



منظمة العمل العربية



ورشة عمل تنسيقية  
" لكبار المسؤولين في معلومات سوق العمل  
وإحصاءات العمل في البلدان العربية "  
( الغردقة ، 3 - 5 / 12 / 2012 )

ورقة محورية حول موضوع  
دور شبكات المعلومات  
في توفير معلومات سوق العمل  
و دعم إتخاذ القرار في مجالات  
البطالة و التشغيل

إعداد : الهادي ممو  
خبير معلومات  
الجمهورية التونسية

## المحتوى :

### مقدمة

#### I- دور شبكة المعلومات في توفير معلومات سوق العمل

1. مفهوم شبكة المعلومات.
2. تجميع المعلومات ذات الصلة والمفيدة وفي الوقت المناسب.
3. تجميع معلومات موثوقة وحديثة ومفهومة.
4. إعداد نماذج واستبيانات تختص بالشبكة العربية لمعلومات سوق العمل .

#### II- شروط توفير المعلومة

1. تحديد الهيئات والمنظمات المزودة للمعلومة والتحكم في إجراءات التقاطها و جمعها
2. تجهيز ونشر المعلومات التي يتم جمعها
3. الموارد البشرية والمادية

#### III- بعض التجارب في إنجاز شبكات المعلومات حول التشغيل والبطالة

1. منظمة العمل الدولية
2. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

#### IV- دور شبكات المعلومات في اتخاذ القرار في مجالات التشغيل و البطالة

1. خصائص سوق العمل
2. الأطراف المتدخلة في منظومة المعلومات حول سوق العمل
3. مؤشرات سوق العمل
4. دور شبكات المعلومات في اتخاذ القرار في مجالات التشغيل و البطالة

### الخلاصة

## مقدمة:

تعقد منظمة العمل العربية ورشة تنسيقية تجمع كبار المتخصصين في مجال معلومات وإحصاءات سوق العمل. وتتمثل أهداف الورشة في:

- التعريف بمشروع إنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل والترويج لها .
- التعرف على التحديات التي تواجه أسواق العمل العربية .
- مواكبة تطور استخدام تكنولوجيا الاتصالات ونظم معلومات سوق العمل في بناء وتحليل إحصاءات العمل .
- تفعيل التعاون بين منتجي ومستخدمي البيانات الإحصائية لدى أطراف الإنتاج والأجهزة الإحصائية المركزية .
- التباحث حول طرق وآليات تحديث بيانات الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل .
- تحديد مسؤولية الأطراف المشاركة في كيفية نشر نموذج الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل على المستوى القطري وزيادة إسهامات الجهات القطرية المختلفة.

وتندرج هذه الورقة ضمن المحور الثاني من محاور الورشة المتمثلة في :

1. التعريف بالشبكة العربية لمعلومات سوق العمل ومساهمة برنامج الخليج العربي للتنمية فيها.
2. دور شبكات المعلومات في توفير معلومات سوق العمل ودعم اتخاذ القرار في مجالات البطالة والتشغيل .
3. التحديات التي تواجه معلومات سوق العمل (المقترحات والحلول) .
4. واقع ومعوقات إحصاءات العمل في البلدان العربية.
5. التعريف بنظام وآليات معلومات سوق العمل القائم على المستوى القطري (عروض قطرية) .
6. نحو إطار عربي متكامل لمعلومات سوق العمل العربية .

## 1 - دور شبكات المعلومات في توفير معلومات سوق العمل

### 1- مفهوم شبكة المعلومات

تمكن شبكة المعلومات من تخزين البيانات بطريقة منتظمة ومع أقل درجة ممكنة من التكرار إذ أنه ينبغي استخدام هذه البيانات بواسطة منظومة من البرامج من قبل مختلف المستخدمين.

و يقترن عادة مفهوم قاعدة البيانات بشبكة لتبادل هذه المعلومات، حيث اسم القاعدة التي يشار إليها عموماً بنظام المعلومات للإشارة لكل الهيكل الذي يظم الوسائل الموضوعية لتبادل البيانات.

ويمكن لقاعدة البيانات إتاحة البيانات للمستخدمين بهدف الإطلاع عليها أو تخزينها أو تحديثها مع ضمان الحقوق الممنوحة لهم. وهذا له إفادة بشكل خاص ذلك أن البيانات الكمبيوترية أصبحت غزيرة بصفة تدريجية.

قد تكون قاعدة بيانات محلية، أي على الجهاز الذي يستخدمه المستخدم أو توزيعها، أي أنه يتم تخزين المعلومات على جهاز بعيد ويمكن الإطلاع عليها عبر الشبكة. والميزة الرئيسية لاستخدام قواعد البيانات هي القدرة على الوصول إليها من قبل مستخدمين متعددين في وقت واحد.

هذا ويتم إدارة قاعدة البيانات من خلال نظام إدارة قواعد البيانات أي مجموعة من الخدمات لإدارة قواعد البيانات بواسطة التطبيقات البرمجية التي يمكن بواسطتها السماح بالوصول إلى المعلومات بطريقة بسيطة والتعامل مع البيانات في قاعدة البيانات لعدة مستخدمين (إدراج أو حذف أو تعديل) .

وتتضمن قواعد البيانات ثلاثة نظم فرعية تتمثل في:

- نظام لإدارة الملفات لتخزين المعلومات
- نظام لإدارة معلومات (الجدولة)
- نظام الواجهة للمستخدم

وهناك عديد من أنظمة قواعد البيانات ومنها قواعد البيانات العلائقية التي يمكن بواسطتها انجاز عدة وظائف وبالخصوص:

- إدارة المعلومات: قواعد البيانات
- تخزين المعلومات: اللوحات
- اجتناب تكرار إدخال المعلومات: العلاقات
- للعثور على المعلومات: الطلبات
- البرمجة
- طباعة المعلومات والبيانات
- تبادل المعلومات: استيراد و تصدير البيانات

## 2- تجميع المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب والمفيدة

نظرا إلى أن مسالك المعلومة ليست محددة بدقة والى أن بعض المعلومات لا تتوفر غالبا وغير كافية ومجزأة وأنه يتم لجوء المستخدمين في بعض الأحيان إلى مصادر خارجية متباينة، فلا بد من تجميعها ومعالجتها في قوائم إحصائية بناء على التوحيد والتجانس والاكتمال والتنسيق بين مصادر البيانات لكي تستخدم بصفة مستمرة ودائمة في نطاق سياسات التشغيل والبطالة.

هذا و يقترح إجراء تقييم في الطرق المستخدمة في جمع ومعالجة البيانات وفي إمكانية استخدام هذه البيانات في نطاق شبكة المعلومات على إن تشمل الدراسة فروع المنظمة وتمكن من تقييم المهام التي تشكل شرطا أساسيا لتحديد متطلبات المعلومات ذات الصلة وفي الوقت المناسب لإنشاء قاعدة البيانات وذلك ب:

- وضع تعريف لطبيعة البيانات وهيكلية المعلومة التي يتم جمعها و تخزينها في قاعدة البيانات سواء فيما يخص الحاجة إليها أو حجمها أو شكلها.
- تحديد البيانات و هيكلية المعلومات التي تعتبر مناسبة ومفيدة لصناع القرار على مستوى المنظمة أولا ولمختلف المستخدمين الرئيسيين من الشبكة ثانيا.
- إنجاز جرد في قائمة التقارير والمؤشرات الإحصائية التي تنشر في كل من المنظمة أو في الهياكل العمومية للبلدان الأعضاء في المنظمة
- وضع لمحة عامة عن المؤشرات التي تنجزها هذه الهياكل بالمقارنة مع ما ينشر في بلدان أخرى.
- تحديد التصنيفات الإحصائية والتسميات المعتمدة سواء على مستوى المنظمة أو إحصاءات الهياكل الوطنية والمنظمات المماثلة.
- تحديد أي عامل له صلة بتطوير القاعدة.

ويقترح أن يتم إنجاز معجم البيانات حسب المجالات والمواضيع لتيسير الوصول إلى البيانات بواسطة هيكل شجري يحتوي على رموز عامة وظيفته الرئيسية التوضيح للمستخدمين مساحة العمل وتبسيط إجراءات الوصول إلى المعطيات. على أن يكون تبويب قواعد بيانات (العمل، السكان، النشاط الاقتصادي، التعليم، الأنشطة الاجتماعية، الخ ) في شبكة المعلومات حسب خمسة مستويات :المجال، المجالات الفرعية، الموضوع، المواضيع الفرعية والمؤشر.

## 3 - تجميع معلومات موثوقة حديثة ومفهومة

يبدو أن موثوقية البيانات المتوفرة وكذلك تحديثها ليسا دائما على المستوى المرضي كما أن مصادر المعلومات ليست دائما متجانسة ومنسقة.

ولضمان حداثة المعلومات الإحصائية لا بد أن يتم إنتاج المعلومات وبنها في أسرع وقت ممكن وبالدرورية المناسبة.

إن حداثة المعلومات الإحصائية تعني توفرها عند الحاجة وفي الوقت المتوقع والمقترح أن يتم التحقق فيما يلي:

- مدى شمولية تغطية المجالات الإحصائية لمعجم المؤشرات
- صحة الوصف الفوقي للمؤشر.

#### 4- إعداد نماذج واستبيانات تختص بالشبكة العربية لمعلومات سوق العمل .

ما يعنى بوضوح المعلومة الإحصائية أنها تكون سهلة الفهم بناء على تزويد المستخدمين بالتفسيرات الضرورية والمناسبة للاستخدام السليم للمعلومات الإحصائية.

وهناك مبادرة عملية لتبادل البيانات الإحصائية بواسطة استخدام نظام على نطاق واسع من قبل المنظمات الإحصائية الوطنية والدولية التي تعمل على تحيين و توفير المعايير التوجيهية (التوصيات لتصنيف ووصف البيانات والبيانات الوصفية).

مبادرة تبادل البيانات الإحصائية والبيانات الوصفية هي مبادرة من قبل سبعة منظمات دولية: بنك التسويات الدولية، والبنك المركزي الأوروبي والاتحاد الأوروبي (أوروستات) ، وصندوق النقد الدولي ومنظمة التنمية الاقتصادية، وقسم الإحصاءات للأمم المتحدة والبنك الدولي .

ومن المكونات الرئيسية لمبادرة المعايير المشتركة لتبادل وتقاسم البيانات والبيانات الوصفية

: ( Statistical Data an Metadata Exchange : SDMX)

- نماذج موحدة للبيانات والبيانات الوصفية: تستند إلى نموذج معلومات مشتركة تشمل المعايير والصيغ القائمة والمعمول بها ( XML...).

كما يتم تطبيق :

- معايير نموذج بيانات المبادرة بصفة خاصة لكل مجال من مجالات الإحصاء وذلك في شكل تعريف بنية البيانات (DSD)، الذي يصف بنية بيانات معينة عن طريق تعيين قائمة مجالات (بيانات فوقية هيكلية: البلد، المتغير، السنة، الوحدة، الخ.) وقائمة الرموز المرتبطة بها .
- شكلا موحدا للبيانات الوصفية التفسيرية (أو المرجعية). البيانات الوصفية المتعلقة بمجال أو تنظيم إحصائي معين يتم وصفها بواسطة "تعريف بنية فوقية " (MSD).

- بنية تكنولوجيا المعلومات لتبادل البيانات والبيانات الفوقية: موازاة للتبادل العادي لملفات البيانات طريقة "الدفع"، توفر المبادرة مبادئ توجيهية وأدوات للأخذ بواسطة طريقة "السحب" لتقاسم المعطيات التي تمكن من جلب والتقاط البيانات مباشرة من موقع مزود المعلومة.

- توجيهات متعلقة بالمحتوى تتمثل في توصيات لتصنيف ووصف البيانات والبيانات الوصفية ، نشرت في فبراير 2008، وتتمثل في:

- المفاهيم المستخدمة في عدة ميادين والتي تعطي توصيات مشتركة للمفاهيم المستعملة في DSD أو MSD لمختلف المجالات الإحصائية .
- المجالات الإحصائية حسب الموضوع التي توفر قائمة المجالات الإحصائية استنادا إلى التصنيف الإحصائي الدولي للأمم المتحدة واللجنة الاقتصادية لأوروبا
- المفردات اللغوية المشتركة المتعلقة بالمواضيع لوصف طريقة إنتاج العملية الإحصائية من قبل الهياكل الإحصائية الوطنية والمنظمات الدولية.

ويتم تنفيذ معايير المبادرة على مختلف المستويات من التعاون الدولي في أهم مجالات الإحصاء الرئيسية التالية: إحصاءات الدين الخارجي وإحصاءات التجارة الخارجية والحسابات القومية ومؤشرات أهداف التنمية للألفية وإحصاءات التعليم و إحصاءات ميزان المدفوعات وغيرها.

وتعتبر المبادرة مثالا في التعاون وفي توحيد المصطلحات الدولية. وإلى جنب مواصلة تطوير المبادرة، فان المنظمات الدولية تعمل على المساهمة في دعم قدرات المنظمات الإحصائية الوطنية لاستغلال هذه المبادرة.

فلا بد أن تعرض هذه التفسيرات (الفوقية) بوضوح وإيجاز، ويمكن على سبيل المثال أن تشمل لكل مؤشر:

- رمز للمؤشر
- تسمية المؤشر
- تعريف المؤشر
- الطبيعة (تدفق / مخزون)
- الوحدة
- الحجم
- الدورية
- المصدر الرئيسي
- مصادر ثانوية
- التغطية الجغرافية

## II- شروط توفير المعلومة

### 1- تحديد الهيآت والمنظمات المزودة للمعلومة والتحكم في إجراءات التقاطها وجمعها

تكون غالبا قنوات المعلومة غير محددة بدقة ويستند المستخدمون أساسا على مصادر خارجية متباينة أحيانا. لذلك يقترح القيام بما يلي:

- تحديد الشركاء من مقدمي المعلومة ذات الأولوية نظرا لأهميتها ومدى توفرها.
- تشخيص وإجراء فحص مدقق لمقدمي المعلومات في البلدان الأعضاء.
- إجراء تقييم للمعلومات المتاحة في البلدان الأعضاء والتي تعتبر مهمة بالنسبة لقاعدة البيانات

ومن المهام التي تشكل شرطا أساسيا لإنشاء قاعدة البيانات والتي يستوجب تحقيقها:

- تشخيص بقدر الإمكان البرامج والمعدات والشبكات المستخدمة من قبل هذه الهياكل لجمع وتحليل البيانات.
- تحديد التكاليف والوقت اللازم في صورة تحديد جهات إضافية أخرى

ويقاس النفاذ للمعلومات الإحصائية بدرجة السهولة والسرعة التي تمكن لمسييري شبكة المعلومات من الحصول عليها. هذا وبالنظر إلى تعدد مزودي المعلومات الإحصائية فإنه ينبغي السهر على ضمان النفاذ للمعلومة الإحصائية والتأكد بأن شروط الحصول عليها يتم بأكثر بساطة.

على هذا النحو ينبغي أن يتم تحسيس مصادر البيانات على ضرورة أن يكون لديها إحصاءات موثوقة ومنتظمة بما يمكن في المقابل للمنظمة السهر على فهم التحديات التي تواجهها هذه المصادر ومناقشة الحلول الواقعية الممكنة. وهذا التبادل سوف يؤدي حتما إلى إنشاء شراكة دائمة بين المنظمة ومصادر البيانات.

## 2- تجهيز ونشر المعلومات التي يتم جمعها

ينبغي تثبيت هذه المرحلة منذ البداية وذلك بتحليل البيانات التي يتم جمعها خلال مختلف المراحل وتحديد تلك التي تحتاجها المنظمة وتبويبها حسب سلم أهميتها.

ولكي يتم استخدام القاعدة لتنفيذ تحاليل موضوعية على مدى فترات طويلة وتطوير إعداد واستغلال النماذج الاقتصادية، فإنه ينبغي السهر على إدراج تكاليف الناجمة عن إعادة بناء سلاسل البيانات في مختلف المصادر.

## 3- الموارد البشرية والمادية

غالبا ما تبدو الموارد البشرية والمادية محدودة لذلك ينبغي النظر في هذا الجانب بإنجاز :

- تقييما للقدرات البشرية من أجل إنشاء شبكة المعلومات
- تقييما لموارد المعلومات الحالية
- تقييما للتطبيقات المستخدمة لجمع ومعالجة البيانات

على أن يتم الإطلاع على تجارب مماثلة ناجحة في دول أخرى للتعرف عليها فيما يخص:

- إطار وتاريخ ونقاط قوة المشروع
- تصنيف ووصف البيانات التي تم جمعها وكذلك التقارير والمؤشرات المنشورة
- وصف كامل لهندسة للمشروع والتقنيات المستخدمة فيه
- نظام الأمان والتدابير الإدارية والفنية المعتمدة لتنفيذها (تأمين المعلومات)
- تقاسم التكاليف من قبل المستفيدين من قاعدة المعلومات (ملكية النظام ونموذج العمل)
- التحديات التي تمت مواجهتها خلال تنفيذ المشروع وما يمكن استخلاصه.

وبهدف اعتماد خارطة طريق لانجاز المشروع ينبغي :

- إعداد تقرير تحليلي حول الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف التي ينبغي تحقيقها من أجل تحقيق عناصر المشروع
- تقديم خطة عمل تفصيلية لإنشاء شبكة المعلومات
- وضع خطة مفصلة لإدارة مشروع شبكة المعلومات بما في ذلك جميع مراحلها.

## 3- بعض التجارب في إنجاز شبكات المعلومات الدولية حول التشغيل والبطالة

### 1- منظمة العمل الدولية

لمنظمة العمل الدولية عدة قواعد معلومات تتلخص فيما يلي:

- قاعدة بيانات عن إحصاءات العمل LABORSTA : تتضمن الإحصاءات الرسمية والتفديرات حول أهم مواضيع العمل لأكثر من 200 بلد وإقليم منذ عام 1969. تعرض أيضا وصفا لمنهجية المصادر الرئيسية الإحصائية الوطنية.



- المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM) : المؤشرات الرئيسية لسوق العمل تمثل وصفا مدققا لكمية ونوعية الوظائف في العالم من خلال دراسة 20 مؤشرا. KILM تغطي مواضيع مثل المشاركة في القوى العاملة والعمالة وعدم النشاط، ومرونة العمالة، وقطاعات النشاط، وإنتاجية العمل والبطالة، فضلا عن الجوانب النوعية كساعات العمل والأجور والوضعية في العمل، ومدة البطالة وغيرها.
- مسح العمالة: يركز المسح حول العمالة على العائلة ويوفر إحصاءات لها علاقة بالعمل. عدد من البلدان تقدم مسح القوى العاملة عبر الإنترنت مباشرة. كما إن قاعدة LABORSTA توفر خيار لإحصائيات العمل والبيانات الوصفية لنحو 200 بلد.
- قاعدة بيانات NORMLEX: هي شاملة وتتيح حرية النفاذ إلى أحدث المعلومات حول معايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية على العمل والضمان الاجتماعي.
- قاعدة بيانات NATLEX: تتضمن القوانين الوطنية بشأن العمل والحيطة الاجتماعية وحقوق الإنسان.
- قاعدة البيانات EPLex: حول تشريعات حماية العمل

هذا وتعتبر منظومة المعلومات حول سوق العمل أداة بحث متعددة الوظائف لمكتب العمل الدولي الذي يتولى إنجازها وصيانتها.

وأصبحت اليوم هذه المنظومة المتعددة الوظائف التي تصدر منذ عشر سنوات، المنتج الرئيسي لمكتب العمل الدولي وأداة بحث لمكتب العمل وتستخدم يوميا من قبل الباحثين وصانعي السياسات في جميع أنحاء العالم .

في هذا السياق، يمكن للقاعدة أن تكون بمثابة أداة لصانعي السياسات والباحثين في مجال رصد وتقييم العديد من المسائل المتعلقة بأداء أسواق العمل. كما أنها أداة للتدريب في مجال تنمية واستخدام إحصاءات سوق العمل.

وكل المؤشرات يرافقها وصف لمعيار دولي للتعريف بالمفهوم والقياس والإجراءات والمبادئ التوجيهية بشأن كيفية استخدامها في تحليل قضايا سوق العمل وترشد القراء على قيمة استخدام مؤشرات متعددة لتطوير نظرة أوسع للتطورات سوق العمل. وتسلط الضوء على الاتجاهات الحالية في سوق العمل . والاتجاهات التي تم تحديدها في تحليل كل مؤشر تصاحب المؤشر ، مع رسم بياني لعرض النتائج وتحليلات للقضايا الرئيسية في سوق العمل وتسلط الضوء على "القضايا الرئيسية" في عالم أسواق العمل وتدل على معلومات سوق العمل وكيفية استخدامها لتحليل قضايا سوق العمل وتوجيه التوصيات المتعلقة بالسياسة العامة.

ويتم نشر إحصاءات عنها لمختلف دول العالم مع العلم أن كل المنتجات الإلكترونية يتم تحديثها بصفة منتظمة.

ويتم تبويب المؤشرات حسب الموضوع العام في ثمانية فصول هي:

1. النشاط
2. التشغيل
3. البطالة والعمل لبعض الوقت وعدم النشاط
4. التحصيل التعليمي والأمية
5. الأجور وتكلفة العمل
6. إنتاجية العمل
7. مرونة العمل
8. الفقر وتوزيع الدخل

أما المؤشرات فعددها يبلغ العشرين وهي :

1. معدل المساهمة في القوى العاملة
2. نسبة فرص العمل للسكان
3. الوضع الوظيفي
4. العمالة حسب القطاع
5. الاستخدام بدوام جزئي
6. ساعات العمل
7. التوظيف في القطاع غير المهيكل
8. البطالة
9. بطالة الشباب
10. البطالة طويلة الأمد
11. البطالة حسب التحصيل التعليمي
12. العمل لبعض الوقت
13. عدم النشاط
14. التحصيل التعليمي والأمية
15. الأرقام القياسية للأجور في الصناعات التحويلية
16. الأرقام القياسية للكسب والأجور في الوظائف
17. تكاليف التعويض لساعة العمل
18. إنتاجية العمل
19. مرونة التوظيف
20. الفقر وتوزيع الدخل

وفي ما يلي بسطة موجزة حول استعمال مؤشرات سوق العمل الدولية الحاكمة.

1 - معدل المساهمة في القوى العاملة: معدل المساهمة في القوى العاملة هو مقياس لنسبة السكان في سن العمل الذين يشاركون بنشاط في سوق العمل إما عن طريق العمل أو البحث عن عمل. ويوفر هذا المؤشر الحجم النسبي للسكان المشاركين في إنتاج السلع والخدمات .  
فالقوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية تعطي لمحة عن توزيع السكان النشطين اقتصاديا . ويبرز هذا المؤشر المشاركة في القوة العاملة حسب الجنس وفقا للفئات العمرية .

2 - نسبة فرص العمل للسكان: يوفر هذا المؤشر معلومات حول قدرة الاقتصاد على خلق فرص العمل ويتم في كثير من الأحيان وبالنسبة للكثير من البلدان النظر في هذا المؤشر بصفة معمقة كما هو الشأن بالنسبة لمعدل البطالة .

وإن فرص العمل لنسب السكان تكتسي أهمية خاصة لما تكون مصنفة حسب الجنس، ويمكن أن توفر معلومات عن الاختلافات بين الجنسين في العمل.  
هذا وإن نسب فرص العمل للسكان تعرض حسب الجنس للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة وما فوق وللشباب من 15 إلى 24 سنة.

3 - الوضع الوظيفي: يعرف هذا المؤشر بالوضع القائم في فرص العمل بالتمييز بين ثلاث فئات هامة للعمال (العاملين بأجر، العاملين لحسابهم الخاص ، العاملين في الأسرة).  
يمكن التصنيف حسب الوضع الوظيفي أن يساعد على فهم ديناميكية سوق العمل ومستوى التنمية في البلدان. على مر السنين ومع النمو في البلاد، عادة ما نرى تحولا في العمالة من الزراعة إلى قطاعات الصناعة والخدمات، مع زيادة مقابلة في الأجور والعاملين بأجر والنقصان في العمل الذاتي.  
كما يعكس نظام التصنيفات حسب الوضع الوظيفي الدرجة الاقتصادية للمخاطر، وكذلك عناصر القوة التي تربط الشخص بالوظيفة ،

4 - العمالة حسب القطاع: يصنف هذا المؤشر نسب العمالة حسب ثلاثة قطاعات واسعة ( الزراعة والصناعة والخدمات ) مع تسليط الضوء على الفوارق في الاتجاهات والمستويات بين الاقتصاديات المتقدمة والنامية .  
تعتبر تدفقات العمالة عاملا هاما في تحليل الاتجاهات الإنتاجية، وتتم البرهنة على اتجاهات العمالة داخل قطاعات النشاط الاقتصادي كل على حدة وفقا للمعايير الدولية للتصنيف الصناعي لجميع الأنشطة الاقتصادية.

5 - الاستخدام بدوام جزئي: هناك نمو سريع في الاستخدام بدوام جزئي خلال العقود القليلة الماضية في البلدان المتقدمة. وهذا الاتجاه يعزى إلى ارتفاع عدد النساء في سوق العمل، وأيضا إلى مرونة سوق العمل كنتيجة للعمل المتغير داخل المنشأة في الصناعة وفي قطاع الخدمات.  
ويركز مؤشر الاستخدام بدوام جزئي على الأفراد الذين تقل لديهم مجموع ساعات العمل عن "الوقت الكامل" ، (كنسبة من إجمالي العمالة) ذلك انه لا يوجد إلى الحد الآن تعريف دولي للعمل الكامل (كعدد الساعات في الأسبوع) متفق عليه .

هذا ويتم تحديد الخط الفاصل إما على مستوى كل بلد على حده، أو من خلال استخدام التقديرات الخاصة .

6 - ساعات العمل :إن قياس مستوى وتطورات عدد ساعات العمل في مجتمع ما أو لمجموعات مختلفة من العمال أو لعامل بشكل فردي ، مهم عند رصد ظروف العمل والحياة وعند تحليل التطورات الاقتصادية.

لقد تم إدراج في هذا المؤشر قياسين متصلين بوقت العمل من أجل إعطاء صورة شاملة عن وقت العمل في جميع أنحاء العالم:

- الأول يتعلق بعدد ساعات العمل للشخص الواحد في الأسبوع. والبيانات موزعة حسب الجنس، الفئة العمرية ( الشباب و الكبار) ، الوضع الوظيفي (مجموع الأجور وعامل بأجر والعاملين لحسابهم).

- والثاني هو المتوسط السنوي لعدد ساعات العمل الفعلية للشخص الواحد . هذا وإن عدد ساعات العمل لديه أثر وذلك على صحة و رفاهية العمال فضلا عن مستويات الإنتاجية والعمل وتكاليف المنشآت.

7 - التوظيف في القطاع غير المهيكل :يعرف القطاع غير المهيكل بوحدات الإنتاج الفردية والمشاريع التي تملكها الأسر.

و أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المهيكل هم جميع الأشخاص الذين ، خلال فترة مرجعية معينة ، كانوا يعملون في هذه الوحدات ،بغض النظر عن وضعهم في مجال العمالة وإذا كانت وظيفة رئيسية أو ثانوية.

وغالبا ما تستند المعلومات وقياسات الاقتصاد غير المهيكل على التعاريف الوطنية الخصوصية. التوظيف في القطاع غير المهيكل يتصل بالعدد التقديري للأشخاص الذين يعملون في القطاع غير المهيكل إلى العدد الإجمالي للأشخاص الذين يعملون.

إن دور القطاع غير المهيكل هام من حيث الحجم والنمو، والدور الذي يلعبه في الحياة الاقتصادية والاجتماعية و السياسية في معظم البلدان النامية و بعض البلدان المتقدمة وكذلك في البلدان التي ترتفع فيها معدلات النمو السكاني والتحضر ، ذلك أن القطاع غير المهيكل يميل إلى استيعاب معظم نمو القوة العاملة.

ويمكن بواسطة هذا المؤشر تقييم حالات سوق العمل التي لا يتم فيها تغطية مؤشرات أخرى، كمعدل البطالة والاستخدام بدوام جزئي

8 - البطالة :يعكس معدل البطالة نسبة القوة العاملة التي هي عاطلة عن العمل. كما يحدد العاطلين عن العمل بجميع الأشخاص الذين تجاوزوا سن معينة الذين ، خلال الفترة المرجعية ، وهم بدون عمل ، ومستعدون للعمل والذين يبحثون عن عمل.

والجدير بالملاحظة أن التعاريف الوطنية للبطالة يمكن أن تختلف فيما يتعلق بعوامل مثل حدود السن ،ومعايير البحث عن العمل لطالبي العمل ، ومعالجة على سبيل المثال ،الأشخاص المسرحين بصفة وقتية أو الذين يبحثون عن العمل لأول مرة.

كما أن هذا المؤشر يوفر ( إلى جانب مؤشر معدل مشاركة القوى العاملة و مؤشر فرص العمل لنسبة السكان ) أوسع مؤشر للنشاط الاقتصادي والوضع من حيث أسواق العمل بالنسبة للبلدان التي تقوم بانتظام بجمع معلومات عن القوى العاملة. ومعدل البطالة هو المقياس المعروف في سوق العمل وتتم الإشارة إليه بالتأكيد على نطاق واسع في كثير من البلدان من قبل وسائل الإعلام.

9 - بطالة الشباب: البطالة بين الشباب مسألة مهمة سياسيا في كثير من البلدان، وذلك بغض النظر عن المرحلة التنموية للبلاد. ويشمل مصطلح "الشباب" الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة، في حين أن "الكبار" يتم تعريفهم بالأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 سنة وما فوق . ويتم استعمال المؤشرات التالية:

- معدل بطالة الشباب
  - معدل بطالة الشباب كنسبة مئوية من معدل بطالة الكبار
  - نصيب بطالة الشباب في إجمالي البطالة ،
  - بطالة الشباب كنسبة من السكان في سن الشباب.
- وإن المؤشرات الأربعة توفر إلى حد ما مؤشرا شاملا لفهم للمشاكل التي تواجه الشباب في الحصول على عمل.

#### 10 - البطالة طويلة الأمد :

تعرف البطالة طويلة الأمد بما يلي :

- العاطلين عن العمل خلال سنة واحدة أو أكثر كنسبة مئوية من القوة العاملة ،
  - العاطلين عن العمل خلال سنة واحدة أو أكثر كنسبة مئوية من مجموع العاطلين عن العمل.
- وتتوفر بيانات عن طريق الجنس والفئة العمرية (المجموع ، والشباب والكبار) وللبطالة أثر شديد على الأشخاص كلما طالت مدتها غير أنها لا تعتبر غالبا مؤشرا هاما في البلدان النامية ، حيث أن مدتها غالبا ما تميل إلى أن تكون قصيرة ، وذلك بسبب عدم التعويض عن البطالة ، لذلك ، فإن معظم المعلومات المتاحة لهذا المؤشر تأتي من البلدان الأكثر تقدما.

#### 11 - البطالة حسب التحصيل التعليمي: يبرز هذا المؤشر العلاقة بين المستوى التعليمي للعمال والبطالة

في مختلف البلدان. ويتمثل المؤشر في توزيع مختلف فئات العمالة حسب المستوى التعليمي و في معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي وفقا للتصنيف الدولي الموحد للتعليم . وإن المعلومات الواردة في المؤشر قد تكون أيضا تستخدم لاستخلاص استنتاجات تتعلق بالتغيرات في الطلب على العمالة وتسمح للباحثين استكشاف خصوصيات البلد وتساعد في التعرف على التغيرات المختلفة لمجموعات العمال التي تعاني من البطالة.

#### 12 - العمل لبعض الوقت : يعكس مؤشر "العمل لبعض الوقت" الاستخدام الناقص للقدرة الإنتاجية

للقوى العاملة. وهو يشمل جميع الأشخاص في الذين يعملون ساعات عمل " غير كافية مقارنة للحالة البديلة التي يرغب فيها الشخص و تتوفر فيه المشاركة."

ويضم المؤشر العمل لبعض الوقت كنسبة مئوية من القوة العاملة، وكنسبة مئوية من مجموع العمالة. ويمكن بفضل المؤشر تقييم مدى استخدام الموارد البشرية المتاحة لعملية الإنتاج في البلاد .

13 - عدم النشاط: يعرف معدل عدم النشاط بالنسبة المئوية للسكان الذين هم بدون عمل ولا يبحثون عن عمل. ويبرز مؤشر عدم النشاط فئات الأشخاص خارج القوى العاملة .  
وإن معدل عدم النشاط ، بالإضافة إلى معدل مشاركة القوى العاملة، يساوي 100 في المائة عدد السكان في سن النشاط.  
ويمكن اعتمادا على هذا المؤشر إجراء تحقيقا لمعرفة سبب عدم نشاط هذه القوة العاملة المحتملة (التي تتمثل عادة غي الأشخاص الذين أنهوا تعليمهم ولكنهم لم يصلوا بعد إلى سن التقاعد و إن عدم نشاط النساء على وجه الخصوص له علاقة بالعادات الاجتماعية).

#### 14 - المستوى التعليمي والامية

يعكس المؤشر مستويات وتوزيع المعرفة للقوى العاملة والسكان بتوفير :

- معلومات عن المستوى التعليمي للقوى العاملة
- بيانات موزعة حسب الجنس والفئة العمرية ،
- مؤشر مقياس لنسبة الأمية بين السكان
- مؤشر البطالة حسب المستوى التعليمي.

و هنالك جانبا متزايد الأهمية لأداء سوق العمل و القدرة التنافسية يتعلق بمستوى مهارة القوى العاملة. فالمعلومات حول المستويات التعليمية تعتبر أفضل مؤشر متاح في الوقت الحالي حول مستويات مهارة قوة العمل.

15 - الأرقام القياسية للأجور في الصناعات التحويلية: يستخدم مقياس الأجور على نطاق واسع للمستوى العام لدخل للعمال. وتعتبر القيمة الحقيقية للأجور في النشاط الاقتصادي مؤشرا رئيسيا للقدرة الشرائية لدخل الموظفين بقطع النظر على العمل الفعلي المنجز .  
فالاختلافات في القدرة الشرائية للأجور، بمرور الوقت و بين البلدان ، تعكس المجتمعات الاقتصادية الحديثة ، وبمقارنة تطور الأجور الحقيقية يمكن أن يتوفر قياس التقدم للسكان العاملين .  
وغالبا ما يطبق هذا المؤشر لصياغة وتنفيذ ورصد السياسات الاقتصادية و بشكل خاص ، لمعالجة قضايا العمل كتنظيم الموارد البشرية ، واستغلال اليد العاملة ، وتحديد الأجور والضمان الاجتماعي وتكاليف اليد العاملة.

#### 16 - الأرقام القياسية للكسب والأجور في الوظائف

يرد في هذا المؤشر بيانات للأرقام القياسية للأجور تتمثل في:

- معدلات الأجور الاسمية و الحقيقية
- الإيرادات الاسمية والحقيقية.

ويتم النظر في الاتجاهات في متوسط الأجور على مستوى قطاعات الصناعة التحويلية أي معدلات الأجور الحقيقية والأرباح لمختلف المهن مع تفاوت في مستويات المهارة لتسعة عشر مهنة في قطاعات مختلفة من النشاط .

كما يتم ينظر من خلال هذا المؤشر في الاتجاهات ، والفوارق بين الأجور المهنية أي معدلات الأجور أو الأرباح في صناعة معينة .و تجدر الإشارة إلى أن التغيرات في متوسط الأجور في إطار الصناعة أو القطاع قد تكون ناتجة بسبب:

- التغييرات في مستويات معدلات الأجور أو الأرباح .
- التغييرات في التكوين المهني للعمال ونسبة الرجال والنساء العاملات في مهن معينة
- التغييرات الناتجة عن تركيبية وهيكل القوة العاملة

17 - تكاليف التعويض لساعة العمل : تتمثل تكاليف التعويض لساعة العمل في إنفاق أرباب العمل اي في المزايا الممنوحة للموظفين (على سبيل التعويض لمدة ساعة من اليد العاملة). وهذه الفوائد إلى الموظفين تكون:

- إما بصفة مباشرة ( في شكل مجموع إجمالي أرباح )
  - أو بصورة غير مباشرة (من حيث اشتراكات أرباب العمل الإلزامية ، التعاقدية وأنظمة الضمان الاجتماعي الخاص ، خطط المعاشات التقاعدية ، والتأمين على الحياة )
- بالإشارة إلى نفقات أرباب العمل هذه المجموعة من الفوائد تعرف ب "المنافع من غير الأجور" أو "غير أجر تكاليف اليد العاملة"
- على الصعيدين الوطني والدولي، فإن تكاليف اليد العاملة تعتبر عاملا حاسما في قدرات الشركات والبلدان على المنافسة.
- وفي قطاع الصناعات التحويلية، فإن تكاليف التعويض تعتبر بمثابة مؤشر القدرة التنافسية للسلع المصنعة في التجارة العالمية.

18 - إنتاجية العمل :تعرف إنتاجية العمل بالإنتاج لوحدة من مدخلات العمل .ويمكن أن يفسر النمو الاقتصادي على صعيد بلد ما أو القطاع ما بزيادة فرص العمل و بفعالية العمل ويتم استخدام مؤشر الإنتاجية ، بالإضافة إلى مؤشر تكاليف التعويض ، لتقييم القدرة على المنافسة الدولية لسوق العمل.

فإنتاجية اليد العاملة تعتبر بالتالي مقياسا رئيسيا للأداء الاقتصادي.

19 -  مرونة العمل :يهدف مؤشر مرونة العمل إلى قياس مدى اختلاف نمو العمالة و نمو الناتج الاقتصادي أي كم هو نمو العمالة ل نقطة مئوية واحدة من النمو الاقتصادي.

ولهذا المؤشر إضافة إلى المؤشرات الأخرى مثل معدلات النمو الاقتصادي ، ونمو حجم القوة العاملة ، الفقر ، وساعات العمل والأجور والعمالة، أهمية بالغة ذلك أنه:

- يمكن أن يوفر الرؤى في كيفية توليد فرص العمل
- يساعد في كشف وتحليل التغييرات الهيكلية في العمالة مع مرور الوقت
- بمقارنة نمو الإنتاج ونمو العمالة يمكن أن يوفر معلومات هامة حول اتجاهات سوق العمل
- يمكن أن يكون طريقة لدراسة كيفية النمو الاقتصادي.

20 - الفقر وتوزيع الدخل :يحصل الفقر عند الأفراد غير القادرة على توليد دخل كاف من العمل للحفاظ على حد أدنى من مستوى المعيشة.

ويمكن أن ينظر إلى مدى انتشار الفقر على أنه نتيجة للأداء أسواق العمل ذلك أن العمل غالبا ما يكون العامل الأساسي ، إن لم يكن الوحيد ، لاجتناب الفقر ،

لذلك فالطريقة الأكثر فعالية لتحسين مستوى الرعاية هو زيادة اليد العاملة وفرص العمل بغض النظر على الإنتاجية والتعليم والتدريب. ولتقدير عدد الأشخاص في حالة الفقر في يتم الإعتماد على اختيار عتبة الفقر.

ولذلك ، بالإضافة إلى قياس الفقر الوطنية ، يستند المؤشر على:

- بيانات البنك العالمي حول خطوط الفقر
  - مؤشر جيني لقياس درجة عدم المساواة على أساس إما الدخل أو النفقات .
  - تقديرات ل "العاملين الفقراء " الذي يعرف بأنه نسبة الأشخاص العاملين الذين لهم في أسرة أعضاؤها في عتبة الفقر
- مع العلم أن الاختلافات التعريفية تخلق صعوبات عندما يتعلق الأمر بأجراء مقارنات دولية .

## 2- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

تحتوي قاعدة بيانات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على مجموعة واسعة من إحصاءات العمل بهدف مقارنة الدول بعضها ببعض ومتابعة التطورات ذات الأهمية. ومن بين ما تغطيه إحصائيات العمل المؤشرات التالية:

مؤشرات سوق العمل: نسبة البطالة ونسب العمالة والسكان ونسبة النشاط - البطالة والعمالة والقوى العاملة والسكان في سن العمل - فترة البطالة.

جودة العمل: فترة العمل - التردد من العمالة المؤقتة - وقت العمل - توزيع الأجر الإجمالي للموظفين بدوام كامل والفجوة في الأجر بين الرجال والنساء.

سياسات سوق العمل: الإنفاق العام والمشاركون في برامج سوق العمل - صرامة حماية العمالة - الحد الأدنى للأجور المطلوبة في دول منظمة التعاون الاقتصادي - العمال النقابيين والموظفين - العمل حسب الصناعة.

إحصائيات مفاهيم رئيسية هي: الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة والبطالة والعمل - المفاهيم الإحصائية الرئيسية في الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة حول تشغيل وبطالة القوة العاملة.

## IV- دور شبكات المعلومات في اتخاذ القرار في مجالات التشغيل و البطالة

### 1- خصائص سوق العمل

يحتاج المخططون قدر من المعرفة الآنية والمستقبلية عن أسواق العمل وذلك لأهمية دورها في تخطيط القوى العاملة.

وتتناول مكونات سوق العمل عناصر عرض العمل وعناصر طلب العمل ويتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل وكذلك عناصر تهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل.

ومن خصائص سوق العمل:



- أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل .
  - أن ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركية.
  - تتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها، إضافة إلى أجهزة الحكومة.
  - هناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتري والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات وتحمي أطراف علاقة العمل.
  - تكون سوق العمل محلية أو وطنية أو عالمية حسب الاختصاص والندرة.
  - بعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محددة وتقنيات عالية كما هو الشأن في القطاعات الحديثة والمنظمة، بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير موثوقة كما هو الشأن في القطاعات غير المنظمة.
- وتتحدد، نتيجة لنشاط السوق، عدد من العناصر كالتشغيل والبطالة والأجور والتعليم والهجرة .

## 2- الأطراف المتدخلة في منظومة المعلومات حول سوق العمل

نظرا لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة بينها، فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (مثل الرواتب، مزايا العمل، التعليم، المهارات، الخ...).

و من أطراف السوق ومحركيها:

- العمال الذين يعتمدون المنظومة للعثور على وظيفة أخرى بعد أن تم ترك العمل للحصول على وظيفة أفضل ولتخطيط تغيير مهنتهم.
- الأفراد الآخرين والمتعلمون وغيرهم من الذين يجدون أنفسهم خارج قوة العمل (كالوافدين الجدد إلى البلد) والذين يستخدمون منظومة المعلومات حول سوق العمل لتصور خطة وظيفية والقيام بالخيارات المهنية والحصول على معلومات حول فرص التعليم والتدريب التي يحتاجونها لتحقيق الانتقال المرن في سوق العمل.
- المنشآت التي تستخدم منظومة المعلومات حول سوق العمل لتقييم وضعية سوق العمل. وهذا يعني تحديد وتقييم فرص الأعمال . وهي تسعى للحد من المخاطر عن طريق الحصول على معلومات محينة بصفة منتظمة حول المؤشرات الرئيسية للموارد البشرية التي تمكنها من الاستجابة بسرعة ومواجهة العقبات في مجال الموارد البشرية في المدى القصير، مثل التوظيف والتدريب و الاحتفاظ بالعمال.
- ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم.
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل.
- التنظيمات العمالية التي تعمل على تحديد الأجور وإيجاد فرص العمل وتحسين شروطه لأعضائها.
- الجهات الحكومية باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب وبما تسنه من تشريعات وما تجريه من دراسات أو ما تتخذه من سياسات اقتصادية أو اجتماعية أو مالية لتنظيم سوق العمل وحركيته.
- المرربون الذين هم في حاجة إلى معلومات متينة حول سوق العمل لتخطيط البرامج وتوفير التوجيه المهني الذي له صلة بحاجيات طلابهم. فعليهم أن يعرفوا ما هي الوظائف والمهن التي هي في أشد الطلب حتى يكونوا مستعدين لتقديم البرامج المناسبة.

### 3- مؤشرات سوق العمل

تشمل مؤشرات سوق العمل البيانات حول العرض والطلب على مختلف أنواع العمل (التوظيف) ، بما في ذلك الأسعار كالأجور وغيرها من أشكال المرتبات، سواء مجمعة أو مفصلة، والتي تدرج في التحليل واتخاذ القرار.

ومن جانب العرض، يتضمن نظام المعلومات حول سوق العمل :

- توفر العمال حسب الجهة، والقطاع والمهنة وخصائص أخرى كالسن والجنس
- عدد الساعات المعروضة
- مستوى المهارات والتعليم للعمال
- خريجو برامج التدريب والدراسة في المؤسسات التعليمية ؛
- الاستثمار في رأس المال البشري
- الإسقاطات الديمغرافية للقوى العاملة التي تبرز الشبان الذين يدخلون سوق العمل.

من جانب الطلب، يتضمن نظام المعلومات حول سوق العمل بيانات حول :

- مواطن العمل و الوظائف الشاغرة حسب المنطقة ، والمهنة وقطاع نشاط المؤسسة
- المتطلبات في المهارات ، والتدرس والمكتسبات في مختلف المهن
- عدد الساعات المطلوبة
- العمالة حسب الجهة، والمهنة وقطاع نشاط المؤسسة
- التوقعات في تطور المهن.

ولما لها من الخصائص المؤسسية والاجتماعية، فإن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق ذلك أنها تتأثر بعوامل الإنصاف وتتميز بسلوك صريح وضمني محدد في العقود، كاتفاقات الأجور أو سياسات شؤون الموظفين.

وعلى أي حال يبقى الأجر هو السعر المتغير الذي ييسر التوفيق بين العرض والطلب وبالتالي، فإن نظام المعلومات حول سوق العمل يتضمن كذلك الأجور ومجموع التعويضات وظروف العمل، والتي يمكن ضمها في مجموع المرتبات. وكالبيانات بشأن العرض والطلب، يمكن أيضا أن تكون هذه البيانات مقسمة حسب المهنة والقطاع والمنطقة.

ويمكن كذلك:

- إدراج البيانات للكشف عن فرص التدريب والتعليم
- إدراج البيانات التاريخية و التوقعات أو التنبؤات نظرا لتأثيرها على سلوك المتدخلين وغيرهم من صناع القرار.

### 4- دور شبكات المعلومات في اتخاذ القرار في مجالات التشغيل و البطالة

من فوائد قواعد البيانات إمكانية جمع البيانات بقدر الإمكان، وهذه المعلومات يمكن أن تساعد على التعامل مع مشاكل تشغيلية محددة أو حتى تساعدك لوضع الإستراتيجيات المستقبلية علما أن عملية تخزين ومعالجة البيانات الشخصية للأفراد يجب أن تمتثل للتشريعات المتعلقة بحماية البيانات في البلد.

إن استخدام وإدارة قواعد البيانات العلائقية متطورة تسمح بذلك، وإن بناء قاعدة البيانات مع مرور الوقت يمكن أن يصبح أكثر فائدة وقيمة.

ومن بين فوائد استخدام تقنية قاعدة بيانات يمكن:

- الحد من الوقت المخصص للإدارة البيانات
- القدرة على تحليل البيانات بطرق مختلفة
- تعزيز منهج منضبط في إدارة البيانات
- تحويل معلومات متنوعة إلى موارد قيمة
- تحسين نوعية واتساق المعلومات

ولضمان مستوى عال من المعيشة في عالم اليوم ، لا بد لكل اقتصاد أن يعتمد على قوى عاملة متعلمة تنتم بدرجة عالية من الكفاءة ويتم استخدامها على النحو الأمثل. ولاتخاذ القرار اللازم فإن دور منظومة المعلومات يتمثل في:

- تعجيل وتيسير إجراءات التعديلات في سوق العمل الناجمة عن عقبات التبادل التجاري والتكنولوجي والطلب والأسعار. وتسهل منظومة المعلومات حول سوق العمل التوفيق بين العرض والطلب للعمالة.
- تحسين عملية اتخاذ القرارات والتخفيض في تكاليف البحث بالنسبة للشركات والعمال ومساعدة العمال على التوجه بصفة فعالة إلى مشغلين آخرين أو إلى قطاعات أخرى.

#### ا - تيسير التطابق بين العرض والطلب:

في خضم النقص في القوى العاملة، وتباطؤ نمو الإنتاجية، فإن لمنظومة المعلومات حول سوق العمل أهمية متزايدة ذلك أنها ترشد عن الوظائف والتوظيف، وتخفف في تكاليف البحث عن العمل والتوظيف مما يساعد على المنافسة لإعلانات الوظائف. وهذا يقلل في طول فترات البحث عن وظائف وشواغر والحد من الفوارق في المهارات.

#### ب - دعم الاستثمار في رأس المال البشري وزيادة الإنتاجية مع تسهيل اتخاذ القرارات التعلم:

تلعب المنظومة دورا هاما في تحسين كفاءة نظام التعليم عن طريق زيادة حجم المعلومات الموجودة على فرص التعلم ومعدلات النجاح. فالمنظومة الدقيقة و المناسبة ترسل الإشارات الصحيحة للمؤسسات التعليمية، وكذلك للطلاب والعمال لكي يتم توفير البرامج التدريبية والتعليمية المطلوبة في سوق العمل.

وعلاوة على ذلك، فإن منظومة المعلومات حول سوق العمل تساعد على إدارة عملية الانتقال من مستوى تعليمي إلى آخر وبين الدراسة والعمل. وتساعد أرباب العمل على تسهيل التطور الجيد للمهارات وتوفير فرص التعلم لموظفيها. كما أنها تدعم إدارة الموارد البشرية و مفيدة في تخطيط وإدارة للموارد البشرية.

فالقضايا المتعلقة بإدارة الموارد البشرية تشمل شروط العمل، ومعايير العمالة وكذلك الأجور. ومن المهم أيضا الإشارة إلى المهن الإستراتيجية وتطوير سبل التوظيف التنافسي.

#### ج - تيسير التنقل الجغرافي للعمالة :

تكمُن الصعوبات في قرارات التنقل جزئياً في غياب المعلومة بشأن الوجهة المحتملة. ويمكن بفضل المنظومة دعم وتسهيل اتخاذ قرارات التنقل من خلال توفير المعلومات عن فرص التوظيف، وحالة سوق العمل المحلية والظروف المعيشية على المستوى المحلي (بما في ذلك تلك المتعلقة بالإسكان والمدارس).

وتساعد المنظومة المهاجرين المحتملين لتقييم احتمالات العمالة حسب المدن والجهات والوطن بتوفير المعلومات عن متطلبات العمل.

## الخلاصة:

تشهد اليوم سوق العمل تطورات سريعة تتميز بنسب متفاوتة من البطالة ، ونقص أو فائض من العمالة ، وإعادة توظيف في قطاعات الإنتاج بسبب التنمية الاقتصادية والعولمة والتقاعد الوشيك لأفواج كبيرة من اليد العاملة.

إن قدرتنا على فهم ورصد التطورات والنتائج محدودة بسبب الثغرات في المعلومات في قطاعات معينة ، مثل تكيف أسواق العمل للصدمات القطاعية ، بما في ذلك ارتفاع أسعار السلع الأساسية والتغيرات في أسعار الصرف ، والشواغر، والاستثمار في التعليم والتدريب ، وحركة اليد العاملة والهجرة.

ولاستعادة القدرة على معالجة القضايا الهامة في سوق العمل الحالية والمستقبلية من الواضح أنه ينبغي أن يتم إنجاز وتطوير شبكة للمعلومات حول سوق العمل .

ووضعت المنهجيات حول تطوير منظومات إحصائيات سوق العمل بصفة عامة بهدف تلبية مجموعة من الاهتمامات السياسية الظرفية.

فمن الضروري المحافظة على نظام لمعلومات عن سوق العمل متقدم في التكيف مع الواقع المتغير لاقتصادياتنا.

إنها ليست مجرد مسألة نظرية تخص فقط المخططين الحكوميين والاقتصاديين بل إن الممارسة والاختبار الحقيقي لنظام المعلومات حول سوق العمل هو كذلك المساعدة التي يمكن أن توفر للشخص العاطل عن العمل والذي يريد الحصول على وظيفة أو للمنشأة الراغبة لملء المقعد الشاغر. على وجه التحديد أنه ينبغي توفير المعلومات التي من شأنها أن :

- تصف كيف يمكن تسريع وتيرة النمو والكفاءة الاقتصادية وتحسين مستويات المعيشة للسكان ، بما في ذلك السماح لها للتكيف مع التغيرات السريعة التي تميز النشاط الاقتصادي في القطاع والجهة.
- تصف النظام الحالي ، والنظر في الكيفية التي تخدم المصالح الاجتماعية والاقتصادية ، وتحديد الثغرات ، وهذا الوصف يشمل جمع البيانات وتوحيدها وتفسيرها ونشرها.
- استكشاف أنظمة البلدان الأخرى لتحديد أفضل الممارسات التي يمكن اعتمادها لملء الفجوات التي تم تحديدها أعلاه.
- وضع الخطوات العملية اللازمة للانتقال من النظام الحالي للنظام الجديد.

هذا وينبغي أن يتم وضع إطاراً لتقييم جودة البيانات لأهم مؤشرات سوق العمل من حيث صلاحيتها ودقتها العلمية وحدائنها ومقارنتها ونشرها وسهولة النفاذ إليها.