



منظمة
العمل
الدولية



دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب

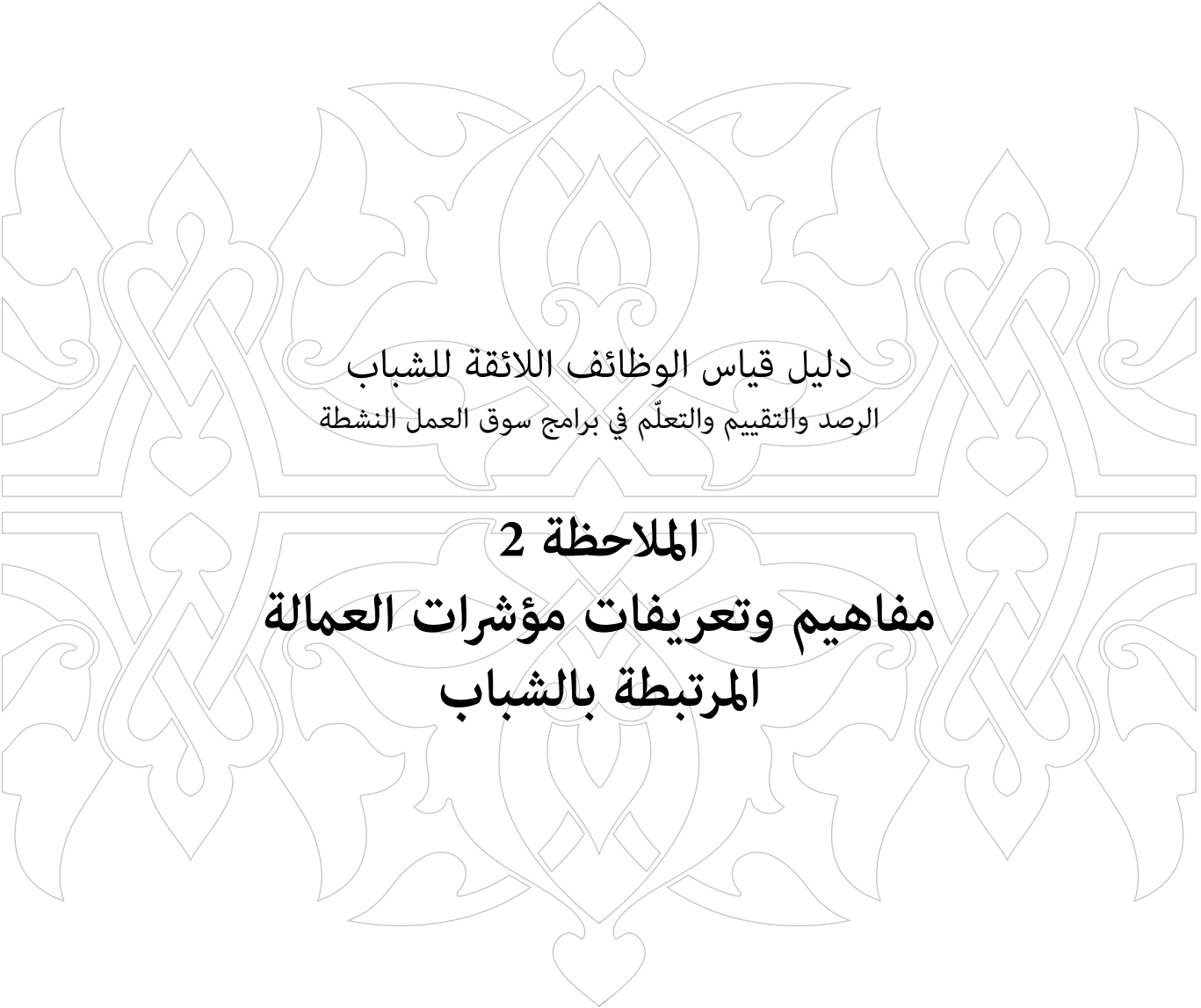
الرصد والتقييم والتعلّم في برامج سوق العمل النشطة



مفاهيم وتعريفات مؤشرات
العمالة المرتبطة بالشباب

2

الملاحظة



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

الملاحظة 2

مفاهيم وتعريفات مؤشرات العمالة المرتبطة بالشباب

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.ifpro.org.

منظمة العمل الدولية
دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب. الرصد والتقييم والتعلم في برامج سوق العمل النشطة - الملاحظة 2. مفاهيم وتعريفات مؤشرات العمالة المرتبطة بالشباب، منظمة العمل الدولية، 2018

ISBN: 978-92-2-630789-6 (print)

978-92-2-630790-2 (web pdf)

Also available in English: Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes - Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people.
ISBN 978-92-2-131658-9 (print), 978-92-2-131659-6 (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	مفاهيم وتعريفات مؤشرات العمالة المرتبطة بالشباب
2	قائمة بمؤشرات عمالة الشباب
7	فرص العمل
10	جودة العمل
13	الوصول إلى العمل
16	مهارات العمل
17	قياس المهارات الأساسية
18	قياس المهارات الفنية
20	قياس المهارات الجوهرية
24	النقاط الرئيسية
24	الموارد الرئيسية
25	المراجع
28	دراسة حالة: اختيار المؤشرات لبرنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا

الأشكال

4	2-1: نظرة عامة على مؤشرات التشغيل المرتبطة بالتدخلات التي تستهدف عمالة الشباب
---	---

الجدول

5	2-1: قائمة بمؤشرات سوق العمل المرتبطة بالشباب
8	2-2: مؤشرات فرص العمل
12	2-3: مؤشرات جودة العمل
15	2-4: مؤشرات الوصول إلى العمل
17	2-5: مؤشرات المهارات الأساسية
19	2-6: مؤشرات المهارات التقنية
21	2-7: مؤشرات المهارات الجوهرية



مفاهيم وتعريفات مؤشرات العمالة المرتبطة بالشباب



الشروط المسبقة:



لا يتطلب هذا الفصل معرفة مسبقة، وهو يساعد القارئ على قياس النتائج، وذلك بتوفير «قائمة» من المؤشرات التي يمكن الاختيار منها، اعتماداً على أهداف وتصميم تدخل محدد لعمالة الشباب.

أهداف التعلم:



- في نهاية هذه الملاحظة، سيتمكن القارئ من:
- فهم التحديات التي ينطوي عليها قياس الأهداف رفيعة المستوى، مثل الوظائف والعمالة والدخل، ومختلف الخيارات المتاحة لتحديد وجمع البيانات حول هذه المفاهيم
 - الاختيار من بين قائمة مؤشرات لتشغيل الشباب عبر أربعة مجالات رئيسية للنتائج وهي: فرص العمل، وجودة التوظيف، والحصول على العمل، ومهارات التوظيف
 - فصل المؤشرات حسب العمر والجنس والموقع الريفي/الحضري
 - مواءمة المؤشرات حول نتائج توظيف الشباب مع المؤشرات الإحصائية للعمل اللائق وجدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة.

الكلمات الرئيسية:



المؤشرات الإحصائية للعمل اللائق، التصنيف، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الدراسات المسحية للقوى العاملة الوطنية، الأجور والدخل، مكافئ الدوام الكامل، جودة الوظائف، المشاركة في القوى العاملة، التوظيف، المهارات الفنية والشخصية.

لا شك أن قياس نتائج عمالة الشباب ليست بالمهمة البسيطة، إذ يتطلب حساب بعض مؤشرات سوق العمل معرفة متخصصة بالاقتصاد القياسي لسوق العمل، والدراسات المسحية للقوى العاملة وتحليل البيانات. ومع هذا، يعد حساب العديد من مؤشرات سوق العمل مهمة واضحة وسلسة، ويمكن - إن تم تطبيقها بشكل صحيح - أن تقدم طريقة سليمة ودقيقة إحصائياً لتقييم التقدم المحرز في التدخل الذي يستهدف عمالة الشباب.

لذلك، يتمثل الغرض من هذه الملاحظة في توفير التوجيه بشأن مؤشرات سوق العمل المرتبطة بالشباب، والتي يمكن استخدامها في إطار قياس نتائج التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب. ونقدم قائمة يمكن الاختيار والانتقاء من بينها، وفقاً لسياق وأهداف أي مشروع معين. ويتم تقديم التعريفات الرسمية لمؤشرات سوق العمل الرئيسية لتوضيح فهمنا لكيفية وضع وتحديد تدابير لرصد وتقييم تدخلاتنا، فضلاً عن تقديم الرؤى حول التعقيدات والقضايا التي ينطوي عليها تحديد جودة العمل وكميته.

قائمة بمؤشرات عمالة الشباب

لقد تم اختيار المؤشرات المقترحة بسبب أهميتها وقابليتها للتطبيق في برامج تشغيل الشباب. ونحن لا نقترح سوى المؤشرات التي يمكن قياسها على مستوى المشروع، والتي لا تتطلب أكثر من فهم أساسي لأسواق العمل للشباب. ومع ذلك، تم تحديد ووضع معظم المؤشرات من خلال عملية وضع المعايير الدولية. لذلك، سيعمل قياس هذه المؤشرات الخاصة بتشغيل الشباب على توفير المصدقية والأدلة لرصد وتقييم نتائج العمل للمستفيدين الشباب، فضلاً عن الجهات المانحة والشركاء الحكوميين وغيرهم من أصحاب المصلحة.

يتم تقديم اسم كل مؤشر وتعريفه ووصفه ومصدره في الجداول التي تتبع كل قسم. ومع ذلك، يتوقف دليلنا عند تحديد المؤشرات، ولا يقدم تعليمات مباشرة حول كيفية جدولة أو حساب كل

لأغراض هذا الدليل، نقسم قائمتنا لمؤشرات عمالة الشباب إلى أربعة مجالات رئيسية من النتائج وهي: فرص العمل، وجودة العمل، والحصول على العمل، ومهارات العمل.

تركز المؤشرات المقترحة في المقام الأول على مستوى الفرد المستفيد، مع التركيز على المشاركين الذين يبحثون عن عمل، أو الذين يتطلعون إلى تحسين فرصهم في التوظيف، أو كسب الرزق، أو إقامة الأعمال التجارية، أو العمل لحسابهم الخاص. وتعتبر المؤشرات مفيدة بشكل رئيسي للتدخلات التي تستهدف المستفيدين الأفراد، بما في ذلك برامج سوق العمل النشطة، مثل خدمات التوظيف العامة، وإعانات الأجور والأشغال العامة، فضلاً عن التدخلات التي تعزز سبل العيش المستدامة والأنشطة المدرة للدخل.

المربع 2-1: إطار قياس العمل اللائق

يقدم المؤتمر الدولي لخبراء الإحصاءات العمالية إطاراً للقياس يغطي عشرة عناصر موضوعية تقابل الأركان الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق، وهي العمالة الكاملة والمنتجة، والحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية، وتعزيز الحوار الاجتماعي. أما العناصر العشرة فهي:

1. فرص العمل
 2. الأرباح الكافية والعمل المنتج
 3. وقت العمل اللائق
 4. الجمع بين العمل والأسرة والحياة الشخصية
 5. العمل الذي ينبغي إلغاؤه
 6. الاستقرار وأمن العمل
 7. تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل
 8. بيئة العمل الآمنة
 9. الضمان الاجتماعي
 10. الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال.
- يستند الإطار المقترح للمؤشرات الرامية إلى قياس نتائج المشروع إلى إطار قياس العمل اللائق المذكور.

المربع 2-2: قياس عمالة الشباب في جدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة

ضمن جميع أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر التي تشكل جدول أعمال 2030، يوجد ما مجموعه 169 هدفاً فرعياً تشكل الأساس لخارطة طريق للعمل. سيتم قياس التقدم نحو تحقيق هذه الأهداف من خلال مجموعة من المؤشرات المتنوعة عالمياً لرصد الأداء.

يرتبط عدد من المؤشرات ارتباطاً مباشراً بتحدي عمالة الشباب، وتتراوح عبر ثلاثة من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر. وتعتبر المؤشرات المتعلقة بالشباب مفيدة لتلك التدخلات التي تتوافق مع الأهداف الإنمائية الوطنية وتدابير القضاء على الفقر. ومع ذلك، وعلى الرغم من أنها توفر نقطة انطلاق مفيدة، تجدر الإشارة إلى أن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة لا تقدم رؤية تفصيلية بشأن الشباب في أسواق العمل، بما في ذلك قضايا مثل الوضع في العمل، وساعات العمل، وعدم تطابق المهارات، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي. وتشمل مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بتطوير الشباب ما يلي:

الهدف 1 - القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان

- 1-1-1 نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الدولي، بحسب الجنس، والعمر، والوضع الوظيفي، والموقع الجغرافي (حضري/ريفي)

الهدف 4 - ضمان التعليم الجيد، المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع

- 4-3-1 معدل مشاركة الشباب والكبار في التعليم الرسمي وغير الرسمي والتدريب خلال الاثني عشر شهراً السابقة بحسب الجنس

- 4-4-1 نسبة الشباب والبالغين الذين تتوافر لديهم مهارات تقنية المعلومات والاتصالات، بحسب نوع المهارة

الهدف 8 - تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع

- 8-5-1 متوسط الدخل بالساعة للنساء والرجال العاملين، حسب الوظيفة والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة
- 8-5-2 معدل البطالة، حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة
- 8-6-1 نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة و24 سنة) خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب
- 8-7-1 نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 سنوات و17 سنة والمنخرطين في سوق عمل الأطفال وعددهم، بحسب الجنس والعمر
- 8-ب-1 وجود استراتيجية وطنية مكتملة وموضوعية قيد التنفيذ تتعلق بتشغيل الشباب، سواء بوصفها استراتيجية قائمة بذاتها أو عنصراً من استراتيجية وطنية للتشغيل

المصدر: الأمم المتحدة (2017)

مؤشر. تقدم منظمة العمل الدولية وشركاؤها ثروة من الإرشادات والتوجيهات بشأن ترميز وحساب وتبويب جميع مؤشرات سوق العمل؛ وستجدون المصدر لمزيد من المعلومات بجانب كل مؤشر في الجدول المناسب.

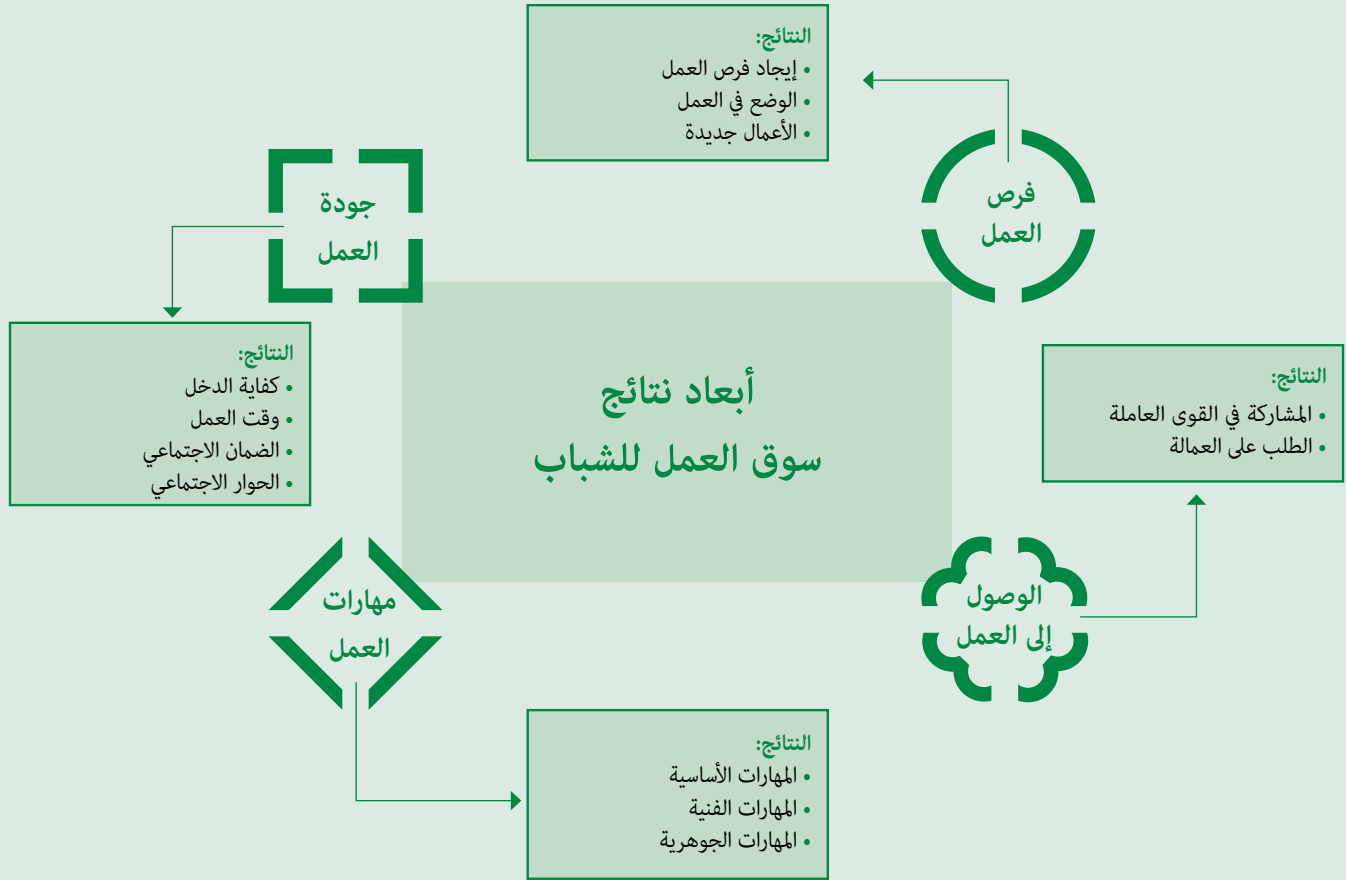
يُميّز بين أربعة أبعاد رئيسية للوظائف اللائقة للشباب:

ويمكن إيجاد الوظائف إما للموظفين أو للعاملين لحسابهم الخاص، إما كأرباب عمل أو كعاملين لحسابهم الخاص. وتشير نتيجة رئيسية أخرى إلى تطوير الأعمال، بحيث يكون العمل الحر وريادة الأعمال محور التركيز الرئيسي لكثير من التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب.

(ب) **جودة العمل:** تركز النتائج على قدرة المستفيدين على تحقيق نتائج أفضل في سوق العمل، من خلال توفير الضمان الاجتماعي، والحوار الاجتماعي، وزيادة الدخل ووقت

(أ) **إيجاد فرص العمل:** تتعلق النتائج بإيجاد المزيد من فرص العمل للمستفيدين المستهدفين بالمشروع على المستوى الفردي.

الشكل 1-2: نظرة عامة على مؤشرات التشغيل المرتبطة بالتدخلات التي تستهدف عمالة الشباب



الجماعات المحرومة تقليدياً في سوق العمل، لا سيما النساء والشباب.

(د) **مهارات العمل:** تتعلق النتائج بقياس جانب العرض في سوق العمل، ومهارات الشباب وكفاءاتهم. وترتبط المهارات الأساسية المطلوبة لتحسين فرص التوظيف المراد قياسها ببعض وتشمل المهارات الأساسية بما في ذلك معرفة القراءة والكتابة والحساب، والمهارات الفنية أو قدرة الأفراد على القيام بمهام متنوعة ومهارات العمل الأساسية التي تعرف أيضاً باسم المهارات الشخصية.

العمل اللائق. ويعمل العديد من العمال الشباب في وظائف رديئة الجودة في أنشطة منخفضة الإنتاجية ومنخفضة الدخل. وبالتالي، ترتبط هذه الأنواع من النتائج ارتباطاً خاصاً بالمشاريع التي تستهدف القطاع غير الرسمي ومشروعات تحسين سبل العيش.

(ج) **الوصول إلى العمل:** تتعلق النتائج بتمكين الشباب من دخول سوق العمل، وتحسين أداء سوق العمل وقياس الطلب على اليد العاملة والمهارات من جانب أصحاب العمل. وتسمح النتائج باستهداف الفئات المستضعفة أو

الجدول 2-1: قائمة مؤشرات سوق العمل المرتبطة بالشباب	
المؤشر	النتيجة
فرص العمل	
عدد (أو معدل) المستفيدين من المشروع العاملين	إيجاد فرص العمل
عدد (أو معدل) المستفيدين من المشروع عاطلين عن العمل	
عدد الوظائف المكافئة بدوام كامل	
عدد الموظفين	الوضع في العمل
عدد العاملين لحسابهم الخاص: أصحاب العمل	
عدد العاملين لحسابهم الخاص: العاملون لحسابهم الخاص	
عدد الشركات حديثة التأسيس التي يعمل لديها أكثر من موظف واحد بأجر	الأعمال الجديدة
إيرادات المبيعات السنوية للشركات المستفيدة	
حصة الشركات المستفيدة حديثة التأسيس لا تزال تعمل بعد X شهراً	
النسبة المئوية للشركات المسجلة رسمياً	
جودة العمل	
متوسط الدخل الاسمي الشهري/بالساعة للموظفين (بالعملة المحلية)	كفاية الدخل
الفارق النسبي بين متوسط أجر الرجل المدفوع عن الساعة ومتوسط الأجر المدفوع للمرأة عن الساعة (فجوة الأجور بين الجنسين)	
متوسط وقت العمل السنوي لكل مستفيد من العاملين المستفيدين	وقت العمل
النسبة المئوية للشباب/الشباب العاملين الذين يساهمون بنشاط في نظام تأمين للمعاشات أو المرض أو البطالة	الضمان الاجتماعي
النسبة المئوية للعمال الشباب المشمولة أجورهم وشروط عملهم في اتفاق تفاوض جماعي (اتفاق بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل)	الحوار الاجتماعي
الوصول إلى العمل	
معدلات مشاركة القوى العاملة	المشاركة في القوة العاملة
عدد الوظائف الشاغرة والوظائف الشاغرة التي يصعب شغلها حسب المهنة	الطلب على العمالة
متوسط المدة الزمنية اللازمة حتى تتمكن الشركات المستفيدة من ملء الوظائف الشاغرة	
قوائم المهارات المفقودة	
مهارات العمل	

النتيجة	المؤشر
المهارات الأساسية	معدل معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب
	معدل المهارات الحسابية لدى الشباب
	معدل مهارات الاتصال الشفوي لدى الشباب (التحدث والاستماع)
المهارات الفنية	التدابير ذات الصلة بالوظيفة/المنصب لاستخدام المهارات في العمل
	المشاركة في التلمذة الصناعية
	المهارات التقنية التي أبلغ عنها صاحب العمل
المهارات الجوهرية	حصة خريجي التعليم العالي (الالتحاق) في مواضيع العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات
	حصة المستفيدين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من احترام الذات
	حصة المستفيدين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الثقة بالنفس
	حصة المستفيدين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من القدرة على نقل المعلومات بفعالية
	حصة المستفيدين الذين يتمتعون من مستوى عالٍ من مهارات حل المشكلات

أفضل. ويعد جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والسن وتحليلها أمراً بالغ الأهمية لإدماج الجوانب الجنسانية بفعالية في تصميم البرامج. فبدون هذه البيانات التطبيقية، لا تستطيع فرق العمل تحليل الاختلافات بين طرق وصول النساء والرجال إلى الخدمات والاستجابة لتلك الاختلافات من أجل تحسين أهداف المشروع وسلامة نتائجه.

3. **المناطق الريفية/الحضرية:** عادة ما تكون التعريفات الرسمية للمناطق الريفية والحضرية خاصة بكل بلد، ولا يوجد تعريف متناغم لهذا المفهوم المستخدم على نطاق واسع. نوصيك بتطبيق التعريف الوطني عند وصف أنواع العمل المنجز في كل من الوظائف الزراعية وغير الزراعية وخصائصها الريفية المرتبطة بالعمل. ولقد نشرت منظمة العمل الدولية لمحات أولية عن التعريفات الوطنية للمناطق الحضرية/الريفية وأفضل الممارسات في المنظمات الدولية.¹

¹ انظر: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/rural-labour/lang--en/index.htm>

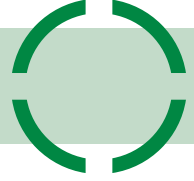
يُوصى بتطبيق ثلاثة **تصنيفات** رئيسية على مؤشرات سوق العمل للشباب:

1. **العمر:** تستخدم منظمة العمل الدولية تعريف الأمم المتحدة بأن الشباب هم من تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة؛ ومع ذلك، سيكون لمختلف التدخلات التي تستهدف الشباب متطلبات عمرية مختلفة، اعتماداً على السياق الوطني. فعلى سبيل المثال، تستخدم الدراسات المسحية للانتقال من المدرسة إلى العمل في منظمة العمل الدولية التعريف الموسع للشباب بين 15-29 سنة. وقد يكون من المفيد أيضاً تصنيف الشباب حسب أكثر من فئة عمرية واحدة؛ مثلاً الذين تتراوح أعمارهم بين 15-17 (المراهقين في سن العمل) و18-24 (الشباب).

2. **الجنس:** يتم جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها بشكل منفصل للذكور والإناث، مع العلم بأن الغرض من جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس يتمثل في توفير فهماً أكثر اكتمالاً لبيانات تشغيل الشباب من أجل وضع سياسات وبرامج

تعريف

التصنيف: هو تقسيم الملاحظات إلى مستويات أكثر تفصيلاً، إذ ينبغي أن تكون البيانات مصنفة حسب العناصر المراد قياسها. فعلى سبيل المثال، بالنسبة للأفراد، يكون التصنيف الأساسي حسب الجنس والفئة العمرية ومستوى التعليم، وغير ذلك من الخصائص الشخصية المفيدة لفهم كيفية عمل البرنامج وكيفية تأثيره على المجموعات المختلفة (المستهدفة).



عائلي" والذي يسمح بإدراج العمال العائليين المساهمين الذين يعملون في مؤسسة عائلية أو في ملكية الأراضي. يعتبر الشاب عاملاً إذا كان يقع ضمن هذا التعريف وكان في "سن الشباب" (يختلف تعريف عمر الشاب باختلاف البلد). ومن السهل حساب معدل التوظيف من خلال: تقسيم عدد الأشخاص العاملين على العدد الإجمالي للأشخاص في سن العمل (أو في حالة عمالة الشباب، يكون التقسيم على عدد الشباب في نطاق عمري معين، على سبيل المثال الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 24 سنة).

أما الشباب غير العاملين فيتم تصنيفهم على أنهم "عاطلون عن العمل" أو "خارج قوة العمل". ولكي يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل، يجب أن يكون الشاب (1) يقوم بأنشطة للبحث عن عمل (خلال فترة زمنية محددة، على سبيل المثال الأسبوع السابق) وكذلك (2) متوفرًا حاليًا لقبول أي عمل. وقد يؤدي هذا التعريف للبطالة في بعض الحالات إلى التقليل من استخدام العمالة، لا سيما إذا شعر الكثير من الشباب بالإحباط وتوقفوا عن البحث عن عمل بجدية. ولذلك، يعتبر الشباب العاطل عن العمل والذين لا يبحثون عن عمل بسبب شعورهم بعدم جدوى البحث عن عمل "عاملين محبطين" (منظمة العمل الدولية، 2009).

ينطوي تعريف عمالة الشباب بهذه الطريقة على خطر مفاده أن مدى انتشار البطالة ضمن الشباب مقنع ضمن فئة الشباب الذين يتم اعتبارهم عاملين. ووفقاً لتعريف العمالة، يعتبر الشاب الذي يعمل لمدة ساعة في الأسبوع عاملاً. ولذلك، ينبغي استكمال المعلومات المتعلقة بالعمالة ببيانات عن عدد ساعات العمل. ومن الأفضل الإشارة في إطار إدارة النتائج إلى كل من عدد الوظائف التي تم استحداثها والوظائف

يتعلق البُعد الأول لقياس العمالة بالفرص، ويشير البُعد إلى عدد الوظائف الناشئة عن التدخل الذي يستهدف الشباب، حيث يكون المؤشر الأساسي هو معدل توظيف المستفيدين من المشروع. ومن بين مؤشرات العمالة التي لا تقل أهمية عن ذلك، جودة الوظيفة - وهو موضوع يتناوله القسم التالي.

من أجل اختيار مؤشرات التشغيل، تتبع التعريفات على النحو الذي تنص عليه قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية². وبالنسبة لتقييم العمل اللائق للأفراد في دائرة العمل، نعتمد على المبادئ التوجيهية الواردة دليل منظمة العمل الدولية لمؤشرات العمل اللائق (منظمة العمل الدولية، 2013 أ) والدارسات المسحية للانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية، 2009). وفي الجدول 2-2، نوضح باختصار كل مؤشر ونقدم معلومات عن نوع البيانات وتاريخ استخدامها وإن كان يمكن جمعها على المستوى الفردي.

تعرف منظمة العمل الدولية العمالة من منظور يركز على الناس (بمعنى تحديد إن كان الفرد عاملاً أو يقع ضمن دائرة البطالة أو العمالة الناقصة)، دون التركيز على الوظيفة كوحدة للتحليل. ويشمل مصطلح "العاملون" جميع الأشخاص الذين عملوا مقابل أجر أو ربح أو كسب عائلي لمدة ساعة واحدة على الأقل في الأسبوع المرجعي، بالإضافة إلى عدد الأشخاص الذين تغيّبوا مؤقتاً عن وظائفهم (منظمة العمل الدولية، 2013 أ، الفقرة 27 وما يليها). هناك ثلاثة أوضاع وظيفية مختلفة يتم استخلاصها من هذا المصطلح وهي: "مقابل أجر" والذي يُدخل في التعريف أي شخص أنجز بعض الأعمال مقابل أجر أو راتب، نقداً أو عينياً (عامل بأجر وراتب)؛ و"مقابل ربح" والذي يدخل في التعريف العاملين لحسابهم الخاص؛ و"كسب

² انظر: www.ilo.org/ilostat

كما تقترح الإرشادات بالأسفل عدداً من المؤشرات المتعلقة بالمؤسسات، نظراً لأهمية تعزيز ريادة الأعمال للشباب كمسار لزيادة عدد الوظائف اللائقة للشباب. يتضمن المؤشر عدد الشركات الجديدة، وإيرادات المبيعات الإضافية، وحصة الشركات الجديدة المستفيدة، وعدد الشركات المسجلة رسمياً. قد يتطلب جمع هذه المعلومات بذل جهود متزايدة في جمع البيانات، على الرغم من أنه يمكن جمع المعلومات من أصحاب الأعمال أنفسهم لأغراض الرصد والتقييم على مستوى المشروع.

المكافئة لها بدوام كامل لتجنب المبالغة في الآثار الإيجابية للتدخل.

يعد مكافئ الدوام الكامل نهجاً لقياس الوظائف تستخدمه وتنادي به معظم المؤسسات المالية الدولية فضلاً عن لجنة المانحين لتطوير المشاريع، إذ يساعد على الكشف عن الكمية الإجمالية للأعمال التي تم إنشاؤها. إلا أنه لا يوضح عدد الأشخاص الذين استفادوا من الوظائف الإضافية. لذلك، أوصينا باستخدام مكافئ الدوام الكامل بالاشتراك مع معدلات عمالة الشباب. يتطلب هذان التدبيران رصد عدد ساعات عمل جميع المستفيدين من المشروع.

الجدول 2-2: مؤشرات فرص العمل

النتيجة	اسم المؤشر	الوصف	المصدر
إيجاد فرص العمل	عدد الشباب العاملين/ معدل عمالة الشباب	يُعرف الأشخاص العاملين بأنهم جميع من في سن العمل الذين، خلال فترة مرجعية قصيرة، كانوا يعملون في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات مقابل أجر أو ربح. ويشملون: (أ) الأشخاص العاملون "في العمل"، أي الذين عملوا في وظيفة لمدة ساعة على الأقل؛ (ب) الأشخاص العاملون "ليسوا في العمل" بسبب الغياب المؤقت عن العمل، أو ترتيبات وقت العمل (مثل العمل بنظام المناوبة، والعمل المرن، والإجازات التعويضية للعمل الإضافي). وعليه، يشمل التعريف كلا من المستفيدين العاملين بأجر والعاملين لحسابهم الخاص. يتم حساب معدل عمالة الشباب بتقسيم عدد الشباب العاملين على العدد الإجمالي للشباب (في فئة عمرية معينة).	منظمة العمل الدولية (2013، أ، الفقرة 27 وما يليها)
عدد الشباب العاطلين عن العمل	عدد الشباب العاطلين عن العمل	يُعرف الأشخاص العاطلون عن العمل بأنهم جميع من في سن العمل الذين يستوفون المعايير الثلاثة التالية: (1) غير عاملين. (2) نفذوا أنشطة للبحث عن عمل خلال فترة زمنية محددة. (3) كانوا جاهزين لقبول أي فرصة عمل. ويشار أحياناً إلى الأشخاص الذين يستوفون المعيارين (1) و (3) دون المعيار رقم (2) - أي أولئك الذين لا يبحثون عن عمل بجدية - على أنهم "أفراد محبطون".	منظمة العمل الدولية (2013، أ، الفقرة 47 وما يليها).

النتيجة	اسم المؤشر	الوصف	المصدر
	عدد الوظائف المكافئة بدوام كامل	صافي الوظائف المكافئة بدوام كامل الإضافية التي تم إنشاؤها في المؤسسات المستهدفة نتيجة للبرنامج، سنوياً وبشكل تراكمي. ويتم تحويل الوظائف بدوام جزئي إلى وظائف مكافئة بدوام كامل على أساس تناسبي وفقاً للتعريف المحلي (على سبيل المثال، إذا كان أسبوع العمل يساوي 40 ساعة، تكون 24 ساعة الأسبوع مساوية لـ 0.6 من وظيفة مكافئة بدوام كامل).	بنك التنمية الآسيوي (2013)
الوضع في العمل		يقدم معلومات عن كيفية تصنيف الوظائف التي يشغلها الأشخاص، بناءً على نوع النشاط الاقتصادي المرتبط بها. يتم تصنيف الموظفين حسب الفئات التالية: (أ) الموظفون: هؤلاء العمال الذين يشغلون "وظائف مدفوعة" ولديهم عقد عمل صريح (مكتوب أو شفوي) أو ضمني مع صاحب عمل. (ب) العاملين لحسابهم الخاص: جميع الذين يعملون لحسابهم الخاص حيث يعتمد الأجر بشكل مباشر على الأرباح المحققة من السلع أو الخدمات المقدمة. (أصحاب العمل) العاملين لحسابهم الخاص: هم الذين، على أساس مستمر، يستعينون بشخص واحد أو أكثر للعمل لديهم في أعمالهم بصفة "موظف (موظفين)"، العمال المستقلين العاملين لحسابهم الخاص: هم العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص الذين لم يستعينوا على أساس مستمر بأي "موظفين" للعمل لديهم خلال الفترة المرجعية. ورغم أنه تم إدراج الفئات الثلاث التالية كفئات ضمن الوضع في العمل، إلا أنه تم استبعادهم من دليلنا: (أ) أعضاء التعاونيات الإنتاجية؛ (ب) العاملين الأسريين المساهمين؛ (ج) العمال غير المصنفين حسب الوضع القانوني.	منظمة العمل الدولية (1993)، الفقرة 8، وما يليها
الوضع في العمل	عدد الشركات الجديدة التي يعمل لديها أكثر من موظف واحد بأجر	الشركة الجديدة: شركات رسمية أو غير رسمية تم إنشاؤها نتيجة للتدخل. الموظف بأجر: العامل الذي يشغل وظيفة لا يعتمد فيها أجره الأساسي اعتماداً مباشراً على إيرادات صاحب العمل (يمكن أن يتضمن أفراد الأسرة).	منظمة العمل الدولية (2015)
الأعمال الجديدة	مبيعات (سنوية) إضافية والإيرادات للشركات المستفيدة	من خلال رصد المبيعات والإيرادات (على أساس سنوي أو شهري، يمكننا قياس مؤشر المبيعات والعائدات الإضافية (بالدولار الأمريكي) لفترة معينة من الشركات المدعومة من المشروع.	منظمة العمل الدولية (2015)
	حصة الشركات الجديدة المستفيدة التي تواصل العمل بعد X شهراً	يتتبع المؤشر نسبة الشركات الجديدة المستفيدة والتي لا تزال تعمل مقارنة مع إجمالي عدد الشركات المشاركة في التدخل.	منظمة العمل الدولية (2015)
	النسبة المئوية للشركات المسجلة رسمياً	النسبة المئوية للشركات المسجلة رسمياً عند بدء عملياتها في البلد.	فيالا وبلجرم (2013)

جودة العمل

يعد الكسب أو الأجر من جملة أهم المفاهيم التي يتم قياسها. ويتعلق مفهوم الكسب بالمكافآت النقدية والعينية التي تُدفع إلى الموظفين نظير وقت العمل أو العمل المنجز، جنباً إلى جنب مع الأجر عن الوقت الذي لم يتم العمل فيه، مثل الإجازة السنوية، والأنواع الأخرى من الإجازات المدفوعة الأجر أو العطلات. يجب أن يتضمن الكسب الأجر والرواتب المباشرة، والمكافأة عن الوقت الذي لم يتم العمل فيه (باستثناء مكافأة نهاية الخدمة وإنهاء الخدمة)، والمكافآت والإكراميات وبدل السكن والعلاوات العائلية التي يدفعها صاحب العمل مباشرة إلى الموظف.

جودة العمل هي مفهوم متعدد الأبعاد، من أهمها العمل اللائق. وتعد الجودة العامة أو الكلية للوظيفة مجموع الجوانب المتعددة التي تؤثر على كل من علاقة العمل والعمل نفسه. إن هذه الطبيعة المتعددة الأبعاد لجودة العمل تجعل تقريباً من المستحيل وضع مؤشر واحد أو نظام للمؤشرات.

في هذا القسم، نشير إلى جودة العمل مثل جوانب علاقة العمل التي لها تأثير محتمل على رفاه العمال: وهي جميع الجوانب المتعلقة بعقد العمل، والمكافأة، وساعات العمل، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

المربع 2-3: المكونات الرئيسية للعمل اللائق: قياس الطابع غير المنظم

عند قياس الطابع غير المنظم، من الضروري التمييز بين القطاع غير المنظم والوظائف غير المنظمة. يمكن للعمال في الاقتصاد المنظم أن يشغلوا وظائف تصنف على أنها غير منظمة (على سبيل المثال، بسبب عدم وجود تغطية للحماية الاجتماعية أو عقد عمل)، الأمر الذي يؤثر بشكل كبير على تصنيف ظروف العمل في منطقة ما.

يجب جمع بيانات معينة لتحديد إن كان الشخص يشغل عمل غير منظم من عدمه. أولاً، يجب جمع المعلومات الأساسية عن خصائص العمالة، مثل المهنة ووضع العمل. ثانياً، هناك حاجة إلى الحصول على معلومات سياقية، مثل خصائص مكان العمل ونوع عقد العمل، من أجل تصنيف إن كانت العمالة منظمة أم غير منظمة. ثالثاً، المعلومات التي تحدد إن كانت العمالة تحدث في القطاع غير المنظم، مثل إن كانت المؤسسة مسجلة من عدمه، ووضعها القانوني وإن كان يتم تقديم مساهمات من الدولة وصاحب العمل لتوفير الحماية الاجتماعية. وأخيراً، يمكن جمع معلومات وصفية عن خصائص العمل وخطط الشخص العامل قيد الدراسة.

للحصول على معلومات عن تصميم الدراسة المسحية لتحديد الطابع غير المنظم، انظر [منظمة العمل الدولية \(2013 ب\)](#).

ولا بدّ أن نقرّ بأن المجموعات الفرعية المختلفة في المجتمع يمكن أن تتأثر بشكل مختلف بالطابع غير المنظم. يقدم تقرير النساء والرجال في الاقتصاد غير المنظم: صورة إحصائية ([منظمة العمل الدولية، 2018](#)) وصفاً تفصيلياً عن التباين في القطاع غير المنظم وانتشاره عبر مجموعة مختلفة كثيرة. ويعد الشباب والنساء تحديداً المجموعات المعرضة للخطر، بصرف النظر عن بعض المهن ذات الحصة الزائدة من العمالة غير المنظمة، ما يسلط الضوء على كون الطابع غير المنظم مفهوماً ينبغي دراسته ومعالجته في التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب. ويمكن أن تفيد التدخلات التي تستهدف العمالة غير المنظمة في تحديد المشاركين المستضعفين واستهدافهم بشكل خاص.

العمل اللائق. وعلى الرغم من أن هذا لا يعطي تغطية شاملة لهذه الأبعاد، إلا أنه يضمن توفير نقطة دخول لكل مجال محتمل من مجالات التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب. يتضمن الجدول 2-3 وصفاً موجزاً لكل قياس، ويوضح نوع البيانات، وذكر مصادر البيانات، ويشير إن كان بالإمكان جمع البيانات على مستوى التدخل من عدمه.

لا يتم تناول بعض المفاهيم التي يمكن تناولها في التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب، مثل العمل غير المنظم، تناولاً مباشراً في المؤشرات المقترحة. ومع ذلك، عند استخدام المؤشرات بشكل مشترك، لا يزال من الممكن قياس بعض هذه المفاهيم الأكثر تجريداً. ونظراً لتنوع الأبعاد المراد التطرق إليها، قررنا توفير التوجيه فقط على بعض من المقاييس الأساسية لكل جانب من جوانب

المربع 2-4: مثال: كيفية استخدام المؤشرات المنتقاة في قياس المشروع وتقييمه

لا يعد قرار تحديد أفضل مؤشر يمثل ويستخلص نتيجة الاهتمام سوى الخطوة الأولى في عملية القياس، إذ يجب جمع البيانات لحساب المؤشر، الذي يجب تهيئته بشكل صحيح من أجل تحقيق النتيجة المرجوة. لا يمكن لهذه الملاحظة أن تقدم تعليمات حول كل مؤشر مقترح. ومع ذلك، يتم تفصيل الخطوات الواردة في حساب مؤشر الشباب خارج دائرة العمالة أو التعليم أو التدريب (NEET) أدناه، والتي تركز الضوء على بعض المشكلات التي يجب أخذها في الاعتبار أثناء إنشاء المؤشرات. وبالنسبة للعديد من المؤشرات المقترحة، يمكن العثور على معلومات تفصيلية عن الحساب والتفسير في دليل منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية، 2013 ج).

الشباب خارج دائرة العمل أو التعليم أو التدريب (NEET)

يعد هذا المؤشر أحد مؤشرات العمل اللائق التي اقترحتها منظمة العمل الدولية والذي ينهض بدور بارز في أهداف التنمية المستدامة، إذ يعد مؤشراً رئيسياً بالنسبة إلى هدف التنمية المستدامة الثامن، العمل اللائق والنمو الاقتصادي، لوضع الشباب في سوق العمل. يمكن حساب المؤشر على النحو التالي:

$$NEET = \frac{\text{إجمالي عدد الشباب} - \text{عدد الشباب العاملين} - \text{عدد الشباب غير العاملين في دائرة التعليم أو التدريب}}{\text{إجمالي عدد الشباب}}$$

* نسبة الشباب خارج دائرة العمالة أو التعليم أو التدريب

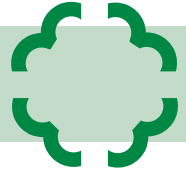
تعتبر حصة الشباب خارج دائرة العمالة أو التعليم أو التدريب مؤشراً مهماً لأنها تقيس العرض المحتمل للقوة العاملة بين صفوف الشباب. ويوفر المؤشر درجة من الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي للشباب لأنه يشمل الشباب المحبطين وغير النشطين اقتصادياً. ونظراً لعدم تضمين سوى الشباب خارج دائرة العمل أو التعليم أو التدريب، فإنه يعد مؤشراً قوياً للخيارات التعليمية للشباب. وبدلاً من الاعتماد على الشباب غير النشطين اقتصادياً، يمكننا هذا المؤشر من التفريق بين الأفراد الناشطين اقتصادياً والمتواجدين في دائرة التعليم، وبالتالي من المرجح أن ينضموا إلى سوق العمل بنجاح والذين تخلوا (مؤقتاً) عن العمل.

من أجل الحصول على نتائج للمؤشر قابلة للمقارنة بين البلدان، من المهم استخدام تعريف مشترك للتعليم والتدريب. وفي سبيل ذلك، تقترح منظمة العمل الدولية الاعتراف فقط بالتعليم والتدريب الرسميين، باستثناء التعليم غير الرسمي، مثل ورش العمل التي يقدمها موفر خدمة مؤسسي بالإضافة إلى نظام التعليم الرسمي، والتعلم غير الرسمي.

يمكن لارتفاع معدل الإناث خارج دائرة العمالة أو التعليم، مقارنة بمعدلات الذكور في أي بلد، أن تشير إلى أدوار الجنسين التي تسند أعباء غير متناسبة من الأعمال المنزلية إلى الفتيات. ونظراً لإمكانية أن يمنع ذلك الفتيات الصغيرات من إنهاء تعليمهن والدخول إلى سوق العمل، يمكن فهم ارتفاع معدل الإناث اللواتي خارج دائرة العمالة أو التعليم، وخاصة بين المراهقات (15-17 سنة)، كإنداز مبكر لمسائل المساواة بين الجنسين على المدى الطويل ووجود حواجز أمام دخول الفتيات الصغيرات إلى سوق العمل بنجاح وبناء مسار وظيفي.

لقد بُذلت الجهود لوضع المقاييس الإجمالية للعمل اللائق، كما نُوقش في أنكار وآخرون (2003) وجاي (2003). ومع ذلك، فقد تم انتقاد هذه المقاييس لأنها لا ترسم خريطة كاملة لمفهوم العمل اللائق ولاستخدامها مؤشرات المستوى الكلي التي توفر القليل من المعلومات حول وضع العمل اللائق للأفراد.

الجدول 2-3: مؤشرات جودة العمل			
النتيجة	اسم المؤشر	الوصف	المصدر
الكسب الكافي	متوسط الأجر	متوسط الكسب الاسمي الشهري/بالساعة للموظفين (بالعملة المحلية).	منظمة العمل الدولية (1982)، الفقرة (9)
فجوة الأجور بين الجنسين		تقيس الفرق النسبي بين متوسط أجر الساعة بالنسبة للرجال ومتوسط الأجر للساعة للنساء. فجوة الأجور بين الجنسين هي الفارق بين متوسط الكسب الإجمالي لكل ساعة للذكور والإناث من الموظفين ويعبر عنه كنسبة مئوية من إجمالي الكسب بالساعة للموظفين الذكور. عندما تساوي فجوة الأجور بين الجنسين "0"، فإنها تشير إلى المساواة في الكسب. وتعكس القيم الإيجابية المدى الذي يقل به كسب المرأة مقارنة بالرجل، حيث تشير القيمة الأقرب إلى "100" إلى ارتفاع عدم المساواة بنسبة أكبر من القيمة الأقرب إلى "0". تعكس القيم السلبية المدى الذي يزيد به كسب المرأة عن الرجل.	منظمة العمل الدولية (1982)، الفقرة (9)
وقت العمل	متوسط وقت العمل السنوي لكل من العاملين المستفيدين من المشروع	ساعات العمل الفعلية هي الوقت الذي يتم قضاؤه في العمل لأداء الأنشطة التي تسهم في إنتاج السلع و/أو الخدمات خلال فترة مرجعية قصيرة أو طويلة محددة.	منظمة العمل الدولية (2008 أ)
الضمان الاجتماعي	تغطية التأمين الاجتماعي	نسبة الشباب/الشباب العاملين الذين يساهمون بنشاط في نظام تأمين للمعاشات أو المرض أو البطالة.	منظمة العمل الدولية (1999)، (2013 ج).
الحوار الاجتماعي	تغطية المفاوضة الجماعية	نسبة العمال الشباب الذين يتم تغطية أجورهم وظروف عملهم بموجب اتفاق للمفاوضة الجماعية بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.	غاي (2003)، منظمة العمل الدولية (2013 ج).



المهارات ونقصها من أجل تطوير مناهج تدريبية يمكن أن تحسن القدرات على سد هذه الفجوات المبلغ عنها.

ومع ذلك، ليس من المستحسن أن تستهدف كل المشاريع جمع بيانات كمية أولية من أصحاب العمل فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة والفجوات في المهارات، إذ يمكن في العديد من الحالات جمع البيانات عن الوظائف الشاغرة من دوائر التوظيف العامة، والتي تحتفظ دائماً بنوع من السجلات حول عملائها (الباحثين عن عمل) وكذلك حول الوظائف الشاغرة التي يحاولون مطابقتها معهم. ويمكن أن تكون إحصاءات الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل بمثابة معلومات مفيدة عن العرض والطلب الحاليين حول المهارات، رغم أنها لا تغطي سوى تدفق العرض والطلب ولا تقدم أي معلومات عن مخزوناتهما (العمالة). ويعمل ذلك على توفير معلومات وقتية عن احتياجات أصحاب العمل من المهارات وعرض أكثر الطرق الفورية لتقييم الاحتياجات الحالية للمؤسسات. ويمكن استكمالها بمعلومات عن أسباب هذه الوظائف الشاغرة، لأنه يجب تحديد إن كانت هذه الوظائف الشاغرة مرتبطة بنقص في المهارات والكفاءات بين المتقدمين للوظيفة أو مواجهة المؤسسات لصعوبات في جذب الباحثين عن عمل.

بالإضافة إلى جمع البيانات الكمية عن الوظائف الشاغرة من المصادر الثانوية، يمكن الحصول على البيانات النوعية من خلال التشاور مع عدد أقل من الشركات في قطاعات مختارة لتوفير مزيد من التفاصيل واستخلاص الاتجاهات الحديثة في المهنة والمهارات الناشئة والتطورات المستقبلية المحتملة. ويمكن استخدام تحليلات المحتوى لمتطلبات الوظيفة، الواردة في إعلانات الوظائف الشاغرة، بالإضافة إلى الاستشارة.

لا يكفي مجرد قياس نتائج التشغيل الناتجة عن التدخل الذي يستهدف عمالة الشباب من أجل تعزيز العمل اللائق. وبدلاً من ذلك، يعد التوفيق بين المهارات الفردية ومتطلبات أصحاب العمل ركيزة أساسية لتحديد إمكانات إيجاد فرص العمل للشباب. إن القدرة على تقييم أداء سوق العمل بدقة في تحقيق التوازن بين العرض المتوفر من خدمات العمال (العمال) مقابل الطلب على خدمات العمل (أصحاب العمل)، والذي يكون غالباً من خلال سياسات سوق العمل، تمثل عنصر الحسم الرئيسي لمعالجة الاختلالات في السوق. لن تتعامل العديد من التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب مباشرة مع الطلب على المهارات، حيث أنها تركز على تطوير مهارات الشباب بدلاً من تحسين التوظيف في الشركات. ومع ذلك، يمكن أن يساهم الاهتمام الدقيق في تقدير احتياجات أصحاب العمل من المهارات عند تصميم ومراقبة التدخل في تحسين نتائج توظيف الشباب. يقدم الجدول 2-4 لمحة عامة عن المؤشرات لقياس الوصول إلى العمل.

تتضمن المقاييس الرئيسية للوصول إلى العمل معدل المشاركة في القوى العاملة، الذي يقيّم مدى نشاط السكان اقتصادياً، سواء أكانوا عاملين أو يبحثون بنشاط عن عمل. ويعد ذلك مقياساً مهماً لرصد المشاريع التي لا تهتم فقط بالعمالة، بل أيضاً بتشجيع الشباب على البحث عن العمل والتقدم للوظائف. يتعلق هذا المقياس باحتمالية تعزيز عرض العمالة.

لتقييم الطلب على العمالة، سوف تستشعر بعض من التدخلات أهمية رصد عدد الوظائف الشاغرة وكذلك متوسط المدة الزمنية التي يستغرقها أصحاب العمل لشغل الشواغر. ومن المهم بنفس القدر سؤال أصحاب العمل لتحديد الفجوات في

الأولى. يمكن سؤال أصحاب العمل إذا كانوا قد قاموا بتوظيف أي شخص في أول وظيفة له عند ترك التعليم في السنتين أو الثلاث سنوات الماضية. ومن ثم يمكن استكشاف تصورات أصحاب العمل عن هؤلاء الموظفين من حيث استعدادهم للعمل ومهاراتهم.

يتعين أيضاً استكشاف المهارات المحددة التي يجد أصحاب العمل صعوبة في الحصول عليها وتأثير الوظائف الشاغرة بسبب النقص في المهارات. ويمكن أن تستهدف المشروعات طرح أسئلة على أصحاب العمل حول التوظيف ومستوى مهارة الأفراد الذين يتركون التعليم لشغل وظائفهم

المربع 2-5: الدراسات المسحية لمهارات أصحاب العمل/المؤسسات (ESS)

تعتبر هذه الدراسات المسحية أداة مصممة لإنتاج بيانات بشأن الطلب على المهارات والعمال من أصحاب العمل والاستثمار فيها، وتساعد على تحديد نوع ومستوى وتكوين المهارات التي يحتاجها الأفراد لأداء الأعمال التي تتطلبها الشركات، وكذلك تحديد معدلات الوظائف الشاغرة وإن كانت تتعلق بعدم وجود مرشحين مناسبين من ذوي المهارات المطلوبة. ولا يوثق هذا النوع من الدراسات المسحية محتوى المهارة للوظائف الحالية فحسب، بل تعدّ أيضاً، إن تم تطبيق التصميم الصحيح، أداة مناسبة لدراسة الاحتياجات المستقبلية، من خلال الحصول على معلومات حول نوع المهن التي سيزداد (أو يقل) الطلب عليها أو المهارات التي ستكون أساسية في محافظ مهارات العمال المستقبلية.

تضع هذه المعلومات الأساس لتحقيق المعارف التي تمكن جميع الجهات الفاعلة في سوق العمل من تعديل استراتيجياتها وإجراءاتها للتعامل مع التحديات التي تواجهها.

1. يمكن لصانعي السياسات صياغة سياساتهم التعليمية والتدريبية، وكذلك التشجيع على استراتيجيات محددة للموارد البشرية، مثل:
 - تصميم التعليم الأولي والمستمر باستخدام معلومات حول مجالات الخبرة الأساسية في المهن والقطاعات الناشئة، بالإضافة إلى تطوير التعليم التعويضي لقطاعات محددة من القوى العاملة
 - تصميم سياسات سوق العمل النشطة: تقديم المشورة/التوجيه وإعادة التدريب للباحثين عن عمل.
2. يمكن لمزودي خدمات التعليم والتدريب (العام أو الخاص) الحصول على معلومات محدثة حول الطلب على المهارات للاستشارة بها في:
 - تصميم برامج التعليم والتدريب ومعايير المهارات، والتغيرات في عدد أماكن التعليم والتدريب المقدمة، من أجل تلبية طلبات المؤسسات المتغيرة على الوافدين الجدد
 - تصميم برامج التعليم والتدريب ومعايير المهارات لتكييف مهارات العمال الحاليين في إطار الاستجابة لاحتياجات المؤسسات المتغيرة من المهارات.
3. يمكن لأصحاب العمل مقارنة أنفسهم بالآخرين من حيث توفير التدريب أو تجاربهم في نقص المهارات، وتحديد التحديات والفرص الرئيسية لقطاعهم من حيث:
 - فهم محفزات تلبية الاحتياجات من المهارات لإرساء العلاقة بين تنظيم العمل، واستراتيجيات المنتج، وتحديد المكانة التجارية والتغيرات التقنية، واحتياجات المؤسسات من المهارات والتدريب.
4. يمكن للأفراد (بمساعدة مستشارين مهنيين) تحديد مجالات المهارات التي قد يحتاجون إلى تطويرها والقطاعات والمهن التي تعاني من نقص في المهارات المحددة التي توفر فرص عمل جيدة:
 - تحديد الفجوات في المهارات ونقص العمالة حسب مستوى ونوع التعليم/التدريب للمساهمة في معرفة الاحتياجات من المهارات المستقبلية.

الجدول 2-4: مؤشرات الوصول إلى العمل

النتيجة	اسم المؤشر	الوصف	المصدر
المشاركة في القوى العاملة	معدلات المشاركة في القوى العاملة	معدل المشاركة في القوى العاملة هو مقياس لنسبة السكان في سن العمل في البلد الذين يشاركون فيه بنشاط في سوق العمل، إما عن طريق العمل أو عن طريق البحث عن عمل بجدية، بالنسبة إلى مجموع السكان في سن العمل في البلد.	منظمة العمل الدولية (2016)
الطلب على العمل	عدد الوظائف الشاغرة	يمكن تحديد كل من العدد الإجمالي للوظائف الشاغرة وعدد الوظائف الشاغرة التي يصعب شغلها، فضلاً عن نسبتها الشاغرة. ويمكن الحصول على هذه البيانات من خلال مصادر ثانوية، مثل دوائر التوظيف العامة أو الدراسات المسحية بشأن المهارات/الوظائف الشاغرة.	هيجوفا (2016)
متوسط المدة الزمنية التي يستغرقها أصحاب العمل لشغل أي وظيفة شاغرة	متوسط المدة الزمنية التي يستغرقها أصحاب العمل لشغل أي وظيفة شاغرة	يمكن تحديد متوسط المدة الزمنية التي يستغرقها صاحب العمل لشغل أي وظيفة شاغرة من خلال مصادر ثانوية، مثل دوائر خدمات التوظيف العامة أو الدراسات المسحية عن المهارات/الوظائف الشاغرة.	هيجوفا (2016)
قوائم المهارات المفقودة	قوائم المهارات المفقودة	يمكن الإبلاغ عن ذلك من قبل العمال أو من قبل أصحاب العمل.	هيجوفا (2016)

مهارات العمل

والجوهرية (بما في ذلك في بعض الأحيان البُعد الرابع للمهارات الشخصية/المهنية، انظر **برور، 2013**)، بينما تستخدم مجموعة من المهارات الأساسية ومهارات التفكير العليا والمهارات العاطفية كثيراً في السياق الأكاديمي، (كوتن، 1996). نستخدم في هذه الملاحظة التمييز الثلاثي بين المهارات الأساسية والمهارات الفنية والمهارات الجوهرية، بالإشارة إلى تعريفات منظمة العمل الدولية.

لا يعتمد نجاح برامج تدريب المهارات على المهارات التي اكتسبها الشباب من خلال التعليم والتدريب فحسب، بل يعتمد أيضاً على كيفية ارتباط هذه المهارات بالمهارات المطلوبة في سوق العمل. وعلى النحو المذكور في الملاحظة 1، خلال مرحلة التشخيص، يجب تحليل كل من الطلب والعرض على العمالة لتحديد الفجوة في المهارات التي يجب معالجتها بواسطة التدخل بشكل واضح. وفي هذا القسم الفرعي، سنركز أولاً على نتائج المهارات على جانب العرض على العمال، ونناقش المقاييس الخاصة بالمهارات التقنية و الأساسية. بُعد ذلك، في القسم الفرعي التالي سيتم تناول التغييرات التي تطرأ على احتياجات المهارات التي أبلغ عنها صاحب العمل كمقياس للنتيجة التكميلية للمهارات.

ينبغي تنبيه القارئ إلى أنه لا ينبغي النظر إلى القائمة المقترحة لمؤشرات المهارات على أنها محل عمليات اعتماد المهارات أو إصدار الشهادات المنطبقة على المستوى الوطني. وتتحمل السلطات العامة، وكذلك بعض السلطات الخاصة، مسؤولية تحديد نوع المهارات وكيفية قياس تحقيقها واعتمادها. تهدف المهارات المقترحة أدناه إلى تطوير المهارات الفردية باستخدام إجراءات معتمدة أكاديمياً والتي يمكن تطبيقها عالمياً.

يمثل تطوير المهارات ركيزة جوهرية لزيادة إنتاجية المؤسسات واستدامتها وتحسين ظروف العمل وإمكانية توظيف العمال (منظمة العمل الدولية، 2008 ب). فمن أجل تأمين الوظيفة الأولى، بالإضافة إلى التنقل في سوق العمل، يحتاج الشباب من الجنسين إلى مهارات فنية لأداء مهام محددة بالإضافة إلى مهارات العمل الأساسية، مثل تعلم كيفية التعلم والتواصل وحل المشكلات والعمل الجماعي. إن تطوير المهارات الأساسية والوعي بحقوق العمال وفهم ريادة الأعمال هي اللبنة الأساسية للتعلم مدى الحياة والقدرة على التكيف مع التغيير.

تعرف منظمة العمل الدولية (2000، الفقرة 9) مهارات التوظيف بأنها:

المهارات والمعارف والكفاءات التي تعزز قدرة العامل على تأمين الوظيفة والاحتفاظ بها، والتقدم في العمل والتعامل مع التغيير، وتأمين وظيفة أخرى إن رغب/ رغبت في ذلك أو تم تسريحه ودخوله بسهولة في سوق العمل في فترات مختلفة من دورة الحياة. يكون الأفراد أكثر قابلية للتوظيف عندما يتمتعون بالتعليم والتدريب الموسعين ومهارات أساسية ومحمولة رفيعة المستوى، بما في ذلك العمل الجماعي وحل المشكلات وتقنية المعلومات والاتصالات ومهارات الاتصال واللغة [...] إن هذه المجموعة من المهارات تمكنهم من التكيف مع التغييرات في عالم العمل.

يكثّر النقاش حول موضوع قياس تقدم الشباب وتطور مستوى مهاراتهم المرتبطة بالعمل، ولا يوجد حالياً توافق في الآراء حول الطرق الأكثر دقة لقياس مهارات العمل. تتمثل إحدى السمات الشائعة لمعظم تعريفات المهارات في التمييز بين ثلاثة أنواع من المهارات، على الرغم من اختلاف مسمياتهم وفقاً للتنظيم والسياق. تميز منظمة العمل الدولية بين المهارات الأساسية والفنية

قياس المهارات الأساسية

الشباب، في بعض الحالات، أن تكمل هذه المهارات أو توطدها، مع أن ذلك يتجاوز كل من ولاية وموارد التدخلات المحلية من أجل توفير مجموعة كاملة من هذه المهارات. فعلى سبيل المثال، في برامج مثل التدريب على الأعمال التجارية، قد تتحسن المهارات الأساسية جنباً إلى جنب مع مهارات ريادة الأعمال. تتوفر اختبارات موحدة لقياس مستويات القراءة والكتابة والحساب، والتي يمكن أن تساعد في تقييم نتائج المهارات الأساسية.

تشمل المهارات الأساسية معرفة القراءة والكتابة، والحساب والقدرة على التواصل. وتعد هذه المهارات شرطاً مسبقاً لجميع أنواع الوظائف تقريباً. وبالتالي، يمكن أن يكون تحسين المهارات الأساسية من خلال التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب مساهمة جلية لا تقدر بثمن لتمكين الشباب من العثور على عمل لائق (برور، 2013). ومع ذلك، تكمن هذه المهارات في صميم كل نظام تعليمي وطني وينبغي أن تنتقل خلال مرحلة التعليم الابتدائي. ويمكن للتدخلات التي تستهدف عمالة

الجدول 2-5: مؤشرات المهارات الأساسية

النتيجة	اسم المؤشر	الوصف	المصدر
المهارات الأساسية	معدل معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب	القدرة على القراءة والكتابة تقدم منظمة التعاون والتنمية تقييم التعليم والمهارات على الإنترنت، الذي يضمن تحقيق نتائج على المستوى الفردي مرتبطة برنامج التقييم الدولي لكفاءات البالغين (PIAAC). يحتوي التقييم على وحدات حول القراءة والكتابة والحساب، بالإضافة إلى حل المشكلات. يمكن أخذ الاختبار من سن 15 عاماً، وبالتالي يتناسب بشكل جيد مع التصنيفات التقليدية للشباب 15-24 (انظر http://www.oecd.org/skills/Esonline-assessment/).	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2000)
	معدل معرفة الحساب لدى الشباب	القدرة على فهم والعمل مع الأرقام. انظر أعلاه للتعليقات والمصادر.	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2000)
معدل الاتصال الشفوي لدى الشباب (التحدث والاستماع)	معدل الاتصال الشفوي لدى الشباب (التحدث والاستماع)	التواصل الشفوي هو عملية ديناميكية يتبادل من خلالها الناس الأفكار والرؤى والرسائل. والاستماع هو ترجمة الأصوات و/أو المحفزات البصرية واستخدام تلك التراجع لإضفاء معنى عليها. طور مشروع المهارات الحياتية للأطفال والشباب والعائلات (CYFAR) "مقياس الاتصال" لتقييم قدرة الشباب على التواصل من خلال دراسة وتيرة استخدام المهارات التالية الضرورية لممارسات الاتصال الفعالة: 1. الوعي بأنماط التواصل الخاصة بالفرد 2. فهم مختلف أساليب التواصل وتقييمها 3. ممارسة التعاطف 4. تكييف أساليب الاتصال الخاصة بالفرد بحيث تتناسب مع أساليب الآخرين (التكيف التواصل) 5. التواصل بشأن المعلومات الأساسية 6. إدارة التفاعل	بركمان وآخرون (2002)

قياس المهارات الفنية

الوقت، مع تقادم بعض المهارات. ومن منظور التدخل، يجب النظر إلى المهارات الفنية في ضوء الاحتياجات من المهارات والفجوة المحتملة في المهارات. ونظراً لعدم إمكانية تطبيقها على نطاق واسع كمهارات أساسية، فإنها أقل من غاية في حد ذاتها، كما أن فائدتها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى ما توفره من سهولة للحصول على عمل لائق.

بعد اتخاذ قرار بشأن مهارات فنية معينة يراد التصدي لها في أي برنامج تدريبي، فإن أفضل طريقة لقياس التقدم هي إجراء اختبار مصمم خصيصاً لمحتويات التدريب. ويفضل إجراء هذا الاختبار قبل التدريب وبعده بحيث يمكن قياس التقدم. وفي بعض الحالات الخاصة، يمكن رصد اكتساب المهارات من خلال مخرجات المشاركين أثناء التدريب. فعلى سبيل المثال، يُطلب من المشاركين في برنامج منظمة العمل الدولية إبداء وحسن مشروعك (SIYB)، صياغة خطط العمل. وبدلاً من إخضاع المشاركين لاختبار يستهلك الوقت والموارد، يمكن تقييم جودة خطط العمل بشكل مباشر. بالنسبة لأنواع التدخل التي يقدم فيها المشاركون عدة مخرجات

تشير مصطلحات "الكفاءات" و "المهارات" إلى طاقات أو قدرات الأفراد على أداء مهام مختلفة. ولأغراض هذا الدليل، فإننا نهتم في المقام الأول بالقدرة على أداء المهام المطلوبة لوظائف معينة؛ بمعنى المهارات المهنية. وبالتالي، تعد المهارات في المقام الأول خصائص الأفراد.

يتم عادةً الحصول على المهارات الفنية أثناء التعليم المهني أو التعليم العالي التخصصي. كما يمكن ربطها بالوظائف، حيث تكون الشروط المسبقة لحسن أداء المهام على أتم وجه، وكذلك يمكن ربطها ببرامج التعليم والتدريب والمؤهلات ذات الصلة، حيث يتم تدريسها وتقييمها. تشير الأدلة إلى أنه يمكن الاعتماد على أساليب قياس المهارات الأساسية، مثل معرفة القراءة والكتابة أو المهارة المعرفية، بينما يصعب بشدة قياس المهارات الفنية وتتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل الخارجية (الاجاج وماكورس، 2017).

كما لا تعد المهارات الفنية مجموعة واحدة متجانسة، ولكنها تختلف على نطاق واسع وفقاً للمهنة ومكان العمل المحدد. بالإضافة إلى ذلك، تتغير المهارات الفنية المطلوبة لأي مهنة بمرور

المربع 2-6: قياسات المهارات الأكثر استخداماً

من الصعب قياس خصائص المهارات. يشمل قياس المهارات على المستوى الفردي إجراء اختبارات نفسية وأشكال مختلفة من التقييم (الدرجات والاختبارات الدراسية، ومراكز التقييم، وتقييم العمال). في بعض أنواع التحليل (خاصة استطلاعات الرأي لأصحاب العمل أو الموظفين أو الخريجين)، يتم استخدام الاستجابات المباشرة حول المهارات أيضاً. تستخدم أنواع أخرى من التحليل متغيرات مختلفة لقياس العرض من المهارات والطلب عليها. وقد تشمل:

- المؤهلات: الدرجات العلمية، والدبلومات، والشهادات، التي يتم تحصيلها في التعليم أو التدريب أو في نظام معادلة نتائج التعلم. وغالباً ما يتم التعبير عنها في التحليل التجريبي كمستوى ومجال أعلى مستوى من التعليم
- المهن: مجموعات من الوظائف المماثلة من حيث المهام والواجبات. وغالباً ما تستخدم التصنيفات القياسية للمهن (التصنيف الدولي الموحد أو التصنيف الوطني المماثل) في البحث التجريبي
- المهام: الأنشطة المنفذة في الوظائف. وقد تشير إلى أنواع مختلفة، مثل الأعمال اليدوية، والقراءة، والكتابة، والتواصل مع الزملاء أو العملاء، والعمل على أجهزة الكمبيوتر، وحتى المهام الخاصة بوظيفة معينة

المصدر: هيجوفا (2016، صفحة 52).

أثناء التدريب، يمكن أن تكون جودة هذه المخرجات مقياساً غير مباشر ومفيداً للمهارات الفنية المحسنة.

عندما يجمع التدخل بين التدريب على المهارات والعمل العملي من خلال التعلم القائم على العمل، مثل برامج التدريب أو التلمذة الصناعية، يمكن استخدام التحسينات التي أبلغ عنها صاحب العمل في المهارات لاستكمال نتائج الاختبار. عندما يشجع التدخل على التحاق المشاركين بالتعليم الرسمي، مثل برامج التدريب المهني أو البرامج الجامعية، يمكن استخدام حصة المشاركين في تلك المواضيع الأكثر طلباً كمقياس تقريبي للمهارات التقنية.

الجدول 2-6: مؤشرات المهارات التقنية			
النتيجة	اسم المؤشر	الوصف	المصدر
المهارة الفنية	مقاييس المهام الوظيفية لاستخدام المهارات في العمل	تحتسب كنسبة من العمال الذين يؤدون مهام وظيفية مختلفة (سواء من حيث التكرار أو عند مستويات مختلفة من التعقيد). وتشمل مهام العمل هذه: القراءة والكتابة والحساب واستخدام تقنية المعلومات والتواصل والعمل الجماعي وتعلم أشياء جديدة والعمل البدني والبراعة اليدوية.	كيز وتان (2013).
المشاركة في التلمذة الصناعية	نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24) والمتدربين (إما في مجال التلمذة الصناعية الحديثة أو التقليدية).	يجب الحصول عليها من المصادر الأولية.	كيز وتان (2013).
المهارات التقنية التي أبلغ عنها صاحب العمل	توفر مقياساً لمصدر مهم للتعلم وتكوين المهارات التي لا تسجلها المؤشرات الأخرى المقترحة للمشاركة في التعليم والتدريب.	المهارات التقنية المحسنة، كما أبلغ عنها صاحب العمل.	كيز وتان (2013).
حصة خريجي التعليم العالي (الالتحاق) في تخصصات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات	نسبة الخريجين أو الطلاب المسجلين في تخصصات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات من جميع الخريجين أو جميع الطلاب المسجلين.	لا يمكن استخدام هذا المقياس إلا للبرامج التي تحتوي على مكون عملي، مثل التدريب المهني أو التلمذة الصناعية. يمكن أن تساعد التعليقات المنتظمة على المهارات الفنية للمشاركين في إظهار وحدات التدريب الأكثر استيعاباً من قبل المشاركين.	كيز وتان (2013).
	يرجى الملاحظة بأن أهمية هذا المؤشر تعتمد على احتياجات أصحاب العمل من المهارات المحددة.	تقدم مؤشراً على تركيز نظام التعليم العالي على مجال رئيسي من المهارات المطلوبة الذي يدفع عجلة النمو الاقتصادي، وكذلك على العرض المحتمل للوافدين الجدد في سوق العمل الذين يتمتعون بمهارات العلوم والتقنية.	

قياس المهارات الجوهرية

الأساسية والمعرفة الفنية التي يجب معالجتها، غالباً ما تتضمن التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب عنصراً قوياً من المهارات، ليس فقط لأنه يُنظر إليها على أنها ركيزة مهمة بشكل خاص للحصول على عمل، بل ولأنها أيضاً تظهر الإمكانية الأكبر لتحقيق التقدم في المقاييس الأكاديمية التقليدية للمهارات وقمّل إلى التأثير إيجابياً على تقليل السلوكيات المحفوفة بالمخاطر كذلك (ويلسون - آهلستروم وآخرون، 2014).

في سياق مهارات توظيف الشباب، ينتشر بكثرة استخدام المؤشرات المركبة نظراً للترابط الوثيق بين أبعاد مختلفة من المهارات. كما يساعد تجميع المؤشرات الفردية في تعزيز موثوقية التقييمات وتقليل نسبة الخطأ في القياس. لذلك، نقتراح مجموعة من المقاييس المجمعة، بناءً على اتساعها ومدى قابليتها للتكرار وقد تم التحقق من صحتها.

ومع ذلك، فإننا نقدم أيضاً مقاييس أحادية البعد مناسبة للمشاريع التي تستهدف نوعاً واحداً من المهارات الجوهرية 3 فقط. يمكن أيضاً دمج المؤشرات الفردية التي نقدمها في دراسة مسحية لتعكس تركيبة محددة للتدخل الذي يستهدف

لطالما اعتبرت مجموعة المهارات الثلاثة عقبة رئيسية في سبيل الحصول على وظائف جيدة، وبالتالي حظيت باهتمام متزايد على مدى السنوات القليلة الماضية. ويشار إلى المهارات الجوهرية أيضاً بالمهارات الناعمة، والمهارات الحياتية، والنتائج الناعمة، والمهارات العملية (بليدز وآخرون، 2012) أو مهارات العمل الأساسية، والمؤهلات الرئيسية، والمؤهلات الأساسية والمهارات القابلة للنقل (بروير، 2013)، وذلك اعتماداً على المجال والسياق الوطني. يمكن تلخيص دورها في التوظيف على النحو التالي:

"إنها تصنع الفارق بين أن تكون جيداً في موضوع وأن تكون جيداً في القيام بعمل ما" (هيئة المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات، 2009).

وتشمل المهارات الجوهرية القدرة على اكتساب المزيد من المهارات، أو "تعلم كيفية التعلم"، والمهارات الاجتماعية مثل العمل الجماعي والتواصل والتفكير الموجه لحل المشكلات. وتتزايد أهمية المهارات الجوهرية في ظل البيئة الآخذة في التغير بسرعة كبيرة من حيث الطلب على المهارات الفنية. ووفقاً لما ذكره برور (2013، ص 5)، تثبت الأدلة القطرية "أن بناء القدرة على التعلم، بدلاً من التدريب لتلبية التوقعات التفصيلية لاحتياجات المهارة التقنية" قد يكون بنفس القدر من الأهمية "نظراً لإمكانية تغييرها قبل تكييف المناهج الدراسية".

وحتى عند وجود فجوات في التعليم الرسمي في العديد من البلدان، مما يؤدي إلى نقص المهارات

3 بالنسبة إلى مقاييس المهارة الفردية، نركز على الشباب في سن الدراسة الثانوية. إذا تم النظر في الفئة العمرية الأصغر سناً من الشباب، التي تغطي الأعمار من 10 إلى 12 سنة، تتوفر على منصة الأطفال والشباب والأسر في دائرة الخطر (CYFAR) العديد من المقاييس المفيدة (انظر https://cyfar.org/ilm_common_measures).

المربع 2-7: العوامل الخمس الكبرى لقياس المهارات غير المعرفية

يقيس علماء النفس في المقام الأول المهارات غير المعرفية باستخدام استطلاعات ذاتية الإبلاغ أو تقارير المراقب. وقد توصلوا إلى تصنيف مقبول نسبياً للمهارات غير المعرفية، يسمى العوامل الخمس الكبرى للشخصية، بالاسم المختصر OCEAN، والذي يعني: الانفتاح على التجربة، ويقلّص الضمير، والانبساط، والطيبة والعصابية.

في حين تستخدم الآن مقاييس العوامل الخمس الكبرى للشخصية على نطاق واسع في علم النفس، هناك العديد من التصنيفات الأخرى، بما في ذلك التصنيفات الثلاث الكبرى للشخصية، والاستطلاع الشخص المتعدد الأبعاد (MPQ) والعوامل التسع الكبرى، وكلها مرتبطة من الناحية المفاهيمية والتجريبية بالعوامل الخمس الكبرى.

عمالة الشباب. يمكن أن يساعد المزج بين عناصر المقاييس المختلفة في تقليل الإجهاد الناشئ عن الدراسات المسحية، نظراً لأن تعيين العناصر على نفس البعد يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات التعرف.

الجدول 2-7: مؤشرات المهارات الجوهرية			
النتيجة	اسم المؤشر	الوصف	المصدر
المهارات الجوهرية	احترام/تقدير الذات	اتجاه إيجابي أو سلبي نحو الذات، تقييم شامل للقيمة أو المكانة الذاتية يتكون مقياس روزنبرغ لتقدير الذات من عشرة بنود ويقيّم مشاعر الفرد تجاه ذاته عندما يقارن الفرد نفسه بالآخرين. وهو مقياس يتم الإبلاغ عنه ذاتياً، ويستهدف الفئة العمرية في المدرسة الثانوية.	شوارزر وآخرون. (1995).
	الكفاءة الذاتية/الثقة بالنفس	الإيمان بقدرة المرء على النجاح في موقف معين. يقيّم "مقياس الكفاءة الذاتية العامة" إحساساً عاماً بالفعالية الذاتية المدركة بهدف التنبؤ بكيفية تعامل الفرد مع الضغوط اليومية وقدرته على التكيف مع المواقف الحياتية المختلفة. ويُعتقد بأن الكفاءة الذاتية تؤثر إيجابياً على تحديد الأهداف والحزم والمثابرة والجهد.	شوارزر وآخرون. (1995).
	مهارات التواصل	القدرة على إيصال المعلومات بفعالية بحيث يتم استيعابها وفهمها؛ التواصل اللفظي/غير اللفظي المناسب مع الزملاء والمديرين والعملاء/الآخرين. تم تصميم "مقياس الاتصالات" للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 12-18، ويقيّم قدرة الشباب على التواصل، مع التركيز على المهارات التالية: الوعي بأهمّات التواصل الذاتية، وفهم أساليب التواصل المختلفة وتقييمها، وممارسة التعاطف، وتكييف أهمّات التواصل الذاتية بحيث تتناسب مع أهمّات الآخرين، وإيصال المعلومات الأساسية، وإدارة التفاعل.	باركمان وآخرون (2002)
	حل المشكلات	القدرة على تحديد المشكلات ووضع الحلول. "مقياس حل المشكلات" هو مقياس مكون من 24 بنداً يقيّم قدرات الشباب على حل المشكلات من خلال دراسة وتيرة استخدام المهارات التالية اللازمة للمشاركة في حل المشكلات: (1) التعرف على المشكلة وتحديدّها؛ (2) تحليل الأسباب المحتملة أو الافتراضات؛ (3) تحديد الحلول الممكنة؛ (4) اختيار أفضل الحلول؛ (5) تنفيذ الحل؛ (6) تقييم التقدم والمراجعة حسب الحاجة.	باركمان وآخرون (2002)

المربع 2-8: تقييم الفجوة في المهارات

عند الحديث عن الفجوة في المهارات، تشير هذه الفجوة إلى عدم وجود توافق بين مستوى مهارات الشباب الذين يبحثون عن عمل ونوع المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل. ولا يوفر تسجيل الوظائف الشاغرة وحدها مؤشراً على حجم الفجوة في المهارات، وذلك لإمكانية تأثير العديد من العوامل الأخرى، مثل التقلبات الموسمية أو كثرة عدد المتقدمين للوظيفة، على هذه النتيجة، إذ لا يمكن اعتبار الوظائف الشاغرة التي يصعب شغلها إلا بسبب جودة المتقدمين مؤشراً على وجود فجوة في المهارات. ويمكن أن يعزى هذا النقص إلى عدم التطابق في المستوى التعليمي للباحثين عن عمل، أو نقص الخبرة، أو النقص في مهارات محددة. حتى إن لم يمكن الحصول على معلومات موثوقة من أصحاب العمل حول الأسباب المحددة لشغل الوظائف الشاغرة، يمكن أن يكون توزيع الوظائف الشاغرة عبر المهن والمجالات التعليمية مؤشراً (انظر هيجوفا، 2016، صفحة 73). يمكن أن يشير كثرة عدد الوظائف الشاغرة في قطاع محدد في الاقتصاد إلى عدم تطابق المهارات الأفقية. وهناك قناة أخرى للكشف عن هذا الوضع وهي تحديد التغيرات في متوسط الأجر حسب المهنة. فإذا ارتفع متوسط الدخل في قطاع معين مقارنة بالديناميكيات في القطاعات الأخرى أو المتوسط العام، يمكن أن يشير ذلك إلى وجود فجوة في المهارات.

المربع 2-9: قياس التمكين في البيئات الريفية: مؤشر تمكين المرأة في الزراعة (WEAI)

خلفية

يعتبر مؤشر تمكين المرأة في الزراعة مثالاً على مقياس واسع النطاق للتمكين يغطي خمسة أبعاد مختلفة للتمكين، ويوصى باستخدامه بشكل خاص للمشاريع في السياق الريفي، خاصة إن كانت مرتبطة بالزراعة. وقد تم تطويره بالتعاون مع المعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) ومبادرة أكسفورد للقضاء على الفقر والتنمية البشرية. وقد تم وضعه في 2011 و2012 وتجربته على نطاق واسع والتحقق من صحته. للمزيد من المعلومات حول المؤشر، انظر **ألكاير وآخرون (2013)**.

أبعاد مؤشر تمكين المرأة في الزراعة

يغطي المؤشر خمسة أبعاد للتمكين ويسمح بإجراء نهج شامل ومتكامل للتمكين. وبينما ترتبط ثلاثة أبعاد وهي "الإنتاج" و "الوصول إلى الموارد" و "الدخل" بالتمكين الاقتصادي، يساهم البعدان الآخران وهما، "القيادة" و "استخدام الوقت"، في تحقيق فهم أوسع للتمكين. إن الأبعاد الاقتصادية للمؤشر موجهة بقوة نحو الزراعة: فالاستقلالية في الإنتاج والمدخلات في القرارات المتعلقة بالإنتاج هي فئات فرعية للإنتاج، مما يشير بشكل رئيسي إلى المقايضات بين الغذاء وزراعة المحاصيل النقدية أو الماشية. ويحدّد ذلك من انطباق المؤشر في البيئات الأخرى، حيث لا يمكن استنباط القرارات المتعلقة بدخول سوق العمل أو مجال التخصص المختار المهم في القطاعات الاقتصادية الأخرى. ومع ذلك، يساهم قصر مؤشر تمكين المرأة على مجال الزراعة في إجراء قياس دقيق للتمكين.

جمع البيانات في مؤشر تمكين المرأة في الزراعة

يمكن حساب مؤشر تمكين المرأة في الزراعة باستخدام الاستبيان المنزلي المصمم خصيصاً والذي يجب قصره على رجل واحد مشارك وامرأة واحدة مشاركة في كل أسرة مشاركة. إن طول الاستبيان (14 صفحة، ويستغرق إكماله حوالي ساعتين)، بالإضافة إلى الحاجة إلى محاورين مدربين، يجعل المؤشر يستنزف الكثير من الموارد وصعب التطبيق. واستناداً إلى الملاحظات وردود الأفعال حول المؤشر، تم تحديد الحاجة إلى مؤشر مختصر وسهل التطبيق. مالايت وآخرون. (2015 أ) وتم وضع المؤشر المختصر لتمكين المرأة في الزراعة (A-WEAI)، حيث تم تقليل المؤشرات الفرعية العشرة الأصلية إلى ستة، ويستغرق إكمال الاستبيان وقتاً أقل بنسبة 30%.

حساب مؤشر تمكين المرأة في الزراعة

يتم قياس التمكين في هذا المؤشر باستخدام الأبعاد الخمسة المبينة أعلاه ويتم حسابها مباشرة في مقياس "المجالات الخمسة للتمكين" (5DE). بالإضافة إلى ذلك، يتم حساب مؤشر التكافؤ بين الجنسين (GPI)، والذي يُبين نطاق المساواة في تمكين الرجل والمرأة، ومدى وجود اختلافات، وحجمها وأبعادها. ويعد ذلك عاملاً مهماً لأن السبب في عدم استقلالية قرار كلا من النساء والرجال قد يرجع إلى محدودية الموارد أو القيود الأخرى.

تتراوح نقاط كل من المجالات الخمسة للتمكين ومؤشر التكافؤ بين الجنسين من صفر إلى واحد، حيث تعني القيم الأعلى ارتفاع مستوى التمكين. وتسمح هذه المقاييس بوجود تمييز دقيق للغاية بين مستويات التمكين المختلفة، لأن المؤشر سيسجل قيمة مختلفة اعتماداً على عدد الأبعاد التي تعاني فيها من المرأة من عدم التمكين. يمثل المجموع المرجح لكل من نقاط المجالات الخمسة للتمكين ومؤشر التكافؤ بين الجنسين نتيجة مؤشر تمكين المرأة في الزراعة.⁴

⁴ للمزيد من المعلومات التفصيلية عن حساب نتيجة مؤشر تمكين المرأة في الزراعة، انظر <https://www.ifpri.org/weai-training-materials>

الابتكارات المنهجية

تميل مؤشرات التمكين إلى استهداف النساء فقط، ما يشكل عيباً يتمثل في عدم إمكانية تقييم الاستقلال النسبي للرجال في الأسرة نفسها. ففي الحالات التي يفتقر فيها جميع أفراد المجتمع إلى الاستقلالية، يمكن أن تكون نتائج تقييم تمكين المرأة فقط مضللة. ومن خلال حساب كل من المجالات الخمسة للتمكين، التي يمكن اعتبارها مقياس تمكيني فردي، ومؤشر التكافؤ بين الجنسين، الذي يقيم التمكين النسبي، يتم حل هذه المشكلة في مؤشر تمكين المرأة في الزراعة.

كيفية تطبيق وإدارة مؤشر تمكين المرأة في الزراعة: دراسة تجريبية

يمكن أن يكون تمكين المرأة هدفاً بحد ذاته، ولكن يمكن اعتباره أيضاً نهجاً يعزز تغذية الأطفال ورفاهيتهم، فضلاً عن كونه مصدراً للنمو الاقتصادي. وقد تم تناول ذلك في دراسة الحالة المعدة من قبل **ملايبيت وآخرون (2015 ب)** بشأن آثار المساواة بين الجنسين على الإنتاج الزراعي والتنوع الغذائي للنساء والأطفال، وقد تناولت الدراسة بالبحث تطور تغذية الطفل في نيبال على مدى عشر سنوات. وكانت النتائج الرئيسية هي التنوع الغذائي للأم والطفل وكذلك مؤشر كتلة جسم الأم والقياسات الأنثروبومترية للطفل. وتمثلت أحد الجوانب البارزة للدراسة في قرار اختبار جميع الأبعاد الخمسة لمؤشر تمكين المرأة في الزراعة بشكل منفصل ومشترك لتحديد آثارها. ففي النموذج التجريبي، يتم قياس تمكين المرأة من خلال نسبة المواليد الجدد من الإناث والذكور، وكذلك المسافة المقطوعة إلى السوق المحلي للتأكد من أن تأثير التمكين على التغذية ليس ناتجاً عن متغير ثالث مشترك. وقد وجدت الدراسة أن التمكين بشكل عام هو مؤشر على النتائج الغذائية، ولكن مع اختلاف هذه القدرة التنبؤية بشكل كبير بحسب البعد التمكيني. بينما تعد تأثيرات الدخل غير مهمة، تؤثر الاستقلالية في الإنتاج الزراعي وساعات العمل بشكل إيجابي وكبير على التنوع الغذائي للأم والطفل على حد سواء. وتظهر النتائج المتباينة عبر الأبعاد أهمية وضع أبعاد التمكين المختلفة في الاعتبار. وقد يؤدي قياس جانب واحد فقط من التمكين إلى نقص نتائج التدخل أو المبالغة في تقديرها.

المصدر: ملايبيت وآخرون (2013)

النقاط الرئيسية

1. يمكن تصنيف مؤشرات سوق العمل للشباب حسب العمر ونوع الجنس والموقع الريفي/الحضري. تستخدم منظمة العمل الدولية تعريف الأمم المتحدة للشباب بأن عمره يتراوح ما بين 15 و 24 سنة؛ ومع ذلك، سيكون لمختلف التدخلات التي تستهدف الشباب متطلبات عمرية مختلفة، اعتماداً على السياق الوطني.
2. تشير نتائج فرص العمل إلى كمية الوظائف التي تم إنشاؤها من خلال التدخل الذي يستهدف الشباب، حيث أن المؤشر الأساسي هو معدل تشغيل المستفيدين من المشروع. تعرف منظمة العمل الدولية العمالة من منظور يركز على الأفراد (بمعنى الفرد الذي في دائرة العمل أو البطالة أو العمالة الناقصة)، في حين تركز المؤسسات الأخرى على الوظيفة كوحدة للتحليل، وذلك باستخدام مقاييس مثل الوظائف المكافئة بدوام كامل.
3. جودة العمل هي مفهوم متعدد الأبعاد، يغطي كل من علاقة العمل ومحتوى العمل نفسه. يمكن اختيار مؤشرات النتائج عبر الجوانب المتعلقة بعقد العمل، والمكافآت، وساعات العمل، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. يعد الكسب من جملة أهم المفاهيم التي يتم قياسها، ويتعلق بالمكافآت النقدية والعينية التي تُدفع إلى الموظفين نظير وقت العمل.
4. يعد التوفيق بين المهارات الفردية ومتطلبات أصحاب العمل ركيزة أساسية لتحديد إمكانات إيجاد فرص العمل للشباب. تتضمن المقاييس الرئيسية للوصول إلى العمل معدل المشاركة في القوى العاملة، الذي يقيّم مدى نشاط السكان اقتصادياً، سواء أكانوا عاملين أو يبحثون بنشاط عن عمل. ويعد ذلك مقياساً مهماً لرصد المشاريع التي لا تهتم فقط بالعمالة، وبإل أيضاً بتشجيع الشباب على البحث عن العمل والتقدم للوظائف.
5. يكثر النقاش حول موضوع قياس تقدم الشباب وتطور مستوى مهاراتهم المرتبطة بالعمل ولا يوجد حالياً توافق في الآراء حول الطرق الأكثر دقة لقياس مهارات العمل. تتمثل إحدى السمات الشائعة لمعظم تعريفات المهارات في التمييز بين ثلاثة أنواع من المهارات، على الرغم من اختلاف مسمياتها وفقاً للتنظيم والسياق. تميز منظمة العمل الدولية بين المهارات الأساسية والفنية والجوهرية (بما في ذلك في بعض الأحيان البعد الرابع للمهارات الشخصية/المهنية).

الموارد الرئيسية



- Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills* (ILO, Geneva).



- Keese, M.; Tan, J.P. 2013. *Indicators of skills for employment and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries*, a report for the human resource development pillar of the G20 multi-year action plan on development (OECD, World Bank, ETF, ILO and UNESCO).



- ILO. 2013c. *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (Geneva).



- Malapit, H. J. L.; Kovarik, C.; Sproule, K.; Meinzen-Dick, R.; Quisumbing, A. 2015a. **Instructional guide on the Abbreviated Women's Empowerment in Agriculture Index (A-WEAI)**, (Washington, DC, IFPRI).



- Rihova, H. 2016. **Using labour market information: Guide to anticipating and matching skills and jobs** (ILO, ETF and CEDEFOP).

المراجع

- Fiala, N.; Pilgrim, M. 2013. *Intervention models and performance indicators of the ILO Small Enterprises Unit* (Berlin and Geneva, DIW and ILO).
- Ghai, D. 2003. "Decent work: Concept and indicators" *International Labour Review*, 142, pp. 113–145. ILO. 1982. *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment*, adopted by the 13th International Conference of Labour Statisticians.
- International Labour Organization (ILO). 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians.
- ILO. 1999. *Decent work*, Report of the Director-General. International Labour Conference, 87th Session. Geneva.
- ILO. 2000. *Resolution concerning human resources training and development*, adopted by the International Labour Conference, 88th session, Geneva.
- ILO. 2008a. *Resolution concerning the measurement of working time*, adopted by the 18th International Conference of Labour Statisticians.
- ILO. 2008b. *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V. International Labour Conference, 97th Session, Geneva.
- Alkire, S.; Meinzen-Dick, R.; Peterman, A.; Quisumbing, A.; Seymour, G.; Vaz, A. 2013. "The Women's Empowerment in Agriculture Index", *World Development*, Vol. 52, Dec., pp. 71–91.
- Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. "Measuring decent work with statistical indicators", *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, pp. 147–178.
- Asian Development Bank (ADB) et al. 2013. *Memorandum regarding IFIs harmonized development results indicators for private sector investment operations*.
- Blades, R.; Fauth, B.; Gibb, J. 2012. *Measuring employability skills: A rapid review to inform development of tools for project evaluation* (London, National Children's Bureau).
- Barkman, S.; Machtmes, K., 2002. A research-based model for the design and evaluation of youth development programs. *J. P. Terry (Ed.), CYD anthology*, pp.64-69. The survey instrument can be found at: <https://cyfar.org/content/solving-problems> and <https://cyfar.org/content/communication-scale-0>
- Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills* (ILO, Geneva).
- Cotton, K. 1996. "Affective and social benefits of small-scale schooling", *ERIC Digest* (Charleston, WV).

- ▶ Malapit, H. J. L.; Kadiyala, S.; Quisumbing, A. R.; Cunningham, K.; Tyagi, P. 2015b. "Women's empowerment mitigates the negative effects of low production diversity on maternal and child nutrition in Nepal." *The journal of development studies*, 51(8), 1097-1123.
- ▶ 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 (Washington, DC, USAID).
- ▶ Programme for International Student Assessment, 2001. *Knowledge and skills for life: First results from the OECD Programme for International Student Assessment (PISA) 2000*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- ▶ Řihova, H. 2016. *Using labour market information: Guide to anticipating and matching skills and jobs* (ILO, ETF and CEDEFOP).
- ▶ Rosenberg, M. 1965. *Society and the adolescent self-image* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- ▶ Schwarzer, R.; Jerusalem, M. 1995. "Generalized Self-Efficacy scale", in J. Weinman, S. Wright and M. Johnston (eds): *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs Windsor*, UK: NFER-NELSON), pp. 35-37.
- ▶ UK Commission for Employment and Skills (UKCES). 2009. *The employability challenge* (London).
- ▶ United Nations (UN). 2017. *Report of the inter-agency and expert group on sustainable development goal indicators* (E/CN.3/2017/2), Annex 3. Revised list of global sustainable development goal indicators.
- ▶ Wilson-Ahlstrom, A.; Yohalem, N.; DuBois, D.; Ji, P.; Hillaker, B.; Weikart, D.P. 2014. *From soft skills to hard data: Measuring youth program outcomes* (Washington, DC, The Forum for Youth Investment).
- ▶ ILO. 2009. *ILO school-to-work transition survey: A methodological guide, Module 2, SWTS Questionnaires* (Geneva).
- ▶ ILO. 2013a. *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*, adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians.
- ▶ ILO. 2013b. *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment* (Geneva).
- ▶ ILO. 2013c. *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (Geneva).
- ▶ ILO. 2015. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- ▶ ILO. 2016. *Key Indicators of the Labour Market database* (Geneva).
- ▶ ILO. 2018. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition (Geneva).
- ▶ Keese, M.; Tan, J.P. 2013. *Indicators of skills for employment and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries*, a report for the human resource development pillar of the G20 multi-year action plan on development (OECD, World Bank, ETF, ILO and UNESCO).
- ▶ Laajaj, R.; Macours, K. 2017. *Measuring skills in developing countries*, Policy Research Working Paper, No. 8000 (Washington, DC, World Bank).
- ▶ Malapit, H.J.L.; Kadiyala, S.; Quisumbing, A.R.; Cunningham, K.; Tyagi, P. 2013. *Women's empowerment in agriculture, production diversity, and nutrition: Evidence from Nepal*, IFPRI Discussion Paper 01313 (Washington, DC, IFPRI).
- ▶ Malapit, H. J. L.; Kovarik, C.; Sproule, K.; Meinen-Dick, R.; Quisumbing, A. 2015a. *Instructional guide on the Abbreviated Women's Empowerment in Agriculture Index (A-WEAI)*, (Washington, DC, IFPRI).



دراسة حالة: اختيار المؤشرات لبرنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا

"تستند دراسة الحالة الماثلة إلى تقييم خارجي لبرنامج تقييم الشباب وبرنامج ريادة الأعمال لشباب أوغندا: تقرير التقييم النهائي، صادر بتاريخ 23 سبتمبر 2016 ومراجعة مشروع ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا 2013-2016"

أهداف التدريب

◀ القدرة على التنقل والاختيار من "قائمة" من المؤشرات على أساس الأهداف وتصميم التدخل الذي يستهدف عمالة الشباب.

بنهاية دراسة الحالة هذه، سيتمكن القارئ من إظهار نتائج التعلم التالية:
 ▶ تحديد الأبعاد المرتبطة بعمالة الشباب، والاختيار من فرص العمل، وجودة العمل، والوصول إلى العمل ومهارات التوظيف

مقدمة وسياق دراسة الحالة

(MSMEs) لتصبح الأداة الرئيسية لتوسيع دائرة الإنتاج، وتوفير وظائف مستدامة وتعزيز النمو الاقتصادي. ورأت مديرية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الجديدة التابعة لوزارة التجارة والصناعة والتعاونيات في تعليم ريادة الأعمال والتدريب عليها وسيلة لمعالجة المشكلات التي يواجهها الشباب في شمال أوغندا. وأقرت بنقص فرص العمل المأجور في القطاع الخاص، وسعت إلى النهوض بطاقات المشاركين من أجل البدء في إقامة أنشطة مدرة للدخل وأن يعملوا لحسابهم الخاص. ولتحقيق هذه الغاية، دعمت وزارة التنمية الدولية البريطانية (DFID) أهداف الحكومة من خلال تمويل برنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا (NUYEP).⁵

تركز دراسة الحالة هذه على اختيار مؤشرات سوق العمل المناسبة ذات الصلة بالشباب من أجل استخدامها في أطر الرصد والتقييم الخاصة ببرنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا.

تتمتع أوغندا بواحدة من أسرع المجموعات السكانية نمواً في العالم وأكثر من ثلاثة أرباع سكانها دون سن الثلاثين، ما يعني ضمناً وجود ديمغرافية ذات طاقات اقتصادية واجتماعية كبيرة. ومع ذلك، لا يجد الكثير من الشباب الأوغندي فرص عمل مستدام في كثير من الأحيان، إذ تعد البطالة والعمالة الناقصة وفقر العمل ظواهر واسعة الانتشار. وتواجه الشباب بوجه خاص قيوداً اجتماعية واقتصادية بسبب الأعراف الثقافية والمضايقات الجنسية والتمييز.

تركت الحرب الأهلية التي دامت 20 سنة في شمال أوغندا السكان المحليين أمام تحديات اقتصادية واجتماعية ونفسية إضافية. وعانى الشباب من تعطيل الدراسة وتشرد المجتمعات المحلية. ويتواصل إرث الحرب في الحد من الفرص في سوق العمل، إذ ترتفع معدلات البطالة بين الشباب ويشيع العمل في القطاع غير المنظم.

وضعت حكومة أوغندا سياسة لتعزيز تنمية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم

اختيار المؤشرات

الشباب (لغرض هذا المشروع، يُعرف الشاب بأنه شخص يتراوح عمره بين 18 و35 عاماً). ويستهدف

يهدف برنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا إلى دعم 10500 مستفيد، 80 بالمائة منهم من

⁵ تم تنفيذ برنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا من قبل مؤسسة مشاريع أوغندا (EUG) بالشراكة مع منظمة شباب الأعمال الدولية (YBI) خلال الفترة بين 2013 و2016.

المرحلة 3: ورش عمل لمتابعة أداة إقامة الأعمال التجارية والمشاريع، التي تقدم دعماً إضافياً

المرحلة 4: عيادات المهارات المتخصصة في إدارة الأعمال

المرحلة 5: خدمات الإرشاد والتوجيه للمشورة الفردية من المتطوعين

المرحلة 6: الارتباط بالتمويل، مع التركيز على نوادي الادخار والاستثمار وتعاونيات الادخار والائتمان (SACCO).

يتألف المشاركون من أفراد راغبين في استثمار مبلغ أولي من أموالهم الخاصة لاستلام أداة إقامة الأعمال التجارية والمشاريع، التي يتم تقديمها من خلال فعاليات التدريب الجماعي إلى ما يصل إلى 800 مشارك في سرادق مبني لهذا الغرض على مدى خمسة أيام. بُعدئذ، يختار "المتميزون" بأنفسهم الحصول على مستويات مكثفة إضافية من الدعم خلال المراحل 3-6.

ومن المتوقع أن تؤدي هذه المخرجات إلى الغاية الرئيسية للمشروع، وهي إقامة 6000 مشروع يمتلكه الشباب أو شركات عائلية في شمال أوغندا وتوسيع نطاقها، على أن يوجد ألف مشروع منها وظائف إضافية. ومن المتوقع أن يساهم ذلك في تهيئة مجتمع شبابي سلمي ومنتهج مع تحسين سبل المعيشة في شمال أوغندا.

البرنامج خمس مناطق فرعية متضررة من النزاع في شمال أوغندا بهدف تحسين سبل عيش الشباب وأسرهم من خلال ريادة الأعمال.

كشف التحليل الذي تم إجراؤه خلال مرحلة تصميم البرنامج أن التدخلات السابقة في المناطق الفرعية ركزت على الأطفال والنساء والأشخاص من ذوي الإعاقة، في حين تم تجاهل احتياجات الشباب إلى حد كبير. علاوة على ذلك، أظهرت دراسة مسحية للشابات أجرتها منظمة اليونيسف انخفاض معدلات الدخل والعمالة بين صفوف الشابات بشكل خاص، حيث يقل كسب أغلبية الشابات عن خط الفقر المطلق. وقد تم تحديد الشابات الأمهات، والأيتام، والأمهات العازبات، وضحايا الاختطاف والعنف القائم على نوع الجنس، على أنهن المجموعات الأكثر حاجة إلى التدخلات التي تستهدف تحسين سبل العيش.

يؤكد نهج البرنامج على إقامة مشاريع وإدارتها من أجل تحويل الشباب في دائرة البطالة والعمالة الناقصة وأفراد أسرهم إلى أصحاب أعمال مع تدفق محسّن للدخل. يعتمد البرنامج على دورة من ست مراحل:

المرحلة 1: التوعية بريادة الأعمال وحشد الموارد

المرحلة 2: أداة إقامة الأعمال التجارية والمشاريع (BEST)، ورشة التدريب الجماعي

مواضيع النقاش



2. ما المؤشرات التي توصي بأن يقوم برنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا بقياسها؟

3. يحتاج برنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا إلى مساعدة خاصة مع "فرص العمل". يحتاج البرنامج إلى توجيهاتك حول كيفية تحديد وقياس كل مؤشر رئيسي. بماذا تنصح؟

1. يحتاج برنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا إلى مساعدتك على اختيار النتائج المناسبة ومؤشرات الأهداف رفيعة المستوى من أجل قياس نجاح مشروعهم. تتمثل الخطوة الأولى في تحديد البُعد الرئيسي للوظائف اللائقة من أجل قياسه. بأيهم تنصح - ولماذا؟



978-92-2-630789-6



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