



منظمة
العمل
الدولية



دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب

الرصد والتقييم والتعلّم في برامج سوق العمل النشطة



تشخيص تدخلات توظيف الشباب
وتخطيطها وتصميمها

1

الملاحظة

دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب
الرصد والتقييم والتعلّم في برامج سوق العمل النشطة

الملاحظة 1

تشخيص تدخلات توظيف الشباب
وتخطيطها وتصميمها

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2018

الطبعة الأولى بالإنكليزية 2018

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين مع منظمات حقوق الاستنساخ النسخ وفقاً للتراخيص الممنوحة لهم لهذا الغرض. للعثور على منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم، يمكنكم زيارة www.ifro.org.

منظمة العمل الدولية
دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب. الرصد والتقييم والتعلم في برامج سوق العمل النشطة - الملاحظة 1. تشخيص تدخلات توظيف الشباب وتخطيطها وتصميمها، منظمة العمل الدولية، 2018

ISBN: 978-92-2-630787-2 (print)

978-92-2-630788-9 (web pdf)

Also available in English: Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes - Note 1: Diagnosing, planning and designing youth employment interventions.
ISBN 978-92-2-131656-5 (print), 978-92-2-131657-2 (web pdf), Geneva, 2018.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة 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.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications
International Labour Office
CH - 1211, Geneva 22 - Switzerland

يمكن طلب مجاًناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

طبع في سويسرا

التصميم والتخطيط للمركز الدولي للتدريب لمنظمة العمل الدولية، تورينو، إيطاليا.

المحتويات

1	تشخيص تدخلات توظيف الشباب وتخطيطها وتصميمها
2	التشخيص: فهم عوائق سوق العمل التي تعترض الشباب
2	تقييم أوضاع سوق العمل المحلي
4	التشاور مع ذوي المصلحة
4	وضع سوق العمل للشباب
8	لعرض والطلب على العمال
14	الأهداف والتصميم: ماذا نريد أن نحقق؟ وكيف يمكننا تحقيقه على أكمل وجه؟
14	الإطار الاستراتيجي والمؤسسي
17	وضع هدف أعلى
18	المشاركة الفعالة في تحديد الأهداف
18	تحديد النتائج
19	اختيار الشباب
20	تحديد التدخل
25	النقاط الرئيسية
25	الموارد الرئيسية
26	المراجع
27	مدراسة حالة: تشخيصات سوق العمل لتحسين ظروف معيشة شباب الريف في زامبيا
	الأشكال
5	1-1: ملحة عامة عن مؤشرات سوق العمل للشباب
11	2-1: بيانات الشباب
17	3-1: كيف تصل لتطوير أهداف أعلى
	الجدول
6	1-1: وصف مؤشرات سوق العمل للشباب
19	2-1: التصنيف الأساسي لمستوى مهارات الشباب
22	3-1: برامج سوق العملة النشطة التي تركز على الشباب
24	4-1: مثال لقائمة التدخلات القائمة على الأدلة مصنفة حسب العائق



تشخيص تدخلات توظيف الشباب وتخطيطها وتصميمها



الشروط المسبقة:



لا يحتاج قارئ هذه الملاحظة لأي معرفة سابقة لفهمها، إذ تُبين للقارئ الإجراءات والأدوات اللازمة لتشخيص حالة أسواق العمل، وصياغة آلية للتدخل محورها الاحتياجات المتصلة بتوظيف الشباب.

أهداف التعلم المرجوة:



- ▶ بنهاية هذه الملاحظة، سيكون القارئ:
 - ▶ ملم بالخطوات الرئيسية لوضع برنامج توظيف الشباب وتخطيطه، ابتداءً من تشخيص الاحتياجات، مروراً بتحديد الأهداف، وانتهاءً باختيار آليات التدخل.
 - ▶ قادر على الاستعانة بالنهج المناسبة لتقييم سوق العمل بغية تحديد قيود العرض والطلب التي تواجه الشباب في سوق العمل، بما في ذلك الدراسات المسحية للانتقال من المدرسة إلى العمل، وتحليل سلسلة القيمة، وبيئة التمكين للمؤسسات المستدامة.
 - ▶ على علم بطريقة استخدام قاعدة الأدلة الحالية لربط وضع توظيف الشباب بنوع التدخل المناسب.

الكلمات الرئيسية:



تحليل سوق العمل، تشخيص الاستخدام، التصميم التشاركي، بطالة الشباب، نقص عمالة الشباب، فقراء العاملين، القطاع غير المنظم، العمالة الهشة، الطلب على العمال، أهداف التنمية المستدامة، البرنامج القطري للعمل اللائق، تدريب المهارات، برامج العمل العام، خدمات العمالة، ترويج ريادة الأعمال.

يجدر بالقائمين على توظيف الشباب اتخاذ قرارات صعبة بشأن كيفية استخدام الموارد المحدودة لمساعدة الشباب في الانتقال إلى عالم العمل، وهنا تتجلى أهمية فهم السياق الخاص والعوائق التي تؤثر على الشباب للمساعدة في إيجاد الحلول المناسبة. وقبل صياغة نظام للمتابعة والتقييم، يجب أن نتأكد من التخطيط بعناية لتدخلنا، ويشمل هذا ما يلي:

- ◀ هل لدينا معرفة جيدة باحتياجات الأشخاص الذين نحاول إسنادهم؟
- ◀ هل نفهم الأسباب الكامنة لوجود ظروف معينة، مثل بطالة الشباب؟
- ◀ هل لدينا هدف واضح نسعى إلى تحقيقه؟
- ◀ هل نعتمد على الخبرة والأدلة المتوفرة لدينا الآن عند وضع آلية تدخلنا لتحقيق هذا الهدف؟

يشير قرار صياغة استراتيجيات جديدة لدعم الشباب الباحثين عن عمل إلى وجود فارق بين الوضع الراهن وما يمكن أن يكون، أو ما يجب أن يكون عليه الوضع مستقبلاً. ويشار عادة إلى الفجوة بين الظروف القائمة والوضع المرغوب في تحقيقه باسم "الحاجة"، لذا يجب أن نفهم الحاجة أولاً قبل وضع آلية التدخل.

التشخيص: فهم عوائق سوق العمل التي تعترض الشباب

تقييم أوضاع سوق العمل المحلي

تساعد في توجيه المعنيين بتوظيف الشباب على إنجاز تقييم لسوق العمل: أداة تشخيص العمالة (ILO, 2012a) (EDA) أو تحليل العمالة وسوق العمل (ELMA) (GIZ, 2014).

إن النقطة المحورية لتقييم العمالة هي سوق العمل، إذ يجب فحص العمالة المطلوبة والعمالة المعروضة بعناية. كما يمكن استخدام التقييم لتحديد احتياجات الشباب، ما يساهم في التوصل إلى القرارات الخاصة باختيار أنواع التدخل المناسبة والفئات المستهدفة.

لكي يتسنى لنا إجراء تقييم منهجي لكل من الحاجة والبيئة الاقتصادية والاجتماعية التي ينتقل فيها الشباب إلى العمل، يتعين تحليل أوضاع سوق العمل. ويشمل هذا تشخيص حالة التوظيف، استناداً إلى الوضع العام للاقتصاد، فضلاً عن مجموعة من العوامل المحيطة، مثل التركيبة السكانية والنظم التعليمية وقاعدة الموارد البشرية والإطار التنظيمي والأعراف الاجتماعية. وفي هذا الإطار، تقدم منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ، اثنتين من أدوات تحليل سوق العمل التي من شأنها أن

معلومة استرشادية



تتمتع المؤسسات الدولية مثل منظمة العمل الدولية بالقدرة على إجراء تقيييمات مفصلة وشاملة قبل الشروع في أي تدخلات وطنية. أما بالنسبة للكيانات الصغيرة والمنظمات غير الحكومية وفرق البحث المستقلة، أو بالنسبة للفرق الصغيرة داخل المنظمات الدولية، قد يُشكل هذا التقييم تحديات من حيث الوقت والتكاليف المالية. لذلك لا تُنصح هذه المنظمات بإجراء تشخيص كامل لسوق العمل. وبدلاً من ذلك، يمكنهم الاستفادة من البيانات التي توفرها التحليلات الحالية والتي تتولى المؤسسات البحثية أو المنظمات الدولية إنجازها، بما في ذلك دراسات سوق العمل الوطنية وتقارير الشباب.

من المهم، بادئ ذي بدء، أن نفهم أن أداء سوق العمل يتأثر تأثيراً كبيراً بعوامل اقتصادية واسعة النطاق، بما في ذلك ظروف المؤسسات والاقتصاد الكلي، والأهم من ذلك أن ندرك بأن فرص العمالة المنتجة وعوائدها تعتمد إلى حد كبير على قدرة الاقتصاد على إيجاد فرص العمل. ومع ذلك، يمكن أن تختلف قدرة النمو الاقتصادي على إيجاد عمل منتج اختلافاً كبيراً، ويمكن أن يرافق النمو الاقتصادي إيجاد وظائف كثيرة أو قليلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار سلبية أو إيجابية على الشباب.

المربع 1-1: أمثلة على تشخيص عمالة محورها الشباب

الصومال: دراسة مسحية لتوظيف الشباب وسبل المعيشة في ضوء المهارات وفرص السوق أعدت منظمة العمل الدولية واليونيسيف "دراسة مسحية لتوظيف الشباب وسبل المعيشة في ضوء المهارات وفرص السوق" لدعم إعادة دمج الأطفال المرتبطين بالقوات المسلحة والجماعات المسلحة في الجنوب الأوسط من الصومال. ويكمن الغرض من هذه الدراسة في توفير معلومات للشباب عن الفرص الواعدة لبدء الأعمال التجارية والحصول على الوظائف في مقديشو، مع تقديم المشورة لهم بشأن المهارات اللازمة لتحقيق ذلك (فورسبر وغيره، 2013).

اختيار السبيل للحصول على وظائف أكثر وأفضل: تقرير اختيار القطاع في مشروع السبيل للحصول على الوظائف في شمال أفغانستان

مشروع السبيل إلى الوظائف (R2J) هو مشروع تتولى إنجازه منظمة العمل الدولية مدته ثلاث سنوات يرمي إلى إيجاد وظائف أكثر وأفضل في ولايتي سمنكان وبلخ في شمال أفغانستان. ويتبع المشروع نهج نظم السوق لمعالجة العراقيل الأساسية التي تعوق تحقيق نتائج أفضل للنمو والوظائف، والتي تساهم بدورها في تحسين سبل العيش والحد من الفقر. ويوثق التقرير عملية اختيار القطاع التي نفذها فريق المشروع خلال مرحلة تصميمه. وقد اشتملت عملية الاختيار على ثلاثة عناصر رئيسية: (1) التقييم التشاركي للمزايا التنافسية (PACA)، و (2) التقييم السريع للسوق (RMA)، و (3) التقييم الداخلي للنتائج (ILOa، 2015).

بنغلاديش النظر إلى آفاق أخرى بخلاف صناعة الملابس الجاهزة، دراسة تشخيصية للتوظيف تُلقي الدراسة التشخيصية للتوظيف، وهي ثمرة التعاون بين منظمة العمل الدولية والبنك الآسيوي للتنمية، الضوء على اتجاهات سوق العمل الرئيسية في بنغلاديش وتحدياته، وتعمل على تحليل القضايا الرئيسية المتعلقة بالتوظيف، وتقديم التوصيات للحكومة والجهات المعنية. لقد أجرى فريق الدراسة سلسلة من المشاورات مع ذوي المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال وأبرز الأكاديميين والشركاء في التنمية بشأن إطار الدراسة ونهجها ونتائجها. ومن خلال المشاورات، تم تحديد عدد من تحديات التوظيف الرئيسية، وكان من ضمن الموضوعات الأساسية التي شملتها الدراسة (1) تنويع الاقتصاد، (2) تنمية المهارات، (3) دور المرأة في العمل، (4) العمالة في الخارج (منظمة العمل الدولية، البنك الآسيوي للتنمية، 2015).

التشاور مع ذوي المصلحة

ولا بدّ من الاستماع إلى صوت الشباب، فمن الأهمية بمكان أن نضع باعتبارنا أن الآراء التي أدلت بها المنظمات المذكورة أعلاه - لا سيما منظمات أرباب العمل والعمال - تبين وجهات نظر الجهات الفاعلة، والراسخة بالفعل، في الاقتصاد، بينما يكافح الشباب - الجهة التي ستشق طريقها مستقبلاً في السوق - من أجل الانتقال إلى الاقتصاد، أو العثور على فرص عمل جديدة، أو إيجاد مكان لهم في عمل ذي نوعية جيدة. وعلى هذا النحو، فإن اهتماماتهم واحتياجاتهم لا تنعكس بالضرورة في الآراء التي عبرت عنها الأجيال الأكبر سناً، والتي غالباً ما تمثلها هذه المنظمات، بل يعتبر إشراك آراء الشباب عاملاً مهماً لضمان ملائمة البرامج لاحتياجاتهم وتوقعاتهم.

التشاور على نطاق واسع مع المجموعات ذات المصلحة من العناصر الهامة خلال مرحلة التشخيص، بغض النظر عن عمق التحليل. وينبغي أن يكون الحوار الاجتماعي والتشاور مع النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل المشاركين في عملية تشكيل السياسة عنصراً أساسياً في هذه العملية. إن اتساع نطاق هذه المشاورات، إضافة إلى حقيقة مفادها أن منظمات أرباب العمل والعمال تمثل مجتمعةً نسبة كبيرة من السكان يمكن أن تسفر عن وضع سياسات وتدخلات مستدامة ويمكن تقبلها بسهولة. كما أن إشراك الجهات الفاعلة في المجتمع المدني يمكن أن يعزز شرعيتها وفعاليتها.

وضع سوق العمل للشباب

يمكن تصنيف السكان في سن العمل في بلد ما على أساس إن كان الأفراد ضمن القوى العاملة من عدمه، وطريقة استغلال الوقت، ووضع العمالة، وجودة الوظيفة، ومدى نظامية العمل. وتشير العمالة الناقصة إلى عمل غير اختياري بدوام جزئي وغير منظم، مثل العاملين المساعدين لأسرهم أو العاملين لحسابهم الخاص ممن ليس لديهم ترتيبات عمل رسمية، ولا يحصلون على منافع أو برامج حماية اجتماعية. ونظراً لأن علاقات العمل غير المنظمة تجري أحياناً في ظل ظروف محفوفة بالمخاطر، فثمة روابط قوية بين العمالة غير المنظمة والهشاشة، إذ يكون العمال غير النظاميين أكثر عرضة للخطر من تأثير الدورات الاقتصادية، كما أن العمالة الهشة تشكل - في الغالب - نسبة كبيرة من العمال الفقراء. ويتم تعريف هؤلاء الأشخاص بأنهم أفراد يعملون مقابل الحصول على أجر لحسابهم الخاص أو لمساعدة أسرهم دون أجر،

لا تقدم هذه الملاحظة دليلاً شاملاً عن كيفية تحديد وضع الشباب في سوق العمل، غير أنها تساعد القائمين على توظيف الشباب على استيعاب بعض المفاهيم الأساسية. ويمكن الاطلاع على مزيد من الإرشادات بشأن مؤشرات سوق العمل، كأساس لمتابعة نتائج المشروع ضمن سلسلة النتائج، في الملاحظة 2.

غالباً ما تركز سياسات وبرامج الشباب على بطالة الشباب. فبالنسبة للشباب في البلدان ذات الدخل المتدني والبلدان ذات الدخل المتوسط، تمثل مشاكل العمالة الناقصة والعمالة الهشة والعمالة الفقيرة تحدياً أكبر بكثير من البطالة نفسها. فالكثير من الشباب لا يمكنهم الامتناع عن العمل، وغالباً ما ينتهي بهم الأمر في أجواء عمل متردية الجودة أو خطيرة. ولذلك، ينبغي أن يركز تقييم وضع توظيف الشباب على أبعاد العمالة المرتبطة بالفقر والنقصان، بالإضافة إلى البطالة.

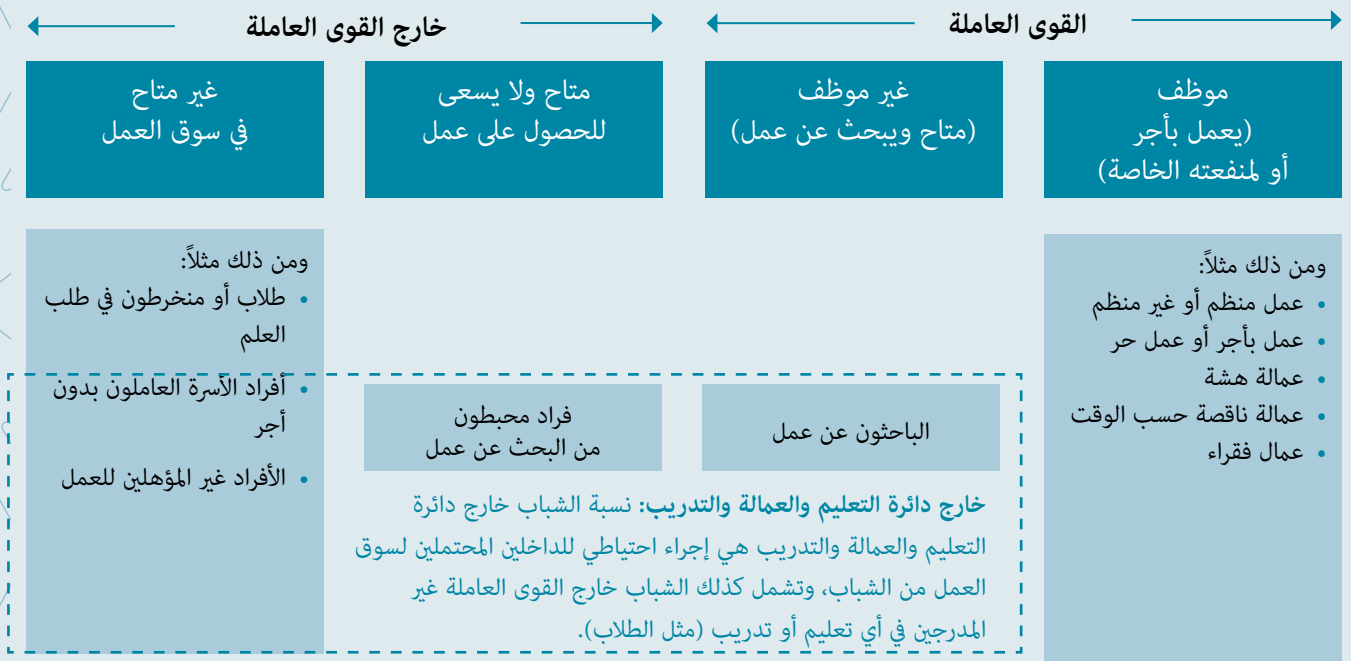
ولا يكفي دخلهم لدفعهم وأسرهم لتجاوز خط الفقر (منظمة العمل الدولية، 2012 أ).

رغم صعوبة التمييز بين البطالة المقنعة وعدم المشاركة الفعالة بصورة اختيارية.

يمكن الكشف عن أبعاد إضافية لمشاكل التوظيف، وذلك بالاطلاع عن كثب على صفات الأشخاص غير المحسوبين تحت مظلة القوى العاملة. ففي حين أنه يمكن اختيار عدم المشاركة النشطة في القوى العاملة، فإن الشباب والنساء غالباً ما يظلون خارج مظلة القوى العاملة بسبب تقييدات مفادها عدم وجود وظائف لهم، أو نظراً لتثبيت عزائهم في الحصول على عمل. ولما كانت حالة عدم المشاركة الفعالة أو الانخراط في العمل غير مدفوع الأجر في المنزل فقط هو نتيجة التخلي عن الرغبة في البحث عن عمل وليس قراراً اختيارياً، فيجب اعتبار هذه الحالة بمثابة بطالة مقنعة، وذلك

ويمكن لمعدل NEET (الذي يشير إلى الأشخاص خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب) - حسب العمر والجنس - أن يلقي الضوء أيضاً على الاحتياجات التي ينبغي مراعاتها، إذ يمكن أن يكون شكلاً من أشكال التهميش أكثر من كونه عدم مشاركة فعالة في سوق العمل. كما أنه يعكس حالة يتعرض فيها العمال المحتملين لانخفاض مستوى مهاراتهم وانحسارها، فمن خلال عدم المشاركة الفعالة في العمل أو التحضير للعمل، يصبح هؤلاء الأفراد أكثر عرضة لعدم الانتقال إلى العمل بنجاح دون دعم مباشر. عند تشخيص حالة عمل الشباب، تظهر أهمية الاستعانة بمصادر بيانات كافية، وأول خطوة يتعين اتخاذها لتقييم

الشكل 1-1 لمحة عامة عن مؤشرات سوق العمل للشباب



الجدول 1-1: وصف مؤشرات سوق العمل للشباب

العمالة	هم جميع الأشخاص في سن العمل ممن شاركوا خلال فترة مرجعية قصيرة في أي نشاط لإنتاج أي سلع أو لتقديم أي خدمات مقابل أجر أو الحصول على منفعة؛ ويشمل هذا التعريف الأشخاص الموظفين "العاملين"، أي من التحقوا بأي وظيفة لمدة ساعة على الأقل؛ والأشخاص الموظفين "غير العاملين" بسبب الغياب المؤقت عن الوظيفة، أو بسبب ترتيبات أوقات العمل (مثل عمل النوبات، وأوقات العمل المرنة، والإجازة التعويضية بدلاً من الأجر الإضافي).
البطالة	هم جميع الأشخاص في سن العمل العاطلين عن العمل ممن بذلوا جهوداً للحصول على وظيفة خلال فترة معينة قريبة، وكانوا متاحين حينها لشغل أي وظيفة لو توفرت فرصة عمل ما.
القوى العاملة	تشمل جميع الأشخاص في سن العمل ممن يشكلون عمالة معروضة لإنتاج أي سلع أو لتقديم أي خدمات خلال فترة زمنية مرجعية معينة. وتشير إلى جميع الأشخاص في سن العمل سواءً أكانوا عاملين أم عاطلين عن العمل.
العمالة الناقصة	هم الأشخاص المؤهلين للعمل ممن أرادوا - خلال فترة مرجعية قصيرة - العمل لساعات إضافية وكان إجمالي وقت عملهم في جميع الوظائف أقل من الساعات المحددة، وكانوا متاحين للعمل لساعات إضافية لو أتاحت لهم الفرصة لأداء المزيد من ساعات العمل.
العمالة الهشة	تشمل العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساعدين لأسرهم، وغالباً ما يكون لدى هؤلاء العاملين ترتيبات عمل منظمة، ولذا فهم كثيراً ما يتنازلون عن شروط العمل اللائق واشتراطات الضمان الاجتماعي المناسبة، ويظهر وجودهم من خلال التمثيل الفعال من قبل النقابات العمالية.
العمالة الفقيرة	هم من يعيشون في أسر فقيرة (أي الأسرة التي يقل مستوى دخلها أو استهلاكها عن خط الفقر) رغم كونهم عاملين.
العمالة غير المنظمة	تشمل أي شخص كان في عمله الرئيسي: (أ) عامل لحسابه الخاص أو صاحب عمل أو عضو في جمعية منتجين تعمل في مؤسسة ضمن قطاع غير منظم؛ (ب) أو عامل لحسابه الخاص يعمل في إنتاج سلع للاستخدام الشخصي لأسرته فقط؛ (ج) أو عامل مساهم للأسرة بصرف النظر إن كان يعمل ضمن مؤسسة في قطاع منظم أو غير منظم؛ (د) أو موظف في وظيفة غير منظمة، سواءً أكانت المؤسسة ضمن قطاع منظم أم قطاع غير منظم، أم كان عامل منزلي مقابل أجر.
(معدل NEET) الأفراد خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب	يوضح نسبة الشباب خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب النسبة المئوية لعدد الشباب غير المشاركين في أي تعليم أو عمالة أو تدريب مقارنة مع إجمالي عدد السكان من الشباب. كما يبين نسبة الشباب غير المشاركين في منظومة التعليم أو في أي تدريب أو عمل، ولذا فهو معيار أوسع للداخلين المحتملين من الشباب في سوق العمل وليس نسبة بطالة الشباب، لأنه يشمل الشباب غير المحسوبين في القوى العاملة وغير المشاركين في أي تعليم أو تدريب. ويقدم هذا المؤشر معياراً أفضل للإجمالي الحالي للداخلين المحتملين إلى سوق العمل من الشباب مقارنة مع نسبة عدم المشاركة الفعالة للشباب، نظراً لأن نسبة عدم المشاركة الفعالة تشمل الأشخاص غير المشاركين في القوى العاملة ولكنهم مقيدون ضمن منظومة التعليم ولا يمكن اعتبارهم متاحين حالياً للعمل.

المصدر: www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/metadata

معلومة استرشادية



قد يشمل إطار العمل التحليلي البسيط الذي يمكن للمشاركين في فحص بيانات عمل الشباب استخدامه ما يلي:

- مقارنة مؤشرات الشباب (في المرحلة العمرية من 15-24 أو 15-24 حسب نطاق العمر المحدد) مع أرقام سوق العمل للكبار (في المرحلة العمرية من 26-46 أو 30-64)
- فحص متغيرات سوق العمل الرئيسية لمجموعات مختلفة من الشباب: الشباب الكبار، والشباب الذكور، والشباب الإناث، وشباب الريف، وشباب الحضر، والأغلبية الإثنية، والأقليات الإثنية، والأفراد الحاصلين على مستوى تعليم منخفض، والأفراد الحاصلين على مستوى تعليم عالٍ
- تقييم أداء مؤشرات عمل الشباب على مدار الزمن، وقياس أداء مؤشرات الشباب بالنسبة إلى الدول المجاورة و/أو المناطق الإقليمية والعالم
- تحديد عمل الشباب المنتج: يُسهم إحصاء الشباب العاطلين عن العمل والعمال الفقراء في تقدير مدى نقص العمل المنتج، متى كانت العمالة الناقصة أو الأجور المتدنية سبباً لفقر العمال.

حالة عمل الشباب هي الرجوع إلى أحدث دراسة مسحية للقوى العاملة على مستوى البلد. وتغطي الدراسة المسحية للقوى العاملة متغيرات القوى العاملة الأساسية، مثل حالة العمل الراهنة (عامل، أم عاطل عن العمل، أم غير فاعل اقتصادياً) وساعات العمل، والأجور، وما إلى ذلك. وفي الغالب، يمكن العثور على مؤشرات مفيدة تستند إلى نتائج مسح القوى العاملة على مواقع وكالات الإحصاء الوطنية ومن خلال منظمة العمل الدولية.¹

لكن، إذا كان الغرض هو تقييم وضع الشباب على وجه الخصوص، فإن مسح القوى العاملة لن يفي بالغرض نظراً لكونه أكثر شمولية، إذ لا يحتوي على معلومات أساسية بشأن الانتقال إلى العمل. وللتغلب على هذا الأمر، طورت منظمة العمل الدولية آلية مسح تشخيصية باسم مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (SWTS، انظر المربع 1-2 لمعرفة التفاصيل) بغية تجميع معلومات تفصيلية عن حالة سوق العمل للشباب بعد مغادرة منظومة التعليم، والبحث عن وظيفة، وخبرتهم العملية بمرور الوقت، وكذلك عدد من العوامل المصاحبة.

1 انظر إحصائيات منظمة العمل الدولية (يمكن الاطلاع عليها من خلال: <http://www.ilo.org/ilostat>) يمكن العثور على مجموعات البيانات الجزئية لمسح القوى العاملة في مستودع البيانات الجزئية لمنظمة العمل الدولية (يمكن الاطلاع عليها من خلال: <http://www.ilo.org/surveydata/>).

المربع 1-2: دراسات مسحية للانتقال من المدرسة إلى العمل

الدراسة المسحية للانتقال من المدرسة إلى العمل هي إحدى الأدوات المسحية التي توفر معلومات عن سوق عمل الشباب من المرحلة العمرية 15 إلى 29 عاماً، بما في ذلك معلومات عن المدة الزمنية للانتقال في سوق العمل. كما تتيح تلك الدراسة المسحية استكشاف المسارات غير المباشرة التي تعترض شباب اليوم للحصول على عمل مناسب ومنتج.

من المزايا المهمة لبيانات الدراسة المسحية للانتقال من المدرسة للعمل أنها تطبق تعريفاً صارماً "للعاملة المستقرة" أكثر مما هو مستخدم في هذا النوع، انطلاقاً من افتراض أن أي شخص لن "ينتقل" من العمل ما لم يجد وظيفة تلي المعايير الأساسية "اللياقة" - وخاصة إذا وجد عملاً يمنحه الاحساس بالأمان (مثل عقد دائم) أو وظيفة يشعر فيها العامل بالرضا الشخصي - لذلك تقدم منظمة العمل الدولية عنصراً نوعياً جديداً بشأن التعريف القياسي للانتقال في سوق العمل.

في إطار تشخيص العوائق التي تعترض عمل الشباب، يساعد هذا العامل النوعي في تجاوز الفارق المزدوج بين البطالة والعمل، ويمكن الكشف عن حالات نقص العمل اللائق وحينها يمكن وضع آليات التدخل لعلاج تلك المشكلات مباشرة.

وفي الفترة بين عامي 2012 و2016، أجريت الدراسات المسحية للانتقال من المدرسة إلى العمل في أكثر من 30 بلداً. ويمكن الاطلاع على قائمة كاملة بالبلدان المشمولة وملفات البيانات الجزئية عبر الإنترنت من خلال: <http://www.ilo.org/w4y>

لعرض والطلب على العمال

معلومة استرشادية

للاطلاع على تحليل مفصل لسوق العمل، يقدم دليل منظمة العمل الدولية بعنوان فهم نقص التوظيف المنتج ووضع الأهداف (ILO, 2012b) خطوات إرشادية بشأن عدد حالات نقص التوظيف المنتج في الماضي وفي الوقت الحالي.



يسهم العرض والطلب على العمال في شحة التوظيف المنتج للشباب، ويتعين تحليل كلا العنصرين لكي نحدد العوائق الأساسية لتوظيف الشباب.

الطلب على العمال

لتقييم مستوى الطلب على العمال الشباب، يتعين مراجعة العنصرين التاليين: القطاع الخاص بما في ذلك العمل الحر، والقطاع العام.

القطاع الخاص والعمل الحر: تشمل العناصر التي يتعين مراعاتها عند تقييم الطلب على العمال في القطاع الخاص لوائح العمل والعمالة، ورأس المال وإمكانية الحصول على التمويل، ووضع البنية التحتية، بما في ذلك تقنية المعلومات وغيرها من المزايا التي تسهم في تحقيق بيئة مؤسسات

مستدامة (انظر المربع 1-3). ومن الأهمية بمكان فهم سياسة الاستثمار التي توجد فرصاً للأعمال للتوسع من خلال التصدير والحوافز الضريبية، فعند التحدث عن المؤسسات الصغيرة والمؤسسات متوسطة الحجم كمصدر للتوظيف، فإن توفير التمويل المناسب يستلزم تحليلاً دقيقاً. ومع أن رأس المال قد يكون متاحاً للشركات الكبيرة، فقد تشكل شروط الإقراض التي تنظم الضمانات الإضافية والضمانات الأخرى تحدياً للمؤسسات

المربع 1-3: بيئة التمكين للمؤسسات المستدامة

ترمي أداة بيئة التمكين للمؤسسات المستدامة المتبعة من منظمة العمل الدولية إلى إيجاد بيئة تمكين للمؤسسات المستدامة تشمل تقييماً للعوائق الروتينية والصعوبات الإجرائية المتعلقة بإضفاء الطابع الرسمي على المؤسسات. ومن الأهمية بمكان توفير بيئة تمكين مناسبة إذ تتضاءل احتمالية نمو أي مؤسسة لإيجاد وظائف أكثر وأفضل في بيئة تتسم بالعداوة تجاه الشركات الناشئة، ويرتبط ذلك بشكل كبير بالشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تتضرر من جراء تكاليف الإجراءات واللوائح المرهقة مقارنة بالمؤسسات الأكبر حجماً، إذ أن الأخيرة في وضع أفضل لاستيعاب تلك التكاليف. ولتحفيز تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإيجاد فرص عمل، فمن الضروري أن توفر مناخاً مهيئاً للمنافسة بين الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم والشركات الكبرى.

بيئة التمكين للمؤسسات المستدامة هي منهجية شاملة تم تطويرها لتقييم ودعم وإصلاح البيئة التي تنشأ بها الشركات وتنمو.

بيئة التمكين للتنمية المستدامة:

- (1) تسمح لذوي المصلحة التعرف على العوائق الأساسية التي تعرقل تنمية الأعمال
- (2) تعزيز الحوار بين العمال وأرباب العمل والحكومة للتوصل إلى توصيات السياسة المشتركة
- (3) دعم تبني إصلاحات فعالة
- (4) الانفتاح على إمكانات ريادة الأعمال وتعزيز الاستثمار لتحقيق نمو اقتصادي شامل وإيجاد وظائف أفضل والحد من الفقر.

لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على www.ilo.org/eese.

معلومة استرشادية



الدراسات المسحية للمؤسسات: تعد البيانات المستخلصة من الدراسات المسحية للمؤسسات (وتعرف أيضًا باسم "الدراسات المسحية للشركات") أكثر ملاءمة لتحليل الطلب على العمال من بيانات الدراسات المسحية للقوى العاملة، إذ تركز هذه الدراسات المسحية على خصائص الشركات وعملياتها. وتتضمن الدراسات المسحية للمؤسسات معلومات معينة مثل بيانات عن الانتاج والصادرات والواردات وتكاليف العمال والتوظيف ومتوسط الأرباح (حسب مستوى الوظيفة والمهارة)، والوظائف الشاغرة، وإجراءات التوظيف والفصل، وتوقعات التوظيف المستقبلية.

أكثر شفافية داخل القطاع العام ويمكن التنبؤ بها. وتجتمع هذه العوامل لجعل العمل في القطاع العام أكثر جاذبية من القطاع الخاص على الرغم من انخفاض مستويات الأجور.

الصغيرة، وتحد من احتمالية نموها، مما يؤثر على مقدرتها لإيجاد وظائف جديدة. ويتعين كذلك مراعاة الحجم النسبي للقطاعات النظامية وغير النظامية، ومعرفة أي القطاعات أو الصناعات أو المناطق الجغرافية أكثر عرضة لزيادة الطلب على العمالة واستكشاف التوجهات الصناعية وعدد الوظائف المتوقع ظهورها في كل مجال.

القطاع العام: يختلف القطاع العام عن القطاع الخاص من حيث مستويات الأجور وضغط الأجور وحماية العمل والضمان الاجتماعي والنقابات. وتميل الأجور في القطاع العام إلى الانخفاض، وعادة ما تكون زيادة الأجور أقل مما هي عليه في القطاع الخاص (مما يعني أن العمال لديهم فرص أقل لزيادة دخلهم مع مرور الوقت). ومع ذلك، توفر وظائف القطاع العام في كثير من الأحيان مستويات عالية من المزايا الأخرى بخلاف الأجر، مثل برامج ضمان اجتماعي أفضل وزيادة الأمن الوظيفي. كما أن خطط الرواتب وهياكل الأجور

المربع 1-4: تشخيص توظيف الشباب باستخدام نهج سلسلة القيمة

لكي يتسنى لنا تعزيز إيجاد وظائف لائقة، من الضروري أن ندرك أن أسواق العمل ليست موحدة في جميع القطاعات، إذ توفر أنماط النمو والاستثمار في مختلف المجالات فرصاً متنوعة للشباب للحصول على عمل منتج. ويقدم دليل منظمة العمل الدولية لـ "تنمية سلسلة القيمة للحصول على عمل لائق" (2015) نظرة عامة على معايير اختيار القطاعات ذات الإمكانات الكبيرة لإيجاد فرص عمل لائقة وإطار عمل لتحليل القيود القطاعية التي تعترض النمو الشامل. قبل وضع آلية التدخل، يلزم تحديد القطاع (القطاعات) الذي يمكن فيه تحقيق أكبر قدر من التأثير. ويمكن استخدام ثلاثة معايير:

- (1) الصلة المحتملة للقطاع بالفئات المستهدفة من الشباب
 - (2) الأهمية النسبية للقطاع لمساعدة الشباب على "الارتقاء" (تحسين الإنتاجية أو جودة العمل)، أو "المشاركة" (شغل وظائف جديدة أو دخول أسواق جديدة) أو "الحفاظ على المنجزات" (الحفاظ على مصادر رزقهم ودخلهم الحالي)
 - (3) جدوى تحفيز التغيير، بالنظر إلى الوقت والموارد المتاحة للتدخل ومستوى الطموح.
- يمكن أن يساعد تحليل سلسلة القيمة في تحديد "الوظائف" ضعيفة الأداء (الخدمات الداعمة، مثل الوصول إلى المعلومات أو التقنية أو التمويل) و"قواعد اللعبة" (اللوائح والقوانين والأعراف). ويمكن بعد ذلك وضع آليات التدخل للمساعدة في التغلب على إخفاقات الأسواق العامة والخاصة وتحسين نتائج التوظيف للشباب.

يمكن الاطلاع على معلومات موجزة عن النهج في تقرير **ناتز وسيفرز 2015**.

المهارات والتوزيع الجغرافي والإطار الاجتماعي لسبل معيشة الشباب.

المهارات: من الضروري النظر في توزيع مستويات التعليم والمهارات بالمقارنة مع إجمالي السكان والقوى العاملة، فضلاً عن إجراء مقارنات نسبية بين الشباب والبالغين. ويمكن أن يشمل التقييم الأساسي نسبة السكان التي أكملت التعليم الابتدائي والثانوي والعالي، مصنفة حسب العمر والنوع الاجتماعي. وعند تطبيق البيانات التعليمية على فئات السكان أو القوى العاملة، يتعين النظر في كل من المعدلات والتوزيعات، فعلى سبيل المثال، قد تكون معدلات البطالة أعلى بين خريجي الجامعات، ولكن غالبية العاطلين عن العمل قد يكونوا من الحاصلين على الثانوية إذا كان هذا العدد أكبر بكثير من عدد خريجي الجامعات. ويمكن أن يشير هذا التحليل إلى عنصر مهم هو نسبة الالتحاق بالتعليم مقارنة مع نسبة إتمام التعليم، إذ يمكن أن تختلف هاتان النسبتان بشكل حاد حسب معدلات التسرب المدرسي، كما يمكن لمستوى الإنفاق العام وكفاءة طاقم التدريس تقديم بعض الآراء عن جودة التعليم.

تعتبر أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني - في العديد من البلدان - بديلاً مهماً للتعليم الثانوي

وحسب الوضع المحلي، يمكن أن يترتب على العمل في القطاع العام آثار مختلفة على توظيف الشباب؛ فمن ناحية، قد تؤدي المزايا المقدمة في القطاع العام إلى ارتفاع جودة العمل بشكل عام من حيث أوقات العمل اللائقة والسلامة المهنية، مما سيدفع أرباب العمل في القطاع الخاص إلى تقديم عروض تنافسية للحصول على العمال المؤهلين. ومن ناحية أخرى، يمكن أن ينتج عن العمل في القطاع العام تهميش القطاع الخاص وعدم إقبال العمال عليه مما يحول دون تحقيق أي توسع اقتصادي. كما أن إغراء العمل في القطاع العام الآمن يلعب دوراً في تحديد المهارات التي ينبغي أن يركز عليها الشباب: فإذا كان الإقبال كبيراً، قد ينتج عن ذلك تركيز الشباب في تعليمهم على ما يساعدهم في الحصول على وظائف في القطاع العام الآمن بدلاً من اكتساب المهارات التي يسعى إليها أرباب العمل في القطاع الخاص.

عرض العمالة

يمكن تعريف عرض العمالة على أنها السمات التي تحدد قدرة الشباب على العمل - التعليم والمهارات والصحة والقدرات المعرفية وما إلى ذلك - وقدرتهم على الالتحاق بوظيفة منتجة. وينبغي أن يدرس تحليل عرض العمالة ثلاثة جوانب، هي

المربع 1-5: أفضل المواقع الإلكترونية للشركات وبيانات الاقتصاد الجزئي

أطلس التعقيد الاقتصادي: أداة تفاعلية قوية تمكن المستخدمين من تصور التجارة الإجمالية لبلد ما، وتتبع كيف تتغير هذه الديناميات مع مرور الوقت، واستكشاف فرص النمو لأكثر من 100 بلد.

بيانات صندوق النقد الدولي: مصدر رئيسي لمعلومات المؤشرات الاقتصادية الرئيسية لكل بلد في العالم. ويتضمن الموقع بيانات حول الديون وتدفقات رأس المال، بالإضافة إلى معلومات نوعية عن التطورات السياسية والاقتصادية الرئيسية.

قاعدة بيانات البنك الدولي بشأن ممارسة أنشطة الأعمال: مصدر سهل الاستخدام غني بمعلومات عن العديد من مؤشرات بيئة الأعمال وبيانات ممتازة قابلة للمقارنة حول التكاليف الفعلية للتجارة. ويضم الموقع أدوات تسمح للمستخدمين بتقييم كيف يمكن للتغييرات التي تطرأ على أنظمة معينة أن تتسبب في تحسين بيئة الأعمال العامة.

مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي: تشتمل مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن قاعدة البيانات المركزية للبنك الدولي على مئات المؤشرات مثل عدد الهواتف المحمولة لكل 1000 شخص وعدد الأطفال غير الملتحقين بالمدراس، وتعرض تلك المؤشرات بيانات اجتماعية - اقتصادية من مجموعة من المصادر المحلية والدولية التي يتم الإبلاغ عنها على المستوى المحلي وإجماليات إقليمية ودولية.

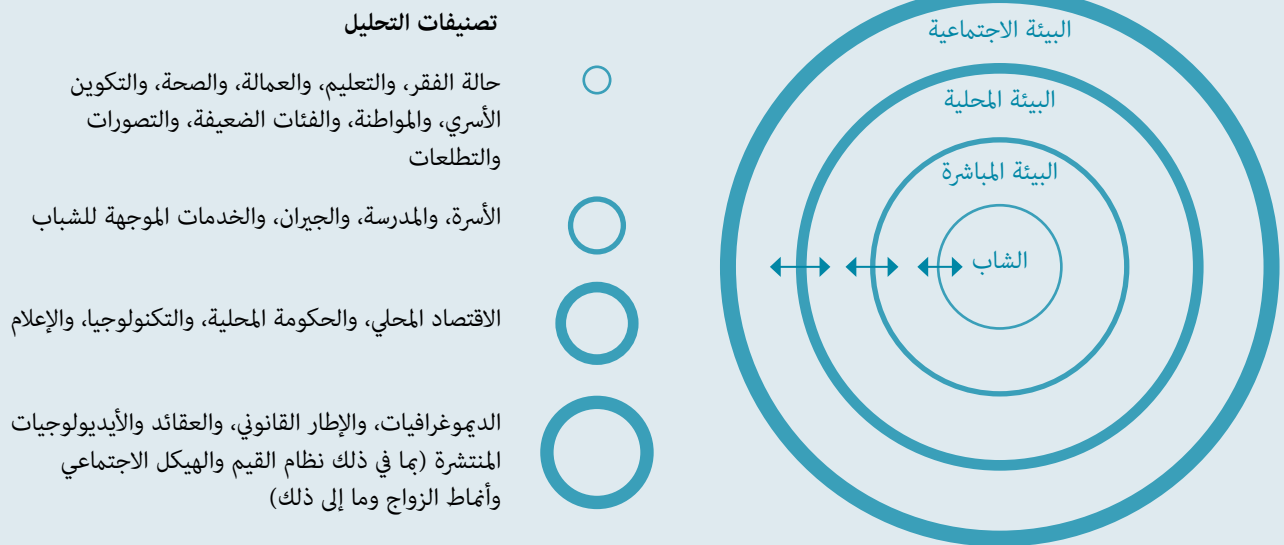
في القطاع العام حسبما تم بيانه أعلاه، يمكن أن يكون للمعايير المؤسسية الحالية تأثيراً جوهرياً على هذا التوازن، ما يؤدي إلى انحراف النتائج للتركيز على مهارات معينة.

التوزيع الجغرافي: إذا كان العمل متوافراً بصفة رئيسية في المراكز الحضرية في أحد البلدان مع تركيز عرض العمالة الزائدة في المناطق الريفية فقط، يمكن أن توجد البطالة والوظائف الشاغرة معاً، حتى وإن كانت تتطلب نفس المستوى من المهارات. وفي كثير من الأحيان، تؤدي هذه الاختلالات إلى إيجاد حوافز للهجرة الداخلية، وفي حين أن الهجرة يمكن أن تساعد في معالجة عدم التطابق الجغرافي للطلب على العمالة والعمالة المعروضة، إلا أنها يمكن أن توجد تحديات وثرغرات كذلك. ينطبق ذلك بشكل خاص على الشباب الذين يشكلون غالبية المهاجرين لأسباب اقتصادية، وعلى الرغم من أن الشباب يواجهون عقبات أقل مما يواجهه البالغون الراشدون عند الهجرة، فهم يدفعون ثمن ذلك باهظاً. فبدون شبكات أمان فعالة ودعم عائلي، يمكن أن يكون الانتقال إلى المدينة مدمراً للشباب، ولا يمكن ضمان الحصول على فرص عمل أو مستقبل اقتصادي أكثر إشراقاً.

والعالي، وبالتالي ينبغي تقييم جودة التعليم والتدريب التقني والمهني. وتتطلب أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني اهتماماً خاصاً بسبب تنوع الأشكال التنظيمية التي يمكن أن تتخذها عبر البلدان، فقد يكون التعليم والتدريب التقني والمهني نظامياً ومدرسياً في بعض البلدان، إلا أنه لا يمكن تمييزه عن وضع العمل المعتاد في حالات أخرى (أي التدريب المهني والتدريب الداخلي). وتتجلى أهمية هذا الأمر في تحديد أثر أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني على مستوى مهارات السكان وبالتالي على هيكل عرض العمالة في البلد.

إذا لم تتطابق مهارات العمال المحتملين مع متطلبات الهيكل الاقتصادي والطلب على العمال، يمكن أن تظهر البطالة في بعض القطاعات بالتوازي مع وجود عدد كبير من الوظائف الشاغرة في قطاعات أخرى. وتعالج فجوة المؤهلات بين العرض والطلب على العمال في المقام الأول من خلال الإصلاحات التعليمية والمؤسسية لضمان معرفة الطلاب والمعلمين وصانعي السياسات التعليمية وأولياء الأمور بالمهارات المطلوبة لسوق العمل في القطاع الخاص. وكما هو الحال بالنسبة للعمل

الشكل 1-2: بيئات الشباب



المصدر: هيميل وفيالا (2011).

معلومة استرشادية



تقييم إمكانية إيجاد فرص عمل لائق ينبغي ألا يقتصر تقييم احتياجات الشباب والعوائق التي تعترضهم على تحديد إن كانوا يستطيعون الحصول على عمل فحسب، بل يتجاوز ذلك لبيان إن كان العمل الذي تم الحصول عليه لائقاً من عدمه. ويُعرّف العمل اللائق بأنه "عمل منتج للنساء والرجال مع توفير الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية" (منظمة العمل الدولية، 1999). والعمل اللائق مفهوم ذو أبعاد متعددة، وسنناقش المؤشرات المستخدمة لقياسه بمزيد من التفصيل في الملاحظة 2.

الإطار الاجتماعي لسبل معيشة الشباب: يؤكد الاختلال الاجتماعي المحتمل للشباب المهاجرين على أهمية تضمين الإطار الاجتماعي الأوسع ضمن التقييم الشامل لسوق العمل. وبما أن التحولات في سوق عمل الشباب تتأثر بالعديد من العوامل مثل الأسرة والأقران والمجتمع المحلي والمؤسسات المحلية والوطنية والأعراف الاجتماعية، فينبغي للتقييم الفعال للعمالة أن يحلل البيئات المباشرة والمحلية والمجتمعية التي يعيش فيها الشباب (انظر برونفنبرينر، 1979). ويشمل ذلك مسائل مثل الصحة (الجسدية والعقلية)، وتكوين الأسرة والمواطنة، فضلاً عن قضايا ذات أهمية خاصة للمجموعات الفرعية ضمن الشباب (الأشخاص ذوي الإعاقة، والشابات الإناث، والمجتمعات المهمشة، وما إلى ذلك). سيقدم التقييم الشامل صورة غنية بالاحتياجات والتحديات التي تعترض الشباب، مما سيسمح بتكييف آليات التدخل لتناسب مع الواقع المحلي بدقة أكبر (انظر الشكل 1-2).

المربع 1-6: مواقع الاطلاع على بيانات عرض العمالة

- إحصائيات منظمة العمل الدولية: قاعدة بيانات معلومات سوق العمل المدارة من قبل منظمة العمل الدولية.
- الموجز التعليمي العالمي الصادر عن اليونسكو: مصدر تفصيلي لبيانات قابلة للمقارنة على مستوى العالم بشأن التعليم والعلوم والثقافة والاتصالات.
- دليل التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي: يجمع هذا الدليل مجموع الدخل القومي الإجمالي للفرد ومتوسط العمل ومؤشرات التعليم العالي لتكوين أداة مفيدة لإجراء مقارنات بين البلدان.
- برنامج قياس مهارات العمل والإنتاجية التابع للبنك الدولي: هذه هي المبادرة الأولى لقياس المهارات في البلدان ذات الدخل المتدني والبلدان ذات الدخل المتوسط.
- برنامج التقييم الدولي لمهارات البالغين: يقيس هذا البرنامج كفاءة البالغين في المهارات الأساسية لتجهيز المعلومات: الإلمام القراءة والكتابة، ومعرفة الأرقام، والقدرة على حل المشكلات.
- نظام تحديد المواقع بالنسبة للتعليم: يوفر بيانات وتحليلات قابلة للمقارنة على مستوى العالم بشأن سياسات التعليم والممارسات والفرص والعوائد مثل برنامج التقييم الدولي للطلبة.

وسيساعدنا التقييم كذلك على تحديد مجموعتنا المستهدفة والتأكد من أن نهجنا أكثر توافقاً مع هذا الهدف. وسندرك هل نحن مهتمون بجميع الشباب، أم مهتمون بغير الملتحقين بالمدارس فقط؟ ما الفئة العمرية التي نريد التركيز عليها؟ هل هناك اعتبارات جنسانية أو عرقية نود أن نعطيها الأولوية؟ ما المناطق الجغرافية التي سنستهدفها؟ فنظراً لمحدودية الموارد المتاحة لنا، لن يمكننا خدمة جميع الشباب.

عند النظر إلى البيئة الأوسع للشباب، قد يتضح أن مشكلة محدودية فرص العمل ليست سوى تحدٍ واحد من بين العديد من التحديات التي تعترض الشباب في مكان ما، وهذا من شأنه أن يلهمنا بطرق لوضع وتكييف آلية تدخلنا حتى يتسنى لها معالجة أكثر من مشكلة في نفس الوقت. ويمكن أن يساعد هذا النهج في تقييم إن كانت هناك، على سبيل المثال، عوائق قانونية أو اجتماعية تعترض مجموعات معينة من الشباب على أساس العرق أو النوع الاجتماعي أو التوجه الجنسي، بإقصائهم من (شرائح) سوق العمل.

المربع 1-7: تقييم السوق للوظائف اللائقة في أفغانستان

مشروع السبيل إلى الوظائف (R2J) هو مشروع مدته ثلاث سنوات يرمي إلى إيجاد وظائف أكثر وأفضل في ولايتي سمنكان وبلخ في شمال أفغانستان. ويتبع المشروع نهج نظم السوق لمعالجة العوائق الأساسية التي تعرقل تحقيق نتائج أفضل للنمو والوظائف، والتي تساهم بدورها في تحسين سبل العيش والحد من الفقر.

احتل مشروع السبيل إلى الوظائف مكانة هامة بالنسبة لأثر الوظائف المستدامة من خلال إجراء عملية شاملة لاختيار القطاع، وكان الهدف من هذا المشروع استهداف القطاعات ذات العمالة المكثفة والتعويل على مدخلات العمل المأجور. أجريت ستة تقييمات للسوق السريع (RMAs) لمنح مطوري البرامج "نظرة أولية" عن الأسواق ذات الإمكانيات العالية لتحديد مدى ارتباطها المحتمل بالمجموعات المستهدفة والقدرة على التغيير الإيجابي في التوظيف.

سُجلت تقييمات السوق السريعة وصُنفت القطاعات المحتملة على أساس معايير اختيار موحدة للقطاعات:

(أ) الصلة بالمجموعات المستهدفة

المعيار الأول: عدد أعضاء المجموعة المستهدفة النشطين في هذا القطاع

المعيار الثاني: طبيعة مشاركة المجموعة المستهدفة في القطاع

المعيار الثالث: نقص العمل اللائق الذي تواجهه الفئات المستهدفة في هذا القطاع

(ب) احتمالية النمو

المعيار الرابع: احتمالية نمو القطاع

المعيار الخامس: نطاق تحسين فرص العمل في القطاع المستهدف في هذا القطاع

(ج) جدوى تحفيز تغيير نظام السوق

المعيار السادس: قدرة الجهات الفاعلة في السوق

المعيار السابع: رغبة الجهات الفاعلة في السوق في التغيير

المعيار الثامن: احتمال التشويه

واستناداً إلى هذا التحليل، اختار مشروع السبيل إلى الوظائف مجموعة أولية من ثلاثة قطاعات لتركيز الجهود البرنامجية عليها وهي: القطن، والدواجن، والعنب والزبيب.

يمكن العثور على المجموعة الكاملة من النصائح والحيل والأدوات لاختيار سلسلة القيمة - بالاستناد إلى تجربة مشروع

السبيل إلى الوظائف - على: http://www.ilo.org/empent/Projects/the-lab/WCMS_563289/lang--en/index.htm

الأهداف والتصميم: ماذا نريد أن نحقق؟ وكيف يمكننا تحقيقه على أكمل وجه؟

في تحديد النتائج المرجوة لبرنامجنا والتواصل مع الجهات المانحة وذوي المصلحة وإدارة التدخلات ومراقبة عملنا وتقييمه.

بعد تحديد العوائق التي تعترض الشباب والفرص المتاحة لإيجاد عمل لائق، يمكننا البدء في وضع **أهداف البرنامج** واختيار الاستراتيجيات المحتملة. سيساعدنا التعرف على ما نريد تحقيقه بوضوح

الإطار الاستراتيجي والمؤسسي

التي تواجه البشرية، مثل حالات نقص العمل اللائق التي يعاني منها العديد من الشباب.

تضع خطة عام 2030 مسألة توفير عمل لائق للجميع في قلب سياساتها لتحقيق النمو والتنمية المستدامين والشاملين. الهدف الثامن "العمل اللائق والنمو الاقتصادي" يحث على تحقيق نمو اقتصادي شامل ومستدام، وتوظيف منتج وكامل ومستدام، وتوفير العمل اللائق للجميع، ويرمي الهدف 6-8 إلى "تخفيض نسبة الشباب غير المدرجين في العمل أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020".

تشمل النهج المتبعة لمعالجة حالات نقص العمل اللائق في توظيف الشباب ما يلي:

◀ وضع استراتيجيات لتعزيز توظيف الشباب من خلال توازن الاستراتيجية المتكاملة للنمو وإيجاد الوظائف مع التدخلات المستهدفة مثل

في جميع عمليات إعداد المشاريع، يتعين مراعاة الإطار الاستراتيجي والمؤسسي رفيع المستوى. ونعني بالإطار الاستراتيجي والمؤسسي موقف منظمة العمل الدولية تجاه الاستراتيجيات العالمية والوطنية والمحلية المتعلقة بتوظيف الشباب. وثمة ثلاثة أطر تنموية رئيسية يجب مراعاتها عند وضع تدخلات توظيف الشباب: أهداف التنمية المستدامة وأطر التعاون الإنمائي والبرامج القطرية للعمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية.

أهداف التنمية المستدامة (SDGs): حددت أهداف التنمية المستدامة الأهداف التي ينبغي على الجهات الفاعلة في المجتمع الإنمائي مجتمعة تحقيقها بحلول عام 2030. وتركز خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على الناس والكوكب بشكل أساسي، وتعطي المجتمع الدولي الزخم اللازم للعمل معاً في سبيل التصدي للتحديات الهائلة

تعريف

يمثل **الهدف من البرنامج** ما يسعى التدخل إلى تحقيقه، وكلما كان الهدف أكثر تحديداً من حيث السكان المستهدفين وحجم التغيرات المتوقعة وتوقيتها، سيكون من الأسهل رصد التقدم وإجراء التقييم.

المساعدة في البحث عن عمل أو إجراءات دعم رواد الأعمال الشباب

◀ معالجة عدم توافق المهارات من خلال ضمان تلبية برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل وإدخال مكوّنات خبرة العمل في التعليم والتدريب التقني والمهني

◀ الاستثمار في أشكال مبتكرة للحماية الاجتماعية لتحسين أمن الدخل للعاملين في الوظائف غير المستقرة

وقد حشدت خطة عام 2030 مجموعة من الجهات الفاعلة على المستوى العالمي والوطني والمحلي للعمل معاً بالتعاون فيما بينهم لتحقيق الهدف الثامن. كما تم الشروع في شراكة متعددة الأطراف **المبادرة العالمية لتوفير وظائف لائقة للشباب** - لمواجهة تحدي توظيف الشباب على نطاق منظومة الأمم المتحدة (راجع المربع 1-8).

أطر التعاون الإنمائي: ينبغي أن تركز استراتيجيات توظيف الشباب على الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية وأطر التعاون الوطنية والدولية، مثل استراتيجية الحد من الفقر وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF). وتولي توجيهات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الأخيرة اهتماماً خاصاً بنهج متكامل للبرمجة يجمع ركائز الأمم المتحدة معاً مثل

التنمية والخدمات الإنسانية وحقوق الإنسان والسلام والأمن، استناداً إلى استراتيجية مشتركة لدعم التنفيذ الفعال والمتماسك لخطة عام 2030، ويعرف ذلك تحت اختصار MAPS (استراتيجية التعميم والتسريع ودعم السياسات). وترسي استراتيجية التعميم والتسريع ودعم السياسات إطاراً لمشاركة الأمم المتحدة مع النظراء الوطنيين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بما في ذلك عملية دعم تخطيط أهداف التنمية المستدامة الوطنية، علماً بأن وضع هذه الاستراتيجيات نصب أعيننا عند التخطيط لأي تدخل سيسمح بتعزيز التأزر.

البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية: ثمة عنصر آخر هام في الإطار المؤسسي لتوظيف الشباب هو البرامج القطرية للعمل اللائق (البرامج القطرية للعمل اللائق)، إذ تشكل هذه البرامج الإطار الرئيسي لدعم منظمة العمل الدولية للهيئات التي تتألف منها مثل الحكومات ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمال على المستوى القطري. ويجب أن نضع في الاعتبار آلية البرمجة القطرية المستندة إلى البرمجة القائمة على النتائج والتشاور الوثيق مع ذوي المصلحة القطريين عند صياغة استراتيجيات وتدخلات توظيف الشباب ومواءمتها مع الأنشطة التي تضطلع بها جهات أخرى في المجتمع الإنمائي.

المربع 1-8: المبادرة العالمية لتوفير وظائف لائقة للشباب

في أكتوبر/تشرين الأول 2014، اختارت لجنة الأمم المتحدة ذات المستوى الرفيع المعنية بالبرامج توظيف الشباب كنموذج أولي لمبادرة قائمة على قضايا من شأنها أن تحشد قدرة الأمم المتحدة وغيرها من الجهات العالمية الفاعلة الملتزمة بتوفير فرص عمل أكثر وأفضل للشباب. وأثمر التعاون الإيجابي للعديد من الكيانات التابعة للأمم المتحدة عن تطوير المبادرة العالمية لتوفير وظائف لائقة للشباب، وأقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ثم أطلقتها منظومة العمل الدولية في فبراير/شباط 2016.



المبادرة العالمية هي المنصة المركزية والشاملة لتعزيز توظيف الشباب في إطار خطة التنمية المستدامة لعام 2030، بالإضافة إلى كونها الذراع التنفيذية لإجراءات توظيف الشباب في إطار استراتيجية الأمم المتحدة الجديدة للشباب التي وضعتها شبكة النهوض بالشباب المشتركة بين الوكالات.

وُضعت المبادرة استناداً إلى أربعة عناصر استراتيجية مترابطة:

- **التحالف** - يتحمل تحالف ذوي المصلحة الاستراتيجي والشامل أعباء الدفاع والمناصرة، ويتأكد من تقارب السياسات، ويحفز التفكير الإبداعي، ويحشد الموارد من أجل استثمارات أكثر وأفضل لتوظيف الشباب. ويتألف التحالف من الوكالات الحكومية والشركاء الاجتماعيين ومنظومة الأمم المتحدة والمنظمات المتعددة الأطراف الأخرى والقطاع الخاص والبرلمانيين والشباب والمجتمع المدني والمؤسسات والأوساط الأكاديمية والإعلام.
- **العمل** - تعمل المبادرة العالمية على توسيع نطاق العمل القائم على الأدلة على المستويين الإقليمي والقطري، بما يضمن الوحدة والتماسك مع أولويات التنمية الوطنية. ومع التزام الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات الإقليمية ودعم فرق الأمم المتحدة القطرية، تحمل المبادرة العالمية مجموعة متنوعة من الشركاء الوطنيين والمحليين على المشاركة في عدد من الموضوعات مثل: المهارات الرقمية، والتدريب المهني النوعي، والوظائف الخضراء للشباب، وانتقال الشباب إلى الاقتصاد المنظم، وعمل الشباب في الاقتصاد الريفي، وعمل الشباب في الأوضاع الهشة، وريادة الأعمال للشباب، والعمل الحر، وعمل الشباب في سن 15-17 في المهن الخطرة.
- **المعرفة** - سينهض المرفق العالمي للمعارف مهام استيعاب وتحليل ومشاركة أفضل الممارسات والابتكارات وتعزيز تنمية القدرات وتيسير التعلم من الأقران لمعرفة الطرق الفعالة لتحسين نتائج سوق العمل للشباب والشبان.
- **الموارد** - تدعو المبادرة العالمية إلى الالتزام الكامل من الجهات الفاعلة المحلية والدولية لزيادة الموارد من خلال تسهيلات التمويل الحالية والمستقبلية لتمكين أنشطة التوسع لتوفير وظائف لائقة للشباب والشبان على نحو أكثر شمولية وشفافية.

ملحوظة: يمكن الحصول على مزيد من المعلومات عن المبادرة العالمية لتوفير وظائف لائقة للشباب على الموقع

<https://www.decentjobsforyouth.org/> أو www.ilo.org/decentjobsforyouth

وضع هدف أعلى

تنفذها منظمة العمل الدولية هو إيجاد "عمل لائق وأكثر إنتاجية لجميع الشباب".

من الأخطاء الشائعة عند تحديد الهدف هو التركيز على ما سنقوم به، بدلاً من التركيز على ما نعتزم تحقيقه (انظر النقطة 1 في الشكل 1-3). إذا كان السبب النهائي لتدخلنا هو تحسين الظروف المعيشية للشباب، فينبغي أن ينعكس ذلك في هدفنا الأعلى، والطريقة التي نحقق بها ذلك - مثلاً عن طريق توفير الدعم النفسي الاجتماعي، أو التدريب، أو رأس المال الأولي، أو خدمات أخرى - هي "طريقة تحقيق ذلك" وليس الهدف الفعلي من ورائها.

ورد الهدف الأعلى (المعروف أيضاً باسم الهدف الإنمائي) للتدخل في توظيف الشباب على أنه النتيجة التي نطمح إلى تحقيقها، ويمثل الغاية التي يرمى التدخل إليها. ويعرض الهدف مفهومين: (1) التأثير على الشباب المستفيد النهائي نتيجة التدخل أو نوع الخدمات التي يستطيعون تقديمها بعد البرنامج، و (2) مساهمة التدخل في سياق التنمية عالية المستوى. وتحدد تلك المساهمة من خلال السياسات المتبعة على المستوى الوطني أو الإقليمي واستراتيجيات الوكالات المطبقة، فعلى سبيل المثال، الهدف النموذجي لمشاريع توظيف الشباب التي

الشكل 1-3: كيف تصل لتطوير أهداف أعلى

في ضوء المشاكل والعوائق المبينة:

1. حدد النتيجة المتوقعة - ماذا نرجو تحقيقه، وليس ماذا نريد أن نفعله.
2. حدد السكان المستهدفين.
3. حدد اتجاه وحجم التغيرات المرجوة.
4. حدد المدة الزمنية التي ستحدث فيها التغيرات المرجوة.
5. تأكد من أن الهدف قابل للقياس.
6. تأكد من إمكانية ربط الهدف بالتدخل.



أمثلة على الأهداف العالية في توظيف الشباب

- "بحلول عام 2019، المشاركة في الترويج لوظائف أكثر وأفضل لألف شاب في المرحلة العمرية من 18 - 29 في صربيا."
- "دعم الجهود الوطنية لدمج أولويات توظيف الشباب والهجرة مع استراتيجيات التنمية الوطنية والتوظيف في صربيا بحلول عام 2020."
- "المشاركة في تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل لعدد 20,000 شاب في البوسنة والهرسك."

Example		
• النتيجة المتوقعة	بحلول 2020، مضاعفة دخل 1,000 شاب خارج المدارس تتراوح أعمارهم بين 18-29 عاماً في ليما، بيرو، من خلال (1) تعليمهم مهارات العمل، (2) توفير رأس المال الأولي	الفترة الزمنية
• التوجه ومداه		السكان المستهدفون
• القابلية للقياس		
• القابلية للإسناد		
خيار "الكيفية"		

المشاركة الفعالة في تحديد الأهداف²

لا تكون ورشة عمل ذوي المصلحة هي الخيار الأنسب دائماً. وعلى الرغم من أن النهج التشاركي يؤدي إلى زيادة النتائج، ثمة خطر يتمثل في أن تزايد المشاركة قد يؤدي إلى فقدان العمق التحليلي و/أو "تبسيط" الأهداف.

لا يوصى بإنشاء ورشة عمل لذوي المصلحة عندما يكون هناك خطر من:

- ▶ عدم إلمام الجهات الفاعلة بالمعرفة اللازمة و/أو فهم السوق؛
- ▶ إمكانية تحيز المشاركين تجاه العوائق في المناطق التي يكونون مسؤولين عنها عند تتبع السببية لأنهم يعتقدون أن تبني هذا النهج سيكسبهم موارد المشروع؛
- ▶ وجود مناخ سياسي مشحون للغاية؛
- ▶ احتمالية تركيز المناقشات على العوائق التي تتجاوز نطاق المشروع والتي يمكن أن تزيد التوقعات التي لا يمكن تلبيتها أو تخلق مشاعر الإحباط بين المشاركين بضياع وقتهم؛
- ▶ نظرة الفاعلين في السوق إلى عمالة الشباب وظروف العمل والمساواة بين الجنسين على أنها مسائل ليست ذات أولوية، لذا قد لا يعطون الأولوية لمجابهة العوائق التي قد تؤدي إلى تحسين هذه المجالات؛
- ▶ عدم حضور الجهات الفاعلة في السوق الممثلة لبعض المجموعات، وحينها فإن الحاضرين لا يمثلون مصالح المجموعات الأخرى في منظومة السوق.

ينبغي أن يكون تصميم البرنامج ذا طابع تشاركي لأن هذا النهج يُنشئ ملكية محلية للمبادرة، وفي الوقت نفسه يعزز التعاون بين مختلف الجهات الفاعلة في السوق.

يمكن التوصل إلى مدخلات تحديد الأهداف باستخدام عدد من طرق البحث:

- ▶ المقابلات والمشاورات مع الجهات الفاعلة في السوق، مثل الشركات الرائدة، والسلطات الحكومية، ومقدمي الخدمات، وما إلى ذلك، وجهات فاعلة مختارة أصغر حجماً في السوق ممن نهتم بمراكزهم
- ▶ مناقشات جماعية مركزة مع مجموعات من الجهات الفاعلة في السوق التي يسهل تنظيمها (مثل صغار المنتجين أو الشركات الصغيرة والمتوسطة أو مقدمي الخدمات المحليين)
- ▶ ملاحظات عن الممارسات التجارية والمعاملات (مثل ظروف مكان العمل، وإنتاجية العمل، وما إلى ذلك).

وعند وضع الهدف الأولي للبرنامج، يمكن تنظيم ورشة عمل لمراجعة الهدف والتحقق منه، إذ يمكن لذوي المصلحة والمستفيدين النهائيين التحقق إن كان توازن العرض والطلب صحيحاً وتقديم تعليقات حول نطاق البرنامج. عند التخطيط لحلقة العمل وتيسيرها، من الأهمية بمكان تهيئة بيئة يشعر فيها المشاركون بالراحة عند تحديد اهتماماتهم والتعبير عنها، وبرغم ذلك، قد

تحديد النتائج

مشمول في الأهداف (بمعنى أن المشكلة المحددة، وهي الأثر المشترك لعدد من الأسباب، يتم عكسها وتصبح الهدف المطلوب تحقيقه)، فعلى سبيل المثال، إذا كانت المشكلة هي وجود نسبة كبيرة من الشباب في الاقتصاد غير المنظم، تصبح نتيجة المشروع "تقليل حالات العمل غير المنظم بين الشباب"، وإذا كانت المشكلة هي نقص الطلب على عمالة الشباب، تصبح النتيجة "زيادة الطلب على عمالة الشباب" وهكذا.

توضح النتيجة (أو الهدف المباشر) التغيرات المحددة المتوقع أن تلحق بنوعية الخدمات المقدمة وكميتها و/أو طريقة تقديمها للمستفيدين المباشرين من جراء تدخل توظيف الشباب في نهاية فترة تنفيذها، ويجب أن يتم بيانها من حيث الهدف اللازم تحقيقه (النتيجة) بدلاً من الإجراءات الواجب اتخاذها. وترتبط النتيجة بالمشاكل التي تم تحديدها خلال مرحلة تشخيص سوق العمل وعلاقة السبب بالنتيجة. كما أن تحليل المشكلة

² بناءً على تطوير سلسلة القيمة للعمل اللائق (منظمة العمل الدولية، 2015).

اختيار الشباب

عند تصميم التدخل، نحتاج أن ندرك أنه "ليس هناك مقياس واحد مناسب للجميع"، فالشباب مختلفون حسب العمر، والنوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية الاقتصادية، والموقع، والمهارات، والوضع (أي اللاجئ)، والانتماءات الدينية، وما إلى ذلك. ويواجه بعض الشباب عيوب السوق المتميزة أو الأكثر حدة، مثل الشباب المعاقين ما يؤدي إلى تفاقم تحدياتهم في العثور على وظائف ذات نوعية جيدة،

فعلى سبيل المثال، من خلال تقييم مستويات مهارات الشباب، يمكن للمرء تحديد الخصائص ومدى استبعاد الشباب من سوق العمل (انظر الجدول 1-2). لذلك فمن الضروري تكييف تدخلات توظيف الشباب لمواجهة تحديات سوق العمل المحددة التي تواجه الشباب بمختلف فئاتهم.

الجدول 1-2: التصنيف الأساسي لمستوى مهارات الشباب

مستوى المهارة	عمالة غير ماهرة	عمالة شبه ماهرة	عمالة عالية المهارة
الصفات	- وظائف مؤقتة، وغير منظمة، وغير مستقرة - وظائف عرضية، ومتدنية الإنتاجية - العمل بأقل تدريب في ظروف خطيرة (خدم المنازل، والعاملون في البستنة، وغيرهم) - عمل دون أجر - المناطق الحضرية أو المناطق المحيطة بالمناطق الحضرية	- شباب شبه متعلم/ماهر (ارتفاع نسبة التسرب المدرسي) - العمال المسرحون - عمال باحثون عن وظائف مستقرة أو عمل حر - المناطق الحضرية	- مدرجون في التعليم العالي أو حاصلون على التعليم العالي وباحثون عن عمل بدوام كامل أو راغبون في إنشاء أعمالهم الخاصة - المناطق الحضرية
الأفراد خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب (NEET): الأفراد خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب - مهمشون من المجتمع - الشباب المستبعدون من منظومة المدارس والقادمون من المناطق المحيطة بالمناطق الحضرية			

تحديد التدخل

معلومة استرشادية

تناقش نماذج التدخل ومؤشرات الأداء
لوحة المشاريع الصغيرة التابعة
لمنظمة العمل الدولية من إعداد فيالا
Fiala وبيبلغريم Pilgrim (2013) أنواع محتملة
لتدخلات ريادة الأعمال مع أمثلة مأخوذة من
مشاريع منظمة العمل الدولية لتوضيح كل منها.
ويركز هذا الدليل في المقام الأول على تدخلات
ريادة الأعمال بدخل الكفاف.



بعد أن نضع هدف واضح في الاعتبار، يمكننا تحديد نطاق التدخل (أو مجموعة من التدخلات المتعددة المعروفة أيضاً باسم البرنامج) والتي ستؤدي إلى تحقيق الأهداف المحددة. وبطبيعة الحال، ينبغي أن يكون اختيار التدخل مدفوعاً بالعوائق المبينة في البند السابق؛ أي يجب أن نختار تدخلاً يتعلق صراحة بالأسباب الكامنة وراء عرقلة قدرات الشباب وفرصهم في كسب عيش كريم لهم ولأسرهم.

والاستيعاب التي تحول دون انتقال الشباب من التعليم إلى العمل. ووفقاً لسجل عمالة الشباب، يعد هذا هو الشكل الأكثر شيوعاً لبرامج سوق العمل النشطة التي تركز على الشباب.

تشجيع ريادة الأعمال: لهذه الأنواع من البرامج هدف مزدوج يتمثل في توفير العمل لأصحاب المهن الحرة أو أصحاب الأعمال وإيجاد المزيد من فرص العمل من خلال إيجاد فرص العمل داخل الشركات الجديدة. وثمة عناصر رئيسية تستخدم كثيراً في تدخلات ريادة الأعمال وهي: أولاً، الحصول على رأس المال ويمكن معالجة ذلك من خلال توفير المنح والقروض للأفراد أو من خلال تعاونيات الادخار، ثانياً، غالباً ما يكون التدريب على الأعمال والإدارة متزامناً مع الجزء المالي من البرنامج، وأخيراً، يساعد توجيه وتدريب رواد الأعمال الشباب الذين قاموا بالفعل بتأسيس أعمالهم على التغلب على التحديات في عالم الأعمال (كلوف وآخرون، 2017، ص 35). واستناداً إلى حجم ونطاق البرنامج، يتعين على المنظمات التفكير في نهج أكثر عمقاً واستدامة لاحتضان الشركات الناشئة ومساعدة الشركات الجديدة للاستفادة من الوصول الأولي لرأس المال من خلال الجهود المبدولة لتأمين الاستثمار الخارجي - عوامل هامة في مساعدة الشركات الناشئة لتصبح شركات صغيرة تسعى إلى النمو.

وعند مناقشة برامج ريادة الأعمال، من الضروري التمييز بين الاختيار وريادة الأعمال الجبرية،

يركز هذا الدليل على التدخلات التي تعزز توظيف الشباب وتهدف إلى زيادة فرصة الشباب في الحصول على عمل لائق، لذلك، يستهدف الدليل المقدم برامج سوق العمل النشطة (ALMPs). وتعد برامج سوق العمل النشطة تدخلات تهدف إلى توظيف المجموعات الهشة في المجتمع، وتعالج مشاكل العرض والطلب مما يعمل على تقديم حلول لعدد من العوائق التي تعرقل توظيف الشباب. ونؤكد على أن برامج سوق العمل النشطة تتميز بأنها تشجع الحوار الاجتماعي وتسمح به؛ على أن تكون آليات المساومة الجماعية جزءاً لا يتجزأ من البرامج ويجب عدم المساس بها بسبب الحوافز المقدمة من خلال برامج سوق العمل الفعالة (منظمة العمل الدولية، 2003، ص 3 - 5).

وبصفة عامة، يمكن تصنيف برامج سوق العمل النشطة إلى أربعة أنواع من البرامج: التدريب على المهارات، وتشجيع ريادة الأعمال، وبرامج العمل العام، وخدمات التوظيف.

التدريب على المهارات: استناداً إلى نوع العوائق التي تعترض الشباب، يمكن إجراء أربعة دورات تدريبية مختلفة للتدريب على المهارات وهي: محو أمية القراءة والكتابة والحساب، ومهارات العمل أو مهارات وظيفة محددة، والمهارات الشخصية والمهارات الحياتية، والتدريب على الأعمال التجارية (كلوف وآخرون، 2017، ص 30). وبشكل عام، لا يهدف هذا التدريب إلى الاستعاضة عن التعليم الرسمي بل ملء فجوات المعرفة

فأولئك المجبرين على العمل الحر نظراً لعدم وجود خيارات عمل أخرى، يطلق عليهم أيضاً رواد أعمال بدخل الكفاف. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يكون لمشروعات النمو أثراً أكبر على العمالة والدخل ويمكن أن تعزز الابتكار والمنافسة في القطاع الخاص.

برامج التوظيف في القطاع العام: يمكن أن تشمل برامج التوظيف في القطاع العام برامج الأشغال العامة وإعانات الحكومة للأجور لدعم التوظيف والتعلم أثناء العمل. وتعد الأشغال العامة أداة يستخدمها واضعو السياسات لمعالجة عدم توافق الطلب والعرض على العمال في أوقات الأزمات، وتمثل عنصراً أساسياً في استراتيجيات التوظيف الوطني، وخاصة عند استهداف الفئات غير المستقرة بشكل خاص (ليو-كي-سونج وآخرين، 2010). ومن ناحية أخرى، تهدف إعانات الأجور إلى تعزيز المكاسب على المدى الطويل في إيجاد فرص العمل في القطاع الخاص، وتقليل العوائق التي تعترض الشباب من خلال خفض تكاليف

توظيفهم. ويمكن أن يحصل الشباب على إعانات دعم الأجور مباشرة للتوظيف من أجل تقليص الفجوة بين الأجور المعروضة والأجور الحقيقية. كما يمكن دفع إعانات دعم الأجور مباشرة لأرباب العمل، إما بشكل مباشر في صورة إعانات، أو بشكل غير مباشر عن طريق التخفيضات الضريبية. فعند تطبيق إعانات دعم الأجور، يتمثل الهدف في تخفيض التكلفة على صاحب العمل مما يجعل توظيف الشباب أمراً مجدياً من الناحية المالية وتقديم تدريب أثناء العمل والإبقاء على عملهم بعد انتهاء التدخل. وغالباً ما تكون إعانات دعم الأجور المدفوعة مباشرة إلى الشباب أكثر فعالية عندما تكون مستويات الأجور قضية حاسمة، بينما تكون إعانات الأجور المدفوعة لأصحاب العمل أكثر فعالية عند التركيز على دعم تكاليف التعلم والتدريب أثناء العمل.

خدمات التوظيف: تشمل هذه البرامج الاستشارة الوظيفية، وبرامج التوظيف، وخدمات المساعدة في البحث عن عمل. وتقرر برامج التوظيف بأن

المربع 1-9: مبادرة ابدأ وحسن مشروعك (SIYB): مثال على تدخل ريادة الأعمال للشباب

مبادرة ابدأ وحسن مشروعك هي برنامج تدريب إداري. ومع الأخذ بالحسبان الحاجة إلى إيجاد عمل أكثر وأفضل في الاقتصادات النامية والانتقالية، يركز هذا البرنامج على بدء الأعمال التجارية الصغيرة وتحسينها، باعتباره نظام من حزم التدريب المترابطة والمواد الداعمة لرواد الأعمال الصغيرة. صُمم البرنامج من قبل منظمة العمل الدولية ونُفذ بدعم من مدربين معتمدين في مؤسسات شريكة في أكثر من 100 دولة حضره ما يقرب من 6 ملايين متدرب، وقد وُضع لأول مرة في ثمانينيات القرن العشرين، وتمت ترجمته إلى أكثر من 40 لغة.

تضم حزمة ابدأ مشروعك (SYB) دورة تدريبية لمدة خمسة أيام لرواد الأعمال المحتملين لتقديم أفكار تجارية فعلية ومجدية، وتوصي ببرنامج متابعة، بما في ذلك جلسات لتقديم المشورة.

تساعد مبادرة ابدأ عملك المشاركين على تطوير خطة عمل مع وضع استراتيجية للتسويق وخطة توظيف وخطة تكلفة. يمكن الاطلاع على تفاصيل المواد التدريبية على الموقع www.ilo.org/siyb.

توصلت دراسة الرصد العالمية لمبادرة ابدأ وحسن عملك لعام 2011 إلى أنه لكل عمل جديد بدأ بعد التدريب، ظهرت ثلاث وظائف في المتوسط. ففي أوغندا، أظهرت تجربة موجهة باستخدام بيانات عشوائية (فيالا، 2015) معنية في الأساس بأصحاب الأعمال الشباب ممن لديهم قروض ومنح نقدية وفودج وحدة تدريب ابدأ مشروعك أو مزيج من هذه المكونات، أنه بعد ستة وتسعة أشهر من التدخلات، حقق الأفراد الذين أتيح لهم الحصول على قروض وخضعوا لتدريب المهارات التجارية أرباح أكبر بنسبة 54% مقارنة بالمجموعة.

لمزيد من المعلومات انظر ماجورين (2014).

المساعدة في البحث عن عمل الشباب المحبط في المقام الأول والذين يواجهون صعوبات في الوصول للفرص الموجودة في سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2003، الصفحات 6-8).

هناك عدم توافق بين العرض والطلب على العمال، وتزود الشباب بمعلومات عن الوظائف الشاغرة وأصحاب العمل الذين لديهم معلومات عن الشباب العاطل عن العمل. تستهدف خدمات

الجدول 1-3: برامج سوق العملة النشطة التي تركز على الشباب			
أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على برامج توظيف الشباب نجاح بعضها وإخفاق البعض الآخر في تحسين فرص المشاركين في الحصول على عمل، ونوجز بعض مزايا هذه البرامج فيما يلي.			
نوع البرنامج	العائق	المزايا	العيوب
التدريب على المهارات	نقص عرض العمالة و/أو جودة عرض العمالة	تناسب بشكل أكبر مع المهارات المهنية والمهارات القابلة للتوظيف المطلوبة وتشمل خبرة العمل وخدمات التوظيف	قد ينتج عنها حلول مؤقتة وليست حلول مستدامة، وإذا لم تستهدف بشكل صحيح، فقد يستفيد منها "ميسوري الحال". ربما لا يكون التدريب كافياً وحده لزيادة احتمالية توظيف الشباب
خدمات التوظيف	عدم توافق العرض والطلب على العمالة	تساعد في توصيل الشباب للبحث عن عمل في الوظائف الشاغرة وعروض العمل. في حال نجاحه، يعد هذا التدخل معقولاً جداً من حيث التكلفة. يمكنه توجيه الشباب للمسارات الوظيفية المرغوبة، ولكنها غير واضحة في الوقت الحالي	قد تدفع الشباب تجاه وظائف وعمل لا يتناسب مع طموحاتهم الأصلية، وقد ينتج عنها توقعات عالية أو منخفضة
تشجيع ريادة الأعمال	مهارات أعمال منخفضة ونسبة إخفاق عالية للأعمال الجديدة	يمكن أن تتضمن احتمالية توظيف عالية وتلبي طموحات الشباب (بالنسبة للمرونة والاستقلالية). أكثر فعالية عند دمجها مع الخدمات المالية والخدمات الأخرى بما في ذلك التوجيه	من المحتمل وجود فجوات عمل لائق في الوظائف ربما يكون مستوى الإخفاق عالٍ، مما يحد قدرتها على إيجاد عمل مستدام. غالباً ما يكون شغل الوظيفة صعباً بالنسبة للشباب المحرومين نظراً لنقص شبكات المعارف والدراسة الفنية والضامن
برامج التوظيف في القطاع العام	إعانات التوظيف: طلب متدني على عمالة الشباب في القطاع الخاص/ ارتفاع تكلفة العمالة والتدريب	يمكن أن توجد وظائف إذا استهدفت حاجات معينة (مثل تعويض مستوى التدريب والإنتاجية المتدني في البداية) ومجموعات من الشباب المحرومين	خسائر عالية غير مضمونة وآثار التبديل (ما لم تستهدف بعناية)؛ وقد يدوم التوظيف طوال مدة الإعانة
	الأشغال العامة المكثفة والخدمات المجتمعية: طلب متدني على عمالة الشباب/ طلب متدني على الاستثمار المجتمعي	مساعدة الشباب في الارتباط بسوق العمل وتحسين البنية التحتية والبيئة الاجتماعية والمادية في نفس الوقت وتعزيز قابلية التوظيف، في حال دمجها مع التدريب	طلب متدني على الدمج في سوق العمل؛ وقد يقع العمال الشباب في مصيدة تكرار برامج الأشغال العامة؛ وغالباً ما يكون متحيز جنسياً؛ ويمكن أن ينتج عنه ابتعاد شركات القطاع الخاص

المصدر: استناداً إلى تصنيف التدخلات في تقرير كلوف وآخرين (2017).

معلومة استرشادية

تعد منصة What Works in Youth (www.wwine.org) Employment



منصة فعالة لتقديم خدمات يسهل الوصول إليها وتسمح للمستخدمين فهم قاعدة الأدلة العالمية بشأن فعالية تدخلات التشغيل، إذ تقدم المشورة ومقاطع فيديو تضم الباحثين وصانعي السياسات وخريطة الفجوة في الأدلة حسب نوع برامج سوق العمال النشطة ونتائج سوق العمل.

معينة من المشاريع حسب الاستعدادات والخبرة السابقة، إلا أنه من الأهمية بمكان أخذ المعرفة النظرية والتجريبية الحالية حول برامج توظيف الشباب في الحسبان لتطوير مشاريع مبتكرة عالية الجودة. إذا أكدت الأدلة المتاحة ميلنا، يمكننا أن نفذ حالة قوية لتصميم معين، ولكن إذا كانت المعرفة الحالية تشير إلى قيود شديدة مؤثرة على التدخل، فسوف توفر الوقت والمال لإدراج الدروس المستفادة في المبادرة الجديدة.

وضع البرامج القائمة على الأدلة

من العناصر الأساسية في وضع أي تدخل مراجعة معرفتنا الحالية بالبدائل المختلفة للبرنامج وفعاليتها المحتملة، فعلى سبيل المثال، قد نرغب في تنفيذ برنامج لتعزيز مؤسسات الشباب لمعالجة العوائق التي تعترض الشباب عند بدء الأعمال التجارية. لكن ما الذي يجب أن يبدو عليه التدخل؟ لنفترض أننا نؤكد أن العوائق المالية هي العقبة الرئيسية التي تحول دون بدء النشاط التجاري. هل ينبغي على البرنامج تقديم منح أو قروض؟ هل ينبغي أن يستهدف الشباب الصغار أم الكبار؟ الأقل تعليمًا أم الأفضل تعليمًا؟ وهل سيكون الدعم المالي كافياً، أم ينبغي دمجه مع خدمات دعم أخرى مثل التدريب والتوجيه ودعم تطوير الأعمال؟

للإجابة على هذه الأسئلة الصعبة، سيستفيد مديرو البرامج من الرجوع إلى قاعدة الأدلة الموجودة. وفي كثير من الأحيان، يميل المنفذون إلى تفضيل أنواع

المربع 10-1: مصادر أدلة توظيف الشباب

التدخلات المطلوبة لتحسين نتائج سوق العمل للشباب: المراجعة المنهجية للتدريب، وتشجيع ريادة الأعمال، وخدمات التوظيف، وتدخلات التوظيف المدعوم (كلوف وآخرون، 2017). واستناداً إلى مجموعة من 1114 سجل منتقى للفحص، تم تحليل 107 تدخلاً لتوظيف الشباب لتقييم التوظيف والمكاسب وتدخلات الأعمال (في تدخلات ريادة الأعمال).

هل تُستهدف التدخلات الموجهة إلى أصحاب المشاريع الصغيرة والشركات الصغيرة والمتوسطة إيجاد فرص عمل؟ مراجعة منهجية للأدلة ولتصاميم التقييم البديلة (غريم وبافهاوسن، 2015). يجمع كل من غريم وبافهاوسن الأدلة الحالية بشأن تأثير التوظيف على 60 تدخلاً موجهاً إلى المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

أجرت مجموعة التقييم المستقل (2013) تقييماً لجميع برامج توظيف الشباب التابعة للبنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية بين عامي 2010 و2011. وشملت الدراسة مراجعة منهجية لثمانية وثلاثين تقييماً أثر. وخلصت الدراسة إلى أن هناك نقص في بيانات آثار مشاريع توظيف الشباب، وغالبية مشاريع البنك الدولي لا تصنف البيانات حسب العمر، كما أن تقييمات الآثار السبعة الصادرة عن مشاريع البنك الدولي الخاصة بالشباب غير قابلة للتعميم. ودعت مجموعة التقييم المستقل إلى اتباع نهج قائم على الأدلة لتحديد عمليات توظيف الشباب.

أصدر أولينيك، وفاوسيت، وبويسون (2013) دراسة حديثة تتناول تطوير القوى العاملة الشابة. استندت الدراسة إلى 54 دراسة معلنة تم نشرها في الفترة من 2001 إلى 2012، ومقابلات مع مخرين رئيسيين من الميدان وخبراء من هيئة المعونة الأمريكية، ومراجعة لعدد 23 منظمة مانحة رئيسية في هذا المجال واستعرضت الدراسة الآثار التي قد تحدث لنتائج إيجابية محددة، وكذلك السكان المستهدفين الأكثر عرضة للتأثير. كما حدد التقرير الفجوات في الأدلة الحالية مثل الحاجة إلى معلومات أفضل عن فعالية تكلفة عناصر التدخل.

الجدول 1-4: مثال لقائمة التدخلات القائمة على الأدلة مصنفة حسب العائق

العائق	تدخلات بأدلة قوية	تدخلات بأدلة منوعة
تنمية المهارات		
مهارات أساسية غير كافية	• معلومات عن أهمية التعليم	• برامج "الفرصة الثانية" التعليمية
قصور المهارات الفنية	• برامج تدريب "إضافية"/شاملة • معلومات عن المنفعة التي تعود على التخصصات الفنية	• تدريب أثناء العمل
عدم توافق المهارات السلوكية	لا ينطبق	• التدريب على مهارات سلوكية/حياتية
كفاءة المؤشرات	لا ينطبق	• إثبات المهارات • اعتماد مركز التدريب
تشجيع ريادة الأعمال		
قصور مهارات ريادة الأعمال	لا ينطبق	• التدريب على ريادة الأعمال
انعدام الوصول للموارد المالية والطبيعية والاجتماعية	• برامج ريادة أعمال شاملة	• التمويل البالغ الصغر
خدمات التوظيف		
تمييز صاحب العمل	• برامج العمل الإيجابي	• الإعانات المقدمة لأصحاب العمل ممن يعينون المجموعات المستهدفة • إرشاد الموظفين
مطابقة الوظائف	• خدمات التوظيف	• مشاركة المعلومات التقنية
برامج التوظيف في القطاع العام		
اقتصاد يتسم بنمو بطيء للوظائف	• إعانات دعم الأجور أو التدريب	• برامج العمل في القطاع العام • أعمال عامة كثيفة العمالة
عوائق الفئات المستبعدة (عرق أو نوع اجتماعي أو غير ذلك)	• استهداف مشاركة المجموعات المستبعدة في البرامج • تدريب المهارات غير التقليدية • مساحات التدريب/العمل الآمن لمجموعات معينة	• محتوى/تصميم برنامج معدل ليتلاءم مع حاجات معينة لمجموعة مستبعدة

المصدر: مقتبس من كانيغهام، وسانشيز-بويرتا، وويرملي (2010).

التجريبية ولا نعتمد النتائج الإيجابية كأمر مسلم به. وبالنسبة لهذه البرامج، فثمة أهمية خاصة للتعليم الخارجي مما يجعل النتائج متاحة لمديري البرامج والممارسين الآخرين.

لا تعني قاعدة الأدلة الهشة أو المفقودة أن التدخل المقترح قد باء بالفشل، ففي الواقع ستفتقد النهج المبتكرة، بحكم تعريفها، إلى سجل للأعمال، إلا أنه يتعين علينا عند إجراء تدخلات تفتقر إلى قاعدة أدلة جيدة أن نكون دائماً على دراية بطبيعتها

النقاط الرئيسية

1. ابدأ بفهم احتياجات الشباب. يتطلب ذلك تقييماً متكاملاً لسوق العرض والطلب يجسد مجموعة معقدة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي تؤثر على راحة الشباب والعوائق التي تعترض الشباب الذين يحاولون الحصول على وظائف لائقة. انظر إلى ما هو أبعد من البطالة مع مراعاة العمالة الناقصة والعمالة الهشة والفقراء العاملين. ما لم نكن على علم بجميع العوامل التي تحد من فرص الشباب، سيكون من المستحيل وضع تدخل يلبي احتياجاتهم.
2. رسخ المشروع ضمن الأطر المؤسسية الرفيعة المستوى - على المستوى الدولي في أهداف التنمية المستدامة وعلى الصعيد الوطني في البرامج القطرية للعمل اللائق. عند صياغة الأهداف، تأكد من أنها متوافقة استراتيجياً
3. يمكن تصنيف برامج سوق العمل النشطة إلى أربعة أنواع من البرامج: التوظيف في القطاع العام، وتنمية المهارات، وتعليم ريادة الأعمال، وخدمات التوظيف. حدد مجموعات التدخل من خلال مراجعة الأدلة الحالية بشأن البدائل المختلفة للبرنامج وفعاليتها المحتملة. إذا أكدت الأدلة المتاحة اختيارنا، يمكننا أن ننفذ حالة قوية لتصميم معين، ولكن إذا كانت المعرفة الحالية تشير إلى قيود شديدة مؤثرة على التدخل، نكون قد وفرنا الوقت والمال عند إدراج الدروس المستفادة في مبادرتنا.

الموارد الرئيسية



- Kluve, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.M.; Rother, F.; Stöterau, J.; Weidenkaff, F.; Witte, M. 2017. *Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions*, Campbell Systematic Reviews 2017:12.



- ILO. 2012a. *Employment diagnostic analysis: A methodological guide* (Employment Sector, Geneva).



- Nutz, N.; Sievers, M. 2015. *A rough guide to value chain development: a short guide for development practitioners, government and private sector initiatives* (Geneva, International Labour Office).

المراجع

- ▶ International Labour Organization and Asian Development Bank. 2015. *Bangladesh: Looking beyond garments*, Employment Diagnostic Study.
- ▶ ILO. 2015a. *Selecting the road to more and better jobs: Sector selection report of the Road to Jobs project in Northern Afghanistan* (Geneva).
- ▶ ILO. 2015b. *Value chain development for decent work: How to create employment and improve working conditions in targeted sectors*, 2nd edn (Geneva).
- ▶ Independent Evaluation Group (IEG). 2013. *World Bank and IFC Support for Youth Employment Programs* (Washington DC, Independent Evaluation Group, World Bank).
- ▶ Kluge, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.M.; Rother, F.; Stöterau, J.; Weidenkaff, F.; Witte, M. 2017. *Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions*, Campbell Systematic Reviews 2017:12.
- ▶ Lieu-Kie-Song, M.; Philip, K.; Tsukamoto, M.; Van Imschoot, M. 2010. *Towards the right to work: Innovations in Public Employment Programmes (IPEP)*, Employment Working Paper No. 69 (Geneva, International Labour Office).
- ▶ Majurin, E. 2014. *Start and improve your business (SIYB): Implementation guide* (Geneva, ILO).
- ▶ Nutz, N.; Sievers, M. 2015. *A rough guide to value chain development: a short guide for development practitioners, government and private sector initiatives* (Geneva, International Labour Office).
- ▶ Olenik, C.; Fawcett, C.; Boyson, J. 2013. *State of the field report: Examining the evidence in youth workforce development, Final report, USAID Youth Research, Evaluation, and Learning Project*.
- ▶ Olenik, C.; Fawcett, C.; Boyson, J. 2013. *State of the field report: Examining the evidence in youth workforce development, Final report, USAID Youth Research, Evaluation, and Learning Project*.
- ▶ Bronfenbrenner, U. 1979. *The ecology of human development: Experiments by nature and design* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- ▶ Cunningham, W.; Sanchez-Puerta, M.L.; Wuermli, A. 2010. *Active labor market programs for youth: A framework to guide youth employment interventions*, World Bank Employment Policy Primer, No. 16, Nov. (Washington, DC).
- ▶ Fiala, N.; Pilgrim, M. 2013. *Intervention models and performance indicators of the ILO Small Enterprises Unit* (Berlin and Geneva, DIW and ILO).
- ▶ Fiala, N. 2015. *Access to Finance and Enterprise growth: Evidence from an experiment in Uganda*, Employment Working Paper No. 190 (Geneva, International Labour Office).
- ▶ Forcier, N.; Adan, U.; Gutsell, A. 2013. *Youth employment and livelihood survey on skills and market opportunities* (Mogadishu, ILO).
- ▶ GIZ. 2014. *Guidelines for an Employment and Labour Market Analysis (ELMA)* (Bonn).
- ▶ Grimm, M.; Paffhausen, A. L. (2015). "Do interventions targeted at micro-entrepreneurs and small and medium-sized firms create jobs? A systematic review of the evidence for low and middle income countries", *Labour Economics*, 32, 67-85.
- ▶ Hempel, K.; Fiala, N., 2012. *Measuring success of youth livelihood interventions*.
- ▶ International Labour Organization (ILO). 1999. *Decent work*, Report of the Director-General. International Labour Conference, 87th Session (Geneva).
- ▶ ILO. 2003. *Active Labour Market Policies*, Proceedings of the 288th session of the Governing Body, Geneva, Nov., GB.288/ESP/2.
- ▶ ILO. 2012a. *Employment diagnostic analysis: A methodological guide* (Employment Sector, Geneva).
- ▶ ILO. 2012b. *Understanding deficits of productive employment and setting targets: A methodological guide* (Geneva).



دراسة حالة: تشخيص سوق العمل لتحسين ظروف معيشة شباب الريف بزامبيا

تستند دراسة الحالة الماثلة إلى تقرير المرحلة الأولى لياساسا ووثيقة البرنامج، 2013

أهداف التعلم المرجوة

- ▶ فهم فوائد التشاور مع ذوي المصلحة والاعتبارات العملية التي يجب أخذها في الاعتبار عند التشاور مع ذوي المصلحة
- ▶ تطبيق أدوات تقييم مناسبة لتحديد عوائق العرض والطلب التي تعترض الشباب في سوق العمل
- ▶ بنهاية دراسة الحالة الماثلة، سيتمكن القارئ من استعراض نتائج التعلم التالية:
- ▶ وضع أهداف البرنامج التي تتماشى مع الأولويات الاستراتيجية الوطنية.

مقدمة وسياق دراسة الحالة

تركز دراسة الحالة على العملية التي تتبعها مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي لتشخيص حالة توظيف الشباب وتصميم تدخل يركز على الاحتياجات. وخلال مرحلة مدتها 12 شهراً، أجرت المؤسسة سلسلة من التحليلات والمشاورات مع ذوي المصلحة لتعزيز تصميم البرنامج والوصول إلى مجموعة من التدخلات الإنمائية التي تتوافق مع تحديات وأولويات التنمية بزامبيا.

مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي (أو "ياباسا") هي برنامج مشترك للأمم المتحدة يهدف إلى تعزيز سبل العيش المستدامة للشابات والشبان في المناطق الريفية بزامبيا. يتم تنفيذ البرنامج من قبل منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو).¹

الجزء الأول: هل ندرك احتياجات الشباب؟

حوالي 80 بالمائة، مقارنة بنسبة 34 بالمائة في المناطق الحضرية، ويبلغ دخل البلد بالنسبة لمعامل جيني 0.65، مما يضع زامبيا بين البلدان ذات معدلات التفاوت الأعلى في الدخل.²

يتأثر الشباب بشكل خاص بالفقر الريفي، وتبلغ نسبة البطالة المسجلة بين الشباب في زامبيا 28 بالمائة في الفئة العمرية 20-24 سنة و16 في المائة في الفئة العمرية 25-

يوجد في زامبيا عدد كبير من الشباب إذ تتراوح أعمار 58.5 بالمائة من سكانها بين 15 و35 سنة. هذه البنية الديموغرافية لها تأثير على الجهود المبذولة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية للبلاد. وينعكس هذا بالتالي: رغم أن زامبيا سجلت اتجاهات نمو اقتصادي مثيرة للإعجاب في الماضي القريب، إلا أنها لم تترجم إلى مكاسب كبيرة في إيجاد الوظائف والمساواة والحد من الفقر. ففي المناطق الريفية بزامبيا، يبلغ معدل الفقر

2 انظر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2016. *Zambia Human Development Report 2016* (Lusaka).

1 ميزانية البرنامج 7 مليون دولار أمريكي، ومدة تنفيذه أربع سنوات بدأت في 2013.

يمكن تفسير ظاهرة نمو البطالة في المناطق الريفية من خلال عدد من العوامل، من أبرزها تركيز المستثمرين من جانب واحد على الصناعات الاستخراجية نظراً لارتفاع العوائد المالية بسبب الطلب العالمي على النحاس رغم قلة احتياجها للعمالة. ومقارنتها مع مجال الزراعة، الركيزة الثانية الرئيسية للاقتصاد الريفي في زامبيا حيث طرق الإنتاج في حاجة لعمالة كثيفة، فقد توسعت الأنشطة الاقتصادية بوتيرة أبطأ بكثير. وفي حين ارتفع الإنتاج من الذرة بفضل مجموعة من الظروف المناخية المواتية وتمويل دعم المدخلات والأسعار المضمونة، فقد ارتفع الإنتاج التجاري في القطاعات الفرعية الزراعية الأخرى ببطء.

ترغب مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي في التركيز على إيجاد وظائف لائقة للشباب في المناطق الريفية لدعم جهود الحكومة في مكافحة الاتجاهات الواردة أعلاه.

29 سنة، وفي حين أن الأدلة ذات الدلالة الإحصائية من المناطق الريفية نادرة، تشير أدلة محددة إلى أن أرقام البطالة في المناطق الريفية أعلى. ويتفاقم الوضع بسبب ارتفاع مستويات العمالة الناقصة. وتشير المؤشرات إلى أن معدلات بطالة الشباب ستستمر في الارتفاع إذ يدخل 280 ألف شاباً وشابة السوق كل عام بحثاً عن عمل. إنهم محرومون بشدة في المنافسة على ما يقرب من 700,000 وظيفة في الاقتصاد الرسمي، نظراً لافتقارهم عادة إلى المهارات والخبرة في العمل والشبكات الاجتماعية التي يتمتع بها أقرانهم الأكبر سناً. ونتيجة لذلك، ينتقل العديد من شباب الريف للبحث عن عمل في العاصمة، لوساكا، إذا توجد هنا وظائف قليلة متاحة للشباب بأجر ضئيل في الغالب وفي بيئات خطيرة.

وفي سوق العمل، من المفترض أن هناك عدم توافق بين المهارات اللازمة لتعزيز التنمية الاقتصادية وزيادة الإنتاجية وبين المهارات التي يقدمها نظام التعليم العالي حالياً. وقد أدى ذلك إلى انخفاض مستويات الكفاءة وأهلية التوظيف وضمور ريادة الأعمال بين الشباب الذين لا يمكنهم الاستفادة من النمو الاقتصادي للبلد.

موضوعات للمناقشة



1. "الأسباب الجذرية" لعوائق سوق العمل التي تعترض الشباب؟

1. ما أوضاع سوق العمل للشباب التي ينبغي أن يركز عليها تحليل مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي؟

3. ما نوع (أنواع) تدخلات توظيف الشباب التي تعتقد أنها ستكون أكثر فعالية في الاستجابة للحاجة؟

2. ما الأدوات التشخيصية التي يمكن أن تساعد مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي في تحديد

الجزء الثاني: كيف ندير مشاورات ذوي المصلحة؟

- ◀ وضع آليات إدارة البرنامج والتنفيذ؛
- ◀ إجراء مشاورات أوسع نطاقاً من أجل ضمان ملكية البرنامج المحلي على نطاق أوسع

بدأت مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي بمرحلة بدء البرنامج لمدة 12 شهراً. بالإضافة إلى إجراء البحوث التحليلية، كانت أهداف المرحلة الأولية ما يلي:

◀ إطلاق برنامج رفيع المستوى من قبل المدير العام لمنظمة العمل الدولية لرفع صورة البرنامج بين الشركاء الاجتماعيين

◀ ورشة عمل لاختيار القطاع الاستشاري سعياً إلى توافق آراء ذوي المصلحة في اختيار القطاعات المستهدفة للبرنامج

◀ دورة تدريبية لتنمية سلاسل القيمة لتوجيه ذوي المصلحة إلى نهج تنمية سلاسل القيمة لريادة الأعمال للشباب

◀ ورشة عمل لاستعراض البرنامج لإعلام ذوي المصلحة بأهداف البرنامج والخطوة طوال فترة التنفيذ المتبقية

ومواءمته مع أولويات ذوي المصلحة الرئيسيين وأهداف التنمية؛

◀ ضمان توافق آراء ذوي المصلحة في اختيار سلاسل القيمة الزراعية لتدخل البرنامج.

صُممت المرحلة الأولى لإتاحة الوقت الكافي للتشاور مع جميع ذوي المصلحة الذين لديهم تأثير على البرنامج. ووضعت مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي عملية استشارية تتكون من:

◀ ورشة عمل استهلاكية لعرض البرنامج وزيادة الوعي حول وجوده بين ذوي المصلحة

موضوعات للمناقشة



2. ما هي برأيك أولويات ذوي المصلحة بالنسبة للبرنامج؟ هل تعتقد أن يكون لهم توقعات مماثلة أو مختلفة للبرنامج؟

3. ما الذي ستغيره بشأن العملية التشاورية لمؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي؟

1. من هم المجموعات الرئيسية من ذوي المصلحة التي تحتاج مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي إلى التعامل معها؟

الجزء الثالث: هل يمكننا صياغة هدف تنموي يتماشى مع الأولويات الاستراتيجية؟

تسهم أيضاً في رؤية الحكومة على النحو المفصل في وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتصنيع وإيجاد الوظائف التي تهدف إلى إيجاد ما مجموعه مليون وظيفة جديدة.

تحتاج مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي إلى تحديد الهدف الإنمائي للبرامج التي تتوافق مع هذه الأولويات الوطنية بالإضافة إلى أولويات مجموعات ذوي المصلحة:

تمثل مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي مساهمة في تحقيق الهدف طويل الأجل لزامبيا كما هو موضح في الرؤية الوطنية 2030، في أن تصبح "دولة مزدهرة ذات دخل متوسط بحلول عام 2030". وتساهم نتائج البرنامج بشكل مباشر في تحقيق هدف خطة التنمية الوطنية السادسة (R-SNDP) المعدل: "تعزيز العمالة وإيجاد الوظائف والتنمية الريفية من خلال الاستثمارات المستهدفة والاستراتيجية في قطاعات مثل العلوم والتقنية والزراعة وتنمية الطاقة".

#	الوزارة الحكومية	الاستراتيجية/السياسة الوطنية	الهدف/الهدف الاستراتيجي
1	وزارة التجارة والصناعة	سياسة التجارة والصناعة	دعم التطوير الفعال للقدرات الإنتاجية المحلية واستخدامها كوسيلة لزيادة الإنتاج وفرص العمل
		سياسة تنمية المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	تسهيل إنشاء وتطوير مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم قابلة للنمو تسهم بنسبة 30 في المائة في العمالة السنوية و 20 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام 2018
		استراتيجية التصنيع وإيجاد فرص العمل	إيجاد 1,000,000 فرصة عمل تستهدف العاطلين عن العمل ومساعدتي الأسر العاملين دون أجر والعمالة الناقصة
2	وزارة الزراعة والثروة الحيوانية	الخطة الوطنية للاستثمار الزراعي	زيادة إنتاج الأسماك وإنتاجيتها، وإضافة القيمة من خلال الإدارة المستدامة والكفاءة لتربية الأحياء المائية
			الزيادة المستدامة لإنتاج المحاصيل والإنتاجية، وإضافة القيمة لمجموعة متنوعة من المحاصيل التنافسية بالإضافة إلى الذرة
3	وزارة الشباب والرياضة	خطة العمل الوطنية لتمكين الشباب والتوظيف	تعزيز فرص العمل للشباب والشبان
4	وزارة العمل والضمان الاجتماعي	البرنامج القُطري للعمل اللائق	إيجاد فرص عمل أكثر وأفضل مع التركيز على المجموعات المستهدفة
5	هيئة التمكين الاقتصادي للمواطنين	استراتيجية التنفيذ 2016-2013	تطوير سلسلة القيمة

نتائج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (2) بشأن سبل المعيشة المستدامة والأمن الغذائي، وعلى وجه الخصوص، نتائج البرنامج القُطري 2-2 بشأن العمل اللائق- التي تهدف إلى توفير عمل مربح ولائق ومجزي مع التركيز على المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ولا سيما النساء والشباب، وتشجيع نهج قائم على الحقوق في التوظيف وتبنيه وتطبيقه.

على المستوى المؤسسي، تحتاج مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي إلى المساهمة في تحقيق نتائج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية 2، أي "حصول السكان المستهدفين في المناطق الريفية والحضرية على سبل العيش المستدامة بحلول عام 2015"، وبشكل أكثر تحديداً، نتائج البرنامج القُطري 2-2 - "توفر الحكومات والشركاء فرص عمل مربحة ولائقة لمجموعات مستهدفة (مثل الشباب) بحلول عام 2015". كما سيساهم البرنامج بشكل مباشر في

موضوعات للمناقشة



1. هل تفتقد مؤسسة شباب الريف للأمن الغذائي لأي أطر استراتيجية أو مؤسسية أساسية يحتاجون إلى مواءمتها؟
2. بناء على ما سبق، هل يمكنك صياغة هدف إنمائي مناسب للبرنامج؟



978-92-2-630787-2



9 789226 307872

International Labour Organization
Youth Employment Programme
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Switzerland

youth@ilo.org
www.ilo.org/yep
www.ilo.org/taqem