

ورقة حول إحصاءات العمل ما بين  
البيانات الإدارية والمسوح الإحصائية  
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

سبتمبر 2015م

## ورقة حول إحصاءات العمل ما بين البيانات الإدارية والمسوح الإحصائية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

تستند هذه الورقة على القرار 1 حول إحصاءات العمل، والعمالة، والاستغلال الناقص للعمل لمؤتمر خبراء إحصاءات العمل، أكتوبر 2013م لمنظمة العمل الدولية وإلى المفاهيم المستخدمة في دول مجلس التعاون في الجهات المصدرة المنتجة لإحصاءات العمل، بالإضافة إلى المراجع والاصدارات المعنية بإحصاءات العمل في دول مجلس التعاون (أنظر المراجع في نهاية الورقة). وتهدف الورقة إلى بيان أهمية مصادر البيانات الخاصة بإحصاءات العمل أن كانت من سجلات إدارية أم مسوح إحصائية وإلى التباينات فيما بين المصدرين والحاجة الملحة إلى مسوح القوى العاملة بالعينة لتوفير بعض مؤشرات سوق العمل والتي من الصعب على السجلات الإدارية توفيرها.

**سبتمبر 2015م**

## فهرس الجداول

8	جدول 1: التباينات في إحصاءات العمل في السجلات الإدارية والمسوح الإحصائية
10	جدول 2: التعاريف والمفاهيم الأساسية لمكونات القوى العاملة حسب مصدر البيانات
12	جدول 3: بعض الأمثلة لبعض لتباينات والاختلافات بين بيانات إحصاءات العمل حسب التسجيل في السجلات الإدارية ومفاهيم منظمة العمل الدولية
24	جدول 4: أنواع البطالة حسب الأقسام

## فهرس الأشكال البيانية

11	شكل 1: تصنيف العمالة والبطالة وخارج القوى العاملة حسب تغطية المسح الإحصائي بالعينة و التسجيل في السجلات الإدارية لإجمالي السكان
25	شكل 2: منهجية عمل إحصاءات عمل منسقة وموحدة في دول مجلس التعاون

## المحتويات

3	مقدمة
4	أهمية إحصاءات العمل
8	مصادر إحصاءات العمل
15	الموسمية في إحصاءات العمل
15	- الداخلون الجدد لسوق العمل
16	- قطاع السياحة
16	- قطاع صيد الأسماك
17	- قطاع الزراعة
17	- موسم الحج
17	- أخرى
18	إحصاءات العمل المنسقة
19	المفاهيم الأساسية لإحصاءات العمل المنسقة
26	التوصيات
27	المراجع

فستكون هناك صعوبة في التخطيط والتقييم إلى جانب الإسقاطات المستقبلية ورسم الاستراتيجيات.

وقبل البدء باستعراض أهمية إحصاءات العمل، لابد من طرح بعض الأسئلة التي قد تتبادر إلى الذهن عند البدء في العمل على إعداد خارطة الطريق وخطة العمل لتطوير إحصاءات العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

وهي الأسئلة الأساسية (من، ماذا، أين، متى، كيف).

■ (من) المستفيد الأساسي من إحصاءات سوق العمل؟

■ (لماذا) إحصاءات العمل مهمة لمؤخذي القرار وواضعي السياسات وماهي الفائدة المرجوة منها؟

■ (ماذا) يستفيد واضعي ومؤخذي القرار والسياسات من إحصاءات العمل؟

■ (لماذا) نحتاج إلى بيانات دقيقة وموثوقة وحديثة عن سوق العمل؟

■ (لماذا) نحتاج إلى بيانات سوق العمل المنسقة (الموحدة) في دول مجلس التعاون؟

■ (أين) تتوفر بيانات العمل وماهي مصادرها؟

■ (متى) يحتاج مؤخذو القرار إلى بيانات سوق العمل؟

■ (ما) هي دورية البيانات التي يحتاجها مؤخذو القرار؟

■ (ما) هي المعلومات المعينة والمحددة التي يحتاجها مؤخذو القرار؟

■ (ما) هي جودة مصادر البيانات؟

وللإجابة على الأسئلة السابقة لا بد أولاً من استعراض واقع إحصاءات العمل بشكل عام والقوى العاملة بشكل خاص، وأهداف إحصاءات العمل ومصادر بيانات إحصاءات العمل والتكامل فيما بينها وأخيراً التصانيف والمفاهيم.

وفي إطار سعي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المتواصل ومن خلال المركز الإحصائي الخليجي وبصفته المصدر الرسمي والمعتمد للإحصاءات الرسمية لدول المجلس للنهوض بإحصاءات العمل في المنطقة، أصبح تطوير إحصاءات سوق العمل من الركائز الأساسية لوضع الخطط والبرامج والسياسات من أجل تحقيق التنمية وبناء المجتمع الفعال. وفي ظل نقص البيانات والإحصاءات الخاصة بسوق العمل الدقيقة والحديثة في الوقت المناسب في بعض دول المجلس، واعتماد مؤخذي القرار وواضعي السياسات على معلومات غير منسقة وغير شاملة وغير محدثة، **تبرز الحاجة إلى أهمية إحصاءات العمل وإلى بناء قاعدة بيانات إقليمية وتغذيتها آلياً بالبيانات الموثوقة والحديثة والمنسقة إقليمياً.** وبالتالي فإن أهمية إحصاءات العمل تكمن في ما يلي:

## مقدمة

” إن الإحصاءات الرسمية عنصر لا غنى عنه في النظام الإعلامي لأي مجتمع بما تقدمه للحكومة والاقتصاد والجمهور من بيانات عن الحالة الاقتصادية والديموغرافية والاجتماعية والبيئية. ولتحقيق ذلك، يتعين أن تقوم الوكالات المعنية بالإحصاءات الرسمية بجمع ما يثبت فائدته العملية من الإحصاءات الرسمية وتوفيره للمواطنين بتجرد وفاء بحقهم في التماس المعلومات“.

ونظراً لأهمية إحصاءات العمل في عملية التنمية ولدور المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية كونه المصدر الرسمي للإحصاءات الرسمية في دول المجلس، بالإضافة إلى توفير بيانات ومعلومات عن دول المجلس وكتختل بشكل دوري وذات جودة ودقة عالية، فقد كان مشروع تطوير إحصاءات العمل أحد المشاريع الإحصائية ذات الأولوية التي تبناها المركز الإحصائي الخليجي لتطويرها حتى عام 2020م بحيث يتم توفير ونشر إحصاءات العمل المنسقة والموحدة بشكل ربعي على مستوى كل دولة وبالتالي على مستوى المنطقة ككتل.

وحرصاً على النهوض بالإحصاءات الرسمية وخاصة إحصاءات العمل في دول مجلس التعاون وتأكيداً على ما سبق ذكره من أهمية توفير الإحصاءات الدقيقة لعمليّة التخطيط ورسم السياسات واتخاذ القرارات المناسبة في مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتطوير إحصاءات سوق العمل وتعزيز قدراتها الإحصائية، وتحسين جودة البيانات الإحصائية القابلة للمقارنة، وفي ظل نقص البيانات المتوفرة الدقيقة والحديثة والشاملة عن سوق العمل في دول المجلس التي تعيق في متابعة وتنفيذ السياسات والبرامج للنهوض بسوق العمل وتوفير فرص عمل جديدة. تم إعداد هذه الورقة والتي تتضمن أهمية بيانات إحصاءات العمل ومصادر هذه الإحصاءات والتعرف على التباينات والفروقات فيما بينها وأفضل الطرق والأساليب لتوفير إحصاءات العمل، والمبادئ والتصانيف الخاصة بإحصاءات العمل والتي نأمل أن تكون ذات فائدة علمية وعملية لمؤخذي القرار في المراكز الإحصائية الوطنية والجهات المصدرية الأخرى المزودة لبيانات العمل والعمالة في تفعيل تطوير إحصاءات العمل في دول مجلس التعاون بالشكل المطلوب.

## أهمية إحصاءات العمل

تعتبر إحصاءات السكان والقوى العاملة أساساً في رسم السياسات والتخطيط الاجتماعي والاقتصادي وتخطيط الموارد البشرية وتنفيذ عمليات التنمية، وتعتبر مجالاً مهماً من المجالات التنظيمية الإحصائية التخطيطية التي تستحوذ على اهتمام الحكومات والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية وذلك لأهمية العنصر البشري في تخطيط وتنفيذ عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية مما يتطلب عمل تدابير ورسم سياسات تؤدي إلى توفير البيانات السكانية والاقتصادية والاجتماعية وتداخلاتها مع بذل جهد أكبر من أجل تحسين جودة هذه البيانات وتوفيرها بصورة دورية وبجودة عالية، فبدون توفر البيانات التي تمكن من الوقوف على الوضع الحالي وتحليل الواقع واستبيان نقاط القوة والضعف

عناصر عرض العمل والطلب عليه وتهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل. وهناك حاجة ملحة إلى توفير بيانات دقيقة وتفصيلية عن السكان والقوى العاملة، حيث توفر هذه البيانات المؤشرات الضرورية لخطط التنمية المتوسطة وطويلة الأجل، مما يؤدي إلى توجيه السياسات العامة للحكومة والسياسات القطاعية مثل التعليم والاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

وتولي المنظمات والهيئات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية اهتماماً كبيراً لإحصاءات العمل. حيث تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919م ومقرها مدينة جنيف - سويسرا، وقد تم خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل التاسع عشر الذي عقد في أكتوبر 2013م اتخاذ قراراً جديداً بشأن إحصاءات سوق العمل يقضي بتحسين المعايير الدولية المستخدمة من قبل الدول لإعداد الإحصاءات الوطنية الرسمية عن العمالة والبطالة، وقد دعى هذا القرار الجديد إلى المساهمة في تعزيز قاعدة المعرفة في مجال التشغيل وتزويد متخذي القرار بمعلومات أفضل عن سوق العمل لتعكس الواقع الراهن لسوق العمل، حيث سيكون لتنفيذ القرار أثر كبير في تحسين أساليب جمع إحصاءات العمل خاصة من خلال مسوح القوى العاملة والتعدادات السكانية، كما سيكون لهذا التوجه أيضاً نتائج إيجابية على الكيفية التي يتم بها جمع المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة وأساليب نشرها.

ويتمثل الهدف الأساسي من جمع بيانات حول القوى العاملة ومكوناتها (العمالة، البطالة، العمالة المحتملة والعمالة الناقصة) في الحصول على معلومات أساسية حول حجم وخصائص القوى العاملة، والبيانات التي يتم جمعها في أوقات مختلفة تتيح الفرصة للتعرف على التغيرات التي تطرأ على سوق العمل وعلى وضع العمالة مع مرور الزمن. كذلك يهدف جمع البيانات عن الفئات النشيطة اقتصادياً في المنطقة إلى إيجاد قاعدة بيانات يمكن من خلالها قياس مدى استغلال القوة البشرية في المجتمع في عملية الإنتاج الاقتصادي. كما أن جمع مثل هذه البيانات يتيح الفرصة لتقييم الإطار العام للسياسات التي تهدف إلى تطوير مستوى العمالة، وفي مجمل الأمر فإن البيانات التي تجمع حول سوق العمل يمكن الاستفادة منها ابتداء بالمعلومات العامة وانتهاء بالدراسات والأبحاث الأكاديمية.

- أداة أساسية للتخطيط والتكامل الإقليمي بين دول مجلس التعاون.
- تساعد في تحديد أوجه الاستفادة من الموارد البشرية في دول المجلس.

- دعم رسمي ومتخذي القرار وواضعي السياسات في وضع سياسات توظفين العمالة والحد من استقدام العمالة الوافدة.
- ربط مخرجات التعليم بسوق العمل وخلق فرص عمل جديدة.
- توفر بيانات ومعلومات أساسية لمتخذي القرار في التعامل بواقعية مع قضايا العمل والتشغيل والبطالة.
- توفر البيانات حسب الخصائص المختلفة منها الجغرافية التي تساعد في وضع خطط وسياسات التشغيل في المناطق الجغرافية في الدولة وتوزيع مكاسب التنمية على الجميع.
- توفر البيانات حسب حجم المنشآت الاقتصادية يساعد في استكشاف مشاكل العمل والعمالة.
- التعرف على واقع بيئة العمل والمشاكل الناجمة عن ذلك.
- التعرف على أعداد المتعطلين حسب الخصائص الديموغرافية المختلفة، والتي تساعد متخذي القرار في وضع سياسات معالجة البطالة.
- قياس الفجوة في سوق العمل على مستوى دول المجلس.
- إعداد الإسقاطات المستقبلية على مستوى دول المجلس.
- التنبؤ باتجاهات العرض والطلب في المستقبل.

وسوق العمل في منطقة دول مجلس التعاون متغير باستمرار وبسرعة كبيرة من ناحية حجم القوى العاملة، وطبيعة بيئة العمل وجودته، والأجور والرواتب والمكافآت، والعديد من المواضيع الأخرى المتعلقة بهذا القطاع. وتزداد الحاجة للبيانات الدقيقة والإحصاءات الرسمية من قبل أصحاب القرار والجهات الرسمية والمعنيين وواضعي الاستراتيجيات بصورة دورية ومستمرة، وذلك من أجل الوقوف على التحديات التي تواجه توفير فرص عمل للمواطنين واقتراح السياسات المناسبة التي تصب في هذا الاتجاه، حيث المعلومات والمعرفة عن السكان وعن أسواق العمل ومؤشراتها وبيئتها والتحديات المستقبلية والأنية التي تواجهها وذلك لأهمية دورها في تخطيط القوى العاملة التي تتناول مكوناته



المميزات/ الاستثناءات	توفر قدر كبير من البيانات في حالة ربط السجلات الإدارية معاً من أكثر من مصدر من خلال (متغير/ رقم) تعريفي	توفر قدراً كبيراً من البيانات محددة حسب الدراسة ومتغيرات الاستمارة
	السجل الإداري الواحد لا يشمل جميع المعلومات ويحتاج إلى ربط إلكتروني بأكثر من سجل لتوفير المجتمع بأكمله	يمكن الوصول إلى البيانات بكل سهولة وبصيغ مختلفة من قبل أكثر من مختص في العمل
	تحتاج إلى جهود كبيرة للتواصل وربط المعلومات للتنسيق وإنشاء قاعدة بيانات موحدة للأغراض الإحصائية	مجتمع الدراسة المستهدف يشمل كافة فئات السكان المختلفة ويوفر جميع المعلومات التي تضمنتها استمارة المسح
الدورية	آنية، إمكانية استخراج البيانات في أي وقت	سنوية أو ربعية أو شهرية
الحدثة	السرعة في استخراج البيانات	موعد محدد في استخراج البيانات اعتماداً على خطة سير العمل
جودة البيانات	في بعض الأحيان غير مضمونة	يمكن قياسها وبطرق علمية
البيانات الوصفية	في الغالب غير متوفرة	متوفرة لجميع مراحل العمل
التقييم	على الأغلب ليس هناك تقييم دوري ومراجعة مستمرة للسجلات الإدارية	هناك متابعة ومراجعة وتدقيق أولاً بأول خلال مراحل العمل
التحديث	لا يتم بشكل دوري لكافة البيانات	البيانات الدورية محدثة
التصانيف الدولية	لا يتم استخدامها	يتم استخدامها
المفاهيم والتعريف الدولية	لا يتم استخدامها	يتم استخدامها
الوصول للبيانات	ليس من السهولة للأجهزة الإحصائية الوصول إلى البيانات للتحسين واستخراج النتائج	يمكن الوصول إلى البيانات بكل سهولة وبصيغ مختلفة من قبل أكثر من مختص في العمل

ومما سبق، يظهر جلياً التباينات والفروقات الكبيرة بين مصادر البيانات، وعلى هذا الأساس توصي منظمة العمل الدولية بأن تسعى الدول إلى استخدام المسوح المتكررة على أساس (شهري، ربعي، و/أو سنوي) بغية تسليط الضوء على ديناميكيات سوق العمل والاستقرار

## مصادر إحصاءات العمل

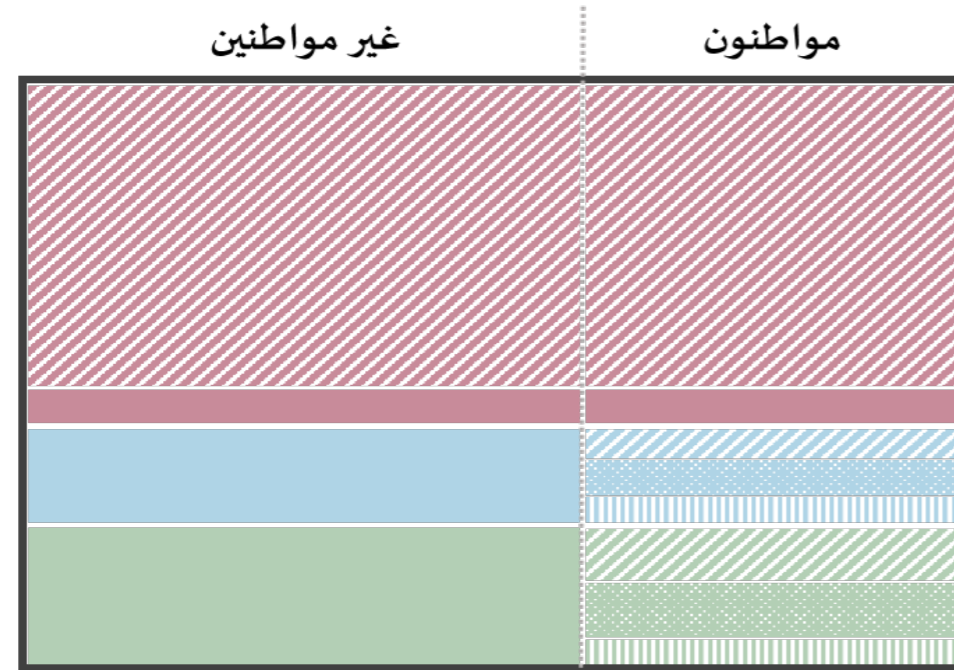
تعتبر السجلات الإدارية والمسوح الإحصائية مصادر البيانات الأساسية لإحصاءات العمل. وهناك تباينات كثيرة بين مصادر البيانات من حيث التغطية والشمول ودورية وجودة البيانات. ولابد من الإشارة بأن هذه التباينات والفروقات لا ترجح مصداقاً على آخر وإنما من الضروري الاعتماد على المصدرين حيث يكملان بعضهما البعض، مع أن السجلات الإدارية الشاملة الحديثة هي المبتغى الأساسي الذي يأمل الجميع الوصول إليه، بالإضافة إلى الحاجة للمسوح الإحصائية المتخصصة. وفيما يلي استعراض هذه التباينات الحالية ما بين المصدرين:

جدول 1: التباينات في إحصاءات العمل في السجلات الإدارية والمسوح الإحصائية

منتج البيانات	السجلات الإدارية	المسوح الإحصائية
منتج البيانات	الوزارات والمؤسسات الحكومية	الأجهزة والمراكز الإحصائية الوطنية
المميزات/ الاستثناءات	تساعد في توفير مؤشرات ومعلومات إحصائية	توفر مؤشرات وبيانات إحصائية مفصلة
	تقلل الوقت المستخدم في جمع البيانات	تحتاج إلى وقت أكثر في جمع البيانات
	تقلل من الكلفة المالية	تحتاج إلى كلفة مالية
	تقلل الجهد والعبء، حيث أنها لا تحتاج إلى كوادر كبيرة	تحتاج إلى كادر مؤهل، لجمع وتوفير البيانات
	لا توفر بيانات العمالة والبطالة من مصدر واحد.	توفر بيانات العمالة والبطالة من المسح الواحد
	يمكن استخراج الجداول والمؤشرات الإحصائية حسب المناطق الجغرافية وخاصة المناطق الصغيرة	يمكن استخراج الجداول والمؤشرات حسب التمثيل الجغرافي الذي تم تصميم العينة لها
	يمكن استخراج الجداول والمؤشرات الإحصائية حسب فئات سكانية محددة أو حسب خصائص معينة	يمكن استخراج الجداول والمؤشرات حسب الخصائص التي تم تصميم العينة لها

والشكل رقم (1) يوضح بعض التداخلات في قياس السكان داخل وخارج القوى العاملة ما بين مفاهيم وتعريف منظمة العمل الدولية التي تطبقها المسوح الإحصائية بالعينه وبين السجلات الإدارية مثل وزارة القوى العاملة، سجل القوى العاملة أو سجل الأحوال المدنية أو أية مؤسسات أخرى معنية بالعمل والعمال في دول مجلس التعاون. فيلاحظ أن ليس جميع الأفراد المسجلين في السجلات الإدارية كمتعطلين / باحثين عن عمل هم فعلياً متعطلين حسب تعريف منظمة العمل الدولية، فقد يكون هناك أفراد يعملون في القطاع غير المنظم ولكن قاموا بالتسجيل في مؤسسات العمل كباحثين عن عمل لأنهم قد يرغبون في العمل الحكومي أو بسبب اختلاف فترة الإسناد الزمني. وكذلك ربات المنازل اللاتي سجلن أنهن متعطلات وباحثات عن عمل، فيما هن فعلياً وحسب تعريف منظمة العمل الدولية يصنفن خارج القوى العاملة.

شكل: تصنيف العمالة والبطالة وخارج القوى العاملة حسب تغطية المسح الإحصائي بالعينه و التسجيل في السجلات الإدارية لإجمالي السكان



إجمالي السكان

المسح بالعينه



مشتغلون



متعطلون



خارج القوى العاملة

السجلات الإدارية



مشتغلون



متعطلون



خارج القوى العاملة

الوظيفي والانتقال بين أوضاع القوى العاملة المختلفة وأشكال العمل،... الخ<sup>2</sup>.

إن تنفيذ مسح القوى العاملة الأسري أكثر ملائمة لقياس العمالة والبطالة وفقاً للمعايير والمفاهيم الدولية والتي تكون قابلة للتطبيق من حيث المبدأ، إذا ما قورنت بغيرها من المصادر مثل سجل المتعطلين أو سجل مكتب التوظيف والتشغيل أو بيانات سجل الخدمة المدنية أو بيانات التأمين الاجتماعي، حيث يعتبر المسح الأسري للقوى العاملة هو المصدر الوحيد الذي من خلاله يتم قياس مشترك للعمالة والبطالة كما يقتضي إطار القوى العاملة حيث يمكن قياس المشتغلين و المتعطلين من مسح إحصائي واحد كالتعداد أو مسح القوى العاملة. ولا بد من استعراض المفاهيم الأساسية التي تستخدم في السجلات الإدارية لمكونات القوى العاملة الأساسية مقارنة بمفاهيم منظمة العمل الدولية والتي تطبق في المسوح الإحصائية بالعينه الخاصة بإحصاءات العمل والجدول رقم (2) يوضح التعاريف والمفاهيم الأساسية لمكونات القوى العاملة حسب مصدر البيانات.

جدول 2: التعاريف والمفاهيم الأساسية لمكونات القوى العاملة حسب مصدر البيانات

المسوح الإحصائية بالعينه	السجلات الإدارية	
الأفراد في سن العمل (15 سنة فأكثر) ذكوراً أو إناثاً (مواطنون وغير مواطنين) ويمارسون عملاً معيناً خلال فترة الإسناد الزمني المتفق عليها بأجر (نقدي أو عيني) ربح أو لمصلحة يملكها أحد أفراد الأسرة، أو غائبين عن عملهم بشكل مؤقت (بسبب المرض، عطلة، توقف مؤقت، أو أي سبب آخر).	الأفراد في سن العمل القانوني <sup>2</sup> ذكوراً أو إناثاً (مواطنون وغير مواطنين) <b>الملتحقون بعمل ومسجلون</b> لدى وزارة القوى العاملة (وزارة العمل) أو سجل التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) أو المؤسسات الأخرى المعنية بالعمل.	المشتغلون
الأفراد في سن العمل (15 سنة فأكثر) ذكوراً أو إناثاً (مواطنون وغير مواطنين) القادرون على العمل وغير ملتحقين بأي عمل خلال فترة الإسناد الزمني <b>ويسعون إلى العمل من خلال البحث عنه</b> خلال الأربعة أسابيع السابقة ليوم المقابلة وهم متوفرون ومتاحون للعمل إذا توفرت فرصة عمل خلال الأسبوعين القادمين ليوم المقابلة	الأفراد في سن العمل القانوني ذكوراً أو إناثاً (عادة مواطنون فقط) <b>الباحثون عن عمل المسجلون</b> لدى المؤسسات المعنية بالتعطل مثل سجل القوى العاملة،... الخ	المتعطلون
الأفراد (15 سنة) فأكثر ذكوراً أو إناثاً (مواطنون وغير مواطنين) <b>مشتغلين ولا يبحثون عن عمل وغير متاحين للعمل</b> خلال فترة الإسناد الزمني	هم الأفراد (عادة مواطنون فقط) <b>غير المشتغلين وغير الباحثين عن عمل</b> مثل الطلاب وربات المنازل والمتقاعدين... الخ	خارج القوى العاملة

2 المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل 2013م/ القرار الأول حول إحصاءات العمل، والعمالة، والاستغلال الناقص للعمل

جدول 3: بعض الأمثلة لبعض لتباينات والاختلافات بين بيانات إحصاءات العمل حسب التسجيل في السجلات الإدارية ومفاهيم منظمة العمل الدولية.

المفاهيم الدولية		مفاهيم المسوح الإحصائية بالعينة (منظمة العمل الدولية)	التسجيل في السجلات الإدارية
مشتغلون في القطاع المنظم	يتم قياسهم		
مشتغلون في القطاع غير المنظم او الاقتصاد غير الرسمي	يتم قياسهم	لا يتم قياسهم	
مشتغلون في القطاع غير المنظم ولكنهم باحثون عن عمل	يتم قياسهم في العمالة الناقصة	يتم قياسهم وليس مشتغلين	
مشتغلون في القطاع غير المنظم ولكنهم غير باحثين عن عمل	يتم قياسهم كمشتغلين	يتم قياسهم خارج القوى العاملة	
باحثون عن عمل ومتاحون للعمل	يتم قياسهم	لا يتم قياسهم	
باحثون عن عمل ومتاحين للعمل ولكنهم طلاب	يتم قياسهم كمتعطلين	لا يتم قياسهم	
باحثون عن عمل ومتاحين للعمل ولكنهم ربات منازل	يتم قياسهم كمتعطلات	لا يتم قياسهم	
باحثون عن عمل ومتاحين للعمل ولكنهم متقاعدون	يتم قياسهم كمتعطلين	لا يتم قياسهم	
غير باحثين عن عمل ومتاحين للعمل ولكنهم طلاب	يتم قياسهم كطلاب وكذلك يتم قياسهم ضمن القوى العاملة المحتملة ومن الممكن أن يكونو ضمن العمال المحبطون	لا يتم قياسهم	

لا يتم قياسهم	يتم قياسهم كربات منازل وكذلك يتم قياسهم ضمن القوى العاملة المحتملة ومن الممكن أن يكونو ضمن العمال المحبطون	غير باحثين عن عمل ومتاحين للعمل ولكنهم ربات منازل
لا يتم قياسهم	يتم قياسهم كمتقاعدين وكذلك يتم قياسهم ضمن القوى العاملة المحتملة ومن الممكن أن يكونو ضمن العمال المحبطون	غير باحثين عن عمل ومتاحين للعمل ولكنهم متقاعدون
في بعض الدول يعتبر مشتغلاً حتى لو لم يعمل في هذه المؤسسة. والبعض الآخر مكتفي أو له دخل وإيراد.	يتم التفصي أن كان يعمل في هذه المؤسسة أو الشركة فهو مشتغل أو فقط تدر عليه دخلاً فهو ممن لهم دخل وإيراد أي خارج القوى العاملة.	له دخل وإيراد وقد يكون يملك مؤسسة أو شركة

والمسوح الإحصائية التي توفر بيانات إحصاءات العمل هي كالتالي:-

### المسح الشامل (التعداد)

وهو مسح أسري (سكاني) حيث يتم فيه عد جميع مفردات المجتمع حيث تكون فيه وحدة المعاينة هي الأسرة والفرد في الأسرة. ويوفر بيانات سكانية وديموغرافية أساسية كالنوع والعمر والمستوى التعليمي والحالة الزوجية وبعض بيانات الهجرة الداخلية والخارجية كمكان الإقامة الحالي والسابق ومكان الميلاد، بالإضافة إلى بيانات العمل وخاصة بيانات المشتغلين. وهناك نوعان من المسوح الشاملة:

### المسح الشامل التقليدي (التعداد السكاني التقليدي):

وهو المسح الذي يتم فيه جمع بيانات عن جميع وحدات المجتمع، وعادة ما يسمى التعداد العام للسكان والمساكن والمباني والمنشآت، وهناك أسلوبان لآلية العد هما الأسلوب الفعلي والأسلوب الواقعي. وبشكل عام يتم حصر جميع المباني والمساكن والأسر الموجودة في دولة ما. ويتم حصر جميع الأفراد الموجودين في هذه الدولة سواء كانوا داخل أو خارج الدولة حيث يتم حصر الأفراد المقيمين في الخارج. ويتم تنفيذه من قبل المراكز والأجهزة الإحصائية الوطنية. وهو من المسوح التي تنفذ كل 5 أو 10 سنوات. وحسب توصيات الأمم المتحدة فإن الدورة السابقة كانت في عام 2010م وستكون الدورة القادمة في عام 2020م. وقد تم تنفيذه في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عام 2010م. وهناك مسوح شاملة أخرى مثل المسح الاقتصادي الشامل (تعداد المنشآت الاقتصادية) وفي الأغلب ينفذ



ويتم تحديد مجتمع الدراسة المستهدف عند تصميم عينة المسح بحيث يشمل المسح كافة السكان في الدولة المواطنين وغير المواطنين، ويتم شمول السكان في المساكن الخاصة التقليدية والمساكن الجماعية، ويتم ربط النتائج المتحصل عليها بالخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للأفراد والأسر.

### ■ الموسمية في إحصاءات العمل:

هناك بعض التساؤلات والآراء حول تعريف السكان النشيطين اقتصادياً أو آلية قياس ما يسمى بالقوة العاملة، وللإجابة على هذه التساؤلات لابد من الرجوع إلى طبيعة النشاط الاقتصادي، ففي بعض الأحيان يتصف النشاط الاقتصادي بالاستقرار والانتظام والاستمرارية خلال فترة زمنية طويلة، ولكن في أحيان أخرى يتصف بالموسمية وعدم الاستقرار والاستقرار خلال فترات زمنية قصيرة. ولدراسة واقع سوق العمل ولغرض رصد التغيرات وخصائص العمالة وخصائص المتعطلين خلال الفترة الزمنية المحددة لابد من التطرق إلى ماهية الموسمية في العمل، وخاصة في بعض القطاعات والأنشطة الاقتصادية.

### ■ الداخلون الجدد لسوق العمل:

كيف يتم رصد العاملين والمتعطلين عن العمل خلال الفترة الزمنية المحددة والتي هي على الأغلب سنوية؟ الداخلون الجدد إلى سوق العمل هم على الأغلب من مخرجات المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعية، حيث تكون عادة في الربع الثالث من العام. فإذا كان مصدر الإحصاءات هو البيانات الإدارية فعادة ما يتم تحديث البيانات في أوقات مختلفة خلال العام، أما في حال كان المصدر مسوح القوى العاملة السنوية والتي يتم جمع البيانات في ربع محدد من العام وعادة في الربع الأخير من العام. وهنا لابد من معرفة ما إذا تم شمول هذه الفئة من السكان، حيث البعض منهم التحق بسوق العمل من خلال حصوله على فرصة عمل، فيما البعض الآخر قادر على العمل ومتاح له وبدأ البحث عن عمل بشكل جدي ولكنه لم يجده حتى لو كانت مدة البحث عن عمل قصيرة جداً.

أيضاً يمكن اعتبار ربات المنازل اللاتي يرغبن في الانضمام لسوق العمل بعد تجاوزهن مرحلة تربية الأبناء الصغار أو رعاية الأسرة من الداخلين الجدد في سوق العمل، والذي يمكن أن يحدث خلال الفترة الزمنية المحددة.

### ■ قطاع السياحة:

هناك بعض الأنشطة الاقتصادية التي يزدهر العمل بها خلال فترات زمنية محددة أو خلال مواسم معينة من السنة. ومن هذه القطاعات قطاع السياحة، سواء كانت سياحة خارجية أو سياحة محلية. حيث تعتبر دول مجلس التعاون جاذبة للسياحة خاصة مع بعض المهرجانات والاحتفالات التي تدعم السياحة، بالإضافة إلى المناطق الطبيعية والمناطق الصحراوية التي يتوافد إليها العديد من السواح الأجانب التي تستلزم عمالة سواء كانت مواطنة أو غيرها. وتولي العمالة في قطاع السياحة اهتماماً كبيراً وذلك لضمان قياسها بالشكل الصحيح والدقيق حيث يتم استخدامها في الحسابات القومية عند حساب الناتج المحلي الإجمالي.

كل 5 سنوات والذي يوفر بيانات عن العمالة في المنشآت الاقتصادية بمختلف القطاعات الاقتصادية، والمسح الزراعي الشامل (التعداد الزراعي) الذي يوفر بيانات عن العمالة في القطاع الزراعي.

### المسح الشامل التسجيلي (التعداد التسجيلي):

وهو المسح الذي يتم فيه جمع بيانات المجتمع بالاعتماد على السجلات الإدارية وخاصة سجل السكان. ويتم تنفيذه بالتنسيق بين المركز الإحصائي الوطني ومؤسسات الدولة المعنية بالسجلات الإدارية. وقد تبنت دول مجلس التعاون الخليجي تنفيذ مشروع التعداد التسجيلي الموحد ليكون في العام 2020م.

### مسح القوى العاملة

وهو مسح أسري تكون الأسرة المعيشية هي وحدة المعاينة الأساسية، ويوفر بيانات تفصيلية عن السكان ضمن القوى العاملة (بمكونيها العمالة والبطالة) والسكان خارج القوى العاملة، وربطها بأهم الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية. وهو مسح متخصص يمكن الحصول منه على العديد من المؤشرات الخاصة بإحصاءات العمل الدورية والقابلة للمقارنة. وينفذ المسح في العديد من الدول المتقدمة والنامية، بشكل شهري مثل كندا وفي البعض الآخر ينفذ بشكل ربعي مثل نيوزيلندا وأستراليا ودول الاتحاد الأوروبي (اليورستات) مثل إيطاليا وإسبانيا ومن الدول العربية جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية ودولة قطر، فيما ينفذ بشكل سنوي في بعض الدول الأخرى مثل دولة الكويت، وبشكل نصف سنوي في المملكة العربية السعودية.

### مسح الاستخدام والأجور

وهو مسح اقتصادي تكون المنشأة الاقتصادية هي وحدة المعاينة الأساسية، ويوفر بيانات تفصيلية حول أعداد العاملين حسب العديد من الخصائص منها النوع، فئات العمر، النشاط الاقتصادي للمنشأة، المهنة، المستوى التعليمي، الجنسية، بالإضافة إلى الأجور والرواتب، لكن هذا المسح لا يغطي جميع القطاعات مثل قطاع الزراعة والغابات وصيد الأسماك، وقطاع القوات المسلحة ووزارة الدفاع، بالإضافة إلى قطاع العمل غير المنظم.

ويشترط في المسوح بالعينة أن تراعى أدوات المسح بحيث تصمم الاستثمارات تصميماً سليماً بحيث يشمل العديد من الأسئلة التي يمكن من خلالها فرز الأفراد حسب واقع العمل بالنسبة لهم، إن كان هذا الفرد مشتغل أو متعطل ويبحث عن العمل أو أية حالات أخرى، فلا يمكن الوصول إلى المشتغل من خلال سؤال (هل عملت أم لا) فقط، ولكن يتم وضع الأسئلة بشكل متسلسل بحيث يتم التقصي من المستجيب إن كان قد عمل خلال فترة الإسناد الزمني حتى ولو ساعة واحدة على الأقل، ثم يتم سؤاله إن كان لديه عمل ولم يمارسه ثم لماذا لم يمارسه وهكذا حتى يتم فرز هذا الفرد للوضع الذي ينطبق عليه من خلال أسئلة الفلترة (الفرز)، بالإضافة إلى أسئلة ضمان الدقة والجودة.

### ■ قطاع صيد الأسماك:

تمتاز دول مجلس التعاون بالثروة السمكية الغنية والتي يعمل فيها عدد كبير من المواطنين الذين ورثوا مهنتهم جيلاً بعد جيل. وتمتاز الثروة السمكية بمواسمها، حيث يتوقف الصيد في بعض الفترات الزمنية لخايات حماية الثروة السمكية.

### ■ قطاع الزراعة:

ومن القطاعات التي يزدهر العمل بها خلال فترات زمنية محددة أو خلال مواسم معينة من السنة هو قطاع الزراعة حيث تستلزم بعض المنتجات الزراعية مواسم خاصة بها.

### ■ موسم الحج:

العديد من العمالة داخلية أو خارجية، مواطنون أو غير مواطنين يلتحقون في العمل في موسم الحج في بعض القطاعات المرتبطة بالخدمات وتجارة التجزئة للبضائع والمواد الغذائية، بالإضافة إلى قطاعي النقل والاتصالات.

### ■ أخرى:

وهناك بعض الأعمال الموسمية الأخرى التي لا يمكن تحديدها في الوقت الحاضر وذلك لعدم توفر بيانات تفصيلية تساعد في دراستها.

ومما سبق تظهر الحاجة والضرورة إلى إجراء المسوح الإحصائية الخاصة بالقوى العاملة بشكل ربعي أو شهري لضمان قياس العمالة والبطالة بالشكل الدقيق والتي تعطي مؤشرات ممثلة للواقع.

**وحسب مفاهيم ومعايير منظمة العمل الدولية**، فإن البيانات الإدارية لا تستطيع قياس ورصد هذه التغيرات في سوق العمل خلال الفترات الزمنية القصيرة بالإضافة إلى أنها لا تغطي كافة أنماط وأشكال العمل وأيضاً لا تغطي جميع القطاعات مثل قطاع العمل غير المنظم.

لذا ومن خلال دراسات وبحوث منظمة العمل الدولية أو المؤسسات الدولية، ومن أجل رفاه المواطن ورفع مستوى المعيشة للأفراد وتوفير العمل اللائق فإنه يستلزم قياس كافة أنماط العمل والتعطل من خلال المسوح الدورية الربعية التي تقيس الموسمية بالإضافة إلى أنها تقيس إحصاءات العمل ضمن مرجعية قابلة للمقارنة.

### ■ إحصاءات العمل المنسقة:

إن الهدف الرئيس والأساسي للمركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية هو توفير إحصاءات رسمية موثوقة وذات دقة وجودة عالية على مستوى الدول وعلى مستوى الإقليم ككتل. وقد قام المركز الإحصائي الخليجي منذ عام 2014م بالتعاقد مع أحد الشركات المتخصصة في بناء قواعد البيانات الإحصائية. ويأمل المركز بأن تكون هذه

القاعدة غنية بالبيانات الإحصائية الشاملة. ويتسم سوق العمل في دول مجلس التعاون بتشابهات عديدة وأيضاً باختلافات وتباينات تجعله يواجه تحديات وصعوبات تتمثل في زيادة حجم العمالة الوافدة والارتفاع في معدلات البطالة بين المواطنين، بالإضافة إلى ارتفاعها بين فئة الشباب وانخفاض معدل المساهمة الاقتصادية وارتفاع معدلات الإعالة. كل هذا يتطلب تكاتف الجهود لإيجاد الحلول المناسبة من خلال وضع السياسات والبرامج الإنمائية التي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي وتحقيق الاستقرار وتحسين فرص التشغيل ومستوى الدخل والرفاهية في المجتمع. ولابد من إعداد وتوفير معلومات وبيانات إحصائية دقيقة تعكس التغيرات في سوق العمل ليتم الاعتماد عليها من قبل الجهات الرسمية وصناع القرار في رسم السياسات والاستراتيجيات المستقبلية المتعلقة بسوق العمل، مما يتطلب تأسيس قاعدة لبيانات سوق العمل الخليجية وفقاً للمعايير والمفاهيم الدولية القابلة للمقارنة. ولتحقيق ذلك يجب مواجهة التحديات المشتركة بين دول المجلس والتي تتمثل في توحيد مايلي: -

■ مصادر بيانات إحصاءات العمل.

■ المعايير والمفاهيم والتصنيف الدولية

■ الحد الأدنى من البيانات عن إحصاءات العمل (المتغيرات المطلوبة من خلال استمارة موحدة)

■ التغطية والشمول

■ فترة الإسناد الزمني للمتغيرات

■ فترة جمع البيانات (دورية البيانات)

■ جداول نقل البيانات

■ البيانات الوصفية

■ المخرجات النهائية

### ■ المفاهيم الأساسية لإحصاءات العمل المنسقة:

ولابد من التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية في إحصاءات سوق العمل، والاتفاق على بعض التعاريف والمصطلحات التي من الضروري العمل على تويرها بشكل دقيق وموحد وبشكل دوري.

■ **سوق العمل:** المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، ويطلق أيضاً على مجموعة الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيداً للتعاقد معهم. ويتكون سوق العمل من شقين أساسيين:

■ **القوى البشرية (السكان في سن العمل):** جميع الأفراد (مواطنون وغير مواطنين) الذين يقيمون إقامة اعتيادية القادرون على العمل ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر

■ **القوى العاملة:** جميع الأفراد في سن العمل (15 سنة فأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمالة والبطالة، أي الأفراد العاملون والأفراد العاطلون عن العمل خلال فترة الإسناد الزمني. أي لا تشمل الطلاب المنتظمين على مقاعد الدراسة والمتفرغين لها، وربات المنازل المتفرغات لرعاية أسرهن وكل من غير المشتغلين أو المتعطلين.

■ **المشتغلون:** جميع الأفراد في سن العمل (15 سنة فأكثر) ذكوراً أو إناثاً ويمارسون عملاً معيناً خلال فترة الإسناد الزمني المتفوق عليها سواء لحساب الغير بأجر أو لحسابهم الخاص أو غائبين عن عملهم بشكل مؤقت (بسبب المرض، عطلة، توقف مؤقت، أو أي سبب آخر). ويمكن القول أن العاملين يشملون:

■ **العاملون الملتحقون في عمل:** الأفراد الذين يعملون مقابل أجر أو ربح على شكل رواتب أو أجور أو أرباح متأتية خلال فترة الإسناد الزمني.

■ **العاملون المنقطعون عن العمل:** الأفراد الذين لم يمارسوا عملاً خلال فترة الإسناد الزمني المتفق عليها ولكن لديهم عمل ولم يمارسوه بسبب غياب مؤقت أو بسبب نظام وقت العمل (كالمناوبة، الوقت المرن، الإجازة المعدلة للساعات الإضافية، إجازة الأمومة، ... الخ).

■ **المتعطلون:** جميع الأفراد 15 سنة فأكثر ذكوراً أو إناثاً وغير ملتحقين بأي عمل خلال فترة الإسناد الزمني ويسعون إلى العمل من خلال البحث عنه خلال الأربعة أسابيع السابقة ليوم المقابلة وهم متوفرون ومتاحون للعمل إذا توفرت فرصة عمل خلال الأسبوعين القادمين ليوم المقابلة. ويشمل العاطلون عن العمل:

- الأفراد غير العاملين والمتوفرين حالياً للعمل والذين لم يبحثوا عن عمل وذلك لأن هناك إجراءات للبدء بالعمل في غضون فترة وجيزة لاحقة (الانتظار للبدء بعمل جديد لمدة لا تتعدى ال 3 أشهر).

- الأفراد غير العاملين وغير الباحثين عن عمل والمشاركين في خطط التدريب لاكتساب المهارات لحصولهم على عمل في غضون فترة بسيطة لاحقة لا تتعدى ال 3 أشهر.

- الأفراد غير العاملين الذين يرغبون في الهجرة إلى الخارج للعمل لقاء أجر أو ربح لكن ينتظرون الفرصة للسفر.

■ **القوى العاملة المحتملة:** الأفراد في سن العمل (15 سنة فأكثر) ذكوراً أو إناثاً غير عاملين أو غير متعطلين خلال فترة الإسناد الزمني وهم إما

- بحثوا عن العمل ولكنهم غير متاحين أو

- لم يبحثوا عن العمل ومتاحون له.

■ **العرض:** وهو عدد الأيدي العاملة (القوى العاملة) المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل من الفئة السكانية النشيطة اقتصادياً خلال فترة زمنية محددة.

■ **الطلب:** وهو الطلب على العمل والذي يمثل الجانب الآخر من السوق، ويقصد به الجهود البشرية المطلوبة كماً ونوعاً من قبل أصحاب العمل من المؤسسات العامة والخاصة مقابل مزايا معينة.

■ **مسح القوى العاملة الموحد:** مسح أسري يوفر بيانات عن إحصاءات القوى العاملة بصورة دورية حول علاقة أفراد الأسرة بسوق العمل، كما يوفر المسح تقديرات بشأن التوظيف والبطالة الذين يُعتبران أهم مقياسين لأداء الاقتصاد يمكن الحصول عليهما في توقيت مناسب. ومن أجل الوصول إلى تحقيق مسح موحد بين دول المنطقة، فإن اعتماد هذه المفاهيم المرجعية هي إحدى ركائز المسح الموحد، بالإضافة إلى الإشارة إلى اعتماد التالي:

- معايير منظمة العمل الدولية حسب القرار الأول في المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل عام 2013م.

- توحيد التصنيف المستخدمة

- توحيد فترة الإسناد الزمني للمسح.

- توحيد التغطية والشمول لمجتمع الدراسة.

- توحيد فترة جمع البيانات للمسح

■ **العمل:** أي نشاط يؤديه الفرد من أي نوع أو عمر، بغرض إنتاج سلع أو توفير خدمات مخصصة لاستخدام الآخرين أو لاستخدامه الخاص في القطاع غير المنظم. كما هو محدد في نظام الحسابات القومية للعام 2008 (SNA 2008). ويستثنى من العمل الأنشطة التي لا تنطوي على إنتاج السلع أو الخدمات مثل التسول والسرققة والعناية بالنفس والأنشطة التي لا يمكن لفرد ما أن ينفذها بالنيابة عن فرد آخر مثل التعلم والأنشطة المخصصة للترفيه.

■ **أشكال العمل:** - إنتاج مخصص للاستهلاك المنزلي: يشمل سلع وخدمات بغرض الاستهلاك النهائي الخاص.

■ **الاستخدام:** يشمل العمل المنجز للآخرين مقابل أجر أو ربح.

■ **تدريب بدون أجر:** يشمل العمل الذي ينفذ بدون أجر لصالح الآخرين لاكتساب المهارات والخبرة في مكان العمل.

■ **تطوع بدون أجر:** يشمل العمل غير الإلزامي الذي ينفذ بدون أجر لصالح الآخرين.

■ **أعمال أخرى (غير محددة):** أنشطة الخدمة المجتمعية بدون أجر مثل عمل السجناء أو الخدمة العسكرية أو الخدمة المدنية.

■ **المجتمع المستهدف (مجتمع الدراسة):** أي جميع الأفراد الذين يقيمون بصورة اعتيادية وفي

نيتهم الإقامة مدة 6 أشهر فأكثر في دول مجلس التعاون لعام 2016م

■ **الفرد:** الوحدة الأساسية لإنتاج إحصاءات حول السكان المنخرطين في كل شكل من أشكال العمل.



التشغيلي	الهيكلية (النشاط الاقتصادي)	الموسمي (أخرى)
البطالة المقنعة: الأفراد الذين يعملون لعمل لا يحتاج هذا العدد منهم، ومن ثم يكون إنتاجهم أو كسبهم أو استغلال مهاراتهم وقدراتهم على نحو متدن. كما في القطاع الحكومي، حيث تعمل الدولة على تشغيل بعض الأفراد تجنباً للبطالة.		البطالة القسرية : يُقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري، أي من غير إرادته أو اختياره، وتحدث من طريق تسريح العمال بشكل قسري مع أن العامل راغب في العمل على سبيل المثال التقاعد المبكر رقم أن العامل ما زال قادراً على العمل وراغباً فيه.

■ **البطالة:** هي ظاهرة اقتصادية ويمكن حسابها بقسمة إجمالي عدد المتعطلين في سن العمل على إجمالي القوى العاملة في سن العمل مضروباً في 100.

تعتبر ظاهرة البطالة متغيرة ومتجددة ومستمرة، ولا بد من التطرق إلى أشكال البطالة وأنماطها، حيث تقسم إلى ثلاثة أقسام تشغيلي، وهيكلية، و موسمي. وقد يكون هناك تداخلاً في مفاهيم البطالة في الأقسام الثلاثة ولا تعتبر هذه المفاهيم مقياساً محدداً لجميع الدول حيث ينطبق البعض منها في فترات زمنية مختلفة. ولكن يجب التنويه لها لما لمؤشرات التعطل من أهمية في عرض واقع الاقتصاد في خلق فرص عمل.

يمكن أن نشير إلى ثلاثة أنواع رئيسة للبطالة وهي:

- البطالة الدورية (البنوية) والناجمة عن دورية النظام الاقتصادي بين الانتعاش والتوسع وبين الانكماش التي ينتج عنها تسريح بعض العمال.
- البطالة الهيكلية: وهي ناتجة عن تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو التقدم التكنولوجي، أو انتقال بعض الاستثمارات إلى دول أخرى بحثاً عن شروط استغلال أفضل ومن أجل ربح أعلى.
- البطالة المقنعة: وهي تتمثل بأن الفرد يعمل أقل من طاقته وإنتاجيته وذلك بسبب توفر عدد أكبر من العمال لتأدية العمل المطلوب، مثل أن يؤدي خمسة أفراد عملاً يمكن أن يقوم بتأديته فردين.

جدول 4: أنواع البطالة حسب الأقسام

التشغيلي	الهيكلية (النشاط الاقتصادي)	الموسمي (أخرى)
البطالة الممتدة (المفتوحة): الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ، أي في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل خلال فترة الإسناد الزمني.	البطالة المتخصصة (الفنية): البطالة في الأفراد المؤهلين والمتخصصين، حيث الطلب في سوق العمل على مهن ووظائف تحتاج مهارات فنية متخصصة.	- البطالة الموسمية : هي البطالة التي تحدث أساساً في قطاعات معينة مثل القطاع الزراعي أو قطاع السياحة بسبب موسمية العمل فيها.
البطالة الجزئية الأفراد الذين يمارسون عملاً لوقت أقل من وقت العمل المعتاد، فيكون الإنتاج أقل من الأعمال الأخرى.	البطالة الدورية: وهي البطالة التي تنشأ نتيجة للركود الاقتصادي في بعض المجالات التي يستلزم من أصحاب العمل تسريح بعض العمال أو تخفيض ساعات العمل.	البطالة الاختيارية: الفرد المتعطل باختياره وبمحض إرادته، لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى، وظروف عمل أحسن. أي أن يكون انتقائي في العمل الذي يريده.

- خارج قوة العمل: جميع الأفراد 15 سنة فأكثر ذكوراً أو إناثاً لا يعملون ولا يبحثون عن عمل وغير متاحين للعمل خلال فترة الإسناد الزمني ويصنفون في الفئات التالية:
- الطالب المتفرغ للدراسة: الفرد الذي يواظب على دراسة منتظمة بهدف الحصول على مؤهل علمي معين وغير مرتبط بعمل معين خلال فترة الإسناد الزمني.
- التفرغ للأعمال المنزلية: الفرد غير مرتبط بأي عمل وغير منتظم بالدراسة ويقوم بأعمال المنزل بهدف خدمة الأسرة ولا يشمل ذلك خدمة بيوت الغير مقابل أجر نقدي أو عيني.
- العاجز/ كبير السن: الفرد الذي لا يمكنه ممارسة أي نوع من العمل بسبب إصابته بمرض مزمن أو بسبب إعاقة معينة أو بسبب تقدمه في السن.
- التقاعد/له إيراد ودخل: الفرد الذي لا يريد ممارسة أي نوع من العمل بسبب وجود إيراد أو حصوله على دخل تقاعدي.
- أخرى: أية حالات أخرى.
- دورية البيانات: الفترة الزمنية التي يتم فيها توفير البيانات إن كانت سنوية أو ربعية أو شهرية.

## التوصيات

إن غياب البيانات والمعلومات الدقيقة والشاملة والحديثة يؤدي إلى عدم توفر دراسات مجدية في مجالات وقضايا العمل والعمال. كما أن غياب هذه البيانات يؤثر سلباً على مقدرة متخذي القرار في التعامل مع مشاكل العمالة والبطالة بطرق فعالة. لذا لا بد من:

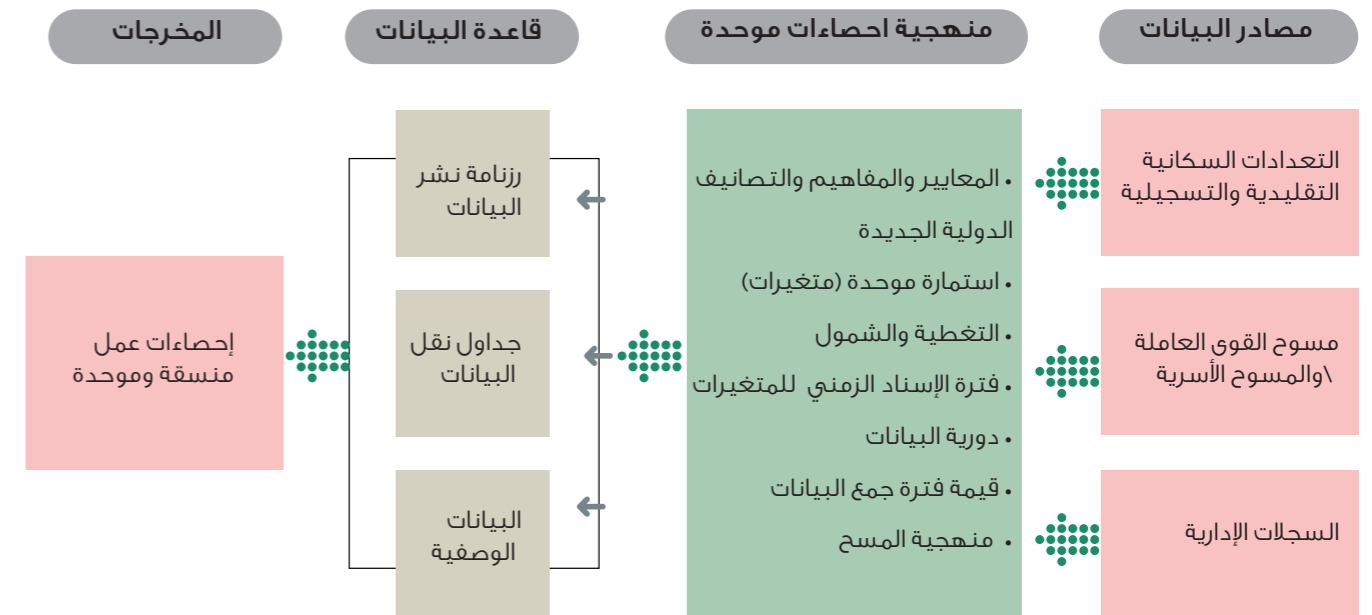
- توفير البيانات والمعلومات الدورية المطلوبة لإدارة سوق العمل من خلال تنفيذ مسح القوى العاملة الربعي والذي يتم فيه جمع البيانات بشكل شهري خلال العام ليتم قياس العمل والتعطل بشكل دقيق حسب المعايير والمفاهيم الدولية، حيث أن توفر هذه الإحصاءات بشكل دوري يساهم في تحقيق الانسجام بين مخرجات التعليم وحاجة السوق من الأيدي العاملة وتعطي القدرة لمتخذي القرار على تحديد احتياجات السوق من حيث الحجم والمؤهلات المطلوبة، وخاصة الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

- التنسيق وتضافر الجهود بين جميع منتجي إحصاءات العمل (مزودي البيانات الإدارية والأجهزة الإحصائية) للوصول إلى إحصاءات منسقة وموحدة قدر الإمكان قابلة للمقارنة ذات مفاهيم ومعايير وتصانيف دولية موحدة حتى يمكن العمل معاً على تحسين وتطوير إحصاءات العمل ورفع القدرات الإحصائية وفق رؤية إحصائية خليجية موحدة.

- الاستفادة من الخبرات في بعض دول المجلس ونقل المعرفة والمنهجيات المستخدمة فيما بينها للنهوض بإحصاءات العمل إلى المستوى المطلوب.

والشكل رقم (2) يوضح منهجية توفير إحصاءات عمل منسقة في دول مجلس التعاون .

شكل 2: منهجية عمل إحصاءات عمل منسقة وموحدة في دول مجلس التعاون





## المراجع

- الجمعية العمومية/ الأمم المتحدة (2014). المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية، المجلس الاجتماعي الاقتصادي بالأمم المتحدة (متوفر باللغتين العربية والإنجليزية).
- منظمة العمل الدولية (2014). القرار الأول حول إحصاءات العمل والعمالة، والاستغلال الناقص للعمل (متوفر باللغتين العربية والإنجليزية).
- منظمة العمل الدولية (2011). الإصدار الجديد السابع حو المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.
- منظمة العمل العربية (2008). التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية.
- منظمة العمل العربية (2010). تقرير حول تطوير إحصاءات العمل العربية.
- منظمة العمل العربية (2010). دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إحصاءات العمل.
- منظمة العمل العربية (2008). إنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل، المشروع (1).

ILO (2014). World of work report, developing jobs.

ILO (2012). Statistical update on employment in the informal economy.

IMF (2013). Country report, Saudi Arabia: selected issues.