



المنار
دربك للخدمات

دليل مؤشرات سوق العمل Manual of Labor Market Indicators



National Center for Human
Resources Development
المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية



Canadian International
Development Agency

المشروع ممول من وكالة الإغاثة الكندية (CIDA)

المملكة الأردنية الهاشمية



دليل مؤشرات سوق العمل

إعداد

د.نادر مريان

خميس رداد

ممدوح السلامة

رقم الإجازة المتسلسل لدى دائرة المطبوعات والنشر: 2006/5/1290
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية: 2006/5/1170

المحتويات

5	تقديم
6	مقدمة
7	المشاركة في قوة العمل
11	نسبة العاملين إلى السكان
12	الحالة العملية
15	العمالة حسب القطاع
17	العمالة بدوام جزئي والعمالة الناقصة
19	ساعات العمل
22	العمالة في القطاع غير المنظم
24	البطالة
28	بطالة الشباب
30	البطالة طويلة الأمد
32	البطالة حسب التحصيل العلمي
34	معدل غير النشطين
36	التحصيل العلمي والامية
39	الأرقام القياسية للأجور
41	إنتاجية العمل وتكلفة وحدة العمل
44	قائمة المراجع



في الوقت الذي تتآكل فيه قيمة السلعة كلما زاد استخدامها وتنضب الموارد بالمزيد من الاستهلاك فإن المعلومات والمعارف تتحسن نوعيتها وترتقي جودتها ويكتمل بناؤها كلما زاد استخدامها وتعدد عدد مستخدميها وتنوعت أهدافهم وغاياتهم. كما أن الثورة الرقمية قد أدت إلى زيادة حجم البيانات والمعلومات المتاحة للاستخدام إلى مستويات قياسية لم تشهدها البشرية من قبل، مما يتطلب وضع الآليات وتحديد نقاط ومستويات مرجعية وبناء المؤشرات من البيانات الخام حتى يسهل استخدامها وتبويبها وتصنيفها وتحليلها ومقارنتها وبالتالي تحديثها وتطويرها وتحسينها.

بالإضافة إلى تقديم المؤشر إلى وصف واضح ومناسب وبسيط، فإن عليه أن يقيس الظاهرة والتغيرات التي تطرأ عليها والتي تهم عدداً كبيراً من المعنيين والمهتمين في ذلك المجال. ويمكن باختصار توصيف المؤشر الجيد بأنه:

ملائم، قادر على تلخيص المعلومات دون أن يؤذيها، قابل للتسويق والبناء وبما يسمح بإجراء مقارنات دولية، دقيق، موثوق.

كما أن المؤشر يخدم في تنفيذ الأنشطة التالية:

قياس ما تحقق من الأهداف الموضوعية، وتحديد المشاكل والحالات غير المقبولة، والاستجابة لاهتمامات السياسيين، ومقارنة قيمته بقيم مرجعية وبقيمته نفسه خلال فترات زمنية مختلفة.

يقوم مشروع المنار ببناء مستودعات لبيانات الموارد البشرية تشتمل على معلومات عن الدارسين في المراحل التعليمية المختلفة ومعلومات أخرى عن قوة العمل من مشغلين ومتعطلين ويوظف هذه المعلومات في مجالات التخطيط والبحث والدراسة والتقييم وإجراء المقارنات ووضع السياسات. ويعد بناء المؤشرات أحد أهم الاستخدامات لمخازن البيانات، لذلك فقد بدأ المشروع بوضع سلسلة من مؤشرات الموارد البشرية استهلها بمؤشرات سوق العمل وأتبعها بمؤشرات التعليم المهني والتقني وسيلها مؤشرات التعليم العالي.

يحدوني أمل كبير أن يكون هذا الإصدار خطوة أولى من عملية مستمرة في بناء مؤشرات الموارد البشرية على أسس دولية وبما يفسح المجال أمام المقارنات للإنجازات الأردنية في مجالات التعليم والتدريب والتشغيل، وأن يكون هذا الإصدار حافزاً للمسؤولين والباحثين والطلبة لزيادة الاعتماد على الرقم والمعلومة في سياساتهم وقراراتهم وأبحاثهم.

وختاماً لا بد من الإشارة إلى أن هذا الدليل قد جاء منسجماً مع مؤشرات سوق العمل التي يضعها مكتب العمل الدولي وضمن ما هو متوافر من بيانات في سوق العمل الأردنية.

د. نادر مريان - مدير مشروع المنار

تتسم سوق العمل الأردنية بالحاجة إلى تطوير قاعدة البيانات، وبخاصة ما يتعلق منها بجانب الطلب على القوى العاملة. وقد انعكس النقص في هذا المجال سلباً على القدرات الوطنية في التخطيط ورسم السياسات والاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية. لذا، يجب تعزيز القدرات الوطنية في مجال توفير نظم المعلومات وقواعد البيانات، واستخدامها لأغراض التخطيط ورسم السياسات ووضع الاستراتيجيات المتعلقة بتنمية واستثمار الموارد البشرية. ويأتي دور مشروع المنار عن طريق التوسع في بناء قواعد البيانات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، وإجراء الدراسات والبحوث المبنية على الإحصاءات وقواعد البيانات، والاهتمام بمؤشرات الموارد البشرية وأدلتها المختلفة، وذلك انطلاقاً من استراتيجية تنمية الموارد البشرية¹ والتي ركزت على الاهتمام بنظم معلومات الموارد البشرية.

يناقش هذا الدليل منهجية حساب مؤشرات سوق العمل من حيث طريقة الحساب ومصادر البيانات اللازمة لحسابه، وتفسير كل مؤشر من مؤشرات واستدلالاته، وكذلك يتطرق إلى دراسة حالة عملية لكل مؤشر سواء كان في الأردن أو في الدول الأخرى. ويمكن تعريف المؤشر كما يلي:

المؤشر

هو تعبير على شكل رقم مطلق أو نسبي أو تعبير لفظي عن وضع سائد أو عن حالة معينة. ويقاس المؤشر التغير الحاصل في ظاهرة معينة عبر الزمن كما يستخدم لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة. ويستخدم كذلك لتقييم جزء من أداء المنظومة التي ترتبط بعلاقة معه. ويوفر المؤشر الدليل على حدوث ظرف معين أو مدى تحقق هدف معين، بحيث يعطي القدرة لمتخذي القرار لتقييم التقدم باتجاه تحقيق الهدف.

ويمكن تعريف مؤشرات سوق العمل على أنها أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل وقد ترتبط بمنظومات أخرى، فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل وهي وسيلة إنذار مبكر. وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل وقد تستخدم للحكم على مدى كفاءة منظومات أخرى كمنظومة التعليم العالي، كما تستخدم هذه المؤشرات لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة وبالتالي مقارنة كفاءة منظومة سوق العمل المحلي مقارنة بالأسواق الخارجية. فمؤشر البطالة يستخدم للحكم -جزئياً- على أداء منظومة سوق العمل، فالبطالة المرتفعة تعني أن هناك خللاً في منظومة سوق العمل قد يكون سببه الخلل في منظومة التعليم.

والمؤشر يحكم على أداء جزء من المنظومة أما الحكم على الأداء الكلي للمنظومة فيحتاج إلى مجموعة من المؤشرات التي لها علاقة بهذه المنظومة.

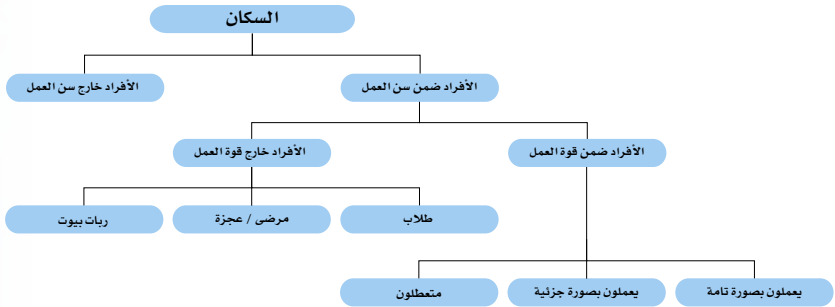
¹ استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، أيلول 1998، سلسلة منشورات المركز 66.

ولكي تؤدي مؤشرات سوق العمل مهمتها يجب أن تتوافر المعلومات الكافية عن سوق العمل، ولكي تتوافر هذه المعلومات ينبغي تبني استراتيجية واضحة لجمع البيانات تتبناها دائرة الإحصاءات العامة والجهات الأخرى ذات العلاقة.

ويقدم هذا الدليل شرحاً مفصلاً عن مؤشرات سوق العمل التي اقترحتها منظمة العمل الدولية كمؤشرات لها أولوية وتشمل قوة العمل، والبطالة، والتحصيل العلمي، والأجور، والإنتاجية. أما المنهجية المتبعة في هذا الدليل فهي كما يلي: تعريف المؤشر، تحديد مصدر بيانات المؤشر، أسلوب حساب المؤشر، وضع المؤشر محلياً ودولياً، مضامين واستدلالات المؤشر.

الشكل التالي يوضح هيكل السكان وعلاقتهم بالنشاط الاقتصادي وسوق العمل، فيصنف الفرد في إطار المجتمع إما ضمن سن العمل وإما خارج سن العمل، ومحور اهتمامنا هنا بالأفراد ضمن سن العمل. ويصنف الأفراد ضمن سن العمل إما داخل قوة العمل وإما خارج قوة العمل، ومحور اهتمامنا ينصب على الأفراد ضمن قوة العمل. والأفراد ضمن قوة العمل إما يعملون أو أنهم متعطلون، وسوف نركز هنا على المؤشرات التي لها علاقة بالعاملين والمتعطلين.

الشكل (1) هيكل السكان



المؤشر الأول: المشاركة في قوة العمل

Labor Force Participation Rate

تعريف

تشمل قوة العمل جميع السكان الناشطين اقتصادياً، ويعرّف السكان الناشطون اقتصادياً بأنهم "جميع الأشخاص الذين تخرج منهم الأيدي العاملة اللازمة لإنتاج السلع والخدمات على النحو الذي تعرّفه نظم الأمم المتحدة للحسابات القومية خلال فترة زمنية محددة، ويشمل إنتاج السلع والخدمات كافة سواء ما أنتج للسوق، أو للمبادلة، أو للاستهلاك الذاتي".² ويقسم الإطار السكاني للأفراد الذين تتجاوز أعمارهم الحد الأدنى اللازم لقياس السكان الناشطين اقتصادياً إلى ثلاث فئات مستقلة عن بعضها:

- سكان يعملون.
- سكان متعطلين.
- سكان ليسوا ضمن قوة العمل.

ومن فئتي السكان الذين يعملون والمتعطلين معاً تتألف قوة العمل أو السكان الناشطون في الوقت الراهن.

وهناك قواعد أولوية حددتها المعايير الدولية تستخدم لتصنيف السكان في سن العمل حسب علاقتهم بالنشاط الإنتاجي، وتعطي هذه القواعد الأسبقية للعمالة على البطالة، وللبطالة على عدم القيام بنشاط اقتصادي. وبالتالي فإن الشخص الذي يعمل وفي نفس الوقت يبحث عن عمل يصنف على أنه يعمل، بينما الطالب الذي يواظب على الحضور في المدرسة ويبحث عن عمل يصنف على أنه لا يعمل (بطالة). والفرد الذي يعمل ولو لساعة واحدة أثناء الفترة المرجعية يصنف على أنه يعمل رغم أنه كان يبحث عن عمل إضافي في نفس الفترة أو أنه ملتحق بالدراسة. وتقدم قواعد الأولوية معايير لا لبس فيها للتعامل مع الحالات التي تتعدد فيها الأنشطة. وهي تضمن أن تنسب لكل شخص حالة واحدة من حالات قوة العمل فهو إما يعمل وإما متعطل وإما خارج قوة العمل.

حددت المعايير الدولية اختيارين مناسبين لطول الفترة المرجعية³: فهي إما أسبوع واحد أو يوم واحد. إن العمالة المقيسة على أساس فترة مرجعية مدتها أسبوع واحد تكون أكبر من العمالة المقيسة على أساس فترة مرجعية مدتها يوم من أيام هذا الأسبوع أو على الأقل مساوية لها. والفرد الذي كان له نشاط اقتصادي في أحد الأيام المرجعية يعتبر أيضاً ناشطاً اقتصادياً في الأسبوع المرجعي الذي يشمل هذا اليوم. وتكون الحالة أكثر تعقيداً بالنسبة للبطالة، وتكون البطالة المقيسة على أساس فترة مرجعية مدتها أسبوع أقل من البطالة المقيسة على أساس فترة مرجعية مدتها يوم واحد ضمن ذلك الأسبوع، أو تكون مساوية لها. والسبب في ذلك هو أن بعض الأفراد المصنفين على أنهم يعملون خلال فترة مرجعية مدتها أسبوع يمكن أن يكونوا قد عملوا أثناء جزء من الأسبوع فقط وكانوا يبحثون عن عمل أو متاحين للعمل خلال سائر أيام الأسبوع، ولو اختير أي يوم من سائر أيام الأسبوع ليكون هو الفترة المرجعية بالنسبة لفرد ما، لكان تصنيف هذا الشخص على أنه لا يعمل أو في حالة بطالة.

وحيثما كان الشكل السائد للعمالة هو العمل المنتظم والمتفرغ، أي بدوام كامل، فإن الأسبوع يكون هو الفترة المرجعية المفضلة. وفي ظل هذه الظروف من العمالة، فإن مرجع الأسبوع أو اليوم الواحد من الأسبوع يؤدي عادة إلى نتائج متشابهة في المتوسط. أما إذا كان النمط المنتشر هو العمل العارض أو المتقطع أو غير المتفرغ أو الأشغال المؤقتة، فإن اتخاذ يوم واحد كفترة مرجعية قد يكون هو المحيد، لأنه سيعطي صورة عن حالة العمالة والبطالة أوضح وأدق مما يعطيه الاعتماد على فترة أسبوع للقياس.

المعايير المحددة للسكان النشطين اقتصادياً

- **معيار العمر:** هنالك حد أدنى للعمر ليعتبر الشخص ضمن قوة العمل. ويتفاوت ذلك الحد للعمر من دولة إلى أخرى. ويعتمد الأردن عمر 15 سنة، كما يوجد حد أعلى للعمر في كثير من الدول قد يكون 60 سنة أو 65 سنة، وقد يكون أكثر من ذلك. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يوجد للعمر حد ثابت لجميع الدول، وتستطيع كل دولة تحديد الفئة العمرية للنشطين اقتصادياً ضمن معايير معينة خاصة بها.
- **معيار إنتاج السلع والخدمات:** ويشمل الأنشطة الاقتصادية التي تنتج منتجات لها قيمة مادية وتتضمن:
 1. إنتاج سلع وخدمات مخصصة للبيع في الأسواق بسعر التكلفة.
 2. الإنتاج المحدد للاستهلاك الذاتي وتكوين رأس المال للاستعمال الشخصي.ولا يشمل هذا الإنتاج الخدمات المجتمعية والتطوعية غير مدفوعة الأجر، والأنشطة المنزلية غير مدفوعة الأجر.
- **معيار مدة العمل في الفترة المرجعية:** يقوم التعريف الدولي للعمال على المبدأ القائل بأن الفرد يعتبر في حالة عمالة إذا كان قد أدى بعض النشاط الاقتصادي خلال الفترة المرجعية، ومعنى هذا أن العمل في أي نشاط اقتصادي لمدة ضئيلة كساعة واحدة فقط يكفي لتصنيف الشخص على أنه في حالة عمالة.

مصادر بيانات المؤشر

المصدر الرئيس لبيانات قوة العمل هو المسوح الأسرية التي تجرى في الدولة والتي تنفذها عادة دائرة الإحصاءات في هذه الدولة في أوقات معينة خلال السنة، وتجرى هذه المسوح في العادة لعينة مختارة من المجتمع. ويمكن الحصول على بيانات إضافية تتعلق بقوة العمل من خلال المسوح الخاصة بالمنشآت الاقتصادية، إضافة إلى البيانات التي يمكن الحصول عليها من السجلات الإدارية شريطة استخدام التعاريف والتصانيف والفترة المرجعية نفسها. ويمكن الاستفادة من السجلات الإدارية باعتبارها أحد المصادر الثانوية واستخدامها لعمليات المقارنة والتدقيق.

أسلوب حساب المؤشر

يمكن حساب نوعين من معدلات المشاركة في قوة العمل: معدل المشاركة في قوة العمل المنقح، ومعدل المشاركة في قوة العمل الخام. ويعرف معدل المشاركة في قوة العمل المنقح بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصادياً إلى عدد السكان في سن العمل. ويمكن حسابه كما يلي:

$$\text{معدل المشاركة في قوة العمل المنتقح} = \frac{\text{أعداد العاملين} + \text{أعداد المتعطلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100\%$$

أما معدل المشاركة في قوة العمل الخام فيعرف على أنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصادياً إلى عدد السكان من جميع الأعمار، وتعطي هذه الطريقة فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع، ويمكن حسابه كما يلي:

$$\text{معدل المشاركة في قوة العمل الخام} = \frac{\text{أعداد العاملين} + \text{أعداد المتعطلين}}{\text{عدد السكان من جميع الأعمار}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يبين الجدول (1) معدل المشاركة المنتقح والخام في قوة العمل لعام 2003، ويتبين منه أن معدل المشاركة المنتقح بلغ (37%)، والرصد الدولي لهذا المؤشر يشير إلى أنه قد بلغ (73.2%) في دول شرق آسيا عام 2003،⁴ كما بلغ (67.5%) في كندا عام 2003، أما في مصر فقد بلغ (45%) عام 2001، وفي سوريا بلغ (53.3%) عام 2002، وحوالي (53%) في المغرب عام 2003.⁵

(1) الجدول

معدل المشاركة المنتقح والخام في قوة العمل لعام 2003 في الأردن

الجنس	إجمالي السكان	السكان 15 سنة فأكثر	النشطون اقتصادياً	معدل المشاركة المنتقح	معدل المشاركة الخام
ذكر	2544955	1620916	1013208	62.5%	39.8%
أنثى	2428759	1552631	161896	10.4%	6.7%
المجموع	4973714	3173547	1175104	37%	23.6%

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

مضامين واستدلالات المؤشر

يوضح هذا المؤشر نسبة الفئة المنتجة من السكان، وكلما كانت هذه النسبة منخفضة دل ذلك على ارتفاع معدل الإعالة وزيادة أعباء الفئة العاملة.

يقيس هذا المؤشر الفجوة بين معدل مشاركة النساء ومعدل مشاركة الرجال في قوة العمل (الفجوة الجندرية). وتحسب الفجوة الجندرية بطرح معدل مشاركة النساء من معدل مشاركة الرجال. وبلغت هذه الفجوة (25.5%) على مستوى العالم⁶ في سنة 2003، إلا أنها قد وصلت إلى (52.1%) في الأردن خلال عام 2003، ويشير هذا إلى تدني مشاركة المرأة في قوة العمل.

4 ILO, "Global Employment Trends", January 2004.

5 Laborsta (2001-2003), International Labor Office.

6 ILO, "Global Employment Trends for women 2004", March 2004.

المؤشر الثانجي: نسبة العاملين إلى السكان

Employment-to-Population Ratio

تعريف

يقيس المؤشر نسبة العاملين إلى إجمالي السكان في سن العمل، وتعتبر العمالة إحدى فئتي قوة العمل (العمالة والبطالة). وتشمل فئة العاملين حسب تعريف منظمة العمل الدولية⁷ أي شخص يعمل ولولمدة ساعة واحدة في الأسبوع (أو اليوم) السابق للزيارة، كما تشمل الأشخاص الغائبين عن العمل بشكل مؤقت.

مصادر بيانات المؤشر

يتم توفير بيانات هذا المؤشر في الغالب عن طريق المسوح الأسرية الخاصة بالعمالة والبطالة وقوة العمل، كما يمكن الحصول على بيانات هذا المؤشر من خلال السجلات الإدارية للعاملين في القطاع المنظم، ويمكن الاستفادة من مسوح المنشآت الاقتصادية لهذا الغرض، إضافة إلى المسوح المتخصصة مثل المسوح والتعدادات الزراعية، ومسوح النقل، وغيرها والتي تنفذها دائرة الإحصاءات العامة.

وعلى العموم، فإن عملية استخدام عدة مصادر للبيانات يمكن أن تعطي صورة كاملة ومجالاً أكبر لتدقيق البيانات.

أسلوب حساب المؤشر

$$\text{نسبة العاملين إلى السكان} = \frac{\text{عدد العاملين}}{\text{عدد السكان من عمر 15 سنة فأكثر}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

بلغت قيمة هذا المؤشر حوالي (32%) عام 2003 بالنسبة للأردن في حين أن المتوسط العالمي قد بلغ (62.5%) لنفس السنة⁸. ويشير الجدول (2) إلى أن نسبة العاملين الذكور إلى إجمالي السكان الذكور في سن العمل بلغت (54.4%) مقابل (8.4%) للإناث، وبذلك تكون الفجوة الجندرية (46%)، وهذه النسبة أعلى من المعدل العالمي والبالغ (24%)⁹.

الجدول (2)

نسبة العاملين إلى السكان لعام 2003 في الأردن

الجنس	السكان 15 سنة فأكثر	عدد العاملين	نسبة العاملين إلى السكان
ذكر	1620916	881410	54.4%
أنثى	1552631	130657	8.4%
المجموع	3173547	1012067	31.9%

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

مضامين واستدلالات المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يقيس نسبة السكان المشاركين في العملية الإنتاجية. والنسبة المتدنية لهذا المؤشر تعني أن نسبة عالية من السكان ليست منتجة لأنهم إما أن يكون متعطلين أو خارج قوة العمل. كما يستخدم هذا المؤشر لمقارنة حالة سوق العمل بين الاقتصادات المختلفة، فلا يمكن مقارنة العدد المطلق للعاملين في هذه الاقتصادات ولا بد من ربطه بعدد السكان في سن العمل.

المؤشر الثالث: الحالة العملية

Status in Employment

تعريف

توجد أربعة تصنيفات لقياس الحالة العملية للفرد وهي:

1. مستخدم بأجر: وهو الفرد الذي يعمل لدى مؤسسة أو لدى فرد آخر مقابل أجر نقدي أو عيني، سواء كان هذا الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر، وسواء كان حساب الأجر حسب الإنتاج أو العمولة أو بأي أسلوب آخر. ويندرج تحت ذلك العاملون لدى الأسرة بأجر.
2. صاحب عمل: وهو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءاً منها، أو في مهنة أو تجارة ويعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني.
3. يعمل لحسابه: وهو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءاً منها، أو في مهنة أو تجارة، ولا يعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني.
4. يعمل لدى الأسرة دون أجر: هو الشخص الذي يعمل لدى الأسرة أو أحد أفرادها دون أن يتقاضى أجراً نقدياً أو عينياً، حتى وإن تقاضى مكافأة رمزية.

مصادر بيانات المؤشر

يمكن أن تتوافر بيانات هذا المؤشر عن طريق المسوح الأسرية المتعلقة بالعمالة والبطالة، إضافة إلى مسوح الاستخدام ومسوح المنشآت الاقتصادية لهذا الغرض، وكذلك عن طريق المسوح المتخصصة مثل المسوح والتعدادات الزراعية ومسوح النقل وغيرها من مسوح الأنشطة غير المنظمة. كما يمكن توفير بيانات هذا المؤشر من خلال قواعد البيانات لدى ديوان الخدمة المدنية والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

أسلوب حساب المؤشر

$$\%100 \times \frac{\text{عدد العاملين بأجر}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} = \text{النسبة المئوية للعاملين بأجر}$$

$$\%100 \times \frac{\text{عدد أصحاب العمل}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} = \text{النسبة المئوية لأصحاب العمل}$$

$$\%100 \times \frac{\text{عدد الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} = \text{النسبة المئوية للذين يعملون لحسابهم الخاص}$$

$$\%100 \times \frac{\text{عدد الأشخاص الذين يعملون لدى الأسرة دون أجر}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} = \text{النسبة المئوية للذين يعملون لدى الأسرة دون أجر}$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يبين الجدول (3) أعداد العاملين موزعين حسب الحالة العملية لعام 2003 في الأردن، ويتبين منه أن غالبية العاملين هم مستخدمون بأجر (حوالي 83%)، وهذا النمط السائد في معظم دول العالم حيث تراوح بين (60%-90%)، ويبين الرصد الدولي لهذا المؤشر أن نسبة العاملين بأجر قد بلغت (85%) في كندا و(92.4%) في الولايات المتحدة، و(38.1%) في المغرب و(60.2%) في مصر وذلك في عام 2003¹⁰.

الجدول (3)

أعداد العاملين حسب الحالة العملية لعام 2003 في الأردن

النسبة المئوية	العدد	الحالة العملية
82.6%	835988	مستخدم بأجر
8.0%	80931	صاحب عمل
8.6%	87272	يعمل لحسابه
0.6%	6103	يعمل لدى الأسرة بدون أجر
0.2%	1779	يعمل بدون أجر
100.0%	1012073	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

مضامين واستدلالات المؤشر

تتبع أهمية المؤشر من كونه يميز بين العاملين بأجر والعاملين لحسابهم الخاص، مما يتيح الفرصة للتعرف على حجم العمالة بأجر والذي يدل على مدى توافر فرص العمل الحقيقية، ومدى وجود البطالة المقنعة، ومن الأمثلة على ذلك عمل معظم أفراد الأسرة بالزراعة بدون أجر في حال عدم توفر فرص عمل أو ندرتها، بينما يعمل عدد أقل في الزراعة دون أجر في حال توفر عمل بأجر. ويمكن كذلك الاستفادة من هذا المؤشر في التعرف على تركيبة قوة العمل، ونوع الاقتصاد في الدولة.

هذا المؤشر له علاقة قوية بالمؤشر اللاحق "العمالة حسب القطاع"، ففي فترات النمو الاقتصادي يُتوقع انتقال العمالة من قطاع الزراعة إلى قطاع الصناعة أو الخدمات، مما يعني زيادة نسبة العاملين بأجر، كما أن انخفاض نسبة العاملين في الزراعة تعني انخفاض نسبة العاملين لدى الأسر بدون أجر. كما أن انخفاض نسبة العاملين لحسابهم الخاص أو انخفاض نسبة العاملين لدى الأسرة بدون أجر أو ارتفاع نسبة العاملين بأجر يعني الانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي.

ويمكن أن يتم حساب هذا المؤشر حسب الجنس والريف والحضر والنشاط الاقتصادي والمستوى التعليمي، وحسب المناطق الإدارية.

المؤشر الرابع: العمالة حسب القطاع

Employment by Sector

تعريف

يقسم هذا المؤشر العمالة إلى ثلاث مجموعات عريضة من الأنشطة الاقتصادية هي: الزراعة، والصناعة، والخدمات، ويمكن اعتماد التصنيف الصناعي الدولي (ISIC) للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً عن وضع العمالة في الأنشطة الاقتصادية حيث توفير نسبة العاملين في قطاع الفنادق ليستدل منها على أهمية قطاع السياحة في الناتج المحلي الإجمالي.

المقصود بالنشاط الاقتصادي في هذا المؤشر هو نشاط المنشأة التي يعمل فيها الشخص خلال الفترة المرجعية للمسح، ولا يعتمد هذا على الواجبات أو المهام التي يقوم بها الشخص في المنشأة، على سبيل المثال يصنف سائق شاحنة يعمل في مصنع لإنتاج الأسمت ضمن نشاط الصناعة الاستخراجية وليس ضمن قطاع النقل. وقد دلت البيانات على أن قطاع الخدمات يستوعب الجزء الأكبر من العمالة في معظم الدول، يليه قطاع الصناعة، ثم قطاع الزراعة.

مصادر بيانات المؤشر

يصعب الحصول على بيانات دقيقة لهذا المؤشر عن طريق المسوح الأسرية نتيجة عدم مقدرة الشخص المستجيب على تحديد النشاط الاقتصادي للمنشأة التي يعمل بها أحد أفراد الأسرة، خاصة وأن الشخص المستجيب في الغالب هورب/ربة المنزل. لذا، فإن أفضل مصدر للمعلومات هو مسوح المنشآت الاقتصادية، إضافة إلى السجلات الإدارية.

أسلوب حساب المؤشر

$$\text{النسبة المئوية للعاملين في قطاع معين} = \frac{\text{عدد العاملين في هذا القطاع}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يبين الجدول (4) العمالة حسب النشاط لعام 2003 في الأردن، ويتبين منه أن حوالي (73%) من العمالة يتركزون في قطاع الخدمات والتي تشمل أنشطة متعددة منها أنشطة التعليم والصحة والمصارف والمطاعم والفنادق. أما قطاع الصناعة (والذي يشمل على الصناعة الاستخراجية والصناعة التحويلية)، فيعمل به ما نسبته (22.5%) من إجمالي العمالة، يلي ذلك قطاع الزراعة حيث لم يشغل إلا (4.1%) من إجمالي العمالة الأردنية. والملاحظ أن توزيع العمالة الأردنية على القطاعات الاقتصادية المختلفة يشبه إلى حد كبير التوزيع السائد في الدول المتقدمة.

الجدول (4)

العمالة حسب النشاط لعام 2003 في الأردن (نسب مئوية)

النشاط	ذكور	إناث	المجموع
الخدمات	62.3	11.2	73.4
الصناعة	21.0	1.5	22.5
الزراعة	3.9	0.2	4.1
المجموع	87.1	12.9	100

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

والرصد الدولي يبين أن هناك تفاوتاً كبيراً في قيم هذا المؤشر بين مختلف المجموعات الدولية. فنجد مثلاً أن قطاع الخدمات يستخدم حوالي (75%) من إجمالي العمالة في كندا عام 2002 بينما قطاع الزراعة يعمل به حوالي (3%) من إجمالي العمالة. في حين نجد أن قطاع الزراعة استحوذ على أكثر من (30%) من العمالة في سوريا بينما قطاع الخدمات لم يستحوذ إلا على حوالي (43%) من إجمالي العمالة السورية.

الجدول (5)

العمالة حسب النشاط لعام 2002 في بعض الدول (نسب مئوية)

النشاط	كندا	الولايات المتحدة	مصر	سوريا
الخدمات	74.7	75.6	51.9	42.8
الصناعة	22.4	21.8	20.6	26.9
الزراعة	2.9	2.5	27.5	30.3

Source: Calculated from: Laborsta (2001-2003), International Labor Office

مضامين واستدلالات المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يربط العاملين بالنشاط الاقتصادي وليس بالمهنة، وهذا يمكن من حساب إنتاجية العامل حسب النشاط الاقتصادي، ويمكن من التعرف على الأنشطة الأكثر جدوى إضافة إلى إمكانية التعرف على الأنشطة التي تستطيع أن توفر فرص عمل جديدة. ومن خلال هذا المؤشر يستدل على طبيعة النشاط الاقتصادي للدولة، وعند رصد هذا المؤشر لسلسلة زمنية طويلة نستطيع التعرف إلى التغيرات الهيكلية التي مر بها الاقتصاد.

وبالإمكان توفير هذا المؤشر على عدة مستويات مثل المستوى التعليمي، والتخصص، والمهنة، والجنس، وحسب التقسيمات الإدارية.

المؤشر الخامس: العمالة بدوام جزئي والعمالة الناقصة

Part time Workers and Time Related Underemployment

تعريف المؤشر

سبق وأن عُرفت البطالة بأنها وضع متطرف لحالة انعدام كامل للعمل. أما في حالة الافتقار الجزئي للعمل، فإن ذلك يغطى ضمن بند العمالة بدوام جزئي.

وتعتبر العمالة الناقصة جزءاً من العمالة بدوام جزئي، إذ ينقسم هذا العمل إلى عمل بدوام جزئي بشكل طوعي، أي أن العامل هو الذي يرغب بالعمل لساعات قليلة لأسباب تخص العامل نفسه، وعمل بدوام جزئي بشكل قسري (عمالة ناقصة)، أي أن صاحب العمل هو الذي يقرر أن يعمل العامل لساعات أقل من المعتاد، وذلك لعدم الحاجة إلى العمل بدوام كامل أو لأسباب أخرى مثل الزيادة في المخزون من إنتاج المصنع، وغيرها.

وبشكل عام، فإن العمالة الناقصة توجد عندما تكون عمالة شخص ما غير كافية بناءً على معايير محددة، أو قياساً على عمل آخر، مع الأخذ بعين الاعتبار المهارة.

وتعرف العمالة الناقصة: بأنها جميع الأشخاص الذين يعملون باجر أو للحساب الخاص، ممن يعملون بصورة غير طوعية لساعات أقل من الساعات المقررة للعمل، وكانوا يبحثون عن عمل إضافي أو متاحين له خلال الفترة المرجعية. ولكي يكون الشخص في حالة عمالة ناقصة، ينبغي أن تطبق عليه أربعة معايير، هي:

- العمل لساعات أقل من ساعات العمل المعتادة.
- أداء العمل بصورة غير طوعية.
- البحث عن عمل إضافي
- متاح للعمل الإضافي.

مصادر بيانات المؤشر

يصعب الحصول على بيانات حول هذا المؤشر عن طريق المسوح الأسرية، حيث أن الأمر يتطلب مقابلة الشخص المعني مباشرة لطرح الأسئلة عليه لتحديد فيما إذا كان يعمل أم أنه في حالة عمالة ناقصة. ومع ذلك فإن المسوح الأسرية تعتبر أحد مصادر هذا المؤشر، إضافة إلى المصادر الأخرى مثل مسوح الاستخدام التي تغطي المنشآت الاقتصادية وكذلك البيانات الإدارية مثل مكاتب العمل وغيرها.

أسلوب حساب المؤشر

$$1. \text{ النسبة المئوية للعاملين بدوام جزئي} = \frac{\text{عدد العاملين بدوام جزئي}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

$$2. \text{ النسبة المئوية للعمالة الناقصة} = \frac{\text{عدد الذين يعملون عمالة ناقصة}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

لا توجد في الأردن بيانات لحساب هذا المؤشر بشكل مباشر، وتوجد بعض المؤشرات القريبة من هذا المؤشر مثل دراسة قوة العمل التي نفذها مركز الدراسات الاستراتيجية في الجامعة الأردنية حيث تشير الدراسة إلى وجود ما نسبته (16%) من العاملين يبحثون عن عمل آخر بالإضافة إلى العمل الحالي، وتشير كذلك إلى أن حوالي (3%) من العاملين يعملون بدوام جزئي أو يعملون لساعات عمل محددة¹¹.

أما الوضع دولياً فقد حدث تغير في نسبة الذين يعملون بدوام جزئي في عام 2001 مقارنة مع عام 1990، ويشير الجدول (6) إلى أن نسبة العمالة بدوام جزئي تراجعت في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية والنرويج وإيسلندا، وبالمقابل، ارتفعت تلك النسب في اليابان وأستراليا ونيوزلندا. كما سجلت معظم الدول ارتفاعاً في نسبة الإناث اللواتي يعملن بدوام جزئي مقارنة بالذكور¹².

(الجدول 6)

نسبة العمالة بدوام جزئي (نسب مئوية)

النشاط	1990	2001
الولايات المتحدة الأمريكية	14	13.2
النرويج	21.7	20
إيسلندا	22.5	20.7
اليابان	19.3	25
أستراليا	22.5	27.1
نيوزلندا	19.5	22.6

Source: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm05.htm>

11 الجامعة الأردنية، مركز الدراسات الاستراتيجية، "القوى العاملة في الأردن"، 2001

12 <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm05.htm>

تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يعطي صورة أشمل وأكثر تفصيلاً للعمالة، حيث يعبر هذا المؤشر عن ساعات العمل الفعلية وعن الهدر الذي قد يحدث في استخدام القوى العاملة مثل استخدام العمالة لوقت قصير أو في استخدام العاملين المتخصصين في أعمال هامشية أو وجود بطالة مقنعة، هذا بالإضافة إلى ما يقدمه هذا المؤشر من تلمس بعض مشاكل العاملين مثل تدني مستوى الدخل أو العمل لساعات قليلة مما يؤدي إلى وجود مشاكل اقتصادية واجتماعية.

المؤشر السادس: ساعات العمل

Hours of Work

تعريف

إن مقياس ساعات العمل هو مقياس للوقت المستغرق في العمل، ولا يعكس الكفاءة أو الكثافة التي يؤدي بها العمل. وترتبط ساعات العمل بمفهوم العمالة حيث يمكن تصنيف العاملين حسب عدد ساعات العمل إلى فئات، ويساعد هذا على تحديد العمل لفترات قصيرة، والتمييز بين العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي، وقياس العمالة الناقصة. وساعات العمل نوعان: أولهما ساعات العمل الفعلية وثانيهما ساعات العمل المعتادة.

تشمل ساعات العمل الفعلية الساعات المستغرقة فعلياً في العمل أثناء فترات العمل العادية مضافاً إليها الزمن المستغرق في العمل الإضافي، والوقت المستغرق في مكان العمل لإجراء بعض الإصلاحات والصيانة وتجهيز الأدوات وتنظيفها، إضافة إلى الوقت المقابل لفترات الراحة القصيرة في مكان العمل بما في ذلك تناول الشاي والقهوة. ولا يشمل الساعات مدفوعة الأجر التي لا يعمل الفرد خلالها مثل الإجازات السنوية والعطلات الرسمية واستراحة تناول الوجبات، والوقت المستغرق في الانتقال من المنزل إلى مكان العمل.

أما ساعات العمل المعتادة فهي الساعات المستغرقة في العمل أثناء أسبوع نمطي أو يوم نمطي في هذا النشاط. وقد تختلف عن ساعات العمل الفعلية.

وهناك ثلاثة مقاييس لساعات العمل هي:

1. عدد قليل من ساعات العمل أسبوعياً، وهي للذين يعملون لأقل من نصف ساعات العمل المعتاد أسبوعياً.
2. عدد كبير من ساعات العمل: وهي للذين يعملون عمالة مكثفة تتجاوز ساعات العمل المعتاد في الأسبوع.
3. العدد المعتاد من ساعات العمل: وهي للذين يعملون لساعات عمل ضمن المعدل المعتاد لساعات العمل أسبوعياً.

مصادر بيانات المؤشر

يمكن الدمج بين مسوح العمالة والبطالة ومسوح المنشآت الاقتصادية للحصول على بيانات هذا المؤشر. كما يمكن الحصول على بيانات هذا المؤشر من السجلات الإدارية لمكاتب العمل.

أسلوب حساب المؤشر

$$\begin{aligned} 1. \text{ النسبة المئوية للذين يعملون لساعات} &= \frac{\text{عدد العاملين لساعات أكثر من المعتاد (40 ساعة فأكثر في الأسبوع)}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\% \\ &\text{تتجاوز معدل ساعات العمل المعتاد} \\ 2. \text{ عدد ساعات العمل السنوية} &= \frac{\text{مجموع ساعات العمل السنوية المقدرة للعاملين}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\% \\ &\text{للشخص الواحد} \end{aligned}$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

بالنسبة للوضع في الأردن، فلا توجد حتى الآن بيانات إحصائية شاملة في هذا المجال باستثناء ما يوفره مسح الاستخدام الذي يحتاج إلى إجراء بعض التعديلات كي يمكن استخدامه لهذا الغرض. ويبين هذا المسح لعام 2003 أن متوسط ساعات العمل الشهرية للعامل الأردني بلغت (244) ساعة.

وفيد الرصد الدولي لعام 2002 أن متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية للعامل في مصر كانت (53) ساعة و (42.2) ساعة في اليابان. أما في عام 2003 فيتبين من الجدول (7) أن معدل ساعات العمل الأسبوعية للعامل تراوحت بين (34.8) ساعة في استراليا وبين (46) ساعة في سنغافورة.

الجدول (7)

عدد ساعات العمل الأسبوعية في دول مختارة

السنة		الدولة
2003	2002	
م.غ	53	مصر
44	-	سوريا
46	-	سنغافورة
32.1	-	كندا
38.3	-	ايطاليا
34.8	-	استراليا
م.غ	42.2	اليابان
37.2	-	ايرلندا

Source: Calculated from: Laborsta (2002-2003), International Labor Office م.غ: غير متوفر - : لا ينطبق

مضامين واستدلالات المؤشر

يمكن استخدام هذا المؤشر للتمييز بين العمل بدوام جزئي والعمل بدوام كلي، كما يمكن استخدامه للمساعدة في قياس العمالة الناقصة. وتكمن أهمية هذا المؤشر في توفير بيانات تساعد في تفسير المعلومات وفي تخطيط العمالة ومراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بمواعيد العمل. ويمكن الاستفادة من هذا المؤشر أيضاً في إجراء التحليلات المتعلقة بالسياسات الاجتماعية والأسرية عند توفره على مستوى الجنس، والعمر، والمهنة، والصناعة، وغيرها.

المؤشر السابع: العمالة في القطاع غير المنظم

Employment in the Informal Economy

تعريف

لا يوجد تعريف دولي متفق عليه لهذا القطاع، وليس هناك حد فاصل بين القطاع المنظم والقطاع غير المنظم، إلا أن هناك عدداً من المعايير المستخدمة عالمياً لتحديد المنشآت العاملة في هذا القطاع، كما أن للعاملين في هذا القطاع خصائص يجمع على بعضها العديد من الجهات الدولية مثل منظمة العمل الدولية، كعدد العاملين في المنشأة، وغياب صفة الحماية القانونية للعاملين في هذا القطاع، وعدم توفر تأمينات العمل.

إن أهم ما يميز هذا القطاع هو ارتفاع نسبة العاملين دون أجر، وانخفاض مستوى الأجور للعاملين بأجر، والاعتماد على العمل اليدوي إلى حد كبير واستخدام أدوات بسيطة في العمل، والاعتماد على الأسواق المحلية القريبة من أماكن الإنتاج لتسويق السلع والخدمات¹³.

هنالك عدة تعاريف ومنهجيات لإحصاء القطاع غير المنظم، وليس هنالك تعريف واحد مستخدم لهذا الغرض. لذا، فإنه من الصعب إجراء مقارنات دولية بهذا الخصوص، خاصة إذا ما استخدمت التعاريف والمنهجيات الوطنية.

يقيس هذا المؤشر العمالة في الأنشطة الاقتصادية غير المنظمة، ويمثل النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم من إجمالي العاملين خلال الفترة المرجعية نفسها.

تأتي أهمية هذا المؤشر لاختلاف خصائص العاملين في كل من القطاع المنظم والقطاع غير المنظم، كما تجدر الإشارة إلى صعوبة الحصول على بيانات دقيقة عن حسابات الدخل القومي والقيمة المضافة بشكل خاص في غياب توفر بيانات دقيقة عن هذا المؤشر.

إضافة إلى ما تقدم، هناك صعوبات في جمع البيانات الخاصة بالقطاع غير المنظم، حيث أن هذا القطاع يغطي عدداً كبيراً من الأنشطة التي يصعب إجراء إحصاءات خاصة بها نتيجة صعوبة توفير إطار لها وصعوبة الوصول إلى العاملين في هذا القطاع لبعض الأنشطة مثل الباعة المتجولين، وسائقي سيارات الأجرة، وغيرها. ومكمن الصعوبة الآخر هو عدم تصريح عدد من العاملين في هذا القطاع بالأنشطة التي يقومون بها نظراً لتخوفهم من الضرائب والمساءلة القانونية في بعض الأحيان. لذا فإن الحصول على بيانات تفصيلية ودقيقة لهذا القطاع يعتبر أحد التحديات للأجهزة الإحصائية بشكل عام، وللعاملين في هذا المجال بشكل خاص.

13 McLaaughlin, 1990 <http://www.gefont.org/views/1997/informal_sector.htm>

مصادر بيانات المؤشر

يمكن الحصول على بيانات لهذا القطاع من خلال الدمج بين المسوح الأسرية ومسوح المنشآت الاقتصادية، أو باستخدام مسوح متخصصة للقطاع غير المنظم، أو باستخدام مسوح الأسرة متعددة الأغراض. ولم تتوافر حتى تاريخه إمكانية لحساب هذا المؤشر من خلال البيانات التي تجمع من مختلف المسوح الإحصائية، أو عن طريق السجلات الإدارية، مما يستدعي الاهتمام بهذا الموضوع ودراسته بشكل أفضل.

أسلوب حساب المؤشر

$$\text{النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم من إجمالي العاملين} = \frac{\text{عدد العاملين في القطاع غير المنظم}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يبين الجدول (8) نسبة العمالة في القطاع غير المنظم لعام 2002 في الأردن، على اعتبار أن إطار القطاع غير المنظم يتكون من المنشآت التي توظف أقل من 5 عمال فقط. ويتبين منه أن العاملين في هذا القطاع يشكلون حوالي (27.5%) من إجمالي العاملين.

الجدول (8)

نسبة العمالة في القطاع غير المنظم لعام 2002 في الأردن
(العاملون في المنشآت التي توظف أقل من 5 عمال)

المهنة	الذكور	الإناث	المجموع
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	13.2%	9.9%	12.9%
المتخصصون	10.6%	3.5%	7.7%
الفنيون	9.5%	5.6%	7.9%
الكتبة	17.7%	16.4%	17.3%
العاملون في الخدمات والباعة	78.4%	72.4%	78.0%
العاملون في الحرف	49.8%	20.7%	48.4%
مشغلو الآلات ومجموعها	13.4%	3.5%	12.7%
المهن الأولية	9.6%	1.1%	8.3%
المجموع	32.1%	10.6%	27.5%

المصدر: مسح الاستخدام، دائرة الإحصاءات العامة، 2002.

والمعلومات المتاحة عن هذا المؤشر على مستوى قارة أمريكا اللاتينية موضحة بالجدول (9)، ويتبين منه أن نسبة العاملين في القطاع غير المنظم (المنشآت الصغيرة) بلغت (34%) في البارغواي بينما بلغت (54%) في المكسيك.

نسبة العمالة في المنشآت الصغيرة في بعض دول أمريكا اللاتينية

النشاط	1997
البارغواي	%34
الاكوادور	%44
الأرجنتين	%46
البرازيل	%51
المكسيك	%54

Source: http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm07.htm#_ftn1

مضامين واستدلالات المؤشر

يستدل من هذا المؤشر على درجة التطور المؤسسي في البلد. وهذا المؤشر سيكون منخفضاً في البلدان المتطورة. كما يستدل منه على درجة الأمان الوظيفي للعاملين، لأن هذا القطاع يفتقر لشبكة الأمان الاجتماعي.

المؤشر الثامن: البطالة

Unemployment

تعريف

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد في سن العمل والذين لم يقوموا بأي عمل إنتاجي مقابل أجر أو عائد مادي أو عيني خلال فترة الإسناد الزمني، ولم يقوموا بأي عمل إنتاجي بدون أجر في مشروع أو مصلحة أو مزرعة تعود ملكيتها للعائلة وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل التسجيل في مكاتب العمل، مطالعة الصحف، سؤال الأقارب والأصدقاء. أما الأفراد الذين لم يبحثوا بنشاط عن عمل بسبب قناعتهم بعدم جدوى البحث عن عمل لئلا يساهم في الحصول على فرصة عمل فإنهم يصنفون في مجموعة المحبطين (Discouraged Workers)، والذين هم جزء من الأفراد خارج قوة العمل.

ويستند التعريف القياسي للبطالة إلى ثلاثة معايير رئيسية لا بد من توافرها في وقت واحد، وهي:

1. أن يكون الفرد بدون عمل. أي لم يكن يعمل بأجر أو لدى الأسرة أو للحساب الخاص، كما هو محدد في التعريف الدولي للعمالة. إن تعبير بدون عمل يعني انعداماً تاماً للعمل، أي عدم القيام بأي عمل أثناء الفترة المرجعية. لذا، فإن الشخص يعتبر بدون عمل إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق أثناء الفترة المرجعية (ولا حتى لساعة واحدة)، ولم يكن غائباً عن العمل بصفة مؤقتة على النحو المحدد في تعريف العمالة.

2. أن يكون الفرد متاحاً للعمل في الوقت الراهن. أي أنه متاح للعمل بأجر، أو للعمل للحساب الخاص خلال الفترة المرجعية. أما بالنسبة لمعيار الإتاحة، فإن الإتاحة تعني أن الشخص يجب أن يكون قادراً ومستعداً للعمل إذا توافرت له الفرصة، مع مراعاة وجود فترة (أسبوعين)، وذلك لأنه ليس من المتوقع أن يكون كل فرد ممن يبحثون عن عمل قادراً على البدء في العمل فوراً، وبمجرد عرضه عليه.

3. أن يكون الفرد باحثاً عن عمل. أي أنه اتخذ خطوات محددة من فترة قريبة للبحث عن عمل بأجر، أو عمل للحساب الخاص. ولا يعتمد على ما إذا كان العمل المطلوب يقع ضمن الحدود الوطنية أو خارجها. ويشمل البحث عن عمل اتخاذ خطوة واحدة على الأقل من الخطوات التالية: التسجيل في أحد المكاتب العامة للتوظيف، أو تقديم طلبات إلى أرباب العمل، أو السؤال في أي موقع من مواقع العمل، أو في المزارع، أو عند بوابات المصانع أو في الأسواق وغيرها، أو نشر إعلانات في الصحف، أو الرد على إعلانات الوظائف، أو البحث عن بناية لإقامة مشروع، أو السعي إلى الحصول على موارد مالية، أو تقديم طلبات للحصول على تصاريح أو توكيلات.

الحالات الخاصة

تحدد المعايير الدولية فئات خاصة من الأفراد، تستثنيها من القاعدة العامة التي تقول بأن المعايير الثلاثة (بدون عمل، متاح في الوقت الراهن، ويبحث عن عمل) يجب أن تتوفر في وقت واحد لكي تتفق مع التعريف القياسي للبطالة، ومن هذه الفئات:

1. البدايات اللاحقة: الأفراد الذين بدون عمل ومتاحون له ولكنهم لا يبحثون عنه لأنهم قاموا ببعض الترتيبات للبدء بعمل في تاريخ لاحق للفترة المرجعية. فهؤلاء يصنفون على أنهم في حالة بطالة رغم عدم تحقق معيار البحث عن عمل.

2. المسرحون من العمل: الأفراد الذين علق أرباب العمل عقد عملهم لفترة محدودة أو غير محدودة ويكون لهم في نهاية الفترة حق معترف به باستئناف عملهم مع رب العمل. ويصنف هؤلاء ب:

- الذين لهم ارتباط رسمي بالعمل على أنهم في حالة عمالة.
- الذين ليس لديهم ارتباط رسمي بالعمل ولكنهم يبحثون عن عمل ومتاحون للعمل على أنهم بطالة.
- الذين ليس لديهم ارتباط بالعمل ولا يبحثون عنه ولا متاحون له على أنهم خارج قوة العمل.

3. **العاملون المحبطون:** هم الأفراد الذين فقدوا حماسة البحث عن عمل، وتعتبر هذه الفئة عادة خارج قوة العمل، حيث أنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، ولكن السؤال المطروح هو: هل يتم رفض العمل من قبل هذه الفئة إذا ما تم عرضه عليهم؟ وفي هذه الحالة هل يتم احتسابهم ضمن قوة العمل أم لا؟ وتشير المعايير الدولية إلى أنه يمكن اعتبار فئة المحبطين في حالة بطالة، فهؤلاء أفراد يرغبون في العمل ومتاحين في الوقت الراهن للعمل ولكنهم فقدوا حماسة البحث عن عمل لأنهم يعتقدون أنهم لا يستطيعون الحصول عليه.

مصادر بيانات المؤشر

إن أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو المسوح الأسرية، ويمكن الاستفادة من السجلات الإدارية المتعلقة بهذا الموضوع مثل مكاتب العمل والتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتقابات، وغيرها من المؤسسات التي تعنى بشكل خاص بالمتعطلين عن العمل. ونظراً لأهمية هذا المؤشر، فإن كثيراً من الدول تقوم بإجراء مسوحات ميدانية لهذا الموضوع بشكل دوري قد يكون سنوياً، أو نصف سنوي، أو ربعياً، أو شهرياً. لذا، فإن بيانات هذا المؤشر متوافرة في معظم الدول.

أسلوب حساب المؤشر

معدل البطالة: هو النسبة المئوية للمتطلين عن العمل إلى إجمالي قوة العمل ضمن الفترة المرجعية لمن هم في سن العمل.

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد الأشخاص المتطلين}}{\text{إجمالي عدد الأشخاص ضمن قوة العمل}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

تتفاوت معدلات البطالة بين دولة وأخرى، ومن فضل إلى آخر من فصول السنة في الدولة الواحدة ومن منطقة إلى أخرى، كما أنها تتفاوت بين الريف والحضر. ويشير الجدول (10) إلى أن معدل البطالة بلغ حده الأدنى في الربع الثاني من عام 2001، بينما بلغ حده الأعلى في الربع الثالث من عام 2002. ويعد معدل البطالة في الأردن من المعدلات المرتفعة حيث يتجاوز المعدل العالمي بكثير، كما أنه يزيد على معدل البطالة في منطقة الشرق الأوسط مما يدل على وجود مشكلة حقيقية. وبالنظر إلى معدلات البطالة في الأردن، فيلاحظ أنها لم تشهد تغيرات جوهرية خلال السنوات القليلة الماضية.

التغير في معدل البطالة خلال الفترة 2001-2003

السنة	الربع	معدل البطالة %	التغير %
2001	الأول	15.7	2
	الثاني	13.2	(2.5)
	الثالث	14.9	1.7
	الرابع	14.9	0
2002	الأول	14.8	(0.10)
	الثاني	15.4	0.6
	الثالث	16.5	1.1
	الرابع	14.3	(2.2)
2003	الأول	15.5	1.2
	الثاني	13.7	(1.8)
	الثالث	15	1.3
	الرابع	13.9	(1.1)

المصدر: مسح العمالة والبطالة، دائرة الإحصاءات العامة، أعداد مختلفة.

وقد سجلت قراءات مختلفة لمعدل البطالة في عدد من الدول عام 2003، فبلغ على مستوى العالم (6.2%)، وفي الدول الصناعية (6.8%). وقد سجلت دول شرق آسيا أدنى معدل بطالة حيث بلغ (3.3%)، وبلغت حدها الأعلى في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث بلغ (12.2%)¹⁴.

مضامين واستدلالات المؤشر

يكتسب هذا المؤشر أهمية خاصة لكونه الجزء المكمل لقوة العمل، حيث أن قوة العمل تشمل العاملين والمتعطلين، كما أنه يعتبر أحد مقاييس أداء سوق العمل. فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع. فهي إضفاء لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها وهي إنقاص أو إلغاء للدخل اللازم لإدامة الحياة وخصوصاً مع عدم وجود تعويضات للبطالة والوقوع في الفقر وتعميقه. وهي تذهب جانباً من احترام الذات وتقود أحياناً إلى الانحراف والجريمة إضافة إلى المتاعب الأخرى الصحية (صحة الفرد والمجتمع). وثمة مكاسب محدودة من البطالة قد تأتي من خلال توجه المتعطل إلى مزيد من تكوين رأس المال البشري أو إعادة توجيهه، ولكن هذه المنافع لا تعوض جملة التكاليف الناجمة عن البطالة. كما أن هذه الظاهرة أخذت تصيب شرائح عديدة من حملة شهادات التعليم المتوسط أو العالي، وهو أمر يطرح عدة إشكالات على منظومات التعليم وسوق العمل والمجتمع على العموم.

وتعتبر دراسة التغيرات التي تحدث على هذا المؤشر خلال فترة زمنية معينة أحد المؤشرات الهامة التي تعبر عن مدى قدرة الاقتصاد على توفير فرص عمل جديدة، أو انخفاض فرص العمل في حالة وجود تراجع في النشاط الاقتصادي.

المؤشر التاسع: بطالة الشباب

Youth Unemployment

تعريف

لأغراض حساب هذا المؤشر، فإن الشباب يشمل الفئة العمرية من (15-24) سنة، أما الناضجون فهم الأفراد من سن (25) سنة فأكثر¹⁵. ويعتبر هذا المؤشر أحد المؤشرات الهامة لكثير من الاقتصاديات، بغض النظر عن درجة تقدمها، لأن الشباب هم أكثر الناس قبولاً لمجال واسع من الأعمال بسبب قدراتهم الجسدية ووضعهم الصحي، وحادثة دخولهم إلى سوق العمل، وهم الأكثر عرضة لدواعي الإحباط بسبب ارتفاع معدل البطالة في قفّتهم. ومن المعروف أن البطالة تصيب بشكل أكبر الشباب والداخلين إلى سوق العمل لأول مرة.

مصادر بيانات المؤشر

إن أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو مسح العمالة والبطالة الذي يجري بشكل دوري ويوفر بيانات تفيد في مراقبة الوضع بالنسبة لبطالة الشباب، إضافة إلى المسوح الخاصة بالشباب. ويمكن الحصول على بيانات هذا المؤشر من مكاتب العمل وديوان الخدمة المدنية.

أسلوب حساب المؤشر

يشمل هذا المؤشر أربعة مقاييس رئيسية هي:

$\%100 \times \frac{\text{عدد الشباب المتعطلين}}{\text{إجمالي الشباب ضمن قوة العمل}}$	=	1. معدل بطالة الشباب كنسبة مئوية من قوة عمل الشباب
$\%100 \times \frac{\text{معدل البطالة عند الشباب}}{\text{معدل البطالة عند الناضجين}}$	=	2. معدل بطالة الشباب إلى معدل البطالة عند الناضجين
$\%100 \times \frac{\text{معدل البطالة عند الشباب}}{\text{معدل البطالة الكلي}}$	=	3. نسبة بطالة الشباب من إجمالي البطالة
$\%100 \times \frac{\text{عدد الشباب المتعطلين}}{\text{إجمالي عدد السكان الشباب}}$	=	4. نسبة المتعطلين الشباب إلى إجمالي السكان الشباب

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يبين الجدول (11) مؤشرات بطالة الشباب لعام 2003 في الأردن، ويتبين منه أن معدل بطالة الشباب كنسبة من قوة عمل الشباب بلغ (35.4%)، وهذا المعدل مرتفع جداً خاصة أن هؤلاء الشباب هم الفئة القادرة على الإنتاج أكثر من غيرها. في حين بلغ معدل بطالة الناضجين (3.9%) فقط.

والرصد الدولي لعام 2002 بين أن معدل بطالة الشباب بلغ في كندا (13.6%)، بينما معدل بطالة الناضجين بلغ (6.4%). أما في الولايات المتحدة فبلغ حوالي (12%) بينما معدل بطالة الناضجين بلغ (4.6%). وتشير الإحصاءات المتوفرة لعام 2001 إلى أن قيمة هذا المؤشر بلغت (27.7%) في مصر مقابل (4.7%) للناضجين¹⁶.

تشكل بطالة الشباب في معظم الدول نسبة مرتفعة من إجمالي البطالة في الدولة، إذ يبلغ معدل البطالة بين الشباب ضعف معدل البطالة بين الناضجين في معظم الدول المتقدمة، باستثناء ألمانيا حيث تتساوى معدلات البطالة بين الشباب والناضجين، وفي الوطن العربي فإن البطالة بين الشباب تزيد على ضعف البطالة بين الناضجين كما هو الحال في الأردن ومصر.

الجدول (11)

مؤشرات بطالة الشباب لعام 2003 في الأردن

النسبة	المؤشر
35.4%	معدل بطالة الشباب كنسبة من قوة عمل الشباب
9.1%	معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة الناضجين
2.5%	نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي البطالة
11%	نسبة المتعلمين الشباب إلى إجمالي السكان الشباب

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

مضامين واستدلالات المؤشر

تأتي أهمية هذا المؤشر من كونه يساهم بشكل كبير في توضيح أحد جوانب مشاكل سوق العمل، وهي دراسة الفئة التي توجد فيها أعلى نسبة بطالة، إضافة إلى التعرف على مشاكل الشباب، خاصة الإناث منهم، وبتيح المجال لدراسة وضع المشاركة في قوة العمل، خاصة مشاركة الإناث. وبما أن فئة الشباب هي الأكثر تعليماً فإن هذا المؤشر يفيد في تقييم النظام التعليمي، فالبطالة العالية بين الشباب المتعلم في ظل وجود عمالة أجنبية في البلد يعني أن مخرجات النظام التعليمي لا تلبى حاجات سوق العمل المحلي.

المؤشر المباشر: البطالة طويلة الأمد

Long-Term Unemployment

تعريف

يهتم هذا المؤشر بفترة التعطل للمتطلين عن العمل، وهي الفترة التي يكون فيها الشخص دون عمل ويبحث عن عمل. وتعتبر الفترات القصيرة للتعطل عن العمل أقل أهمية نظراً لأن المشاكل الاجتماعية المتعلقة بها تكون أقل، أما التعطل لمدة طويلة فله آثاراً سلبية عميقة، أهمها فقدان مصدر الدخل وتناقص قابلية العمل لدى هؤلاء الباحثين عن عمل. بالمقابل فالتعطل لمدة قصيرة قد يكون مرغوباً لأنه يعطي المتعطل الوقت الكافي لإيجاد فرصة عمل أفضل.

مصدر بيانات المؤشر

إن أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو مسح العمالة والبطالة، كما يمكن الاستفادة من السجلات الإدارية في الوزارات والجهات ذات العلاقة بعملية التوظيف مثل مكاتب العمل وديوان الخدمة المدنية.

أسلوب حساب المؤشر

يركز هذا المؤشر على مقياسين مختلفين للمتطلين لفترات طويلة هما:

1. المتطلون لفترات طويلة، وهي سنة أو أكثر، كنسبة مئوية من قوة العمل.
 2. المتطلون لفترات طويلة، وهي سنة أو أكثر، كنسبة مئوية من إجمالي المتطلين.
- أما أسلوب حساب هذا المؤشر فهي كما يلي:

$$1. \text{نسبة المتطلين لأكثر من سنة إلى قوة العمل} = \frac{\text{عدد المتطلين لأكثر من سنة}}{\text{قوة العمل}} \times 100\%$$

$$2. \text{نسبة المتطلين لأكثر من سنة إلى إجمالي المتطلين} = \frac{\text{عدد المتطلين لأكثر من سنة}}{\text{إجمالي المتطلين}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يبين الجدول (12) نسبة المتعطلين عن العمل لسنة فأكثر لعام 2003 في الأردن، ويتبين من الجدول أن نسبة المتعطلين لسنة فأكثر بلغت (36.5%) من إجمالي المتعطلين. كما يبين الجدول نفسه أن نسبة المتعطلين لسنة فأكثر بلغت (5.1%) من إجمالي قوة العمل. ونظراً لعدم وجود تأمينات اجتماعية للمتعطلين عن العمل فإن هذه النسبة تنذر بالخطر.

والرصد الدولي لهذا المؤشر يبين أنه بالنسبة لدول (دول منظمة التعاون الاقتصادي OECD) كان المتعطلون لأكثر من سنة يشكلون (30%) من إجمالي المتعطلين، وتزايدت هذه النسبة لغاية (45%) في دول الاتحاد الأوروبي¹⁷.

الجدول (12)

نسبة المتعطلين لسنة فأكثر لعام 2003 في الأردن

المؤشر	قيمة المؤشر
المتعطلون لسنة فأكثر كنسبة من إجمالي المتعطلين	36.5%
المتعطلون لسنة فأكثر كنسبة من قوة العمل	5.1%

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

مضامين واستدلالات المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كون البطالة المزمدة تتواجد عادة بين ذوي المؤهلات العلمية من الفئات العمرية الوسطى والذين لديهم القدرات الجسدية والعقلية للقيام بالعمل بكفاءة عالية، وهذا هدرٌ للموارد البشرية، ويزداد هذا الهدر كلما زادت مدة التعطل، إضافة إلى فقدان مصدر الدخل لدى المتعطلين وفقدان الرغبة في العمل.

ويمكن الاستفادة من هذا المؤشر في الاستدلال على مدى صعوبة الحصول على عمل، خاصة في حالة فقدان العمل الحالي للشخص مما يؤدي إلى وجود ضغط على العاملين وتخوف من عدم الحصول على عمل آخر مما يقلل من دوران العمل والمنافسة بين أصحاب العمل، وفي ظل هذه الظروف تنخفض نسبة التشغيل للمتعطلين والداخلين الجدد إلى سوق العمل وترتفع مع الزمن نسبة البطالة المزمدة وخروج جزء من قوة العمل إلى خارج السوق نتيجة الإحباط. وهذه الظروف تجعل العاملين تحت تهديد دائم خاصة ممن لا يملكون تأمينات العمل والضمان الاجتماعي وغيرها.

المؤشر الحادي عشر: البطالة حسب التحصيل العلمي

Unemployment by Educational Attainment

تعريف

تشير بطالة المتعلمين إلى عدم تطابق جودة التعليم ونوعه مع حاجات سوق العمل، كما أن تفتي هذا النوع من البطالة يؤدي إلى هجرة الأدمغة مما يزيد من ضعف مساهمة المعرفة والإدارة في الاقتصاد.

ويلقي هذا المؤشر الضوء على المتعلمين حسب التحصيل العلمي، ويقسم المتعلمون إلى خمس فئات حسب المستوى التعليمي للشخص وهي:

1. أقل من سنة تعليمية.
2. أقل من التعليم الأساسي.
3. الحاصلون على التعليم الأساسي.
4. الحاصلون على التعليم الثانوي.
5. أعلى من التعليم الثانوي.

مصادر بيانات المؤشر

أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو مسح العمالة والبطالة، إضافة إلى المسوح الاقتصادية الصادرة عن دوائر الإحصاء. كما يمكن الاستفادة من السجلات الإدارية في المؤسسات والجهات ذات العلاقة بعملية التوظيف مثل ديوان الخدمة المدنية ومكاتب العمل.

اسلوب حساب المؤشر

$$\begin{aligned} 1. \text{ نسبة المتعلمين من مستوى تعليمي معين إلى إجمالي المتعلمين} &= \frac{\text{عدد المتعلمين لمستوى تعليمي معين}}{\text{إجمالي المتعلمين}} \times 100\% \\ 2. \text{ نسبة المتعلمين من مستوى تعليمي معين إلى قوة العمل من نفس المستوى التعليمي} &= \frac{\text{عدد المتعلمين لمستوى تعليمي معين}}{\text{قوة العمل من نفس المستوى التعليمي}} \times 100\% \end{aligned}$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يشير الجدول (13) إلى أن نسبة المتعطلين الذين يحملون شهادة ثانوي فأقل بلغت (68.1%) من إجمالي المتعطلين. بينما بلغت نسبة المتعطلين الذين يحملون شهادة دبلوم متوسط (10.7%) من إجمالي المتعطلين، كما بلغت نسبة المتعطلين الذين يحملون شهادة بكالوريوس فأعلى (21.2%) من إجمالي المتعطلين.

ويشير الجدول إلى أن أعلى نسبة بطالة كانت لحملة شهادة البكالوريوس فأعلى حيث بلغت (15.1%)، أما حملة شهادة الثانوية فأقل فقد بلغت نسبة البطالة بينهم (13.8%). في حين كانت نسبة البطالة بين حملة شهادة الدبلوم المتوسط (12.3%).

الجدول (13)

معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي لعام 2003 في الأردن

المستوى التعليمي	نسبه إلى إجمالي المتعطلين	نسبة إلى قوة العمل من نفس المستوى التعليمي
ثانوي فأقل	68.1%	13.8%
دبلوم متوسط	10.7%	12.3%
بكالوريوس فأعلى	21.2%	15.1%
المجموع	100%	13.9%

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

مضامين واستدلالات المؤشر

تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يبرز التعطل حسب المستوى التعليمي. ويستدل من هذا المؤشر على مدى عمق فجوة النظام التعليمي، وهل أن مخرجات النظام التعليمي الكمية والنوعية تتطابق مع حاجات سوق العمل. لذا يساعد هذا المؤشر في عملية المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل وبالتالي الإسهام في تقليل نسبة البطالة. كما يستدل من هذا المؤشر على التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب المستويات التعليمية المختلفة، وبالتالي توجيه برامج ومشاريع الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني نحو المشاريع التي توظف المستوى التعليمي الأكثر بطالة.

المؤشر الثاني عشر: معدل غير النشطين

Inactivity Rate

تعريف

يشمل هذا المعدل السكان خارج قوة العمل، وهم جميع الأشخاص غير المصنفين ضمن العمالة أو البطالة أثناء الفترة المرجعية. وتشمل هذه الفئة صغار السن، ربات البيوت والطلاب والمرضى والعجزة. ويمكن تصنيفهم حسب سبب عدم القيام بأي نشاط إلى:

1. الانتظام بالتعليم.
2. القيام بواجبات منزلية.
3. التقاعد أو كبر السن.
4. أسباب أخرى، كالعجز والإعاقة، و الأشخاص الذين لا يرغبون في العمل، إضافة إلى الأشخاص الذين يرغبون بالعمل ولكن لا يبحثون عنه.

ويركز هذا المؤشر على الفئة العمرية (25-54)، وتمتاز هذه الفئة العمرية بما يلي:

1. الرغبة بالعمل.
2. أكملت تعليمها.
3. لا تنتظر التقاعد.

وينبغي أن يكون حاصل جمع الأشخاص النشطين اقتصادياً والأشخاص غير النشطين اقتصادياً مساوياً لإجمالي عدد السكان.

عند تحديد حالة النشاط الاقتصادي للشخص ينبغي ملاحظة أن الأولوية دائماً هي للعمل، فإذا سبق أن عمل الشخص ولو لساعة واحدة في الأسبوع السابق، فإنه يعتبر عاملاً ولا يعتبر خارج قوة العمل ولو كان طالباً أو ربة منزل. كذلك الحال، إذا قام هذا الشخص بالبحث عن عمل، وكان متاحاً للعمل ولا يعمل يعتبر متعطلاً على الرغم من كونه طالباً أو مدير منزل أو متقاعد له دخل.

مصادر بيانات المؤشر

تعتبر مسوح العمالة والبطالة والتعدادات السكانية المصدر الرئيس لبيانات هذا المؤشر.

$$\text{نسبة غير النشطين اقتصادياً} = \frac{\text{عدد غير النشطين اقتصادياً}}{\text{إجمالي عدد السكان}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً ودولياً

يبين الجدول (14) النسبة المئوية لغير النشطين اقتصادياً حسب الفئة العمرية والجنس في الأردن. ويشير الجدول إلى ارتفاع كبير في نسبة غير النشطين اقتصادياً حيث بلغت (63%) من إجمالي السكان ضمن سن العمل. ويتبين من الجدول أن معدل غير النشطين اقتصادياً ضمن الفئة العمرية (25-54) قد بلغ (49.5%) أي أن حوالي نصف الأشخاص ضمن هذه الفئة العمرية لا يشاركون في النشاط الاقتصادي، ولكنها كما هو متوقع تقل عنها في الفئتين العمريتين السابقتين واللاحقة لها.

ويكشف هذا المؤشر عن حقائق أخرى عند النظر إليه حسب الجنس، فيتبين أن هناك فروقات كبيرة بين الذكور والإناث، فقد بلغ معدل غير النشطين اقتصادياً للإناث ضمن الفئة العمرية (25-54) حوالي (85.4%) مقابل (11%) للذكور.

الجدول (14)

النسبة المئوية لغير النشطين اقتصادياً حسب الفئة العمرية والجنس لعام 2003 في الأردن

الفئة العمرية	ذكور	إناث	إجمالي
24-15	54.7%	91.6%	71.1%
54-25	11%	85.4%	49.5%
55 فأكثر	71.2%	99.1%	84.5%
إجمالي	37.5%	89.6%	63.0%

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

ويشير الرصد الدولي إلى أن أعلى نسبة أشخاص غير نشطين اقتصادياً هي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأقلها في الصحارى الإفريقية والمناطق الصناعية¹⁸.

مضامين واستدلالات المؤشر

يوضح هذا المؤشر نسبة الفئة غير المنتجة من السكان، وكلما كانت هذه النسبة مرتفعة كلما دل ذلك على ارتفاع معدل الإعالة وزيادة أعباء الفئة العاملة.

ويقاس هذا المؤشر الفجوة بين معدل مشاركة النساء ومعدل مشاركة الرجال في قوة العمل (الفجوة الجندرية).

المؤشر الثالث عشر: التحصيل العلمي والأمية

Educational Attainment and Illiteracy

تعريف

يبين هذا المؤشر مستوى وتوزيع المعرفة والمهارات لدى قوة العمل، ويغطي الحالة التعليمية لإجمالي قوة العمل ذكورا وإناثا. ويركز المؤشر على مستوى وتوزيع المعرفة والمهارات لدى قوة العمل ضمن الفئة العمرية (25-29 سنة). ويبين هذا المؤشر كذلك نسبة الأمية لدى السكان الناضجين.

يعد التعليم المصدر الرئيس لتكوين المهارات المتخصصة بل أن التعليم أساس التنمية. فالتعليم والتدريب هما أساس الكسب. والعلاقة بين التعليم وسوق العمل باتجاهين، فالتعليم يؤثر في سوق العمل من خلال ما يقدمه إلى السوق من مهارات، ويتأثر بسوق العمل من خلال ما يسحبه من السوق من أيدٍ عاملة على شكل مدرسين أو مديريين.

يستخدم هذا المؤشر التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED) المعد من قبل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (UNESCO) ويقسم المستويات التعليمية إلى ثلاثة مستويات¹⁹:

1. التعليم الأساسي Primary
2. التعليم الثانوي Secondary
3. التعليم بعد الثانوي Tertiary

مصادر بيانات المؤشر

تتوافر بيانات هذا المؤشر عن طريق المسوح الأسرية الخاصة بالعمالة والبطالة، كما يمكن الحصول على بياناته من خلال التعداد السكاني. وهناك إمكانية للحصول على بياناته من خلال السجلات الإدارية للعاملين في القطاع المنظم، ويمكن الاستفادة من مسوح المنشآت الاقتصادية لهذا الغرض، إضافة إلى المسوح المتخصصة مثل: المسوح والتعدادات الزراعية، ومسوح النقل، وغيرها. كما يمكن الاستفادة من قواعد بيانات وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي.

¹⁹ التعليم الأساسي يشمل الأميون إضافة إلى الحاصلين على أي شهادة تسبق شهادة الثانوية العامة. التعليم الثانوي يشمل الذين يحملون شهادة الثانوية العامة فقط. التعليم بعد الثانوي يشمل الحاصلين على أي شهادة علمية بعد شهادة الثانوية العامة.

أسلوب حساب المؤشر وضع المؤشر محلياً ودولياً

1. نسبة الحاصلين على تعليم أساسي من قوة العمل	=	عدد الأفراد الحاصلين على تعليم أساسي ضمن قوة العمل	%100 x
2. نسبة الحاصلين على تعليم ثانوي من قوة العمل	=	عدد الأفراد الحاصلين على تعليم ثانوي ضمن قوة العمل	%100 x
3. نسبة الحاصلين على تعليم بعد الثانوي من قوة العمل	=	عدد الأفراد الحاصلين على تعليم بعد الثانوي ضمن قوة العمل	%100 x
4. نسبة الحاصلين على تعليم أساسي من قوة العمل للمعم (29-25)	=	عدد الأفراد الحاصلين على تعليم أساسي ضمن قوة العمل من لعمر (29-25)	%100 x
5. نسبة الحاصلين على تعليم ثانوي من قوة العمل للمعم (29-25)	=	عدد الأفراد الحاصلين على تعليم ثانوي ضمن قوة العمل من لعمر (29-25)	%100 x
6. نسبة الحاصلين على تعليم بعد الثانوي من قوة العمل للمعم (29-25)	=	عدد الأفراد الحاصلين على تعليم بعد الثانوي ضمن قوة العمل من لعمر (29-25)	%100 x
7. نسبة الأمية إلى قوة العمل	=	عدد الأفراد الأميين ضمن قوة العمل	%100 x
8. نسبة المتعلمين إلى قوة العمل	=	عدد الأفراد المتعلمين ضمن قوة العمل	%100 x

يبين الجدول (15) أن (55%) من قوة العمل تحمل شهادة بمستوى أساسي (أقل من ثانوي) ، وأن (14%) من قوة العمل تحمل شهادة الثانوية العامة. ويتبين من الجدول كذلك أن (32%) من قوة العمل تحمل شهادة بعد الثانوية.

الجدول (15)

توزيع إجمالي قوة العمل حسب الحالة التعليمية لعام 2003 في الأردن

المجموع	المستوى التعليمي
%55	أساسي
%14	ثانوي
%32	بعد الثانوي
%100	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

أما الجدول (16) فهو عن التوزيع النسبي لقوة العمل من عمر (25-29) حسب المستوى التعليمي، ويلاحظ من الجدول أن هذا التوزيع للفئة العمرية (25-29) يشبه هيكل التوزيع الوارد في الجدول (15) السابق.

الجدول (16)

توزيع قوة العمل من عمر (25-29) حسب الحالة التعليمية لعام 2003 في الأردن

المجموع	المستوى التعليمي
%51	أساسي
%13	ثانوي
%36	بعد الثانوي
%100	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

يبين الجدول (17) أن (5%) من قوة العمل أميون بينما (95%) منهم متعلمون.

الجدول (17)

توزيع إجمالي قوة العمل حسب الحالة التعليمية لعام 2003 في الأردن

المجموع	المستوى التعليمي
%5	أميون
%95	متعلمون
%100	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار من دراسة العمالة والبطالة، الجولة الرابعة 2003، دائرة الإحصاءات العامة.

مضامين واستدلالات المؤشر

يعطي هذا المؤشر فكره عن هيكل مهارات قوة العمل، ويضع حقائق أمام المخطط تساعد في عملية توزيع الموارد المالية بين المراحل التعليمية المختلفة، أي أنه يساعد في عملية تخصيص الموارد. كما يقدم هذا المؤشر معلومات تساعد الباحثين في دراسة العلاقة بين المستوى التعليمي لقوة العمل وبين اتجاهات النمو الاقتصادي. ويعطي هذا المؤشر فكرة عن عدالة توزيع الموارد التعليمية بين السكان عموماً وبين الذكور والإناث والمناطق الجغرافية خصوصاً، خاصة أن عدم العدالة في توزيع التحصيل العلمي تؤدي غالباً إلى عدم عدالة في توزيع الدخل.

كما يعطي هذا المؤشر فكرة عن نسبة الأمية بين السكان في سن العمل، فالأمية المرتفعة تعني تدني إنتاجية القوى العاملة وعدم قدرتها على مواكبة التطورات العالمية خاصة في عصر التكنولوجيا والمعلوماتية المبني على المعرفة.

المؤشر الرابع عشر: الأرقام القياسية للأجور

Wage indices

تعريف المؤشر

الأجور هي سعر العمل المعروف من قبل العامل، ويعتبر هذا الأجر هو المحدد الرئيس لدخل العاملين بأجر. ونظراً لأهمية الأجور، ولكونها تعتبر أحد أهم مصادر الدخل، خاصة في الدول النامية، فقد أفردت منظمة العمل الدولية مؤشراً خاصاً بالأجور. وقد تم اختيار نشاط الصناعات التحويلية لأن المعلومات عن الأجور في هذا النشاط تتوافر بشكل أفضل من معلومات الأجور في الأنشطة والقطاعات الاقتصادية الأخرى.

ويعرف معدل الأجر بأنه تكلفة سلعة العمل لوحدة الزمن (ساعة، أسبوع، شهر، الخ)، وعادة هناك حد أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة، وهناك نوعان من الأجور:

1. الأجر الاسمي: ويقصد بها معدلات الأجور لكل عامل لسنة معينة بقسمة مجموع الأجور السنوية على معدل العمالة السنوية.
2. الأجر الحقيقي: وهو الأجر الاسمي مقسوماً على أحد مقاييس الأسعار مثل الرقم القياسي لتكاليف المعيشة.

ويستخدم الأجر الحقيقي في حالة مقارنة القوة الشرائية لكسب العامل على امتداد فترة زمنية معينة عندما يتغير مستوى الأجور وأسعار السلع والخدمات.

ويمكن حساب هذا المؤشر على المستويات التالية:

1. الصناعة (القطاع).
2. المهن.
3. الجنس.
4. فئات العمر.
5. القطاعات الاقتصادية (عام، خاص، أجنبي، منظمات غير حكومية،)

مصادر بيانات المؤشر

1. مسح الاستخدام التي تنفذها دائرة الإحصاءات العامة.
2. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
3. ديوان الخدمة المدنية.
4. دائرة الموازنة العامة.

اسلوب حساب المؤشر

$$1. \text{ الرقم القياسي للأجور الاسمية} = \frac{\text{متوسط أجر الساعة في فترة المقارنة}}{\text{متوسط أجر الساعة في فترة الأساس}} \times 100\%$$

$$2. \text{ الرقم القياسي للأجور الحقيقية} = \frac{\text{الرقم القياسي للأجور الاسمية}}{\text{الرقم القياسي لتكاليف المعيشة}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محلياً

الجدول (18)

متوسط أجر الساعة للعامل والرقم القياسي للأجور 2000 سنة أساس

الرقم القياسي للأجور	متوسط أجر الساعة بالدينار		النشاط الاقتصادي
	2002	2000	
107.4	1.729	1.610	الصناعة الاستخراجية
96.4	1.148	1.191	الصناعة التحويلية
102.3	1.431	1.399	المياه والنقل والكهرباء
107.0	1.190	1.112	الإنشاءات
104.0	1.210	1.164	التجارة
114.6	1.077	0.940	الفنادق والمطاعم
117.2	1.849	1.578	النقل والاتصالات
102.1	2.289	2.241	الوساطة المالية
101.5	1.584	1.560	الأنشطة العقارية والتأجير
103.5	1.112	1.074	الإدارة العامة
100.5	1.486	1.479	التعليم
95.6	1.205	1.260	الصحة والعمل الاجتماعي
99.8	1.143	1.145	أخرى
99.8	1.312	1.315	المتوسط المرجح

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح الاستخدام، أعداد مختلفة.

يتبين من الجدول (18) أن الرقم القياسي للأجور بلغ (99.8) في عام 2002 مقارنة مع أجور عام 2000، وهذا يعني أن الأجور في عام 2002 انخفضت بمقدار (0.2) نقطة. ولما كانت المؤثرات التي تؤثر في الأجور بالزيادة أو النقص تؤثر أيضاً وفي نفس الاتجاه على أسعار السلع والخدمات، فإن الأمر يستلزم تصحيحاً على الرقم القياسي للأجور نتيجة التغير الذي طرأ على نفقات المعيشة بين فترتي القياس. لذلك يحسب الرقم القياسي الحقيقي للأجور.

فإذا كان الرقم القياسي لنفقات المعيشة في عام 2002 بالمقارنة مع عام 2000 هو (103.6)²⁰ فإن الرقم القياسي الحقيقي للأجور سيكون:

$$\text{الرقم القياسي الحقيقي للأجور} = \frac{99.8}{103.6} \times 100\% = 96.3\%$$

هذا يعني أن الانخفاض الحقيقي في الأجور كان (3.7) نقطة وليس (0.2) نقطة كما تبين قبل أخذ الرقم القياسي لتكاليف المعيشة بعين الاعتبار.

مضامين واستدلالات المؤشر

1. يستخدم الرقم القياسي للأجور لتبيان مدى التغير الذي حصل على مستوى الأجور خلال فترة زمنية معينة مقارنة بفترة زمنية أخرى.
2. يستخدم الرقم القياسي للأجور لمعرفة تغيرات الأجور لمهن مختلفة في نفس الصناعة أو النشاط الاقتصادي.
3. تعتبر معلومات الأجور ضرورية لتقييم مستوى المعيشة وظروف العمل بالنسبة للعاملين بأجر إذا ما تم ربطه بمعدل التضخم.
4. تستخدم معلومات الأجور في عملية الإرشاد المهني.

المؤشر الخامس عشر: إنتاجية العمل وتكلفة وحدة العمل

Labor productivity and Unit Labor costs

تعريف المؤشر

تعرف إنتاجية العمل أنها الإنتاج مقاساً بالنواتج المحلي الإجمالي (GDP) لكل وحدة عمل، ويمكن تعريف إنتاجية العمل كذلك على أنها الناتج عن ساعة عمل العامل، وهي ناتج قسمة الناتج المحلي الإجمالي لنشاط معين على إجمالي عدد ساعات العمل لجميع العاملين في نفس النشاط خلال سنة مقاساً بالأسعار الثابتة، وعادة ما يؤخذ على مستوى كل نشاط اقتصادي، ولأن عملية الإنتاج معقدة فإن قياس الإنتاجية ليس بالضرورة مؤشر عن فعالية العمل.

ويقيس هذا المؤشر إنتاجية العامل على مستوى الاقتصاد أو على مستوى نشاط اقتصادي معين (نشاط الصناعة التحويلية، والنقل، والتجارة... الخ). ويتم تقسيم الأنشطة الاقتصادية حسب التصنيف الصناعي الموحد للأنشطة الاقتصادية (ISIC).

تتأثر الإنتاجية بمجموعة من العوامل أهمها:

1. العوامل التكنولوجية (البحث العلمي، تطوير أدوات الإنتاج)
2. العوامل البشرية (التعليم والتدريب، الصحة والتغذية، الإدارة وتنظيم استخدام وقت العمل، مراقبة الجودة)
3. العوامل الطبيعية والمادية (الظروف الطبيعية والمناخية، مواد الإنتاج وأنواع المنتجات، الفقر ونمط توزيع الدخل).

مصدر بيانات المؤشر

- المسوح الاقتصادية التي تنفذها دائرة الإحصاءات العامة.
- مسوح الاستخدام.
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

أسلوب حساب المؤشر

$$\text{إنتاجية العمالة على مستوى الإقتصاد الكلي} = \frac{\text{الناتج المحلي الإجمالي}}{\text{إجمالي عدد العاملين}} \times 100\%$$

وضع المؤشر محليا ودوليا

الجدول التالي يلخص الوضع المحلي لهذا المؤشر لمختلف الأنشطة الاقتصادية لعام 2002 وعام 2003، ويتبين منه أن إنتاجية العامل في عام 2002 كانت (5400) دينار ارتفعت في عام 2003 لتبلغ (5513) ديناراً، أي أن إنتاجية العامل في الاقتصاد الأردني نمت بنسبة (2.1%). ويلاحظ أن نشاط خدمات المال والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال قد سجل أعلى إنتاجية يليه نشاط الصناعات الاستخراجية (المناجم والمحاجر).

والرصد الدولي لهذا المؤشر يبين أن إنتاجية العامل السنوية في الاقتصاد الأمريكي بلغت عام 2002 حوالي (43300) دينار أردني وفي كل من فرنسا وأيرلندا بلغت (37000) دينار، أما في الهند فقد بلغت إنتاجية العامل السنوية حوالي (3000) دينار أردني²¹.

21 <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm18.htm>

الجدول (19)

معدل إنتاجية العامل الأردني لسنة 2002 و 2003

2003			2002			النشاط الاقتصادي
معدل إنتاجية العامل بالدينار	الناتج المحلي الإجمالي (مليون دينار)	عدد العمال*	معدل إنتاجية العامل بالدينار	الناتج المحلي الإجمالي (مليون دينار)	عدد العمال*	
6127	215.7	35204	5005	191.7	38295	الزراعة
12158	152.2	12521	14772	156.0	10560	المناجم والمحاجر
7702	943.8	122535	7480	914.9	122322	الصناعات التحويلية
8181	135.2	16525	9194	129.9	14131	الكهرباء والمياه والغاز
4432	279.7	63109	4577	278.9	60936	الإنشآت
3166	558.6	176445	3041	532.6	175160	تجارة الجملة والتجزئة
2356	57.3	24309	2541	56.7	22326	الفنادق والمطاعم
9460	935.7	98910	8752	870.0	99413	النقل والتخزين والاتصالات
20015	1049.9	52455	18624	1018.2	54672	خدمات المال والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال
3158	1030.5	326288	3152	998.8	316874	منتجات الخدمات الحكومية والصحية والتعليم
1642	102.2	62239	1667	92.7	55567	منتجات الخدمات الخاصة التي لا تهدف إلى الربح والخدمات المنزلية
5513	5460.7	990541	5401	5240.4	970256	الإجمالي

المصدر: تقديرات مشروع المنار من مسوح دائرة الإحصاءات العامة.

* لا تشمل العاملين في قطاعي النقل والإنشآت غير المنظمين.

مضامين واستدلالات المؤشر

ويمكن من خلال هذا المؤشر قياس النمو في إنتاجية العمل، كما يمكن مقارنة إنتاجية العمل في قطاع اقتصادي معين مع باقي القطاعات الاقتصادية.

almanar.jo

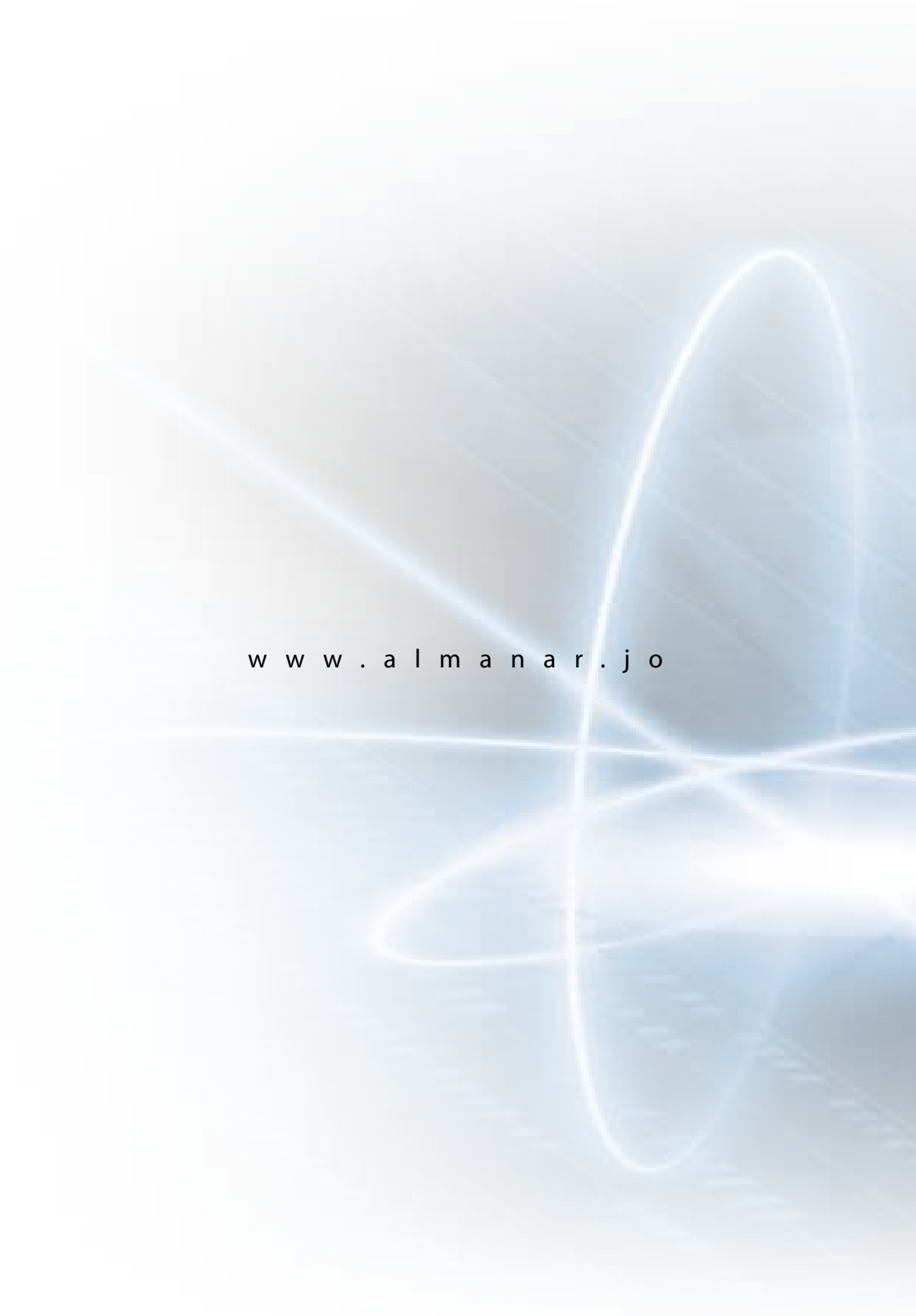
قائمة المراجع

المراجع العربية

1. الجامعة الأردنية، مركز الدراسات الاستراتيجية، "القوى العاملة في الأردن"، 2001.
2. البنك المركزي الأردني، النشرة الشهرية، أعداد مختلفة.
3. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، "تقدير الاحتياجات المستقبلية من قوة العمل للسنوات 2003-2005"، 2003.
4. دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، أعداد مختلفة.
5. دائرة الإحصاءات العامة، مسح الاستخدام، سنوات مختلفة.
6. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن، أيلول 1998، سلسلة منشورات المركز 66.
7. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، تقييم نظام معلومات الموارد البشرية: دراسة حالة البطالة، 2005.

المراجع الانجليزية

1. ILO,(1990), Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment. An ILO manual on concepts and methods".
2. ILO, "Global Employment Trends", January 2004.
3. ILO, "Global Employment Trends for women 2004", March 2004.
4. ILO, Laborsta (2001-2003).
5. McLaaughlin,1990 <http://www.gefont.org/views/1997/informal_sector.htm>
6. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm13.htm>
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm18.htm>
7. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm05.htm>
8. http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm07.htm#_ftn1
9. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/indicats.htm>

The background features a soft, light blue gradient. Overlaid on this are several glowing, ethereal blue lines that form abstract, overlapping loops and curves. A faint, light blue grid pattern is visible in the background, particularly on the right side. The overall aesthetic is clean, modern, and futuristic.

w w w . a l m a n a r . j o