

## • استخدام المؤشر

يوضح هذا المؤشر نسبة الفئة غير المنتجة من السكان، فكلما كانت هذه النسبة مرتفعة كلما دل ذلك على ارتفاع معدل الإعاقة وزيادة أعباء الفئة العاملة. ويقيس هذا المؤشر الفجوة بين معدل مشاركة النساء ومعدل مشاركة الرجال في قوة العمل (الفجوة الجندرية).

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ب- مؤشرات التشغيل

### ■ مؤشر نسبة العاملين إلى السكان

يقيس هذا المؤشر نسبة العاملين إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل، ويعد التشغيل أحد فئتي قوة العمل (التشغيل والبطالة). وتشمل فئة العاملين بحسب تعريف منظمة العمل الدولية أي شخص يعمل ولو لمدة ساعة واحدة في الأسبوع (أو اليوم) السابق لزيارة الباحث الإحصائي الخاص بجمع البيانات، كما تشمل الأشخاص الغائبين عن العمل بشكل مؤقت. وهو يعكس الحجم الذي يكون فيه السكان في سن العمل مهتمون بنشاطات سوق العمل الإنتاجية. وكلما كانت النسبة مرتفعة كلما كبر حجم هذا الاهتمام.

## • معادلة حساب المؤشر

$$\text{نسبة العاملين إلى السكان} = \frac{\text{عدد العاملين}}{\text{عدد السكان من عمر 15 سنة فأكثر}} \times 100\%$$

## • حساب المؤشر

- ◆ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين، وخصائصهم في فترة معينة (بيانات ربعية أو سنوية)، موزعة بحسب الجنس، والعمر، والنشاط الاقتصادي، والمهنة
- ◆ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد السكان من عمر 15 سنة فأكثر (السكان في سن العمل) وذلك بحسب الجنس، والعمر
- ◆ قسمة عدد العاملين على عدد السكان من عمر 15 سنة فأكثر .

## • مصادر بيانات المؤشر

يتم توفير بيانات هذا المؤشر في الغالب عن طريق التعدادات السكانية والمسوح الأسرية الخاصة بالعمالة والبطالة وقوة العمل، كما يمكن الحصول على بيانات هذا المؤشر عن طريق السجلات الإدارية للعاملين في القطاع المنظم، ويمكن الاستفادة من مسوح المنشآت الاقتصادية لهذا الغرض، إضافة إلى المسوح الأخرى التي تنفذها أجهزة الإحصاء المركزية. وعلى العموم، فإن عملية استخدام عدة مصادر للبيانات يمكن أن تعطي صورة كاملة ومجالاً أكبر لتدقيق البيانات.

## • استخدام المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يقيس نسبة السكان المشاركين في العملية الإنتاجية. والنسبة المتدنية لهذا المؤشر تعني أن نسبة عالية من السكان ليست منتجة إما لأنهم متعطلين، أو أنهم خارج قوة العمل. كما يستخدم هذا المؤشر لمقارنة حالة سوق العمل بين دولة وأخرى، إذ لا يمكن مقارنة العدد المطلق للعاملين في هذه الدول فلا بد من ربطه بعدد السكان في سن العمل.

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر إما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشر الحالة العملية

توجد أربعة تصنيفات لقياس الحالة العملية للفرد وهي : مستخدم بأجر، وصاحب عمل، ويعمل لحسابه، ويعمل لدى الأسرة دون أجر. وتم توضيح ذلك في بند المفاهيم والمصطلحات.

## • معادلة حساب المؤشر

$$\text{النسبة المئوية للعاملين بأجر} = \frac{\text{عدد العاملين بأجر}}{\text{عدد العاملين الكلي}} \times 100\%$$

## • حساب المؤشر

- ◆ توافر بيانات عن عدد العاملين بأجر
- ◆ توافر بيانات عن عدد العاملين أصحاب العمل الذين يعمل لديهم أفراد آخرون
- ◆ توافر بيانات عن عدد العاملين أصحاب العمل الذين لا يعمل لديهم أفراد آخرون
- ◆ توافر بيانات عن عدد العاملين لدى الأسرة بدون أجر
- ◆ يتم استخدام المعادلة السابقة عن طريق قسمة حجم كل فئة من الفئات المذكورة انفا على المجموع الكلي للعاملين.

## • مصادر بيانات المؤشر

تتوافر بيانات هذا المؤشر عن طريق التعدادات السكانية والمسوح الأسرية المتعلقة بالتشغيل والبطالة، إضافة إلى مسوح الاستخدام ومسوح المنشآت الاقتصادية لهذا الغرض، وكذلك عن طريق المسوح المتخصصة مثل المسوح والتعدادات الزراعية ومسوح النقل وغيرها من مسوح الأنشطة الاقتصادية للقطاعات غير المنظمة. كما يمكن توفير بيانات هذا المؤشر عن طريق قواعد البيانات لدى مؤسسات التأمينات الاجتماعية.

## • استخدام المؤشر

تعود أهمية هذا المؤشر من كونه يميز بين العاملين بأجر والعاملين لحسابهم الخاص، مما يتيح الفرصة للتعرف على حجم المشتغلين بأجر والذي يدل على مدى توافر فرص العمل الحقيقية، ومدى وجود البطالة المقنعة. ومن الأمثلة على ذلك عمل معظم أفراد الأسرة بالزراعة بدون أجر في حال عدم توفر فرص عمل أو ندرتها، بينما يعمل عدد أقل في الزراعة دون أجر في حال توفر عمل بأجر. ويمكن كذلك الاستفادة من هذا المؤشر في التعرف على تركيبة قوة العمل، ونوع الاقتصاد في الدولة.

وتوجد لهذا المؤشر علاقة ارتباط قوية بمؤشر "العمالة بحسب القطاع"، ففي فترات النمو الاقتصادي يُتوقع انتقال العمالة من قطاع الزراعة إلى قطاع الصناعة أو الخدمات، مما يعني زيادة نسبة العاملين بأجر، كما أن انخفاض نسبة العاملين في الزراعة تعني انخفاض نسبة العاملين لدى الأسر بدون أجر. كما أن انخفاض نسبة العاملين لحسابهم الخاص أو انخفاض نسبة العاملين لدى الأسرة بدون أجر أو ارتفاع نسبة العاملين بأجر يعني الانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي.

ويمكن أن يتم حساب هذا المؤشر بحسب الجنس والريف والحضر والنشاط الاقتصادي والمستوى التعليمي، وحسب التقسيمات الإدارية الموجودة في الدولة.

الجدول (3): عدد المشتغلين بحسب الحالة العملية في بعض الدول العربية

الأردن 2006	البحرين 2001	قطر 2006	
83.8	91.5	96.1	مستخدم بأجر
6.6	5.0	3.7	صاحب عمل مع وجود مستخدمين آخرين
8.9	3.4	0.2	يعمل لحسابه دون وجود مستخدمين آخرين
0.5	0	0	يعمل لدى أسرة بدون أجر
0.2	0.1	0	يعمل دون أجر
%100	%100	%100	المجموع

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشر التشغيل بحسب النشاط الاقتصادي

يقسم هذا المؤشر المشتغلين إلى ثلاث مجموعات عريضة من الأنشطة الاقتصادية هي: الزراعة، والصناعة، والخدمات. ويمكن اعتماد التصنيف الصناعي الدولي للنشاطات الاقتصادية (ISIC) للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً عن وضع التشغيل في الأنشطة الاقتصادية حيث يمكن توفير نسبة العاملين في قطاع الفنادق ليستدل منها على أهمية قطاع السياحة بالنسبة للنشاط الاقتصادي الكلي. ويقصد بالنشاط الاقتصادي في هذا المؤشر هو نشاط المنشأة التي يعمل فيها الشخص أثناء الفترة المرجعية المعتمدة للبيانات الإحصائية للمسح، ولا يعتمد هذا على الواجبات أو المهام التي يقوم بها الشخص في المنشأة، على سبيل المثال يصنف سائق شاحنة يعمل في مصنع لإنتاج الألبان ضمن نشاط الصناعة الغذائية وليس ضمن قطاع النقل. وقد دلت البيانات على أن قطاع الخدمات يستوعب الجزء الأكبر من العمالة في معظم الدول، يليه قطاع الصناعة، ثم قطاع الزراعة. يصعب الحصول على بيانات دقيقة لهذا المؤشر عن طريق المسوح الأسرية نتيجة عدم مقدرة الشخص المستجيب على تحديد النشاط الاقتصادي للمنشأة التي يعمل بها أحد أفراد الأسرة، خاصة وأن الشخص المستجيب في الغالب هو رب/ربة المنزل. لذا، فإن أفضل مصدر للمعلومات هو مسوح المنشآت الاقتصادية، إضافة إلى السجلات الإدارية.

## • معادلة حساب المؤشر

$$\text{النسبة المئوية للعاملين في نشاط اقتصادي معين} = \frac{\text{عدد العاملين في هذا النشاط}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

## • حساب المؤشر

♦ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين بحسب النشاط الاقتصادي مستخدماً التصنيف الصناعي الدولي المعياري للنشاطات الاقتصادية  
♦ يتم استخدام المعادلة السابقة عن طريق قسمة عدد العاملين في كل نشاط على المجموع الكلي للعاملين.

## • مصادر بيانات المؤشر

يصعب الحصول على بيانات دقيقة لهذا المؤشر عن طريق المسوح الأسرية نتيجة عدم مقدرة الشخص المستجيب على تحديد النشاط الاقتصادي للمنشأة التي يعمل بها أحد أفراد الأسرة، خاصة وأن الشخص المستجيب في الغالب هو رب/ربة المنزل. لذا، فإن أفضل مصدر للمعلومات هو مسوح المنشآت الاقتصادية، إضافة إلى السجلات الإدارية.

#### • استخدام المؤشر

تأتي أهمية هذا المؤشر من كونه يربط العاملين بالنشاط الاقتصادي وليس بالمهنة، ويستطيع الباحث عن طريق هذا المؤشر من حساب إنتاجية العامل بحسب النشاط الاقتصادي، ويمكن التعرف على الأنشطة الاقتصادية الأكثر تشغيلاً للقوى العاملة، إضافة إلى إمكانية التعرف على الأنشطة التي تستطيع أن توفر فرص عمل جديدة. وعن طريق هذا المؤشر يستدل على طبيعة النشاط الاقتصادي للدولة، وعند رصد هذا المؤشر لسلسلة زمنية طويلة نستطيع التعرف على التغيرات الهيكلية التي مر بها الاقتصاد. ويمكن توفير هذا المؤشر على عدة مستويات مثل المستوى التعليمي، والتخصص، والمهنة، والجنس، وحسب التقسيمات الإدارية.

#### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر إما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

### ■ مؤشر العاملين بدوام جزئي

تعرف البطالة (كما يشير إليها المؤشر الثامن في الجدول "1") بأنها وضع غير طبيعي لحالة انعدام التشغيل الكامل في سوق العمل. أما في حالة الافتقار الجزئي للعمل، فإن ذلك يغطي ضمن بند العمل بدوام جزئي. ويعد العاملون بدوام جزئي أو ما يسمى بالتشغيل (العمالة) الناقص بان هؤلاء العاملين إما أنهم يعملون بدوام جزئي بشكل طوعي - أي أن العامل هو الذي يرغب بالعمل لساعات قليلة لأسباب تخص العامل نفسه - أو العمل بدوام جزئي بشكل قسري (التشغيل الناقص)، أي أن صاحب العمل هو الذي يقرر أن يعمل العامل لساعات أقل من المعتاد، وذلك لعدم الحاجة إلى العمل بدوام كامل، أو لأسباب أخرى، مثل الزيادة في المخزون من إنتاج المصنع، وغيرها. وبشكل عام، فإن التشغيل (العمالة) الناقص يوجد عندما يكون عمل فرد ما غير كاف بناءً على معايير محددة، أو قياساً على عمل آخر، مع الأخذ بالحسبان المهارة. ومن هنا يعرف التشغيل الناقص بأنه جميع الأفراد الذين يعملون باجر أو للحساب الخاص، ممن يعملون بصورة غير تطوعية (الزامية) لساعات أقل من الساعات المقررة للعمل، وكانوا يبحثون عن عمل إضافي أو متاحين له خلال الفترة المرجعية.

ولكي يكون الشخص في حالة تشغيل ناقص، ينبغي أن تنطبق عليه ثلاثة معايير، هي:

◆ العمل لساعات أقل من ساعات العمل المقررة

◆ أداء العمل بصورة غير تطوعية

◆ البحث عن عمل إضافي، أو الإتاحة له خلال الفترة المرجعية.

يوفر هذا المؤشر معلومات جيدة عن نسبة ممن يعملون بعمل جزئي (أقل من عدد ساعات العمل المعتادة). لا يوجد تعريف رسمي من قبل منظمة العمل الدولية عن العمل بدوام جزئي، لأن الامر يختلف ما بين دولة وأخرى، وباختلاف القطاع والمهنة، ولكن يجب أن تحدد عدد ساعات معينة في الأسبوع (20 ساعة أسبوعياً مثلاً) بحيث يجري اعتماده من يعمل لعدد ساعات أقل من ذلك في الأسبوع بأنه يعمل بدوام جزئي.

### • معادلة حساب المؤشر

$$\text{النسبة المئوية للعاملين بدوام جزئي} = \frac{\text{عدد العاملين بدوام جزئي}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

• حساب المؤشر

◆ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين بحسب عدد ساعات العمل اليومية

◆ يتم استخدام المعادلة السابقة عن طريق قسمة عدد الذين يعملون أقل من (20) ساعة بالأسبوع على المجموع الكلي للعاملين.

### • مصادر بيانات المؤشر

يصعب في العادة الحصول على بيانات حول هذا المؤشر عن طريق المسوح الأسرية، لان الأمر يتطلب مقابلة الشخص المعني مباشرة لطرح الأسئلة عليه لتحديد فيما إذا كان يعمل أم أنه في حالة تشغيل ناقص. ومع ذلك فان المسوح الأسرية تعد أحد مصادر هذا المؤشر، إضافة إلى المصادر الأخرى مثل مسوح الاستخدام التي تغطي المنشآت الاقتصادية، وكذلك البيانات الإدارية مثل مكاتب العمل وغيرها.

### • استخدام المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يعطي صورة اشمل وأكثر تفصيلاً للتشغيل، حيث يعبر هذا المؤشر عن ساعات العمل الفعلية، وعن الهدر الذي قد يحدث في تشغيل القوى العاملة لوقت قصير، أو في تشغيل العاملين المتخصصين في أعمال هامشية، أو وجود بطالة مقنعة، هذا بالإضافة إلى ما يقدمه هذا المؤشر من التعرف على بعض مشكلات العاملين مثل تدني مستوى الدخل، أو العمل لساعات قليلة مما يؤدي إلى وجود مشكلات اقتصادية واجتماعية.

### • اسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشر التشغيل في القطاع غير المنظم

لا يوجد تعريف دولي متعارف عليه لهذا القطاع، وليس هناك حداً فاصلاً بين القطاع المنظم والقطاع غير المنظم، إلا أن هناك عدداً من المعايير التي تحدد المنشآت العاملة في هذا القطاع. وللعاملين في هذا القطاع خصائص يتفق على بعضها الكثير من الجهات مثل منظمة العمل الدولية، ومنها مثلاً قلة عدد العاملين في المنشأة، وغياب صفة الحماية القانونية للعاملين في هذا القطاع، وعدم توفر التأمينات الاجتماعية.

إن أهم ما يميز هذا القطاع ارتفاع نسبة العاملين دون أجر، وانخفاض مستوى الأجور للعاملين بأجر، والاعتماد على العمل اليدوي إلى حد كبير، واستخدام أدوات بسيطة في العمل، والاعتماد على الأسواق المحلية القريبة من أماكن الإنتاج لتسويق السلع والخدمات.

يقيس هذا المؤشر حجم التشغيل للأنشطة الاقتصادية غير المنظمة، ويمثل النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم من إجمالي العاملين في الفترة المرجعية نفسها.

وتأتي أهمية هذا المؤشر لاختلاف خصائص العاملين في كل من القطاع المنظم والقطاع غير المنظم، كما تجدر الإشارة إلى صعوبة الحصول على بيانات دقيقة عن حسابات الدخل القومي والقيمة المضافة بخاصة في غياب توافر بيانات دقيقة عن هذا المؤشر.

### • معادلة حساب المؤشر

$$\text{النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم} = \frac{\text{عدد العاملين في القطاع غير المنظم}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

### • حساب المؤشر

- ◆ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين وتوزيعهم إلى عاملين في القطاع غير المنظم، وعاملين في القطاع المنظم
- ◆ استخدام المعادلة السابقة وقسمة عدد العاملين في القطاع غير المنظم على المجموع الكلي للعاملين.

### • مصادر بيانات المؤشر

يمكن الحصول على بيانات هذا المؤشر عن طريق الدمج بين المسوح الأسرية ومسوح المنشآت الاقتصادية، أو باستخدام مسوح متخصصة للقطاع غير المنظم، أو باستخدام مسوح الأسرة متعددة الأغراض.

### • استخدام المؤشر

يستدل من هذا المؤشر على درجة التطور المؤسسي في البلد. وهذا المؤشر سيكون منخفضاً في البلدان المتطورة. كما يستدل منه على درجة الأمان الوظيفي للعاملين، لأن هذا القطاع يفتقر



لشبكة الأمان الاجتماعي.

#### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

#### ■ مؤشر التشغيل الناقص المرئي

يوجد لهذا المؤشر علاقة بعدد الأشخاص العاملين الذين تكون عدد ساعات عملهم في الفترة المرجعية غير كافية من حيث علاقتها مع وضعية التشغيل المرغوب فيه، والذي يكون فيه الشخص يرغب بان يكون في وضع التشغيل المتاح، ويسمى هذا المؤشر بالتشغيل الناقص المرئي أو الظاهر. ويوجد هناك وقتين لهما علاقة بالتشغيل لساعات أقل من الوقت المقرر، إذ يشير الوقت الأول إلى عدد الأشخاص الذين يكون التشغيل الناقص المرئي عندهم كنسبة من القوى العاملة، بينما يعد الوقت الثاني كنسبة من إجمالي المشتغلين.

ويوجد هناك تعاريف وطنية مختلفة لهذا المؤشر ، ولكنها محصورة في ثلاثة تعاريف ، وهي :

♦ الأشخاص الذين يتقرر بأنهم يعملون بدوام جزئي أو الذين تكون ساعات عملهم ( الفعلية أو العادية) أقل من ساعات العمل المحددة ، والذين يتقرر كذلك بان هناك أسبابا تلزمهم لعمل أقل من ساعات العمل المرغوبة أو المحددة. وعادة ما يتم تسمية هذه الفئة بالعاملين الملزمين بالعمل لبعض الوقت.

♦ الأشخاص الذين تكون ساعات عملهم الفعلية أو العادية أقل من ساعات العمل المحددة، والذين يطلبون العمل لساعات إضافية.

♦ الأشخاص الذين تكون ساعات عملهم الفعلية أو العادية أقل من ساعات العمل المحددة، والذين يبحثون عن عمل لساعات إضافية.

أما التعريف الدولي للتشغيل الناقص المرئي فقد حددته الفقرة (1) من البند (18) من القرار الخاص بإحصاءات القوى العاملة والتشغيل والبطالة والتشغيل الناقص التي اعتمدها المؤتمر الدولي الثالث عشر لإحصائي العمل سنة 1982 ، ونص التعريف كما يلي " يشمل التشغيل الناقص المرئي على كل الأشخاص المستخدمين باجر أو لحسابهم سواء كانوا يمارسون العمل، أو لا يمارسون العمل ولديهم عمل ويشغلون تلقائيا أقل من الفترة الاعتيادية للعمل المحددة للنشاط، والذين هم باحثون عن عمل ، أو مستعدون لعمل إضافي خلال الفترة المرجعية".

## • معادلة حساب المؤشر

يحسب هذا المؤشر بطريقتين الأولى عن طريق نسبة عدد العاملين الذين يعد التشغيل ليهم ناقصا ومرئيا إلى إجمالي عدد العاملين، أما الطريق الثانية فتحسب من خلال حساب إجمالي الوقت المتوافر لتشغيل إضافي خلال الفترة المرجعية بالنسبة لكل شخص يتصف عمله بالتشغيل الناقص المرئي.

$$\text{نسبة التشغيل الناقص المرئي} = \frac{\text{عدد العاملين الذين يعد تشغيلهم ناقص}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

## • حساب المؤشر

♦ توافر بيانات عن اجمالي المشتغلين

♦ توافر بيانات عن عدد الاشخاص الذين يعد تشغيلهم ناقصا

## • مصادر بيانات المؤشر

مصدر معلومات هذا المؤشر هي دراسات العمالة والبطالة بالإضافة إلى مسوحات الاستخدام التي تنفذها أجهزة الإحصاء المركزية.

## • استخدام المؤشر

يعكس هذا المؤشر اما بوجود عدد عاملين اكثر من العدد المقرر، كما قد يشير الى استخدام تقنيات حديثة، او ان الشركات التي توحد لديها مثل هذه الحالة تواجه تراجعاً في تسويق خدماتها او منتجاتها .

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشرات ساعات العمل

إن مقياس ساعات العمل هو مقياس للوقت المستغرق في العمل، ولا يعكس الكفاءة أو الكثافة التي يؤدي بها العمل. وترتبط ساعات العمل بمفهوم التشغيل حيث يمكن تصنيف العاملين بحسب عدد ساعات العمل إلى فئات، ويساعد هذا على تحديد العمل لفترات قصيرة، والتمييز بين العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي، وقياس التشغيل الناقص. وساعات العمل نوعان: أولها ساعات العمل الفعلية، وثانيها ساعات العمل المعتادة.

وتتضمن ساعات العمل الفعلية الساعات المستغرقة فعليا في العمل أثناء فترات العمل العادية مضافا إليها الزمن المستغرق في العمل الإضافي، والوقت المستغرق في مكان العمل لإجراء بعض الإصلاحات والصيانة وتجهيز الأدوات وتنظيفها، إضافة إلى الوقت المقابل لفترات الراحة القصيرة في مكان العمل بما في ذلك تناول الشاي والقهوة. ولا يشمل الساعات مدفوعة الأجر التي

لا يعمل الفرد أثناءها مثل الأجازات السنوية، والعطلات الرسمية، واستراحة تناول الوجبات، والوقت المستغرق في الانتقال من المنزل إلى مكان العمل.

أما ساعات العمل المعتادة فهي الساعات المستغرقة في العمل أثناء أسبوع نمطي أو يوم نمطي في هذا النشاط. وقد تختلف عن ساعات العمل الفعلية. وهناك ثلاثة مقاييس لساعات العمل هي:

♦ عدد قليل من ساعات العمل أسبوعياً، وهي للذين يعملون لأقل من نصف ساعات العمل المعتاد أسبوعياً.

♦ عدد كبير من ساعات العمل: وهي للذين يعملون عمالة مكثفة تتجاوز ساعات العمل المعتاد في الأسبوع.

♦ العدد المعتاد من ساعات العمل: وهي للذين يعملون لساعات عمل ضمن المعدل المعتاد لساعات العمل أسبوعياً.

#### • معادلة حساب المؤشر

أما الصيغة الرياضية لهذا المؤشر فتكون بحسب نوع ساعات العمل المطلوبة، فإذا كان المطلوب حساب النسبة المئوية للذين يعملون ساعات تتجاوز معدل ساعات العمل المعتادة فيكون ذلك عن طريق نسبة عدد العاملين لساعات عمل أكثر من المعتاد في الأسبوع إلى إجمالي عدد العاملين. أما معدل عدد ساعات العمل السنوية للفرد العامل فيكون عن طريق مجموع ساعات العمل السنوية منسوبا إلى إجمالي عدد العاملين.

#### • حساب المؤشر

♦ توافر بيانات عن إجمالي عدد المشتغلين، وعدد ساعات العمل المعتادة

♦ توافر بيانات عن عدد الأشخاص الذين يتم تشغيلهم ساعات عمل أقل أو أكثر من الساعات المعتادة

#### • مصادر بيانات المؤشر

يمكن الدمج بين مسوح العمالة والبطالة ومسوح المنشآت الاقتصادية للحصول على بيانات هذا المؤشر. كما يمكن الحصول على بيانات هذا المؤشر من السجلات الإدارية لمكاتب العمل.

#### • استخدام المؤشر

يمكن استخدام هذا المؤشر للتمييز بين العمل بدوام جزئي والعمل بدوام كلي، كما يمكن استخدامه للمساعدة في قياس التشغيل الناقص. وتكمن أهمية هذا المؤشر في توفير بيانات تساعد في تفسير المعلومات، وفي تخطيط التشغيل، ومراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بساعات العمل. ويمكن الاستفادة من هذا المؤشر أيضاً في إجراء التحليلات المتعلقة بالسياسات الاجتماعية والأسرية عند توفره على مستوى الجنس، والعمر، والمهنة، والنشاط الاقتصادي، وغيرها.

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية ،أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ج- مؤشرات البطالة

### ■ مؤشر معدل البطالة

تعرف البطالة بأنها جميع الأفراد في سن العمل والذين لم يقوموا بأي عمل إنتاجي مقابل أجر أو عائد مادي أو عيني اثناء فترة الإسناد الزمني، ولم يقوموا بأي عمل إنتاجي بدون أجر في مشروع أو مصلحة أو مزرعة تعود ملكيتها للعائلة وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل التسجيل في مكاتب العمل، ومطالعة الصحف، وسؤال الأقارب والأصدقاء. أما الأفراد الذين لم يبحثوا بشكل جدي عن عمل بسبب قناعتهم بعدم جدوى البحث عن عمل ليأسهم في الحصول على فرصة عمل فأنهم يصنفوا في مجموعة المحبطين (Discouraged Workers)، والذين هم جزءاً من الأفراد خارج قوة العمل.

ويستند التعريف القياسي للبطالة إلى ثلاثة معايير رئيسة لا بد من توافرها في وقت واحد، وهي:  
♦ أن يكون الفرد بدون عمل. أي لم يكن يعمل بأجر أو لدى الأسرة أو للحساب الخاص، كما هو محدد في التعريف الدولي للعمالة. إن تعبير بدون عمل يعني انعداماً تاماً للعمل، أي عدم القيام بأي عمل أثناء الفترة المرجعية. لذا، فإن الشخص يعد بدون عمل إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق أثناء الفترة المرجعية (ولا حتى لساعة واحدة)، ولم يكن غائباً عن العمل بصفة مؤقتة على النحو المحدد في تعريف العمالة.

♦ أن يكون الفرد متاحاً للعمل في الوقت الراهن: أي أنه متاحاً للعمل بأجر، أو للعمل للحساب الخاص أثناء الفترة المرجعية. أما بالنسبة لمعيار الإتاحة، فإن الإتاحة تعني أن الشخص يجب أن يكون قادراً ومستعداً للعمل إذا توافرت له الفرصة، مع مراعاة وجود فترة (أسبوعين)، وذلك لأنه ليس من المتوقع أن يكون كل فرد ممن يبحثون عن عمل قادراً على البدء في العمل فوراً، وبمجرد عرضه عليه.

♦ أن يكون الفرد باحثاً عن عمل، أي أنه اتخذ خطوات محددة من فترة قريبة للبحث عن عمل بأجر، أو عمل للحساب الخاص. ولا يعتمد على ما إذا كان العمل المطلوب يقع ضمن الحدود الوطنية أو خارجها. ويشمل البحث عن عمل اتخاذ خطوة واحدة على الأقل من الخطوات التالية: التسجيل في أحد المكاتب العامة للتوظيف، أو تقديم طلبات إلى أصحاب العمل، أو السؤال في أي

موقع من مواقع العمل، أو في المزارع، أو عند بوابات المصانع أو في الأسواق وغيرها، أو نشر إعلانات في الصحف، أو الرد على إعلانات الوظائف، أو البحث عن بناية لإقامة مشروع، أو السعي إلى الحصول على موارد مالية، أو تقديم طلبات للحصول على تصاريح أو توكيلات.

#### • معادلة حساب المؤشر

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد المتعطلين}}{\text{إجمالي عدد الأفراد العاملين والمتعطلين}} \times 100\%$$

#### • حساب المؤشر

♦ توافر بيانات تفصيلية عن كل من أعداد المتعطلين، وأعداد العاملين  
♦ يتم استخدام المعادلة السابقة بقسمة عدد المتعطلين على المجموع الكلي للعاملين والمتعطلين.

#### • مصادر بيانات المؤشر

أهم مصدر بيانات هذا المؤشر هو تعداد السكان والمسوح الأسرية، ويمكن الاستفادة من السجلات الإدارية المتعلقة بهذا الموضوع مثل مكاتب العمل والتأمينات الاجتماعية والنقابات، وغيرها من المؤسسات التي تعنى بشكل خاص بالمتعطلين عن العمل. ونظراً لأهمية هذا المؤشر، فإن كثيراً من الدول تقوم بإجراء مسوحات ميدانية لهذا الموضوع بشكل دوري قد يكون سنوياً، أو دورياً. لذا، فإن بيانات هذا المؤشر متوافرة لدى كثير من دول العالم.

#### • استخدام المؤشر

يكتسب هذا المؤشر أهمية خاصة لكونه الجزء المكمل لقوة العمل، حيث أن قوة العمل تشمل العاملين والمتعطلين، كما أنه يعد أحد مقاييس أداء سوق العمل. فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استثمار الموارد البشرية وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع. فهي إفناء لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها وهي إنقاص أو إلغاء للدخل اللازم لإدامة الحياة وخصوصاً مع عدم وجود تعويضات للبطالة والوقوع في الفقر وتعميقه. وهي تذهب جانباً من احترام الذات وتقود أحياناً إلى الانحراف والجريمة إضافة إلى المتاعب الأخرى الصحية (صحة الفرد والمجتمع). وثمة مكاسب محدودة من البطالة قد تأتي من خلال توجه المتعطل إلى مزيد من تكوين رأس المال البشري أو إعادة توجيهه، ولكن هذه المنافع لا تعوض جملة التكاليف الناجمة عن البطالة. كما أن هذه الظاهرة أخذت تصيب شرائح عديدة من حملة شهادات التعليم المتوسط أو العالي، وهو أمر يطرح عدة إشكالات على منظومات التعليم وسوق العمل والمجتمع على العموم.

وتعد دراسة التغيرات التي تحدث على هذا المؤشر خلال فترة زمنية معينة أحد المؤشرات الهامة التي تعبّر عن مدى قدرة الاقتصاد على توفير فرص عمل جديدة، أو انخفاض فرص العمل في حالة وجود تراجع في النشاط الاقتصادي.

#### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

#### ■ مؤشر بطالة الشباب

تشمل فئة الشباب حسب التعريف الدولي بأنهم فئة السكان في الأعمار (15-24) سنة، أما الناضجين فهم الأفراد من سن (25) سنة فأكثر. ويعد هذا المؤشر أحد المؤشرات الهامة لكثير من الاقتصاديات، بغض النظر عن درجة تقدمها، لأن الشباب هم أكثر الناس قبولاً لمجال واسع من الأعمال بسبب قدراتهم الجسدية ووضعهم الصحي، وحادثة دخولهم إلى سوق العمل، وهم الأكثر عرضة لدواعي الإحباط بسبب ارتفاع معدل البطالة بينهم. ومن المعروف أن البطالة تصيب بشكل أكبر الشباب والداخلين إلى سوق العمل لأول مرة. ومن الملاحظ أن معدل البطالة بين السكان الشباب هو دائماً قريب من ضعف معدل البطالة الكلي للقوى العاملة على مستوى الدولة.

#### • معادلة حساب المؤشر

يشمل هذا المؤشر أربعة مقاييس رئيسة هي:

$$1- \text{معدل بطالة الشباب كنسبة مئوية من قوة عمل الشباب} = \frac{\text{عدد الشباب المتعطلين}}{\text{إجمالي الشباب ضمن قوة العمل}} \times 100\%$$

$$2- \text{معدل بطالة الشباب إلى معدل البطالة عند الناضجين} = \frac{\text{معدل البطالة عند الشباب}}{\text{معدل البطالة عند الناضجين}}$$

$$3- \text{نسبة بطالة الشباب من إجمالي البطالة} = \frac{\text{معدل البطالة عند الشباب}}{\text{معدل البطالة الكلي}}$$

$$4- \text{نسبة المتعطلين الشباب إلى إجمالي السكان الشباب} = \frac{\text{عدد المتعطلين الشباب}}{\text{إجمالي عدد السكان الشباب}} \times 100\%$$

## • حساب المؤشر

- ♦ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين بحسب الفئات العمرية
- ♦ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد المتعطلين بحسب الفئات العمرية
- ♦ يتم استخدام المعادلات السابقة لتقدير معدلات البطالة الخاصة بالشباب.

## • مصادر بيانات المؤشر

إن أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو تعداد السكان ومسوح العمالة والبطالة ، إضافة إلى المسوح الخاصة بالشباب. ويمكن الحصول على بيانات هذا المؤشر من مكاتب العمل.

## • استخدام المؤشر

تأتي أهمية هذا المؤشر من كونه يساهم بشكل كبير في توضيح أحد جوانب مشكلات سوق العمل، وهي دراسة الفئة التي توجد فيها أعلى نسبة بطالة، إضافة إلى التعرف على مشكلات الشباب، خاصة الإناث منهم، وبتيح المجال لدراسة وضع المشاركة في قوة العمل، خاصة مشاركة الإناث. وبما أن فئة الشباب هي الأكثر تعليماً فإن هذا المؤشر يفيد في تقييم النظام التعليمي، فالبطالة العالية بين الشباب المتعلم في ظل وجود عمالة أجنبية في البلد يعني أن مخرجات النظام التعليمي لا تلبي حاجات سوق العمل المحلي.

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشر البطالة طويلة الأمد

يهتم هذا المؤشر بفترة التعطل للمتطلين عن العمل، وهي الفترة التي يكون فيها الشخص دون عمل، ويبحث عن عمل. وتعدّ الفترات القصيرة للتعطل عن العمل أقل أهمية نظراً لأن المشاكل الاجتماعية المتعلقة بها تكون أقل، أما التعطل لمدة طويلة فله آثار سلبية عميقة، من أهمها فقدان مصدر الدخل، وتناقص قابلية العمل لدى الباحثين عن عمل. بالمقابل قد يكون التعطل لمدة قصيرة مرغوباً فيه لأنه يعطي المتعطل الوقت الكافي لإيجاد فرصة عمل أفضل.

## • معادلة حساب المؤشر

يشمل هذا المؤشر مقياسين، هما:

$$1- \text{نسبة المتعطلين لأكثر من سنة إلى قوة العمل} = \frac{\text{عدد المتعطلين لأكثر من سنة}}{\text{إجمالي قوة العمل}} \times 100\%$$

$$2- \text{نسبة المتعطلين لأكثر من سنة إلى إجمالي المتعطلين} = \frac{\text{عدد المتعطلين لأكثر من سنة}}{\text{إجمالي المتعطلين}} \times 100\%$$

## • حساب المؤشر

- ◆ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين
- ◆ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد المتعطلين بحسب مدة التعطل
- ◆ يتم استخدام المعادلات السابقة لتقدير معدلات البطالة طويلة الأمد.

## • مصادر بيانات المؤشر

إن أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو مسح العمالة والبطالة، إضافة إلى المسوح الاقتصادية مثل مسح الزراعة ومسح الاستخدام. كما يمكن الاستفادة من السجلات الإدارية في الوزارات والجهات ذات العلاقة بعملية التوظيف مثل مكاتب العمل.

## • استخدام المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كون البطالة المزمنة توجد عادة بين ذوي المؤهلات العلمية من فئات الأعمار الوسطى والذين لديهم القدرات الجسدية والعقلية للقيام بالعمل بكفاءة عالية، ويعد ذلك هدرًا للموارد البشرية، ويزداد هذا الهدر كلما زادت مدة التعطل، إضافة إلى فقدان مصدر الدخل لدى المتعطلين وفقدان الرغبة في العمل. ويمكن الاستفادة من هذا المؤشر في الاستدلال على مدى صعوبة الحصول على عمل، خاصة في حالة فقدان العمل الحالي للشخص مما يؤدي إلى وجود ضغط على العاملين، وتخوف من عدم الحصول على عمل آخر، مما يقلل من دوران العمل والمنافسة بين أصحاب العمل، وفي ظل هذه الظروف تنخفض نسبة التشغيل للمتعطلين والداخلين الجدد إلى سوق العمل، وترتفع مع الزمن نسبة البطالة المزمنة، وخروج جزء من قوة العمل إلى خارج السوق نتيجة الإحباط. وهذه الظروف تجعل العاملين تحت تهديد دائم خاصة ممن لا يملكون تأمينات العمل والضمان الاجتماعي وغيرها.

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر إما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشر البطالة بحسب المستوى التعليمي

يلقي هذا المؤشر الضوء على المتعطلين بحسب المستوى التعليمي، ويقسم المتعطلون إلى خمس فئات هي: أقل من سنة تعليمية، وأقل من التعليم الأساسي، والحاصلين على التعليم الأساسي، والحاصلين على التعليم الثانوي، وأعلى من التعليم الثانوي.



## • معادلة حساب المؤشر

معدل البطالة بحسب المستوى التعليمي = عدد الأشخاص الباحثين عن عمل من مستوى تعليمي معين  
X 100  
إجمالي عدد العاملين والباحثين عن عمل من نفس المستوى

## • حساب المؤشر

♦ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين والباحثين عن عمل بحسب المستوى التعليمي.

## • مصادر بيانات المؤشر

أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو تعداد السكان ومسوح العمالة والبطالة، إضافة إلى المسوح الاقتصادية الصادرة عن أجهزة الإحصاء المركزية. كما يمكن الاستفادة من السجلات الإدارية في المؤسسات والجهات ذات العلاقة بعملية التشغيل مثل مكاتب العمل.

## • استخدام المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يبين التعطل بحسب المستوى التعليمي. ويستدل منه على مدى عمق فجوة النظام التعليمي، وهل أن مخرجات النظام التعليمي الكمية والنوعية تتطابق مع حاجات سوق العمل. لذا يساعد هذا المؤشر في عملية الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل، وبالتالي الإسهام في تقليل نسبة البطالة. كما يستدل من هذا المؤشر على التوزيع النسبي للمتطلين عن العمل بحسب المستويات التعليمية المختلفة، وبالتالي توجيه البرامج والسياسات المختلفة نحو المشاريع التي لديها قدرة على تشغيل الفئات المستهدفة من المتطلين بحسب مستواهم التعليمي.

## • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## د- مؤشرات الاجور والدخل والتعويضات

### ■ مؤشر الأجور

الأجر هي سعر العمل المعروف من قبل العامل، ويعدّ هذا الأجر المحدد الرئيس لدخل العامل بأجر. ونظراً لأهمية الأجور، ولكونها تعدّ من أحد أهم مصادر الدخل، بخاصة في الدول النامية، فقد أفردت منظمة العمل الدولية مؤشراً خاصاً بالأجور.

ويعرف معدل الأجر بأنه تكلفة سلعة العمل لوحدة الزمن (ساعة، أسبوع، شهر، ..... الخ)، وعادة هناك حد أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة، وهناك نوعان من الأجور:

♦ الأجر الاسمي: ويقصد بها معدلات الأجور لكل عامل لسنة معينة بقسمة مجموع الأجور السنوية على معدل حجم المشتغلين السنوي.

♦ الأجر الحقيقي: وهو الأجر الاسمي مقسوماً على أحد مقاييس الأسعار مثل الرقم القياسي لتكاليف المعيشة.

ويستخدم الأجر الحقيقي في حال مقارنة القوة الشرائية لكسب العامل على امتداد فترة زمنية معينة عندما يتغير مستوى الأجور وأسعار السلع والخدمات.

#### • معادلة حساب المؤشر

يشمل هذا المؤشر مقياسين، هما:

$$1. \text{الرقم القياسي للأجر الاسمي} = \frac{\text{متوسط أجر الساعة في فترة المقارنة}}{\text{متوسط أجر الساعة في فترة الأساس}} \times 100\%$$

$$2. \text{الرقم القياسي للأجر الحقيقي} = \frac{\text{الرقم القياسي للأجر الاسمي}}{\text{الرقم القياسي لتكاليف المعيشة}} \times 100\%$$

#### • حساب المؤشر

- ♦ توافر بيانات تفصيلية عن متوسط اجر الساعة في فترات زمنية متباينة
- ♦ توافر بيانات تفصيلية عن الرقم القياسي لتكاليف المعيشة للفترات الزمنية نفسها
- ♦ استخدم المعادلات السابقة لتقدير الرقم القياسي للأجور.

#### • مصادر بيانات المؤشر

- ♦ مسوح الاستخدام ومسوح الحسابات القومية التي تنفذها الاجهزة المركزية للاحصاء
- ♦ التامينات الاجتماعية.

#### • استخدام المؤشر

يستخدم الرقم القياسي للأجور لتبيان مدى التغير الذي حصل على مستوى الأجور في فترة زمنية معينة مقارنة بفترة زمنية أخرى، ويستخدم ايضا لمعرفة تغيرات الأجور لمهن مختلفة في الصناعة نفسها أو النشاط الاقتصادي نفسه، كما تعدّ معلومات الأجور ضرورية لتقييم مستوى المعيشة وظروف العمل بالنسبة للعاملين بأجر إذا ما تم ربطه بمعدل التضخم، علاوة على استخدامها في عملية الإرشاد المهني.

#### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشر الأرقام القياسية للأجور بحسب الدخل والمهنة

تحدث المؤشر السابق عن معدلات الأجور في الصناعة التحويلية، بينما يتحدث هذا المؤشر عن معدلات الأجور بحسب المهنة في النشاطات الاقتصادية المختلفة. وعليه فإن معدل معدلات الأجور الفردية بحسب المهنة تعطي فائدة كبيرة في التحليل أكثر من النشاط الاقتصادي ، فهي توضح نوعية العاملين في كل نشاط اقتصادي ، وتعطي الفروقات في معدلات الأجور للمهنة الواحدة بين الذكور والإناث.

### • حساب المؤشر

يتم بناء الرقم القياسي للأجور بإتباع الخطوات الآتية:

أ- يحسب منسوب الأجر: متوسط الأجر في فترة المقارنة على متوسط الأجر في فترة الأساس، وذلك لكل مهنة على حدة

ب- يحسب المتوسط المرجح لمناسيب الأجور عن طريق ترجيح كل مهنة بحسب قيمة الأجور المدفوعة للعاملين فيها، حيث تحسب الأهمية النسبية لكل مهنة ، (وهي عبارة عن إجمالي الأجور المدفوعة في فترة الأساس باعتبار أنها تمثل فترة استقرار) لاستخدامها في عملية الترجيح بهدف حساب متوسط مرجح للأجور في كل مهنة.

### • مصادر بيانات المؤشر

من أهم مصادر بيانات هذا المؤشر مسوح الاستخدام التي تنفذها أجهزة الإحصاء المركزية، بالإضافة إلى التأمينات الاجتماعية.

### • استخدام المؤشر

يتم بواسطة هذا المؤشر تبيان الفروق في معدلات الاجور بحسب المهن والجنس ،ومنها يمكن دراسة تفاوت الاجور ،وتبيان العوامل المؤثرة فيها، كما يستند عليها في بناء الحد الأدنى للاجور بحسب المهنة

### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية ،أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## ■ مؤشر الفقر وتوزيع الدخل

يعد الفقر ظاهرة معقدة ذات أبعاد متعددة، اقتصادية واجتماعية وربما سياسية وتاريخية. ويختلف مفهوم الفقر باختلاف البلدان والثقافات والأزمنة، إلا انه من المتفق عليه أن الفقر هو حالة من الحرمان المادي ، التي تتجلى أهم مظاهرها في انخفاض استهلاك الغذاء كما ونوعا، وتدني الحالة الصحية والمستوى التعليم والحرمان من تملك السلع المعمرة والأصول المادية الأخرى.

رافق ظاهرة العولمة والتحول نحو اقتصاد السوق خلال عقد التسعينيات من القرن الماضي ، ازدياد ظاهرة الفقر، وأصبحت هذه الظاهرة تعد من ابرز التحديات التي يواجهها المجتمع الدولي. فقد تم إعلان سنة 1996 على أنها سنة القضاء على الفقر، وفي سنة 2000 تم اعتماد إعلان الألفية من قبل (191) دولة. وتضمنت الألفية (8) أهداف رئيسة تشمل (18) هدفا فرعية، و(48) مؤشرا. ومن أهم أهداف الألفية الثمانية التي وردت ضمن أهداف التنمية الألفية مكافحة الفقر المدقع والجوع.

#### • حساب المؤشر

ويقاس هذا المؤشر إما باستخدام المقياس الدولي وهو نسبة الأفراد الذين يقل دخلهم اليومي عن دولار واحد باليوم حسب تعادل القوة الشرائية للعملة الوطنية مقابل الدولار الأمريكي، أو باستخدام خط الفقر الوطني على مستوى كل دولة بحيث يتم حساب نسبة عدد الأفراد الفقراء تحت خط الفقر لإجمالي عدد السكان، هذا بالإضافة إلى فجوة الفقر ، حيث يتم قياس حجم الفجوة الموجودة بين دخول الفقراء والذي يساوي إجمالي المبلغ المطلوب لرفع سوية استهلاك الفقراء كافة ليصل إلى مستوى خط الفقر

#### • مصادر بيانات المؤشر

تعد دراسات دخل ونفقات الأسرة من المصادر الرئيسية لحساب هذا المؤشر، كما يتم اللجوء إلى تنفيذ دراسات متعلقة بالفقر لغايات الحصول على البيانات اللازمة.

#### • استخدام المؤشر

إن مؤشر الفقر وتوزيع الدخل يهتم في التخطيط للرقابة الاقتصادية الكلية ، والتخطيط لتنمية الموارد البشرية ، وقياس العلاقات بين دخل العاملين والخصائص الاجتماعية والاقتصادية الأخرى من صياغة ومراقبة سياسات التشغيل وبرامجه ، ولأغراض خطط توليد الدخل وإدامته. ويساهم هذا المؤشر في تحليل طاقة توليد الدخل للأنشطة الاقتصادية المختلفة ، وتشخيص عدد وخصائص الأشخاص غير القادرين على إدامة رفاههم الاقتصادي على أساس فرص العمل المتوافرة لهم.

#### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

#### ■ مؤشر تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة

يهتم هذا المؤشر بمستويات واتجاهات وهيكل تكاليف التعويض المالي بالساعة لعمال الإنتاج في الصناعة التحويلية، وتحسب مستويات الكلفة بالأرقام المطلقة بقيمة بالدولار الأمريكي. ويوضح هذا

المؤشر قيمة تكاليف التعويضات المالية للساعات التي لم يدفع عنها الأجر كنسبة من تكاليف التعويض. إن متوسط تكلفة التعويض المالي بالساعة يجب أن يمتد ليمثل نفقات العمال والتي يتحملها أصحاب العمل كتعويض عن ساعة العمل الواحدة. ويقصد بتكاليف التعويض المالي للعاملين ، بأنها التكلفة التي يتحملها صاحب العمل عند تشغيله للعمال، ويشمل المفهوم الإحصائي لها كما جاء بالقرار الخاص بإحصاءات تكلفة القوى العاملة الذي اعتمده المؤتمر الدولي الحادي عشر لإحصائيي العمل سنة 1966 بأنه كل من الأجر المباشر للعامل عن الوقت المشتغل ، والأجور عن الوقت غير المشتغل كالأجازات ، وكذلك المنح والمكافئات، والغذاء والمشروبات والوقود وغيرها من المزايا العينية، ونفقات الضمان الاجتماعي التي يتحملها صاحب العمل ، ونفقات التدريب المهني ، والتكاليف الخاصة بالخدمات الاجتماعية كالتعليم، والضرائب ذات العلاقة بتكلفة العاملين.

#### • معادلة حساب المؤشر

$$\text{تكلفة التعويض المالي للعاملين بالساعة} = \frac{\text{إجمالي تكاليف التعويضات التي بدفها صاحب العمل في فترة الإسناد}}{\text{إجمالي عدد ساعات العمل الفعلية لنفس فترة الإسناد}} \times 100$$

#### • مصادر بيانات المؤشر

مسوح الاستخدام التي تقوم بها أجهزة الإحصاء المركزية، ومسوح الأجور، كما يمكن الاستفادة من بيانات التأمينات الاجتماعية لهذه الغاية.

#### • حساب المؤشر

♦ توافر بيانات تفصيلية عن قيمة التعويضات التي يدفعها صاحب العمل

♦ توافر بيانات عن عدد ساعات العمل الفعلية

♦ يتم استخدام المعادلة السابقة لتقدير إنتاجية العامل.

#### • استخدام المؤشر

يفيد هذا المؤشر في معرفة هيكل تكاليف التشغيل، والتغيرات التي تحصل عليها مع الوقت وعلاقة ذلك بالأوضاع الاقتصادية . فهي مفيدة في المفاوضات الجماعية ، وفي وضع العديد من السياسات المتعلقة بالدخل . وتعد تكاليف ساعة العمل محدد حاسم في التنافسية بين المؤسسات نفسها بشكل خاص، وعلى مستوى اقتصاديات الدول بشكل عام. الأمر الذي استدعى الحكومات والشركاء الاجتماعيين ، وكذلك الباحثين والمؤسسات الدولية للاهتمام بهذا المؤشر.

#### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية ، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## هـ- مؤشرات الإنتاجية

### ■ مؤشر إنتاجية العمل

تعرف إنتاجية العمل أنها الإنتاج مقاساً بالنتاج المحلي الإجمالي (GDP) لكل وحدة عمل، ويمكن تعريف إنتاجية العمل كذلك على أنها الناتج عن ساعة عمل العامل، وهي ناتج قسمة الناتج المحلي الإجمالي لنشاط معين على إجمالي عدد ساعات العمل لجميع العاملين في نفس النشاط خلال سنة مقاساً بالأسعار الثابتة، وعادة ما يؤخذ على مستوى كل نشاط اقتصادي، ولأن عملية الإنتاج معقدة فإن قياس الإنتاجية ليس بالضرورة مؤشر عن فعالية العمل. وتتأثر الإنتاجية بمجموعة من العوامل مثل العوامل التكنولوجية (البحث العلمي، تطوير أدوات الإنتاج)، والعوامل البشرية (التعليم والتدريب، والصحة والتغذية، والإدارة وتنظيم استخدام وقت العمل، ومراقبة الجودة)، وكذلك العوامل الطبيعية والمادية (الظروف الطبيعية والمناخية، ومواد الإنتاج وأنواع المنتجات، والفقير، ونمط توزيع الدخل).

### ■ معادلة حساب المؤشر

يشمل هذا المؤشر مقياسين، هما:

$$1. \text{ إنتاجية العامل على مستوى الاقتصاد الكلي} = \frac{\text{الناتج المحلي الإجمالي}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

$$2. \text{ إنتاجية العامل على مستوى النشاط الاقتصادي} = \frac{\text{الناتج المحلي الإجمالي لنشاط ما}}{\text{إجمالي عدد العاملين في ذلك النشاط}} \times 100\%$$

#### • حساب المؤشر

- ◆ توافر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين بحسب الأنشطة الاقتصادية
- ◆ توافر بيانات تفصيلية عن الناتج المحلي الإجمالي بحسب الأنشطة الاقتصادية
- ◆ يتم استخدام المعادلات السابقة لتقدير إنتاجية العامل.

#### • مصادر بيانات المؤشر

المسوح الاقتصادية ومسوح الاستخدام التي تنفذها أجهزة الإحصاء المركزية هذا بالإضافة إلى حسابات الدخل القومي.

## • استخدام المؤشر

يقيس هذا المؤشر إنتاجية العامل على مستوى الاقتصاد أو على مستوى نشاط اقتصادي معين (نشاط الصناعة التحويلية، والنقل، والتجارة.... الخ). ويتم تقسيم الأنشطة الاقتصادية حسب التصنيف الصناعي الموحد للأنشطة الاقتصادية (ISIC). ويمكن من خلال هذا المؤشر قياس النمو في إنتاجية العمل، كما يمكن مقارنة إنتاجية العمل في قطاع اقتصادي معين مع باقي القطاعات الاقتصادية. يعد مؤشر إنتاجية العمل احد مقاييس الأداء الاقتصادي، فارتفاع قيم هذا المؤشر يعني أن الاقتصاد في البلد محل الدراسة أصبح أفضل من ذي قبل. كما أن تحليل الاتجاه العام لهذا المؤشر على مر الزمن (خمس سنوات مثلاً) يعطي صورة عن التحسن أو التدهور في إنتاجية العامل، والتحسين في إنتاجية العامل يعني تحسّن النظام التعليمي والتدريب في دولة ما، بينما تدهور إنتاجية العامل تعني العكس.

## • اسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية، أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .

## و- مؤشرات حراك سوق العمل

### ■ مؤشر حراك سوق العمل

يصف هذا المؤشر تدفقات سوق العمل بالنسبة للخبرة العملية للإفراد خلال مدة عملهم في سوق العمل، والتي تعني عدد الأفراد الذين يقومون بتغيير أعمالهم، أو يتحركون من حالة التشغيل إلى عدمه، أم من حالة عدم التشغيل، أو خارج قوة العمل إلى سوق العمل، أو عدد الأشخاص الذين قاموا بتغيير أوضاعهم العملية وهم في سوق العمل. وفي هذه الحالة تستطيع البيانات الإحصائية أن تبصرنا بالكيفية التي تؤثر فيها مجموعة التطورات في سوق العمل على الأفراد أثناء دورة حياتهم العملية.

## • معادلة حساب المؤشر

$$\text{معدل الحراك} = \frac{\text{عدد الأشخاص الذين تغيرت حالتهم العملية في السنة س}}{\text{إجمالي عدد العاملين في السنة س-1}} \times 100$$

## • مصادر بيانات المؤشر

تعد مسوح العمالة والبطالة ومسوح الاستخدام التي تنفذها أجهزة الإحصاء المركزية من ابرز مصادر هذا المؤشر، كما يمكن الاستفادة من بيانات التأمينات الاجتماعية أيضا.

### • استخدام المؤشر

يستخدم هذا المؤشر في معرفة الدور الذي تلعبه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية على أسواق العمل بشكل عام وعلى اتساقها مع ديناميكية العمل بشكل خاص، وذلك لان نظام أسواق العمل دائمة التغير تبعا لذلك. ويستطيع هذا المؤشر أن يوضح معدل الحراك في سوق العمل بشكل عام، وكذلك معدل النمو في التشغيل بأجر ، ومعدل الحراك من وضعية البطالة إلى وضعية التشغيل ، أو العكس ، بالإضافة إلى معدل الاستقرار في العمل. ويفيد هذا المؤشر في تحليل كل من المؤشرات ذوات الأرقام (1) ، (2) ، (3) ، (8) ، (10) الواردة في الجدول ( 1 ) .

### • أسلوب عرض المؤشر

يمكن عرض هذا المؤشر اما بجداول احصائية ،أو برسوم بيانية عن طريق المطويات، والنشرات، والملصقات، والدراسات، والانترنت .



## المراجع

أ- باللغة العربية

1-م.احمد مصطفى مسرد مصطلحات مختارة من مصطلحات: سوق العمل والتعليم والتدريب

المهنيين والسلامة والصحة المهنية في المملكة الأردنية الهاشمية. وزارة العمل 2006

2- عادل لطفي- مؤشرات سوق العمل- مجلة المنظومة -العدد 26 سبتمبر 2006 الإمارات

العربية المتحدة .

4- د.سليمان أبو خرمة- دور المؤشرات الاجتماعية في التخطيط التنموي- ورقة عمل مقدمة

إلى ندوة "أبعاد النوع الاجتماعي( الجندر) - تنظيم دائرة الإحصاءات العامة - الأردن

. 2003/3/26

5- مكتب العمل الدولي (مؤلف) ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ( مترجم)- مسوح

السكان الناشطين اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة. دليل تقدمه منظمة العمل الدولية

عن مفاهيم المسوح وطرائقها. 1996.

ب - باللغة الإنجليزية

1. ILO-KILM Key Indicators of Labour Market- March, 2005
2. Gustavo Crespi **Tarantion** " Imputation , estimation and Prediction using the Key Indicators of labour Market (KILM) Data Set" Employment Strategy Department . ILO – Geneva.
3. ILO " Youth : pathways to decent work, report (VI) promoting youth employment – tackling the challenge ". Sixth item on the agenda. International labour conference , 93rd session, Geneva. 2005
4. [http://www.arab-api.org/course3/c3\\_2\\_1\\_3.htm](http://www.arab-api.org/course3/c3_2_1_3.htm)