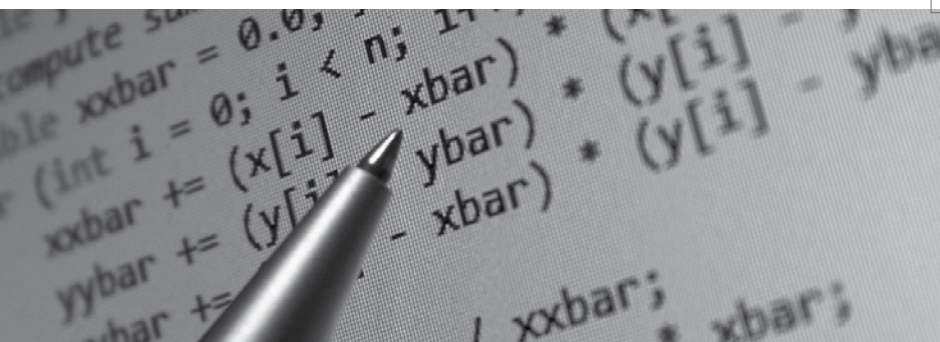




مكتب
العمل
الدولي
جنيف



سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمال جمع وتحليل البيانات الخاصة بسوق العمل

4

جمع وتحليل البيانات الخاصة بسوق العمل



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2015

الطبعة الأولى، 2015

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

سياسات التشغيل الوطنية (النسخة العربية): دليل لمنظمات العمال مكتب العمل الدولي. جنيف. منظمة العمل الدولية، 2015

ISBN: 9789226293434

ISBN: 9789226293441 (نشر الكتروني pdf)

مكتب العمل الدولي

سياسة التشغيل/ دور منظمات العمال/ تعزيز التشغيل/ خطة العمل/ جمع البيانات/ قوة العمل/ الاقتصاد غير المنظم/ سوق العمل

13.01.3

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو

المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا www.ilo.org/publns

*This publication was produced by the Document and Publications Production
Printing and Distribution Branch (PRODOC) of the ILO
Graphic and typographic design, manuscript preparation, copy editing, layout
and composition, proofreading, printing, electronic publishing and distribution
PRODOC endeavours to use paper sourced from forests managed
in an environmentally sustainable and socially responsible manner
Code: CMD - STA*

لمحة سريعة

يعتبر تحليل البيانات المتعلقة بسوق العمل عملية مهمة نظرًا للأسباب الثلاثة الآتية:

1. **تحديد وفهم القضايا** المطروحة في سوق العمل؛ حتى تكونوا على دراية بما تحدثون عند الدخول في حوار مع الآخرين حول سياسة التشغيل.
2. **اتخاذ قرارات بشأن سياسة التشغيل الوطنية على** أسس من الموضوعية الخبرة.
3. **تقييم التكاليف والمنافع** المترتبة على السياسات والتدابير والبرامج

وتساعد بيانات سوق العمل على إلقاء الضوء على قضايا السياسة. ويمكننا استخدامها بوصفها خطأً أساسيًا أو نقطة بداية عند القيام بوضع سياسة ما أو تحديد أهداف خاصة بالتشغيل، كما يمكننا الاستعانة بها في تقييم الآثار المترتبة على السياسات الخاصة بنا على مدار فترة زمنية معينة.

ويعرض هذا الجزء من الدليل أساسيات جمع وتحليل بيانات سوق العمل؛ حيث يوضح أين تتوافر البيانات الجيدة، والوقت ومتى قد ترغب نقابات العمال في جمع تلك البيانات بنفسها. كما يشرح المفاهيم المتعلقة بالقوة العاملة والمؤشرات المستخدمة في قياسها.

عندما يتعلق الأمر بالتشغيل، يكون الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية تحقيق «العمل الكامل والمنتج وتوفير العمل اللائق للجميع، بمن في ذلك المرأة والشباب». ونحن نبحت في المؤشرات التي اختارتها منظمة العمل الدولية لقياس التقدم الذي يتم إحرازه في سبيل تحقيق هذا الهدف.

وسنقدم لكم في مختلف أجزاء هذا القسم، أمثلة توضح كيف تستخدم الدول المؤشرات وتحليل البيانات. كما سنبحث بإيجاز كيفية تحليل البيانات من مؤشر واحد أو من مؤشرات متعددة لخلق قضية تستدعي اتخاذ موقف متعلق بالسياسات.

Contents

جمع وتحليل البيانات الخاصة بسوق العمل

لمحة سريعة v

4.1. المبادئ

- 1 لماذا تعد عملية تحليل البيانات مهمة بالنسبة لنقابات العمال؟
- 1 من أين نحصل على البيانات الجيدة؟
- 1 ما الذي نرغب في معرفته من خلال جمع البيانات؟
- 3 كيف نستخدم البيانات؟
- 3 المكونات الأساسية للقوى العاملة

4.2. استيعاب المفاهيم الخاصة بالقوى العاملة والمؤشرات المستخدمة في قياسها

- 4 مفهوم التشغيل
- 7 مفهوم البطالة
- 7 المفاهيم الخاصة بالعمالة الناقصة وحالات العمل غير الملائم

4.3. اختيار المؤشرات لعملية جمع البيانات الخاصة بك

- 9 نسبة التشغيل مقابل عدد السكان
- 10 معدل البطالة
- 11 نسبة المشاركة في القوى العاملة

4.4. قياس التشغيل الكامل والمنتج

- 12 نسبة الفقراء العاملين
- 13 مستوى إنتاجية العمل ومعدل نموه
- 14 نسبة العمالة الهشة
- 15 مؤشرات العمل غير المستقر

4.5. قياس المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل

- 16 التمييز المهني بسبب النوع الاجتماعي
- 17 الفجوة في الأجور بين الجنسين
- 19 حصة المرأة من العمل مدفوع الأجر في القطاع غير الزراعي

4.6. مؤشرات أخرى خاصة بالعمل اللائق

- 20 عدم التحاق الشباب بالدراسة او بالعمل
- 20 نسبة العمل غير المنظم
- 21 زيادة ساعات العمل

4.7. استخدام البيانات الجيدة في طرح قضية

- 22 مثال لمؤشر مفرد
- 22 مثال على المؤشرات المتعددة

24 المراجع

25 الموارد والأدوات

4.1. المبادئ

لماذا تعد عملية تحليل البيانات مهمة بالنسبة لنقابات العمال؟

يعتبر تحليل البيانات المتعلقة بسوق العمل عملية مهمة؛ نظرًا للأسباب الثلاثة الآتية:

1. **تحديد وفهم القضايا** المطروحة في سوق العمل حتى تكون وا على دراية بما تحدث ون عنه عند الدخول في حوار مع الآخرين حول سياسة التشغيل.
2. **اتخاذ قرارات بشأن سياسة** التشغيل الوطنية على أسس من الموضوعية والتجريب.
3. **تقييم التكاليف والفوائد** المترتبة على السياسات والتدابير والبرامج.

من أين نحصل على البيانات الجيدة؟

لكل بلد هيئات إحصائية توفر البيانات من خلال استقصاءات حول القوة العاملة والتعداد الوطني. وغالبًا ما تكون البيانات محدودة للغاية أو عامة للغاية، ويرجع السبب في ذلك، عادةً، إلى محدودية الموارد. وقد تقوم نقابات العمال بدور رئيسي في التشجيع على جمع البيانات الجيدة، لا بل يتوجب عليها تأدية هذا الدور.

كما يتعين على تلك النقابات أن تقوم بجمع البيانات الخاصة بأعضائها وتحديد الظروف السائدة في أماكن عملهم. وتتوافر بعض البيانات في اتفاقات المفاوضة الجماعية. كما يمكنكم أيضًا إجراء مسح خاص بأعضاء مؤسستكم، ويفضل أن يتم ذلك بمساعدة باحثين من ذوي الخبرة.

ما الذي نرغب في معرفته من خلال جمع البيانات؟

نرغب في الحصول على وصف جيد لوضع سوق العمل في نقطة زمنية محددة و على مدار الساعة. إذ نود أن نتحقق من إمكانية الأشخاص الراغبين في العمل بالعثور على وظائف أم لا؟ إضافة إلى تحديد نوع الوظائف المتاحة لهم سواء من حيث الكمية أو النوعية؟ وهل هناك من يعملون بوظائف تدرج تحت تسمية العمالة الناقصة وتبقىهم تحت وطأة الفقر؟ وإذا كان هناك عاطلون عن العمل أو عاملين في العمالة الناقصة، فمن هم؟ هل هم من الشباب أم من المسنين، من الرجال أم من النساء؟ وأين يعيشون؟ وما خلفياتهم العلمية؟

يُطلق على الإحصائيات التي نقوم بجمعها من خلال طرح مثل هذه الأسئلة اسم **المؤشرات**. وفيما يلي بعض الأمثلة عن الأمور التي نرغب في معرفتها والمؤشرات التي يمكن أن توفر هذه المعلومات:



ما هو حجم تحدي العمالة؟ كم يبلغ عدد الأفراد العاملين؟ كم يبلغ عدد الأفراد الراغبين في العمل؟

- عدد الأفراد الراغبين في المشاركة الفعالة في سوق العمل ونسبتهم المئوية (المؤشر: معدل المشاركة في القوى العاملة)
- عدد والنسبة المئوية للأفراد الجاهزين والباحثين بجدية عن العمل ولكنهم لا يعثرون على عمل (المؤشر: معدل البطالة)

ما هي القدرات المؤسسية اللازمة لمواجهة تحديات العمل؟ خدمات التوظيف، ومؤسسات التدريب، والميزانية، الخ

- العدد والنسبة المئوية للأفراد الراغبين بالمشاركة الفعالة في سوق العمل (المؤشر: نسبة المشاركة في القوى العاملة)

ما هي احتياجات العاطلين عن العمل من حيث التأمين الاجتماعي / المساعدة الاجتماعية؟ ما هي الإجراءات اللازمة لتسهيل دخولهم سوق العمل؟

- العدد والنسبة المئوية للأشخاص المتاحين والباحثين بنشاط عن عمل، ولكنهم لم يعثروا على عمل (المؤشر: معدل البطالة)

إلى أي مدى تمت مجابهة التحدي الخاص بالعمالة من حيث الكم؟
إلى أي مدى يمكن للسكان العاملين دعم باقي السكان فعلياً؟

- عدد ونسبة الأشخاص الذين عملوا ولو لمدة ساعة واحدة على الأقل في الأسبوع الماضي (مؤشر: معدل التشغيل)

ما هي الإجراءات اللازمة لتحسين إنتاجية ونوعية العمل؟
ما هي التدابير اللازمة لتسهيل الانتقال و التدريب؟

- عدد ونسبة الأشخاص الذين يعملون ولكنهم يرغبون / يحتاجون للعمل أكثر أو الى تغيير نوع العمل (مؤشر: معدل العمالة الناقصة)

كيف نستخدم البيانات؟

يساعد هذا النوع من البيانات على إلقاء الضوء على قضايا السياسة، ويمكننا استخدامها بوصفها خطأ أساسياً أو نقطة بداية عند القيام بوضع سياسة ما أو تحديد أهداف خاصة بالتشغيل، كما يمكننا الاستعانة بها في تقييم الآثار المترتبة على السياسات الخاصة بنا على مدار فترة زمنية معينة.

المكونات الأساسية للقوى العاملة



مثال من تنزانيا

السكان ممن تتجاوز اعمارهم 15 عاماً	
21,003,960 (21,003,960)	
ذكور	اناث
10,001,727 (10,001,727)	11,002,233 (11,002,233)

السكان النشطين اقتصادياً	
18,821,525 (18,821,525)	
ذكور	اناث
9,054,172 (9,054,172)	9,767,354 (9,767,354)

السكان غير النشطين اقتصادياً	
2,182,434 (2,182,434)	
ذكور	اناث
947,555 (947,555)	1,234,879 (1,234,879)

العاملون	
17,944,556 (16,627,133)	
ذكور	اناث
8,779,845 (8,086,325)	9,164,713 (8,540,809)

العاطلون	
876,968 (2,194,392)	
ذكور	اناث
274,327 (967,847)	602,641 (1,226,545)

ملحوظة: يستعين هذا التوزيع للسكان الذين تتجاوز أعمارهم 15 عاماً بمعيار منظمة العمل الدولية والتعاريف الوطنية. (وردت الأرقام الوطنية بين القوسين)

المصدر: National Bureau of Statistics (Tanzania)

4.2. استيعاب المفاهيم الخاصة بالقوى العاملة والمؤشرات المستخدمة في قياسها

مفهوم التشغيل

هناك ثلاثة معايير لتعريف التشغيل (بما في ذلك عمل الفرد لحسابه الخاص)

1. **السن:** أن يقع في إطار الفئة العمرية المختارة لتعريف السكان النشطين والتي تكون عادة فئة 15 عاماً وما فوق
2. **مدة النشاط:** جميع السكان الذين عملوا لمدة ساعة واحدة على الأقل خلال فترة قصيرة محددة (أسبوعاً واحداً بشكل عام) بمن فيهم كل من يشغل وظيفة ولكنه في إجازة لأسباب مختلفة
3. **طبيعة النشاط:** يجب أن يكون نشاطاً لإنتاج البضائع وتقديم الخدمات وفقاً لنظام المحاسبة الوطني

المصدر: المؤتمر الدولي لإحصائي العمل، 1982



يمكن تصنيف مفهوم التشغيل في مجموعات فرعية؛ وذلك من أجل دمج مجموعة أوضاع التشغيل في عالم العمل. وهناك طريقتان رئيسيتان للتصنيف:

- حسب القطاع ونوع النشاط الاقتصادي.
- حسب نوع العمل أو ظروفه.

حسب القطاع والنشاط الاقتصادي

نستخدم إحدى طرق التصنيف الآتية، عند تصنيف بيانات التشغيل على هذا الأساس:

- التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية، التنقيح الرابع.
- وضع صاحب العمل (عام أو خاص).
- نمط المنظمة الإنتاجية (منظمة أو غير منظمة).



التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية (ISIC)-التنقيح الرابع، المستوى الاول

- A. الزراعة والغابات وصيد الأسماك
- B. التعدين واستغلال المحاجر
- C. التصنيع
- D. امدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
- E. اعمال إمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها
- F. البناء
- G. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات الآلية والدراجات النارية
- H. النقل والتخزين
- I. أنشطة خدمات الإقامة وخدمات تقديم الأغذية
- J. المعلومات والاتصالات
- K. الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
- L. الأنشطة العقارية
- M. الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
- N. أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
- O. الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي
- P. التعليم
- Q. صحة الانسان وأنشطة العمل الاجتماعي
- R. الفنون والتسلية والترفيه
- S. أنشطة خاصة بخدمات أخرى
- T. الأنشطة الخاصة بالأسر بوصفهم أصحاب عمل؛ أنشطة السلع غير المتميزة وتقديم الخدمات للأسر للاستعمال الخاص
- U. أنشطة المنظمات والهيئات العاملة غير الخاضعة لقوانين الدولة

نوع العمل أو حالة التشغيل

نستعين بإحدى طرق التصنيف الآتية، عند تصنيف بيانات التشغيل على هذا الأساس:

- التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO): والذي ينظم الوظائف بناءً على المهام والواجبات التي تضطلع بها هذه الوظيفة.
- التصنيف الدولي لوضع التشغيل (ICSE): يستند هذا التصنيف إلى نوع التعاقد الذي يبرمه الشخص مع آخرين أو مع المنظمات عند أداء وظيفة ما.



الفئات الرئيسية في التصنيف الدولي الموحد للمهن المجموعات الرئيسية (ISCO-08)

1. المدراء
2. المهنيون
3. الفنيون والمتخصصون المعاونون
4. موظفو دعم الأعمال الكتابية
5. موظفو الخدمات والمبيعات
6. العمال الزراعيون وعمال الغابات وصيادو الأسماك المهرة
7. العمال الحرفيون والعاملون بال مهن التجارية المرتبطة بها
8. العاملون في تشغيل وتجميع المصانع والآلات
9. عمال المهن الأولية
10. المهن الخاصة بالقوات المسلحة



التصنيف الدولي لحالة التشغيل (ISCO-08)

1. الموظفون؛ الذين قد تحتاج الدول اليهم وتتمكن من ان تميز من بينهم «الموظفون بعقود دائمة» (بما في ذلك «الموظفون الدائمون»)
2. أصحاب العمل
3. العاملون لحسابهم الخاص
4. أعضاء تعاونيات المنتجين
5. العمال المساهمون من الأسرة
6. عمال لا يمكن تصنيفهم حسب مركزهم

مفهوم البطالة



المعايير الثلاثة المستخدمة في تعريف البطالة:

1. **دون عمل:** الشخص الذي يدخل ضمن الفئة العمرية المناسبة للعمل ولم يعمل لأكثر من ساعة واحدة خلال الفترة التي تم فيها جمع بيانات الإحصاء
2. **صالح للعمل حالياً:** الشخص المتاح للعمل خلال فترة جمع البيانات
3. **باحث عن عمل:** الشخص الذي يسعى بجدية للحصول على عمل مدفوع الأجر أو يسعى للحصول على دخل من خلال عمل يديره لحسابه الخاص

تعتمد الدول في بعض الحالات تعريف أكثر شمولاً للبطالة باستخدام المعيارين الأول والثاني فقط. ويؤدي استخدام هذا التعريف الموسع إلى أرقام مختلفة للغاية، وقد يكون أكثر ملاءمة في ظروف خاصة بدولة معينة. وينبغي أن يذكر أي تحليل للبطالة التعريف الإحصائي المستخدم في جمع البيانات.

المفاهيم الخاصة بالعمالة الناقصة وحالات العمل غير الملائم

العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت

تعني العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت جمع البيانات بشأن الأشخاص الراغبين في العمل لساعات إضافية مقارنة بعدد الساعات التي يعملونها في الوقت الحالي. ويتم مقارنة عدد الساعات التي يعملونها خلال فترة جمع البيانات بعتبة ساعات عمل مختارة مثل 40 ساعة عمل أسبوعياً.



المعايير الثلاثة الخاصة بتعريف العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت

1. الرغبة في العمل لساعات إضافية
2. إمكانية العمل لساعات إضافية
3. العمل لعدد ساعات يقل عن العتبة الخاصة بوقت العمل .

حالات العمل غير الملائم

هناك ثلاثة أنواع من حالات العمل غير الملائم:

1. **العمل غير الملائم المرتبط بالمهارات:** ويشمل ذلك الأشخاص الراغبين في تغيير وضع عملهم الحالي؛ حتى يتمكنوا من الاستفادة الكاملة من مهاراتهم المهنية الحالية، وهم جاهزون للقيام بذلك.
2. **العمل غير الملائم المرتبط بالدخل:** ويشمل ذلك الأشخاص الراغبين في تغيير وضع عملهم الحالي من أجل زيادة دخلهم من خلال زيادة إنتاجيتهم، وذلك عن طريق الحصول على أشياء مثل أدوات ومعدات أفضل أو تدريب أو بنية تحتية مطورة.
3. **العمل غير الملائم المرتبط بزيادة عدد ساعات العمل:** ويشمل ذلك الأشخاص الراغبين في العمل لساعات أقل مقابل تقليص الدخل.



4.3. اختيار المؤشرات لعملية جمع البيانات الخاصة بك

بمجرد أن تقوم بتحديد ما تريد معرفته يتعين عليك اختيار المؤشرات التي ستتمكن من قياس ذلك. وفيما يلي عرض لمؤشرات سوق العمل التقليدية الثلاثة:

- نسبة التشغيل مقابل عدد السكان.
- معدل البطالة.
- نسبة المشاركة في القوى العاملة.

حتى تقوم بتكوين صورة جيدة عما يجري بسوق العمل، لا يمكنك أن تبحث هذه المؤشرات بشكل منفصل؛ إذ يجب أن يتم تحليلها معًا

نسبة التشغيل مقابل عدد السكان

تعتبر نسبة التشغيل مقابل عدد السكان (الموضحة في الرسم البياني) معيارًا أساسيًا لفهم إجمالي الطلب على اليد العاملة في الاقتصاد وتوفير معلومات بشأن قدرة الاقتصاد على توفير فرص العمل.

وتعرف بأنها النسبة المئوية للأفراد العاملين من السكان ممن هم في سن العمل:

$$\frac{\text{العاملون}}{\text{السكان في سن العمل}} \times 100 = \text{نسبة العمالة إلى عدد السكان في سن العمل (EPR (\%)}$$

ويمكن تقسيم معظم المؤشرات إلى مؤشرات أخرى مثل النوع الاجتماعي أو العمر؛ للوصول إلى مستوى أعلى من الدقة في التحليل.

وبالنسبة لمجموعة فرعية من السكان في سن العمل مثل النساء، تكون النسبة المئوية لهذه المجموعة الفرعية هي النسبة العاملة؛ حيث يتم احتساب نسبة التشغيل عند النساء مقابل عدد السكان على النحو الآتي:

$$\frac{\text{النساء العاملات}}{\text{إجمالي عدد النساء في سن العمل}} \times 100 = \text{نسبة النساء العاملات إلى إجمالي النساء في سن العمل (EPRw (\%)}$$

تفسير البيانات

عندما ترتفع نسبة التشغيل مقابل عدد السكان بمرور الوقت، فإن ذلك يعني في العادة تزايد الطلب على العمال في الاقتصاد.

قد لا يعد ذلك أمرًا إيجابيًا دائمًا؛ فهو يشير على سبيل المثال إلى محدودية خيارات التعليم المتاحة أمام الشباب مما يدفعهم إلى الانخراط في القوى العاملة. أو قد يعني ذلك ضعف إعانات البطالة أو غيرها من المنافع الاجتماعية في البلاد. وغالبًا ما تشير النسبة التي تتجاوز 80 % سنوياً إلى وفرة الوظائف منخفضة الجودة. وإذا لم تواكب الزيادات الحادة زيادة مماثلة في الناتج المحلي الإجمالي، فقد يشير ذلك إلى انخفاض مستويات إنتاجية العمل. (ويعد الناتج المحلي الإجمالي، هو المقياس الرئيسي للناتج الاقتصادي لبلد ما؛ حيث يمثل القيمة الإجمالية لجميع السلع والخدمات التي تنتجها هذه البلد).

في حين يعني انخفاض النسبة أن قسمًا كبيرًا من السكان ممن هم في سن العمل عاطلون عن العمل أو غير ملتحقين بالقوى العاملة. وقد تشمل أسباب عدم النشاط التواجد في المدرسة، أو التقاعد، أو تأدية الأعمال المنزلية بدون أجر، أو المرض، أو عدم القدرة على العمل. ويعد هذا النوع من المعلومات ضروريًا في تفسير نسبة التشغيل مقابل عدد السكان.

معدل البطالة

يعكس معدل البطالة (الموضحة في الرسم البياني التالي) قدرة الاقتصاد على توفير فرص عمل للأشخاص الراغبين في العمل، وهم لا يعملون، وذلك على الرغم من استعدادهم للانخراط في سوق العمل وسعيهم الجاد لإيجاد فرصة عمل.

$$\text{العاطلون عن العمل} \div \text{القوى العاملة} \times 100 = \text{معدل البطالة UR (\%)}$$

وبالنسبة لمجموعة فرعية من القوى العاملة يكون معدل البطالة بمثابة النسبة المئوية لهذه الفئة العاطلة عن العمل. ويمكن حساب معدل بطالة الشباب على سبيل المثال كما يلي :

$$\text{الشباب العاطلون عن العمل} \div \text{القوى العاملة الشابة} \times 100 = \text{معدل البطالة عند الشباب URy (\%)}$$

تفسير البيانات

يعد معدل البطالة في معظم البلدان النامية مؤشراً مهماً لأداء سوق العمل ومقياساً رئيسياً لقصور استخدام العمال. إن أهمية ومغزى معدل البطالة في الدول النامية محدودين أكثر بكثير. وفي ظل غياب التأمين ضد البطالة أو غير ذلك من شبكات الأمان الاجتماعي، تضطر غالبية السكان ممن هم في سن العمل إلى ممارسة أي نوع من أنواع النشاط الاقتصادي مهما كان غير ملائم. وعادة ما يلتحقون بالاقتصاد غير المنظم أو يديرون عملاً لحسابهم الخاص.

وينبغي تحليل اتجاهات البطالة مع قياس التغيرات في إجمالي المخرجات من خلال الناتج المحلي الإجمالي. وغالباً ما يصاحب النمو الاقتصادي السليم انخفاض معدل البطالة. ومع ذلك فقد يرتفع معدل البطالة فعلياً في بداية التوسع الاقتصادي؛ حيث يبدأ العمال المحبطون وغيرهم ممن لم يسبق لهم الالتحاق بالقوى العاملة البحث عن وظيفة.

وفي معظم الحالات يواكب انخفاض معدل البطالة ارتفاعاً في نسبة التشغيل مقابل عدد السكان. وينبغي كذلك أن يتم تحليل معدل البطالة إلى جانب مؤشرات مثل المؤشرات الآتية:

- مدة البطالة.
- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت.
- نسبة العاطلين المستفيدين من خطط التأمين ضد البطالة أو خطط العمل المؤقت (حيثما وجدت).
- توفير التدريب على المهارات الوظيفية والتدريب المهني.
- عدد الأشخاص المستفيدين من مثل هذه البرامج.

نسبة المشاركة في القوى العاملة

تقدم نسبة المشاركة في القوى العاملة (المشار إليها بالحروف الأولى LFPR في الرسم البياني التالي) معلومات بشأن حجم توافر الأيدي العاملة المتاحة حالياً للعمل مقارنة بإجمالي عدد السكان ممن هم في سن العمل.

$$\text{نسبة المشاركة في قوة العمل LFPR (\%)} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{السكان في سن العمل}} \times 100$$

تفسير البيانات

عادة ما تتسم العلاقة بين معدل البطالة ونسبة المشاركة في القوى العاملة بالثبات على المدى القصير. وقد تختلف على المدى المتوسط إلى الطويل، عندما يطرأ تغيير على التركيبة السكانية لشعب ما أو على الاقتصاد. وكذلك قد يؤثر تغير القوانين والسياسات على تلك العلاقة؛ فعلى سبيل المثال: قد يخفض رفع السن القانونية لترك المدرسة نسبة المشاركة في القوى العاملة، في حين يؤدي ارتفاع معدلات التعليم بين النساء وقبول النساء في أماكن العمل في كثير من الأحيان إلى رفع نسبة المشاركة في القوى العاملة.

4.4. قياس التشغيل بدوام كامل ومنتج

قام المجتمع الدولي بوضع الأهداف الإنمائية للألفية، والتي كان أولها «القضاء على الفقر المدقع والجوع» (ILO, 2013c). وقد وضع هدفًا يرمي إلى «تحقيق التشغيل الكامل والمنتج وتوفير العمل اللائق للجميع، بما في ذلك النساء والشباب». وقد اختارت منظمة العمل الدولية أربعة مؤشرات لرصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذا الهدف، وهي:

1. نسبة التشغيل مقابل عدد السكان (%).

2. نسبة الفقراء العاملين (%).

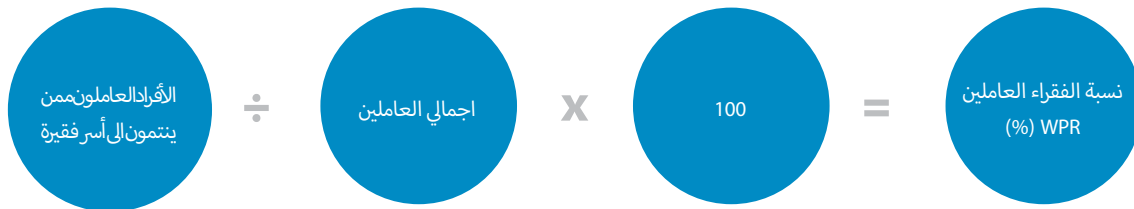
3. معدل نمو إنتاجية العمل.

4. نسبة العمالة الهشة.

سبق أن قمنا بمناقشة نسبة التشغيل مقابل عدد السكان في القسم السابق، وفيما يلي نقوم بإيضاح المؤشرات الثلاثة الأخرى.

نسبة الفقراء العاملين

توضح نسبة الفقراء العاملين (المشار إليها بالحروف الأولى في الرسم البياني التالي WPR) نسبة السكان العاملين الذين يعيشون في أسر مصنفة كأسر فقيرة. ونعني «بالفقيرة» تدنى مستويات الاستهلاك أو مستويات الدخل في هذه الأسر عن خط الفقر الوطني أو الدولي المحدد.



مثال من تنزانيا

2007	2000/1	
5 620 099	4 985 637	(١) إجمالي عدد العاملين المنتمين لأسر فقيرة
12 709 912	10 348 535	(٢) إجمالي عدد العاملين المنتمين لأسر غير فقيرة
18 330 011	15 334 172	(٣) إجمالي العاملين = (١) + (٢)
30.7%	32.5%	(٤) نسبة الفقراء العاملين = (١) ÷ (٣) x ١٠٠

المصدر: ILO, 2012a

تفسير البيانات

يعد الفقر مفهوماً ينطبق على الأسر وليس على الأفراد، استناداً إلى فرضية أن الأسر تجمع دخل أفرادها معاً. والسؤال هو: هل يكفي إجمالي دخل الأسرة لانتشالها بالكامل من براثن الفقر؟ وما إذا كان يتم اعتبار العامل ضمن الفقراء العاملين بناءً على دخله أو دخلها الخاص ودخل أفراد الأسرة الآخرين وعدد أفراد الأسرة ممن يحتاجون إلى إعالة بمن في ذلك الأطفال والشيوخ وغيرهم من المعالين.

مستوى إنتاجية العمل ومعدل نموه

تمثل إنتاجية العمل إجمالي حجم المخرجات (التي يتم قياسها من حيث الناتج المحلي الإجمالي) الذي يتم تحقيقه بجسب وحدة العمل (التي يتم قياسها بعدد الأشخاص العاملين).



يمثل نمو إنتاجية العمل التغيير السنوي في المخرجات بالنسبة لكل شخص عامل.

مثال من ألبانيا يوضح نمو إنتاجية العمل على مدار 20 عاماً

العام	الناتج المحلي الإجمالي لكل شخص عامل (عام 1990 مقدراً بالدولار الأمريكي)
1990	6 800
2011	15 324

المصدر: ILO, 2013b

معدل نمو إنتاجية العمل بين 1990 و 2011: 3.9%

تفسير البيانات

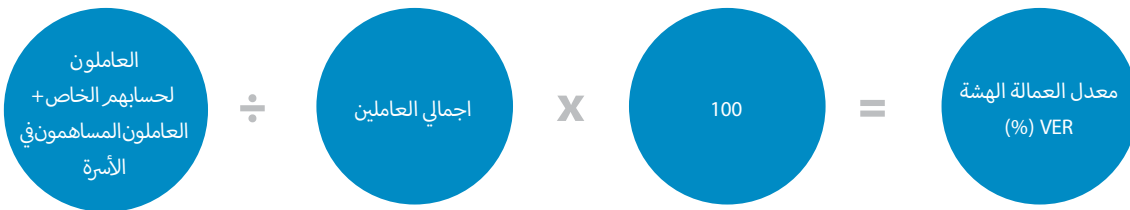
يمكن أحد القيود المفروضة على عملية حساب إنتاجية العمل مثل الناتج المحلي الإجمالي لكل فرد عامل، في حقيقة أنه يربط التغيرات التي تطرأ على المخرج بعامل واحد فقط من عوامل الإنتاج، هو العمل. ولا يتم احتساب مبلغ رأس المال المستخدم في العمل أو التغيرات التي تطرأ على رأس المال هذا أو على تركيبة القوى العاملة. وقد يتأثر نمو الإنتاجية أمور مثل الاستثمار في التكنولوجيا ورأس المال البشري.

يستطيع تحليل نمو إنتاجية العمل جنباً إلى جنب مع مؤشرات التشغيل مثل: نسبة التشغيل مقابل عدد السكان أو معدل البطالة، يمكن أن يظهر لنا مدى استغلال العمل بشكل جيد. فعلى سبيل المثال: قد تشير تركيبة انخفاض إنتاجية العمل مع انخفاض البطالة وارتفاع الناتج المحلي الإجمالي، إلى ارتفاع معدل الاستفادة من العمل.

نسبة العمالة الهشة

يوفر هذا المؤشر معلوماتٍ بشأن نسبة العمال الذين قد يعرضهم وضعهم الوظيفي إلى درجة أكبر من المخاطر الاقتصادية مقارنة بغيرهم من الأفراد العاملين.

تعرف نسبة العمالة الهشة بأنها النسبة المئوية لإجمالي عدد الأفراد العاملين لحسابهم الخاص أو العاملين المساهمين في الأسرة. والعاملون لحسابهم الخاص هم من يعملون لحسابهم الخاص دون موظفين، في حين يشارك العاملون المساهمون في الأسرة دون أجر، في العمل بالمؤسسة الخاصة بالأسرة.



مثال من إندونيسيا

2009	2001	
20 810 300	17 451 704	(1) العامل لحسابه الخاص
24 605 242	23 117 951	(2) صاحب العمل
28 913 118	26 579 000	(3) الموظف
11 497 658	6 072 161	(4) العامل المؤقت
18 659 126	17 586 601	(5) العاملون المساهمون في الأسرة
104 485 444	90 807 417	(6) إجمالي التشغيل
37.8%	38.6%	(7) نسبة العمالة الهشة = $100 \times ((1) + (5)) / (6)$

المصدر: Data from SAKERNAS, own-calculation

تفسير البيانات

قد يشير ارتفاع مستويات هذا المؤشر إلى ظروف عمالة غير ملائمة ونقص في فرص العمل بالقطاع المنظم. ولكن من أجل إثبات ذلك، عليكم بتحليل ذلك مع المؤشرات الأخرى بما في ذلك الآتي:

- العمل غير المنظم.
- الدخل المرتبط بالعمل لهؤلاء العمال بالنسبة إلى تكلفة المعيشة.
- العمل غير الملائم بسبب زيادة عدد ساعات العمل.
- توافر غطاء من الحماية الاجتماعية.

ينبغي أن يتجلى تطور هذا المؤشر في أن يصبح اتجاهًا منحسرًا مع مرور الوقت، وكذلك في التطور الذي يتم تحقيقه على صعيد المؤشرات الأخرى.

مؤشرات العمل غير المستقر

شهدت السنوات الأخيرة زيادة ملحوظة في عدد العاملين بأجر الذين يتم توظيفهم على أساس غير نظامي، أو الذين يعملون بعقود محددة المدة، أو يعملون من خلال وكالات توظيف مؤقتة. ولهذا الاتجاه البعيد عن العقود الدائمة تأثير واضح على الأمن الوظيفي وتأمين الدخل ومستوى الأجور وفرص التدريب وإمكانية التدرج الوظيفي، وكذلك إمكانية المشاركة في كل من المفاوضة الجماعية والحماية الاجتماعية.

وبالرجوع إلى المثال الخاص بإندونيسيا، سوف تلاحظون أن الفئة التي حققت أكبر زيادة في إندونيسيا كانت فئة العمال المؤقتين، في حين لا تعتبر أنواع علاقات التشغيل هذه «هشة» بحسب تعريف منظمة العمل الدولية، إلا أنها على الرغم من ذلك أقل أمناً أو استقراراً بشكل عام إذا ما قورنت بعقود العمل المنتظمة الدائمة. وفي الوقت الذي يشهد نمو الحافز الخاص بمرونة القوى العاملة في كافة بقاع العالم، فإنه لا يتم توثيقه عن طريق الاستقصاءات الخاصة بالقوى العاملة؛ نظراً لكونها لا تبحث كافة أنواع عقود العمل (ILO, 2012b, Chapter 1)



4.5. قياس المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل

التمييز المهني بسبب النوع الاجتماعي

يقدم هذا المؤشر معلومات حول المهن الخاصة بكل من الرجل والمرأة. ونعني بلفظة «المهن» مجموعة الوظائف التي تشابه مهامها وواجباتها الأساسية تشابهاً كبيراً. ويلقي المؤشر الضوء على مقدار استفادة كل من المرأة والرجل من الفرص المختلفة و طرق المعاملة في الحياة العملية.

وهناك ثلاثة مقاييس للتمييز المهني بسبب النوع الاجتماعي تستعين جميعها بالمجموعات الفرعية للتصنيف الدولي الموحد للمهن :

1. حصة الإناث من التشغيل

يوضح هذا المقياس المواضيع التي تشهد كثافة في عدد الإناث والرجال في كل من الفئات المهنية. ويمكن اعتبار الفئة التي ترتفع فيها حصة الأنثى (بحيث تتعدى نسبة 80% على سبيل المثال) «فئات خاضعة لسيطرة الإناث»، في حين أنه إذا انخفضت حصة الأنثى (إلى أقل من 20% على سبيل المثال)، يمكن اعتبارها فئة «يهيمن عليها الذكور».

2. التوزيع على أساس المهن

يوضح هذا المؤشر عدد الإناث وعدد الذكور العاملين في كل من الفئات المهنية كنسبة توضح إجمالي عمالة الإناث والذكور على التوالي. وقد تعكس هذه البيانات التباين بين الجنسين فيما يتعلق بالحصول على فرص العمل في بعض الفئات المهنية.

3. مؤشر دنكان للاختلاف

إنه المؤشر الأكثر شيوعاً في قياس اتجاه أسواق العمل إلى التقسيم على أساس النوع الاجتماعي في مختلف القطاعات المهنية؛ حيث يشير ارتفاع الأرقام إلى المزيد من التمييز المهني، في حين تعني قيمة الصفر عدم وجود تمييز مهني.

مثال: التمييز بين الجنسين بناء على نوع المؤسسة، الكاميرون 2005 و2010

نوع المؤسسة	مؤشر دنكان للتمييز بين الجنسين 2005	مؤشر دنكان للتمييز بين الجنسين 2010
مؤسسة إدارة عامة	15.38	11.56
مؤسسة حكومية أو شبه حكومية (ترتبط مهامها بالحكومة)	19.33	10.45
كبريات شركات القطاع الخاص	17.26	18.50
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	15.16	19.56
المؤسسات المتناهية الصغر والمؤسسات التي يديرها افراد لحسابهم الخاص	10.11	8.78
الوحدات الزراعية	14.64	6.55
التعاونيات	15.43	21.79

المصدر: (Institut National de la Statistique, 2011)

تفسير البيانات

لا يحدد المؤشر الفئة المهنية التي تحدث هذه الفروقات. ويتميز هذا المؤشر ، بوصفه قيمة فردية ، بسهولة المقارنة مع مرور الوقت وفيما بين الدول. في حين تتمثل مساوئ الاستعانة بهذا المؤشر في كون التغيرات التي تحدث بمرور الوقت والفروقات بين الدول ، لا تنشأ عن التركيبة الجندرية للمهن فقط؛ حيث إنها قد تعكس أيضا الاختلافات أو التغيرات في التركيبة المهنية لسوق العمل.

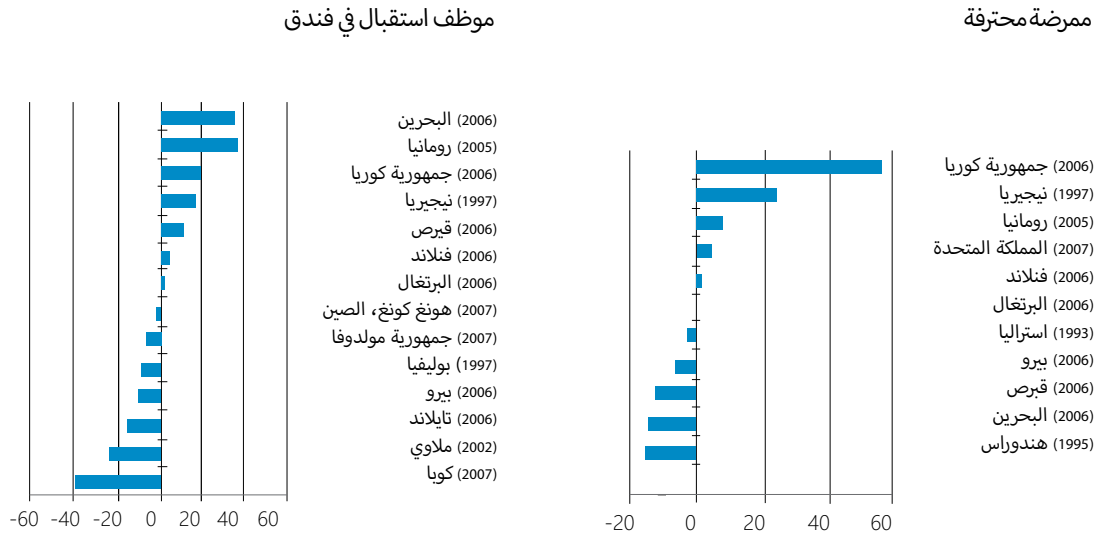
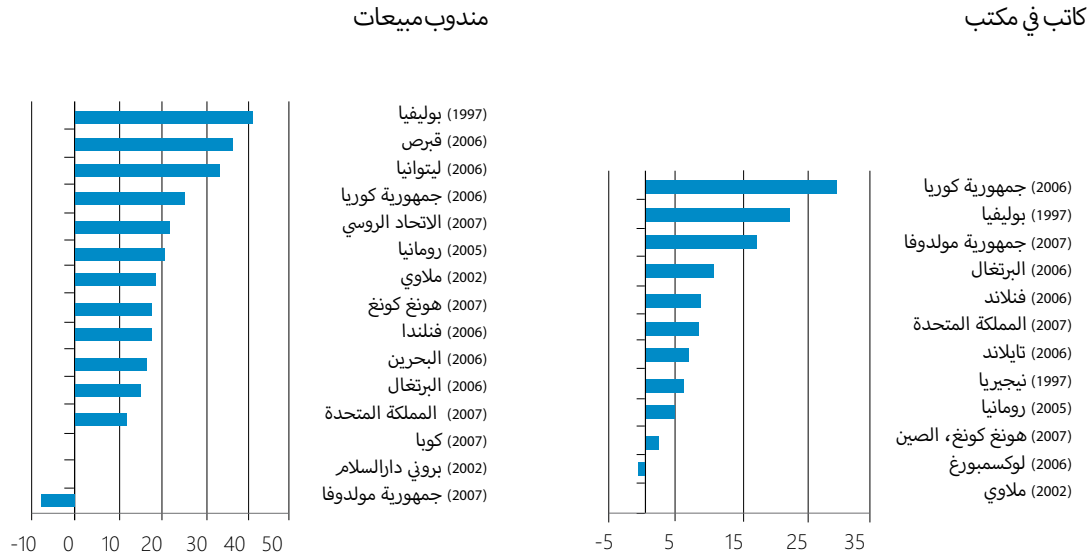
الفجوة في الأجور بين الجنسين

تقيس الفجوة في الأجور بين الجنسين الاختلاف في الأجر بين الرجل والمرأة. ولا تتوافر البيانات الخاصة بالمرتبات بوجه عام إلا للموظفين فقط مما يعني أنها لا تظهر أعداد كبيرة من العمال أو الموظفين الذين يعملون لحسابهم الخاص تحديداً في القطاع غير المنظم ، حيث قد يتباين الدخل بين الرجال والنساء تبايناً كبيراً.

وكذلك لا تظهر الفجوة في الأجور بين الجنسين التباين في الدخل بين الجنسين الناشئ عن عدم تكافؤ فرص الالتحاق بالعمل مدفوع الأجر. فعلى سبيل المثال: عندما يزيد تمثيل الرجال في فئة العاملين بأجر (من أصحاب الدخل المرتفع نسبياً)، ويزيد تمثيل النساء في فئة العاملين لحسابهم الخاص في القطاع غير المنظم (صاحبات الدخل المنخفض نسبياً)، يرجح أن تتعاضد الفجوة بين الدخل بوجه عام مقارنة بما يتم تسجيله فيما يتعلق بالفجوة في الأجور بين الجنسين.

وتوضح مجموعة الأرقام التالية وجود تفاوت واضح بين أجور الذكور والإناث. والمهن التي تسجل أدنى فروق هي مهنة التمريض والمهن الكتابية، وهي جميع المهن التي تهيمن عليها المرأة. وقد وصل تباين الأجور بين الجنسين بالنسبة للعاملين في مجال المبيعات إلى أكثر من 40 % في بوليفيا، في حين تراوحت النسبة في الغالبية العظمى من البلدان بين 10-30%. بل وحتى ان مهنة موظفي الاستقبال بالفنادق والممرضين المهنيين ، وهي مهن نسائية تقليدية ، شهدت تفاوتاً كبيراً على الرغم من وجود المزيد من الأدلة على ارتفاع أجور النساء عن هذه المهن مقارنة بأجور الرجال.

شكل 1: تباين الأجور بين الجنسين عن مهن المبيعات والأعمال الكتابية
(مستوى مهاري 5 ISCO - تعليم ثانوي)



المصدر: ILO, 2010

حصة المرأة من العمل مدفوع الأجر في القطاع غير الزراعي

يوضح هذا المؤشر نسبة المرأة العاملة في مجال العمل مدفوع الأجر في قطاعات أخرى بخلاف القطاع الزراعي. وقد يتراوح المؤشر بين 0% (رجال فقط) إلى 100% (نساء فقط)، وحينما يتساوى عدد النساء بالرجال في تلك القطاعات تصبح قيمة المؤشر 50%.

ولا يمثل العمل مدفوع الأجر بالقطاع غير الزراعي سوى حصة صغيرة فحسب من إجمالي التشغيل في بعض الدول؛ ومن هنا ينبغي أخذ هذا المؤشر مع المعلومات الإضافية الخاصة بوضع المرأة في سوق العمل في الاعتبار؛ فعلى سبيل المثال: انه من الضروري أن نأخذ في الاعتبار حصة المرأة من إجمالي التشغيل من حيث وضع التشغيل، ومستوى التعليم، ومستوى الأجر، وتفاوت الأجر، وكذلك إمكانية إدراج كل من الرجل والمرأة تحت مظلة الحماية الاجتماعية.



4.6. مؤشرات أخرى خاصة بالعمل اللائق

عدم التحاق الشباب بالدراسة ولا بالعمل

يقيس هذا المؤشر جميع الشباب ممن هم خارج منظومة التعليم وغير المنخرطين في العمل. إنه مقياس أكثر شمولاً؛ حيث يقيس نسبة الملحقين المحتملين بسوق العمل من الشباب أكثر من مجرد كونه مقياساً لبطالة الشباب.

وقد يعني تسجيل هذا المؤشر لمعدل مرتفع عند مقارنته بمعدل بطالة الشباب أن عددًا كبيرًا من الشباب هم من العمال المحبطين أو من لا تُتاح لهم فرصة الالتحاق بالتعليم أو التدريب. ولذا يجدر بالتدخلات السياسية المحتملة أن تعمل على معرفة السبب في عدم التحاق هؤلاء الشباب بالتعليم أو العمل، وذلك باستخدام أدوات: مثل إجراء الاستقصاءات الخاصة بالشباب.

وغالبًا ما يعد ارتفاع النسبة بين الإناث مقارنة بالذكور مؤشرًا على مزاولة الشابات أعمالاً منزلية ورعاية الأطفال. وحينما تحول هذه الأنشطة دون التحاق الشابات بالمدرسة، فإنها تعرضهن لخطورة عدم اكتساب المهارات اللازمة للنجاح في سوق العمل.

وقد يكون من المفيد تحليل المعلومات المتعلقة بعدد الشباب المستفيدين من برامج التدريب والتعليم المهني، والحصول على رقم منفرد عن عدد الشباب العاطلين عن العمل المستفيدين منها. وإذا لم تكن مثل هذه البرامج قائمة، قد يكون من المجدي تحديد الفجوات في المهارات اللازمة للحصول على وظائف سواء الوظائف المتاحة أو التي يحتمل أن تصبح موضع طلب. وسوف يزودكم هذا الأمر بالمعلومات اللازمة من أجل اتخاذ أي إجراء سياسي.

نسبة العمل غير المنظم

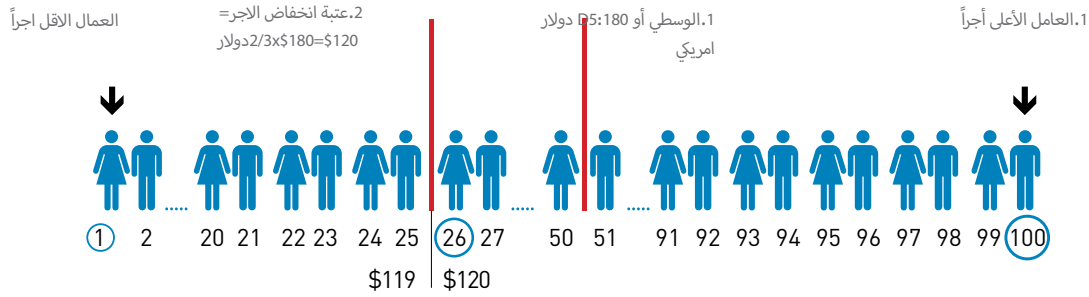
تعتبر نسبة العمل غير المنظم مؤشرًا مهمًا لنوعية التشغيل في الاقتصاد، وتعرف بأنها نسبة إجمالي العاملين الملحقين بقطاع العمل غير المنظم.

ويتم قياس العمل غير المنظم وفقًا لتوجيهات المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء الإحصاءات العمالية، والذي يشمل فئات العمال الفرعية الآتية:

- العاملين بأجر في وظائف غير منظمة (وظائف لا يحصل بموجبها العامل على استحقاق ضمان اجتماعي أو إجازات سنوية مدفوعة الأجر أو إجازات مرضية مدفوعة الأجر) ، سواء كان ذلك في القطاع المنظم أو غير المنظم.
- العاملين بأجر في مؤسسة غير مسجلة و/أو مؤسسة خاصة صغيرة وغير مدمجة.
- العاملين لحسابهم الخاص بمؤسسة غير مسجلة و/أو مؤسسة خاصة صغيرة وغير مدمجة.
- العاملين بمؤسسة غير مسجلة و/أو مؤسسة خاصة صغيرة وغير مدمجة.
- العمال المساهمين في الأسرة.

معدل انخفاض الأجر

يعرف معدل انخفاض الأجر بأنه نسبة العاملين بأجر الذين يقل أجرهم في الساعة في جميع الوظائف، عن ثلثي أجر الساعة الوسطي الخاص بجميع العاملين.



قد تكون النقطة الفاصلة بالنسبة لثلثي أجر الساعة الوسطي غير واقعية بالنسبة للدول النامية. إذ تنخفض هذه القيمة في كثير من الدول النامية إلى أقل من الحد الأدنى لمستوى الكفاف. وإذا كان الأمر كذلك، فإنه قد يكون من الأفضل استخدام الحد الأدنى للأجر المعيشي (خط الفقر) كنقطة فاصلة بديلة.

ويتناسب معدل انخفاض الأجر مع كافة مستويات الأجر في الساعة ببلد معين. ولكن، يرجح أن ينخفض هذا المعدل حين يقوم أولئك الذين يقعون في أدنى سلم الأجور برفع أجرهم في الساعة بالنسبة إلى غيرهم من العمال. أما إذا قام جميع العمال برفع (أو خفض) أجورهم في الساعة بالمعدل عينه تقريباً، يبقى معدل انخفاض الأجر كما هو.

ويعد هذا المؤشر بوصفه مؤشراً «نسبياً»، مكملًا للمقياس «المطلق» الناتج عن مؤشر نسبة العمال الفقراء. يتعين عليك تحليل المقياسين معاً كي تحصل على صورة أفضل للعلاقة بين مستويات الدخل ومستويات المعيشة. ويرجح أن يشير أي انخفاض في نسبة العمال الفقراء إلى تحسن الظروف المعيشية للعمال الذين يقعون في أدنى سلم توزيع الأجور، مما يعني كذلك انخفاض نسبة العمال الفقراء.

زيادة ساعات العمل

يُعنى هذا المؤشر بالعمل الذي تتجاوز عدد ساعاته 48 ساعة في الأسبوع؛ انه مؤشر على التعرض للإفراط في العمل، وهي النقطة التي يمكن أن تنشأ عنها آثار سلبية تضر بصحة العمال وسلامتهم في العمل والتوازن بين حياتهم العملية والاجتماعية.

ويعني إحراز تقدم على صعيد العمل اللائق ان مستوى العمالة منخفض ومقبول خلال وقت العمل الزائد، وذلك تبعاً للظروف الوطنية.

ويجدر هنا تحليل وقت العمل الزائد لبيان الفروق بين العاملين من النساء والرجال. ويسجل الرجال في العديد من الدول نسبة أعلى من حيث زيادة عدد ساعات العمل في قطاع العمل المدفوع الأجر مقارنة بالنساء.

4.7. استخدام البيانات الجيدة في طرح قضية

مثال عن مؤشر منفرد

يوضح هذا المثال كيفية تفسير أحد اتجاهات نسبة العمالة الهشة:

المؤشر	الاتجاه	المستوى
تفاقم الوضع في سوق العمل	زيادة	مرتفع
إحراز بعض التقدم مع إمكانية تقديم المزيد	انخفاض	مرتفع
تفاقم الوضع في سوق العمل	زيادة	منخفض
تحقيق تقدم جيد	انخفاض	منخفض

مثال عن المؤشرات المتعددة

دعونا نفترض أننا نقوم بتحليل اتجاهات سوق العمل باستخدام أربعة مؤشرات مشتقة من الأهداف الإنمائية للألفية، سوف نجد الاتجاهات الأربعة الآتية:

- ارتفاع نسبة التشغيل مقابل عدد السكان.
- ارتفاع نسبة العمالة الهشة.
- انخفاض نسبة الفقراء العاملين.
- ركود معدل نمو إنتاجية العمل.

وفي أثناء قيامنا بالتحليل، يحتمل أن نجد أن جزءًا ما من زيادة فرص العمل (كما هو مبين في ارتفاع نسبة التشغيل مقابل عدد السكان) قد يعزى إلى ظهور العمالة الهشة، ويحصل الأفراد إجمالاً على المزيد من الدخل على النحو الذي يوضحه انخفاض نسبة الفقراء العاملين. ومع ذلك، يشير ركود النمو أو إنتاجية العمل، إضافة إلى ارتفاع نسبة العمالة الهشة، إلى أن حالة سوق العمل قد تشهد تحسناً بالنسبة لبعض شرائح السكان فقط.





Institut National de la Statistique. 2011. *Enquêtes sur l'emploi et le secteur informel* (EESI 2), 2010 (Yaoundé).

International Conference of Labour Statisticians. 1982. "Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment" in Report of the Conference (Geneva).

Available online at http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/198282/B09_651_engl.pdf.

International Labour Office. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva).

International Labour Organization (ILO). 2012a. *Decent work country profile Tanzania (mainland)* (Dar es Salaam and Geneva). Available online at http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/daressalaam/download/decent_work_tz.pdf.

—. 2012b. *World of Work* (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_179453.pdf.

ILO. 2013a. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang-en/index.htm.

ILO. 2013b. *Key indicators of the labour market, 8th edition*, Indicator 17: Labour productivity (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm.

ILO. 2013c. *Guide to the new Millennium Development Goals employment indicators* (including the full set of decent work indicators) (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS_208796/lang-en/index.htm.

National Bureau of Statistics (Tanzania). 2006. *Integrated labour force survey 2006: Analytical report* (Tanzania).



الموارد والأدوات

Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators, including the full set of Decent Work Indicators, International Labour Office. Geneva: ILO , 2013

http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS_208796/lang-en/index.htm

Understanding deficits of productive employment and setting targets; A Methodological guide/International Labour Office, Geneva: ILO, 2012

New standard on statistics of work, International Conference of Statisticians, 2013.

http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang-en/index.htm

http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang-en/index.htm

The International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev.4

<http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=27>

The International Standard Classification of Occupations (ISCO)

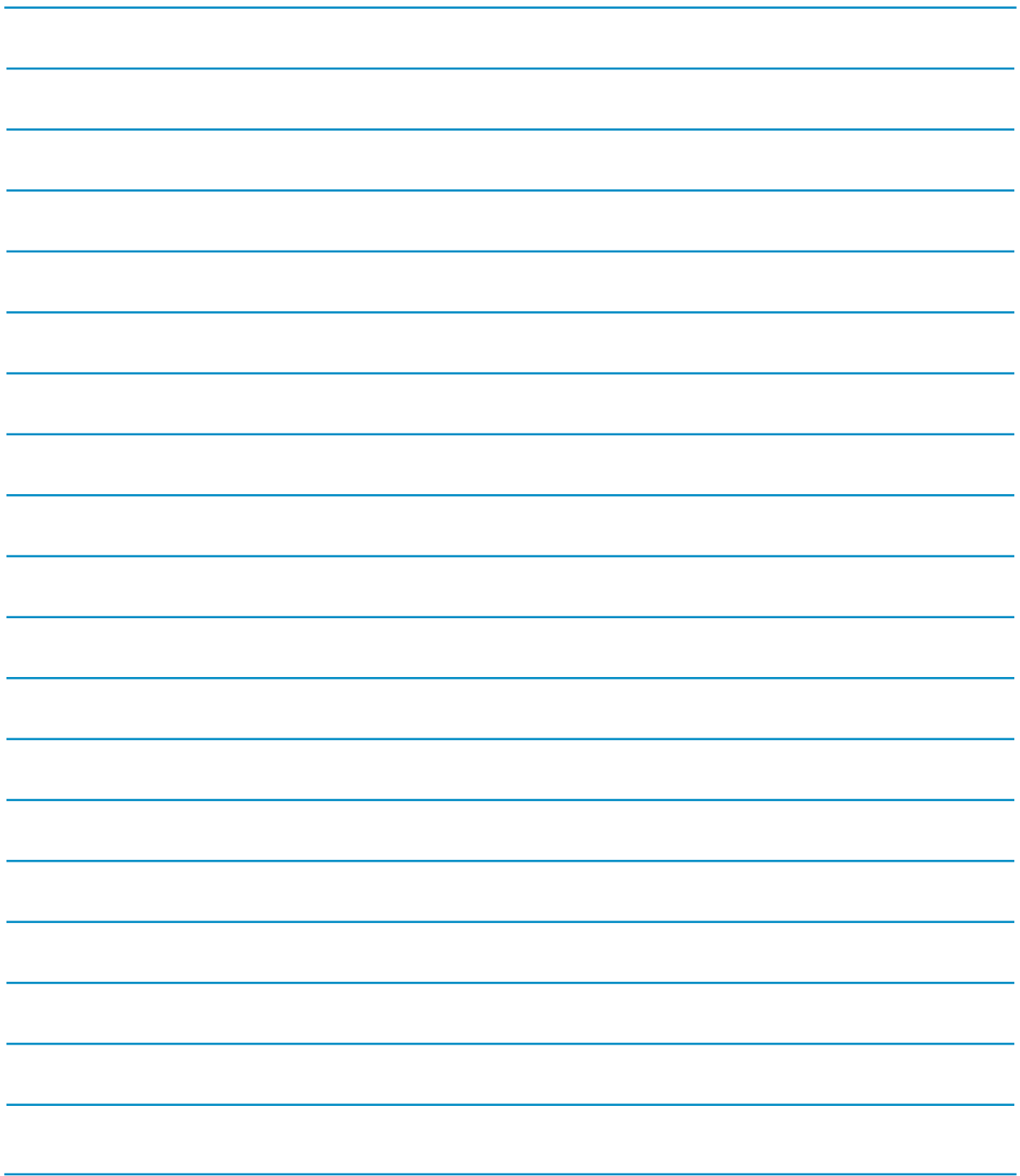
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

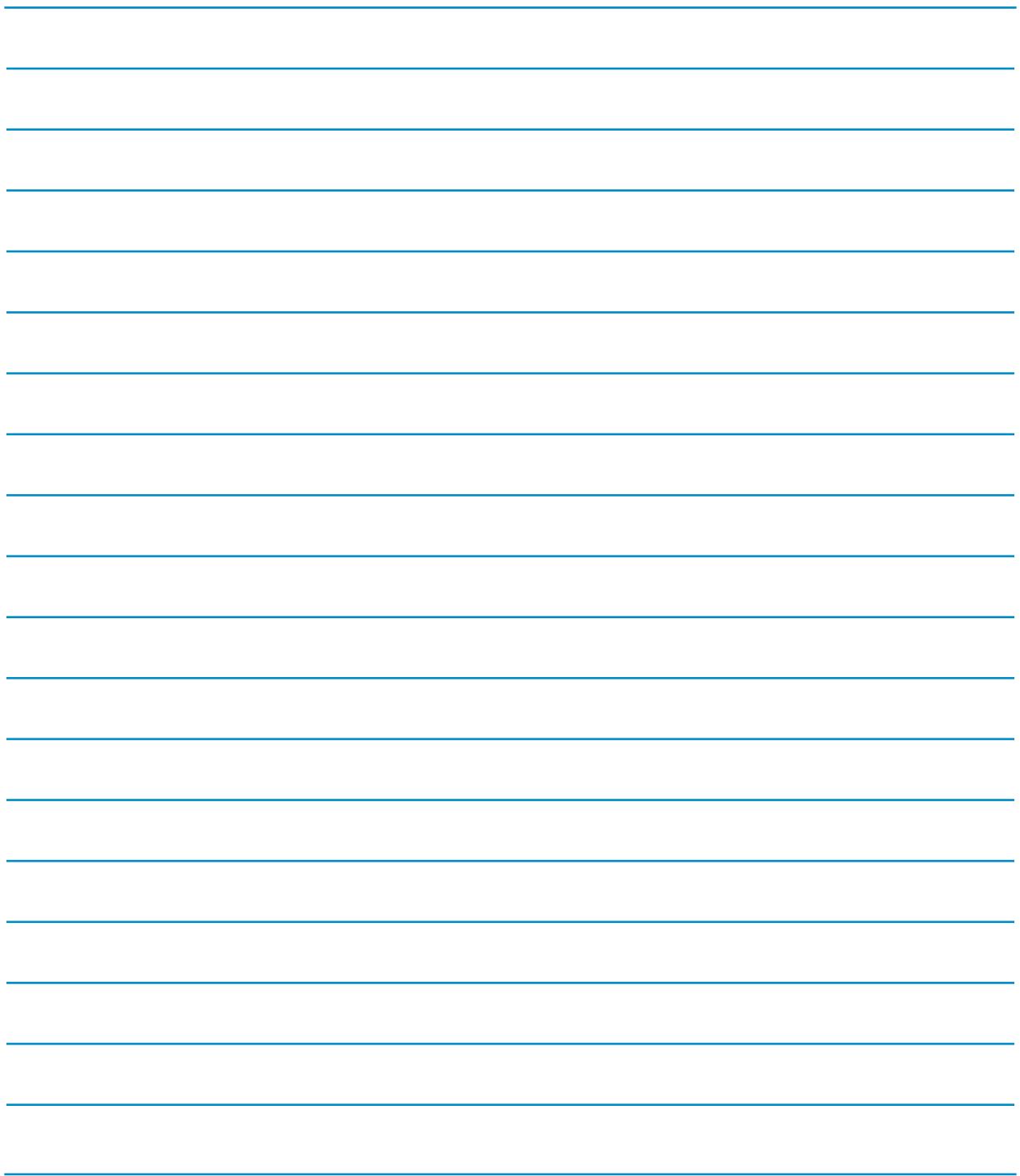
The International Classification of Status in Employment (ICSE)

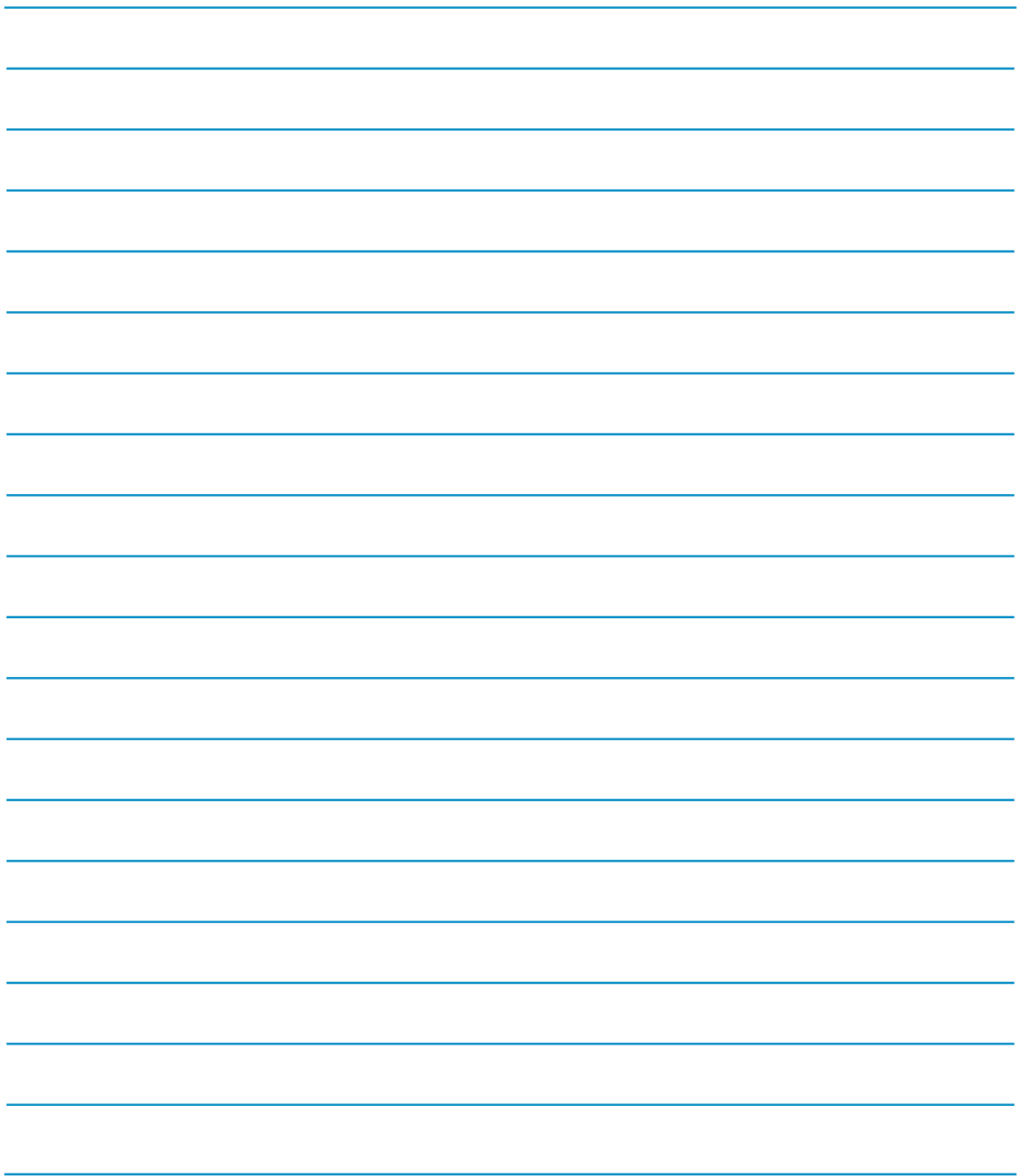
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf

ملاحظات

[illegible]









مكتب الأنشطة العمالية
(ACTRAV)

مكتب العمل الدولي
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
سويسرا
www.ilo.org/actrav
actrav@ilo.org

ادارة سياسة التشغيل
(EMPLOYMENT)

مكتب العمل الدولي
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
سويسرا
www.ilo.org/emppolicy
emp_cepol@ilo.org

ISBN 978-92-2 629344-1



9 789226 29344 1