



البند العاشر

تبادل المعلومات وأثرها في تنظيم
أسواق العمل العربية

الدورة
43

مؤتمر
العمل
العربي

تقديم

أولاً : أصدر مؤتمر العمل العربي قراره رقم (1575 م . ع . ع . د 42 أبريل / نيسان 2015) بشأن جدول أعمال الدورة (43) الذي ينص على إدراج بند فني ضمن الجدول الأعمال تحت عنوان " تبادل المعلومات وأثرها في تنظيم أسواق العمل العربية " .

ثانياً : تحرص منظمة العمل العربية في بنودها الفنية المقدمة لمؤتمرات العمل العربية على تقديم خلاصة الدراسات المنهجية العلمية ذات العلاقة بالبنود الفنية المدرجة على المؤتمر وفي هذا الإطار قامت المنظمة بتكليف أحد الخبراء بإعداد وتقديم دراسة شاملة حول " تبادل المعلومات وأثرها في تنظيم أسواق العمل العربية " وفق محاور تم الاتفاق عليها باعتباره أحد البنود الفنية المدرجة على جدول أعمال الدورة (43) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، أبريل / نيسان 2016) .

ثالثاً : جاءت الدراسة لتؤكد على جملة من المضامين وهي أن المداخل الأساسية لمعالجة قضايا التشغيل والبطالة ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببناء نظام لمعلومات أسواق العمل تتوفر فيه على وجه الخصوص معايير الملاءمة والفعالية والتحديث المستمر لمدخلاته وتبادل بياناته بشكل منسق وبدورية منتظمة بين المنتجين للمعلومة والمستخدمين لها وبخاصة الباحثين عن عمل و منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال و مراكز البحوث...

وبالرغم من الجهود المبذولة على المستويات الوطنية وعلى مستوى منظمة العمل العربية للارتقاء بنظام المعلومات حول سوق العمل من خلال المراجعات المستمرة للكتاب الدوري لإحصاءات العمل و إطلاق الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل، فإن الحاجة ما زالت ملحة لمزيد الرفع من أداء هذه المنظومة.

ومن هذا المنطلق، يناقش هذا التقرير ضرورة تطوير وظائف النظام المعلوماتي ومنها وظيفة متابعة سوق العمل ورصد تطوراتها، ووظيفة مدّ الجسور لتبادل المعلومات بين مختلف المصادر ونشرها باتجاه الجهات المعنية، ووظيفة قياس أثر السياسات الاقتصادية على التشغيل.

وتعتبر هذه الوظائف من الشروط الأساسية لوضع آليات المساعدة على أخذ القرارات للاستجابة إلى تطورات العرض والطلب المتغيرة باستمرار.

وفي هذا السياق يناقش التقرير أيضا ضرورة توحيد المفاهيم والمصطلحات ومؤشرات قياس الأداء على مستوى جانب العرض وجانب الطلب بما يمكن من جمع البيانات الكمية و النوعية ذات المصدقية وفق منهجيات إحصائية متفق عليها و من صياغة التقارير الوطنية بشكل موحد يضمن حدًا أدنى من المشتركات المفاهيمية والمصطلحية والقياسية المُجمَع عليها.

وتزداد أهمية هذه المنظومة أيضا على خلفية حرص منظمة العمل العربية على متابعة تنفيذ الإستراتيجيات والمرجعيات الفنية التي أطلقتها المنظمة في مجال التشغيل والبطالة المعتمدة عربيا وقياس أثرها على سوق العمل.

رابعا : ونحن إذ نقدّم هذا التقرير فإننا نتطّلع إلى إبداء الرأي فيه وإثراءه بأرائكم وملاحظاتكم لتحقيق الهدف المنشود منه من خلال تشكيل لجنة فنية ثلاثية التمثيل منبثقة عن مؤتمر العمل العربي .

خامسا : الأمر معروض على المؤتمر المقرر لاتخاذ ما يراه مناسبا في هذا الشأن .

فايز على المطيري

المدير العام

القاهرة ، مارس / آذار 2016

مدخل تمهيدي

تشهد أغلب المجتمعات العربية تحديات كبيرة يُمكن إجمالها (إذا ما حَيّدنا الأبعاد السياسية الاستراتيجية – في القضايا التّنمويّة) . وتأتي في صدارة هذه التحدّيات معضلة البطالة لما تمثّله - كما رأينا في الفترة الأخيرة- من عوامل اللااستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

ولا بد من التنويه بداية الى أن جلّ الدّول العربية وضعت منذ سنوات سياسات واستراتيجيات لرفع أداء الاقتصاد وأقرّت مخصّصات مالية كبيرة لتمويل البرامج الخصوصية لدعم التّشغيل وإدماج الشّباب. إلّا أنّ ذلك لم يمكّن من التّخفيف من وطأة البطالة. وعلى الرغم من تراجعها الطفيف في بعض الدّول فإنّ المعدّل العام للبطالة في الوطن العربي ما فتئ يتفاقم من سنة إلى أخرى. وقد ازداد هذا الوضع سوءا في الفترة الأخيرة بشكل لافت بسبب الأوضاع الاستثنائية التي تمرّ بها بعض الدّول حيث بلغ المعدّل العربي العام للبطالة وفق أحدث بيانات منظمة العمل العربيّة حوالي 17 % في العام 2014 ، وهو ما يمثل أعلى المعدّلات مقارنة بأقاليم العالم أكثر من ضعفي المعدّل العالمي (8.4 % في العام 2014). ولا تشمل صيغة الاحتساب هذه التّشغيل الناقص والعمل الموسمي والعمل غير المعياري وكذلك العمالة التي خرجت من سوق العمل بدافع اليأس.

ولعلّ ما يزيد البطالة خطورة بُعدها النّوعي المتمثّل خاصّة في :

- ارتفاع معدّل بطالة الشّباب المرتفعة أصلا من الشريحة العمرية 15-24 سنة إلى **27.25%** حسب تقديرات منظمة العمل العربيّة بناء على أحدث السنوات المتاحة.

- اتّساع هوة البطالة على مستوى النّوع الاجتماعي. ذلك أنّ داخل معدّلات بطالة الشّباب، تتسم هذه البطالة الشبّابية باتساع الفجوة على مستوى النّوع الاجتماعي. ويُقدّر مكتب العمل الدّولي بالنسبة للعام 2011 بطالة الذكور بـ **23 %** وبطالة الإناث بـ **41 %** أي بفارق 18 نقطة مئوية في حين أنّ هذا الفارق تقلّص في السنوات الأخيرة بصفة ملحوظة في كلّ الأقاليم العالمية حيث لا يتجاوز في نفس العام 12 نقطة بالنسبة لأمريكا اللاتينية والكاريبى ، ونقطتين في جنوب آسيا و3 نقاط في جنوب شرق آسيا.

أما محدّدات البطالة فهي عديدة وتتجاوز المحدّدات الآنية المتّصلة بالفترة الانتقالية التي تشهدها بعض الأقطار العربيّة التي فاقمت من ظاهرة البطالة. ذلك أنّ للبطالة أسبابها الهيكلية. وهي بإيجاز شديد :

- **المحددات الديموغرافية** التي تتمثل عاملا سكانيًا ضاغطا على سوق العمل على الرغم من تراجعها تدريجيا. يُضاف إلى ذلك عامل سكاني آخر يتمثل في ارتفاع الإقبال المتوقع لمعدلات نشاط المرأة المقدر حاليا بـ 24.2 % على سوق العمل. وهذا التطور المتوقع للمشاركة النسائية موضوعي مرتبط بتطور المؤشرات التعليمية والتشريعية والثقافية لفائدة المرأة.

- **المحددات النوعية** المتمثلة في توسع الطاقة الاستيعابية للمنظومة التعليمية التدريبية وتزايد أعداد الوافدين على سوق العمل من كل المستويات خاصة من خريجي الجامعات. ولئن كان هذا العامل يمثل فرصة لتسريع معدلات النمو والارتقاء النوعي بالتنمية فإنه يمثل بنفس القدر ضغطا نوعيا جديدا على أسواق العمل يُضاف إلى الضغوطات الكمية. ويكتسي هذا الضغط بُعدا مركبا آخر متصلا بانحسار التوظيف في القطاع الحكومي المستقطب تقليديا للمستويات العليا. وحيال هذا الانحسار لم يستطع القطاع الخاص - الذي أُوكلت إليه في أغلب الدول العربية مهمة قيادة التنمية - إحداث ما يكفي من فرص العمل بفعل عدم كفاية الاستثمار الخاص .

- **المحددات الاقتصادية** حيث أن الاستثمار الإجمالي ظلّ محدودا. فهو لم يتجاوز في المعدل العام 25 % من الناتج المحلي الإجمالي ، وأنّ حصّة القطاع الخاص فيه لا تتجاوز 14 % . كما أنّ معدلات النمو الاقتصادي ظلّت نتيجة لذلك محدودة بل هي متراجعة في أغلب الأحيان طيلة السنوات الأخيرة. وقد انعكس ذلك على المضامين التشغيلية للاقتصادات العربية حيث إن المعدل العام لنمو التشغيل بين 2001 و 2011 لم يتجاوز 2.8% (البنك الدولي) وهو بالكاد يغطّي طلبات الوافدين الجدد على سوق العمل.

- **المحددات الترابطية** بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل وهو ما يعكس ضعف الموازنة بين المنظومة التعليمية والتدريبية من ناحية ومنظومة الإنتاج من ناحية ثانية ومنظومة التشغيل من ناحية ثالثة. ونحن -عند إثارة ضعف الجسور بين المنظومات الثلاث- نتحدّث عن نظم معلومات سوق العمل حيث تعود أسباب معضلة البطالة في جانب كبير منها إلى الفجوة الواسعة بين مخرجات نظم التعليم المهني والتدريب واحتياجات سوق العمل. وهي ظاهرة عامّة في الدول العربية تتجلّى خاصة من خلال الإقبال المتزايد على العمالة الأجنبية في بعض الدول.

ولعلّ الأخطر في عدم الموازنة بعدها النوعي. ففي الوقت الذي أصبحت فيه منظومة الإنتاج معولمة وخاضعة في جانب كبير منها إلى "عمالة المعرفة" وبمعايير دولية، وفي الوقت الذي تسارعت فيه -نتيجة لذلك- متغيّرات أسواق العمل الدولية ، بحيث أصبحت مفتوحة وتنافسية

وخاصة في الاقتصادات الكبرى ، ظلت أسواق العمل العربية بأبعادها التشريعية والتنظيمية ونظمها التعليمية والتدريبية في المجال التقني والمهني -بالرغم من كل الجهود المبذولة- بطيئة التحديث لملاحقة التطورات المتسارعة لاحتياجات سوق العمل واحتياجات التنمية عموماً، فضلاً عن مواكبة المعايير الدولية. وهذا عامل أساسي من عوامل تزايد البطالة وهدر الإمكانيات البشرية واتساع ظاهرة العمال الفقراء (30% من مجموع المستخدمين) في المنطقة العربية وكذلك اتساع القطاع غير المنظم والعمل الهش وغير المعياري. ومن هذه المنطلقات والتحويلات في منظومة الإنتاج ومنظومة العمل وما تتطلبه من سلوكيات ومواقف جديدة، فإن المطلوب من منظومة إعداد الموارد البشرية يتمثل في الإعداد للعمل بمفردات المهارات المهنية وكذلك الإعداد للحياة بمفردات الكفاءات الاجتماعية المتمثلة في الكفاءات الناعمة (أو الرخوة).

صحيح أن البطالة بعدها الهيكلي المتمثل في عدم الموازنة بين العرض والطلب. ولكن الصحيح أيضاً أن جانبا كبيرا من البطالة بطالة احتكاكية¹. وتُقاس هذه البطالة بمدّة الانتظار للحصول على عمل لدى حديثي التخرج من التعليم والتدريب. وهي ناتجة عن عدم كفاية نظم المعلومات حول سوق العمل وسوء سريان المعلومة الصحيحة والمحدثة بين عارضي وطالبي العمل.

ومع التسليم بضرورة معالجة إشكاليات البطالة بصورة مُهيكلّة ومن عدّة زوايا متكاملة فإنّ تشوّحات سوق العمل ناتجة أيضاً وبشكل أساسي عن ضعف التواصل والترابط بين دينامكيتين متعارضتين: ديناميكية عرض القوى العاملة وديناميكية الطلب عليها. ومردّ هذا الضعف يعود إلى محدودية نظم الإعلام حول سوق العمل عرضاً وطلباً وإنتاج البيانات الكافية والدقيقة والمحدثة بشأنها وتبادلها بسلاسة وانتظام بين المنتجين لها والمستفيدين منها.

إن تطوير إحصاءات العمل وتبادلها يُعدّ من أساسيات بناء نظام معلوماتي ببيانات وأفية وبمؤشرات شاملة ومُجمع عليها- كما يتجلى ذلك من كل التجارب المتقدمة - ورافعة أساسية لتنظيم أسواق العمل والرفع من فعاليتها وقياس أدائها وآلية من آليات تخطيط الموارد البشرية وتحسين حوكمتها.

ذلك هو محور اهتمام هذا التقرير.

¹ البطالة الاحتكاكية (التي يطلق عليها أيضاً البطالة الانتقالية) بصفة أساسية على أنّها بطالة ناتجة عن عدم توفر المعلومات الكاملة والمحدثة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال بالرغم من توفر المهارات من ناحية وتوفير فرص العمل من ناحية ثانية في عديد الأحيان . و يرتبط هذا الجانب بجودة نظام المعلومات حول سوق العمل .

الباب الأول

الدوافع العامة إلى إحداث نظام معلوماتي حول سوق العمل في الدول العربية

شهدت الاقتصادات العربية وخاصة منذ عقد التسعينات برامج تعديل هيكلي وافتتاح على الأسواق الخارجية ثم الانخراط التدريجي في العولمة الاقتصادية. وقد نتج عن هذه التوجهات الجديدة الحد من تدخل الدولة في الشأن الاقتصادي واعتماد آليات السوق. كما نتج عنها أيضا نسق جديد في التحولات الهيكلية على مستوى الاستثمار وتنظيم القطاعات وأساليب الإنتاج والمهارات الفنية وانعكاساتها على بنية وسير سوق العمل.

كما تميّزت السنوات الأخيرة بتحوّلات ديمغرافية واقتصادية واجتماعية كان لها أثر كبير على هيكله وخصائص السكان النشيطين والمشتغلين وعلى وضعية العمل والبطالة.

وفي هذا الإطار العام الديناميكي والجديد يمثل سوق العمل بمختلف أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والتربوية والتشريعية مكونا أساسيا من مكونات الحركة الاقتصادية وهو ما يستوجب مزيد التحكّم في المعلومات.

ومن هنا أصبح من الضروري العمل على تطوير نظام معلوماتي دائم التحديث حول التشغيل والبطالة والموارد البشرية عموما ، خاصة أن المعطيات المتوفرة في غالب الأحيان لا تستجيب بدرجة كافية للحاجيات باعتبار أن الوضع الحالي للمعلومات حول التشغيل لا يتسم بخصائص نظام حركي وشامل وقابل للقياس ومحين باستمرار.

أولا : تطوير وظائف وأهداف النظام المعلوماتي حول سوق العمل :

سعيًا إلى التحكّم في وسائل التخطيط للنهوض بالموارد البشرية والتشغيل ومتابعة سوق العمل بأكثر دقة وتحديد اتجاهاتها المستقبلية وتصور واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة، ينبغي على نظام المعلومات حول التشغيل أن يستجيب إلى الوظائف الأساسية التالية :

– وظيفة تقييم السياسات الاقتصادية وقياس أثرها (impact) على التشغيل لتحقيق الاستفادة القصوى من الموارد الاقتصادية المتاحة ومن الطاقات البشرية المتوفرة، وبالتالي تحقيق أعلى درجات المواءمة بين عرض وطلب العمل.

– وظيفة تكامل بين مختلف مصادر البيانات ترمي إلى إحداث التناسق بين كلّ المتدخلين في مجال التشغيل والتدريب والبطالة سواء كانوا منتجين أو مستعملين للمعطيات الإحصائية مع توحيد المفاهيم والمصنفات المستعملة.

– تحديد مسالك تبادل المعلومات بين مختلف المصادر بما يمكن من جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها إجمالاً وقطاعياً ومناطقياً ونشرها وتوزيعها وتبادلها مع الجهات المعنية وخاصة منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل.

– وظيفة متابعة سوق العمل والبطالة بصفة دورية ومنتظمة ومقيسة بهدف التعرف على سوق العمل وتحديد اتجاهاتها وتطوّراتها البنوية على مستوى القطاعات الاقتصادية والمناطق .

– وظيفة استراتيجية نظراً إلى أن المعرفة الدقيقة والمحيّنة لمعطيات التّشغيل والبطالة تعتبر شرطاً أساسياً لتصور واعتماد استراتيجيات التدخّل التعديلية للاستجابة للتحوّلات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية السريعة.

ويمكن ترجمة هذه الوظائف الأساسية إلى أهداف عملية من أهمّها :

– تمكين كل المتدخلين في مجال التّشغيل سواء كانوا ميدانيين أو منتجين للمعطيات حول التّشغيل أو مستعملين لها من أداة تخاطب مشتركة وموحدة المفاهيم .

– تشخيص هيكله مواطن العمل والكفاءات المهنية المتوقّرة ومتابعة تطوّرها وهو ما يمكن من المساعدة على ضبط برامج التدريب قصد التّشغيل .

– تسهيل عمليات التوظيف باعتبار أن عروض وطلبات العمل ستصبح خاضعة لمرجعيات قياسية موحّدة .

– تيسير عملية حوسبة معلومات سوق العمل ومعالجتها وتبادلها بين كل المتعاملين معها .

– تحسين المردودية النوعية لنظم التعليم والتدريب حتى تستجيب أكثر إلى خصائص فرص العمل والتطوّرات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة. وبالتالي تحسين المواءمة بين العرض والطلب .

– تطوير التعاون مع الأطراف الأجنبية والهيئات الدولية في ميدان التّشغيل والتدريب وتبادل المعلومات حولهما وإجراء المقارنات وكذلك تطبيق المعاهدات الدولية في هذه المجالات.

ثانياً : الحاجة إلى تفعيل النظام المعلوماتي لسوق العمل:

تأتى مسألة تطوير وتحديث نظام المعلومات حول سوق العمل العربيّة في إطار متابعة تنفيذ الإستراتيجيات والمرجعيات الفنية المعتمدة عربياً في مؤتمرات العمل العربي - والتي طرحتها منظمة العمل العربيّة – وقياس أثرها على سوق العمل (انظر لاحقاً).

وبالرغم من أهمية الالتزام السياسي بالمقاصد والأهداف العامة لهذه المرجعيات، فإن ذلك لا يكفي ما لم نبن نظاما معلوماتيا موحدًا من حيث مفاهيمه ومصطلحاته ومؤشراته الكبرى لقياس الإنجازات على مستوى المنطقة العربية، باعتبار أنّ الإعلام الدقيق والمحيين والموسّع من أهمّ الأدوات لقيادة سوق العمل وتعديله بما يُمكن من تحسين أثره على مجمل القضايا التنموية.

ثالثًا : ضرورة اعتماد مفاهيم ومصطلحات موحّدة متّصلة بنظام معلومات سوق العمل:

تُعرّف منظمة العمل الدولية نظام المعلومات حول سوق العمل كالتالي : " هو منظومة توافقات حول المنهجيات والإجراءات والأدوات المؤسسية التي تُمكن بطريقة منسّقة من جمع وتخزين وتحليل ونشر وتوزيع البيانات حول سوق العمل ".

وانطلاقًا من هذا التعريف العام، يُمكن أن نستشفّ بعض الإشكاليات المطروحة على نظام المعلومات حول سوق العمل قطريا وعربياً.

1. توحيد المفهوم العام: سوق تشغيل أم سوق عمل ؟

تستخدم أقطار المغرب العربي مصطلح "سوق التّشغيل" وتستخدم أقطار المشرق العربي والخليج العربي مصطلح "سوق العمل".

ويتمّ تحميل هذين المصطلحين في أغلب الأحيان معنى واحداً، في حين أنّهما مختلفان.

❖ سوق العمل هي نظريا وبالمعنى التقليدي سوق ككلّ الأسواق باعتبارها تُوفّر المقوّمات الأساسية للسوق : العرض / الطلب / السّعر. وبهذه المفردات فهي سوقٌ تخضع ككلّ الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التّعديل بينهما وهي السّعر.

إلّا أنّه نظراً لتطوّر الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة خاصّة في بروز ظواهر جديدة كانهدام التوازن بين عرض العمل وطالبه، والبطالة المتنامية.....، تبين أنّ سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق. ذلك أنّ سوق العمل تتّسم بجانبيين :

❖ الجانب السّوقي (التجاري) في سوق العمل (le côté marchand) : هو الجانب

الخاضع إلى آليات السّوق. والمقصود به هنا هي سوق التّشغيل أي العرض والطلب. فسوق التّشغيل بهذا المعنى تتكوّن من باحثين عن عمل يعرضون خدماتهم للبيع ، ومن أصحاب عمل يرغبون في استئجارها مقابل شروط وظروف يُتفق عليها بين الطرفين. فالعرض والطلب محكومان أساساً بالسّعر (أي الأجر). وهذا الأجر يُحدّد بجملة من العناصر منها :

▪ حجم الطلب المُتاح .

▪ حجم العرض المُتاح .

▪ عنصر الكفاءة المتوفرة لدى الوافدين على سوق العمل.

وينتج عن هذه العناصر منافسة شديدة خاصّة في وضع يتّسم بندرة فرص العمل وارتفاع سقف الشّروط المستوجبة للتّوظيف من قبل المؤسسات، والحجم المرتفع للباحثين عن العمل. وكلّ هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على فرص التّشغيل المعروضة.

ويُطلق على هذا الجانب سوق التّشغيل المحكومة بالأبعاد الاقتصادية وآليات السوق.

❖ **الجانب غير السّوقي (غير التجاري) (le côté non marchand) :** هذا الجانب غير خاضع لميكانيزمات السّوق. ويتمثّل ذلك خاصّة في :

▪ تشريعات العمل والاتفاقيات القطاعية ووضع المعايير وضبط الحقوق والواجبات لتنظيم علاقات العمل .

▪ الحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج .

▪ المفاوضات الجماعية.

وهذا الدّور تضطلع به السلطات الحكومية بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين.

وتجدر الإشارة إلى أنّه تقليديا لا تتدخّل الحكومات في سوق التّشغيل أي الخاضع إلى آليات السوق. ويُقتصر دورها على التدخّل في سوق العمل أي الجانب غير الخاضع لآليات السّوق.

إلاّ أنّه نظرا لاختلال التوازن في سوق التّشغيل عرضا وطلبا وارتفاع معدّلات البطالة، أصبحت الحكومات تتدخّل ليس فقط في البعد غير الخاضع لآليات السّوق (القوانين)، ولكن أيضا في الجانب الخاضع لآليات السّوق وذلك عن طريق ضبط الأجر الدّنيا والتّدخلات التعديلية بين العرض والطلب ، خاصّة من خلال :

▪ سياسات التّشغيل النّشيطة (برامج داعمة للتّشغيل، وبرامج مرافقة وحوافز وتوجيه منظومة التّعليم نحو المواءمة بين العرض والطلب، برامج التّدريب المهني....).

▪ سياسات الوساطة في سوق التّشغيل عن طريق خاصية تجويد خدمات الإرشاد والتّوجيه، وتطوير أنظمة المعلومات حول سوق التّشغيل والانتقال بها من الدّور الحيادي أي الاكتفاء بتوفير المعلومات للمتعاملين مع سوق العمل إلى دور تعديلي عن طريق الحوافز وضبط الأولويات.

2. البُعد المفهومي الثالث لسوق العمل:

اعتدنا على اعتبار سوق العمل (أو بالأحرى سوق التشغيل حسب التعريف السابق) بضلعين يتمثلان في عرض القوى العاملة والطلب عليها. إلا أنه وبحكم التطورات المختلفة أصبحت سوق العمل مثلثة الأضلاع: عرض وطلب وريادة. ذلك أنّ ريادة الأعمال أضحت بعدًا ثالثًا مستحدثًا في سوق العمل. ولا بأس هنا من تأكيد المؤكّد على المستوى المفهومي لمكوّنات سوق العمل: العرض، الطلب، الريادة .

1.2. عرض قوى العمل:

ويُقصد به منظومة إعداد الموارد البشرية تعليمًا وتدريبًا وتوظيفًا للداخلين الجدد لسوق العمل وإكسابهم مؤهلات مهنية ذات قيمة تجارية (valeur marchande) في سوق العمل تمكّنهم من الانتقال من عالم الدراسة إلى عالم العمل.

ويُمثل هذا الجانب البعد الأمامي (en amont) لتكليف الموارد البشرية مع احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذلك الانخراط الناجح في اقتصاد المعرفة وتأمين أوقر شروط الفعل فيه والاستفادة مما يوقره من فرص متاحة. ذلك أن الاتساع المطرد للعولمة وضع الاقتصادات أمام منافسة شديدة لا يُمكن مواجهتها إلا بتعزيز مصادر النمو الجديدة ومنها على وجه الخصوص إقحام المعرفة بكلّ أصنافها ودرجاتها في مسارات الإنتاج والخدمات. ويعتبر هذا الدور من المسؤوليات الأساسية للدولة بالتنسيق والتعاون والشراكة مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين ومع مؤسسات القطاع الخاص المنتفعة بالدرجة الأولى بهذه المخرجات دعماً لأصولها المعرفية.

ويشتمل جانب عرض قوى العمل على عديد العناصر، ومنها:

- مخرجات المنظومة التعليمية والتدريبية النظامية من كل المستويات والتخصصات .
- مخرجات التعليم والتدريب غير النظاميين .
- العمالة الوافدة .
- العمالة العائدة .

2.2. الطلب على القوى العاملة:

ويُقصد به المؤسسات الاقتصادية والخدمية التي توظّف المتقدمين إلى سوق العمل ومنهم المتخرّجون من منظومة التعليم التقني والمهني والتدريب والراغبون في الالتحاق بسوق العمل. ويُمثل هذا الجانب البعد الخلفي (en aval) لاستثمار وتثمين مخرجات المنظومة التدريبية.

وغني عن البيان أنّ الإعداد الأمثل للموارد البشرية ببعده الأمامي يبقى محدود الأثر اقتصاديا واجتماعيا ما لم يواكبه في بعده الخلفي توظيف استراتيجي للمهارات وتعهدها بالتدريب المستمر لمزيد صقلها في المنشآت الاقتصادية. ذلك أن استدامة العمل واستدامة تنافسية المؤسسة (على الأقل في جانب منها) مرتبطان باستدامة جودة الموارد البشرية. لقد غير اقتصاد المعرفة عالم العمل القديم. كما غير عالم الإنتاج المألوف. وتتطلب هذه المتغيرات من المؤسسة الاقتصادية مزيد الاستثمار في رصيدها البشري ليتواءم مع شروط الإنتاج الحديثة. ومن بين هذه الشروط تلك المتعلقة بالمهارات واستراتيجيات التوظيف. فالقدرة التنافسية للمؤسسة لم تعد محكومة في حيز واسع منها بكلفة اليد العاملة (compétitivité-prix) بقدر ما أصبحت تُطرح في اقتصاد المعرفة بمفردات المهارة والمبادرة والتجديد والإنتاجية وحفز الذكاء الجماعي، وهو ما يعني التنافسية خارج السعر (compétitivité hors-prix).

ويشتمل جانب الطلب على عديد العناصر، ومنها:

- أسواق ومجالات العمل المحلية .
- أسواق ومجالات العمل العربية .
- أسواق ومجالات العمل الدولية .
- متطلبات الإحلال بدل التقاعد والخروج من سوق العمل لأسباب مختلفة.

3.2 ريادة الأعمال:

ويُقصد بها إقامة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة. وهو ما يطلق عليه بـ "الريادة الخارجية". مع الإشارة إلى اتساع هذا المفهوم في السنوات الأخيرة ليشمل "الريادة الداخلية" أي المبادرة ضمن العمل المؤجر صلب المؤسسة الاقتصادية.

علمًا بأن من أسباب البطالة أيضا البعد الرمزي المتمثل في تدني ثقافة الريادة في الاقتصاد والمجتمع. ومن أهم تجلياته ضعف إقبال الشباب العربي على العمل المستقل وهو ما يجعل معدل الريادة في المجتمعات العربية متدنيا جدًا بسبب الافتقار للتعليم الريادي. وانطلاقا من كون العقلية الاقتصادية تُقاس بكثافة المنشآت الاقتصادية نسبة إلى عدد السكان النشطين، يتضح من التقارير الدولية أنّ كثافة المؤسسات في المنطقة العربية ظلت محدودة جدا مقارنة بالأقاليم الأخرى، حيث لا تتجاوز هذه الكثافة 8 مؤسسات لكل 1000 ساكن نشيط مقابل 19 في أمريكا اللاتينية ، و 29 في أوروبا الوسطى والشرقية ، و 45 في دول منظمة التعاون الدولي والتنمية الاقتصادية². وهو ما يُعيق حركية الصناعات الناشئة وتوسع وتجدد حيوية النسيج الاقتصادي العربي بالقدر الكافي.

² Eurostat, 2010

ويعود تدني معدلات الريادة إلى عديد الأسباب المؤسسية والاقتصادية والتشريعية...، ولكنه يعود أيضا إلى قصور المنظومة التدريبية في الإعداد والتأهيل للعمل الحر.

وبشتمل جانب الريادة على عديد العناصر، ومنها:

– نسبة المتخرجين من منظومة التعليم والتدريب الذين يرغبون في إقامة مشروع من إجمالي المتخرجين .

– نسبة المتخرجين الذين أنجزوا مشروعاتهم من إجمالي الراغبين في إقامة مشروع.

3. مفهوم نظام معلومات سوق العمل:

بالإشارة إلى تعريف منظمة العمل الدولية ولمزيد التوضيح، يُقصد بنظام المعلومات مجموعة إجرائية تحدّد آليات تجميع وتخزين وتشغيل ونشر وتوزيع المعلومات بغرض اتخاذ القرار ورسم السياسات والإستراتيجيات للنهوض بالموارد البشرية. كما تحدّد جهات إنتاج البيانات والجهات المستفيدة منها.

4. مفهوم البيانات: (Data) :

يُقصد بالبيانات الأرقام والرموز. وعادة لا توجد علاقة فيما بينها، ولم يتم تحليلها . فهي إحصاءات خام.

5. مفهوم المعلومات (Information) :

يُقصد بالمعلومات البيانات التي خضعت للمعالجة لتحقيق هدف أو استخدام معين كاتخاذ القرار مثلا. فالبيانات لا تكتسي أهميتها إلا بعد تحليلها وتجميعها ونشرها وتوزيعها وتبادلها بشكل رسمي بحيث تصبح أساسا لنظام المعلومات المبني على :

– **البيانات الكمية:** وتتمثل في إجمالي السكّان وإجمالي قوى العمل ونقص المهارات والعمالة الفائضة ومخرجات التعليم والتدريب والنشاط الاقتصادي، إلخ..

– **البيانات النوعية:** وهي بيانات غير قابلة للقياس الكمي مثل الصعوبات العامة لسوق العمل وأسبابها بما يسمح بإيجاد إطار تحليلي يساعد على تخطيط الموارد البشرية، والصعوبات الخصوصية مثل تشغيل المرأة وتشغيل الشّباب وأنماط التّشغيل والمواءمة والحراك المهني ، وبالتالي إبراز إخلالات واختناقات سوق العمل، وكذلك مرونة تشريعات العمل من حيث ساعات العمل والحدّ الأدنى للأجور والتأمينات الاجتماعيّة، إلخ..

6. شروط تبادل المعلومات وضمان صدقية المقارنات بين الدول:

بالرغم من كل الجهود فإن فاعلية النظام العربي المعلوماتي حول سوق العمل مازالت دونها عدّة معوّقات.

1-6 إشكالية توحيد المصادر الإحصائية قطرياً وعربياً :

تختلف المصادر الإحصائية في عديد من الدول العربية. كما تختلف منهجياتها ودورياتها وهو ما يُعيق مقارنة البيانات وفق سنوات مرجعية موحّدة أو على الأقلّ غير المتباعدة كثيراً. وبصفة عامّة واستناداً إلى التجارب الأجنبية يُمكن إجمال مصادر المعلومات حول سوق العمل في ثلاثة أصناف كبرى :

❖ التعدادات العامة للسكان والأسكان :

تتضمن التّعدادات العامّة للسكان عد جميع الأفراد من المواطنين والأجانب الموجودين على قيد الحياة فى تاريخ معين داخل حدود جغرافية معينة (حدود الدولة) مع جمع بيانات الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية لهم . بالإضافة إلى حصر جميع المباني وخصائصها ومكوناتها من وحدات سكنية وغير سكنية وحصر جميع المنشآت الاقتصادية وخصائصها .

❖ المسوحات حول الأسر :

تتضمن هذه المسوحات : مسوحات حول اليد العاملة، والمسوحات حول التّشغيل. وتُمكن هذه المصادر الإحصائية من توفير بيانات عديدة من أهمّها عرض العمل : السكان النشيطون (مشتغلون وعاطلون وعمّال المنازل، ...).

❖ المسوحات حول المنشآت الاقتصادية :

وتتفرّع هذه المسوحات إلى :

- مسوحات حول الأجور، والمهارات، وظروف العمل.....
- مسوحات قطاعية : صناعة، زراعة ، أو فروع قطاعية كالبناء والأشغال العامّة.....
- المصادر الإداريّة (السّجّلات الإدارية) :

تتأتّى هذه البيانات من عديد الوزارات كوزارات الاقتصاد والتخطيط، والاستثمار ووزارات العمل، ووزارات التربية والتّعليم والصناديق الاجتماعية وأجهزة التّشغيل، ونقابات العمّال ومنظمات أصحاب العمل....

ومن الإشكاليات المطروحة في هذه المصادر الإدارية اختلاف المفاهيم والمصطلحات والتي تُعيق في غالب الأحيان المقارنة بينها من جهة ، والمقارنة بينها وبين مخرجات أجهزة الإحصاء المركزيّة (دواوين الإحصاء أو معاهد الإحصاء).

2-6 إشكالية تحليل وتأليف البيانات حول سوق العمل :

في عديد الأحيان تُساق البيانات في شكل جداول متتالية بدون تحليل وتأليف واستنتاجات تسهّل على صانعي السياسات اتخاذ الإجراءات المناسبة. كما نفتقد أيضا إلى مختبرات التّشغيل في الجامعات ومراكز البحوث.

3-6 إشكالية نشر وتوزيع وتبادل البيانات :

ما يلاحظ عموما محدودية سريان المعلومة الإحصائية بين الهيئات الإدارية الرّسمية نفسها ، فضلا عن نشرها باتجاه نقابات العمّال ومنظّمات أصحاب العمل في حين أنّها من أهمّ المستعملين لهذه البيانات.

هذا مع الإشارة إلى أنّه حتّى في حالة نشر هذه البيانات فإنّ مراكز الاهتمام تختلف بين المنتجين للمعلومة والمستعملين لها.

وانطلاقا من هذا التوصيف السّريع لنظام معلومات سوق العمل، يمكن أن نستنتج ما يلي:

- لا نجد في أغلب الأحيان بيانات تستجيب لحاجيات نقابات العمّال حول : أنماط عقود العمل بالنسبة للمشتغلين، التّشغيل في القطاع غير المنظم، العمل الهشّ، ظروف العمل، البطالة المقنّعة، العمّال الفقراء
- لا نجد بالتّوازي بيانات تستجيب لحاجيات منظّمات أصحاب العمل حول : إنتاجية العمالة، وكلفة اليد العاملة
- وعموما، فإنّ نظام المعلومات لا يُغطّي بالقدر الكافي احتياجات المتعاملين مع سوق العمل.

المستعملون لمعلومات سوق العمل



الباب الثاني

المرجعيات العربية المعيارية الداعمة

لنظام معلوماتي عربي متطور حول سوق العمل

لقد أصبح بناء نظام معلوماتي عربي حول سوق العمل مُيسراً بفضل المراجع المعيارية التي وضعتها منظمة العمل العربية في الفترة الأخيرة واعتمدت عربيا ومنها حسب صدورها:

أولا : الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل³:

تم إطلاق هذه الاستراتيجية في العام 2003 بتونس وقد استندت إلى:

- المواثيق والاتفاقيات العربية والدولية.
- قرارات مؤتمرات العمل العربي ذات العلاقة.
- استراتيجية تنمية القوى العاملة الصادرة في العام 1985.
- الاستراتيجية العربية للتشغيل الصادرة في العام 1993.

وقد أكدت هذه الاستراتيجية المحدثة (المحينة) كما يتجلى من مسماها على ضرورة الترابط والمواءمة بين جانبي العرض والطلب بخصوص القوى العاملة. من ذلك أنها ركزت على تدريب وتأهيل القوى العاملة والإنتاجية وأدوار شركاء الإنتاج ونظم معلومات سوق العمل ونظم معلومات المنظومة التعليمية والمهنية.

وتبدو الحاجة قائمة حاليا إلى تطوير وتحديث هذه الاستراتيجية لتأخذ بعين الاعتبار التطورات والتوجهات المستجدة في قضايا تنمية الموارد البشرية وديناميكيات سوق العمل والمتطلبات التنموية المستحدثة في ضوء المستحقات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المنطقة العربية حاليا.

ثانيا : التصنيف العربي المعياري للمهن (2008)⁴:

أطلق هذا التصنيف في العام 2008 ، وهو يعوّض التصنيف العربي السابق للعام 1989. وقد استند في بنائه إلى التصنيف المعياري الدولي للمهن (International Standard Classification of Occupations-ISCO 1988) ويشمل هذا التصنيف الجديد توصيفا لحوالي 3000 موطن عمل مع ضبط مسمياتها وشروط ممارستها.

³ منظمة العمل العربية، 2010، الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني
⁴ منظمة العمل العربية، وثيقة التصنيف العربي المعياري للمهن، 2008.

وقد اشتغل على التصنيف حوالي 160 خبيراً عربياً من مختلف الاختصاصات ضمن 29 مجموعة عمل غطت مختلف المجالات الصناعية والخدماتية والزراعية.

ويعتبر التصنيف العربي المعياري للمهن أحد المراجع الأساسية لضمان التنسيق والعلاقة بين المهارات المهنية واحتياجات سوق العمل، والحراك المهني، وبناء هيكلية الأجور واختيار مجالات ومستويات التخصصات في برامج التدريب والتعليم في ضوء وصف الأعمال التي يشتمل عليها. هذا بالإضافة إلى أن التصنيف يساعد على بناء المؤشرات المهنية وتوحيد المصطلحات.

وقد أفرّ هذا التصنيف خمس (5) فئات لمستويات المهارة وهي:

- **المستوى الأول:** فئة مستوى الاختصاصي (professional).
 - **المستوى الثاني:** فئة الفني (التقني) (technicians and associate professionals)،
 - **المستوى الثالث:** فئة مستوى العامل المهني (Crafts man)،
- وتجدر الإشارة إلى أن دول المغرب العربي تطلق على هذه الشهادة دبلوم (أو مؤهل) الفني المهني (Brevet de Technicien Professionnel-BTP).
- **المستوى الرابع:** فئة مستوى العامل الماهر (Skilled Worker).
 - **المستوى الخامس:** فئة مستوى العامل محدود المهارات: (Limited skills worker).

إنّ هذه المرجعية تُساعد على جمع وتبويب ونشر نتائج التعدادات السكانية ومسوحات القوى العاملة. هذا بالإضافة إلى أنه يساعد جهات التعليم والتدريب على تطوير برامجها لمواكبة مستجدات واحتياجات سوق العمل. وبالتالي فإن هذه المرجعية الفنية مهمة للمساعدة انطلاقاً من بيانات دقيقة على بناء مؤشرات الموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل.

ولابد من الإشارة هنا إلى أنه بالرغم من أهمية التصنيف العربي المعياري للمهن كآلية فنية لوضع مؤشرات لقطاع التدريب والتعليم الفني والمهن تظل غير كافية. ذلك أن هذا التصنيف يعنى بالمهن والأعمال التي تمارس في الاقتصاد والمجتمع. وبالتالي فإنه يعالج جانب الطلب على القوى العاملة. فالحاجة إذن تظل قائمة إلى تصنيف عربي مواز يعالج جانب العرض من القوى العاملة وذلك بإصدار "التصنيف العربي للتعليم" حتى يكون نظيراً للتصنيف الدولي المعياري للتعليم (International Standard Classification of Education-ISCED) الذي أصدرته منظمة اليونسكو في العام 1997. وتشكل هذه المرجعية أداة لتوحيد المصطلحات وبناء قواعد البيانات حول التعليم شاملة للمسميات والمستويات والتخصصات..

إن استكمال التصنيف المعياري للمهن بالتصنيف المعياري للتعليم يُمكن عن طريق ضبط جداول ربط (أو جداول مرور) بينهما من إجراء عمليات الموازنة والمواءمة بين جانب العرض والطلب في سوق العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل العربيّة لديها مقترح مشروع للتصنيف العربي المعياري للتعليم.

ثالثاً : العقد العربي للتشغيل (2010-2020)⁵:

أُقرَّ العقد العربي للتشغيل (2010-2020) خلال القمة العربيّة التّنمويّة : الاقتصادية والاجتماعيّة المنعقدة في الكويت في العام 2009. وقد وضعت له منظمة العمل العربيّة أهدافاً استراتيجية محددة آلت إلى قرارات سياسية عربية ملزمة (قمة الكويت 2009). وتتمثل هذه الأهداف في التالي:

- تخفيض معدّلات البطالة في جميع الأقطار العربيّة بمقدار النصف.
 - تخفيض نسبة من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف.
 - تيسير تنقل العمالة العربيّة بين الأقطار العربيّة.
 - رفع معدّل النمو في الإنتاجية بنسبة 10% خلال فترة العقد في كل الأقطار العربيّة.
 - رفع نسبة الملتحقين بالتّعليم التقني والتّدريب المهني إلى 50% من الملتحقين بالتّعليم.
- ويمكن تكثيف المقاصد الأساسية من هذه الأهداف في ثلاثة أبعاد مهيكلة و مترابطة:
- **المقاصد:** تحسين مستويات التّشغيل كما ونوعاً، ومن ثم المساهمة في التّنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعيّة.
 - **الشروط المستوجبة:** الرفع من معدّلات النمو، ومن مؤشّرات التّنمية الاقتصادية وجودتها، والتوزيع العادل لثمارها، والارتقاء بجودة الموارد البشرية في مختلف مراحل التّعليم والتّدريب وتوجيهها إلى احتياجات التّنمية، والرفع من مستويات تضافر الجهود العربيّة باتجاه مزيد من التكامل اقتصادياً واجتماعياً.
 - **النتائج المرجوة:** مشاركة اقتصادية أوسع، ومستويات عيش أرفع، ومؤشّرات عمل لائق أفضل، وتنافسية اقتصادية أكثر فاعليّة.

وقد توزّعت هذه الأهداف الاستراتيجية الخمسة إلى 34 هدفاً فرعياً. ولتحقيق هذه الأهداف تم وضع 134 نشاطاً وخطة تنفيذية برزنامة إنجاز محددة. وتدعو الحاجة إلى مزيد تفعيل هذا

⁵ منظمة العمل العربيّة (2009)، وثيقة العقد.

العقد ومتابعة وتقييم الإنجازات بشكل دوري ومنتظم للوقوف على الصعوبات واتخاذ الإجراءات التعديلية المناسبة.

ولا يخفى على أحد أنّ من الشروط الأساسية لقياس مردود هذه المرجعيات، تطوير نظم الإعلام بوضع مؤشرات قياس الأداء تكون محلّ إجماع بين الدول.

رابعا : الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني⁶:

تم إقرار هذه الاستراتيجية خلال مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والثلاثين بالمنامة (البحرين) في العام 2010.

وقد تضمنت هذه الاستراتيجية جزأين، يتعلق الجزء الأول بمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في الدول العربية. ويتعلق الجزء الثاني بعناصر الاستراتيجية مع بيان الأهداف المرتبطة بكل عنصر والسياسات والإجراءات العامة اللازمة لدعمه على المستويات الوطنية وعلى المستوى العربي.

وقد صنفت الاستراتيجية مجمل القضايا المرتبطة بالتدريب والتعليم المهني في ثمانية (8) مجالات:

- التخطيط والحوكمة.
- التمويل.
- الكفاءة والفاعلية.
- التدريب والتعليم المهني والتقني.
- المؤهلات العربية والمعايير المهنية.
- نظم المعلومات.
- دور القطاع الخاص.
- البعد الدولي.

وتكمن أهمية هذه الاستراتيجية في ضوء خصائص الاقتصاد العربي من خلال إبراز إمكانيات الدول العربية منفردة ومجتمعها من مجابهة كثير من التحديات الاقتصادية والاجتماعية وذلك خاصة بتوفير قوى عاملة مؤهلة عن طريق الرفع من أداء منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني.

⁶ المصدر: منظمة العمل العربية ، (2010) وثيقة الاستراتيجية.

خامسا : الكتاب الدّوري لإحصاءات العمل⁷:

من إنتاجات منظمة العمل العربيّة الكتاب الدّوري لإحصاءات العمل في الدّول العربيّة الذي تُصدره المنظمة بدورية منتظمة كلّ سنتين. وقد أُطلق التقرير الأخير وهو العدد التّاسع في العام 2013. وبدفع وتوجيه من منظمة العمل العربيّة وبفضل الجهود المتّصلة لخبراء الإحصاء العرب جاء هذا الإصدار الأخير أكثر تناسقًا على مستويات الشكل والمضمون والتبويب مع تقارير إحصاءات العمل الدّولية. ومن عناصر التطوير أيضًا في هذا العدد خلافًا للأعداد السابقة استكمال الجداول الإحصائية بالتحاليل التّوعية لسوق العمل العربيّة بقدر ما توفّر من بيانات. واستنادا إلى هذه المنطلقات المنهجية المُطوّرة صدر الكتاب الدّوري في عدده التّاسع على الشكل التالي:

• سنّة (6) فصول، وهي:

- أولاً، المناخ السياسي والاقتصادي في المنطقة العربيّة.
- ثانيًا، السكّان.
- ثالثًا، قوة العمل العربيّة.
- رابعًا، البطالة.
- خامسًا، بيئة العمل.
- سادسًا، العمالة الوافدة.

وقد تخلّلت هذه الفصول تحليلات نوعية وبيانات مؤلّفة ومقارنات بين الدّول.

• جداول إحصائية تفصيلية. وهي جداول مجمّعة للدّول العربيّة تتعلق بالعديد من الجوانب الإحصائية التي يمكن إجمالها كالتالي:

تقديرات حجم السكّان موزعة وفق الفئات السكّانية ومنها:

- السكّان النشطون اقتصاديا.
- معدّل المشاركة في النشاط الاقتصادي.
- التوزيع السكّاني حسب النّوع الاجتماعي والمستوى التّعليمي والفئات العمرية.
- المستخدمون موزعون حسب:
- النّوع والمستوى والنشاط الاقتصادي والحالة المهنية.
- المتعطّلون ومعدّل البطالة موزعة حسب:

⁷ منظمة العمل العربيّة، التقرير العربي الأول حول معلومات أسواق العمل، الكتاب الدّوري لإحصاءات العمل في البلدان العربيّة، العدد التّاسع 2013.

- النوع الاجتماعي.
- الفئات العمرية.
- المستويات التعليمية.
- الأجور موزعة حسب:
- النوع الاجتماعي.
- الفئات العمرية.
- المستويات التعليمية.
- متوسط الأجر.
- متوسط ساعات العمل.

-العمالة الوافدة بمختلف توزيعاتها.

وبالرغم من أهمية هذا العمل وجديته وتكامله مع المراجع القياسية الأخرى المشار إليها أعلاه لبناء نظام معلوماتي حول سوق العمل العربية، فإنّ عملية تطوير هذه النظم تظلّ رهن توفير البيانات الوطنية المنمّطة وفق ما هو مطلوب والمحدّثة لضمان سلامة المقارنات بين الدول. ذلك أنّ الإحصاءات جاءت في غالب الأحيان متباينة اقتراباً أو ابتعاداً من سنة الأساس ، الشيء الذي يضرّ بمصداقية المقارنات بين الدول.

سادسا : الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل⁸:

تمّ إقرار "الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل" خلال "مؤتمر العمل العربي" في دورته الحادية والأربعين للعام 2014.

وترمي هذه الشبكة التي بدأ الإعداد لها فعليا منذ العام 2013 إلى تنظيم وتوفير بيانات محدّثة باستمرار وموحدة ومتكاملة على المستوى العربي لأطراف الإنتاج الثلاثة وذلك لتطوير سياسات التدريب والتشغيل والاستخدام بهدف الحدّ من البطالة كهدف مهيكّل للشبكة. وتندرج تحت هذا الهدف الإستراتيجي ستة أهداف فرعية:

- أولاً، بناء نظام عربي موحد لمعلومات سوق العمل .
- ثانياً، زيادة التواصل بين أطراف الإنتاج .
- ثالثاً، تفعيل التعاون والتنسيق مع الأجهزة الإحصائية العربية .
- رابعاً، إيجاد وتطوير آلية عربية للتوظيف عن بعد .
- خامساً، إيجاد وتطوير آلية عربية للتدريب عن بعد.

⁸ منظمة العمل العربية، 2014، الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل.

- سادساً، إيجاد وتطوير آلية عربية للحوار الاجتماعي.

وسعيًا إلى إتاحة المعلومات إلى المتعاملين معها بالسرعة المرجوة توفّر الشبكة بوابة إلكترونية لأهم أصناف البيانات مثل السكّان وخصائص القوى العاملة والتّعليم والنشاط الاقتصادي... كما توفّر خدمات إلكترونية تتصل بالتّدريب والتوظيف عن بعد . هذا إلى جانب توفير فضاء إلكتروني للحوار وتبادل الآراء حول قضايا العمل.

وتعتمد الشبكة في عملية جمع البيانات على التصنيف العربي المعياري للمهن في كافة اختصاصات الشبكة لبناء قاعدة البيانات الرئيسية لسوق العمل مثل العرض والطلب والأجور والعمالة الوافدة والمهاجرة .

أما على مستوى الاستفادة منها فقد صُممت الشبكة على أساس إتاحة المعلومات للعديد من الجهات الرسمية والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين والأفراد. ومن هذه الأطراف :

- الوزارات والجهات الإدارية المعنية على مستوى كل دولة بقضايا التّمنية والتخطيط والتّعليم والتّدريب والإحصاء وقضايا العمل.

- مؤسسات الاستخدام من مكاتب ودواوين ووكالات تشغيل.

- منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

- المنشآت الاقتصاديّة.

- الباحثون عن عمل.

- الدّارسون للتّمنية وأوضاع سوق العمل.

- المؤسسات العربيّة المعنية بالتعاون الدّولي.

- المؤسسات الدّولية .

سابعاً : التّقدّم في إنجاز الأطر الوطنية للمهارات (CNQ) على مستوى الدّول:

بالإضافة إلى المرجعيات المهنية المعتمدة عربياً أنجزت الدّول العربيّة مراحل متقدمة على طريق تجسيم الأطر الوطنية للمهارات، وخاصّة الإمارات العربيّة المتحدة والكويت والأردن ومصر والبحرين وتونس . ويحوصل الجدول الموالي ما توصلت إليه الدّول العربيّة في مجال إعداد الأطر الوطنية للمهارات.

تجسيم الأطر الوطنية للمهارات على المستوى العربي

الدولة	مرحلة التصميم		مرحلة التجسيم	
	الإعداد الأولي	صياغة المشروع	إصدار الإطار القانوني	تعيين الجهة المنفذة
الجزائر	●	◐	×	×
البحرين	●	●	◐	◐
جيبوتي	●	×	×	×
مصر	●	●	◐	◐
العراق	×	×	×	×
الأردن	◐	●	◐	●
الكويت	●	●	●	◐
لبنان	●	●	×	×
ليبيا	×	×	×	×
المغرب	●	●	×	×
عمان	●	●	×	×
فلسطين	◐	×	×	×
قطر	●	●	×	×
العربية السعودية	●	◐	×	×
سوريا	●	×	×	×
تونس	●	●	●	◐
الإمارات العربية	●	●	●	●
اليمن	◐	×	×	×

● تم الإعداد ◐ تم إعداد بعض العناصر × لم يسجل تقدم -- غير متوفر

المصدر: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، التعليم في الوطن العربي، تقرير المرصد العربي للتربية 2012، ص59.

ثامنا : التحليل الرباعي⁹ لنظام المعلومات حول سوق العمل في الدول العربية: نقاط القوة، نقاط الضعف، التهديدات، الفرص: (SWOT) :

أحرز نظام المعلومات حول سوق العمل في الدول العربية تقدماً في الفترة الأخيرة، ولكن ما زالت تعترضه عدّة صعوبات. وبالرغم من ذلك فإنّ الفرص المتاحة تمكّنه من تجاوزها.

⁹ (SWOT acronym of: Strengths, Weaknesses, Opportunies, Threats)

■ نقاط القوة: ومن أبرزها:

- توفر استراتيجياتٍ ومرجعياتٍ معياريةٍ معتمدةٍ عربياً تُساعد على تطوير نظام معلوماتي عربي موحد حول سوق العمل.
- توفر توجّهاتٍ وسياساتٍ واستراتيجياتٍ لدى الحكومات لتطوير نظم معلومات وطنية حول سوق العمل.
- توفر مرجعيات معيارية لدى العديد من الدول العربيّة في مجال التصنيف الوطنية المهنية كرافعة أساسية لتطوير نظام المعلومات وتبادل البيانات.

■ نقاط الضعف:

- صعوبة توفير البيانات المحدثة والكافية لمجمل قضايا العمل.
- إشكاليات توحيد المفاهيم والمصطلحات على مستوى الدول وحتى على مستوى الدولة الواحدة أحيانا الأمر الذي لا يسهل بناء نظام معلوماتي عربي موحد.
- صعوبة تبادل البيانات بين المنتجين للمعلومة والمستعملين لها.
- ضرورة استكمال التصنيف العربي المعياري للمهن الذي يعالج جانب الطلب بـ "تصنيف عربي معياري للتعليم" على غرار التصنيف الدولي المعياري للتعليم.
- ضرورة استكمال "الأطر الوطنية للمهارات" بـ "إطار عربي موحد للمهارات" على غرار "الإطار الأوروبي الموحد للمهارات".
- افتقاراً شبة تامّ لمؤشرات قياس الأداء حيث لا تتجاوز هذه المؤشرات الجوانب الكميّة، مثل الإنفاق والطاقة الاستيعابية لمنظومة التعليم والتدريب والقيود وعدد المتخرجين. أمّا المؤشرات النوعيّة بمفردات العائد الاجتماعيّ والعائد الاقتصاديّ من التعليم والتدريب فهي غائبة تماماً.

■ التهديدات:

- الارتفاع المتنامي لمعدّلات البطالة بشكلٍ عام، وبطالة الشباب بشكلٍ خاص، وبطالة المرأة بشكلٍ أخصّ.
- إرباكات العولمة للاقتصادات العربيّة وما يمثّله ذلك من ضرورة الانخراط في الاقتصاد المعرفيّ كمدخلٍ أساسيٍّ لرفع هذا التحديّ.
- نقص العمالة الماهرة الذي يُساهم في إعاقة النمو الاقتصاديّ والتوسّع في الاستثمارات لتوليد فرص العمل.
- النمو السكانيّ المرتفع وازدياد معدّلات الفئات العمريّة في سن العمل التي تمثّل عوامل ضاغطة على القدرة الاستيعابية لمنظومة التعليم الفنيّ والتدريب.

■ الفرص:

- النقلة النوعية التي شهدتها الاقتصادات العربية من حيث التوجهات الجديدة بمفردات دعم القطاع الخاص والانفتاح الاقتصادي والتوجه نحو اقتصاد المعرفة بما يدفع بالضرورة إلى تطوير منظومة الموارد البشرية.
- تسجيل معدلات نموّ محترمة طيلة السنوات الأخيرة في حدود 5 % سنويًا في المعدّل العامّ (بالرغم من كونها غير كافية للضغط على البطالة).
- الحاجة المتنامية موضوعيًا إلى مهارات وسيطة وعالية تحت مفعول التغيرات الهيكلية للاقتصادات العربية وتطوّرات سوق العمل.
- توقّر العديد من المراجع الفنية المعتمدة عربيًا والتي تمثّل لغةً فنيّة موحّدة يُمكن البناء عليها لتطوير نظم التّدريب والتّعليم الفنيّ.



الباب الثالث

ضرورة بناء مؤشرات لقياس أداء سوق العمل

بالرغم من الجهود المبذولة في بعض الدول العربية في وضع الإستراتيجيات وتطوير نظم المعلومات والتي يُمكن استثمارها والاستفادة منها، فإنه يمكن القول عموماً أن سوق العمل ظلّت تفتقر إلى مؤشرات كافية ذات مصداقية تُستخدم كمرجعيات لقياس أداء سوق العمل والتغيرات والتطورات الكميّة والنوعيّة التي تطرأ عليها سنة بعد أخرى، وتسهّل جمع البيانات وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مُقيّسة ومُنمّطة وإجراء المقارنات على أساسها بين الدول العربيّة ومع الدول الأجنبيّة.

ومن أهمّ معوقات فاعلية النظم المعلوماتيّة حول أسواق العمل في الدول العربيّة ترجمة ما توفّر من بيانات إلى معلومات ومن ثمّ إلى مؤشرات ذات مواصفات علميّة وقابلة للقياس على غرار المؤشرات الدوليّة. ومن الضروري لإنجاز هذا العمل اعتماد مقاربة موحّدة على مستوى المفاهيم والمصطلحات وتحديد أهمّ المؤشرات وضبط أدوات القياس.

أولاً : تحديد المفاهيم المتعلّقة بالمؤشرات:

1. تعريف المؤشر:

تهدف مؤشرات الأداء في أشمل معانيها إلى متابعة وتقييم التدخل الإنمائي مهما كان نوعه (استثمار، إعادة هيكلة، موارد بشرية،...) وتقييم عوائده في المجالات موضوع المتابعة والتقييم. فهي أداة لقياس التغير الحاصل في ظاهرة معينة عبر الزمن. ويمكن من التعرف على حدوث ظرف معين أو التعرف على مدى تحقيق هدف محدّد بحيث يعطي القدرة على تقييم الإنجاز باتجاه تحقيق الهدف أو الانحراف عنه.

ويرى بعض المختصين¹⁰ أربعة ميادين كبرى لمؤشرات الأداء:

- تشخيص التحدّيات المهيكلّة (les défis structurants) المطلوب رفعها(حسب الحالة) قطاعياً، مناطقياً، وطنياً أو عالمياً .
- تحديد الرهانات (les enjeux) المأمول كسبها .
- ضبط المعاينات بدقة للواقع الأصلي (constats).

¹⁰ Bourdat, Mathilde, Paris 2013, Indicateurs pour mieux valoriser l'investissement .

• وضع الرافعات (les levers) الواجب توفيرها للانتقال من الواقع الراهن إلى الواقع المنشود.

ومن السمات الأساسية لطبيعة المؤشر- حتى تكون نتائجه ذات مصداقية- أن يكون "ذكيا". ومن سمات المؤشر الذكي (SMART):

- مؤشر خصوصي، موصف بدقة ومفهوم لدى الشركاء. (Specific)
- مؤشر قابل للقياس الكمي والنوعي. (Measurable)
- مؤشر قابل للتحقيق. (Achievable)
- مؤشر واقعي (مرشد). (Relevant)
- مؤشر قابل للقياس في المدى الزمني. (Time-bound)

وقد أضيف إلى هذه السمات الخمس سمتان: قابلية التقييم (Evaluable) وقابلية إعادة التقييم (Réévaluable). وعندئذ تصبح سمات المؤشر سبعة كما يؤلفها المصطلح SMARTER في اللغة الانجليزية أي المؤشر الأكثر ذكاء .

إن بناء المؤشر بهذه السمات يُمكن من:

- تقدير الأداء للتدخل الإنمائي.
- إعداد تقارير التشخيص.
- القيام بالإعلام والاتصال.
- الرفع من درجات التحفيز.
- التقدم باستمرار.

وفي هذا السياق فإن "المؤشرات الذكية" أو الأكثر ذكاء تُمكن من وضع جدول قيادة (tableau de bord) للمساعدة على المتابعة والتقييم وأخذ القرار.

2. تعريف مفهوم الأداء (la performance):

يُقصد بـ "الأداء" سيرورة (processus) الفعل الإنمائي العام على مستوى الاقتصاد ككل أو سيرورة الفعل الإنمائي على مستوى أي قطاع أو على مستوى أي منطقة (جهة)، أو على مستوى أي متدخل من الفاعلين في المسار الإنمائي على المستويات المؤسسية (الحكومة) أو الاقتصادية (مؤسسات القطاع الخاص) أو الاجتماعية (منظمات أصحاب العمل، نقابات العمال، هيئات المجتمع المدني،..).

ويستند هذا التعريف إلى مبادئ مضبوطة ومعايير محددة تفضي إلى نتائج معينة وفقا لغايات وأهداف معلنة.

3. تعريف مفهوم مؤشر الأداء (indicateur de performance):

يقصد بمؤشرات الأداء مجموعة من المتغيرات تسمح بمتابعة وتقييم العوامل المؤثرة إيجابا أو سلبا على الفعل الإنمائي ، ويكشف بالتالي درجة الإنجازات المحققة مقارنة بالغايات والأهداف المخطّط لها سلفا.

4. قياس الأداء (mesure de performance):

يقصد بـ "قياس الأداء" نظام لتقدير أداء التدخلات الإنمائية في ضوء الغايات والأهداف المعلنة عبر اعتماد منهجيات رصد متواصلة وبدورية منتظمة، قوامها جمع البيانات وتحليلها واستخلاص الدروس المستفادة منها من خلال المقارنة بين البرامج والخطط المعدة والنتائج المحققة على مستوى التنفيذ. وهو ما يساعد على اتخاذ إجراءات التعديل.

5. مؤشرات نظم الإعلام حول سوق العمل:

ربطاً بسوق العمل وانطلاقاً من المفاهيم في طرحها العام سالف الذكر يُمكن القول إن المؤشرات الأدائية لنظم الإعلام المهني مرتبطة مباشرة بسوق العمل مدخلات ومخرجات ، وبمنظومة الإنتاج ومتطلباتها انطلاقاً من معايير مهنية (أو مواصفات مهنية) محدّدة. وهذه المعايير هي مراجع قياسية تستخدم لتقييم مدى امتلاك الفرد للمهارات والمعارف والمعلومات اللازمة لأداء العمل الذي يمارسه (أو يرغب في ممارسته). ويستدعي ذلك أن يكون المعيار المهني محدداً وقابلًا للقياس، وأن يعكس خصائص المرجعيات المعيارية والوصفية للمهن من ناحية، وبمفهوم النوعية والمواءمة بين التعليم التقني والتدريب المهني وتنمية الموارد البشرية بشكل عام واحتياجات سوق العمل من ناحية ثانية.

وتُستخدم المعايير المهنية في تصميم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وكذلك تصميم الاختبارات المهنية والإشهاد بالكفاءة ومنح الشهادات وانتقاء العاملين وتشغيلهم في المنشآت وتحديد مسؤولياتهم ومهامهم وعلاقتهم مع العاملين الآخرين.

كما تساهم هذه المعايير المهنية في رسم سياسات الأجور ومتطلبات الانتقال من عمل إلى آخر. وتبقى الأهداف الأساسية لكل ذلك قياس الأداء الداخلي للمنظومة التعليمية والتدريبية وقياس أثر هذا الأداء على مستوى منظومة سوق العمل ومنظومة الإنتاج.

ويتضح ممّا تقدم أن الأمر يستدعي وضع مؤشرات شاملة و"ذكية" لقياس أداء نظم المعلومات العربية تتضمن الخصائص النوعية والكمية على المستوى العربي لمساعدة الدول على إجراء

القياسات العلميّة لنتائج هذه المنظومة خاصّة بمفردات أثرها (impact) الاجتماعي من زاوية سوق العمل وأثرها الاقتصادي من زاوية منظومة الإنتاج.

ثانياً : عيّنة من مؤشرات قياس أداء النظام المعلوماتي العربي لسوق العمل:

1. على مستوى جانب عرض القوى العاملة:

- مؤشر القيد (التسجيل) بالتعليم التقني والتعليم المهني والتدريب.
- مؤشر العدالة الاجتماعية (الإنصاف) في توفير فرص التعليم التقني والتعليم المهني والتدريب. ويشتمل على:
 - مؤشر القيد على مستوى النوع الاجتماعي،
 - مؤشر القيد على مستوى الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصّة.
- مؤشر الإنفاق على التعليم التقني والتعليم المهني والتدريب. ويشتمل على:
 - معدّل الإنفاق نسبة إلى التعليم العام في موازنات الدول.
 - معدّل الإنفاق نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي للدول.
- مؤشر الحوكمة. ويشتمل على المدخلات التالية:
 - المؤشر المؤسسي لإدارة نظم التعليم التقني والمهني والتدريب (مركزي/لا مركزي).
 - مستوى الشراكة مع القطاع الخاص.
 - مصادر التمويل (عمومي/خاص).

2. على مستوى جانب الطلب على القوى العاملة:

- مؤشر العائد الاجتماعي للتعليم والتعليم التقني والتعليم المهني والتدريب. ويشتمل هذا المؤشر على المدخلات التالية:
 - المعدّل العام للبطالة .
 - معدّل بطالة الشباب .
 - معدّل بطالة المرأة .
 - بطالة المتعلمين .
 - معدّل إدماج المتخرجين في فرص عمل بأجر .
 - مدّة انتظار المتخرجين للحصول على فرصة عمل بعد التخرج .
- مؤشر العائد الاقتصادي. ويشتمل على المدخلات التالية:
 - علامات رضا أصحاب العمل عن أداء المتخرجين من المنظومة التدرّيبية الذين تمّ توظيفهم .
 - نسبة استدامة العمل .

- التّعهد بالتّدريب المستمر في المؤسسة .
- مؤشّر إنتاجيّة العمالة.

3. على مستوى ريادة الأعمال:

- مؤشّر سياسات التّعليم والتّدريب الداعمة لريادة الأعمال .
- مدى توقّر حاضنات الأعمال في مؤسّسات التّعليم التّقني والتّعليم المهني والتّدريب .
- نسبة المتخرّجين الذين يرغبون في إقامة مشروع من إجمالي المتخرّجين .
- نسبة المتخرّجين الذين أنجزوا مشروعاتهم من إجمالي المتخرّجين.

ثالثاً : الرّافعات الأساسيّة لتطوير نظام المعلومات:

1. اعتماد أدوات لقياس نظام المعلومات

يتّفق خبراء إحصائيات العمل على أربعة معايير لقياس نجاح نظام المعلومات :

- ① الملاءمة : (Pertinence) : بما يُساعد على تحقيق النتائج الكبرى للبلد أو المؤسسة .
- ② الفعالية (Efficacité) : بما يُساعد على تحقيق النتائج المرجوة .
- ③ إحراز النتائج المتوقّعة (Performance) في الأجل المحدّدة وبدون إهدار للموارد.
- ④ الدّيمومة (Durabilité) : استمرارية مدخلات نظام المعلومات بطريقة منسّقة وبدورية منتظمة.

2. منهجية حلول لتطوير نظام المعلومات حول سوق العمل العربيّة :

يصعب تحقيق بناء وتطوير نظام معلوماتي عربي موحّد ويصعب بالتالي تحقيق أهداف الإستراتيجيات والمرجعيات في مجال الموارد البشريّة ما لم تُتخذ إجراءات خصوصية ترتقي إلى مستوى القرارات السياسيّة التي أقرّت هذه الإستراتيجيات والمرجعيات. ومن هذه الإجراءات على مستوى المنظّمة:

• أولاً، على المستوى المؤسسي :

- 1.2. اعتماد "منهجية التنسيق المفتوحة"¹¹ بين المنظّمة والدّول العربيّة لإنجاز نظام معلوماتي موحّد في مؤشّراته الكبرى لمتابعة مدى إنجاز الأهداف التي نصّت عليها الإستراتيجيات المُعتمدة عربيّاً.

¹¹ منهجية التنسيق المفتوحة (Méthode de coordination ouverte) هي منهجية معتمدة في الاتحاد الأوروبي وتديرها المفوضية الأوروبية منذ بداية التسعينات في قطاعات التّشغيل والتّعليم والشّباب والتّدريب والتّقافة والضمان الاجتماعي والإدماج الاجتماعي. والعناصر المشار إليها أدناه مستقاة من هذه المنهجية.

وتمثل هذه المنهجية إطار تعاون مرن، من أساسياته :

- دعوة الدّول العربيّة إلى اعتماد الأهداف العامّة لهذه الإستراتيجيّات في مخطّطاتها التنمويّة.
- دعوة هياكل الإحصاء العربيّة إلى اعتماد ما يُتفق عليه من مؤشّرات تُؤسّس لنظام معلوماتي موحد حول سوق العمل العربيّة .
- المساعدة على التقاء (أو اقتراب) السياسات القطرية في مجال التّشغيل والموارد البشريّة مع التوجّهات العربيّة التي حدّدها المرجعيّات العربيّة.

2.2. وضع إطار للتّسيق والتكامل بين منظمة العمل العربيّة والدّول العربيّة في مجال الإصلاحات المؤسسيّة والمشاريع والدراسات القطرية وتقديم المساعدة الفنيّة لمن يطلبها من الأقطار العربيّة لتطوير نظام المعلومات.

3.2. إرساء علاقات شراكة وتعاون بين المنظمة والدّول العربيّة (ممثّلة في الوزارات المكلفّة بالعمل / الشئون الاجتماعيّة / التّشغيل، واعتبارها المُخاطب الوحيد (المراسل) للمنظمة ووضع آلية للحوار والتّسيق وتبادل الممارسات الفضلى واقتراح التوصيات بشكل دائم وليس بشكل مناسباتي في إطار مؤتمر العمل العربي.

4.2. تشكيل فريق عمل عربي من الخبراء متعدّدي الاختصاص (Task force) :

يصعب تحقيق أهداف نظام معلوماتي موحد بدون إيجاد آليّة عربيّة صلبة مُنظمة العمل العربيّة توكل إليها المهام التالية :

- إعداد ونشر الدّراسات والبحوث والتّعريف بها على المستوى العربي في المجالات المُتعلّقة بالموارد البشريّة .
- القيام بدراسات منوغرافيّة (monographie) في بعض المجالات المُحدّدة (مثلا : تشخيص المتاح من المهارات في بعض البلدان، وتشخيص الحاجيات في بعض البلدان الأخرى...).
- وضع المراجع والمعايير المهنيّة لتوحيد المفاهيم والمصطلحات، مثلا :
 - وضع دليل مُوحّد للمصطلحات والمؤشّرات وطُرق احتسابها... .
 - دعوة الدّول العربيّة إلى اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن لسنة 2008 .
 - دعوة الدّول العربيّة إلى التفاعل مع الشبكة العربيّة لمعلومات أسواق العمل .

- تقديم المساعدة الفنية للدول العربية (التي تطلبها) في مجال الدعم المؤسسي وتخطيط الموارد البشرية وبناء القدرات وتطوير أنظمة المعلومات .
- التنسيق والمتابعة والتقييم.

- ضبط مؤشرات المتابعة لسوق العمل ومدخلاتها ومخرجاتها ومصادرها وطرق احتسابها والاتفاق عليها عربيًا لقياس الإنجاز.

ثانياً، على المستوى التنظيمي :

• ضبط منهجية المتابعة والإقرار والتصديق النهائي :

- دعوة الدول العربية إلى تقديم تقارير قطرية سنوية لقياس الأداء والإنجازات والأثر المباشر انطلاقاً من معلومات خطّ الأساس أي السنة المرجعية المتفق عليها .
- إعداد تقرير تجميعي مصادق عليه وفق الآلية المشار إليها أعلاه.
- عرض تقرير متابعة الإنجاز على مؤتمر العمل العربي سنوياً .
- نشر التقارير على نطاق واسع على موقع المنظمة باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية.

ثالثاً، على المستوى المالي :

- وضع خط تمويل خاص لتغطية مختلف النفقات المترتبة عن تطوير نظام المعلومات. بما في ذلك المساعدة الفنية للدول التي تطلبها. ويمكن تمويل ذلك عن طريق مؤسسات التمويل العربية والدولية.
- وفي ضوء ما تقدّم وبلاستناد إلى التجارب الأجنبية يُمكن تصوّر أهمّ عناصر هيكلية نظام المعلومات حول سوق العمل كالتالي :



الباب الرابع

تجربة الاتحاد الأوروبي في مجال مؤشرات النظام المعلوماتي

حول التشغيل والموارد البشرية

إنّ سوق العمل وما يتّصل بها من تعليم وتدريب وبطالة... محكومة بالعرض والطلب وهي بالتالي ذات طبيعة ديناميكية متعدّدة المحدّات المؤثّرة.

ومن هذا المنطلق فإنّ النظام المعلوماتي حول سوق العمل في مختلف التجارب الأوروبية يرتكز على الأسس التالية:

أولا : ميادين المعلومات لدول الاتحاد الأوروبي:

تتبنى التجربة الأوروبية على كمّ كبير من المؤشرات يمكن تبويبها في 10 ميادين أساسية :

1- ميدان سوق العمل : العرض والطلب :

يتأثّر عرض وطلب العمل على المستويين الكمي والنوعي بعدد المحدّات المرتبطة به وعلى وجه الخصوص بـ :

- العوامل الديموغرافية المحدّدة لإجمالي السكّان ولحجم وهيكله السكّان النشطين وهم الأعمار
- المحيط الاقتصادي الوطني : الاستثمار، النمو... .
- المحيط الاقتصادي الدولي : الظرف الاقتصادي العالمي، النمو، الاستثمارات الأجنبية، المنافسة... .
- تشريعات العمل : مرنة أو غير مرنة... .
- أنظمة التّعليم والتّدريب ومدى استجابتها لحاجيات سوق العمل ...

2. الميدان الديموغرافي :

من أهمّ المؤشرات في هذا المجال تلك المتعلقة خاصّة بـ :

- التطوّر الطبيعي للسكّان : الولادات والوفيات والخصوبة... .
- الهجرة الداخلية والخارجية... .
- نسبة النشاط حسب الشرائح العمرية وحسب النّوع الاجتماعي... .

3. ميدان المحيط الاقتصادي والاجتماعي والمؤسسي :

تتمثل أهم مؤشرات هذا الميدان في :

- الظرف الاقتصادي الداخلي وتأثيره على إحداثيات العمل... .
- الوضع الاجتماعي .
- الإطار التشريعي (الحوافز، صيغ عقود العمل، القوانين المنظمة لعمليات التسريح...).

4. ميدان المحيط الاقتصادي الدولي :

- الظرف الاقتصادي العالمي.

5. ميدان سياسات التشغيل النشيطة :

- برامج المساعدة على التشغيل .
- نسبة الاندماج .
- برامج المساعدة على إحداث المؤسسات .
- نسبة إنجاز المشاريع.

6. ميدان سياسات التشغيل الاستشرافية :

- التعديل الكمي للقوى العاملة .
- التعديل النوعي للقوى العاملة.

7. ميدان التدريب الأساسي :

- عرض التدريب .
- الطلب على التدريب .
- نسبة الاستجابة .
- نسبة الاندماج.

8. ميدان التدريب (التدريب) المستمر :

- عرض التدريب .
- الطلب على التدريب .

- نسبة الاستجابة.

9. ميدان التربية والتعليم :

- تطوّر عدد التلاميذ والطلبة في علاقته بالتطوّرات الديموغرافية .
- نسب التمدرس في مختلف مراحل التّعليم .
- التطوّرات النوعية للمتخرّجين.

10. ميدان المؤسسات :

- نسق إحداث المؤسسات وتأثيرها على التّشغيل .
- نسق إغلاق المؤسسات وتأثيرها على التّشغيل.

ثانيا : مصادر المعلومات في دول الاتحاد الأوروبي:

تصاغ وتُبنى وتُحتسب المؤشّرات انطلاقا من المعطيات القاعدية (Données primaires) :

- المعطيات المتوقّرة في السجّلات الإدارية الراجعة بالنظر إلى مختلف الوزارات .
- المعطيات المتوقّرة من خلال الدراسات والأبحاث والتعدادات السكانية والمسوحات .
- المعطيات المتوقّرة ولكنها بحاجة إلى الاستكمال .
- المعطيات غير المتوقّرة والتي يتعيّن توفيرها عن طريق الدراسات.

ثالثا : استخدامات النظام المعلوماتي في دول الاتحاد الأوروبي:

إضافة إلى تيسير عمل الهياكل الميدانية وتفعيل تدخلاتها في سوق العمل ، يهدف نظام المعلومات الأوروبي على المستوى السياسي إلى إعداد جداول قيادة (tableau de bord) تركّز على أهمّ المؤشّرات وتوجه لمختلف مستويات أخذ القرار قصد متابعة ظرفية التّشغيل (conjuncture) واتّخاذ الإجراءات التعديلية.

ويمكن أن تكون هذه الجداول شهرية وثلاثية وسنوية.

أمّا مستويات أخذ القرار فيمكن أن تكون :

- رئاسة الدّولة .
- المجالس النيابية .

- مجلس الوزراء .
- الوزير المعني بالتشغيل.
- ويمكن أن تبنى جداول القيادة على تقديم تاليفي لأهم المؤشرات في شكل سلات :
- مؤشرات المحيط العام للإعلام حول النمو والاستثمار والتدفقات الديموغرافية - ومخرجات التعليم وكذلك الظرفية الدولية .
- مؤشرات تشخيص حول وضعية سوق العمل .
- مؤشرات حول السياسات التشغيل ومتابعة نتائجها وتقييم هذه السياسة .
- مؤشرات حول التصرف في سوق العمل وتقييم نتائج هياكل التشغيل.
- مؤشرات حول حماية التشغيل عن طريق متابعة التأمينات الاجتماعية وعلاقات العمل وصيغ عقود العمل .
- مؤشرات حول مرونة سوق التشغيل الداخلية والخارجية.

وبالنسبة لهذه المؤشرات الموجهة إلى أصحاب القرار يقتصر نظام الإحصاءات الأوروبية Eurostat على 13 مؤشرا هيكليا :

● المحيط الاقتصادي العام :

1. نسبة النمو والدخل الفردي .

2. إنتاجية العمالة.

● التشغيل:

3. حجم التشغيل .

4. تشغيل المتقدمين في السنّ .

● البحث والتجديد :

5. المستوى التعليمي (20 - 24 سنة) .

6. نفقات البحث .

● الإصلاحات الاقتصادية :

7. مستوى الأسعار.

8. الاستثمار .

• التماسك الاجتماعي :

9. نسبة مخاطر الفقر.

10. نسبة البطالة طويلة الأمد .

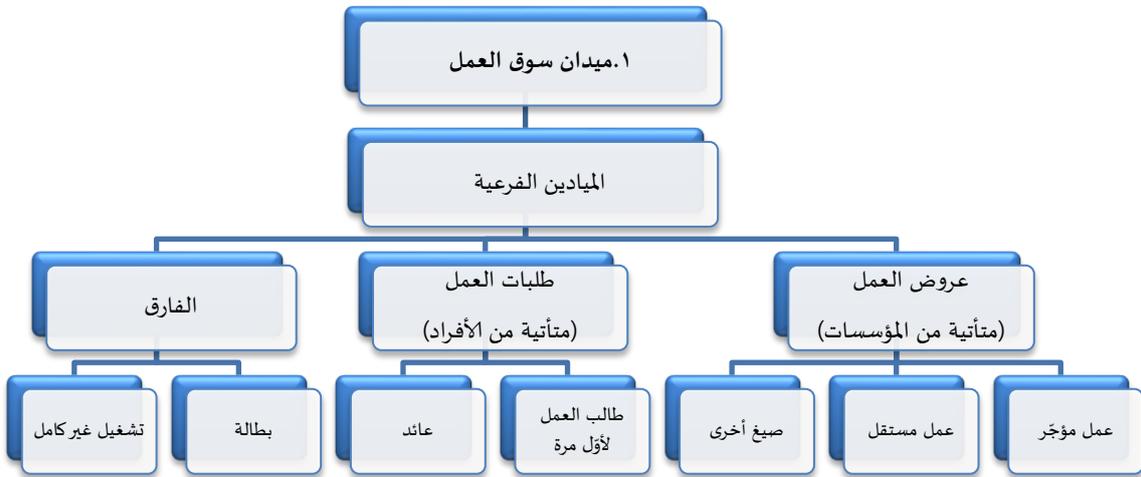
11. التّشغيل على المستوى الجهوي.

• البيئة :

12. المحافظة على البيئة .

13. جودة الحياة .

رابعا : ميادين المعلومات وأهم مؤشّراتها في دول الاتحاد الأوروبي:



بعض المؤشّرات لبناء نظام معلوماتي :

1. مؤشّرات عروض العمل :

- حجم التّشغيل العام .

- نسبة التطّور السنوي لإحداثيات العمل .

- التوزيع القطاعي والجهوي .

- التطور الهيكلي لعروض العمل .
- نسبة التشغيل المؤجر في حجم التشغيل العام .
- نسبة العمال المستقلين وأصحاب العمل .
- نسبة المعيّنين العائليين .
- نسبة العمل القار والعمل غير القار .
- عروض العمل غير الملباة في آخر الشهر.

2. مؤشرات طلبات العمل :

- الحجم العام لطلبات العمل .
- نسبة التطور السنوي .
- نسبة طالبي العمل لأول مرة من مجموع الطلبات .
- توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي وحسب الجهات وحسب الشرائح العمرية والنوع الاجتماعي .
- طبيعة العمل المرغوب فيه ومستوى الأجر .
- عدد طالبي العمل في آخر الشهر.

3. مؤشرات الفارق (عدم التوازن بين العرض والطلب) :

1.3 البطالة :

- نسبة البطالة (السنوية – ما تحت السنوية) .
- توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي والجهات والنوع الاجتماعي .
- مدة الانتظار في البطالة وتوزيعها .
- احتمالات السقوط في البطالة (مخاطر البطالة) .
- احتمالات الخروج من البطالة (التشغيلية).

2.3 التشغيل غير الكامل :

- عدد المشتغلين لفترة تقلّ عن 6 أشهر .
- عدد العمال الموسميّين .

- عدد المشتغلين فى الاقتصاد الأسرى .

- عدد العمال لجزء من الوقت.

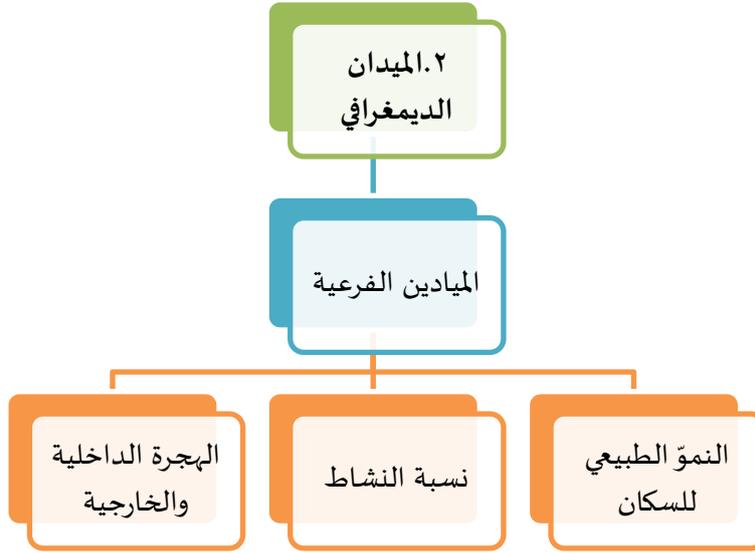
ومن أهم المنتجين للبيانات لبناء هذه المؤشرات :

- مختلف الوزارات المعنية .

- مراكز الدراسات الاقتصادية والاجتماعية .

- هياكل الإحصاء (التعدادات والمسوحات) .

- هياكل التشغيل.



ومن أهم المؤشرات لهذا الميدان :

- النمو الطبيعي للسكان (الولادات / الوفيات / الخصوبة) .

- تطوّر عدد النشطين (توزيعهم) .

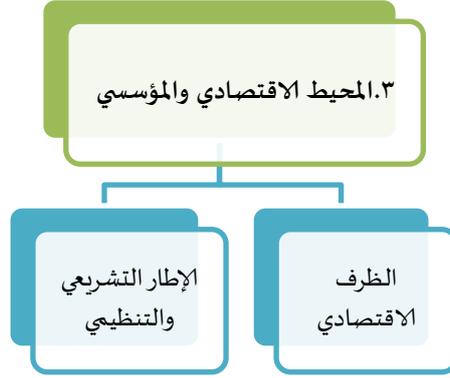
- تطوّر مشاركة المرأة .

- نسبة النشاط (توزيع) .

- الهجرة الداخلية (النزوح) .

- الهجرة الخارجية .

- الهجرة الوافدة.



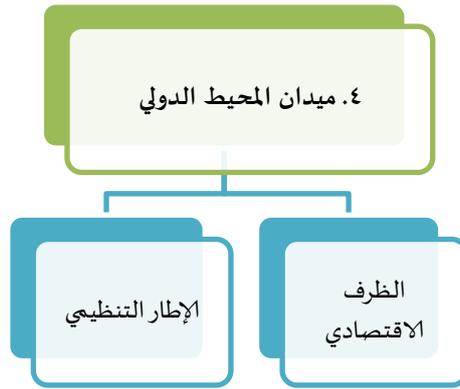
ومن أهم مؤشرات هذا الميدان :

1. الظرف الاقتصادي :

- معدّل الناتج المحلي الإجمالي .
- معدّل الإنتاجية الجمالية .
- نسبة الاستثمار الجملي .
- مساهمة القطاع الخاص في الاستثمار .
- نسبة الإدّخار .
- معدّل كلفة إحداث موطن العمل .
- معدّل تطوّر الأجور .
- معدّل الدّخل الفردي.

2. الإطار التشريعي :

- الأجور (نسبة التطوّر وتوزيعها قطاعياً، الأجر الأدنى المضمون...).
- تشريعات العمل (المساهمات الاجتماعيّة،... صيغ عقود العمل...).
- الحوافز المالية.



ومن أهم المؤشرات في هذا الميدان :

- معدّلات النمو في أهمّ البلدان (الشريكة أو المنافسة) .
- مستوى التّشغيل والبطالة .
- كلفة اليد العاملة .
- الاتفاقيات الدّولية OMC ، OAT
- الاتفاقيات حول المواصفات الصناعية وحول البيئة...

أهمّ مصادر المعلومات :

- المنظمات الدّولية (BM, OCDE, BIT, OMC, UE...) .
- البنوك المركزية.



ومن أهم المؤشرات في هذا الميدان :

1. برامج التشغيل :

- المنتفعون بالبرامج مع مختلف التوزيعات .
- كلفة المنتفع.

2. برامج إحداث المشروعات (الصغرى والمتوسطة) :

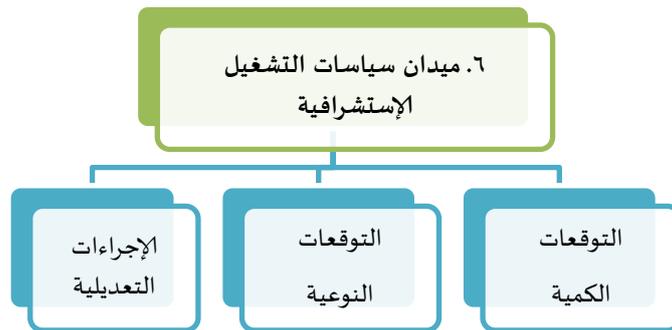
- نسبة التطور السنوي للمنتفعين .
- هيكل التمويل .
- معدّل كلفة المشروعات وتوزيعها .
- معدّل إحداثيات العمل .
- مساهمة المشروعات الصغرى والمتوسطة في الناتج / التصدير .
- معدّل ديمومة المشروعات .
- معدّل تسديد القروض.

3. تقييم السياسات وخدمات هياكل التشغيل :

- معدّلات الإدماج حسب طبيعة البرنامج .
- أثر البرامج على مستوى الأجور ونسب التأطير .
- احتساب الأثر حسب : الربح والخسارة .
- نسبة الرضا على خدمات هياكل التشغيل.

4. الإنفاق الحكومي :

- قياس المجهود المالي لفائدة التشغيل .
- هيكلته.



ومن أهم المؤشرات في هذا الميدان :

1. التوقعات الكمية :

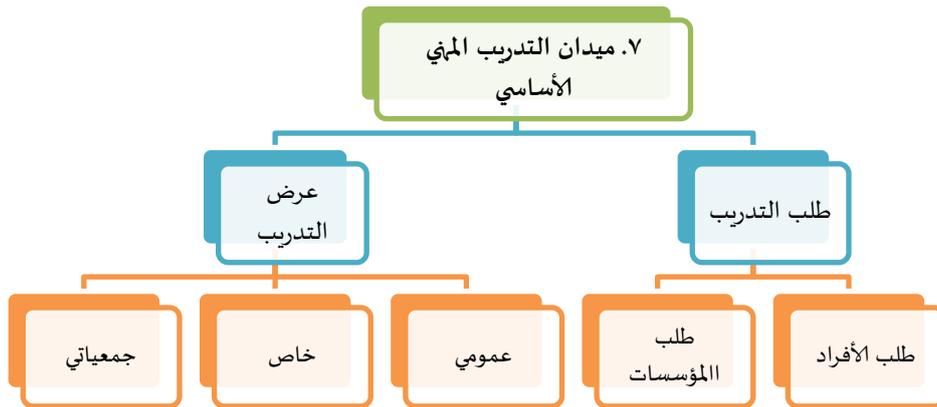
- النمو الديموغرافي .
- نمو النشاطين .
- مشاركة المرأة .
- الطلبات الإضافية .
- هيكل التشغيل قطاعيا وجهويا على المستوى الكمي.

2. التوقعات النوعية :

- تطوّر هيكله الحاجيات إلى المهارات قطاعيا وجهويا .
- نسبة تطوّر إحداثيات العمل المتوقعة وتوزيعها حسب القطاع وحسب المهنة (باعتبار نسب النمو المتوقعة) .
- نسب الاستجابة.

3. الإجراءات التعديلية :

- الأثر المتوقع لسياسات التشغيل على التشغيل والبطالة.



ومن أهم المؤشرات في هذا الميدان :

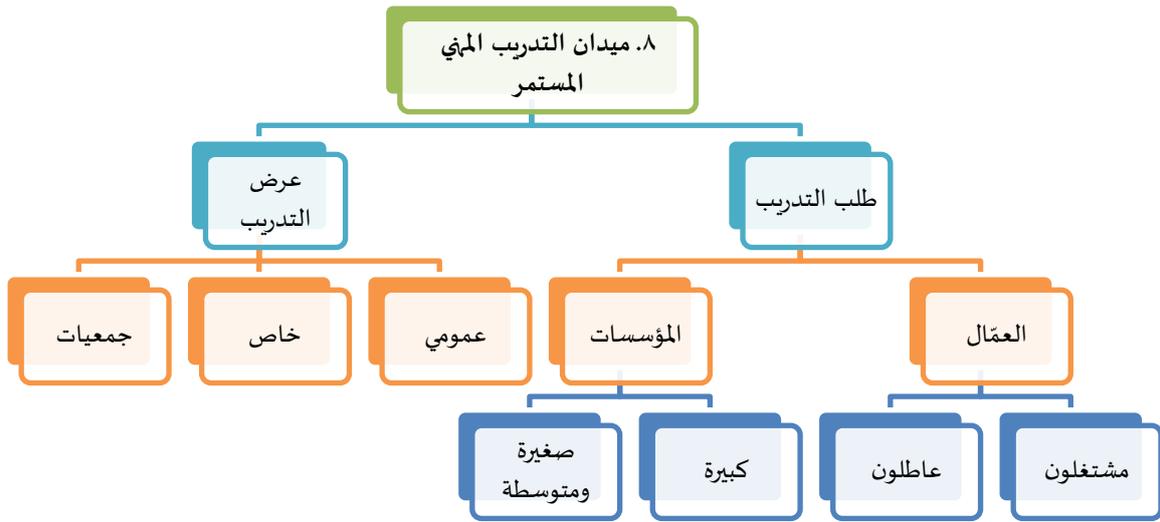
1. طلب التدريب :

- توزيع المتدربين حسب الاختصاص .

- توزيع المتدربين حسب طبيعة التدريب (مقيم - تداول) .
- نسبة تلبية الطلبات / الجاذبية .
- حاجيات المؤسسات من التدريب (مستوى التأهيل المطلوب...).

2. عرض التدريب :

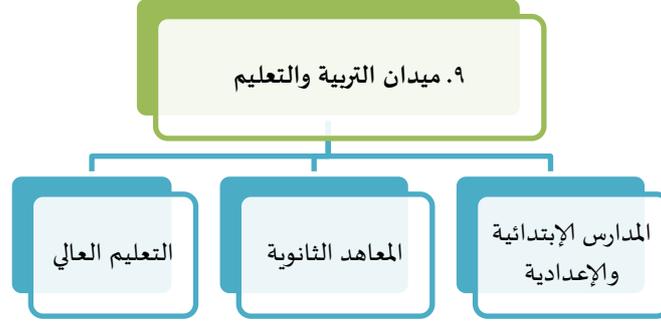
- طاقة التدريب حسب كل متدخّل .
- المردود الداخلي .
- المردود الخارجي (نسبة الإدماج) .
- كلفة التدريب.



ومن أهم المؤشرات في هذا الميدان :

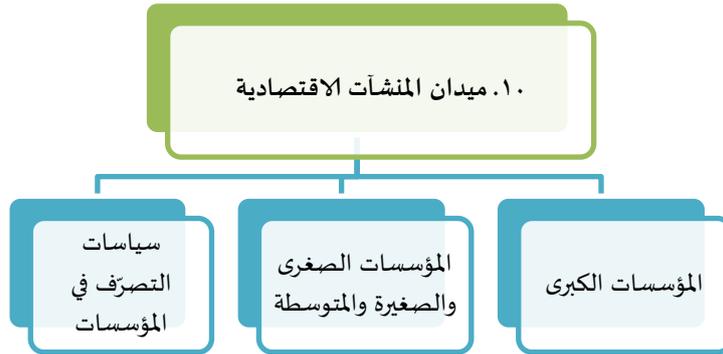
- عدد العمال المستفيدين (مختلف التوزيعات) .
- عدد المؤسسات المستفيدة (مختلف التوزيعات) .
- نسبة الإنفاق على التدريب المستمر من مجموع إنفاق المؤسسة على الموظفين (هيكلته) .
- معدّل الإنفاق على العامل الواحد .
- معدّل مدّة التدريب .

- توزيع الإنفاق على التدريب حسب القطاع / المستوى .
- تقييم أثر التدريب على العامل (ماديا) وعلى المؤسسة (تأطير، إنتاجية...).



ومن أهم في هذا الميدان :

- نسبة التمدرس في مختلف المراحل .
- نسبة الانقطاع .
- نسبة الرسوب .
- نسب النجاح .
- نسب التخرّج حسب الاختصاص ومستوى الشهادة العلميّة (تعليم عالي) .
- معدّل فترة الانتظار للحصول على شغل.



ومن أهم المؤشّرات في هذا الميدان :

- هيكلية المؤسسات الكبرى ومجالات نشاطها وعدد أعوانها وتوزيعهم .
- هيكلية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومجالات نشاطها وعدد أعوانها .

- نسبة استعمال التكنولوجيا الحديثة ونسب التأطير .

- عدد العمّال القارّين وغير القارّين .

- صيغ عقود العمل .

- إنتاجية العمل.

خامسا : أدوات التناسق على المستوى الأوروبي في مجال الموارد البشرية :

لأن كانت المؤشّرات المذكورة سلفا قواسم مشتركة في معظم الدّول الأوروبية، فإن تعريفها وكيفية احتسابها تختلف من بلد إلى آخر. إلا أنه مع التقدم في بناء الاتحاد وتوسيعه بدأت تظهر الحاجة إلى أنظمة موحدة منها على سبيل المثال :

- ديوان إحصائيات المجموعة الأوروبية (Eurostat) الذي يوفّر المعطيات في كلّ المجالات ومن ضمنها الموارد البشريّة. وقد أحدث هذا النظام سنة 1953 وتطوّرت آليّاته ومؤشّراته تدريجيّا مع توسّع الاتحاد الأوروبي. وتحتضن الليكسمبورغ مقرّه الحالي.

- مؤسّسة التّدريب الأوروبيّة (ETF) التي أحدثت سنة 1994 ومقرّها تورينو .

- المركز الأوروبي حول التّشغيل الذي أحدث سنة 1995 ومقرّه أثينا .

- نظام جواز السّفر الأوروبي (Europass) وهو نظام جديد أحدث سنة 2005 لتسهيل تنقّل اليد العاملة الأوروبيّة وفق معايير مهنية محدّدة ومعترف بها .

- نظام Tempus الموجه إلى تطوير التّعليم العالي في أوروبا الشرقية والوسطى وفق معايير الدّول الأخرى في الاتحاد .

- نظام سقراط (Socrate) الذي يهدف إلى تقريب أنظمة التّعليم من بعضها البعض .

- الإطار الأوروبي للإشهاد والاعتراف بشهادات التّدريب (CEC – 2004).

وتهدف كل هذه الأدوات إلى إحداث نظام معلوماتي شامل يدعى : الإطار الأوروبي الموحد للكفاءات (Cadre européen commun des qualifications)



الباب الخامس

أهم مؤشرات نظم المعلومات في المنظمات الدولية

يُمكن للنظام المعلوماتي العربي أن يستفيد من التجارب الدولية مع مراعاة خصوصيات الوطن العربي.

1. أهم مؤشرات التنمية التكنولوجية في النظام المعلوماتي لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) :

اعتمدت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية منذ الستينات نظاما إحصائيا حول العلوم والتكنولوجيا يشتمل على 70 مؤشرا يمكن تصنيفها في 4 أبواب :

● قاعدة بيانات حول المعرفة ومن أهم مؤشراتها :

- الاستثمار في المعرفة .
- الموارد البشرية .
- الحراك العلمي العالمي .
- البحوث في المجالات العلمية .
- البراءات .

وهذا النوع من البيانات المتعلقة بالتنمية التكنولوجية مهم جدا بالنسبة للدول العربية خاصة وأن هذا الجانب يفتقر إلى المعطيات الدقيقة.

● قاعدة بيانات حول اقتصاد المعلومات ومن أهم مؤشراتها :

- البنية الأساسية للمعلومات .
- نشر التكنولوجيا الجديدة (انترنت، تجارة إلكترونية...).
- مساهمتها في النمو والتنمية...

● قاعدة بيانات حول الانصهار في الاقتصاد العالمي ومن أهم مؤشراتها :

- الاستثمار الأجنبي،
- شراء الأسهم في الشركات،
- الشراكة والمناولة.....

- تطوّر المداخيل .
 - تطوّر الإنتاجية .
 - المنتوجات ذات الكثافة التكنولوجية .
- وتصدر هذه البيانات مجمّعة في نشرية نصف سنوية تُسمّى "أهم مؤشرات العلوم والتكنولوجيا" .

2- أهم مؤشرات البنك الدولي في مجال التكنولوجيا :

- عدد الطلبة المسجلين في العلوم والتكنولوجيا .
- عدد العلميين والمهندسين في مجالات البحث والتطوير على كل مليون ساكن .
- عدد البراءات .
- الصادرات عالية التكنولوجيا .
- عدد الحواسيب لكل ألف ساكن.

3. أهم مؤشرات منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم :

- عدد المشتغلين بالبحث والتطوير،
- نفقات البحث ومصادرها (الدولة-الشركات الخاصة)...

4. أهم مؤشرات منظمة الأمم المتحدة في مجال التنمية التكنولوجية :

يعتمد مؤشر التنمية التكنولوجية (IDT) على 3 مؤشرات كبرى :

- التجديد التكنولوجي .
- استعمالات التكنولوجيا .
- الموارد البشرية (عدد سنوات الدراسة- الالتحاق بالتعليم العالي)

5. أهم مؤشرات منظمة العمل الدولية:

اعتمدت منظمة العمل الدولية 20 مؤشرا لنظام سوق العمل مرتّبة في 8 أصناف:

- 1- مؤشرات المشاركة في سوق العمل .
- 2- مؤشرات التشغيل .
- 3- مؤشرات البطالة .

- 4- مؤشرات مستويات التعليم والامية .
- 5- الأجرور وكلفة اليد العاملة .
- 6- الإنتاجية .
- 7- التدفقات على سوق العمل .
- 8- الفقر وتوزيع المداخليل.



الخاتمة

يُعدّ نظام المعلومات من أهم أدوات قيادة (Pilotage) سوق العمل وتعديلها وتطويرها قطنيًا وقوميًا.

ولا يتسنى بناء هذا النظام المعلوماتي إلا بإيجاد الهيكلة المناسبة وتوحيد المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات ودرجة تفصيلها وتحديد مدخلاتها ومخرجاتها وضبط طرق احتسابها بالاستناد إلى التجارب الدولية مع مراعاة الخصوصيات العربية.

ولعله يمكن تكثيف هذه المؤشرات في غاياتها النهائية وهي مؤشرات الموازنة بين العرض والطلب ، أي بين مخرجات التعليم والتدريب من ناحية ، واحتياجات الأفراد والمؤسسات الاقتصادية من ناحية ثانية. وتكتسي الموازنة هنا نوعين:

- **الموازنة الكمية:** ويُقصد بها التوافق بين تدفقات (flux) المتخرجين من التعليم والتدريب حتى تكون متقاربة مع احتياجات ومتطلبات الاقتصاد بما يمكن قدر الإمكان من الحد من نقص أو فائض العمالة اللذين يؤديان إلى شح في الموارد البشرية المؤهلة أو بطالة عالية بين المتخرجين.

- **الموازنة النوعية:** ويُقصد بها أن تكون الكفايات المكتسبة من قبل الخريجين متوافقة مع متطلبات العمل من حيث المهارات الأساسية ومهارات الاتصال والتعامل والمهارات التطويرية.

ويتضح من هنا أنّ للتعليم والتدريب مسؤولية كبرى في موضوع الموازنة. فالتعليم تحت ضغط البطالة واحتياجات التنمية- تطوّر من مفهوم "التعليم للتعليم" إلى مفهوم "التعليم للعمل" ثمّ وإلى "التعليم للحياة". وقد أدركت نظم الموازنة في البلدان المتقدمة ضرورة جسر الهوة بين النظرية التربوية والنظرية الاقتصادية للتعليم وخاصة في ضوء التوجه القوي نحو اقتصاد المعرفة.

إنّ طرح مواصفات الموازنة من الزاوية النفعية للتعليم ، أي بمفردات عائد الاقتصاد الاجتماعي يُفضي إلى طرح إشكالية أخرى في شكل تساؤل: هل التعليم والتدريب أصبح سلعة؟ يجب التأكيد بداية على أن التعليم منذ القدم (وحتى وقت قريب) خدمة عامة مجانية تؤمنها الدولة. وسحب عبارة "سلعة" على التعليم فيه إزعاج كبير. فالعبارة غير مستساغة أخلاقياً وشديدة الوقع وخاصة على الإخصائيين والمهنيين التربويين.

بعد هذا التوضيح لابد أن ندرك أن الهدف المهيكل للموامة هو تعظيم العائد الاجتماعي والاقتصادي للمؤهلات التعليمية والتدريبية. لقد أصبح التعليم والتدريب تحت ضغط البطالة واحتياجات التنمية وخاصة في ضوء متطلبات العولمة يكتسي بعدا تجاريا.

فالتعليم أصبح يستمد النصيب الأوفر من شرعيته من مدى ما يوفره من مزايا نفعية مادية للدارسين والمجتمع والاقتصاد. فالموامة هنا تعني بوضوح إخضاع مخرجات التعليم شأنها شأن أي سلعة إلى رغبات المستهلكين وحاجاتهم وأولوياتهم ، أي خيارات الدارسين وخيارات المشغلين لنواتج التعليم. وبالتالي فإن إنتاج الخدمات التعليمية يخضع كأى سلعة إلى مضامين ومواصفات ومعايير محددة متصلة باحتياجات سوق العمل والتنمية عموما.

ومن أهم ما يلاحظ في سياق "تسليح" التعليم توسع قطاع التعليم الخاص الربحي المحلي والأجنبي الذي وسع من دائرة الاختيار للدارسين . وانطلاقا من كونه أصبح مجالا استثماريا وفي وضع تنافسي مع القطاع العام، فإن قطاع التعليم الخاص أصبح ينفق على حملات الترويج لخدماته مقتبسا المقولات الاقتصادية كالأسعار التنافسية والجودة والتميز وضمان المستقبل قصد تسويق خدماته للدارسين وأولياء أمورهم.

إن إثارة موضوع التوفيق بين النظرية التربوية والنظرية الاقتصادية بخصوص التعليم أتت من الحاجة الملحة لتطوير مقاربات الموامة بين العرض والطلب في سوق العمل.

ولا يخفى على أحد أن جانبا كبيرا من البطالة -وهي الهم الأكبر في المنطقة العربية- محكومة اقترابا أو ابتعادا بدرجة المقابلة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

والموامة هنا محكومة هي أيضا بالقنوات الرابطة بين العرض والطلب ضمن الأطر والمعايير الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السائدة ، أي بنظام معلوماتي متطور حول سوق العمل.



المراجع

• المراجع العربية:

1. منظمة العمل العربية (2008)، التصنيف العربي المعياري للمهن.
2. منظمة العمل العربية (2009)، العقد العربي للتشغيل / 2010-2020.
3. منظمة العمل العربية (2010)، الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني.
4. منظمة العمل العربية (2013)، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل.
5. منظمة العمل العربية، التقرير العربي الأول حول معلومات أسواق العمل، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية، العدد التاسع 2013.
6. منظمة العمل العربية، 2014، الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل.

• المراجع الأجنبية:

1. Bourdat, Mathilde, (2013), Indicateurs pour mieux valoriser l'investissement.
2. Eurostat, 2010.
3. Gaymard Hervé et Lemaire Axelle (2013), la stratégie numérique de l'Union Européenne.
4. Toro Djerma Honoré (2014), Améliorer le système d'information sur le marché du travail : défis et opportunités.
5. Triomphe Claude-Emmanuel (2009), les services publics de l'emploi en Europe entreprises et réformes.
6. Union Européenne (2011), Politique de cohésion 2014-2020 : investir dans la croissance et l'emploi.

