برنامج منظمة التعاون الاسلامي لإصدار شهادات الاعتماد للإحصاءات الرسمية

احصاءات العمل

منظمة التعاون الاسلامي

مركز الابحاث الاحصائية والاقتصادية والاجتماعية
والتدريب للدول الاسلامية

احصاءات العمل

دليل تدريبي

DRAFT 1

د. صالح الكفري

منظمة التعاون الاسلامي
مركز الابحاث الاحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الاسلامية

DRAFT 1

المحتويات

1. مقدمة
   1.1 الغرض من الدليل
   2.1 التعريف باحصاءات العمل واهدافها
   3.1 الجهود الدولية في معيرة احصاءات العمل
   4.1 شمولية ونظاق الدليل
2. لسكان الناشطين اقتصاديا
   1.2 الاطار المفاهيمي
   2.2 مفهوم حدود النشاط الاقتصادي
   3.2 النشاط الاقتصادي السوقي
   4.2 النشاط الاقتصادي غير السوقي
   5.2 الانشطة غير الاقتصادية
   6.2 الخلفية النظرية للانشطة الاقتصادية
   7.2 الحدود العمرية للسكان الناشطين اقتصاديا
3. السكان الناشطون في الوقت الراهن (القوى العاملة)
   1.3 التعريف
   2.3 الاطار العام للقوى العاملة
   3.3 قاعدة الاولوية في التصنيف
   4.3 مبدأ النشاط
   5.3 المؤشرات
4. احصاءات السكان الناشطون عادة
   1.4 التعريف
   2.4 الحالة الرئيسية للنشاط
   3.4 المؤشرات
   4.4 قياس احصاءات الناشطين اقتصاديا
5. احصاءات العاملين
   1.5 تعريف العاملين
   2.5 الحالة العملية
   3.5 معيار الساعة الواحدة
   4.5 الغياب المؤقت عن العمل
   5.5 معاملة الفئات الخاصة في العمل
   6.5 المؤشرات
   7.5 قياس المتغير
6. احصاءات العاطلين عن العمل

DRAFT

1.6 التعريف المعياري الدولي للبطالة

2.6 المؤشرات

3.6 قياس المتغير

7. احصاءات العمالة المحدودة (الناقصة)

1.7 الهدف

2.7 مظاهر احصاءات العمالة الناقصة

3.7 التعريف المعياري الدولي

4.7 العمالة الناقصة ذات العلاقة بالوقت

5.7 المؤشرات

6.7 قياس احصاءات العمالة الناقصة

8. احصاءات ظروف العمل

1.8 الهدف

2.8 مفاهيم عامة

3.8 المؤشرات

4.8 قياس المؤشرات

9. احصاءات الاضرابات والاغلاقات

1.9 الهدف

2.9 المصطلحات والمفاهيم

3.9 قياس المؤشرات

المراجع

DRAFT 1

DRAFT 1

الوحدة الاولى
مقدمة

تخدم احصاءات العمل العديد من الاغراض بصفتها خليطا من المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية التي تتعرض للنسبة الاكبر من المجتمع. فتلك الاحصاءات تمس الجانب الاجتماعي للسكان من خلال قياسها لمدى تحقيق المساواة بين كافة شرائح افراد المجتمع البالغين من حيث حصولهم على حقهم في العمل، وكذلك ظروف العمل التي يعيشها من حصل على عمل خلال قضائهم لمعظم وقتهم اليومي في اماكن عملهم، وقياس مدى تحقيق المساواة بين كافة شرائح المجتمع وبخاصة بما يتعلق بمسألة المساواة في الاجر او الحصول على العمل الكريم واللائق. كما تمس احصاءات العمل الجانب الاقتصادي بشكل مباشر لعلاقتها المباشرة في عملية الانتاج. فإحصاءات العمل توفر مؤشرات متعلقة بأحد اهم عناصر الانتاج وهي وحدة العمل والتي تتمثل في العامل نفسه وبخصائصه وساعات عمله وحالته العملية والنشاط الاقتصادي الذي يعمل فيه.

توفر احصاءات العمل اهم عوامل نجاح التحليل الاقتصادي والاجتماعي المتداولة بشكل واسع بين الاقتصاديين ومتخصصي علم الاجتماع والتخصصات ذات العلاقة. حيث توفر تلك الاحصاءات بيانات لتحليل النماذج الاقتصادية المتداولة بين الاقتصاديين لدراسة مدى توازن العرض والطلب من الايدي العاملة، وتحليل الانتاج والانتاجية وحسابه، ومراقبة الوضع الاقتصادي. كما توفر مؤشرات لصياغة وتنفيذ سياسات لتنمية المصادر البشرية وتحقيق العمل اللائق، ووضع استراتيجيات تشغيل وتخفيض الفقر، بالاضافة الى برامج اجتماعية اخرى.

تتبنى الامم المتحدة من خلال منظمة العمل الدولية عملية توحيد مفاهيم مؤشرات احصاءات العمل بين كافة الدول بصفتها مؤشرات تقع ضمن قائمة الاحصاءات الرسمية التي تقع مسؤولية قياسها وتوفيرها على عاتق مكاتب الاحصاء الوطنية. وبناء على هذا الاساس سيتم تبني ما جاء في قرارات منظمة العمل الدولية لتعريف مؤشرات احصاءات العمل والتي ترتبط بنظام الحسابات القومية بشكل مباشر وتتفق فيما بينها.

1.1 الغرض من الدليل

الهدف الاساسي من الدليل هو توفير مادة تدريبية لتعزيز قدرات العاملين في مكاتب الاحصاءات الرسمية وبالأخص العاملين في احصاءات العمل للمساهمة في تحسين انتاج الاحصاءات بما يتوافق والمعايير الدولية وتوظيفها لتتلاءم مع المضمون المحلي. يقدم الدليل مادة تدريبية حول مفاهيم المكونات الاساسية لاحصاءات العمل ومنهجية انتاجها من المسوح الاسرية بصفتها الاكثر شمولية للسكان واكثر مرونة وتغطي الافراد خارج وداخل القوى العاملة بالاضافة الى مبادئ جدولة البيانات. وسيحاول الدليل وضع المتدرب في سياق يمكنه من البدء بالتخطيط لوضع الاسس والقواعد لانتاج احصاءات حول السكان النشيطين اقتصاديا ومكوناتهم الاساسية من عاملين وعمالة محدودة وبطالة وظروف العمل حتى الوصول لعرض النتائج بالشكل القابل للمقارنات الدولية. الدليل سيلتزم بالمعايير الدولية التي وضعت من قبل منظمة العمل الدولية. ولا يعتبر الدليل كافياً الى درجة الاكتفاء الذاتي دون العودة الى التفاصيل المذكورة في قائمة المصادر الاساسية المذكورة في الدليل.

تم تنظيم محاور الدليل ليبدأ من المفهوم العام لاحصاءات العمل واهميتها والمعايير الدولية التي تتطرق اليها والتي تعتبر المرجع الاساسي لها للتمكن من المقارنات الدولية وان تلبي متطلبات المجتمع المحلي والدولي. تنظيم محتوى الدليل جاء لتمكين المتدرب من الاطلاع على الاطار العام للقوى العاملة ومفاهيمه والمكونات الاساسية له، ومن ثم المنهجية الاكثر شيوعا المتبعة في انتاج تلك الاحصاءات في المؤسسات الاحصائية الرسمية والمتفقة مع المعايير الدولية، ومن آلية احتساب المؤشرات الاحصائية.

الهدف الاساسي للدليل هو تمكين منتسبي الدورات التدريبية ذات العلاقة باحصاءات العمل واعطائهم القدرة على المساهمة في تطوير وتحسين ادوات انتاج احصاءات العمل وتحسين مفاهيمها وتعريفاتها وبالتحديد احصاءات السكان النشيطين اقتصاديا والعمالة/التشغيل والبطالة والعمالة المحدودة، بالاضافة الى ظروف العمل. وبشكل تفصيلي اكثر يهدف الدليل التدريبي الى الآتي:

- التعريف بأهداف وغايات قياس السكان النشيطين اقتصاديا وعلاقتها بنظام الحسابات القومية

DRAFT

- التعريف بالاطار العام للقوى العاملة ومكوناته الاساسية وقواعد التعريف والتي تساعد المتدرب في القدرة على التحسين ضمن الاطار المحيط به
- التعريف بالقواعد الاساسية التي تقيس ظروف العمل للعاملين ضمن المعايير والمفاهيم الدولية
- التعريف بادوات القياس وتصميم ادوات المسوح الاسرية لقياس المؤشرات الاساسية لاحصاءات العمل
- التعريف بمبادئ جدولة البيانات بحيث تتلاءم والمعايير الدولية

2.1. التعريف بإحصاءات العمل واهدافها

تصنّف وثيقة "تصنيف الانشطة الاحصائية" Classification of Statistical Activities (CSA) الصادرة عن الامم المتحدة، احصاءات العمل ضمن حقل الاحصاءات الديمغرافية والاجتماعية. وتأتي أهمية التصنيف في تنظيم وتوحيد آليات العمل في المؤسسات الاحصائية الوطنية والدولية، حيث يستخدم التصنيف كأساس لقاعدة بيانات الانشطة الاحصائية الدولية. وحسب التصنيف تغطي احصاءات العمل القوى العاملة وسوق العمل والتشغيل والبطالة، وبشكل اكثر تفصيلا، تغطي السكان النشيطين اقتصاديا، ظروف العمل، الصحة والسلامة في مكان العمل (الحوادث في العمل، اصابات العمل)، ساعات العمل، وظروف عمل اخرى، بالاضافة الى الاضرابات العمالية وإغلاق المؤسسات.

تستخدم إحصاءات العمل من قبل جمهور واسع وتخدم عددا من الأغراض. مستخدمي إحصاءات العمل يتمثلوا بالحكومات والوكالات التابعة لها والمستشارين والاقتصاديين والمحللين الماليين والصحفيين ورجال الأعمال والنقابات وجمعيات أرباب العمل، والطلاب، والمعلمين، والمحاكم الصناعية، الباحثين الأكاديميين وجماعات الضغط.

تستخدم إحصاءات العمل على نطاق واسع في كل من التحليلات الاقتصادية والاجتماعية. وهي تستخدم في تحليل وتقييم ورصد الاقتصاد؛ سوق العمل؛ مجموعة واسعة من السياسات الحكومية (خصوصا المتعلقة بالتوظيف وتعزيز الدخل، والعلاقات الصناعية، والمساواة)؛ والفئات السكانية التي تثير قلقا خاصا والمهمشة (النساء والاحداث والمسنين، الخ).

3.1 الجهود الدولية في معيرة احصاءات العمل[1]

تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919، في وقت انعقاد مؤتمر السلام الذي أعقب نهاية الحرب العالمية الأولى. تم كتابة دستور منظمة العمل الدولية من قبل لجنة العمل، الذي تم إعداده من قبل مؤتمر السلام. وتتكون اللجنة من ممثلين عن تسع دول. ونتج عن المنظمة تجمع ثلاثي يجمع بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الهيئات التنفيذية. منظمة العمل الدولية فريدة من نوعها بين المنظمات العالمية حيث ان الاطراف الثلاث لديهم صوت ودور في صياغة سياسات وبرامج المنظمة.

يجتمع مؤتمر العمل الدولي سنويا. ويوفر منتدى دولي لمناقشة قضايا العمل العالمية، ويحدد من خلال المنتديات السنوية الحد الأدنى من معايير العمل الدولية والسياسات العامة لمنظمة العمل الدولية. كل بلد عضو لديه الحق في إرسال أربعة مندوبين إلى المؤتمر: اثنان من الحكومة وممثل واحد من كل من العمال وأصحاب العمل، كل واحد منهم تسنح له الفرصة للتصويت بشكل مستقل.

أهم الأدوات لعمل منظمة العمل الدولية هي اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية. واعتمدت هذه الاتفاقيات من قبل مؤتمر العمل الدولي الذي وضع بدوره معايير العمل الدولية. من خلال تصديق الدول الأعضاء، يترتب بناء على ذلك اتفاقيات ملزمة لتنفيذ أحكامها. تقدم الاتفاقيات توصيات وتوجيهات بشأن السياسات والتشريعات والممارسات ذات العلاقة، ومن ضمنها توصيات في مجال إحصاءات العمل.

ترسي اتفاقية 1985 مبادئ والتزامات وتوصيات لجمع ونشر إحصاءات العمل وما يتصل بها من مجالات العمالة والبطالة، والمكاسب، وساعات العمل، وهيكل الأجور وتكاليف التشغيل وأسعار المستهلك، ودخل وإنفاق الأسر المعيشية والإصابات المهنية والأمراض والنزاعات الصناعية.

يتم التعبير عن المبادئ التوجيهية التقنية التفصيلية حول إحصاءات العمل على شكل قرارات يتم اعتمادها رسميا من قبل احد اللجان الفنية لمنظمة العمل الدولية - المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل (ICLS). وقد عقد أول مؤتمر في عام 1923. المؤتمر يغطي قرارات ذات علاقة بالمفاهيم والتعاريف والمنهجيات اللازمة لقياس وجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها ونشرها.

[1] **المصدر**: مركز الاحصاءات الاسترالية:
Australian Bureau of Statistics (ABS): Labour Statistics: Concepts, Sources and Methods, Aug 2006: http://www.abs.gov.au

DRAFT

من اهم قرارات المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل والمعمول بها حاليا هي الاتفاقات الجماعية (1926)؛ إحصاءات الضمان الاجتماعي (1957)؛ ساعات العمل (1962)؛ تكاليف العمالة (1966)؛ العمالة الناقصة وunderutilisation من القوى العاملة (1966)؛ دخل وإنفاق الأسرة (1973)؛ نظام متكامل للإحصاءات الأجور (1973)؛ الإصابات المهنية (1982)؛ السكان النشطين اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة (1982)؛ الأرقام القياسية لأسعار المستهلك (1987)؛ التصنيف الدولي الموحد للمهن (1987)؛ الإضرابات والاعتصامات، وتصنيف الوضع في العمالة والتوظيف في القطاع غير الرسمي (1993)؛ والدخول الناتجة عن التوظيف والإصابات المهنية، والعمالة الناقصة وعدم كفاية أوضاع العمالة (1998). يمكن الاطلاع على قرارات المؤتمر من خلال الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/index.htm.

ومن الجدير ذكره انه تم اجراء بعض التعديلات الطفيفة على بعض المفاهيم لكل من العمل والتشغيل وغير الاستغلال الامثل للتشغيل في عام 2013 خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل التاسع عشر الذي نظمته منظمة العمل الدولية[2].

4.1. شمولية ونطاق الدليل

للتمكن من تقديم مادة شاملة تفي بالغرض الاساسي للدليل وتمكين مستخدمي الدليل من الالمام بأساسيات ومبادئ ومفاهيم احصاءات العمل وتكاملها والاساليب الاكثر شيوعا لانتاجها، تم البدء بمقدمة عامة عن اهمية احصاءات العمل واهدافها والمصدر الاساسي لتحديد مفاهيميه ومصادر المعايير الدولية التي استند اليها الدليل. ومن ثم تم توضيح المفاهيم الاساسية لاحصاءات الناشطين اقتصاديا والعاملين والعمالة الناقصة والعاطلين عن العمل وذلك من الوحدة الثانية الى الوحدة السابعة، والتي تعتمد على المسوح الاسرية او التعدادات السكانية لتوفير مؤشراتها. اما الوحدة الثامن فقد ركزت على مؤشرات ظروف العمل وآلية قياسها والتي تعتمد على مسوح المنشآت او السجلات الادارية. وفي الوحدة التاسعة والاخيرة، فقد تم التركيز على احصاءات الاضرابات والاغلاقات التي لا تقل اهمية عن باقي الاحصاءات. وبالتالي قد تم تغطية معظم الاحصاءات ذات العلاقة بالعمل والتي وضعت بصورة اولية تزود المتدرب بمبادئ احصاءات العمل لتمكنه من التعمق اكثر من خلال مراجعة ادلة اكثر تفصيلا في كل مجال وحقل. ويعتبر الدليل انطلاقة لمبتدئين في الاحصاءات الرسمية وبخاصة في احصاءات العمل. وقد تم الاستناد، كما ذكر سابقا، بشكل اساسي الى الادلة والمعايير الدولية للتمكن من السير بنفس المعيار الدولي الذي وضع لتحقيق امكانية المقارنة الدولية بين كافة الاحصاءات.

DRAFT

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

الوحدة الثانية
السكان الناشطين اقتصاديا

1.2 الاطار المفاهيمي:

استنادا الى المعايير الدولية والتي تعتمد على نظام الحسابات القومية 2008، تعرّف الناشطين اقتصاديا بالآتي:

السكان الناشطين اقتصاديا يعبّر عن الأفراد اناثا وذكورا الذين هُم على استعداد لتوفير اليد العاملة للقيام بأنشطة مدرجة ضمن حدود *الإنتاج* المبينة في نظام الحسابات القومية.[3]

وبالتالي، يرتبط تصنيف الشخص بأنه نشيط اقتصاديا بمدى مساهمته او استعداده للمساهمة في انتاج السلع والخدمات حسب ما تم تحديده في نظام الحسابات القومية. وهذا يستثني من يقوم بأعمال وانشطة خارج نطاق حدود الانتاج، ولا يصنفوا ضمن السكان الناشطين اقتصاديا.

التشديد على ضمان ربط تعريف النشاط الاقتصادي بحدود الانتاج يأتي لتتلاءم احصاءات العمل باحصاءات الانتاج وبالتالي التمكن من اشتقاق العديد من المؤشرات الاقتصادية مثل الانتاجية والتي تعبر عن متوسط حجم الانتاج الذي ينتجه العامل الواحد. ان النظريات الاقتصادية تعتمد بشكل اساسي على الربط بين الانتاج وعناصره المتمثلة بشكل اساسي بوحدة العمل ورأس المال تحت اطار ما يسمى بدالة الانتاج. كما ان اقتصاديات العمل في معظم نظرياتها تعتمد بشكل اساسي على التقاطع بين الطلب والعض من الايدي العاملة، حيث ان طلب المشغّل للأيدي العاملة يبحث عن تعظيم ارباحه من خلال الوصول الى اعلى درجات الانتاج التي تدر اعلى ارباح، في المقابل يبحثوا الافراد عن تعظيم منفعتهم من خلال تعظيم رفاهيتهم من خلال الاختيار بين العمل بأفضل الاجور التي تفي بأغراضهم والذي يتمثل باختيار الساعات المناسبة للقيام بنشاط اقتصادي. وبالتالي من الضرورة بمكان ضمان تناسق المفاهيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية مع الحسابات القومية.

2.2 مفهوم حدود النشاط الاقتصادي[4]:

الفهم الواضح لحدود ومفهوم النشاط الاقتصادي يعتبر متطلبا اساسيا للتمكن من تصنيف الافراد حسب العلاقة بقوة العمل من حيث ان كان ناشطا اقتصاديا او عاملا او عاطلا عن العمل في مسوح القوى العاملة. مع العلم انه من غير السهل ان يتم الدخول في كافة التفاصيل ذات العلاقة بنشاط الافراد الاقتصادي لتحديد ان كان يقع ضمن مفهوم النشاط الاقتصادي ام لا، ولكن هناك حدا ادنى وتجارب سابقة يكن تتبعها والاستفادة منها للتمكن من تحقيق التصنيف الادق.

بناء على ما جاء في نظام الحسابات القومية 2008، تشمل حدود الانتاج الآتي:

1. إنتاج جميع السلع أو الخدمات التي يتم توفيرها إلى وحدات منتجة أخرى، أو المراد توريدها لذلك، بما في ذلك إنتاج سلع أو خدمات تستخدم حتى في عملية إنتاج هذه السلع أو الخدمات؛	نشاط اقتصادي سوقي (انتاج سوقي)
2. إنتاج للحساب الخاص من جميع السلع التي يتم الاحتفاظ بها من قبل منتجيها لاستهلاكهم الخاص النهائي أو تكوين رأس المال الإجمالي. 3. إنتاج للحساب الخاص من منتجات التقاط المعرفة التي يتم الاحتفاظ بها من قبل منتجيها لاستهلاكهم الخاص النهائي أو تكوين رأس المال الإجمالي باستثناء (عن	نشاط اقتصادي غير سوقي (انتاج غير سوقي)

[3] European Communities, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations and World Bank, 2009. *System of National Accounts, 2008*. Paras. 19.5.

[4] European Communities, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations and World Bank, 2009. *System of National Accounts, 2008*. Paras. 6.27 and 6.28.

طريق اتفاقية) هذه المنتجات التي تنتجها الأسر لاستخدامها الخاص. 4. الإنتاج للحساب الخاص لخدمات الإسكان عن طريق المالك الذي يشغل المنزل؛ 5. إنتاج الخدمات المنزلية والشخصية من خلال توظيف عاملين من ضمن العائلة بأجر.	

النشاط الاول المذكور اعلاه يدل على **انشطة اقتصادية سوقية للانتاج السوقي** بشكل واضح. اما الانشطة الباقية (2-4) فتدل على **الانشطة الاقتصادية غير السوقية للإنتاج غير سوقي أي للاستهلاك الذاتي**. كافة الانشطة المذكورة اعلاه بالإجمال تشكل مجال النشاط الاقتصادي لقياس وتصنيف وتحديد السكان الناشطين اقتصاديا. عدا ذلك من انشطة غير مذكورة تسمى **انشطة غير اقتصادية** ولا يقع من يقوم بها ضمن تصنيف السكان الناشطين اقتصادية. ومن تلك الانشطة التي يتم استبعادها تأتي في معظمها خدمات منتجة للاستخدام الخاص من قبل الأسر، ومن الامثلة عليها:

أمثلة على **انشطة غير اقتصادية**:

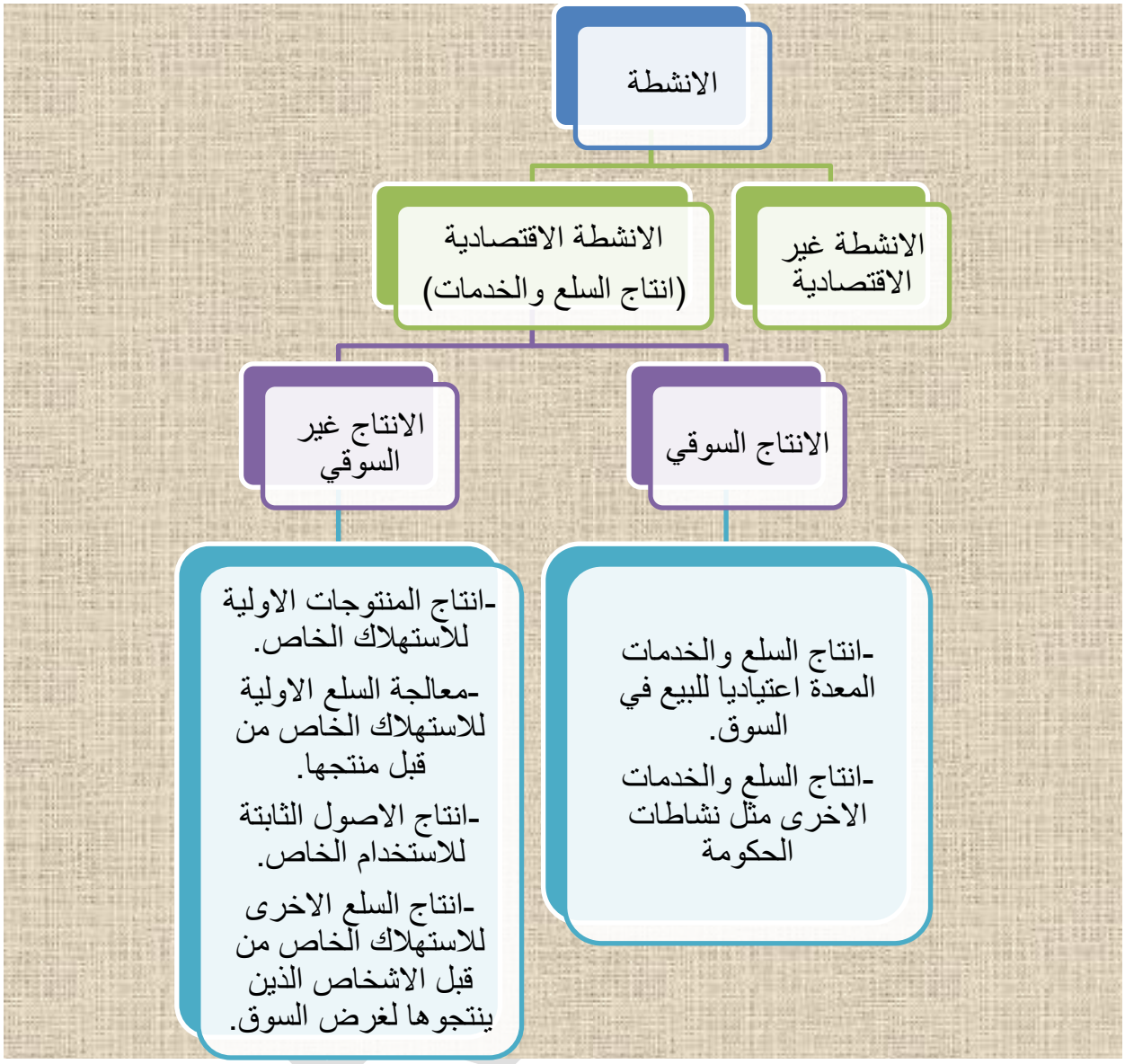
1. تنظيف وزخرفة وصيانة المنزل من قبل الأسرة التي تشغله، بما في ذلك إصلاحات صغيرة من النوع الذى يتم عادة من قبل المستأجرين والاصحاب؛
2. ب. تنظيف وصيانة وإصلاح المستلزمات المنزلية أو غيرها من السلع، بما في ذلك السيارات المستعملة لأغراض منزلية.
3. إعداد وخدمة وجبات الطعام للاسرة.
4. رعاية وتدريب وتعليم الأطفال للاسرة؛
5. رعاية المرضى والعجزة في الاسرة.
6. نقل أفراد الأسرة أو بضائعهم لصالح الاسرة.

وفيما يلي شكل يوضح نطاق حدود النشاط الاقتصادي الذي تعتمد عليه معايير منظمة العمل الدولية في تصنيف الافراد من حيث ان كانوا نشيطين اقتصاديا ام لا والذي بدوره يحدد من هم خارج او داخل القوى العاملة:

نطاق النشاط الاقتصادي

طبقا لمعايير الحسابات القومية لمفهوم انتاج السلع والخدمات:

DRAFT



3.2 النشاط الاقتصادي السوقي:

يشمل الانتاج السوقي كافة الانشطة التي يقوم بها الاشخاص العاملون في الوحدات الاقتصادية التي تساهم في انتاج السلع والخدمات بقصد بيعها في السوق، ومن ضمنها الوحدات التي تقدم خدمات عامة مثل الحكومة، حيث موظفي الحكومة على سبيل المثال يصنفون على انهم ينتجون للسوق. والمقصود بالوحدات الاقتصادية مثل الشركات والمصانع والمزارع وورش العمل, مكاتب تقديم الخدمات وغيرها العديد من الامثلة.

الصورة الشائعة للمساهمين في الانتاج السوقي هو تقاضيهم اجورا نقدية او عينية او استهدافهم للحصول على ارباح كتعويضات لساعات عملهم. وبالتالي في حال كان الغرض من القيام بانشطة اقتصادية من قبل افراد هو هدف مادي فيعبّر هذا عن خاصية الانتاج السوقي.

وفيما يلي توضيح لأشكال تعويضات العاملين:

<u>الدفع مقابل عمل يشمل:</u>

- **الدفع نقدية** مثل **اجور او رواتب نقدية**، او نسبة على القطعة، او بقشيش وغيرها.
- **الدفع بالعينة** وهي تعويضات مقابل عمل قام به شخص مثل طعام، وقود او مقابل اتصالات او جهاز موبايل/نقال/جوال او مقابل اجرة سكن او طعام او منتج من منتجات المؤسسة/المزرعة التي يتم العمل فيها او تدريب. ويشمل التعريف كذلك الظاهرة الشائعة في العديد من البلدان وهي الحصة التي يحصل عليها شخص مقابل ادارة كاملة لمزرعة حيث احيانا يتفق مالك مزرعة مع شخص او اسرة للقيام بزراعة ارضه وادارتها

واتصرف الكامل بها خلال موسم ما مقابل نصف المحصول او ثلثه وبالتالي يدخل ذلك المردود ضمن التعويضات بالعينة خلال فترة الموسم والذي يعتبر في ذلك العام الزراعي حائزا للمزرعة.

الربح يشير الى:

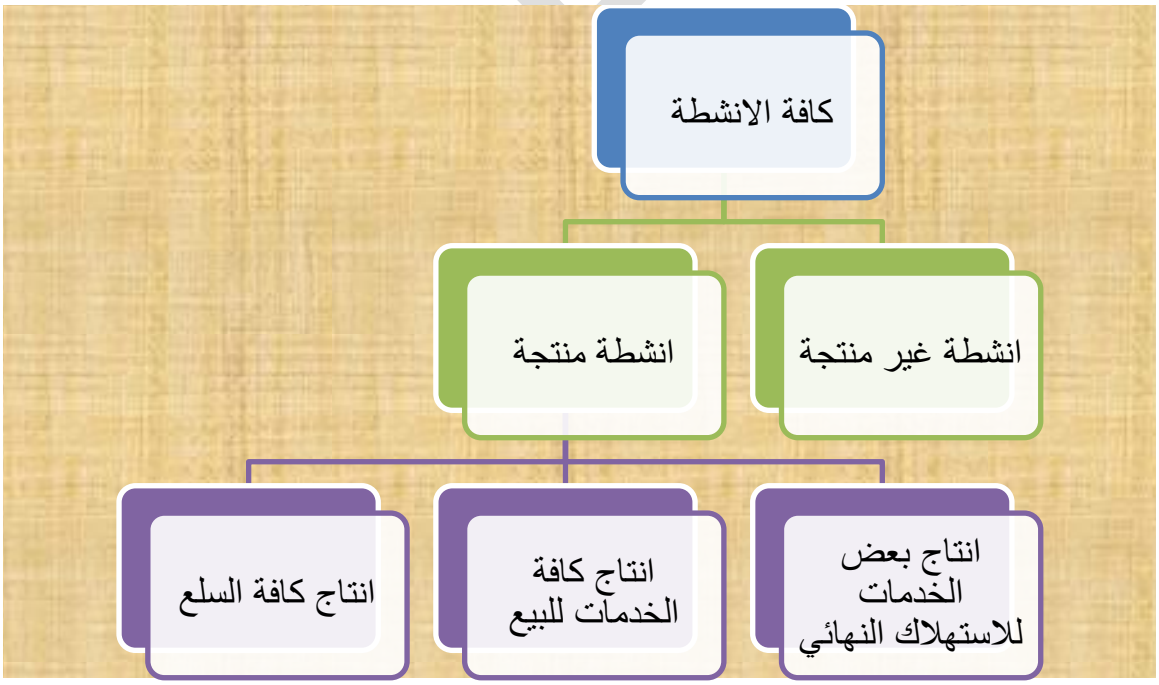
- التعويضات لأنشطة يتم انجازها من اشخاص يديرون ويشغلون اعمالهم الخاصة مثل المزارع او الشركات بغض النظر عن تشغيل مستخدمين بأجر ام لا.
- الانشطة التي يقوم بها احد اعضاء الاسرة لادارة مشاريع اسرية، أي مشاريع تملكها الاسرة، بدون أي مقابل، ولكن يحصل على المكتسبات غير المباشرة من خلال الانفاق الاسري.

والربح يعتمد على قاعدة الاستحقاق، وهذا يعني ان الفرد الذي قام بتشغيل مصالحه الخاصة او مصالح الاسرة التي هو احد افرادها من اجل الربح، ليس بالضرورة ان يحصل على الربح في الوقت الراهن، ولكن المهم انه يقوم بأنشطة من الربح بغض النظر حصل عليه خلال الفترة المرجعية ام لا.

تشمل الانشطة السوقية كذلك الانشطة المتبادلة بين الاسر من اجل الانتاج، والانشطة التي تهدف الى انتاج السلع والخدمات للمقايضة بين الاسر، حتى ولو لم يتم التعاطي مع الدفعات النقدية. وتنتشر مثل تلك الانشطة في العديد من الدول حيث هناك العديد من الاسر التي تقوم بإنتاج مشتقات الالبان وتقايضها مع اسر اخرى بمنتجات سلعية مثل الخضروات او خدماتية مثل تعليم بعض افراد الاسرة.

حدود الانتاج

يقيس الانتاج الوطني والعمالة



4.2 النشاط الاقتصادي غير السوقي:

يتحدد الانتاج غير السوقي بناء على الاستخدام النهائي للمنتج وليس بناء على طبيعة الانتاج من حيث انه انتاج مدفوع الاجر او انتاج غير مدفوع الاجر. وعلى سبيل المثال، فان زراعة الخضروات لغرض الاستهلاك الذاتي يعتبر انتاجا غي سوقي، ليس لأنه نشاط غير مدفوع الاجر بل لأن القصد من الانتاج ليس لبيعه في السوق. ولا يعني مصطلح "غير سوقي" انه لا يشمل على أي تعاملات مع السوق، بل من الممكن ان يمر الانتاج غير السوقي بمراحل تتطلب التعامل مع السوق مثل شراء البذور والادوية الزراعية، او استئجار ارض.

ويعتبر العاملين في الانشطة غير السوقية ناشطين اقتصاديا اذا كان يساهمون بنسبة كبيرة من اجمالي ما تستهلكه الاسرة. فالذين يقومون بزراعة حديقة المنزل فقط للترفيه ولا يسهم ما ينتجونه بشكل ملحوظ في سد احتياجات الاسرة الاساسية، فلا يعتبر انتاجا يسهم في الاقتصاد، وبالتالي يتم اهمال منتجات الحدائق التي لا تسهم في بشكل اساسي في حاجة الاسرة.

يمكن حصر اربعة انواع من الانتاج غير السوقي كالتالي:

الانتاج الاولي من اجل الاستهلاك الذاتي، وهذا يشمل الانتاج الاسري من السلع لاستهلاكهم الذاتي وهذا يتركز اكثر في الانتاج الزراعي والحيواني، أي يسهم بشكل كبير في السلة الغذائية للاسرة والتي تشكل النسبة الاكبر من سلة المستهلك في الدول النامية.

تجهيز وتصنيع السلع الاولية للاستهلاك الذاتي، وتشمل مجموعة من الانشطة مثل انتاج البذور للزراعة، طحن الحبوب، اعداد منتجات اللحوم وحفظها، والغزل والدباغة وصناعة الاثاث وما اليها.

انتاج الاصول الثابتة لغرض الاستهلاك الذاتي، وتغطي الانشطة التي تؤسس لبنية تحتية مثل شق الطرق الخاصة والآبار والمساكن والمرافق للحساب الخاص، كذلك انتاج العدد والادوات التي لها عمر افتراضي طويل. مع العلم انها لا تشمل عملية اصلاح المباني ولكن تشمل التوسع في المساكن، مما يُظهر ارتباط التصنيف بمدى مساهمة المنتج في الاقتصاد الوطني.

انتاج منتجات اخرى، غير اولية، لغرض الاستهلاك الذاتي: وتشمل على اعمال التصنيع والنقل والمواصلات وبعض الخدمات الاخرى. فمثلا تصنيع الاحذية للاسرة يعتبر نشاطا غير سوقيا. وهذا النوع من الانتاج يؤثر على الانتاج والقيمة المضافة والدخل. والجزء غير السوقي من الانتاج يمكن ان يؤثر على قياس ساعات العمل التي استغرقها في انتاج بعض تلك السلع.

ومن الجدير الاشارة اليه، ان انتاج الخدمات للاستخدام الذاتي مثل نقل الماء يعتبر من الانتاج غير السوقي في ظل انه يقع تحت بند عرض الماء. وهناك العديد من الدول التي يعمل فيها العديد من الاسر في نقل الماء والاخشاب مثل السكان البدو.

الملخص في توضيح الانتاج غير السوقي والذي يواجه العديد من العقبات في قياسه بسبب غموضه وصعوبة تقدير اهميته للاقتصاد، يكمن في ان أي انتاج للاستهلاك الذاتي تقوم به الاسر لسد حاجياتها الاساسية وبخاصة من طعام وشراب ومسكن ونقل والتي تشكل النسبة الاكبر من سلة المستهلك، تعتبر نشاطا اقتصاديا ومن يقوم بها يدخل ضمن السكان الناشطين اقتصاديا.

5.2 الأنشطة غير الاقتصادية:

يستثني مفهوم النشاط الاقتصادي والذي من خلاله يتم قياس السكان الناشطين اقتصاديا مجموعة من الانشطة التي تظهر احيانا كعمل منزلي والتي احيانا ما زالت قيد الجدل الدائر حول ضرورة ادراجها ضمن الانشطة الاقتصادية والتي يعتبر من يقوم بها ناشطا اقتصاديا. ولكن بسبب حجمها ومساهمتها الحقيقية في القيمة المضافة والانتاج للاقتصاد وصعوبة قياس انتاجها تم استثناؤها. ومن تلك الانشطة:

- الانتاج للاستخدام النهائي الذاتي من قبل الاسرة والذي لا يشكل اهمية نسبية في سلة الانفاق الاسري
- اصلاح وصيانة المنزل والبناء من قبل الاسر بأنفسهم
- خدمات تطوعية مقدمة للمجتمع او منظمات اهلية
- خدمات فردية تُقدم من خلال احد افراد الاسرة مثل تعليم افراد الاسرة او التمريض لاحد افراد الاسرة، الطبخ والخبز والغسيل وما الى ذلك.

الأنشطة غير المنتجة:

تعبر تلك الانشطة عن الانشطة اليومية التي يقوم بها الافراد مثل الاكل والنوم وغيرها. وتعبر تلك الفئة من المهام والانشطة في النظرية الاقتصادية عن وقت الفراغ والراحة Leisure.

6.2 الخلفية النظرية للأنشطة الاقتصادية:

من خلال العرض السابق يظهر بكل وضوح ان الانشطة يمكن تقسيمها الى ثلاثة اقسام رئيسية وهي وقت العمل للربح وبأجر ووقت العمل للاستهلاك الذاتي ووقت الراحة. وهي في النتيجة تقسيم لوقت الافراد خلال اليوم او الاسبوع او

DRAFT

السنة. وتقسيم الشخص ليومه واختيار الساعات التي سيقضيها في كل من تلك الانواع الثلاث تفسره النظرية الاقتصادية الخاصة بتفسير طبيعة الافراد الذين يبدون استعدادهم للعمل المنتج والذي يقع تحت مسمى نظرية عرض العمل Labour Supply والتي تساعد تلك النظرية في تفسير مستويات المشاركة في سوق العمل او عدمه والتنبؤات المستقبلية من خلال ربط الدخل او الاجر الذي يمكن الحصول عليه من ساعات العمل المنتجة وشخصية وطبيعة الفرد. فالفرد الاكبر سنا اكثر ميولا الى اختيار ساعات الراحة على حساب ساعات العمل وبخاصة ان الدخل من العمل غير مشجع.

وبالتالي من الاهمية بمكان ان تبقى مفاهيم المخرجات الاحصائية متلائمة مع المفاهيم التي تستخدمها النظريات. وهنا من المهم الفصل بين الانواع الثلاث من الانشطة للتمكن من ربطها بدقة مع ما تقوله النظريات الاقتصادية. كما يتطلب ذلك الفصل بين الدخل الذي يتأتى من العمل المنتج او الدخل الذي يتم الحصول عليه من مصادر اخرى مثل الورثة او عقارات او غيرها.

7.2 الحدود العمرية للسكان الناشطين اقتصاديا:

يرتبط القيام بنشاط اقتصادي من قبل الافراد بقدرتهم على القيام بنشاط مُنتج ضمن قانون البلد الواحد. وهذا يعود الى القوانين ذات العلاقة بسنوات الدراسة الدنيا التي يجب ان يتلقاها الافراد وقانون العمل الذي يحدد العمر الادنى المسموح به للقيام بنشاط اقتصادي.

وبالتالي الحد الادنى والاعلى لأعمار السكان الذين يقعون ضمن تعريف الناشطين اقتصاديا مرتبط بالقانون المحلي والاتفاقيات الدولية التي تحدد الحد الادنى من العمر الذي يمكن للافراد ان يقوموا بانشطة اقتصادية. فقانون العمل في فلسطين على سبيل المثال يحدد الحد الادنى من العمر الذي يمكن للفرد ان يمارس نشاطا اقتصايا بـ 15 سنة وبشروط. حيث ان الفئة العمرية 15-17 سنة يمكن ان يعملوا على الاكثر 6 ساعات يوميا وفي انشطة مقبولة وان تتجنب كافة اشكال الاعمال السيئة والرديئة والصعبة. وبالتالي الحد الادنى في فلسطين لمسوح القوى العاملة تتعامل حسب القانون واعتبرت الفئة العمرية 15 سنة فأكثر كفئة مستهدفة في مسوح الناشطين اقتصاديا. والعاملين دون ذلك السن يعتبروا ضمن مفهوم عمالة الاطفال.

في دول اخرى، تضع حدا اعلى لفئات العمر التي يمكن ان تمارس نشاطا اقتصاديا ولاهداف احصائية وتخطيطية. فالعمر 65 سنة يحدد كحد اعلى للسكان الناشطين اقتصاديا في العديد من الدول وذلك لدراسة المشاركة الفعلية في الانشطة الاقصادية حيث لا يمكن توقع ان يقوموا كبار السن بالبحث عن عمل في حال لم يعملوا في ظل وجود قانون ضمان اجتماعي او حماية اجتماعية او تأمين وطني او قانون تقاعد يضمن لكبار السن العيش الكريم.

وبالتالي نلاحظ ان الحد الادنى لعمر السكان الناشطين اقتصاديا يكون اجباريا، بينما الحد الاعلى للعمر ليس مُلزما لتحديده في كثير من الدول.

وتحديد فئة العمر المرتبط بالناشطين اقتصاديا له اهمية في تعريف "القوة البشرية" Manpower او بمصطلح آخر "السكان العاملين البالغين" Adult Working Population والذي يكثر استخدامها في الكتب التي تستخدم في الجامعات. وتلك الفئة من المجتمع كذلك تعتبر الطاقة البشرية المنتجة في أي دولة، ويتم قياس مدى الاستخدام الامثل للقوة البشرية لتلك الفئة على اساس من هم ناشطين اقتصاديا ام لا ضمن الفئة العمرية التي يتم تحديدها في أي دولة.

القوة البشرية او "السكان العاملين البالغين" او بمصطلح آخر "السكان في سن العمل" هم السكان في فئة عمرية محددة لا تقل عن السن القانوني للذين يُسمح لهم بالعمل ولا يزيد عن عمر محدد يُتفق عليه داخل كل بلد. ولكن للمقارنات الدولية يُنصح بالتعامل مع الفئة العمرية الاكثر شيوعا وهم الافراد 15 سنة فأكثر.

DRAFT 1

الوحدة الثالثة

السكان الناشطون في الوقت الراهن

(القوى العاملة)

في الوحدة السابقة، تم تعريف السكان الناشطين اقتصاديا وبيان الحدود العمرية الدنيا والعليا. ولكن من اجل التفريق الدقيق لدراسة الوضع الراهن او الوضع العام في دولة ما والتمكن من ربطه بالاحصاءات الاقتصادية ونظام الحسابات القومية، فإن قياس مؤشرات السكان الناشطين اقتصاديا يتم ربطه باسناد زمني محدد اما طويل او قصير الامد. ومن هذا المنطلق ميزت منظمة العمل الدولية في قياسها للسكان الناشطين اقتصاديا من حيث الآتي:

سكان ناشطين اقتصاديا حاليا Currently Active Population (or Labour Force) وهذا يتم تحديده من خلال ربطه باسناد زمني قصير مثل الاسبوع الماضي او سبعة الايام الماضية او اليوم الماضي، ويتم قياسه ادة في مسوح القوى العاملة الدورية التي تراقب التغيرات في سوق العمل.

سكان ناشطين اقتصاديا عادة Usually Active Population ويرتبط باسناد زمني طويل مثل العام الماضي او الاثنى عشر شهرا الماضية وهذا في العادة يتم قياسه من خلال تعدادات السكان

في هذه الوحدة سيتم التركيز على تعريف وآلية قياس **لسكان الناشطين اقتصاديا حاليا (القوى العاملة)**. والذي من خلاله يتم التعرج للمؤشرات الاخرى والمرتبطة في هذا التعريف ارتباطا مباشرا، مثل العامل والعاطل عن العمل ومن هو خارج القوى العاملة.

1.3 التعريف:

تعريف "الناشطين اقتصاديا حاليا" يعتمد بشكل اساسي على تعريف كل من العامل والعاطل عن العمل، حيث التعريف مرتبط بالوحدات اللاحقة التي تعرف كل منهم. حيث التعريف هو كالتالي:

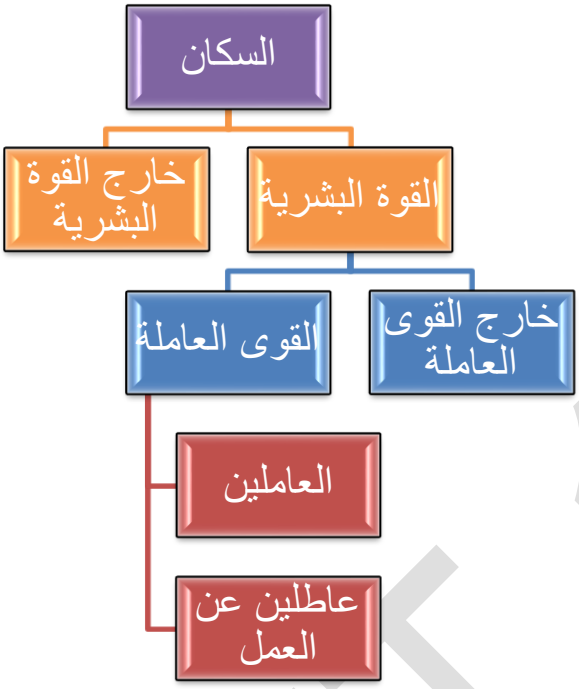
السكان الناشطين اقتصاديا او بمصطلح آخر "القوى العاملة" هم الافراد في فئة عمرية محددة أي القوة البشرية الذين استكملوا متطلبات تصنيفهم كعاملين او عاطلين عن العمل خلال فترة اسناد زمني او فترة زمنية محددة وقصيرة مثل اليوم الواحد او اسبوع واحد.

مفهوم السكان الناشطين حاليا الاكثر شيوعا من حيث الاستخدام لقياس السكان الناشطين اقتصاديا. يعتمد المفهوم على فترة قصيرة للاسناد زمني. وهذا النوع من المفاهيم يستخدم لقياس المؤشرات قصيرة المدى في سوق العمل والذي يعمل على قياس اداء اسواق العمل في الدول ومراقبتها اولا بأول وبخاصة اذا كانت تُجمع البيانات بشكل متكرر وفي اوقات متقاربة. والمقصود هنا بالمراقبة انه يمكن قياس مؤشرات قصيرة المدى عبر الزمن من خلال مراقبة التغيرات فيها وكذلك على مستوى القطاعات او المستوى الجغرافي. ومن اهم المؤشرات التي تُقاس بالاعتماد على مفهوم الناشطين حالياً البطالة والعمالة وخصائص كل منها. ويعتمد قياسها على اساس اطار القوى العاملة.

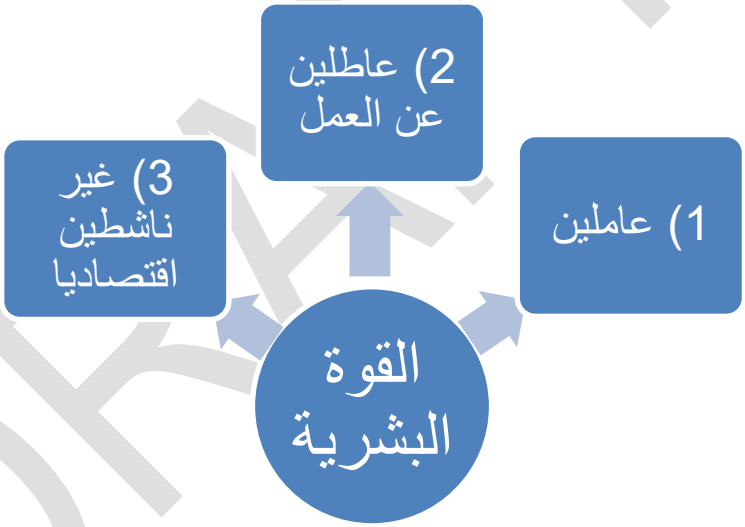
2.3 الاطار العام للقوى العاملة:

من خلال تعريف الناشطين اقتصاديا (القوى العاملة)، تظهر العلاقة اساسية ما بين مفهوم القوى العاملة والعاملين والعاطلين عن العمل والتي تتجسد بما يسمى باطار القوى العاملة والذي يبين خارطة العلاقة ما بين السكان والقوى العاملة والعاطلين عن العمل في وقت محدد وقصير.

الاطار العام للقوى العاملة



من خلال الاطار العام للقوى العاملة، يتضح انه يمكن تقسيم القوة البشرية حسب نشاطهم الحالي اي خلال فترة قصيرة محددة (اسبوع او يوم) الى ثلاثة فئات شاملة كالتالي:



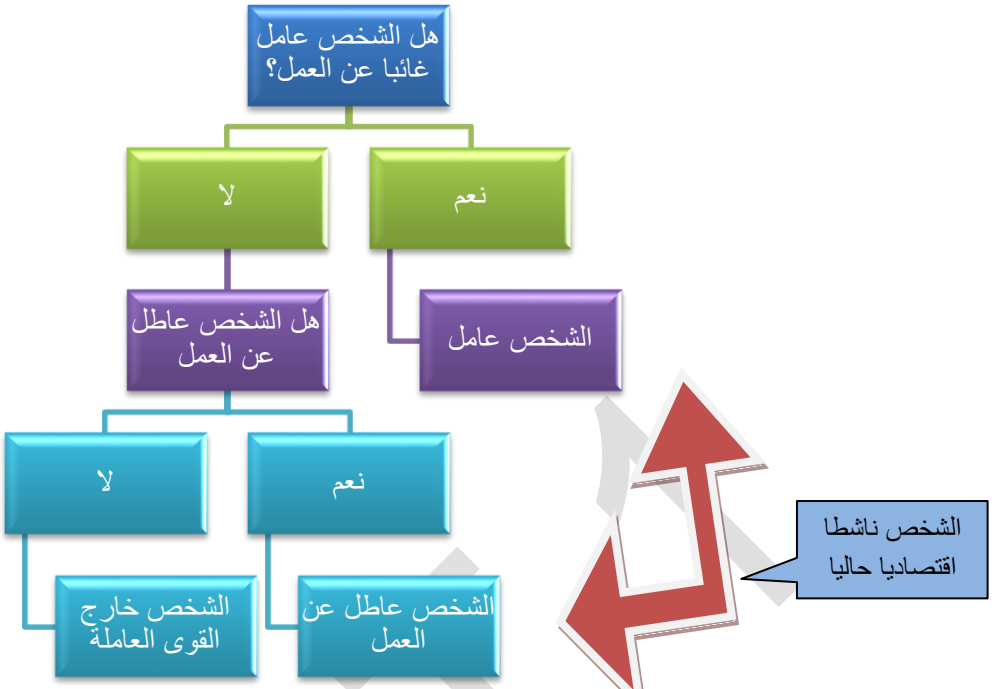
حيث ان الفئتين الاولى والثانية تشكل بمجموعها القوى العاملة الحالية. والتي تزودنا بعدد الايدي العاملة المعروضة في وقت محدد Labour Supply.

3.3 قاعدة الاولوية في التصنيف:

قاعدة التراتبية والاولوية في تصنيف الافراد حسب الفئات الثلاث المذكورة اعلاه (عاملين، عاطلين عن العمل، خارج القوى العاملة/غير ناشطين اقتصاديا) من اهم القضايا لتصنيف الافراد. وهذا يعني انه عندما نبدأ بتصنيف الافراد الى تلك الفئات، نبدأ بفحص اذا ما كان الشخص عاملا ام لا، ومن ثم اذا لم يكن عاملا نفحص اذا ما كان عاطلا عن العمل ام لا، وفي حال لم يكن عاطلا عن العمل يتم الفحص اذا ما كان ناشطا حاليا ام لا، وفي حال لم يكن ناشطا يتم تصنيفه كفرد خارج القوى العاملة.

شكل توضيحي يبين التراتبية لتصنيف الافراد حسب الاولوية خلال فترة اسناد زمني قصير.

DRAFT



الشكل اعلاه يبين انه تم اعطاء الاولوية لفحص حالة الافراد داخل القوة البشرية خلال فترة قصيرة ومحدد (مثل يوم واحد او اسبوع واحد) ان كان **عاملا** ام لا اولاً، وتشمل ان كان غائبا عن العمل كذلك. ومن ثم فحص ان كان **عاطلا عن العمل** (بشرط ان يكون باحثا نشطا عن العمل ومتاحا ومستعدا للعمل) ام لا في حال لم يكن عاملا او غائبا عن عمله. وفي النهاية ان لم يكن عاملا او عاطلا عن العمل يتم تصنيفه كشخص **خارج القوى العاملة** أي شخصا **غير نشيطا اقتصاديا** ومن يتم التعرض لفحص الأسباب كونه غير ناشطا اقتصاديا مثل التفرغ لاعمال المنزل او التعليم او كبر السن او غيرها.

مثال: طالب جامعي منتظم في الدراسة وبوقت كامل، عمل الطالب في الاسبوع قيد الدراسة 15 ساعة في مطعم. هذا الطالب يُصنف **عامل**. *حيث تم تقديم حالة العمل على الحالة السائدة وهي التعليم.*

4.3 مبدأ النشاط:

يعتمد تصنيف الافراد حسب العلاقة بقوة العمل الموضحة في الاطار العام للقوى العاملة على النشاط السائد خلال فترة زمنية قصيرة ومحددة، وهذا لبيان ما هو نشاط الفرد الحقيقي خلال تلك الفترة.

يهدف **مبدأ النشاط** الى جعل عملية قياس القوى العاملة موضوعية قدر الامكان، وهذا للتحقق وضمان شمولية الافراد ضمن القوى العاملة ممن يقومون فعليا بنشاط اقتصادي من التحاق بعمل او نشاط يتصل بالانتاج السوقي او وبعض الانشطة المتصلة بالانتاج غير السوقي كما تم توضيحه في وحدة سابقة، او الباحثين عن عمل بشكل فعلي ومستعدين ومتاحين للعمل خلال الفترة المحددة.

هناك استثناء بسيط لمبدأ النشاط وهو ما يتعلق بالأفراد العاملين والغائبين مؤقتا عن العمل او العاطلين عن العمل الذين ينتظرون الاستدعاء للبدء بعمل محدد.

في بعض الحالات التي يكون فيها نمط العمل ثابت على مدار السنة، بوجود حركات وتغيرات موسمية طفيفة وقليلة نسبيا على هيكلية الاطار العام للقوى العاملة من حيث داخل او خارج القوى العاملة وهيكلية العاملين، فان مسح لفترة محددة خلال العام لأخذ لقطة لصورة هيكلية القوى العاملة يكفي لتمثيل الهيكل لمدة عام كامل.

ومع ذلك، فإن لوجود الأنماط الموسمية المختلفة على مدار العام للأنشطة وتحركات القوى العاملة، لا تمكّن المسوح ذات الفترة المرجعية الواحدة القصيرة من تمثيل باقي الفترات. في مثل هذه الحالات، ينبغي قياس تلك المؤشرات على مدى فترة أطول من الزمن، إما عن طريق تكرار المسوح خلال العام او استخدام فترة أطول للاسناد الزمني/الفترة المرجعية.

5.3 المؤشرات:

أهم المؤشرات التي يمكن اشتقاقها من خلال قياس وتصنيف السكان الناشطين اقتصاديا هي كالتالي:

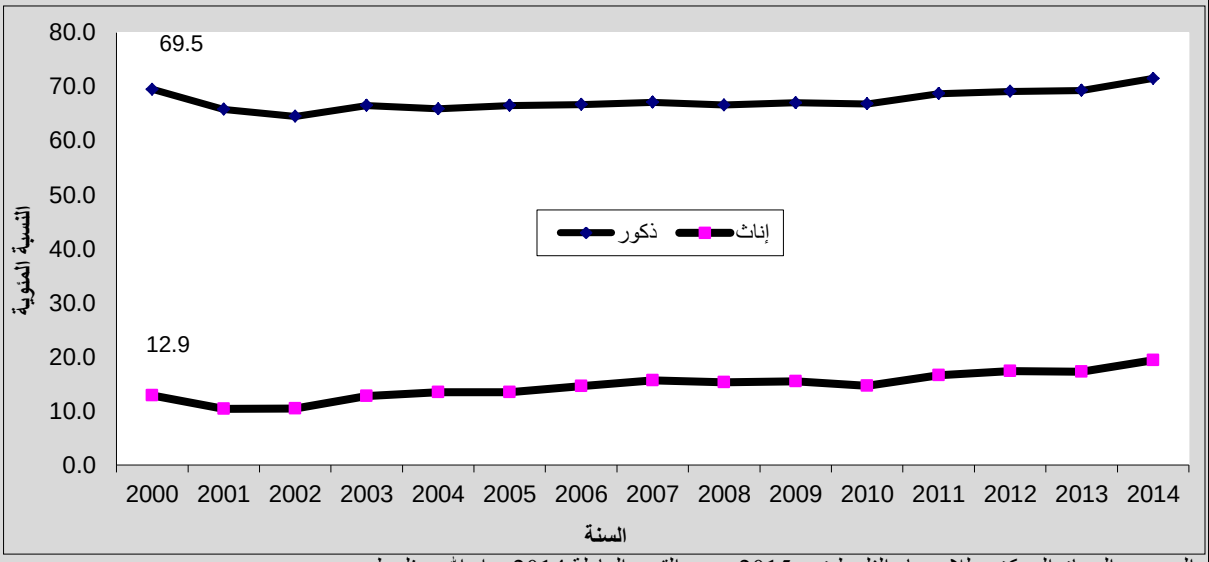
نسبة النشاط الحالي وهي نسبة السكان الناشطين اقتصاديا الى اجمالي السكان.

نسبة المشاركة في القوى العاملة وهي نسبة السكان الناشطين اقتصاديا الى السكان في سن العمل (القوة البشرية)، وهي من المؤشرات الاكثر شيوعا.

ومن اكثر المتغرات الفرعية شيوعا التي يتم ربطها مع المؤشرات اعلاه هي الجنس والفئات العمرية والتعليم والمناطق الجغرافية.

مثال: الجدول 3-1 يبين نسبة مشاركة الاناث في القوى العاملة بالمقارنة مع الذكور لبعض الفئات العمرية في فلسطين، والتي تُظهر فجوة كبيرة بينهم في نسبة المشاركة، والتي تبين ان نسبة النساء الناشطات اقتصاديا الى اجمالي النساء في سن العمل وصلت الى 19% مقارنة مع 72% بين الذكور في عام 2014.

جدول 3-1: نسبة القوى العاملة المشاركة للأفراد 15 سنة فأكثر حسب الجنس **في فلسطين**، 2000– 2014



المصدر: الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2015. مسح القوى العاملة 2014. رام الله – فلسطين.

الوحدة الرابعة
احصاءات السكان الناشطون عادة

1.4 التعريف:

اعتمادا على التعريف الدولي:

السكان الناشطين اقتصاديا اعتياديا تشمل كافة الاشخاص في سن العمل (القوة البشرية)، والذي يتم تحديد نشاطهم الاساسي ان كانوا عاملين او عاطلين عن العمل على اساس فترة زمنية طويلة (فترة الاسناد الزمني) تصل الى عام او الى الاشهر الاثنى عشر الماضية.

والفرق بين السكان الناشطين اقتصاديا في الوقت الراهن او الناشطين اعتياديا يمكن تلخيصه بالآتي:

الناشطين اقتصاديا في الوقت الراهن	الناشطين اقتصاديا عادة
قياسه يعتمد على حالة نشاط الشخص الذي يتم تقييمه بناء على "معيار الاولوية" والمستخدم في الاطار العام للقوى العاملة	قياسه يعتمد على حالة نشاط الشخص والذي يتم تقييمه على اساس معيار النشاط الرئيسي على مدار اسناد زمني طويل
حسب الاطار العام للقوى العاملة يتم تصنيف الاشخاص اولا كعاملين او عاطلين عن عمل ومن ثم تصنيفهم كقوى عاملة	الاشخاص اولا يتم تصنيفهم كناشطين او غير ناشطين اقتصاديا بشكل اعتيادي، وبعدها يتم تصنيف الاشخاص الناشطين الى عاملين او عاطلين عن العمل بناء على الفترة الاطول الي يقضيها في كل منهما.

يُلاحظ من الاسلوبين انهما يقدمان مؤشرات مختلفة، فمؤشر الوضع الراهن يقدم مؤشرا يصور الوضع كلقطة لحظية خلال تنفيذ المسح، بينما مؤشر الناشطين عادة يظهر علاقة السكان بالقوى العاملة على مدار عام كامل. وفي ظل ان المفهوم الاخير يعتمد على الذاكرة لقياس النشاط خلال فترة زمنية طويلة (اسناد زمني طويل)، يسبب ذلك رفع نسب الاخطاء. وبالتالي في هذا الدليل سوف يتم الاختصار وعدم التركيز عليه، ولكن تتم الاشارة اليه بشكل سطحي للتمكن من المقارنة، وفي حال تم الاهتمام به، يتم العودة لمصدر التعريف والادلة ذات العلاقة.

لقد تم التعريف بهذا المؤشر للمرة الاولى عام 1982 خلال مؤتمر احصائيي العمل الثالث عشر، بهدف قياس النشاط السكاني خلال عام، واعطاء صورة للنمط السائد للعلاقة بقوة العمل في الدول. وعادة ما يتم استخدام مثل تلك المؤشرات في التعدادات السكانية بسبب تباعد دوريتها التي تصل الى عشرة اعوام.

2.4 الحالة الرئيسية للنشاط

بناء على التعريف اعلاه للناشطين اقتصاديا عادة، فأن الشخص الذي يتم تحديده كناشط اقتصاديا يعتمد على الفترة الاطول التي قضاها كناشط. أي في حال كانت الاسابيع التي قضاها في حالة عدم النشاط (كغير ناشط اقتصاديا) يتم تصنيفه كغير ناشط اقتصادي. بالتالي من المفترض ان يكون الشخص قد مارس نشاطا اقتصاديا او بحث عن عمل (حسب التعريف لكل من العامل والعاطل عن العمل) خلال العام او مر بالحالتين باوقات متفرقة بما مجموعه من الاسابيع اكثر من الاسابيع التي قضاها كغير ناشطا اقتصاديا. وكذلك بنفس الآلية يتم تصنيف الناشط اقتصاديا عادة الى عامل او عاطلا عن العمل.

ويتضمن تعريف السكان الناشطون عادة عنصرين اساسيين:

- الحالة الرئيسية لنشاط أي شخص يجب ان تحدد من حيث **كمية الوقت** التي قضاها في حالة العمالة او البطالة خلال فترة الاسناد الزمني "معيار الاغلبية".
- عند تحديد حالة الشخص ان كان عاملا او عاطلا عن العمل، يجب ان يتم **تحديد عدد الاسابيع او الايام** التي قضاها الشخص في الحالة الرئيسي التي صُنّف بها.

مثال:

DRAFT

في حال كان شخص قد قضى 16 اسبوعا باحثا عن عمل ومستعدا له (عاطلا عن العمل)، و11 اسبوعا عمل فيها وباقي السنة لا يعمل ولا يبحث عن عمل وليس مستعدا للعمل (غير ناشطا اقتصاديا): فتصنيفه سيكون حسب التعريف الدولي – "ناشطا اقتصاديا عادة" ومن ثم سيصنف كعاطل عن العمل. (ملاحظة: اسابيع العام 52 اسبوعا).

3.4 المؤشرات

- نسبة الناشطين اقتصاديا عادة من اجمالي السكان
- نسبة الناشطين اقتصاديا عادة من اجمالي الافراد في سن العمل.

ويتم ربط تلك المؤشرات مع المؤشرات الديمغرافية (الجنس، العمر،...)، والاجتماعية والاقتصادية والجغرافية.

مع مراعاة ان تلك المؤشرات بالعادة تختلف عن مؤشرات الناشطين اقتصاديا في الوضع الراهن. وبخاصة في حال كثرة الطابع الموسمي.

4.4 قياس احصاءات الناشطين اقتصاديا

في ظل مشكلة التذكر عن الانشطة التي تمت خلال عام وحساب مدته، تم محاولة تجنب المعضلة من خلال تحديد النشاط بشكل شهري على مدار العام، بحيث يتم تدوين الانشطة في كل شهر.

مصدر البيانات الاكثر شيوعا هو تعدادات السكان او المسوح حسب الطلب. وفي ظل توفير مسوح دورية ربعية في الغالب لمسوح القوى العاملة، اصبح من غير الضروري تنفيذ مسوح لاحتساب النشاط المعتاد للافراد. الا انه كما تم الاشارة اليه سابقا، الى ان مؤشر الناشطين اقتصاديا يحتسب الحالة بناء على الفترة التي تم قضاؤها في كل منها، وبالتالي الاعتماد الاساسي في التصنيف يعتمد على المفاهيم الاعتيادية لكل من العامل والعاطل عن العمل، وتبقى مسألة التقييم النهائي.

DRAFT 1

الوحدة الخامسة
احصاءات العاملين

1.5 تعريف العاملين:

يمارس السكان انواعا مختلفة من الأعمال، فمنها ما يأتي بصورة العمل لدى المؤسسات الحكومية والخاصة وغير الهادفة للربح وغيرها مقابل اجراً او راتباً، ومنهم من يعمل لحسابهم الخاص او يعملوا كأرباب عمل ويشغلون لديهم مستخدمين بأجر، ومنهم من يعمل لدى الاسرة بدون اجر. وبعضهم منتظم في عمل بدوام كامل او جزئي وبعضهم يعمل بأعمال متقطعة مثل الاعمال الموسمية. كما ان هناك افرادا يقومون بأنشطة غير اقتصادية ومن حين الى آخر يقومون بأنشطة اقتصادية. فهناك الكثير من اشكال الانشطة التي تحدد اذا ما كان الفرد يقع ضمن مفهوم العمالة ام لا.

وطبقا لمفهوم العامل حسب التعريف الدولي الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 1982، فان "العاملين" يتألفون من كل الاشخاص الذين تزيد اعمارهم عن العمر المحدد لقياس السكان الناشطين اقتصاديا والذين كانوا خلال فترة قصيرة محددة (يوم واحد او اسبوع واحد) ضمن الفئات التالية:

عمل بأجر او المستخدمون بأجر (1) في العمل: وهم الاشخاص الذين كانوا يؤدون خلال الفترة المرجعية عملا ما لقاء اجر او راتب سواء كان نقداً او عيناً. **(2) في العمل ولكن ليس موجودا**: وهم الاشخاص الذين سبق لهم القيام بعملهم الحالي، لكنهم لم يكونوا في العمل بصفة مؤقتة اثناء الفترة المرجعية، ولديهم ارتباط رسمي بعملهم.

عمل للحساب الذاتي (1) في العمل: وهم الاشخاص الذين كانوا يؤدون خلال الفترة المرجعية عملا ما من اجل الربح او من اجل الكسب العائلي، سواء كان نقداً او عيناً، **(2) له مشروع ولكن ليس موجودا في العمل**: وتشمل الاشخاص الذين لهم مشروع، قد يكون مشروعا تجاريا، او مزرعة، او مشروعا خدميا، لكنهم لسبب ما لم يكونوا موجودين في العمل اثناء الفترة المرجعية.[5]

وتوضح المعايير الدولية بالاضافة الى ذلك، ولاسباب عملية تعود الى اصل نظام الحسابات القومية لحساب الانتاج للأنشطة الانتاجية وغير الانتاجية والسوقية وغير السوقية، الى ان عبارة "عمل ما" يمكن تفسيرها على انها عمل لمدة ساعة واحدة على الاقل خلال الفترة المرجعية القصيرة. وهذا يعني ان العمل لمدة قصيرة كساعة واحدة فقط تكفي لتصنيف الشخص على انه في حالة عمل. كما ويتفق مع قاعدة الاولوية سابقة الذكر، والتي تعطي اسبقية لتصنيف الشخص كعامل.

2.5 الحالة العملية:

يصنف العاملين الى اربعة حالات رئيسية اعتمادا على انهم يعملون لدى الغير او هم يشغلون مشاريعهم الذاتية لصالحهم الذاتي او يعملون في مشاريع لصالح الاسرة. وفيما يلي تفصيلا لتلك الحالات:

صاحب عمل Employer:

هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءا منها (شريك) ويعمل تحت إشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الأقل بأجر. ويشمل ذلك أصحاب العمل الذين يديرون مشاريع أو مقاولات خارج المنشآت بشرط أن يعمل تحت إشرافهم أو لحسابهم مستخدم واحد على الأقل بأجر ولا يعتبر حملة الأسهم في الشركات المساهمة أصحاب عمل حتى ولو عملوا فيها.

يعمل لحسابه (Self-Employed (Own account worker:

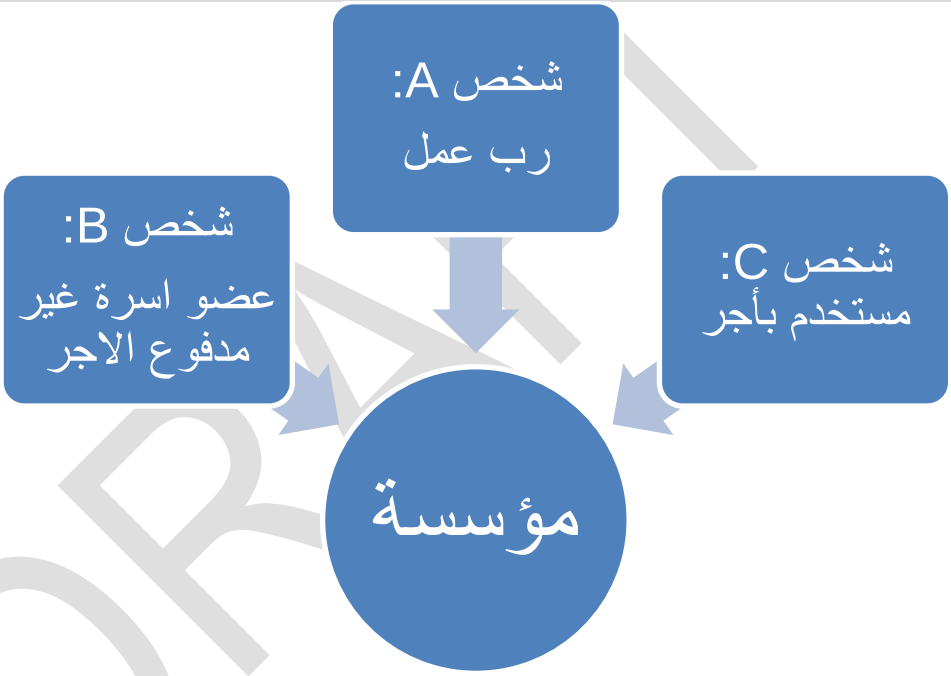
[5] مكتب العمل الدولي والاسكوا، 1996: مسوح السكان الناشطين اقتصاديا، العمالة، البطالة والعمالة الناقصة. عمان – الاردن.

هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك) وليس بالمنشأة أي مستخدم يعمل بأجر ويشمل الاشخاص الذين يعملون لحسابهم خارج المنشآت.

يعمل بأجر Wage/Paid Employees:
هو الفرد الذي يعمل لحساب فرد آخر أو لحساب منشأة أو جهة معينة وتحت إشرافها ويحصل مقابل عمله على أجر محدد سواءاً كان على شكل راتب شهري أو أجرة أسبوعية أو على القطعة أو أي طريقة دفع أخرى. ويندرج تحت ذلك العاملون في الوزارات والهيئات الحكومية والشركات بالإضافة إلى الذين يعملون بأجر في مصلحة للعائلة أو لدى الغير.

عضو أسرة غير مدفوع الأجر Unpaid Family Member:
هو الفرد الذي يعمل لحساب العائلة، أي في مشروع أو مصلحة أو مزرعة للعائلة ولا يتقاضى نظير ذلك أي أجرة وليس له نصيب في الأرباح.

وفيما يلي مثال على ترابط تلك الحالات: الحالة هي: الشخص A يدير مؤسسة للاسرة ومسؤول عن حساباتها ويشغل فيها شخصين آخرين احدهما من نفس الاسرة وهو الشخص B، وآخر من خارج الاسرة وهو الشخص C ويتقاضى اجرا.



3.5 معيار الساعة الواحدة:

الهدف الاساسي من معيار الساعة الواحد هو تغطية كافة انواع العمالة، بما فيها العمل العارض والعمل الاحتياطي والعمل لأجل قصير والانواع الاخرى من العمالة غير المنتظمة. كما انه المعيار مرتبط ارتباط وثيقا بنظام الحسابات القومية لحساب الانتاج الكلي، وبالتالي في حال الالتزام بمعيار الساعة الواحدة، سيترك مجالا لربط الانتاج بساعات العمل الاجمالية المبذولة حسب النشاط. حيث يمكن قياس اجمالي ساعات العمل المبذولة من خلال قياس عدد العاملين وساعات عملهم. وبالتالي أي زيادة في معيار الحد الادنى من ساعات العمل المبذولة (معيار الساعة الواحدة) قد يؤدي الى تشويه الربط بين الانتاج الكلي مع اجمالي ساعات العمل المبذولة.
من جانب آخر، فان تبني معيار الساعة الواحدة، يؤدي الى قياس البطالة المعدومة، أي البطالة الحقيقية التي لم تعمل ولو لساعة واحدة خلال الفترة المرجعية ولم تكن غائبة عن العمل.وهذا سيؤدي الى قياس البطالة باعتبارها حالة انعدام كامل للعمل. وبالتالي في حالة عدم الالتزام بالمعيار سيؤدي الى تشويه في مؤشر البطالة.

DRAFT

كما ان معيار الساعة الواحدة مرتبط بالفترة المرجعية القصيرة (اسبوع واحد او يوم واحد) وبالتالي فان ساعة العمل هي خلال اسبوع واحد او يوم واحد.

4.5 الغياب المؤقت عن العمل:

وضعت المعايير الدولية والمنبثقة عن منظمة العمل الدولية احتمالات لعدم وجود العامل على رأس عمله خلال الفترة المرجعية، وبالتالي أبقى تلك الفئة ضمن فئة العاملين. ولكن مع وجود هذا النوع من الاستثناء، يبقى هناك شرطا هاما وهو ضرورة التأكد من ان الغائب عن العمل سوف يعود للعمل بشكل مؤكد.

يشمل الغائبون مؤقتا عن العمل جميع الأفراد العاملين والذين لم يزاولوا أعمالهم خلال فترة الإسناد (الفترة المرجعية) بسبب المرض او التغيب بسبب اصابات في العمل أو الإجازة الخاصة او اجازات الامومة، العطل الرسمية او، الاضراب، منع التجول، الاغلاق، أو المتوقفين بصورة مؤقتة عن العمل لاسباب نقص في المواد الخام او الوقود (مدخلات الانتاج)، انخفاض الطلب على الانتاج لفترة محدودة لاسباب موسمية مثلا او بسبب الظروف الجوية السيئة او توقف المصانع لاسباب تعود لعُطل ميكانيكي او انقطاع التيار الكهربائي أو غير ذلك من الاسباب.

الفكرة الاساسية من ادراج مفهوم الغياب عن العمل هو عدم فقدان الاحصاءات ذات العلاقة بالعاملين وتفاصيل عملهم وخصائصهم حين يكونون منقطعين عن العمل خلال فترة محددة ومؤقتة خلال فترة الاسناد الزمني، ولكن ضمن الشرط التالي:

الافراد الذي من المفترض تصنيفهم ضمن فئة الغائبون عن اعمالهم مؤقتا وبالتالي يصنفون كعاملين، اذا كان اصلا عملوا في نشاطهم الحالي ومن المتوقع العودة الى عملهم بعد انتهاء فترة الغياب.

ومع ذلك، هناك استثناء من ضرورة ان يكون الشخص اصلاً قد بدأ بالعمل، بحيث ان الافراد الذي تم استدعاءهم لعمل ما والبدء به خلال الفترة المرجعية للمسوح، ولكنهم لم يبدءوا فعليا بالعمل بسبب من الاسباب المذكورة اعلاه ومنها المرض مثلا، يتم تصنيفهم كأفراد غائبين عن العمل وبالتالي عاملين.

وحسب المعايير الدولية، فانه يتم التفريق بين الغيار للعاملين بأجر والعاملين للحساب الذاتي. وفيما يلي توضيح لكل منهما:

الغياب المؤقت عن العمل للعاملين بأجر (المستخدمين بأجر):

تم التمييز عن معيار تصنيف الافراد العاملين الغائبين عن العمل حسب حالتهم العملية ان كانوا مستخدمين بأجر او عاملين لحسابهم الذاتي. فالعاملين بأجر او المستخدمون بأجر يتم التأكيد على انهم غائبون عن العمل حسب التالي:

المعيار يعتمد على فكرة "الالتحاق بوظيفة رسمية" ليتم التأكيد على الغياب على ضوء الظروف المحلية للبلد بناء على واحدة او اكثر من المعايير التالية:

1. الاستمرار في الحصول على الاجر او الراتب
2. التأكيد والوثوق من العودة للعمل بعد الانتهاء من او زوال سبب الغياب او التأكد من تاريخ العودة
3. انقضاء فترة الغياب من الوظيفة، حيث من الممكن ان تكون الفترة التي يستطيع العاملين خلالها من الحصول على التعويضات بدون الالتزام بقبول وظائف اخرى. ومن العادة تكون فترة الغياب قصيرة لتعتبر غياب مؤقت. مع العلم انه لم يحدد بالضبط مدة الغياب عن العمل لكافة انواع الغياب في مؤتمرات خبراء احصاءات العمل والتي كان آخرها السادس عشر (1998).

DRAFT

الادلة التي عالجت تصنيفات احصاءات العاملين والعاطلين عن العمل على اساس الغياب عن العمل في مؤتمر 1998، اوصت بتصنيف حالة العاملين حسب الحالات المحددة التالية بالاعتماد على التأكد من العودة للعمل وفقط خلال فترات غياب قصيرة:

1. مستخدمين بأجر في اجازات الامومة (بالاضافة الى: بشرط الحصول على كافة او جزء من الاجور او الرواتب من رب العمل او من جهة مكافئة من مصادر اخرى خلال 1-6 شهور من اجازة الامومة الاجبارية).
2. افراد في اجازة الابوبة parental leave (بالاضافة الى شرط ان تكون الاجازة قصيرة، 1-3 شهور يسبقها فترة تشغيل او اجازة امومة).
3. مستخدمين يستهلون ذاتيا باجازة بدون راتب (بالاضافة الى شرط التأكيد على العمل مع نفس رب العمل/المشغّل، خلال فترة لا تتجاوز 3 شهور)
4. مستخدمين في اجازة براتب تستهل بارباب العمل او الادارة (بالاضافة الى اشتراط التأكد من العمل مع نفس رب العمل مع الحصول على جزء معنوي او كامل الراتب او الاجر)
5. افراد في اجازة بدون راتب استهلت بواسطة رب العمل او الادارة (بالاضافة الى الاتفاق على تاريخ العودة الى العمل خلال فترة لا تتجاوز 3 شهور).
6. افراد في اجارة تدريب او تعليم (بالاضافة الى اشتراط الحصول على جزء معنوي او كامل الراتب او الاجر، او اذا كانت غير مدفوعة تكون مشروطة بعدم تجاوز الاجازة عن 1-3 شهور).
7. العاملين الموسميين الذين ليسوا على رأس عملهم خلال الفترة خارج موسم العمل (بالاضافة الى الاشتراط بالتأكد من العمل مع نفس رب العمل، والحصول على جزء معنوي او كامل الراتب او الاجر خلال فترة التعطل بسبب الموسمية).

حالات مُختلف عليها:

من الممكن ان تمر حالات مُختلف عليها حول الغياب عن العمل ذات علاقة بالآتي:

1. افراد مسرحين عن العمل مؤقتاً (مثل افراد عقود عملهم او انشطتهم تم تعليقها من قبل رب العمل دون تحديد موعد العودة). يجب ان يعتبروا كغائبين عن العمل مؤقتا ويصنفوا بالتالي عاملين فقط اذا حافظوا على وظيفة رسمية.
2. الافراد المسرحين من عمل غير رسمي يجب ان يصنفوا كعاطلين عن العمل او غير ناشطين اقتصاديا، يعتمد على نشاطهم في البحث عن عمل واستعدادهم الحالي للعمل.
3. مستخدمين غير منتظمين، مثل العاملين العرضيين الذين يعملون بالمياومة او على اساس اسبوعي مع رب عمل بدون وظيفة رسمية، وعندما لا يكونوا بالعمل خلال فترة الاسناد الزمني من المفترض عدم تصنيفهم كعاملين.
4. مستخدمين غير منتظمين آخرون، مثل العاملين الموسميين، يجب تصنيفهم عاملين عندما لا يكونوا على رأس عملهم، في حال كانت الوظيفة رسمية خلال فترة الاسناد الزمني.

الغياب المؤقت عن العمل للعاملين لحسابهم الذاتي:

تختلف معايير الغياب عن العمل للعاملين لحسابهم الذاتي عن المستخدمين بأجر نظرا للاختلاف الكبير في نمط العمل للحساب الذاتي حيث لا يوجد هناك نمط للعمل الرسمي واضع. ويعتمد تحديد فيما اذا كان العاملين لحسابهم الذاتي غائبين عن العمل ام لا (وبالتالي عاملين ان لا) الى **استمرارية وجود المؤسسة/المشروع** خلال فترة الغياب عن عملية الانتاج. كما تعتمد على طول فترة التعطل/الغياب حسب المعايير الدولية.

العاملين العرضيين لحسابهم الذاتي:

هذه الفئة ليس من المفترض ان يعتبروا "مع مؤسسة ولكن ليس في العمل"، عندما يكونوا بعيدا عن العمل/التشغيل. مثال على ذلك الاطفال/الافراد الذين يعملون كمنظفي احذية في الشارع، عندما يتوقفوا عن العمل، لا يمكن ان يعتبروا عاملين خلال فترة الاسناد الزمني القصيرة.

العاملين لدى الاسرة بدون اجر:

تلك الفئة تساهم في انشطة مؤسسة الاسرة. ولا يفترض انهم يديرون او يملكون مشاريع لهم. بالنسبة لتلك الفئة لا يمكن ان يعتبروا "مع مؤسسة او مشروع ولكن ليس في العمل". وبالتالي لا يمكن ان يصنف تلك الفئة عندما لا يكونوا في العمل كعاملين. يجب ان يصنفوا كعاطلين عن العمل او غير ناشطين اقتصاديا، يعتمد على نشاطهم في البحث عن عمل واستعدادهم الحالي للعمل.

DRAFT

العاملين الموسميين:

بالنسبة لارباب العمل او العاملين لحسابهم الذاتي، والمشغولين في انشطة موسمية. بافتراض خلال فترة الموسم المكتظ (النشط) ستكون المؤسسة او المشروع نفسه مستمرا في الانتاج عندما يكون الشغّل غائبا، وفي هذه الحالية يصنف كعامل عندما يكون غائبا بشكل مؤقت عن العمل.

خلال الفترة التي تكون خارج الموسم، حيث ليس من الممكن للمشاريع الموسمية ان تبقى عاملة طيلة العام مثل معاصر الزيتون، وبالتالي عندما يكون المشغّل ليس في العمل بسبب ان الموسم لم يحين بعد، لا يعتبر المشغّل في هذه الحالة عاملا.

5.5 معاملة الفئات الخاصة في العمل:

تشير المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية صراحة لبعض فئات معينة من العمال ليتم تصنيفها كعاملين: المساهمة في مشاريع للاسرة، الافراد الذين يعملون في إنتاج السلع وبعض الخدمات للاستهلاك الذاتي والمنزلي والمتدربين مدفوعي الاجر والطلاب وربات البيوت العاملين، وأفراد القوات المسلحة.

العاملين لدى الاسرة بدون اجر، او العاملين في مشاريع الاسرة هم الافراد العاملين بدون اجر في نشاط اقتصادي يتم تشغيله من قبل افراد الاسرة. تلك الفئة تصنف كعاملين ولكن في بعض الدول تحدد حد ادنى لساعات العمل التي يجب ان يعملها اسبوعيا (خلال فترة الاسناد الزمني) ليعتبر الشخص من تلك الفئة عاملا.

الافراد العاملين في الانتاج غير السوقي هم افراد من فئة اخرى من فئات العاملين بدون اجر ويصنفوا كعاملين. حيث يساهمون في انتاج السلع والخدمات للاستهلاك الذاتي او الاسري، مع مراعاة ان تكون تلك الانشطة لها مساهمة معنوية وهامة في الاستهلاك الاجمالي للاسرة، وهذا يعتمد بالغالب على كل بلد حسب ظروفه.

المتمهن (الذين يتدربون اثناء العمل)، وهم العاملين في مؤسسة يشغلها قريب (من افراد الاسرة)، حيث عندما يتقاضوا اجرا نقدا او بالعينة، يعتبروه كأجر مقابل عمل. وهؤلاء يعتبروا كاملين بأجر في العمل او ليس في العمل كما سبق شرحه.

ومن يعمل في مؤسسة لا يتم تشغيلها من احد افراد الاسرة، تصنيفهم كعاملين يعتمد على مساهمتهم في انتاج السلع والخدمات. في بعض الحالات يصنفوا "في العمل" او ليس على رأس عملهم" اذا ما كانوا في عمل رسمي.

بالنسبة للمتدربين غير مدفوعي الاجر، تم معالجتهم بشكل ملائم في مؤتمر منظمة العمل الدولية الرابع عشر (1987): المتدرب غير مدفوع الاجر، في العمل في مؤسسة يتم تشغيلها بواسطة قريب (من نفس الاسرة) يعتبر عاملا.

المتدربون: الاحصاءات تعالج تصنيف المتدربين كل حالة بحالتها. المتدربين يمكن تصنيفهم بعاملين اذا كان سيلحق بعدها بوظيفة رسمية مثل الموظفين في الحكومة ممن يبدأون بفترة تدريب محددة للتمكن من البدء بالعمل لاحقا بشكل منتج.

الطلاب وربات البيوت وغير المنخرطين بنشاط اقتصادي خلال فترة الاسناد الزمني، والذي كانوا بنفس الوقت يعملون بأجر او لحسابهم الذاتي، يجب تصنيفهم كعاملين، وبالتالي حسب الاولويات، يتم تقديم العمل عن الانشطة الاخرى مثل الالتحاق بالتعليم او العمل المنزلي، مثل النساء العاملات وبنفس الوقت يقمن باعمال المنزل بالكامل.

افراد القوات المسلحة يجب ان يشملوا كلا المنتظمين والمؤقتين (الاحتياط) من اعضاء القوات المسلحة، وكما تم تحديده في تنقيح 1988 للتصنيف الدولي المعياري للمهن ISCO1988. ومن يقوم بخدمات مدنية كبديل عن خدمات التجنيد الاجباري، يصنفوا كذلك عاملين.

ألافراد في العمل التطوعي: الشخص في العمل التطوعي هو الشخص الذي قام بأي نشاط بشكل إرادي بلا مقابل أو أجر مادي من أجل تحقيق مصالح مشتركة أو مساعدة لتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، حيث لا يتم اعتبار بدل المواصلات او وجبات الطعام او الهدايا التى يتم تقديمها الى المتطوع أجرا. والعمل غير مدفوع الأجر المطلوب كجزء من التعليم أو برامج التدريب مستثناة من العمل التطوعي.

6.5 المؤشرات:

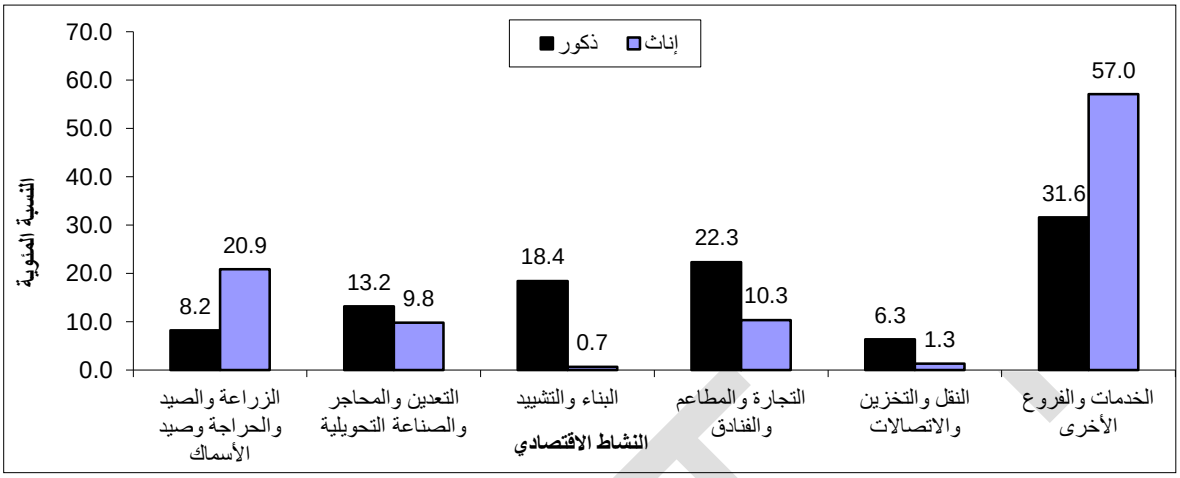
من اهم المؤشرات ذات العلاقة هي:

- **نسبة العاملين**: وهي نسبة العاملين الى السكان الناشطين حاليا. وهي مكملة لنسبة البطالة. فمثلا في حال كانت نسبة التشغيل 80%، هذا يعني ان نسبة البطالة 20%.
- **نسبة العاملين الى السكان**: وهي مساهمة العاملين الى السكان في سن العمل
- **التوزيع النسبي للعاملين**

DRAFT

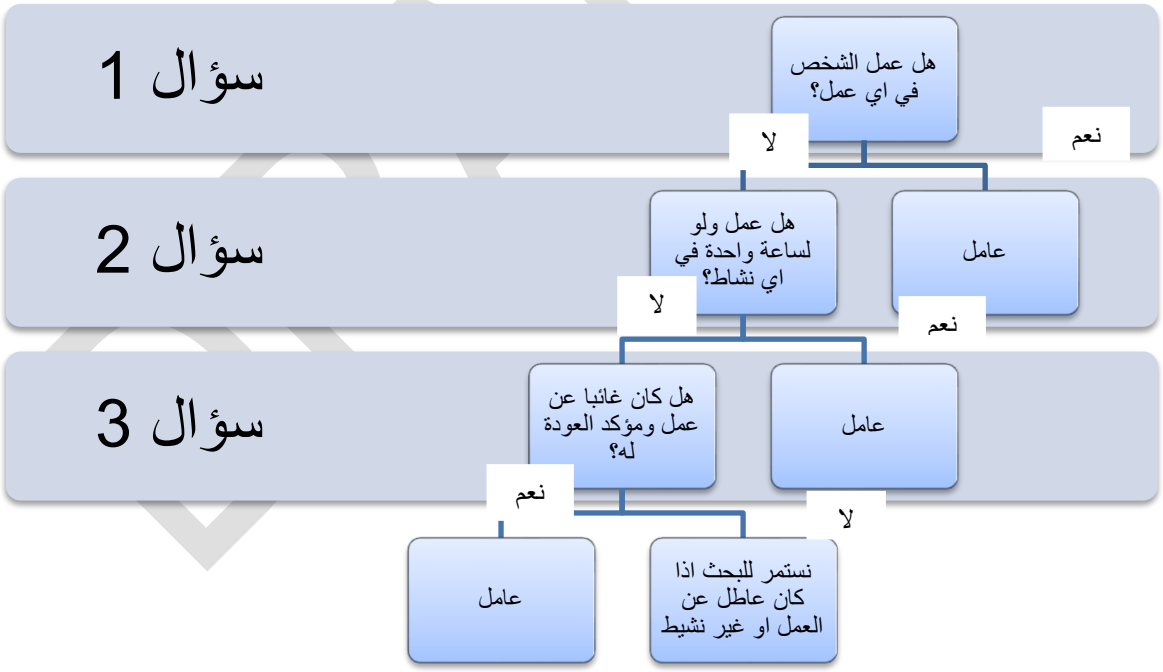
تلك المؤشرات يمكن توزيعها حسب عدة مؤشرات فرعية مثل الجنس، الفئات العمرية، التعليم، الانشطة الاقتصادية، القطاعات المؤسسية، المهن، التوزيع الجغرافي والحالة العملية وغيرها من المؤشرات الفرعية.

مثال: التوزيع النسبي للعاملين للأفراد 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الإقتصادي



قياس المتغير (من خلال الاستمارة):

الشكل التالي يبين تسلسل الاسئلة التي يتم طرحها على الافراد لتصنيفهم كعاملين ام لا (**الاسئلة تشير الى فترة اسناد زمنية محددة وقصيرة – مثل الاسبوع الماضي وهي الاكثر شيوعا**). وهي اسئلة ضمن **استمارة اسرية** توجه الى الافراد في سن العمل.



الوحدة السادسة
احصاءات العاطلين عن العمل

1.6 التعريف المعياري الدولي للبطالة:

التعريف المعياري الدولي للبطالة يعتمد على ثلاثة معايير يجب ان تلتقي في آن واحد للتمكن من تصنيف الافراد بدون عمل كعاطلين عن عمل، وتلك المعايير هي:

العاطل عن العمل هو كل شخص في سن العمل وكان خلال فترة الاسناد الزمني القصيرة:

- بدون عمل، أي لم يقوم خلال فترة الاسناد في أي عمل مدفوع الاجر او عملا لحسابه الخاص او حتى غائبا عن عمل ومن المؤكد العودة له كما تم تعريف العامل.
- حاليا متاحا للعمل، أي متاحا للعمل بأجر او لحسابه الخاص لو عُرض عليه خلال فترة الاسناد الزمني

يبحث عن عمل، أي قام بخطوات محددة وجدية خلال فترة قريبة ومحددة للبحث عن عمل مدفوع الاجر او لحسابه الخاص.

ولا يرتبط هذا التعريف باستحقاقات رسمية او مؤسسية مثل منافع وتعويضات العاطلين عن العمل، بل يرتبط فقط بنشاط الشخص نفسه خلال فترة الاسناد الزمني.

بدون عمل:

يميز مصطلح "بدون عمل" بين العامل وغير العامل (بغض النظر ان كان عاطلا عن العمل او غير ناشطا اقتصاديا). وهو تبادلي مع مصطلح العامل. فالافراد الذين لم يصنفوا عاملين حسب التعريف الدولي، فهم بالتالي "غير عاملين" أي افراد بدون عمل.

الافراد "بدون عمل" هم من لم يعملوا بأجر او لحسابهم الخاص ولو لساعة واحدة خلال فترة الاسناد الزمني وكذلك لم يكونوا غائبين عن اعمالهم مؤقتا كاعريف العاملين.

هذا المعيار لا يحدد ان كان الشخص عاطلا عن العمل او غير ناشطا اقتصاديا الا اذا تم ربطه بمعياري الاتاحة للعمل والبحث عن عمل معاً.

الاتاحة الحالية للعمل:

الاتاحة الحالية للعمل (خلال فترة الاسناد الزمني) شرطا اساسيا لتصنيف الشخص بدون عمل الى عاطلا عن العمل. وهذا المعيار يعني بالتحديد انه اذا أتيحت الفرصة العمل لشخص بدون عمل خلال فترة الاسناد الزمني يجب ان يكون قادرا ومستعدا للعمل.

وهذا المعيار تم تحديده لتجنب الاشخاص الذين مثلا بدون عمل ويبحثون عن عمل ولكن ليس في الوقت الراهن مثل الطلاب. وبالتالي يفحص فيما اذا كان الشخص جاهزا للبدء بعمل.

البحث عن عمل:

يشدد معيار البحث عن عمل جدية البحث من خلال اتخاذ الشخص بدون عمل خطوات لايجاد فرصة عمل بحيث تأخذ الطابع الرسمي مثل مراجعة الصحف بشكل منتظم ودوري والمواقع الالكترونية الخاصة بالوظائف والتقدم بطلبات للمؤسسات والشركات والتسجيل في مكاتب التشغيل وغيرها. ويمكن حصر اهمها بالآتي:

- القيام بالتسجيل في مكاتب التشغيل او مكاتب تبادل العاملين الخاصة او العامة
- تقديم طلبات توظيف لارباب عمل ومشغلين محتملين للعمل لديهم
- الفحص في مواقع العمل الالكترونية، المصانع والاسواق وغيرها من مواقع العمل
- الاعلان بالصحف او البحث من خلال الصحف عن الوظائف
- البحث عن ارض او ماكنات او محلات او مكاتب او مخازن او معدات لتأسيس مؤسسته الخاصة
- الترتيب لمصدر تمويل
- التقدم لتراخيص او تصاريح وغيرها

DRAFT

- وكطرق **غير رسمية** مثل سؤال الاصدقاء والاصحاب والاقارب عن فرص عمل

اما بالنسبة للاسناد الزمني لمعيار البحث عن عمل، فهو مختلف عن الاسناد الزمني الاساسي للمسح، حيث يتم تحديده بفترة اطول تصل الى شهر او اربعة اسابيع وذلك لزيادة احتمالية التأكد والتحقق من ان الشخص قام بالبحث عن عمل، بالاضافة الى الفجوة الزمنية بين البحث عن عمل والحصول على عمل.

البدء بالعمل في وقت لاحق (البدء في المستقبل):

يوفر المعيار الدولي استثناءا للمعايير الثلاث لتحديد الشخص بدون عمل كعاطل عن عمل او غير ناشطا اقتصاديا، وهو استثناء للقاعدة العامة للمعايير الثلاث. حيث ان هناك بعض الحالات يتضح فيها ان الشخص الذي بدون عمل لا يبحث عن عمل لأنه ينتظر الاستدعاء للعمل في المستقبل القريب. وهنا حددت المعايير الدولية تلك الفئة بالعاطلين عن العمل وليس الغائبين عن العمل لاسباب تعود الى مفهوم "عدم الاستغلال الامثل" او underutilization للمصادر البشرية.

توسيع معيار البحث عن عمل – تعريف البطالة المعيارية:

نتيجة تفاوت اهمية واثر معيار البحث عن عمل في دقة وواقعية قياس مؤشر البطالة، يتم في العديد من الدول ازالة شرط البحث عن عمل كأحد شروط تصنيف الافراد الذين ليس لديهم عمل كعاطلين عن عمل. فمثلا عن ارخاء تعريف العاطل عن العمل بازالة شرط البحث عن عمل يرفع من معدل البطالة، وبالتالي كلما كانت الفجوة بين التعريف القياسي للبطالة والتعريف الموسع، كان سوق العمل اقل تنظيما وتنتشر فيه الاعمال لدى الاسرة بدون اجر.

اشار دليل 1982 الى بعض الحالات المحددة لارخاء وتوسيع تعريف البطالة من خلال الغاء شرط البحث عن عمل بحيث **يقتصر هذا الحكم على الحالات التالية**:

- الوسائل التقليدية للبحث عن عمل لها أهمية محدودة،
- سوق العمل غير منظم إلى حد كبير أو محدود النطاق،
- استيعاب العمالة في وقت ما غير كاف، أو
- ينتشر التوظيف الذاتي في سوق العمل

ومن الملاحظ ان تلك الظروف والبيئة تجعل من الصعب على العاطلين عن العمل البحث عن عمل حتى ولو كانوا فعليا بحاجة للعمل، وفي حال تم الاشتراط بتوفير معيار البحث عن عمل، سيضلل ذلك متخذي القرار ويعطيهم صورة ايجابية اكثر من اللازم.

كما يمكن الاشارة الى مثال عن عاملين تم تسريحهم من مؤسسات غير رسمية بسبب ازمات سياسية او اقتصادية، تلك الفئة من العاملين المسرحين يمكن ان يتم تصنيفهم ضمن فئة فرعية منفصلة ضمن فئة العاطلين عن العمل.

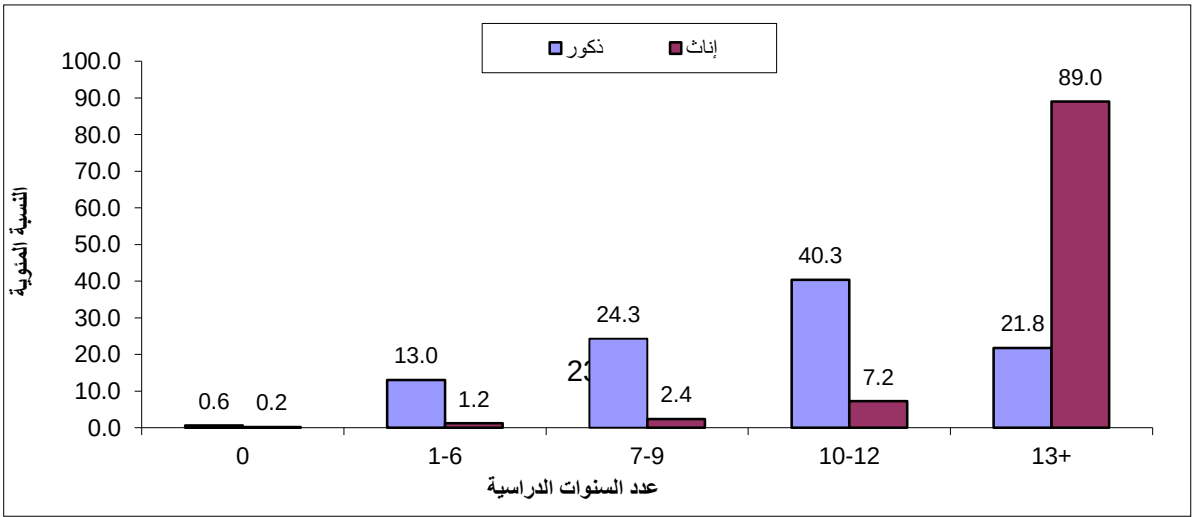
2.6 المؤشرات:

من اهم المؤشرات ذات العلاقة هي:

- **نسبة البطالة**: وهي نسبة العاطلين عن العمل الى السكان الناشطين حاليا (القوى العاملة). وهي مكملة لنسبة العاملين. فمثلا في حال كانت نسبة البطالة 20%، هذا يعني ان نسبة العاملين 80%.
- **نسبة العاطلين عن العمل الى السكان**: وهي العاطلين عن العمل الى السكان في سن العمل
- التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل

وكما ذكرنا في الوحدة السابقة، فيمكن ربط تلك المؤشرات بمؤشرات فرعية مثل العمر والتعليم والتوزيع الجغرافي.

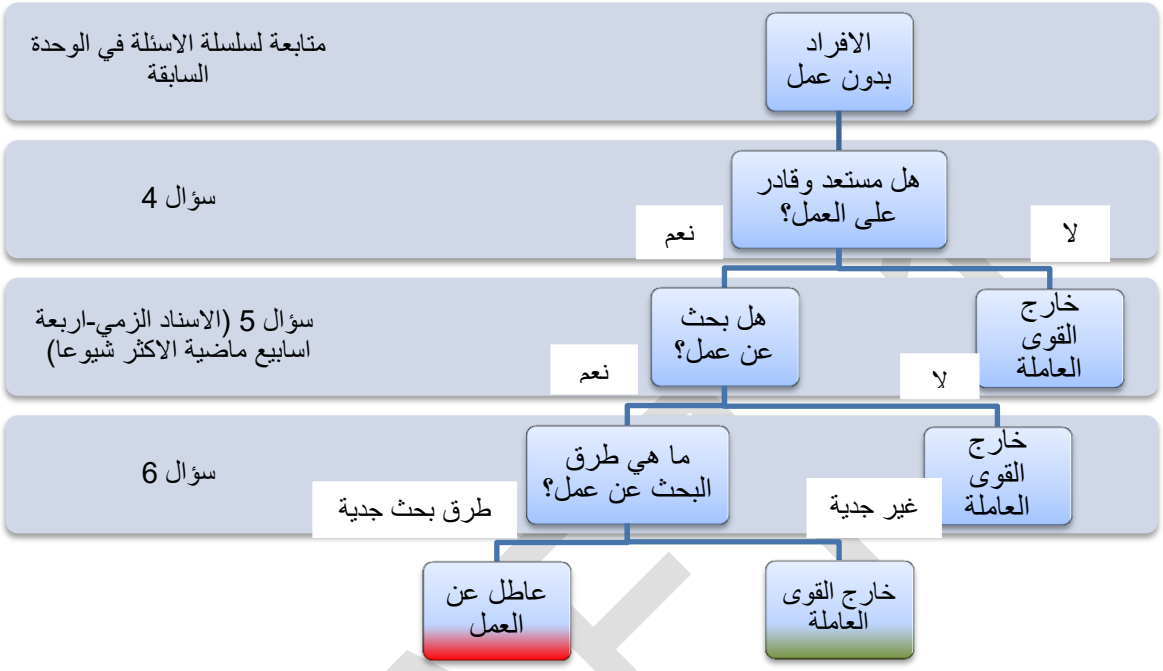
مثال: التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل للأفراد 15 سنة فأكثر حسب عدد السنوات الدراسية والجنس



DRAFT

3.6 قياس المتغير (من خلال الاستمارة):

الشكل التالي يبين تسلسل الاسئلة التي يتم طرحها على الافراد بدون عمل لتصنيفهم كعاطلين عن العمل او خارج القوى العاملة أي غير ناشطين اقتصاديا (**الاسئلة تشير الى فترة اسناد زمنية محددة وقصيرة – الاسبوع الماضي الاكثر شيوعا**). وهي اسئلة ضمن **استمارة اسرية** توجه الى الافراد في سن العمل.



DRAFT

الوحدة السابعة
احصاءات العمالة المحدودة (الناقصة)

1.7 الهدف

تهدف احصاءات العمالة المحدودة (الناقصة) الى قياس مدى الاستفادة الحقيقية من الايدي العاملة في ظل ان مؤشر البطالة في العديد من الدول وبخاصة الدول النامية لا يعكس حقيقة اداء سوق العمل. فتلك الدول احيانا تسجل معدلات بطالة متدنية، ولكن في الحقيقة تكون طبيعة عمل الفئة العاملة ليست كافة لتغطية الحد الادنى من الحياة الكريمة. فهناك العديد من مظاهر العمل غير التامة التي يضطر الافراد الى العمل فيها بدلا من الاستمرار في التعطل عن العمل وبخاصة في ظل عدم توفر نظام تعويضات العاطلين عن العمل. فغياب ذلك النظام في الدول النامية يؤدي الى اضطرار الشخص العاطل عن العمل القبول بأي عمل بدلا من لا شيء. وهذا له علاقة بمفهوم العرض من الايدي العاملة والاجور او ساعات العمل المعروضة. وبالتالي البطالة هي جزء من مشكلة الاداء المتدني لبعض اسواق العمل، ولكن الاهم، ما هي حقيقة ظروف العاملين ومستوى قدرتها على توفير الحياة الكريمة. حيث تعبر العمالة الناقصة عن مستوى عمل ادنى من قدرات ورغبة العاملين من حيث فترة (عدد الساعات وتوقيتها) وانتاجية العمل. كما تعبر العمالة الناقصة عن عدم قدرة الشخص للحصول على مستوى عمل يصل الى مستوى العمالة التامة.

2.7 مظاهر احصاءات العمالة الناقصة:

تعتبر احصاءات العمالة الناقصة مكملا لاحصاءات العمالة والبطالة. فالاحصاءات الثلاث تشكل بمجموعها القوى العاملة.

من خلال تعريف العامل والذي ارتبط بمعيار الساعة الواحدة، يُلاحظ اننا اعتبرنا كل شخص عمل ولو لساعة واحدة خلال اسبوع الاسناد الزمني كعامل، وبالتالي ان كان الشخص فعليا يعمل لساعات قليلة وادنى مما يرغب فان ذلك يدلل على الاستخدام غير الامثل لطاقات البلد ومهاراتها. وهذا بحد ذاته مؤشرا يوازي مؤشر البطالة في دلالته.

احصاءات العمالة الناقصة هي جزء من الاطار العام للقوى العاملة ويتم تحديدها من خلال عدة معايير مرتبطة بها. وتعتبر جزء من احصاءات العاملين. حيث يصنف العاملين الى عمالة تامة وعمالة محدودة. فعندما يتم تصنيف الفرد عاملا، يتبع ذلك معايير لتحديد ان كان ذلك الشخص العامل يعمل في ظروف عمل تامة ام ناقصة. وهذا يأتي بمثابة التحقق من نسبة الاستخدام الامثل للطاقات البشرية والمهارات في البلد.

3.7 التعريف المعياري الدولي:

تضم هذه المجموعة جميع الأفراد الذين ينطبق عليهم مفهوم العمالة ويعملون بصورة غير اعتيادية، سواء كانوا يعملون عدد ساعات أقل من المعتاد لسبب من الأسباب والذين يرغبون في ذات الوقت بزيادة عدد ساعات عملهم إلى الحد الطبيعي (35 ساعة فأكثر أسبوعيا الاكثر شيوعا)، ويحاولون زيادة هذا العدد بإحدى الطرق، كالبحث عن عمل إضافي أو يحاولون تأسيس عمل خاص أو مصلحة خاصة وهذا النوع سمي **بالعمالة المحدودة الظاهرة**. ويندرج كذلك ضمن العمالة المحدودة أولئك الذين يرغبون بتغيير عملهم لأسباب اقتصادية مثل عدم كفاية الراتب أو بسبب ظروف العمل السيئة وهذا النوع سمي **بالعمالة المحدودة غير الظاهرة**.

يُلاحظ من لتعريف اعلاه انه يشمل على نوعين من العمالة الناقصة:

- العمالة الناقصة ذات العلاقة بالوقت
- أنواع معينة من عدم كفاية أوضاع العمالة

المفهوم الاول يصف الحالات التي يكون فيها ساعات العمل للاشخاص العاملين غير كافية. بينما المفهوم الثاني متعلق بعدم ملاءمة ومطابقة العمل من حيث مهارات المهنة والدخل وساعات العمل المفرطة والوظائف الخطرة. كلا المفهومين يعبرن عن استخدام غير امثل للموارد البشرية ان كانت من منظور الكم (ساعات العمل) او النوع (عمل لائق وكريم). كلا المفهومين يتم تعريفهما وتحديدهما بمقارنتهما بالاعمال البديلة حيث يرغب العامل من الحصول عليها او مستعد لها.

DRAFT

رغبة العامل واستعداده لتغيير عمله الحالي عنصر اساسي لتحديد فيما اذا كان العامل ضمن حالة العمالة الناقصة وغير الملائمة والكافية.

لكن ليس كل شخص يرغب بتغيير عمله هو فعليا مستعد للتغيير. وهناك تفاوت بين الاشخاص الراغبين في تغيير العمل من حيث التردد والاسباب الحقيقية التي تدفعهم للتغيير. فهناك عرض وطلب في سوق العمل يتحكم في ظروف اسواق العمل الناتجة عن الظروف السياسية والاقتصادية في أي بلد. وعليه يبقى التحدي في القياس الحقيقي للعمالة الناقصة، والتي يمكن ربطها احيانا بظروف العمل نفسها ومهارات العامل والملاءمة فيما بينهم.

4.7 العمالة الناقصة ذات العلاقة بالوقت (العمالة الناقصة الظاهرة)

العمالة الناقصة ذات العلاقة بالوقت ترتبط بالاشخاص الراغبين بالعمل لساعات اضافية بعد الساعات التي يقضيها في كافة الاعمال التي يقوم بها خلال فترة الاسناد الزمني وذلك نتيجة ان اجمالي الساعات التي يعملها اقل من ساعات العمل المحددة في القانون او الاعتيادية.
وهذا يعني ان الشخص الذي يعمل في وظيفتين كعمل اضافي ويرغب بتغييرهما بوظيفة واحدة بنفس ساعات العمل لا يتم تصنيفه كعمالة ناقصة ذات علاقة بالوقت. كما لا ينبغي اعتبار الاشخاص الذين يعملون ساعات عمل اقل من المعتاد في الوظيفة الرئيسية كعمالة ناقصة ذات علاقة بالوقت، في حال كانوا يعملوا في وظيفة اضافية (ثانوية) ساعاتها ترفع من اجمالي الساعات المعتادة (حسب القانون او الحد الذي يتم تحديده في البلد – مثل 35 ساعة اسبوعية كحد شائع).

توجد ثلاثة عناصر في تعريف العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت وهي:

- **الرغبة في العمل ساعات اضافية**
- **الاستعداد للعمل ساعات عمل اضافية**
- **يعمل ساعات اقل من الحد المتفق عليه**

الرغبة

رغبة العامل في العمل ساعات عمل اضافية، بصرف النظر عن اجمالي ساعات العمل التي يعملها فعليا في كافة الاعمال خلال فترة الاسناد الزمني، هو الشرط الاول والرئيسي في تحديد العاملين كعمالة ناقصة، ان كانت في الوضع الراهن او بشكل اعتيادي.

من الممكن ان العاملين يرغبوا في زيادة ساعات العمل من خلال:

- **الحصول على وظيفة (وظائف) أخرى بالاضافة الى وظيفتهم (وظائفهم) الحالية**
- **استبدال أي من وظائفهم الحالية مع وظيفة اخرى مع زيادة ساعات العمل**
- **زيادة ساعات العمل في احد وظائفه الاخرى**
- **الجمع مع الاحتمالات اعلاه**

الادلة الدولية توصي لتعريفهم كعمالة ناقصة الاشتراط لجدية البحث عن ساعات عمل اضافية حسب ما جاء في تعريف العاطلين عن العمل في جديتهم في البحث عن عمل.

الاستعداد

الاستعداد من الشروط التي تسهل عملية تصنيف الاشخاص ان كانوا فعلاً يرغبون بساعات عمل اضافية ام لا. لهذا الشرط ثلاثة مركبات:

- عاملين جاهزون للعمل ساعات عمل اضافية
- عاملين جاهزون لزيادة ساعات العمل الاضافية في وقت لاحق، للقيام ببعض الترتيبات مثل رعاية الاطفال او ترتيبات في الوظيفة الراهنة وغيرها، وهذا بالعادة مرتبط بالاشخاص الراغبين بتغيير وظائفهم.
- عاملين بحاجة الى الحصول على فرصة للعمل ساعات عمل اضافية

العاملين ساعات عمل اقل من ساعات العمل الاعتيادية

هذا الشرط هام لاستثناء الراغبين والمستعدين للعمل ساعات عمل اضافية ولكن لديهم اعمال تامة باعتبار فترة العمل التي يقوم بها تتجاوز ساعات العمل الاعتيادية. وبالتالي، لتصنيف الاشخاص العاملين عمالة ناقصة، من المفترض ان نبدأ بتحديد فيما اذا كان الشخص فعليا يعمل ساعات عمل اقل من ساعات العمل الاعتيادية.

يتطلب هذا الشرط احتساب اجمالي ساعات العمل التي يقوم بها الشخص خلال فترة الاسناد الزمني **في جميع الوظائف** منها الرئيسي والثانوي خلال فترة الاسناد الزمني، ومقارنة تلك الساعات بساعات العمل الاعتيادية. ويرتبط تحديد ساعات العمل الاعتيادية بالمستوى الوطني في أي بلد ان كان حسب قانون العمل او قرار او اتفاق داخلي في ذلك البلد، او في حال غياب تلك الترتيبات، يتم اخذ المتوسط العام او الوسيط لساعات العمل الاسبوعية/اليومية حسب الاسناد الزمني.

نتيجة ان ساعات العمل الاعتيادية يتم تحديدها حسب ما ذكر اعلاه، يحدد ذلك من المقارنات الدولية بين الدول عند اختلاف ساعات العمل الاعتيادية. ولتجنب ذلك في التقارير المقارنة بين الدول، يتم اعتبار شرطي الرغبة والاستعداد بصرف النظر عن اجمالي ساعات العمل التي يقوم بها العامل خلال فترة الاسناد. وبالتالي يتطلب ذلك من الدول خلال تنفيذ المسوح الاسرية السؤال عن الرغبة والاستعداد بغض النظر عن ربط ساعات العمل ان كانت اقل او اعلى من ساعات العمل الاعتيادية. ولتحليل الوطني وجدولة البيانات يتم ادراج شرط ساعات العمل ان كانت اقل من ساعات العمل الاعتيادية، لإعطاء الفرصة للمقارنات الدولية.

<u>ملخص مندمج مع الاطار العام للقوى العاملة:</u>

وفيما يلي ملخصا يميز مركبات القوى العاملة كتفصيل اضافي للاطار العام للقوى العاملة الذي ذكرناه في الوحدة الثالثة.

الافراد في سن العمل	يرغبون ومستعدين لعمل (بديل)	لا يرغبون او غير مستعدين لعمل (بديل)
من هم لديهم وظيفة	عمالة ناقصة	عمالة تامة
لا يعملوا او ليس لديهم وظيفة	عاطلين عن العمل	غير ناشطين اقتصاديا

DRAFT 1

عدم كفاية وضع العمالة (العمالة غير الظاهرة)

تشمل العمالة الناقصة غير الظاهرة الاشخاص العاملين خلال فترة الاسناد الزمني ولكنهم يرغبون بتغيير حالة عملهم الراهنة او تغيير انشطة و/أو بيئة عملهم لأي سبب او مجموعة اسباب يتم تحديدها بناء على ظروف البلد. والتغيير من الممكن ان يكون من خلال:

- استبدال أي من حالات العمل التي يقوم بها مثل من عمل للحساب الذاتي الى العمل مدفوع الاجر
- تحمل تغييرات في أي من حالتهم العملية (المدفوع او غير المدفوع) من خلال اعادة تنظيم العمل او تحسين الادوات والماكنات والمعدات، او تنويع منتجاتهم من الخدمات والسلع، او تطوير ادوات التسويق وغيرها.
- او كلاهما

وهذا من الممكن ان يعود الى عدة **اسباب** مثل:

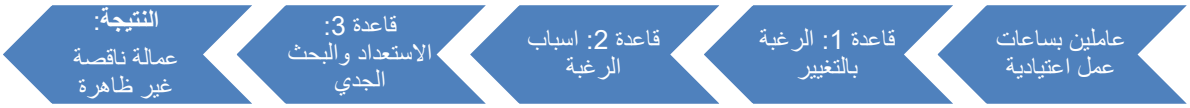
- استخدام غير كفؤ او عدم ترابط مع المهارات المهنية للشخص
- عدم كفاية الراتب او الدخل من الوظيفة الراهنة
- يقوم بساعات عمل مفرطة
- يقوم بأعمال خطرة
- يقوم بعمل في ظروف عمل سيئة
- ادوات او معدات غير كافية
- خدمات اجتماعية غير كافية
- صعوبة السفر الى العمل
- مواعيد عمل متغيرة وغير ملائمة
- وقف متكرر للعمل بسبب تأخر او عدم انتظام تدفق مدخلات الانتاج
- عدم انتظام صرف الرواتب
- مستحقات زبائن غير مستقرة او متأخرة

وغيرها من الاسباب وهي غير حصرية. حيث ان الشخص العامل من الممكن انه يرى عدم كفاية العمل من المنظور المالي (الدخل) او المهارات. وبالتالي من المفيد الفصل بين الحالتين عند الجدولة.

الأدلة الدولية اشارت الى شرطين اضافيين يمكن للدول ان تستخدمها للتمكن من التعرف على العمالة الناقصة غير الظاهرة بشكل ادق وهما:

- العاملين من المفترض ان يكونوا **مستعدين لتغيير عملهم** كما تم تعريف الاستعداد في العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت (العمالة الناقصة الظاهرة)
- العاملين **يبحثون بجدية** عن عمل بديل عن عملهم الراهن

بناء على ما ذكر اعلاه، يمكن تحديد العمالة الناقصة غير الظاهرة حسب المخطط التالي:



كما يمكن اعطاء بعض اشكال العمال الناقصة غير الظاهرة كالآتي:

DRAFT

عمالة ناقصة غير ظاهرة ذات علاقة بالمهارة: والتي تشمل الاشخاص العاملين في وظائف لا تستخدم مهاراتهم بالشكل الامثل. مثال: مهندس مدني يعمل كعامل بناء ويرغب بتبديل وظيفته بوظيفة تتناسب ومؤهله ومهاراته بالرغم من انه من الممكن ان يكون اجره كعامل بناء كأجر مهندس.

عمالة ناقصة غير ظاهرة ذات علاقة بالدخل: والتي تشمل الاشخاص العاملين بوظائف ذات اجور منخفضة ويرغب بتغيير وظيفته بوظيفة تستغل قدراته وطاقاته الكامنة بأجور افضل. مثال: عامل يعمل في مجال التنظيف بالرغم من انه يستطيع ان يعمل بوظيفة افضل وبراتب افضل بناء على خبراته او شهادته.

عمالة ناقصة غير ظاهرة ذات علاقة بالساعات العمل المفرطة: وتشمل الاشخاص العاملين في مصنع لساعات طويلة تتجاوز ساعات العمل الاعتيادية بكثير ويرغبون بتغيير وظيفته بالرغم من انه من الممكن ان تقلل من اجره او دخله.

5.7 المؤشرات

عند عرض بيانات حول العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت الظاهرة والعمالة غير الظاهرة، من المفيد احتساب الآتي:

- نسبة العمالة الناقصة الظاهرة وغير الظاهرة كنسبة من العمالة الاجمالية
- نسبة حجم العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت كنسبة من مساهمتها من حجم العمل الكامن الاعتيادي وهذا يبين حجم الساعات الناقصة والتي يمكن الاستثمار فيها كعرض للعمالة.

المؤشر الثاني يعتمد على اجمالي الساعات المتاحة ولا يتم استغلالها ويمكن اضافتها الى اجمالي ساعات العمل التي يمكن كذلك للعاطلين عن العمل القيام بها، وبالتالي تزود متخذ القرار بمؤشر حول حجم ساعات العمل التي تحتاج لعمل وهي اقرب الى التصور الكمي لمدخلات الانتاج المتاحة في الاقتصاد لاستثمارها في أي خطط مستقبلية. وبالتالي من المفيد ربطها بالمهارات المتاحة للعمل.

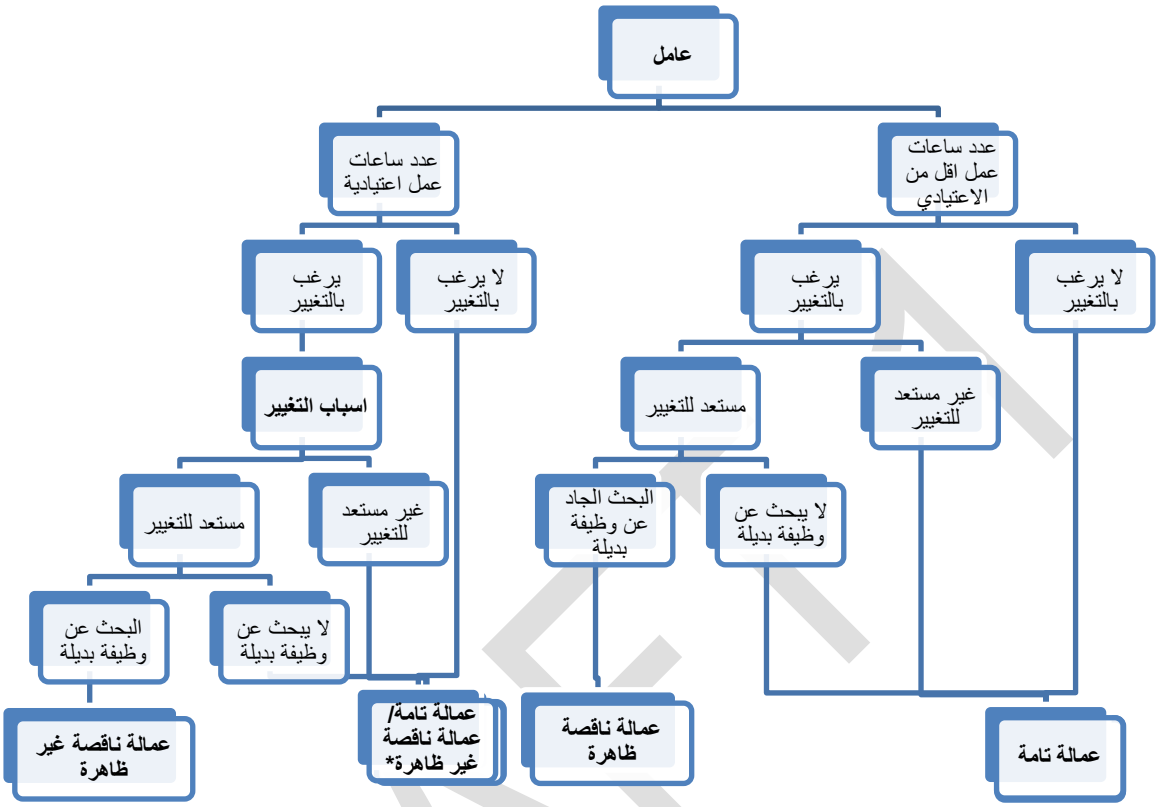
ويمكن ربط تلك المؤشرات بمؤشرات فرعية كما في المؤشرات الاخرى مثل المؤشرات الديمغرافية والاجتماعية والجغرافية والاقتصادية.

6.7 قياس احصاءات العمالة الناقصة:

من خلال طرح بعض الاسئلة ضمن **استمارة اسرية** توجه الى الافراد في سن العمل، يمكن قياس احصاءات العمالة الناقصة الظاهرة وغير الظاهرة وهي تتبع بالطبع الاسئلة التي يتم طرحها لتحديد الافراد ان كانوا عاملين او غير عاملين. وهنا نود الاشارة الى ان مصطلح ظاهرة وغير ظاهرة يأتي من منطلق ان العمالة الناقصة الظاهرة والتي ترتبط بالوقت، يتم تحديدها بعدد ساعات العمل التي يقوم بها الفرد في كافة الاعمال خلال فترة الاسناد الزمني وهي بالتالي تعتني بالمفهوم الكمي لطبيعة العمل. بينما العمالة الناقصة غير الظاهرة، فينطلق المصطلح من مبدأ نوعية الوظائف التي يشغلها العاملين، والتي لا يمكن قياسها بشكل مباشر، ولكن بالمقابل يتم قياسها من منطلق رؤية العامل نفسه من حيث رغبته واستعداده وبحثه عن وظائف بديلة، والتي تعتبر مؤشرات استدلال على انها عمالة ناقصة غير ظاهرة وبيان اسباب التغيير.

فيما يلي الاطار التوضيحي لآلية القياس ضمن تسلسل الاسئلة في الاستمارة الاسرية:

DRAFT



*: يعتمد تحديد الحالة عمالة ناقصة او تامة على البلد ذات العلاقة

DRAFT

الوحدة الثامنة
احصاءات ظروف العمل

1.8 الهدف

تهدف احصاءات ظروف العمل الى توفير مؤشرات حول مدى التزام ارباب العمل في قانون العمل او مدى التزام ارباب العمل في الحد الادنى من السلامة المهنية او شروط تجنب المخاطر. في العديد من الدول وبخاصة الدول المتقدمة والصناعية يتم وضع مجموعة من شروط السلامة المهنية من الواجب توافرها في المهن والانشطة الاقتصادية لحماية العاملين، يُمنع ارباب العمل تجاوزها. وهذا يسبب من ارتفاع تكاليف التشغيل وبالتالي تكاليف الانتاج، مما يسبب في محاولة ارباب العمل من تجاوزها وبخاصة في القطاع غير الرسمي. ومن هذا المنطلق يأتي دور مكاتب الاحصاء الوطنية لتوفير مؤشرات مراقبة لظروف العمل في اسواق العمل ودراسة مدى التزام ارباب العمل في القوانين في حال توفرها او الالتزام الاخلاقي في حال غياب القوانين. حيث يرتبط تحليل مؤشرات ظروف العمل بمجموعة من المؤشرات الفرعية الاساسية وهي المهنة للعاملين (طبيعة الوظيفة) والنشاط الاقتصادي للمؤسسة المقصودة.

2.8 مفاهيم عامة

المهنة:

المقصود بالمهنة هي الحرفة أو نوع العمل الذي يباشره الفرد إذا كان عاملا، أو الذي باشره سابقا إذا كان عاطلا عن العمل، بغض النظر عن طبيعة عمل المنشأة التي يعمل بها وبغض النظر عن مجال الدراسة أو التدريب الذي تلقاه الفرد.

توفر منظمة العمل الدولية دليل تصنيف لكافة المهن وذلك للتمكن من المقارنات الدولية وهو التصنيف المعياري الدولي للمهن (ISCO) وهي اختصار لـ:

The International Standard Classification of Occupations (ISCO)

وقد صدرت النسخة الاولى من التصنيف عام 1957 والنسخة المنقحة الاخيرة منه صدرت في شهر كانون اول من عام 2007 ووضع باسم ISCO08.

والرابط التالي له علاقة بالتصنيف:

http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm

النشاط الاقتصادي:

هو نوع العمل الذي تزاوله المنشأة التي يعمل بها الفرد (بغض النظر عن مهنته) إذا كان يعمل في منشأة، أما إذا كان لا يعمل في منشأة فيبين نشاطه الرئيسي أو نوع العمل الذي يزاوله أو نوع السلعة التي ينتجها أو يبيعها (أو الاثنين معا).

كما وتوفر الامم المتحدة من خلال قسم الاحصاء دليلا دوليا لتصنيف الانشطة الاقتصادية وهو التصنيف المعياري الدولي للأنشطة الاقتصادية (ISIC) التي تصنف الانشطة الاقتصادية الى 21 نشاطا رئيسيا، وISIC مختصر للآتي:

International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev.4

والنسخة الرابعة من الدليل تتلاءم ودليل نظام الحسابات القومية نسخة 2008. والرابط التالي يبين تفاصيل النشاط:

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

بيئة العمل:

تعبر بيئة العمل عن البيئة المادية والمعنوية التي يعمل فيها العامل، حيث بيئة العمل المادية الملموسة تصف المكان الذي يعمل فيه الاشخاص ان كانت من حيث اخذها بعين الاعتبار معايير السلامة المهنية التي تحافظ على الامن البشري من الاصابة بحادث او بمرض. بينما البيئة المعنوية فهي الاجراءات والمعاملات بين العاملين والتمييز في العمل بين

DRAFT

العديد من الفئات. والكثير من الدول والمنظمات الدولية وبخاصة منظمة العمل الدولية وضعت شروط السلامة المهنية لكثير من المهن مثل العاملين في النقل البحري. وتحاول تلك الاتفاقيات والقوانين الحد من اصابات العمل التي احيانا تودي بحياة العاملين. ويمكن ان تكون اصابات العمل وقتية بحادث مباشر او على المدى البعيد كالاصابة بالتلوث البيئي والتي تظهر نتائجها السلبية بعد عدة اشهر او سنوات.

ومن مظاهر بيئة العمل المادية السلبية: الضجيج، الاهتزازات، الاضاءة غير الملائمة، طروف جوية سيئة (حرارة زائدة او برودة منخفضة جدا)، الظهور لاشعة الشمس لساعات فوق الحد المسموح به، خطر العدوى (مثل التعامل مع الحيوانات او العمل في المستشفيات)، التعرض للاشعاعات (مثل مختبرات الاشعة)، التعرض للتلوث من الادوية والتي تؤدي الى حساسية مفرطة، التعرض للغبار، استنشاق الغاز بشكل مفرط، التعرض للدخان والتلوث، التعرض للانزلاق من طبيعة الارضيات، العمل في اماكن مرتفعة (مثل العاملين في الانشاءات)، التعرض لحوادث السير مثل العاملين في النقل، التعرض لاجسام متطايرة اثناء العمل، التعرض لصعقات الكهرباء، العمل داخل البحار والمحيطات، العاملين في بيئة رطبة بشكل مفرط، العمل لساعات طويلة، او العمل في مكاتب غير متلاءمة لا تتوفر فيها الحد الادنى من السلامة المهنية، وغيرها.

من مظاهر بيئة العمل المعنوية السلبية: التعرض للتمييز بسبب الجنس او اللون او الدين، الانسجام مع زملاء العمل، تناسب المهنة مع المؤهل العلمي أو التأهيل المهني، التعرض لضغط نفسي واجتماعي، الاكتظاظ في مكان العمل وغيرها. كما يمكن اضافة بيئة عمل متعلقة بظروف العمل غير الملموسة تتعلق بالحركات المتواصلة والمتكررة مثل عمال الخياطة والتغليف، والجلوس امام شاشات الحاسوب لساعات متواصلة تزيد عن 4 ساعات، الجلوس على مقعد بشكل متواصلة لفترة تزيد عن 4 ساعات، والوقوف المتواصل لمدة تزيد عن 4 ساعات، حمل الاوزان الثقيلة، العمل في اوضاع غير مريحة، التعامل مع الالات الدوارة، التعامل مع الالات الحادة، العامل مع مواد كيماوية خطرة.

ويمكن ربط تلك المظاهر بمفهوم احصاءات العمل الناقصة الظاهرة وغير الظاهرة في حال تم ارفاق شرطي الاستعداد والرغبة بتغيير مثل تلك الوظائف بالاضافة الى شرط البحث عن عمل. ولكن في ظل الاقتصاديات النامية او الاقتصاديات التي لا يتوفر فيها قوانين السلامة والحماية المهنية، او تفتقر الى الوظائف (أي فيها ندرة في الوظائف)، او مناطق في الاساس تختص في انشطة فيها مخاطر عمل متنوعة، فان العاملون من الممكن ان لا يروا جدوى من البحث عن عمل بديل نتيجة تلك الظروف التي تعشها البلد وبالتالي يفترض ان تقوم المكاتب الاحصائية بالغاء شرط البحث الجاد عن عمل بديل.

الوقاية من مخاطر المهنة:

بناء على ما ذكر في انواع واشكال التعرض للخطر اثناء العمل، تقوم الدول والمنظمات الدولية بوضع شروط السلامة المهنية التي من المفترض ان يلتزم بها ارباب العمل لتقديم الحد الادنى من الحماية للعاملين اثناء العمل. وبالعادة توجد شروط عامة وشروط خاصة لكل مهنة او نشاط. وهذا يعتمد على قانون وظروف كل بلد. ومن المفيد الاشارة اليه ان تلك الشروط بالعادة ترفع من تكلفة الانتاج لارباب العمل، وهذا يتطلب في المقابل التوازن بين اهمية سلامة العاملين واجورهم وامكانية استمرارية ارباب العمل في الانتاج. ولكن في ظل ان هذا الدليل التدريبي يختص بتوفير مؤشرات احصائية تتلاءم والدول وكذلك يراعي المقارنات الدولية، فمن المهم عند تصميم الاستمارة، من المفترض العودة لتلك القوانين المحلية والقوانين الدولية لتحديد الاسئلة التي من المفترض فحصها لكل سوق عمل. ومن اشكال الوقاية توفر لوحات توعية وارشادات، توفر مخارج طوارئ، توفر اماكن استراحة، وجود مسعف اولي، توفر صندوق اسعاف، توفر طفايات الحريق وغيرها.

التأمينات:

ومن ادوات الحماية ما بعد الاصابة بالرغم من وجود ادوات وقاية التأمينات حيث توفر التأمينات للعاملين أداة لتعويضات العاملين في حال الاصابة اثناء العمل بحادث او الاصابة بمرض، وبالتالي لا تحمي العامل من الاصابة ولكن توفر الية للتعويض في حال الاصابة. وتشترط القوانين بالعادة على ارباب العمل توفير تأمين ضد اصابات العمل للعاملين. اضافة الى ذلك توجد مزايا اضافية لجذب العاملين اكثر باتجاه المؤسسة وهو ان تقوم المؤسسة بتوفير ميزة

التأمين الصحي للعاملين، وفي العادة تكون احد معايير تصنيف القطاع الرسمي عن القطاع غير الرسمي، وفيما يلي تعريف كل من النوعين:

- **التأمين الصحي:** تعويض عن خسارة مادية ترتبط بتغطية التكاليف المتعلقة بمشكلة صحية ما أو علاجها.
- **التأمين ضد إصابات العمل:** تعويض عن خسارة مادية ترتبط بتغطية التكاليف المتعلقة بمشكلة ما ناتجة عن إصابة معينة أثناء أداء العمل أو علاجها.

الأمن الوظيفي:

وجود مجموعة من التعليمات والأنظمة والقوانين التي لا تسمح لرب العمل بطرد المستخدم متى شاء أو بناء على أي مشكلة تحدث إلا من خلال قوانين وأنظمة معمول بها.

الحوافز المادية:

مجموعة من الحوافز التي تقدم للمستخدم على شكل مكافآت مالية، بدل عمل إضافي، جوائز أو أية مشجعات ذات عائد مادي نتيجة للأداء المتميز للمستخدم.

الحوافز المعنوية:

مجموعة من الحوافز التي تقدم للمستخدم على شكل كتاب شكر أو ترقيه أو أية مشجعات ذات مردود معنوي نتيجة للأداء المتميز للمستخدم.

3.8 المؤشرات

توفر احصاءات ظروف العمل العديد من المؤشرات ذات العلاقة بقياس مدى التزام ارباب العمل بقوانين او اخلاقيات الحماية والسلامة المهنية. وفي ظل الهدف هو قياس مدى التزام رب عمل في نشاط ما او في قطاع مؤسسي ما بمعايير السلامة المهنية، لا بد من ربط مؤشرات ظروف العمل بالمؤشرات الفرعية من قطاع العمل مثل الحكومة او القطاع الخاص او مؤسسات تشغيلية اخرى مثل المنظمات الاهلية. كذلك بمؤشر النشاط الاقتصادي والمهنة في ظل ان كل نشاط او مهنة له متطلباته الخاصة به. وبخاصة ان الحكومات احيانا تركز على مهنة اكثر من مهنة اخرى بسبب اختلاف مستويات الخطورة لكل منها.

والمؤشر الاساسي الذي يتم اشتقاقه هو نسبة العاملين الذين يتعرضون لأي شكل من اشكال البيئة السلبية التي لها احتمالية عالية في تعرض العاملين فيها الى اصابات عمل او اصابات مرضية على المدى القريب او البعيد. وفيما يلي المؤشرات:

- نسبة العاملين الذين تتوفر لهم ظروف الوقاية والسلامة المهنية من اجمالي العاملين
- نسبة العاملين/المستخدمين بأجر الذين يتعرضون لبيئة عمل مادية سلبية حسب النوع/البيئة من اجمالي العاملين
- نسبة العاملين/المستخدمين بأجر الذين يعانون من اشكال بيئة العمل المعنوية السلبية من اجمالي العاملين

4.8 قياس المؤشرات

تعتمد توفير احصاءات ظروف العمل على مسوح اسرية او مسوح منشآت في موقع العمل او سجلات ادارية. والاكثر شيوعا هي المسوح الاسرية للتمكن من الحصول على اجابات ادق، في ظل ان الارباب العمل اكثر توجها لاعطاء معلومات مضللة نتيجة انها ترتبط بهم، ولا يمكن للباحث الميداني من الفحص الميداني داخل مواقع عمل، ويأخذ دور موظفي وزارات العمل (ادارات التفتيش). وبالتالي تقوم المكاتب الاحصائية الوطنية بالتوجه اكثر الى المسوح الاسرية او السجلات الادارية (من وزارة العمل). ويعتمد قياس مؤشرات ظروف العمل على القياس المباشر اما من خلال سؤال

DRAFT

العاملين عن ظروف عملهم بشكل مباشر، او جمع سجلات رسمية سنوية حول حوادث واصابات العمل وتقارير مفتشي العمل.

DRAFT 1

الوحدة التاسعة
احصاءات الاضرابات والاغلاقات

1.9 الهدف

تهدف احصاءات الاضرابات والاغلاقات الى توفير مؤشرات ذات علاقة بمنازعات العمل. وتأتي اهميتها من خلال توفير احصاءات الاجراءات الناتجة عن تلك المنازعات لغايات العلاقات الصناعية وللمساهمة في تقييم جزء من اثار النزاعات على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية. وكنتيجو لأهمية الموضوع، صدر قرارا من منظمة العمل الدولية بضرورة توفير تلك الاحصاءات وكان ذلك لأول مرة عام 1987 في مؤتمر احصائيي العمل الرابع عشر. وبعدها تم تنقيح التوصيات عام 1993.

تعتمد هذه الوحدة على تقرير منظمة العمل الدولية حول التوصيات الدولية الراهنة حول احصاءات العمل (النسخة 2000). وفي الغالب هو ترجمة لما جاء في التوصيات مع بعض التعديلات التسهيلية والتوضيحية التي لا تؤثر على المضمون (صفحة 79-83). وهذا نتيجة ان التجارب الدولية في الغالب متفاوتة، وبالتالي الالتزام التام بالمعايير الدولية يسهل في وضع اساسا سليما للمقارنة على المستوى الدولي.

2.9 المصطلحات والمفاهيم

فيما يلي المصطلحات ذات العلاقة باحصاءات الاضرابات والاغلاقات الناتجة عن النزاعات العمالية:

- ***المنازعات العمالية Labour dispute*** تحدث نتيجة عدم اتفاق على موضوع محدد او مجموعة من المواضيع نتيجة صراعات بين العاملين وارباب العمل، او حول شكوى ما تُقدم من قبل العاملين او ارباب العمل، او حول دعم عاملين او ارباب عمل لعاملين او ارباب عمل آخرين في طلبهم او شكواهم.
- ***الاضراب Strike*** هو توقف مؤقت عن العمل ينفذ من قبل مجموعة او اكثر من العاملين بغية تطبيق او معارضة مطلب او تقديم وايصال شكوى، او دعم مطلب او شكوى لعمال آخرون.
- ***الاغلاق Lockout*** هو اغلاق جزئي او كامل مؤقت لمكان تشغيل او اكثر، او اعاقة لانشطة عمل عادية للمستخدمين، من خلال رب عمل او اكثر بغية تطبيق او معارضة مطلب او ايصال شكوى، او دعم مطلب او شكوى لارباب عمل آخرون.
- ***اجراء آخر بسبب منازعات عمل*** تشمل اجراءات تُنفذ من قبل مجموعة او اكثر من العمال او من قبل رب عمل او اكثر، بغية تطبيق او معارضة مطلب او ايصال شكوى، او دعم مطلب او شكوى لعمال او ارباب عمل آخرون، بحيث لا يوجد توقف للعمل.
- ***العمال المشاركين في الاضراب:*** عمال مشاركين بالاضراب مباشرة هم هؤلاء المساهمين مباشرة من خلال وقف العمل. عمال مشاركين بالاضراب بشكل غير مباشر هم هؤلاء المستخدمين في المنشآت المشاركة، او العاملين لحسابهم الذاتي ضمن مجموعة مشاركة في الاضراب، الذين لم يساهموا مباشرة بوقف العمل، ولكنهم مُنعوا من العمل بسبب الاضراب.
- ***العمال المشاركين في الاغلاق:*** عمال مشاركين بالاغلاق مباشرة هم هؤلاء المستخدمين في المنشآت المشاركة في الاغلاق المعنيون مباشرة بمنازعات العمل ومُنعوا من العمل من خلال الاغلاق. عمال مشاركين بالاغلاق بشكل غير مباشر هم هؤلاء المستخدمين في المنشآت المشاركة وغير المعنيون مباشرة بمنازعات العمل لكن مُنعوا من العمل من خلال الاغلاق.
- ***العمال المشاركين في اجراءات اخرى:*** عمال مشاركين في اجراءات اخرى بشكل مباشر هم هؤلاء المساهمين في الاجراءات مباشرة. العمال المشاركين في اجراءات اخرى بشكل غير مباشر هم هؤلاء المستخدمين في المنشآت المشاركة او العاملين لحسابهم الذاتي في مجموعات مشاركة ولم يساهموا مباشرة في الاجراءات ولكن لا يستطيعون من اداء عملهم بالنمط الاعتيادي او مُنعوا من العمل نتيجة لتلك الاجراءات.
- ***ايام العمل المعتادة*** تلك الايام التي عادة يتم العمل بها من قبل مجموعات المستخدمين بأجر ذات العلاقة او العاملين لحسابهم الذاتي الذين من المتوقع ان يعملوا بها عادة. وبالتالي من المفترض استثناء ايام الاستراحة الاسبوعية، كذلك العطل العامة وغيرها، حيث لم يخطط العمل بها من قبل مجموعات المستخدمين بأجر المشاركين او لم يتوقع العمل بها من قبل العاملين لحسابهم الذاتي المشاركين في الاجراءات. اذا تم تنظيم العمل من خلال عملية الازاحة (تعويض ايام العمل)، يجب اعتبار ازاحة واحدة بيوم عمل واحد.

DRAFT

- ***ساعات العمل الاعتيادية*** لمجموعة العمال المعنيين يجب ان تُعرف بناء على احدث معايير لمنظمة العمل الدولية.
- ***المنشأة المشاركة*** هي المنشآة بحيث مجموعة او اكثر من المستخدمين مشاركين بشكل مباشر في اجراءات بسبب منازعات العمل، او اجراء ما قد تم تنفيذه من قبل رب عمل. من المفترض ان يتم الاستناد الى ادلة الامم المتحدة الاحدث في تعريف المنشأة.
- ***الآثار الثانوية للاجراءات الناتجة عن منازعات العمل*** هي الآثار على المنشآت الاخرى حيث العاملين مُنعوا من العمل او انقطع عملم، او الآثار على مجموعات اخرى من العاملين لحسابهم الذاتي مُنعوا من العمل او ممن توقف عمله.

فيما يلي البيانات الاساسية التي من المفترض جمعها ونشره على اساس دوري:

- عدد الاضرابات او الاغلاقات
- عدد العاملين المشاركين في الاضرابات او الاغلاقات
- مدة الاضرابات او الاغلاقات
- كمية الوقت الذي لم يتم العمل فيه من قبل العاملين المشاركين في الاضرابات او الاغلاقات
- خصائص مهمة اخرى ذات علاقة بمنازعات العمل.

بالاضافة الى:

- عدد المنشآت المشاركة
- عدد اشكال اخرى من الاجراءات نتيجة منازعات العمل.

من المفترض الفصل بين احصاءات الاضرابات ولاغلاقات لتسهيل التحليل. كذلك جمع بيانات حول مؤشرات فرعية مثل النشاط الاقتصادي والقطاعات المؤسسية.

التغطية:

بناء على التوصيات الدولية، من المفترض تغطية كافة الدولة، كذلك تغطية كافة الاضرابات والاغلاقات. كما من المفترض ان تغطي المستخدمين بأجر المعنيين مباشرة، وان امكن ادراج المعنيين بشكل غير مباشر، ويستحسن تغطية العاملين لحسابهم الذاتي ومعنيين بشكل مباشر. الآثار الثانوية للاجراءات الناتجة عن منازعات العمل يجب ان لا يتم تغطيتها، ولكن من الممكن ان يكون موضوع في برنامج منفصل.

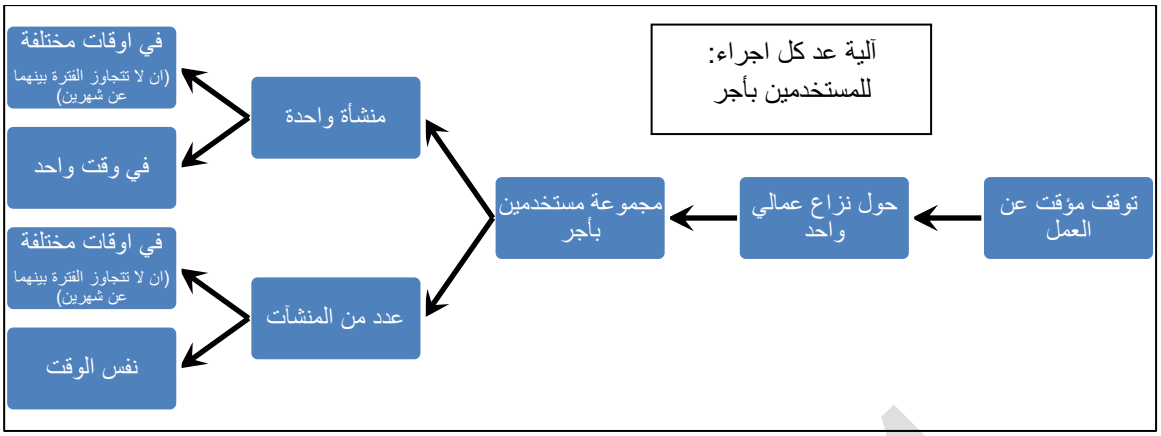
3.9 قياس المؤشرات

عدد الاضرابات والاغلاقات Number of strikes or lockouts:

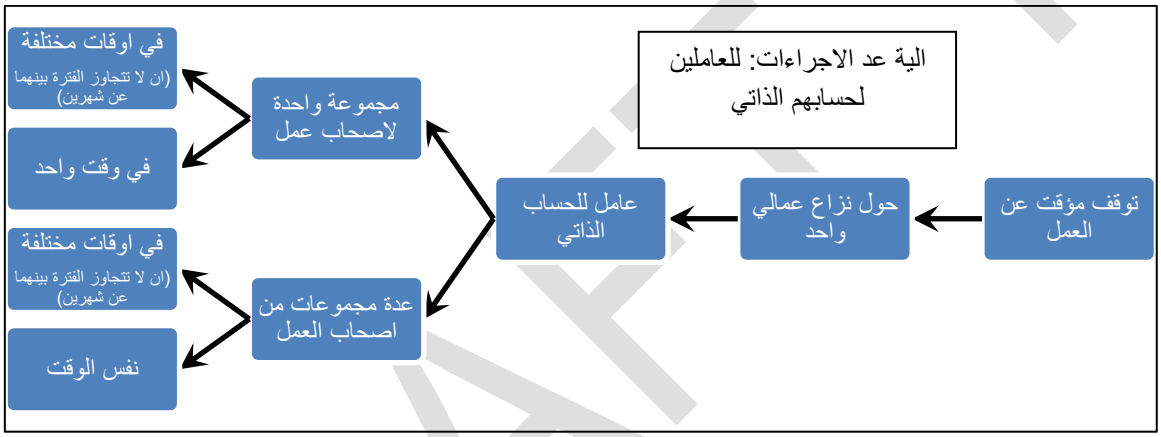
المعيار المستخدم لتعريف اضراب واحد منفصل (فردي) او اغلاق واحد منفصل (فردي) يعتمد على النزاع العمالي المقصود/المستهدف. بالتالي يمكن عد الاضراب الواحد او الاغلاق الواحد كالآتي:

الشكل التالي يبين الحالات الاربعة الممكن اعتبار كل منها اضراب او اغلاق واحد لفئة المستخدمين بأجر حيث يرتبطون بمنشآت. فكل اتجاه يؤدي الى مجموعة من الشروط لعد الاضراب كاضراب واحد، فالشكل ادناه يعطي اربعة احتمالات لاعتبارات تحديد الاضراب الواحد.

DRAFT



اما العاملين لحسابهم الخاص، فينتمون الى مجموعات لاصحاب العمل او المهن او الحرف مثل المزارعين او اصحاب صالونات الحلاقة او مثل اصحاب الصيدليات وغيرها من الامثلة. ومن الممكن ان ينتموا الى نقابات او اتحادات عمالية او مهنية.



ومن المحتمل ان يتحول الاضراب الى اغلاق امتدادا لنفس النزاع العمال، وفي هذه الحالة يتم احتساب وقت/فترة الاضراب الى ان يتم الاعلان عن الاغلاق، وبعد ذلك يتم اعتباره اغلاق. وهذا النوع من الاغلاقات من المفترض ان يُشار اليه الى انه اغلاق سبقه اضراب عند تصنيف الاجراءات. وكذلك الحال عندما يكون الامر معكوس، وبالتالي من المفترض الاشارة الى الاضراب كاضراب سبقه اغلاق. وبنفس الطريقة اذا سبق الاضراب او الاغلاق أي اجراءات اخرى وبالعكس. وهذا بالطبع لو حدث بالفعل في بلد ما كتسلسل اجراءات (أي اجراءات متتالية) من المفترض ان توصف بالتفصيل ويتم وضعها كحالات علاوة على الحالات الرئيسية.

عدد العمال المشاركين في الاضرابات والاغلاقات

Number of workers involved in strikes or lockouts:

حسب التوصيات الدولية، فيما يلي بعض التفاصيل والمحددات والاعتبارات التي تؤخذ بعين الاعتبار عند احتساب العمال ضمن عدد *العمال المشاركين في الاضرابات والاغلاقات*:

- كل عامل شارك بشكل مباشر او غير مباشر في أي وقت خلال الاجراء يجب ان يُعد ضمن عدد العاملين المشاركين سواء كانت مشاركتهم كامل الفترة او فقط جزء منها.
- يجب معاملة العمال العاملين على اساس الدوام الجزئي Part-time workers كالعاملين على الاساس الدوام الكامل Full-time workers.
- العمال الغائبين عن اعمالهم لأي سبب، كما ذكر في الوحدة الخامسة (احصاءات العاملين)، خلال فترة الاجراء، يجب استثناءهم من عدد العمال المشاركين في الاجراء لفترة الغياب.
- *ويتم احتساب المؤشر كالتالي:*

$$IR = \frac{WI}{W} \times 1000$$

DRAFT

- IR: عدد العمال المشاركين لكل 1000 عامل
- WI: عدد العمال المشاركين
- W: عدد العمال

مثال:
دولة فيها مليون عامل، شارك منهم في الاجراءات الاحتجاجية 10,000 عامل، كم عدد العمال المشاركين في الاجراءات لكل 1000 عامل:
= 1,000*1,000,000/10,000 = **10 عمال لكل 1000 عامل**

فترة الاضرابات والاغلاقات Duration of strikes and lockouts:
فترة الاجراء نتيجة نزاع عمالي يُمكن ان يُنظر اليها على حد سواء من حيث نوبات الاجراء وامتداد الاجراء.

- فترة نوبات الاجراء يجب ان تُحتسب من حيث ايام العمل الاعتيادية لمجموعة العمال المعنيين، من اليوم الذي بدأ به الاجراء من قبل اول مجموعة عمال شاركوا الى اليوم الاخير الذي انهي من قبل آخر مجموعة عمال. ايام العمل الاعتيادية التي تأتي بين النوبات يجب ان لا يتم احتسابها/تضمينها.
- فترة امتداد الاجراء يجب ان يُحتسب من حيث الاجندة اليومية، من التاريخ الذي يبدأ به الاجراء من قبل اول مجموعة عمال مشاركين في الاجراء الى تاريخ الانتهاء من قبل آخر مجموعة عمال مشاركين.

تماشيا مع التجارب الدولية بالنسبة للحد الادنى لتغطية الاجراء نتيجة النزاعات العمالية، إذا كان الاجراء استمر لمدة أقل من يوم العمل الكامل، يجب أن تقاس المدة من حيث الساعات التي عادة قد تقرر العمل فيها لمجموعة من المستخدمين المعنيين. وبالنسبة للعاملين لحسابهم الذاتي، فيعتمد الاحتساب على العمل المتوقع.

مقدار الوقت الذي لم يتم العمل به من قبل العمال المشاركين في الاضرابات والاغلاقات/الاعتصامات:

The amount of time not worked by workers involved in strikes and lockouts

مقدار الوقت لم يتم العمل به من قبل العمال المشاركين يجب تقديره من حيث ساعات العمل الاعتيادية، على ان يُؤخذ بالحسبان اجندة العمل الاعتيادية لكل فئة من العمال المشاركين. الساعات التي لم يتم عملها (المفقودة) يمكن ان تحوّل الى ايام على اساس عدد ساعات العمل الاعتيادية لكل يوم او لكل ازاحة لكل فئة من العمال المعنيين.
حيث من الممكن، تقدير مقدار الوقت الذي لم يتم العمل به او المفقود لكل يوم اغلاق او اضراب لجميع العاملين المشاركين، ويتم احتساب المجموع للفترة الكاملة من الاضراب او الاغلاق.
ويتم احتساب المؤشر كالتالي:

$$A = \frac{T}{W} \times 1000$$

A: مقدار الوقت الذي لم يتم العمل فيه لكل 1000 عامل
T: الوقت الذي لم يتم العمل فيه من قبل العمال المشاركين
W: عدد العمال

مثال:
اجمالي عدد العمال مليون، وعدد المشاركين في الاجراءات 10 الاف عامل، والوقت الاجمالي الذي تغيبوه يقدر بـ 20 يوم عمل خلال العام، فمقدار ايام العمل التي تم تغيبها لكل الف عامل هو:
200 = 1000*1,000,000/10,000*20 يوم عمل لكل 1000 عامل

خصائص اخرى هامة ذات علاقة بالنزاعات العمالية:
حسب التوصيات الدولية، من المفيد ان يتم توفير تلك المؤشرات حسب النشاط الاقتصادي لأحدث تنقيح كما تم تعريفه سابقا. كما انه من المفيد بيان اذا ما كان النزاعات العمالية قد تمت ونشأت من قبل المفاوضات الجماعية Collective bargaining لعدة اسباب تم ذكرها في قرار منظمة العمل الدولية حول احصاءات الاضرابات والاغلاقات.

DRAFT

كما من المفيد توفير المؤشرات حسب الآتي:

- حجم المنشآت المشاركة من حيث عدد المستخدمين بأجر
- المواقع الجغرافية التي حدثت فيها الاجراءات
- القطاع مثل القطاع العام والقطاع الخاص
- الجهة المنظمة للاجراء ان كانوا عاملين او/و ارباب عمل
- اذا ما كان ارباب العمل قاموا بعملية الاحلال للعاملين خلال اجراءاتهم
- التكلفة الاقتصادية للاجراءات على المنشآت المشاركة وعلى العاملين المشاركين
- اذا كانت الاجراءات رسمية او عدم رسمية
- الاتفاقيات الجماعية ذات العلاقة
- طريقة تسوية النزاعات the method of settlement of the dispute (مثل مفاوضات مباشرة بين طرفين، او ادخال طرف ثالث وسيط، انهاء النزاع بدون مفاوضات ناجحة)
- خل نشأ النزاع على اساس الحق او الاهتمام

الفترة المرجعية (فترة الاسناد الزمني):

من المفترض ان لا تتجاور الفترة عن عام. وفي حال تقاطع الاحداث والاجراءات، يتم الاشارة الى الاجراءات المستمرة الى عام/فترة اخرى او الاشارة الى الاجراءات التي بدأت في فترة ماضية، في المجمل يتم احتساب كافة الفترات الفاعلة خلال العام الواحد او فترة الاسناد.

DRAFT

المراجع

مراجع اساسية:

مكتب العمل الدولي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، 1996. مسوح السكان الناشطين اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة. دليل تقدمه منظمة العمل الدولية عن مفاهيم المسوح وطرائقها.

International Labour Organization (2000). *Current International Recommendations on Labour Statistics*. 2000 Edition.

International Labour Organization (2003). *Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population*. International Training Compendium on Labour Statistics.

International Labour Organization (1990). *Strikes and Lockouts*. Statistical Sources and Methods: Volume 7. 2nd Edition.

مراجع اضافية:

International Labour Organization (1990). *Economically Active Population, Employment, Unemployment and Hours of Works (Household Surveys).* Statistical Sources and Methods: Volume 3. 2nd Edition.

International Labour Organization (1988). *Current International Recommendations on Labour Statistics*. 1988 Edition.

International Labour Organization (2013). *Report of Discussion: 19th International Conference of Labour Statisticians 2-11 October 2013.* Geneva.

International Labour Organization (2008). General Report: *18th International Conference of Labour Statisticians 24 Nov. -5 December 2008.* Geneva.

Chernyshev, I. (2003). *Decent work statistical indicators: strikes and lockouts statistics in the international context*. International Labour Organization.

Anker R., Chernyshev I., Egger Ph., Mehran F. and Ritter J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. International Labour Organization.

الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2004. *مسح ظروف العمل: النتائج الاساسية (ايار-حزيران، 2004)*. رام الله – فلسطين.

DRAFT