



منظمة العمل الدولية

1919-2019



العمل اللائق

وأهداف التنمية المستدامة

دليل حول مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة



إدارة الإحصاء



العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة:  
دليل حول مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة

---

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2018

الطبعة الأولى باللغة العربية 2018

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على انه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، مكتب العمل الدولي، سي إتش 1211 جنيف 22، سويسرا، أو عبر البريد الإلكتروني [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org): يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من المستخدمين المسجلين بمنظمات حقوق النشر إصدار نسخ بموجب التراخيص الصادرة لهذا الغرض. للحصول على معلومات حول منظمة حقوق النسخ في بلدكم، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني [www.ifpro.org](http://www.ifpro.org).

---

العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة: دليل حول مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة، إدارة الإحصاء، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2018.

رقم الإيداع الدولي: ISBN 978-92-2-132117-0 (طباعة)

رقم الإيداع الدولي: ISBN 978-92-2-132118-7 (pdf)

[فهرسة منظمة العمل الدولية لبيانات النشر]

---

---

لا تنطوي المسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي والتي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمواد التي تتضمنها على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها .

كما تقع مسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات الموقع عليها وغيرها من المشاركات على عاتق مؤلفيها فقط، ولا يمثل النشر مصادقة من قبل مكتب العمل الدولي على الآراء المذكورة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات وعمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية المطبوعة والإلكترونية من منافذ بيع الكتب الرئيسية، أو من منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). للمزيد من المعلومات، يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) أو إرسال بريد إلكتروني على العنوان: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

طباعة مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

---

## شكر وتقدير

---

هذا الدليل من إعداد روزينا غامارانو، بمساهمة من ستيفن كابسوس، وكلاهما من إدارة إنتاج بيانات الإحصاء وتحليلها في مكتب العمل الدولي. يركز الدليل على عملهما القائم على جمع وتحليل إحصاءات العمل، وتقارير أهداف التنمية المستدامة الخاصة بمنظمة العمل الدولية، والمشاورات مع الخبراء الداخليين والخارجيين حول إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة.

وتم تحسين الدليل بشكل كبير بفضل التعليقات التي قدمها الزملاء في منظمة العمل الدولية، ونخص بالذكر إيزا بينيس، وتايت هابياكارى، ونادر كيروز، ودافيد كوسيرا، وفالتر نيبولوني، وشاين أوهيجينز، ومصطفى حقي أوزال، وأوريليو باريزوتو، وإيف بيراردل، وريتاش سارنا، وماري-كلير سوديرغن. واستفادت هذه الوثيقة من توجيهات رافائيل ديز دي مدينا، مدير إدارة الإحصاء في منظمة العمل الدولية.



أحرز العالم تقدماً ملحوظاً في ظل الأهداف الإنمائية للألفية. لكن عند انتهاء المهلة المحددة لتحقيق هذه الأهداف عام 2015، بقي بعضها غير منجز وكانت تحديات جديدة عديدة قد برزت في العالم. وتختلف أهداف التنمية المستدامة الأهداف الإنمائية للألفية، لتكتمل ما لم يتم تحقيقه من الأهداف السابقة بالإضافة إلى تحقيق أهداف جديدة عديدة تتعلق بمسائل حديثة ومعقدة. وخطة التنمية المستدامة لعام 2030 عبارة عن جدول أعمال شمولي طموح ومتكامل نحو تحقيق التنمية المستدامة، ينطبق على جميع البلدان بغض النظر عن مرحلة التطور التي بلغتتها. فأحد المبادئ الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة هو عدم ترك أحد يتخلف عن الركب.

وقد تم تكريس السعي إلى توفير العمل اللائق لجميع الرجال والنساء نحو تحقيق عمالة منتجة وعالية الجودة وأسواق عمل شاملة في الهدف الثامن من خطة التنمية المستدامة لعام 2030، إلا أنه يشكل أيضاً موضوعاً مشتركاً وأساساً لأهداف أخرى، ويتداخل مع أهداف عديدة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

ولرصد التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، من الضروري الاستناد إلى مجموعة من المؤشرات المناسبة يتم الاتفاق عليها على المستوى الدولي من قبل مستخدمي البيانات ومنتجها. وبما أن أهداف التنمية المستدامة أكثر تعقيداً من الأهداف الإنمائية للألفية، تطول لائحة مؤشراتها بالمقارنة مع لائحة مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية وتغطي طائفة أوسع من المواضيع. وفي كثير من الحالات، تتطلب التحديات المدرجة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 تصميم مؤشرات خصيصاً لها. وبالتالي، فتشمل مؤشرات أهداف التنمية المستدامة مختلف مستويات التطوير المنهجي وتوفر البيانات.

وفيما استندت المؤشرات الستون للأهداف الإنمائية للألفية لمعظمها إلى مؤشرات ومصادر بيانات قائمة ومحدودة التصنيف، تم تطوير ما يزيد عن 230 مؤشراً لأهداف التنمية المستدامة، ويتسم عدد كبير منها بتعقيده من الناحية المفاهيمية ويتضمنه العديد من التصنيفات المطلوبة.

وتتعدد مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة وتغطي طائفة واسعة من مواضيع العمل، مشيرةً إلى كمية العمالة ونوعيتها وإلى السياق الوطني وغيرها من المسائل. كما تتضمن مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة مؤشرات تتبع منهجية معتمدة ومتفق عليها دولياً وبيانات تنتجها بانتظام غالبية الدول حول العالم، بالإضافة إلى مؤشرات لا تزال بحاجة إلى تطوير منهجي قبل أن تصل إلى مراحل جمع البيانات. ومعظم مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة تتعلق بالهدف الثامن، إنما بعضها يشير إلى أهداف أخرى، كالهدف الأول والهدف الخامس والهدف العاشر.

يعطي هذا الدليل لمحة مفصلة عن مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة. فيستعرض المعايير والأساليب المعتمدة في جمع مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة وحسابها ونشرها، ويتضمن تحديثاً لخطط التطوير المنهجي للمؤشرات التي لا تتبع بعد منهجية متفق عليها. والهدف منه أن يكون دليلاً لأفضل الممارسات في جمع مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة ونشرها وتفسيرها، لرصد التقدم المحرز على المستويين الوطني والدولي نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.





iii	شكر وتقدير
v	تمهيد
1	1. مقدمة
1	1.1. خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والسعي إلى توفير العمل اللائق
3	1.2. الانتقال من الأهداف الإنمائية للألفية إلى أهداف التنمية المستدامة
4	1.3. مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
6	1.4. دور الوكالات الراعية ولايتها
7	1.5. تصنيف مستويات المؤشرات الخاصة بأهداف التنمية المستدامة ضمن
9	2. مؤشرات سوق العمل التي تتبع منهجية معتمدة (المستويان الأول والثاني)
11	2.1. المؤشرات الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية الخاصة بالهدف الثامن: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع
11	2.1.1. إنتاجية العمل
16	2.1.2. العمالة غير النظامية
20	2.1.3. الدخل في الساعة والفجوة في الأجور
26	2.1.4. معدل البطالة
31	2.1.5. معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب
36	2.1.6. عمل الأطفال
40	2.1.7. الإصابات المهنية
45	2.2. المؤشرات الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية الخاصة بالأهداف الأخرى
46	2.2.1. تغطية الحماية الاجتماعية
50	2.2.2. حصة النساء في المناصب الإدارية
54	2.2.3. حصة العمل في إجمالي الناتج المحلي
58	2.3. مؤشرات أخرى بمشاركة منظمة العمل الدولية
58	2.3.1. العمالة الفقيرة
61	2.3.2. المشاركة في التعليم والتدريب
63	3. مؤشرات سوق العمل التي تستلزم تطويرًا منهجيًا (المستوى الثالث)
64	3.1. الامتثال لحقوق العمال
64	3.2. الاستراتيجيات الوطنية لعمالة الشباب
66	3.3. تكلفة التوظيف

3.4	قانون البحار	67
3.5	حالات القتل والاختطاف التي تم التحقق منها	67
4	مؤشرات سوق العمل التي لا تكون منظمة العمل الدولية وكالة راعية لها أو شريكة فيها (ولكنها مشتركة فيها)	69
5	الطابع الشامل لمؤشرات سوق العمل الخاصة بأهجاف التنمية المستدامة	70
5.1	الروابط والترابط بين مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة	70
5.2	مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة والتي تشكل أساس المقاصد والأهداف (غير المتعلقة بسوق العمل)	
6	تصنيف البيانات	72
6.1	الاعتبارات الخاصة بتصنيف إحصاءات العمل	72
6.2	التصنيفات المتاحة على نطاق واسع على المستوى الدولي	73
6.2.1	الجنس	73
6.2.2	السن	73
6.2.3	مستوى التعليم	73
6.2.4	المهنة	73
6.2.5	النشاط الاقتصادي	74
6.2.6	مركز العمالة	74
6.3	التصنيفات الصعبة (ولكن الضرورية)	74
6.3.1	المناطق الحضرية/ الريفية	74
6.3.2	وضع المهاجرين	74
6.3.3	حالة الإعاقة	75
7	الاعتبارات الخاصة بمصادر البيانات	76
7.1	التعدادات السكانية	76
7.2	الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية	76
7.3	التعدادات والدراسات الاستقصائية للمنشآت	77
7.4	السجلات الإدارية	77
7.5	الحسابات القومية	78
7.6	التقديرات الرسمية	78
7.7	البيانات الضخمة	78
8	الملاحظات الختامية	80

## 1. مقدمة

### 1.1. خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والسعي إلى توفير العمل

#### اللائق

الأهداف الإنمائية للألفية عبارة عن الأهداف الإنمائية الدولية الثمانية المنبثقة عن مؤتمر قمة الألفية التي عقدتها الأمم المتحدة عام 2000 وتم خلالها اعتماد إعلان الألفية للأمم المتحدة<sup>1</sup>. وكان من المتوقع تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام 2015، وقد وضعت إطارًا عالميًا شاملاً للتنمية الاقتصادية، بما في ذلك الحد من الفقر، وتحسين النتائج الصحية والتعليمية، وغيرها من المجالات ذات الأولوية في البلدان النامية<sup>2</sup>.

وعلى الرغم من إحراز تقدم عالمي ملحوظ نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية في مجالات عديدة، إلا أن هذا التقدم كان متفاوتًا على صعيد المناطق وكذلك الأهداف. فبحلول الموعد المحدد لتحقيقها عام 2015، بقي بعضها غير منجز وكانت تحديات عديدة قد برزت في العالم.

لذا قرر المجتمع الدولي معالجة الجوانب غير المكتملة من جدول أعمال مؤتمر القمة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية والتحديات العالمية الجديدة على نحو أكثر شمولًا وتكاملاً، بحيث لا تقتصر الجهود على تحقيق التنمية عبر المناطق والأهداف فحسب، بل على ضمان استدامة هذا التقدم. وتم تعريف التنمية المستدامة في تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية لعام 1987<sup>3</sup> بأنه "التنمية التي تلي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها". وتجمع التنمية المستدامة ثلاثة عناصر أساسية مترابطة، ألا وهي النمو الاقتصادي، والاندماج الاجتماعي، وحماية البيئة. وعلى هذا الأساس، اعتمد

1 إعلان الأمم المتحدة للألفية، قرار الجمعية العامة رقم 55/2 (الصادر في سبتمبر/ أيلول 2000)، متوفر على العنوان

<http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

2 للمزيد من المعلومات حول مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني على العنوان

<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/>.

3 تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية بعنوان "مستقبلنا المشترك"، أحيل إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة كوثيقة A/42/427، متوفر على العنوان

<http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>.

قادة العالم خلال مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في سبتمبر / أيلول 2015 مجموعة من 17 هدفاً للتنمية المستدامة تقع في صميم جدول أعمال التنمية المستدامة لعام 2030. وترد أهداف التنمية المستدامة الـ17، المعروفة أيضاً باسم "الأهداف العالمية"، في الجدول 1 أدناه، وقد دخلت حيز التنفيذ في 1 يناير/كانون الثاني 2016<sup>4</sup>.

#### الجدول 1. لائحة أهداف التنمية المستدامة

الهدف 1	القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان
الهدف 2	القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة
الهدف 3	ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار
الهدف 4	ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع
الهدف 5	تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات
الهدف 6	ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة
الهدف 7	ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة
الهدف 8	تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع
الهدف 9	إقامة بني تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار
الهدف 10	الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها
الهدف 11	جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة
الهدف 12	ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة
الهدف 13	اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره
الهدف 14	حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة
الهدف 15	حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي
الهدف 16	تشجيع إقامة مجتمعات سلمية وشاملة للجميع من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وتوفير إمكانية الوصول إلى العدالة للجميع وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات
الهدف 17	تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة

وتستند أهداف التنمية المستدامة هذه إلى الأهداف الإنمائية للألفية، إنما تسعى إلى تحقيق المزيد من خلال العمل على القضاء على الفقر بجميع أشكاله وضمان التنمية المستدامة في كل مكان. وهي أهداف شاملة، أي أنها تنطبق على بلدان في جميع مراحل التطور مع الأخذ في الاعتبار الفروق في السياقات والقدرات والأولويات الوطنية. وتعمل على تضافر جهود مختلف الجهات الفاعلة، بما فيها الحكومات والمنظمات الدولية، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص، إلا أنه يُتوقع من الحكومات تولي الزمام وتصميم أطر وطنية لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وتشجع أهداف التنمية المستدامة على تحقيق الازدهار مع حماية البيئة، وتطرح فكرة تراصف الجهود نحو القضاء على الفقر مع استراتيجيات للنمو الاقتصادي، وتعالج في الوقت نفسه الاحتياجات الاجتماعية والمخاوف البيئية. إن الأهداف الـ17 مترابطة وتتضمن العديد من العناصر المشتركة، كالمساواة بين الجنسين. وتجدر الإشارة إلى أن خطة التنمية المستدامة لعام 2030 تعرض بشكل خاص سبل تنفيذ هذه الأهداف من أجل تحقيقها بحلول الموعد المقرر.

4 معلومات أكثر تفصيلاً حول خطة التنمية المستدامة لعام 2030، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني على العنوان:

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

أو الاطلاع على قرار الجمعية العامة رقم 70/1 بتاريخ 25 سبتمبر/ أيلول 2015 على العنوان:

[http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

وفي هذا السياق، تولى أهداف التنمية المستدامة أهمية متزايدة لتوفير العمل اللائق للجميع بالمقارنة مع الأهداف الإنمائية للألفية. فكانت الأهداف الإنمائية للألفية قد أقرت الدور المحوري للعمل اللائق في تعزيز التنمية الاقتصادية، إلا أن أهداف التنمية المستدامة زادت من أهمية هذا الموضوع وسلطت الضوء عليها.

وفي إطار الأهداف الإنمائية للألفية، تم تكريس توفير العمل اللائق في الهدف الأول (القضاء على الفقر المدقع والجوع)، وتحديدًا المقصد 1 (ب) (تحقيق عمالة كاملة ومنتجة والعمل اللائق للجميع، بمن فيهم النساء والشباب). وتم اختيار أربعة مؤشرات لرصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذا المقصد، ألا وهي معدل نمو إجمالي الناتج المحلي لكل شخص عامل، ونسبة العمالة من عدد السكان، ونسبة العاملين الذين يعيشون مع عائلاتهم بإنفاق يومي يقل عن 1.25 دولار أمريكي (بتعادل القدرة الشرائية) للشخص الواحد، ونسبة العاملين لحسابهم ولدى عائلاتهم من إجمالي العمالة (المعروفة أيضًا بمعدل العمالة الضعيفة). وكذلك يتناول المقصد 3 (تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة) موضوع العمل اللائق، ويشمل مؤشرًا لسوق العمل لرصد التقدم المحرز على صعيد المساواة بين الجنسين (حصة النساء من الوظائف المدفوعة الأجر في القطاع غير الزراعي).<sup>5</sup>

ويشدد إطار أهداف التنمية المستدامة على السعي إلى توفير العمل اللائق الذي تم تكريسه في الهدف 8 (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع). ويتألف هذا الهدف من 12 مقصدًا تغطي طائفة من المواضيع، كنمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وإنتاجية العمالة، وإضفاء طابع رسمي على الاقتصاد وسوق العمل، وحماية العمال المهاجرين، ووضع الشباب في سوق العمل، والقضاء على العمل القسري وعلى أسوأ أشكال عمل الأطفال<sup>6</sup>، ويتضمن 17 مؤشرًا.<sup>7</sup>

كما إن السعي إلى توفير العمل اللائق، بالإضافة إلى إدراجه الصريح كهدف مستقل، يشكل موضوعًا مشتركًا في إطار أهداف التنمية المستدامة، فيبرز بقوة في أهداف أخرى عديدة منها الهدف 1 (القضاء على الفقر)، والهدف 4 (التعليم الجيد)، والهدف 5 (المساواة بين الجنسين)، والهدف 10 (الحد من أوجه عدم المساواة)، والهدف 14 (حفظ الموارد البحرية)، والهدف 16 (تشجيع العدل والمؤسسات).

## 1.2 الانتقال من الأهداف الإنمائية للألفية إلى أهداف التنمية المستدامة

تستكمل أهداف التنمية المستدامة الجوانب غير المنجزة للأهداف الإنمائية للألفية، بالإضافة إلى مواجهة العديد من التحديات الجديدة. وبالتالي، فهي أوسع نطاقًا إذ تشمل ثلاثة أبعاد من التنمية المستدامة: النمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي وحماية البيئة. إنها أهداف طموحة وبعيدة المدى تسعى إلى معالجة مصادر قلق اجتماعية واقتصادية وبيئية. ونظرًا إلى نطاقها الأوسع، يزيد عددها بشكل كبير عن عدد سلفها (فقد تضمنت أهداف الإنمائية للألفية ثمانية أهداف و21 مقصدًا بينما تتألف أهداف التنمية المستدامة من 17 هدفًا و169 مقصدًا). هذا وتتسم أهداف التنمية المستدامة بشموليتها بحيث تنطبق على البلدان في جميع مراحل التطور في حين ركزت الأهداف الإنمائية للألفية على البلدان النامية بشكل أساسي.

وتتسم أهداف التنمية المستدامة بزيادة تعقيدها بالنسبة للأهداف الإنمائية للألفية، ما يزيد بدوره من تعقيد عملية قياس التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الأهداف. وفي هذا الصدد، تتضمن لائحة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي حظيت بموافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة في يوليو/ تموز 2017 ما يزيد عن 230 مؤشرًا، علمًا أن عدد كبير من هذه المؤشرات لا يتبع حتى الآن منهجية موافق عليها دوليًا، بالمقارنة مع المؤشرات الستين المستخدمة لرصد التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية التي اتسمت جميعها نسبيًا ببساطتها وتوفرها على نطاق واسع.

5 للمزيد من المعلومات حول مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني على العنوان: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/>.

6 تتوفر اللائحة الكاملة لأهداف التنمية المستدامة ومقاصدها على العنوان <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.

للإطلاع على مقاصد الهدف الثامن بشكل خاص، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني على العنوان: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>.

7 للإطلاع على اللائحة الكاملة للمؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني على العنوان: <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>.

---

ومن المهم الإشارة إلى أنه تم التشديد على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك حشد الموارد المالية، وبناء القدرات، والتكنولوجيا، وعلى الحاجة إلى إتاحة بيانات موثوقة في الوقت المناسب لغرض الرصد وإنشاء مؤسسات قوية تعنى بمتابعة تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وتم التشديد أكثر على تصنيف البيانات، بحجة أنه يجب التأكد من عدم ترك أحد يخلف عن الركب.

يقارن الجدول 2 الخصائص الرئيسية لكل من الأهداف الإنمائية للألفية وأهداف التنمية المستدامة.

أهداف التنمية المستدامة	الأهداف الإمائية للألفية	
تعزيز التنمية المستدامة من خلال النمو الاقتصادي، والاندماج الاجتماعي، وحماية البيئة	معالجة الفقر المدقع بمختلف أبعاده	النطاق
تنطبق على البلدان كافة	التركيز على البلدان النامية، وبشكل أساسي على البلدان المنخفضة الدخل	التغطية
الحكومات والمنظمات الدولية ذات الصلة، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص	الحكومات والمنظمات الدولية ذات الصلة	الجهات الفاعلة المشاركة
17 هدفًا و169 مقصدًا	ثمانية أهداف و21 مقصدًا	التركيبية
232 مؤشرًا مختلفًا <sup>1</sup>	60 مؤشرًا:	الرصد والقياس
<ul style="list-style-type: none"> <li>- العديد من المؤشرات المعقدة، أحيانًا بعدة أبعاد أو مع مؤشرات فرعية.</li> <li>- تفاوت ملحوظ بين المؤشرات من حيث توفر البيانات والتطوير المنهجي.<sup>2</sup></li> <li>- تفاوت ملحوظ في توفر البيانات عبر المناطق والبلدان للمؤشرات التي تتبع منهجية معتمدة؛ ما من بيانات متوفرة للمؤشرات التي لا تتبع منهجية معتمدة.</li> <li>- مطلوب تصنيفات عديدة، بما فيها بعض التصنيفات المعقدة والتي لم يتم تحديدها بعد.<sup>3</sup></li> <li>- إنشاء إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة الذي حظي بموافقة الجمعية العامة بموجب قرارها رقم 313/71 الصادر بتاريخ 6 يوليو/ تموز 2017، والذي يشير إلى الأهمية المتزايدة لعملية رصد تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وإلى الالتزام السياسي بها.</li> <li>- إيلاء أهمية متزايدة للطبيعة المتكاملة التي تتسم بها أهداف التنمية المستدامة.</li> <li>- التركيز على التنفيذ الفعلي لخطة التنمية المستدامة لعام 2030.</li> <li>- الرصد باستخدام مؤشرات إحصائية ولكن أيضًا بمتابعة عملية صياغة السياسات وتنفيذها.</li> <li>- مشاركة المزيد من الجهات الفاعلة في دفع التقدم، بما فيها المجتمع المدني والقطاع الخاص.</li> <li>- التشجيع الصريح على إقامة مجتمعات سلمية وشاملة للجميع وبناء مؤسسات خاضعة للمساءلة (الهدف 16).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- جميعها مؤشرات بسيطة نسبيًا.</li> <li>- مجموعة متجانسة من المؤشرات من حيث توفر البيانات والتطوير المنهجي.</li> <li>- بيانات متوفرة على نطاق واسع لمعظم المؤشرات.</li> <li>- مطلوب تصنيفات محدودة للبيانات.</li> </ul>	إدخال خصائص جديدة إلى أهداف التنمية المستدامة

<sup>1</sup> تتضمن لائحة المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة (يوليو/ تموز 2017) ما مجموعه 244 مؤشرًا، إنما بعض المؤشرات تتكرر تحت مقاصد مختلفة وبالتالي يبلغ عدد المؤشرات الفريدة 232 مؤشرًا.

<sup>2</sup> النظر إلى وصف تصنيف مستويات المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة في القسم 1.5.

<sup>3</sup> النظر إلى استعراض التصنيفات المطلوبة للمؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق في القسم 5.

### 1.3 مؤشرات أهداف التنمية المستدامة

بهدف رصد التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف العالمية والمقاصد ذات الصلة وتحديد مجالات الاهتمام والاسترشاد بها في عملية صياغة السياسات، لا بد من تطوير مجموعة مؤشرات سليمة وموثوقة، فعلى المستوى الوطني، يمكن للحكومات في تقييمها نطاق تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 ضمن البلدان أن تعطي الأولوية للمؤشرات التي تلبي الاحتياجات الوطنية على أفضل وجه، مع الأخذ في الاعتبار كل من السياق الوطني وتطوير الإحصاءات. أما على المستوى العالمي، فإن قياس التقدم المحرز من منظور أوسع يستلزم تطوير مجموعة من المؤشرات يمكن إنتاجها في الوقت المناسب وبصورة منتظمة وموثوقة وقابلة للمقارنة في إطار متفق عليه دوليًا. وقد تم إنشاء هكذا إطار على يد فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة<sup>8</sup> وتم الاتفاق عليه في الدورة الثمانية والأربعين للجنة الإحصائية التابعة للأمم المتحدة التي عُقدت في مارس/ آذار 2017، ومن ثم اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في تموز/ يوليو 2017.<sup>9</sup>

ويتم توكيل كل مؤشر من المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة إلى وكالة راعية واحدة أو أكثر (النظر إلى القسم 1.4 أدناه)، تقوم برفع التقارير حول المؤشر على المستوى العالمي. ويتم أحياناً تحديد وكالات شريكة أخرى إلى جانب الوكالات الراقية لخبرتها القيمة في مجال المؤشر المحدد. هذا ويتم تصنيف كل مؤشر عالمي لأهداف التنمية المستدامة ضمن مستوى معين، على أساس التطوير المنهجي الخاص به وتوفر البيانات حوله (النظر إلى القسم 1.5).

وتؤدي منظمة العمل الدولية دور الراعي الوحيد لـ 11 مؤشرًا عالميًا لأهداف التنمية المستدامة، فضلاً عن مشاركتها في رعاية ثلاثة مؤشرات مع غيرها من الوكالات، واتخاذها صفة وكالة شريكة في ما يخص ثلاثة مؤشرات؛ وترد هذه المؤشرات الـ 17 في الجدول 3 مع مؤشر آخر لا يزال قيد المناقشة. وكذلك تشارك منظمة العمل الدولية، على أساس ولايتها وخبرتها، في التطوير المنهجي وغيره من الجوانب الإحصائية لبعض المؤشرات التي لا تقوم برعايتها ولا تتخذ صفة وكالة شريكة فيها، كما هو حال المؤشر 5.4.1 مثلاً الذي يرصد نسبة الوقت المخصص للأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير المدفوعة.

### الجدول 3. المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية أو التي تتخذ هذه الأخيرة صفة وكالة شريكة فيها

رقم المؤشر	عنوان المؤشر	الوكالة (الوكالات) الراقية	الوكالة (الوكالات) الشريكة	المستوى
------------	--------------	----------------------------	----------------------------	---------

<sup>8</sup> للمزيد من المعلومات حول فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة، وأعضاؤه، ولايته، وأنشطته، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/>.

<sup>9</sup> تتوفر لائحة المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>.



1.1.1	نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الدولي، مصنّفين حسب نوع الجنس، والسنّ، والوضع الوظيفي، والموقع الجغرافي (حضري/ريفي)	البنك الدولي	منظمة العمل الدولي	الأول
1.3.1	نسبة السكان الذين تشملهم الحدود الدنيا/النظم الخاصة بالحماية الاجتماعية، مصنّفين حسب نوع الجنس، مع تمييز الأطفال، والعاطلين عن العمل، وكبار السنّ، والأشخاص ذوي الإعاقة، والحوامل، والمواليد الجدد، وضحايا إصابات العمل، والفقراء، والضعفاء	منظمة العمل الدولية	البنك الدولي	الثاني
1.a.2	نسبة الإنفاق على الخدمات الأساسية (التعليم والصحة والحماية الاجتماعية) كنسبة مئوية من إجمالي الإنفاق الحكومي	فيد المناقشة (منظمة العمل الدولية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة - معهد اليونسكو للإحصاء، منظمة الصحة العالمية)	الثاني	
4.3.1	معدل مشاركة الشباب والبالغين في التعليم الرسمي وغير الرسمي والتدريب خلال فترة الاثني عشر شهرًا الماضية، حسب نوع الجنس	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة - معهد اليونسكو للإحصاء الإحصائي للاتحاد الأوروبي، منظمة العمل الدولية	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي، منظمة العمل الدولية	الثاني
5.5.2	نسبة النساء في المناصب الإدارية	منظمة العمل الدولية	الأول	
8.2.1	معدل النمو السنوي لنصيب الفرد العامل من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي	منظمة العمل الدولية	البنك الدولي، الأول	شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة
8.3.1	نسبة العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية، حسب نوع الجنس	منظمة العمل الدولية	الثاني	
8.5.1	متوسط الدخل في الساعة للموظفين الإناث والذكور، حسب الوظيفة، والسنّ، والأشخاص ذوي الإعاقة	منظمة العمل الدولية	الثاني	
8.5.2	معدل البطالة، حسب نوع الجنس، والسنّ، والأشخاص ذوي الإعاقة	منظمة العمل الدولية	الأول	

رقم المؤشر	عنوان المؤشر	الوكالة (الوكالات) الراعية	الوكالة (الوكالات) الشريكة	المستوى
8.6.1	نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة) خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب	منظمة العمل الدولية	الأول	
8.7.1	نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و 17 سنة المشاركين في عمل الأطفال	منظمة العمل الدولية	الثاني	

	ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة	وعدهم، حسب نوع الجنس والسنّ	
8.8.1	منظمة العمل الدولية	معدلات تواتر الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة، حسب نوع الجنس ووضع المهاجرين	الثاني
8.8.2	منظمة العمل الدولية	مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمال (حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى نصوص لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب نوع الجنس ووضع المهاجرين	الثالث
1.ب.8	منظمة العمل الدولية البنك الدولي، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	وجود استراتيجية وطنية مكتملة وموضوعة قيد التنفيذ تتعلق بعمالة الشباب، كاستراتيجية قائمة بذاتها أو كجزء من استراتيجية وطنية للعمالة	الثالث
10.4.1	منظمة العمل الدولية صندوق النقد الدولي	حصة العمل في الناتج المحلي الإجمالي، بما في ذلك الأجور وتحويلات الحماية الاجتماعية	الثاني
10.7.1	منظمة العمل الدولية والبنك الدولي	تكاليف التوظيف التي يتحملها الموظف كنسبة من الإيرادات السنوية في بلد المقصد	الثالث
14.c.1	منظمة العمل الدولية	عدد البلدان التي تخرز تقدمًا في التصديق على صكوك متعلقة بالمحيطات تنفذ القانون الدولي، شعبة شؤون المحيطات وفي اعتماد تلك الصكوك وتنفيذها بموجب أطر قانونية وسياساتية ومؤسسية، على النحو المبين وقانون البحار في الأمم المتحدة في اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار، نحو حفظ المحيطات ومواردها واستخدامها على نحو المتحددة، منظمة الأغذية ومستدام	الثالث
16.10.1	منظمة العمل الدولية	عدد ما تم التحقق منه من حالات القتل والاختطاف والاختفاء القسري والاحتجاز التعسفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة-معهد اليونسكو للإحصاء	الثالث

## 1.4. دور الوكالات الراعية وولايتها

تشارك جهات فاعلة عديدة في عملية رصد تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورفع التقارير حولها (رفع التقارير حول البيانات المتعلقة بجميع المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك البيانات المتوفرة على مستوى البلدان والتقديرات العالمية والإقليمية) على الصعيد العالمي، على النحو المبين أدناه.

تقوم الوكالات الوطنية (المكاتب الإحصائية الوطنية، والوزارات التنفيذية، وغيرها) بجمع البيانات الوطنية وتجميعها وإتاحتها للجمهور على نطاق واسع إلى جانب البيانات الوصفية ذات الصلة، أو توفرها خصيصًا لرفع التقارير على الصعيد العالمي إلى الوكالات الدولية المعنية.

و يتم توكيل كل مؤشر من المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة إلى وكالة راعية واحدة أو أكثر، وهي وكالات دولية متخصصة ذات خبرة إحصائية ومنهجية وتحليلية في مجال معين، يناط بها تنسيق العمل الإحصائي والمنهجي ذات الصلة. وتستفيد هذه الوكالات من خبرتها لتجميع البيانات التي تنتجها الوكالات الوطنية على مستوى البلدان وبناء مجموعات بيانات مشتركة بين البلدان للمؤشرات الخاضعة لراعتها. فتضمن مائة الإحصاءات التي يتم إعدادها على مستوى البلدان وكذلك قابلية مقارنتها من خلال التأكد من أن المفاهيم والتعريفات والتصنيفات والمنهجيات المتبعة في إنتاج البيانات تمثل لمبادئ توجيهية دولية. وتوثق الوكالات الراقية العوامل التي تؤثر سلبًا في قابلية مقارنة البيانات وتدخل التعديلات اللازمة لتحسين عملية المقارنة على الصعيد الدولي، وذلك عند الاقتضاء وحيثما أمكن. وحين تنقص البيانات حول أحد البلدان، تحاول هذه الوكالات ردم الهوة قدر الإمكان، من خلال الاستعانة بمصادر أخرى أو اتباع أسلوب التنسيب أو التقدير. وتعنى كذلك باحتساب القيم الإجمالية العالمية والإقليمية. ثم تقوم الوكالات الدولية بتزويد الإحصاءات التي تم الحصول عليها على مستوى البلدان وكذلك على المستويين العالمي والإقليمي، إلى جانب البيانات الوصفية ذات الصلة، إلى شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (UNSD)، التي تقع على عاتقها مسؤولية نشر جميع البيانات على مستوى المؤشرات كافة. وحيث تتشارك وكتان أو أكثر رعاية مؤشر معين، تعمل بالتعاون الوثيق لتقديم مجموعة بيانات واحدة موحدة إلى شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة. ونجد أحياناً إلى جانب الوكالة (الوكالات) الراقية وكالات شريكة أخرى تمتلك معلومات قيمة في المجال ذات الصلة، يمكن استشارتها والحصول منها على مدخلات أو تعليقات إحصائية أو تحليلية مفيدة.<sup>10</sup>

وبالنسبة للمؤشرات التي لا تتبع منهجية متفق عليها دولياً (المؤشرات المصنفة ضمن المستوى الثالث؛ النظر إلى القسم 3 أدناه)، تترأس الوكالات الراقية مساعي التطوير المنهجي، وتشمل مهامها تنسيق المدخلات والمقترحات التي يقدمها مختلف الخبراء، وتطوير المعايير الإحصائية، والحصول على الدعم في اعتمادها على المستوى الوطني.

ويقع على عاتق الوكالات الراقية أيضاً التأكد من أن البلدان كافة تقوم بإنتاج المؤشرات المقابلة وفق المعايير الدولية ذات الصلة، وتشتمل هذه المهمة على تقديم الدعم التقني ولكن أيضاً الدعم المالي، عند الاقتضاء وحيثما أمكن، إلى النظم الإحصائية الوطنية وتطوير الأدوات المستخدمة في عملية بناء القدرات.

أما شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة، فتتيح في قاعدة بياناتها العالمية الخاصة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة جميع البيانات التي يتم إنتاجها على مستوى البلدان ويمكن مقارنتها دولياً، والتي تحصل عليها من الوكالات الراقية حول كل مؤشر من المؤشرات، فضلاً عن القيم الإجمالية العالمية والإقليمية وجميع البيانات الوصفية ذات الصلة.<sup>11</sup>

ويمكن للوكالات الإقليمية، بما فيها المكاتب الإقليمية التابعة للمنظمات الدولية كلجان الأمم المتحدة الإقليمية والمكاتب الإحصائية الإقليمية من قبيل المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي، أن تساهم في عملية رفع التقارير حول البيانات من خلال تأدية دور الوسيط، وتيسير تدفق البيانات من البلدان إلى الوكالات الراقية. وفي بعض الحالات، يمكنها أيضاً جمع البيانات التي يتم إنتاجها على مستوى البلدان المشمولة وتجميع هذه البيانات وحتى تكييف المعايير الدولية مع سياقها الإقليمي المحدد.

## 1.5 تصنيف مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ضمن مستويات

بهدف تنظيم العمل الخاص بالمؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة، اتخذ فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة قراراً بتصنيف المؤشرات ضمن ثلاثة مستويات، وفق ما إذا كانت تتبع منهجية متفق عليها دولياً أم لا وكذلك وفق توفر البيانات حولها. ويتضمن المستوى الأول المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة التي تتبع منهجية معتمدة ومتفق عليها دولياً والتي يتم إنتاج البيانات حولها بصورة منتظمة وتتوفر هذه البيانات على نطاق واسع لنصف البلدان ونصف سكان المناطق المعنية على الأقل. أما المستوى الثاني، فيتألف من المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة التي تتبع منهجية واضحة المعالم ومتفق عليها دولياً ولكن التي تتوفر البيانات حولها لعدد محدود من البلدان أو لا تتوفر للمناطق كافة ولا يتم

<sup>10</sup> مع تقدم سير تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وبروز منصات وطنية خاصة برفع التقارير (NRPs)، وهي آليات تقوم البلدان من خلالها برفع التقارير طوعاً حول مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ومسائل محددة على المستوى الوطني، قد يتطور الدور الذي تؤديه الوكالات الراقية.

<sup>11</sup> تتوفر القاعدة العالمية الخاصة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/database/>

إنتاجها بانتظام. وتتمتع في المستوى الثالث المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة التي لم توضع لها منهجية حتى الآن، بما في ذلك تعريفات ومفاهيم وتصنيفات واضحة.<sup>12</sup>

وفي أحدث تصنيف لمستويات المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة<sup>13</sup>، مُجمَع ما يقارب 40 في المائة من المؤشرات ضمن المستوى الأول و31 في المائة منها ضمن المستوى الثاني فيما تضمن المستوى الثالث 27 في المائة من المؤشرات، علماً أن ما نسبته 2 في المائة من المؤشرات ينتمي إلى مستويات متعددة (بسبب اختلاف العناصر المكونة لهذا المؤشرات). وبالتالي، لا يزال أكثر من ربع المؤشرات يستلزم عملاً منهجياً ملحوظاً قبل أن ينتقل إلى مراحل تجميع البيانات. وتجدر الإشارة إلى أن أربعة مؤشرات فقط من بين المؤشرات الـ14 الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية (وحدها أو بالاشتراك مع وكالات أخرى) تنتمي إلى المستوى الثالث.

## 2. مؤشرات سوق العمل التي تتبع منهجية معتمدة (المستويان الأول والثاني)

إن المؤشرات المدرجة في لائحة المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة التي تتسم بوضوح مفاهيمها وتتبع منهجية متفق عليها دولياً على أساس معايير دولية، سواء كانت البيانات حولها متوفرة بصورة منتظمة لنصف البلدان على الأقل وتمثل ما لا يقل عن نصف سكان كل منطقة (مؤشرات المستوى الأول) أم كانت البيانات المتوفرة حولها محدودة (مؤشرات المستوى الثاني)، هي التي تستخدم في رصد تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورفع التقارير حولها منذ تطويرها. وتعد منظمة العمل الدولية الوكالة الراعية الوحيدة لتسعة مؤشرات مدرجة في المستويين الأول والثاني فضلاً عن اشتراكها في رعاية مؤشر إضافي. وتشير معظم مؤشرات المستويين الأول والثاني الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية إلى الهدف الثامن (مؤشر واحد) لكن بعضها يشير إلى الأهداف 1، و5، و10 (مؤشر واحد لكل هدف). وتستعرض الأقسام التالية معلومات منهجية مفصلة حول كل مؤشر من هذه المؤشرات، بالإضافة إلى تزويد أمثلة على عملية عرض البيانات والاستنتاجات التحليلية.

ونجد في ما يخص العديد من المؤشرات التي يرد وصفها أدناه أنه تم وضع مفاهيمها الأساسية بموجب القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) المنعقد في شهر أكتوبر/ تشرين الأول 2013. فحلّت هذه المعايير محل تلك المعتمدة عام 1982، والتي كانت تستخدمها البلدان على نطاق واسع باعتبارها مرجعاً لإعداد إحصاءات القوى العاملة الوطنية. وقد أدخلت المعايير المحدثة عددًا من التنقيحات المبيّنة في الإطار 1 أدناه، والتي تترتب عليها آثار هامة لبعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالعمالة والبطالة.

ويجري حالياً اعتماد معايير جديدة خاصة بالعمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل من جانب البلدان. وكما هو حال أي تنقيح، قد يؤدي التحول إلى المعايير الجديدة إلى تفكك في سلسلة مؤشرات سوق العمل الرئيسية ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة. ويتوقع حدوث ذلك بشكل خاص في البلدان التي يشارك جزء من سكانها حصرياً في إنتاج السلع التي تهدف أساساً إلى الاستخدام النهائي الخاص، كزراعة الكفاف وصيد الأسماك مثلاً. ومع ذلك، سيكون التأثير رهناً بمدى إدراج مثل هذه الأنشطة سابقاً في إحصاءات العمالة الوطنية.

<sup>12</sup> لمعلومات أكثر تفصيلاً حول تصنيف المستويات، يرجى زيارة العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/tier-classification/>.

<sup>13</sup> يتوفر التصنيف بدءاً من 11 مايو/ أيار 2018 على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/tier-classification/>.

<sup>14</sup> يتوفر النص الكامل للقرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) المنعقد بين 2 و11 أكتوبر/ تشرين الأول 2013 على العنوان [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_230304/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang-en/index.htm).



## الإطار 1

### الخصائص الرئيسية للقرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل عام 2013

أدت المعايير الجديدة التي تم اعتمادها خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل عام 2013 إلى توسيع نطاق إحصاءات العمل بدرجة كبيرة، من خلال الاعتراف بالحاجة إلى إعداد الإحصاءات بشأن مختلف أشكال العمل، المدفوع وغير المدفوع، بصفة منتظمة ومن خلال توفير إطار مفاهيمي مشترك لهذا الغرض.

وتتمثل الخصائص الرئيسية للمعايير الجديدة في إدراج أول تعريف إحصائي متفق عليه دوليًا لمفهوم "العمل" يتوافق مع نطاق حدود الإنتاج العام، وإطار يميز بين مختلف أشكال العمل لدعم إعداد إحصاءات منفصلة بشأن كل منها حسب الحاجة للاسترشاد بها في طائفة واسعة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسات المتعلقة بسوق العمل. ويصنف هذا الإطار جميع الأنشطة الإنتاجية ضمن أشكال مختلفة من العمل استنادًا إلى الغرض النهائي الأساسي للإنتاج ونوع المعاملة. ويحدد الإطار خمسة أشكال متميزة من العمل، ألا وهي العمالة، والعمل الإنتاجي للاستخدام الشخصي (بما في ذلك إنتاج السلع وتقديم الخدمات للاستخدام النهائي الخاص)، والعمل التطوعي، وعمل المتدربين غير المدفوع الأجر، وفتة متبقية تشمل الأشكال الأخرى من العمل مثل العمل الإلزامي غير المدفوع الأجر. وفيما أشكال العمل الخمسة هذه منفصلة عن بعضها البعض، يمكن أن يعمل الأشخاص في شكل واحد أو عدة أشكال من العمل خلال فترة مرجعية معينة. ونتيجة لذلك، يمكن التعبير بشكل شامل عن مشاركة الأشخاص ومساهماتهم وظروف عملهم في العمالة، والعمل الإنتاجي للاستخدام الشخصي، والعمل التطوعي، فضلًا عن دراسة التفاعلات بين أشكال العمل هذه. وهذا الأمر لم يكن ممكنًا في ظل المعايير السابقة.

وتعرف العمالة في المعايير الجديدة تعريفًا أضيق، بأنها "العمل لقاء أجر أو ربح". وبالمقارنة مع المعايير السابقة، لا يشمل هذا التعريف الأنشطة المضطرب بها لإنتاج سلع مخصصة بالأساس للاستخدام النهائي الخاص من جانب الأسرة المعيشية أو العائلة، والعمل التطوعي لصالح المنظمات، وبعض أنواع العمل التطوعي المباشر، وعمل المتدربين غير المدفوع الأجر، وهي أنشطة تنضوي الآن تحت مفاهيم العمل الإنتاجي للاستخدام الشخصي، والعمل التطوعي، وعمل المتدربين غير المدفوع الأجر، على التوالي. وتبقى العمالة، بتعريفها الأضيق، المرجع في تصنيف الأشخاص في سَن العمل حسب مركزهم في القوى العاملة، وفي إنتاج مجموعة الإحصاءات المتعلقة بالقوى العاملة. وسيتيح هذا التنقيح الرصد على نحو أكثر تحديدًا إمكانية الحصول على فرص العمل التي تدر دخلًا وسيتم الاسترشاد به في صياغة السياسات الرامية إلى خلق فرص العمل.

أما تعريف مفهوم البطالة فلم يتم تعديله. ومع ذلك، تم إدخال عدد من التنقيحات على قياس البطالة، كإلغاء خيار استبعاد معيار البحث عن عمل في سياقات معينة وتديد الفترة المرجعية لقابلية الالتحاق بالعمل.

والأهم من ذلك، تم إدراج البطالة كأحد المقاييس العديدة للاستغلال الناقص للعمل والتي تشمل أيضًا العمالة الناقصة المرتبطة بالزمن والقوى العاملة المحتملة. وهذه الفئة الأخيرة تم تحديدها مؤخرًا وتشمل الأشخاص غير الملحقين بعمل الذين يبدون اهتمامًا بسوق العمل وإنما لا يستوفون بالكامل المعايير لتصنيفهم ضمن فئة العاطلين عن العمل. ويتضمن ذلك على سبيل المثال الباحثين عن العمل المحيطين وغيرهم من الأشخاص الذين قد يواجهون مختلف العوائق الشخصية أو الاجتماعية أو الاقتصادية التي تحد من إمكانية وصولهم إلى سوق العمل. ولأغراض النشر، تم توفير مجموعة جديدة من المقاييس الخاصة بالاستغلال الناقص للعمل، المعروفة بالمؤشرات LU1-LU4، لتعزيز رصد التغيرات في أسواق العمل على نحو أكثر شمولًا مما يمكن لمعدل البطالة وحده تحقيقه، للتعبير بصورة أفضل عن الفروق بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية، وبين النساء والرجال، والشباب والبالغين، وغيرهم من الفئات ذات الأولوية في مجال السياسات.

ولدعم القياس الكامل لأشكال العمل غير المدفوعة، أدخلت المعايير تعريفات إحصائية جديدة، وتوجهات قياس أساسية ومؤشرات رئيسية لكل من العمل الإنتاجي للاستخدام الشخصي، والعمل التطوعي، وعمل المتدربين غير المدفوع الأجر.

المصدر: تقرير منظمة العمل الدولية بشأن أحدث التطورات في مجال إحصاءات العمل والعمالة، للجنة الإحصائية، الدورة التاسعة والأربعون، الوثيقة E/CN.3/2018/18.

## 2.1. المؤشرات الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية الخاصة بالهدف الثامن: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد الشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع

يسعى الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة إلى تعزيز النمو الاقتصادي المطرد الشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق، ويعالج مسائل تقع في صميم ولاية منظمة العمل الدولية. فيغطي الهدف الثامن طائفة من المواضيع، بما فيها تلك التي يتم رصدها بمؤشرات المستوى الأول والمستوى الثاني، كإنتاجية العمل، والعمالة غير الرسمية، والعائدات (بما في ذلك الفجوة في الأجور بين الجنسين)، والبطالة، والشباب خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب، وعمل الأطفال، والإصابات المهنية. وترد هذه المؤشرات في الجدول 4 أدناه.

### الجدول 4. لائحة المؤشرات ضمن المستوى الأول والمستوى الثاني الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية وحدها أو بالاشتراك مع غيرها من الوكالات الراعية والخاصة بالهدف الثامن

رقم المؤشر	عنوان المؤشر	الوكالة (الوكالات) الراعية	الوكالة (الوكالات) الشريكة	المستوى
8.2.1	معدل النمو السنوي لنصيب الفرد العامل من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي	منظمة العمل الدولية	البنك الدولي، شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة	الأول
8.3.1	نسبة العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية، حسب نوع الجنس	منظمة العمل الدولية		الثاني
8.5.1	متوسط الدخل في الساعة للموظفين الإناث والذكور، حسب الوظيفة، والسن، والأشخاص ذوي الإعاقة	منظمة العمل الدولية		الثاني
8.5.2	معدل البطالة، حسب نوع الجنس، والسن، والأشخاص ذوي الإعاقة	منظمة العمل الدولية		الأول
8.6.1	نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة) خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب	منظمة العمل الدولية		الأول
8.7.1	نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و17 سنة والمشاركين في عمل الأطفال وعددهم، حسب نوع الجنس والسن	منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة		الثاني
8.8.1	معدلات تواتر الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة، حسب نوع الجنس ووضع المهاجرين	منظمة العمل الدولية		الثاني

## 2.1.1. إنتاجية العمل

تشير إنتاجية العمل إلى المخرجات التي يتم إنتاجها لكل وحدة عمل في اقتصاد معين، وبالتالي فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنمو الاقتصادي، والتنافسية، ومستويات المعيشة. وتزود الإحصاءات بشأن إنتاجية العمل معلومات مفيدة حول كفاءة الرأسمال البشري ونوعيته في عملية الإنتاج.<sup>15</sup>

وليس استخدام إنتاجية العمل كمؤشر عالمي بحد ذاته، إذ سبق واستُخدمت كمؤشر للهدف الأول (القضاء على الفقر والجوع) من الأهداف الإنمائية للألفية.

رقم المؤشر واسمه: 8.2.1 معدل النمو السنوي لنصيب الفرد العامل من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي

المستوى: الأول

15 للمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة وصف مؤشر إنتاجية العمل في قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT على العنوان [http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_PRODY\\_EN.pdf](http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_PRODY_EN.pdf) أو الاطلاع على صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر 8.2.1 في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>



## المفاهيم والتعريفات

تشير الإنتاجية إلى حجم المخرجات التي يتم إنتاجها لكل وحدة مدخلات عمل. وتقاس المخرجات بإجمالي الناتج المحلي المعرب عنه بالأسعار الثابتة.<sup>16</sup>

أما إجمالي الناتج المحلي فيمثل القيمة النقدية للسلع والخدمات ضمن حدود الإنتاج الخاصة بنظام الحسابات القومية (SNA) <sup>17</sup> التي يتم إنتاجها في بلد معين خلال فترة زمنية محددة. ويمكن احتسابه باعتماد ثلاث مقاربات مختلفة تستند إلى الإنتاج أو الإنفاق أو الدخل. فيثبت نظام الحسابات القومية أن إجمالي الناتج المحلي هو مجموع القيمة المضافة الإجمالية لجميع وحدات المنتجين المقيمين، تتضمن الضرائب على المنتجات غير المشمولة في تقييم المخرجات وتستثنى الدعم على المنتجات (مقارنة الإنتاج). ويساوي إجمالي الناتج المحلي أيضاً مجموع الاستخدامات النهائية للسلع والخدمات (على عكس الاستهلاك الوسيط) المقاس بأسعار المشتريين، محصوفاً منه قيمة الواردات من السلع والخدمات (مقارنة الإنفاق). كذلك يساوي إجمالي الناتج المحلي مجموع الدخول الأولية الموزعة حسب وحدات المنتجين المقيمين، أي جميع الأجور والإيجارات والفائدة والأرباح (مقارنة الدخل). أما إجمالي الناتج المحلي الحقيقي فيشير إلى إجمالي الناتج المحلي المعرب عنه بالأسعار الثابتة، أي حجم إجمالي الناتج المحلي بعد حذف أثر التضخم. ويسهل ذلك المقارنة بين البلدان والفترات الزمنية إذ يلقي الضوء على التقلبات البسيطة في الكميات التي تتجاوز تغيرات الأسعار.

وتقاس مدخلات العمل إجمالاً بالأشخاص العاملين (حيث تساوي وحدة العمل شخصاً عاملاً واحداً). وتشمل العمالة جميع الأشخاص في سنّ العمل الذين شاركوا خلال فترة مرجعية قصيرة (أسبوع واحد) في أي نشاط لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات لقاء أجر أو ربح.<sup>18</sup>

ومع ذلك، تشير مدخلات العمل على نطاق أوسع إلى جميع الأشخاص الذين يساهمون في إنتاج السلع والخدمات ضمن حدود الإنتاج الخاص بنظام الحسابات القومية، وليس فقط العاملين. في الواقع، ووفق المعايير الجديدة المحددة في القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل عام 2013، إن مدخلات العمل التي تساهم في إجمالي الناتج المحلي لا تشمل فقط العمالة (العمل المنجز لاستخدام الغير لقاء أجر أو ربح) ولكن أيضاً إنتاج السلع للاستخدام الشخصي وعمل المتدربين غير المدفوع الأجر وكذلك بعض أشكال العمل التطوعي. ومع ذلك، يبقى نطاق قياس أشكال العمل غير العمالة واحتسابها في إجمالي الناتج المحلي رهناً بالسياق الوطني، إذ معظم البلدان تُقصر قياس مدخلات العمل على العمالة. ومع اعتماد المعايير التي أسفر عنها المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، ستحتاج البلدان التي يشارك جزء من سكانها في إنتاج السلع للاستخدام الشخصي، لا سيما زراعة الكفاف وصيد الأسماك، إلى ضمان استمرار شمول هذه الفئة من العمال في حساباتها الخاصة بمدخلات العمالة وإنتاجية العمل. ويشير معدل النمو السنوي لإنتاجية العمل إلى النسبة المئوية للتغير الحاصل في إنتاجية العمل من سنة إلى أخرى.

<sup>16</sup> يظهر تعادل القدرة الشرائية ما ينبغي أن تكون عليه الأسعار في كل بلد لو كان هناك تعادل دولي، مع الأخذ في الاعتبار تأثير أسعار الصرف؛ أي أنه يبين ما ينبغي أن تكون عليه الأسعار في كل بلد إذا كانت السلع أو الخدمات المقابلة تُباع في سوق مرجعي مشترك (كالولايات المتحدة مثلاً).

<sup>17</sup> لمعلومات أكثر تفصيلاً حول نظام الحسابات القومية الخاص بالأمم المتحدة، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني على العنوان <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp>.

<sup>18</sup> يمكن الاطلاع على القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، المنعقد من 2 إلى 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2013، متوفر على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_230304/lang-en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang-en/index.htm). وتجدر الإشارة إلى أن تعريف العمالة هذا هو الذي يرد في أحدث المعايير الدولية لإحصاءات العمل، إنما لا يزال غير مطبق عملياً على نطاق واسع في مجموعات البيانات الوطنية. وبالتالي، فإن إحصاءات العمالة الوطنية المتوفرة حالياً قد تشير إلى التعريف السابق للعمالة، الذي يشمل الأشخاص العاملين في إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية للاستخدام الشخصي والأسري (القرار حول إحصاءات السكان الناشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، الذي تم اعتماده في المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل عام 1982). ويتم تعريف العمل الإنتاجي للاستخدام الشخصي ضمن إطار المعايير الجديدة بأنه شكل منفصل من أشكال العمل وبالتالي يستثنى من العمالة.

نسب الفرد العامل من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي = إجمالي الناتج المحلي بالأسعار الثابتة  
العدد الإجمالي للأشخاص العاملين

(حيث يشير البسط والمقام إلى الفترة المرجعية والمنطقة الجغرافية ذاتها).

إذا أشرنا إلى نصيب الفرد العامل من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي بـ LP ، فإن:

$$\text{معدل النمو السنوي لنصيب الفرد العامل من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي} = \frac{\text{LP}_{\text{السنة ن-1}}}{\text{LP}_{\text{السنة ن}}} \times 100$$

### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

على المستوى الوطني، تشكل الحسابات القومية أفضل مصدر لاستخراج الإحصاءات المستخدمة في بسط مؤشر إنتاجية العمل إذ تعتبر أكثر المصادر موثوقة وشمولاً للمعلومات حول إجمالي الناتج المحلي لكل بلد. أما بالنسبة لإحصاءات العمالة المستخدمة في مقام مؤشر إنتاجية العمل، فتعتبر الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة نموذجياً المصدر المفضل لها على المستوى الوطني. وتتسم أرقام العمالة المستمدة من الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بموثوقيتها العالية نظرًا إلى أن هذه الدراسات الاستقصائية مصممة خصيصًا لهذا الغرض. ويمكنها أن تشمل جميع السكان غير المؤسسين في بلد معين، وجميع فروع النشاط الاقتصادي، وجميع قطاعات الاقتصاد وكذلك جميع فئات العمال، بمن فيهم العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين المساهمين من الأسرة، والعمال المؤقتين، والشاغلين وظائف متعددة، ما يجعلهم مصدر معلومات شاملاً. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن توسيع نطاق الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بسهولة للتعبير عن المشاركة في إنتاج السلع للاستخدام الشخصي من أجل احتساب مدخلات العمل على نحو أكمل، فيما تقوم البلدان بمطابقة ممارساتها الوطنية مع معايير المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل. ومن المهم أن يتسم المصدر المستخدم في إعداد إحصاءات العمالة (ومن ثم أنواع مدخلات العمل الأخرى) بتغطية شاملة لضمان الاتساق مع أرقام الناتج المحلي الإجمالي، والتي تشير نموذجياً إلى الاقتصاد الوطني ككل. وينطوي ذلك على تغطية المشاركة والوقت المخصص في العمالة، وكذلك المشاركة والوقت المخصص في إنتاج السلع للاستخدام الشخصي وعمل المتدربين غير مدفوع الأجر وبعض أشكال العمل التطوعي، حسب أهمية كل منها في السياق الوطني. وفي غياب دراسة استقصائية للقوى العاملة، يمكن الحصول على بيانات حول العمالة (أو جميع أنواع مدخلات العمل) من أنواع أخرى من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية (كالدراسات الاستقصائية المتعلقة بدخل الأسر المعيشية ونفقاتها) والتعدادات السكانية. ومع ذلك، يحتمل أن تكون المعلومات المستمدة من هذه المصادر أقل موثوقية إذ لا تسمح نموذجياً بتقصي أنشطة سوق العمل التي يمارسها الجيبون. وكذلك يمكن استمداد إحصاءات العمالة من السجلات الإدارية الخاصة بفئات معينة من العمال.

أما على المستوى الدولي، فيتم الاعتماد بقاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، المعروفة بـ ILOSTAT<sup>19</sup>، كالمصدر الرئيسي لإحصاءات إنتاجية العمل المشتركة بين البلدان والتقديرات العالمية والإقليمية<sup>20</sup>.

19 تتوفر قاعدة البيانات ILOSTAT على العنوان [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

20 تشكل التقديرات العالمية والإقليمية لإنتاجية العمل جزءاً من سلسلة تقديرات منظمة العمل الدولية وتوقعاتها حول القوى العاملة، والتي تم تحليلها في تقارير العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية، وهي متوفرة على العنوان <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm>؛ لمعلومات أكثر تفصيلاً في ما يتعلق بتقديرات منظمة العمل الدولية وتوقعاتها حول مؤشرات سوق العمل، يرجى النظر إلى [http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS\\_114246/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS_114246/lang--en/index.htm).

يعزى نمو البلد الاقتصادي، أي نمو نصيب الفرد من قيمة السلع والخدمات التي ينتجها، إلى عدد محدود من العوامل تشمل إطلاق موارد أكثر كفاءة أو إدخال تحسينات تكنولوجية أو زيادة العمالة أو تعزيز كفاءة العمل الذي يقوم به العاملون. وهذا العامل الأخير يقاس بإحصاءات إنتاجية العمل، التي تعتبر مقياساً رئيسياً للأداء الاقتصادي. ومن المهم فهم القوى الدافعة لإنتاجية العمل، ولا سيما تراكم الآلات والمعدات، وإدخال التحسينات في التنظيم والبنية التحتية المادية والمؤسسية، وتحسين صحة العمال (الرأسمال البشري) ومهاراتهم، واعتماد تكنولوجيا جديدة، من أجل صياغة سياسات داعمة للنمو الاقتصادي. وهكذا سياسات قد تركز على الأنظمة المتعلقة بالصناعة والتجارة، أو الابتكار المؤسسي أو برامج الاستثمار الحكومي في البنية التحتية، بالإضافة إلى الرأسمال البشري أو التكنولوجيا أو أي مزيج من هذه العوامل المختلفة.

ويمكن لتقديرات إنتاجية العمل دعم صياغة السياسات المتعلقة بسوق العمل ورصد آثارها. على سبيل المثال، غالباً ما يتم ربط ارتفاع إنتاجية العمل بمستويات عالية من الرأسمال البشري، ما يدل على إعطاء الأولوية لسياسات تعليمية وتدريبية محددة. وكذلك، يمكن استخدام الاتجاهات المسجلة في تقديرات الإنتاجية لفهم آثار سياسات واتجاهات الأجور على معدلات التضخم أو لضمان أن الاتفاقيات المتعلقة بالأجور تكافئ العمال على نحو كافٍ لقاء مكاسبهم في الإنتاجية. وأخيراً، نلاحظ قدرة مقياس الإنتاجية على المساهمة في فهم الطرق التي يؤثر بها أداء سوق العمل على مستويات المعيشة.

## القيود

إن القيود الرئيسية التي تحد من استخدام إنتاجية العمل كمؤشر عالمي تنشأ من مشاكل متعلقة بقابلية مقارنة البيانات على الصعيد الدولي، وبشكل خاص من الفروق المنهجية المسجلة عبر البلدان. وعلى الرغم من أن مقياس المخرجات الوطنية، لا سيما تقديرات الناتج المحلي الإجمالي، يجب استخراجها أساساً من الحسابات القومية التي يجب أن تستند إلى مبادئ متفق عليها دولياً يتم توحيدها في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية، لا يزال هناك عقبات ملحوظة تعيق مسار اتساق تقديرات الحسابات القومية على الصعيد الدولي. وهذه العقبات تتراوح بين الاختلافات في معالجة مخرجات قطاعات الخدمات والتسويات التي تراعي تغيرات الأسعار والتباينات في تغطية الأنشطة غير الرسمية والاقتصاد السري.

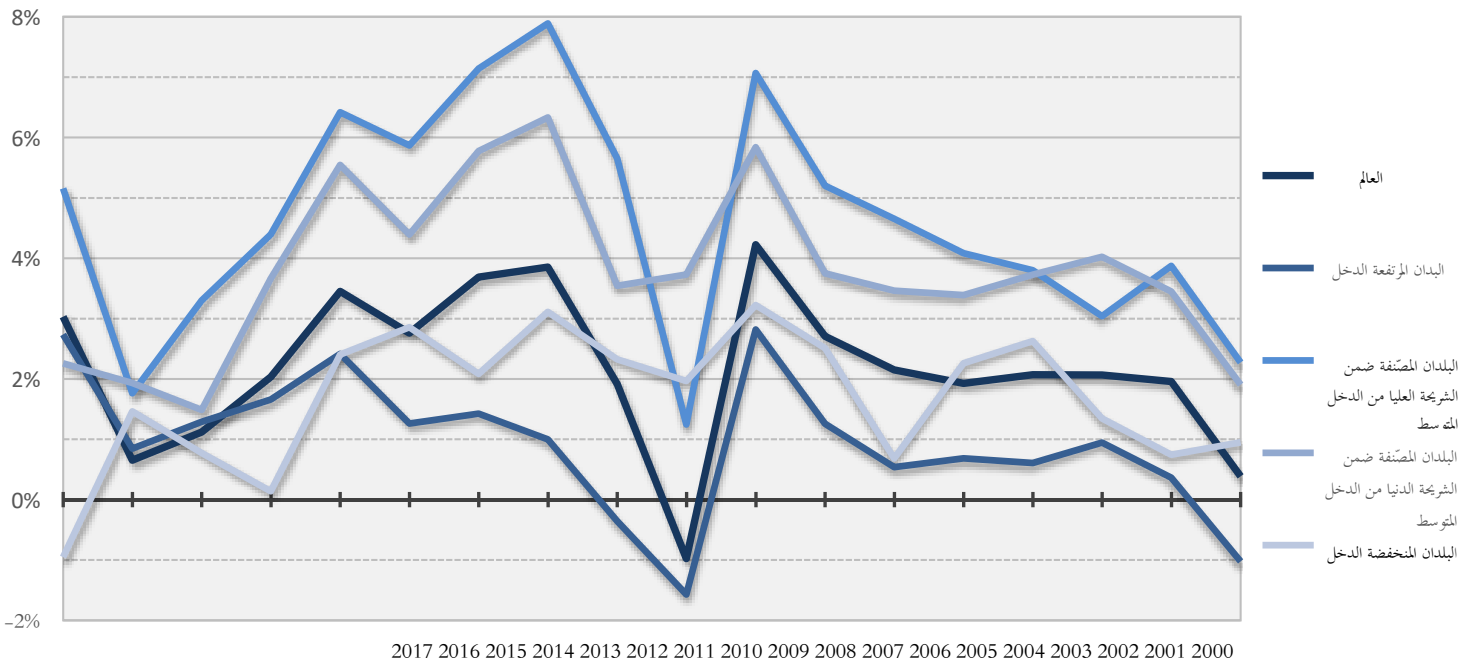
هذا وتعاني أرقام العمالة أو مدخلات العمل من مشاكل في قابلية مقارنتها، وخصوصاً من حيث الفروق في التغطية العمرية، وتعريف مفهوم العمالة، والتغطية الجغرافية والمؤسسية، ومعاملة الفئات الخاصة<sup>21</sup>، وتغطية العمالة غير الرسمية. وفي الحالات التي يتوقع فيها أن تساهم أشكال العمل غير العمالة مساهمة ملحوظة في الناتج المحلي الإجمالي، كما هو الحال في إنتاج السلع للاستخدام الشخصي (زراعة الكفاف وصيد الأسماك) أو العمل التطوعي، قد يشكل عدم شمول المشاركة والوقت المخصص في هذه الأنشطة الإنتاجية مصدر تحيز هاماً في المؤشرات الناتجة. وتجدر الإشارة إلى أن إحصاءات إنتاجية العمل لا يمكن تصنيفها حسب نوع الجنس أو السن أو غيرها من خصائص العمال الأفراد إذ يشير بسط المؤشر (إجمالي الناتج المحلي الحقيقي) إلى البلد ككل وليس إلى الأفراد. ومع ذلك، يمكن تصنيف البيانات حول إنتاجية العمل حسب النشاط الاقتصادي، والذي قد يأتي بالمنفعة عند إجراء المزيد من التحليلات.

## عرض البيانات وتحليلها

منذ عام 2001 وتشهد الاقتصادات المتوسطة الدخل نمواً مطرداً أسرع من النمو المسجل في الاقتصادات المرتفعة الدخل، على النحو المبين في الرسم 1. كما أخذ نمو إنتاجية العمل في الاقتصادات المنخفضة الدخل يتسارع بدءاً من عام 2004، ما يعني أن البلدان ذات مستويات الدخل المنخفضة، والتي تسجل نموذجياً مستويات إنتاجية عمل متدنية، تقوم تدريجياً بتضييق الفجوة في الإنتاجية. ويوضح الرسم 1 أيضاً أثر الأزمة الاقتصادية العالمية التي بدأت عام 2008 وأسفر عنها انخفاض مفاجئ في نمو إنتاجية العمل عالمياً عام 2009. وقد كانت الأزمة أشد تأثيراً على الإنتاجية في البلدان المرتفعة الدخل والبلدان المصنفة ضمن الشريحة العليا من الدخل المتوسط.

<sup>21</sup> يشير ذلك إلى خصوصيات في التعريفات التشغيلية المستخدمة، مثل ما إذا يجب أن تتضمن أرقام العمالة الأشخاص الذين تغيروا مؤقتاً عن العمل لأسباب محددة أو الأشخاص المسرحين مؤقتاً من دون أجر أو المتدربين المدفوع لهم.

الرسم 1. تطور معدل النمو السنوي للمخرجات لكل عامل (إجمالي الناتج المحلي ، تعادل القدرة الشرائية، بالأسعار الثابتة للدولار الدولي عام 2011) في العالم، والمناطق المتقدمة، والمناطق النامية (2000-2017)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية القائمة على نماذج، مايو/ أيار 2018. بالاستناد إلى تصنيفات البنك الدولي للبلدان حسب مستوى الدخل.

## 2.1.2. العمالة غير الرسمية

تمثل العمالة غير الرسمية في العديد من البلدان جزءًا هامًا من الاقتصاد وسوق العمل، وبالتالي فهي تؤدي دورًا رئيسيًا في الإنتاج، وخلق فرص العمل، وتوليد الدخل. وفي سياق أسواق العمل المجزأة أو حيث لا تتوفر شبكات أمان اجتماعية كافية (كالتأمين ضد البطالة أو غيرها من استحقاقات الحماية الاجتماعية أو الدعم العائلي) أو حيث تكون الأجور و/ أو ساعات العمل في الوظائف الرسمية متدنية، قد يلجأ العمال إلى العمالة غير الرسمية لإدراك الدخل. وفي حالات مماثلة، لا تعطي مؤشرات سوق العمل الرئيسية كمعدل البطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالزمن صورة كاملة لسوق العمل. وتوفر إحصاءات العمالة غير الرسمية معلومات قيمة حول نوعية العمالة، وهي أساسية في توفير فهم شامل لسوق العمل. وتعتبر هذه الإحصاءات بالغة الأهمية لكل من الدول النامية والمتقدمة<sup>22</sup>.

رقم المؤشر واسمه: 8.3.1 نسبة العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية، حسب نوع الجنس

المستوى: الثاني

22 للمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة وصف مؤشر العمالة غير الرسمية في قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT على العنوان [http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_IFL\\_EN.pdf](http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_EN.pdf) أو الاطلاع على صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر 8.3.1 في مخزن

البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>

## المفاهيم والتعريفات

ينضوي تحت مفهوم العمالة جميع الأشخاص في سنّ العمل الذين شاركوا، خلال فترة مرجعية قصيرة (أسبوع واحد)، في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات لقاء أجر أو ربح<sup>23</sup>.

- أما العمالة غير الرسمية، فتشمل الأشخاص الذين تم تصنيفهم في وظائفهم الرئيسية أو الثانوية ضمن إحدى الفئات التالية:
- العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل وأعضاء تعاونيات المنتجين العاملين في مؤسسات القطاع غير الرسمي الخاصة بهم (تحدد خصائص المؤسسة الطبيعية غير الرسمية لوظائفهم)؛
- العاملون المساهمون من الأسرة، بغضّ النظر عما إذا كانوا يعملون في مؤسسات القطاع الرسمي أو غير الرسمي (لا يملكون عادةً عقود عمل مكتوبة صريحة ولا يخضعون لتشريعات العمل أو نظم الضمان الاجتماعي أو الاتفاقات الجماعية، إلخ. التي تحدد الطبيعة غير الرسمية لوظائفهم)؛
- الموظفون الذين يشغلون وظائف غير رسمية، سواء كانوا موظفين في مؤسسات القطاع الرسمي أم مؤسسات القطاع غير الرسمي أو يعملون كعمال منزليين مدفوعي الأجر في الأسر (يعتبر الموظفون أنهم يشغلون وظائف غير رسمية إذا كانت علاقة عمالتهم، بموجب القانون أو في الممارسة، لا تخضع لتشريعات العمل الوطنية، أو ضريبة الدخل، أو الحماية الاجتماعية أو استحقاقات عمالة معيّنة)<sup>24</sup>؛
- منتجو البضائع حصرياً للاستخدام النهائي الخاص من قبل أسرهم (مثل زراعة الكفاف)<sup>25</sup>، وجلب المياه، وجمع الحطب، إلخ).
- وبالنسبة للمنشأة، فتعتبر جزءاً من القطاع غير الرسمي إذا استوفت الشروط الثلاثة التالية:
- إذا كانت منشأة من دون تأسيس (لم يتم تشكيلها ككيان قانوني منفصل عن أصحابه، وهي مملوكة وتحت سيطرة فرد أو أكثر من أفراد أسرة واحدة أو أكثر، وليست شبه شركة: لا تملك مجموعة كاملة من الحسابات، بما في ذلك ميزانيات عمومية)؛
- إذا كانت منشأة سوق (تبيع على الأقل بعض السلع أو الخدمات التي تنتجها)؛
- إذا كانت غير مسجلة أو لم يتم تسجيل موظفيها أو بلغ عدد الأشخاص العاملين فيها بصفة مستمرة ما دون الحد الأدنى المحدد في البلد<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، المنعقد من 2 إلى 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2013، متوفر على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_230304/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm)

<sup>24</sup> تتضمن المعايير التشغيلية التي تعتمدها البلدان لتحديد الوظائف غير الرسمية للموظفين عدم شمولهم في نظام الضمان الاجتماعي، وعدم استحقاقهم لإجازة سنوية أو مرضية مدفوعة، وغياب أي عقد عمالة مكتوب.

<sup>25</sup> يشير مؤشر أهداف التنمية المستدامة 8.3.1 فقط إلى العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية، إلا أن قياس العمالة غير الرسمية يشمل الاقتصاد ككل، بما في ذلك الزراعة، وينطبق تعريف العمالة غير الرسمية على الاقتصاد ككل.

<sup>26</sup> لمعلومات أكثر تفصيلاً حول تعريفات الطابع غير الرسمي، يرجى مراجعة القرار حول إحصاءات العمالة في القطاع غير الرسمي الذي تم اعتماده في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل المنعقد بين 19 و28 يناير/ كانون الثاني 1993، متوفر على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087484/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087484/lang--en/index.htm)؛ والمبادئ التوجيهية بشأن التعريف الإحصائي للعمالة غير الرسمية، التي تم اعتمادها في المؤتمر الدولي السابعين لخبراء إحصاءات العمل المنعقد بين 24 نوفمبر/ تشرين الثاني 3 وديسمبر/ كانون الأول 2003، المتوفر على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087622/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/lang--en/index.htm)؛ ودليل منظمة العمل الدولية بشأن قياس حجم الطابع غير الرسمي: دليل إحصائي عن القطاع غير الرسمي والعمالة غير الرسمية؛ متوفر على العنوان [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_222979.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222979.pdf)

ويتم التمييز بين العمالة الزراعية وغير الزراعية على أساس تصنيف الأنشطة الاقتصادية المحدد في الإصدار الأخير للتصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية (ISIC، التفتيح 4)<sup>27</sup>.

## الحساب

نسبة العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية

$$= \frac{\text{العمالة غير الرسمية في الأنشطة غير الزراعية} \times 100}{\text{مجموع العمالة في الأنشطة غير الزراعية}}$$

## التصنيفات المرجوة والتصنيفات المستخدمة

يوصى باحتساب هذا المؤشر حسب نوع الجنس لتقييم الفروق بين الرجال والنساء من حيث حالات العمالة غير الرسمية. ولحساب نسبة العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية، من الضروري توفر إحصاءات موثوقة للعمالة حسب النشاط الاقتصادي فيتم استخدام الإحصاءات حول العمالة غير الزراعية. وتستند إحصاءات العمالة حسب النشاط الاقتصادي عادةً إلى الفئات المحددة في الإصدار الأخير للتصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية (ISIC، التفتيح 4).

## مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

على المستوى الوطني، تعتبر الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة المصدر المفضل للمعلومات حول العمالة غير الرسمية. ومع ذلك، يجب إدراج أسئلة مصممة خصيصًا للتعبير عن العمالة غير الرسمية في الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة لكي توفر هذه الأخيرة المعلومات اللازمة. وتتسم الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بتغطيتها الشاملة (فيمكنها أن تشمل جميع السكان غير المشمولين بمؤسسات، وجميع فروع النشاط الاقتصادي، وجميع قطاعات الاقتصاد، وجميع فئات العمال، بمن فيهم العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين المساهمين من الأسرة، والعمال المؤقتين، والشاغلين وظائف متعددة). وكذلك تقيس العاملين والعاطلين عن العمل والأشخاص خارج قوة العمل بطريقة حصرية متبادلة، وتوفر إطارًا متماسكًا لقياس السكان في سنّ العمل ككل. وفي غياب دراسة استقصائية للقوى العاملة، يمكن استخدام أنواع أخرى من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية ذات نموذج مناسب للعمالة غير الرسمية كمصدر لإحصاءات العمالة غير الرسمية.

أما على المستوى الدولي، فتعتبر قاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، المعروفة بـ ILOSTAT<sup>28</sup>، المصدر الأساسي لإحصاءات العمالة غير الرسمية المشتركة بين البلدان. وقد أطلقت منظمة العمل الدولية عام 2018 تقريرًا مفصلاً حول العمالة غير الرسمية والعمالة في القطاع غير الرسمي بعنوان *النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية*، وتضمّن التقرير المذكور تقديرات عالمية وإقليمية<sup>29</sup>.

## التفسير والاستخدام

يكون العمال المنخرطون في العمالة غير الرسمية، بحكم تعريفهم، أكثر ضعفًا من العمال الشاغلين وظائف رسمية وذلك من نواحٍ عديدة، كعدم شمولهم في تشريعات العمل أو أنظمة الضمان الاجتماعي مثلًا. وهكذا ضعف من شأنه أن يؤثر سلبًا في ظروف العمل والمعيشة، وكذلك أن يؤثر في مستوى الإنتاجية والنمو الاقتصادي والفرق في البلد إذ العمالة غير الرسمية تكون عادةً أقل إنتاجية وتدر أجورًا أدنى.

27 للمزيد من المعلومات حول التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية (ISIC، التفتيح 4)، يرجى النظر إلى <https://unstats.un.org/unsd/publications/catalogue?selectID=396>.

28 تتوفر قاعدة البيانات ILOSTAT على العنوان [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

29 منظمة العمل الدولية: *النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية*، الطبعة الثالثة (جنيف، 2018)، متوفر على العنوان



المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT. تُحسب الأرقام المنسقة للعمالة غير الرسمية من خلال تطبيق تعريفات موحدة ومعايير تشغيلية. تُستخدم رموز البلدان المؤلفة من ثلاثة أحرف الصادرة عن المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس لتحديد البلدان.

### 2.1.3. الدخل في الساعة والفجوة في الأجور

تؤدي المعلومات المتعلقة بدخل الموظفين لقاء عملهم دورًا بالغ الأهمية في الدلالة على قدرتهم الشرائية ومستوياتهم المعيشية. فيمثل الدخل عنصرًا أساسيًا لجودة العمالة ويوفر نظرة متعمقة في ظروف عمل الموظفين. ويوفر الدخل في الساعة بشكل خاص معلومات قيمة حول كفاية دخل الموظفين المتعلق بالعمالة إذ أن البيانات المحددة بالساعة تحذف أثر عدد ساعات العمل. بالإضافة إلى ذلك، تسمح الإحصاءات حول الدخل في الساعة المصنفة حسب نوع الجنس باحتساب الفجوة في الأجور بين الجنسين، التي تُخدم كمؤشر لرصد الفرق النسبي بين متوسط الدخل في الساعة للنساء والرجال. كما أن البيانات المتعلقة بمكافآت الموظفين في مهن محددة مفيدة للغاية في إرشاد عملية صنع السياسات المحددة الأهداف<sup>30</sup>.

رقم المؤشر واسمه: 8.5.1: متوسط الدخل في الساعة للموظفين الإناث والذكور، حسب المهنة، والسن، والأشخاص ذوي الإعاقة  
المستوى: الثاني

#### المفاهيم والتعريفات

يتعلق مفهوم الدخل، على النحو المطبق في إحصاءات الأجور، بإجمالي المكافآت النقدية والعينية المدفوعة للموظفين، كقاعدة عامة في فترات منتظمة، عن مدة العمل أو عن العمل المنجز إلى جانب المكافآت المدفوعة لقاء الوقت غير المنقضى في الخدمة، كالإجازة السنوية أو نوع آخر من الإجازات المدفوعة أو العطل. وتستثنى من الدخل الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل عن موظفيهم في نظامي الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية، وكذلك استحقاقات الموظفين بموجب هذين النظامين. وكذلك تستثنى من الدخل مكافأة نهاية الخدمة وإنهاء الخدمة. ولأغراض المقارنة الدولية، يجب أن تتعلق إحصاءات الدخل بإجمالي المكافآت المدفوعة للموظفين، أي المجموع قبل أن يجري صاحب العمل أي خصومات في ما يتعلق بالضرائب، واشتراكات الموظفين في نظامي الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية، وأقساط التأمين على الحياة، والرسوم النقابية وغيرها من الالتزامات المترتبة على الموظفين.<sup>31</sup>

ويجب تقديم البيانات حول الدخل على أساس المتوسط الحسابي للدخل في الساعة لجميع الموظفين على النحو المبين في عنوان المؤشر.

#### الحساب

تعتمد طريقة الحساب المتبعة للحصول على متوسط الدخل في الساعة للموظفين على مصدر البيانات المستخدم ونوع المعلومات التي يوفرها. على سبيل المثال، حيث تتوفر المعلومات حول الدخل في الساعة وساعات العمل لكل عامل، يُمثل المتوسط متوسطًا مرجحًا يتم احتسابه بجمع حاصل الدخل في الساعة لكل عامل مضروبًا بساعات العمل وقسمه على مجموع عدد ساعات عمل جميع العمال.

وكما ذكر أعلاه، يمكن استخدام إحصاءات متوسط الدخل في الساعة حسب نوع الجنس لاحتساب الفجوة في الأجور بين

<sup>30</sup> للمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة وصف مؤشر الدخل وكلفة العمل في قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT على العنوان [http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_EAR\\_EN.pdf](http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_EAR_EN.pdf) أو الاطلاع على صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر 8.5.1 في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

<sup>31</sup> القرار حول نظام متكامل من إحصاءات الأجور، تم اعتماده في المؤتمر الدولي الثاني عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، المنعقد بين 16 و26 تشرين الأول/أكتوبر 1973، متوفر على العنوان [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087496/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087496/lang--en/index.htm).



الجنسين، على النحو التالي:

الفجوة في الأجور بين الجنسين

$$= \frac{\text{متوسط الدخل في الساعة للرجال} - \text{متوسط الدخل في الساعة للنساء}}{\text{متوسط الدخل في الساعة للرجال}} \times 100$$

### التصنيفات المرجوة والتصنيفات المستخدمة

يوصى بإعداد إحصاءات الدخل في الساعة حسب نوع الجنس والسنّ والمهنة وحالة الإعاقة. ومن المستحسن، قدر الإمكان (وخصوصاً بقدر ما تسمح به موثوقية الإحصاءات)، أن تتم هذه التصنيفات بصورة مترابطة لتتيح إعداد التنبؤات المتقاطعة نظراً لأهمية ذلك في تقييم الفروق القائمة في الدخل في الساعة لمهنة معينة على أساس نوع الجنس، أو الفئة العمرية، أو حالة الإعاقة. ويمكن للفئات العمرية المستخدمة في تصنيف الإحصاءات حسب السنّ أن تتفاوت (شرائح عمرية من خمس سنوات أو عشر سنوات مثلاً)، إنما يجب دومًا الحرص على التمييز على الأقل بين الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا) والبالغين (بعمر 25 عامًا أو أكثر). وعادةً ما تُعرض الإحصاءات المعدة حسب المهنة وفق الإصدار الأخير للتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08).

32

أما الإحصاءات التي تُعرض حسب حالة الإعاقة، فيجب أن تستند إلى التصنيف الدولي لتأدية الوظائف والعجز والصحة (ICF) من إعداد منظمة الصحة العالمية<sup>33</sup>، والذي بموجبه يشمل مفهوم الإعاقة العاهات (مشاكل في وظائف الجسد أو هيكله مثل الحرف أو فقدان ملحوظ)، وتقيد النشاط (صعوبات في ممارسة الأنشطة)، وتقيد المشاركة (مشاكل في المشاركة في مناحي الحياة). ولأغراض القياس، يعرّف الشخص ذو الإعاقة في إطار التصنيف الدولي لتأدية الوظائف والعجز والصحة بأنه شخص مقيد في نوع الأنشطة التي يمكنه ممارستها أو في عدد هذه الأنشطة بسبب الصعوبات القائمة التي يواجهها نتيجة حالة بدنية أو حالة عقلية أو مشكلة صحية طويلة الأمد.

### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

تُستمد إحصاءات الدخل من طائفة من المصادر، ينطوي كلٌّ منها على إيجابيات وسلبيات. ولعل المصدر الأكثر شيوعًا يتمثل في الدراسات الاستقصائية للمؤسسات التي تجمع المعلومات حول العمال مباشرةً من أصحاب العمل (المؤسسات التي توظف العمال). فنجد عادةً في كشوف المرتبات أو السجلات الخاصة بالمؤسسات بيانات دقيقة حول جميع الأجور المدفوعة وساعات العمل المقابلة، ما يعني أن الدراسات الاستقصائية للمؤسسات تشكل مصدرًا موثوقًا للغاية للبيانات حول الدخل. ومع ذلك، تميل الدراسات الاستقصائية للمؤسسات إلى استبعاد أنواع معينة من المؤسسات والأنشطة الاقتصادية في عيانتها، ونادرًا ما تشمل المؤسسات الصغيرة للغاية ومؤسسات القطاع غير الرسمي. وبالتالي، قد تفتقر إحصاءات الدخل المستمدة من الدراسات الاستقصائية للمؤسسات إلى الشمولية أو قد لا تمثل جميع العمال. وكذلك يمكن استخدام الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية من قبيل الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة كمصادر للبيانات حول الدخل، إذ تمثل بديلًا جيدًا من حيث شمولها جميع الموظفين، بغض النظر عن وضعهم في العمالة والنشاط الاقتصادي والقطاع الرسمي/ غير الرسمي. ومع ذلك، فإن منهجيات قياس الدخل تتفاوت بين البلدان بالنسبة للدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية أكثر منه للدراسات الاستقصائية للمؤسسات، ما يعيق قابلية مقارنة البيانات دوليًا. كذلك، إن موثوقية إحصاءات الدخل المستمدة من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية تعتمد إلى درجة كبيرة على دقة المجيب.

وفي غياب دراسات استقصائية للمؤسسات أو دراسات استقصائية للأسر المعيشية، يمكن استمداد البيانات حول الدخل من السجلات الإدارية من قبيل سجلات الضمان الاجتماعي. كما يمكن الجمع بين مصادر رئيسية عديدة لإنتاج سلسلة دخل

32 معلومات أكثر تفصيلاً حول الإصدار الأخير للتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08)، يرجى النظر إلى <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.

33 للمزيد من المعلومات حول التصنيف الدولي لتأدية الوظائف والعجز والصحة (ICF) من إعداد منظمة الصحة العالمية، يرجى النظر إلى <http://www.who.int/classifications/icf/en/>.

موحدة، أو اللجوء إلى الحسابات القومية لإعداد إحصاءات الدخل المرجوة (حين تتم تجزأة تعويض الموظفين إلى مكوناته الرئيسية)،  
ألا وهما الأجور والاشتراكات الاجتماعية التي يدفعها أصحاب العمل).

### التفسير والاستخدام

توفر إحصاءات الدخل معلومات أساسية حول مستوى الدخل المرتبط بالعمالة والقدرة الشرائية للموظفين، فتمثل مؤشرًا قيمًا لجودة العمالة ومستوى العمال المعيشي. وتبين دراسة الاتجاهات في دخل الموظفين مدى تحسن ظروف العمل أو تدهورها مع مرور الوقت.

وعلى الرغم من عدم وجود نسبة معيارية موصى بها بين الحد الأدنى للأجور ومتوسط الأجور، يمكن لإحصاءات متوسط الدخل إرشاد صانعي السياسات في عملية تحديد الحد الأدنى للأجور أو مراجعته. وكذلك عند إجراء مفاوضات جماعية بين منظمات العمال ومنظمات صاحب العمل أو أصحاب العمل المقابلة، هناك حاجة إلى إحصاءات موثوقة بشأن الدخل لدعم المفاوضات.

ويجب تفسير إحصاءات الدخل إلى جانب غيرها من مؤشرات سوق العمل ومؤشرات الاقتصاد الكلي، كالعمالة والإنتاجية والنمو الاقتصادي والاستهلاك، للحصول على صورة شاملة عن حالة العمال في الاقتصاد. فالتحليل المشترك لهذه المؤشرات المختلفة قادر على توضيح مدى تحول النمو الاقتصادي وإنتاجية العمل إلى مكاسب للعمال. وبما أن العمال يستخدمون دخلهم إما لاستهلاك السلع والخدمات أو لزيادة مدخراتهم، فيعتبر الدخل عاملاً هاماً في تحديد الطلب الإجمالي.

ومن المثير للاهتمام بشكل خاص تحليل إحصاءات الدخل المصنفة بجميع التصنيفات المتاحة وتفسير ما لوحظ من فروق لفهم ما إذا كانت بعض الفئات السكانية (على أساس نوع الجنس أو السن أو حالة الإعاقة مثلاً) تحصل على دخل أعلى أو أقل بكثير. وهكذا تحليل يستلزم إحصاءات موثوقة بشأن الدخل في الساعة حسب المهنة، من أجل مقارنة دخل مختلف الفئات السكانية للمهنة ولمدة العمل ذاتهما، ما يزيد من دقة المقارنة ودلائلها.

### القيود

تنطوي إحصاءات الدخل على عدد من التعقيدات من حيث قابلية مقارنتها دوليًا، وينشأ معظم هذه التعقيدات من تنوع المصادر المحتملة للبيانات. فالمصادر المتنوعة المتوفرة والمذكورة أعلاه (الدراسات الاستقصائية للمؤسسات، والدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية، والسجلات الإدارية) تختلف من حيث أساليبها وأهدافها ونطاقها، ما يؤثر على النتائج. وقد تختلف تغطية المصدر من حيث المناطق الجغرافية المشمولة، والعمال المشمولين (على سبيل المثال، قد لا يُشمل العاملون بدوام جزئي أو العمال غير الرسميين)، وكذلك المؤسسات المشمولة (على سبيل المثال، قد لا تُشمل المؤسسات التي تقل عن حجم معين أو التي تعمل في قطاع معين). وفي الحالات التي يختلف فيها دخل العمال غير المشمولين في المصدر بشكل ملحوظ عن دخل العمال المشمولين، لن تمثل الإحصاءات البلد ككل ولن تكون قابلة للمقارنة بدقة مع إحصاءات البلدان التي تستند إلى مصدر أكثر شمولاً.

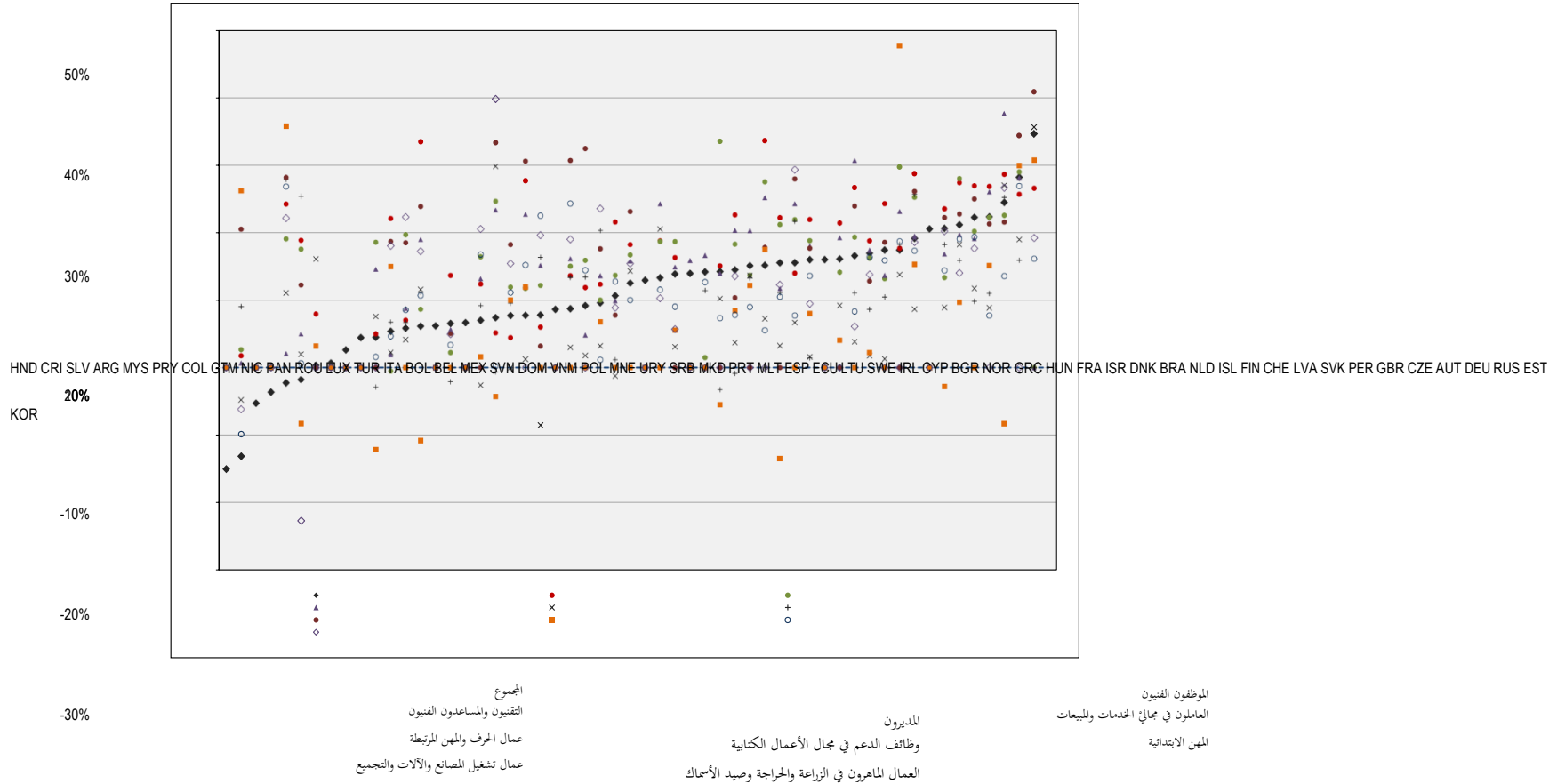
وعند الاستناد إلى الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية كمصدر لإحصاءات الدخل، يبرز عدد من المسائل المتعلقة بدقة المعلومات حول الدخل التي يزودها المجيبون. فعند الإفصاح عن دخلهم، قد يعطي المجيبون أرقامًا أكبر أو أصغر من دخلهم لأسباب مختلفة، أو يفضحون عن إجمالي أو صافي أجورهم مع أو من دون المكافآت والاستحقاقات، دون تمييز، ما يؤثر بطبيعة الحال على موثوقية النتائج.

### عرض البيانات وتحليلها

يعرض الرسم 3 الفجوة في الأجور بين الجنسين (الفرق النسبي بين دخل الموظفين الذكور والإناث، المعرب عنه كنسبة مئوية من دخل الموظفين الذكور) حسب المهنة، على أساس الفئات المحددة في التصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08. ونلاحظ أنه في 11 في المائة فقط من البلدان التي تتوفر فيها بيانات، يزيد متوسط دخل النساء في الساعة عن متوسط دخل الذكور في الساعة. وعند النظر إلى الفروق حسب المهنة، نرى أن أنماط الفجوة في الأجور بين الجنسين ليست هي نفسها في جميع المهن. ففي 85 في المائة من البلدان التي تتوفر فيها بيانات، يتبين أن أنماط الفجوة في الأجور بين الجنسين على مستوى المديرين أوسع من تلك المسجلة لجميع المهن معًا. وبمقارنة الفجوة في الأجور بين الجنسين لجميع العمال بغض النظر عن مهنتهم، نجد أنها أوسع بالنسبة للعاملين في مجال الحرف والمهن ذات الصلة في 77 في المائة من البلدان التي تتوفر فيها بيانات، وبالنسبة للموظفين الفنيين والتقنيين

والمساعدين الفنيين في 73 في المائة من هذه البلدان. وفي 49 في المائة من البلدان التي تتوفر فيها بيانات، يتم تسجيل فجوة أوسع في الأجور بين الجنسين بالنسبة للعاملين في مجالي الخدمات والمبيعات، بينما هذه الفجوة أوسع بالنسبة لعمال تشغيل المصانع والآلات والتجميع في 48 في المائة من هذه البلدان. هذا وتلاحظ فجوة أوسع في الأجور بين الجنسين على مستوى المهنة الابتدائية في 33 في المائة من البلدان التي تتوفر فيها بيانات، وأيضاً بالنسبة للعمال الماهرين في الزراعة والحراثة وصيد الأسماك في 31 في المائة من هذه البلدان، بينما تتسع هذه الفجوة على مستوى وظائف الدعم في مجال الأعمال الكتابية في 27 في المائة فقط من البلدان التي تتوفر فيها بيانات. ويعني ذلك أن في معظم البلدان المشمولة في الدراسة، تتقاضى النساء في المتوسط أجراً أدنى من أجر الرجال لكل ساعة عمل (بغض النظر عن الفروق في وقت العمل للرجال والنساء). ويزيد هذا الفرق في الدخل في الساعة للمهنة التي تستلزم مستوى عالٍ من المهارة (المديرون والموظفون الفنيون والتقنيون والمساعدون الفنيون) وللحرف والمهنة ذات صلة. وبالتالي، فإن ظروف عمل النساء النسبية متدنية بشكل خاص في هذه المهنة، بحيث يتقاضين في المتوسط أجراً أقل من زملائهن الذكور، إلى حدّ يتجاوز فروق الدخل التي تعاني منها القوى العاملة النسائية في المتوسط.

الرسم 3. الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب المهنة، على أساس متوسط دخل الموظفين في الساعة (آخر عام توفرت فيه البيانات)



المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT. تُستخدم رموز البلدان المؤلفة من ثلاثة أحرف الصادرة عن المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس لتحديد البلدان.

## 2.1.4. معدل البطالة

يمثل معدل البطالة مؤشرًا رئيسيًا لسوق العمل، يتم استخدامه على نطاق واسع ويُعترف به كأحد مقاييس سوق العمل الرئيسية. فهو يزود معلومات حول نسبة القوى العاملة العاطلة عن العمل، ويوفر نظرة متعمقة في الاستغلال الناقص للعمل. ومع ذلك، من المهم الإشارة إلى أن معدل البطالة وحدها لا يعطي صورة كاملة عن الاستغلال الناقص للعمالة، الذي يمكن أن يتواجد أيضًا بين العاملين (العمالة الناقصة المرتبطة بالزمن) وبين الأشخاص خارج القوى العاملة (القوة العاملة المحتملة). ويعكس معدل البطالة عدم قدرة الاقتصاد على توفير فرص العمل للأشخاص الذين يبحثون عن وظيفة إنما لا يستطيعون العثور على أي وظيفة على الرغم من توفرهم للعمل. وبالتالي، فهو مؤشر لكفاءة اقتصاد معين وفعاليتته في استيعاب قوته العاملة وكذلك لأداء سوق العمل.<sup>34</sup>

رقم المؤشر واسمه: 8.5.2: معدل البطالة، حسب نوع الجنس والسن والأشخاص ذوي الإعاقة

المستوى: الأول

### المفاهيم والتعريفات

يتم احتساب معدل البطالة كنسبة الأشخاص في القوى العاملة العاطلين عن العمل. ويشمل مفهوم البطالة جميع الأشخاص في سنّ العمل الذين لم يكونوا يعملون خلال فترة مرجعية قصيرة، واضطلعوا بأنشطة للبحث عن عمل مؤخرًا خلال فترة زمنية محددة وكانوا متوفرين في ذلك الوقت للعمل لو أُتيحت لهم فرصة عمل. وتشمل البطالة أيضًا الأشخاص الذين سيبدأون بالعمل مستقبلًا (الأشخاص غير العاملين والمتوفرون حاليًا الذين لم يبحثوا عن عمل لأنهم سبق وقاموا بترتيبات للبدء في وظيفة خلال فترة قصيرة لاحقة)؛ والمشاركين في برامج تدريب أو إعادة تدريب على المهارات في إطار برامج تحوّل بالعمالة، وعلى هذا الأساس لم يكونوا يعملون وليسوا متوفرين حاليًا ولم يبحثوا عن عمل لأنه سبق وأتيحت لهم عرض عمل للبدء في وظيفة خلال فترة قصيرة لاحقة؛ والأشخاص غير العاملين الذين اضطلعوا بأنشطة للهجرة إلى الخارج من أجل العمل لقاء أجر أو ربح ولكنهم كانوا لا يزالون ينتظرون الفرصة للمغادرة.

أما العمالة فتشمل جميع الأشخاص في سنّ العمل الذين شاركوا خلال فترة مرجعية قصيرة (أسبوع واحد) في أي نشاط لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات لقاء أجر أو ربح.

وتشير القوى العاملة إلى مجموع جميع الأشخاص العاملين وجميع الأشخاص العاطلين عن العمل.<sup>35</sup>

34 للمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة وصف مؤشر معدل البطالة في قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT على العنوان [http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_UR\\_EN.pdf](http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf) أو الاطلاع على صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر 8.5.2 في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

35 القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، المنعقد من 2 إلى 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2013، متوفر على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_230304/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm).



---

الحساب

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{مجموع البطالة}}{\text{القوى العاملة}} \times 100$$

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{مجموع البطالة}}{\text{مجموع العمالة} + \text{مجموع البطالة}} \times 100$$

## التصنيفات المرجوة والتصنيفات المستخدمة

يوصى باحتساب هذا المؤشر حسب نوع الجنس والسنّ والأشخاص ذوي الإعاقة. ومن المستحسن قدر الإمكان أن تتم هذه التصنيفات بصورة متزامنة، أي أن تتيح إعداد التبويبات المتقاطعة لتقييم الأثر التراكمي للفروق حسب نوع الجنس، والسنّ، وحالة الإعاقة.

ويمكن للفئات العمرية المستخدمة في تصنيف الإحصاءات حسب السنّ أن تتفاوت (شرائح عمرية من خمس سنوات أو عشر سنوات مثلاً)، وإنما يجب أن تسمح دوماً بالتمييز على الأقل بين الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا) والبالغين (بعمر 25 عامًا أو أكثر).

أما الإحصاءات التي تُعرض حسب حالة الإعاقة، فيجب أن تستند إلى التصنيف الدولي لتأدية الوظائف والعجز والصحة (ICF) من إعداد منظمة الصحة العالمية<sup>36</sup>، والذي بموجبه يشمل مفهوم الإعاقة العاهات (مشاكل في وظائف الجسد أو هيكله مثل انحراف أو فقدان ملحوظ)، وتقييد النشاط (صعوبات في ممارسة الأنشطة)، وتقييد المشاركة (مشاكل في المشاركة في مناحي الحياة). ولأغراض القياس، يُعرّف الشخص ذو الإعاقة في إطار التصنيف الدولي لتأدية الوظائف والعجز والصحة بأنه شخص مقيد في نوع الأنشطة التي يمكنه ممارستها أو في عدد هذه الأنشطة بسبب الصعوبات القائمة التي يواجهها نتيجة حالة بدنية أو حالة عقلية أو مشكلة صحية طويلة الأمد.

## مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

على المستوى الوطني، تعتبر الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة المصدر المفضل للبيانات حول البطالة. فتتسم هذه الدراسات الاستقصائية بتغطيتها الشاملة إذ يمكنها أن تشمل جميع السكان غير المؤسسين، وتسمح بتحديد الأشخاص العاطلين عن العمل بموثوقية بفضل مجموعة من الأسئلة المحددة حول عملية البحث عن الوظائف والتوفر للعمل. بالإضافة إلى ذلك، فهي تقيس العاملين والعاطلين عن العمل والأشخاص خارج القوى العاملة بصورة متزامنة، وتوفر إطاراً متماسكاً لقياس السكان في سنّ العمل ككل.

وفي غياب دراسة استقصائية للقوى العاملة، يمكن استخدام أنواع أخرى من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية أو حتى التعدادات السكانية كمصادر للبيانات حول البطالة. ومع ذلك، فإن البيانات حول البطالة المستمدة من هذه المصادر تكون عادةً أقل موثوقية نظرًا إلى أن الاستبيانات المستخدمة كأدوات تجميع معلومات تطرح أسئلة أقل عددًا وتفصيلاً لتحديد العاطلين عن العمل.

ومن المهم الإشارة إلى أن رغم إمكانية استمداد إحصاءات البطالة من السجلات الإدارية (ولا سيما سجلات مكاتب التوظيف أو سجلات التأمين ضدّ البطالة)، فإنها تشير إلى البطالة المسجلة أو المستفيدين من التأمين ضدّ البطالة ولا يمكن مقارنتها بأي طريقة بالإحصاءات المستندة إلى المعايير الثلاثة التي يرد وصفها أعلاه (الأشخاص الذين لا يعملون، ويبحثون عن وظيفة، والمتوفرين للعمل). وحتى حيث تؤكد هذه السجلات أن الأشخاص المحتسبين ضمن أعداد العاطلين عن العمل لا يعملون وأنهم متوفرون للعمل ويبحثون بطريقة ناشطة عن وظائف، فإن متطلبات تسجيل هؤلاء الأشخاص ببرنامج التأمين أو استفادتهم منه تشكل عامل تحيّز في الفئة السكانية المرجعية.

أما على المستوى الدولي، فيتم الاعتماد بقاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، المعروفة بـ ILOSTAT<sup>37</sup>، كالمصدر الرئيسي لإحصاءات البطالة المشتركة بين البلدان، فضلًا عن التقديرات العالمية والإقليمية<sup>38</sup>.

36 للمزيد من المعلومات حول التصنيف الدولي لتأدية الوظائف والعجز والصحة من إعداد منظمة الصحة العالمية، يرجى النظر إلى

<http://www.who.int/classifications/icf/en/>

37 تتوفر قاعدة البيانات ILOSTAT على العنوان [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

38 تشكل التقديرات العالمية والإقليمية للبطالة جزءًا من سلسلة تقديرات منظمة العمل الدولية وتوقعاتها حول القوى العاملة، والتي تم تحليلها في تقارير العمالة العالمية

والتوقعات الاجتماعية، وهي متوفرة على العنوان <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm>؛ لمعلومات أكثر تفصيلاً حول تقديرات منظمة العمل الدولية وتوقعاتها في ما يتعلق بمؤشرات سوق العمل، يرجى النظر إلى



يمثل معدل البطالة مؤشراً معروفاً لسوق العمل، يُستخدم على نطاق واسع لقياس العمالة المعروضة التي لا يتم استغلالها وكذلك ضغط سوق العمل، ويدل على قدرة اقتصاد معين على توليد الوظائف للأشخاص الذين لا يعملون ولكنهم متوفرون للعمل ويبحثون بنشاط عن وظيفة. فهو مؤشر يرصد كفاءة اقتصاد معين وفعاليتيه في استيعاب قوته العاملة وكذلك لأداء سوق العمل.

تتألف القوى العاملة من العمالة والبطالة، وبالتالي فإن حصة البطالة في القوى العاملة (معدل البطالة) تدل على قدرة الاقتصاد على توليد ما يكفي من الوظائف لجميع الأشخاص في سنّ العمل الذين يبحثون (بشكل ناشط) عن وظيفة وكذلك على شمولية سوق العمل. وتكنسي معدلات البطالة لفئات سكانية محددة (حسب نوع الجنس أو السنّ أو حالة الإعاقة مثلاً) أهمية خاصة في تحديد مجالات اهتمام معينة وكذلك الفئات الأكثر عرضةً للبطالة. كما يعتبر معدل البطالة مقياساً مفيداً لتتبع الدورات الاقتصادية.

ومن المهم الإشارة إلى أن رغم اعتبار معدل البطالة مؤشر مفيد لسوق العمل، فهو لا يكفي لقياس الاستغلال الناقص للعمل وبالتالي يجب تحليله دوماً إلى جانب غيره من مؤشرات الاستغلال الناقص للعمل (مثل معدل العمالة الناقصة المرتبطة بالزمن والقوى العاملة المحتملة)<sup>39</sup> ومؤشرات جودة العمالة (كحصة العمالة غير الرسمية والدخل)، وإلا قد يزود صورة مشوهة عن سوق العمل إذا تم تفسيره على حدة.

## القيود

في معظم الاقتصادات المتقدمة، يبقى معدل البطالة مؤشراً ذات إفادة ودلالة كبيرتين لأداء سوق العمل ومقياساً موثوقاً للاستغلال الناقص للعمل. غير أن في سياقات أخرى، ولا سيما في العديد من البلدان النامية، قد تبرز التساؤلات حول إفادة هذا المؤشر. ففي غياب نظم تأمين ضد البطالة أو شبكات أمان اجتماعية، يجدر بالأشخاص في سنّ العمل تجنب البطالة، وبالتالي يلجأون إلى أي نوع من العمل أو العمالة حتى ولو كان غير كافٍ. وكذلك في غياب شبكات أو نظم مناسبة للإعلان عن الوظائف الشاغرة وتسهيل عملية البحث عن الوظائف، قد تثبط عزيمة العاطلين عن العمل ويتوقفون عن البحث عن وظائف، فينسحبون من القوى العاملة وينضمون إلى الأشخاص خارج القوى العاملة. وفي سياقات مماثلة، من الضروري استكمال معدل البطالة بمقاييس أخرى للاستغلال الناقص للعمل، من قبيل مؤشرات العمالة الناقصة المرتبطة بالزمن ومؤشرات القوى العاملة المحتملة، لتقييم الاستغلال الناقص للعمل على نحو أكثر شمولاً. وقد أوصى القرار حول إحصاءات العمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل باستخدام أكثر من مؤشر رئيسي واحد للاستغلال الناقص للعمل بهدف إعطاء صورة أوضح عن الاستغلال الناقص للعمل في مختلف السياقات الاقتصادية.

ومن المهم أن نفهم أن معدل البطالة، على الرغم من كونه مؤشر مفيد لسوق العمل، فهو يعكس ببساطة حصة القوى العاملة التي لا تشغل وظائف ولكنها متوفرة وتبحث عن عمل بصورة ناشطة، ولا يوفر بحدّ ذاته أي معلومات حول الموارد الاقتصادية أو ظروف المعيشة للعاطلين عن العمل. وكذلك، على الرغم من أنه يوفر بعض المعلومات حول الاستغلال الناقص للعمل، إلا أنه لا يعتبر مقياساً كافياً إذا كان الهدف تقييم مجمل الاستغلال الناقص للعمل. وخصوصاً في السياقات التي لا تتوفر فيها شبكات أمان اجتماعية (التأمين ضد البطالة، الدعم العائلي، وما إلى ذلك)، غالباً ما لا يستطيع الأفراد تحمّل عبء البطالة وبالتالي يضطرون إلى اللجوء إلى أي نوع عمل حتى لو كان عملاً غير رسمي أو بدوام جزئي أو وظيفة تدر دخلاً غير كافٍ. وفي حالات مماثلة، قد تحيى معدلات البطالة المتدنية في ثنائياها أشكالاً أخرى من الاستغلال الناقص للعمل (على سبيل المثال، العمالة الناقصة المرتبطة بالزمن، والعمالة التي تدر دخلاً منخفضاً، وانخفاض الإنتاجية، والفقر في أوساط العمل) وبالتالي يجب تفسيرها إلى جانب غيرها من مؤشرات سوق العمل لضمان إعطاء صورة شاملة عن حالة سوق العمل).<sup>40</sup>

وفي ما يتعلق بقابلية مقارنة معدلات البطالة على الصعيد الدولي، ينشأ عدد من المسائل التي تؤثر سلباً عليها. فالاختلافات القائمة في

[http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS\\_114246/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS_114246/lang--en/index.htm)

<sup>39</sup> إن القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل المنعقد عام 2013 يدعو إلى استخدام أربعة مؤشرات للاستغلال الناقص للعمل، ألا وهي معدل البطالة (LU1)، والمعدل الموحد للعمالة الناقصة المرتبطة بالزمن والبطالة (LU2)، والمعدل الموحد للبطالة والقوى العاملة المحتملة (LU3)، والمقياس المركب للاستغلال الناقص للعمل (LU4).

<sup>40</sup> للمزيد من المعلومات حول الاستغلال الناقص للعمل، يرجى مراجعة منظمة العمل الدولية: أبعد من البطالة: قياس أنواع أخرى من الاستغلال الناقص للعمل، المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، المنعقد بين 24 نوفمبر/ تشرين الثاني و5 ديسمبر/ كانون الأول 2008، وثيقة غرفة الاجتماعات 13؛ متوفر على العنوان [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS\\_100652/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100652/lang--en/index.htm).

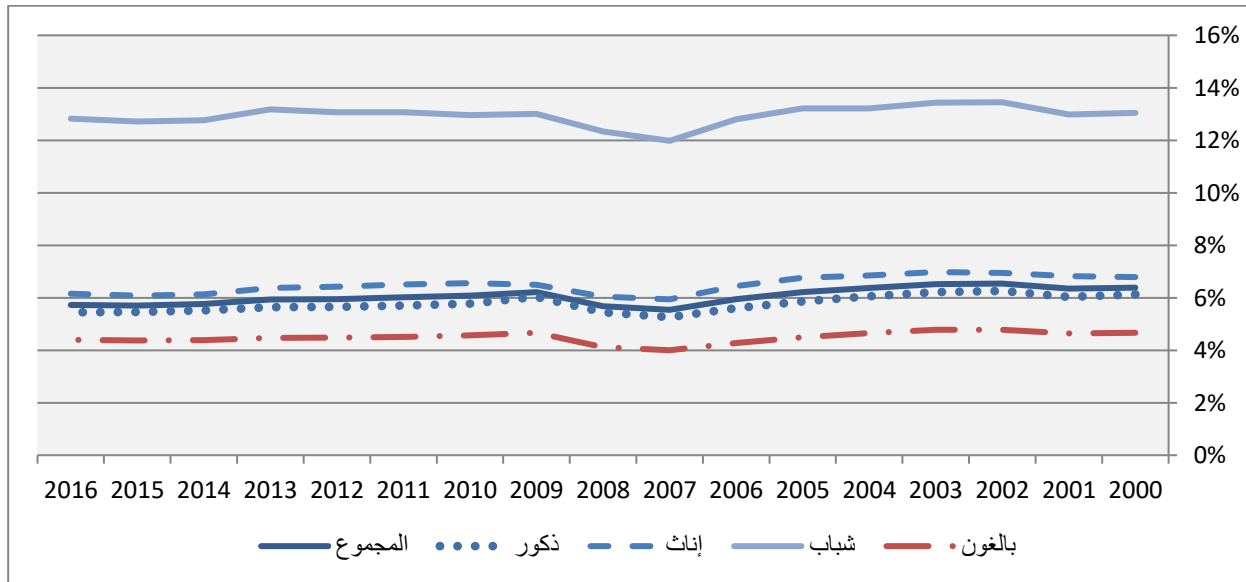
الاستبيانات المستخدمة في الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية كأداة القياس الأساسية قد تنطوي على اختلافات في تعريفات محددة للعمالة والبطالة، أو اختلافات في معاملة فئات محددة، أو اختلافات في المعايير التشغيلية المستخدمة لتحديد وضع الفرد في القوى العاملة. وفي بعض السياقات، يتسم معدل البطالة بحساسيته الشديدة تجاه الموسمية، بحيث قد يؤثر عدد الملاحظات المتوفرة كل سنة على النتائج وقابلية مقارنتها. كما يعتمد معدل البطالة أيضاً على التغطية الجغرافية للدراسة الاستقصائية إذ نجد عادةً اختلافات ملحوظة في حالات البطالة بين المناطق الحضرية والريفية. ومن المهم الملاحظة أن مؤشرات البطالة لا تزود أي معلومات حول خصائص العاطلين عن العمل (مستوى تعليمهم، أو أصلهم الإثني، أو خلفيتهم الاجتماعية الاقتصادية، أو خبراتهم العملية، أو مدة بطالتهم، وما إلى ذلك)، وهو أمر بالغ الأهمية لإلقاء الضوء على إخفاقات سوق العمل. وكذلك يمكن لمعدل البطالة أن يشير إلى البطالة الدورية القصيرة الأجل أو البطالة الهيكلية الطويلة الأجل، إنما هكذا تمييز لا ينعكس في القياس الإجمالي. ومن المهم أن يسترشد صانعو السياسات بهذه المعلومات عند صياغة التدابير السياساتية المناسبة.

#### عرض البيانات وتحليلها

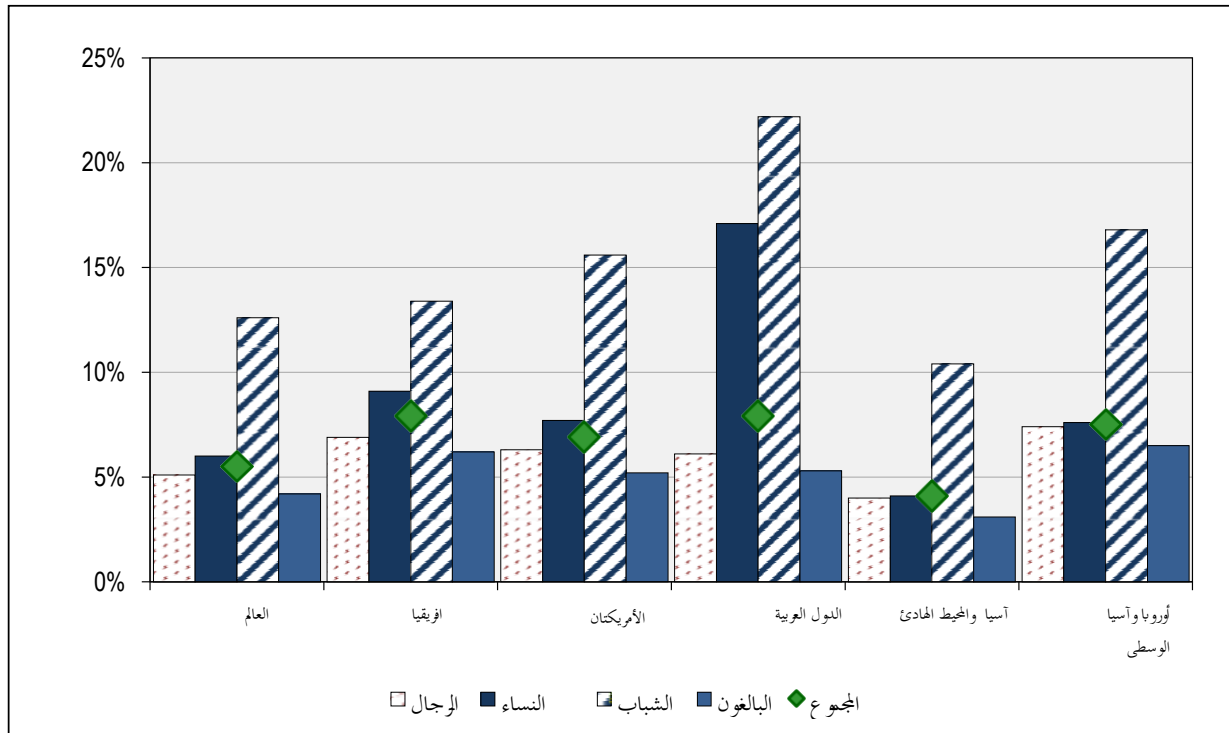
سجل معدل البطالة العالمي انخفاضاً بطيئاً إنما ثابتاً منذ بداية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين بالنسبة للنساء والرجال والشباب والبالغين على حد سواء، على النحو المبين في الرسم 4. وقد توقف هذا الانخفاض فجأةً عام 2008، بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية، حين ارتفعت معدلات البطالة في جميع الفئات الديمغرافية الرئيسية بشكل مفاجئ وملحوظ حتى قرابة عام 2010. وفي ذلك العام، بدأت مرحلة انتعاش عالمي تدريجي، انعكس في اتجاهات تنحو إلى انخفاض طفيف في معدلات البطالة الإجمالية وبين الذكور والإناث والشباب والبالغين. ولم يشهد معدل البطالة إجمالاً تغييراً يذكر منذ عام 2015، فنلاحظ اتجاهًا تصاعدياً خفيفاً في بطالة الشباب. ويزيد احتمال بطالة النساء في القوى العاملة أكثر من نظرائهن الرجال في جميع المناطق، بحيث تم تسجيل معدل بطالة أعلى للنساء منه للرجال في جميع المناطق عام 2017 (الرسم 5).

إن حالة الشباب في سوق العمل تبعث على القلق بشكل خاص إذ يبقى معدل بطالة الشباب العالمي أعلى من معدل بطالة البالغين بثلاث مرات. ففي جميع المناطق، يبلغ معدل بطالة الشباب أكثر من ضعف معدل بطالة البالغين. ويبرز الفرق بشكل خاص في الدول العربية، حيث احتمال بطالة الشباب أكثر بأربعة أضعاف من احتمال بطالة البالغين (الرسم 5).

الرسم 4. معدلات البطالة العالمية حسب نوع الجنس والفئات العمرية الرئيسية (2000-2016)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية القائمة على نماذج، مايو/أيار 2018.



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية القائمة على نماذج، مايو/ أيار 2018. على أساس التصنيف الإقليمي لمنظمة العمل الدولية.

### 2.1.5. معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب

يرصد مؤشر نسبة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب عدد الشباب غير المتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب كنسبة مئوية من مجموع السكان الشباب. ويقاس هذا المؤشر الشباب خارج النظام التعليمي غير المتحقين بالتدريب أو بالعمالة، ما يجعله مقياساً أوسع نطاقاً من معدل بطالة الشباب للدخول الشباب المحتملين إلى سوق العمل. هذا ويشكل مقياساً أفضل للإمكانات الضائعة في تنمية الموارد البشرية من معدل حمول الشباب، نظرًا إلى أن هذا الأخير يشمل الشباب غير المنخرطين في القوى العاملة والمتحقين بالتعليم، وبالتالي الذين لا يزالون في طور اكتساب المهارات وتعزيزها. باختصار، يشير معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب إلى جميع الشباب العاطلين عن العمل أو خارج القوى العاملة وغير المتحقين بالتعليم أو التدريب، فيستبعد الشباب العاملين (سواء كانوا ملتحقين في التعليم أو التدريب أو لا) أو العاطلين عن العمل أو خارج القوى العاملة ولكن المتحقين بالتعليم أو التدريب.<sup>41</sup>

رقم المؤشر واسمه: 8.6.1 نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة) خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب

المستوى: الأول

#### المفاهيم والتعريفات

لغرض هذا المؤشر، يتم تعريف الشباب بأنهم جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عامًا و 24 عامًا (مشمولين).

41 للمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة وصف مؤشر معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب في قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية

ILOSTAT على العنوان [http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_NEET\\_EN.pdf](http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_NEET_EN.pdf) أو الاطلاع على صحيفة

البيانات الوصفية للمؤشر 8.6.1 في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>

ويتم تعريف مفهوم التعليم في إطار التصنيف الدولي الموحد للتعليم (ICSED) <sup>42</sup> بأنه تواصل منظم ومستدام مصمم لتحقيق التعلّم. ويعرّف التعليم النظامي في الإطار نفسه بأنه تعليم مؤسسي متعمد ومخطط عبر المؤسسات العامة والهيئات الخاصة المعترف بها، ويشكل في مجمله نظام التعليم النظامي في بلد معيّن. أما التعليم غير النظامي، فيتم تعريفه كالتعليم النظامي في إطار التصنيف الدولي الموحد للتعليم بأنه تعليم مؤسسي ومتعمد ومخطط من قبل مزود تعليم إنما يعتبر إضافةً و/ أو بديلاً و/ أو مكماً للتعليم النظامي. وقد يمتد على فترة قصيرة و/ أو يتميز بقلّة تكثيفه، ويتخذ نموذجياً شكل دورات قصيرة أو ورش عمل أو حلقات دراسية. ويشير التعلّم غير الرسمي وفق التصنيف الدولي الموحد للتعليم إلى أشكال من التعلّم المتعمدة أو المقصودة إنما غير المؤسسية، وهو بالتالي أقل تنظيمًا وأقل هيكلًا من التعليم النظامي أو غير النظامي. ويمكن أن يشمل التعلّم غير الرسمي الأنشطة التعليمية التي يتم الاضطلاع بها في الأسرة، ومكان العمل، والمجتمع المحلي، و الحياة اليومية، على أساس التوجيه الذاتي أو الموجهة نحو الأسرة أو المجتمع. ولأغراض هذا المؤشر، يعتبر الأشخاص أنهم في دائرة التعليم إذا كانوا ملتحقين بالتعليم النظامي أو غير النظامي، وفق الوصف الوارد أعلاه، ولكن ليس إذا كانوا يوظفون فقط بأنشطة التعلّم غير الرسمي.

وينضوي تحت مفهوم العمالة جميع الأشخاص في سنّ العمل الذين شاركوا، خلال فترة مرجعية قصيرة (أسبوع واحد)، في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات لقاء أجر أو ربح. <sup>43</sup>

ويعتبر الأشخاص متدربين إذا كانوا في نشاط تعلم غير أكاديمي يحصلون من خلاله على مهارات محددة مخصصة للوظائف المهنية أو التقنية. ويقوم التدريب المهني بإعداد المتدربين للوظائف التي تعتمد على الأنشطة البدوية أو العملية، ولوظائف تشغيلية ذات مهارات عالية، أي الوظائف الإدارية أو البدوية، المرتبطة بوظيفة أو مهنة أو حرفة محددة. أما التدريب التقني من ناحية أخرى، فيؤدي إلى التعلّم الذي يمكن تطبيقه في الوظائف ذات المستوى المتوسط، ولا سيما وظائف التقنيين ومدراء الفئة الوسطى. وتشمل تغطية التدريب المهني والفني فقط البرامج التي تشمل فقط التدريب المهني والتقني في المدارس.

## الحساب

يتم احتساب معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب على النحو التالي:

$$\text{معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب} = \frac{\text{الشباب} - \text{الشباب العاملون} - \text{الشباب غير العاملين ولكن الملحقون بالتعليم أو التدريب} \times 100}{\text{الشباب}}$$

<sup>42</sup> للمزيد من المعلومات حول الإصدار الأخير للتصنيف الدولي الموحد للتعليم (ISCED-2011)، يرجى النظر إلى <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>.

<sup>43</sup> القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، المنعقد من 2 إلى 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2013، متوفر على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_230304/lang-en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang-en/index.htm)

ومن المهم الإشارة إلى أن الشباب المتحقين بالعمالة والتعليم والتدريب في نفس الوقت لا يجب احتسابهم مرتين عند طرحهم من مجموع عدد الشباب.

وتعتمد الطريقة البديلة التالية لاحتساب معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب:  
معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب =

$$\frac{\text{الشباب العاطلون عن العمل} + \text{الشباب خارج القوى العاملة} - (\text{الشباب العاطلون عن العمل المتحقون بالتعليم أو التدريب} + \text{الشباب خارج القوى العاملة المتحقون بالتعليم أو التدريب})}{\text{الشباب}} \times 100$$

### التصنيفات المرجوة والتصنيفات المستخدمة

ما من تصنيفات مطلوبة بشكل خاص لهذا المؤشر. ومع ذلك، يوصى بتوفير معلومات مصنفة حسب نوع الجنس. وعلى الرغم من أن عنوان المؤشر لا يستدعي أي تصنيف بشكل خاص، إلا أن المبدأ الأساسي لتصنيف البيانات في إطار المؤشرات العالمية يفترض تصنيف مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، عند الاقتضاء، حسب الدخل أو نوع الجنس أو السن أو العرق أو الإثنية أو وضع الهجرة أو الإعاقاة أو الموقع الجغرافي أو غيرها من الخصائص، وذلك وفق المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية.<sup>44</sup>

### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

على المستوى الوطني، تشكل الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة المصدر المفضل لاستخراج الإحصاءات بشأن نسبة الشباب خارج دائرة العمالة أو التعليم أو التدريب، بحيث تسمح بجمع المعلومات بصورة متزامنة حول وضع الأفراد في سوق العمل ومشاركتهم في برامج تعليمية أو تدريبية. وهذه الدراسات الاستقصائية يمكن تصميمها لتغطي تقريباً جميع السكان غير المؤسسين في بلد معين، وجميع فروع النشاط الاقتصادي، وجميع قطاعات الاقتصاد، وجميع فئات العمال، بمن فيهم العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين المساهمين من الأسرة، والعاملين المؤقتين، والشاغلين وظائف متعددة. بالإضافة إلى ذلك، تتيح هذه الدراسات الاستقصائية إجمالاً قياس العاملين والعاطلين عن العمل والأشخاص خارج القوى العاملة (أي السكان في سنّ العمل) بصورة متزامنة ضمن إطار متماسك. ويعني ذلك أنه يمكن اشتقاق كل من البسط والمقام لمعدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب من دراسة استقصائية للقوى العاملة، ما يضمن الاتساق بين المقياسين. وتجدر الإشارة إلى أن ما ذكر أعلاه لا ينطبق إلا إذا تضمنت الاستبيانات المستخدمة لجمع البيانات في الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة أسئلة مفصلة بما فيه الكفاية لتحديد التحاق الشباب بالتعليم ومشاركتهم في التدريب.

وفي غياب دراسة استقصائية للقوى العاملة، يمكن استخدام أنواع أخرى من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية والتعدادات السكانية كمصادر معلومات حول معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب. ومع ذلك، قد تكون المعلومات المستمدة من هذه المصادر أقل موثوقة إذ لا تسمح نموذجياً بتقصي أنشطة سوق العمل التي يمارسها المجهيون ولا مشاركتهم في التعليم أو التدريب. أما على المستوى الدولي، فيتم الاعتماد بقاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، المعروفة بـ ILOSTAT<sup>45</sup>، كالمصدر الرئيسي للإحصاءات المشتركة بين البلدان في ما يتعلق بمعدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب.

ولسوء الحظ، لا تتوفر في هذه المرحلة أي تقديرات عالمية أو إقليمية حول معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب.

<sup>44</sup> <https://unstats.un.org/unsd/dnss/gp/fundprinciples.aspx>

<sup>45</sup> تتوفر قاعدة البيانات ILOSTAT على العنوان [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat)

يعتبر معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب مقياسًا واسع النطاق للاستغلال الناقص للشباب القادرين على المساهمة في التنمية والنمو الوطنيين من خلال عملهم أو من خلال تحسين مؤهلاتهم في التعليم. ففئة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب لا تعمل على تحسين قابلية توظيفها في المستقبل من خلال تحسين مهاراتها أو اكتساب الخبرة عن طريق التوظيف، ما يجعلها عرضة بشكل خاص للاستبعاد من سوق العمل والإقصاء الاجتماعي. وهذا الأمر يبعث على المزيد من القلق نظرًا إلى الآثار الطويلة الأمد التي تحملها سنوات العمل الأولى على بقية حياة الفرد المهنية.

ونظرًا إلى أن فئة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب تشمل الشباب العاطلين عن العمل وكذلك الشباب خارج القوى العاملة، فيزود معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب معلومات مكملة لتلك المتوفرة حول معدلات مشاركة القوى العاملة ومعدلات البطالة. على سبيل المثال، إذا انخفضت معدلات مشاركة الشباب خلال فترة ركود اقتصادي بسبب الإحباط، قد ينعكس ذلك بزيادة في معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب. وبشكل أكثر عمومًا، قد يشير معدل مرتفع للشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب ومعدل بطالة منخفض بين الشباب إلى إحباط ملحوظ في صفوف الشباب. كذلك قد ينم معدل مرتفع للشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب عن مشاركتهم في الأعمال المنزلية، و/ أو تربية الأطفال، و/ أو وجود حواجز مؤسسية قوية تحدّ من مشاركة الإناث في أسواق العمل.

أما من الناحية التحليلية، ولتفادي أي سوء تفسير، فمن المهم الأخذ في الاعتبار أن هذا المؤشر يتألف من فئتين فرعيتين مختلفتين: الشباب العاطلين عن العمل غير المتتحقين بالتعليم أو التدريب، والشباب خارج القوى العاملة غير المتتحقين بالتعليم أو التدريب. وينطوي انتشار كل من الفئتين الفرعيتين وكذلك تركيبته على تأثيرات سياسية يجب أن تؤخذ أيضًا في الحسبان عند تحليل معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب.

## القيود

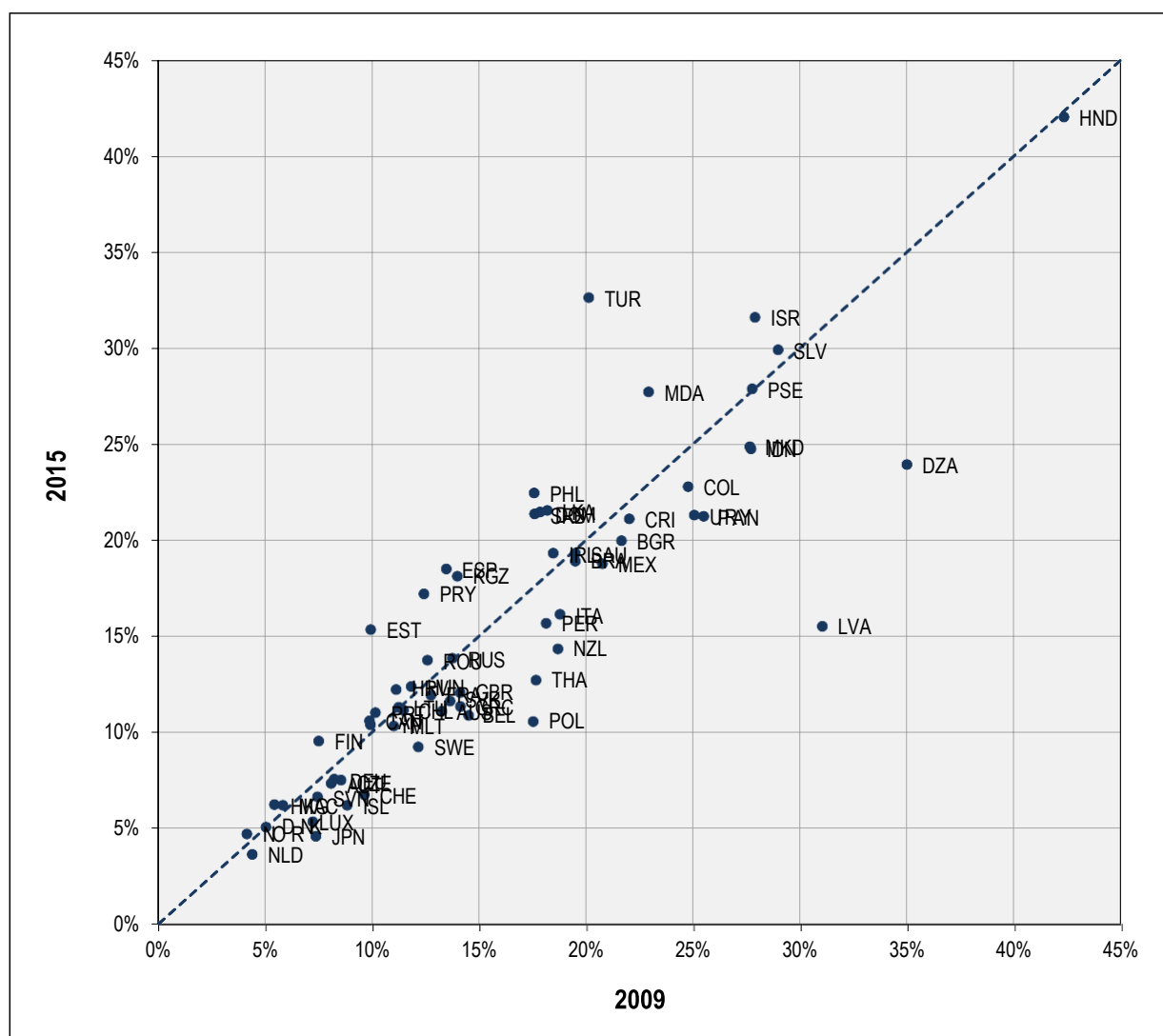
هناك عدد من العوامل قد تحدّ من قابلية مقارنة الإحصاءات المتعلقة بمعدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب بين مختلف البلدان أو الفترات الزمنية. فاعتماد معايير تشغيلية مختلفة عن المعايير الدولية في تعريف العمالة والمشاركة في التعليم أو التدريب سيؤثر بطبيعة الحال على قابلية مقارنة الإحصاءات الناتجة، والتي ستأثر أيضًا بتغطية مصدر الإحصاءات (تغطية جغرافية، تغطية سكانية، تغطية عمرية، إلخ).

وكما سبق وذكرنا، يُفضّل احتساب معدلات الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب بالنسبة للشباب الذين يتم تعريفهم بأنهم أشخاص تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا، ولكن من المهم الأخذ في الاعتبار عند دراسة هذه المعدلات أن ليس كل الأشخاص يكملون تعليمهم في سنّ الرابعة والعشرين. وبالتالي، وحسب السياق، قد يكون مهمًا أيضًا تجميع البيانات حول معدلات الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب بالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 29 عامًا وتحليل هذه البيانات من أجل الحصول على صورة أوضح عن وضع جميع الشباب في سوق العمل.

إن معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب، على الرغم من تزويده معلومات مفيدة حول إقصاء الشباب من سوق العمل والتعليم، فهو لا يوفر معلومات حول الأهمية النسبية للفئتين الفرعيتين اللتين يتضمّنهما. وبالتالي، يجب على صانعي السياسات الذين يستندون إلى بيانات حول معدل الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب في صياغة السياسات أن يكملوها بمعلومات تسمح لهم بتحديد ما إذا كانت المشكلة تكمن في الصعوبة التي يجدها الشباب غير المتتحقين بالتعليم أو التدريب في العثور على وظائف أو إذا كانت تكمن في بقائهم خارج القوى العاملة.

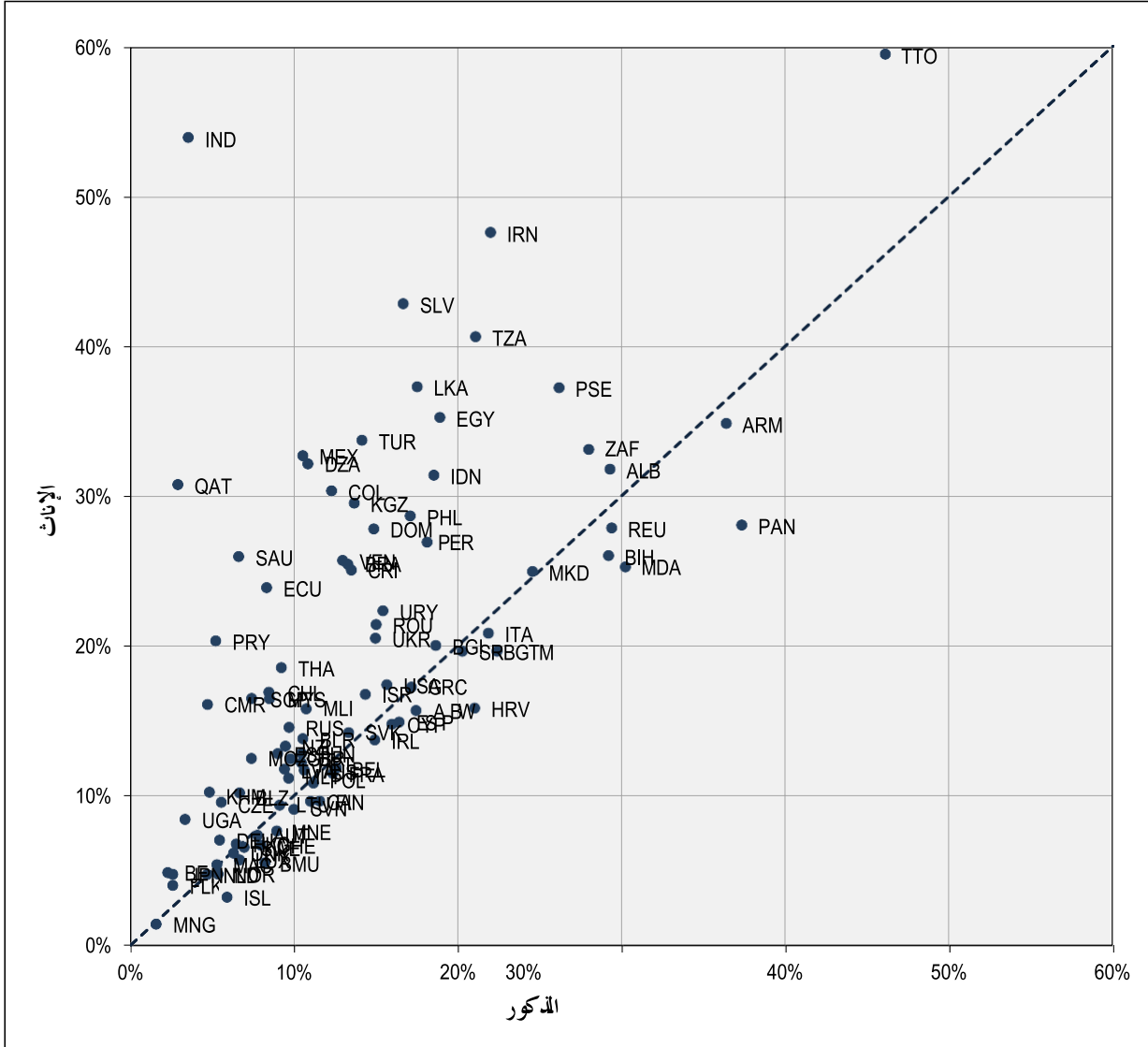
كان للأزمة الاقتصادية العالمية وقعٌ سلبي على الشباب. ففي جميع البلدان التي توفرت فيها بيانات بين عامي 2009 و 2015، لم يتم تسجيل اتجاه واضح في حصة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب. بشكل عام، انخفضت هذه الحصة بين عامي 2009 و 2015 عبر 57 في المائة من البلدان التي توفرت فيها بيانات (الرسم 6). ونلاحظ انتشار واسع للحصة العالية للشباب خارج دائرة العمالة أو التعليم أو التدريب في عام 2015: ففي أكثر من ثلاثة أرباع البلدان التي توفرت فيها بيانات، كان ما يفوق عُشر السكان الشباب غير ملتحقين بالنظام التعليمي ومن دون وظيفة.

الرسم 6. نسبة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب، الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا (بين عامي 2009 و 2015)



وعلى الرغم من أن المؤشر العالمي لأهداف التنمية المستدامة 8.6.1 لا يستدعي صراحةً تصنيف البيانات حسب نوع الجنس، إلا أنه من المتبر للاهتمام دراسة أنماط الشباب الذكور والإناث كل على حدة. ففي حوالي 70 في المائة من البلدان التي تتوفر فيها بيانات، ترتفع حصة الشباب الذين لا يعملون ولا يواصلون تعليمهم بين الإناث أكثر منها بين الذكور، ما يعكس ضعف الشابات في سوق العمل (الرسم 7).

الرسم 7. نسبة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمالة أو التدريب للذكور والإناث، الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عامًا (آخر عام توفرت فيه البيانات بعد 2008)





والتنشئة الاجتماعية والترفيه، وتهدف إلى تطوير الرأسمال البشري والاجتماعي. فمن الواضح أنه يجب القضاء على عمل الأطفال ومعه العمل القسري.<sup>47</sup> هذا وتكتسي المعلومات الإحصائية حول عدد الأطفال الذين يعانون من مشقات عمل الأطفال ونسبتهم أهمية بالغة في فهم نطاق المشكلة، وإرشاد عملية صياغة السياسات، وتقييم نتائج السياسات المنفذة.<sup>48</sup>

رقم المؤشر واسمه: 8.7.1 نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و17 عامًا المشاركين في عمل الأطفال وعددهم، حسب نوع الجنس والسنّ  
المستوى: الثاني

#### المفاهيم والتعريفات

إن جميع التعريفات ذات الصلة بالقياس الإحصائي لعمل الأطفال الواردة أدناه مستمدة من القرار حول إحصاءات عمل الأطفال الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل المنعقد عام 2008.<sup>49</sup> مع ذلك، ولأغراض قابلية مقارنة هذا المؤشر وقياسه على الصعيد الدولي، يتم حصر مفهوم الأطفال ليشمل جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و17 عامًا (مشمولين). وبشكل عام، يمكن أن يشارك الأطفال في أنواع مختلفة من الأنشطة الإنتاجية وفي ظروف عمل مختلفة. فيشير الأطفال المشاركون في أنشطة إنتاجية إلى جميع الأطفال الذين يشاركون بطريقة ما في إنتاج السلع أو الخدمات ضمن حدود الإنتاج العام كما تم تعريفه في نظام الحسابات القومية.<sup>50</sup> وينضوي تحت مفهوم الأطفال المشاركين في أنشطة إنتاجية الأطفال العاملون وأولئك المشاركون في أنشطة إنتاجية أخرى.

ويشمل مفهوم الأطفال العاملين جميع الأطفال المشاركين في أي نشاط يقع ضمن حدود الإنتاج الخاص بنظام الحسابات القومية لما لا يقل عن ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية، وينقسم إلى ثلاث فئات مختلفة من الأطفال: (أ) الأطفال المشاركون في عمل الأطفال ضمن حدود الإنتاج الخاص بنظام الحسابات القومية؛ و(ب) الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و14 عامًا والذين يقومون بعمل خفيف مسموح به؛ و(ج) الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و17 عامًا ويقومون بعمل ليس مصنّفًا ضمن أسوأ أشكال عمل الأطفال. أما مفهوم عمل الأطفال فيشمل جميع الأطفال المشاركين في عمل محظور أو أنواع عمل يجدر القضاء عليها نظرًا إلى طبيعتها المضرة أو السلبية أو غير المحبذة اجتماعيًا أو أخلاقيًا وفق المعايير الوطنية والدولية. وكذلك ينضوي تحت مفهوم عمل الأطفال جميع الأطفال الذين يشاركون في أعمال خطيرة، وجميع الأطفال الذين يشاركون في أسوأ أشكال عمل الأطفال غير الأعمال الخطرة، وجميع الأطفال العاملين دون الحد الأدنى لسنّ العمل، باستثناء، حيثما ينطبق، العمل الخفيف الذي يقوم به الأطفال البالغون أكثر من 13 عامًا (أو 12 عامًا في البلدان التي تعرّف السكان البالغين سنّ العمل بأهم الأشخاص البالغين من العمر 14 عامًا وما فوق بدلاً من السنّ الشائع استخدامه، أي 15 عامًا وما فوق). وحيث يتم قياس الأنشطة الإنتاجية على أساس حدود الإنتاج العام بدلاً من حدود الإنتاج الخاص بنظام الحسابات القومية، يشتمل عمل الأطفال أيضًا على الأطفال المشاركين في خدمات منزلية خطيرة وغير مدفوعة الأجر (لكن يجب الإشارة إلى ذلك على النحو الواجب في البيانات الوصفية وفي مسمى المؤشر). ولأغراض القياس، يتطابق عدد الأطفال المشاركين في عمل الأطفال مع عدد

<sup>47</sup> كما جاء في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، متوفر على العنوان <http://ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

<sup>48</sup> للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر 8.7.1 في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/> أو مؤشرات العمل اللائق: مبادئ توجيهية لمنسجي المؤشرات الإحصائية والقانونية ومستخدميها: دليل منظمة العمل الدولية، متوفر على العنوان [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf).

<sup>49</sup> للمزيد من المعلومات حول التعريفات الإحصائية المستخدمة لقياس عمل الأطفال، يرجى مراجعة القرار حول إحصاءات عمل الأطفال على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_112458/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112458/lang--en/index.htm).

<sup>50</sup> لمعلومات أكثر تفصيلاً حول نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية، يرجى زيارة <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp>.

الأطفال التي تفيد التقارير بأنهم شاركوا في عمل الأطفال خلال الفترة المرجعية.

وتشمل أسوأ أشكال عمل الأطفال كلٌّ مما يلي: (أ) جميع أشكال الرقّ أو الممارسات الشبيهة بالرقّ، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة بالإضافة إلى العمل القسري أو الإلزامي، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإلزامي للأطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة؛ و(ب) استخدام الطفل أو تشغيله أو عرضه لممارسة الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو لأداء عروض إباحية؛ و(ج) استخدام الطفل أو تشغيله أو عرضه لأنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات والاتجار بها حسب التعريف الذي تنصّ عليه المعاهدات الدولية ذات الصلة؛ و(د) العمل الذي من شأنه أن يضرّ بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم بحكم طبيعته أو بحكم الظروف التي يزاوّل فيها. ويشار إلى هذه الفئة الأخيرة بالأعمال الخطرة.

أما الأعمال الخطرة، فتتضمن كلٌّ مما يلي: (أ) العمل الذي يعرّض الأطفال إلى استغلال جسدي أو نفسي أو جنسي؛ و(ب) العمل تحت الأرض أو تحت الماء أو على مرتفعات خطيرة أو في أماكن محصورة؛ و(ج) العمل بآلات ومعدات وأدوات خطيرة، أو الذي ينطوي على المناولة اليدوية أو نقل الأحمال الثقيلة؛ و(د) العمل في بيئة غير صحية قد تعرّض الأطفال لمواد أو عوامل أو عمليات خطيرة مثلاً، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات مضرّة بصحتهم؛ و(هـ) العمل في ظروف صعبة بشكل خاص، مثل العمل لساعات طويلة أو أثناء الليل أو عمل يكون فيه الطفل مقيّدًا بشكل غير معقول بمنشأة صاحب العمل.<sup>51</sup>

وعلى أساس هذه التعريفات المحددة في القرار حول إحصاءات عمل الأطفال، يتم تصنيف عمل الأطفال ضمن الفئات الثلاث التالية في إطار المنهجية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية في تقديراتها العالمية حول عمل الأطفال: (أ) الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و11 عامًا والذين يمارسون نشاطًا اقتصاديًا لمدة ساعة واحدة على الأقل في الأسبوع؛ و(ب) الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و14 عامًا والذين يمارسون لمدة لا تقل عن 14 ساعة في الأسبوع أي شكل من أشكال النشاط الاقتصادي باستثناء الأعمال الخفيفة المسموح بها (يتم تعريفها للأغراض التشغيلية بالنشاط الاقتصادي ذات الطبيعة غير الخطرة الذي يمارس لمدة 14 ساعة أو أقل في الأسبوع)؛ و(ج) الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و17 عامًا المشاركين في صناعات أو مهن خطيرة معيّنة أو لساعات طويلة (يتم تعريفها للأغراض التشغيلية بالفترة الممتدة على 43 ساعة أو أكثر خلال الأسبوع المرجعي).

#### الحساب

يتم احتساب نسبة الأطفال المشاركين في عمل الأطفال على النحو التالي:

نسبة الأطفال المشاركين في عمل الأطفال =

عدد الأطفال التي تفيد التقارير بأنهم يشاركون في عمل الأطفال × 100

مجموع عدد الأطفال

#### التصنيفات المرجوة والتصنيفات المستخدمة

يجب أن يتوفر عدد الأطفال المشاركين في عمل الأطفال ونسبتهم مصنّفين حسب نوع الجنس، وكذلك على نحو منفصل لمختلف الفئات العمرية الفرعية التي تولّف الشرائح العمرية للأطفال (على سبيل المثال، باستخدام الشريحتين العمريتين الفرعيتين من 5 إلى 14 عامًا ومن 15 إلى 17 عامًا).

#### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

تتألف المصادر الرئيسية لبيانات حول عمل الأطفال من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية المتضمنة وحدة حول عمل الأطفال، كالدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية المتعددة الأغراض، والمسوح العنقودية المتعددة المؤشرات (MICS) المدعومة من منظمة الأمم المتحدة للطفولة، والدراسات الاستقصائية الديمغرافية والصحية، وبرنامج المعلومات الإحصائية والرصد بشأن عمل الأطفال (SIMPOC) المدعوم من منظمة العمل الدولية، والدراسات الاستقصائية لقياس مستويات المعيشة (LSMS) من إعداد البنك الدولي.

<sup>51</sup> للمزيد من المعلومات حول الإطار القانوني والتعريفات القانونية الموجهة للتعريفات الإحصائية لعمل الأطفال، يرجى مراجعة اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1973 بشأن الحد الأدنى لسنّ الالتحاق بالعمل (رقم 138) واتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم 182)، كلاهما متوفر على العنوان <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO>؛ واتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الطفل، متوفرة على العنوان <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>.

من الضروري أن تتوفر مقاييس موثوقة لعمل الأطفال لتقييم حالات عمل الأطفال وتوزيعه وخصائصه. فهذه المعلومات يتم الاسترشاد بها في صياغة السياسات ورصد النتائج. كما إن احصاءات عمل الأطفال المعدّة في الوقت المناسب، من خلال الإشارة إلى الحاجة لإنشاء أطر قانونية أو تنظيمية ملائمة، تسمح للحكومات وصانعي السياسات بتحديد الأولويات وتساهم في إرشاد خطواتهم وفقاً لذلك. وبما أن كل طفل مهم، يوصى باستخدام هذا المؤشر لتوليد النسب والأرقام؛ ففي بعض البلدان، قد تكون النسب متدنية حتى ولو ارتفعت أعداد الأطفال المشاركين في عمل الأطفال.

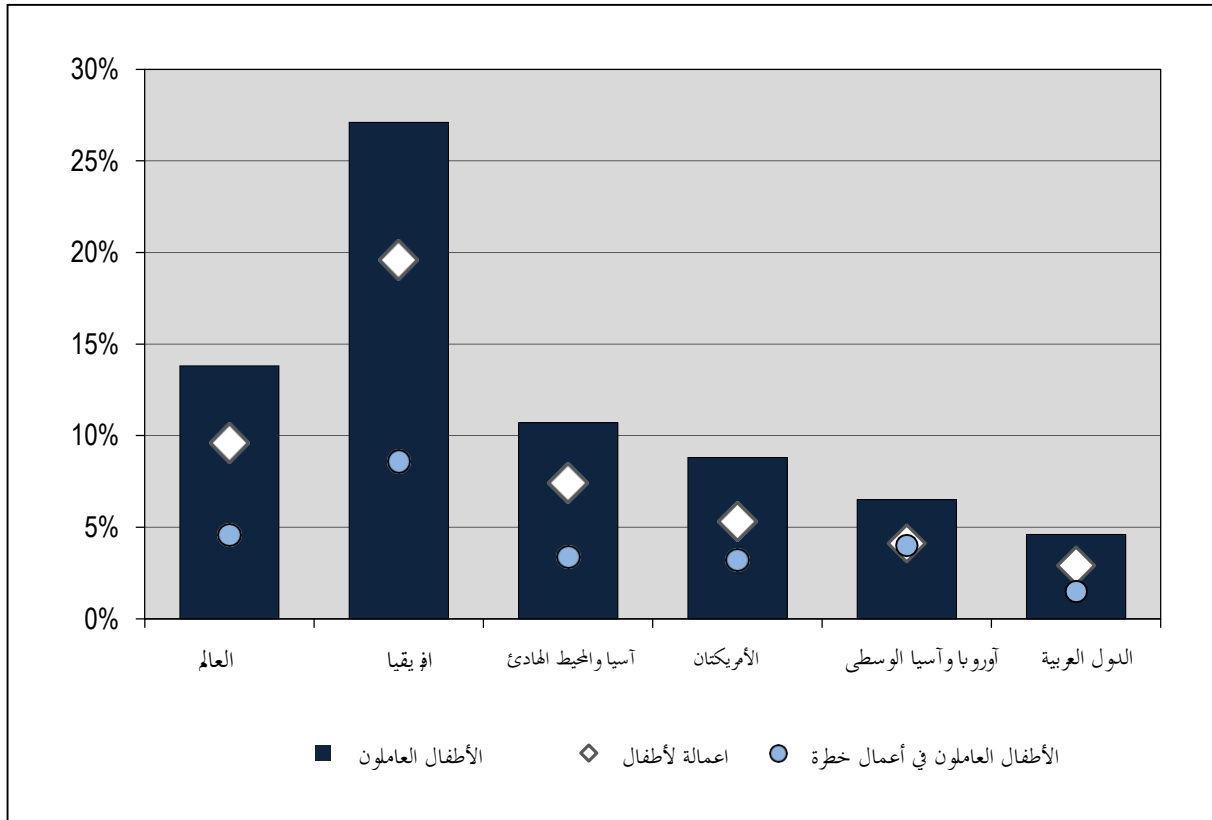
### القيود

بما أن مفهوم عمل الأطفال مفهوم قانوني أكثر منه إحصائي، فهو يعتمد بشكل كبير على الإطار القانوني الوطني الخاص بكل بلد. وعلى الرغم من تطوير بعض المعايير الإحصائية الدولية لقياس عمل الأطفال إحصائياً، إلا أن الأساس الذي تقوم عليه أي تقديرات متعلقة بعمل الأطفال لا يزال يتمثل بالتشريعات والأنظمة والأولويات الوطنية، ما من شأنه أن يؤثر على قابلية مقارنة البيانات على المستوى الدولي.

بالإضافة إلى ذلك، وحتى عند اعتماد التعريفات القياسية المتفق عليها دولياً، قد تختار البلدان معايير تشغيلية مختلفة في أدوات القياس التي تستخدمها، ما من شأنه أن يشكل عائقاً إضافياً أمام قابلية مقارنة البيانات.

### عرض البيانات وتحليلها

في عام 2016، كان ما يقارب 14 في المائة من جميع الأطفال حول العالم يعملون. وبصورة أكثر تحديداً، كان حوالي 10 في المائة من جميع الأطفال يشاركون في عمل الأطفال وما نسبتهم 5 في المائة يقومون بأعمال خطيرة. وبمعنى آخر، يعاني طفل واحد من أصل 10 أطفال في المتوسط حول العالم من مشتقات عمل الأطفال. وهذا الوضع يبعث على القلق بشكل خاص في أفريقيا، حيث 20 في المائة تقريباً من الأطفال يشاركون في عمل الأطفال وحوالي 9 في المائة منهم يقومون بأعمال خطيرة. واللافت أيضاً أن 4.1 في المائة من الأطفال في أوروبا وآسيا الوسطى يشاركون في عمل الأطفال و4 في المائة منهم يقومون بأعمال خطيرة، وهذه أضيقة فجوة مسجلة بين حصة عمل الأطفال وحصة مشاركة الأطفال في أعمال خطيرة. ويعني ذلك أن في أوروبا وآسيا الوسطى، جميع الأطفال تقريباً الذين يشاركون في عمل الأطفال يقومون بأعمال خطيرة (الرسم 8).



المصدر: منظمة العمل الدولية: التقديرات العالمية حول عمل الأطفال: النتائج والاتجاهات، 2012-2016 (جنيف، 2017).

## 2.1.7. الإصابات المهنية

تمثل ظروف العمل عاملاً هاماً في تحديد مستويات المعيشة الإجمالية للعمال ولعائلاتهم على حدّ سواء، وتغطي طائفة واسعة من العوامل المتعلقة بالعمل والعمالة، بما في ذلك وقت العمل والأجر وبيئة العمل وغيرها. فإنشاء بيئة عمل آمنة وسليمة تضمن السلامة والصحة المهنيين في العمل يقع في صميم العمل اللائق. وفي هذا السياق، من الضروري أن تتوفر إحصاءات موثوقة بشأن الإصابات المهنية لتقييم مدى حماية العمال من الأخطار والمخاطر المتعلقة بالعمل (أو تعرضهم لها).<sup>52</sup>

رقم المؤشر واسمه: 8.8.1 معدلات تواتر الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة، حسب نوع الجنس ووضع المهاجرين

المستوى: الثاني

### المفاهيم والتعريفات

يتم تعريف الإصابة المهنية بأنها أي إصابة جسدية أو حالة مرض أو وفاة ناجمة عن حادث مهني. وبالتالي، تختلف الإصابة المهنية عن المرض المهني الذي يشير إلى مرض يصيب الفرد نتيجة تعرّضه خلال فترة زمنية لعوامل خطر ناجمة عن نشاط عمل. أما الحادث المهني، فهو حدث غير متوقع وغير مخطط له، بما في ذلك أعمال العنف، ينجم عن العمل أو يرتبط به ويؤدي إلى تعرّض عامل واحد أو أكثر لإصابة جسدية أو إلى إصابتهم بمرض أو وفاتهم.

52 للمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة وصف مؤشر الإصابات المهنية في قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT على العنوان

8.8.1 http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\_INJ\_EN.pdf أو الاطلاع على صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر

في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

ونذكر بين حالات الإصابات المهنية تعرّض عامل لإصابة مهنية نتيجة حادث مهني. قد تكون الإصابات المهنية مميتة (ناجمة عن حوادث مهنية ومؤدية إلى الوفاة خلال سنة واحدة من تاريخ الحادث)، كما قد تكون غير مميتة ويصححها وقت عمل ضائع. يجب دومًا عرض إحصاءات الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة ومعالجتها وتفسيرها بصورة منفصلة نظرًا إلى اختلاف مصادرها عادةً، وإلى اختلاف تغطيتها ومنهجياتها في أغلب الأحيان.

يصعب إجمالًا تحليل عدد الإصابات المهنية المميتة أو غير المميتة بالقيمة المطلقة كما أنه لا يأتي بأي منفعة معينة إذ لا يزيد معلومات غير الحجم الرقمي لهذه الظاهرة. فبالاستناد فقط إلى مجموع عدد الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة، من الصعب معرفة مدى تواتر هذه الحالات، ومدى تعرّض العمال للخطر، واحتمال تكرارها في المستقبل. وبهدف استخلاص استنتاجات أكثر إفادة من الإحصاءات ودعم المقارنات (بين الفترات الزمنية، وبين البلدان، وحتى بين الأنشطة الاقتصادية أو المهني)، يوصى بوضع الأرقام في إطارها الصحيح من خلال احتساب معدل أو نسبة. إن المعدلات الرئيسية للإصابات المهنية المستخدمة في إعداد إحصاءات العمل تتمثل في معدلات الحدوث (عدد الإصابات المهنية خلال الفترة المرجعية لعدد معيّن من العمال في الفريق المرجعي) ومعدلات التواتر (عدد الإصابات المهنية خلال الفترة المرجعية لعدد معيّن من الساعات التي يعملها العمال في الفريق المرجعي). وعلى الرغم من أن عنوان المؤشر العالمي لأهداف التنمية المستدامة 8.8.1 يستدعي تجميع معدلات التواتر، إلا أن الممارسات الوطنية تشير إلى استخدام أوسع لمعدلات الحدوث.

إن معدلات حدوث الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة تلقي الضوء على مدى تعرّض العمال في الفريق المرجعي لمخاطر متعلقة بالعمل، من خلال عرض متوسط عدد الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة لكل عامل في الفريق المرجعي (أو لكل عدد معيّن من العمال في الفريق المرجعي). ويشير ذلك إلى احتمال تعرّض العمال في الفريق المرجعي شخصيًا لإصابات متعلقة بالعمل.

وكذلك تزود معدلات تواتر الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة معلومات حول احتمال تعرّض العمال في الفريق المرجعي لإصابات مهنية بالنظر إلى عدد الساعات التي يعملونها. بمعنى آخر، تعرض هذه المعدلات متوسط عدد الإصابات المهنية المميتة أو غير المميتة لكل ساعة يعملها العمال في الفريق المرجعي (أو لكل عدد معيّن من الساعات التي يعملها العمال في الفريق المرجعي).

ويطلق على العمال في الفريق المعيّن قيد البحث والمشمول في مصدر الإحصاءات بشأن الإصابات المهنية اسم "العمال في الفريق المرجعي". وفي حالة وجود نظام إبلاغ، فيتمثلون في عدد العمال الذين يعملون على سبيل المثال في المؤسسات أو يمارسون أنشطة اقتصادية مختارة مشمولة في النظام على النحو المبين في التشريعات أو الأنظمة ذات الصلة.<sup>53</sup>

## الحساب

يتم احتساب معدلات حدوث الإصابات، وهي الأكثر استخدامًا من قبل البلدان لرصد الإصابات المهنية، على النحو

التالي:

معدل حدوث الإصابات المهنية المميتة =

عدد حالات الإصابات المهنية المميتة الجديدة خلال الفترة المرجعية × 100'000

عدد العمال في الفريق المرجعي

معدل حدوث الإصابات المهنية غير المميتة =

عدد حالات الإصابات المهنية غير المميتة الجديدة خلال الفترة المرجعية × 100'000

عدد العمال في الفريق المرجعي

وكطريقة بديلة، يمكن استخدام معدلات التواتر على المستوى الوطني عوضًا عن معدلات حدوث الإصابات، فتحسب على النحو التالي:

<sup>53</sup> لمعلومات أكثر تفصيلاً، يرجى مراجعة القرار حول إحصاءات الإصابات المهنية (الناجمة من الحوادث المهنية)، الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء إحصاءات العمل (أكتوبر/ تشرين الأول 1998)؛ [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087528/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087528/lang--en/index.htm).

---

معدل تواتر الإصابات المهنية المميتة =

عدد حالات الإصابات المهنية المميتة الجديدة خلال الفترة المرجعية × 100'000

مجموع عدد الساعات التي يعملها العمال في الفريق المرجعي خلال الفترة المرجعية

معدل تواتر الإصابات المهنية غير المميتة =

عدد حالات الإصابات المهنية غير المميتة الجديدة خلال الفترة المرجعية × 100'000

مجموع عدد الساعات التي يعملها العمال في الفريق المرجعي خلال الفترة المرجعية

---

---

يوصى بتصنيف بيانات هذا المؤشر حسب نوع الجنس ووضع المهاجرين. ومن المهم توفر المعلومات حول المواطنين والمهاجرين على نحو منفصل لتقييم الاختلافات القائمة في مدى تعرّض هاتين الفئتين السكائيتين للمخاطر المتعلقة بالعمل وبالتالي تحديد الحاجة إلى حملات أو سياسات مستهدفة.

ومن المفيد أيضاً أن تتوفر، حيث الإمكان، إحصاءات بشأن الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة حسب النشاط الاقتصادي والمهنة وكذلك، على الصعيد الوطني، حسب المنطقة داخل البلد. فيساهم ذلك في إلقاء الضوء على المجالات المميّنة التي يجب أن يركز عليها صانعو السياسات على مستوى تحسين تدابير السلامة في مكان العمل، من خلال تزويد معلومات محددة حول الأنشطة الاقتصادية أو المهنة أو المناطق الأكثر عرضةً للحوادث المهنية.

### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

تُستمد الإحصاءات بشأن الإصابات المهنية من طائفة من المصادر، بما في ذلك مختلف أنواع السجلات الإدارية (سجلات التأمين، والسجلات الخاصة بتفتيش العمل، والسجلات التي تحتفظ بها وزارة العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي ذات الصلة، إلخ.)، والدراسات الاستقصائية للمؤسسات، والدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية.

أما مصادر البيانات الموصى بها لإعداد الإحصاءات بشأن الإصابات المهنية فتتمثل في السجلات الموجودة في النظام الوطني المقابل للإبلاغ أو التعويض عن الإصابات المهنية. وتتضمن سجلات الإبلاغ السجلات الخاصة بتفتيش العمل والسجلات التي تحتفظ بها وزارات العمل، وتشير إلى الإبلاغات عن الحوادث المهنية والعمال الذين تعرضوا لها والإصابات المهنية الناتجة عنها، التي يقدمها أصحاب العمل أو العمال أو مفتشو العمل إلى السلطة المختصة. وفي العديد من البلدان، يقتضي القانون أن يبلغ أصحاب العمل عن جميع الحوادث المهنية التي تقع في أماكن عملهم. أما سجلات التعويض (كسجلات التأمين) فتشير إلى المطالبات التي يقدمها العمال إلى السلطة المختصة (التأمين الاجتماعي، وزارة العمل، إلخ.) للحصول على استحقاقات أو تعويضات إثر التعرّض لإصابة مهنية.

وقد لا تكون جميع أنواع هذه السجلات شاملة التغطية، بسبب المشاكل التي لا يتم الإبلاغ عنها (قلّة الإبلاغ عن الحوادث المهنية) و/ أو عدم استفادة بعض العمال من برامج التعويض (قد يتم استقصاء العمال غير الرسميين من هكذا برامج). بالتالي، وحيث الإمكان، يوصى باستكمال البيانات الإدارية ببيانات مشتقة من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية و / أو الدراسات الاستقصائية للمؤسسات، ما يوفر تغطية أكثر شمولاً لجميع العمال والأنشطة الاقتصادية.

وتجدر الإشارة إلى أن الوكالات التي يتم إبلاغها عن الإصابات المهنية المميّنة تختلف عادةً عن تلك التي يتم إبلاغها عن الإصابات المهنية غير المميّنة. وبالتالي، عند استخلاص الإحصاءات من السجلات الإدارية، تكون المعلومات حول الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة على الأرجح مستمدة من مصادر مختلفة، ما يعني أن المصادر قد تكون ذات تغطية مختلفة بحيث لا تكون الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة قابلة للمقارنة بدقة على الرغم من تكاملها إلى حدّ كبير.

أما على المستوى الدولي، فيتم الاعتماد بقاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، ILOSTAT<sup>54</sup>، كالمصدر الرئيسي للإحصاءات المشتركة بين البلدان بشأن الإصابات المهنية. ولسوء الحظ، لا تتوفر في هذه المرحلة تقديرات عالمية أو إقليمية في ما يتعلق بالإصابات المهنية.

### التفسير والاستخدام

تعتبر البيانات حول الإصابات المهنية أساسية لتخطيط التدابير الوقائية إذ تشير إلى مجالات مثيرة للقلق بشكل خاص. وبغية تصميم آليات وقائية أكثر استهدافاً وسياسات ذات صلة، يوصى بتصنيف هذا المؤشر وتحليله حسب نوع الجنس ووضع المهاجرين (وإذا أمكن حسب النشاط الاقتصادي والمهنة والمنطقة داخل البلد). فالتصنيف يكشف فئات العمال أو الأنشطة الاقتصادية أو المهنة الأكثر عرضةً للحوادث المتعلقة بالعمل، ما يسمح باستهدافها بفعالية أكبر لزيارات التفتيش وتطوير الأنظمة والإجراءات المناسبة وكذلك لتنفيذ حملات السلامة.

وقد تكون هناك مشاكل في قلة الإبلاغ عن الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة، وبالتالي يجب وضع النظم المناسبة لضمان الإبلاغ على أفضل نحو ممكن وتعزيز جودة البيانات الإجمالية. وفي السياقات حيث هناك أسباب قوية تدعو للاعتقاد بأن النقص في الإبلاغ ملحوظ، يجب تفسير الأرقام بعناية وأخذ هذا التقييد في الاعتبار.

إن تحليل الاتجاهات المسجلة في معدلات الإصابات المهنية من شأنه توفير المعلومات حول التقدم أو التدهور في السلامة والصحة المهنتين، فيكشف فعالية التدابير الوقائية وأي حاجة إلى تعزيز التنظيم. ومع ذلك، تتمثل مؤشرات الإصابات المهنية بتقلبها، إذ تؤدي الحوادث غير المتوقعة إنما الضخمة أو الكوارث الوطنية إلى تقلبات سنوية قوية. ومن المهم النظر في الأسباب الكامنة وراء هذه التغييرات الحادة.

## القيود

يشكل تنوع المصادر المحتملة للبيانات حول الإصابات المهنية (السجلات الإدارية والدراسات الاستقصائية للمؤسسات والدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية) عائقاً أمام قابلية مقارنة البيانات عبر البلدان إذ يوفر كل نوع من أنواع المصادر معلومات حول مفاهيم محددة مختلفة. إن البيانات المشتقة من السجلات الإدارية لا يمكن مقارنتها بدقة نظراً إلى أنها تتضمن أنواع عديدة من السجلات التي تتبع قواعد مختلفة وتحتفظ بها وكالات مختلفة. ونذكر مصدرين رئيسيين للبيانات ألا وهما سجلات الإبلاغات التي يقدمها أصحاب العمل إلى السلطة المختصة وسجلات التأمين لدى السلطة التي تدفع التعويضات للضحايا. ومن الواضح أن هذين المصدرين يعطيان نتائج مختلفة، إذ من الممكن ألا يكون قد تم الإبلاغ من قبل صاحب العمل عن جميع الإصابات التي تم تعويض العمال عنها، والعكس صحيح. ومن الممكن أيضاً أن تختلف هذه السجلات بتغطيتها الجغرافية أو أن تغطي أنشطة اقتصادية مختلفة. ومن المفروض مثاليًا أن يتم ربط جميع السجلات المتعلقة بالموضوع نفسه والتي تحتفظ بها الوكالات المختلفة و/ أو أن يتم توحيدها (باستخدام أرقام فريدة لتعريف الوحدات مثلاً)، الأمر الذي سيسهل توسيع نطاق تغطية الإحصاءات، وسيساهم في توفير مجموعة بيانات أكثر شمولاً وتمثيلاً من خلال ربط السجلات التي تغطي مناطق مختلفة من البلد أو أنشطة اقتصادية مختلفة. وحين تُستمد الإحصاءات من دراسة استقصائية للمؤسسات، تكون النتائج أقرب إلى تلك الواردة في سجلات الإبلاغات التي يقدمها أصحاب العمل نظراً إلى أن صاحب العمل هو نفسه الذي يزود المعلومات المضمنة في الدراسة الاستقصائية للمؤسسة. ومع ذلك، فلا تغطي الدراسات الاستقصائية للمؤسسات عادةً القطاع غير الرسمي والمؤسسات ذات الحجم الصغير للغاية وفي بعض الأحيان القطاع الزراعي. أما حين تُستمد الإحصاءات من دراسات استقصائية للأسر المعيشية (كالدراسات الاستقصائية للقوى العاملة)، فتعتمد موثوقيتها إلى حد كبير على دقة المجيبين، الذين قد يزودون المعلومات بغير موضوعية. ومع ذلك، إذا تم استخدام أسئلة كافية عن الحوادث والإصابات لضمان دقة المعلومات، يمكن للدراسات الاستقصائية أن تقدم بيانات متقاطعة حسب مختلف التصنيفات، وأن توفر بهذه الطريقة معلومات أكثر تفصيلاً وشمولاً في ما يتعلق بالإصابات.<sup>55</sup>

ومن المهم الإشارة إلى احتمال وجود اختلاف في الوحدات المستخدمة بين مصدر وآخر: فسجلات التأمين وسجلات الإبلاغات ستزود على الأرجح عدد حالات الإصابات (إذا تعرّض عامل لعدة إصابات خلال السنة، سيظهر بعدد المرات التي تعرّض بها للإصابات)، في حين أن المعلومات المستمدة من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية ستشير إلى عدد الأشخاص الذين تعرّضوا لإصابة واحدة على الأقل (ما لم تجمع الدراسة الاستقصائية بشكل موثوق المعلومات حول عدد الإصابات التي تعرّض لها كل شخص ويتم تجميع النتائج).

## عرض البيانات وتحليلها

تتفاوت الاتجاهات والأنماط في معدلات حدوث الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة إلى حد كبير بين بلد وآخر، وكذلك تسجّل اختلافات ملحوظة في مستويات معدلات حدوث الإصابات بين البلدان، بحيث لا يمكن استخلاص استنتاج واضح بشأن الوضع الإجمالي على مستوى السلامة والصحة المهنتين حول العالم بالاستناد إلى هذه الأرقام وحدها (الرسم 9). لحسن الحظ (وكما هو متوقع) أن الإصابات المهنية المميّنة هي أقل تواتراً بكثير في جميع البلدان التي تتوفر فيها بيانات. وفي كلتا الحالتين، فإن توزيع البلدان التي تتوفر فيها بيانات متناثراً إلى حد ما وأكثر تركيزاً نحو القيم الأدنى (الاختلافات بين البلدان ذات معدلات حدوث إصابات مهنية أدنى هي أقل من

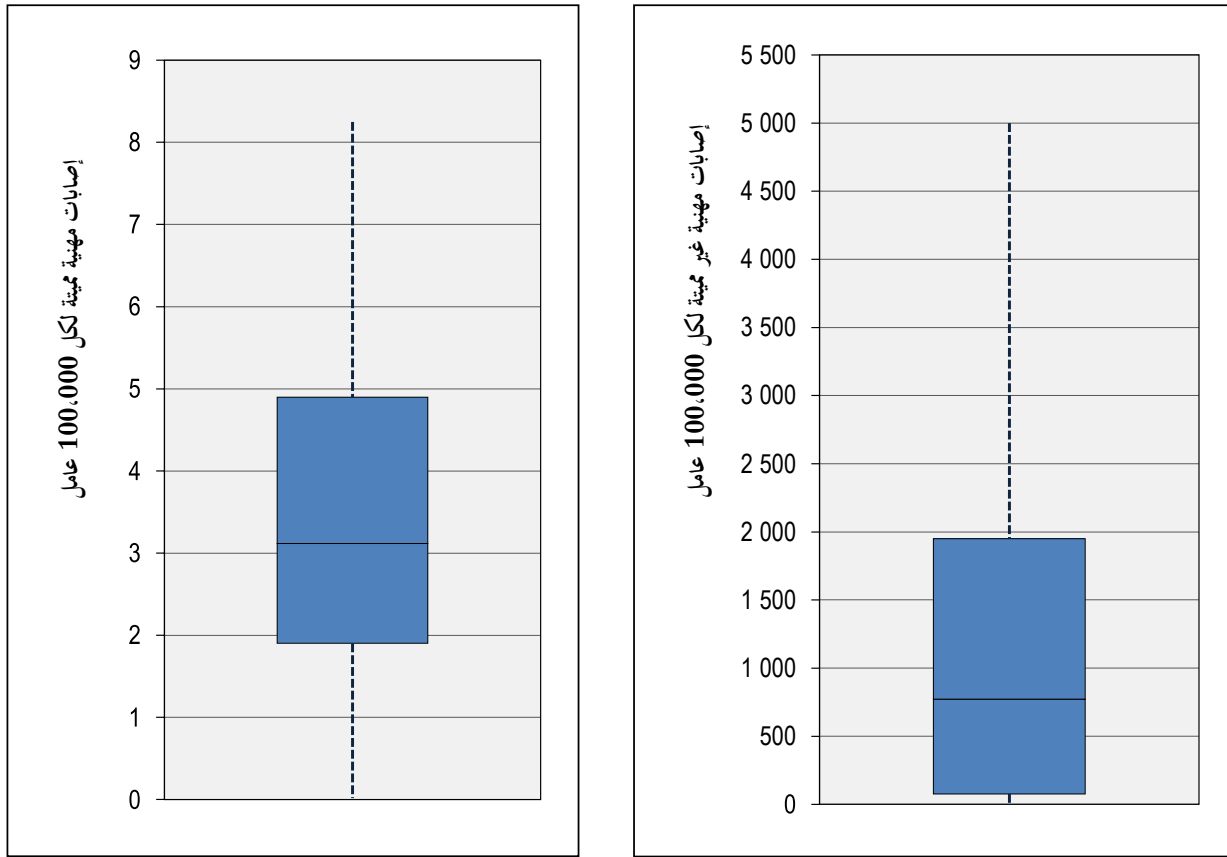
55 للمزيد من المعلومات حول استخلاص الإحصاءات بشأن الإصابات المهنية من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية وللمؤسسات، يرجى النظر إلى إحصاءات الإصابات المهنية المستمدة من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية والدراسات الاستقصائية للمؤسسات: دليل منظمة العمل الدولية حول الأساليب المتبعة (جنيف، 2008)، متوفر على العنوان [http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS\\_173153/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_173153/lang--en/index.htm).



---

تلك القائمة بين البلدان ذات معدلات حدوث إصابات مهنية أعلى). وتبلغ القيمة المتوسطة لمعدلات حدوث إصابات مهنية مميتة 3.1، ما يعني أن في 21 بلدًا من أصل البلدان الـ43 التي تتوفر فيها بيانات لعام 2010 أو ما بعد ذلك، تم تسجيل ما يقل عن 3.1 إصابات مهنية مميتة لكل 100,000 عامل خلال السنة المرجعية فيما سُجِّل ما يزيد عن 3.1 إصابات مهنية مميتة لكل 100,000 عامل في 21 بلدًا. وفي نصف البلدان الـ52 التي تتوفر فيها بيانات لعام 2010 أو ما بعد ذلك، تم تسجيل أقل من 772 إصابة مهنية غير مميتة لكل 100,000 عامل خلال السنة المرجعية.

توزيع معدل الإصابات المهنية لكل 100,000 عامل للبلدان التي تتوفر فيها بيانات (آخر عام توفرت فيه البيانات بعد 2009)



المصدر: ILOSTAT. تستند مخططات الصناديق على بيانات 43 بلدًا للإصابات المهنية المميّنة وعلى بيانات 52 بلدًا للإصابات المهنية غير المميّنة. قد لا تكون البيانات عبر البلدان قابلة للمقارنة بدقة بسبب وجود اختلافات في نوع الإصابات المهنية المشمولة (الإصابات التي تم التعويض عنها أو تم الإبلاغ عنها)، ونوع العمال المشمولين في الفريق المرجعي (جميع العمال أو الموظفين فقط أو الأشخاص المؤمنين فقط)، والمعايير التشغيلية المستخدمة لتعريف الإصابات المهنية.

## 2.2. المؤشرات الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية الخاصة بالأهداف الأخرى

إن الحاجة إلى تحقيق العمل اللائق لجميع الرجال والنساء منصوص عنها بوضوح في الهدف الثامن، إلا أنها تشكل أيضًا أساس أهداف أخرى عديدة. فترتبط أهمية إنشاء أسواق عمل سليمة وشاملة ارتباطًا وثيقًا بالمجالات الأخرى من حياة الإنسان ورفاهه، والتي ينعكس الكثير منها في خطة التنمية المستدامة لعام 2030. ولهذا السبب تؤدي منظمة العمل الدولية أيضًا دور الوكالة الراعية لبعض مؤشرات أهداف غير الهدف الثامن، بما في ذلك المؤشرات الثلاثة ذات المنهجية القائمة والمتفق عليها دوليًا والتي سيتم عرضها في الأقسام التالية.

## الجدول 5. لائحة مؤشرات المستويين الأول والثاني الخاضعة لرعاية منظمة العمل الدولية وحدها أو بالاشتراك مع إحدى الوكالات الراعية لأهداف غير الهدف الثامن

رقم المؤشر	عنوان المؤشر	الوكالة (الوكالات) الراعية	الوكالة (الوكالات) الراعية
------------	--------------	----------------------------	----------------------------

1.3.1	نسبة السكان الذين تشملهم الحدود الدنيا/النظم الخاصة بالحماية الاجتماعية، مصنفين حسب نوع الجنس، مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقة، والحوامل، والمواليد الجدد، وضحايا إصابات العمل، والفقراء، والضعفاء	منظمة العمل الدولية	العمل البنك الدولي الثاني
5.5.2	نسبة النساء في المناصب الإدارية	منظمة العمل الدولية	الأول

رقم المؤشر	عنوان المؤشر	الوكالة الرابعة	الوكالة (الوكالات) الشريكة	الوكالة (الوكالات) المستوى
10.4.1	حصة العمل في الناتج المحلي الإجمالي، بما في ذلك الأجور وتحويلات الحماية الاجتماعية	منظمة العمل الدولية	صندوق النقد الدولي	النقد الثاني

## 2.2.1. تغطية الحماية الاجتماعية

إن الاستفادة من مستوى أساسي على الأقل من الضمان الاجتماعي طوال دورة الحياة لهو حق من حقوق الإنسان، وهو أساسي لضمان صحة الأفراد وكرامتهم.<sup>56</sup> وتقع نظم الحماية الاجتماعية في صميم الجهود الرامية إلى ضمان ظروف معيشية لائقة لجميع السكان طوال حياتهم. وتزد نسبة السكان المشمولين في الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية معلومات حول مدى تحقيق مثل شمولية الحماية الاجتماعية، ومن ثم مدى ضمان صحة السكان وظروفهم المعيشية. بالتالي، فهي تمثل مؤشرًا رئيسيًا يبين مدى حماية السكان من مختلف حالات الطوارئ التي قد يواجهونها في حياتهم. وما يزيد من دلالة هذا المؤشر تصنيفه حسب نوع حالة الطوارئ.<sup>57</sup>

رقم المؤشر واسمه: 1.3.1 نسبة السكان الذين تشملهم الحدود الدنيا/النظم الخاصة بالحماية الاجتماعية، مصنفة حسب نوع الجنس، مع تمييز الأطفال، والعاطلين عن العمل، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقة، والحوامل، والمواليد الجدد، وضحايا إصابات العمل، والفقراء، والضعفاء  
المستوى: الثاني

### المفاهيم والتعريفات

يعكس مؤشر أهداف التنمية المستدامة 1.3.1 نسبة الأشخاص المشمولين بشكل فعال في نظام الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، فضلاً عن المكونات الرئيسية للحماية الاجتماعية: بدلات إعالة الأطفال، واستحقاقات الأمومة، ودعم الأشخاص من دون عمل والأشخاص ذوي الإعاقة وضحايا إصابات العمل وكبار السن. وتقاس التغطية الفعالة للحماية الاجتماعية بعدد الأشخاص المستفيدين فعلياً من استحقاقات برامج الحماية الاجتماعية الاكتتابية وغير الاكتتابية يضاف إليه عدد الأشخاص الذين يساهمون بصورة ناشطة في برامج التأمين الاجتماعي. وتشتمل نظم الحماية الاجتماعية على برامج اكتتابية وغير اكتتابية تستهدف الأطفال، والنساء الحوامل والمواليد الجدد، والأشخاص في سنّ العمل، وكبار السن، وضحايا إصابات العمل، والأشخاص ذوي الإعاقة. وتوفر الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية مستوى أساسي على الأقل من الحماية في جميع حالات الطوارئ الرئيسية خلال دورة الحياة، كما هي معرّفة في توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، التي تم اعتمادها عام 2012.<sup>58</sup> ويجب أن تعكس قياسات التغطية الفعالة طريقة تنفيذ الأحكام القانونية على أرض الواقع.

<sup>56</sup> مراجعة توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202)، متوفرة على العنوان [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R202](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202).

<sup>57</sup> للمزيد من المعلومات، يرجى النظر إلى صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر 1.3.1 في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

<sup>58</sup> توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202)، متوفرة على العنوان [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R202](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202).

يتم احتساب نسبة السكان المشمولين في نظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، على النحو التالي:

معدل تغطية نظم الحماية الاجتماعية =

عدد الأشخاص المستفيدين من استحقاقات نقدية لإحدى حالات الطوارئ على الأقل (استحقاقات اكتتابية

أو غير اكتتابية) أو المشتركين بصورة ناشطة في برنامج ضمان اجتماعي واحد على الأقل  $\times 100$

مجموع السكان

ويستدعي المؤشر العالمي لأهداف التنمية المستدامة 1.3.1 أيضاً احتساب عدّة مؤشرات فرعية على حدة من أجل التمييز بين

معدلات التغطية لمختلف مكونات نظم الحماية الاجتماعية لكل حالة طوارئ. فتعبر هذه المؤشرات المنفصلة عن حصة السكان المشمولين في

كل حالة طوارئ ويتم احتسابها على النحو التالي:

نسبة كبار السنّ المستفيدين من معاشات تقاعدية =

عدد الأشخاص ما فوق سنّ التقاعد القانوني المستفيدين من معاشات شيخوخة  $\times 100$

مجموع عدد الأشخاص ما فوق سنّ التقاعد القانوني

نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة المستفيدين من استحقاقات =

عدد الأشخاص المستفيدين من استحقاقات عجز  $\times 100$

مجموع عدد السكان الذين يعانون من إعاقات شديدة<sup>59</sup>

نسبة النساء اللواتي يلدن ويستفدن من استحقاقات الأمومة =

عدد النساء المستفيدات من استحقاقات الأمومة  $\times 100$

مجموع عدد النساء اللواتي يلدن

نسبة الأطفال المستفيدين من استحقاقات الحماية الاجتماعية =

عدد الأطفال/ الأسر المعيشية المستفيدين/ المستفيدة من بدلات إعالة الأطفال  $\times 100$

مجموع عدد الأطفال/ الأسر المعيشية مع أطفال

نسبة العاطلين عن العمل المستفيدين من إعانات -

عدد المستفيدين من إعانات بطالة  $\times 100$

مجموع عدد الأشخاص العاطلين عن العمل

نسبة العمال المؤمنين في حال وقوع إصابات مهنية =

عدد العمال المستفيدين من تأمين ضدّ الإصابات  $\times 100$

مجموع العمالة

<sup>59</sup> تم احتسابها لكل بلد كنتاج نسبة انتشار الإعاقات في البلد (تنشره منظمة الصحة العالمية لكل مجموعة من البلدان) وسكان البلد.



---

$$\text{نسبة الأشخاص الضعفاء}^{60} \text{ المستفيدين من إعانات} = \frac{\text{عدد الأشخاص المستفيدين من مساعدة اجتماعية} \times 100}{\text{مجموع عدد الأشخاص الضعفاء}}$$

---

<sup>60</sup> يتم تعريف الأشخاص الضعفاء في هذا السياق بأنهم جميع الأطفال بالإضافة إلى البالغين غير المشمولين في استحقاقات اكتتابية والأشخاص ما فوق سنّ

التقاعد غير المستفيدين من استحقاقات اكتتابية (معاشات تقاعدية).

كما تم إيضاحه أعلاه، يجب عرض المؤشر الرئيسي لمعدل تغطية نظم الحماية الاجتماعية، إلى جانب المعلومات حول تغطية كل حالة طوارئ محددة، معبراً عنه كنسبة مئوية للسكان المعنيين. وكذلك يجب تصنيف الإحصاءات المعدة في إطار هذا المؤشر حسب نوع الجنس، وإذا توفرت البيانات الكافية، يجب تصنيفها أيضاً حسب السن (باستخدام شرائح عمرية واسعة).

### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

على المستوى الوطني، تعتبر السجلات الإدارية نموذجياً أكثر المصادر موثوقة وشمولاً للإحصاءات المتعلقة بتغطية الحماية الاجتماعية وكذلك أنسبها من حيث التوقيت. وتتضمن السجلات الإدارية المستخدمة كمصدر لإحصاءات الحماية الاجتماعية سجلات التأمين وسجلات الضمان الاجتماعي وسجلات وزارات العمل وسجلات وزارات الصحة وغيرها. وفي غياب السجلات الإدارية الموثوقة أو في حال لم يتم إنتاج إحصاءات من السجلات المتوفرة، يمكن استخدام الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية (الدراسات الاستقصائية لميزانيات الأسر المعيشية أو الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة) كمصدر للإحصاءات المتعلقة بتغطية الحماية الاجتماعية. كما يمكن استخدام البيانات المستمدة من دراسة استقصائية للأسر المعيشية لتقدير مقام المؤشر وتصنيفاته.

أما على المستوى الدولي، فيتم الاعتماد بقاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، المعروفة بـ ILOSTAT<sup>61</sup>، كمصدر هام لإحصاءات الحماية الاجتماعية المشتركة بين البلدان. كما إن الإحصاءات التي تنشرها منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية يتم تجميعها أساساً من خلال مسح الحماية الاجتماعية<sup>62</sup>، وهو عبارة عن عملية جمع البيانات الإدارية سنوياً من الوزارات الوطنية للعمل والضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية والمالية وغيرها على يد قسم الحماية الاجتماعية التابع لمنظمة العمل الدولية. وتستخلص منظمة العمل الدولية أيضاً التقديرات العالمية والإقليمية حول نسبة السكان المشمولين في نظم الحماية الاجتماعية والمؤشرات الفرعية ذات الصلة. ونذكر من بين قواعد البيانات الدولية لإحصاءات الحماية الاجتماعية قواعد بيانات البنك الدولي<sup>63</sup>، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة<sup>64</sup>، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)<sup>65</sup>، والرابطة الدولية لمساعدة المسنين<sup>66</sup>، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية<sup>67</sup>، والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي<sup>68</sup>.

### التفسير والاستخدام

تزداد الإحصاءات حول نسبة السكان المشمولين في الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية معلومات أساسية حول مدى حماية السكان من أحداث الحياة ومدى ضمان صحة الأفراد وظروفهم المعيشية. ويعرض هذا المؤشر بالتفصيل نسبة السكان المستفيدين من الضمانات الأساسية التي يقدمها الضمان الاجتماعي والتي تؤمن لهم رعاية صحية أساسية ودخلاً أساسياً خلال دورة الحياة. وبغية تقييم مدى شمولية نظام ضمان اجتماعي معين، من المهم أن تتوفر بيانات منفصلة حول تغطية برنامج الحماية الاجتماعية لكل حالة طوارئ، معبراً عنها كنسبة من السكان المحتمل تغطيتهم في هذه الحالة (نسبة كبار السن المستفيدين من معاشات تقاعدية، ونسبة الأشخاص ذوي الإعاقة المستفيدين من الإعانات، ونسبة النساء اللواتي يلدن ويستفدن من استحقاقات الأمومة، ونسبة الأطفال المستفيدين من استحقاقات الحماية الاجتماعية، ونسبة العاطلين عن العمل المستفيدين من الإعانات، ونسبة العمال المؤمنين في حال تعرضهم لإصابات مهنية، ونسبة الأشخاص الضعفاء المستفيدين من الإعانات).

<sup>61</sup> تتوفر قاعدة البيانات ILOSTAT على العنوان [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

<sup>62</sup> للمزيد من المعلومات حول مسح الخدمات الاجتماعية، يرجى زيارة [http://www.ilo.org/dyn/ilossi/ssimain.home?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/ilossi/ssimain.home?p_lang=en).

<sup>63</sup> متوفر على العنوان [http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=the-atlas-of-social-protection-indicators-of-resilience-and-equity-\(aspire\)](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=the-atlas-of-social-protection-indicators-of-resilience-and-equity-(aspire)).

<sup>64</sup> متوفر على العنوان <https://data.unicef.org/>.

<sup>65</sup> متوفر على العنوان <http://www.unwomen.org/en>.

<sup>66</sup> متوفر على العنوان <http://www.helpage.org/resources/ageing-data/>.

<sup>67</sup> متوفر على العنوان <http://data.oecd.org/social-exp/social-spending.htm>.

<sup>68</sup> متوفر على العنوان <https://www.issa.int/en>.



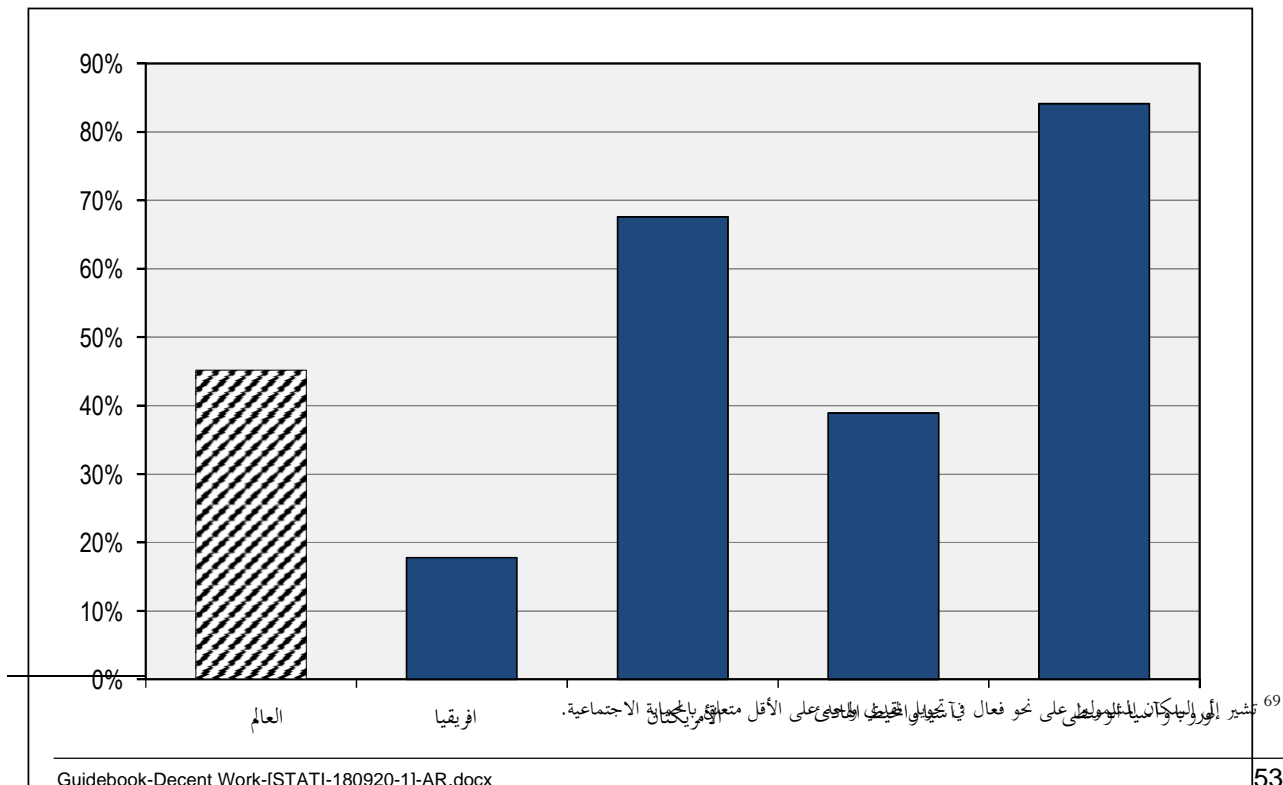
إن الإحصاءات حول التغطية الإجمالية الفعالة لنظم الحماية الاجتماعية قد تحيى في ثناياها فروقاً هامة في التغطية التي يوفرها كل من التأمين الاجتماعي الاكتتابي، والبرامج الشاملة التي تغطي جميع المقيمين (أو جميع المقيمين في فئة معينة)، والبرامج المستطلعة باختبار الإمكانات المادية والتي بإمكانها أن تغطي كل من يجتاز الاختبار المطلوب للدخل و/ أو الموجودات. ومن المهم توفر معلومات مفصلة حول كل مما ذكر (وحول أهميته النسبية) عند تقييم تغطية الحماية الاجتماعية والفجوات الموجودة في التغطية. كذلك، ولأغراض هذا المؤشر، يتم قياس التغطية الفعالة للحماية الاجتماعية على أنها عدد الأشخاص المشاركين بصورة ناشطة في برنامج تأمين اجتماعي أو المستفيدين من استحقاقات (اكتتابية أو غير اكتتابية)، ما يعني أن المؤشر يشير إلى السكان المشاركين في تحويل نقدي واحد على الأقل متعلق بالحماية الاجتماعية. ويوفر ذلك عدد الأشخاص المشمولين في تغطية الحماية الاجتماعية، إنما لا يزود أي معلومات حول مبلغ التحويلات النقدية، أو الفروق في المبالغ التي يستلمها المستفيدون، أو مدى كفاية الاستحقاقات بالنسبة لما يُفترض أن تضمنه، أو الجودة الإجمالية لنظام الحماية الاجتماعية.

### عرض البيانات وتحليلها

وفق تقديرات منظمة العمل الدولية، استفاد حوالي 45 في المائة من سكان العالم من تغطية نظم الحماية الاجتماعية عام 2016، ما يعني أن ما يقل عن نصف سكان العالم شاركوا في برنامج ضمان اجتماعي أو استفادوا من نوع واحد على الأقل من الاستحقاقات بموجب برنامج حماية اجتماعية اكتتابي أو غير اكتتابي. ويخفى معدل تغطية الحماية الاجتماعية في العالم تباينات كبيرة بين منطقة وأخرى: ففي أوروبا وآسيا الوسطى، شارك 84 في المائة من السكان في تحويل نقدي واحد على الأقل متعلق بالحماية الاجتماعية، بينما لم يستفد سوى 18 في المائة من سكان أفريقيا من تغطية الحماية الاجتماعية (الرسم 10).

وفي احتساب معدل تغطية الحماية الاجتماعية الإجمالي، قد يتم إغفال اختلافات بارزة في نوعية كل برنامج حماية اجتماعية معيّن ونطاقه. وبالتالي، من المهم أيضاً تقييم معدلات تغطية كل برنامج فردي. وكذلك الرقم الإجمالي الذي يشير إلى جميع السكان قد لا يبيّن الاختلافات القائمة في تغطية الحماية الاجتماعية عبر مراحل دورة الحياة، لذا يجدر توليد البيانات حسب الفئة العمرية (الأطفال والبالغين وكبار السن)، عند الاقتضاء.

الرسم 10. نسبة السكان المستفيدين من نظم الحماية الاجتماعية،<sup>69</sup> حسب المنطقة (2016)



## 2.2.2. حصة النساء في المناصب الإدارية

إن المعلومات المتوفرة حول توزيع العمالة في كل مهنة معيّنة حسب نوع الجنس تكشف بيانات هامة حول التمييز في سوق العمل. وبشكل خاص، إن الإحصاءات حول توزيع العمالة حسب نوع الجنس والمهن ذات المستوى الرفيع من المهارات، ولا سيما في الإدارة، تلقي الضوء على مدى تكافؤ فرص النساء والرجال في تبوء مناصب صنع القرار والمناصب الإدارية في الحكومة والشركات والمؤسسات. وبالتالي، تشكل حصة النساء من التوظيف في المناصب الإدارية مؤشراً هاماً يوفر نظرة متعمقة في قدرة النساء في مجال صنع القرار وفي الاقتصاد.<sup>70</sup>

رقم المؤشر واسمه: 5.5.2 نسبة النساء في المناصب الإدارية

المستوى: الأول

### المفاهيم والتعريفات

تشمل العمالة جميع الأشخاص في سنّ العمل الذين شاركوا خلال فترة مرجعية قصيرة (أسبوع واحد) في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات لقاء أجر أو ربح.<sup>71</sup> ويتم تحديد العمالة في الإدارة حسب الفئات المحددة في الإصدار الأخير من التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08)<sup>72</sup>، الذي ينظم الوظائف ضمن سلسلة من المجموعات المحددة بوضوح على أساس المهام والواجبات التي يتم الاضطلاع بها في الوظيفة. ولأغراض هذا المؤشر، يُفضّل الإشارة فقط إلى كبير المديرين والمدير المتوسط بدلاً من الإدارة الإجمالية (بما في ذلك الإدارة الدنيا). إن حصة النساء في الإدارة الدنيا هي عادةً أكبر من حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى، وبالتالي فإن تضمين الإدارة الدنيا قد يشكل عامل تحيز في المؤشر. وتمثل الإدارة العليا والوسطى المجموعة الرئيسية 1 في كل من ISCO-08 و ISCO-88، باستثناء الفئة 14 في ISCO-08 (مديري الضيافة والبيع بالتجزئة والخدمات الأخرى) والفئة 13 في ISCO-88 (المديرين العامين) إذ تتألف هاتين الفئتين أساساً من مديري الشركات الصغيرة. وفي حال لم يتم تصنيف الإحصاءات على مستوى المجموعة الرئيسية الفرعية، فيمكن استخدام المجموعة الرئيسية 1 من ISCO-88 و ISCO-08 كبديل، وعندها سيشير المؤشر إلى الإدارة الإجمالية (بما في ذلك الإدارة الدنيا).

### الحساب

يتم احتساب نسبة النساء في المناصب الإدارية على النحو التالي:

حصة النساء في الإدارة=

$$100 \times \frac{\text{النساء الموظفات في المجموعات الرئيسية الفرعية 11، 12، و 13 من ISCO-08}}{\text{الأشخاص الموظفون في المجموعات الرئيسية الفرعية 11، 12، و 13 من ISCO-08}}$$

70 للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على صحيفة البيانات الوصفية للمؤشر 5.5.2 في مخزن البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على العنوان <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>

71 القرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمل الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، المنعقد من 2 إلى 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2013، متوفر على العنوان [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_230304/lang-en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang-en/index.htm)

72 لمعلومات أكثر تفصيلاً حول الإصدار الأخير للتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08)، يرجى النظر إلى

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

هذا المؤشر لا يستدعي أي تصنيف. ومع ذلك، ولغرض احتسابه، من الضروري أن تتوفر إحصاءات بشأن العمالة مصنفة حسب النشاط الاقتصادي، باستخدام الإصدار الأخير من التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08) وبالإشارة إلى مستوى الرقمين من التصنيف، قدر الإمكان، وإلى مستوى الرقم الواحد من التصنيف في غياب بيانات أكثر تفصيلاً. وعلى الرغم من أن عنوان المؤشر لا يستدعي أي تصنيف بشكل خاص، إلا أن المبدأ الأساسي لتصنيف البيانات في إطار المؤشرات العالمية يفترض تصنيف مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، عند الاقتضاء، حسب الدخل أو نوع الجنس أو السنّ أو العرق أو الإثنية أو وضع الهجرة أو الإعاقة أو الموقع الجغرافي أو غيرها من الخصائص، وذلك وفق المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية.

### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

على المستوى الوطني، تعتبر الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة المصدر المفضل للإحصاءات حول نسبة النساء في المناصب الإدارية. فتنتم هذه الدراسات الاستقصائية بتغطيتها الشاملة للسكان العاملين إذ يمكن تصميمها لتغطي تقريباً جميع السكان غير المؤسسين في بلد معيّن، وجميع فروع النشاط الاقتصادي، وجميع قطاعات الاقتصاد، وجميع فئات العمال، بمن فيهم العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين المساهمين من الأسرة، والعاملين المؤقتين، والشاغلين وظائف متعددة. كما وتجمع معلومات مفصلة حول مهن الأشخاص العاملين، وتسمح نموذجياً بإنتاج الإحصاءات على مستوى الرقمين من التصنيف الدولي الموحد للمهن. بالإضافة إلى ذلك، تتيح الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة إجمالاً قياس العاملين والعاطلين عن العمل والأشخاص خارج القوى العاملة (أي السكان في سنّ العمل) بصورة متزامنة وفي إطار متماسك، ما يساهم في تفسير حصة النساء في الإدارة إلى جانب مؤشرات أخرى لسوق العمل. أما على المستوى الدولي، فيتم الاعتماد بقاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، المعروفة بـ ILOSTAT<sup>73</sup>، كالمصدر الرئيسي للإحصاءات المشتركة بين البلدان حول حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى. ولسوء الحظ، لا تتوفر في هذه المرحلة تقديرات عالمية أو إقليمية.

### التفسير والاستخدام

يزود هذا المؤشر معلومات حول مدى بلوغ النساء مواقع صنع القرار الرفيعة المستوى وبالتالي يوفر نظرة متعمقة في دور النساء وتأثيرهن على الاقتصاد والمجتمع. وبغية الحصول على صورة شاملة لموقع النساء في سوق العمل، بما في ذلك تمثيلهن في المهن الرفيعة المستوى، من المهم تفسير هذا المؤشر إلى جانب غيره من مؤشرات سوق العمل. وبشكل خاص، يجب الأخذ في الاعتبار توزيع العمالة الإجمالية حسب نوع الجنس عند تحليل توزيع العمالة في الإدارة العليا والوسطى حسب نوع الجنس.

### القيود

تعكس حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى توزيع الجنسين في المناصب ذات المهارات الرفيعة المستوى، إنما لا تزود أي معلومات حول المستويات الفعلية لمسؤولية النساء في هذه المناصب الإدارية أو حول أهمية الشركات والمنظمات التي يعملن فيها. كما أنها لا تبين مستويات الخبرة والمؤهلات التي يتمتع بها الرجال والنساء في هذه المناصب. بالإضافة إلى ذلك، إن نوعية الإحصاءات حول حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى وموثوقيتها تعتمدان إلى حدّ كبير على موثوقية إحصاءات العمالة حسب المهنة على مستوى الرقمين من التصنيف الدولي الموحد للمهن.

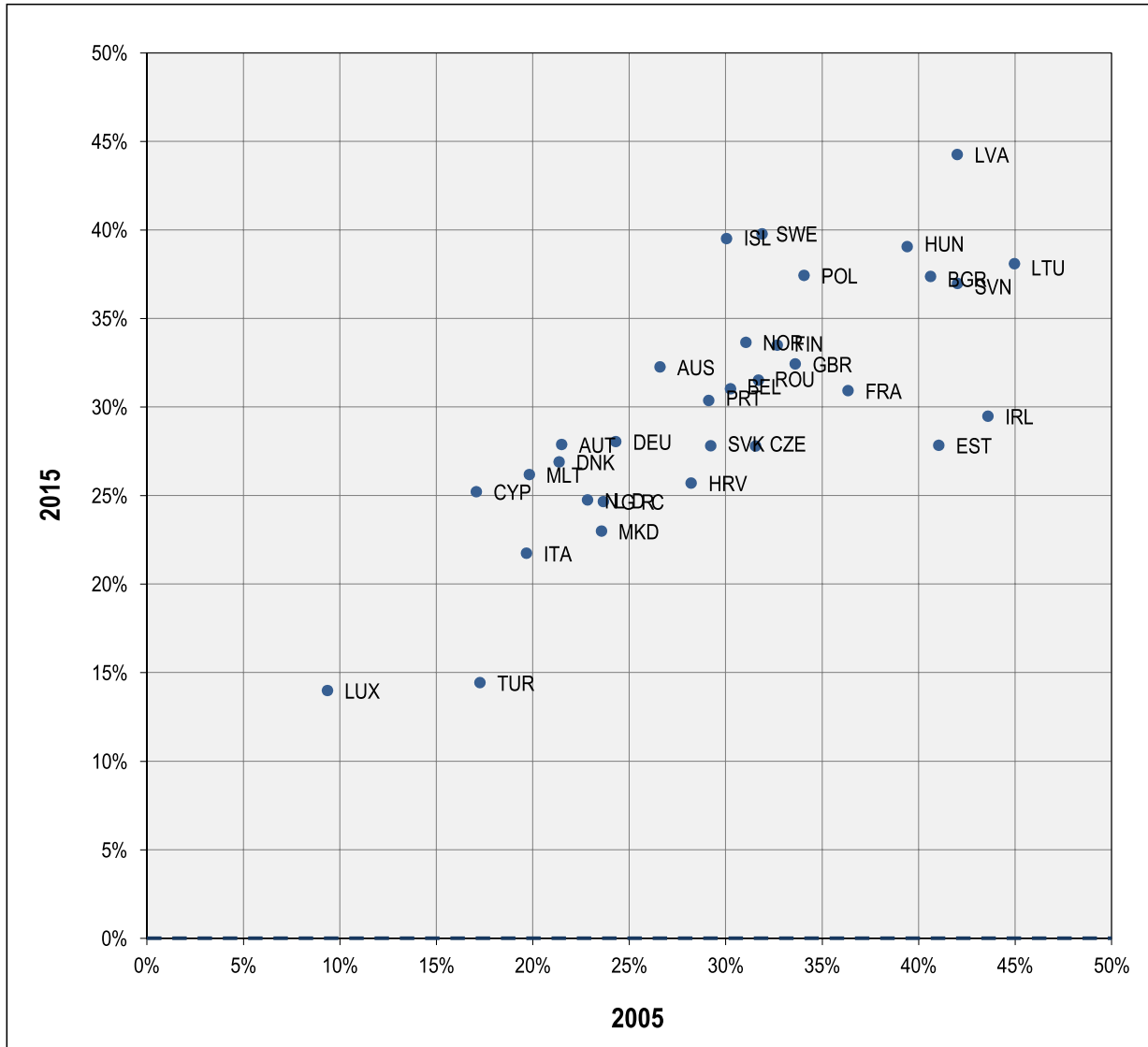
### عرض البيانات وتحليلها<sup>74</sup>

في العقد الماضي، سجلت حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى ارتفاعاً في 44 في المائة فقط من البلدان التي تتوفر فيها بيانات، وهي لا تزال أقل بكثير من حصة النساء في العمالة الإجمالية في جميع البلدان محل الدراسة. وفي أكثر من 66 في المائة من هذه البلدان، أُلقت النساء ما يقل عن ثلث العمالة في الإدارة العليا والوسطى عام 2015. أما أكبر الزيادات (أي ما يفوق الست نقاط مئوية) في حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى خلال العقد الماضي، فسُجّلت في إيسلندا، وقبرص، والسويد، والنمسا، ومالطا (الرسم 11).

<sup>73</sup> تتوفر قاعدة البيانات ILOSTAT على العنوان [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

<sup>74</sup> فقرات ورسوم بيانية تحليلية قدمتها منظمة العمل الدولية إلى شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة كمدخلات للتقارير حول أهداف التنمية المستدامة لعام 2017.

الرسم 11. حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى (2005 و 2015)



المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT. تُستخدم رموز البلدان المؤلفة من ثلاثة أحرف الصادرة عن المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس لتحديد البلدان.

أما حصة النساء في الإدارة، ومن ضمنها الإدارة الدنيا، فهي أعلى من حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى فقط في أكثر من ثلثي البلدان حيث تتوفر البيانات. وبالتالي، فالنساء أكثر تمثيلاً في الإدارة الدنيا منه في الإدارة العليا والوسطى، والأسقف الزجاجية أكثر سماكةً على مستويات الإدارة العليا. ويبرز ذلك أهمية التصنيف في تحليل هذا المؤشر إذ أن قدرة النساء على تولي مناصب رفيعة المستوى سيكون مبالغ بها إذا تم التركيز فقط على حصة النساء في الإدارة الإجمالية بدلاً من حصة النساء في الإدارة العليا والوسطى (الرسم 12).



ويمثل إجمالي الناتج المحلي القيمة النقدية للسلع والخدمات في حدود الإنتاج<sup>76</sup> ضمن إطار نظام الحسابات القومية التي يتم إنتاجها داخل البلد خلال فترة زمنية محددة. ويمكن حسابه باستخدام ثلاثة أساليب مختلفة: الإنتاج، والنفقات، والدخل. ويثبت نظام الحسابات القومية أن إجمالي الناتج المحلي هو إجمالي القيمة المضافة الإجمالية لجميع وحدات المنتجين المقيمين، بما في ذلك الضرائب على المنتجات غير المشمولة في تقييم المخرجات واستبعاد الإعانات على المنتجات (نحو الإنتاج). كما يقابل إجمالي الناتج المحلي مجموع الاستخدامات النهائية للسلع والخدمات (مقابل الاستهلاك الوسيط) التي تقاس بأسعار المشتريين، ناقص قيمة الواردات من السلع والخدمات (نحو الإنفاق). ويساوي إجمالي الناتج المحلي مجموع المداخيل الأولية الموزعة من وحدات المنتجين المقيمين، أي جميع الأجور والإيجارات والفائدة والأرباح (نحو الدخل).

وتجدر الإشارة إلى أنه وفقاً للمعايير الجديدة المنصوص عليها في قرار المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل لعام 2013 المتعلق بإحصائيات العمل والعمالة وقرار حول إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال ناقص للعمل، فإن مدخلات العمل التي تساهم في إجمالي الناتج المحلي لا تشمل فقط العمل (العمل الذي يتم استخدامه من قبل الآخرين للدفع أو الربح) ولكن تضم أيضاً العمل المتدرب غير المدفوع، والعمل التطوعي، والعمل الإنتاجي الخاص وغيرها من أنشطة العمل. ومع ذلك، فإن مدى المساهمات في إجمالي الناتج المحلي لأشكال العمل الأخرى بخلاف العمالة التي يتم قياسها وحسابها يعتمد على السياق الوطني. وتقتصر معظم البلدان على تقييم مدخل العمل في العمالة.

ويشير تعويض الموظفين إلى إجمالي المكافآت، نقداً أو عينياً، الذي تدفعه المؤسسة إلى موظف مقابل العمل الذي قام به الأخير خلال فترة المحاسبة، كما هو محدد في نظام الحسابات القومية. وله مكونان رئيسيان: (أ) الأجور والمرتبات المدفوعة نقداً أو عينياً؛ (ب) اشتراكات التأمين الاجتماعي التي يدفعها أصحاب العمل، والتي تشمل المساهمات في نظم الضمان الاجتماعي، والمساهمات الاجتماعية الفعلية في برامج التأمين الاجتماعي الأخرى المتصلة بالتوظيف والمساهمات الاجتماعية المدخلة في برامج التأمين الاجتماعي الأخرى المتصلة بالتوظيف.

#### الحساب

يتم حساب حصة العمل في الناتج المحلي الإجمالي كما يلي:

$$\begin{array}{r} \text{حصة العمل في الناتج المحلي} \\ \text{الإجمالي} \\ = \\ \frac{\text{تعويض الموظفين}}{\text{إجمالي الناتج المحلي}} \end{array}$$

وفي سبيل الاتساق والثوقية والشمولية، ينبغي توفير البسط والمقام في نفس الوحدة (على سبيل المثال، بالعملة الوطنية الاسمية) وينبغي أن يكون لهما نفس التغطية، والتي ينبغي أن تكون شاملة قدر الإمكان (من الناحية المثالية، الاقتصاد ككل، بما في ذلك جميع أنواع الموظفين).

#### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

مصدر البيانات المفضل والأكثر شيوعاً للبيدين اللازمين لحساب هذا المؤشر (تعويضات العاملين وإجمالي الناتج المحلي) هي الحسابات الوطنية، والتي تتسم عادة بتغطية شاملة للاقتصاد ككل وتسمح بقياس مختلف مكونات إجمالي الناتج المحلي في إطار ثابت. بودلاً من ذلك، يمكن الحصول على تقديرات حصة العمالة في إجمالي الناتج المحلي باستخدام إحصاءات عن تعويضات الموظفين من المسوحات المؤسسية.

وعلى الصعيد الدولي، تنشر قاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية على الإنترنت لمنظمة العمل الدولية، أي قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT،<sup>77</sup> إحصاءات عابرة للبلاد حول حصة دخل العمل. وللأسف، لا تتوفر تقديرات عالمية أو إقليمية في هذه المرحلة.

#### التفسير والاستخدام

وتنص حصة العمل في إجمالي الناتج المحلي على الحصة النسبية للناتج الوطني الموجه إلى الموظفين مقارنة بالحصة التي تدرج في مدفوعات رأس المال خلال

<sup>76</sup> للمزيد من المعلومات حول نظام الحسابات القومية التابع للأمم المتحدة، يمكن زيارة موقع: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp>.

<sup>77</sup> يمكن الوصول إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT عبر موقع: [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

الفترة المرجعية. وبغية تفسير هذا المؤشر بشكل سليم، ينبغي تحليله إلى جانب إحصاءات عن اتجاهات النمو الاقتصادي ونمو العمالة ونمو إنتاجية العمل. وتلقي حصة تعويض العمال في الناتج القومي الضوء على مدى استفادة العمال من النمو الاقتصادي. وفي فترات الركود، توفر حصة اليد العاملة في إجمالي الناتج المحلي معلومات تبين كيف يؤدي انخفاض الإنتاج إلى التقليل من أجور الموظفين مقارنة بالأرباح. وبالنسبة لأي مستوى من إجمالي الناتج المحلي، يمكن أن تنخفض حصة العمل نتيجة لتراجع العمالة بأجر (الموظفين)، أو انخفاض الأجور أو مزيج من الاثنين معاً.<sup>78</sup>

## القيود

تقلل حصة العمل في إجمالي الناتج المحلي من حصة إجمالي الناتج المحلي التي تدرج في مدفوعات العمالة لأنها تغطي فقط تعويض الموظفين، باستثناء مدفوعات العاملين لحسابهم الخاص. ويعتمد حجم هذا التقليل في التقدير على السياق الوطني، ولا سيما حصة العمالة المدفوعة (الموظفين) في إجمالي العمالة. وبالتالي، فإن التحيز الناجم عن عدم تغطية العاملين لحسابهم الخاص يميل إلى أن يكون أكثر أهمية في البلدان النامية، التي تميل إلى امتلاك حصص أكبر بكثير من العمالة الذاتية مقارنة بالبلدان المتقدمة.

وينبغي تفسير نصيب إيرادات العمالة جنباً إلى جنب مع مؤشرات سوق العمل ومؤشرات اقتصادية أخرى لأنه لا يقدم في حد ذاته أي معلومات عن النمو والإنتاجية وظروف العمال وخبرات العمال ومؤهلاتهم وفصلهم في سوق العمل. وفي الحالات التي يتم فيها قياس مساهمة أشكال العمل الأخرى بخلاف العمالة لإجمالي الناتج المحلي وحسابها، من الضروري اللجوء إلى الحسابات الفرعية للحصول على البيانات التفصيلية المطلوبة، مما يعقد إجراءات جمع البيانات وقد يطرح قضايا تناسق البيانات.

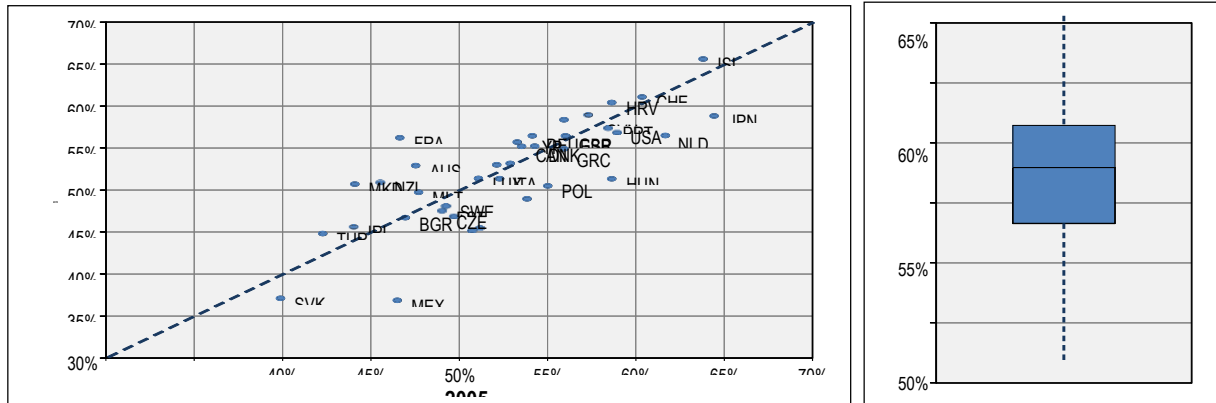
## عرض البيانات وتحليلها<sup>79</sup>

لم يكن هناك اتجاه واضح في حصة العمل في إجمالي الناتج المحلي في العقد الماضي، والتي ارتفعت في 55 في المائة من البلدان ذات البيانات المتاحة. وبلغ متوسط حصة العمل في إجمالي الناتج المحلي بين البلدان التي لديها بيانات متاحة في عام 2015 نسبة 52.3 في المائة وبلغ متوسط الحصة 53 في المائة، مما يعني أنه في العموم، وفي أجزاء من العالم ممثلة في البلدان التي تتوفر فيها البيانات، يذهب حوالي نصف الناتج الإجمالي مدفوعات العمل، والنصف الآخر لمدفوعات أصحاب رأس المال (الرسم 13).

وكان للأزمة الاقتصادية العالمية في عامي 2007 و2008 تأثير كبير على أسواق العمل في جميع أنحاء العالم، مما أدى إلى أزمة عمل لاحقاً. وفي البلدان التي نلاحظ فيها انخفاضاً في حصة العمل في إجمالي الناتج المحلي، فإن التباطؤ في النمو الاقتصادي يترجم إلى انخفاض مداخيل العمل مقارنة بالأرباح، أي أن دخل العمل انخفض بمعدل أعلى من الأرباح. وقد يكون هذا بسبب انخفاض العمل أو تخفيض الأجور والدخل المرتبط بالعمل (أو مزيج من الاثنين معاً).

وتظنرًا إلى أن دخل العمل يوفر للعمال الوسائل اللازمة للاستهلاك والاستثمار، وبالتالي فهو محرك مهم للنمو الاقتصادي، فمن الأهمية بمكان تعزيز المستويات المرغوبة لحصة العمل في إجمالي الناتج المحلي.

الرسم 13: حصة دخل العمل، كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي (2005 و2015: يسار و2015: يمين)



المصدر: ILOSTAT. يتم استخدام رموز البلدان ISO المكونة من ثلاثة أرقام لتحديد البلدان.

<sup>78</sup> أنظر في "حصة الأجر" في التقرير العالمي للأجور 2010/11: سياسات الأجور في زمن الأزمات (جنيف، 2010)، وهو متوفر على الرابط: [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_145265/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_145265/lang--en/index.htm).

<sup>79</sup> فقرات ورسوم بيانية تحليلية قدمت منظمة العمل الدولية إلى شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة كمدخلات في تقارير أهداف التنمية المستدامة لعام 2017.

بالإضافة إلى كونها جهة الوصاية (إما وحدها أو بالاشتراك مع وكالات أخرى) لكل مؤشرات المستوى الأول والثاني الموصوفة في الأقسام السابقة، فإن منظمة العمل الدولية تشارك أيضاً كجهة شريكة في الترويج، وتجميع ونشر المؤشرات الأخرى التي لديها بالفعل منهجية راسخة، كما هو موضح أدناه.

الجدول 6: لائحة المؤشرات ضمن المستوى الأول والمستوى الثاني الخاضعة حيث منظمة العمل الدولية هي وكالة شريكة

المستوى	الوكالة (الوكالات) الشريكة	الوكالة (الوكالات) الراعية	اسم المؤشر	رقم المؤشر
الأول	منظمة العمل الدولية	البنك الدولي	نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الدولي، بحسب الجنس، والعمر، والوضع الوظيفي، والموقع الجغرافي (حضري/ريفي)	1.1.1
الثاني	منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي، منظمة العمل الدولية	اليونيسكو-معهد الإحصاءات	معدل مشاركة الشباب والكبار في التعليم النظامي غير الرسمي والتدريب خلال الاثني عشر شهراً السابقة، بحسب الجنس	4.3.1

### 2.3.1. العمالة الفقيرة

تقتصر مشاركة منظمة العمل الدولية في المؤشر العالمي 1.1.1 لأهداف التنمية المستدامة (نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الدولي، بحسب الجنس، والعمر، والوضع الوظيفي، والموقع الجغرافي) على العمالة الفقيرة، أي نسبة السكان العاملين الذين يعيشون مع أسرهم تحت خط الفقر (المعروف أيضاً باسم معدل العمالة الفقيرة). ويكشف معدل العمالة الفقيرة عن نسبة السكان العاملين الذين يعيشون في الفقر على الرغم من توظيفهم، مما يعني أن دخلهم المرتبط بالعمل لا يكفي لإخراجهم وعائلاتهم من الفقر وضمان ظروف معيشية لائقة.<sup>80</sup>

رقم المؤشر واسمه: 1.1.1 نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الدولي، بحسب الجنس، والعمر، والوضع الوظيفي، والموقع الجغرافي (حضري/ريفي)  
المستوى الأول

#### المفاهيم والتعريفات

يُعرّف العاملون الفقراء كأشخاص يعملون، وعلى الرغم من علمهم، يعيشون في أسر حيث يكون استهلاك أو دخل الفرد دون مستوى خط الفقر. ولأغراض المقارنة الدولية، يشير خط الفقر المستخدم في قياس هذا المؤشر إلى خط فقر دولي مطلق يبلغ 1.90 دولاراً أمريكياً في اليوم عند تعادل القوة الشرائية.

وتشمل العمالة جميع الأشخاص في سن العمل الذين شاركوا خلال فترة قصيرة مرجعية (أسبوع واحد) في أي نشاط لإنتاج السلع أو تقديم خدمات مقابل أجر

أو ربح.<sup>81</sup>

<sup>80</sup> للمزيد من المعلومات، أنظر البيانات الوصفية للمؤشر 1.1.1 في مستودع البيانات الوصفية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة في الرابط: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata>

<sup>81</sup> قرار حول إحصاءات العمل، والعمالة، والاستغلال الناقص للعمل اعتمد في المؤتمر الدولي التاسع عشر لإحصاءات العمل، جنيف، 11-2 أكتوبر/تشرين الثاني 2013، متوفر في

الرابط: <http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour->



يتم حساب معدل العمالة الفقيرة كما يلي:

$$\text{معدل العمالة الفقيرة} = \frac{\text{عدد الأشخاص العاملين الذين يعيشون في أسر فقيرة}}{\text{إجمالي الأشخاص العاملين}}$$

#### التفصيلات المرجوة والتصنيفات المستخدمة لها

يوصى بتفصيل هذا المؤشر حسب الجنس والموقع الجغرافي (حضري / ريفي) من أجل السماح بتقييم الاختلافات في حالات العمالة الفقيرة وتحديد المجموعات السكانية الضعيفة بشكل خاص.

ومن المهم الحصول على معلومات حول السكان الذين يعيشون في حالة فقر بسبب حالة العمالة (وبالتالي تمييز العاملين الفقراء عن العاطلين عن العمل الذين يعيشون في فقر والأشخاص خارج نطاق اليد العاملة الذين يعيشون في فقر) حتى يكونوا قادرين على فهم الأسباب الكامنة وراء الفقر. أما في حالة العاملين الفقراء، فاليبب الكامن وراء الفقر هو على الأغلب الدخل المنخفض، وبصورة عامة أكثر، ظروف العمل السيئة والعمل منخفض الجودة. وعلى العكس من ذلك، ففي حالة العاطلين عن العمل الفقراء أو الأشخاص خارج اليد العاملة الفقيرة، قد يكون الفقر مدفوعاً بنقص فرص العمل وعدم كفاية الحماية الاجتماعية.

#### مصادر البيانات على المستويين الوطني والدولي

على المستوى الوطني، تعتبر المصادر الإحصائية الأكثر موثوقية حول العمالة الفقيرة مسوحات الأسر التي تشمل أسئلة مفصلة لجمع المعلومة حول حالة العمل وحالة الفقر معاً. ومن المهم الإشارة إلى أن حالة العمل تتعلق بالفرد ويتم تحديدها على المستوى الفردي، في حين أن حالة الفقر تخص الأسرة وتحدد على مستوى الأسرة. وأكثر أنواع المسوحات الأسرية شيوعاً التي تشكل مصدر للبيانات حول العمالة الفقيرة هي مسوحات الدخل الأسري والنفقات الأسرية ومسوحات قياس مستويات المعيشة باستخدام نماذج التوظيف. وبدلاً من ذلك، يمكن أيضاً استخدام مسوحات القوى العاملة التي تجمع المعلومات عن دخل الأسرة.

وعلى الصعيد الدولي، تشكل قاعدة بيانات إحصاءات العمل المركزية على الإنترنت لمنظمة العمل الدولية، أي قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT،<sup>82</sup> المصدر الرئيسي لإحصاءات عابرة البلدان حول العمالة الفقيرة. وتستخدم نماذج الاتجاهات الاقتصادية لمنظمة العمل الدولية<sup>83</sup> لاستخلاص تقديرات متشابهة ومتسقة لمعدل العمالة الفقيرة في جميع البلدان، وكذلك التقديرات العالمية والإقليمية.<sup>84</sup>

#### التفسير والاستخدام

يوفر معدل العمالة الفقيرة معلومات عن العلاقة بين العمل والفقر. ومن أجل إعداد سياسات وتدابير فعالة تهدف إلى الحد من الفقر، من الأهمية بمكان تحليل طبيعة وأنماط العلاقة بين العمل والفقر.

<sup>82</sup> يمكن الولوج إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT عبر موقع: [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

<sup>83</sup> أنظر في: [http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS\\_114246/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS_114246/lang--en/index.htm).

<sup>84</sup> إن التقديرات العالمية والإقليمية للعمل وفق الفئة الاقتصادية (بما في ذلك العاملون الفقراء) هي جزء من مجموعات التقديرات والتوقعات المتعلقة بالقوة العاملة الخاصة بمنظمة العمل الدولية، والتي يتم تحليلها في تقارير العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية وهي متوفرة على الرابط: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm>. وللمزيد من المعلومات حول التقديرات العالمية والإقليمية حول العاملين الفقراء الخاصة بمنظمة العمل الدولية، أنظر في:

وما إذا كان العامل يعتبر عاملاً فقيراً يعتمد على دخله المتعلق بالعمالة، ولكن أيضاً على الدخل المتصل بالتوظيف لأفراد الأسرة الآخرين، وأنواع الدخل الأخرى التي تم تلقيها وعدد أفراد الأسرة. ومن أجل استخلاص استنتاجات دقيقة حول خصائص الفقر ومحدداته، من المهم دراسة معدل العمالة الفقيرة جنباً إلى جنب مع مؤشرات سوق العمل الأخرى ومع معلومات عن تكوين الأسرة وهيكلتها.

ويمكن لوجود إحصاءات حول العاملين الفقراء مفصلة حسب المكانة في العمل أو النشاط الاقتصادي أو المهنة أو أي نوع آخر من خصائص الموظفين، أن يساعد في تحديد فئات العمال الأكثر عرضة للفقر، بحيث يمكن استهدافهم بالسياسات ذات الصلة. وتعتبر الإحصاءات المتعلقة بالعاملين الفقراء وفق عدد ساعات العمل مفيدة أيضاً، حيث يكشف ذلك عما إذا كانت القضية الرئيسية هي العدد المنخفض لساعات العمل، ربما بسبب العمل الناقص المتعلق بالوقت أو عدم كفاية الإيرادات، رغم ساعات العمل الطويلة.

### القيود

تعتمد إحصاءات العمالة الفقيرة بشكل صارم على خط الفقر المستخدم في اشتقاقها، وغالباً ما يكون اختيار خط الفقر وفقاً للسياق والأولويات والاستخدامات المتوقعة للإحصاءات موضوع نقاش. وعند إجراء تحليلات عابرة للبلدان، ورغم استخدام خط الفقر الدولي المطلق القياسي الذي يبلغ 1.90 دولاراً أمريكياً في اليوم عند تعادل القوة الشرائية، يصعب التأكد من إمكانية المقارنة الدولية الكاملة للبيانات حيث يمكن التساؤل عما إذا كان شخصان في بلدين مختلفين يعيشان على أقل من 1.90 دولار في اليوم يواجهان نفس درجة الحرمان.

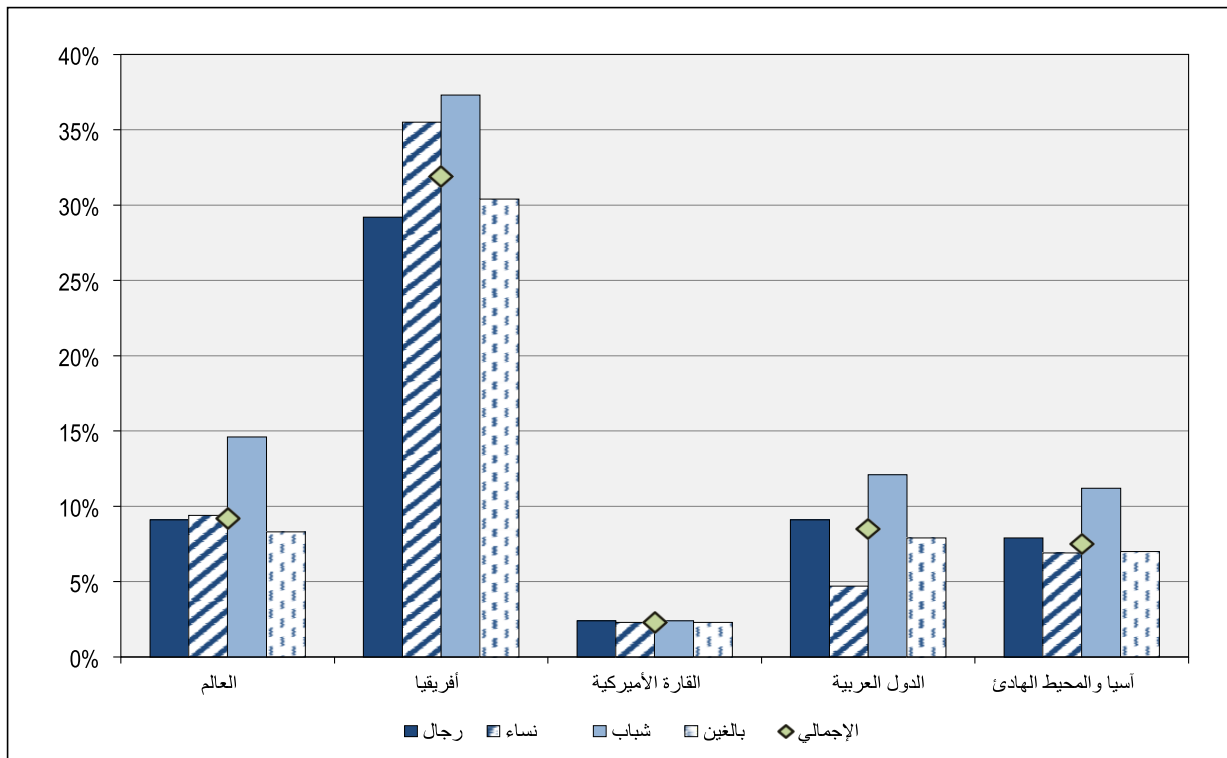
وكما جاء آنفاً، يتم تحديد حالة الفقر على مستوى الأسرة وليس لكل فرد، على أساس افتراض أن الأسر تجمع دخلها. ولكن من المحتمل ألا يكون هذا الافتراض صحيحاً دائماً، مما قد يعيق موثوقية إحصاءات العمالة الفقيرة.

وبالإضافة إلى ذلك، توفر الإحصاءات المتعلقة بمعدل العمالة الفقيرة إشارة إلى نسبة العاملين الذين يعيشون في فقر، لكنها لا تنقل أي معلومات عن خصائص العاملين، ومستوى تعليمهم ومهاراتهم، ووقت عملهم أو تكوين أسرهم المعيشية. وكلها أمور ضرورية لتحديد الأسباب الكامنة وراء فقر هؤلاء العمال (عدم كفاية وقت العمل، وعدم كفاية الأجور، وعدد كبير جداً من أفراد الأسر الذين يعيشون على أجور عدد قليل جداً من أفراد الأسر العاملين، وما إلى ذلك).

### عرض البيانات وتحليلها

عام 2017، كان 9 في المائة من الأشخاص العاملين في جميع أنحاء العالم يعيشون تحت خط الفقر الدولي البالغ 1.90 دولاراً أمريكياً. ولا توجد اختلافات كبيرة في معدل الفقر العالمي بين الرجال والنساء، لكن هناك اختلافات ملحوظة بين معدلات العاملين الفقراء في أوساط الشباب والبالغين: فقد كان ما يقرب من 8 في المائة من البالغين العاملين في جميع أنحاء العالم يعيشون في فقر في عام 2017، مقارنة مع 15 في المائة من الشباب العاملين (الرسم ١٤). وتختلف أنماط ومستويات معدل العمالة الفقيرة بشكل كبير عبر المناطق. والوضع مثير للقلق بشكل خاص في أفريقيا حيث حوالي 32 في المائة من العاملين فقراء. وتعكس هذه النسبة العالية من العمالة الفقيرة المشاكل الواسعة الانتشار المتعلقة بظروف العمل ونوعية العمل وانخفاض الإنتاجية.

الرسم 14: معدلات العمالة الفقيرة (النسبة المئوية للعاملين الذين يعيشون بأقل من 1.90 دولارًا أمريكيًا عند تعادل القوة الشرائية) بالنسبة للرجال، والنساء، والشباب، والبالغين، في العالم ووفق المناطق (2017)



المصدر: التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، مايو/أيار 2018.

### 2.3.2. المشاركة في التعليم والتدريب

تقتصر مشاركة منظمة العمل الدولية في تجميع المؤشر العالمي 4.3.1 لأهداف التنمية المستدامة (معدل مشاركة الشباب والكبار في التعليم النظامي وغير النظامي والتدريب في الأشهر الاثني عشر شهرًا السابقة، بحسب الجنس) على تقديم التعليقات والمدخلات، بناء على الطلب، حول قياس مشاركة الشباب في أنشطة التدريب.<sup>85</sup> ومع ذلك، وبعد القياس الإحصائي لهذا المؤشر، تعمل منظمة العمل الدولية عن كثب مع البلدان النامية بشأن تنمية المهارات والتدريب المهني.

رقم المؤشر واسمه: 4.3.1 معدل مشاركة الشباب والكبار في التعليم النظامي وغير النظامي والتدريب في الأشهر الاثني عشر شهرًا السابقة، بحسب الجنس  
المستوى الثاني

ويتم تعريف مفهوم التعليم في إطار التصنيف الدولي الموحد للتعليم (ICSED)<sup>86</sup> بأنه تواصل منظم ومستدام مصمم لتحقيق التعلّم. ويعرّف التعليم النظامي في الإطار نفسه بأنه تعليم مؤسسي معتمد ومخطط عبر المؤسسات العامة والهيئات الخاصة المعترف بها، ويشكل في مجمله نظام التعليم النظامي في بلد معين. أما التعليم غير النظامي، فيتم تعريفه كالتعليم النظامي في إطار التصنيف الدولي الموحد للتعليم بأنه تعليم مؤسسي ومعتمد ومخطط من قبل مزود تعليم إما يعتبر إضافةً و/ أو بديلاً و/ أو مكملًا للتعليم النظامي. وقد يمتد على فترة قصيرة و/ أو يتميز بقلّة تكثيفه، ويتخذ نموذجيًا شكل دورات قصيرة أو ورش عمل أو حلقات دراسية. ويشير التعلّم غير الرسمي وفق التصنيف الدولي الموحد للتعليم إلى أشكال من التعلّم المتعمدة أو المقصودة إما غير المؤسسية، وهو بالتالي أقل تنظيمًا وأقل هيكلًا من التعليم النظامي أو غير النظامي. ويمكن أن يشمل التعلّم غير الرسمي الأنشطة التعليمية التي يتم الاضطلاع بها في الأسرة، ومكان العمل، والمجتمع المحلي، و الحياة اليومية، على أساس التوجيه الذاتي أو الموجهة نحو الأسرة أو المجتمع. ولأغراض هذا المؤشر، يعتبر الأشخاص أهم في دائرة التعليم إذا كانوا ملتحقين بالتعليم النظامي أو غير النظامي، وفق الوصف الوارد أعلاه، ولكن ليس إذا كانوا يضطلعون فقط بأنشطة التعلّم غير الرسمي.

<sup>85</sup> للمزيد من المعلومات، أنظر لبيانات الوثيقة للمؤشر 4.3.1 في مستودع البيانات الوثيقة لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة على الرابط: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

<sup>86</sup> للمزيد من المعلومات حول الإصدار الأخير لتصنيف الدولي الموحد للتعليم (ISCED-2011)، يرجى النظر إلى

ويعتبر الأشخاص متدربين إذا كانوا في نشاط تعلم غير أكاديمي يحصلون من خلاله على مهارات محددة مخصصة للوظائف المهنية أو التقنية. ويقوم التدريب المهني بإعداد المتدربين للوظائف التي تعتمد على الأنشطة اليدوية أو العملية، ولوظائف تشغيلية ذات مهارات عالية، أي الوظائف الإدارية أو اليدوية، المرتبطة بوظيفة أو مهنة أو حرفة محددة. أما التدريب التقني من ناحية أخرى، فيؤدي إلى التعلم الذي يمكن تطبيقه في الوظائف ذات المستوى المتوسط، ولا سيما وظائف التقنيين ومدراء الفئة الوسطى. وتشمل تغطية التدريب المهني والفني فقط البرامج التي تشمل فقط التدريب المهني والتقني في المدارس.

ويعد المؤشر العالمي لأهداف التنمية المستدامة 4.3.1 مؤشراً مفيداً ليس فقط حول حالة التعليم بل أيضاً وضع سوق العمل. وتوفّر معدلات مشاركة الشباب في التعليم والتدريب النظاميين وغير النظاميين، التي تُفسّر إلى جانب معدلات الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب ومعدلات البطالة بين الشباب، مؤشراً على الوضع الاجتماعي والاقتصادي للشباب ومدى اندماجهم الاجتماعي والاقتصادي.

### 3 مؤشرات سوق العمل التي تستلزم تطويراً منهجياً (المستوى الثالث)

إن إطار المؤشرات العالمية يُلهم أهداف التنمية المتدامة يتطلع إلى المستقبل: فهو لا يشمل فقط المؤشرات ذات المنهجية الراسخة المستخدمة بالفعل على نطاق واسع ولكن أيضاً المؤشرات الجديدة التي تعتبر ضرورية لقياس التحديات الناشئة، والمصنفة كمؤشرات المستوى الثالث. وفي بعض الحالات، تحتوي هذه المؤشرات الجديدة على مسودة منهجية مقترحة لم يتم اعتمادها بعد على المستوى الدولي؛ وفي حالات أخرى، تتسم فقط ببعض الإرشادات المنهجية الغامضة، أو لا تشمل منهجية على الإطلاق. وبالتالي، فإن مستوى التطوير المنهجي والعمل المطلوب يتباين من خلال مؤشرات المستوى الثالث.<sup>87</sup>

ومنظمة العمل الدولية هي الوكالة الراعية الوحيدة لمؤشرين من المستوى الثالث (المؤشر 8.8.2 والمؤشر 1.ب.8). وهي إحدى الوكالات الراعية لمؤشرين آخرين من المستوى الثالث (المؤشر 10.7.1 والمؤشر 1.ج.14). وهي وكالة شريكة لمؤشر من المستوى الثالث (المؤشر 16.10.1). ويتم شرح خطط التطوير المنهجي لهذه المؤشرات باختصار في الأقسام التالية.

#### الجدول 7. قائمة مؤشرات المستوى الثالث التي تعتبر منظمة العمل الدولية الوكالة الراعية الوحيدة فيها، أو إحدى الوكالات الراعية، أو وكالة شريكة

لائحة المؤشرات ضمن المستوى الأول والمستوى الثاني الخاضعة حيث منظمة العمل الدولية هي وكالة شريكة

رقم المؤشر	اسم المؤشر	الوكالة (الوكالات) الراعية	الوكالة (الوكالات) الشريكة	المستوى
8.8.2	مستوى امتثال البلدان لحقوق العمل (حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى نصوص منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، بحسب الجنس ووضع المهاجرين	منظمة العمل الدولية		الثالث
1.ب.8	وجود استراتيجية وطنية مكتملة وموضوعة قيد التنفيذ تتعلق بتشغيل الشباب، سواء بوصفها استراتيجية قائمة بذاتها أو عنصراً من استراتيجية وطنية للتشغيل	منظمة العمل الدولية	البنك الدولي، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	الثالث
10.7.1	تكاليف التوظيف التي يتحملها الموظف كنسبة من الإيرادات السنوية في بلد المقصد	منظمة العمل الدولية والبنك الدولي		الثالث
1.ج.14	عدد البلدان التي تحرز تقدماً في التصديق على	شعبة شؤون المحيطات وقانون البحار التابعة للأمم المتحدة،		الثالث

<sup>87</sup> خطط العمل الخاصة بمؤشرات المستوى الثالث بدءاً من يوليو/تموز 2018 متوفرة على الرابط: [https://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/iaeg-sdgs-meeting-](https://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/iaeg-sdgs-meeting-04/Tier%20III%20Work%20Plans%2011.11.2016.pdf)

صكوك متعلقة بالمحيطات تنفذ القانون الدولي، وفي قبول تلك الصكوك وتنفيذها بموجب أطر قانونية وسياساتية ومؤسسية، على النحو الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار، من أجل حفظ المحيطات ومواردها، واستخدامها على نحو مستدام	منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة العمل الدولية، وغيرها من وكالات الأمم المتحدة للمحيطات	منظمة العمل الدولية، اليونيسكو- معهد الإحصاءات	الثالث
16.10.1	عدد ما تم التحقق منه من حالات القتل، والاختطاف، والاختفاء القسري، والاحتجاز التعسفي، والتعذيب للصحفيين والعاملين في الوسط الإعلامي المرتبطين بهم والنقابيين والمدافعين عن حقوق الإنسان خلال الاثني عشر شهراً الماضية	مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان	

### 3.1 الامتثال لحقوق العمال

إن حقوق العمال وتنفيذها عملياً هي جزء لا يتجزأ من العمل اللائق، وهي في صميم رفاه العمال والكرامة الإنسانية. لذلك من المهم أن يكون هناك مقياس موثوق لرصد الامتثال لحقوق العمال. وفي هذا الصدد، يقدم المؤشر 8.8.2 معلومات عن حالة حرية تكوين الجمعيات وحقوق المفاوضة الجماعية في القانون والممارسة في جميع أنحاء العالم، وكذلك معلومات عن التحسينات أو التدهور في هذا الامتثال مع مرور الوقت.

رقم المؤشر واسمه: 8.8.2 مستوى امتثال البلدان لحقوق العمل (حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى نصوص منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، بحسب الجنس ووضع المهاجرين  
المستوى الثالث

وسيُحدد المؤشر وفقاً للمبادئ الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948 (رقم 87)، واتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 (رقم 98)، ومبادئ التطبيق ذات الصلة.<sup>88</sup>

تمثل حرية تكوين الجمعيات أو الحرية النقابية حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل المنظمات التي يختارونها والانضمام إليها، وهي جزء لا يتجزأ من مجتمع حر وديمقراطي. وفي العديد من الحالات، اضطلعت هذه المنظمات بدور هام في التنمية السياسية والاقتصادية في بلدانها. وتشير المفاوضة الجماعية إلى جميع المفاوضات التي تحدث بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة أو أكثر من منظمات العمال من جهة أخرى.

ويشكل هذا المؤشر درجة الامتثال لحقوق العمال، حيث يتراوح المقياس من صفر إلى 10 (أفضل وأسهل درجات ممكنة، على التوالي). ويتم تعيين الدرجات بناء على التشفير الموحد لانتهاكات حرية تكوين الجمعيات وحقوق المفاوضة الجماعية الموجودة في المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية وفقاً لمعايير التقييم. وتهدف معايير التقييم والأوزان المقابلة لها إلى اتباع منهجية متينة ويُقصد أن يتم اعتمادها على المستوى الدولي قبل اعتبار المؤشر موثوقاً به. وسُعرّف المؤشر وفقاً للمبادئ المتعلقة بالحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية، كما جاء في تعريف منظمة العمل الدولية ومجموعة التعليقات ذات الصلة التي تقدمها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية.

ويستند الترميز إلى الانتهاكات الواردة في المصادر النصية الجديرة بالثقة الخاصة بمنظمة العمل الدولية، باستثناء جميع الانتهاكات الأخرى المبلغ عنها في التقارير الخارجية. ووفق الظروف الوطنية، قد يعني هذا أيضاً، في بعض الحالات، درجة من التقليل من شأن انتهاكات حقوق العمل. وفي مثل هذه الحالات، ينبغي تحليل المؤشر

<sup>88</sup> تتوفر كلتا الاتفاقيتين على <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO>

ومن المتوقع تقديم المنهجية المقترحة لهذا المؤشر في المؤتمر الدولي العشرين لخبراء الإحصاءات العمالية من أجل المناقشة والاعتماد المحتمل.

### 3.2. الاستراتيجيات الوطنية لعمالة الشباب

يعتبر وضع الشباب في سوق العمل مصدر قلق كبير في العديد من البلدان حول العالم. وفي العديد من المناطق حول العالم، يكون الشباب معرضين بشكل خاص لمشاكل تتعلق بسوق العمل ويواجهون صعوبات محددة في الوصول إلى سوق العمل، لا سيما مع العمالة ذات الكفاءة العالية. وفي هذا السياق، تلعب الاستراتيجيات الوطنية لتشغيل الشباب دوراً أساسياً في ضمان عدم تخلف الشباب عن الركب من خلال المساهمة في اندماجهم في سوق العمل والمجتمع. ويهدف المؤشر 8.ب.1 إلى تقديم معلومات تبيّن إذا بذلت الحكومات جهوداً لتحسين وضع الشباب في سوق العمل.

رقم المؤشر واسمه: 8.ب.1 وجود استراتيجية وطنية مكتملة وموضوعة قيد التنفيذ تتعلق بتشغيل الشباب، سواء بوصفها استراتيجية قائمة بذاتها أو عنصراً من استراتيجية وطنية للتشغيل  
المستوى الثالث

الغرض من المؤشر 8.ب.1 هو تقديم معلومات عن مدى تركيز البلدان على قضايا تشغيل الشباب، والتقدم المحرز في هذا الصدد. ويُقصد بهذا المؤشر أن يكون مؤشراً ثنائياً، بقيمتين محتملتين (1 - نعم أو 0 - لا) لتبيان ما إذا كان لدى البلد استراتيجية وطنية لتشغيل الشباب ويتصرف على أساسها أم لا.

و تم تنفيذ الرصد الدولي لسياسات تشغيل الشباب خلال الفترة 2010 - 2012 من قبل شبكة توظيف الشباب - وهي شراكة بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة والبنك الدولي - استناداً إلى المعلومات التي تم تجميعها من خلال استبيان أُرسِل إلى السلطات الوطنية (وزارات التنمية أو العمل أو التخطيط بشكل رئيسي). وفي وقت لاحق، وبناء على طلب من أعضائها، أنشأت منظمة العمل الدولية YouthPOL، وهو مستودع عالمي للسياسات التي تؤثر على عمالة الشباب،<sup>89</sup> ويغطي 65 دولة كأحدث تحديث لها في أغسطس/آب 2016. وتحفظ منظمة العمل الدولية بمجموعة بيانات لسياسات العمالة الوطنية الأوسع نطاقاً التي لا ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالشباب، والتي تغطي 117 بلداً اعتباراً من آخر تحديث لها في ديسمبر/كانون الأول 2016.

ولغرض هذا المؤشر، من المتوقع تعريف عبارة "إستراتيجية متطورة" على أنها وثيقة تم تبنيها رسمياً وتوضح مجموعة من التدابير والأحكام التي تهدف إلى تعزيز عمالة الشباب، وعادة ما يكون ذلك ضمن إطار زمني محدد. وقد تكون موجودة بمفردها أو كجزء من استراتيجية أوسع للعمالة أو التنمية. ومن المتوقع أن تُعرّف "الاستراتيجية التشغيلية" على أنها خطة عمل ذات موارد مخصصة ومسؤوليات مؤسسية.

وينبغي تحديد القيم المقابلة للمؤشر على أساس المعلومات الواردة من الحكومات بشأن وثائق الاستراتيجية المعتمدة رسمياً. ومن ثم، يتم تحليل وثائق الاستراتيجية هذه لتحديد ما إذا كانت تشكل استراتيجية وطنية متطورة وعملية. وسيتم كذلك تسجيل المعلومات المتعلقة بما إذا كانت الاستراتيجية جزءاً من الخطة الوطنية للعمالة أو التنمية أو ما إذا كانت تشكل وثيقة منفصلة.

ولا يحاول هذا المؤشر تقييم تأثير الاستراتيجية الوطنية. وعلاوة على ذلك، قد يكون لدى بعض الحكومات استراتيجيات وطنية فعلية لعمالة الشباب ولكنها تفتقر إلى وثيقة قانونية معتمدة رسمياً. ويقيم هذا المؤشر فقط الاستراتيجيات القانونية، ويمكن أن ينقل صورة منحرفة لجهود البلدان لتحسين وضع الشباب في سوق العمل. ومن المخطط عرض المنهجية المقترحة لهذا المؤشر في المؤتمر الدولي العشرين لخبراء الإحصاءات العمالية، الذي سيعقد في جنيف في عام 2018، للمناقشة والاعتماد المحتمل.

### 3.3. تكلفة التوظيف

يزداد عدد العمال وأسرههم الذين يغادرون بلدانهم كل يوم على أمل العثور على عمل في الخارج بأجر أعلى مما هو متاح محلياً وحيث ظروف العمل والمعيشة

أفضل. إن هجرة العمالة مدفوعة بالعديد من الظواهر المختلفة، بما في ذلك العولمة، والتحويلات الديموغرافية، والصراعات، وعدم المساواة في الدخل وتغير المناخ. ويساهم العمال المهاجرون في النمو والتنمية في بلدان المقصد، بينما تستفيد بلدان المنشأ بدرجة كبيرة من تحويلاتهم المالية والمهارات المكتسبة خلال فترة عملهم في الخارج إذا عادوا بعد ذلك إلى بلدانهم الأصليين.

ومع ذلك، فإن عملية الهجرة يمكن أن تكون مشكلة من حيث الحوكمة والاندماج وحماية العمال المهاجرين وغالباً ما تنطوي على تكاليف كبيرة بالنسبة للعمال المهاجرين.<sup>90</sup> ومن المهم بالتالي أن تكون هناك تدابير موثوقة لتحديد تكلفة التوظيف التي يتحملها الموظف المهاجر، كتقدير تقريبي لمشاق عملية الهجرة وإلى أي مدى تنطوي الهجرة بالفعل على ظروف معيشية أفضل للعمال المهاجرين. فهذا هو الهدف من المؤشر 10.7.1.

### رقم المؤشر واسمه: 10.7.1 تكاليف التوظيف التي يتحملها الموظف كنسبة من الإيرادات السنوية في بلد المقصد المستوى الثالث

وقد قادت شراكة المعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية (KNOMAD) العمل الأولي لتطوير هذا المؤشر، على أساس المشاورات التي شارك فيها العديد من الجهات المعنية، بما في ذلك منظمة العمل الدولية والبنك الدولي.

وتشير المنهجية المقترحة إلى إجراء مسوحات لعينة صغيرة في العديد من البلدان (بالتعاون مع الوزارات المعنية)، وإجراء مقابلات مع العمال لمعرفة تكاليف هجرة العمالة. والفكرة تكمن في تجميع معلومات موثوقة عن تكاليف لبهجرة النقدية وغير النقدية التي يتكبدها المهاجرون. وتشمل مكونات تكاليف الهجرة تكاليف التوظيف (التكاليف المرتبطة برسوم وكالات التوظيف وجوازات السفر والتأشيرات والنقل الجوي والفحوص الطبية وغيرها)؛ والأجور الضائعة بسبب نقص الدفع أو التأخر في السداد أو عدم دفع الأجور؛ وعدم التعويض عن المرض أو الإصابات المتعلقة بالعمل. ويقدم التعبير عن تكاليف التوظيف كنسبة مئوية من الدخل السنوي المكتسب في بلد المقصد مؤشراً على فوائد هجرة العمالة للعمال مقارنة بتكاليفها؛ وبصورة أدق، تحدد الحصة من الدخل المتوقع في بلد المقصد الضرورية لدفع تكاليف الهجرة بدلاً من الاستفادة مباشرة من العمال المهاجرين من خلال الأجور.

واستناداً إلى تجربة منظمة العمل الدولية وشراكة المعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية في إجراء استقصاءات تكاليف التوظيف على نطاق صغير، أعدت منظمة العمل الدولية والبنك الدولي مذكرة مفاهيمية أولية حول هذا المؤشر، بما في ذلك إطار مفاهيمي ومسودة منهجية قياس تحدد المواد الرئيسية لجمع البيانات. وتشمل مسودة المبادئ التوجيهية تفاصيل عن الأهداف والاستخدامات والمفاهيم والتعريفات، وأساليب وبرامج جمع البيانات، وبنود جمع البيانات، والمؤشرات ونشر البيانات، بهدف إقرارها من قبل المكاتب الإحصائية الوطنية قبل نهاية عام 2018. وفضلاً عن ذلك، فإن هذه المبادئ التوجيهية سيتم تحسينها من خلال عدد من الاختبارات التجريبية المخطط لها من قبل المكاتب الإحصائية الوطنية المختارة، وبالتالي سيكون هناك مجال للتنقيحات كلما تحسنت مصادر البيانات وأساليب جمع البيانات والمنهجيات.

## 3.4 قانون البحار

ويشكل تعزيز حفظ المحيطات والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام عنصراً أساسياً في التنمية المستدامة. ويعتبر التصديق على الصكوك القانونية الدولية الرئيسية المتعلقة بقانون البحار والحفاظ على الموارد البحرية وظروف العمال البحريين وتنفيذها في صميم الجهود المبذولة لضمان الحفاظ على المحيطات، وهذا هدف المؤشر 14.ج.1.

رقم المؤشر واسمه: 14.ج.1 عدد البلدان التي تحوز تقدماً في التصديق على صكوك متعلقة بالمحيطات تنفذ القانون الدولي، وفي قبول تلك الصكوك وتنفيذها بموجب أطر قانونية وسياساتية ومؤسسية، على النحو الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار، من أجل حفظ المحيطات ومواردها، واستخدامها على نحو مستدام  
المستوى الثالث

وتقود شعبة شؤون المحيطات وقانون البحار التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة العمل على تطوير منهجية سليمة للمؤشر 14.ج.1. وتقتصر مشاركة منظمة

<sup>90</sup> للمزيد من المعلومات حول هجرة العمالة، أنظر في صفحة فرع العمالة المهاجرة في منظمة العمل الدولية على الرابط: <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm>.

العمل الدولية في هذا المؤشر على ظروف البحارة ، لا سيما التصديق على اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية لعام 2006 وتنفيذها.

وتتمتع اتفاقية العمل البحري بعنصر إنفاذ قوي. كما ترصد الآلية الإشرافية لمنظمة العمل الدولية الامتثال الفعال للبلدان التي صدقت على الاتفاقية. ويضفي المكون الثلاثي لمنظمة العمل الدولية ونظامها الإشرافي الشرعية على العملية.

وتتوفر معلومات عن عدد البلدان التي صدقت على اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية بسهولة في نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX)<sup>91</sup> ويتم تحديثها باستمرار.

### 3.5 حالات القتل والاختطاف التي تم التحقق منها

إن المجتمعات السلمية والشاكلة للجميع ضرورية للتنمية المستدامة لأنها تضمن حصول الجمهور على المعلومات وحماية الحريات الأساسية، وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقات الدولية. فالهدف 16، ولا سيما المقصد 10، يركز على هذا المجال. وأي حوادث قتل أو اختطاف أو اختفاء قسري أو احتجاز تعسفي أو تعذيب للصحفيين أو الأفراد المرتبطين بوسائل الإعلام أو النقيبين أو المدافعين عن حقوق الإنسان تشكل تهديداً للتنمية وكرامة الإنسان. وبالتالي، من المهم الحصول على معلومات موثوقة وقابلة للقياس بشأن هذه الفئات لاستهدافها بغية القضاء عليها. فهذا هو ما يسعى إليه المؤشر 16.10.1 إلى القيام به.

رقم المؤشر واسمه: 16.10.1 عدد ما تم التحقق منه من حالات القتل، والاختطاف، والاختفاء القسري، والاحتجاز التعسفي، والتعذيب للصحفيين والعاملين في الوسط الإعلامي المرتبطين بهم والنقيبين والمدافعين عن حقوق الإنسان خلال الاثني عشر شهراً الماضية المستوى الثالث

وتقود الوكالة الراعية الوحيدة للمؤشر، أي مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، العمل على تطوير منهجية سليمة للمؤشر 16.10.1. وتقتصر مشاركة منظمة العمل الدولية في هذا المؤشر على التعامل مع النقيبين.

وأنشئ فريق عمل (فريق برايا المعني بإحصاءات الحكومة) في مارس/آذار 2015 لأغراض مناقشة المعايير والأساليب التي سٌستخدم لإصدار إحصاءات عن الحكومة والسلام والأمن (خاصة فيما يتعلق بالمؤشرات في إطار الهدف 16) واتخاذ قرار بشأنها.

وفيما يتعلق بالمؤشر 16.10.1، فإن فريق برايا يشرك مكاتب إحصائية وطنية في تطوير منهجية المؤشر وكذلك العديد من الجهات المعنية الوطنية الأخرى (على سبيل المثال مؤسسات حقوق الإنسان). ويشمل تطوير منهجية للمؤشر 16.10.1 معالجة الافتقار إلى التعريفات والمنهجيات والممارسات المعيارية، وعدم وجود مبادئ توجيهية موحدة لفرز البيانات حسب خصائص الضحايا والجناة ونوع الإساءة والحاجة إلى ضمان حماية حقوق الإنسان في عمليات تجميع البيانات ونشرها (قضايا سرية البيانات، من بين أمور أخرى). وينطوي ذلك أيضاً على تحديد طرق للتوفيق بين البيانات من مصادر مختلفة (تجنب ازدواجية السجلات) وتوسيع التغطية القطرية للبيانات بحيث تسمح بإنتاج تقديرات عالمية موثوقة.

### 4 مؤشرات سوق العمل التي لا تكون منظمة العمل الدولية وكالة راعية لها أو شريكة فيها (ولكنها مشتركة فيها)

على أساس تفويضها (وهو أساساً تعزيز العمل اللائق لجميع الرجال والنساء في جميع أنحاء العالم)، تشارك منظمة العمل الدولية في الأنشطة الإحصائية المتعلقة بمختلف مؤشرات أهداف التنمية المستدامة غير المدرجة في الأقسام أعلاه، أي المؤشرات التي لا تكون وكالة راعية أو شريكة فيها، بما في ذلك المشاركة في تجميع البيانات وصيانة البيانات الوصفية وعمل التطوير المنهجي. وبفضل التعاون الوثيق بين الوكالات، تشارك منظمة العمل الدولية خبرتها في العديد من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، وتعمل بالتعاون مع الوكالات والشركاء المعنيين في كل حالة.

وهذا هو الحال، على سبيل المثال، في المؤشر 5.4.1 حول الفترة الزمنية المخصصة للعمل المنزلي وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، حسب الجنس والسن

<sup>91</sup> إن نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX) متاح على الانترنت ويمكن النظر في التصديقات على اتفاقية العمل البحري على الرابط:

[http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312331:NO](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312331:NO)



والموقع (حيث الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة هما وكالتان راعيتان مشتركتان) والمؤشر 9.2.2 بشأن العمالة الصناعية كنسبة من إجمالي العمالة (التي تعد منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية الوكالة الراعية لها).

## 5 الطابع الشامل لمؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة

إن أحد العناصر الأساسية في خطة عام 2030 هو أن العديد من الأهداف والمقاصد مترابطة: فالتقدم المحرز نحو تحقيق هدف محدد واحد من المرجح أن يكون له تأثير في مكان آخر من الخطة. والعديد من الأهداف والغايات هي شاملة بشكل خاص وتشكل أساس الأهداف والمقاصد الأخرى بخلاف تلك التي تم ذكرها بوضوح. وعلى الرغم من صعوبة قياس كل هذه العلاقات المتبادلة بين الأهداف والمقاصد، فمن المهم أن نضعها في الاعتبار عند تفسير مؤشرات أهداف التنمية المستدامة حيث أنها تنطبق أيضًا على المؤشرات.

وتناقش الأقسام التالية باختصار الترابط بين مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة، وكذلك روابطها مع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة الأخرى (غير المرتبطة بسوق العمل).

### 5.1. الروابط والترابط بين مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة

تغطي قائمة مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة (كما هو موضح في الأقسام السابقة) مجموعة واسعة من المؤشرات المتعلقة بالعمالة والعمل اللائق والاقتصاد. وعند تحليلها معًا، فإنها تقدم نظرة شاملة إلى حد ما لحالة سوق العمل. وتوفر المؤشرات معلومات قيمة عن الاستخدام الناقص للعمالة (المؤشر 8.5.2 حول معدل البطالة) وكذلك على جودة العمالة، بما في ذلك الأجور (المؤشر 8.5.1 حول الأرباح في الساعة و1.1.1 بشأن العمالة الفقيرة) والسلامة والصحة المهنتين (المؤشر 8.8.1 حول الإصابات المهنية)، والإنتاجية (المؤشر 8.2.1 حول إنتاجية اليد العاملة) وظروف العمل بشكل عام (المؤشر 8.3.1 حول العمالة غير النظامية). كما تقدم المؤشرات معلومات عن الأطر القانونية (المؤشر 8.8.2 حول الامتثال لحقوق العمال)، والسياق الوطني للضمان الاجتماعي (المؤشر 1.3.1 حول تغطية الحماية الاجتماعية) وأولويات السياسة (المؤشر 8.ب.1 حول استراتيجيات توظيف الشباب). ويمكن دراسة وضع الشباب بمزيد من العمق من خلال المؤشر 8.6.1 على معدلات الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، في حين يمكن تقييم الفصل في سوق العمل حسب الجنس من خلال المؤشر 5.5.2 حول حصة المرأة في المناصب الإدارية. ويمكن تحليل العمل الذي ينبغي إلغاؤه عبر المؤشر 8.7.1 حول عمل الأطفال.

ويرتبط العديد من هذه المؤشرات ارتباطًا جوهريًا بالمؤشرات الأخرى، ولهذا السبب من المهم تفسيرها كمجموعة متماسكة من أجل رسم صورة شاملة. وفي العديد من الحالات، يسلط تفسير مؤشر معين حول سوق العمل مع غيره من المؤشرات الضوء على الأنماط ويساعد في تجنب سوء التفسيرات.

وعلى سبيل المثال، ينبغي تفسير الاتجاهات في إنتاجية العمل (المؤشر 8.2.1) إلى جانب حصة دخل العمالة (المؤشر 10.4.1) ومعدل البطالة (المؤشر 8.5.2) والأرباح في الساعة (المؤشر 8.5.1) من أجل فهم ما إذا كانت المكاسب في إنتاجية العمل ناتجة عن تحسن المهارات ورأس المال البشري أو انخفاض العمالة لنفس المستويات من إجمالي الناتج المحلي، وما إذا كانت تستفيد من العمال من خلال زيادة الأجور وحصة العمالة.

وبالمثل، ينبغي تفسير المعلومات التي يقدمها المؤشر 5.5.2 حول حصة المرأة في المناصب الإدارية إلى جانب البيانات المصنفة حسب الجنس ضمن العمالة الفقيرة (المؤشر 1.1.1)، والعمالة غير النظامية (المؤشر 8.3.1)، والإيرادات في الساعة (المؤشر 8.5.1)، وبالتالي خلق صورة كاملة لمدى المساواة بين الجنسين في سوق العمل من حيث تكافؤ الفرص والمساواة في ظروف العمل.

ويمكن تحليل وضع الشباب من منظور السياسة العامة وسوق العمل من خلال الجمع بين تقييمات الاستراتيجية الوطنية لتشغيل الشباب (المؤشر 8.ب.1)، وبطالة الشباب (المؤشر 8.5.2)، ومعدلات الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (المؤشر 8.6.1) وأرباح الشباب في الساعة (المؤشر 8.5.1). ويمكن أن يساعد هذا التحليل المشترك في فهم ما إذا كانت قضايا سوق العمل الشباب ناتجة عن سياسات غير كافية، أو نقص في الوظائف المناسبة، أو عدم كفاية الأرباح، أو مزيج من هذه العوامل.

## 5.2. مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة والتي تشكل أساس المقاصد والأهداف (غير المتعلقة بسوق العمل)

يتكون إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة من مجموعة مترابطة ومتكاملة من المؤشرات التي توفر، عند تحليلها ككل، صورة شاملة عن التقدم المحرز نحو تحقيق التنمية المستدامة ومكوناتها. وينظر إلى التنمية المستدامة على أنها هدف غير قابل للتجزئة ويجب بالتالي موازنة جميع مجالات التنمية المستدامة. وينبغي أن يأخذ السعي إلى التقدم في كل مجال في الاعتبار الآثار المحتملة في جميع المجالات الأخرى.

ويتضح هذا الترابط في العلاقات بين مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. وبخاصة، فإن المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بسوق العمل لها تأثير واضح في الأهداف والمقاصد التي لا ترتبط تحديداً بسوق العمل بما أن العمل اللائق يشكل أساس العديد من جوانب حياة الإنسان والنمو والتنمية. وبالمثل، فإن التطورات التي تُقاس بالعديد من المؤشرات الحرة التي لا تركز مباشرة على العمل اللائق لها تأثير في سوق العمل. وعلى سبيل المثال، ترتبط الاتجاهات التي تُقاس بالمؤشرات ضمن المقصد 2.3 حول مضاعفة الانتاجية الزراعية ودخل صغار منتجي الغذاء ارتباطاً وثيقاً بانتاجية العمل ومتوسط الأرباح في الساعة.

وتؤثر مؤشرات التكافؤ المدرجة في المؤشر 4.5.1 حول التعليم بوضوح في سوق العمل وترتبط بشكل خاص بمؤشرات الفصل في سوق العمل (مثل حصة الإناث في الإدارات العليا والمتوسطة). ومن المهم فهم إلى أي مدى تترجم المساواة في التعليم إلى تكافؤ في سوق العمل.

كما أن المؤشر 5.4.1 حول الفترة الزمنية المخصصة للعمل المنزلي وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر يعتبر بالغ الأهمية عند تحليل نطاق العمل اللائق بأكمله. فإقتصاد الرعاية غير المدفوعة الأجر هو مصدر قلق كبير لواجبي السياسات الذين يسعون إلى بناء أسواق عمل سليمة وشاملة، بحيث أن تحليل هذا المؤشر مع مؤشرات سوق العمل ذات الصلة يمكن أن يساعد صياغة السياسات في هذا الصدد.<sup>92</sup>

وتتناول خطة عام 2030 بشكل خاص بعض القطاعات المحددة في الاقتصاد أو مجموعات العمال، مثل قطاع الصحة (المؤشر 3.ج.1)، والسياحة (المؤشر 8.9.2) والتصنيع (المؤشر 9.2.2). ومن الواضح أنها تؤثر في سوق العمل ككل وفي الهدف العام من العمل اللائق لجميع الرجال والنساء. وبالتالي، ينبغي تفسيرها إلى جانب مؤشرات سوق العمل الأخرى ذات الصلة المذكورة في هذا الدليل.

## 6 تصنيف البيانات

تعتبر الدعوة إلى تصنيف البيانات أحد العناصر الجديدة التي تم تقديمها في إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة مقارنة بإطار مؤشر الأهداف الإنمائية للألفية؛ فمؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية لم تتطلب أي تصنيف، في حين أن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة غالباً ما تحتوي على العديد من التصنيفات المطلوبة ضمن مؤشر معين. وفي الواقع، يتم تصنيف تصنيف البيانات كعنصر أساسي في إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة الذي يضمن تغطية محددة لمجموعات معينة بهدف تحقيق هدف عدم ترك أي شخص متخلفاً عن الركب. ويشير المبدأ الشامل لتصنيف البيانات في إطار المؤشرات العالمية إلى أن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة يجب أن تكون مصنفة، عند الاقتضاء، حسب الدخل والجنس والعمر والعرق والإثنية وحالة الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي أو أي خصائص أخرى، وفقاً للمبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية (بالإضافة إلى التصنيفات المحددة المطلوبة لكل مؤشر كما هو مذكور في عناوين المؤشرات).<sup>93</sup> ومع ذلك، وعلى الرغم من أن تصنيف البيانات ينقل ثروة من المعلومات المفيدة لواجبي السياسات والجهات المعنية، إلا أن الإفراط في التصنيف قد يضر بموثوقية الإحصاءات وإمكانية مقارنتها، لذا من المهم إرساء توازن بين مستوى تفاصيل الفئات المستخدمة، وجودة البيانات. وتعرض الأقسام التالية باختصار التصنيفات الأساسية المطلوبة لمؤشرات سوق العمل في الخاصة بأهداف التنمية المستدامة، بالإضافة إلى بعض المؤشرات التي تشكل تحديات صعبة.

### 6.1. الاعتبارات الخاصة بتصنيف إحصاءات العمل

يعتبر تصنيف إحصاءات العمل باستخدام تصنيفات مختلفة أمراً حاسماً لتحديد القضايا والاتجاهات في أسواق العمل فيما يتعلق بفئات سكانية محددة وللمساعدة في صياغة سياسات هادفة على هذه الأسس. ويسمح كذلك برصد التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف محددة، بما في ذلك الحد من أوجه عدم المساواة والقضاء

<sup>92</sup> يقدم تقرير منظمة العمل الدولية *Care work and care jobs for the future of decent work* [أعمال الرعاية ووظائف الرعاية لمستقبل العمل اللائق] (جنيف، 2018) نظرة شاملة حول عمل الرعاية المدفوع وغير المدفوع. وهو متاح على الرابط: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633135/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm).

<sup>93</sup> أنظر تقرير فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة، الوثيقة E/CN.3/2016/2، اللجنة الإحصائية، الدورة السابعة والأربعون، نيويورك، 11-18 آذار/مارس 2016، وهو متاح على الرابط: <http://undocs.org/en/E/CN.3/2016/2>.

ومع ذلك، لكي تكون البيانات المصنفة موثوقة وقابلة للمقارنة، من الضروري استخدام التصنيفات المتفق عليها دولياً أو التصنيفات الوطنية التي يمكن تكييفها بسهولة مع المعايير الدولية، وكذلك التعريفات المتفق عليها دولياً لكل فئة في التصنيف.

إن العديد من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالعمل مستمدة أساساً من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية، مما قد يثير قضايا موثوقية البيانات بالنسبة لمجموعات مصنفة من السكان، وفق حجم عينة المسح والتصميم. وفي هذا السياق، هناك مفاضلة بين موثوقية البيانات المنتجة ومستوى تفصيل الفئات المستخدمة. وهناك أيضاً مشاكل متعلقة بجودة البيانات المتعلقة بالإبلاغ الذاتي من قبل المشاركين في الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية، وهو ما يثير إشكالية بصفة خاصة بالنسبة للمواضيع الحساسة.

## 6.2. التصنيفات المتاحة على نطاق واسع على المستوى الدولي

هناك العديد من التصنيفات التي تم الاعتراف بها واستخدامها على نطاق واسع، مع تطبيق التصنيفات والفئات المعيارية، مما أدى إلى توافر بيانات مصنفة وموثوقة وقابلة للمقارنة متاحة لعدد كبير من البلدان، كما هو موضح أدناه.

### 6.2.1 الجنس

يعتبر تصنيف مؤشرات سوق العمل حسب الجنس أحد أهم التصنيفات اللازمة لفهم الأنماط الأساسية في أسواق العمل. ويوصى به لمعظم المؤشرات التي تشير إلى الأشخاص وهو متاح بالفعل على نطاق واسع للمؤشرات التي تم جمعها وتصنيفها على المستويين الوطني والدولي.

### 6.2.2 السن

إن تصنيف مؤشرات سوق العمل حسب العمر هو أيضاً تصنيف أساسي يكشف عن جانب رئيسي لأسواق العمل: مدى دمج الشباب والبالغين وكبار السن في هذه الأسواق. ويُعترف بالسكان ممن هم في سن العمل على نطاق واسع كأشخاص في سن 15 وما فوق. وعلى الرغم من اختلاف النطاقات العمرية المعينة المستخدمة لتصنيف البيانات حسب العمر، فإن نطاق عمر الشباب معترف به على نطاق واسع كأشخاص تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة (ضمنًا) ويتم التعرف على البالغين على نطاق واسع كأشخاص في سن 25 وما فوق.

### 6.2.3 مستوى التعليم

بالنسبة لتصنيف البيانات حسب مستوى التعليم، يوصى باستخدام أحدث إصدار من التصنيف الدولي الموحد للتعليم (2011)<sup>94</sup> على الرغم من أنه قد يكون هناك تعقيدات في بعض الحالات في تكييف الأنظمة التعليمية الوطنية مع التصنيف الدولي الموحد للتعليم .

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن مستوى التعليم يجب أن يُحدد على أساس أعلى مستوى تم إنجازه بنجاح، فإن الأفراد الذين تمت مقابلتهم لإجراء استبيانات للأسر المعيشية يبلغون في بعض الأحيان عن المستوى الذي بدؤوه أو يستمرون فيه، مما يعوق إمكانية المقارنة ودقة النتائج.

ولا يستخدم هذا التصنيف على هذا النحو بالنسبة للمؤشرات المذكورة في هذا الدليل ولكن يتم استخدامه لتحديد الحالة التعليمية التي تستند إليها بعض المؤشرات (4.3.1 و 8.6.1).

### 6.2.4 المهنة

<sup>94</sup> للمزيد من المعلومات حول أحدث نسخة من التصنيف الدولي الموحد للتعليم (2011)، أنظر في الرابط: <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-iscd>.

بالنسبة لتصنيف البيانات حسب المهنة ، يوصى باستخدام أحدث نسخة من التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08).<sup>95</sup> وهذا التصنيف مطلوب للمؤشر 8.5.1 وهو ضروري لحساب المؤشر 5.5.2 (والأفضل استخدام المستوى من رقمين من التصنيف الدولي الموحد للمهن).

## 6.2.5 النشاط الاقتصادي

بالنسبة لتصنيف البيانات حسب النشاط الاقتصادي، يوصى باستخدام أحدث نسخة من التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية (ISIC-مراجعة 4).<sup>96</sup> وعلى الرغم من أنه لأغراض مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي نوقشت في هذا الدليل، تعتبر فئات الزراعة/غير الزراعية كافية، مما يعني أن الإشارة إلى التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية ليست ضرورية.

## 6.2.6 مركز العمالة

من المفترض أن تكون البيانات المصنفة حسب مركز العمالة قائمة على أحدث نسخة من التصنيف الدولي لمركز العمالة (ICSE-1993).<sup>97</sup> ومن المتوقع مراجعة هذا التصنيف في المؤتمر الدولي العشرين لخبراء الإحصاءات العمالية في أكتوبر/تشرين الأول 2018 .

وفي سياق المؤشرات المذكورة في هذا الدليل، ليس من الضروري تصنيف البيانات حسب مركز العمالة. ومع ذلك ، من المهم تحديد الموظفين بشكل منفصل (على عكس إجمالي العمالة) بالنسبة للمؤشر 8.5.1 على سبيل المثال.

## 6.3 .التصنيفات الصعبة (ولكن الضرورية)

تشمل قائمة المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة، لا سيما تلك المتعلقة بالعمل اللائق وسوق العمل، بعض المؤشرات التي تتطلب تصنيفات ذات جدوى تحليلية للغاية ولكنها صعبة من الناحية المنهجية نظراً لعدم وجود تصنيفات دولية موحدة وتعريفات للفئات.

### 6.3.1 المناطق الحضرية/الريفية

على الرغم من أن تصنيف الموقع الجغرافي، الذي يميز بين المناطق الريفية والحضرية، قد تم استخدامه بالفعل من قبل العديد من البلدان في نظم المعلومات المتعلقة بسوق العمل الخاصة بها، فإن تعريفات المناطق الريفية والحضرية يتم تحديدها على المستوى الوطني وتعتمد بدرجة كبيرة على السياق الوطني. وهذا يحد من إمكانية المقارنة الدولية للبيانات المتاحة حالياً في المناطق الحضرية/الريفية.

### 6.3.2 وضع المهاجرين

وفقاً لتوصيات الأمم المتحدة بشأن إحصاءات الهجرة الدولية، يتم تعريف المهاجر الدولي على أنه أي شخص يغير بلد إقامته المعتادة.<sup>98</sup> ومع ذلك، من الناحية العملية، وبسبب الصعوبات في تطبيق هذا التعريف للقياس، تختار العديد من الدول تعريف وضع المهاجرين كأفراد بناءً على بلد مواطنتهم أو بلده الأم. وتقوم منظمة العمل الدولية حالياً بإعداد مقترحات بشأن التعريفات والتصنيفات بشأن إحصاءات هجرة اليد العاملة، التي سيتم تقديمها للمناقشة (والموافقة المحتملة) للمؤتمر الدولي العشرين لإخبراء الإحصاءات العمالية في عام 2018، وفقاً لقرار عام 2013 بشأن المزيد من العمل حول إحصاءات هجرة اليد العاملة. ولما كانت الهجرة، ولا سيما هجرة اليد العاملة، موضوعاً حساساً، فإن هذا يتطلب عملاً إثنائياً شاملاً يتضمن تحليل الأنواع المختلفة من المصادر المتاحة وطرق إبلاغ البيانات الموثوق بها. ويعتبر

<sup>95</sup> للمزيد من المعلومات حول أحدث نسخة من التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08)، أنظر في الرابط: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.

<sup>96</sup> للمزيد من المعلومات حول أحدث نسخة من التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية (ISIC -مراجعة 4)، أنظر في الرابط: <https://unstats.un.org/unsd/publications/catalogue?selectID=396>.

<sup>97</sup> للمزيد من المعلومات حول أحدث نسخة من التصنيف الدولي لمركز العمالة (ICSE-1993)، أنظر في القرار حول التصنيف الدولي لمركز العمالة على الرابط: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087562/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm).

<sup>98</sup> الأمم المتحدة: توصيات الأمم المتحدة بشأن إحصاءات الهجرة الدولية، مراجعة 1 (نيويورك، 1998) متاح على الرابط: [https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm\\_58rev1e.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_58rev1e.pdf).

تصنيف وضع المهاجرين أحد التصنيفات المطلوبة لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة في إطار المؤشرات العالمية كجزء من المبدأ الشامل الخاص بتصنيف البيانات. وفيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة الخاصة بسوق العمل على وجه الخصوص، يوصى بهذا التصنيف تحديداً للمؤشرين 8.8.1 و 8.8.2.

### 6.3.3 حالة الإعاقة

على الرغم من وجود مجموعة واسعة من التصنيفات والفئات المستخدمة لتصنيف الأشخاص على المستوى الوطني حسب حالة الإعاقة لديهم، لأغراض مؤشرات سوق العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة، يوصى باستخدام مجموعة الأسئلة القصيرة لفريق واشنطن المتعلقة بالإعاقة.<sup>99</sup> وهذا التصنيف مطلوب للمؤشرين 8.5.1 و 8.5.2.

## 7 الاعتبارات الخاصة بمصادر البيانات

تحدد خصائص المصادر الإحصائية المستخدمة للحصول على مؤشرات سوق العمل مدى موثوقية البيانات المشتقة وإمكانية مقارنتها وتمثيلها. ومن ثم، عند الإشارة إلى إحصاءات العمل، من الأهمية بمكان فهم الآثار المترتبة على نوع المصدر المستخدم وعلى مراعاة منهجيته وتغطيته (الجغرافيا، والسكان، والمواضيع، وما إلى ذلك). وتتضمن قائمة مؤشرات سوق العمل لأهداف التنمية المستدامة إنتاج إحصاءات من مسوحات القوى العاملة، إلى جانب عدد من المصادر الأخرى. إن المصادر الإحصائية الأكثر تقليدية هي تعدادات السكان والمجتمعات والمسوحات الأسرية والإنشائية، لأن هذه المجموع مصممة خصيصاً لإنتاج الإحصاءات. ومع ذلك، يمكن أيضاً الحصول على ثروة من المعلومات القيمة من مصادر لم يتم إنشاؤها أصلاً لأغراض إحصائية، على غرار السجلات الإدارية والبيانات الضخمة. وتعرض الأقسام التالية باختصار المزايا والعيوب الرئيسية لكل نوع من أنواع المصادر.

### 7.1 التعدادات السكانية

يعد التعداد السكاني مصدراً رئيسياً للمعلومات عن السكان، وعادة ما يكون بمثابة أساس للإحصاءات الرسمية للدولة. وتغطية التعداد السكاني هي تغطية شاملة: يتم تغطية جميع الأسر في بلد ما في مرحلة جمع البيانات ويتم جمع المعلومات عن جميع أفراد الأسرة. وبفضل ذلك، يمكن استخدامه كإطار عينة في وقت لاحق للدراسات الاستقصائية للعينات. وتسمح تغطيته الشاملة ومستوى تمثيله العالي بدراسة المجموعات السكانية الصغيرة والمناطق الجغرافية. ولكن بما أن عملية جمع البيانات والمعلومات شاملة للغاية، فهي مكلفة جداً، وبالتالي فهي تحصل عادة على نحو غير منتظم. وبشكل عام، تجري الدول التعدادات السكانية كل عشر سنوات. كما أن التعداد السكاني يجمع معلومات عامة فقط، ولا يتناول بالتفصيل مواضيع محددة مثل العمل، مما يؤثر في نوعية إحصاءات العمل المستمدة من التعدادات السكانية.

ولا يستدعي أي مؤشر من مؤشرات سوق العمل الأهداف التنمية المستدامة استخدام محددًا للتعدادات السكانية كمصدر للبيانات؛ ومع ذلك يمكن استخدامها كمصدر بديل للعديد من المؤشرات المشتقة عادة من الدراسات الاستقصائية لقوى العاملة، في غياب مثل هذه الدراسات الاستقصائية.

### 7.2 الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية

للتغلب على التكلفة العالية للتعدادات السكانية والقدرة على الحصول على استبيانات أطول وبالتالي جمع المزيد من المعلومات المتعمقة، يمكن اختيار عينة من جميع السكان يتم قياسها من خلال التعداد لإجراء مسح. وعادة ما تكون استبيانات المسوحات النموذجية أكثر تفصيلاً بكثير من التعدادات السكانية، وهي مصممة خصيصاً لجمع البيانات حول المواضيع المطلوبة. وبطبيعتها، يمكن أن تغطي الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية أي موضوع يمكن لأفراد الأسرة تقديم معلومات عنه. فهي أقل تكلفة من التعدادات السكانية وبالتالي يمكن أن تكون أكثر تواتراً، مما يسمح بدراسة الاتجاهات القصيرة الأجل. وبما أنها تغطي جميع الأفراد في الأسر ضمن العينة، بغض النظر عن وضعهم في سوق العمل أو مهنتهم أو نوع المنشأة التي يعملون فيها، إلخ، فإن الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية توفر إطاراً متسقاً لدراسة العمالة والبطالة والأشخاص خارج القوى العاملة في آن واحد، كما تقدم العديد من التصنيفات الهامة.

<sup>99</sup> إن فريق واشنطن المعني بإحصاءات الإعاقة هو أحد أفرقة المدن التابعة للأمم المتحدة وقد أسسته اللجنة الإحصائية للأمم المتحدة بغية معالجة الحاجة الماسة لإحصاءات قابلة للمقارنة حول الإعاقة. مجموعة الأسئلة القصيرة لفريق واشنطن المتعلقة بالإعاقة هي جملة من ستة أسئلة المفترض أن تدرج في الاستبيان أو المسح الإحصائي لتحديد الأشخاص ذوي الإعاقة وجمع المعلومات عن إعاقاتهم. وتتوفر مجموعة الأسئلة القصيرة في الرابط: <http://www.washingtongroup-disability.com/wp-content/uploads/2016/01/The-Washington-Group-Short-Set-of-Questions-on-Disability.pdf>.

للمزيد من المعلومات حول فريق واشنطن، أنظر في الرابط:

ومع ذلك، قد ينطوي تصميم العينة على أخطاء في أخذ العينات، مما يعوق جودة النتائج. وعلى وجه الخصوص، قد تكون تقديرات المجموعات أو المناطق الصغيرة ذات موثوقية محدودة نظرًا لتدني مستوى التغطية في العينة. وعلاوة على ذلك، تعتمد موثوقية النتائج بشكل كبير على دقة المستجيبين، الذين قد يميلون إلى المبالغة في تقدير بعض الإجابات المحددة أو التقليل من شأنها.

كما إن استقصاءات القوى العاملة هي النوع الرئيسي من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية المستخدمة لاستخراج إحصاءات العمل، وهي بالتالي المصدر المفضل لكثير من المؤشرات الموضحة في هذا الدليل (المؤشرات 5.5.2، و8.3.1، و8.5.2، و8.6.1). ويمكن استخدام أنواع أخرى من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية، على غرار الدراسات الاستقصائية لدخل الأسرة ونفقاتها على أن تشمل نموذج العمل المقابل لها، وهو مفيد تحديدًا لاستخلاص البيانات حول العمالة الفقيرة (المؤشر 1.1.1).

### 7.3. التعدادات والدراسات الاستقصائية للمنشآت

بالنسبة للتعدادات السكانية والدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية، فإن وحدة العينات هي الأسرة المعيشية، ولكن يمكن جمع الإحصائيات باستخدام المنشأة كوحدة لأخذ العينات حول مواضيع يكون لدى المنشأة أو صاحب العمل المعلومات بشأنها، خاصة فيما يتعلق بالدخل ووقت العمل و عدد الموظفين. وبشكل عام، يكون مسح المنشآت أقل تكلفة من مسح الأسر المعيشية. وهنا أيضاً، هناك إمكانية إجراء دراسة شاملة تغطي جميع المنشآت في بلد ما (تعداد المنشآت) أو مجموعة تركز فقط على عينة تمثيلية للمنشآت (الدراسات الاستقصائية للمنشآت). وبطبيعة الحال، تعتبر تعدادات المنشآت أكثر تكلفة، وعادة ما يتم إجراؤها بتواتر أقل من الدراسات الاستقصائية للمنشآت، لكنها أكثر تمثيلاً.

وتجدر الإشارة إلى أن منشآت القطاع غير النظامي والمنشآت الصغيرة نادراً ما يتم تغطيتها في التعدادات والدراسات الاستقصائية للمنشآت؛ ووفق السياق الوطني، قد تمثل حصة كبيرة من سوق العمل. وبالمثل، لا تغطي التعدادات والدراسات الاستقصائية للمنشآت سوى الموظفين، وبالتالي تستثني العاملين لحسابهم الخاص (العاملين لحسابهم الخاص والمساهمين بجهودهم من أفراد الأسرة، وما إلى ذلك).

وتعد الدراسات الاستقصائية للمنشآت مصدرًا دقيقًا جدًا للإحصاءات المتعلقة بأرباح الموظفين (المؤشر 8.5.1) وقد توفر أيضاً بيانات عن الإصابات المهنية (المؤشر 8.8.1).

### 7.4. السجلات الإدارية

تحتوي السجلات الإدارية، مثل سجلات الأعضاء، والأنشطة، والموظفين، وما إلى ذلك في الوكالات أو المؤسسات، على المتغيرات المرتبطة بالوحدات ومحددات الوحدات التي تم وضعها لأغراض إدارية. وعادة ما لا يتم تصميم هذه الأهداف لأغراض إحصائية ولكن لديها إمكانات إحصائية ضمنية ويمكن استخدامها لإنتاج الإحصاءات. وهي مفيدة بشكل خاص في السياقات التي لا توجد فيها دراسات استقصائية منتظمة عن الأسر المعيشية أو المنشآت، حيث يمكن استخدامها كمصدر بيانات بديل. وفي أي بلد، تكون السجلات الإدارية الموجودة عديدة ومتنوعة وتغطي مجموعة واسعة من المواضيع. وتعتبر السجلات الإدارية مصدرًا غير مكلف للإحصاءات حيث يتم إنشاؤها وصيانتها من قبل الوكالة المعنية وتتوفر المعلومات بسهولة، مما يعني أنه ليس هناك حاجة لمزيد من جهود لجمع المعلومات. وبحكم طبيعتها، عادة ما تكون للسجلات الإدارية تغطية شاملة لجميع الوحدات في الكيان المرجعي الخاص بها، على الأقل من الناحية النظرية (من الناحية العملية، يمكن ملاحظة تغطية أقل من شاملة للسجلات الإدارية في بعض الحالات).

ومع ذلك، وبما أن السجلات وضعت لأغراض إدارية وليس إحصائية، فعادة ما يتعين عليها الخضوع لعمليات إحصائية لكي تصبح البيانات إحصاءات موثوقة في الواقع، بما في ذلك دراسة التعريفات والمفاهيم والتصنيفات المستخدمة، والتحقق من البيانات لتصبح أي تناقضات موجودة، ومتغيرات الترميز وتطوير متغيرات جديدة إذا لزم الأمر، والبت في أساليب تنسب لتطبيقها في معالجة البيانات المفقودة. وبالإضافة إلى ذلك، تعتمد المواضيع التي يتم تغطيتها والوحدات المستخدمة على العمليات الإدارية التي أدت إلى إنشاء السجل وليس على الإنتاج الإحصائي الثانوي.

ويمكن الحصول على المعلومات المتعلقة بتغطية الحماية الاجتماعية ومدفوعات الضمان الاجتماعي (المؤشر 1.3.1) والبيانات المتعلقة بالإصابات المهنية (المؤشر 8.8.1) من السجلات الإدارية.

## 7.5. الحسابات القومية

الحسابات القومية هي عبارة عن مجموعة كاملة ومتكاملة من الحسابات التي طُوِّرت لأغراض قياس أداء الاقتصاد. وهي تشمل عادة الإنتاج والدخل وحسابات الإنفاق وحسابات رأس المال والحسابات المالية والميزانيات العمومية. وهي مصدر رئيسي للإحصاءات المتعلقة بمؤشرات الاقتصاد الكلي (المؤشر 8.2.1 والمؤشر 10.4.1).

## 7.6. التقديرات الرسمية

في بعض الحالات، حيث لا يوجد دراسة استقصائية حديثة للأسرة النعيشية أو المنشآت ولم يتم إنتاج إحصاءات موثوقة من السجلات الإدارية ولكن حيث لا تزال هناك حاجة لإحصاءات العمل، يمكن استخدام طرق أخرى للحصول على البيانات المقدرة أو المفترضة أو النموذجية. وتعتمد جودة الإحصاءات وموثوقيتها على التقديرات والأساليب المستخدمة .

ولدى منظمة العمل الدولية تاريخ طويل من استنباط التقديرات والتوقعات القائمة على نماذج محددة بشأن مؤشرات سوق العمل من أجل تلبية احتياجات بيانات واضعي السياسات والباحثين. وتشير هذه التقديرات والتوقعات إلى البيانات على المستوى القطري والمجموع الإقليمية والعالمية، ويتم الحصول عليها من خلال استخدام نماذج الاقتصاد القياسي. وتشمل تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية الأساسية تقديرات معدلات القوى العاملة ومشاركة القوى العاملة، والبطالة، ونسب العمالة إلى السكان، والوضع في العمالة، والعمالة حسب القطاع، وإنتاجية العمل، ومعدلات العمال الفقراء والعمالة الفقيرة.<sup>100</sup>

وتوفر تقديرات منظمة العمل الدولية المصنعة من النماذج الاقتصادية بيانات عن العديد من مؤشرات سوق العمل في بلدان جنوب السودان ، ومي معدلات الفقر في العمل (المؤشر 1.1.1) وإنتاجية العمالة (المؤشر 8.2.1) ومعدلات البطالة (المؤشر 8.5.2). كما وضعت منظمة العمل الدولية نماذج لاستنباط تقديرات عالمية وإقليمية لموضوعات محددة أخرى تتعلق بسوق العمل ، مثل تغطية الحماية الاجتماعية (المؤشر 1.3.1) وعمالة الأطفال (المؤشر 8.7.1).

## 7.7. البيانات الضخمة

مع ظهور التكنولوجيا والأجهزة المحمولة والنفاذ إلى الإنترنت الواسع الانتشار، تنمو مجموعات البيانات بشكل كبير، سواء من حيث العدد أم الحجم، حيث تُسجَّل تقريبًا تسجيل كل المعاملات والبحوث عبر الإنترنت. وغالبًا ما يشار إلى هذه الأنواع من البيانات باسم "البيانات الضخمة"، والتي تشير إلى مجموعات البيانات الكبيرة التي يمكن استخدامها لتحليل الاتجاهات المتعلقة بالتفاعلات والسلوكيات البشرية وعادة ما تقع خارج نطاق المعالجة التقليدية للبيانات والأساليب الإحصائية. ويمكن للبيانات الضخمة أن توفر ثروة من المعلومات المتعلقة بإحصاءات العمل، على سبيل المثال في البحث عن الوظائف، والوظائف الشاغرة والمهارات. وعلى الرغم من عدم وجود منهجيات ومبادئ توجيهية متفق عليها دولياً بشأن استخلاص إحصاءات العمل من البيانات الضخمة، فهي أصبحت تعتبر مصدرًا إحصائيًا أكثر فأكثر.

وفيما يخص استخدام البيانات الضخمة كمصدر لإحصاءات العمل، فإن التحديات الرئيسية تشمل فصل البيانات الصحيحة عن كميات كبيرة من "ضجيج" البيانات، وإنشاء المفاهيم والتعريفات المناسبة وتغطية الإحصاءات (المقتصرة على الأشخاص الذين لديهم وصول إلى الإنترنت أو وجود الوسائل لتنفيذ المعاملات عبر الإنترنت، الخ.). ولا يعمل إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة حاليًا على تشجيع استخدام البيانات الضخمة لاستخلاص مؤشرات سوق العمل.

## 8 الملاحظات الختامية

يعد إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة إطارًا متسقًا ومتناسقًا ومتكاملًا. وهو غير قابل للتجزئة بطبيعته، بمعنى أنه يجب دائماً تحليل وتفسير المؤشرات المتعلقة بنفس الموضوع والمواضيع المترابطة. وهو أيضاً إطار تطلعي يهدف إلى استخدامه على الأقل حتى التاريخ المستهدف لعام 2030. وبذلك، فهو لا يشتمل فقط على مؤشرات بمنهجية راسخة ولكن أيضاً مؤشرات تحتاج إلى تطوير منهجي قبل البدء في تجميعها.

<sup>100</sup> للمزيد من المعلومات حول تقديرات وتوقعات منظمة العمل الدولية حول مؤشرات سوق العمل، أنظر في الرابطين: [http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS\\_114246/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS_114246/lang-en/index.htm) و [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_216451.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_216451.pdf).

ووضع إطار المؤشرات العالمية عبر تجميع البيانات التي يمكن إتاحتها من مجموعة واسعة من المصادر الإحصائية، مما يتطلب ضمناً التطوير التدريجي للنظم الإحصائية المتكاملة على المستوى الوطني. وينطبق هذا بشكل خاص على مؤشرات سوق العمل لأهداف التنمية المستدامة، والتي تشمل التدابير الأكثر موثوقية من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية والمنشآت، والحسابات القومية والسجلات الإدارية. ومن أجل الإبلاغ عن جميع مؤشرات سوق العمل لأهداف التنمية المستدامة في الوقت المناسب واستخدام إحصاءات دقيقة وقابلة للمقارنة، لا بد أن تمتلك البلدان نظام معلومات سوق عمل متين يدمج جميع المصادر الإحصائية المتاحة.

ونظراً للعلاقات المتعددة (والمعقدة) والترابطات بين المؤشرات المختلفة، لا سيما بين المؤشرات المتعلقة بالعمل، ينبغي دائماً تفسيرها معاً لأن كل مؤشر يمثل جزءاً مختلفاً من اللغز نفسه. ولذلك، من الضروري تعزيز التحليل الشامل والجامع للمؤشرات الاقتصادية ومؤشرات سوق العمل لزيادة فهم السياقات ذات الصلة وتقديم تمثيل دقيق لأوجه فشل أسواق العمل ونجاحها.



European Commission, IMF, OECD, UN and World Bank. 2009. *System of National Accounts, 2008* (2008 SNA) (New York).

FAO and Task Team. 2017. Principles and practices of global data reporting and data sharing for the 2030 Sustainable Development Agenda, document SA/2017/2, Committee for the Coordination of Statistical Activities, twenty-ninth session (New York, 6 March).

ILO. 1948. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).

—. 1949. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

—. 1973. Resolution concerning an integrated system of wages statistics, adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 16–26 October).

—. 1973. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138).

—. 1993. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 19–28 January).

—. 1999. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182).

—. 2003. *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment*, adopted by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 24 November–3 December).

—. 2008a. *Beyond unemployment: Measurement of other forms of labour underutilization*, room document 13, 18th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 24 November–5 December).

—. 2008b. *Occupational injuries statistics from household surveys and establishment surveys: An ILO manual on methods* (Geneva).

—. 2009. *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators including the full set of Decent Work Indicators* (Geneva).

—. 2010a. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session (Geneva, 18 June 1998; Annex revised 15 June 2010).

—. 2010b. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).

—. 2010c. *Trends Econometric Models: A review of methodology* (Geneva).

—. 2012. *International Standard Classification of Occupations (ISCO-8), volume I, Structure, group definitions and correspondence tables* (Geneva).

—. 2013a. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 2–11 October).

- 
- . 2013b. *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment* (Geneva).
- . 2013c. *Decent Work Indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO Manual*, second edition (Geneva).
- . 2017a. *Metadata: Indicator descriptions*, ILOSTAT website, [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat) (accessed in April).
- . 2017b. *ILO estimates and projections: Data considerations and methodological approach*.
- . 2017c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* (Geneva).
- Kapsos, S. and Bourmpoula, E. 2013. *Employment and economic class in the developing world*, ILO Research Paper No. 6 (Geneva, ILO).
- UN. 1987. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future (the Brundtland Report), General Assembly, forty-second session, document A/42/427 (New York).
- . 1989. Convention on the Rights of the Child, General Assembly resolution 44/25 (New York).
- . 1998. *Recommendations on Statistics of International Migration, Revision 1*, Statistical Papers, Series M, No. 58, Rev.1 (New York).
- . 2000. United Nations Millennium Declaration, General Assembly resolution 55/2 (New York).
- . 2008. *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Revision 4*. Statistical Papers, Series M, No. 4, Rev. 4 (New York).
- . 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, General Assembly resolution 70/1 (New York).
- . 2016. Report of the Inter-Agency and Expert Group on the Sustainable Development Goal Indicators, Statistical Commission, forty-seventh session, document E/CN.3/2016/2/Rev.1 (New York).
- . 2017a. Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development, General Assembly resolution 71/313 (New York).
- . 2017b. Report of the Inter-Agency and Expert Group on the Sustainable Development Goal Indicators, Statistical Commission, forty-eighth session, document E/CN.3/2017/2 (New York).
- . 2018a. Report of the International Labour Organization on recent developments in work and employment statistics, Statistical Commission, forty-ninth session, document E/CN.3/2018/18 (New York).

---

—. 2018b. Report of the Inter-Agency and Expert Group on the Sustainable Development Goal Indicators, Statistical Commission, forty-ninth session, document E/CN.3/2018/2 (New York).

UNESCO and UNESCO Institute for Statistics. 2012. *International Standard Classification of Education (ISCED 2011)* (Montreal).

WHO. 2001. *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, 10th Revision (ICD-10)* (Geneva).