



نظام المعلومات كأداة تخدم سياسات سوق العمل النشطة

inWent

Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH Capacity Building International, Germany

Impressum

Herausgeber:	InWent – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH Abteilung 4.01 Technologiekoooperation, Systementwicklung und Management in der beruflichen Bildung Käthe-Kollwitz-Straße 15 68169 Mannheim
Autor:	Silke Woltermann, Universität Göttingen
ISBN:	ISBN-3-937235-50-7
Layout:	Rendel Freude, Köln
Graphiken:	Silke Woltermann, Universität Göttingen
Bildnachweis:	Rendel Freude (Titel), SOKRATES (Seite 4)
Stand:	Februar 2004

تمهيد

التحرير:	ان فنت ، بناء القدرات الدولية ، فرع ألمانيا ٤.٠١ التعاون التكنولوجي، وتطوير الأنظمة والإدارة في التدريب المهني كاثي كولفتز شتراسه ١٥ ٦٨١٦٩ مانهايم
المؤلف:	زلكه فولتمان، جامعة غوتنغن ٣-٩٣٧٢٣٥-٢٨-٠
آي اس بي ان:	رندل فرويده، كولن
التصميم:	زلكه فولتمان، جامعة غوتنغن
الرسومات:	رندل فرويده (العنوان)، سوقريتس (صفحة ٤)
الصور:	شباط (فبراير) ٢٠٠٤
تاريخ النشر:	

نظام المعلومات كأداة تخدم سياسات سوق العمل النشطة

جدول المحتويات

٠٢	تمهيد
٠٥	جدول المحتويات
٠٦	إن فنت باختصار
٠٧	المقدمة
٠٨	مدخل إلى سياسات سوق العمل
٠٩	ما هو نظام معلومات سوق العمل (ال ام أي اس)
١١	محددات التوظيف ودور نظام المعلومات في هذا المجال
١٥	وظائف نظام معلومات سوق العمل
١٩	الأشكال التنظيمية لنظام معلومات سوق العمل
٢١	التعريف بنظام معلومات سوق العمل
٢٦	مراكز التوظيف الخاصة وغير الربحية
٢٧	الرقابة على نظام معلومات سوق العمل وتقييمه
٢٨	الإستنتاجات
٢٩	قائمة المراجع
٣١	منشورات أخرى متوفرة لدى إن فنت

إن فنت InWEnt

يوجد المركز الرئيسي للفرع ٤.٠١ من إن فنت في مانهايم ، ويقوم بتنفيذ برامج تدريب متقدمة بالنيابة عن وزارة التعاون والتنمية الاقتصادية الاتحادية (BMZ). ويركز عمل المؤسسة الذي تقوم بتنفيذه تحت شعار التنمية المستدامة على مشاكل التعاون التكنولوجي وتطوير الأنظمة والإدارة في حقول التعليم والتدريب التقني والمهني . أما برامج الحوار والتدريب التي تقدمها المؤسسة فهي موجهة إلى صانعي القرار في القطاع العام والقطاع الخاص كذلك ، وإلى المدراء في الإدارة الوسطى والمسؤولين عن أنظمة التدريب المهني .

إن فنت InWEnt – جمعية من أجل إكمال ومواصلة التعليم ومن أجل التنمية على المستوى الدولي GmbH (بناء القدرات الدولية ، ألمانيا) – هي منظمة تسعى لتطوير الموارد البشرية ولتوفير التدريب المتقدم والحوار على المستوى الدولي . وقد تأسست هذه المؤسسة نتيجة لإندماج مؤسسة كارل دويزبورغ – غزلشافت إي فاو والمؤسسة الألمانية للتنمية الدولية (DSE). ويمكن للمؤسسة أن تعتمد على تجارب وخبرات اكتسبتها المؤسسات المندمجان على مدى عشرات السنين في مجال التعاون الدولي . وإن برامج المؤسسة التي تركز على جانب التمرين العملي والموجهة للمدراء والموظفين الاختصاصيين وكذلك إلى صانعي القرار في مجال الأعمال وفي الصناعة وفي السياسة والإدارة العامة وفي المجتمع المدني من العالم. ويقوم منتدى سياسات التنمية الذي تعده المؤسسة بترتيب مناقشات دولية راقية المستوى حول موضوعات مثيرة للاهتمام في مجال سياسات التنمية.



المقدمة

في المجالات المذكورة أعلاه ، أي أن هذه البرامج لا يمكن أن تكون إلا بنفس مستوى علاقتها بما يحدده الخبراء في مجال أنظمة التدريب المهني في الدول المشاركة.

ولكي نصل إلى هذه النتيجة فإننا نتطلع إلى معلومات وآراء وتغذية مرتدة من جميع الأشخاص الذين يقرأون أو يستخدمون جميع منتجات هذه السلسلة الخاصة .

هذا الدليل هو واحد لسلسلة كاملة من منشورات ان فنت التي تم إنتاجها كنتيجة لحلقات بحث ودورات تدريبية تم تنفيذها بالتعاون مع معاهد تدريب مهني في العديد من الدول .

وهذا الدليل الإرشادي مبني على ورشة عمل حول سياسات سوق العمل والتدريب المهني تم عقدها في إيران. وكان من ضمن المشاركين في الورشة عدد من كبار المدراء التنفيذيين في وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم وغيرهم من واضعي السياسات . وقد قام هؤلاء المدراء بتقديم الاقتراحات والتعليق على المواضيع المطروحة للنقاش، وطرحوا الأسئلة المناسبة تماما وساهموا بهذا الوجه في العمل الحالي (هذا الدليل) الذي قامت الأنسة فالترمان بإعداده.

التوقيع

رئيس القسم

tvnet@inwent.org

منذ عام ٢٠٠٣ وحتى الآن يقوم قسم التعاون التكنولوجي وتطوير الأنظمة والإدارة في التدريب المهني بمؤسسة إن فنت InWent بتقديم سلسلة من التمرينات العادية اليومية في التدريب المهني.

ويصف عنوان هذه السلسلة الهدف منها "سلسلة التمرينات العادية اليومية في التدريب المهني" ويهدف القسم من خلال هذه السلسلة إلى تدعيم برامج الدولية لتطوير الموظفين في المجالات التي ذكرناها أنفا مع توثيق تكنولوجي لتلك البرامج بالشكل المطبوع وكذلك بالصيغة الإلكترونية.

هذه التقارير

- < منشأها الدول المشاركة وتأخذ بعين الاعتبار الطلب الموقفي المحدد .
- < سيتم اختبارها مع وبوساطة خبراء في التدريب المهني في الدول الشريكة مع الاستعانة ببرامج تدريبية متوفرة وتركز على التمرين.
- < ونظرا لأن التوجه هو نحو التعلم على مستوى الكرة الأرضية، فإنه سيتم تحسين هذه البرامج وتكييفها وتعديلها قبل القيام بنشرها بناء على توصيات من الدول المشاركة أو على نتائج الدراسات الاستكشافية.

وهكذا فان قسم التعاون التكنولوجي وتطوير الأنظمة والإدارة في التعليم المهني يقوم بتطبيق المتطلبات المتعلقة ببرنامج تدريب مؤسسة ان فنت على منتجات القسم

مدخل إلى سياسات سوق العمل

وتستطيع الحكومات أن تقوم بدور نشط في تحسين وظائف وأعمال سوق العمل وذلك عن طريق تطبيق وتنفيذ السياسات المتعلقة بسوق العمل. وتوجد عدة سبل لهذه السياسات تستطيع الحكومات استخدامها من أجل زيادة فعالية جهود الباحثين عن الوظائف فيما يتعلق بالتكاليف والسرعة والجودة في عملية إيجاد الوظائف المناسبة للباحثين عنها. وكما هو الحال بالأسواق الأخرى فإن توفير المعلومات أمر جوهري لكي يعمل سوق العمل بشكل جيد. إن خدمات التوسط والوسطاء (مثل نظام معلومات سوق العمل) تقلل تكاليف البحث عن الوظائف سواء بالنسبة للعمال أو لأرباب العمل عن طريق تحسين تدفق المعلومات الخاصة بالعرض والطلب على الوظائف بشأن الوظائف المتوفرة والمهارات المطلوبة. كما أن نظام معلومات سوق العمل ضروري لتجميع المعلومات المتعلقة بسوق العمل التي تحتاجها الحكومات من أجل صياغة المناسبة لسوق العمل. وبعد أن تتم صياغة السياسات وتنفيذها وإيجاد المؤسسات اللازمة لذلك، تصبح معلومات سوق العمل ضرورية للرقابة على هذه السياسات وعلى أداء المؤسسات وتقييمهما.

وبالنظر إلى أن تركيب أسواق العمل والمشاكل التي توجد فيها تختلف من دولة إلى أخرى، فإن وظائف وأشكال نظام المعلومات الخاص بسوق العمل يجب أن يتم تعديله وتكييفه وفقا لمتطلبات الدولة المعنية. ولا يوجد لدى أي جهة كانت نموذج أوحده من نظام المعلومات الخاص بسوق العمل جاهز ومناسب وفعال.

تهدف هذه النشرة الإرشادية إلى تقديم فكرة عامة عن نظام معلومات سوق العمل وعن الإمكانيات التي يوفرها.

يشكل العمل المصدر الرئيسي لاكتساب الدخل بالنسبة لغالبية السكان في كل دول العالم. ومن الناحية الأخرى فإن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية في جميع القطاعات التي يتكون منها اقتصاد أي دولة. ويقوم سوق العمل بالتنسيق ما بين تخصيص المداخل وتخصيص العمل كمورد من موارد الإنتاج. ولهذا السبب فإن الإخفاقات الحاصلة في سوق العمل تؤثر في سعادة ورفاهية جزء كبير من المجتمع.

إن البطالة المتواصلة ينتج عنها تكاليف للأفراد وللمجتمع بكامله، حيث أن الأفراد يفقدون مورد رزقهم، وبعضهم قد ينخفض مستوى معيشتهم إلى ما دون خط الفقر، وتكون المعاناة أقسى بشكل خاص بالنسبة للأطفال عندما يكون الأبوان عاطلين عن العمل. وتؤدي البطالة التي تستمر لفترات طويلة إلى خسائر في رأس المال البشري ومشاكل نفسية مثل الاكتئاب.

أما سوء اختيار وإسناد الوظائف فإنه يؤدي إلى مشاكل أخرى تتعلق بالنمو الاقتصادي، حيث أن إنتاجية العامل وبناء عليها إنتاجية الشركة التي يعمل فيها تتدنى إذا لم تكن المهارات التي يمتلكها العامل مغايرة للمهارات اللازمة للوظيفة التي يقوم بتأديتها، أو إذا كان مستواه التعليمي أو مستوى تدريبه أدنى بكثير من المستوى الضروري لتأدية الوظيفة بشكل جيد. وكذلك فإن الأشخاص الذين يمتلكون مهارات عالية ولا يجدون إلا وظائف تتطلب مهارات متدنية تكون إنتاجيتهم منخفضة أيضا، وذلك لأنه لا يستفاد من مهاراتهم بالطريقة المناسبة. إن حسن المواءمة بين الوظائف وشاغليها وتعيين الشخص المناسب بشكل ملائم لمؤهلاته لا يؤدي فقط إلى زيادة الإنتاجية وإنما يساهم أيضا في رفع مستوى رضا العاملين وأرباب العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى إطالة فترة التوظيف. كما يؤدي هذا الدوران الأبطأ للقوى العاملة إلى التقليل من المهارات المفقودة وتخفيض تكاليف توظيف عاملين جدد.

وهناك عدة عوامل يمكن أن تؤدي إلى إخفاقات في سوق العمل، وفيما يلي بعض منها:

- < عدم توفر معلومات عن الوظائف الشاغرة
- < عدم توفر معلومات عن المهارات اللازمة للعاملين
- < عدم المواءمة بين العرض والطلب بالنسبة للأيدي العاملة
- < التمييز بأنواعه المختلفة
- < المستويات غير الكافية من الأنظمة والقوانين الخاصة بسوق العمل

ما هو نظام معلومات سوق العمل؟

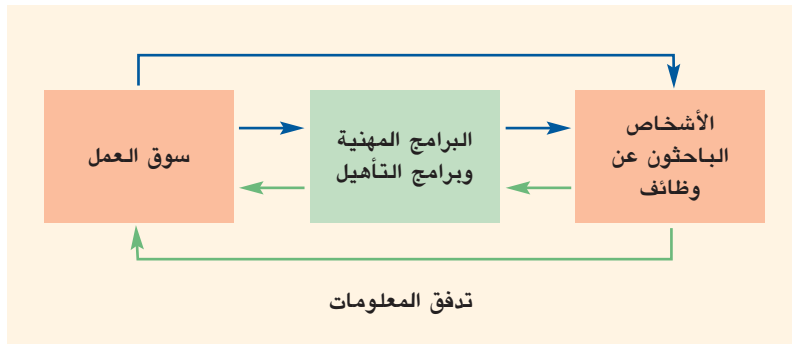
< إذا ازداد عدد الأشخاص الذين يحسنون اختيار وظائفهم، وأحسننت الشركات اختيار الموظفين، فإن إنتاجية هذه الشركات ستزداد.

يوضح الشكل رقم ١ سوق العمل الأفضل الذي يكون تدفق المعلومات فيه كاملاً بين الأشخاص الباحثين عن العمل وأرباب العمل الذين يوفران الوظائف والمؤسسات التي تقدم برامج التدريب والتأهيل. ويكون هذا هو الحال إذا كان كل واحد من الأطراف الثلاثة يمتلك معلومات كاملة وفورية عن العرض والطلب لدى الطرفين الآخرين (ويمتلك كذلك معلومات عن موعد تعديل الأجور بشكل فوري، غير أن مرونة الأجور لا تدخل ضمن نطاق نظام عمل سوق العمل ولهذا السبب فإننا لن نناقش ذلك هنا).

إن نظام معلومات سوق العمل أداة فعالة نشطة من أدوات سياسات سوق العمل يتم بواسطتها تجميع المعلومات المتعلقة بسوق العمل وتقييمها وتقديمها للجهات المعنية في جانب الطلب وكذلك الجهات المعنية في جانب العرض. ويهدف تنفيذ نظام معلومات سوق العمل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

- < الشفافية الواسعة على مستوى الدولة بخصوص العرض والطلب في الأسواق على العمالة وعلى التدريب المهني.
- < الوصول السريع إلى عروض الوظائف وطلبات التوظيف وتسريع عملية الملائمة بين الوظائف المعروضة وطالبي التوظيف وذلك عن طريق سرعة الوصول إلى عروض الوظائف وطلبات التوظيف من طرف أرباب العمل وطالبي التوظيف
- < استخدام جميع الإمكانيات المتاحة لتوفير الدعم للوظائف التي ينفذها سوق العمل
- < وسائل وطرقاً خالية من التعقيدات ومن الروتين والإجراءات الطويلة المعقدة لنشر المعلومات المتعلقة بعروض وإعلانات الوظائف

الشكل ١ سوق العمل الأفضل

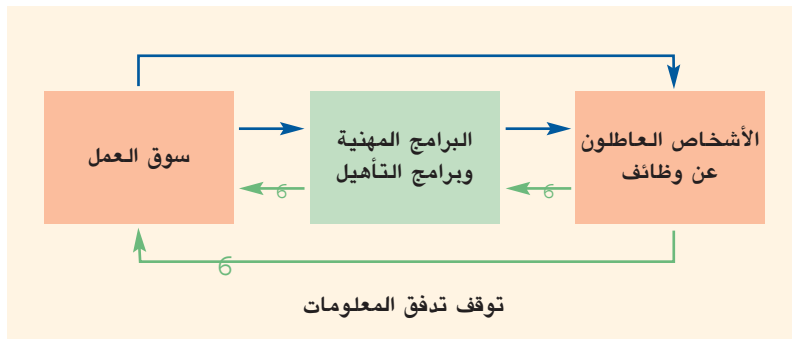


ما هي أهمية نظام معلومات سوق العمل؟

يساعد نظام معلومات سوق العمل على تقليل العجز في المعلومات عن سوق العمل وذلك لكي يعمل السوق بشكل أفضل:

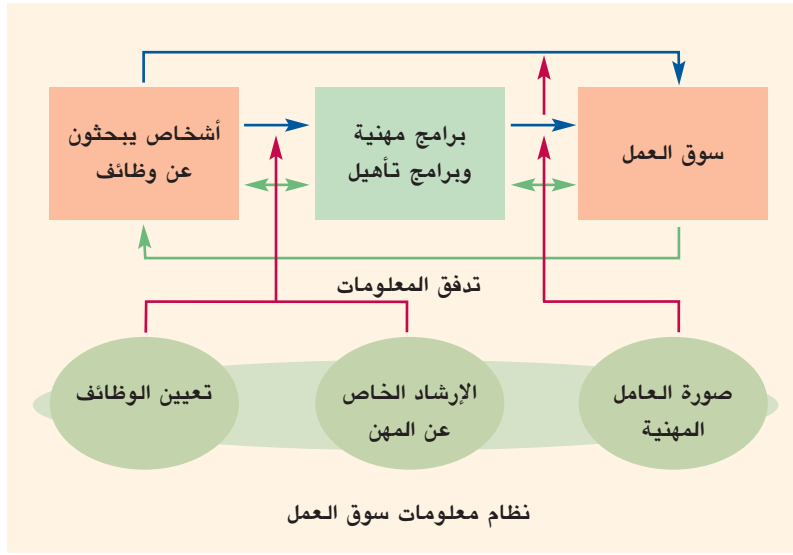
- < إذا لم تتوفر المعلومات للأشخاص عن الوظائف الشاغرة، فإنهم قد يظلون عاطلين عن العمل
- < إذا لم يكن لدى الأشخاص معلومات عن المهن، فإنهم قد يختارون مهنة لا يوجد هناك طلب على العاملين في هذه المهنة

الشكل ٢ سوق العمل في ظل نقص المعلومات

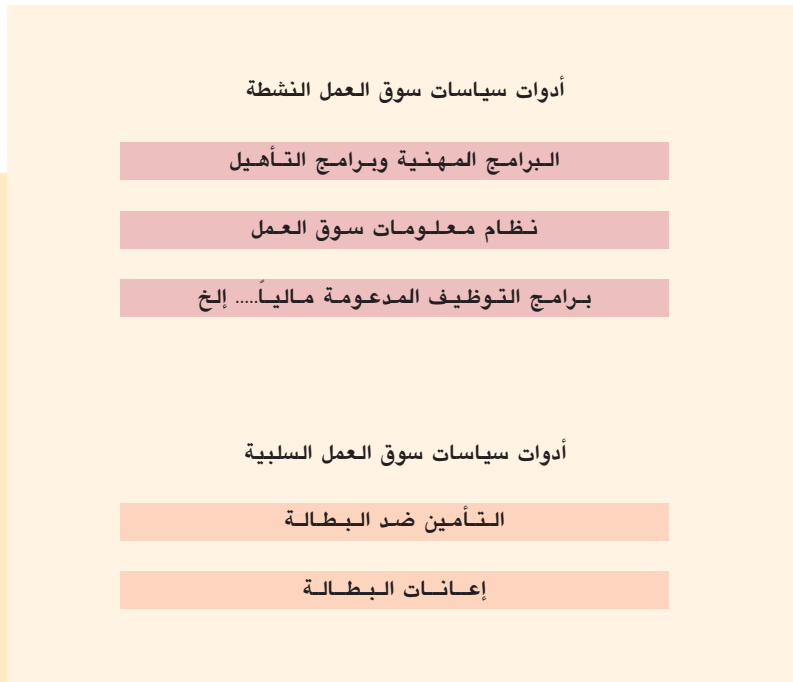


- < إذا ازداد عدد الأشخاص الذين يعثرون على وظائف، فإن دخولهم تزداد ونتيجة لذلك تزداد الرفاهية العامة للمجتمع

الشكل ٣ وظائف نظام معلومات سوق العمل



الشكل ٤ أدوات سياسات سوق العمل



نظام معلومات سوق العمل في حقل أدوات سياسات

سوق العمل

تعتبر سياسات سوق العمل الأدوات التي تستخدمها الحكومات للتأثير على وظائف سوق العمل بالتقليل من الإخفاقات التي تحدث فيه. ويجب أن تؤدي هذه السياسات إلى إيجاد سوق عمل يتميز بالمرونة ويمكنه أن يتكيف خلال فترة مناسبة مع التغيرات في الطلب على العمالة. كما أن هذه السياسات ستؤدي كذلك إلى التقليل من التكاليف الاجتماعية للبطالة.

وتنقسم سياسات سوق العمل إلى مجموعتين رئيسيتين، (انظر الشكل) في هذه الصفحة. وتتضمن المجموعة الأولى أدوات مثل نظام معلومات سوق العمل التي تؤثر بشكل نشط على تدفق المعلومات وبالتالي تؤثر على عملية التوافق. وتمثل برامج التدريب والتأهيل وبرامج التوظيف التي تدعمها الحكومات مالياً نوعين آخرين من أدوات سياسات سوق العمل النشطة. ويسمى هذا النوع من سياسات سوق العمل "سياسات سوق العمل النشطة".

وبالمقارنة مع هذه الأدوات النشطة، فإن هدف أدوات سوق العمل السلبية هو منع الأفراد العاطلين عن العمل من الوصول إلى مستوى المعيشة دون خط الفقر وأن يسمح لهم بالقيام بعملية بحث أكثر فاعلية عن طريق تقديم المنافع لهم. ففي بعض البلدان يتم دفع المنافع عن طريق مؤسسات التأمين ضد البطالة، وهناك بالإضافة إلى ذلك برامج لمساعدة العاطلين عن العمل تنفذها بلدان أخرى. ولا توجد أي من هذه البرامج في بعض البلدان، وأحياناً يأخذ نظام الضمان الاجتماعي على عاتقه تنفيذ أدوات سياسات سوق العمل السلبية.

محددات التوظيف ودور نظام معلومات سوق العمل

إن مستوى ودرجة انضمام العمال إلى الاتحادات العمالية والنقابات هو عامل آخر يؤثر على مرونة سوق العمل حيث تلعب الاتحادات العمالية دوراً مهماً في تحسين أوضاع وظروف العمل والعمال وفي زيادة الأمن الوظيفي لأعضائها. ومن ناحية أخرى فإن الأجور التي يتم التفاوض عليها قد تزيد، في بعض الحالات، من التشنجات والجمود في الأجور وتجعل سوق العمل أقل مرونة.

تأثير نظام معلومات سوق العمل

على التركيب والمرونة

يؤثر نظام معلومات سوق العمل تأثيراً إيجابياً على تدفق المعلومات ضمن نطاق سوق العمل وذلك عن طريق تجميع المعلومات وتقييمها وتزويد جميع الأطراف الموجودة في سوق العمل بها. ولا يغير نظام المعلومات القوانين والأنظمة المطبقة في سوق العمل بشكل مباشر، ولكنه قد يؤدي بشكل غير مباشر، نتيجة للمعلومات التي يوفرها، إلى تغييرات تحسن طريقة تأدية الوظائف التي يؤديها السوق.

النمو الاقتصادي

يعتمد مستوى ومعدل نمو التوظيف أيضاً على معدل النمو الاقتصادي الكلي في البلد، فعندما يكون الطلب على البضائع والخدمات متزايداً فإن الطلب على العمالة سيزداد.

والنمو نفسه يتأثر بعدة عوامل أحدها هو جذب الاستثمار الذي يعني مقدرة أسواق البلد على جذب المستثمرين. ومن الأهمية بمكان توفير هيكل للسوق يسمح للفعاليات والنشاطات الاقتصادية الخاصة ويشجعها ويوفر الإطار القانوني للقيام بتلك الأعمال مما يؤدي إلى جذب المستثمرين. ويؤدي وضع القوانين التي تنظم حقوق الملكية وقوانين الضرائب التي تكون قابلة للتنفيذ وكذلك الفعاليات والأنشطة التي ينفذها المشاركون في السوق، يؤدي إلى زيادة الأمان بالنسبة للاستثمار. وتؤثر الدرجة التي وصلت إليها عملية تحرير السوق ومستوى الخصخصة على حجم المنافسة في السوق، وهذا بدوره يؤثر على إنتاجية الشركات. إن الشركات ذات الإنتاجية الأعلى تحقق أرباحاً أكبر، وتكون ميالة إلى توسيع نطاق أعمالها وخلق المزيد من الوظائف. كما أنها تقوم أيضاً بالاستثمار في تقنيات إنتاجية أفضل وبذلك تساهم في زيادة الطلب على موظفين ذوي مهارات أعلى وذلك يستلزم بالضرورة أن تكون أجورهم أعلى.

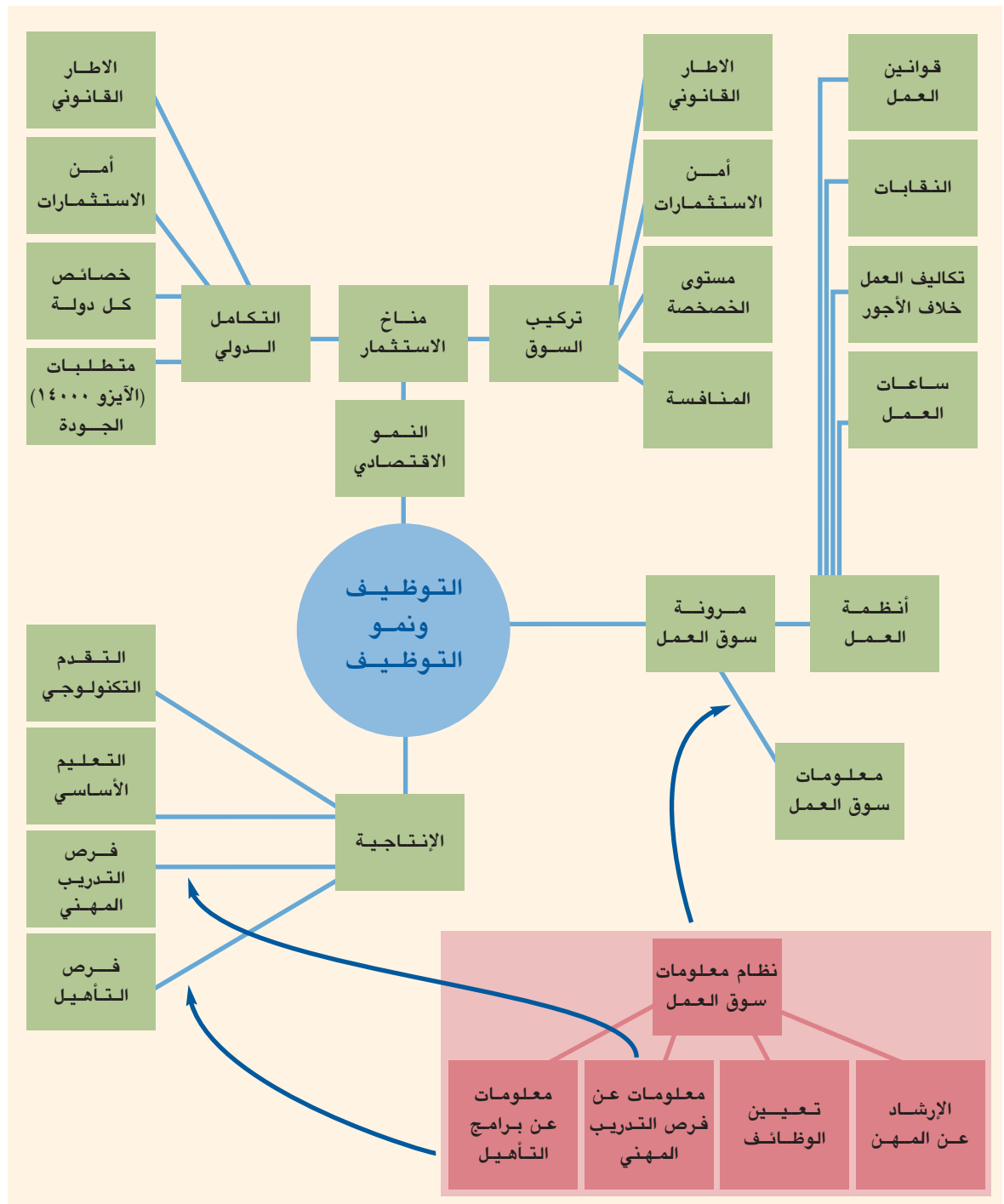
يعتمد مستوى التوظيف ومعدل نموه على عدة محددات مختلفة. ويبين الشكل ٦ على الصفحة التالية العوامل الرئيسية المؤثرة. وفي الواقع فإن هناك قنوات أكبر بكثير لتلك التأثيرات بين العوامل المرسومة في الشكل، ولكن توخياً للوضوح فإننا لم نرسم في الشكل إلا الارتباطات الأساسية فقط. ولنفس السبب فإننا أغفلنا إدراج دور السوق المالي في هذا الشكل على الرغم من الوظيفة المهمة التي يقوم بها هذا السوق بتوفير إمكانية الحصول على قروض من قبل المستثمرين. إلا أن السوق المالي، رغم ذلك، يقوم بالطبع بدور مهم في إيجاد الوظائف بتأثيره على إيجاد مؤسسات أعمال جديدة وعلى تكيف تركيب القطاعات في اقتصاد البلد مع التركيب المتغير للطلب في أسواق البضائع والخدمات الوطنية والعالمية.

تركيب سوق العمل ومرونته

يكون سوق العمل مرناً عندما يتكيف تركيب الأجور والمهارات مع التغيرات في الطلب على العمالة الناتج عن الطلب المتغير على البضائع والخدمات التي تقوم تلك العمالة بإنتاجها. وتعتبر مرونة سوق العمل ضرورية لتخصيص العمالة بشكل سلس دون حدوث فترات بطالة طويلة أو انخفاض في الإنتاجية. وقد ينشأ تعقيدات في سوق العمل نتيجة للطريقة التي يتم فيها تنظيم سوق العمل. إن تركيب سوق العمل يؤدي دوراً رئيسياً في تحقيق المرونة في سوق العمل وتبعاً لذلك أيضاً في تطوير معدل وسرعة التوظيف.

إن تركيب سوق العمل تحدده، من ناحية، عوامل قانونية مثل مجموعة التشريعات التي تنظم هذا السوق كأنظمة العمل والعمال. وقد تشمل تلك الأنظمة تشريعات سوق العمل المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل والدفعات الخاصة بنهاية خدمة الموظف. فمثلاً سيؤدي تحديد أجور دنيا منخفضة جداً إلى زيادة التكاليف الاجتماعية المتعلقة بالفقر والجوع، أما تحديد أجور دنيا مرتفعة جداً فإنه سيؤدي، من الناحية الأخرى، إلى تخفيض الوظائف المتوفرة لقطاع العاملين غير المهرة. وهناك نوع آخر من الأنظمة والقوانين يؤثر على مرونة سوق العمل وتتعلق بالتشريعات الخاصة بتكاليف العمل غير المرتبطة بالأجور مثل مدفوعات الضمان الاجتماعي الإلزامية والضرائب. فإذا كانت تكاليف العمل غير المرتبطة بالأجور مرتفعة فإنها على الأغلب ستؤدي إلى تخفيض في توفير الوظائف الجديدة. ولذلك فإن تأثير أنظمة وقوانين العمل يعتمد على مستوى تنفيذ هذه الأنظمة وعلى إمكانية مطالبة الأطراف المشاركة في عرض الوظائف أو في طلب الوظائف في المطالبة بهذه الحقوق لدى محاكم العمل أو المؤسسات الأخرى المسؤولة عن ذلك.

الشكل ٥ العوامل التي تؤثر على معدل سرعة التوظيف ونموه



ويشكل مستوى التكامل العالمي عاملاً آخر مهماً من عوامل النمو الاقتصادي. فالدول المتكاملة بشكل أفضل تستقطب قدراً أكبر من الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتميل إلى المشاركة في مشاريع مشتركة. وتتوقف جاذبية البلد للاستثمارات والتجارة العالمية، وبنفس الدرجة والمقدار للاستثمارات الوطنية، على الإطار القانوني الذي يحدد أمن الاستثمارات ودرجة قابلية هذه القوانين للتنفيذ. أما الخصائص المتعلقة بكل دولة على حدة مثل البنية التحتية المتوفرة فيها أو المناخ السائد فيها والعوامل الجغرافية الأخرى فإنها أيضاً لها أهميتها كذلك. يعتبر مستوى التحصيل العلمي لدى العاملين عاملاً مهماً آخر، وخاصة في ظل متطلبات الجودة المتزايدة على المستوى العالمي، كما هي مبيّنة في متطلبات الحصول على شهادة الآيزو ١٤٠٠٠.

الإنتاجية

كما ذكرنا سابقاً أعلاه، تؤدي الإنتاجية العالية إلى زيادة مقدرة الشركات على التنافس، وذلك لأنه يمكنها أن تباع منتجاتها في عدد أكبر من الأسواق وكذلك يمكنها بيع كميات أكثر من هذه المنتجات. وتؤدي الأرباح الأعلى إلى توسيع عمليات الإنتاج وإلى الاستثمار في تقنيات إنتاج أفضل، وتؤدي كذلك، في الشركات الأكبر إلى التوسع في نشاطات البحث والتطوير.

كما أن التقنيات الأفضل تقتضي وجود عمال تلقوا تدريباً أفضل، وهذا مما يزيد الحاجة إلى قوى عاملة لديها مستوى تعليمياً أفضل. أن العوامل التي تحدد نوعية وجودة القوى العاملة تشمل نوعية وجودة التعليم الأساسي الابتدائي والثانوي والفرص المتاحة للحصول على التدريب المهني والفني وبرامج التأهيل المطروحة ومدى جودة هذه البرامج.

تأثير نظام معلومات سوق العمل على الإنتاجية

عندما يتم تزويد الطلاب والأشخاص العاطلين عن العمل والعمال بالمعلومات عن المهن الجديدة والمهارات اللازمة لممارستها، فإن ذلك يعني أننا قد زدنا الأطراف المشاركة في جهة العرض بالمعلومات عن المتطلبات والتغييرات التي طرأت عليها بالنسبة لجهة العرض (العمالة التي تزود سوق العمل باحتياجاته).

وينبغي أن يوفر نظام معلومات سوق العمل كذلك معلومات عن الإمكانيات التدريبية والمهنية وبرامج التأهيل. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لنظام المعلومات أن يقدم خدمات إرشادية لمساعدة الأشخاص في اكتشاف ميولهم المهنية الاحترافية لكي يتمكنوا من اختيار المهن التي سيحترفونها وفقاً لمهاراتهم ولما يفضلون. وهذه الخدمة لها تأثير مهم على رضا العاملين، وهذا بدوره يؤثر على دوران الأيدي العاملة والإنتاجية وتخفيض حجم البطالة.

الحلقة المفرغة المكونة من المهارات المتدنية التي تؤدي إلى معدل دوران مرتفع للقوى العاملة

في بعض البلدان يكون معدل دوران العاملين غير المهرة أو ذوي المهارات المتدنية عالياً جداً. وهذه مشكلة تؤدي إلى ما يسمى الحلقة المفرغة: فإذا ما كانت مجموعة من العاملين عرضة لفترات قصيرة من العمل، فإنهم سيتعرضون لتراكم راس مال بشري أدنى من المعدل المتوسط. وهناك عدة أسباب لذلك. فالعاملون الذين لا يمكنهم في عملهم إلا فترة قصيرة ليس لديهم الوقت الكافي لفهم جميع العمليات المطلوب تأديتها، وسيكون جزء من المهارات التي يتعلمونها يتضمن معلومات خاصة بالشركة التي يعملون لديها و من المحتمل أنهم لن يستطيعوا استخدامها في وظيفتهم التالية. ولن يتمكنوا خلال فترة العمل القصيرة من تكوين علاقات واتصالات اجتماعية تدعم تدفق المعلومات ويمكنهم من تعلم كمية أكبر خلال وقت أقصر. ويتوقع أرباب العمل فترات العمل القصيرة هذه ويترددون في توفير (برامج) التدريب والتأهيل لهذه المجموعة من العمال لأنهم يفترضون أن هؤلاء العمال سيتركون العمل قريباً، وربما قبل انتهاء البرنامج التدريبي. وفي حالة حدوث مشاكل اقتصادية أو تعديل العمليات الإنتاجية يكون العمال غير المهرة دائماً أول من يتم الاستغناء عنهم نظراً لأن تكاليف توظيفهم والاستغناء عنهم هي الأقل. وإذا ما استثمر رب العمل في أحد العمال فإن تكاليف الاستغناء عنه تزداد لأن على رب العمل أن يدفع مجدداً تكاليف تدريب العامل الجديد.

إذن فإن المهارات المتدنية تقلل احتمال حصول العامل على التدريب وذلك يؤدي بالضرورة إلى زيادة فرص الاستغناء عنه. وهذا يشكل الحلقة المفرغة بالنسبة للعمال ذوي المهارات المتدنية: فرص أقل لاكتساب مهارات أكثر لا تقدم للعامل إلا وظائف غير مستقرة قصيرة الأجل توفر للعامل القليل من التدريب وربما لا تقدم له أي تدريب.

ماذا يمكن أن يفعل نظام معلومات سوق العمل وماذا لا يستطيع النظام تحقيقه؟

لكي نتمكن من تقييم الإمكانات التطبيقية التي يتيحها نظام معلومات سوق العمل بشكل كامل، يكون من المهم أن نعرف الأسباب التي تؤدي إلى البطالة وكذلك الأنواع المختلفة من البطالة الناتجة عن ذلك.

ما هي البطالة؟

يوجد العديد من التعريفات والعوامل المستخدمة في تحديد متى يكون الشخص عاطلاً عن العمل.

ويحدد التعريف الاقتصادي ما يلي:

”العاطل عن العمل هو أي شخص لا يعمل حالياً وتكون لديه الرغبة في العمل بالأجر السائد في السوق“ (اهرنبيرغ (٢٠٠٠)، ص. ٥٦٠).

وهناك تعريف أكثر واقعية يؤخذ بها في معظم النشرات الإحصائية الحكومية وفي منظمة العمل العالمية وفي البنك الدولي: ”أي شخص لا يكون لديه عمل في الوقت الذي يوجه إليه هذا السؤال

(أحياناً في الشهر السابق، وأحياناً في الأسبوع السابق)، ولكنه كان يبحث عن عمل بشكل نشط.“ وأحياناً يكون هناك خلاف حول مفهوم كلمة ”بشكل نشط“.

أنواع البطالة

يمكننا تمييز أنواع مختلفة من البطالة:

١. البطالة الاحتكاكية:

وينشأ هذا النوع من البطالة لأن أسواق العمل ديناميكية دائمة الحركة وعمليات تدفق المعلومات ليست كاملة وتامة. وقد يكون هذا النوع من البطالة موجوداً حتى في حالة التوظيف الكامل (في حالة عدم وجود بطالة) وذلك لأن سوق العمل ديناميكي دائم الحركة، وعملية إعادة

التكيف تستغرق بعض الوقت. وتكون البطالة الاحتكاكية في العادة قصيرة الأجل.

٢. البطالة الهيكلية

وتحدث بسبب الأنماط المتغيرة من الطلب على العمالة، ويحدث ذلك مثلاً عندما تظهر إلى الوجود صناعات جديدة أو عندما يتم إغلاق مصانع عاملة مما يسبب اختلالاً في التوازن بين العرض والطلب يدوم لفترة طويلة. وهناك نوعان مختلفان من البطالة الهيكلية:

< البطالة المهنية: التي تنشأ عندما لا تكون مواءمة بين المهارات المطلوبة والمهارات المعروضة في إحدى المناطق وتكون تكاليف الحصول على المهارات اللازمة عالية.

< البطالة الإقليمية: وتنشأ إذا كان العمال العاطلون عن العمل في أحد الأقاليم لا يعلمون عن وظائف شاغرة في إقليم آخر، وتكون التكاليف المالية لانتقالهم أو التكاليف النفسية المتمثلة في الابتعاد عن العائلة والأصدقاء والمجتمع (الغربة) مرتفعة جداً.

٣. البطالة الدورية (العجز في الطلب)

وتحدث عندما يؤدي الطلب الإجمالي المتدني في أسواق المنتجات إلى تدني الطلب الإجمالي على العمال. ويكون تأثير هذه الدورة المتدنية في عالم الأعمال أكثر قوة إذا كانت الأجور أقل مرونة.

أي أنواع البطالة يمكن أن يستفيد من نظام

معلومات سوق العمل؟

يستطيع نظام معلومات سوق العمل أن يخفف البطالة الاحتكاكية والهيكلية من النوع الإقليمي على المدى القصير بتقديم المعلومات عن الوظائف الشاغرة، وبذلك تتحسن عملية مواءمة الوظائف والعمالين.

أما على المدى المتوسط والطويل فإن البطالة الهيكلية من النوع المهني يمكن تخفيضها بتوفير معلومات عن الطلب المتغير على العمال والمهارات الجديدة التي تتطلبها الصناعات الجديدة والشركات التي تقدم الخدمات. ويمكن لنظام المعلومات أن يقدم المعلومات عن برامج التدريب والتأهيل المهني وتقييم الصورة المهنية للأفراد مما يؤدي إلى تخفيض التكاليف الفردية الخاصة بتكيف العاملين مع متطلبات الطلب. فإذا عمل نظام المعلومات مع أدوات سياسات سوق العمل الأخرى مثل البيعتات التدريبية أو الإعانات المالية لدعم انتقال العامل إلى مكان عمل جديد فإنه يستطيع زيادة مقدرة العمال على الحركة وتخفيض البطالة الهيكلية.

العمل إلى حد كبير، وتكون بذلك قد قامت بعدد من الوظائف المفيدة. ولكنها لا تستطيع أن تخلق أية وظائف من تلقاء نفسها. ولو كانت جميع البطالة في أي بلد من النوع الدوري، وإذا لم يكن هناك وظائف شاغرة بسبب ظروف كساد وركود اقتصادي عميق، فإن نظام معلومات سوق العمل لا يملك أية سلطة أو قوة لمعالجة هذه المشاكل الاقتصادية التي هي المسبب للبطالة. وفي هذه الحالات فإن أدوات أخرى تعمل على تنشيط النمو الاقتصادي أو تزيد المرونة في الأجور السائدة أو تصلح قوانين ربما تفرض قيودا شديدة على سوق العمل قد تكون أكثر فعالية في إيجاد الطرق الكفيلة بالخروج من أزمة البطالة.

أما عندما تكون البطالة الدورية هي السائدة، فإن السبب ليس عدم وجود معلومات عن الوظائف التي يمكن شغلها أو عدم المواءمة بين الوظائف وطالبيها ولكن يعود ذلك إلى انخفاض الطلب الإجمالي في أسواق المنتجات والأجور غير المرنة. وفي هذه الحالة لا يكون لنظام المعلومات أي تأثير على مستوى البطالة. وفي هذا المجال تكون الإجراءات التي تتخذها الحكومة لتحسين الأداء الاقتصادي أو إجراءات أرباب العمل بتخفيض ساعات العمل عوضا عن الإعلان عن وظائف أكثر ملائمة للتقليل من الزيادة في حجم البطالة.

هل يستطيع نظام معلومات سوق العمل أن يخلق وظائف؟

تستطيع خدمات التوسط المتعلقة بالعمل مثل نظام معلومات سوق العمل أن تحسن تدفق المعلومات في سوق

وظائف نظام معلومات سوق العمل

< وأرباب العمل يمكنهم الوصول إلى معلومات عن الأشخاص الذين يبحثون عن عمل وعن مهاراتهم الشخصية.

وتعتمد كفاءة خدمة تعيين الوظائف على وجود قاعدة بيانات تحتوي معلومات عن الوظائف الشاغرة وتحتوي أيضا معلومات عن الصورة المهنية الاحترافية لطالبي العمل. ويجب أن تكون البيانات التي يتضمنها النظام أمثل ما يمكن، وكلما كان عدد الوظائف الشاغرة التي يتضمنها النظام وعدد الباحثين عن الوظائف أكبر كلما ازدادت فعالية تعيين الوظائف لأنه بزيادة المعلومات المتوفرة تزيد إمكانية العثور على العامل المناسب للوظيفة المناسبة. وتقتضي عملية المحافظة على قاعدة البيانات وإبقاء معلوماتها حديثة عملا دؤوبا متواصلا ولكن هذا أمر ضروري وحاسم للمحافظة على خدمة تعيين الوظائف واستمرارية عملها بشكل جيد. وعلاوة على ذلك يتعين أن يكون الموظفون القائمون على التسجيل ماهرين في الملائمة الجيدة، لأن وجود قاعدة بيانات لا يتم تحديث بياناتها باستمرار وتحتوي على معلومات قديمة أو غير صحيحة أو خاطئة سيجعل أرباب العمل يحجمون عن الإعلان عن عروض الوظائف لديهم.

يمكن أن يكون لنظام معلومات سوق العمل مهام مختلفة حسب متطلبات سوق العمل الدولي. على العموم فإن المهام التالية شريكة في النظام < من أجل تحسين وضع الوظائف والملائمة < من أجل التزويد بمعلومات تتعلق بالوظائف والتدريب < من أجل مساعدة الناس لتطوير مظاهر العمل وتطوير المهارات للبحث عن عمل وإنجازه < من أجل جمع وتطوير معلومات ضرورية للحكومة لتكون قادرة على وضع سياسة سوق عمل ومن أجل تعريف مجموعات الهدف

يعتبر التعيين في وظائف إحدى خدمات التوسط الرئيسية في سوق العمل التي يقدمها نظام المعلومات. إذ أن توفير فيض من المعلومات عن سوق الوظائف يتيح لأرباب العمل وللعاطلين عن العمل الوصول إلى معلومات سوق العمل بيسر وسهولة.

< فالأفراد الذين يبحثون عن وظيفة يستطيعون أن يجدوا معلومات عن الوظائف الشاغرة المتوفرة ومتطلبات الوظائف المعروضة.

تحسين تدفق المعلومات

يتمتع نظام معلومات سوق العمل بمركز جيد يمكنه من تجميع وتقييم بيانات سوق العمل لأنه يوفر سوقا مركزيا يتيح للأفراد أن يقدموا خدماتهم والمعلومات المتعلقة بمهاراتهم ، ويتيح لأرباب العمل أن يعلنوا عن الوظائف الشاغرة لديهم ويقدموا معلومات عن ظروف العمل ومتطلبات التوظيف والمهارات اللازمة. وإذا لم يكن هناك دراسات مسحية تتعلق بوضع التوظيف في الدولة يكون نظام معلومات سوق العمل هو المصدر الأساسي للمعلومات عن سوق العمل.

إن جمع المعلومات وتوزيعها بشكل مركزي من طرف واحد فقط يخفض تكاليف البحث عنها بالتساوي بالنسبة لأرباب العمل وللباحثين عن الوظائف. وتعتبر سهولة الوصول إلى هذه المعلومات عاملا حاسما في تخفيض التكاليف. وتعتبر الطرق المختلفة التي يتم بواسطتها تمكين الأطراف المستفيدة من الوصول إلى المعلومات المطلوبة بالغة الأهمية في تقبل نظام المعلومات من قبل الباحثين عن الوظائف وأرباب العمل. وسوف نستعرض بشكل أكثر تفصيلا قنوات تدفق المعلومات في الجزء الذي يصف الأشكال التنظيمية لنظام المعلومات.

معلومات عامة عن الحرف المختلفة

تكون خدمة تعيين الوظائف في أفضل فعاليتها بالنسبة للباحثين عن الوظائف الذين قاموا بممارسة إحدى المهن فعلا، الذين غالبا ما يكونون قد تلقوا تدريبا مكثفا لهذه المهنة ويرغبون في مواصلة العمل في تلك المهنة. أما بالنسبة للمجموعات الأخرى من الباحثين عن العمل مثل صغار الشباب فإن نوع المهنة التي يرغبون العمل فيها ليس واضحا إلى حد كبير. ويجب على الأفراد الذين ينتمون إلى هذه المجموعة أن يبدأوا أولا بتحديد نطاق المهن التي يرغبون العمل فيها. ومن أجل ذلك يحتاجون معلومات عامة عن المهن التي ستوفر لهم مستقبلا يوفر لهم دخلا مستقرا. ويلزمهم الحصول على إجابات للأسئلة التالية:

< ما هي المتطلبات والمهارات اللازمة للعمل في مهنة معينة؟

< ما هي المهن المتوفرة بكل مستوى من المستويات المختلفة من التعليم؟

< ما هي الأجور السائدة في قطاعات المهن المختلفة؟

< ما هي القطاعات الاقتصادية التي تشهد نموا وازدهارا وفيها فرص جيدة للحصول على وظيفة؟

< ما هي منا طق العمل الجديدة والمهن الجديدة، مثلا في قطاع الخدمات أو في قطاع تكنولوجيا المعلومات؟

وبعد الحصول على هذه المعلومات العامة فإن الباحثين عن الوظائف يلزمهم معلومات إضافية عن إمكانية الحصول على المهارات اللازمة للمهن التي حدودها واختاروها، وهذا يقودنا إلى نوع آخر من عن سوق العمل ينبغي أن يوفرها نظام معلومات سوق العمل: معلومات عن برامج التدريب المهني وبرامج التأهيل.

معلومات عن التأهيل المهني

تعتبر البطالة المستمرة المنتشرة بين الشباب من المشاكل الموجودة في العديد من الدول . وغالبا ما تكون مستويات البطالة بين الشباب أعلى بكثير منها بين البالغين، ولا تكون هذه المشكلة، في بعض الدول، واضحة من النظرة الأولى لأن الكثيرين من الشباب يقبلون العمل في وظائف من نوعية رديئة في قطاع الأعمال غير الرسمي (أو . هيغنز، ٢٠٠١).

ولذلك فإن تقديم معلومات عن فرص التدريب المهني مثل الدورات التي تقدمها المنظمات العامة أو الخاصة تعتبر وظيفة مهمة من وظائف نظام المعلومات. ويكون هذا النوع من الخدمات موجها إلى البالغين صغار السن والأفراد الراغبين في دخول سوق العمل أول مرة. ولكن في أحيان أخرى يكون عمال من الذين عملوا سابقا في مهن ليست مطلوبة حاليا يرغبون في بدء حياة مهنية جديدة مختلفة تماما عما مارسوه سابقا ولذلك فإنهم أيضا بحاجة إلى المعلومات عن التدريب المهني.

ويحتاج الشباب والقادمين الجدد، بالإضافة إلى المعلومات العامة عن المهن، معلومات عن كيفية الدخول إلى سوق العمل:

- < معلومات عن المدارس التي تقدم التعليم المهني/الحرفي
- < معلومات عن دورات التدريب المهني المتاحة لكافة العمال.
- < معلومات عن الشركات التي توظف المبتدئين (عمال ليس لديهم خبرة)
- < معلومات عن الوظائف الموجودة للمستويات التعليمية المختلفة
- < ما هي المتطلبات اللازمة لممارسة المهنة المعنية

التزايد بشكل مستمر. فالأفراد الذين تم تدريبهم لممارسة مهنة محددة لم يعد بإمكانهم أن يتوقعوا الاستمرار في ممارسة هذه المهنة طوال الفترة التي يكونون قادرين على العمل دون الحصول على تدريب إضافي. وعلاوة على ذلك فإن التكامل الدولي المتنامي يخلق أسواقاً متقلبة معرضة لتغيرات أكبر تتعلق بالطلب على المنتجات والخدمات وتكون إمكانية التنبؤ بحدوثها أقل. وتؤدي هذه التذبذبات إلى تغيرات هيكلية متزايدة في الطلب على العمالة الوطنية نتيجة لدخول شركات إلى السوق وخروج أخرى منه. وتساهم المقدرة على التكيف السريع مع التغيرات في الطلب على المهارات إلى تخفيض البطالة والخسائر الاجتماعية.

تطوير الصورة الوظيفية ومهارات البحث وتقديم الطلبات

قد يحتاج الشباب بشكل خاص، وكذلك الأشخاص الذين لديهم خبرة في العمل، إلى إرشادهم إلى كيفية تحديد أي المهن قد تكون المهنة المناسبة لهم:

- < بمساعدتهم في تحديد المهارات الشخصية التي يمتلكونها،
- < بمساعدتهم في تحديد المجالات التي لديهم اهتمامات فردية بها.
- < بتزويدهم بالمعلومات عن المهن المختلفة.

أما بالنسبة للمراهقين الذين لا يزالون منتظمين في مدارسهم، فقد يساعدهم إجراء تقييم أولي لمهاراتهم وقدراتهم ومجالات اهتمامهم في اتخاذ قرارات تتعلق بالتوجيه التعليمي والمهني في مدارسهم على أن تؤخذ صورتهم الوظيفية الشخصية في الاعتبار. وتكون المعلومات عن المدارس الداخلية والبعثات للطلبة الجيدين عاملاً مهماً في تنمية الأقاليم بشكل خاص في المناطق التي يكون فيها الوصول إلى المدارس الثانوية محدوداً. وينبغي أن تتضمن المعلومات الخاصة بالمهن والتي تقدم إلى المراهقين نظرة عامة عن الوظائف وكذلك معلومات عن التدريب المهني. وفي بعض الدول مثل إيران، توجد خطط لتقديم سياقات إلزامية عن الوظائف والمهن في المدارس التي توفر التعليم الابتدائي والثانوي. أما الطلبة صغار السن والذين انفصلوا عن المدرسة فهم بحاجة إلى إرشاد عن فرص التدريب المهني المتاحة لهم. وقد يحتاج الباحثون عن الوظائف الذين سبق لهم أن

معلومات عن برامج التأهيل

ربما يكون الأفراد العاطلون عن العمل الذين لديهم خبرات عمل سابقة لهم متطلبات خاصة لكي يتمكنوا من العثور على وظيفة جديدة:

- < إذا لم يعد هناك طلب على مهنتهم السابقة،
- < إذا أصبحوا غير قادرين على العمل في مهنتهم القديمة بسبب مشاكل جسدية،
- < إذا كانت الفترة التي كانوا خلالها عاطلين طويلة جداً بحيث يلزمهم تجديد معلوماتهم وتحديثها.

وتساعد المعلومات المتعلقة ببرامج التأهيل والجهات العامة والخاصة التي تقدم برامج تدريبية كهذه هؤلاء الباحثين عن وظائف في تحسين فرصهم في العودة إلى سوق العمل. وعلى العموم فهناك أسئلة أخرى بالنسبة لهذه المجموعة من الباحثين عن وظائف منها:

- < أي برامج التأهيل ملائم لأي نوع من المهن؟
- < ما هي برامج التأهيل الموجودة بالنسبة للمستويات المختلفة من التعليم؟
- < أي قطاعات سوق العمل يوجد فيها طلب على العمالة؟
- < ما هي المتطلبات اللازمة لتمكين العامل من المشاركة في التدريب؟
- < إذا كانت الحكومة هي التي تمول برنامج التدريب، متى يستطيع العامل أن يشارك فيه؟

وتتزايد أهمية تقديم المعلومات عن برامج التدريب والتأهيل نظراً لأن سرعة التقدم التكنولوجي أخذت في

تطوير قطاعات ومهن مختلفة وعن المؤسسات العامة والخاصة التي تقدم دورات تدريب وتأهيل مهني. ويستطيع أرباب العمل زيادة الإنتاجية لديهم عن طريق إرسال موظفيهم لحضور هذه الدورات أو ترتيب عقد هذه الدورات في شركاتهم، وهذا سيؤدي بالتالي إلى إيجاد وظائف أكثر.

معلومات للحكومة لصياغة سياسات سوق العمل

نتيجة لتجميع وتقييم معلومات عن سوق العمل بشكل عام وعن الوظائف والحرف في القطاعات المختلفة بشكل خاص تتوفر لدى الحكومة إمكانية الوصول إلى أساس جيد لتحديد:

- < الجماعات المستهدفة التي تعاني بالمقارنة مع غيرها صعوبات أكبر في الدخول إلى سوق العمل
- < القطاعات التي يوجد فيها طلب على العمال المهرة لم يتم إشباعه
- < الآثار المثبطة للإنتاج للتشريعات العمالية ولسياسات سوق العمل
- < التطور العام لمؤشرات التوظيف مثل معدل البطالة والمستفيدين من التأمين ضد البطالة ومستويات التعليم والتدريب والطلب على العمال في قطاعات مختلفة، على سبيل المثال

إن النظرة الناقبة والأفكار التي نحصل عليها من تقييم معلومات سوق العمل التي توفرت لدينا تسهل صياغة سياسات سوق عمل فعالة وتطبيقها، وإصلاح الأنظمة والقوانين والمؤسسات التي تكون سيئة الأداء.

عملوا في وظائف غير مطلوبة الآن أو الأفراد الذين لا يرغبون أو لا يستطيعون مواصلة العمل في وظائفهم الحالية إلى إرشاد يساعدهم في تحديد الوجهة التي يلزمهم اكتساب وتطوير مهارات إضافية فيها. وفي بعض الأحيان يكون اكتساب بعض المهارات الإضافية كافياً للملائمة الباحث عن العمل مع وظيفة متعلقة بوظيفته/وظيفتها السابقة. ويتوجب على بعض الأفراد أن يتدربوا على مهنة جديدة تماماً.

أما المهاجرون واللاجئون فهم بحاجة إلى دوام من نوع خاص لأن هناك مشاكل أخرى يواجهونها مثل عائق اللغة وأنظمة التعليم والشهادات المختلفة وعوائق أخرى.

مهارات البحث وتقديم الطلبات

بالإضافة إلى عدم توفر المعلومات، يحتاج الباحثون غالباً إلى المساعدة في إرشادهم إلى طريقة البحث عن الوظائف وكيفية تقديم طلب الوظيفة. ويمكن هنا تقديم المعلومات والمساعدة في المجالات التالية:

- < مهارات استخدام الانترنت لتحسين البحث عن الوظائف في شبكة الانترنت
- < كتابة طلبات التوظيف والسيرة الذاتية
- < التدريب على المقابلات

وقد تقدم مراكز التوظيف معلومات للباحثين عن الوظائف عن أماكن توفر الوظائف وكيفية استخدام المكتبة وطريقة الرد على الإعلانات في الصحف أو على الانترنت. إذا كان جزء كبير من نظام معلومات سوق العمل يعتمد على معلومات تتوفر عبر الانترنت فإن الدورات التي تعلم المشاركين المهارات الأساسية لاستخدام الانترنت وقواعد البيانات ستكون كبيرة الفعالية.

معلومات لأرباب العمل

يعتبر نظام معلومات سوق العمل بالغ الأهمية بالنسبة لأرباب العمل إذا كانت قاعدة البيانات يتم تحديث معلوماتها جيداً. وقد تكون المعلومات عن الصورة الوظيفية للأفراد الباحثين عن عمل مصدراً جيداً لأرباب العمل الذين لديهم وظائف شاغرة لاستعراضها بحثاً عن العمال المهرة. وتعرض مراكز التوظيف أحياناً على الشركات خدمة اختيار أولي للباحثين عن عمل، وبهذه الطريقة يخفضون تكاليف التوظيف التي تتحملها الشركات. وقد يجد أرباب العمل كذلك معلومات عامة عن

الأشكال التنظيمية لنظام معلومات سوق العمل بالحاسوب

معلومات عن سوق العمل نفسه، ولكن يقدم أيضا معلومات عن الدورات التي تعقد حول:

- < معلومات عن الوظائف الشاغرة
- < معلومات عن الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف
- < التدريب المهني لصغار السن (أول دخول للعامل إلى سوق العمل)
- < برامج تأهيل للأفراد الذين لديهم خبرة في العمل
- < إرشاد في عملية تقديم الطلبات وإعداد المستندات اللازمة للطلبات.

وتتكون الجماعة الرئيسية المستهدفة بالنسبة لنظام المعلومات المحوسب من الباحثين عن وظائف ولهم تاريخ توظيف حديث ومهارات جيدة ويحتمل أن يجدوا وظيفة جديدة بسهولة. وقد حدد هؤلاء الباحثون القطاع المهني الذي يناسب مؤهلاتهم ولا يحتاجون في الأغلب إلا القليل من المساعدة عدا المعلومات الموجودة في قاعدة البيانات. ويكون نظام المعلومات المحوسب بالنسبة لهذه المجموعة أداة تكاليفها زهيدة للحصول على وظيفة. ولكن يتزايد الآن تقديم معلومات أكثر عمومية بشأن المهن عن طريق الانترنت وأحيانا يتم القيام بتقييم للحاجات التدريبية أو إجراء اختبارات الصورة المهنية الأساسية بشكل فوري على الانترنت.

وعلاوة على تقديم المعلومات إلى طرفي العرض والطلب في سوق العمل فإن قاعدة البيانات الالكترونية هي بنفسها مصدرا قيما للمعلومات بالنسبة للحكومة. فالمعلومات يمكن استخدامها لتقييم ومراقبة سياسات سوق العمل الجاري تنفيذها ولصيغاة سياسات وأدوات أخرى. وبالإضافة إلى ذلك فقد تكون بيانات سوق العمل مفيدة في تقييم آثار نشاطات وأنظمة اقتصادية أخرى مثل التغيرات في السياسات التجارية أو في التعرفة الجمركية على تطور التوظيف.

ويمكن تنظيم عملية الوصول إلى قواعد البيانات الالكترونية بطرق مختلفة. فأحيانا لا يصرح بالدخول إليها إلا للعاملين في مركز التوظيف فقط، وعلى الباحثين عن الوظائف وأرباب العمل أن يتوجهوا بطلباتهم مباشرة إلى العاملين في المركز. وهناك إمكانية أخرى وهي الحل المستقل الذي يتيح للباحثين عن العمل الدخول بأنفسهم إلى قاعدة البيانات بواسطة جهاز حاسوب موضوع في مركز التوظيف. وقد أثبتت الانترنت فائدتها خلال السنوات

ليس الباحثون عن العمل مجموعة متجانسة، وقد يحتاج كل فرد إلى أنواع مختلفة من المعلومات. بعض الباحثين عن الوظائف يكون لديهم معلومات جيدة ويبحثون فقط عن وظيفة شاغرة، وغالبا لا يحتاجون الكثير من المساعدة ويمكنهم استعمال الانترنت وقواعد البيانات الالكترونية أو المكتبة دون مساعدة إضافية.

أما البعض الآخر فيحتاجون إلى إرشاد أعمق بكثير. ويكون الوصول إلى بعض قنوات المعلومات أكثر صعوبة بالنسبة لمجموعات معينة من الباحثين، وخاصة عندما تلزم مهارات خاصة مثل معرفة الحاسوب لكي يتمكن الشخص من القيام بالبحث عن الوظائف ولكن في بعض الأحيان قد تكون مهارات القراءة عائقاً. ولذلك فإن الدول التي توفر نظام معلومات عن سوق العمل تقدم قنوات معلومات مختلفة كي تتمكن من خدمة الحاجات المتنوعة للباحثين عن العمل وأرباب العمل والمؤسسات الحكومية.

ومعظم أنظمة معلومات سوق العمل تستخدم الأشكال التنظيمية الرئيسية الثلاثة التالية في قنوات المعلومات لتقديم المعلومات من خلالها:

- < نظام معلومات سوق العمل بالحاسوب
- < مكاتب تحوي معلومات عن المهن
- < إرشاد يقدم للأفراد عن الوظائف

سنقدم في الأجزاء التالية وصفا تفصيليا للوظائف المختلفة وأنواع الخدمات والمجموعات المستهدفة لكل من قنوات المعلومات. وستتم مناقشة المتطلبات اللازمة لتطبيق كل منها في الفصل التالي.

نظام معلومات سوق العمل بالحاسوب

هناك قناة معلومات تستعمل بشكل واسع ويتزايد استعمالها بين دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية هي قواعد بيانات سوق الوظائف. وقد يقدم نظام المعلومات المحوسب

وتقدم المكتبات، مثل قواعد البيانات المحوسبة، جميع معلوماتها تقريبا بالشكل المكتوب ولذلك فإن إمكانية الوصول إليها بالنسبة للأشخاص الذين لا يملكون مهارات قراءة جيدة تكون أقل. وتحتوي بعض مكتبات مراكز العمل في ألمانيا على أشرطة فيديو عن المهن ومتطلباتها كما تقدم الأجهزة اللازمة لمشاهدتها. وهذه الأشرطة موجهة بشكل رئيسي إلى صغار السن، ولكنها يمكن أن تكون بديلا يمكن استعماله للوصول إلى الأشخاص الذين لا يجيدون القراءة أيضا.

الإرشاد الوظيفي للأفراد

لا تستطيع قناة المعلومات المحوسبة ولا مكتبات مراكز التوظيف أن تحل بشكل كامل محل الإرشاد الوظيفي الفردي.

وبعد معلومات سوق العمل المحوسبة فقد يلزم إرشاد إضافي لتمكين الأشخاص من إيجاد وظيفة مناسبة. وقد يتضمن الإرشاد ما يلي:

- < إعداد صورة وظيفية وفقا للمهارات الفردية، وخاصة لصغار السن
 - < المساعدة في العثور على الدورات التدريبية والتأهيلية المناسبة
 - < المساعدة في كتابة طلبات التوظيف والسيرة الذاتية
 - < مساعدة أساسية في مهارات الانترنت
 - < مساعدة الأشخاص الذين لا يجيدون القراءة
- ولا يمكن الاستعاضة عن الإرشاد بشكل كامل أبدا.

الأخيرة في مساعدة في الاستخدام الكفؤ لقاعدة بيانات نظام معلومات سوق العمل. ويمكن معالجة المعلومات في موقع مركزي ثم تقديمها إلى جميع مستخدمي النظام فورا. وتقدم بعض مراكز التوظيف للباحثين عن الوظائف إمكانية الدخول عن طريق الانترنت، وفي بعض الدول مثل ألمانيا يستطيع الباحثون عن العمل وأرباب العمل الدخول إلى قاعدة البيانات من أي موقع يوفر إمكانية الدخول إلى الانترنت.

مكتبات مراكز التوظيف

تتيح مكتبة مركز التوظيف للشخص أن يبحث بشكل مستقل عن المعلومات، ولا يلزمه أن يأخذ موعدا ولا أن يقوم بالتسجيل والدخول مفتوح للجميع. وهذا يضمن للعديد من الباحثين عن العمل أقل عوائق للدخول إلى قاعدة البيانات.

قد تحتوي المكتبات ما يلي:

- < كتيبات معلومات قصيرة عن المهن
- < ملفات معلومات مفصلة عن المهن
- < معلومات عن التدريب المهني
- < معلومات عن الدراسة في الجامعات
- < معلومات عن دورات التأهيل للذين يغيرون وظائفهم
- < أفلام عن الوظائف
- < أفلام عن عملية تقديم الطلبات والبحث عن الوظائف والمقابلة من أجل التوظيف

التعريف بنظام معلومات سوق العمل

معلومات عامة عن سوق العمل

ومن أجل تقييم التطور الاقتصادي العام يمكن استخدام المعلومات عن الشركات المسجلة وعن أرباحها والضرائب التي تدفعها (إذا توفرت هذه المعلومات) لتقييم مدى تطور أسواق المنتجات ولتحديد القطاعات الجديدة والنامية.

الوظائف الشاغرة

من المهم لنا إذا أردنا الحصول على معلومات عن الوظائف الشاغرة أن نوجد آلية سهلة لأرباب العمل لتسجيل الوظائف الشاغرة لديهم لدى مراكز التوظيف. وينبغي أن لا يكون للتسجيل أي تكاليف لضمان أن يتم الإعلان عن وظائف المهارات المنخفضة أيضا ضمن هذه الخدمة العامة.

وتشجع أي دي بي IDB خدمات التوظيف العامة في دول أمريكا اللاتينية على أن تركز ليس فقط على الوظائف في القطاعات الرسمية ولكن أن تسمح بتسجيل الشواغر في المشروعات الصغيرة وكذلك في مشروعات التوظيف الذاتي (أي دي بي ٢٠٠٣، ص ٢٥٤). ويكون هذا النوع من المهن هو المصدر الوحيد للتوظيف بالنسبة للمجموعات الأقل حظا في سوق العمل، بشكل خاص في الدول التي يوجد فيها نسبة كبيرة من الأعمال غير المنظمة.

أكثر الطرق شمولاً بالنسبة لجمع بيانات عن سوق العمل هي طريق الدراسات المسحية الخاصة بالصناعة والتوظيف في البلد. ولكن ربما لا تقوم كل الدول بهذا العمل الذي يستغرق جهوداً مكثفة وتحدد بعض الدول مناطق معينة فيها على أنها تمثل الصورة المميزة لقطاع السكان النشط اقتصادياً وتقوم بجمع معلومات عن هذه المناطق، وتتوصل من المعلومات التي جمعتها إلى استنتاجات عن الوضع الكلي لسوق العمل. وقد اختارت أفغانستان ٤٢ مقاطعة ضمن ١٣ منطقة لتنفيذ أول دراسة مسحية لسوق العمل فيها (أغنيو ٢٠٠٣). وفي البرازيل لا تجمع إلا البيانات المتعلقة بسبع مناطق مدن ضخمة من أجل الدراسة المسحية الشهرية للعمل. وبالإضافة إلى هذه الدراسات المسحية، توجد عدة مصادر أخرى يمكن الحصول منها على المعلومات الحاسمة بخصوص جانب الطلب في سوق العمل.

معلومات عن جانب الطلب في سوق العمل

إن جانب الطلب هو الجانب من سوق العمل الذي تحدده عوامل خارجية الطلب الوطني والدولي في الأسواق على المنتجات والخدمات وتقنيات الإنتاج ومتطلبات الجودة. ولذلك فإن هذا الجانب هو الجانب الذي يجب أن تتم مراقبته بإمعان لكي تتم خدمات التوسط في سوق العمل بشكل مناسب وفعال.

قطاعات السوق النامية والوظائف الجديدة

في بعض الدول ينتظم المنتجون في منظمات لهم يمكن مخاطبتها وطلب معلومات منها وكذلك الطلب إليها أن تجري دراسات بين أعضائها عن متطلباتها المتغيرة من المهارات والنقص الحاصل في العمال المؤهلين في مهن معينة وبرامج التأهيل اللازمة. وإذا كان يجب إيجاد برامج تأهيل وتدريب وتقديمها من طرف مؤسسات خاصة، يكون التعاون الوثيق بين الأطراف المعنية أمراً بديها من أجل تطوير محتوى هذه البرامج وتحديد مدتها وأساليب تدريسها في عمل مشترك بين الأطراف المعنية لإيجاد دورات تكون مناسبة إلى أقرب حد لما يطلبه السوق. كما يمكن أيضاً جمع معلومات عن برامج التأهيل التي تقدمها المصانع في القطاع الخاص.

جمع المعلومات عن الوظائف الشاغرة في إيران

يوجد في مراكز التوظيف العامة في طهران موظفون خاصون مسؤولون عن جمع المعلومات عن الوظائف الشاغرة. ويختص كل من هؤلاء الموظفين بإحدى المناطق التي تدخل ضمن مجال نشاط مركز التوظيف. وتشمل مهمتهم إجراء اتصالات مع أرباب العمل ضمن المنطقة المعنية لهم والسؤال عن شواغر وعن فرص التدريب المهني. ويتم عن طريق هذه الاتصالات ضمان تسجيل كل الشواغر تقريبا لدى مركز التوظيف العام. ولا يتحمل أرباب العمل أي تكاليف.

معلومات عن جانب العرض

في سوق العمل

إذا لم يكن هناك دراسات مسحية على المستوى الوطني ولم يتم إجراء دراسات عن سوق العمل الوطني، فإن أول معلومات أساسية يمكن جمعها في العادة من المراكز الطبية ومن مراكز المساعدة الغذائية أو مراكز تخطيط الأسرة. ينبغي جمع المعلومات في موقع مركزي، ومن ثم تقديمها إلى جميع القطاعات في سوق العمل.

بعض الأحيان إنشاء مركز للتوظيف في المناطق الريفية الطرفية التي لا توجد خطة لتطوير بنيتها التحتية. وفي هذين النوعين من المناطق لا بد من التفكير في إمكانيات أخرى لتوفير خدمات التوسط العمالية. وقد تكون إحدى هذه الإمكانيات هي السماح بالتسجيل في خدمات مراكز العمل عن طريق البريد، كما بينا أعلاه في النص المقتبس. وهناك إمكانية أخرى تتمثل باستخدام حافلات المكتبات لزيارة الأماكن النائية أو الأماكن التي يصعب الوصول إليها. ولكن يمكن أيضا استخدام حافلات المكتبات للقيام بزيارة خاصة إلى المدارس أو القواعد العسكرية كمناطق مستهدفة. ولكي تتمكن من تقديم خدمة متكاملة ونزيد من فعالية الكلام المكتوب ينبغي أن يرافق المرشدون الحافلات في رحلاتها. طالع أيضا النص المقتبس أدناه.

حوافز لاجتذاب الناس لاستخدام

مراكز التوظيف

بادئ ذي بدء، ينبغي أن تكون الخدمات التي تقدمها وكالات التوظيف العمومية مجانا للباحثين عن الوظائف. كما أن تسجيل عروض العمل من طرف أرباب العمل سيزداد إذا لم يدفعوا أي رسوم أو رسوما قليلة.

كما أن إنشاء خدمات توظيف عمومية في مراكز مشتركة تقدم خدمات أخرى أيضا سيؤدي إلى زيادة الطلبات على الخدمات. وتعمل دول مثل ألمانيا على إصلاح مواقع مراكز التوظيف العامة فيها لكي يشمل الموقع مراكز توظيف خاصة وخدمات عامة أخرى لرفع مستوى جاذبية تلك المراكز.

وفي بعض دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية يعتبر الإرشاد إلزاميا أو يحض عليه بشكل قوي للأشخاص الذين يتلقون دفعات التأمين ضد البطالة أو عوائد من الضمان الاجتماعي أو أي نوع آخر من العوائد.

وكذلك يساعد التخطيط للقيام بفعاليات مثل يوم أو أسبوع العمال والتعليم تقوم على تنظيمها مراكز التوظيف في تعريف الناس بالخدمات المقدمة ويزيد الطلب على هذه الخدمات.

تسجيل الباحثين عن عمل في إيران

يمكن للباحثين عن العمل في إيران أن يسجلوا لدى مركز توظيف عمومي ضمن منطقتهم، ولكن لديهم أيضا إمكانية التسجيل بتعبئة نماذج التسجيل المتوفرة في مكاتب البريد التي يتم إرسالها دون تحميل مركز التوظيف أي تكلفة إضافية. ويحتوي نموذج التسجيل أسئلة عن التاريخ الوظيفي للشخص ومهاراته وبعض خصائصه الشخصية، وبهذه الطريقة يتوفر للباحثين عن العمل من المناطق النائية الفرصة للاستفادة من خدمات مركز التوظيف بتكاليف قليلة. وقد تم الإبلاغ عن مشكلة في هذه الطريقة إذ أن العديد من الأشخاص لا يجيبون على جميع الأسئلة في النموذج ولذلك تكون المعلومات في أحيان كثيرة غير كاملة.

مراكز التوظيف

تأسيس مراكز التوظيف ومواقع الوظائف

إذا كان تأسيس مراكز التوظيف ضروريا فإن استخدام البنية التحتية الموجودة أصلا، مثل المراكز الطبية أو مراكز تنظيم الأسرة أو تقديم المساعدات الغذائية، فكرة جيدة لإنشاء مراكز التوظيف هناك. فالناس معتادون على مواقع هذه المراكز ولاتحملهم زيارة مراكز التوظيف أية تنقلات أو تكاليف إضافية ويترددون على هذه المراكز مرات عديدة إذا أتبع لهم الحصول على عدد أكبر من الخدمات العامة. وقد تكون تكاليف إنشاء مركز توظيف في مناطق نائية أحيانا مرتفعة جدا ولا يعوضها المكاسب الناجمة عن توظيف عدد قليل من الأشخاص. ويستحيل في

قاعدة بيانات واحدة تقوم بتوفيرها لجميع مراكز التوظيف في الدولة. وفي حالات البطالة الإقليمية يكون لهذه الميزة أهمية خاصة لأنه يمكن تخفيف التفاوت الإقليمي بتقديم معلومات عن الوظائف الموجودة في مناطق أخرى. ومن الضروري وجود توصيلات انترنت موثوقة للقيام بإرسال البيانات لأن المعلومات ستصبح قديمة في حالة عدم وجود توصيلات الانترنت.

سوق العمل المعتمد على الانترنت (سوق العمل الافتراضي)

قامت التشيلي والمكسيك حديثا بتطوير نظام معلومات سوق عمل يركز على الانترنت يوفر المعلومات من جميع أجهزة الحاسوب ويربط الباحثين عن العمل بشكل مباشر مع الوظائف الشاغرة (انظر المواقع www.sence.cl و www.infoempleo.cl بالنسبة لخدمة التوسط للتوظيف المتاحة على الانترنت). ويمكن الوصول إلى المعلومات الموجودة على الانترنت على مدار الساعة من أي جهاز حاسوب مرتبط بالانترنت. بحيث يمكن للناس الوصول إلى هذه الخدمة حتى من بيوتهم إذا توفرت لديهم الإمكانيات التقنية.

إن هذه الخدمة التي تعتمد على الانترنت توفر أحدث المعلومات إذا تم تحديثها بشكل متواصل، وكان الدخول إلى الانترنت سهلا، والحواسيب أمام استخدام المعلومات منخفضة. ومن ناحية أخرى تكون فاعلية النظام أقل في المناطق التي يكون عدد الأشخاص الذين يستطيعون الدخول إلى الانترنت قليلا جدا أو تكون تكاليف الدخول مرتفعة جدا. وقد يصاب مستخدمو النظام بالإحباط إذا كانت الشبكة غير مستقرة. وعلاوة على ذلك فإن من الضروري أن يعرف الشخص كيف يستخدم الانترنت لكي يصبح النظام فعالا، ويجب أن يتم تصميم صفحة الخدمة بعناية لأنه لا تتوفر أية مساعدة إضافية.

وتوجد نقطة أخيرة ليست أقل أهمية وهي أن من الضروري في جميع الأنظمة التي تعتمد على الحاسوب امتلاك مهارات القراءة والحاسوب. وفي المناطق التي ترتفع فيها نسبة الأمية وتخفض فيها معدلات الدخول إلى الانترنت تصبح الأنظمة التي قدمناها أعلاه غير مفيدة إلا إذا رافقتها خدمة الارشاد الشخصي. ولكن حتى طالبي الوظائف الذين يمتلكون المهارات اللازمة ويستطيعون يستطيعون البحث في الانترنت يحتاجون غالبا إلى إرشاد فردي إضافي.

ولكي نصل بشكل خاص إلى المراهقين وصغار السن، من الممكن تقديم خدمات الارشاد في المدارس والجامعات والقواعد العسكرية بشكل منتظم لتعريف الطلبة على الخدمات التي تقدمها مراكز التوظيف وإعطائهم أول المعلومات (عن سوق العمل).

متطلبات نظام معلومات سوق العمل المحوسب

نظم الأجهزة المفردة في مراكز التوظيف

كان هذا هو النظام الذي استخدمته معظم دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عندما بدأت إنشاء نظام معلومات سوق العمل. ويمكن ضمن هذا النظام توفير معلومات عن الوظائف الشاغرة المعروضة وعن الباحثين عن عمل بصيغة رقمية، وبالإمكان الوصول إلى هذه المعلومات عن طريق أجهزة حاسوب منفردة مباشرة في مراكز التوظيف، بدون اتصال مع شبكة الانترنت. ويكون الوصول للمعلومات إما مباشرة لطرفي سوق العمل (أرباب العمل والباحثين عن وظائف) أو عن طريق موظفي مراكز التوظيف. إن هذا النظام متطلباته أقل من الناحية التقنية وهو أكثر استقرارا والدخول إليه أسهل لأنه لا يحتاج إلى شبك مع الانترنت. ولذلك فإنه قد يكون مناسبا أكثر في بعض المناطق أو الظروف. ومن ناحية أخرى فإن نظام الأجهزة المنفردة يحتاج إلى عمالة أكبر كثيرا لأن المعلومات يجب أن يتم تحديثها يدويا وبتكرار أكبر. وتكون حداثة المعلومات التي يقدمها نظام كهذا أقل نظرا لأن انتقال المعلومات يتم عن طريق البريد. وفي بعض الأحيان تقدم مراكز التوظيف التي تستخدم نظام حواسيب منفردة معلومات إقليمية فقط لأن هذه المعلومات متوفرة بشكل أسهل.

أنظمة الانترنت المتمركزة في مراكز التوظيف

يوفر هذا الأسلوب من نظام المعلومات معلومات مناسبة عن طريق حواسيب موجودة في مراكز التوظيف. ويتم تحديث المعلومات التي تحتويها قاعدة البيانات عن طريق الانترنت. ونظرا للتقدم التقني الذي حدث في العقد الماضي فإن نقل المعلومات من مؤسسة مركزية إلى جميع مراكز التوظيف عن طريق الانترنت أصبح عملية سريعة وفعالة.

وتكمن فائدة نظام كهذا في أنه يتيح إدارة البيانات مركزيا بحيث تحصل جميع الأطراف على نفس المعلومات. ويمكن أن يتم إدخال جميع البيانات من كافة أنحاء الدولة إلى

متطلبات المكتبات

يفضل إنشاء المكتبات في مراكز التوظيف وينبغي أن تكون مفتوحة لجميع زوار المركز المسجلين وغير المسجلين.

وقد تحتوي المكتبة معلومات عامة مكتوبة عن المهن، وكذلك نشرات صغيرة وكتب بكاملها. وقد تساعد الأدلة الإرشادية التي تحتوي أسماء أرباب العمل مصنفيين حسب القطاعات الصناعية في تحديد أرباب العمل المحتمل أن تتوفر لديهم وظائف.

وعلاوة على المواد المطبوعة توجد أفلام عن المهن وكذلك أيضا عن عملية تقديم الطلبات وعن مقابلات التوظيف أو عن مراكز التقييم وتكون هذه الأفلام غالبا ذات جدوى. وتكون الأفلام مفيدة جدا لتعريف الأشخاص ذوي مهارات قراءة متدنية، ولكنها أيضا ممتازة بالنسبة للأشخاص الأصغر سنا لتزويدهم بأول معلومات عن سوق العمل.

ومن أجل تزويد المكتبات بالمواد الإعلامية والمعلومات المكتوبة و/أو الأفلام عن المهن المختلفة فإنه ينبغي إنتاج هذه المواد وجمعها. وينبغي أن يكون هناك موظفون موجودون في المكتبة دائما لتقديم معلومات عامة وللمساعدة في البحث. وينبغي تدريب هؤلاء الموظفين لتقديم خدمة الارشاد الأساسي.

أما في المناطق النائية أو المناطق التي يصعب الوصول إليها أو المناطق التي يكون إنشاء مركز دائم للتوظيف فيها باهظ التكاليف أو غير ممكن فإن مكتبة في حافلة قد تكون الحل الممكن. يوجد في الأرجنتين والبرازيل والهند مكتبات متجولة في بعض الأقاليم يمكن استعمالها لأغراض التوسط في التوظيف. وفي ألمانيا تقوم مراكز التوظيف العامة بإنشاء مراكز توظيف مؤقتة في المناطق التي تكون تغطيتها عن طريق مراكز التوظيف الدائمة منخفضة. انظر أيضا النص المقتبس أدناه عن المكتبات المحمولة على حافلات في البرازيل. وينبغي أن يرافق الحافلات موظفون للمساعدة في الإجابة على الأسئلة الأولى لزوار المكتبة وتسجيلهم لدى مركز التوظيف. ولا تستطيع المكتبات المحمولة على حافلات بالتأكد أن تحل تماما محل مراكز التوظيف ولكنها قد تكون مكانا جيدا لإجراء أول اتصال مع خدمة التوظيف العامة.

المكتبات المحمولة على حافلات في البرازيل

يشجع البنك الوطني للتنمية في البرازيل إنشاء مكتبات محمولة على حافلات للعمل في المناطق التي لا توجد فيها مكتبات. وكانت الفكرة إيجاد وزيادة الحوافز للقراءة في المناطق التي يوجد فيها عدد أكبر من الفقراء ذوي التعليم المتدني والمهارات المنخفضة. ولكن تم التأكيد منذ البداية على أن الحافلات قد تخدم أيضا أغراضا أكثر تخصصا قد يكون أحدها تقديم معلومات عن سوق العمل وأن تكون حلقة وصل بين سكان المناطق الأقل حظا وخدمة التوظيف العمومي. ويتم تزويد حافلات المكتبات بعدد قد يصل إلى ٤٥٠٠ كتاب ودوريات إضافية مع موظفين قد يصل عددهم سبعة لتقديم المعلومات للزائرين. والحافلات المستخدمة تكون عادة من الحافلات القديمة التي أوقف استخدامها في النقل العام وهناك إمكانية أخرى مثيرة للاهتمام وهي أن تحضر المواد الإعلامية في حقائب للكتب وتترك في عهدة إحدى مؤسسات خدمة المجتمع لمدة أسبوع أو اثنين. وفي يوم استبدال حقائب الكتب يمكن تقديم إرشادات إضافية بشكل عام وحول المواد التي كانت في العهدة، وفي هذه الأثناء يستطيع الناس أن يأخذوا المواد إلى بيوتهم ويدرسوها. وقد بينت دراسة مسحية أجريت على مستعملي الكتب التي توفرها الحافلات أن معظم المستخدمين وجدوا أن زيارتهم للحافلات كانت أقل إثارة للخوف من زيارة المكتبات. وتتم زيارة الحافلات بأعداد جيدة ونسبة الكتب التي لاتعاد منخفضة جدا .

متطلبات الارشاد

مرشدو التوظيف لهم دور رئيسي في خدمة التوسيط في سوق العمل لأنهم في معظم الحالات يشاركون في عملية البحث عن وظائف بدءا من تسجيل الباحث عن عمل.

الأسئلة الرئيسية التي تطرح قبل تقديم نظام معلومات سوق العمل

- < كيف نحصل على معلومات عن الطلب على العمال؟
- < كيف نحسن نوعية معلومات سوق العمل؟
- < كيف نحسن نوعية المعلومات عن المهارات اللازمة للمهن؟
- < ماذا عن ترويض مهن معينة والتوظيف الذاتي؟
- < ما هي الجماعات التي يستهدفها نظام معلومات سوق العمل؟
- < ما هي الهياكل التنظيمية التي يمكن استخدامها لتنفيذ نظام معلومات سوق العمل؟
- < ما هي الإرشادات بالنسبة لتدريب المرشدين؟
- < كيف يمكن تعريف الباحثين عن الوظائف؟
- < وأرباب العمل بنظام معلومات سوق العمل وكيف يمكن أن نجعلهم يستخدمونه؟
- < هل هناك أي وظائف شاغرة؟ ما هو نوع البطالة السائد؟
- < وذلك يعني، هل يمكن أن يساعد نظام معلومات سوق العمل عن طريق تقديم المعلومات؟
- < هل يمكن الاتصال بالعمال العاطلين؟
- < ما هي درجة قابلية التنقل عند العاطلين؟
- < هل يوجد أشخاص يمكن تدريبهم كمرشدين؟
- < هل يمكن الحصول على معلومات سوق العمل؟
- < كيف نمول نظام المعلومات؟
- < هل توجد بنية تحتية يمكن استخدامها، مثلا مراكز أخرى موجودة سابقا حيث يمكن وضع مراكز التوظيف معها، أو شبكة حاسوب يمكن استخدامها لإرسال معلومات عن وظائف شاغرة إلى أقاليم أخرى؟

ويساعد مرشدو التوظيف الباحثين في تحديد صورتهم الوظيفية الشخصية وكذلك مجالهم المهني. ويكون سلوك المرشد وتحفيزه غالبا عاملا حاسما في تحفيز الباحث عن الوظيفة.

وبسبب هذا الدور المهم للمرشدين فإنه يجب تدريب الموظفين المشاركين في هذا النشاط تدريبيا خاصا وبعناية. وتكون القدرات النفسية ضرورية بنفس المقدار مثل المهارات الاجتماعية العامة والمعرفة الجيدة يسوق العمل وتطوره.

وقد يحتاج المرشد مهارات لغوية ومهارات اتصال إضافية إذا كان هناك مهاجرون أو لاجئون كثيرون في تلك المنطقة. وينبغي إعفاء مرشدي التوظيف من المهام الإدارية ألي أقصى حد ممكن يكون بإمكانهم التركيز على عملية الارشاد ذاتها، وينصح بأن يتخصص كل مرشد إما ببعض فروع الاقتصاد أو بإرشاد جماعات مستهدفة خاصة لكي يتيح ذلك كفاءة أكبر في الارشاد.

والمرشدون لهم دور مهم في تنفيذ بعض سياسات سوق العمل التي تضعها الحكومة. فإذا أرادت الحكومة تشجيع التوظيف الذاتي أو إنشاء أعمال ذات مستوى صغير فإن مرشدي الوظائف يكونون في وضع ممتاز للتأثير على قرارات الباحثين عن عمل. وقد يشجعون المراهقين وصغار السن على أن يتعلموا مهنة معينة أو يشجعوا ذوي الخبرة على أن يؤسسوا عملا خاصا لهم وبذلك يوفرهم وظائف جديدة. ولكي يتمكن المرشدون من التصرف بشكل يتمشى مع نوايا الحكومة فإنه يجب تدريبهم بشكل متكرر.

مراكز التوظيف الخاصة وغير المربحة

فإذا سمحت الحكومة لمراكز التوظيف الخاصة بأن تعمل في مجال التوسيط للعمل فإنه ينبغي أن تبذل عناية فائقة لمنع الانقسام في خدمات التوسيط بحيث لا يبقى إلا المجموعات الأقل حظا للاستفادة من خدمات مراكز التوظيف العامة. وهذا سيققل من الدافع لدى أرباب العمل للإعلان عن الوظائف الجذابة في المراكز العامة، وذلك مما يعيق بشكل أكبر التوسيط الناجح لهذه المجموعات المستهدفة. وقد قامت بنما بإقرار قانون في عام ١٩٩٥ يسمح بتشغيل وكالات توظيف خاصة تهدف إلى الربح، ولكنها وضعتها تحت إشراف وزارة العمل (أي دي بي ٢٠٠٣).

أما الحكومة الألمانية فإنها تسمح للمراكز الخاصة بالعمل جنباً إلى جنب مع المراكز العامة ولكنها فرضت عليها عدة قيود. إذ أن على مراكز التوظيف الخاصة أن تقبل الباحثين عن العمل الذين ترسلهم خدمة التوظيف العامة، حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل منذ فترة طويلة. ويحق لأي عاطل عن العمل تزيد فترة تعطله على ثلاثة أشهر أن يستفيد من الخدمة التي يقدمها مركز توظيف خاص. ويتم تزويد هؤلاء الباحثين عن العمل بقسيمة خاصة تخول حاملها التسجيل في مركز توظيف خاص للعمل. وعلاوة على ذلك يزعم إنشاء مراكز خاصة في نفس المواقع التي توجد فيها مراكز التوظيف العامة، إلى جانب المراكز الأخرى التي تقدم الخدمات العامة الأخرى. ويتم في هذه المراكز تقديم خدمات التوسيط للتوظيف وكذلك خدمات إضافية أخرى مثل التسجيل لإعانة السكن أو استلام عوائد الضمان الاجتماعي.

نظراً لمستويات البطالة المتزايدة على امتداد العقد الأخير، تقوم الحكومات بإعادة النظر في أدوات التوسط في سوق العمل لكي تزيد فعاليتها. وقد سمحت بعض دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وكذلك بعض دول أمريكا اللاتينية كالأرجنتين والبيرو من خلال عملية الإصلاح لمراكز التوظيف الخاصة وغير المربحة أن تعمل في حقل التوسط الوظيفي جنباً إلى جنب مع مراكز التوظيف العامة. وقد كانت هذه الخطوة موضع نقاش مطول نظراً لأن مراكز التوظيف الخاصة بالتأكد لها مزايا بالمقارنة مع المراكز العامة، ولكن يجب أخذ أضرارها في الحسبان كذلك.

وتعتبر مراكز التوظيف الخاصة غالباً أكثر فاعلية في مواءمة رغبات أرباب العمل والباحثين عن الوظائف لأنها قد تخصص خدماتها في فروع أو مهن مختارة. وبما أن عليها أن تقوم بأعمالها بتكاليف معقولة فإن عملية المواءمة نفسها غالباً ما تؤدي بطريقة أكفأ. وعلى النقيض من خدمة مكاتب التوظيف العامة، لا تحتاج المكاتب الخاصة إلى إدارة وطنية تكبدها نفقات مرتفعة.

ومن ناحية أخرى، ونظراً لأن على الشركات وأرباب العمل أن يدفعوا لقاء استخدام خدمة مكاتب التوظيف الخاصة، تميل الشركات إلى أن تدفع مقابل الوظائف الأهم لديها حيث تكون المواءمة الجيدة حاسمة وتكاليف الفرز والغربة مرتفعة. وتؤدي تكاليف الخدمة والتركيز على وظائف ذوي الياقات البيضاء والوظائف الإدارية إلى حصة كبيرة من الباحثين عن الوظائف ذوي المهارات العالية والتعليم المتميز والخبرة الوظيفية الجيدة ممن يستفيدون من هذه المراكز. أما بالنسبة للعمال ذوي الياقات الزرقاء والعاملين في المهن الوضيعة فإن هذه الخدمة أقل جاذبية نظراً لأن الرسوم الإدارية تكون عادة مرتفعة إذا ما قورنت بالدخل المستقبلي المتوقع. وعلاوة على ذلك فإن المراكز الخاصة تميل إلى فرز الباحثين عن الوظائف قبل تسجيلهم لتقييم احتمال إجراء مواءمة ناجحة نظراً لأن الحالات الصعبة تزيد تكاليف المركز. ومن المستبعد أن تقبل مراكز التوظيف ذوي المهارات المتدنية والنساء أو المعاقين أو الشباب أو الأقليات العرقية أو العنصرية.

الرقابة على نظام معلومات سوق العمل وتقييمه

وأما بالنسبة لعملية المواءمة، فإن عدد الباحثين عن عمل المسجلين لكل موظف في مركز التوظيف وعدد الباحثين عن عمل الذين تم إيجاد عمل لهم لكل موظف في المركز يعطينا فكرة عن مدى كفاءة الخدمات المقدمة.

قد لا يكون في الإمكان ملاحظة جميع هذه المؤشرات دائما وذلك نتيجة غياب المعلومات، ولكن عند قيامنا بتصميم دراسات مسحية أو تحسين الدراسات القائمة، فإن الحاجة لتقييم نظام المعلومات يجب أخذها في الاعتبار ويجب كذلك أن نحاول جمع أكبر قدر يمكننا جمعه من المعلومات اللازمة .

ومن أجل أن نتمكن من تحليل البيانات التي جمعت وتقييمها، يلزمنا استعمال تقنيات التحليل كأجهزة الحاسوب وحزم (برامج) تحليل البيانات وكذلك ينبغي كذلك استخدام موظفين مدربين على استخدام هذه التقنيات وعلى تفسير النتائج . وقد نحتاج في بعض الأحيان، من أجل تحديد أثر الأدوات السياسية أو تقدير تأثير عوامل مثل التاريخ الوظيفي للشخص على تطور المهن في الدول، إلى أساليب تقدير أكثر تقنية (فايفر ولكنر ٢٠٠١).

إن البيانات التي تجمعها مراكز التوظيف الخاصة عن سوق العمل تشكل مصدرا جيدا لتحليل التطورات العامة لسوق العمل الوطني وكذلك لمدى فاعلية سياسات سوق العمل الجاري تنفيذها، وخاصة نظام المعلومات نفسه. وتعتبر الرقابة ضرورية من أجل تقييم فاعلية أدوات سياسات سوق العمل المنفذة . هل يتم استخدام الموارد بشكل جيد وتأدية الأعمال أيضا بشكل جيد لإيصال الخدمات إلى الجماعات والأعداد المستهدفة؟ أما التقييم فإنه ضروري لتقييم المدى الذي كانت فيه الأدوات التي استخدمت هي الأدوات المناسبة للوصول إلى الجماعات المستهدفة ولتحقيق أهداف السياسات المنفذة.

وهناك عدة عوامل يمكن استعمالها لتقييم نظام معلومات سوق العمل. فيما يتعلق بجانب الطلب في سوق العمل ، من المثير للاهتمام ، على سبيل المثال، تقدير عدد الوظائف المعروضة مقارنة بعدد الوظائف الشاغرة التي سجلت لدى مراكز التوظيف العامة . وعن طريق هذا المؤشر يمكننا الحكم على مدى قبول أرباب العمل لنظام معلومات سوق العمل.

وأما بخصوص جانب العرض في سوق العمل، فإن أحد المؤشرات المهمة هو عدد الباحثين عن العمل المسجلين الذين تم توفير وظائف لهم مقارنة بعدد الأفراد المسجلين في المراكز، وهذا يؤخذ كمؤشر على مدى كفاءة هذه الخدمة. وإذا توفرت معلومات عن عدد الأشخاص الذين أبلغوا بأنهم يبحثون عن وظائف وقمنا بمقارنة ذلك بعدد الأشخاص المسجلين في مراكز التوظيف فإن ذلك يعطينا انطباعا عن مدى قبول السكان لخدمة التوظيف وعن صورة هذه الخدمة في أذهانهم.

الاستنتاجات

- < نظام معلومات سوق العمل أداة من أدوات سياسات سوق العمل تستخدم لتحسين تدفق المعلومات في سوق العمل.
- < يستطيع نظام معلومات سوق العمل أن يقلل من الجمود الموجود في سوق العمل في ظروف البطالة الاحتكاكية والهيكلية.
- < يستطيع نظام معلومات سوق العمل أن يحسن درجة تكيف القوى العاملة مع متطلبات الطلب على العمالة عن طريق تقديم معلومات المهن والمهارات اللازمة.
- < ليس لنظام معلومات سوق العمل أي تأثير على معدل البطالة الدورية ولا يستطيع خلق وظائف.
- < ليس هناك وضع عام مثالي بالنسبة لنظام المعلومات، ولكن يجب أن يتكيف تركيب وهيكل هذا النظام وفقا لحاجات كل دولة.
- < هناك عدة أشكال تنظيمية مختلفة يمكن عن طريقها القيام بالوظائف المختلفة التي يؤديها نظام معلومات سوق العمل ، ولكن وظيفة الارشاد الوظيفي لا يمكن الاستعاضة عنها بالكامل بالوظائف الأخرى ضمن النظام.
- < إن جودة قاعدة البيانات ووجود مرشدين مؤهلين بشكل جيد ويتم تدريبهم بشكل متكرر عاملان حاسمان في تحديد جودة الخدمات التي يقدمها نظام معلومات سوق العمل.
- < من الضروري مراقبة نظام المعلومات وتقييمه لنتمكن من تقدير ما إذا كانت الخدمات المقدمة يتم إيصالها إلى المجموعات المستهدفة والأعداد المستهدفة بشكل فعال.

المراجع

أغنيو ، ماثيو ٢٠٠٣: أفغانستان – دراسة مسحية لمعلومات سوق العمل. اللجنة الدولية للإنقاذ بالاشتراك مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كابول.

بي إن دي إي إس BNDDES ٢٠٠٤ – ببليو تيكا نو أونيبوس
<http://federativo.bndes.gov.br/dicas/DO02%20-%20Biblioteca%20no%20nibus.htm>, 2nd January 1004. Hints on installing library busses in Portuguese language .

إهرنبرغ رونالد جي. ٢٠٠٠: اقتصاد العمل المعاصر: النظرية والسياسة العامة.
أديسون وزلي لونغمان، ريدنغ، ماسا تشوستس وآخرون .

آي دي بي IDB ٢٠٠٣ **مطلوب وظائف جيدة: أسواق العمل في أمريكا اللاتينية**. تقرير حول التقدم الاجتماعي والاقتصادي لعام ٢٠٠٤، بنك تنمية الدول الأمريكية، واشنطن دي سي.

ليكنر، مايكل و فريدهيلم فيفر (محررين) ٢٠٠١: تقييم اقتصادي بالأرقام لسياسات سوق العمل. زد إي دبليو دراسات اقتصادية ١٣. فيزيكا ورلاغ، مانهايم.

أوهيغنز، نيل ٢٠٠١: البطالة بين الشباب وسياسات التوظيف – نظرة عالمية شاملة. مكتب العمل الدولي، جنيف.

InWEnt – Internationale Weiterbildung
und Entwicklung gGmbH

Capacity Building International, Germany

Division 4.01
Technological Cooperation, System Development
and Management in Vocational Training

Käthe-Kollwitz-Straße 15
68169 Mannheim

Fon +49 (0) 621-30 02-0
Fax +49 (0) 621-30 02-132
tvvet@inwent.org
www.inwent.org

إن فنت (InWEnt) – جمعية من أجل إكمال ومواصلة
التعليم ومن أجل التنمية على المستوى الدولي،
شركة محدودة الضمان لا تستهدف تحقيق الأرباح

جمعية من أجل إكمال ومواصلة التعليم

بناء القدرات الدولية، فرع ألمانيا ٤.٠١
التعاون التكنولوجي، وتطوير الأنظمة

Käthe-Kollwitz-Straße 15
68169 Mannheim

هاتف : ٠٢-٣٠٠٢١-٦٢١ (٠) ٤٩+
فاكس : ١٣٢-٣٠٠٢١-٦٢١ (٠) ٤٩+
البريد الإلكتروني: tvvet@inwent.org
موقع الإنترنت: www.inwent.org



إن فنت مانهايم بالأرقام:

سابقاً: مركز ترويج المهن الصناعية (زد جي بي) التابع للمؤسسة الألمانية للتطوير الدولي (دي اس أي) عدد الموظفين : ٢٤ كل سنة الموازنة المالية المخصصة للبرامج الدولية لتطوير الموارد البشرية: حوالي ٦ ملايين يورو ؛ وهناك حوالي أربعة ملايين يورو أخرى إضافية في كل عام تقدمها الولايات الفدرالية المتعاونة مع المؤسسة في مشاريع مشتركة. عدد المشاركين سنويا في نشاطات المؤسسة: حوالي ٩٥٠ مشاركا .