

مجتمع الممارسة المناسب لك  
فريق عمل: معلومات سوق العمل (LMI)

القواعد الإرشادية  
بشأن إنشاء نظم معلومات متكاملة لسوق العمل  
لدعم الحوكمة الفعالة لسوق العمل في أفريقيا

أكتوبر 2020

## 1. المحتويات

الصفحة	الموضوع
3	الاختصارات
5	2 مقدمة
5	2.1 معلومات أساسية
8	2.2 الهدف والبنية
9	3 تطور نظم المعلومات لتعزيز العمالة
9	3.1 نظم معلومات إدارة العمل
9	3.2 نظم معلومات سوق العمل
12	3.3 من التخطيط التقليدي للقوى العاملة إلى حوكمة سوق العمل
13	4 نظام تحليل معلومات سوق العمل (LMI + A)
14	4.1 الإطار المفاهيمي
15	4.2 الوظائف والمكونات ومستويات LMIA ومصادره
19	4.3 الترتيبات المؤسسية
20	5 وضع اعتبارات عملية لتأسيس ILMIS
21	5.1 LMI (+ A) تصميم النظام
23	5.2 تحديد الهيكل المؤسسي
24	5.3 تقوية إحصاءات العمالة الوطنية
26	5.4 تقوية قدرة LMIA والأدوات والمنتجات
26	5.4.1 دعم تثبيت وحدة ILMIS
28	5.4.2 إنشاء لجنة توجيه (تنسيق) LMIA أو لجنة التنسيق الوطني
28	5.4.3 إنشاء الأدوات والمنتجات التحليلية
32	5.4.4 تعزيز القدرة التحليلية
33	6 إعداد نظام "LMIA أساسي" - أمثلة
33	6.1 مثال - قائمة مراجعة الأنشطة
33	6.2 مثال - الخطوات الأولى لإنشاء نظام "LMIA أساسي" (السنة الأولى)
34	6.3 مثال - تطوير نظام - LMIA رواندا (السنة الأولى)
37	7 مفاهيم وتعريفات للمصطلحات الرئيسية المستخدمة
41	8 المراجع
	<b>قائمة الأشكال</b>
14	الشكل 1 - الغرض من أنظمة LMIA
15	الشكل 2 - نظام - LMIA الإطار المفاهيمي
17	الشكل 3 LMIA - والإحصاء

20	الشكل 4 - الشبكة المؤسسية LMIA
27	الشكل 5 - مثال على هيكل لوحدة ILMIS الأساسية
31	الشكل 6 - نظرة عامة على أدوات LMIA الشائعة لدعم تنمية المهارات
35	الشكل 7 - مثال رواندا - أعضاء اللجنة التوجيهية لـ LMIA
36	الشكل 8 - قائمة مؤشرات سوق العمل المحددة والمتفق عليها لرواندا
	<b><u>قائمة الصناديق</u></b>
22	المربع 1 - تطوير نظام LMIA في باكستان - بدء التشغيل

## الاختصارات

- ACBF : مؤسسة بناء القدرات الأفريقية
- AU : الاتحاد الأفريقي
- AUC : مفوضية الاتحاد الأفريقي
- AUDA : وكالة تنمية الاتحاد الأفريقي
- CoP (Community of Practice) : مجتمع ممارسة
- CSO : مكتب الإحصاء المركزي
- UNECA : اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة لأفريقيا
- EEF : مؤسسة التدريب الأوروبية European Training Foundation
- EII : الاستثمار المكثف للتوظيف، Employment Intensive Investment
- ES : خدمات التوظيف
- GIZ : الألمانية للتعاون الإنمائي الدولي
- ICLS : المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل
- ILMIS : نظام معلومات سوق العمل المتكامل، Integrated Labour Market Information System
- ILO : مكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية
- IOM : المكتب الدولي للهجرة التابع للمنظمة الدولية للهجرة
- ISCO : التصنيف المعياري الدولي للمهن، International Standard Classification of Occupations
- ISIC : التصنيف الصناعي القياسي الدولي، International Standard Industrial Classification
- IT : تكنولوجيا معلومات، Information Technology
- KILM : المؤشرات الرئيسية لأسواق العمل، Key Indicators of the Labour Markets
- LED : التنمية الاقتصادية المحلية، Local Economic Development
- LFS : مسح القوى العاملة، Labour Force Survey
- LMI : معلومات سوق العمل، Labour Market Information
- LMIA : تحليل معلومات سوق العمل، Labour Market Information Analysis
- LMIG : حوكمة معلومات سوق العمل، Labour Market Information Governance
- LMIS : نظام معلومات سوق العمل، Labour Market Information System
- MENA : مينا الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
- NEPAD : الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا (نيباد)

NPCA: وكالة تنسيق التنمية في أفريقيا، Africa's Development Coordinating Agency

NSO: مكتب الإحصاء الوطني

OECD: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، Organization for Economic Co-operation and Development

PES: خدمات التوظيف العامة، Public Employment Services

REC: الجماعة الاقتصادية الإقليمية

SDG: الأهداف التنموية المستدامة

TVET: التعليم والتدريب التقني والمهني، Technical Vocational Education and Training

VET: التعليم والتدريب المهني، Vocational Education and Training

WG: مجموعة عمل، Working Group

## 2. المقدمة

### 2.1 خلفية

أفريقيا هي المنطقة الوحيدة في العالم التي تشهد نمواً هائلاً في القوى العاملة ومن المتوقع أن يستمر هذا النمو في الزيادة في السنوات القادمة. وفقاً لمنظمة العمل الدولية ، فإن أكثر من واحد من كل خمسة شباب لم يكن في العمل أو التعليم أو التدريب (NEET) في عام 2019 ، مما يعكس نسبة كبيرة من البطالة في سوق العمل. كانت الأسهم تنمو بشكل مطرد على مدى العقد الماضي مما يبرز أن النمو الاقتصادي في العقود الأخيرة لا يبدو أنه يترجم إلى رفاه جميع الأفارقة<sup>1</sup>.

معدلات البطالة في أفريقيا هي الأدنى في العالم مقارنة بالمناطق الأخرى ، مما يعكس بشكل أساسي حقيقة أن مفهوم البطالة لا يعكس حالة سوق العمل في الاقتصادات ذات الطابع غير الرسمي المرتفع وخطط الحماية الاجتماعية الضعيفة حيث يضطر الناس إلى العمل بالطرق المتعددة الممكنة للبقاء على قيد الحياة. و وفقاً لمعدلات البطالة في منظمة العمل الدولية في أفريقيا ، يسير عموماً في اتجاه هبوطي عام منذ عام 2012 ، مما يعكس حصة متزايدة من العمالة منخفضة الجودة في أسواق العمل<sup>2</sup>. وقد أدى النمو المحدود في الوظائف اللائقة في أفريقيا إلى جانب الزيادات الكبيرة في القوة العاملة إلى إعاقة جهود الحد من الفقر في السنوات الأخيرة. وعلى الرغم من أن نسبة الفقراء ربما تكون قد انخفضت ، إلا أن العدد الإجمالي للفقراء يتزايد باطراد ومن المتوقع أن يرتفع أكثر إذا لم تتم معالجة البطالة والعجز في العمل اللائق. حيث ان الفقر السائد هو علامة على تدني الجودة والعمل غير الرسمي في الغالب الذي ينخرط فيه الجزء الأكبر من الناس وأسره لكسب العيش.

لا يمكن المبالغة في الإلحاح في خلق فرص دخل لائق كافية خاصة منذ تفشي فيروس كورونا الجديد (COVID-19) الذي أثار مخاوف عميقة بشأن الآثار الدائمة لصدمة الوباء على الأعمال وسبل عيش الناس. وبعيداً عن الأثر الصحي ، فقد أثر فيروس كوفيد 19 بشدة على الاقتصادات من خلال عمليات الإغلاق والتدابير التقييدية التي لها عواقب اجتماعية واقتصادية طويلة الأمد. ففي معظم البلدان الأفريقية، يتعين على الشركات الناشئة والشركات الصغيرة ومتناهية الصغر وكذلك الشركات الضعيفة التي لديها القليل من النقد المتوفر وقف عملياتها وتسريح موظفيها مؤقتاً أو إغلاقها بالكامل استجابة للصدمات لقلة الطلب على سلعها أو خدماتها. وسيؤدي الجمع بين هذه التأثيرات إلى إعادة توزيع الوظائف والوظائف عبر أنشطة القطاعات والشركات.

للتصدي لتحدي نمو فرص العمل اللائق ، تواجه أفريقيا استراتيجيات وسياسات وبرامج مؤيدة للعمالة قائمة على الأدلة على مستويات سوق العمل الكلي والقطاعي والمحلي مع التركيز القوي على جانب الطلب لدعم التحول الهيكلي لسوق العمل. وسيطلب ذلك حوكمة توظيف فعالة وكفؤة ، تشمل استراتيجيات وسياسات وبرامج وقوانين وأنظمة مؤسسية وآلات وعمليات (أفقية ورأسية) شاملة ونابضة بالحياة والتي ستراقب باستمرار التغيرات في سوق العمل وتستجيب لها.

1ILO.2020. Global Employment Trends for Youth Africa. Available under:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_737670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_737670.pdf)

<sup>2</sup> ibid --

يجادل العديد من خبراء سوق العمل بأن الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية الحالية في معظم البلدان الأفريقية لا تعالج بفعالية القيود الملزمة للعمالة اللائقة وخلق فرص العمل ، وتواجه الحكومات تحديات في فهم اتجاهات العمالة واحتياجات المهارات في القطاعات الاقتصادية الأوسع. لقد تركت الموجات المتتالية من الإصلاحات الاقتصادية والتعليمية والتدريبية خلال العقود الماضية العديد من البلدان تكافح من أجل حوكمة العمالة وتحديداً في بناء روابط فعالة بين تكوين المهارات والتوظيف والتنمية الاقتصادية. وقد أدى ذلك إلى تخطيط وبرمجة التدخلات التي لا تعالج التحدي الوظيفي في جذوره. حيث تؤكد الأبحاث الحديثة التي أجراها الاتحاد الأفريقي أن هناك صلة مباشرة بين نقص الوظائف الجيدة والاضطرابات الاجتماعية في المنطقة<sup>3</sup>. ومن ثم، فإن تحدي نمو فرص العمل في إفريقيا، يمثل تهديداً للتنمية الشاملة والمستدامة والتماسك الاجتماعي ما لم يتم التصدي له، ومن المرجح أن يؤدي إلى هجرات جماعية للأشخاص الباحثين عن فرص العمل إذا لم يتم تصميم السياسات المناسبة وتنفيذها.

إن التزام الاتحاد الأفريقي بتعزيز العمل اللائق والدخل والوظائف متجذر في جدول أعماله لعام 2063 ، وهو الإطار الاستراتيجي للقارة الذي يهدف إلى رعاية التنمية الشاملة والمستدامة<sup>4</sup>. كما تم التأكيد على التعهد بتحقيق نمو شامل غني بفرص العمل في إعلانها وخطة عملها بشأن العمالة والحد من الفقر والتنمية الشاملة<sup>5</sup>. حيث يسعى البرنامج الخماسي ذو الأولوية الأولى ، المتوافق مع خطة العمل هذه ، إلى تزويد البلدان الأفريقية بالقدرة على الانتقال من النية إلى العمل والنتائج في محاولتها لخلق وظائف لائقة لشعوبها ، وزيادة الحماية الاجتماعية بشكل كبير ورفعها من الفقر. في ظل هذه الخلفية ، يدعو الاتحاد الأفريقي بقوة إلى تصميم أنظمة معلومات سوق العمل المتكاملة (ILMIS) التي تدعم مؤسسات سوق العمل من خلال تحسين إدارة سوق العمل.

قامت دراسة حديثة بعنوان "خارطة الطريق لتطوير أنظمة معلومات سوق العمل" ، بتكليف من الاتحاد الأفريقي ، بتقييم ممارسات LMIS الحالية<sup>6</sup>. وتجادل الدراسة بأن المساعدة التقنية التقليدية لدعم LMIS في أفريقيا لم تنجح في تحسين أداء أسواق العمل ولم تحقق استدامة النظم نفسها ، بسبب التركيز الضيق على إنتاج إحصاءات العمالة على المستوى الكلي<sup>7</sup>. في ظل هذه الخلفية ، تحتاج الحكومات إلى نظم معلومات أكثر شمولاً لدعم سوق العمل ، والأهم من ذلك، إدارة العمالة في سياقها الاقتصادي الكلي الأوسع ، بينما لم تعد تركز فقط على تنمية المهارات المدفوعة بالطلب وتوسيع خيارات التغيير الهيكلي ونمو الوظائف.

يجمع هذا المبدأ التوجيهي بين أحدث المعارف وأفضل الممارسات في مجال نظم المعلومات لدعم حوكمة التوظيف. وهي تستند إلى معايير العمل التي تمارسها منظمة العمل الدولية والمقبولة على نطاق واسع،

<sup>3</sup>African Union (2019) "Report of the Minister's meeting of the 3rd Specialized Technical Committee on Social Development, Labour and Employment".

<sup>4</sup>African Union. "Agenda 2063" Available under: <https://au.int/en/agenda2063/overview>

<sup>5</sup>African Union.(2014) "Declaration and Plan of Action on Employment, Poverty Reduction and Inclusive Development"

<sup>6</sup>FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. "A Roadmap for the Development of Labour Market Systems". Available under:

<https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>7</sup>ibid

كما تأخذ في الاعتبار النتائج التي توصل إليها الاتحاد الأفريقي بتكليف من " خارطة الطريق لتطوير نظم معلومات سوق العمل"<sup>8</sup>.

يحدد المبدأ التوجيهي نهج نظام المعلومات الذي يتم اعتماده وتنفيذه في العديد من الحكومات في جميع أنحاء العالم. وهو يوفر حلاً عملياً لدعم دعوة الاتحاد الإفريقي إلى "إطار تعاون وتنسيق لنظام معلومات سوق العمل في إفريقيا"<sup>9</sup>. كما قيل ، فإن مناهج LMIS التقليدية التي تركز بشكل أساسي على إنتاج البيانات وتبادلها لدعم تنمية المهارات غير كافية لمواجهة تحدي نمو العاطلين عن العمل البارز في معظم البلدان الأفريقية. يتجاوز نهج نظم معلومات سوق العمل المتكاملة (ILMIS) المقترح في هذا الدليل التوجيهي مناهج LMIS التقليدية بصرف النظر عن تصنيف النوع، من النوع 1-3 الملاحظ.

يعتبر تعزيز نظم معلومات سوق العمل المتكاملة (ILMIS)<sup>10</sup> هو استجابة مباشرة للطلب المعلن للوزراء خلال الدورة الثالثة للجنة الفنية المتخصصة للاتحاد الأفريقي المعنية بالتنمية الاجتماعية والعمل والتوظيف<sup>11</sup> والتي تدعو إلى اتخاذ تدابير مناسبة لتحسين نظام معلومات سوق العمل (LMIS)<sup>12</sup> من أجل:

أولاً: التركيز على العمل اللائق للشباب ذي الأثر الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ، والتعامل مع العامل الديموغرافي والعمالة الريفية ؛ ثانياً: تطوير الإحصاءات والبيانات المتعلقة بالأجور وتحسينها ؛

ثالثاً: تعزيز إطار سياسات الدول الأعضاء بشأن هجرة اليد العاملة من خلال بناء القدرات وتطوير الاتفاقات متعددة الأطراف والاتفاقات الإقليمية ؛

رابعاً: تقييم تأثير سياسات نماذج الاقتصاد الكلي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية وأنظمة الحوكمة على الفقر والعمالة والدخل وعدم المساواة ومواطن الضعف/الهشاشة لدى الأشخاص والعاملين في جميع القطاعات ؛ يجب أن يشمل التقييم أيضاً تأثير الفساد ، بما في ذلك إعادة التوزيع العادل للثروة ؛ خامساً: تصميم سياسات واستراتيجيات عامة لتحسين ظروف العمال الفقراء والفقر وعدم المساواة ، بما في ذلك تدابير بشأن الحد الأدنى اللائق للأجور المعيشية كتدبير لضمان الدخل ، وتعميم التوظيف عبر القطاعات

سادساً: إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي في أفريقيا بهدف جعله آلية مفيدة وفعالة للثروة والقدرة التنافسية والإنتاجية ، بهدف التوزيع العادل لمكاسب الإنتاجية ، وتعزيز التعاون والتبادل مع البلدان الأخرى

<sup>8</sup> FHI 360.(2016) Kjaran Sorensen and Jean Michel Mas. "A Roadmap for the Development of Labour Market Systems". Available under: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>9</sup> African Union. (2011). THEME: "Promoting Employment for Social Cohesion and Inclusive Growth - Harmonization and Coordination Framework for the Labor Market Information System in Africa".

<sup>10</sup> LMI (+A) systems go beyond the favored "Type 3 LMIS" approach as highlighted in the "Roadmap for the Development of Labour Market Systems" as they go beyond the "integrated database" approach.

<sup>11</sup> African Union (2019) "Report of the Minister's meeting of the 3rd Specialized Technical Committee on Social Development, Labour and Employment".

<sup>12</sup> Ibid

سابعاً: الاستثمار في البنية التحتية اللازمة لتسهيل وصول العمال الفقراء والضعفاء في الزراعة إلى الأسواق والأصول الإنتاجية والطاقة والصحة وتنمية المهارات والضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية ، إلخ.<sup>13</sup>

## 2.2 الهدف والبنية

الغرض من هذا الدليل هو مساعدة الحكومات التي تدافع عن الاستثمارات الضرورية في حوكمة التوظيف والبدء في وضع أنظمة المعلومات الضرورية وذات الصلة. حيث يقدم الدليل التوجيهي أحدث المعايير الدولية وأفضل الممارسات في تطوير أنظمة المعلومات التي يمكن أن تساعد الحكومات على مواجهة تحديات سوق العمل والتوظيف وتنمية المهارات بشكل شامل. وبشكل أكثر تحديداً ، بعد المقدمة في الفصل الأول ، يقدم هذا الدليل لمحة عامة موجزة عن أنواع أنظمة المعلومات ويشرح تطورها بما يتماشى مع التغييرات في سياق سوق العمل والاحتياجات الجديدة الناشئة لصانعي السياسات والمخططين.

يلخص الفصل 3 إطاراً عاماً لنظام معلومات سوق العمل المتكاملة (ILMIS) يشمل أحدث معايير نظام المعلومات التي طورتها منظمة العمل الدولية للمساعدة في مواجهة تحديات سوق العمل في البيئات الاجتماعية والاقتصادية المعقدة بشكل متزايد ، ولمساعدة الحكومات في إنشاء الهياكل المؤسسية والآليات ، والعمليات والأدوات. كما يؤكد على تطوير القدرات والأدوات التحليلية اللازمة لدعم سوق العمل وحوكمة العمالة لتعزيز نمو الوظائف المستدام والشامل.

يحدد الفصل الرابع الاعتبارات العملية عند تطوير أنظمة ILMIS التي تستند إلى تجربة التنفيذ في العديد من البلدان حول العالم. يجب أن يأخذ السياسيون والفنيون هذه الاعتبارات في الاعتبار عند محاولة إنشاء الهياكل الأساسية التي يمكن تعزيزها وتوسيعها تدريجياً لدعم تحقيق أهداف التنمية المتعلقة بالعمالة وأهداف سياسات الاقتصادات.

يقدم الفصل الخامس أمثلة على كيفية بدء عملية إعداد أنظمة ILMIS الأساسية. وهي تتضمن مثلاً لقائمة مراجعة الأنشطة وخطة العمل للسنة الأولى من تطوير النظام الأساسي.

الإطار في هذا الدليل مفيد بشكل خاص لما يلي من الجهات: (1) الوكالات الحكومية / المسؤولين المعنيين بإحصاءات العمل، (2) الوكالات / المسؤولين الحكوميين الذين تركز سياستهم على سوق العمل أو التوظيف أو تخطيط القوى العاملة أو تنمية المهارات؛ (3) مديرو مؤسسات خدمات التدريب والتشغيل، العامة والخاصة. (4) الشركاء الاجتماعيون و (5) كل تلك المؤسسات والأفراد المعنيين بجمع وتصنيف وتحليل ونشر معلومات سوق العمل (LMI). كما هو موضح على نطاق واسع في هذا المبدأ التوجيهي، فإن الفوائد المحتملة لنظم معلومات سوق العمل المتكاملة التي تعمل بشكل سليم (ILMIS) من أجل تحول الاقتصادات هي ذي منفعة كبيرة، لا سيما فيما يتعلق بإنتاجية العمل ، وخلق الثروة، والحماية الاجتماعية، والسلام والاستقرار، ومنع النزاعات.

<sup>13</sup>ibid

## 3. تطور نظم المعلومات لتعزيز العمالة

يُنظر إلى أنظمة المعلومات المتعلقة بسوق العمل (التي يشار إليها غالبًا باسم أنظمة معلومات سوق العمل) بشكل مختلف من بلد إلى آخر اعتمادًا على احتياجات السياسة ومراحل التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

### **3.1 نظم معلومات إدارة العمل (LMIS)**

يشير الاختصار "LMIS" في الأصل إلى "نظام معلومات إدارة العمل". تم اختراع أنظمة الإدارة هذه في نهاية "الثورة الصناعية" الأولى لمساعدة متطلبات تخطيط القوى العاملة الوطنية. تميزت هذه الفترة بالتوظيف "الكامل" تقريبًا حيث كانت الوظائف ذات الرواتب والأجر متاحة بشكل عام على الفور لجميع الخريجين من أنظمة التعليم والتدريب. كانت جميع العمالة تقريبًا ، التي تُعرّف أساسًا على أنها العمالة بأجر ، في القطاع العام ، ونادرًا ما كانت الأعمال غير الرسمية موجودة ، وتم تجميع إحصاءات العمالة الإدارية على أساس شامل من قبل شبكة من وحدات التقارير على أساس شهري وربع سنوي وسنوي. البطالة: وهو مفهوم تم تشكيله في الأصل ليعكس العمالة المأجورة ، التي كان يُنظر إليها على أنها شبه معدومة. نظرًا لأن العلاقة بين أنظمة التدريب وسوق العمل كانت مباشرة إلى حد ما ، ولكن تغيرت السمات والهيكل المهنية ببطء شديد ولذا يمكن التخطيط لبرامج التوظيف والتدريب مسبقًا.<sup>14</sup>

لم يكن من الضروري توقع الطلب المستقبلي على المهن والاحتياجات من المهارات في الاقتصاد لموازنة الاختلالات بين العرض والطلب على العمالة<sup>15</sup>. ومن ثم ، لم تكن هناك حاجة حقيقية لإجراء تحليل شامل لواقع سوق العمل بناءً على إحصاءات العمل الموحدة والتبادل المؤسسي والتعاون لتوجيه تخطيط الموارد البشرية. في ظل هذه الخلفية ، كانت أنظمة معلومات إدارة العمل الكلاسيكية غالبًا قواعد بيانات داخل المؤسسات تم ملؤها بسجلات إدارية بحتة للخريجين والوظائف الشاغرة / الوظائف المتاحة. وعادةً ما تستضيف المؤسسة العامة التي تم تفويضها بالإشراف على عمليات تخطيط القوى العاملة وكذا أيضًا نظام معلومات إدارة العمل وحفظه.

### **3.2 نظم معلومات سوق العمل**

أصبحت مناهج نظم معلومات إدارة العمل التقليدية غير فعالة عندما انتقلت للاقتصادات بعيدًا عن الأنظمة التقليدية المخطط لها إلى الأنظمة القائمة على السوق الحرة ، حيث تغير هيكل سوق العمل بشكل أساسي وتحول نمط العمل والتوظيف من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، نتيجة للخصخصة ، من الشركات المملوكة للدولة رسميًا للاقتصاد غير الرسمي. فرضت هذه التحولات التنظيمية والهيكلية للاقتصادات المتطورة تهديدًا خطيرًا وتحديًا للعملية الكاملة لتقنيات تخطيط القوى العاملة التقليدية للحكومات.

استلزمت التغييرات السريعة في سوق العمل الحاجة إلى سياسات وبرامج شاملة لتنمية الموارد البشرية (HRD) وتطلبت جمع وتصنيف إحصاءات العمل التمثيلية والمعلومات من مختلف المصادر التي يمكن ان تساعد أصحاب المصلحة في فهم الروابط بين أنظمة التعليم والتدريب و سوق العمل. ومن ثم ، فقد تطورت أنظمة معلومات سوق العمل ، وذلك بالدرجة الأولى لدعم تجميع وتبادل المعلومات الخاصة بسوق العمل.

<sup>14</sup> ILO (1989): *Strengthening Employment and Manpower Planning and Labour Market Information Systems in Africa*

<sup>15</sup> Sparreboom Theo (1999): *Improving Labour Market Information in Southern Africa. Policy Paper No. 10 (ILO/SAMAT)*

يكشف التحليل الدقيق لأنظمة معلومات سوق العمل الحالية أن معظم الأنظمة تتكون من عدة أنظمة معلومات إدارية فرعية مترابطة في أغلب الأحيان (مثل نظام معلومات إدارة التعليم ، ونظام إدارة معلومات التعليم والتدريب التقني والمهني ، وإدارة الهجرة وأنظمة فحص العمل ، وما إلى ذلك) المصممة لتلبية احتياجات التخطيط داخل المؤسسات المختلفة على أساس السجلات الإدارية. وفي الحالات الأكثر تقدمًا ، تتضمن أنظمة معلومات سوق العمل أيضًا إحصاءات سوق العمل ذات الصلة من أنظمة الإحصاء الوطنية. وبغض النظر عن مستوى تطورها ، فإن أنظمة معلومات سوق العمل مبنية بشكل عام على الاعتقاد بأن "آليات تبادل المعلومات يجب أن يكون لها قاعدة تكنولوجية (منصة لتبادل المعلومات) ؛ قواعد تقاسم المعلومات هذه أو تبادلها (الانتظام ، والقيود ، والاستخدام ، وما إلى ذلك) والفهم المشترك للمفاهيم والتعاريف التي تجعل المعلومات المشتركة أو المتبادلة متوافقة.<sup>17</sup>"

يعتمد منطق نظم معلومات سوق العمل التقليدية على افتراضين رئيسيين ؛ (1) أن هناك علاقة مباشرة بين كمية معلومات سوق العمل التي تم جمعها وتصنيفها ومشاركتها، ونوعية وملاءمة السياسات التي يمكن أن تتصدى لتحدي تنمية المهارات ؛ (2) أن سوق العمل يوفر وظائف لائقة ومنتجة للقوى العاملة الحالية والمحملة التي يمكن مقارنتها. لسوء الحظ ، يستند كلا المعتقدين إلى تصور متحيز لواقع سوق العمل في معظم البلدان ، وخاصة الاقتصادات الأفريقية الناشئة حديثًا. لذا يجب تسليط الضوء على عدم وجود مخطط لأنظمة معلومات سوق العمل لأن متطلبات السياسة والهياكل المؤسسية تختلف من بلد إلى آخر وكذلك الاحتياجات من المعلومات.

هناك عدد كبير من الأوصاف المتاحة لأنظمة معلومات سوق العمل (LMIS). وفقًا لتعريف سابق لمنظمة العمل الدولية ، LMIS هي "مجموعة من الترتيبات والإجراءات والآليات المؤسسية التي يمكن للبلد من خلالها ضمان جمع جميع معلومات سوق العمل ذات الصلة ومشاركتها وتوجيهها إلى المؤسسات المناسبة لتحليلها ومعالجتها في مطابقة سوق العمل وعمليات تخطيط السياسات"<sup>18</sup>. نظام LMIS الكلاسيكي هو في الأساس نظام معلومات ينظم تدفقات المعلومات وآليات التنسيق. إنها مجموعة أو مجموعة من عناصر المعلومات المترابطة والمتفاعلة والمتصلة ببعضها البعض ديناميكيًا لدعم هدف السياسة المشتركة.

<sup>16</sup>FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. "A Roadmap for the Development of Labour Market Systems". Available under: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>17</sup>Martín I. (2011), Best Practice on Collecting and sharing migration data for the improvement of the labour market information system, ILO

<sup>18</sup>Martín I. (2011), Best Practice on Collecting and sharing migration data for the improvement of the labour market information system, ILO

وفيما يتعلق بعناصر هذا النظام ، فهي المؤسسات والقطاع الخاص والجهات الفاعلة في المجتمع المدني<sup>19</sup> . و وفقاً لمؤسسة التدريب الأوروبية ، LMIS عبارة عن أنظمة أو آليات أو عمليات لجمع وتنظيم وتوفير المعلومات حول حالة سوق العمل والمهن والوظائف ، بما في ذلك التغييرات الرئيسية التي تحدث في التوظيف والوظائف والمهن<sup>20</sup> . نظرت دراسة سابقة بتكليف من GIZ إلى "نظام معلومات سوق العمل كأداة نشطة لسياسة سوق العمل تجمع التقييمات وتوفر معلومات عن سوق العمل لكل من جانب عرض العمل وجانب الطلب على العمالة" لدعم تنمية المهارات<sup>21</sup> .

على الرغم من أن أنظمة معلومات سوق العمل الأكثر نشاطاً تبدو رائعة من الناحية النظرية ، لا سيما عند ربطها ببوابة عبر الإنترنت ، إلا أنها نادراً ما تعمل بفعالية في الممارسة ، وفي كثير من الأحيان لا يمكن أن تستمر لأكثر من عامين. تتمثل إحدى أوجه القصور الرئيسية في أن نظام "LMIS الكلاسيكي" السابق تركيزاً على الأداة نفسها دون النظر إلى سوق العمل وبيئة السياسة التي من المفترض أن يقوم النظام بتغذيتها بالمعلومات ومراقبتها.

تم تأكيد هذه الملاحظة من خلال الدراسة التي كلف بها الاتحاد الأفريقي لوضع " خارطة طريق لتطوير نظم معلومات سوق العمل" في المنطقة<sup>22</sup> . وتجادل هذه الدراسة بأن "المساعدة الفنية التقليدية لدعم LMIS في أفريقيا لم تنجح في تحسين أداء أسواق العمل ولم تحقق استدامة الأنظمة نفسها ، بسبب التركيز الضيق على إنتاج إحصاءات العمالة". على الرغم من أن هناك حاجة ماسة لمثل هذه الجهود ، إلا أنه سيكون من الضروري اتباع نهج أكثر شمولاً وتكاملاً من أجل تلبية احتياجات المعلومات العاجلة للشباب وأصحاب العمل ، ولتحقيق طموح الاتحاد الأفريقي للارتقاء بأدوار مؤسسات سوق العمل ونظام LMIS باعتباره "مهماً" من مكونات تخطيط التنمية الاقتصادية الوطنية "خلال السنوات القادمة"<sup>23</sup> . تسلط الدراسة الضوء أيضاً على ما يلي: "في نظام معلومات الإدارة الإفريقية الذي تمت ملاحظته (الكامبيرون ورواندا وبوتسوانا) ، بينما قد يتم تصور الشراكات لدعم نظام معلومات الإدارة LMIS على الورق ، تظل الأنظمة عملياً هي التعهدات الفردية لمؤسسة واحدة"<sup>24</sup> . ومن ثم ، فإن خارطة الطريق تشجع إنشاء النوع 3 LMIS ، والذي يتضمن آليات تشاركية حيث تقوم الحكومة بصياغة السياسة على أساس المدخلات المنتظمة من جمعيات القطاع الخاص.

نظراً لأن LMIS تفتقر عموماً إلى آليات التنسيق الواضحة بين الكيانات المختلفة التي تُغذي المعلومات في نظام LMIS ، فإنه يزيد من التحديات المتعلقة بفائدة وجودة المعلومات المقدمة. علاوة على ذلك ، في العديد من البلدان ، يمكن للمرء أن يلاحظ أن المؤسسات المهمة جداً التي لا تمتلك أنظمة معلومات إدارية محوسبة يتم استبعادها من نظام معلومات الإدارة LMIS بغض النظر عن أهميتها لأغراض صنع السياسات. كما أن الهياكل المؤسسية اللامركزية والاختلافات المكانية عادة ما تؤخذ في الاعتبار بشكل غير كافٍ.

<sup>19</sup>ibid

<sup>20</sup>European Training Foundation (ETF) Hana Řihova. (2016) *Compendium on Anticipation and Matching of Skills Guide to anticipating and matching skills - VOLUME 1*

<sup>21</sup>Silke Woltermann, (2012) *The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

<sup>22</sup>FHI 360. (2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. "A Roadmap for the Development of Labour Market Systems".

Available under: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>23</sup>FHI 360. (2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. *A Roadmap for the Development of Labour Market Systems*. Available under: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>24</sup>ibid

معظم أنظمة معلومات الإدارة التقليدية لن تسمح أيضًا بالتحليل لدعم، على سبيل المثال تحديد المجموعات المستهدفة التي تواجه صعوبات في العثور على عمل لائق ومنتج، القطاعات التي تنمو من حيث الطلب على السلع والخدمات ولكنها تفتقر إلى نمو العمالة و / أو المهارات، الآثار الإشكالية لبعض تشريعات العمل وسياسات سوق العمل ومعلومات حول اتجاهات التوظيف العامة وما إلى ذلك.

في ظل هذه الخلفية، يُفهم على نطاق واسع LMIS الكلاسيكي على أنه واحد فقط من العديد من الأدوات التحليلية التي يمكن أن تساعد الاقتصاديين على العمل في ترجمة إحصاءات ومعلومات سوق العمل إلى سياسات وبرامج فعالة. LMIS ليست سوى أداة لمساعدة معلومات سوق العمل وتحليلها وتوزيعها إذا تم بناؤها على إحصاءات العمل التمثيلية. لذا يجب فهم LMIS على أنه جزء من أنظمة معلومات سوق العمل المتكاملة الأوسع نطاقًا (ILMIS)، وهي شبكة أوسع من المنتجين ومستخدمي معلومات وتحليلات سوق العمل لإعلام السياسات ومراقبتها. (الفصل 3)

### **3.3 من التخطيط التقليدي للقوى العاملة إلى حوكمة سوق العمل**

يدرك المزيد والمزيد من الحكومات أن التغييرات في البيئة السياسية، والقيود المالية، والهياكل المؤسسية المتغيرة، والطبيعة المتزايدة الانقسام والمزدوجة لأسواق العمل المتغيرة بسرعة، تتطلب استراتيجيات وسياسات وبرامج وقوانين وأنظمة مؤسسية وآلات وعمليات شاملة وناضجة بالحياة. (أفقيًا ورأسياً) تدعم خلق فرص العمل اللائق والمنتج والتوظيف. يمكن تقسيم آلية حوكمة سوق العمل هذه إلى التوظيف وإدارة العمل. في حين أن حوكمة العمالة تهتم بشكل أساسي بخلق فرص عمل / دخل لائق ومنتج كافي وإمكانية توظيف القوى العاملة الحالية والمحتملة، فإن حوكمة العمل تهتم إلى حد كبير بقوانين العمل والبيئة التنظيمية والعلاقات الصناعية وإدارة العمل.

لم يعد من الممكن معالجة سياسات وتدخلات تنمية المهارات دون فهم حقائق وديناميكيات سوق العمل في سياقها الاقتصادي الكلي والسياسي الأوسع. من الناحية المفاهيمية، فإن أهم قيود مناهج تخطيط القوى العاملة الكلاسيكية لمعالجة تحديات التوظيف هو افتراض وجود علاقة ثابتة بين عرض المهارات والطلب المشتق على العمالة من كمية السلع والخدمات المنتجة، وكذلك بين العمالة الإنتاجية والتعليم أو المهارات.<sup>25</sup> علاوة على ذلك، تستند مناهج تخطيط القوى العاملة الكلاسيكية إلى فرضية أن أسواق العمل تولد دائمًا أعدادًا كافية من فرص العمل اللائق والمنتجة لاستيعاب جميع الداخلين لسوق العمل الجديدة وأن الناس لا يحتاجون إلا إلى المهارات اللازمة لوضعهم.

لسوء الحظ، فإن حقائق سوق العمل الحالية في معظم البلدان، لا سيما في الاقتصادات الناشئة والتي تمر بمرحلة انتقالية تظهر أن هذه الافتراضات بعيدة كل البعد عن الحقيقة.

وينطبق هذا أيضًا على العديد من البلدان الأفريقية التي تعاني من نمو حصري للبطالة، حيث لا يوفر سوق العمل فرص عمل لائقة ومنتجة كافية ونموًا مماثلًا لاستيعاب العدد المتزايد بسرعة من الداخلين إلى سوق العمل نتيجة للزيادة السريعة لنمو الشريحة السكانية في سن العمل. إن البطالة في العديد من البلدان ليست سوى غيض من فيض ولا تمثل تحديات سوق العمل السائدة الفعلية. ولا يستطيع معظم الناس أن يكونوا

<sup>25R</sup> Amjad, et al. *Quantitative techniques in employment planning* (Geneva, ILO, 1990), and G. Psacharopoulos, "Linking vocational education and training research, policy and practice: a personal view", *European Journal: Vocational Training*, No. 36, 2005

عاطلين عن العمل ويتعين عليهم العمل لكسب لقمة العيش بغض النظر عن نوعية أنشطتهم الاقتصادية.

ومن المسلم به أن معظم أسواق العمل مقسمة ومزدوجة بشكل متزايد. ومن المتوقع أن يتم تغييرها وإعادة هيكلتها في ضوء التصنيع الرابع ، وهي حقبة جديدة تبني وتوسع تأثير الرقمنة بطرق جديدة وغير متوقعة. لن تحتاج الحكومات فقط إلى إحصاءات العمل الجيدة في الوقت المناسب والحديثة ، بل تحتاج أيضًا إلى تحليلاتها في سياق الاقتصاد الكلي الأوسع لتطوير استراتيجيات وسياسات شاملة غنية بالوظائف قائمة على الأدلة.

في هذا السياق ، يجب التأكيد على أن تحديات التوظيف عادة ما تكون ذات شقين. إلى جانب المنطق التقني ، هناك شرط مسبق قوي للإرادة السياسية والالتزام من أعلى مستويات الحكومة لدعم آلية حوكمة قوية يمكن أن تعزز خلق فرص عمل لائقة ومنتجة تتماشى مع مبادرات تنمية المهارات. ويجب أن يوضع في الاعتبار أنه حتى الآن ، لم تحل المناهج التقليدية لتخطيط القوى العاملة ولا آليات إدارة سوق العمل حلاً كاملاً لتنمية المهارات وقضايا التوظيف بغض النظر عن مستوى تنمية البلدان. ومن ثم ، فإن التركيز الأولي للسياسة على تنمية المهارات المدفوعة بالطلب على العمالة لا يزال ساريًا. والسؤال هو كيف يمكن ضمان أن تكون سياسات التعليم والتدريب متوافقة مع التنمية الاقتصادية واحتياجات سوق العمل في البلدان.

لقد تركت الموجات المتتالية من الإصلاحات الاقتصادية والتعليمية والتدريبية خلال العقود الماضية العديد من الاقتصادات الأفريقية تكافح من أجل حوكمة العمالة وتحديدًا في بناء روابط فعالة بين تنمية المهارات والتوظيف والتنمية الاقتصادية. في ظل هذه الخلفية يكتسب إنشاء أنظمة معلومات سوق العمل المتكاملة (ILMIS) شعبية متزايدة.

#### 4. نظام معلومات سوق العمل المتكامل

طورت منظمة العمل الدولية أول نهج متكامل لنظام معلومات سوق العمل ، والذي تشير إليه على أنه نظام LMI (+A) في المنشورات الرئيسية عن اقتصاد العمل<sup>26</sup>. ومن أجل الاستمرارية والمواءمة مع المصطلحات المعمول بها في مفوضية الاتحاد الأفريقي ، سيطلق على نظام LMIA التابع لمنظمة العمل الدولية اسم نظام معلومات سوق العمل المتكامل. حيث يعد كل من نظام ILMIS و LMIA هما نفس الشبكة المرجعية للمؤسسات والأشخاص والمعلومات ذات الأدوار المتفق عليها لإنتاج ونشر تحليل معلومات سوق العمل (LMIA) لإعلام ورصد استراتيجيات وسياسات وبرامج التوظيف<sup>27</sup>.

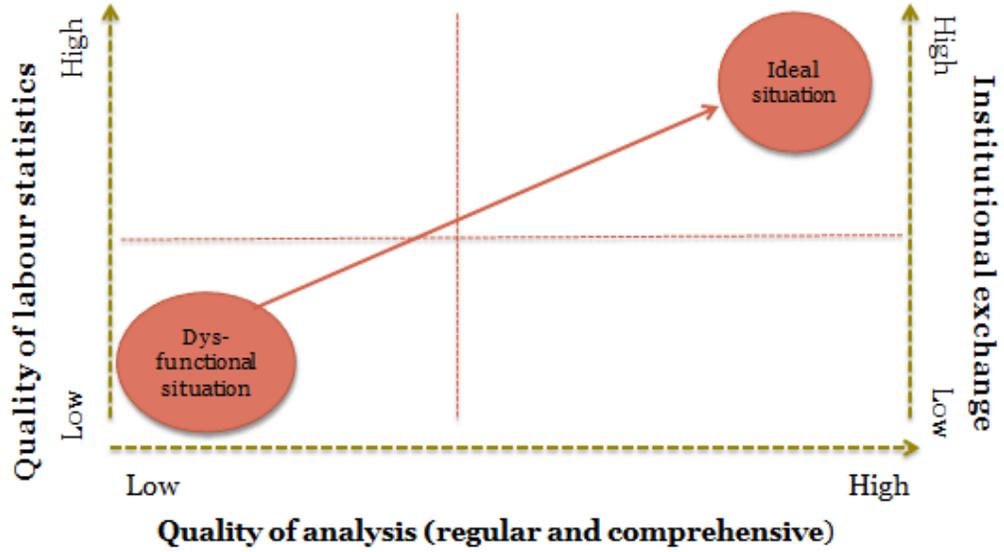
ويمكن أن يوفر ILMIS معلومات عن: (1) التوازن بين العرض والطلب على العمل ؛ (2) الوضع الحالي لسوق العمل (المخزون) والتطور (الاتجاهات) بمرور الوقت.

سيساعد نظام معلومات إدارة المعلومات (ILMIS) الحكومات على تحديد القضايا ذات الأولوية والمجموعات المستهدفة في سوق العمل والتي يجب معالجتها من خلال صياغة السياسات والبرامج المناسبة وتنفيذها بشكل فعال.

<sup>26</sup>Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. 'Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013; ILO. Ina Pietschmann et.al. (2016) Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Geneva: ILO, 2016

<sup>27</sup>bid

شكل 1- الغرض من انظمة ILMIS

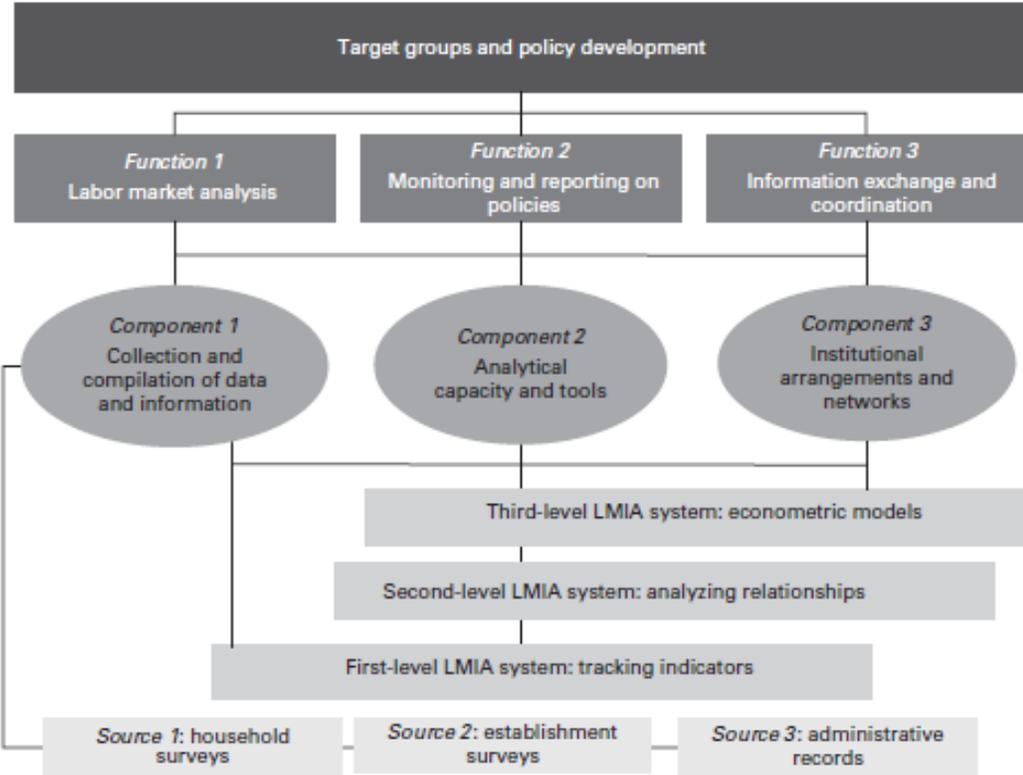


المصدر: Ina Pietschmann, Labour Economist

ومن ثم، فإن أنظمة ILMIS لا تتعلق فقط بمعلومات سوق العمل في حد ذاتها. لأن الغرض الرئيسي من أنظمة ILMIS هو السماح بإدارة التوظيف في البلدان وتحسينها، مع بناء وتنظيم معايير عالية للتبادل المؤسسي، وزيادة إنتاج إحصاءات العمل المخصصة والممثلة للسماح بتقارير تحليل معلومات سوق العمل المنتظمة والشاملة وزيادة القدرات التحليلية المطلوبة لتوجيه وإعلام ورصد وتقييم السياسات والبرامج الفعالة الموجهة نحو خلق دخل / فرص عمل مناسبة ومنتجة وضمان قابلية توظيف القوى العاملة الحالية والمحتملة (الشكل 3).

#### 4.1 الإطار المفاهيمي

نظام إدارة المعلومات (ILMIS) هو منهج نظام معلومات يقر بأنه على الرغم من أن معلومات سوق العمل، ولا سيما إحصاءات العمل المُحدثة والممثلة في الوقت المناسب، إذ تُعتبر بالغة الأهمية، فهي آلية لإبلاغ الإنتاج المنهجي والمخصص، بناءً على الاحتياجات التحليلية والحسابية للنتائج التحليلية، هي بنفس القدر من الأهمية لتوجيه صياغة ورصد وتقييم السياسات والبرامج الموجهة نحو معالجة تشوهات سوق العمل، لا سيما بالنظر إلى حقائق سوق العمل المتزايدة التعقيد.



المصدر: Adjusted from Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. 'Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013

علاوة على ذلك ، تدرك أنظمة ILMIS أن أسواق العمل متقلبة وأن الهياكل المؤسسية ، والتمويل المتاح ، والقدرات ، وكذلك التنمية والسياسات اللازمة للتحكم في التوظيف تختلف من بلد إلى آخر. حيث تحدد أنظمة ILMIS إطارًا شاملاً له و وظائف ومكونات ومستويات تحليلية متعددة بالإضافة إلى مصادر إحصائيات عمل المدخلات التي تحتاج البلدان إلى أخذها في الاعتبار عند تصميم أنظمتها الوطنية المرغوبة.

و يأخذ إطار عمل ILMIS في الاعتبار أيضًا أن ILMIS يتطور بشكل عام بمرور الوقت مع زيادة احتياجات السياسة وتنامي القدرات التحليلية. وبالتالي ، استنادًا إلى إطار العمل ، يمكن للدول أن تصمم هياكل ILMIS " الأساسية" إلى "المعقدة للغاية" ، اعتمادًا على ما إذا كان اختيار الوظائف والمكونات والمستويات التحليلية وإحصاءات العمالة المدخلة.

## 4.2 الوظائف والمكونات ومستويات LMIA والمصادر<sup>28</sup>

بشكل عام ، لدى ILMIS ما بين وظيفة واحدة و ثلاث وظائف أساسية (الشكل 2):

<sup>28</sup>Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. 'Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva : ILO, 2013

(F1) إنتاج وتوزيع التحليل المنهجي لمعلومات سوق العمل ؛

(F2) التنوير والرصد والإبلاغ عن استراتيجيات وسياسات وأهداف العمالة والعمل ؛

(F3) توفير آلية لتبادل معلومات سوق العمل أو التنسيق بين مختلف الجهات الفاعلة والمؤسسات التي تنتج وتستخدم معلومات وتحليلات سوق العمل.

الوظيفة الأولى (F1) هي وظيفة تحليلية بحتة وتركز على الإنتاج والتوزيع المنهجي لتحليل سوق العمل لواجبي السياسات وأصحاب المصلحة الآخرين في سوق العمل. حيث يتم تحديد الاحتياجات التحليلية من قبل أصحاب المصلحة المعنيين وكذلك إحصاءات العمل واحتياجات المعلومات. ومن ثم ، سيكون من المهم بناء وإعادة تنظيم وإضفاء الطابع الرسمي على الهياكل والترتيبات المؤسسية التي يمكنها ، على أساس الاحتياجات ، إنتاج ونشر واستخدام تحليل معلومات سوق العمل والتي ستوفر فرصاً لأصحاب المصلحة في سوق العمل للتأثير على أجندة نظام إدارة المعلومات ILMIS.

يمكن أيضاً تصميم نظام إدارة المعلومات (ILMIS) بشكل أساسي للإعلام والمراقبة والإبلاغ عن استراتيجيات وسياسات وأهداف التوظيف والعمل في (F2). إذا كان بالإضافة إلى (F1) الإبلاغ والمراقبة والإبلاغ عن استراتيجيات وسياسات وأهداف التوظيف والعمل ، يتم استخدام ILMIS لإجراء تحليل السياسات والتقييمات. سيجمع هذا النوع من الترتيب داخل الإطار بين الوظائف F1 و F2 (الشكل 2). وعلى المستويات الوطنية ، يمكن أيضاً توسيع الدور المؤسسي لنظام LMIA ليشمل وظيفة ثالثة (F3) ، والتي تركز بشكل خاص على إنشاء أو تعزيز العمليات والآليات الضرورية التي تدعم إنتاج وتبادل وتنسيق أنشطة ILMIS الخاصة بأصحاب المصلحة في سوق العمل.<sup>29</sup>

بغض النظر عن عدد الوظائف التي تؤديها أنظمة LMIA ، يجب أن تتناول بشكل مشترك المكونات الثلاثة الرئيسية التالية:

(C1) جمع وتصنيف الإحصاءات والمعلومات ؛

(C2) القدرة والأدوات التحليلية ؛

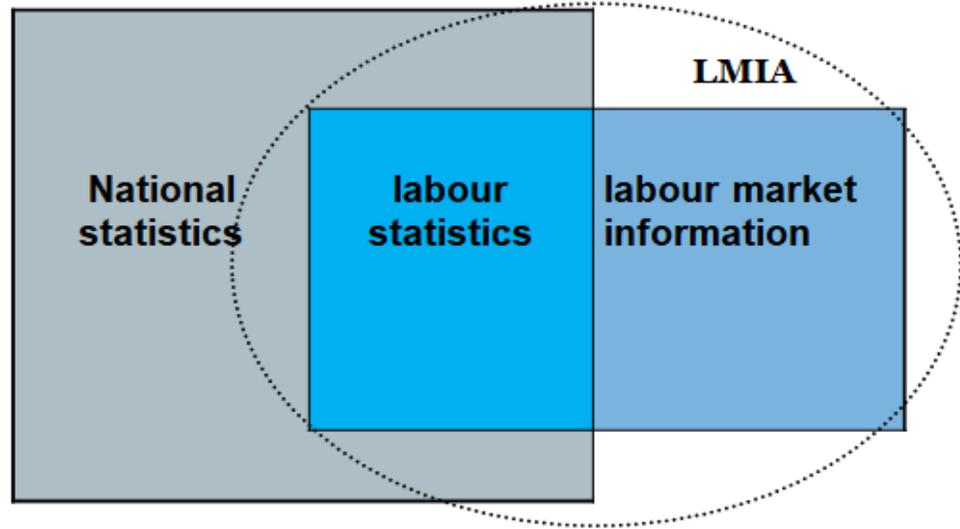
(C3) الترتيبات المؤسسية والشبكات

فيما يتعلق بالمكون (C1) وبالنظر إلى أن ILMIS يدعم بشكل أساسي حوكمة التوظيف في سياقه الاقتصادي الأوسع ، فإن (C1) لا يركز فقط على جمع وتصنيف إحصاءات ومعلومات العمل ولكن أيضاً يبذل جهوداً لمعالجة الإحصاءات والمعلومات المتعلقة بالدولة للاقتصاد الأوسع. على سبيل المثال ، ستكون هناك حاجة إلى إحصاءات حول الأداء الاقتصادي في قطاعات اقتصادية واسعة لفهم إنتاجية العمل في القطاعات والطلب على المهارات المهنية والوظائف الشاغرة. (الشكل 2)

<sup>29</sup>Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. 'Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013; ILO Ina Pietschmann et.al. (2016) Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Geneva : ILO, 2016

يدرك مفهوم ILMIS أن تحليلات سوق العمل عالية الجودة تتطلب إحصاءات وطنية تمثيلية يجب جمعها في الوقت المناسب وبطريقة مُحدَّثة وفقاً لمعايير إحصاءات العمل الموضوعية دولياً (ICLS)<sup>30</sup>. غالباً ما يتم الخلط بين مفاهيم إحصاءات العمل ومعلومات سوق العمل في سياق نظم المعلومات. إحصاءات العمل هي نقاط بيانات كمية تجريبية ورقمية تمثل مجموعة من الأشخاص أو الشركات. ومن ثم ، فإن جمعها يعتمد على المبادئ والمعايير المتفق عليها. عليه فقد أنشأت جميع دول العالم تقريباً مكاتب إحصائية ممولة من القطاع العام تنتج إحصاءات العمل بشكل أو بآخر. وتجدر الإشارة إلى أن المكاتب الإحصائية تقدم خدمات إحصائية. وبالتالي ، فهي مكلفة بإنتاج إحصاءات حديثة وتمثيلية في الوقت المناسب فقط ، وليس باستخدامها.

الشكل 3 - LMIA والإحصاءات



**المصدر:** Author (adjusted from Ina Pietschmann et.al. (2016) Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Geneva ILO, 2016)

يشكل إنتاج إحصاءات سوق العمل الموحدة تنسيقاً بين العديد من المؤسسات تحت مظلة نظام الإحصاء الوطني أو في شكل إطار وطني لإحصاءات العمل. لذا لا ينبغي الخلط بين مثل هذا الإطار وأي نوع آخر من نظم المعلومات التي تهدف إلى تعزيز التوظيف. وأيضاً ، عادةً ما تتجسد وظيفة التحليل الإحصائي في مكتب الإحصاء الوطني وتقتصر على التحليل الوصفي للإحصاءات في معظم الحالات ، والذي يختلف اختلافاً عميقاً عن أنواع التحليلات اللازمة لترجمة الإحصاءات إلى سياسات.

عند مقارنتها بإحصاءات العمل الكمية ، تشير معلومات سوق العمل إلى حد كبير إلى المعلومات النوعية الأولية ، سواء تم جمعها من خلال دراسات أو تقييمات محددة أو إلى معلومات ثانوية (والتي يمكن أن تبني أيضاً على الإحصاءات الأولية) المقدمة في التقارير البحثية والصحف ووسائل الإعلام وما إلى ذلك.

<sup>30</sup>The International Conference of Labour Statisticians (ICLS) is a vehicle for standard-setting in labour statistics, and is hosted by the ILO every five years. Participants include experts from governments, mostly from ministries responsible for labour and national statistical offices, as well as from employer's and worker's organizations. Regional and international organizations and other interest groups attend as observers.

ومع ذلك ، يتم جمع هذه الأجزاء والقطع من المعلومات النوعية أو المعالجة مسبقًا بشكل عام لاستكمال إحصاءات العمل وللسماع بتحليلها في السياق الاقتصادي الأوسع. لذا لا يمكن لـ ILMIS الاعتماد على LMI للإبلاغ عن السياسات والبرامج ومراقبتها وتقييمها فقط. هذه النقطة ذات أهمية قصوى ويجب التأكيد عليها. عليه يؤكد ILMIS على الحاجة إلى إحصاءات عمل جيدة لدعم سوق العمل ، وتحديدًا حوكمة التوظيف.

تتكون المصادر الرئيسية لإحصاءات العمل من فئات المصادر الثلاثة التالية (الشكل 2):

(S1) المسوح الأسرية والتعدادات السكانية ؛

(S2) مسح المنشآت ؛

(S3) السجلات الإدارية

لكل مصدر من هذه المصادر الثلاث مزايا وقيود من حيث التكلفة والجودة ونوع المعلومات المكتسبة<sup>31</sup>. على سبيل المثال ، عادةً ما يكون لاستطلاعات المؤسسة تغطية ضعيفة للأعمال التجارية الصغيرة جدًا أو غير المسجلة ، ولكنها مصدر موثوق أكثر للوظائف الشاغرة والأجور والأرباح المتاحة. وبالمثل ، توفر السجلات الإدارية مصدرًا منخفض التكلفة لمعلومات سوق العمل ، ولكن هذه المعلومات محدودة للغاية بسبب الغرض من السجلات ، والتي قد تختلف عن تلك الخاصة بالمحلل أو صانع السياسة. لذلك ، تعتمد أنظمة ILMIS الفعالة على المزيج الصحيح من جميع مصادر إحصاءات العمل. حيث يجب تسليط الضوء على أن نظام ILMIS الذي يعمل بشكل جيد لا يمكن أن يعتمد فقط على السجلات الإدارية و / أو البيانات الضخمة.

تتمثل إحدى أهم ميزات ILMIS عند مقارنتها بنظام LMIS التقليدي في أنها لا تنظر فقط في التعاون المؤسسي ولكن أيضًا تجسد القدرة التحليلية والآليات والأدوات اللازمة لتحديد وتفسير تطورات واتجاهات سوق العمل باستمرار ، وربط هذه الاتجاهات بـ السياسات أو البرامج أو الجوانب الأخرى التي تؤثر على سوق العمل ونتائج التوظيف. و يُعد عدم مراعاة المعلومات والتحليلات الجيدة لسوق العمل كحلقة وصل حاسمة بين إحصاءات العمل وصنع السياسات في نهج النظم السابقة أحد أسباب عدم عملها. حيث تُجري معظم البلدان تحليلًا "مخصصًا" لسوق العمل يفشل في فهم سوق العمل بالكامل ، ولا يلتقط الاتجاهات بشكل كافٍ أو لا يكون واضحًا للغاية بشأن ما يجب معالجته لتعزيز التغيير الإيجابي المؤيد للتوظيف. إن التأكيد على أهمية معلومات وتحليلات سوق العمل المستهدفة وذات الصلة بالسياسات هو ما يميز ILMIS عن أنظمة المعلومات التقليدية. من حيث القدرة التحليلية، وقد تم تطوير ILMIS على ثلاثة مستويات كما هو موضح في (الشكل 2).

في قلب أي وظيفة لـ ILMIS يضع وحدة LMIA أو ILMIS المخصصة في الاعتبار. هذه الوحدة هي الشرط المسبق للحصول على معلومات وتحليل عالي الجودة لسوق العمل. حيث يجب أن يكون مجهزًا بتفويض واضح ويجب أن يكون مزودًا بالموهبة والتقنيات اللازمة. ويمكن استضافة مثل هذه الوحدة في أي حيز في النظام الحكومي. حيث ترتبط في كثير من الأحيان بالجهة الحكومية المعنية بسياسات التوظيف والعمل. إحدى المسؤوليات الرئيسية لوحدة ILMIS تشير إلى قدرة LMIA من المستوى الأول، برصد أو تتبع مجموعة من المؤشرات المتفق عليها بناءً على البيانات الصغيرة/الدقيقة الخام ، المجموعة من مصادر متعددة،

<sup>31</sup>ILO Quick Guide on sources and uses of labour statistic. Available under: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dareports/---stat/documents/publication/wcms\\_590092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dareports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf)

ومفصلة/مصنفة إلى درجة التفاصيل المطلوبة. رصد مجموعة متفق عليها من المؤشرات لا ينتج عنها إشارات عن حالة سوق العمل فحسب، بل يوفر أيضًا نقطة انطلاق لمجموعة من الأنشطة والدراسات التحليلية الإضافية، مع التركيز على العلاقات في سوق العمل وبين سوق العمل و الاقتصاد الأوسع (المستوى الثاني LMIA). (الشكل 2)

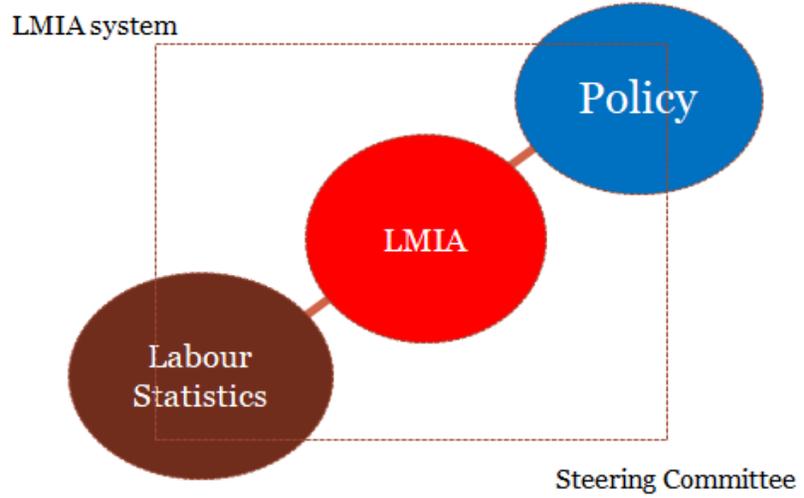
المستوى الثاني LMIA ، يشير إلى تحليل علاقات ظواهر سوق العمل وينظر في واقع سوق العمل والاتجاهات في سياقها الاقتصادي الأوسع. وهي تنطوي على استخدام مختلف مصادر الإحصاءات والمعلومات، والأساليب الكمية (مثل تحليل الانحدار) بناءً على البيانات الدقيقة، ولكنها تستخدم أيضًا مجموعة واسعة من الأساليب النوعية (مثل الدراسات القطاعية ، والمنندييات التي يقودها أصحاب المصلحة). في جميع الحالات، ستستند الأنشطة التحليلية إلى المستوى الأول أو ستحتاج إلى استكمالها بواسطة LMIA من المستوى الأول لتتبع مؤشرات سوق العمل (الإشارات). ويقدم الفصل 4 مزيدًا من المعلومات حول الأدوات والممارسات التحليلية الشائعة الموجهة تحديدًا نحو تنمية المهارات بالمعلومات. حيث يتضمن المستوى الثالث والأكثر تقدمًا من LMIA استخدام نماذج اقتصادية قياسية شاملة تعتمد على تحليل شامل من المستويين الأول والثاني (الشكل 4).

### 4.3 الترتيبات المؤسسية

تتطلب إدارة سوق العمل والعمالة الفعالة والكفوة لتعديلات مستمرة في مختلف مجالات السياسة المعنية بالتوظيف. وبالنظر إلى أن LMIS يشكل الآليات والعمليات الرئيسية لممارسة حوكمة العمالة في البلدان ، فإن التنسيق الوثيق بين أصحاب المصلحة يتطلب روابط مؤسسية لتوجيه صياغة ورصد خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية الوطنية، بما في ذلك استراتيجيات وسياسات العمالة الوطنية، تنمية المهارات، والحد من الفقر فقط لتسليط الضوء على البعض. تُفهم هذه الترتيبات والشبكات المؤسسية عمومًا على أنها مجموعة من الاتفاقيات بشأن تقسيم المسؤوليات الخاصة بالوكالات المشاركة في جمع وتصنيف وتحليل ونشر LMI لدعم التوظيف وحوكمة العمل.

الترتيبات المؤسسية تشمل أيضًا المؤسسات الحكومية المشاركة في تنفيذ السياسات و / أو الكيانات غير الحكومية التي تدعم تحقيق الاستراتيجيات والسياسات الحكومية. ومن الأهمية بمكان إدراج صانعي السياسات لأنه ما لم تتم ترجمة التحليل والتوصيات المستندة إلى إحصاءات عمل صلبة وتوصيات LMI إلى قرارات وإجراءات سياسية ، فلا جدوى من الجهود المبذولة لإنتاج إحصاءات ومعلومات العمل منذ البداية. إن الافتقار إلى الآليات والعمليات التي يمكن أن توجه إنتاج واستخدام إحصاءات العمل والمعلومات المخزنة في أنظمة LMIS التقليدية هو بالضبط ما جعل ولا يزال يعمل على إفشال نظام LMIS التقليدي.

هناك العديد من الطرق لتطوير مجموعة من الترتيبات المؤسسية القابلة للتعديل التي تسمح بالربط الفعال للمعلومات والتحليل من ناحية، وإجراءات السياسة من ناحية أخرى. حيث يتم تحديد تصميم وفاعلية هذه الترتيبات من خلال عدد من العوامل، بما في ذلك دور الحكومة في الاقتصاد، ونوع السياسات المتوخاة، وحالة نظام التعليم والتدريب ، ومستوى التنمية الاقتصادية.



المصدر: Ina Pietschmann, Labour Economist

أحد أشكال الترتيب المؤسسي المباشر هو إنشاء لجنة توجيهية لـ LIMIA (يشار إليها أيضاً باسم لجنة التنسيق الوطنية) التي تتألف من صانعي السياسات والوكالة الإحصائية الوطنية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين بما في ذلك منظمات العمال وأصحاب العمل. وتعتبر الترتيبات المؤسسية الصحيحة والالتزام الملزم قانوناً من الأطراف المعنية أمراً حيوياً لأي ILMIS لأداء وظيفته التحليلية والنشر بشكل فعال. على سبيل المثال، يعد الوصول إلى إحصاءات العمل الخام من الوكالات الإحصائية والهيئات الإدارية والكيانات الأخرى شرطاً مسبقاً لأي تحليل ونشر فعالين للمعلومات.

ولذا، يهدف ILMIS إلى إنشاء شبكة مؤسسية من "الثقة ومشاركة المعرفة" بين الكيانات المعنية، مع الاعتراف بالوظائف والمسؤوليات المتميزة لمنتجي ومستخدمي LMI. يجب تحديد نوع وعدد الكيانات التي سيتم إشراكها، وما إلى ذلك، من قبل كل دولة عند تصميم ILMIS الذي يمكن أن يسهل حوكمة توظيف أكثر فعالية وكفاءة.

## 5 وضع اعتبارات عملية لتأسيس ILMIS

هناك العديد من الاعتبارات التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تطوير نظام معلومات الإدارة المتكاملة الوطنية الفعال والذي يمكن استدامته وتوسيعه تدريجياً لدعم صانعي السياسات والمخططين في اتخاذ القرارات المؤيدة للتوظيف. سيتم شرح بعض الاعتبارات الرئيسية في الأقسام التالية.

بشكل عام، يمكن للمرء أن يقول إن ILMIS يجب أن يكون مناسباً فيما يتعلق باحتياجات المستخدمين النهائيين. وبالتالي، يجب أن توفر ترتيبات مؤسسية قوية تضمن الإنتاج المستدام لإحصاءات العمل ذات الصلة والممثلة في الوقت المناسب والسماح للأدوات والقدرات التحليلية ذات المغزى لـ LIMIA. لم تعد ILMIS تتعلق بتنظيم جمع البيانات الكافية فقط، مثل مناهج نظم المعلومات السابقة، ولكنها تبحث حول الإنتاج المنتظم لإحصاءات العمل المطلوبة وإنشاء العمليات والآليات التي يمكن أن تسمح وتدعم حوكمة التوظيف الفعالة. فإن بناء ILMIS

الفعال هو مشروع طويل الأمد يتطلب إرادة سياسية قوية وتمويل حكومي مضمون. ومن ثم ، يتعين على الحكومات أن تكون واقعية للغاية فيما يتعلق بتوقعاتها قصيرة الأجل فيما يتعلق بعائدات استثماراتها.

### 5.1 تصميم ILMIS

تتضمن مرحلة تصميم نظام معلومات إدارة المعلومات المتكامل (ILMIS) عددًا من الخطوات الحاسمة. تُظهر الخبر من بلدان عدة حول العالم أن عملية تصميم ILMIS أساسية لنجاحها لأنها تدعم بناء الملكية وتكتسب مستوى عالٍ من الالتزام السياسي. ومن الناحية المثالية، ينبغي تسهيل العملية من قبل جهة حكومية مستقلة أو خارجية لضمان الموضوعية والنظر غير المتحيز لل صعوبات المختلفة التي يواجهها أصحاب المصلحة في سوق العمل بالإضافة إلى احتياجاتهم ومع مراعاة تحديات حوكمة التوظيف الشاملة في الاقتصاد. والاختذ في الاعتبار أن تصميم ILMIS هو عملية استشارية. ويمكن أيضًا تسهيل ذلك من خلال إنشاء فريق عمل حول تطوير ILMIS. سيساعد فريق العمل على ضمان مشاركة أصحاب المصلحة في مرحلة مبكرة.

يبدأ تصميم ILMIS بإجراء تقييم احتياجات LMIA. حيث إن الغرض الرئيسي من هذا التقييم هو فهم هيكل الحوكمة الحالية ونقاط القوة والضعف فيما يتعلق بسياسات وبرامج التوظيف المتماشية القائمة على الأدلة وسوق العمل وتنمية المهارات. ويجب أن يسعى التقييم إلى تحديد التخويلات والأدوار والمسؤوليات الحالية لأصحاب المصلحة الرئيسيين في سوق العمل فيما يتعلق بإحصاءات العمل وإنتاج معلومات سوق العمل واستخدامها وتبادلها. والهدف العام للتقييم هو التعرف على أنسب بنية ل LMIA في سياق معين. ويجب أن يقترح تقييم LMIA توصيات واضحة للتخطيط الأمثل لنظام ILMIS بناءً على تحليلات نتائج التقييم. ويجب أن تشمل التوصيات أيضًا على:

- (1) أهداف وغايات سياساتية واضحة ينبغي أن يقوم النظام بإعلامها ورصدها ، والمجموعة المستهدفة ، والأساليب التحليلية المخططة ، ومصادر البيانات ومخرجات نظام معلومات إدارة المعلومات (ILMIS)، واعتبارات البرمجيات ، فضلاً عن التكوين المؤسسي للنظام ، مع مراعاة الترتيبات الحالية ؛
- (2) اقتراح للتدريب وبناء القدرات لوحدة ILMIS.
- (3) عرض مالي.

## الصندوق رقم 1 - تطوير نظام LMIA في باكستان - بدء التشغيل

الهدف من نظام المعلومات والتحليل الذي تم إنشاؤه حديثاً عن سوق العمل هو توفير معلومات وتحليلات مُحدّثة وفي الوقت المناسب، والتي يمكن استخدامها في صياغة السياسات ورصد العمل اللائق والسياسات الأخرى. يتكون نظام

(A) + LMI من ثلاثة مكونات:

وحدة معلومات وتحليل سوق العمل

الترتيبات المؤسسية

معلومات سوق العمل وأدوات التحليل

(أ) الأدوات التحليلية

(ب) أدوات الإبلاغ

(1) تم تجهيز وحدة LMIA بفريق من المهنيين المبتدئين الذين يعملون على تطوير نظام المعلومات وتحليل السياسات في مجال التوظيف والعمل. حيث يتم تدريب الموظفين من خلال التدريب أثناء العمل وخارجه على موضوعات مثل تحليل سوق العمل واستخدام البرامج العامة والخاصة للتحليل الإحصائي وإدارة البيانات.

(2) الترتيبات المؤسسية تمكن وحدة LMIA من سد الفجوة بشكل فعال بين جمع البيانات وتحليل سوق العمل من ناحية والعمالة اللائقة وصياغة السياسات الأخرى من ناحية أخرى. تبدأ هذه الترتيبات من الروابط الرسمية وغير الرسمية لوحدة LMIA حيث أنها تقع في الهيكل المؤسسي لـ MOML. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء فريق استشاري يضم أصحاب المصلحة في سوق العمل والشركاء الاجتماعيين. ويستعرض الفريق الاستشاري ويخطط لأنشطة ونواتج الوحدة على أساس منتظم ويعزز الروابط بين جمع البيانات وتحليلها ووضع السياسات على المستوى الوطني ومستوى المقاطعات. وبهذه الطريقة، يضمن الفريق استمرار ملاءمة السياسة وملكية واستدامة الوحدة.

(3) يستخدم نظام LMIA مجموعتين من الأدوات، وهما أدوات التحليل وإعداد التقارير. والنهج الذي تم اعتماده فيما يتعلق بالأدوات التحليلية هو البدء في تطوير قاعدة بيانات LMIA وطنية تحتوي على عدد محدود من مؤشرات سوق العمل الرئيسية. وقد تم تحديد هذه المؤشرات وإنتاجها وتخزينها وفقاً للمعايير الدولية وتعكس أفضل الممارسات في تطوير LMIA. مع مرور الوقت، سيتم توسيع هذه المجموعة من المؤشرات استجابة للطلب على المعلومات وقدرة وحدة LMIA للحفاظ على قاعدة البيانات وتحديثها. وفيما يتعلق بأدوات النشر وإعداد التقارير، تنتج وحدة LMIA تقارير سوق العمل على أساس منتظم. وعليه منذ بداية المشروع، تم إنتاج أربعة تقارير.

المصدر: Sparreboom T.; Powell, M. (2009). "Labour market information and analysis for skills development", Employment Working Paper No. 27 (Geneva, ILO).

علينا مناقشة السيناريوهات المحتملة لـ ILMIS خلال ورشة عمل مشتركة لتصميم LMIA. فيجب أن توافق ورشة التصميم أيضاً على المؤسسات التي يجب أن تشكل الشبكة الأساسية لمنتجي ومستخدمي ILMIS ووظائفهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بـ LMIA.

يجب الإشارة إلى أن ILMIS الأساسي يجب أن يظل رقيقاً وخفيفاً للغاية. ويجب على الدول أن تتجنب بكل الوسائل والسبل، إخراف الكثير من المؤسسات والأحزاب، ولا سيما في المراحل الأولى من تشكيل الشبكة. علينا تصور LIMIS تنمو فروعها تدريجياً مع زيادة القوة من خلال القدرات التحليلية المعززة لوحدة ILMIS، والتحسينات في إحصاءات العمل واحتياجات السياسة المتزايدة. وبالتالي، إذا تم بناء ILMIS من الصفر، في سياق خبرة محدودة بمعلومات وتحليل سوق العمل، فمن المستحسن إنشاء نظام أساسي من (المستوى الأول لـ LMIA) الذي يعتمد أولاً على مجموعة محدودة من المؤشرات الرئيسية. وحتى بالنسبة للأنظمة التشغيلية، من الضروري تطوير قدرة LMIA الكافية بشكل مستمر للإشراف على جميع أنشطة النظام والسماح بالانتقال إلى تحليل أكثر تعقيداً.

قدم ممارسو مهنة "سوق العمل" في جميع أنحاء العالم، تحديداً أن "الصيغة الصحيحة" للمشاركة المؤسسية هي عامل النجاح الرئيسي في إنشاء ILMIS الفعال. إنه يعمل بمثابة ترس متكامل في ضمان تشغيل الآلية بأكملها على النحو الأمثل. وعادة ما تتبع استضافة وحدة ILMIS السياسات ونماذج التخطيط التي تطبقها البلدان.

## 5.2 تحديد الهيكل المؤسسي

عند النظر في الهيكل المؤسسي لـ ILMIS وخاصة عند محاولة العثور على أفضل مؤسسة لتضمين وحدة ILMIS، للإشراف على عمل النظام، يمكن أن تكون هناك عدة مناهج بارزة تتعلق بعوامل مثل مستوى التنمية في الدولة وزاوية توقع إصلاحات السوق ونماذج السياسة المطبقة.

لا تزال العديد من الاقتصادات الناشئة تفترض أن الاستثمارات الضخمة في تنمية المهارات (عرض العمالة) ستترجم في النهاية إلى نتائج إيجابية في سوق العمل (فرص دخل لائق ومنتج). في هذه البلدان، يتم استخدام LMIA في الغالب لتوجيه عملية صنع القرار داخل الكيان المعني بتخطيط القوى العاملة و / أو تنمية المهارات. عادة، سيتم استضافة وحدة ILMIS في هذه المؤسسات. ولكن أحد أوجه القصور الرئيسية في هذا النهج هو أنه غالباً ما يتجاهل واقع أسواق العمل. على عكس نهج تنمية القوى العاملة والمهارات الذي يؤكد على إنتاج LMIA لدعم التدخلات في جانب العرض بشكل أساسي، بينما يبتعد عن نهج جانب الطلب، وبه تستضيف هيئة حكومية معنية بتنمية القطاع الخاص أو القطاع الخاص ذاته وحدة ILMIS هذه. ويتطلب هذا النهج عادة من LMIA أن توجيه استراتيجيات وسياسات الاستثمار وتطوير القطاع وكذلك تنمية المهارات المدفوعة بالطلب في أماكن العمل. ويمكن للمرء أن يتخيل، إن هذا النهج غالباً ما يقصر / لا يستطيع إعلام ومراقبة أخلاق/أدبيات التوظيف وحقوق العمال وتكامل سوق العمل والإدماج لإبراز بعض القضايا فقط.

الأسلوب الأكثر شيوعاً والذي يُنظر إليه إلى حد كبير على أنه النهج "الأمثل" لتأسيس ILMIS هو تضمين وحدة ILMIS مع وزارة العمل أو أي كيان حكومي آخر يقع نطاقه ضمن استراتيجيات وسياسات وتخطيط التوظيف. ومع ذلك، ففي العديد من البلدان الأفريقية، تهتم وزارة العمل بشكل أساسي بإدارة معايير العمل (حوكمة العمل) ولا تملك التحويل الرسمي للتعامل مع حوكمة التوظيف. هذه المسؤولية إما غائبة أو تقع على عاتق وزارة المالية و / أو التنمية الاقتصادية. في البلدان الأخرى، يتم تنفيذها من قبل سلطة التخطيط القومي أو مكتب رئيس الوزراء أو ما شابه ذلك. ومن ثم، فإن تقييم تصميم ILMIS يجب أن يراجع التفويضات المؤسسية، وأطر السياسات والقدرات في البلدان لتحديد "المأوى" الأفضل لاستضافة وحدة ILMIS.

لقد تم تصميم ILMIS بشكل أساسي لدعم حوكمة التوظيف الوطنية. إذا لم يكن لدى البلدان استراتيجية توظيف أو سياسة أو برنامج واضح، فسيكون من المستحسن تعزيز معايير حوكمة التوظيف هذه وإنتاج LMIA التي يمكن أن تسترشد بها في التصميم. يجب أن يستند وضع استراتيجية توظيف مدروسة إلى القطاعات التي تتمتع بإمكانيات عالية لنمو العمالة لتسريع وتيرة خلق فرص العمل. وستتطلب استراتيجيات التوظيف الناجحة أيضاً عبور الصوامع التقليدية داخل الحكومات وبناء الجسور بين الهيئات الحكومية الوطنية والمحلية.

### 5.3 تقوية إحصاءات العمالة الوطنية

إحصاءات العمل السليمة هي الشرط المسبق الضروري لتحليل معلومات سوق العمل المُحدّثة في الوقت المناسب والتي ستساعد في مراقبة وتوجيه سياسات وبرامج التوظيف وتنمية الموارد البشرية في الدولة. نظرًا لأن مكاتب الإحصاء الوطنية (NSO) هي المنتج المركزي لإحصاءات العمل الوطنية ، فسيكون من المحتم توجيه إنتاج إحصاءات العمل الخاصة بهم. ففي العديد من البلدان ، تُترك مكاتب الإحصاء الوطنية للتعامل مع إنتاج إحصاءات العمل، بسبب نقص طلب المستخدمين والتوجيه الفني في المنطقة. وغالبًا ما يتم إهمال إنتاج إحصاءات العمل بما يتماشى مع معايير إحصاءات العمل المقبولة دوليًا ويحتل المرتبة الأخيرة في قائمة الأولويات خاصة في الدول التي تعاني مكاتب الإحصاء من نقص مزمن في التمويل. فغالبًا ما تقتصر مؤشرات سوق العمل المكونة على مشاركة القوى العاملة والتوظيف ومعدلات البطالة فقط.

ستتطلب الاستراتيجيات والسياسات لتعزيز العمالة الشاملة والنمو الغني بالوظائف وكذلك التغيير الهيكلي في الاقتصاد إحصاءات عمل مخصصة ومنهجية عن جانب العرض والطلب في سوق العمل تتجاوز المعدلات والارقام التقليدية عن العمالة والبطالة ونقص الاستخدام، بل عليها النقاط التالية:

1. جميع أبعاد العمل / التوظيف ذات الصلة (بما في ذلك الخلفية التعليمية / المهارات ، وظروف العمل ، والحماية الاجتماعية ، والضمان الاجتماعي ، والحوار الاجتماعي ، والمفاوضة الجماعية ، إلخ.
2. كل الناس ، بما في ذلك عمال الإنتاج والقوى العاملة المحتملة والعمال المهاجرون والأطفال العاملون فقط لتسليط الضوء على البعض.
3. معلومات عالية الجودة عن أداء القطاع الخاص ، بما في ذلك فرص العمل والأجور وتزويد المهارات والضرائب وتحديات إدارة العمل ، إلخ.

لمواجهة التحديات في رصد التغييرات في طبيعة العمل والتوظيف ، قام إحصائيو العمل من جميع أنحاء العالم (كجزء من المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل) بتصميم واعتماد معايير إحصاءات العمل التي توفر العمود الفقري لمثل هذا التحليل. هناك مسح القوى العاملة ، ومسح مخصص للأسر ، هو أحد معايير إحصاءات العمل. حيث تم تصميم المفاهيم والتعاريف المتعلقة بإحصاءات العمل والتوظيف وقلة الاستخدام على النحو الذي أقره ICLS (المؤتمر الدولي التاسع عشر للإحصائيين العماليين)<sup>32</sup> للتطبيق في استطلاعات القوى العاملة الوطنية (LFS's)<sup>33</sup>.

تتوافق LFS مع حدود نظام الحسابات القومية وتضمن تمثيل الأنشطة الاقتصادية في القطاعات الاقتصادية الرئيسية. وعند جمعها في نقاط زمنية مختلفة، توفر LFS الأساس لرصد المواقف الحالية والتغيرات والاتجاهات في هيكل سوق العمل (مع تحولات التوظيف من القطاعات الإنتاجية الأقل إلى الأعلى) وحالة التوظيف، التي يمكن تحليلها بربطها بالقطاعات والظواهر الاقتصادية والاجتماعية الأخرى. علاوة على ذلك، تعد مسوحات القوى العاملة المصدر الرئيسي للمعلومات لالتقاط النشاط الاقتصادي غير الرسمي، وجمع المعلومات اللازمة لتوجيه تدخلات تنمية رأس المال البشري ويمكن أن تساعد في طلب العمالة بالوكالة، وهي

<sup>32</sup>The International Conference of Labour Statisticians (ICLS) is a vehicle for standard-setting in labour statistics, and is hosted by the ILO every five years.

<sup>33</sup>ILO, 19th ICLS Resolution concerning statistics of work, employment and underutilization, Geneva, 2013, para. 67a

معلومات ضرورية للغاية خاصة في البلدان ذات الاقتصاد غير الرسمي الكبير. لا غنى عن إحصاءات مسح القوى العاملة المخصصة للبلدان التي تعاني من تفاوتات كبيرة في سوق العمل والاختلالات ونمو العاطلين عن العمل. وقد ساعدت استطلاعات القوى العاملة المصممة جيدًا والمخصصة للبلدان في جميع أنحاء العالم على تقليل تكاليف الانتقال نحو وضع الدخل المتوسط والمرتفع.

تختلف المصادر الأخرى لإحصاءات العمل، مثل تعدادات السكان، أو المسوح الأسرية متعددة الأغراض، أو مسوح المؤسسات، أو السجلات الإدارية (مثل سجلات خدمة التوظيف) في النطاق أو التغطية أو وحدات القياس أو طرق جمع البيانات. بالنظر إلى أن أي سياسات جيدة أو سيئة مثل الأدلة المبنية عليها، يجب أن يركز ILMIS بقوة على تحسين وتوحيد وتبسيط إنتاج إحصاءات العمل. وتتمثل الخطوة الأولى في هذا الاتجاه في تصميم إطار عمل وطني لإحصاءات العمل من أجل تنظيم أفضل لإنتاج ونشر إحصاءات العمل في البلدان. ويحتاج هذا الإطار إلى التعرف على الاحتياجات التحليلية لإبلاغ وثائق التخطيط الاستراتيجي الموجهة نحو حوكمة سوق العمل ويتخذ كل شيء ليكون جزءًا لا يتجزأ من نظام الإحصاء الوطني. وبالمثل، إذا لم يكن لدى البلدان بعد برنامج مسح للقوى العاملة مخصص، فيجب دعم مكتب الإحصاء الوطني بتصميمه وتنفيذه.

بالنسبة لجميع البلدان التي ليس لديها مسح للقوى العاملة بعد، يوصى بتصميم وإجراء مثل هذا المسح على أساس سنوي على الأقل. بالنسبة للبلدان التي لديها بالفعل مسح للقوى العاملة في مكان مناسب لتكييفها مع طرق أخذ العينات من الدرجة الأولى، وحجم العينة الموسع لالتقاط الاختلافات الإقليمية في سوق العمل، ولذا فإن اعتماد أحدث معايير ICLS هي المجالات التي يجب تعزيزها بالإضافة إلى زيادة تكرار التنفيذ، من أجل مثال من "مخصص" إلى "سنوي" أو من "سنوي" إلى "ربع سنوي". هناك نقطة أخرى مهمة جدًا أيضًا في معظم البلدان وهي تحسين آليات وعمليات تقييم الإحصائيات ومراقبة الجودة.

ينبغي دعم المزيد من مكاتب الإحصاء الوطنية في تطوير الإحصاءات المتعلقة بجانب الطلب في سوق العمل. وقد يشمل ذلك إنشاء مستودع أعمال وإجراء مسح منتظم لاحتياجات الأعمال من المهارات حسب القطاعات الاقتصادية والمهن أو العائلات المهنية. الهدف الرئيسي من الدراسة الاستقصائية القائمة على المؤسسة حول الاحتياجات من المهارات للحصول على بيانات مباشرة من المؤسسات حول ملف تعريف مهارات موظفيها، وأي نقص أو عوائق، ومدى وطبيعة الوظائف الشاغرة، والملف الشخصي المطلوب لمقدمي الطلبات من حيث المهارات وغيرها من الصفات، وكذلك وضع التدريب الحالي واحتياجاتهم التدريبية المستقبلية. حيث يمكن إجراء المسح سنويًا بحيث يغطي قطاعًا مستهدفًا كل عام.

أيضًا، تعتبر المسوحات الخاصة بالمنشآت حول العمالة والأرباح عمومًا عناصر أساسية لبرنامج إحصائي وطني حول استقصاءات المؤسسات المتعلقة بالعمل، وبالتالي ينبغي تشجيعها. وغالبًا ما تكون هناك حاجة ملحة لتعزيز ممارسات النشر والعلاقات مع المستخدمين. بالإضافة إلى التحسينات والتوسع في المسوح الوطنية التي تجمع إحصاءات العمل على أساس منتظم، يجب تنقيح السجلات الإدارية حول الطلب على العمل وجانب العرض من المؤسسات المختارة في إطار ILMIS. يجب التركيز بشدة على السجلات الإدارية المتعلقة بتنمية المهارات والضمان الاجتماعي ومدفوعات الضرائب في القطاعات. حيث يمكن اشتقاق هذه المعلومات من دراسات خاصة للسجلات المؤسسية.

## **5.4 تقوية قدرة LMIA والأدوات والمنتجات**

يفترض العديد من السياسيين والاقتصاديين والباحثين أن إحصاءات العمل وغيرها من المعلومات الاستخباراتية حول أسواق العمل متاحة بسهولة من مصادر مختلفة أو يمكن جمعها بسهولة إذا لزم الأمر. ومع ذلك، فإن الواقع يثبت خلاف ذلك. لذا يجب أن يبدأ الجمع المنتظم لإحصاءات العمل التمثيلية ذات الصلة ومعلومات عن حالة سوق العمل من قبل محلي سوق العمل والباحثين الذين يسعون إلى فهم ديناميكيات واتجاهات سوق العمل. وفي بعض الأحيان يصعب العثور على الاقتصاديين أو المحللين في سوق العمل المدربين في معظم الاقتصادات الناشئة. وهذا يعني بالتالي أن هناك حاجة إلى استثمار كبير في بناء قدرة LMIA والأدوات التحليلية. علاوة على ذلك، يجب إتاحة LMIA والانماط للجهات الفاعلة ذات الصلة في سوق العمل.

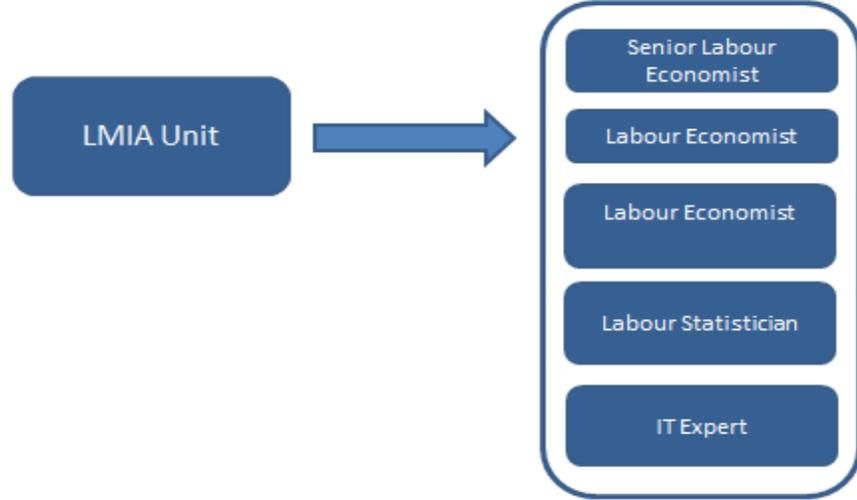
إن إنشاء سلسلة إنتاج LMIA هذه، وجميع الأنشطة ذات الصلة، يحمل تكلفة كبيرة للحكومات التي ستحتاج إلى أخذه في الاعتبار. وسوف يتطلب الأمر مستوى عالياً من الالتزام السياسي والتفاني لمواجهة تحديات حوكمة التوظيف. من المؤكد أن الاستثمارات ستؤتي ثمارها لأن المعلومات والتحليلات الخاصة بسوق العمل تساهم بشكل كبير في خفض تكاليف المعاملات من قطاعات إنتاجية منخفضة إلى أعلى، والأجور والدخل. من المعروف على نطاق واسع أن معلومات وتحليلات سوق العمل (LMIA) توجه السياسات القائمة على الأدلة التي يمكن أن تساعد أسواق العمل على العمل بكفاءة أكبر وبالتالي تحسين نتائج سوق العمل.

### **5.4.1 دعم إنشاء وحدة ILMIS**

تركز أنظمة ILMIS بشدة على إنشاء القدرات التحليلية والأدوات التي توجه وتنسق إنتاج إحصاءات ومعلومات العمل المطلوبة والتي ستؤدي إلى منتجات LMIA ذات القيمة، لتوجيه الجهات الفاعلة في سوق العمل. ويجب أن يركز جزء كبير من عمل تطوير ILMIS المبكر على إنشاء وحدة متينة لنظام إدارة المعلومات الإدارية المتكامل (ILMIS) ذات تفويض واضح ومزود بخبرة مدربة جيداً في سوق العمل. ستكون الوحدة مسؤولة عن الاضطلاع بالأنشطة الرئيسية لإنشاء نظام ILMIS الأساسي، مثل تجميع إحصاءات العمل التمثيلية، وإنشاء قاعدة بيانات مرجعية مناسبة لـ LMIA، وإنتاج تقارير منتظمة عن سوق العمل ونشر المعلومات والتحليل أثناء التعاون عن كثب مع أصحاب المصلحة في سوق العمل والوكالات الإحصائية والمؤسسات البحثية.

سيعتمد "المنزل" المثالي لوحدة ILMIS على عدد من العوامل. فأحد أهداف تقييم احتياجات LMIA (القسم 4.1) هو اقتراح الموقف الصحيح في الهيكل التنظيمي / المؤسسي للحكومة.

شكل: 5 مثال هيكل الوحدة الأساسية ل ILMIS



المصدر: Ina Pietschmann, Labour Economist

هناك عدد من العوامل الحاسمة الأخرى التي يجب أخذها في الاعتبار عند محاولة إنشاء وحدة ILMIS والحفاظ عليها. نذكر أهمها فيما يلي:

1. يجب أن يكون للمؤسسة التي تستضيف وحدة ILMIS تفويضًا واضحًا لتنسيق الإستراتيجية الوطنية للتوظيف و / أو الوظائف أو أي إطار سياسي آخر متعلق بإدارة التوظيف ؛
2. يجب تأمين تمويل وحدة ILMIS.
3. يجب أن تكون وحدة ILMIS قسمًا مستقلاً يتمتع بصلاحيات ومسئولية واضحة من أجل:
  - تنسيق تصميم ومكونات ووظائف نظام معلومات وتحليل سوق العمل الوطني ل ILMIS.
  - إنشاء وصيانة قاعدة بيانات مرجعية لـ LMIA ( LMIS الكلاسيكي) للسماح بتحليل اتجاهات سوق العمل ودعم نشر النتائج.
  - تنسيق إنشاء وتشغيل الأدوات التحليلية ذات الصلة (القسم 4.4.3)
  - استخدام الأدوات التحليلية لإنتاج LMIA منتظم مثل ملخصات LMIA ربع السنوية وتقارير LMIA السنوية وتوزيعها على نطاق واسع.
  - تنظيم ورئاسة اجتماعات لجنة التوجيه / التنسيق المنتظمة في LMIA مع أصحاب المصلحة الرئيسيين والشركاء المنفذين لتسهيل تصميم وتنفيذ استراتيجية التوظيف / العمل الوطنية والسياسات والبرامج ذات الصلة.
  - ان تكون النقطة المحورية للاستفسارات حول أوضاع واتجاهات سوق العمل.

4. جب إنشاء وحدة ILMIS بطريقة يمكن من خلالها نقلها بسهولة بين المؤسسات في حالة حدوث تغييرات في الهيكل التنظيمي.
5. ينبغي تزويد وحدة ILMIS بوظائف موظفي الخدمة المدنية الدائمة التي تشكل جزءًا من مخطط موظفي الخدمة المدنية العامة لتجنب ارتفاع معدل دوران الموظفين و / أو فقدان رأس المال البشري الذي تم إنشاؤه في ILMIA.

يجب أن تضم وحدة ILMIS موظفًا واحدًا أو اثنين على الأقل من خبراء الاقتصاد العماليين المدربين وخبير إحصائي للعمالة واحد على الأقل وخبير في تكنولوجيا المعلومات (IT).

#### **5.4.2 إنشاء لجنة توجيه (تنسيق) LMIA أو لجنة التنسيق الوطني**

تحت مظلة ILMIS ، من الضروري إنشاء لجنة تنسيق LMIA أو وحدة التنسيق الوطنية LMIA كأداة رئيسية للجمع بين مختلف أصحاب المصلحة في سوق العمل ولتيسير التبادل المؤسسي المتعلق ب ILMIA. حيث تتمثل الوظيفة الأساسية للجنة التوجيهية لـ LMIA أو وحدة التنسيق الوطنية في توجيه إنتاج تحليل معلومات سوق العمل الذي يحتاجه مختلف صانعي السياسات والمخططين الرئيسيين لتنسيق الموارد وتجنب ازدواجية الجهود. وستتم مناقشة الاحتياجات التحليلية للأطراف في الاجتماعات الفصلية (الربع سنوية)، على الأقل وسيتم تقديم تقارير وموجزات ونشرات LMIA وشرحها للمستخدم المباشر لتعزيز فائدتها في صنع السياسات. وبناءً على الاحتياجات التحليلية، ستساعد الجهود المشتركة للجنة التوجيهية لـ LMIA على تعزيز إحصاءات العمل بما في ذلك جودة البيانات الإدارية التي يتم إنتاجها من قبل مختلف الجهات الفاعلة. ويتم تقديم أفكار جديدة حول توسيع إنتاج إحصاءات العمل الإدارية التي تلبي المتطلبات. وستلعب اللجنة الفنية لـ LMIA دورًا أساسيًا في دعم تصميم ونشر إطار عمل إحصاءات العمل الوطني.

ويجب على اللجنة التوجيهية لـ LMIA إجراء ندوات وورش عمل متكررة تناقش إحصاءات العمل ذات الصلة والاحتياجات التحليلية لأعضاء اللجنة والمساعدة في حشد فهم مشترك للقضايا والالتزام بالتعاون بين الوكالات الذي يمكنه تنسيق جمع وتحليل ونشر سوق عمل المعلومات من مجموعة واسعة من الوزارات ومؤسسات سوق العمل. ويجب أن تبني ندوات وورش عمل LMIA القدرة التشغيلية والمعرفة لتسهيل إدارة التوظيف الفعالة.

توفر اللجنة التوجيهية لـ LMIA تأثيرًا مستقرًا على مفاهيم وتوجهات LMIA التي يتم إنشاؤها والمحافظة عليها من خلال رؤية متبصرة. وتقدم اللجنة التوجيهية نظرة ثاقبة على الاستراتيجيات طويلة الأجل لدعم التخويلات التشريعية. حيث يضمن أعضاء اللجنة معالجة أهداف LMIA بشكل مناسب. كما ستعمل اللجنة التوجيهية على تسهيل إنشاء مذكرة تفاهم بين المؤسسات التي تتفق على آليات الوصول إلى إحصاءات العمل وتنظيم تبادل المعلومات.

#### **5.4.3 إنشاء الأدوات والمنتجات التحليلية**

وبالمثل ، يعتقد العديد من السياسيين والاقتصاديين والباحثين أن إحصاءات العمل وغيرها من المعلومات الاستخباراتية حول أسواق العمل متاحة بسهولة للاستخدام ، والخرافة الثانية هي أنه يمكن ترجمة إحصاءات

العمل مباشرة إلى سياسات. حيث يساهم هذا المفهوم الخاطئ إلى حد كبير في اختلال آليات وعمليات حوكمة العمالة في العديد من البلدان.

التعرف على حقائق وديناميكيات سوق العمل المتغيرة باستمرار في تعقيدها يتطلب مهارات وأدوات تحليلية في المقام الأول مصممة لتلبية احتياجات السياسة المحددة. ستحدد احتياجات السياسة والمتطلبات التحليلية نوع وحجم إحصاءات العمل المطلوبة لـ ILMIA. بعبارة أخرى، يجب أن يفهم صانعو القرار أنه عندما يتعلق الأمر بإدارة العمل والتوظيف، فإن الأمر لا يتعلق فقط بكمية إحصاءات العمل التي يمكن جمعها وتصنيفها وتخزينها، بل يتعلق بتحليلات سوق العمل والقدرات التحليلية والأدوات التي يجب أن يتم إجراؤها باستمرار لفهم القيود الملزمة على التوظيف. وستحدد الاحتياجات التحليلية أيضاً إلى حد كبير الهيكل المؤسسي الذي يحصر نظام معلومات إدارة المعلومات في ILMIS.

### 5.4.3.1 المؤشرات التحليلية

المؤشرات هي الأداة التحليلية الأبرز لـ LMIA. تحليل المؤشر هو أسلوب تحليلي منظم يُستخدم في تحليل معلومات سوق العمل. ويستخدم إحصاءات العمل لفضح الاتجاهات وتحديد التحولات الرئيسية في مجال الموضوع، مما يساعد المحلل على توفير معلومات استخباراتية قائمة على الأدلة لسوق العمل مع تقليل التحيز المعرفي. وبالتالي فإن المؤشرات هي الأساس لقراءة الإشارات حول حالة سوق العمل. وللحصول على إشارات ذات مغزى لسوق العمل، هناك حاجة إلى مؤشرات تساعد في المراقبة. المجالات التالية ذات صلة مباشرة بفهم هيكل سوق العمل وتنمية المهارات:

- اتجاهات التوظيف (حسب المهنة، والقطاع، والوضع، والسمة غير المنظمة في التوظيف لبعض الفئات المستهدفة والمنطقة الجغرافية)؛
- اتجاهات البطالة أو قلة الاستخدام (حسب المهن / المهارات ومستويات التحصيل العلمي لبعض الفئات المستهدفة والمنطقة الجغرافية)؛
- اتجاهات ومستويات التحصيل التعليمي / التدريب على التعليم والتدريب التقني والمهني / تنمية المهارات في القوى العاملة لبعض الفئات المستهدفة والمناطق الجغرافية؛
- اتجاهات الأجور والدخل.
- مساهمة العمالة في الناتج المحلي الإجمالي من قبل مختلف القطاعات الاقتصادية / المجموعات المستهدفة / المناطق الجغرافية؛
- طبيعة العمل حسب نوع / حجم العمل؛
- الوظائف / الوظائف الشاغرة / مجموعات المهام / شروط التوظيف المصنفة حسب المهنة وحالة التوظيف ومتطلبات التعليم / المهارة ونوع العمل
- الوظائف الشاغرة (حسب القطاع، المهنة، الموقع)
- وظائف شاغرة (قصيرة الأجل، موسمية، تطوعية، غير رسمية)
- الوظائف التي تم شغلها (حسب حالة العمل / مثل تغطية الضمان الاجتماعي)

توفر مؤشرات القوى العاملة، كمجموعة فرعية من مؤشرات سوق العمل، معلومات عن طبيعة العمل والتوظيف للسكان النشطين اقتصادياً (العرض) الذي يشارك فيه، بما في ذلك المعلومات المهنية والقطاعية وحالة العمالة والأجور، والتي يمكن أن تستخدم كنقطة انطلاق لتقييم احتياجات المهارات. حيث يتم وضع

مؤشرات القوى العاملة الرئيسية بشكل مثالي بناءً على استطلاعات القوى العاملة السنوية. وعلى الرغم من أن المسوح الأسرية الأخرى قد توفر معلومات لمؤشرات القوى العاملة ، فإن قيمها أقل دقة بسبب حقيقة أن المسوح الأسرية الأخرى ليست مخصصة لفهم أسواق العمل بشكل حصري. و حقيقة أن المسوح الأسرية تُجرى عادة كل 3 أو 5 سنوات فقط تعوق رصد التغيرات في الوقت المناسب في تكوين وهيكّل سوق العمل. وتتراوح المؤشرات الرئيسية لالتقاط الاتجاهات القائمة على المؤسسات في خلق الوظائف والمتطلبات، من الوظائف الشاغرة المفتوحة إلى الوظائف الشاغرة في القطاعات والمهن، والأجور لبعض المهن، وتغطية المعاشات التقاعدية أو الرعاية الصحية ونوع عقد الموظفين، على سبيل المثال لا الحصر. وكجزء من تصميم LMIS، سيتعين على البلدان تحديد مجموعة من مؤشرات سوق العمل الرئيسية التي ستكون مطلوبة للتحليل الذي يمكن أن يوجه ويراقب السياسة المحددة وأهداف التخطيط. ويمكن الأخذ بمجموعة جيدة من المؤشرات للاختيار من بينها وهي مؤشرات العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية<sup>34</sup>.

### 5.4.3.2 مناهج وأدوات LMIA

يمكن استكمال صورة اتجاهات سوق العمل القائمة على مجموعة من المؤشرات وتعميقها باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب أو الأساليب التحليلية الأخرى الموجهة بشكل خاص لتنمية المهارات. بعضها مدرج في الشكل 6. ومن بين هذه الأساليب طريقة نمذجة الاقتصاد القياسي القائمة على مؤشرات سوق العمل. يجب تسليط الضوء على أن النمذجة الاقتصادية القياسية هي الطريقة الأكثر تعقيدًا القادرة على توفير معلومات مفصلة وكمية ومتسقة على مستوى الاقتصاد ككل حول احتياجات المهارات المستقبلية ، ولكنها تتطلب إحصاءات عمل قوية جدًا وقوية بمرور الوقت ومستوى عالٍ من القدرة التحليلية يؤدي إلى نتائج ذات مغزى لتخطيط القوى العاملة. في البلدان التي لا توجد بها إحصاءات عمل شاملة وتمثيلية ومُحدّثة وفي الوقت المناسب ، وعام بعد عام، ستكون المناهج الأخرى متعددة الأساليب مثل توقع مهارات<sup>35</sup> أكثر جدوى لتوجيه صانعي السياسات والمخططين.

في البلدان ذات الاقتصاد غير الرسمي الكبير، غالبًا ما يكون جمع المعلومات التمثيلية عن الوظائف الشاغرة القائمة على المؤسسة من خلال التعداد الوطني للمؤسسات والمسوحات الخاصة بالمؤسسات تحديًا كبيرًا للإحصائيين. حيث تلعب سجلات الوظائف الشاغرة دورًا حيويًا في فهم أنماط التوظيف الشهرية أو الموسمية. وبالتالي ، هناك حاجة إلى نهج LMIA البديلة لفهم اتجاهات الوظائف الشاغرة. ومن بين هذه المقاربات مقياس الوظائف الشاغرة. حيث يقوم بجمع المعلومات من إعلانات الوظائف الشاغرة بشكل منهجي ومستمر. ويمكن أن يكون تحليل إعلانات الوظائف الشاغرة هذه أداة قيمة للتنبؤ بالطلب على التوظيف في مناطق جغرافية معينة وقطاع معين ولمجموعات مهنية محددة ، وبالتالي المساعدة في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمالة / المهارات.

<sup>34</sup>ILO. 2013. Decent Work Indicators Available under: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)

<sup>35</sup> ILO (2015). "Guidance Note – Anticipating and matching skills and jobs" Available under: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_534307.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf)

الشكل 6. نظرة عامة على أدوات LMIA الشائعة لدعم تنمية المهارات

أدوات LMIA	الفوائد	القصور	النتائج	الموارد
التأشير على أساس مؤشرات سوق العمل المستمدة من إحصاءات العمل	بسيطة وسهلة التنفيذ والتحديث	-الاعتماد الشديد على إحصاءات العمل الممثلة على المستوى الوطني -يتطلب مهارات تحليلية جيدة جدا	الاتجاهات العامة في العرض والطلب على المهارات	-المعرفة الإحصائية والتحليلية -السلاسل الزمنية من البيانات
النمذجة الاقتصادية القياسية	إذا تم الحفاظ عليها جيدا يكون هناك نظرة عامة متسقة وتوقعات جيدة	يعتمد على البيانات بشكل كبير، مكلف للغاية، ويستغرق وقتاً طويلاً، ومن الصعب جداً الحفاظ عليه	توقعات العرض والطلب حسب المهنة والصناعة	-خبرة عالية في الاقتصاد القياسي -الاعتماد الشديد على الإحصاءات الوطنية الكمية (LFS، SNA)
مسح احتياجات التدريب على أساس المؤسسة	إحصاءات أكثر تحديدا على أساس المؤسسة وسائل فعالة للتنبؤ بالتغيرات في الطلب على المهارات	يقتصر على قطاعات معينة، مكلف للغاية، ويعتمد على التصورات، واستعداد أصحاب العمل لتبادل المعلومات	احتياجات المهارات المحددة في مؤسسات مختارة	خبرة في تطوير وتحليل المسوح يجب تصميمها وتنفيذها بالاشتراك مع NSO
دراسات وتقييمات خاصة مثل تحليل معدل العائد ودراسات التتبع	توفير المعلومات لمهارات معينة	مكلف للغاية، مرتبط بمؤسسة تعليمية / تدريبية محددة	يستهدف عوامل محددة / نوعية للعرض والطلب	خبرة في الدراسات المتخصصة
دراسات للقطاع (تعتمد بشكل كبير على تحليل البيانات الثانوية)	نهج شامل لفهم العوامل المختلفة التي تدفع طلب المهارات	النظرة الجزئية، ثبت أنه مكلف في ضوء الندرة والمهارات التحليلية الخاصة بالقطاع	بيانات القطاع الخاصة بالطلب والعرض	خبرة في التحليل الكمي والنوعي لقضايا المهارات
مؤشر فرص العمل / مقياس الوظائف الشاغرة	يعطي نظرة ثاقبة في الطلب المتغير	تغطية محدودة للشركات الصغيرة، ويستهلك الموارد	قائمة المهارات المطلوبة على أساس الوظائف الشاغرة	حسابات الصحف المحلية
يستخدم السجلات الإدارية	تكلفة قليلة، وبيانات متاحة بسهولة	يقتصر على البيانات المتاحة، عدم الوصول الى البيانات في الوقت المناسب،	معلومات جانب الطلب والعرض	ساعات عمل لتجميع البيانات الإدارية وتخزينها

	عدم المقارنة، والتغطية المحدودة	تقتصر على الأغراض الإدارية	
--	---------------------------------	----------------------------	--

المصدر: Adapted from Sparreboom, T. and Powell, M. (2009). Labour market information and analysis for skills development. Employment Working Paper No. 27 (Geneva, ILO).

### 5.4.3.3 قاعدة بيانات مرجعية وبرمجيات LMIA

توفر تقنية المعلومات الجديدة فرصاً كبيرة لتخزين المعلومات وتنظيمها بطريقة يمكنها دعم التحليل الشامل لسوق العمل وتسهيل نشرها على نطاق واسع لأصحاب المصلحة في سوق العمل والأطراف المهتمة الأخرى. ويجب أن يكون هناك تصور لتصميم قاعدة بيانات مرجعية على شبكة الإنترنت، من أجل LMIA والمعلومات، ويجب اعتبار هذا المنبر كجزء من تطوير ILMIS، ويجب أن تحفظ وحدة ILMIS بقاعدة البيانات المرجعية هذه، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنظام LMIS الكلاسيكي. ويجب أن يتم توجيه تصميمها ومحتواها من قبل مختلف المنتجين والمستخدمين لمعلومات وتحليل سوق العمل المرتبطين تحت إشراف اللجنة التوجيهية لـ LMIA. إذا كان مرتبطاً بمكتب خدمة توظيف عام، يمكن توسيع نظام LMIS بميزة للسماح بمطابقة الوظائف أثناء تسجيل الباحثين عن عمل والوظائف الشاغرة.

السؤال الذي يُطرح غالباً هو اختيار البرنامج المناسب لدعم قواعد البيانات والأدوات المرجعية لـ LMIA. حيث يجب أن يكون مفهوماً أن LMIA على هذا النحو تعتمد على العديد من البرامج الإحصائية لتمكين معالجة البيانات الدقيقة والتحليلات. ويمكن أن تتراوح هذه البرامج من جزم التحليل الإحصائي القياسية مثل SPSS أو SATA، إلى البرامج التي تم تطويرها لأغراض محددة، مثل التنبؤ بالمؤشرات الاقتصادية ومؤشرات سوق العمل. وغالباً ما ينطوي نشر المعلومات والتحليلات الخاصة بسوق العمل على استخدام برامج محددة لتصميم مواقع الويب وصيانتها ونشر المعلومات وما إلى ذلك. لذلك، بدلاً من حل منتج برمجي واحد شامل، يُنظر إلى البرنامج المطبق على LMIA بشكل أفضل على أنه مجموعة من التطبيقات التي يتم استخدامها لأغراض مختلفة على مستويات مختلفة.

### 5.4.3.4 منتجات LMIA

كجزء من تصميم ILMIS وتحديد الصلاحيات والوظائف والمسؤوليات المؤسسية، يجب أن تلتزم وحدة ILMIS بإنتاج مجموعة من منتجات LMIA. يمكن أن تغطي هذه المنتجات إجازات/مشورات ربع سنوية حول مواضيع مختلفة ذات الصلة، وتقارير اتجاهات التوظيف السنوية. حيث يجب وضع جدول للنشر واستراتيجية الاتصال من قبل وحدة ILMIS مع مراعاة احتياجات المستخدمين بالتعاون الوثيق مع لجنة توجيه LMIA أو وحدة التنسيق الوطنية.

### 5.4.4 تعزيز القدرة التحليلية

بمجرد أن تصبح وحدة ILMIS الكائنة في مركز ILMIS جاهزة للعمل، ستكون هناك حاجة كبيرة للتدريب على تحليل سوق العمل بناءً على البيانات الدقيقة من مسوح القوى العاملة (LFS) ومصادر أخرى للإحصاءات الرسمية لإجراء إشارات منتظمة. يحتاج موظفو وحدة ILMIS إلى أن يكونوا واثقين من التعامل مع البيانات

الدقيقة من مصادر مختلفة وإنشاء مؤشرات تستند على معايير الإحصاء الدولية، وتصنيف الإحصاءات والمعلومات وتبويبها وتحليلها. كما يجب تدريب وحدة ILMIS على اقتصاديات العمل العامة لفهم إطار السياسة والمسؤوليات والأدوار المؤسسية لدعم الإعلام والتنفيذ والرصد والتقييم الذي يقومون به. يجب أيضاً توفير تدريب LMIA لأصحاب المصلحة الآخرين، وخاصة مستخدمي LMIA لتمكين توجيه النتائج بشكل فعال إلى السياسات والأنشطة. و يجب إجراء التدريب بشكل مستمر أثناء العمل وخارجه. وسيشمل ذلك أيضاً تدريباً مصمماً خصيصاً لموظفي مراكز خدمة التوظيف العامة في استخدام LMIA لأغراض مطابقة الوظائف.

## 6 إعداد نظام ILMIS "الأساسي" - أمثلة:

### 6.1 مثال على قائمة الأنشطة

1	إجراء تقييم احتياجات LMIA
2	تطوير هيكل ILMIS موجه نحو أهداف سياسية واضحة خلال المشاورات الحكومية رفيعة المستوى
3	اكتب تقريراً يوضح بنية ILMIS ودع الأطراف المعنية توافق على تصميمه
4	وضع تفويضات وترتيبات مؤسسية مناسبة بين أصحاب المصلحة في سوق العمل لدعم عمل نظام معلومات إدارة المعلومات (ILMIS)
5	إنشاء وحدة ILMIS
6	وضع مذكرة تفاهم (MoU's) لدعم التعاون وتبادل المعلومات بين مختلف المؤسسات إذا لزم الأمر
7	إنشاء لجنة توجيه فنية لـ LMIA تجتمع كل ثلاثة أشهر على الأقل لتوجيه إنتاج ودعم نشر LMIA
8	وضع إستراتيجية مراقبة سوق العمل ، بما في ذلك المخرجات التحليلية المحددة (التقارير ، إلخ).
9	بناء توافق في الآراء بشأن الإحصاءات والمعلومات اللازمة لبناء مجموعة مختارة من مؤشرات سوق العمل الرئيسية بانتظام للسماح بتحليل الاتجاه
10	دعم تصميم أو ترقية برنامج مسح القوى العاملة الوطنية
11	دعم تصميم إطار عمل وطني لإحصاءات العمل ونشره تدريجياً
12	الاتفاق على قائمة مؤشرات LMIA الأساسية اللازمة للتحليل الذي يمكن أن يوجه تحقيق أهداف السياسة
13	دعم إنشاء LMIA على الإنترنت مرجعية قاعدة بيانات ILMIS.
14	دعم تصميم وتنفيذ الأدوات التحليلية لدعم LMIA
15	وضع خطة لدعم القدرات الفنية والبنية التحتية لجمع وتحليل ونشر الإحصاءات والمعلومات المناسبة
16	إنتاج ونشر إحصاءات العمل والمعلومات والتحليلات حسب الخطة
17	تنظيم ورش عمل و / أو ندوات سياسية رفيعة المستوى لتقديم نتائج LMIA ومناقشة الاحتياجات التحليلية مع صانعي السياسات
18	تطوير استراتيجية اتصال لمنتجات LMIA

المصدر: Ina Pietschmann, Labour Economist

### 6.2 مثال - الخطوات الأولى لإنشاء نظام LMIA "الأساسي" (السنة الأولى)

1	الخطوات	النتائج الكمي
---	---------	---------------

2	2. عقد ورشة عمل لتحديد هيكل نظام LMIA الوطني واستراتيجية تطويره	توفر تصميم نظام LMIA
3	3. تنظيم ورشة عمل لتحديد مؤشرات سوق العمل الرئيسية ولتوفير نقل معرفة LMIA لأصحاب المصلحة الرئيسيين المحددين	قائمة مؤشرات سوق العمل المتاحة
4	4. إنشاء وحدة ILMIS وفقا للحاجة كما هو محدد في تصميم نظام LMIA.	تتوفر وحدة ILMIS بتفويض وطني لتكون مسؤولة عن إنتاج LMIA في الوقت المناسب وحديث
5	5. مشروع تقرير يوضح تصميم نظام LMIA ، بما في ذلك الجهات الفاعلة الرئيسية في سوق العمل والمؤشرات من مصادر إحصاءات العمل المختلفة المحددة	تقرير يوضح تصميم نظام LMIA
6	6. تستعرض وحدة ILMIS بيانات LFS والبيانات الوصفية وتنتج مؤشرات / جداول تحليلية بناءً على ملفات LFS الصغيرة المتاحة (للسنوات المتاحة)	مجموعة من الجداول الإحصائية المتاحة لتحليل الاتجاه المترابط لبيانات LFS
7	7. تنظيم وإجراء اجتماعات فصلية للجنة التنسيق الوطنية و / أو اللجنة التوجيهية الفنية لـ LMIA لتوفير نقل المعرفة في مجال LMIA ، ومناقشة القضايا التحليلية وتصميم أدوات جمع / تجميع البيانات الإدارية الضرورية.	تم إنشاء لجنة التنسيق الوطنية النشطة واللجنة التوجيهية الفنية لـ LMIA
8	8. التدريب والتوجيه أثناء العمل لوحدة ILMIS التابعة لـ MCLS حول - : - مفاهيم إحصاءات العمل / معايير ICLS - مؤشرات سوق العمل التحليلية ذات الصلة بدراسة القوى العاملة - البرامج الإحصائية التطبيقية اللازمة (STATA) و (ADEPT) لبرمجة وإنتاج جداول إحصاءات العمل - الصياغة التحليلية - سياسة التوظيف ومجالات سياسة المهارات	تم إجراء تدريب LMIA أثناء العمل على مفاهيم ومؤشرات LMI ذات الصلة بـ LFS
9	9. دعم بناء قاعدة بيانات مرجعية (LMIS) لـ LMI أثناء إجراء مشاورات منتظمة مع أصحاب المصلحة تحت مظلة نظام LMIA لتطوير هيكل / مخطط أساسي لنظام LMIS بشكل مشترك	أوراق بيانات LFS متاحة للتحميل إلى LMIS
10	10. يقوم فريق LMIA بصياغة تقرير اتجاهات التوظيف الأول للإبلاغ عن قضايا سوق العمل الرئيسية باستخدام إحصاءات LFS	تقرير اتجاهات التوظيف الأول
11	11. عقد ورشة عمل لعرض ومناقشة نتائج تقارير اتجاهات التوظيف	إطلاق نتائج اتجاهات التوظيف
12	12. إجراء أحداث بناء القدرات لمنتجي إحصاءات العمل الرئيسيين على النحو المحدد في نظام LMIA في مفاهيم إحصاءات العمل والإحصاءات / برمجيات التحليل ذات الصلة (STATA / ADEPT)	إتمام إجراء حلقتين تدريبيتين
13	13. إنشاء موجز أول ربع سنوي حول LMIA (سيتم تحديد الموضوع في إطار لجنة التنسيق الوطنية لـ LMIA)	توفر موجز LMIA الأول

المصدر: Ina Pietschmann, Labour Economist

### 6.3 مثال - تطوير نظام - LMIA رواندا (السنة الأولى)

تم تصميم ILMIS لرواندا في الغالب لتحسين أدلة سوق العمل لتوجيه صياغة السياسات والبرامج القائمة على الأدلة ورصدها لدعم تنمية المهارات وخلق فرص العمل والنمو الاقتصادي الشامل.

يحقق النظام في رواندا الوظيفتين الأساسيتين التاليتين:

1. إنتاج ونشر تحليلات سوق العمل الحديثة في الوقت المناسب لإعلام مجموعة من صانعي السياسات والمخططين حول القضايا المتعلقة بالتوظيف وتنمية المهارات.
2. توفير آلية لتبادل المعلومات أو التنسيق بين الجهات الفاعلة والمؤسسات المختلفة لإنتاج واستخدام إحصاءات العمل وكذلك تحليل معلومات سوق العمل.

#### الهياكل والترتيبات المؤسسية:

- تم تأسيس واستضافة وحدة ILMIS تحت إشراف أمانة برنامج التوظيف الوطني (NEP)
- تم تأسيس اللجنة الفنية لـ LMIA (الشكل 7) خلال اجتماعات اللجنة الفنية الفصلية تمت مناقشة الاحتياجات التحليلية للأطراف ، وتم تقديم تقارير وموجزات ونشرات LMIA وشرحها للمستخدم المباشر لتعظيم استخدامها في صنع السياسات.
- تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين المعهد الوطني للأبحاث العلمية و MIFOTRA لتنظيم تبادل إحصاءات iabour والاتفاق على آلية للوصول إلى بيانات المسح الخاصة بالأسرة والمؤسسات الأخرى. تم إبرام اتفاقيات أخرى مع منتجي إحصاءات العمل رسميًا لتنظيم تبادل البيانات والمعلومات.

#### **الشكل 7 - مثال RWANDA - أعضاء لجنة توجيه LMIA**

الرقم	إسم المؤسسة
1	المعهد الوطني للإحصاء في رواندا (NISR)
2	وزارة الخدمة العامة والعمل (MIFOTRA)
3	سكترارية بناء القدرات الوطنية (NCBS)
4	وزارة التربية والتعليم (MINEDUC)
5	وزارة الشباب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (MYICT)
6	وزارة المالية (MINICOFIN)
7	مجلس التعليم في رواندا (REB)
8	هيئة تنمية القوى العاملة (WDA)
9	هيئة الإيرادات الرواندية (RRA)
10	مجلس تنمية رواندا (RDB)
11	مجلس الضمان الاجتماعي في رواندا (RSSB)
12	جامعة رواندا
13	اتحاد القطاع الخاص

المصدر: وزارة الخدمات العامة والعمل في رواندا 2015 (MIFOTRA)

#### إحصاءات العمل

- تم تصميم مسح القوى العاملة السنوي (LFS) لرواندا وتم تنفيذه منذ عام 2016.
- تم تدريب موظفي المكتب الوطني للإحصاء (NISR) على المفاهيم والتعريفات الرئيسية لإحصاءات العمل ، وممارسات أخذ العينات والوزن ، وتصميم الاستبيان ، ومعالجة نتائج المسح.
- بُذلت جهود إضافية لتحسين وحدة إحصاءات العمل في مسح الأعمال المتكامل لجعلها تتماشى مع معايير الإحصاء الموصى بها دوليًا وللسماح بإنتاج مؤشرات أساسية لقياس طلب "المهارات" الأساسي لأصحاب العمل.
- تم تعزيز التكامل المستمر لإطار إحصاءات العمل في الاستراتيجية الوطنية للإحصاءات.
- تم اختيار مجموعة من المؤشرات الأساسية (الشكل 8) للسماح بالإشارات المتكررة. تم اشتقاق معظم المؤشرات من المجموعة الموصى بها دوليًا من "المؤشرات الرئيسية لسوق العمل" (KILM).

### الشكل 8 - قائمة بمؤشرات سوق العمل المحددة والمتفق عليها لرواندا

1 . معدل المشاركة في القوى العاملة.	8 . بطاقة الشباب
2 . نسبة العمالة إلى عدد السكان	9 . العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
3 . الوضع في العمل	10 . التحصيل العلمي والامية
4 . العمالة حسب القطاع رواندا	رواندا 1 . العمالة خارج المزرعة
5 . العمالة حسب الاحتلال رواندا	رواندا 2 . معدلات NEET
6 . العمالة في الاقتصاد غير الرسمي رواندا	رواندا 3 . معدل العمالة الهشة
7 . البطالة	

المصدر: وزارة الخدمات العامة والعمل في رواندا 2015 (MIFOTRA)

### بناء القدرات لمنتجي ومستخدمي LMIA

- تم توفير بناء قدرات كبير لوحدة ILMIS على مبادئ ومفاهيم وأساليب LMIA الأساسية.
- تم تقديم التوجيه الفني لوحدة ILMIS حول كيفية التنسيق بين مختلف الجهات الفاعلة في سوق العمل والمؤسسات التي تنتج وتستخدم إحصاءات ومعلومات وتحليلات العمل.
- علاوة على ذلك ، تم تنظيم عدد من الندوات وورش العمل المشتركة بين LMIA والتي ناقشت إحصاءات العمل والاحتياجات التحليلية لأعضاء اللجنة الفنية لحشد فهم مشترك للقضايا والالتزام بالتعاون بين الوكالات الذي يمكن أن ينسق جمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل من مجموعة واسعة من الوزارات ومؤسسات سوق العمل في رواندا.

### الأدوات والمنتجات التحليلية

- تمت ترقية قاعدة بيانات LMIS التقليدية لتصبح بيانات مرجعية قائمة على الإنترنت ومنصة LMIA
- تم تصميم "مقياس الوظائف الشاغرة" لتوفير معلومات قيمة عن طلبات صاحب العمل للمهن والمهارات.

- خلال المراحل الأولى من إنشاء ILMIS ، تم إعداد تقرير عام عن أوضاع أسواق العمل. وأنتجت وحدة ILMIS موجزات LMIA ربع سنوية تمت مناقشتها مع اللجنة التوجيهية وتم نشرها على نطاق واسع لدعم صياغة السياسات.

## 7. مفاهيم وتعريفات للمصطلحات الرئيسية المستخدمة

**العمل اللائق** - العمل اللائق يلخص تطلعات الناس في حياتهم العملية. إنه ينطوي على فرص عمل منتج ويوفر دخلاً عادلاً ، وأمنًا في مكان العمل ، وحماية اجتماعية للعائلات ، وأفقًا أفضل للتنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي ، وحرية الناس في التعبير عن مخاوفهم ، والتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم. وتكافؤ فرص الحياة والمعاملة لجميع النساء والرجال.<sup>36</sup>

**التوظيف** - يشمل عمل جميع الأشخاص في سن العمل الذين كانوا خلال فترة وجيزة محددة ، مثل أسبوع واحد أو يوم واحد ، في الفئات التالية: أ) العمل بأجر (سواء في العمل أو في وظيفة ولكن ليس في العمل) ؛ أو ب) العمل الحر (سواء في العمل أو مع مؤسسة ولكن ليس في العمل).

السكان في سن العمل هم السكان فوق سن العمل القانوني ، ولكن لأغراض إحصائية ، فإنهم يشملون جميع الأشخاص فوق الحد الأدنى المحدد لسن العمل الذي يتم من أجله إجراء استفسار عن النشاط الاقتصادي. لتفضيل المقارنة الدولية ، غالبًا ما يتم تعريف السكان في سن العمل على أنهم جميع الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 15 عامًا أو أكثر ، ولكن هذا قد يختلف من بلد إلى آخر.<sup>37</sup>

**حوكمة التوظيف** - تشير إلى مجمل السياسات والمعايير والقوانين واللوائح والمؤسسات والآلات والعمليات التي تؤثر على خلق دخل / فرص عمل مناسبة ومنتجة وإمكانية توظيف القوى العاملة الحالية والمحتملة.<sup>38</sup>

**سياسة التوظيف** - تجمع بين مختلف السياسات التي تؤثر على الطلب والعرض للعمالة وسير أسواق العمل. وينبغي لسياسة العمالة الوطنية أن تعزز العمل اللائق ، حيث تسير معايير العمل الدولية والحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية للعمال جنبًا إلى جنب مع خلق فرص العمل. إن سياسة التشغيل الوطنية هي أمر يجب على كل بلد أن يصوغه لنفسه ، وفقًا لسياقه وحالة التنمية الخاصة به. ويجب أن يشارك العديد من أصحاب المصلحة في تحقيق ذلك ، ويجب أن تكون النتيجة شيئًا يمكنهم جميعًا العمل من أجله.<sup>39</sup>

**إستراتيجية التوظيف** - هي رؤية لسوق العمل / التوظيف تتكون من أهداف إستراتيجية في منظورات متوسطة وطويلة الأجل تستند إلى الأفكار الأساسية، وعدد من السياسات المطلوبة لتجسيد الأهداف ، وإجراءات تنفيذ كل من السياسات.

<sup>36</sup>ILO See: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

<sup>37</sup>IL0 Statistics Department ILOSTAT. Available under: [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_UR\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf)

<sup>38</sup>IL0. (2011) Asian Decent Work Decade resource kit: labour market governance / International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific. – 2nd ed. – (Bangkok: ILO, 2011)

<sup>39</sup>IL0.(2014) Guide on employment policy and international labour standards, (Geneva, 2014)

**الاقتصاد غير الرسمي** - بسبب عدم تجانسه المتأصل ، توجد طرق عديدة لتعريف وتحليل الاقتصاد غير الرسمي. امتثالاً للتوصيات الدولية ، يتعلق تعريف الاقتصاد غير الرسمي "بجميع الأنشطة الاقتصادية التي يقوم بها العمال والوحدات الاقتصادية التي تكون في القانون أو في الممارسة غير مشمولة أو مشمولة بالترتيبات الرسمية بشكل غير كافٍ".<sup>40</sup> وهي تشمل: (1) **العمل في القطاع غير الرسمي**<sup>41</sup>، و (2) أشكال أخرى من **العمالة غير الرسمية** (أي العمالة غير الرسمية خارج القطاع غير الرسمي).<sup>42</sup>

**نظام معلومات سوق العمل المتكامل (ILMIS)** - نظام معلومات سوق العمل المتكامل هو عبارة عن أنظمة معلومات وتحليل لسوق العمل - شبكة من المؤسسات والأشخاص والمعلومات ذات الأدوار المتفق عليها لإنتاج ونشر تحليل معلومات سوق العمل للإبلاغ عن استراتيجيات التوظيف والسياسات والبرامج ومراقبتها.<sup>43</sup>

**إحصاءات العمل** - تعد إحصاءات العمل هيئة وثيقة الصلة وضرورية للغاية من الإحصاءات الرسمية التي تركز على الأنشطة الإنتاجية للعمال وفي نهاية المطاف أوجه القصور في سوق العمل، وتغطي العديد من الأبعاد ووجهات النظر. ويتم إنتاج إحصاءات العمل الرسمية بشكل عام من قبل المؤسسة المسؤولة عن الإحصائيات في بلد ما. وعادة ما تكون هذه وكالة منفصلة: مكتب أو معهد الإحصائي الوطني ، ولكن يمكن أن تكون أيضاً وحدة تابعة لوكالة أخرى (وزارة ذات صلة ، على سبيل المثال). وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بإحصاءات العمل، يمكن أن تكون وزارة العمل مسؤولة عن تجميع ونشر البيانات في حالة عدم وجود مكتب إحصائي وطني أو عدم امتلاكه الصلاحيات أو الموارد ذات الصلة.<sup>44</sup>

**القوى العاملة** - تضم القوى العاملة جميع الأشخاص في سن العمل الذين يقدمون العمالة اللازمة لإنتاج السلع والخدمات خلال فترة زمنية مرجعية محددة. ويشير إلى مجموع جميع الأشخاص في سن العمل المستخدمين والعاطلين عن العمل.<sup>45</sup>

**حوكمة العمل** - تشير إلى مجمل السياسات والقواعد والقوانين واللوائح والمؤسسات والآلات والعمليات التي تهتم إلى حد كبير بحوكمة قوانين العمل والبيئة التنظيمية والعلاقات الصناعية وإدارة العمل.

**حوكمة سوق العمل** - تشير إلى مجمل السياسات والقواعد والقوانين واللوائح والمؤسسات والآلات والعمليات التي تؤثر على الطلب والعرض للعمالة.<sup>46</sup>

<sup>40</sup>See ILO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture (Geneva, 2002a)*.

<sup>41</sup>as defined by the 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS)

<sup>42</sup>See ILO: *Effect to be given to resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session (2002)*, (b) *Resolution concerning decent work and the informal economy, ILO Governing Body, 285th Session, Seventh item on the agenda (Geneva, doc. GB.285/7/2)*.

<sup>43</sup>Sparreboom, Theo. *Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva : ILO, 2013*

<sup>44</sup>ILO Quick Guide on sources and uses of labour statistic. Available under: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dareports/---stat/documents/publication/wcms\\_590092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dareports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf)

<sup>45</sup>ILO Glossary of Statistical Terms. Available under: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>

<sup>46</sup>ILO.2011. *Labour Market Governance*. Available under: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-banqkok/documents/publication/wcms\\_098156.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-banqkok/documents/publication/wcms_098156.pdf)

**معلومات سوق العمل** - عند مقارنتها بإحصاءات العمل الكمية ، تشير معلومات سوق العمل إلى حد كبير إلى المعلومات النوعية الأولية ، سواء تم جمعها من خلال دراسات أو تقييمات محددة أو إلى معلومات ثانوية (والتي يمكن أن تُبنى أيضًا على الإحصاءات الأولية) المقدمة في التقارير البحثية والصحف ووسائل الإعلام وهكذا دواليك. ومع ذلك ، يتم جمع هذه الأجزاء والقطع من المعلومات النوعية أو المعالجة مسبقًا بشكل عام لاستكمال إحصاءات العمل وللسماح بتحليلها في السياق الاقتصادي الأوسع.

**استخبارات سوق العمل** - تشمل أي معلومات استخباراتية عن سوق العمل ، بما في ذلك إحصاءات العمل ومعلومات سوق العمل ومعلومات وتحليلات سوق العمل.

**نظام معلومات إدارة العمل** - تم اختراع أنظمة الإدارة هذه من قبل الاقتصادات الغربية في نهاية "الثورة الصناعية" الأولى لمساعدة متطلبات تخطيط القوى العاملة الوطنية. وغالبًا ما كانت أنظمة معلومات إدارة العمل الكلاسيكية عبارة عن قواعد بيانات داخل المؤسسات تم ملؤها بسجلات إدارية بحتة للخريجين والوظائف الشاغرة / المناصب المتوفرة في الأعمال التجارية المتاحة.

**نظم معلومات سوق العمل** - نظام معلومات سوق العمل هو عبارة عن شبكة من المؤسسات والأشخاص والمعلومات التي لها أدوار واتفاقيات ووظائف معترف بها بشكل متبادل فيما يتعلق بإنتاج وتخزين ونشر واستخدام المعلومات المتعلقة بسوق العمل.<sup>47</sup>

**نظام معلومات وتحليل سوق العمل – (LMI + A)** هي شبكة من المؤسسات والأفراد والمعلومات ذات الأدوار المنسق عليها لإنتاج ونشر تحليل معلومات سوق العمل لإعلام ورصد استراتيجيات وسياسات وبرامج التوظيف.<sup>48</sup>

**حوكمة سوق العمل** - تشير إلى مجمل السياسات والقواعد والقوانين واللوائح والمؤسسات والآلات والعمليات التي تؤثر على الطلب والعرض للعمالة.

**تخطيط القوى العاملة** - تخطيط القوى العاملة والذي يسمى أيضًا بتخطيط الموارد البشرية يتكون من وضع العدد المناسب من الأشخاص، والنوع المناسب من الأشخاص في المكان المناسب، والوقت المناسب، والقيام بالأشياء الصحيحة التي تناسبهم لتحقيق أهداف المنظمة.

**تنمية المهارات** - يمكن أن يكون لتنمية المهارات معانٍ متعددة لأنها تشمل عناصر واسعة النطاق. وتشمل العناصر الأكثر شيوعًا ما يلي:

- التعليم الأساسي الذي يضمن حصول كل فرد على فرصة لتنمية قدراته الكامنة، ووضع الأساس لقابلية التوظيف.
- يوفر التدريب الأولي مهارات العمل الأساسية والمعرفة الأساسية والكفاءات المهنية القائمة على الصناعة التي تسهل الانتقال إلى عالم العمل.

<sup>47</sup>ILO.ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/resources/labour-market-information-systems/>

<sup>48</sup>Sparreboom, Theo. Labour Market Information and Analysis System. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva : ILO, 2013

- يضمن التعلم مدى الحياة والحفاظ على مهارات الأفراد وكفاءاتهم وتحسينها مع تغير متطلبات العمل والتكنولوجيا والمهارات؛

تركز البلدان المختلفة على العناصر المختلفة لتنمية المهارات، حيث ترى البلدان نقاط القوة والضعف النسبية في أنظمة تنمية المهارات الخاصة بها، وعندما تتعلم المزيد عن الابتكارات والخبرات في البلدان الأخرى.

**الهيكل الثلاثي** - تفاعل الحكومة وأرباب العمل والعمال (من خلال ممثليهم) كشركاء متساوين ومستقلين للبحث عن حلول للقضايا ذات الاهتمام المشترك. بعبارة أخرى، يشير الهيكل الثلاثي إلى مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال جنباً إلى جنب مع اللجنة التوجيهية لـ LMIA أو لجنة التنسيق الوطنية – حيث يتمثل دور اللجنة التوجيهية في تقديم التوجيه الفني والمشورة لجميع الأطراف المعنية لضمان إنتاج وتسليم منتجات LMIA القائمة على الاحتياجات في الوقت المناسب والتي يمكن أن توجه حوكمة التوظيف.

## 8- المراجع

- ✓ الاتحاد الأفريقي (2019) "تقرير اجتماع الوزير للجنة الفنية المتخصصة الثالثة للتنمية الاجتماعية والعمل والتوظيف"
- ✓ الاتحاد الأفريقي، "أجندة 2063" مأخوذة من <https://au.int/en/agenda2063/overview> :
- ✓ الاتحاد الأفريقي (2015): "إعلان بشأن العمالة والقضاء على الفقر والتنمية الشاملة في أفريقيا". تم الاسترجاع من

: [https://au.int/sites/default/files/pages/32899-file-assembly\\_au\\_20\\_xxiv\\_e.pdf](https://au.int/sites/default/files/pages/32899-file-assembly_au_20_xxiv_e.pdf)

- ✓ الاتحاد الأفريقي (2011)، الجمعية العامة للاتحاد الأفريقي ، "إعلان حول خلق فرص العمل لتسريع تنمية الشباب وتمكينهم" ، Assembly / AU / Decl.1 (XVII) ، الدورة العادية السابعة عشر، مالايو، غينيا الاستوائية، 23 يونيو - 1 يوليو 2011.
- ✓ الاتحاد الأفريقي (2011)، تحت شعار: "تعزيز العمالة من أجل التماسك الاجتماعي والنمو الشامل - إطار التنسيق والموائمة لنظام معلومات سوق العمل في أفريقيا."
- ✓ د.كامبل، (2011)، "النمو الذي تقوده العمالة والعمالة التي يقودها النمو في الانتعاش" ، في منظمة العمل الدولية (منقح): الأزمات العالمية: الأسباب والاستجابات والتحديات (جنيف ، منظمة العمل الدولية).
- ✓ كارل بينيديكت فراي ومايكل A. أوزبورن. (2013) "مستقبل التوظيف: مدى تأثير الوظائف بالحوسبة" (17 سبتمبر 2013) متوفر على الرابط التالي:

[https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

- ✓ كازيس ، S. فيريك ، S. (2010). ما هو دور سياسات ومؤسسات سوق العمل في التنمية؟ وتعزيز الأمن في البلدان النامية والاقتصادات الناشئة" ، ورقة عمل التوظيف رقم 67 (منظمة العمل الدولية، جنيف).
- ✓ إدر، S.، كوني، S.K. (2014). "تحولات سوق العمل للشباب والشبان في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى" ، سلسلة منشورات Work4Youth رقم 9 (جنيف ، منظمة العمل الدولية).
- ✓ مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) / Cedefop / ILO. "هانا شيوفا". (2016) "خلاصة وافية حول توقع المهارات ومطابقتها دليل لتوقع المهارات ومطابقتها - المجلد 1"
- ✓ صندوق التنمية الأوروبي. "إينا بيتشمان". (2019). "دعم مراجعة منتصف المدة لخطة التنمية الوطنية الثانية لأوغندا (NDP-2) وتقييم خطة التنمية الوطنية رقم 1: التقرير الرئيسي: التوظيف ، (كمبالا ، مارس 2020)
- ✓ Kjartan Sorensen (2016) FHI 360. و: "Jean Michel Mas : خارطة طريق لتطوير أنظمة سوق العمل".

<https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-marketinformation-system>

- ✓ جوفري مارتن (منظمة العمل الدولية) (1996): "مقاربات جديدة لتخطيط التوظيف" [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_125477.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_125477.pdf)
- ✓ " Ina Pietschmann (2019)، الدراسات التشخيصية N 2.1 إلى 2.5 لدعم مراجعة منتصف المدة لخطة التنمية الوطنية الثانية لأوغندا (NDP-2) وتقييم خطة التنمية الوطنية رقم 1" ، صندوق التنمية الأوروبي. (الوفد الأوروبي كمبالا ، 2019).
- ✓ منظمة العمل الدولية (2016) Ina Pietschmann et.al. مؤشرات سوق العمل الرئيسية: تحليل مع بيانات مسح الأسرة. (جنيف: منظمة العمل الدولية ، 2016)
- ✓ منظمة العمل الدولية. (2016)، "المؤشرات الرئيسية لسوق العمل الإصدار التاسع."
- ✓ منظمة العمل الدولية (2015)، "دليل تقريبي لتطوير سلسلة القيمة" - كيفية خلق فرص العمل وتحسين ظروف العمل في القطاعات المستهدفة.
- ✓ منظمة العمل الدولية (2014)، "دليل سياسة الاستخدام ومعايير العمل الدولية"، (جنيف ، 2014)
- ✓ منظمة العمل الدولية (2013)، "القرار بشأن إحصاءات العمل والتوظيف والاستغلال الناقص للعمالة" ، المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، (جنيف، 2013).
- ✓ منظمة العمل الدولية (2011)، "مجموعة موارد عقد العمل اللائق الآسيوي: إدارة سوق العمل" منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ. - الطبعة الثانية. - (بانكوك: منظمة العمل الدولية، 2011).
- ✓ منظمة العمل الدولية (2007)، "ما وراء تقسيم العمالة / البطالة: قياس جودة التوظيف في البلدان ذات الدخل المنخفض".
- ✓ منظمة العمل الدولية (2004)، "قياس الاقتصاد غير الرسمي: من التوظيف في القطاع غير الرسمي إلى العمالة غير الرسمية."
- ✓ منظمة العمل الدولية (2002) "النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية" (جنيف ، 2002 a).
- ✓ منظمة العمل الدولية (2001): "التوظيف وتنمية الموارد البشرية: قاعدة معلومات حول السياسات والتجارب الوطنية"
- ✓ منظمة العمل الدولية (1991): "تخطيط القوى العاملة وتحليلها: ورقة قضايا": ورشة عمل حول الأساليب الجديدة لتخطيط وتحليل القوى العاملة ، نظمها فرع تخطيط العمالة والسكان ، جنيف ، 3-4 أكتوبر 1991.
- ✓ منظمة العمل الدولية (1982): "قرار منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات السكان النشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة". اعتمدها المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل (أكتوبر 1982).
- ✓ منظمة العمل الدولية "الدليل السريع لمصادر واستخدامات إحصاءات العمل". متاح تحت : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_590092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf)
- ✓ منظمة العمل الدولية "مسرد المصطلحات الإحصائية". متاح تحت [https://www.ilo.org/ilostat-](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf)

- ✓ إيفان مارتين ، (2011) "أفضل الممارسات في جمع وتبادل بيانات الهجرة من أجل تحسين نظام معلومات سوق العمل"، منظمة العمل الدولية 2011.
- ✓ جوهانسون ، R. K ، و آدامز ، A. V (2004). "تنمية المهارات في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى". السودان الإقليمي والقطاعي للبنك الدولي.
- ✓ ماكغراث ، S ، أكوجي ، S. (2007). "التعليم والمهارات من أجل التنمية في جنوب إفريقيا: تأملات في مبادرة النمو السريع والمشارك لجنوب إفريقيا" ، في المجلة الدولية لتطوير التعليم ، المجلد 27.
- ✓ ماكميلان ، M. S ؛ رودريك ، D. (2011). "العولمة والتغيير الهيكلي ونمو الإنتاجية"، ورقة عمل NBER رقم 17143 (كامبريدج ، ماساتشوستس ، المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية) وبايرز ، B. ، برلينر ، T. ، Guadagno ، F. ؛ تاكيوتشي ، L. 2015. العمل من أجل التحول الاقتصادي ، ورقة البعد ODI رقم 3 (لندن ، معهد التنمية لما وراء البحار).
- ✓ ماناغوزو N. (2001) ، "الممارسات الحالية في تطوير نظم معلومات سوق العمل لتخطيط تنمية الموارد البشرية في الاقتصادات المتقدمة والنامية والانتقالية ، (منظمة العمل الدولية).
- ✓ باول ، M. ، وريدي ، F. (2015). "خارطة الطريق لتنفيذ وحدة تخطيط المهارات. شراكة استخبارات سوق العمل."
- ✓ Thuy P ، Hansen E and Price D (2001): "The Public Employment Service in a Changing Labour Labor Market (ILO, Geneva)".
- ✓ Silke Woltermann ، " (2012) نظام معلومات سوق العمل كأداة لسياسات سوق العمل النشطة " ، Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) ، نوفمبر 2012.
- ✓ سبارريوم ، ثيو. نظام معلومات وتحليل سوق العمل. ساندرين كازيس و شير (محرر/ منقح) فيريك. وجهات نظر حول العمل الاقتصادي من أجل التنمية. جنيف: منظمة العمل الدولية ، 2013 ؛ Pietschmann ، Ina. ما هو الغرض من تحليل سوق العمل ونظام معلومات سوق العمل؟ - في مؤشرات سوق العمل الرئيسية: التحليل باستخدام بيانات مسح الأسرة. جنيف: منظمة العمل الدولية ، 2016
- ✓ سبارريوم ، T. (2001). "تقييم لنظم معلومات سوق العمل في الجنوب الأفريقي"، في تنمية أفريقيا، المجلد السادس والعشرون.
- ✓ باول ، M. (2009). "معلومات وتحليل سوق العمل لتنمية المهارات"، ورقة عمل التوظيف رقم 27 (جنيف ، منظمة العمل الدولية).
- ✓ Timmer ، P. ؛ ماكميلان ، M. ، باديان ، O. ، رودريك ، D. ، Binswanger-Mkhize ، H. ؛ و وترس ، F. (2012). "أنماط النمو والتحول الهيكلي في أفريقيا: الاتجاهات والدروس لاستراتيجيات التنمية المستقبلية". مذكرة البحوث المواضيعية 2 الصادرة عن المعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية (واشنطن العاصمة، المعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية).