

Distr.: General
14 December 2007
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة الإحصائية

الدورة التاسعة والثلاثون

٢٦-٢٩ شباط/فبراير ٢٠٠٨

البند ٣ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

بنود للمناقشة واتخاذ القرار: استعراض

البرامج: إحصاءات العمالة

مكتب الإحصاءات الوطنية للمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية: إحصاءات العمل

مذكرة من الأمين العام

وفقا لطلب من اللجنة الإحصائية في دورتها الثامنة والثلاثين**، يتشرف الأمين العام بأن يحيل تقرير مكتب الإحصاءات الوطنية للمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية عن إحصاءات العمل. فميدان إحصاءات العمل الدولي واسع ومتنوع، وقد ركز التقرير على المجالات التي يمكن فيها إجراء تحسينات محددة في المستقبل. وقد تود اللجنة إبداء آرائها بخصوص النتائج والاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالعمل المستقبلي في مجال إحصاءات العمل على النحو الوارد في الفقرة ٨٩ من هذا التقرير.

* E/CN.3/2008/1

** انظر الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٧، الملحق رقم ٤ (E/2007/24)، الفصل الأول - ألف.



تقرير مكتب الإحصاءات الوطنية للمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية: إحصاءات العمل

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٢-١	أولا - الولاية والنهج
		ثانيا - أوجه النجاح والثغرات الموجودة في العمل الحالي لمختلف المنظمات المعنية بإحصاءات العمل
٣	٥٠-٣	ألف - ما هي إحصاءات العمل وما هي حاجتنا إليها؟
٣	٨-٣	باء - مؤشرات إحصاءات العمل
٥	٢١-٩	جيم - دور المنظمات الدولية المعنية بإحصاءات العمل
٩	٤٦-٢٢	١ - أنشطة تجميع الإحصاءات ونشرها
٩	٣٢-٢٢	٢ - العمل الذي تقوم به الوكالات الدولية في مجال التطوير
١٢	٤٠-٣٣	٣ - المساعدة التقنية
١٤	٤٦-٤١	دال - وضع المعايير ودور منظمة العمل الدولية
١٥	٥٠-٤٧	ثالثا - الاستقصاء السنوي للدول الأعضاء في الأمم المتحدة
١٧	٦٢-٥١	ألف - معلومات أساسية ومعدلات الاستجابة
١٧	٥٣-٥١	باء - نوعية إحصاءات العمالة في البلدان المستجيبة
١٨	٥٦-٥٤	جيم - دور الوكالات الدولية
١٨	٥٨-٥٧	دال - أولويات المواضيع المتعلقة بالتطوير
١٩	٦٢-٥٩	رابعا - توسيع نطاق الإطار الحالي لسوق العمل
٢٠	٨٨-٦٣	ألف - معلومات أساسية
٢٠	٦٩-٦٣	باء - تحسين الإطار الحالي لإحصاءات العمل
٢١	٨٨-٧٠	١ - مواصلة تطوير الجوانب الدينامية
٢٢	٧٨-٧١	٢ - إطار مواز للطلب على العمل
٢٤	٨١-٧٩	٣ - توسيع نطاق استخدام الإحصاءات المتعلقة بالأسرة، والأسرة المعيشية
٢٤	٨٥-٨٢	٤ - إيجاد تفاعلات مع مجالات أخرى
٢٥	٨٨-٨٦	خامسا - نقاط للمناقشة
٢٦	٨٩	

أولا - الولاية والنهج

١ - في آذار/مارس ٢٠٠٧، دُعي مكتب الإحصاءات الوطنية للمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية إلى إجراء استعراض لبرامج إحصاءات العمالة. وقبل المكتب هذا التحدي المهم والمثير للاهتمام وأنجز الاستعراض في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. ورغم أن الولاية الأولية كانت تتعلق باستعراض إحصاءات العمالة، فإن المكتب قرر توسيعها لتشمل إحصاءات العمل للأسباب التالية:

(أ) لأن النظر في إحصاءات العمالة فقط سيغفل أهمية الإحصاءات المتعلقة بالإيرادات، الخ؛

(ب) لتجنب تحول تركيز الاستعراض إلى مناقشة للحدود بين إحصاءات العمالة ومفاهيم أخرى على صلة وثيقة بها؛

(ج) لتقديم نظرة عامة أكمل عن العمل الدولي في هذا المجال.

٢ - وأجري الاستعراض باستخدام مزيج من البحث المكتبي والتشاور مع الخبراء، إلى جانب دراسة استقصائية لآراء الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. وفيما يلي الأسئلة الرئيسية التي تطرق إليها الاستعراض:

(أ) ما الذي يتم إنجازه حاليا وما هي الجهات الفاعلة الرئيسية؟

(ب) ما هو مستوى جودة النظام الحالي؟

(ج) هل يتماشى ما يتم إنجازه حاليا بشكل كافٍ مع الطلب على هذا النوع من الإحصاءات أم أن هناك ثغرات؟

(د) ما هي المجالات ذات الأولوية للمستقبل؟

ثانيا - أوجه النجاح والثغرات الموجودة في العمل الحالي لمختلف المنظمات المعنية بإحصاءات العمل

ألف - ما هي إحصاءات العمل وما هي حاجتنا إليها؟

٣ - تتصل إحصاءات العمل بالأشخاص والمنظمات على السواء. وهي تعدد مواصفات هذه الجهات الفاعلة وسلوكها في عالم العمل وحوله. وهي تشمل الإحصاءات التي تتصل بحقوق الأشخاص في العمل، والظروف التي يعملون فيها، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات في أماكن عملهم وفي مجتمعاتهم المحلية، والظروف التي يعيشون فيها مع أسرهم. وتشمل

إحصاءات العمل أيضا إحصاءات تتعلق بتكلفة العمل، والطلب على العمل، والمواضيع المتصلة بذلك. وهناك أيضا مجال العلاقات الصناعية المهم، الذي يشمل إحصاءات عن الحوار الاجتماعي، وعضوية مجموعات أرباب العمل، والاتفاقات الجماعية، والنزاعات الصناعية.

٤ - وقد تطورت إحصاءات العمل مع مر السنين من مجموعة من المصادر نتيجة لطلبات مختلفة. فالنظم السياسية والإدارية تتطلب دائما القدرة على قياس ما إذا كانت سياسات محددة تؤدي إلى التغييرات المنشودة. وبشكل مماثل، تعني طلبات نظم المحاسبة الوطنية أيضا أن هناك حاجة إلى إحصاءات لضمان قياس شامل للتغييرات في سوق العمل وأثر ذلك على الاقتصاد.

٥ - وسيختلف دور الحكومة في تحديد سياسات سوق العمل في القرن الحادي والعشرين من بلد إلى آخر، جزئيا بسبب اختلاف مراحل النمو ولكن أيضا فيما يتعلق بمسائل من قبيل مرونة سوق العمل ومدى التحرير من القوانين والنظم. وفي بعض البلدان، تحدد الحكومة وتنظم سياسات الأجور، وتنفذ مجموعة من الشروط المتعلقة بالصحة والسلامة، وتشجع تدريبا محددًا للقوى العاملة. وهناك أيضا مدى أوسع من السياسات الاجتماعية والاجتماعية - الاقتصادية، من قبيل تشغيل نظام الرعاية الاجتماعية، الذي يعمل لتعزيز وتنشيط نمو العمالة ومن ثم النمو الاقتصادي. وتحدد هذه الشروط الحاجة إلى المعلومات في مجال إحصاءات العمل وتختلف كثيرا من بلد إلى آخر على الصعيد الدولي.

٦ - وعلى نطاق أوسع، هناك حاجة إلى إحصاءات العمل لاتخاذ القرارات الفردية والتنظيمية على مدى أصعدة مختلفة. فالأعمال التجارية تقيم الأسواق من خلال النظر إلى الأرقام المتصلة بالمجالات المحلية وخصائص الأفراد والمنافسين في هذه المجالات. ويستخدم الأفراد، وضمنهم النقابات العمالية، إحصاءات العمل لتحديد مجموعة من خصائص الوظائف، بما في ذلك وجود شواغر، وساعات العمل ومستويات الأجور.

٧ - وستبقى إحصاءات العمل مهمة في فهم الاتجاهات المستقبلية، نظرا لاستمرار التغييرات في طبيعة العمل وطريقة استجابة الأفراد لها. ومن الواضح أن العولمة تشكل مسألة رئيسية للمستقبل ولكنها لا تخضع للتغطية بقدر كبير من التفصيل في هذا الاستعراض لأن آثارها أوسع بكثير من إحصاءات العمل. ويمكن تصور العولمة على أنها عملية متعددة الأوجه لتغيير هيكلية على الصعيد الاقتصادي والتكنولوجي والاجتماعي، يتصف بانفتاح الاقتصاديات الوطنية أمام التجارة ورؤوس الأموال الأجنبية والعمال الأجانب. وهناك من حيث إحصاءات العمل عدد من الجوانب المهمة لهذه التغييرات، التي ستكون لها حتما آثار على الاحتياجات من البيانات الوطنية والدولية في المستقبل. ومن بينها المدى الواسع من الآثار الاجتماعية والاقتصادية على السكان، وأثر ارتفاع مستوى التكامل المالي، وتحديات قياس حركة العمل عبر الحدود الوطنية.

٨ - ويعد قياس السكان المقيمين في أي بلد ذي أهمية حيوية لإحصائيي العمل. ويعد تسجيل تنقل المهاجرين مسألة عالمية أخرى يقوم بها الخبراء في ميدان إحصاءات السكان. ويمكن النظر إلى المسائل ذات الصلة بإحصاءات العمل من حيث سرعة التعديلات في سوق العمل للتكيف مع القيود الناشئة المتصلة بالعرض والطلب. ومن ناحية معالجة المسائل الرئيسية للمستقبل، ينبغي أن يتمثل أحد أهم الجوانب في البحث عن وضع نهج موحد لقياس الهجرة القصيرة الأجل، بالإضافة إلى معايير الأمم المتحدة للهجرة الطويلة الأجل.

باء - مؤشرات إحصاءات العمل

٩ - إن منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية ثلاث من المنظمات الدولية الرئيسية المعنية بتجميع مؤشرات إحصاءات العمل. ويضطلع عدد من المنظمات الأخرى أيضا بدور مهم في هذا المجال، بما فيها الشعبة الإحصائية في الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي. ويركز الاستعراض أساسا على عمل منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية نظرا لعضوية هذه المؤسسات ونطاق أنشطتها فيما يتعلق بإحصاءات العمل. ويرد في وثيقة المعلومات الأساسية موجز لأنشطة الإحصائية الرئيسية لهذه المنظمات الثلاث.

١٠ - ورغم وجود بعض المؤشرات المشتركة التي تقيسها منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، فإن هناك أيضا مؤشرات تفرد بها كل منظمة لكونها أكثر اتصالا بنطاق مسؤولية كل منها. وفي الظروف المثالية، ستستخدم منظمات دولية مختلفة نفس المؤشرات أو مؤشرات متشابهة إلى حد كبير لجمع المعلومات عن سوق العمل لأسباب تتعلق بالاتساق وقابلية المقارنة. غير أن الواقع هو أن لمختلف المنظمات احتياجاتها الخاصة، ومن ثم فإن الإحصاءات التي تجمعها قد تختلف اختلافا طفيفا من حيث التفسير عن المنظمات الأخرى، مما يتعذر معه في بعض الأحيان إجراء مقارنات. ولمنظمة العمل الدولية قائمة مكونة من ٢٠ مؤشرا رئيسيا في المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، ولكن منظمات أخرى تجد صعوبة في تحديد المؤشرات التي تعتبرها حاسمة. وترد في وثيقة المعلومات الأساسية قائمة للمؤشرات المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية.

١١ - وتلقى تعاريف منظمة العمل الدولية للعمالة والبطالة وعدم النشاط (انظر وثيقة المعلومات الأساسية) قبولا من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية ولكن لها تفسيرات مختلفة، خاصة عندما تكون المبادئ التوجيهية لمنظمة

العمل الدولية واسعة. فيختلف سن العمل على سبيل المثال من بلد إلى بلد نظرا لاختلاف سن ترك المدرسة والتقاعد. وبما أن منظمة العمل الدولية لا تذكر حدا أدنى للسنة في تعريف العمالة، فإن ذلك يمكن أن يتراوح بين ١٤ و ١٦ سنة، حسب البلد. ويستخدم المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية المدى العمري "أكثر من ١٥ سنة" لتحديد سن العمل (مع بعض الانحرافات الطفيفة في عدد قليل من البلدان الأوروبية)، بينما تستخدم منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المدى من "١٦ إلى ٦٤ سنة". ويطبق المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية أيضا قيود السن على العاطلين (أي "من ١٥ إلى ٧٤" سنة).

١٢ - ومن المؤشرات الأخرى التي تعرف تباينا بين المنظمات مؤشر العاملين غير المتفرغين. فتعريف منظمة العمل الدولية لعامل غير متفرغ، كما ورد في الاتفاقية بشأن العمل بعض الوقت^(١)، هو "شخص مستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين". غير أنه ليس المقصود أن يكون هذا تعريفا إحصائيا. وبالمقارنة، تعرف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي العاملين غير المتفرغين على أنهم الأشخاص الذين يعملون في العادة أقل من ٣٠ ساعة في الأسبوع في وظيفتهم الرئيسية. ويشترط المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية من دراسات الاتحاد الأوروبي الاستقصائية للقوى العاملة أن تحدد العاملين غير المتفرغين على أساس الإبلاغ الذاتي للمستجيبين، بدلا من أن تستند إلى عتبة لساعات العمل. ومن المستحيل تقريبا التمييز بشكل أدق بين العمل على أساس عدم التفرغ والعمل على أساس التفرغ نظرا للاختلافات في ساعات العمل بين الدول الأعضاء والاختلافات في التوزيعات حسب نوع الصناعة. ولإصدار إحصاءات مماثلة عن العمل على أساس عدم التفرغ، على الوكالات الوطنية أن تقوم بالمزيد من العمل لفهم ما يعنيه ذلك للأفراد لأن العمل على أساس عدم التفرغ أكثر علاقة بقياس الارتباط بسوق العمل منه بتصنيف مجموع ساعات العمل. وأشار تحليل حديث للدراسة الاستقصائية للقوى العاملة في المملكة المتحدة^(٢) إلى أن مجرد الفصل بين العمل على أساس عدم التفرغ أو التفرغ لا يعكس بشكل ملائم مدى تنوع أنماط العمل القائمة داخل قوى العمل.

١٣ - وتعتمد المقارنات الدولية على تماسك المدخلات الواردة من البلدان المختلفة. ومن بين الأمثلة على ذلك آثار الاختلافات في تعاريف السكان الناشطين اقتصاديا. فالممارسات الوطنية تختلف بين البلدان، كما يمكن ملاحظة ذلك من معاملة المجموعات من قبيل القوات المسلحة أو

(١) الاتفاقية ٧٥ بشأن العمل بعض الوقت، ١٩٩٤.

(٢) انظر: Walling, A, *Understanding statistics on full-time/part-time employment*, Economic and Labour Market Review, Vol 1, No.2, February 2007.

الأشخاص الباحثين عن أول وظيفة أو العمال الفصلين أو الأشخاص العاملين في أنشطة اقتصادية على أساس عدم التفرغ. ففي بعض البلدان، تدرج كل هذه المجموعات أو بعضها ضمن الناشطين اقتصادياً بينما تعامل في بلدان أخرى على أنها غير نشطة. ولكن على العموم، لا تتضمن البيانات المتعلقة بالسكان الناشطين اقتصادياً الأشخاص المنشغلين فقط بالمهام المنزلية في أسرهم المعيشية الخاصة، وأعضاء الأسر المعيشية الجماعية، ونزلاء المؤسسات، والمتقاعدين، والأشخاص الذين يعيشون كلية بإمكانياتهم الخاصة، والأشخاص المعالين بشكل كامل. ولا يعامل الأشخاص المسرحون مؤقتاً أيضاً بنفس الطريقة في البلدان المختلفة.

١٤ - وتعاريف منظمة العمل الدولية ليست تعاريف معيارية لأنها لا تعطي قائمة من الأسئلة الاستقصائية التي ينبغي طرحها. فيمكن الالتزام بتعريف البطالة على نحو ناجح عند استخدام دراسة استقصائية للقوى العاملة تتعلق بالأسر المعيشية. غير أن هناك أوجه قصور عديدة في استخدام البيانات الإدارية لتقديم الأرقام وفقاً لهذا التعريف للبطالة، مما يؤدي في الغالب إلى التقليل من تقديرات مستوى البطالة الحقيقي.

١٥ - وتوضح منظمة العمل الدولية أنه يجب جعل العاطلين مستعدين لبدء العمل في الفترة المرجعية (للدراية الاستقصائية التي استُمدت منها الإحصاءات)، ولكن يمكن تمديد هذه الفترة أكثر لتشمل فترات سابقة أو لاحقة لها إذا لزم الأمر. ويعرّف المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية العمال المستعدين في حينه للعمل بأنهم أولئك العمال المستعدون لبدء العمل في غضون أسبوعين من الفترة المرجعية. كما يعرّف "الفترة الأخيرة المحددة" للبحث عن عمل بأنها الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة المتعلقة بالدراسة الاستقصائية. وخلال هذه الفترة، ينبغي القيام بطريقة نشطة واحدة على الأقل للعثور على عمل من أجل استيفاء معيار "الباحثين عن عمل".

١٦ - وكثيراً ما تكون معدلات النشاط الخاصة بالمرأة غير قابلة للمقارنة على الصعيد الدولي، لأنه في كثير من البلدان تقدم أعداد كبيرة نسبياً من النساء يد المساعدة في المزارع أو في غيرها من المؤسسات العائلية دون أجر، وتختلف البلدان من حيث المعايير المعتمدة لتحديد مدى إمكانية احتساب هؤلاء العاملات في عداد الناشطين اقتصادياً. وبعض البلدان فقط هي التي تدرج أفراد الأسرة العاملين المساهمين الذين يعملون لأكثر من ثلث يوم عمل عادي. كما ينبغي توخي الحذر عند مقارنة معدلات النشاط الخاصة بالشباب بسبب الاختلافات الموجودة بين البلدان في معاملة أفراد الأسرة العاملين المساهمين، والعاطلين الذين لم يسبق أن استُخدموا، والطلاب الذين يمارسون أنشطة اقتصادية بدوام جزئي.

١٧ - وقد أُحرز قدر هائل من التقدم في المواءمة بين المفاهيم والتعاريف على الصعيد الدولي، وذلك بالأساس من خلال أعمال منظمة العمل الدولية. وسيظل تعزيز مواءمة المدخلات يشكل جزءاً رئيسياً من عمليتي جمع إحصاءات العمل القابلة للمقارنة ونشرها في المستقبل. ويجب أن تنصب أعمال المستقبل على العمل بشكل مباشر مع كل بلد من أجل تشجيع وتعزيز مواءمة الأسئلة كلما كان ذلك ممكناً. وبالإضافة إلى ذلك، سيحقق قدر أكبر من الانسجام من خلال وضع مجموعة من مؤشرات إحصاءات العمل الأساسية تكون مشتركة بين الوكالات الدولية الرئيسية الثلاث.

١٨ - وينبغي أن تبحث منظمة العمل الدولية إمكانية توسيع نطاق المعلومات الإحصائية المنسقة المشتركة بين الوكالات الدولية الرئيسية الثلاثة (منظمة العمل الدولية، والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي). وينبغي مراعاة الطابع العملي للاقتصادات وقدرتها عند وضع مجموعة مشتركة من المؤشرات في صيغتها النهائية.

١٩ - وغالبا ما تكون مؤشرات إحصاءات العمل غير منسقة على الصعيد الدولي مع المؤشرات الخاصة بمواضيع أخرى، كالصحة والتعليم والاقتصاد. وينبغي معالجة القضايا المتعلقة بإمكانية المقارنة بين المعلومات ذات الصلة والتداخل بينها من أجل استخدام البيانات المتاحة أكفأ استخداماً. وسيجري تناول هذه المسألة بمزيد من التفصيل في الجزء رابعا أدناه الذي يناقش التحسينات الممكنة إدخالها على الإطار الحالي لإحصاءات العمل من حيث إيجاد صلات إحصائية أوثق بين مختلف المجالات.

٢٠ - وبخصوص إنتاج مجموعة متناسقة من إحصاءات العمل الأساسية، فإن البرنامج المعتمد من منظمة العمل الدولية^(٣) يُعد نموذجاً جيداً في هذا الصدد. ويقدم هذا البرنامج مجموعة من ١١ مؤشراً أساسياً تتعلق بالعمل والبطالة واستُقيت من الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة الوطنية. وهذه المؤشرات هي مجموعة فرعية من مجموعة المؤشرات الأوسع التي صدرت في نشرة المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. وقد عدلت المؤشرات في البرنامج المناظر لجعل التقديرات متنسقة من الناحية النظرية مع أشد تطبيق ممكن للمبادئ التوجيهية الإحصائية الدولية لمنظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل. وتراعى عملية تسوية الحسابات على الاختلافات الموجودة في نطاق تغطية الدراسات الاستقصائية والعمر والفترات المرجعية المستخدمة في فرادى البلدان. وقد زاد البرنامج عدد البلدان المشاركة ليزيد عن ٣٠ بلداً، ونتيجة لتوسيع نطاق التغطية على الصعيد الدولي سيصبح البرنامج مصدراً قيماً للمعلومات المنسقة المتعلقة بالمواضيع الجوهرية لإحصاءات العمل.

(٣) التقديرات القابلة للمقارنة لمنظمة العمل الدولية بشأن العمالة والبطالة، منظمة العمل الدولية.

٢١ - وينبغي استكشاف إمكانية توسيع نطاق تغطية برنامج منظمة العمل الدولية المناظر، سواء من حيث زيادة عدد البلدان المشاركة أو زيادة مجموعة المؤشرات المنتجة.

جيم - دور المنظمات الدولية المعنية بإحصاءات العمل

١ - أنشطة تجميع الإحصاءات ونشرها

٢٢ - لا يمكن تلخيص نجاحات الوكالات الدولية المعنية بتجميع إحصاءات العمل ونشرها بشكل شامل في موحز استعراضى مقتضب كهذا. الهدف هنا إذا هو تسليط الضوء على بعض الإنجازات التي ستؤثر تأثيراً مباشراً في عمل هذه الوكالات في المستقبل.

٢٣ - وتصدر منظمة العمل الدولية والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي جميعها نواتج شاملة تتضمن مؤشرات سوق العمل (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر وثيقة المعلومات الأساسية).

٢٤ - ويمكن أن تُقاس جودة ما جُمع ونُشر من إحصاءات العمل الدولية بطرائق مختلفة. إذ يمكن قياس الجودة بعدد من الخصائص الرئيسية للبيانات، مثل حُسن توقيتها ودقتها ومرونتها وتماسكها. وقد أشارت البحوث التي أجريت كجزء من هذا الاستعراض إلى أنه بالرغم من وجود طائفة واسعة من المعلومات المتاحة دولياً، فهناك بعض الازدواجية (انظر الفقرة ١٨ أعلاه). وثمة مجموعة من المشاكل الناجمة عن الاختلافات في التعاريف التي يمكن معالجة البعض منها من خلال تعديل التقديرات المتسقة من الناحية النظرية (انظر الفقرة ٢١ أعلاه).

٢٥ - ويتمثل المعيار الرئيسي لتجميع إحصاءات العمل العالية الجودة ونشرها من ناحية في أن تلي هذه الإحصاءات احتياجات الأفراد والمنظمات التي تستخدمها. إلا أن هذا مجال يصعب الحصول على توافق في الآراء بشأنه. ولهذا السبب رئي أن أفضل طريقة هي إجراء دراسة استقصائية للمعاهد الإحصائية الوطنية وتوجيه أسئلة محددة تتعلق بعملية توفير البيانات للوكالات الدولية والكيفية التي يمكن بها تحسين هذه العملية. وترد نتائج الاستبيان في الجزء ثالثاً أدناه إلى جانب التوصيات اللاحقة.

٢٦ - وتتشابه الأهداف الرئيسية المتوخاة من تجميع إحصاءات العمل ونشرها بالنسبة للمنظمات الثلاث جميعها. وتشمل إجراء مقارنات بين البلدان، وضمان أن تكون الإحصاءات ذات جدوى وموثوقة، ومعرفة ما إذا كانت تحقق الأهداف المحددة للمنظمة. غير أنه لكل منظمة مجال تركيز خاص بها ونتيجة لذلك تكون مصالحها مختلفة قليلاً. وسيهتم المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية بمختلف القضايا الخاصة بالبلدان ذات الدخل المنخفض، وهو ما قد يندرج بقدر أكبر ضمن مجال تركيز منظمة العمل الدولية.

٢٧ - وما فتئت منظمة العمل الدولية تعمل على تحسين نوعية إحصاءات العمل التي تقوم بجمعها ونشرها. ففي الطبعة الأخيرة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (الطبعة الخامسة)، أدخلت عدة تحسينات. ومن بين ذلك إدخال تحسينات على بعض المؤشرات، وذلك على وجه الخصوص ليكون من الأسهل المقارنة عبر البلدان. وكانت هناك تحسينات في التغطية الجغرافية وفي مدى توفير المعلومات في الوقت المناسب نظرا للتغيرات الحاصلة في عمليتي جمع المعلومات ومعالجتها.

٢٨ - ومن أكبر القضايا التي تواجهها منظمة العمل الدولية في مجال أنشطة تجميع البيانات ونشرها عدم الاستجابة من البلدان. ففي عام ٢٠٠٦، أرسل الاستبيان السنوي المتعلق بحولية إحصاءات العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى ٢٣٢ بلدا ولم تجب عليه بالكامل سوى ٢٠ في المائة تقريبا من البلدان بينما أجابت نسبة تقارب ٥٠ في المائة إجابات جزئية. ومن الواضح أن هذا يؤثر على قدرة منظمة العمل الدولية على إجراء تقييمات بشأن نوعية إحصاءات العمل في البلدان التي لم تستطع الإجابة عليه. وهناك مشاكل إضافية مرتبطة بكون بعض البلدان غير قادرة على تقديم المعلومات في الشكل المطلوب أو عن الفترات الزمنية المطلوبة. ومن بين الأجزاء الرئيسية في عمليتي جمع معلومات عالية الجودة عن إحصاءات العمل ونشرها القدرة على توفير بيانات توضيحية دقيقة عن مصادرها وأساليب جمعها. وأشارت بحوث أجريت من أجل هذا الاستعراض إلى أن المعلومات في بعض هذه الحالات محدودة أو غير كافية، مما يحد من إمكانيات إجراء مقارنات على الصعيد الدولي.

٢٩ - ولمعالجة هذه المسألة، ينبغي للوكالات الدولية أيضا أن تبحث عن وسائل لتبادل أفضل الممارسات في ما يتعلق بجمع إحصاءات العمل لتيسير إجراء مقارنات على الصعيد الدولي. وسيشمل ذلك استخدام مفهوم تجميع البيانات مرة واحدة واستخدامها عدة مرات، وهذا من شأنه أن يعجل بعملية جمع البيانات ويخفف من العبء الملقى على عاتق البلدان الأعضاء. ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تنظر في ما إذا كانت إحدى وسائل التصدي لهذا الأمر تكمن في تطبيق نظام وحيد لتجميع البيانات ونشرها، على غرار نظام تبادل البيانات الإحصائية والبيانات التوضيحية (بدأ العمل بهذا النظام في عام ٢٠٠١ بهدف تعزيز المعايير والتوجيهات والتبادل الفعال للبيانات الجيدة لتجنب الازدواجية، وذلك من خلال استخدام التكنولوجيات الحديثة). ومن بين المنظمات التي ترعى هذه المبادرة المصرف المركزي الأوروبي، والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، وصندوق النقد الدولي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والبنك الدولي، ومصرف التسويات الدولية، والأمم المتحدة). ومن شأن تشجيع الوكالات الدولية والوكالات الإحصائية الوطنية على اعتماد نظام شبيه بنظام تبادل البيانات الإحصائية والبيانات التوضيحية، ودعم أعمال لجنة

تنسيق الأنشطة الإحصائية التابعة للشعبة الإحصائية، أن يساعد على إحراز مزيد من التقدم نحو تحسين عملية جمع المعلومات عن إحصاءات العمل ونشرها. ومن شأنه أيضا أن يساعد في جمع واستخدام إحصاءات العمل إلى جانب إحصاءات أخرى في مجالات الإحصاءات الاقتصادية والمالية والتجارية والإحصاءات الاجتماعية ذات الصلة.

٣٠ - وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنظر في سبل تشجيع اعتماد نظام وحيد لتجميع المعلومات عن إحصاءات العمل ونشرها، على غرار نظام تبادل البيانات الإحصائية والبيانات التوضيحية.

٣١ - ويجب أن يكون من بين الأهداف التي تتوخاها الوكالات الدولية في المدى الطويل تحسين تغطية وجودة إحصاءات العمل التي جُمعت في البلدان غير القادرة في الوقت الراهن على إصدار الأرقام بالأشكال المطلوبة ووفقا للجدول الزمنية المطلوبة. لكن ربما سيكون في الأجل القصير ما يبرر النظر إلى عملية جمع البيانات من منظور عدد من المراحل الكبيرة. ويتضح أدناه مثال على طبيعة هذه المراحل:

(أ) جمع البيانات من البلدان القادرة على تقديمها في الشكل المطلوب؛

(ب) بالنسبة للبلدان غير القادرة على القيام بذلك، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تبحث إمكانية جمع المعلومات وفق تعاريف وفترات زمنية مختلفة وما إلى ذلك، حيثما كان ذلك ممكنا؛

(ج) بالنسبة للبلدان الموجودة في المجموعتين ١ و ٢ على حد سواء، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعمل على أن تكون البيانات التوضيحية المناسبة متاحة بسهولة للمستعملين لضمان أن تراعى الاختلافات في منهجية جمع البيانات عند إجراء أية مقارنة؛

(د) ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنظر، حيثما اقتضى الحال، في إمكانية إجراء تعديلات داخلها لزيادة إمكانية مقارنة المؤشرات المستقاة من مجموعة أصغر من البلدان.

٣٢ - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعيد النظر في أساليب جمع إحصاءات العمل وتبويبها ونشرها لضمان أفضل مستويات ممكنة للاستجابة. وقد ينطوي هذا الأمر على اعتماد نهج مماثل للنهج المبين أعلاه المعتمد لتعديل الأرقام داخليا من أجل تحقيق قدر أكبر من إمكانية المقارنة بينها، وهو ما من شأنه أن يساعد على جمع كل البيانات المتاحة من البلدان ذات الموارد المحدودة.

٢ - العمل الذي تقوم به الوكالات الدولية في مجال التطوير

٣٣ - تعد الأهداف المشتركة الواردة في برنامج توفير العمل اللائق من بين التطورات المفاهيمية الرئيسية في منظمة العمل الدولية. وقد طُرح هذا المفهوم في عام ١٩٩٩، وهو يوفر إطاراً لتكامل الإحصاءات وتطويرها داخل المنظمة وخارجها. ويعرف هذا المفهوم بأنه "العمل المنتج في ظل أوضاع تتسم بالحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية". ومن بين الصعوبات أن تطبيق مفهوم اللياقة على النشاط الاقتصادي يحتمل التأويل. ومع ذلك، ونظراً لأن "المؤشرات الرئيسية لسوق العمل" تضم مجموعة واسعة من مؤشرات سوق العمالة، فهي مفيدة في تقييم العديد من القضايا المتعلقة ببرنامج توفير العمل اللائق.

٣٤ - كما أن المؤشرات الرئيسية لسوق العمل حيوية لرصد التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. ويمكن لهذه المؤشرات أن تساعد في تحديد أماكن وجود نقص في العمل اللائق، لا سيما عند قياسه ليس فقط في إطار الأفراد العاملين الذين لا يمكنهم رغم ذلك انتشال أنفسهم من مستنقع الفقر بل أيضاً في إطار نوعية العمل أو انعدام العمل على الإطلاق.

٣٥ - علاوة على ذلك، فإن منظمة العمل الدولية التزمت بإعداد نسخة مستكملة من التصنيف الدولي الموحد للمهن (٨٨) بحلول نهاية عام ٢٠٠٧، وهو الوقت الذي ستقوم فيه البلدان بإدماج استعداداتها لجولة التعداد السكاني عام ٢٠١٠ (انظر E/CN.3/2008/28).

٣٦ - ومنظمة العمل الدولية مسؤولة عن إعداد المعايير الدولية لقياس إحصاءات العمل، وزيادة قابليتها للمقارنة على الصعيد الدولي. ومن الضروري مواصلة هذا العمل من أجل توفير الإطار الذي يمكن إصدار إحصاءات العمل المنسقة حوله. غير أن هذا الاستعراض قد سلط الضوء على الحاجة إلى تعجيل العملية التي يتم بها مناقشة المعايير وإعدادها وإقرارها. وقد يتضمن ذلك إعداد أفرقة الخبراء، على غرار فرقة باريس، للعمل على قضايا الساعة. وقد أنشئت فرقة مدينة باريس تحت رعاية الأمم المتحدة في عام ١٩٩٧ في إطار موضوع العمالة والتعويضات الشامل. وهي فرقة تبادل غير رسمية، وأعضاؤها خبراء إحصاءات عمالية ينتمون لمعاهد الإحصاءات الوطنية أو المنظمات الدولية. وفي السنوات الأخيرة ركزت الفرقة على إعداد مسودة قرار المؤتمر الدولي لخبراء الإحصاءات العمالية بشأن قياس وقت العمل، والذي سيعرض على الاجتماع التالي للمؤتمر الدولي في عام ٢٠٠٨. كما جرت مناقشات أيضاً بشأن مسائل بعينها ذات صلة بشيوخة القوى العاملة. ويتضمن ذلك نقص الاستخدام، وأنماط التقاعد، والإسقاطات المتعلقة بالهيكل السكاني وتأثيرها على المؤشرات. وقد بين

العمل الذي تقوم به فرقة باريس أن قضايا بعينها يمكن مناقشتها في إطار فرقة أقل عددا من ممثلي البلدان المعنية، وإعداد المقترحات في منتدى تعاوني.

٣٧ - ولدى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تعزيزات شتى في إحصاءات سوق العمالة من المزمع أن تجريها في عام ٢٠٠٧؛ ومنها توفير المزيد من المعلومات الأساسية حول إمكانية مقارنة مجموعات العمالة الرئيسية، وأسباب أوجه الاختلاف بين بيانات القوة العاملة والتقديرات التي يجمعها المحاسبون الوطنيون. وهناك تحسن آخر يتمثل في مناشدة عدد ضئيل من البلدان البطيئة في الرد على الاستفتاء السنوي أن تعجل من ردها.

٣٨ - وتتضمن الأنشطة التي يجريها حاليا المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية بشأن تحسين نوعية إحصاءات سوق العمالة ما يلي: ضمان جودة الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والاتساق مع الحسابات القومية؛ وإعداد نماذج مخصصة للدراسات الاستقصائية للقوى العاملة تتناول معالم أو تفاعلات معينة لسوق العمالة مع المجالات الأخرى؛ وإنجاز إحصاءات فصلية عن الوظائف الشاغرة؛ وإيجاد تصنيف اجتماعي واقتصادي أوروبي وتنفيذ تصنيف نشاط المراجعة ٢ للتصنيف الإحصائي للأنشطة الاقتصادية في الجماعات الأوروبية؛ وتحديد نظام مؤشرات لجودة الاستخدام.

٣٩ - ويمكن اعتبار إعداد إحصاءات فصلية للوظائف الشاغرة مثالا على إدخال تحسينات مهمة في النوعية في إطار قياس عناصر الطلب على العمالة. ومن المتوقع أن يعتمد البرلمان الأوروبي قريبا اقتراحا لللائحة مجلس معني بالإحصاءات الفصلية الخاصة بالوظائف الشاغرة داخل الجماعة الأوروبية. ويقترح أن يحدد ذلك الإطار لإصدار إحصاءات الوظائف الشاغرة في كافة أنحاء الاتحاد الأوروبي. ويقترح أيضا وضع لائحة تنفيذية لتحديد التفاصيل الأخرى. وتقدم أغلبية الدول الأعضاء بالفعل معظم الإحصاءات الضرورية إلى المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية على أساس طوعي، رغم الحاجة إلى بذل جهود شتى نحو زيادة المواءمة من أجل الامتثال للوائح.

٤٠ - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعمل مع الشعبة الإحصائية في الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية من أجل تحسين عملية تنسيق أعمال التطوير عن طريق:

(أ) العمل مع أفرقة المدن الحالية المشاركة في مواضيع إحصاءات العمالة؛

(ب) التوسع في نطاق استخدام أفرقة الخبراء من أجل العمل على القضايا البارزة.

٣ - المساعدة التقنية

٤١ - يقدم المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية المساعدة التقنية للدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، خاصة البلدان ذات الروابط الجغرافية (بلدان البحر المتوسط، وبلدان البلقان، وشرق أوروبا)، بل أيضا أمريكا اللاتينية وآسيا وسائر الأقاليم. ولا يقتصر هذا التعاون على إحصاءات سوق العمالة بل يغطي أيضا العديد من سائر المجالات الإحصائية والمنظمات المؤسسية.

٤٢ - وفي عام ٢٠٠٣، عقدت منظمة العمل الدولية والشراكة في الإحصاء من أجل التنمية في القرن الحادي والعشرين حلقة دراسية مشتركة بشأن بناء القدرات الخاصة بالإحصاءات العمالية^(٤). واستهدفت الحلقة الدراسية تحديد المشاكل الشائعة في إعداد النظم المستدامة لإحصاءات العمالة، واقتراح بعض الاستراتيجيات المستقبلية لبناء القدرات الإحصائية. ومثال على إحدى القضايا التي تحددت أن نظم إحصاءات العمالة لا يتم التنسيق فيما بينها في أغلب الأحوال وأن التعاريف لا تعمم داخل القطر الواحد، ومن ثم يواجه المستخدمون مشاكل في التوفيق بين الإحصاءات الناتجة عن مصادر مختلفة ولأقاليم أو فترات زمنية مختلفة. وتضمنت التوصيات المتعلقة بالتطورات المستقبلية قيام كل بلد باستعراض نظم إحصاءات العمالة على الصعيد الوطني، والتي ينبغي تحديثها كل ٥ سنوات، مع التركيز على التدريب لكفالة الاستمرارية. وفي السنوات الأخيرة، قام إحصائيو منظمة العمل الدولية بمساعدة عدد من البلدان (زمبابوي والصين ونيبال) في إجراء تلك الاستعراضات.

٤٣ - وتقدم منظمة العمل الدولية قدرا كبيرا من المساعدة التقنية لأعضائها عن طريق تقديم مشورة الخبراء والأدلة التقنية والمبادئ التوجيهية والتدريب لمساعدة البلدان على تطبيق المعايير المطلوبة في الإنتاج الفعال لإحصاءات يعول عليها. وتغطي المساعدة مجال إحصاءات سوق العمالة والمسائل ذات الصلة من قبيل إصلاح قانون العمالة وإدارة العمالة وتسوية النزاعات وسياسات الاستخدام وزيادة الوعي. وهناك ميل نحو تكييف التوجيهات والإرشادات لملاءمة القدرات الوطنية، وتقديمها ليس فقط من خلال البعثات أو الهيئات الاستشارية بل أيضا من خلال المراسلات والاتصالات الالكترونية. غير أن موارد هذا النوع من المساعدة محدودة بل آخذة في التناقص، كما أشير في حلقة منظمة العمل الدولية - الشراكة في الإحصاء من أجل التنمية في القرن الحادي والعشرين لبناء القدرات.

(٤) تقرير حول حلقة عمل منظمة العمل الدولية-الشراكة في الإحصاء من أجل التنمية في القرن الحادي والعشرين بشأن بناء القدرات لإحصاءات العمالية، جنيف، ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

٤٤ - وتقوم برامج البحوث والتدريب والتعليم والمنشورات المكثفة بتعزيز أنشطة وضع المعايير والتعاون التقني داخل منظمة العمل الدولية. وفي إطار ذلك، تدير منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب في تورينو بهدف تقديم التدريب في الموضوعات التي تعزز سعي المنظمة لتحقيق العمل اللائق للجميع. وعلاوة على عقد الدورات التدريبية، يعمل المركز أيضا كملتقى، وينظم دورات تدريبية للتعليم عن بعد. وينظم المركز أكثر من ٣٥٠ دورة سنويا لعدد إجمالي يبلغ ٨ ٠٠٠ فرد. ويشمل ذلك دورات عن إحصاءات العمالة ونظم معلومات سوق العمالة وتحليل سوق العمالة.

٤٥ - ويمكن اعتبار هذا النوع من التدريب جزءا مكتملا لبرنامج بناء القدرات الإحصائية. وقامت عملية مراجعة خارجية للحسابات أجريت مؤخرا لأنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بإنتاج الإحصاءات بتسليط الضوء على الحاجة إلى المزيد من الموظفين الفنيين في كل من المقر والمكاتب الإقليمية. ويهدف هذا إلى توفير المساعدة التقنية الإضافية للبلدان. وعلاوة على ذلك، أوصت عملية المراجعة بضرورة أن يتوفر في كل مكتب إقليمي موظف فني واحد على الأقل متخصص في معايير وأساليب تصميم الدراسات الاستقصائية وجمع البيانات. وأشارت المناقشات التي أجريت مع منظمة العمل الدولية إلى أنه في ظل ميزانية المنظمة المنعدمة النمو ستكون هناك حاجة إلى دعم من الموارد الخارجية.

٤٦ - وينبغي استعراض عملية توفير المساعدة التقنية للممارسين في المعاهد الإحصائية الوطنية وسائر المنظمات المشاركة في تنفيذ إحصاءات العمالة على الصعيد الدولي. وستقوم بهذا الاستعراض منظمة العمل الدولية، وسيضمن الخبراء المعنيين في سائر المنظمات الدولية. وسيكون تحسين تغطية إحصاءات العمالة في البلدان التي لا يتوفر فيها استقصاء عمالة بشكل منتظم وموثوق أو ما يعادله جزءا مهما في هذا الاستعراض، ومن الضروري إجراء تقييم للموظفين الإضافيين اللازمين لتحقيق ذلك.

دال - وضع المعايير ودور منظمة العمل الدولية

٤٧ - تظطلع المنظمة بدور رئيسي في إطار وضع معايير العمالة الدولية. ومعايير العمالة في أبسط صورها هي قواعد تحكم كيفية التعامل مع الأفراد في بيئة العمل. وتغطي المعايير نطاقا واسعا من المواضيع، لا سيما ما يخص حقوق الإنسان الأساسية في مجال العمل. كما أنها تغطي أيضا الإدارة الجيدة، مثل التفتيش وإدارة العمالة، وكفالة دفع أجر العمل، والأجور الدنيا. وقد نشأت معايير العمالة الدولية في شكل اتفاقات وتوصيات لمؤتمر العمل الدولي. وتصبح هذه الاتفاقات جزءا من الإطار القانوني للبلد بمجرد تصديقه عليها. وقد اعتمد مؤتمر

العمل الدولي (الجمعية العامة السنوية للدول الأعضاء) اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمالة (C160)، وتوصية بشأن إحصاءات العمالة (R170)، في عام ١٩٨٥.

٤٨ - ويعد المؤتمر الدولي لخبراء الإحصاءات العمالية، الذي يجتمع مرة كل خمس سنوات تقريباً، الأداة الرئيسية لصياغة التوجيهات المتعلقة بالسياسات في مجال إحصاءات العمالة. ويتضمن المشاركون خبراء من الحكومات، يعين معظمهم من الوزارات المسؤولة عن مكاتب إحصاءات العمالة والإحصاءات الوطنية، وكذلك من منظمات أصحاب العمل والعمال مما يعكس الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية. ويدعى كل مؤتمر من المؤتمرات الدولية لخبراء الإحصاءات العمالية لتقديم توصيات بشأن موضوعات مختارة لإحصاءات العمالة في شكل قرارات وتوجيهات يقرها بعدئذ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية قبل أن تصبح جزءاً من مجموعة المعايير الدولية بشأن إحصاءات العمالة. وعادة ما تتعلق التوصيات بالمفاهيم والتعاريف والتصنيفات وسائر الإجراءات المنهجية التي يتفق على أنها تمثل أفضل الممارسات في مجالها المختلفة، والتي ستزيد، عندما يستخدمها المنتجون الوطنيون، من احتمال توفر إحصاءات العمالة القابلة للمقارنة دولياً، وكذلك القابلية للمقارنة بمرور الوقت داخل البلدان.

٤٩ - ويقر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية جدول أعمال جلسات المؤتمر الدولي لخبراء الإحصاءات العمالية بناءً على اقتراحات مكتب الإحصاءات بوصفه جهة الاتصال المسؤولة داخل المنظمة عن الأنشطة الإحصائية. وتتحدد المواضيع على أساس توصيات المؤتمرات الدولية لخبراء الإحصاءات العمالية السابقة، وأعمال مجلس الإدارة في مجال معين، ومن خلال برامج المنظمة أو الإشارات الواردة من المستعملين ومن المنتجين الوطنيين والمنظمات الإقليمية والدولية^(٥). ويمكن توسيع نطاق التغطية لهذا النظام ليصبح أكثر شمولاً عن طريق إجراء حوار مع المكاتب الإحصائية المعنية في البلدان المساهمة. وسيكفل ذلك إثارة القضايا ذات الصلة ودراستها على أساس منتظم. وفي العادة لا يتضمن جدول أعمال المؤتمر الدولي أكثر من ثلاثة مجالات رئيسية ينظر فيها من أجل وضع المعايير. ومن مساوئ ذلك أنه ما لم يكتمل موضوع بعينه بالقدر الكافي للنظر فيه في إحدى جلسات المؤتمر الدولي، فمن الممكن أن يمر أكثر من خمس سنوات حتى يمكن عرض الأمر على المجتمع الدولي.

٥٠ - وينبغي لمنظمة العمل الدولية استعراض عملية وضع المعايير الحالية داخل المنظمة، لا سيما فيما يتعلق بجلسات المؤتمر الدولي. وقد يتضمن ذلك عقد الاجتماعات بصورة أكثر

(٥) Young, S., Statistics in the ILO: roles and responsibilities, Bulletin of Labor Statistics, Vol 1, 2003

انتظاما شريطة تقليص مدة الاجتماع. وعلى المنظمة استعراض عملية وضع جداول أعمال جلسات المؤتمر الدولي لكفالة شموليتها وانتظامها وفعاليتها.

ثالثا - الاستقصاء السنوي للدول الأعضاء في الأمم المتحدة

ألف - معلومات أساسية ومعدلات الاستجابة

٥١ - كما ذكر في الفقرة ٢ أعلاه، فإن من بين أهداف هذا الاستعراض، تقديم توصيات بشأن المجالات ذات الأولوية لإحصاءات العمالة مستقبلا. وتحقيقا لهذه الغاية، أعد مكتب الإحصاءات الوطنية استبيانا تم توزيعه على مكاتب ومعاهد الإحصاءات الوطنية بالدول الأعضاء في الأمم المتحدة خلال آب/أغسطس ٢٠٠٧. واستخدمت العديد من استنتاجات الاستبيان في إعداد التوصيات في بقية الاستعراض، ومن ثم، يحدد الباب ثالثا القضايا التي لم يتم مناقشتها في مواضع أخرى.

٥٢ - وإحدى القضايا الرئيسية من بين قضايا تحليل نتائج كهذه من واقع الاستبيان الذاتي الاستكمال هي تباين معدلات الاستجابة بالنسبة للاقتصادات ذات المستويات الإنمائية المختلفة. وتم الحصول على ردود من ٦٩ بلدا مما أسفر عن معدل رد إجمالي بلغ ٣٦ في المائة (يرد في وثيقة المعلومات الأساسية المزيد من التفاصيل بشأن الردود حسب تصنيف الدخل التحليلي الأعم؛ ويستخدم هذا التحليل نصيب الفرد في الدخل القومي الإجمالي لكل نسمة بوصفه المعيار الرئيسي لتصنيف الاقتصادات). وكانت معدلات الاستجابة أعلى كثيرا في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ذات الدخل المرتفع مقارنة بالبلدان ذات الدخل المنخفض والبلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى. ومن الجدير بالاهتمام أن البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي ذات الدخل العالي كانت الفئة التي سجلت ثاني أدنى معدل استجابة.

٥٣ - وكان معدل الاستجابة الإجمالي على الاستبيان أعلى قليلا من ثلث الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. ونظرا للطبيعة المختلفة للردود، لا بد من توخي الحذر عند مقارنة النتائج بين فئات البلدان. وفي بعض الحالات، تعقد المقارنات بين الردود عن طريق فصل الدخل إلى مرتفع/متوسط/منخفض؛ وينبغي في هذه الحالة مراعاة معدلات استجابة كل فئة. وقد اتخذ قرار بعدم القيام بإجراء أي نوع من أنواع الترجيح بشأن تلك النتائج على أساس أن الهدف من وراء هذا الاستبيان هو جمع المعلومات النوعية. وفي ضوء الجدول الزمني لهذا الاستعراض والموارد المتاحة له، اعتبر من غير العملي جمع المعلومات الكمية من ذلك العدد الكبير من البلدان.

باء - نوعية إحصاءات العمالة في البلدان المستجيبة

٥٤ - ويشمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة، التي استخدمت لتقسيم البلدان المجيبة حسب وجود أو عدم وجود دراسة استقصائية عادية للقوة العاملة. وتقوم هذه الأسئلة على أعمال منظمة العمل الدولية، التي نظرت في خصائص نظم إحصاءات العمل في بلدان بلغت مراحل مختلفة من التطور الإحصائي. ويشير النظر إلى معدلات الاستجابة باستخدام هذه الفئات إلى أن البلدان تتسم بما يلي:

(أ) ٥٦ في المائة منها لديها إحصاءات عادية وموثوقة لليد العاملة على أساس شهري أو فصلي إلى جانب إحصاءات تجارية رفيعة المستوى؛

(ب) ٢١ في المائة لديها إحصاءات عمل ضمن إحصاءات مخصصة لليد العاملة وبعض الإحصاءات عن الأعمال التجارية؛

(ج) ٢٣ في المائة منها ليس لديها أي إحصاءات لليد العاملة أو إحصاءات تجارية على الإطلاق.

٥٥ - وتشير هذه الردود نوعاً ما إلى الأسباب المحتملة لانخفاض مستوى الاستجابة لاستبيانات حولية منظمة العمل الدولية المفصلة في الفقرة ٢٨ أعلاه. وأثناء تحليل هذا الاستبيان، اتضح أيضاً عدم توفر كتالوج يبين نطاق الموارد المستخدمة في كل بلد على حدة لجمع إحصاءات العمل. وتعد هذه المعلومات معلومات حيوية لتقييم قدرة البلدان على توفير المعلومات التي تطلبها الوكالات الدولية. وقد تؤدي زيادة عدد مرات الاتصال بالبلدان، ربما عن طريق تقديم المساعدة التقنية على النحو المشار إليه في الفقرتين ٤٤ و ٤٥ أعلاه، إلى التمكن من تجميع وتحديث قاعدة بيانات من هذا النوع.

٥٦ - ويتعين على منظمة العمل الدولية إقامة روابط أوثق مع البلدان وخاصة من خلال عملية تقديم المساعدة التقنية، وتجميع المعلومات المهمة عن الموارد القائمة لإحصاءات العمل من أجل إجراء تقييم واسع النطاق عن مستوى جودتها.

جيم - دور الوكالات الدولية

٥٧ - تشير الردود المقدمة على الاستبيان إلى أن البلدان ذات الدخل المرتفع تنظر إلى الدور الرئيسي للوكالات من حيث الأعمال المتعلقة بالتطوير بما فيها المنهجية ووضع المعايير، مع إعطاء اهتمام أقل على المساعدة التقنية (انظر وثيقة المعلومات الأساسية). ويتغير هذا النمط في البلدان ذات الدخل المنخفض حيث تكون نظم إحصاءات العمل أقل تطوراً. ويُنظر هنا

إلى أن أولويات الوكالات الدولية من حيث المساعدة التقنية في مجال الأعمال الإنمائية هي أقل أهمية.

٥٨ - وفي هذا الجزء، قدم سؤال بشأن المتابعة عن ماهية جانب وضع المعايير الدولية الذي تود البلدان أن تنظر إليه على أنه دور الوكالات الرئيسي. وقد تمثل الرد الأكثر شيوعاً على هذا السؤال في استحداث مفاهيم وتعريف متفق عليها. ويفترض أن ينبع ذلك من كون الاتساق، داخل البلدان وفيما بينها على حد سواء، هو أولوية في مجال التحليل والسياسات وفي عقد مقارنات مع الاقتصادات المماثلة في جميع أنحاء العالم.

دال - أولويات المواضيع المتعلقة بالتطوير

٥٩ - وكجزء من الاستبيان، طُلب من البلدان تقديم رؤيتها لمجالات الأولوية الثلاثة الأولى لإحصاءات العمل في المستقبل من بين قائمة تضم تسعة مجالات. وترد نتائج الإجابة عن هذا السؤال في الشكل البياني الوارد في وثيقة المعلومات الأساسية إلى جانب مزيد من التفاصيل عن المواضيع ذات درجات الأولوية المتقدمة.

٦٠ - وإجمالاً، تتمثل المواضيع الثلاثة التي أبلغ عنها عموماً أكثر من غيرها في الهيكل المتغير لقوة العمل، والاقتصاد غير الملحوظ والعمالة غير الرسمية، وقياس الإنتاجية.

٦١ - ويستحيل تحديد تفاصيل المسائل الواردة تحت هذه العناوين العامة بدون الدخول في مزيد من المناقشة مع كل بلد على حدة. ويتعين على منظمة العمل الدولية تنفيذ المزيد من الأعمال من أجل تحديد الآثار الناجمة عن مجالات التطوير هذه بالنسبة لإحصاءات العمل في المستقبل. ويمكن القيام بذلك من خلال مجموعة من الأفرقة العاملة، وقد يكون بعضها قائماً بالفعل، لتحديد الاحتياجات والعمل من أجل معرفة كيفية تلبيتها. ولقد تم تشكيل فريق دلهي، على سبيل المثال، كمنتدى دولي لتبادل الخبرات في مجال قياس القطاع غير الرسمي.

٦٢ - ويتعين على منظمة العمل الدولية إنشاء وتنسيق مجموعات من الأفرقة العاملة من أجل مناقشة كل موضوع من المواضيع الخمسة المحددة أعلاه واقتراح المجالات التي يمكن فيها إدخال تحسينات في الجودة والتغطية. ويمكن عندئذ أن توفر التوصيات المتصلة بالمعايير التي تقدمها هذه الأفرقة مدخلات للمؤتمر الدولي لخبراء الإحصاءات العمالية.

رابعاً - توسيع نطاق الإطار الحالي لسوق العمل

ألف - معلومات أساسية

٦٣ - يتوفر في غالبية الدول المتقدمة قدر كبير من البيانات المتعلقة بسوق العمل. ورغم ذلك، يواجه الباحث والإحصائيون والسياسيون مشكلات كبيرة في الحصول على صورة كاملة لسوق العمل. وتشمل الأسباب الرئيسية لذلك ما يلي:

(أ) التغطية غير الكاملة؛

(ب) تضارب النتائج بين مصادر البيانات؛

(ج) الصعوبات وأوجه القصور في وصف ديناميات سوق العمل؛

(د) الافتقار إلى الروابط بين إحصاءات سوق العمل والإحصاءات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى.

٦٤ - ويتعين على المكاتب الإحصائية اعتماد معايير دولية، بغية التمكن من جمع بيانات عن سوق العمل من مختلف المصادر وتحقيق الاتساق وإتاحة إمكانية المقارنة بين جميع البلدان. وفي أوائل الثمانينات، أجريت مناقشة دولية بشأن كيفية التغلب على هذه الصعاب. وتمثل الحل المقترح في إيجاد إطار متكامل لحسابات اليد العاملة، أو النظام المحاسبي لليد العاملة والذي حظي بقبول دولي واسع النطاق، بما في ذلك من جانب منظمة العمل الدولية والمفوضية الأوروبية (التي نشرت في عام ٢٠٠٣ كتيب مصفوفات المحاسبة الاجتماعية وحسابات اليد العاملة).

٦٥ - ويتمثل الهدف الأساسي للنظام المحاسبي لليد العاملة بهذا الإطار في الجمع بين مصادر البيانات الإحصائية لتعزيز قدراتها والتغلب على جوانب ضعفها من أجل إنتاج سلسلة جديدة أعلى جودة من البيانات الأصلية. وتشمل المزايا الرئيسية لوضع نظام محاسبي لليد العاملة الروابط المضمونة مع الحسابات القومية والبيانات الديمغرافية، وإزالة النتائج المتناقضة وتوفير منتج يقدم صورة عامة لسوق العمل على الصعيد العالمي (وخاصة من حيث تحسين اتساق المدخلات والمنتجات في مجال الانتاجية).

٦٦ - وتاريخياً، كان التركيز الرئيسي لتحليل إحصاءات العمل، هو التركيز على الحدود بين أرباب العمل (الذين يخلقون الطلب على اليد العاملة) والموظفين (الذين يعرضون عملهم). ونتيجة لذلك، فقد انقسمت مؤشرات سوق العمل بين قياس جانب الإمداد لهذا الإطار، واقتصادات سوق العمل. ويشمل الجانب الأول معلومات عن خصائص الموظفين

من حيث العمر ونوع الجنس ومستوى التعليم ويشمل الجانب الثاني الأرقام المتعلقة بالاتجاهات في مجال الأجور والأجور المتعلقة بالوظائف المهنية، ومؤشرات الإيرادات وتكلفة التعويض عن ساعات العمل مع تمثل الهدف الإجمالي في قياس مستويات الإنتاجية وتكاليف وحدة العمل.

٦٧ - وفي المملكة المتحدة، وضع مكتب الإحصاءات الوطنية إطار عمل مفاهيمي للنظام المحاسبي للبيانات العاملة في عام ٢٠٠٢ كجزء من استعراض جودة إحصاءات العمل. ويقوم هذا الإطار على مجموعة من أربعة مبادئ تنظيمية رئيسية، هي: المفاهيم والتعاريف التي تقوم عليها الإحصاءات ومصادر ومنهجية استقاء البيانات؛ وترتيبات عرض وتعميم البيانات، والروابط مع الإحصاءات الأخرى. ويقوم الإطار على توصيات دولية راسخة، مثل تلك التي قدمتها منظمة العمل الدولية، والتي تتضمن أيضا الحاجة إلى تغطية شاملة للإحصاءات. وتشمل هذه الخصائص المتنوعة، إلى حد أكبر أو أقل، بعض مبادئ السلوك الاقتصادي التي تقوم عليها العلاقات المشتركة للمتغيرات، ولا سيما هيكل الطلب والعرض.

٦٨ - وفي الوقت الحالي، بالمملكة المتحدة، يعتبر الإطار المعني بإحصاءات سوق العمل إطارا ضمنا إلى حد كبير داخل شكل العرض القائم، وتتوفر بيانات المنشور الأول الشهري من مجموعة من المصادر التي تصف جميع العناصر الرئيسية لسوق العمل. وتعد مسألة اتباع المفاهيم الرئيسية لمعايير دولية مقررّة وراسخة أحد جوانب قوة الإطار. ويرمي هذا الإطار على الصعيد الوطني بصفة أساسية إلى إنتاج مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تساعد في تفسير عملية جمع المعلومات وإنتاجها وتعميمها وتحليلها بشأن مختلف جوانب أسواق العمل. ولقد أدى تطبيق هذا الإطار على الصعيد الدولي إلى تحسين اتساق نطاق المصادر وقابليتها للمقارنة.

٦٩ - ويتضمن الإطار بصورته الحالية أربع وحدات رئيسية للقياس. وهي تتمثل في الناس (من حيث حالتهم الوظيفية)، والمناصب الوظيفية (الوظائف أو الشواغر)، والنقود (الأجر) والوقت (ساعات العمل) ومجموعة متنوعة من مخططات التصنيف (المهنة وأنشطة البحث عن العمل.... إلخ).

باء - تحسين الإطار الحالي لإحصاءات العمل

٧٠ - وحسب ما ورد آنفا، يهدف إطار إحصاءات العمل إلى تزويد المستعملين والمنتجين لإحصاءات العمل بنموذج واضح وشامل لسوق العمل يمكن ضمنه وضع الإحصاءات وتفسيرها. غير أن هناك عددا من جوانب النقص المتعلقة بالنظام القائم حسبما يرد أدناه.

١ - مواصلة تطوير الجوانب الدينامية

٧١ - إن النظام بصورته الحالية هو نظام استاتيكي يعتمد أساساً على تقديرات تعبر عن نقطة زمنية محددة للعوامل المتعلقة بجانب الطلب والعرض. ويعكس هذا الأمر، إلى حد ما، بيانات شاملة يقوم عليها الإطار من حيث كل من مصادر الاستقصاء والإدارة. ولا تقدم هذه اللوحات صورة كاملة لسوق العمل حيث أنها تفتقر إلى معلومات عن التحركات التحتية داخل وخارج البطالة والعمالة وعدم النشاط، والتي تسفر عن الهيكل المشاهد للقوة العاملة.

٧٢ - ويمثل الإطار، بصورته المعروضة في الشكل البياني، نظاماً مغلقاً يخفق في تمثيل بعض أشكال الحركة داخل النظام وخارجه على حد سواء. وقد تشمل الحركة داخل النظام تغيرات مثل الهجرة الداخلية وأولئك الذين يصلون إلى سن العمل والوظائف الجديدة قيد الإنشاء، بينما تحدث الحركة الخارجية النظام عن طريق أولئك الذين يتجاوزون سن العمل وإلغاء الوظائف، ربما نتيجة توقف أرباب العمل عن العمل.

٧٣ - وتشير المعلومات المتعلقة بمواضيع مثل مدة البطالة ومدة تقلد الوظيفة، المتوفرة من مجموعة من البلدان، إلى أن التدفقات الخارجية لكل من العمالة ولا سيما البطالة تختلف اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر^(٦). وتنشأ هذه الفروق عن الاختلافات الهيكلية ضمن أسواق العمل على الصعيد الدولي. وهي تبين أيضاً التأثير الناجم عن مجموعة متنوعة من الاختلافات في سياسات حماية العمالة، ومستويات الأجور، وآليات تحديد الأجور وضرائب المرتبات التي يسددها أرباب العمل، واستحقاقات تأمين البطالة على سبيل الذكر لا الحصر. وتؤثر هذه العوامل على المعدل الذي تحدث في نطاقه حالات التوظيف وترك العمل والتي يدخل فيها الأشخاص إلى القوة العاملة أو يتركونها بطرق ليست واضحة دائماً. ولا تبين الأرقام الرئيسية المتعلقة بمستويات البطالة إلا التوازن بين جميع هذه العوامل المتنوعة.

٧٤ - ولا توجه نظم إحصاءات العمل، تقليدياً، نحو هذه الأحداث الهامة في سوق العمل، حيث يتم توجيهها بشكل أكبر إلى إجمالي تأثيرها على المستويات الحالية للعمالة والبطالة. وقد يأتي التحول نحو جمع وتعميم المعلومات المتعلقة بالتدفقات الإجمالية إلى تعزيز كبير لمجمل صورة أسواق العمل على الصعيد الوطني. وبالإضافة إلى ذلك، فقد تم تحديد أهمية الديناميات في معرفة التحولات المتنوعة ضمن سوق العمل كمسألة للمستقبل من جانب فرقة العمل التابعة للمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية^(٧). ويثير الاهتمام بدرجة كبيرة

(٦) Pember, R.J., "Development of labour statistics systems", *Bulletin of labour statistics*, vol.1

(٧) مناقشة أولية عن إحصاءات سوق العمالة، الاجتماع الرابع لفرقة العمل الثانية المعنية بالتحديات الإحصائية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

أن الكثير من الدراسات الاستقصائية المعنية بالقوة العاملة القائمة بالفعل يمكن تطويعها بصورة سهلة نسبياً من أجل جمع معلومات عن ديناميات العمل ويؤدي تصميم العضوية القائم على التناوب لأغلبية الدراسات الاستقصائية للقوة العاملة إلى التمكن من الربط بين المعلومات المتعلقة بنفس الأفراد خلال نقاط زمنية محددة.

٧٥ - ورغم أن الأرقام المتعلقة بالتدفقات هي أرقام هامة عند النظر إليها بمعزل عن غيرها، يمكن بسهولة احتساب احتمالات التحول للفئات الفرعية للسكان عن طريق قسمة التدفق على عدد الناس في دولة المنشأ. ويؤدي هذا الأمر إلى التمكن من دراسة احتمال الحركة بين مختلف الدول. وقد يفيد هذا على وجه الخصوص في الحالات التي يقل فيها فهم الحركة فهما جيداً، مثلما يحدث في حالة العلاقة بين العمالة وعدم النشاط.

٧٦ - وبصورة أعم، يمكن أيضاً استخدام معلومات متعلقة بالتدفقات في قياس نقص استخدام القوة العاملة. ففي السابق، قيس الالتحاق بسوق العمل على أساس معايير تحديد البطالة والأسباب المتعلقة بطلب العمل أو عدم التوفر للعمل. وفي إطار نقص استخدام القوة العاملة، فمما قد يحظى بمزيد من الأهمية من ناحية التحليل أن يتم تحديد أولئك المتصلين اتصالاً هامشياً بسوق العمل من حيث استعداد الأشخاص غير النشطين اقتصادياً لأن يصبحوا نشطين اقتصادياً. وبالإضافة إلى ذلك، فإن جمع المعلومات عن العراقيين التي تعترض الأشخاص الذين هم من خارج القوة العاملة لكي يصبحوا نشطين قد تؤدي إلى تحديد الفئة غير النشطة لا إرادياً. وفي المملكة المتحدة، هناك تركيز في السنوات الأخيرة على جمع وتحليل معلومات أفضل عن أولئك المرتبطين ارتباطاً هامشياً بالقوة العاملة. وقد شمل هذا الأمر توسيع نطاق أسئلة الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوة العاملة لتحديد استعداد الناس للعمل في المستقبل، واستخدام بيانات التدفق للنظر في الحركة نحو عدم النشاط وخارجه بالنسبة لفئات معينة من الناس. وينبغي تشجيع استخدام هذا النوع من المعلومات من أجل استكمال الأرقام الرئيسية المتعلقة بالنشاط الاقتصادي على أساس وطني من أجل التوصل إلى فهم أكمل لخصائص أسواق العمل.

٧٧ - وتعرض الأرقام الواردة في وثيقة المعلومات الأساسية مؤشراً عاماً لكيفية زيادة أهمية الجوانب الدينامية لإطار سوق العمل الحالي. وعموماً، فإن تقديم أرقام التدفقات بصورة منتظمة مع مؤشرات أسواق العمل الرئيسية الأخرى قد يعزز تعزيزاً أكبر إحصاءات العمل ككل.

٧٨ - يتعين على منظمة العمل الدولية أن تنسق العمل من أجل إعداد طبعة محسّنة من إطار إحصاءات العمل يتم فيها التركيز بقدر أكبر على العناصر الدينامية لحالة النشاط من خلال إدخال معلومات عن التدفقات. ويتعين أيضاً العمل على كفاءة اتساق النواتج الإحصائية في جميع هذه المجالات.

٢ - إطار مواز للطلب على العمل

٧٩ - يركز إطار سوق العمل في هيئته الراهنة بشكل رئيسي على عناصر النظام المتعلقة بالطلب على العمل. وتقاس هذه العوامل أساساً من خلال الدراسات الاستقصائية المتعلقة بقوى العمل، والتي تشمل الخصائص البشرية للأفراد، ونوع الخصائص المميزة لوظائفهم وللأسر والأسر المعيشية التي يعيشون فيها. وينحو قياس جانب الطلب في الإطار إلى القياس من خلال نطاق من المصادر الإدارية، واستكماله بمعلومات مستقاة من دراسات استقصائية عن نطاق من أرباب العمل والأعمال التجارية. وقد تزايدت بمرور الزمن أهمية الرابطة بين عناصر العرض والطلب لسوق العمل، نظراً إلى أن فهم الفوارق بين المدخلات والنواتج أصبح مسألة ذات أولوية أكثر تقدماً، لا سيما في العالم النامي. وتعتبر مواءمة الدراسات الاستقصائية عن الأعمال التجارية وأرباب العمل، حول مسائل من قبيل الشواغر وعدد ونوع الوظائف، مسألة بالغة الأهمية لفهم عملية إقدام الأفراد على شغل وظائف معينة. ويعتبر فهم التواءم بين الوظائف وبين مستويات مهارات الموظفين من أجل تحقيق أقصى قدر ممكن من الإنتاجية، أحد الجوانب الأساسية لنظام إحصاءات العمل على نطاق العالم.

٨٠ - ويشير إدماج جانب الطلب من الإطار القائم لسوق العمل في هذا النموذج عدداً من التحديات الجديدة، التي يمكن النظر فيها من حيث زيادة فهم كيفية إيجاد الوظائف وفقدانها، والعلاقة بين الوظائف والمراكز الوظيفية. وتعتبر عملية إدخال هذا النوع من المعلومات عن طريق الحكومات في أنظمة الصحة والتعليم، مفيدة فيما يتعلق بإكمال الحلقة، من خلال تحسين توفير الخدمات من أجل استيفاء احتياجات الموظفين، ومن ثم استيفاء احتياجات أرباب العمل، عند النظر إليها من منطلق احتياجاتهم.

٨١ - يتعين على منظمة العمل الدولية تنسيق العمل من أجل إعداد إطار مواز للطلب على العمل.

٣ - توسيع نطاق استخدام الإحصاءات المتعلقة بالأسرة، والأسرة المعيشية

٨٢ - يحدد المختصون في مجال الديمغرافيا عادة عدداً من الاتجاهات الرئيسية لتكوين الأسرة وتشكيل هيكلها. وهي اتجاهات نشأت في أوروبا، خلال الجزء الأخير من القرن العشرين، وتشمل: تأخر الانتقال إلى مرحلة الأبوة والأمومة بسبب حصر إنجاب الأطفال في عدد قليل من السنوات ومرحلة متقدمة من العمر، وتدني معدلات الخصوبة الناجم عن صغر حجم العائلات، والفصل بين الزواج والأبوة والأمومة، وازدياد أعداد الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم. وتعني نتائج هذه التغيرات أن الأسرة تحولت، في معظم أجزاء العالم الغربي، من

نموذج موحد إلى حد كبير، يتمثل في الزواج وإنجاب الأطفال، والعيش مع أجيال أكبر سناً في كثير من الأحيان، لتصبح نموذجاً لأسرة أصغر حجماً وأكثر تبايناً وأقل ارتباطاً بالتعاريف المؤسسية. ويمكن التعرف على عناصر هذه الاتجاهات في بلدان كثيرة في أنحاء العالم. وبالرغم من أن هذه التغيرات قد قيست من حيث صلتها بحجم وهيكل السكان، إلا أن تأثيرها على الطبيعة المتغيرة للعمل يظل مشوباً بشيء من عدم الوضوح. ويشير الإطار في صورته الراهنة إلى وجود ارتباط بين الأسر والأسر المعيشية والأفراد، فيما يتعلق بنوع وتكوين الأسرة والأسرة المعيشية. بيد أن هذا الأمر يحتاج إلى أن يوسع لكي يغطي الطبيعة المتغيرة للأسر والعمل. وتعتبر العلاقة بين العمل الأسري غير المأجور وبين العمل في وظيفة ذات أجر، شيئاً أساسياً لفهم الاتساق بين الوظائف والأفراد، وبخاصة في ما يتعلق بالنساء.

٨٣ - وبالإضافة إلى ذلك، ستتحقق فائدة عظيمة من تطبيق أنماط النمذجة المستخدمة لقياس الاستهلاك على مستوى الأسرة المعيشية، بما في ذلك العمل غير المأجور في نطاق الأسرة الضيق والإطار الأوسع للمجتمع، علاوة على توضيح بعض الحدود الأقل وضوحاً التي تفصل بين الحياة العملية والحياة الأسرية. ومن شأن توسيع نطاق المعلومات التي تُجمع على مستوى الأسرة المعيشية لتشمل قياس الزمن الذي يُنفق على الأنشطة غير المأجورة على اختلافها، وقياس التحويلات النقدية أو العينية التي تتم بين أفراد الأسر المعيشية أو مع أسر معيشية أخرى، وكيفية التوصل إلى قرارات بشأن التعليم والصحة داخل الأسرة المعيشية، أن يتيح إطار عمل أكثر فائدة لجمع إحصاءات العمل وفهمها واستخدامها.

٨٤ - وتنحو مؤشرات سوق العمل إلى أن تنحصر، في الوقت الراهن، في الخصائص المميزة للأفراد. ويوفر تعميم التحليلات المتعلقة بالأسرة المعيشية والأسرة، نظرة أكثر اكتمالاً لكيفية تحسين مستويات توظيف المرأة، كما أنه يساعد على إيجاد مدخل للتأثير على قطاع العمل غير الرسمي غير المأجور، ويعين على قياس الفقر من خلال تقييم الروابط بين توظيف المرأة وفق الأسر المعيشية.

٨٥ - يتعين على منظمة العمل الدولية أن تنسق لإعداد طبعة مستكملة من إطار إحصاءات العمل من أجل إدماج المعلومات المتعلقة بالأسر المعيشية والعائلات.

٤ - إيجاد تفاعلات مع مجالات أخرى

٨٦ - يتمثل أحد الانتقادات الأخرى للإطار الحالي في أنه لا يشتمل على شيء من التفاعلات مع مجالات أخرى، كالمجالات المؤثرة على عناصر سوق العمل، بما في ذلك مجالات الصحة والتعليم والحسابات الوطنية والسكان والديمقرافيا. ويعطي الشكل ٢ (في وثيقة المعلومات الأساسية) لمحة عن كيفية تداخل العناصر المختلفة لهذه المجالات مع عناصر

معينة لنظام سوق العمل. ولا يعتبر هذا الرسم البياني مستوفيا بأي شكل من الأشكال، بل يعمل فقط كمؤشر إلى بعض الأماكن التي تحدث فيها تداخلات. ويكون بعض هذه التداخلات واضحا من طريقة عرض المعلومات المتعلقة بسوق العمل، مثلما يحدث عند عرض معدلات العمالة/البطالة والأنشطة حسب الخصائص الديمغرافية، بما في ذلك العمر ونوع الجنس والانتماء الإثني. وتنحو المعلومات في هذه الحالات إلى أن تأتي من ذات المصدر مما يسهل عملية إدماجها. وتكون بعض المجالات الأخرى أكثر تعقيدا فيما يتعلق بالإدماج، نظرا إلى المسائل التي تنشأ نتيجة لاختلاف المصادر والمفاهيم والتفسيرات.

٨٧ - ومع ازدياد التعقيد في العالم، يصبح النظر إلى نظام إحصاءات العمل بمعزل عن المجالات الأخرى ذا طابع مقيد لجهة التمكن من فهم العملية التي تقف وراء الأرقام الرئيسية. ويتعين تشجيع فرادى البلدان على النظر إلى سوق العمل باعتباره جزءا من نظام أوسع للإحصاءات، وعلى أن تبحث من ثم في شأن بعض التفاعلات بين المجالات (انظر الشكل الوارد في وثيقة المعلومات الأساسية)، على أن يكون المنطلق هو الإطار القائم. وسيؤدي هذا إلى رفع درجة الوعي بمدى إمكانية مقارنة المعلومات المستقاة من مصادر مختلفة.

٨٨ - يتعين على منظمة العمل الدولية أن تنسق لإعداد إطار إحصائي أوسع يتم فيه النظر إلى الروابط بين نظام إحصاءات العمل والمجالات الأخرى.

خامسا - نقاط للمناقشة

٨٩ - بالرغم من أن مسائل أخرى عديدة قد حُددت، وأن مقترحات قد قدمت، في متن هذا التقرير، يطلب إلى اللجنة أن تمنح الأولوية القصوى وأكبر قدر من التعجيل للتوصيات التالية:

(أ) ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تحدد أولويات الأنشطة المطلوبة من أجل تعزيز تناسق المفاهيم والطرائق التي تدعم إنتاج إحصاءات عمل قابلة للمقارنة وإرسالها ونشرها؛ وأن تعد خطة عمل؛ وأن تنسق تنفيذ هذه الخطة بعد ذلك (بالاستناد إلى التوصيات الواردة في الفقرات ١٨ و ٢١ و ٣٠ و ٣٢)؛

(ب) يتعين على منظمة العمل الدولية أن تعد نظاما منسقا لتقديم المساعدة التقنية، من أجل مساعدة البلدان على تقديم إحصاءات عمل ذات جودة أعلى (بالاستناد إلى التوصيات الواردة في الفقرتين ٤٦ و ٤٥)؛

(ج) ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعمل مع اللجنة الإحصائية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، على تحسين عملية وضع المعايير الدولية مثلا، من خلال العناصر التالية:

- ١' استعراض وتيرة انعقاد المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، والفترات الزمنية التي يستغرقها انعقاد المؤتمر، ووضع جداول أعماله؛
- ٢' التوسع في استخدام أفرقة الخبراء للعمل المتعلق بقضايا الساعة (استناداً إلى التوصيات الواردة في الفقرتين ٤٠ و ٥٠)؛
- (د) يتعين على منظمة العمل الدولية أن تُنشئ، بالتشاور مع اللجنة الإحصائية، سلسلة من الأفرقة العاملة لمناقشة كل واحد من المواضيع الخمسة التي حُددت في هذا الاستعراض بغرض تطوير العمل، وأن تنسق أعمال هذه الأفرقة (استناداً إلى التوصيات الواردة في الفقرة ٦٢). وقد يتطلب هذا في بعض الأحيان العمل مع الأفرقة القائمة بالفعل، كما قد يتضمن مناقشة العناصر التالية:
- ١' تغيير هيكل قوة العمل؛
- ٢' العمالة غير الرسمية والاقتصاد غير المرئي؛
- ٣' عمل الأطفال القسري؛
- ٤' قياس الإنتاجية؛
- ٥' العولمة.
- (هـ) يتعين على منظمة العمل الدولية أن تقوم، بالتشاور مع اللجنة الإحصائية، بتنسيق العمل بغية تعزيز اتساق النواتج وأهميتها، من خلال إعداد طبعة مستكملة من إطار إحصاءات العمل، يتم فيها التركيز بقدر أكبر على الأشياء التالية (استناداً إلى التوصيات الواردة في الفقرات ٧٨ و ٨١ و ٨٣ و ٨٥ و ٨٨):
- ١' العوامل الدينامية، كسهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بالتدفقات؛
- ٢' ضرورة تكامل التدابير المتعلقة بالطلب على العمل مع التدابير المتعلقة بعرض العمل وتحقيق اتساقها؛
- ٣' إدماج المعلومات المتعلقة بالأسر والأسر المعيشية؛
- ٤' تحقيق التكامل مع المجالات الأخرى للإحصاءات/السياسات.