



المركز الإحصائي
لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
GCC-STAT



تتفيذ التصنيف العربي الخليجي للمهن لسنة 2014 المرتکز على التصنيف الدولي-2008 (ISCO2008) في السجلات الإدارية والمسوح: القضايا والتحديات

فوزي الطرخاني

- يشمل النظام الوطني لإحصاءات العمل:
 - مسوح وتعدادات الأفراد والأسر المعيشية،
 - مسوح وتعدادات المنشآت،
 - جزء من السجلات الإدارية.
- على المستوى الوطني، يتم استخدام التصنيف العربي الخليجي للمهن من قبل:
 - الهيئات الحكومية التي هي جزء من النظام الوطني لإحصاءات العمل (وزارة العمل، مركز الإحصاء، ...)
 - هيئات حكومية أخرى ولاغرضها الخاصة، (والتي ليست جزءاً من النظام الوطني لإحصاءات العمل)

استخدام التصنيف المهني



- يُستخدم تصنيف المهن لأهداف:
- احصائية: جمع ونشر بيانات وفقا لمجموعات محددة في التصنيف.
- توظيفية: فرز الباحثين عن الوظائف والوظائف الشاغرة بهدف:
 - تسهيل عملية المطابقة
 - إنتاج إحصاءات ذات صلة بالباحثين عن العمل ، والبطالة المسجلة ، والوظائف الشاغرة ، والتوظيف؛
 - تنظيم العمل في مراكز التوظيف.
- التوجيه المهني: إعلام وإرشاد الأشخاص حول فرص العمل والتوظيف ، حسب وضعهم الحالي ومهاراتهم ومعرفتهم وأهدافهم...
- التوجيه فيما يتعلق باختيار التعليم واختيار الدورات التدريبية المهنية القصيرة وفرص التدريب لإعادة التأهيل.

- يُستخدم تصنيف المهن لأهداف:
- تخطيط وتصميم برامج التدريب المهني والشهادات المهنية: عن طريق تحليل المعلومات الإحصائية عن عدد المشتغلين والعاطلين عن العمل حسب الفئات المهنية، يتم اتخاذ القرارات بشأن وضع برامج التدريب. كما يتم الرجوع للوصف المهني في التصنيف لتصميم بعض الدورات التدريبية....
- مراقبة الهجرة: من أجل إنتاج الإحصاءات ذات الصلة ، فإن الترميز المهني المفصل لجميع طلبات التأشيرات يساهم في تقييم مستوى كفاءة المهاجرين، ويكون عنصرًا يُستخدم لأخذ قرار منح تأشيرة الهجرة.

- يُستخدم تصنيف المهن لأهداف:
 - مراقبة السلامة والصحة المهنتين: إن تسجيل المهنة في شهادات الوفاة والحوادث المهنية والإصابات والأمراض يوفر أساساً للدراسات المتعلقة بحوادث مرتبطة بالعمل وتحديد أسبابها....
 - نظم إدارة الموارد البشرية والمدفوعات: يُستخدم تصنيف المهن لتحديد نظم الأجور والمرتبات في الدولة. وفي بعض الحالات ، يتم استخدامه من قبل الشركات الكبيرة لتحليل هياكل التوظيف في مؤسساتها ...

يستند تطوير تصنيف المهن لأهداف:

(أ) إحصائية و

(ب) استخدامات موجهة (تتلاءم مع أهداف الهيئات الحكومية كمستخدمين للتصنيف).

ومن ثم يمكن استخدام تصنيف المهن في:

- (1) جمع ونشر معلومات إحصائية و
- (2) وضع قاعدة بيانات للمعلومات المتعلقة بالمهن.

- يمثل تطوير تصنيف المهن بهدف "جمع ونشر إحصاءات" و "وضع قاعدة بيانات للمعلومات حول المهن" في نفس الوقت تحديًا.
- في العديد من البلدان بسبب تنوع اهتمامات المستخدمين ، يتم تطوير تصانيف وطنية مختلفة للمهن : تصنيف مستخدم لإحصاءات مسح والتعدادات، وتصانيف أخرى تستخدم في البرامج الخاصة بالهيئات الحكومية ، **مثال: فرنسا**.
- وقد تختلف عن التصانيف الإحصائية من حيث المبادئ المستخدمة في تحديد المجموعات ، ودرجة التغطية وتحديد قرار الترميز ، وكذلك شمول المعلومات المدرجة في أوصاف المهن.

- بينما في بلدان أخرى ، يرجع تطوير واستخدام تصنيفات وطنية مختلفة للمهن (من قبل الدوائر الحكومية) إلى عدم التواصل فيما بينها أو كنتيجة للظروف التاريخية.
- في كثير من الأحيان يكون قرار تطوير تصنيف مختلفة للمهن مبني على أساس أنه أقل تكلفة ، وبالتأكيد أسرع:
- تطوير تصنيف مناسب لاستخدام الدائرة الحكومية دون مواجه مشكلة التنسيق مع الآخرين.

• يكون مشروع تطوير التصنيف الوطني للمهن و تنفيذه عمل مشترك على أساس تعاون بين مركز الإحصاء الوطني ووزارة العمل أو وزارة القوى العاملة ، مع اعتبار المؤسسة الأكثر خبرة وكفاءة المؤسسة الرائدة (leading institution).

- آلية التواصل مع مستخدمي تصنيف المهن:
- مجموعات التوجيه (steering groups) ، وورش عمل المستخدمين (users' workshops) ، واللجان الاستشارية (consultative committees) ، ومسح مستخدمي تصنيف المهن وأخيرا الاتصالات غير الرسمية لمعرفة أغراض ومتطلبات المستخدمين الآخرين للتصنيف.

آلية تطوير الدليل الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني 2014

تطوير وتحديث تصنيف موحد لدول مجلس التعاون الخليج العربية

الجهة المسؤولة:

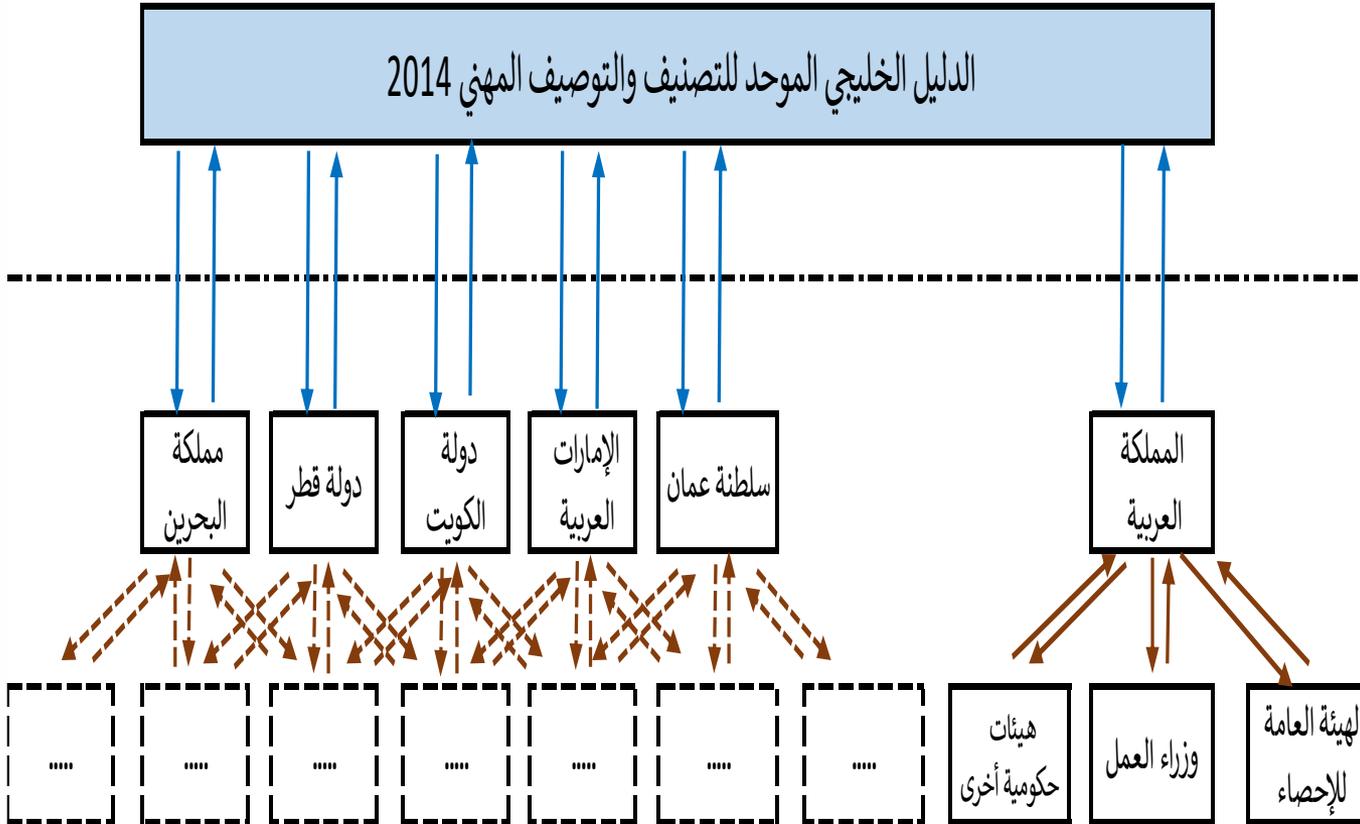
على مستوى مجلس التعاون لدول الخليج العربية

فريق عمل على مستوى المجلس: مجلس وزراء العمل
وزارات رائدة المشروع

الدليل الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني 2014

على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

فريق عمل وطني:
وزراء العمل
مركز الإحصاء الوطني
هيئات حكومية أخرى



التحديات على المستوى الوطني

• الإطار القانوني

- يُعد وضع إطار قانوني لتنفيذ التصنيف الجديد للمهن أحد شروط تطبيق السليم والمتناسق لهذا التصنيف.
- إذ في غياب هذا الإطار القانوني يوجد خطر عدم التزام الهيئات الحكومية وحتى مركز الإحصاء بتنفيذه مما يؤثر على نجاح هذه العملية.
- يمكن أن يتخذ الإطار القانوني شكل قرار ملكي أو سلطاني أو لوائح أو قرار وزاري.
- تحتوي عادة اللوائح على المبادئ الأساسية والإطار الزمني لتنفيذ التصنيف الجديد للمهن.
- ولا تتضمن اللائحة بعض النقاط التي يتعين تحديدها والخوض في تفاصيلها عن طريق اللجان التنسيقية.

التنسيق Coordination

- يتمثل التحدي الرئيسي في تنسيق الانتقال المتزامن إلى الصيغة الجديدة للتصنيف الوطني للمهن في قواعد البيانات المستخدمة أو غيرها في كل من النظام الإحصائي والهيئات الحكومية.
- وينبغي مناقشة خطوات تنفيذ التصنيف العربي الخليجي للمهن 2014 بصورة مشتركة بين وزارة العمل ومركز الإحصاء الوطني والهيئات الحكومية الأخرى.
- وتقع مسؤولية إدارة جميع الأدوات والآليات اللازمة لدعم تنفيذ التصنيف الوطني للمهن على عاتق مركز الإحصاء الوطني ووزارة العمل أو وزارة القوى العاملة.

- الوقت المخصص للتخطيط
- ضيق الوقت المتاح لتنفيذ التصنيف الوطني للمهن بعد الانتهاء منه ووضع تاريخ محدد لتطبيقه على سجلات الهيئات الحكومية.
- ويمثل ذلك مشكلة خاصة للهيئات الحكومية الأخرى لأن نظمها الإداري يتطلب مهلة زمنية طويلة للتخطيط وإدخال التغييرات.
- الجدول الزمني لتطبيق التصنيف على المصادر الإدارية
- تجد بعض الدوائر الحكومية مشاكل في تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ التصنيف الجديد للمهن.
- فإن الجدول الزمني لإنجاز العمل عادة ما يرتبط بمتطلباتهم، ويجب أيضاً أن يتلاءم مع التغييرات الأخرى المخطط لها في النظام الإداري.

• أدوات التصنيف والترميز Classification and coding tools

- يمكن لبعض الهيئات الحكومية للتصنيف أن تستخدم التصنيف الوطني للمهن لأغراض مختلفة، أو تخضع لقواعد تصنيف مختلفة وتركز على جانب مختلف من المهن.
- وبالإضافة إلى ذلك، فقد لا يكون التصنيف متغيراً ذا أولوية بالنسبة للمصدر الإداري. وبالتالي، فقد تكون جودة عملية الترميز ورمز المهن الممنوح في السجلات الإدارية ليس ذا جودة.

التدريب والتوثيق Training and documentation

- يحتاج مستخدمو السجلات الإدارية في الدوائر العامة للتدريب على استخدام التصنيف الجديد وفهم أثره، ولا سيما الموظفون المعنيون بالترميز اليدوي.
- يجب أن يكون لدى المرمزين الأدوات المطلوبة، بما في ذلك:
 - دليل تصنيف المهن والوصف المهني وفهرس الترميز لدعم المرمزين على مطابقة الاستجابة مع الوصف والرمز الصحيحين؛
 - المبادئ التوجيهية للترميز: توفر قواعد الترميز وإجراءات واضحة لترميز الأوصاف المهنية؛
 - خدمة الخط الساخن: من خلال العنوان الإلكتروني للمساعدة في تحديد رمز المهن.

- تخصيص الموارد وتقديرها Resource allocation and estimation
- عادة ما تكون الموارد اللازمة لتنفيذ التصنيف الجديد محدودة وتختلف من هيئة إلى أخرى،
- بالنسبة للقوى العاملة، تختلف المهارات والخبرات اللازمة لتنفيذ هذا المشروع عبر الهيئات الحكومية، فبعض الإدارات لديها موظفين ذوي مهارات عالية وخبرة لتنفيذ التصنيف الجديد بسهولة وفي الوقت المناسب، والبعض الآخر يحتاج إلى مساعدة إضافية والمزيد من التدريب.
- بالإضافة إلى ذلك، تتفاوت المعدات والأدوات المتاحة عبر الهيئات الحكومية - فبعضها يستخدم الترميز الآلي والأخرى ما زالت تستخدم الترميز التقليدي (الكتابي)، والذي يحتاج للمزيد من العمل ويُعد أقل دقة من نظيره.
- وأخيراً تختلف جودة المعلومات التي تحتويها السجلات في الهيئات المختلفة (من حيث المحتوى، والاكتمال، والتحديث).
- يمكن أن تكون محتوى واكتمال المعلومات المدرجة في الأوصاف في السجلات غير مناسبة لاستخدامها في التصنيف الوطني للمهن

• الاتصال Communication

- من المهم أثناء تنفيذ التصنيف الجديد ضمان كفاءة الاتصالات وتبادل المعلومات بين الجانبين. وتشمل الاتصالات المراسلات الرسمية والاجتماعات وتبادل المعلومات...
- اذ يجب على مركز الإحصاء ووزارة العمل التأكد من أن مستخدمي التصنيف لديهم المعلومات التي يحتاجون إليها للقيام بوظائفهم، وهم على دراية بكافة قضاياهم واهتماماتهم والموضوعات ذات الصلة.
- ومن ناحية أخرى يقوم المستخدمون بإبلاغ المركز ووزارة العمل بالمشاكل والقضايا المتعلقة بالتنفيذ الفعلي في أنظمة التسجيل. وخصوصا يجب الإبلاغ عن الاستثناءات التي يقوم بها المستخدمون في تطبيق التصنيف.
- فالاتصال وسيلة فعالة وحيوية لإدارة التوقعات حول كيفية إنجاز المشروع وتوزيع المهام والمسؤوليات.

• الاتصال Communication

- من الضروري تسجيل قرارات ترميز ذات جودة السابقة وإتاحتها للمستخدمين بغرض مساعدتهم في تنفيذ التصنيف.
- وتتضمن هذه القرارات تفسيرات متفق عليها حول:
 - كيفية تصنيف الحالات / الردود الجديدة أو الغير مدرجة في التصنيف الجديد (والتي ينبغي الإشارة إلى إدراجها في الاستعراض التالي)؛
 - كيفية تصنيف الحالات / الاستجابات الصعبة أو غير العادية التي لا يمكن حلها بسهولة باستخدام التعاريف الوصفية الحالية؛
 - كيفية ترميز الأوصاف التي لها تفسيرات مختلفة من قبل المستخدمين (أي الحصول على ترميز متناسق)؛

• ضمان الجودة وضبط الجودة Quality Assurance and Quality Control

- يجب أن تضمن عملية الترميز (الكتابية أو المساعدة بالكمبيوتر) مستوى عاليًا من الجودة. ويجب أن يتم تقييم جودتها.
- يعد ترميز البيانات مكلفًا ويستغرق وقتًا طويلًا. كما يعتبر بالغ الأهمية لجودة البيانات نظرًا لأن أي أخطاء يتم إدخاله يمكن أن يؤثر على النتائج النهائية.
- هنالك طريقتين لرصد ومراقبة الأخطاء هي ضمان الجودة ومراقبة الجودة.
- الغرض من ضمان الجودة هو توقع المشاكل ومنع حدوثها.
- في حين أن الغرض من مراقبة الجودة هو التأكد من أن عدد الأخطاء التي تحدث تقع ضمن الحدود المقبولة.

- إجراءات ذات صلة بالجودة
- وضع وصفاً لدليل الترميز وإجراءات مراقبة جودة الترميز.
- هناك نوعان من إجراءات مراقبة الجودة:
 - الطريقة الاعتمادية والتي تتضمن إجراء فحص مباشر للرمز المحدد من قبل المرمز مقابل الاستجابة النصية الواردة في الوصف.
 - الطريقة المستقلة وهو الأكثر تفصيلاً ويتضمن خطوتين:
 - أولاً، هناك فصل لعملية الترميز عن الاستجابة النصية، ومن ثم هناك مقارنة بين الرمز الناتج والرمز المحدد بواسطة المرمز.
 - وفي مراقبة الجودة الاعتمادية يحق للمدقق الوصول إلى الرمز المحدد من قبل المرمز أما في الطريقة المستقلة فلا يملك المدقق هذه الصلاحية.
 - وفي مراقبة الجودة الاعتمادية يسهل على المدقق إغفال الأخطاء مما يتسبب في عدم اكتشاف العديد منها.

فوائد التطبيق الناجح للتصنيف الجديد



- يمثل تصنيف الدولي للمهن لسنة 2008 (والتصنيف العربي الخليجي للمهن لسنة 2014) تحسناً هاماً وتطوراً ملحوظاً مقارنة بالتصانيف السابقة حيث يتميز بهيكل أفضل، ويستند لمبادئ منهجية أسلم، ويشمل محتويات محددة بشكل أفضل (ووفقاً لمعايير التصنيف الدولية).
- ومن ثم، وبالرغم من ارتفاع تكاليف عملية تغيير التصنيف، فإن تنفيذ التصنيف العربي الخليجي للمهن لسنة 2014 في إنتاج الإحصاءات والسجلات الإدارية سيحقق مكاسب مهمة فيما يتعلق بالجودة البيانات وإبراز دورها في دعم قرارات قادة دول مجلس التعاون الخليج العربية.

فوائد التطبيق الناجح للتصنيف الجديد



- وقد تؤدي الزيادة في استخدام التصنيف العربي الخليجي للمهن لسنة 2014 كتصنيف معياري في قواعد البيانات الإدارية إلى تعزيز الترابط فيما بينها وبين الإحصاءات الرسمية.
- ومن المؤكد أنها ستسهم في تحسين نوعية ملفات البيانات الإدارية، وبالتالي ستقدم دعماً أفضل لقرارات وإجراءات الهيئات الحكومية.
- وأخيراً، يجدر الإشارة إلى أحد الجوانب المهمة ذات الصلة بتنفيذ التصنيف الموحد هو أنه سيشمل تغيير ثقافة التعاون والتنسيق بين مركز الإحصاء الوطني ووزارة العمل والهيئات الحكومية الأخرى في تنفيذ وتطبيق التصنيف ليصبح جزءاً من العمل الإحصائي والإداري الروتيني.