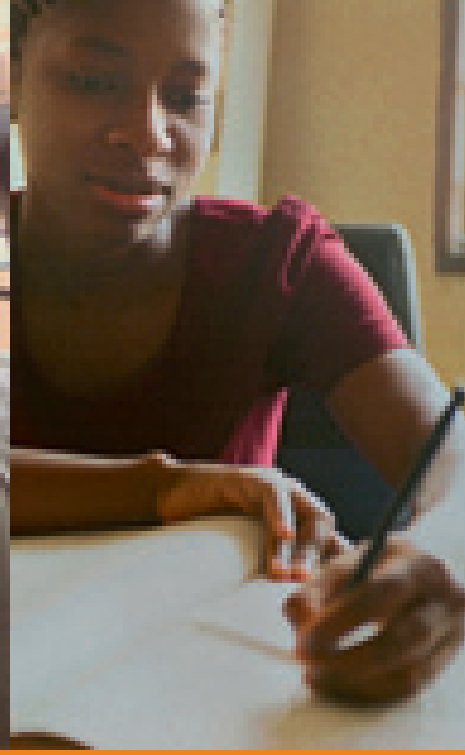
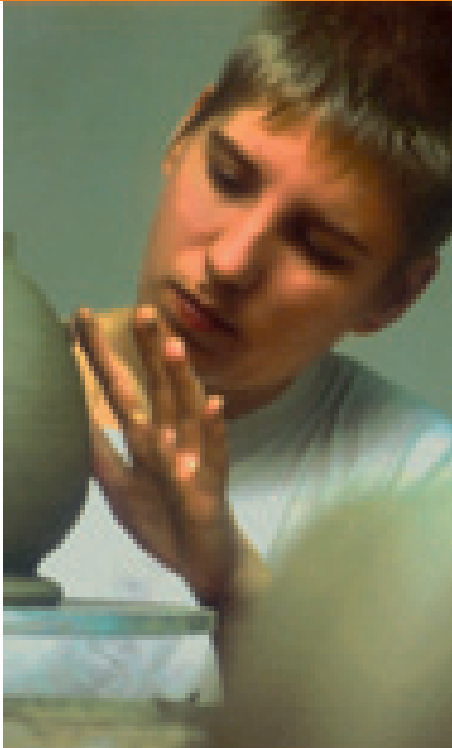
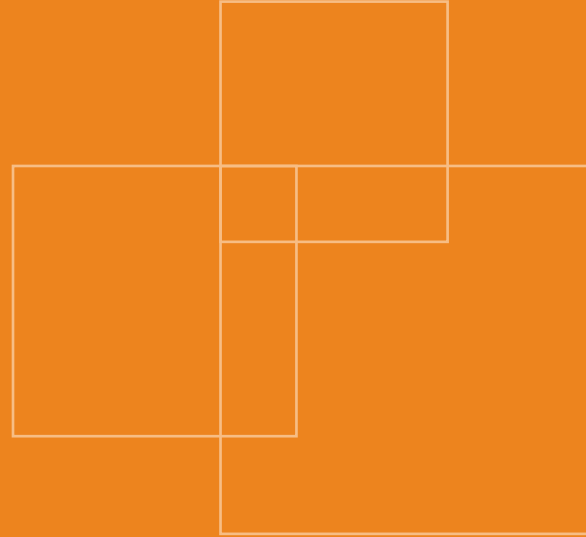




منظمة
العمل
الدولية



دليل لإعداد خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب



دليل لإعداد خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب

جيانى روزاس وجيوفانى روسينيوتى

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ 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: pubdroit@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

جيانني روزاس وجيوفاني روسينيوتي
دليل لإعداد الخطط الوطنية حول تشغيل الشباب
بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩

ISBN 978-92-2-620618-8 (print); ISBN 978-92-2-6206175 (Web pdf)

Gianni Rosas and Giovanna Rossignotti
Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment
Geneva, International Labour Office, 2008

ISBN 978-92-2-120616-3 (print); ISBN 978-92-2-120617-0 (Web pdf); ISBN 978-92-1-20618-7 (CD ROM)

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

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان – القنطاري
ص.ب. ١١-٤٠٨٨
رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠
بيروت – لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

المحتويات

٧	شكر وتقدير
٩	مقدمة
١١	غرض الدليل

الجزء الأول: عملية إعداد خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب

١٧	١. قبل البدء بوضع خطط العمل الوطنية
١٨	٢. المراحل المقترحة لوضع خطط العمل الدولية حول تشغيل الشباب

الجزء الثاني: المبادئ التوجيهية لإعداد خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب

٢٥	١. إجراء تحليل للوضع
٢٦	١-١ عرض عام للسياق الاقتصادي والاجتماعي
٢٧	٢-١ تحليل سوق عمل الشباب
٢٩	٣-١ استعراض للسياسات والبرامج الحالية التي تؤثر على تشغيل الشباب
٣٦	٤-١ إطار العمل المؤسسي والتنسيق حول تشغيل الشباب
٣٧	٥-١ التعاون الإنمائي حول تشغيل الشباب (ثنائي ومتعدد الأطراف، ومؤسسات تمويل دولية)
٣٨	٢. تحديد السياسات ذات الأولوية
٣٨	١-٢ تحديد المشاكل وتحليلها
٤٠	٢-٢ وضع خيارات السياسات

٤٣	٣. تخطيط العمل
٤٣	١-٣ الهدف
٤٥	٢-٣ غايات وأهداف تشغيل الشباب
٤٦	٣-٣ نتائج ومؤشرات العمليات الرئيسية
٤٧	٤-٣ الموارد
٤٩	٥-٣ آلية التنفيذ والتنسيق
٥١	٦-٣ المراقبة والتقييم

٥٢	٤. تحديد الوثائق المرفقة بخطط العمل الوطنية
٥٢	١-٤ مصفوفة خطط العمل الوطنية
٥٢	٢-٤ مخطط خطط العمل الوطنية
٥٢	٣-٤ حقيبة مشاريع خطط العمل الوطنية
٥٣	٤-٤ معايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل والشباب

الجزء الثالث: مجموعة النماذج والمصفوفات لإعداد خطط العمل الوطنية المتعلقة

بتشغيل الشباب

٥٧	الأداة ١: المخطط التمهيدي ومحتوى وثيقة خطط العمل الوطنية
٥٨	الأداة ٢: المؤشرات لتحديد الوضع العام لسوق العمل
٦٠	الأداة ٣: قائمة بالمؤشرات الرئيسية لسوق عمل الشباب
٦١	الأداة ٤: مصفوفة لوصف مختلف مستويات النظام التربوي
٦٢	الأداة ٥: معايير تقويم أداء المشروع/ البرنامج وتأثيره
٦٣	الأداة ٦: نموذج من القضايا والأسئلة لتقويم خطط العمل الوطنية
٦٤	الأداة ٧: نموذج عن مصفوفة خطط العمل الوطنية
٦٦	الأداة ٨: نموذج مقترح لمخططات العمل الوطنية
٦٨	الأداة ٩: نموذج مقترح لمشاريع خطط العمل الوطنية
٦٩	الأداة ١٠: معايير العمل الدولية المتعلقة بالعمل والشباب

الجداول والاطر والرسوم

١٣	الجدول ١. مختلف أقسام الدليل
١٩	الاطر ١. الشراكات المتعلقة بوضع خطط العمل الوطنية
٢٩	الاطر ٢. تحديدات ومؤشرات سوق العمل
٤٠	الاطر ٣. قائمة بمجالات السياسات الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب
٤١	الاطر ٤. معايير وضع الأولويات لخيارات السياسات
٤٢	الاطر ٥. مستلزمات السياسات العامة الرئيسية
٤٤	الاطر ٦. محتوى ورقة إستراتيجية الحد من الفقر
٤٥	الاطر ٧. غايات تشغيل الشباب وأهدافه
٤٦	الاطر ٨. تشغيل الشباب في إستراتيجية التشغيل الأوروبية
٤٨	الاطر ٩. نتائج ومؤشرات تشغيل الشباب
٥٠	الاطر ١٠. مثال عن آلية التنسيق لتطبيق خطة عمل تشغيل الشباب في كوسوفو
٥٠	الاطر ١١. معايير تقويمية أولية
١٢	الرسم ١. دورة السياسة
٣٩	الرسم ٢. العلاقة السببية (شجرة المشاكل) للأعداد المرتفعة للشابات في الاقتصاد غير النظامي
٣٩	الرسم ٣. العلاقة السببية (شجرة المشاكل) لمعدل البطالة المرتفع بين الشباب

شكر وتقدير

تم إعداد هذا الدليل من قبل جيانى روزاس، اختصاصي في التشغيل في المكتب الإقليمي الفرعي لمنظمة العمل الدولية في أوروبا الوسطى والشرقية، وجيوفانى روسينيوتي، منسق برنامج تشغيل الشباب في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية.

ونود أن نتقدم بجزيل الشكر إلى خوسيه مانويل سالازار-كزيريناكس، المدير التنفيذي لقطاع التشغيل في منظمة العمل الدولية، على دعمه هذا العمل، وإلى السيدة ماري أنجيلز فورتوني، الاختصاصية في سياسات التشغيل التابعة لمنظمة العمل الدولية على كل المعلومات التقنية القيمة التي قدمتها خلال إعداد هذه الورقة.

ويود الكاتبان أيضاً الإعراب عن تقديرهما حيال زملائهما في المكاتب الخارجية والمقر الرئيسي إزاء النصح والتعليقات المفيدة التي قدّموها متوجّهين تحديداً إلى ريدا أمور، وفالي كوربانيسي، وسابين ديوان، وخوسيه كارلوس فيريرا، وفلاديمير غاسكوف، وكليز هاراستي، ودايفيد لاموتي، وإليزابيث موريس، وأليينا نيسبوروفا، وهوبولانغ فورورو، وإيميلي سيمز، ودييغو راي، وخورعن شفيتين، ومانويلا توماي، وآيمي توريس، وكورين فارغا، وفرانشيسكو فيرديرا، وكاثرين فايلان كورت لافلام، بالإضافة إلى لورا بروير وريجينا مونتيكون من أمانة سر شبكة تشغيل الشباب. كما ويخصصان الشكر لجانيت موتلو لتقديمها الدعم الإداري والمساعدة في شتى المجالات.

مقدمة

اكتسبت عملية تشغيل الشباب على مدى العقد الماضي أهمية متزايدة في جداول الأعمال الوطنية والعالمية، وشهدت ضخامة التحدي التي تواجه الدول في جميع أنحاء العالم على صعيد هذه النقطة، بغض النظر عن مراحل التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تمرّ بها. فتمّ في عدد من المحافل الدولية، بما فيها مؤتمر القمة العالمي للعام ٢٠٠٥ تحقيق الالتزامات المتفق عليها دولياً والتي تستهدف العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للشباب. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم في هذا المجال، لا يزال التنفيذ الفعال للنهج الناجح في عملية تشغيل الشباب يشكّل تحدياً بحدّ ذاته.

ومع ذلك، تبرز زيادة الوعي حول صعوبة تحقيق العمالة المنتجة وتوفير العمل اللائق للشباب من خلال تدخلات مجزأة ومنعزلة. فإنّ المسألة تتطلّب بدلاً من ذلك إجراءات حازمة ومطرّدة ومنسقة من جانب عدد كبير من الجهات الفاعلة. والأهم من ذلك، فإنها تستوجب إتباع نهج متماسك يتبنى سياسات داعمة تركّز على عنصرين أساسيين هما من ناحية، وضع استراتيجية متكاملة لتحقيق النمو وخلق فرص العمل، ومن ناحية أخرى، التدخلات الهادفة لمساعدة الشباب على التغلب على الحواجز والصعوبات التي يواجهونها على صعيد دخول سوق العمل والبقاء فيه. وهذا هو في الواقع النهج العام لبرنامج العمالة العالمية التابع لمنظمة العمل الدولية، والذي يشكل أيضاً جزءاً لا يتجزأ من القرار المتعلّق بعمالة الشباب التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠٠٥، والذي يوفر لنا الإطار الأساسي لتقديم المشورة للدول في جهودها الرامية إلى السعي نحو اقتصادات وأسواق عمل أكثر كفاءة وعدلاً.

ويتمّ اليوم أكثر فأكثر الاعتراف بأنّ حجم التحدي القائم على أساس عمالة الشباب يتطلّب منا العمل في إطار الشراكة. ومن الواضح أن المسؤولية الأساسية للتشجيع على عملية تشغيل الشباب تقع على عاتق الدول. لذلك، لا بد من تحقيق التماسك والتنسيق والتعاون عبر المؤسسات الحكومية والوكالات المختلفة، على المستويين المركزي والمحلي. لكن هذه الخطوة وحدها لا تكفي. فالحكومات إلى شركات داعمة تحتاج بدورها إلى عمال مؤهلين ونقابات عمالية وجماعات شبابية ومجتمع مدني متعاون. من جهتها، تُعتبر زيادة تماسك السياسة العامة على الصعيدين الوطني والدولي عبر منظومة الأمم المتحدة بأسرها ومؤسسات بريتون وودز فائقة الأهمية لدعم الدول في جهودها الرامية إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وعلى وجه الخصوص امنح الشباب في كل مكان فرصة الحصول على وظيفة لائقة. من هنا، تشكّل شبكة تشغيل الشباب - وهي عبارة عن تحالف قائم ما بين الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية - مثلاً على الشراكة العالمية التي تسعى جاهدة لتحسين التماسك والتنسيق وتبادل المعارف بشأن عمالة الشباب.

لقد وضع هذا الدليل استجابةً لقرارات الأمم المتحدة التي تدعو منظمة العمل الدولية، في إطار شبكة تشغيل الشباب وبالتعاون مع الأمانة العامة للأمم المتحدة، والبنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة

المتخصصة الأخرى، لدعم الحكومات في وضع خطة عمل وطنية لتشغيل الشباب. غير أن خطط العمل الوطنية هذه لا تشكّل غايةً في حد ذاتها، كما أنها ليست الطريقة الوحيدة يمكن للدول استخدامها من أجل جعل مسألة تشغيل الشباب هدفاً رئيسياً من الأهداف الوطنية ذات الصلة بالسياسات القطاعية وسياسات التنمية. ولكن، رغم ذلك، يمكنها أن تمثل آلية مفيدة ووسيلة لإيصال نهج متكامل وشامل لعمالة الشباب التي تعتمد على مساهمة الفاعلين المتعددين والتزامهم.

سوف يؤدي هذا الدليل عمل منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب على مدى السنوات القادمة وسوف يتم إبلاغ سياستنا إلى الدول الأعضاء المكونة في الوقت الذي تشارك فيه لإعداد خطة عمل وطنية. كما ونعتقد أن هذا الدليل سيفيد واضعي السياسات ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمال ومجموعات الشباب والجهات الفاعلة في التنمية بوصفه إطاراً لتوجيه العمل نحو تحقيق هدف العمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب، وهو هدف مركزي من أجل التقدم والتنمية.

خوسيه مانويل سالازار - كزيريناكس

المدير التنفيذي

قسم الاستخدام

منظمة العمل الدولية

غرض الدليل

يهدف الدليل إلى الاستجابة لحاجة الدول لجهة وضع إطار لتنمية خطط عمل وطنية، كما هو موضح في التقارير المرفوعة من قبل ٤١ دولة عن أول تحليل وتقويم عالميين لخطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب. وقد صمّمت هذه الوثيقة للأغراض التالية:

- ☐ ضمان تفاهم مشترك (بين الشركاء الوطنيين والدوليين) لعملية دعم الدول في إطار إعداد خطط العمل الوطنية.
- ☐ اقتراح مقارنة عملية تدريجية لوضع خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب عبر عملية منسقة ومتفق عليها لدعم الملكية الوطنية الواسعة النطاق.
- ☐ تقديم المشورة للدول - وخاصة المسؤولين الحكوميين، وممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال، والجماعات الشبابية والشركاء الآخرين - المعنيين للعمل سوياً على إعداد خطة عمل متوازنة وشاملة حول تشغيل الشباب.
- ☐ توفير أداة منهجية لمنظمة العمل الدولية والوكالات الدولية الأخرى التي يمكن من خلالها إتباع منهج موضوعي مشترك لوضع إستراتيجيات تشغيل الشباب، ولوضع خطط عمل وطنية على وجه التحديد.

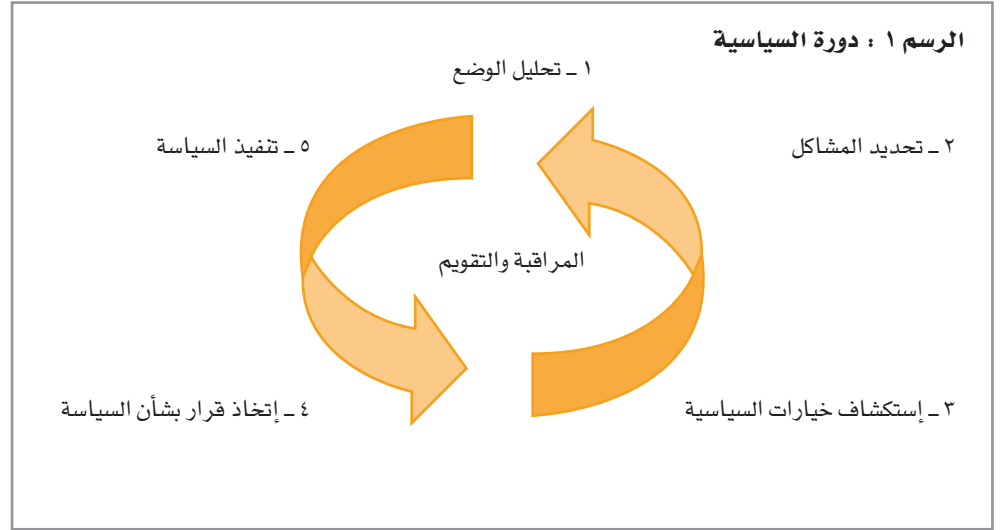
يشير هذا الدليل إلى عملية وضع خطط العمل الوطنية والإطار الموضوعي الذي يدعمها. والأهم أن خطط العمل الوطنية التي يركز عليها هذا الدليل هي وثيقة تشغيلية - أي نهج يوجه تحرك أي بلد نحو تشغيل الشباب وفق اتفاق مشترك بين كل الأطراف المعنية.

تدرك العملية المقترحة أنه لا يمكن مواجهة مشاكل تشغيل الشباب عبر تدخلات مفككة ومنعزلة، فهي تتطلب عملاً مستداماً ومتوافقاً عليه - من قبل عدة جهات فاعلة - في ميادين متعدد من السياسات. لذا، يعتبر الحوار والمشاركة شرطاً أساسياً لوضع خطط العمل الوطنية التي تلبي الحاجات وتُعنى بمشاغل الأطراف المعنية الوطنية المتأثرة بشكل مباشر. على الرغم من أن التزام هذه الجهات يختلف من بلد لآخر، يقترح الدليل منذ البداية تحديد الجهات التي سوف تشترك في العملية الوطنية وتمييز أدوارها من أجل الاعتماد على دراية وتجربة مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة.

يرتكز الإطار المقترح لوضع خطط العمل الوطنية على مقارنة دورة السياسة، أي تحليل الوضع وتحديد المشاكل الرئيسية، وبلورة خيارات السياسة وتخطيط عملية التنفيذ (أنظر الرسم ١). بمعنى آخر، تغطي خطوات الإطار المقترح كل الجوانب الإنمائية وتسمح باعتماد سياسة تشغيل الشباب وخطة التنفيذ.

لم يكن القصد من وراء وضع المبادئ التوجيهية أن تكون وصفية، أو أن تضع مقترحات بشأن طرق

(١) الأمم المتحدة: تحليل وتقويم عالميين لخطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب، تقرير الأمين العام، (٢٠٠٥/١٢٣/٦٠)، تموز/يوليو ٢٠٠٥ ومراجعة خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب: تحويل الالتزام إلى واقع عملي نيويورك ٢٠٠٧.



تنفيذ خطط العمل الوطنية، بل تحديد المكونات الرئيسية والمحتوى الذي يجب أن تكون عليه خطة لعمل الوطنية التي يمكن تكييفها وفقاً للظروف الوطنية. وفي الوقت الذي يتعين فيه اعتبار النهج المقترح بمثابة إطار مشترك، يمكن أن تكون هناك بعض المرونة وخاصة في حالة نقص المعلومات في البلد. تقدم الأداة ١ مخططاً مقترحاً لوثيقة خطط العمل الوطنية. وترتبط كافة مكوناتها المختلفة بعضها ببعض، ويعتبر إنجاز المهام الواردة تحت كل مكون من المكونات أمراً ذو أهمية كبيرة للمضي قدماً إلى المكون التالي (فعلى سبيل المثال، يعتبر تحليل الوضع أمراً جوهرياً لتحديد المشاكل الأساسية وتقديم الحلول ومن ثم تخطيط العمل وفقاً لذلك).

ينقسم الدليل إلى ثلاثة أجزاء رئيسية. ويقدم الجزء الأول مقارنة عملية تدريجية لوضع خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب عبر عملية تشاركية تدعم الملكية الوطنية الواسعة النطاق. ويحدد الجزء الثاني الإطار الفني لوضع هذه الخطط وفي الوقت عينه، يقدم بعض الإرشادات حول كيفية القيام بذلك. وينقسم هذا الجزء إلى أربعة أجزاء. تتضمن الأجزاء الثلاثة الأولى ملخصاً حول الغرض والمبادئ التوجيهية الرئيسية لتنفيذ العمل، وتشير إلى المعلومات التي يجب جمعها وتحليلها عند وضع مسودة هذا الجزء من خطط العمل الوطنية من خلال مجموعة من الأسئلة المطروحة. يصف الجزء الرابع بصورة مختصرة الوثائق المختلفة التي ينبغي إلحاقها بخطط العمل الوطنية. كما يقدم الجزء الثالث أدوات إضافية ومواد مرجعية. ويقدم الجدول ١ وصفاً موجزاً للأقسام المختلفة في الدليل.

الجدول ١ : مختلف أقسام الدليل

القسم	وصف موجز
الجزء الأول - عملية إعداد خطط العمل الوطنية	
قبل البدء بوضع خطط العمل الوطنية	وصف بعض المسائل التي يجب أخذها في عين الاعتبار عند اتخاذ قرار بشأن وضع خطط العمل الوطنية.
المراحل المقترحة لوضع خطط العمل الوطنية	اقتراح عملية تدريجية لوضع خطط العمل الوطنية وفق الملكية الوطنية الواسعة النطاق.
الجزء الثاني - المبادئ التوجيهية لوضع خطط العمل الوطنية	
القسم الأول : إجراء تحليل الوضع	
عرض عام للسياق الاقتصادي والاجتماعي	الإشارة إلى اتجاهات المؤشرات الرئيسية للاقتصاد الكلي وتدابير السياسات الاجتماعية والقطاعية والخاصة بالاقتصاد الكلي بشأن تشغيل الشباب.
تحليل سوق عمل الشباب	توجيه تحاليل المؤشرات الرئيسية لسوق عمل الشباب وخاصة: الاتجاهات السكانية والتعليمية، ومؤشرات القوى العاملة، ومعدلات انعدام النشاط، والأجور وظروف العمل.
استعراض للسياسات والبرامج الحالية التي تؤثر على تشغيل الشباب	المساعدة في تقويم سياسات وبرامج التشغيل وسوق العمل الحالية التي تؤثر على تشغيل الشباب في المجالات التالية: أ) التعليم والتدريب؛ ب) تنمية المؤسسات؛ ج) تشريعات العمل وسياسات سوق العمل.
الإطار المؤسسي والتنسيق حول تشغيل الشباب	تقديم الإرشادات بشأن مراجعة الهيكل المؤسسي وآلياته المعنية بالتنسيق فيما يتعلق بسياسات وبرامج تشغيل الشباب.
التعاون الإنمائي في مجال تشغيل الشباب.	يؤدي إلى تحديد ملامح المبادرات الرئيسية المتخذة بمساندة من جهات مانحة ثنائية و/أو مساعدات إنمائية دولية بشأن تشغيل الشباب
القسم الثاني : وضع السياسات ذات الأولوية	
تحديد المشاكل	تحديد المشاكل الرئيسية (وفق نتائج تحليل الوضع) التي يجب التطرق إليها في خطط العمل الوطنية.
وضع خيارات السياسات	الإشارة إلى صياغة السياسات ذات الأولوية (التي تتبع من المشاكل الرئيسية والتحديات التي تم تحديدها في القسم السابق)، ووضع خيارات للسياسات، وتصنيفها والاختيار النهائي لها.
القسم الثالث : تخطيط العمل	
الهدف	المساعدة في تحديد غرض خطط العمل الوطنية وارتباطها بأطر التنمية على مستوى وطني واسع النطاق.
غايات تشغيل الشباب وأهدافه	التركيز على طريقة صياغة الغايات والأهداف التي يجب إنجازها في أعقاب الانتهاء من تنفيذ خطط العمل الوطنية.
النتائج والمؤشرات التشغيلية الرئيسية	تقديم الإرشادات فيما يتعلق بتحديد وقياس نتائج العمليات المتوقعة أن تنتج عن تنفيذ خطط العمل الوطنية.
الموارد	الإشارة إلى الحاجة إلى تحديد الموارد البشرية والمادية والمالية المطلوبة لتنفيذ خطط العمل الوطنية.
آلية التنفيذ والتنسيق	الإشارة إلى الآلية (أو الآليات) التي يجب تطبيقها لتنفيذ خطط العمل الوطنية.
المراقبة والتقييم	الوصول إلى النظام والأدوات التي ينبغي تشغيلها لمراقبة التنفيذ وتقييم أثر خطط العمل الوطنية.
القسم الرابع : الوثائق المرفقة بخطط العمل الوطنية	
	وصف الوثائق الرئيسية المرفقة بخطط العمل الوطنية
الجزء الثالث - مجموعة النماذج والمصفوفات	
	تقديم: أ) المبادئ التوجيهية لتحديد الوضع العام لسوق العمل؛ ب) نماذج لمصفوفة خطط العمل الوطنية، ومخطط المشروع وخطة العمل؛ ج) لائحة بمعايير العمل الدولية ذات الصلة بالشباب.

الجزء الأول

عملية إعداد خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب

١ . قبل البدء بوضع خطط العمل الوطنية

يجب أن يتخذ قرار وضع خطط العمل الوطنية نتيجة التزام البلاد تشغيل الشباب بشكل مستدام. وبالتالي، يجب أن يركز على عدد من الاعتبارات.

أولاً، تتطلب عملية صياغة وتنفيذ خطط العمل الوطنية بنجاح مشاركة عدد كبير من الجهات الفاعلة. ويستدعي حجم وتعقيدات تحدي تشغيل الشباب في معظم الدول مشاركة صانعي السياسات من مختلف الوكالات الحكومية، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، ومؤسسات سوق العمل الأخرى، فضلاً عن ممثلي المجموعات المعنية كاتحادات الشباب. وتعتبر الأساليب التشاركية ضرورية لضمان الملكية الواسعة النطاق ودعم الإصلاحات التي تهدف إلى تحسين آفاق تشغيل الشباب.

ثانياً، كما هي الحال مع أي إصلاح آخر، من المرجح أن تعطي عملية إعداد خطط العمل الوطنية ثمارها على المدى القصير أو الطويل. لذا يعتبر الالتزام القوي مهماً لمواجهة المشاكل في سوق عمل الشباب وزيادة عائدات الاستثمار في تشغيل الشباب.

ثالثاً، يجب أن يركز إعداد خطط العمل الوطنية على تقويم واقعي وحذر للقيود الرئيسية التي يجب مواجهتها من جهة، والموارد المتوفرة للقيام بذلك من جهة أخرى. لذلك، من المهم تحديد الأولويات منذ البداية وتخصيص الموارد الضرورية لهذا العمل.

وأخيراً، لا تشكل خطط العمل الوطنية غاية في حد ذاتها بل أداة ترشد الجهود المتعلقة بتشغيل الشباب عبر تنفيذ ومراقبة وتقويم مجموعة متماسكة من التدابير الخاصة بأولويات السياسة. غالباً ما يكون هناك استراتيجيات وخطط جيدة تفشل في مرحلة التنفيذ فلا يكون لها إلا أثر بسيط أو لا يكون لها أي أثر على الإطلاق.

٢. المراحل المقترحة لوضع خطط العمل الدولية حول تشغيل الشباب

تتطلب المقاربة المنسقة والمتوافق عليها المستعملة لإعداد خطط العمل الوطنية مساهمة عدد من المؤسسات والوكالات، إلى جانب تحديد مسؤولياتها وأدوارها بوضوح. تقدم الإطار ١ مثلاً على الشركاء الوطنيين والدوليين الذين يشاركون في وضع خطط العمل الوطنية.

تشتمل العملية المقترحة لوضع خطط العمل الوطنية بشأن تشغيل الشباب من خلال الدعم المقدم من أنشطة التعاون الدولي على أربع مراحل رئيسية، وهي كالتالي: (١) وضع آلية تطوير خطط العمل الوطنية؛ (٢) أعمال الإعداد التي يقوم بها البلد وفريق الدعم الفني الدولي في ضوء بعثة الفريق الدولي وعملها الميداني؛ (٣) الصياغة والمتابعة لاستكمال مسودة خطط العمل الوطنية؛ (٤) المعالجة النهائية واعتماد خطط العمل الوطنية. هذا وينبغي إدراك أنه قد توجد حاجة إلى خدمات الترجمة التحريرية والفورية في مختلف مراحل العملية.

المرحلة الأولى: وضع آلية تطوير خطط العمل الوطنية

المؤسسة الحكومية المسؤولة:

☐ إجراء المشاورات مع كافة المؤسسات المعنية ومع الشركاء الاجتماعيين على وجه الخصوص لضمان مشاركتهم الكاملة في العملية وإجراءات متابعتها.

☐ تعيين المنسق الوطني

☐ تكوين الفريق الفني الوطني الذي سيقوده المنسق الوطني عقب الانتهاء من المشاورات

☐ تحديد المؤسسة القائدة من خلال المشاورات وتوجيه الدعوة الرسمية لها للمشاركة في عملية إعداد خطط العمل الوطنية.

← في حال طلب المساعدة الدولية:

☐ تحديد موعد أول زيارة للفريق الدولي للمساعدة الفنية من خلال التشاور مع المنسق الوطني والمؤسسة القائدة

☐ طلب بعثة فنية دولية للمؤسسة القائدة

المنسق الوطني:

☐ عقد الاجتماع الأول للفريق الفني الوطني لمناقشة التحضيرات الخاصة بخطط العمل الوطنية

☐ إجراء استقصاءات فنية لسد فجوات المعلومات والبيانات، حيثما يكون ذلك ضرورياً وبالاتفاق مع الفريق الفني الوطني.

☐ تنسيق التحضيرات لتحليل الوضع أو تكليف أحد بذلك.

◀ في حال طلب المساعدة الدولية:

☐ إعداد مسودة لبرنامج اجتماعات بعثة الفريق الدولي للمساعدة الفنية بالتشاور مع المؤسسة القائدة.

☐ إرسال أي مواد ومعلومات ذات صلة، بما فيها تحليل الوضع، إلى الفريق الدولي.

في حال طلب المساعدة الدولية:

المؤسسة القائدة:

☐ تشكيل فريق من الخبراء الفنيين يمثل أعضاؤه الفريق الدولي للمساعدة الفنية، على أن تقوم المؤسسة القائدة بتنسيق أعماله.

فريق الدعم الفني الدولي:

☐ إقامة اتصالات أولية مع المنسق الوطني بهدف مناقشة عملية خطط العمل الوطنية.

☐ تقديم المبادئ التوجيهية المعنية بالإعدادات الخاصة لإجراء تحليل الوضع.

الاطار ١. الشراكات المتعلقة بوضع خطط العمل الوطنية

كما سبق وذكرنا، تقع مسؤولية وضع (وتنفيذ) خطط العمل الوطنية على كاهل الشركاء والمؤسسات الوطنية. لكن وفق الظروف الوطنية، يمكن لأي بلد أن يستفيد من المساعدة الدولية. نجد في ما يلي ملخص عن الشركاء والمؤسسات المختلفة التي يمكن أن تشارك في وضع خطط العمل الوطنية، إلى جانب مسؤولياتهم وأدوارهم.

الشركاء والمؤسسات الوطنية

المؤسسة الحكومية المسؤولة: المؤسسة الحكومية المكلفة بتنسيق عملية إعداد خطط العمل الوطنية. في العادة، تتحمل وزارة العمل/التشغيل هذه المسؤولية. لكن وعلى ضوء الظروف الوطنية، يمكن أن يلعب مكتب رئيس الوزراء أو مكتب الرئيس هذا الدور.

الفريق الفني الوطني: فريق متعدد القطاعات من الخبراء الفنيين - الذين يتم تعيينهم بالتشاور مع المؤسسة الحكومية المسؤولة بقيادة المنسق الوطني - من أجل وضع مسودة خطط العمل الوطنية. لا يجب أن يتضمن الفريق أكثر من ٧ خبراء فنيين يكون على الأقل أحدهم متخصص في مجالات الاقتصاد والتشغيل والتربية وأحدهم مسؤول فني من منظمات العمال وأصحاب العمل (الشركاء الاجتماعيين). وللتأكد من أن الخطة تعكس قضايا المساواة بين الجنسين، من الأفضل أن يكون أحد الخبراء الفنيين على إطلاع بهذه القضايا (مثلاً: وحدة المساواة بين الجنسين في وزارة العمل). ويمكن أن يشمل الفريق، في حال الضرورة، خبراء أكاديميين وخبراء من المؤسسات المتخصصة والمجموعات الشبابية للتركيز على قضايا فنية معينة. في حال وضعت خطط العمل الوطنية بمساعدة وكالة دولية، يمكن أن يشكل الفريق الفني الوطني نظير فريق الدعم الفني الدولي.

المنسق الوطني: الشخص المعين من قبل المؤسسة الحكومية المسؤولة لتنسيق عمل الفريق الفني الوطني. في حال مشاركة وكالة دولية، يشكل المنسق صلة الوصل بين الفريق الوطني والفريق الدولي. ويتحمل المنسق مسؤولية تنسيق كل التحضيرات والأمور اللوجستية والمتابعة خلال زيارة الفريق الدولي.

الشركاء والمؤسسات الدولية (في حال مشاركتها)

المؤسسة القائدة: الوكالة الدولية المكلفة بتنسيق العمل مع فريق الدعم الفني الدولي. يمكن أن تكون منظمة العمل الدولية أو الأمم المتحدة أو البنك الدولي (باعتبارها وكالات شريكة أساسية مع شبكة تشغيل الشباب) أو أي وكالة دولية أخرى.

فريق الدعم الفني الدولي: فريق الخبراء الدولي الذي تقوم المؤسسة القائدة بتنسيق جهوده وهو مؤلف من موظفي الوكالات الدولية المشاركة والمستشارين (كما تقتضي الضرورة) من أجل تأمين الدعم الفني للبلد عند إعداد خطط العمل الوطنية.

الشركاء الثنائيون أو المتعددون الأطراف: منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة والبنك الدولي، والجهات المانحة/المؤسسات الثنائية أو المتعددة الأطراف، وأمانة شبكة تشغيل الشباب.

المرحلة الثانية : تحديد الإجراءات الأساسية في خطط العمل الوطنية

المؤسسة الحكومية المسؤولة :

- ☐ عقد اجتماعات الفريق الفني الوطني وترؤسها، حسبما يكون ذلك ملائماً، لتقديم نتائج تحليل الوضع.
- ☐ دعوة أعضاء الفريق الفني الوطني للاجتماع ضمن مجموعات عمل مواضيعية للتعمق في تحليل مجالات السياسة الخاصة.
- ☐ إعداد مسودة الجدول الزمني لإكمال مسودة خطط العمل الوطنية واعتمادها لاحقاً وتقديمها للفريق الفني الوطني لإقرارها.
- ☐ التواصل المستمر مع المؤسسة الحكومية المسؤولة.

← في حال طلب المساعدة الدولية:

- ☐ طلب المعلومات الفنية من الفريق الدولي لضمها لتحليل الوضع وتقديمها إلى الفريق الوطني.
- ☐ تنظيم اجتماعات ثنائية بين الفريق الدولي والمؤسسات الوطنية والدولية ذات الصلة، بما فيها الشركاء الاجتماعيين.
- ☐ تنظيم ورشة عمل من يوم واحد للفريقين الوطني والدولي لمناقشة التحديات الرئيسية المتعلقة بتشغيل الشباب الناتجة عن تحليل الوضع والتركيز على خطط العمل الوطنية.

الفريق الفني الوطني:

- ☐ تقديم الملاحظات والتعليقات الفنية لورشة العمل.
- ☐ مشاركة أعضاء الفريق الوطني في مجموعات عمل مواضيعية حول الخبرة المتلقاة.
- ☐ مناقشة الجدول الزمني لخطط العمل الوطنية الذي قدمه المنسق الوطني واعتماده.

← في حال طلب المساعدة الدولية:

- ☐ المشاركة في ورشة عمل من يوم واحد مع الفريق الدولي.

في حال طلب المساعدة الدولية:

فريق الدعم الفني الدولي:

- ☐ تحضير التعليقات حول تحليل الوضع وإرسالها إلى الفريق الوطني، قبل بعثة الفريق الدولي.
- ☐ عقد اجتماعات فنية مستقلة مع المؤسسة الحكومية المسؤولة والمؤسسات الوطنية والدولية الأخرى، بما فيها الشركاء الاجتماعيين.
- ☐ تقديم المعلومات الفنية إلى ورشة العمل ومناقشة الخطوات التي تلي المساعدة الفنية الدولية.

المرحلة الثالثة: وضع مسودة خطط العمل الوطنية

المنسق الوطني:

- ☐ تأدية دور أمين السر الدائم للفريق الوطني خلال عملية إعداد خطط العمل الوطنية.
 - ☐ إرسال المسودة إلى المؤسسات الحكومية المعنية على المستويين المركزي والمحلي، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين، وجمع التعليقات، بالاتفاق مع الفريق الوطني والمؤسسة الحكومية المسؤولة.
 - ☐ إرسال المسودة النهائية للخطة إلى المؤسسة الحكومية المسؤولة.
- ➡ في حال طلب المساعدة الدولية:
- ☐ إرسال المسودة النهائية للخطة إلى المؤسسة القائدة للتعليقات النهائية.
 - ☐ تنسيق جهود استكمال المسودة النهائية في ضوء المعلومات المقدمة من الفريق الدولي.
 - ☐ إرسال برنامج المؤتمر الثلاثي الوطني إلى المؤسسة القائدة.

الفريق الفني الوطني:

- ☐ مناقشة ووضع مسودة الأقسام التالية في خطط العمل الوطنية (من أولويات السياسات وتخطيط العمل، بما في ذلك المصفوفات وعروض المشروع ذات الصلة).
- ☐ توحيد المسودة استناداً إلى تعليقات مختلف الشركاء المرسلة إلى المنسق الوطني.
- ☐ تقديم مقترح بعقد مؤتمر وطني ثلاثي، بالتعاون مع المؤسسة الحكومية المسؤولة، لاعتماد خطط العمل الوطنية.

➡ في حال طلب المساعدة الدولية:

فريق الدعم الفني الدولي:

- ☐ مراجعة مسودة خطط العمل الوطنية وتقديم الملاحظات والتعليقات إلى الفريق الفني الوطني.
- ☐ المشاركة في الحوار مع الفريق الفني الوطني والمؤسسة الحكومية المسؤولة فيما يتعلق بعقد مؤتمر وطني ثلاثي.

المرحلة الرابعة : الإعتقاد النهائي لخطط العمل الوطنية

المؤسسة الحكومية المسؤولة :

- ☐ تنظيم مؤتمر ثلاثي وطني، مع الجهات المانحة، لتقديم خطط العمل الوطنية واعتمادها.
- ☐ رفع خطط العمل الوطنية إلى الهيئة الحكومية المسؤولة عن اعتماد خطط العمل الوطنية
- ☐ الاتصال بالمانحين لحشد الموارد من خارج الميزانية لتنفيذ الخطة.

الفريق الفني الوطني :

- ☐ عرض المسودة النهائية لخطط العمل الوطنية على المؤتمر.
- ☐ عقب انتهاء المؤتمر وبالتعاون مع المنسق الوطني، وضع آليات المراقبة تنفيذ الخطة.

الجزء الثاني

المبادئ التوجيهية لإعداد خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب

١ . إجراء تحليل للوضع

يجب أن يحتوي القسم الأول لأي خطة عمل وطنية على تحليل وضع تشغيل الشباب في البلد ضمن الأطر المؤسسية والسياسات القائمة على مستوى واسع النطاق. على تحليل الوضع أن يؤمن معلومات حول الاتجاهات السائدة خلال فترة العشر سنوات الماضية. أما في ما يتعلق بتوقعات السكان، فينبغي أن تكون هذه الفترة أطول. ويجب أن يشمل التحليل: نظرة عامة على التدابير المتخذة بشأن الشباب ضمن أطر السياسات الاجتماعية والاقتصادية؛ صورة متعمقة لسوق عمل تشغيل الشباب؛ واستعراضاً لسياسات التشغيل السابقة والحالية وتدابير سوق العمل التي تؤثر على تشغيل الشباب؛ وتحديد ملامح كل من إطار العمل المؤسسي الذي يحكم سوق عمل الشباب ومبادرات تشغيل الشباب الرئيسية المتخذة بمساندة من الجهات المانحة الثنائية أو المجتمع الدولي أو كليهما معاً.

تهدف هذه الممارسة إلى مساندة واضعي السياسات المشاركين في صياغة خطط العمل الوطنية بغية تحديد التحديات الرئيسية التي ينبغي التصدي لها من خلال تحليل الوضع الراهن، بما في ذلك نقاط القوة والضعف. ويعتبر هذا التحليل بمثابة نقطة البدء لعملية صياغة خطط العمل الوطنية. فهو يوفر المعلومات الرئيسية إزاء المشاكل الأساسية التي ينبغي علاجها بشأن تشغيل الشباب. ولهذا السبب، فهو مهم جداً في سبيل المضي قدماً في الأجزاء الأخرى من خطط العمل الوطنية. وكما ذكر سابقاً، قد يختلف توافر المعلومات من بلد إلى آخر. ولذلك، ينبغي أن تكون هناك درجة معينة من المرونة فيما يتعلق بمستوى تفاصيل التحليل. ومع ذلك، يوصى بإتباع الهيكلية المقترحة في كل جزء من أجزاء التحليل وأن تنعكس هذه الهيكلية في القسم الأول من خطط العمل الوطنية.

كما ينبغي أن تسترشد عملية جمع المعلومات وإجراء التحليل لإعداد القسم الأول من خطط العمل الوطنية بعدد من الأسئلة. وفيما يلي الأسئلة الرئيسية التي يمكن أن تسهل من عملية إجراء التحليل:

١ - ا عرض عام للسياق الاقتصادي والاجتماعي

المبادئ التوجيهية المتعلقة بالعرض العام للإطار الاقتصادي والاجتماعي

الغرض

تحليل كيفية تطرق السياسات الاقتصادية والاجتماعية لمسألة التشغيل

المهام

- ☐ الإشارة إلى المؤشرات الرئيسية للاقتصاد الكلي ومستوى الفقر؛
- ☐ التحليل الدقيق لمدى تأثير سياسات الاقتصاد الكلي الرئيسية وخطط الإصلاح، وسياسات القطاعات فضلاً عن المبادرات المتخذة لتشجيع تنمية القطاع الخاص على التشغيل؛
- ☐ تحليل مدى علاقة السياسات الاجتماعية الرئيسية، بما في ذلك تلك السياسات التي وضعت لإصلاح عدم المساواة وتعزيز الاشتغال الاجتماعي بالتشغيل.
- ☐ العرض الدقيق للمشاكل الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب الناتجة عن تحليل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في بلدك.

← توفير المعلومات حول اتجاهات المؤشرات الرئيسية للاقتصاد الكلي (ومنها على سبيل المثال، معدلات نمو إجمالي الناتج المحلي، والتضخم ومعدلات الفائدة، والوضع المالي العام، ومعدلات أسعار الصرف، وميزان التجارة الخارجية، والاستثمارات الأجنبية المباشرة) ومؤشرات الفقر (ومنها على سبيل المثال، نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر الوطني، ومؤشر فجوة الفقر، ونصيب الفرد من نمو إجمالي الناتج المحلي قياساً مع تعادل القوة الشرائية ومؤشر جيني).

← تحليل مدى تأثير السياسات الاقتصادية الرئيسية (مثلاً: السياسات الاقتصادية الكلية، والتجارية والقطاعية) وكذلك أطر استقرار أوضاع الاقتصاد الكلي والتنمية الاقتصادية (التقويم القطري المشترك)^٢ وإطار المساعدة التنموية للأمم المتحدة، واستراتيجيات الحد من الفقر، وخطط التنمية الوطنية) التي تؤثر على و/أو تأخذ في الاعتبار قضايا التشغيل.

← تحليل مدى الترابط بين المبادرات الحكومية الرئيسية المتخذة لتشجيع تنمية القطاع الخاص (ومنها على سبيل المثال، السياسة الصناعية، تشجيع المؤسسات، وسياسة الاستثمار) واستحداث التشغيل بشكل عام.

← تحليل كيف تؤثر السياسات الاجتماعية الحالية (مثلاً: المساعدة الاجتماعية والخدمات الأخرى، الصحة والإسكان)^٣ على التشغيل.

(٢) التقويم القطري المشترك هو أداة شائعة في نظام الأمم المتحدة لتحليل وضع التنمية الوطنية وتحديد قضايا التنمية الأساسية. إطار المساعدة التنموية للأمم المتحدة ينشأ من الجهود التحليلية والمشاركة للتقويم القطري المشترك وهو أساس برامج التعاون في نظام الأمم المتحدة. لمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة موقعنا:

www.un.org/specialrep/ohrrlscca_undaf_prsp.htm

(٣) نظراً للأثر الكبير على تشغيل الشباب، فلا ينبغي هنا تناول السياسات التربوية - المدرجة بشكل عام في السياسات الاجتماعية - بل ينبغي تحليلها بالتفصيل في القسم ٣-١.

٢ - ١ تحليل سوق عمل الشباب

المبادئ التوجيهية المتعلقة بتحليل سوق عمل الشباب

الغرض

تشخيص سوق عمل الشباب في بلدك

المهام

- ☐ تقديم نظرة عامة حول الوضع العام لسوق العمل؛
- ☐ تقديم معلومات مفصلة وتحليل للمؤشرات الرئيسية لسوق عمل الشباب مصنفة حسب الجنس، والسن، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، والموقع الجغرافي، الخ؛
- ☐ العرض الدقيق للمشاكل الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب الناتجة عن تحليل سوق عمل الشباب ببلدك.

ينبغي أن يقدم هذا الجزء من خطط العمل الوطنية تحليلاً لسوق عمل الشباب. إن الوضع الأمثل لذلك، هو ضرورة تقديم نظرة عامة على الوضع العام لسوق العمل قبل التحليل. فمن ناحية، تتيح هذه النظرة العامة إجراء مقارنة ما بين وضع الشباب في سوق العمل بالنسبة للبالغين. ومن ناحية أخرى، فإنه حيثما تتوفر البيانات الخاصة بالمؤشرات الرئيسية لسوق العمل ويسهل إجراء تصنيف لها، وخاصة من حيث السن، حينئذ يمكن بكل سهولة استقاء مؤشرات سوق عمل الشباب منها. لا بد أن تشمل المعلومات التفاوت بين الجنسين في سوق العمل من أجل رسم صورة واضحة عن الوضع المختلف الذي يواجهه الشبان والشابات في سوق العمل. وتقدم الأداة ٢ إرشادات بشأن المؤشرات لتحديد الوضع العام لسوق العمل للبلدان التي يمكن أن تقرر ضم هذه النظرة العامة إلى خطط العمل الوطنية.

ويعتبر توافر المعلومات بشأن المؤشرات الرئيسية لسوق عمل الشباب شرطاً ضرورياً لتحديد ملامح واتجاهات تحدي تشغيل الشباب في البلد (أنظر الإطار ٢ عن وصف مؤشرات سوق العمل الرئيسية التي تحدد معدلات التشغيل والبطالة وانعدام النشاط)^٤. لذا فهي تعتبر ضرورية لوضع خطة عمل وطنية تهدف إلى التصدي بفاعلية للمشاكل التي يواجهها الشباب في الحصول على وظيفة والاستمرار فيها. وفي حالة عدم توافر هذه المعلومات، فإنه يتعين إجراء مسح لسوق عمل الشباب قبل وضع خطط العمل الوطنية لتكوين صورة عن المتغيرات الكمية والنوعية التي تحدد وضع انتقال الشباب إلى عالم العمل ووضعهم فيه^٥.

وحيثما يكون ذلك ممكناً، فإنه يتعين تقسيم البيانات حسب العمر إلى مجموعتي شباب (مراهقين ١٥-١٩ وصفار البالغين ٢٠-٢٤)^٦ وبحسب الجنس، وخصائص أخرى مثل المستوى التربوي، والموقع الجغرافي (مدني/ريفي) والعرق والإعاقة. وبشكل عام، يعاني عدد من جماعات الشباب من حرمان أكثر مما تعانيه جماعات أخرى وقد تتفاوت خصائصهم من بلد إلى آخر مع مرور الوقت. ذلك يعني أن الفرص والمخاطر موزعة بشكل غير متساو بين الشباب، وخصوصاً بين الشابات والشبان. وللتأكد من أن خطط العمل الوطنية شاملة وفعالة من حيث التكلفة بصورة حقيقية، ينبغي أن يتولى هذا القسم تحديد جماعات الشباب التي تعاني من حرمان أكثر من جماعات أخرى بسوق العمل الوطني، وأن يشير كذلك إلى الأسباب التي تكمن وراء هذا الحرمان (ومن هنا على سبيل المثال، الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، المستوى التعليمي، الموقع الجغرافي، التمييز في سوق العمل على أساس السن، أو العرق، أو الحالة الصحية أو الدين). ويؤدي هذا الحرمان إلى جعلهم أكثر عرضة لمخاطر الإقصاء

(٤) عادة ما يتم الحصول على هذه المعلومات من خلال مسح القوى العاملة، أو من البيانات الإدارية المستمدة من وزارة العمل أو خدمات التوظيف أو كليهما معاً. في حالة البطالة، إذا تم الحصول على البيانات من السجلات الإدارية، فإنه ينبغي الإشارة إلى أن المعدل يشير إلى «البطالة المسجلة». وبرغم ذلك، فإنه في الدول وحيثما لا تتوفر البيانات التي يتم استقائها من خلال إجراء مسح القوى العاملة والمصادر الإدارية الموثوق فيها، يمكن استخلاص المعلومات من خلال إجراء مسح معيشة الأسر ومسوح قياس مستويات المعيشة.

(٥) وضعت منظمة العمل الدولية أداة إحصائية بهدف مساعدة الدول على تحسين وضع سياسات وبرامج تشغيل الشباب. وتغطي هذه الأداة - أي مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل - معظم المؤشرات المدرجة في القسم ١-٢. ويمكن الحصول على المعلومات التي تتعلق بهذه الأداة من خلال زيارة الموقع التالي:

<http://www.ilo.org/youth/swts.htm>

(٦) يشير التعريف القياسي للأمم المتحدة إلى أن فئة الشباب هي تلك الفئة التي تتراوح فيها الأعمار من ١٥ إلى ٢٤ سنة. وبرغم ذلك، تتفاوت التعريفات الوطنية بشأن الشباب بصورة كبيرة. وينبغي في هذا القسم الإشارة بوضوح إلى تعريف البلد فضلاً عن الشرائح العمرية ذات الصلة.

الاجتماعي. ولهذا، يعتبر هذا التحليل مهماً لتحديد نقاط الضعف التي تتطلب تدخلات معينة لمنع أو معالجة هذه المشاكل. وكلما كانت المعلومات دقيقة، كان التحليل أفضل وازدادت احتمالية نجاح التدخلات بغية التصدي لاحتياجات جماعات محددة، وخاصة الشباب المعرضين للخطر^٧.

وعلى وجه التحديد، يركز تحليل سوق عمل الشباب على المؤشرات التالية:

السكان

- الاتجاهات السكانية حسب الجنس والعمر [الأطفال (٠-١٤) وجماعات الشباب] والتوقعات، بما في ذلك معدلات الخصوبة فضلاً عن معدلات إعالة الأطفال والمسنين.

التعليم

- الاتجاهات التعليمية - التحصيل العلمي، عدد الطلاب بالتعليم، عدد تاركي المدارس (المتسربين)، معدلات التسجيل ومعدلات الإلمام بالقراءة والكتابة - حسب الجنس، أو العمر [الأطفال (٠-١٤) وجماعات الشباب] وحيثما كان ذلك ممكناً، الجماعات (مثل، الجماعات العرقية، الشباب المعوقون، المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، والعمالة المهاجرة)، والجماعات الريفية/المدنية.

القوى العاملة

- مشاركة القوة العاملة للشباب على مدار العقد الماضي حسب الجماعات، والجنس، والمستوى التعليمي والمناطق الريفية/المدنية.
- اتجاهات تشغيل الشباب - معدل التشغيل، التشغيل حسب القطاع الاقتصادي والحالة، في القطاعين العام أو الخاص، وحسب عدد ساعات العمل (بما في ذلك العمل التطوعي والجزئي غير التطوعي) - مفصلة حسب جماعات الشباب، والجنس، والمستوى التعليمي، والمناطق الريفية/المدنية.
- التشغيل حسب نوع العقد (من دوام رسمي كامل أو دوام جزئي، وبشكل ثابت أو مؤقت) وحسب الحالة في الوظيفة الرئيسية (من عاملين بأجور ورواتب، وعاملين يشتغلون لحسابهم الخاص، وعاملين مساهمين من الأسرة [العمل الأسري غير مدفوع الأجر]) مفصلة حسب جماعات الشباب، والجنس والمناطق الريفية/المدنية. وحيثما يمكن ذلك، يتعين توفير المعلومات حسب القطاع الاقتصادي.
- التشغيل غير النظامي حسب جماعات الشباب، والجنس، والمستوى التعليمي والمناطق الريفية/المدنية. ويتعين توفير المعلومات المصنفة حسب القطاع الاقتصادي وحالة التشغيل حيثما يكون ذلك متاحاً.
- النقص في العمالة المرتبط بوقت العمل^٨ حسب جماعات الشباب، والجنس والمناطق الريفية/المدنية. ويتعين توفير المعلومات المصنفة حسب القطاع الاقتصادي وحالة التشغيل حيثما يكون ذلك متاحاً.
- اتجاهات بطالة الشباب حسب جماعات الشباب، والجنس، والمستوى التعليمي والمناطق الريفية/المدنية. وحيثما يمكن ذلك، ينبغي التقسيم حسب المدة، وخاصة بالنسبة للبطالة الطويلة الأمد (أكثر من ١٢ شهراً).
- نسبة معدلات الشباب إلى البطالة الكلية (نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل البطالة الكلية).
- نسبة معدلات الشباب إلى البطالة الكلية للبالغين (نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة البالغين).

انعدام النشاط /التعطّل

- معدل انعدام النشاط والإحباط حسب جماعات الشباب، والجنس، والمستوى التعليمي والمناطق الريفية/المدنية. وإن أمكن، يتعين طرح الأسباب التي تكمن وراء انعدام النشاط لتكوين صورة عن إحباط العاملين.

(٧) تم تشغيل مفهوم الشباب المعرض للخطر في هذا السياق للإشارة إلى الشباب المرجح إقصاؤه من المجتمع نظراً لمشاكل معينة (منها على سبيل المثال، البطالة طويلة الأمد، وإدمان المخدرات، وجنوح الأحداث).

(٨) يعكس النقص في العمالة النقص في استعمال القوى العاملة واعتبر بشكل عام أي نوع من التشغيل يكون «غير مرضي» (وفق العمال) من حيث الساعات غير الكافية (النقص في العمال المرتبط بوقت العمل) أو التعويض غير الكافي (النقص في العمالة المرتبط بالدخل) أو الاستعمال غير الكافي لمهارات الشخص (النقص في العمالة المرتبط بالمهارات). حتى اليوم، يشكل النقص في العمالة المرتبط بوقت العمل المكون الوحيد المتوافق عليه والمحدد بوضوح لأغراض القياس ضمن علماء إحصاءات العمل في الأسرة الدولية. أنظر القرار حول قياس النقص في العمالة وأوضاع التشغيل غير المناسبة، المعتمد في المؤتمر الدولي السادس عشر لعلماء إحصاءات العمل، جنيف، ١٩٩٨ على موقع:

www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/un-deremp.pdf

الاطار ٢. تحديدات ومؤشرات سوق العمل

تتميز مؤشرات سوق العمل بتصنيف الأفراد في ثلاث فئات مختلفة: الموظفون، والعاطلون عن العمل، وغير النشطين. وفق معايير مكتب العمل الدولي، تعطى الأسبقية للتشغيل على حساب البطالة، وللبطالة على حساب انعدام النشاط.

التشغيل: يتضمن كل الأشخاص الذين عملوا مقابل أجر أو راتب، خلال الفترة المحددة، مقابل ربح أو ربح عائلي (موظفون ذاتيون أو عمال لحسابهم الخاص)، بمن فيهم أعضاء التعاونيات والعمال الذين يعملون في عائلاتهم بدون أجر. المؤشرات المستعملة لقياس التشغيل هي معدل التشغيل، أي النسبة المئوية للأشخاص الموظفين في القوى العاملة، ونسبة التشغيل أي حصة الأشخاص العاملين من إجمالي السكان في سن العمل.

البطالة: تصنف معايير منظمة العمل الدولية العاطلين عن العمل كل الأفراد: أ) الذين ليس لديهم عمل (لا عمل مدفوع أو ذاتي)؛ ب) المتوفرون للتشغيل المدفوع أو الذاتي؛ ج) الباحثين عن عمل بشكل نشط. إن تحديد البطالة العادي يتنازل عن متطلب البحث عن عمل بشكل نشط ليتضمن العمال الفاقدين للأمل من بين العاطلين عن العمل، أي الأفراد الذين لا يبحثون عن عمل لأنهم يظنون أنه لا يوجد عمل، أو لأنهم يظنون أنهم يفقدون للمهارات الضرورية للتنافس في سوق العمل. في العادة، لا يشمل معدل البطالة العمال الذين فقدوا الأمل وهم يعتبرون غير نشطين. يوجد مؤشران لقياس البطالة: معدل البطالة، أي حصة العاطلين عن العمل من إجمالي القوى العاملة، ونسبة البطالة، أي حصة الأشخاص غير العاملين، المتوفرين والباحثين بشكل نشط عن عمل من السكان في سن العمل.

انعدام النشاط: يشمل كل الأشخاص في سن العمل الذين لا يعتبرون موظفين ولا يعتبرون عاطلين عن العمل، أي الأشخاص غير النشطين اقتصادياً لأنهم يدرسون، أو يهتمون بالواجبات المنزلية، أو المتقاعدين، الخ.

Source: V. Corbanese and G. Rosas: *Young people's transition to decent work: Evidence from Kosovo*, ILO, Geneva, 2007 from R. Hussmans, F. Merhan, V. Verma, *Survey of economically active population, employment, unemployment and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*, ILO, Geneva, 1990.

الأجور وظروف العمل

- الأجور والمدخول بحسب القطاع والمهنة مفصلة وفق جماعات الشباب، والجنس، والمستوى التعليمي، والمناطق المدنية والريفية.
- الصحة والسلامة المهنيين - عدد الأمراض الناتجة عن العمل، والوفيات التي تسببها الأمراض الناتجة عن العمل، والحوادث المسببة وغير المسببة للوفاة، وعدد الحوادث التي تسبب في الغياب عن العمل لثلاثة أيام أو أكثر - حسب القطاع والجنس (إن أمكن).
- عمل الأطفال - عدد الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و١٧ سنة في أسوأ أشكال عمل الأطفال^٩ حسب الجنس والقطاع.

١. ٣ استعراض للسياسات والبرامج الحالية التي تؤثر على تشغيل الشباب

يعتبر استعراض السياسات القائمة والبرامج التي تعزز تشغيل الشباب خطوة رئيسية للبلدان الملتزمة بتطوير وتنفيذ خطط عمل وطنية. وبدون الانفصال عن تحليل الإطار الأوسع للاقتصاد الكلي وتأثيره على التشغيل كما تم التطرق إليه في القسم ١-١، سيبحث هذا القسم بصورة خاصة في السياسات والبرامج التي لها أثر على تشغيل الشباب. كما يمكن أن يسترشد هذا التحليل بمجموعة الأسئلة التالية:

(٩) اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٨٢)، ١٩٩٩.

المبادئ التوجيهية المتعلقة بمراجعة إطار عمل السياسات

الغرض

تحديد مدى انعكاس تشغيل الشباب على السياسات الاقتصادية والاجتماعية

المهام

- ☐ تحديد وتحليل البنود ذات الصلة بتشغيل الشباب والمتضمنة في خطط وإستراتيجيات التنمية الوطنية *
- ☐ تحديد وتحليل بنود تشغيل الشباب المتضمنة في سياسات القطاعات؛
- ☐ إذا كان لدى بلدك سياسة معنية بتطوير الشباب، فقم بتقديم المعلومات المتعلقة بالبنود ذات الصلة بتشغيل الشباب؛
- ☐ وصف كيف تؤثر السياسات الاجتماعية القائمة على تشغيل الشباب
- ☐ تقويم مدى نجاح هذه السياسات من حيث تحسين آفاق تشغيل الشباب؛
- ☐ العرض الدقيق للمشاكل الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب الناتجة عن استعراض إطار السياسات في بلدك.
- * في حال لم تتضمن الخطط و/أو الاستراتيجيات بنود خاصة بالشباب وتشغيل الشباب، يجب أن يركز التحليل على كيفية تأثير هذه الخطط والاستراتيجيات على تشغيل الشباب.

- ➔ هل لدى بلدك خطة/إستراتيجية وطنية للتنمية؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي البنود المتضمنة فيها والتي تؤثر على الشباب، وخاصة في الجانب المتعلق بتشغيل الشباب؟
- ➔ إذا كان يوجد في بلدك استراتيجيات الحد من الفقر و/أو كان يشارك في التقويم القطري المشترك/إطار المساعدة التنموية للأمم المتحدة (كما جاء في القسم السابق)، ما هي البنود التي تؤثر على الشباب، وخاصة في الجانب المتعلق بتشغيل الشباب؟
- ➔ هل تتضمن السياسات القطاعية القائمة والتدابير ذات الصلة (على سبيل المثال، الحوافز الضريبية، تنمية البنية التحتية) بنوداً خاصة لتعزيز تشغيل الشباب؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فقم بوصفها.
- ➔ هل لدى بلدك سياسة تنمية للشباب؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي بنود هذه السياسة المعنية بتشغيل الشباب؟
- ➔ هل تأخذ السياسات الاجتماعية القائمة (مثلاً: الصحة والإسكان) تشغيل الشباب في الاعتبار؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فقم بوصفها.

التشغيل وسوق العمل

المبادئ التوجيهية المتعلقة بمراجعة إستراتيجيات التشغيل ومعلومات سوق العمل

الغرض

تحديد مدى التطرق إلى تشغيل الشباب من خلال إستراتيجيات التشغيل ومعلومات سوق العمل

المهام

- ☐ إذا كان لدى بلدك إستراتيجية للتشغيل، فقم بتحديد وتحليل مكوناتها الرئيسية المتعلقة بتشغيل الشباب وأهدافها التي ينبغي تحقيقها؛
- ☐ تقويم مدى تحسن هذه الإستراتيجية من حيث تحسين آفاق تشغيل الشباب؛
- ☐ وصف نقاط القوة والضعف لنظام معلومات سوق العمل وتقويم مدى علاقته بتشغيل الشباب؛
- ☐ العرض الدقيق للمشاكل الرئيسية المنبثقة من التحليل المعني بإستراتيجيات التشغيل ومعلومات سوق العمل في بلدك.

➡ هل لدى بلدك إستراتيجية للتشغيل؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي المكونات الأساسية التي تعالج مشكلة تشغيل الشباب؟

➡ كيف يتم جمع معلومات سوق العمل وتنظيم النظام (مثلاً: عبر مسح الأسر والمؤسسات، مسح السكان، السجلات الإدارية)؟ هل تتضمن معلومات سوق العمل مؤشرات خاصة حول تشغيل الشباب؟ هل يقوم بلدك بإجراء مسح القوى العاملة؟ هل يتم إجراء هذا المسح بانتظام؟

التعليم والتدريب

المبادئ التوجيهية المتعلقة باستعراض نظام التعليم والتدريب

الغرض

تحديد وتحليل السمات الأساسية لنظام وسياسات التعليم والتدريب وتأثيرها على نتائج تشغيل الشباب

المهام

- ☐ تحليل العناصر الأساسية للسياسة التعليمية والنظام، بما في ذلك التعليم الثانوي والثالثي (العالي)؛
- ☐ تحليل السمات الأساسية للتعليم والتدريب المهني وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل؛
- ☐ تحليل التدابير الأساسية المتعلقة بتدريب الشباب العاطلين عن العمل في سوق العمل والتدريب المؤسسي للعمال الشباب؛
- ☐ تحديد وتحليل التدابير المتخذة لتعزيز فرص تشغيل الشباب المحرومين والإشارة إلى مجالها وتطورها على مدار الوقت؛
- ☐ تقييم دور ومشاركة الشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بالمبادرات المذكورة أعلاه؛
- ☐ العرض الدقيق للمشاكل الرئيسية المتعلقة بتشغيل الشباب المنبثقة من تحليل نظام التعليم والتدريب في بلدك.

➡ تقديم لمحة عامة عن السمات الأساسية لنظام وسياسة التعليم (مثلاً: عدد السنوات لكل مستوى تعليمي، الدروب التربوية المختلفة) ^{١٠}.

➡ روضة الأطفال: ما هي التدابير المتوفرة لتعزيز وصول الأطفال إلى روضة الأطفال في المناطق المدنية والريفية؟

➡ التربية الأساسية: ما هي العناصر الأساسية لسياسة ونظام التعليم؟ وما هي الإجراءات التي اتخذتها الحكومة لتعزيز الحصول العالمي على التربية الأساسية؟ هل يوجد مبادرات خاصة لتخفيض عدد المتسربين (خصوصاً الفتيات والشابات) وللتغلب على عدم المساواة في الوصول إلى التربية الأساسية؟ وما هي الطريقة المتبعة في المدارس لتقديم الإرشاد التعليمي في نهاية التربية الأساسية؟

➡ التعليم العالي: ما هي السمات الرئيسية للتعليم الثانوي والعالي؟ وكيف تأخذ سياسات التعليم العالي في حساباتها توقعات سوق العمل؟ وإلى أي مدى يتناسق نظام التعليم العالي مع فرص العمل المتاحة للشباب الخريجين عند انتهائهم من الدراسة؟

➡ التعليم والتدريب المهني الأساسي: ما هي العناصر الأساسية لسياسة ونظام التعليم والتدريب المهني؟ وما هي التدابير المتخذة لتحسين حصول الشباب على التدريب الأساسي؟ وإلى أي مدى تقدم برامج التدريب الخبرة العملية (ومن هنا على سبيل المثال، مدة التدريب في المؤسسات، عقود التدريب على عمل، ودورات التدريب الداخلية، والتلمذة، والبرامج التعليمية)؟ وما هي الآليات المستخدمة لتعزيز التعاون فيما بين معاهد التعليم والتدريب المهني والمؤسسات

(١٠) أنظر الأداة ٤ حول وصف المستويات التربوية المختلفة وفق التصنيف المعياري الدولي للتربية ١٩٩٧، اليونيسكو.

التجارية؟ وما هو مدى وثاقة الصلة بين المهارات المتوفرة ومتطلبات سوق العمل؟^{١١} وإلى أي مدى يتم شمل خدمات تقديم المشورة بشأن التشغيل في التدريب؟

التعليم المستمر: ما هي الإجراءات الحكومية المتخذة لإعادة تدريب الشباب العاطل عن العمل؟ وما هي الإجراءات المتبعة لتشجيع المؤسسات على تدريب العاملين الشباب وتحسين ظروف العمل لديهم؟

تمويل التعليم والتدريب: ما هو مقدار إنفاق الاستثمار العام على التعليم والتدريب كنسبة من إجمالي الناتج المحلي؟ وماذا كان الاتجاه على مدار العشر سنوات الماضية؟ وما هي آليات تمويل التعليم والتدريب المهني والتعليم المستمر، والجهات المساهمة الرئيسية وحصص التمويل الخاصة بكل منها؟

المساواة وإتاحة فرص الوصول: ما هي التدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين الشباب والشبان (في المناطق الريفية والمدنية) في الحصول على التعليم والاستفادة من سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني؟ وما هي الإجراءات الخاصة التي اعتمدت لتفادي المفاهيم التقليدية المتعلقة بالجنسين على مستوى التعليم والتدريب؟ وما هي الإجراءات التي تم وضعها لفئات معينة من الشباب المحروم (ومنهم على سبيل المثال، فئات الشباب من ذوي الإلمام المنخفض بالقراءة والكتابة)؟ وإلى أي مدى تدرك هذه السياسات والبرامج وتتصدى للتمييز في العمل والمهنة؟ وهل تم وضع هذه الإجراءات لأغراض خاصة أم لمساندة الالتزامات الطويلة الأجل (التطور على مدار الوقت)؟

الحوار الاجتماعي: ما هو مدى مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال في صياغة وتطبيق سياسات وبرامج التدريب والتعليم المهني؟

تنمية المؤسسات

المبادئ التوجيهية بشأن استعراض سياسات وبرامج تنمية المؤسسات

الغرض

تقويم قدرة قطاع المؤسسات على خلق وظائف للشباب

المهام

- ☐ التحليل بإيجاز لكيفية تأثير السياسات المتعلقة ببيئة العمل وتعزيز المؤسسات على تشغيل الشباب،
- ☐ تقويم جوانب الضعف والقوة في السياسات والبرامج القائمة لتعزيز روح المبادرة والعمل للحساب الخاص،
- ☐ تحليل مدى تأثير الإجراءات التي اتخذت لتسهيل المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر في الاقتصاد غير النظامي على تشغيل الشباب،
- ☐ تحليل الإجراءات التي من شأنها تحسين كل من العمل بالأجر والعمل للحساب الخاص بين الفئات المحرومة من الشباب وتحديد مداها وتطورها مع مرور الوقت.
- ☐ تقويم دور ومشاركة الشركاء الاجتماعيين حول المبادرات التي ذكرت سابقاً،
- ☐ توضيح بإيجاز المشاكل الرئيسية المتعلقة بتشغيل الشباب، التي أسفر عنها تحليل سياسات وبرامج تنمية المؤسسات في بلدك.

بيئة العمل وتنمية المؤسسات: ما هي السمات الرئيسية في السياسات التي تؤثر على بيئة العمل؟ ما هي الإجراءات المتخذة لتعزيز تنمية المؤسسات المتوسطة والصغيرة، ومتناهية الصغر، بما في ذلك التعاونيات؟ ما هي الإجراءات المتخذة لتسهيل تسجيل المؤسسات في الاقتصاد غير النظامي؟ صف كيفية تأثير تلك السياسات على آفاق تشغيل الشباب والشبان.

العمل للحساب الخاص وروح المبادرة لدى الشباب: ما هي السياسات والبرامج التي من شأنها تشجيع روح المبادرة لدى الشباب (العمل للحساب الخاص وتنظيم المشاريع الجماعية)؟ ما هي العناصر الفاعلة الرئيسية في تنفيذ تلك البرامج (مثل الهيئات الحكومية، منظمات أصحاب

(١١) تقديم معلومات بشأن الكفاءة الخارجية لبرامج التدريب، ومنها على سبيل المثال، نسبة المتدربين الذين حصلوا على وظائف في المهن التي تلقوا تدريبهم من أجلها.

العمل، القطاع الخاص، المنظمات غير الحكومية)؟ ما هي الحوافز والخدمات المساندة (مثل الخدمات المالية وغير المالية) المتاحة أمام أصحاب المبادرة الحرة من الشباب؟ كيف تؤثر تلك السياسات والإجراءات على قرارات الشباب وروح المبادرة في العمل الحر والعمل للحساب الخاص؟ كيف تؤثر هذه السياسات والتدابير على نوعية تشغيل الشباب؟

المساواة وإتاحة فرص الوصول: كيف تساهم كل من تنمية المؤسسات وإجراءات تشجيع روح المبادرة على العمل الحر وعلى تحسين فرص وصول الشباب لسوق العمل وتحقيق المساواة فيما بينهم، وخاصة بين الشابات؟ ما هي إجراءات تعزيز فرص حصول الفئات المحرومة من الشباب على فرص عمل في القطاع الخاص؟ هل تم تصميم تلك الإجراءات لهذا الغرض بالذات أم لمساندة الالتزامات طويلة الأجل (التطور على مدى الزمن)؟

الحوار الاجتماعي: كيف تشارك منظمات أصحاب العمل والعمال في صياغة وتنفيذ سياسات وبرامج تنمية المؤسسات التي تهدف إلى تشجيع تشغيل الشباب؟

قوانين وسياسات وبرامج سوق العمل

المبادئ التوجيهية بشأن مراجعة سياسات وبرامج سوق العمل (١)

الغرض

تحليل كيفية تأثير قوانين العمل وسياسات الأجور على تشغيل الشباب

المهام

- ☐ وصف كيفية تأثير أنظمة وقوانين العمل، بما فيها تلك المتعلقة بالتوظيف والتسريح، على تشغيل الشباب؛
- ☐ وصف كيفية تأثير سياسات الأجور على تشغيل الشباب؛
- ☐ توضيح بإيجاز المشاكل الرئيسية المتعلقة بتشغيل الشباب، التي أسفر عنها تحليل قوانين العمل وسياسات الأجور في بلدك.

تشريعات العمل: ما هي الآليات قيد التنفيذ التي من شأنها ضمان تطبيق المعايير الأساسية للعمل؟^{١٢} ما هو الحد الأدنى لسن العمل المحدد في القانون؟ ما هي قوانين العمل التي توفر حماية محددة للعمال الصغرة التي تتراوح أعمارها بين ١٥ و١٧ عاماً؟ ما هي الإجراءات المتخذة لضمان توافق ظروف العمل بالنسبة للشباب مع القوانين الوطنية؟ كيف تؤثر اللوائح التنظيمية للتعيين والفصل من العمل على تشغيل الشباب، بما في ذلك القوانين التي تهدف إلى خفض تكاليف الفصل من العمل أو الاستحقاقات/الإعانات الاجتماعية للعاملين من الشباب؟ ما هي القواعد الحاكمة للتشغيل المؤقت وكيف تؤثر على تشغيل الشباب؟ ما هي النظم التي تعزز انتقال العمال الغير نظاميين إلى عمل منظم؟ كيف تؤثر تلك الإجراءات على العاملين من الشباب؟

سياسات الأجور: هل يوجد حد أدنى للأجور في بلدك؟ وماذا عن أجور الشباب؟ كيف تؤثر سياسات الأجور على العمال الشباب في القطاعات المختلفة؟ هل يوجد مساواة في الأجور بين الشابات والشباب للعمل نفسه أو عمل مشابه بشكل كبير؟^{١٣} الرجاء وصف الحالة.

حوافز التوظيف: ما هي الحوافز الحكومية (مثل المزايا الضريبية ومزايا الضمان الاجتماعي للموظفين الجدد) التي من شأنها تحفيز تشغيل الشباب من خلال خفض تكلفة العمل؟ كيف تؤثر تلك الإجراءات على تعزيز خلق فرص عمل مستقرة للشباب؟

(١١) تتوفر قائمة بمعايير العمل الدولية المتعلقة بالعمل والشباب في الملحق ٤ من هذه المبادئ التوجيهية.

(١٢) اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠) والتوصية (رقم ٩٠) اللتان اعتمدتا عام ١٩٥١ تنطبقان بشكل خاص إلى القضاء على التمييز بين العمال والعاملات من حيث الأجور: إنهما يدعوان إلى المساواة في الأجور بين الرجال والنساء لعمل متساوي القيمة.

المبادئ التوجيهية بشأن مراجعة سياسات وبرامج سوق العمل (٢)

الغرض

تحليل كيفية تأثير إجراءات سوق العمل الفعالة على تشغيل الشباب

المهام

- ☐ تحديد وتحليل العناصر الأساسية وتسلسل برامج سوق العمل النشطة ومدى ملاءمتها مع تشغيل الشباب؛
- ☐ استعراض آليات توجيه تلك الإجراءات خاصة فيما يتعلق بفئة الشباب؛
- ☐ تحليل الإطار المؤسسي لتصميم ومراقبة وتقويم برامج سوق العمل النشطة؛
- ☐ تحديد السمات الرئيسية لنظام رصد وتقويم ومراقبة وتلخيص تلك الإجراءات؛
- ☐ التحليل بإيجاز لجوانب الضعف والقوة في برامج سوق العمل النشطة وأثرها على تشغيل الشباب؛
- ☐ إيضاح وإيجاز المشاكل الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب التي أسفر عنها تحليل إجراءات سوق العمل النشط في بلدك.

← ما هي العناصر الأساسية لسياسات وبرامج سوق العمل النشطة المطبقة في البلد (مثل التدريب لسوق العمل؛ التوجيه الوظيفي، وبرامج البحث عن وظائف والمساعدة في الوظائف؛ معلومات سوق العمل؛ الأشغال العامة وخدمة المجتمع؛ إعانات التشغيل وغيرها من برامج التعيين في العمل؛ برامج أصحاب المبادرة الذاتية)؟ ما هو تسلسل تقديم تلك العناصر إلى المشاركين؟

← هل هناك من برامج سوق عمل نشطة خاصة بالشباب أو هل فئة الشباب واحدة من بين العديد من الفئات المستفيدة من تلك البرامج؟ هل تستهدف تلك الإجراءات الشباب على أساس أعمارهم فقط أم تأخذ في الحسبان نقاط ضعفهم وحاجاتهم الخاصة (مثل مستوى التعليم والمهارات المنخفضة، والخلفية الاجتماعية الاقتصادية، والإثنية، والشباب المعرض للخطر)؟ هل تراعي سياسات وبرامج سوق العمل النشطة المساواة بين الجنسين؟

← كيف يستفيد الشباب من سياسات وبرامج سوق العمل النشطة (مثل عدد المشاركين حسب الجنس والفئة؛ وعدد المتسربين؛ الإنفاق على الإجراءات الخاصة بالشباب كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي)؟ أي فئات الشباب تعتبر الأكثر استفادة؟

← ما هي الآليات المستخدمة في مراقبة تلك البرامج (مثل جمع البيانات)؟ هل تم إجراء أي تقويم لأثر برامج سوق العمل النشطة؟ ما هو الأثر الناتج عن التشغيل ودخل الشباب (تقديم تفاصيل تتعلق بالنتائج التي حققتها فئات المشاركين المختلفة في سوق العمل)؟ ما هي البرامج أو العناصر التي حققت نتائج أفضل (ولأي فئة من الشباب) من حيث الأرباح والتكاليف؟ ما هي التشوهات التي سببتها سياسات وبرامج سوق العمل النشطة، إن وجدت؟^{١٥}

(١٤) توفر سياسات وبرامج سوق العمل النشطة بديلاً للدخل وإدماجاً في سوق العمل بالنسبة للباحثين عن عمل (غالباً ما يكونوا من عاطلين عن العمل، وكذلك أيضاً عاطلين عن العمل جزئياً والعاملين الذين يبحثون عن وظائف أفضل). وتشمل عادة خدمات التشغيل والتدريب (المساعدة في البحث عن عمل، والتوفيق بين الطلب على الوظائف والوظائف الخالية، معلومات عن سوق العمل؛ التدريب وإعادة التدريب)؛ وإجراءات خلق فرص عمل (مثل الأشغال العامة، وخدمات المجتمع، وإنشاء المؤسسات، والعمل للحساب الخاص، وإعانات العمل لفئات خاصة من السكان).

(١٥) يمكن تعريف تلك التشوهات بدلالة الحد الأقصى للخسارة (يمكن الوصول إلى نفس النتائج بدون البرنامج)، آثار البديل (يمكن للمشاركين الذين يحصلون على دعم أن يحلوا محل غير المشاركين)، الاستبعاد (يمكن لمخرجات الأنشطة المدعومة أن تؤدي إلى استبعاد مخرجات الأنشطة غير المدعومة)، اقتطاع (مساعدة أولئك الذين في حال أفضل بالفعل).

المبادئ التوجيهية بشأن مراجعة سياسات وبرامج سوق العمل (٣)

الغرض

تقويم مدى استفادة الشباب من إجراءات المساعدة الاجتماعية وإعانات البطالة

المهام

- ☐ تحديد معايير الأهلية ومدى تغطية إعانات البطالة والمساعدة الاجتماعية للشباب؛
- ☐ تحليل الإطار المؤسسي لتصميم ورصد وتقويم تلك الإجراءات؛
- ☐ تقويم جوانب القوة والضعف لهاتين المجموعتين من الإجراءات؛
- ☐ إيضاح وبإيجاز المشاكل الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب التي أسفر عنها تحليل إجراءات سوق العمل غير النشطة في بلدك.

← ما هي المعايير للحصول على إعانات البطالة للعاطلين من الشباب وتقديم المساعدة الاجتماعية لهم؟ هل تعتبر إعانات البطالة للشباب أقل من إعانات البالغين من السكان؟

← ما هو المستوى الفعلي لإعانات البطالة والرفاهية الاجتماعية وتغطيتها ومدتها (مثلاً: متوسط مستوى إعانات البطالة - كنسبة مئوية من الأجر المتوسط - وإعانات الرفاهية الاجتماعية؛ والنسبة المئوية للمستفيدين الفعليين مقابل المستفيدين المحتملين؛ الإنفاق على سياسات سوق العمل غير النشطة كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)؟

← إلى أي مدى تخلق إعانات البطالة والمساعدة الاجتماعية حوافز أو موانع لحصول الشباب العاطلين على عمل جديد؟ كيف ترتبط هذه الإعانات بتدابير سوق العمل النشطة؟

المبادئ التوجيهية بشأن مراجعة سياسات وبرامج سوق العمل (٤)

الغرض

تقويم مدى انعكاس قضايا المساواة في سياسات وبرامج سوق العمل مع مشاركة الشركاء الاجتماعيين في صياغتها وتطبيقها

المهام

- ☐ تحليل كيفية مساهمة السياسات والبرامج المذكورة أعلاه في تحسين فرص الوصول وتحقيق المساواة في سوق العمل للشباب،
- ☐ تقويم دور الشركاء الاجتماعيين في صياغة وتطبيق السياسات والبرامج المذكورة أعلاه،
- ☐ تقويم نطاق وتطور برامج سوق العمل للشباب على مدى الزمن،
- ☐ إيضاح وبإيجاز المشاكل الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب التي أسفر عنها تحليل سياسات وبرامج سوق العمل في بلدك.

← المساواة وإتاحة فرص الوصول: كيف تساهم الإجراءات المذكورة أعلاه في تحسين فرص وصول الشباب لسوق العمل وتحقيق المساواة فيما بينهم، وبصفة خاصة على مستوى المساواة بين الجنسين؟ ما هي إجراءات تعزيز فرص حصول الفئات المحرومة من الشباب على فرص عمل؟ إلى أي مدى تم تصميم تلك الإجراءات سواء لهذا الغرض أو لمساندة الالتزامات طويلة الأمد؟

← الحوار الاجتماعي: كيف تشارك منظمات أصحاب العمل والعمال في صياغة تلك السياسات والبرامج وتطبيقها ومراقبتها وتقويمها؟

^{١٦} إجراءات سوق العمل غير النشطة هي تلك الإجراءات التي توفر دخلاً بديلاً خلال فترة البطالة أو البحث عن عمل. وتتضمن عادة إعانات البطالة وبنود التقاعد المبكر.

٤٤ إطار العمل المؤسسي والتنسيق حول تشغيل الشباب

يقدم هذا القسم المبادئ التوجيهية حول كيفية استعراض الإطار المؤسسي وآليات التنسيق ذات الصلة بسياسات وبرامج تشغيل الشباب.

المبادئ التوجيهية لتخطيط الإطار المؤسسي وآلية التنسيق	
الغرض	تحديد وتحليل السمات الأساسية للإطار المؤسسي وآلية التنسيق حول تشغيل الشباب
المهام	☐ تحليل دور ومسؤوليات المؤسسات الحكومية المشاركة في تشغيل الشباب على المستويين الوطني والمحلي، بما في ذلك آلية التنسيق، وتحديد جوانب القوة والضعف؛ ☐ تقييم دور ووظائف إدارة التشغيل العامة فيما يتعلق بتشغيل الشباب، مع إبراز جوانب القوة والضعف؛ ☐ تقييم دور الشركاء الاجتماعيين ومشاركتهم في تصميم ومراقبة وتقييم برامج سياسات تشغيل الشباب؛ ☐ تحديد كيفية مشاركة المنظمات غير الحكومية، خاصة جمعيات الشباب، في العملية وما إذا كانت هناك مؤسسة حكومية معينة تدعم عملها وتعمل على توجيه شؤونها في القرارات الحكومية؛ ☐ إيضاح وبإيجاز المشاكل الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب التي نتج عنها تحليل الإطار المؤسسي وآليات التنسيق في بلدك.

← ما هي المبادرات التي تم وضعها لدعم تنسيق السياسات المعنية بالتشغيل، لا سيما تشغيل الشباب؟^{١٧}

← ما هي الوزارة و/أو الهيئة الوطنية الرئيسية المسؤولة عن تشغيل الشباب؟ ما هي الوزارات و/أو الهيئات الحكومية المركزية التي تتعامل مع مسألة تشغيل الشباب؟ ما هي آلية التنسيق بين تلك المؤسسات المركزية؟ قِيم نقاط القوة والضعف.

← ما هو دور خدمة التشغيل العامة في تشغيل الشباب؟ ما هي الخدمات التي تقدمها إلى الشباب؟ قِيم نقاط القوة والضعف.

← ما هي آليات التنسيق بين المؤسسات المركزية والمحلية التي تتعامل مع مسألة تشغيل الشباب؟ كيف يتم تطبيق السياسات والبرامج المعنية بتشغيل الشباب على المستوى المحلي؟ قِيم نقاط القوة والضعف.

← ما هي آليات التنسيق بين الهيئات التابعة للقطاعين الخاص والعام (بما في ذلك هيئات التشغيل الخاصة) التي تتعامل مع مسألة تشغيل الشباب؟ قِيم نقاط القوة والضعف.

← ما هو الدور الذي تلعبه كل من منظمات أصحاب العمل والعمال في توجيه سوق عمل الشباب؟ هل تمتلك مبادرات محددة لتعزيز تشغيل الشباب (مثل تنظيم وتمثيل أصحاب الأعمال الحرة من الشباب والعمال الشباب) هل تتناول أنشطتها هموم الشباب (مثل، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية)؟ قِيم نقاط القوة والضعف.

← ما هو دور المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية في التعامل مع مبادرات تشغيل الشباب؟

← ما مدى مشاركة الشباب في قضايا تشغيل الشباب؟

(١٧) انظر اتفاقية سياسة العمالة (رقم ١٢٢) والتوصية المرفقة (رقم ١٢٢)، ١٩٦٤.

١-٥ التعاون الإنمائي حول تشغيل الشباب (ثنائي ومتعدد الأطراف، ومؤسسات تمويل دولية)

يهدف هذا القسم إلى تحديد مبادرات تشغيل الشباب الرئيسية في البلد، التي تدعمها الجهات المانحة الثنائية والمتعددة الأطراف و/أو المساعدة الإنمائية الدولية.

المبادئ التوجيهية للتعاون الإنمائي المعني بتشغيل الشباب

الغرض

تحديد المبادرات الكبرى الثنائية والمتعددة الأطراف حول تشغيل الشباب

المهام

- ☐ تحديد ووصف بإيجاز إلى أي مدى تتضمن أطر المساعدة التنموية، بما فيها البرامج القطرية للعمل اللائق، تشغيل الشباب؟
- ☐ تحديد ووصف بإيجاز للمشاريع والبرامج الرئيسية الجارية المعنية بتشغيل الشباب والمدعومة بواسطة المساعدة الدولية؛
- ☐ تحديد ووصف المشاريع والبرامج المتعلقة بالشباب التي يمكن إقامة تناسق تفاعلي معها أثناء تنفيذ خطط العمل الوطنية، حيثما وُجدت؛
- ☐ تلخيص الدروس المستفادة من المساعدات الثنائية والمتعددة الأطراف السابقة المعنية بتشغيل الشباب؛
- ☐ إيضاح بإيجاز المشاكل الرئيسية التي تواجه التعاون الدولي المعني بالشباب في بلدك.

➡ هل يعتبر تشغيل الشباب أولوية في التقييم القطري المشترك للأمم المتحدة، وبالتالي في إطار المساعدة التنموية للأمم المتحدة؟ صف بإيجاز.

➡ هل يعتبر تشغيل الشباب أولوية في البرنامج القطري للعمل اللائق وخطة العمل ذات الصلة؟

➡ هل يعتبر تشغيل الشباب أولوية في أطر المساعدة التنموية الأخرى (مثلاً: خطة عمل البرنامج القطري، إستراتيجية التقييم القطري للبنك الدولي)؟

➡ ما هي مبادرات تشغيل الشباب الممولة من المساعدة الدولية ومن هي الجهات المانحة الرئيسية؟

➡ ما هي الموارد المتوفرة من المساعدة التنموية الثنائية والمتعددة الأطراف؟

➡ ما هي آليات التنسيق الموجودة لتطبيق هذه المبادرات؟

➡ هل أجريَ تقييم لهذه المبادرات، وفي حال كان الجواب نعم، ما هو أثرها في ما يتعلق باستحداث تشغيل مستدام للشباب؟ ما هي الدروس المستتجة؟ صف بإيجاز.

٢. تحديد السياسات ذات الأولوية

بناءً على نتائج التحليل الوارد في القسم السابق، يجب أن تركز خطط العمل الوطنية، في القسم الثاني، على تحديد المشاكل الرئيسية لتشغيل الشباب والسياسات ذات الأولوية لمعالجة تلك المشاكل على مستوى البلاد، بما في ذلك الأسس المنطقية ومبررات تلك الأولويات.

٢.١ تحديد المشاكل وتحليلها

المبادئ التوجيهية لتحديد المشاكل وتحليلها	
الغرض	تحديد المشاكل التي ستعمل خطط العمل الوطنية على حلها
المهام	☐ إنشاء تسلسل هرمي للمشاكل المحددة في تحليل الوضع؛ ☐ اختيار ووصف المشاكل التي سيتم تناولها في خطط العمل الوطنية والأسباب المنطقية وراء اختيارها؛ ☐ تحليل العلاقة السببية للمشاكل المحددة.

إن تحديد مشاكل تشغيل الشباب الرئيسية والعلاقة السببية بين هذه المشاكل أمر في غاية الضرورة لاستنباط طرق ووسائل لمعالجة تلك المشاكل. وفي تلك المرحلة من مراحل عملية تنمية خطط العمل الوطنية، يمكن تحديد المشاكل الرئيسية بفضل نتائج تحليل الوضع. وتضع تلك المرحلة أساساً لوضع خيارات للسياسات وترتيب أولوياتها لمعالجة المشكلة. كما تعيّن أسباب وأثار الحالة الراهنة (أنظر الرسمين ٢ و ٣)، إضافة إلى العلاقة بينهما.

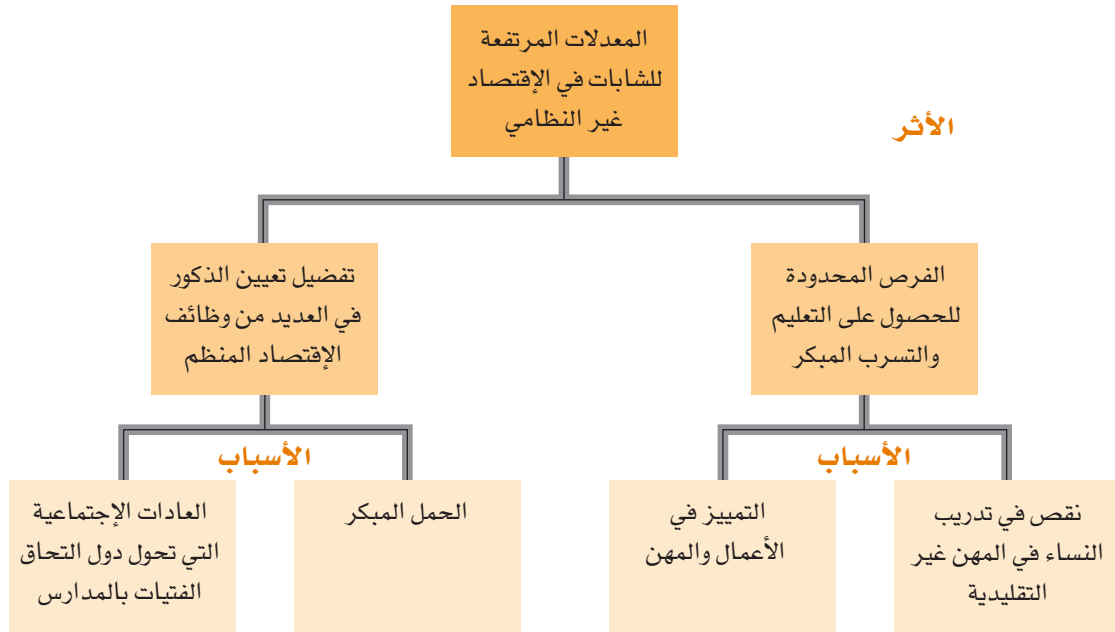
ومن بين الخطوات التي يمكن إتباعها في تحديد واختيار المشاكل الرئيسية لتشغيل الشباب التي يجب تناولها في خطط العمل الوطنية:

أ. ذكر المشاكل المحددة في كل قسم من أقسام تحليل الوضع
يتم إنشاء القائمة بالرجوع إلى «المشاكل» المحددة في نهاية كل قسم من أقسام تحليل الوضع وتدوينها.

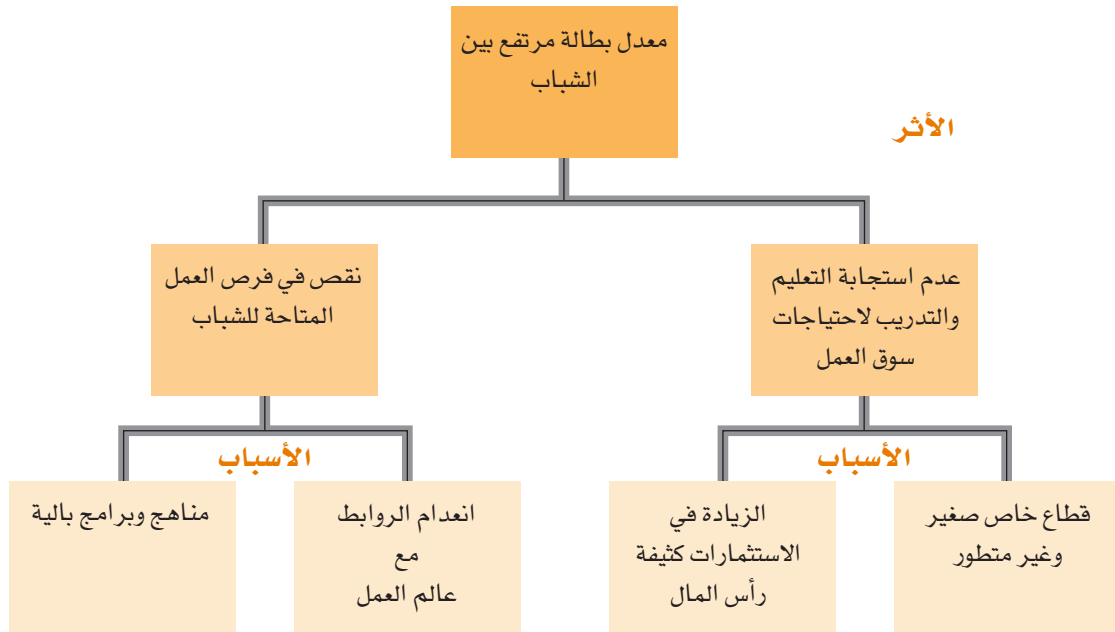
ب. إنشاء تسلسل هرمي للمشاكل وتحديد تلك التي سيتم تناولها في خطط العمل الوطنية
يجب القيام بإنشاء التسلسل الهرمي للمشاكل واختيار تلك التي سيتم تناولها في خطط العمل الوطنية بناءً على الأولويات المتفق عليها فيما بين كافة العناصر الفاعلة المشاركة في إعداد خطط العمل الوطنية. ويجب تحديد عدد المشاكل الواجب تناولها بصورة واقعية، مع الأخذ في الاعتبار الظروف الوطنية، بما فيها الموارد المتاحة.

ج. تحليل أسباب وآثار المشاكل المختارة
يجب على التحليل أن يتتبع الأسباب التي أدت إلى كل من المشاكل المحددة (حيث تعتبر المشاكل هي النتيجة) بالإضافة إلى الرابط الذي يجمع بين الأسباب ذاتها وبين النتيجة النهائية. وعلى العكس من

الرسم ٢ : العلاقة السببية (شجرة المشاكل) للأعداد المرتفعة للشابات في الإقتصاد غير النظامي



الرسم ٣ : العلاقة السببية (شجرة المشاكل) لمعدل البطالة المرتفع بين الشباب



الخطوات (أ) و(ب)، يجب أن ينعكس التحليل الموصوف في الخطوة (ج) في وثيقة خطط العمل الوطنية. ويمثل الرسمين البيانيين ٢ و٣ - وبصورة مبسطة - مثالين للعلاقات السببية. ويمكن تشغيل مثل تلك الرسوم البيانية لتحليل المشاكل الرئيسية وعلاقاتها السببية التي ستتناولها خطط العمل الوطنية.

٢.٢ وضع خيارات السياسات

المبادئ التوجيهية بشأن وضع خيارات السياسات

الغرض

تحديد خيارات السياسات التي من شأنها معالجة مشاكل تشغيل الشباب المختارة التي ستتناولها خطط العمل الوطنية

المهام

- ☐ تحديد الجوانب الرئيسية للسياسة التي من شأنها معالجة مشاكل تشغيل الشباب والتي تم اختيارها؛
- ☐ وضع مجموعة من المعايير التي يجب استعمالها في خيارات السياسة المحتملة؛
- ☐ وفي إطار تلك الجوانب الخاصة بالسياسة، تحديد وتحليل ووضع أولويات خيارات السياسات بناء على المعايير المحددة؛
- ☐ إيضاح بإيجاز الأساس المنطقي ومبررات كل خيار من خيارات السياسات التي تم تحديدها.

يجب أن يستند تحديد أولوية السياسات على تحديد وتقييم عدد من الخيارات التي يمكن صانعي القرارات من اختيار تلك السياسات التي يعتبرونها الأكثر فاعلية في التعامل مع تشغيل الشباب. وبالنسبة لجوانب السياسات الأخرى، تعتبر خيارات سياسات تشغيل الشباب نتيجة لتداخلات فيما بين العديد من السياسات (مثل، سياسات الاقتصاد الكلي، والسياسات القطاعية والاجتماعية؛ سياسات التعليم والتدريب؛ سياسات تنمية المؤسسات؛ وسياسات سوق العمل). تقدم الاطار ٣ قائمة لمجالات السياسات التي يجب أخذها بالاعتبار عند إعداد خطط العمل الوطنية.

الاطار ٣. قائمة بمجالات السياسات الرئيسية ذات الصلة بتشغيل الشباب

الكفاءة والإنصاف	☐ السياسات الاقتصادية والاجتماعية لتعزيز النمو ☐ المنصف وزيادة الطلب على العمل ☐ السياسة الضريبية والنقدية وسعر الصرف ☐ السياسة التجارية ☐ السياسة المالية ☐ سياسة الاستثمار والبنية التحتية ☐ السياسات القطاعية (مثلاً: الزراعة والصناعة والخدمات) ☐ السياسات الاجتماعية (مثلاً: الصحة والإسكان) الفعالية والإنصاف	
	☐ الإلمام بالقراءة والكتابة والتربية الأساسية ☐ التعليم العالي ☐ التعليم والتدريب المهني الأولي، بما في ذلك خبرة العمل ☐ التعليم المستمر والتعليم في مكان العمل	التعليم والتدريب
	☐ بيئة العمل المناسبة ☐ تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصغرى بما في ذلك التعاونيات ☐ العمل للحساب الخاص وروح المبادرة لدى الشباب، بما فيها الاعتماد المصغر	تنمية المؤسسات
	☐ قوانين العمل ☐ سياسات الأجور ☐ برامج سوق العمل النشطة (مثل خدمات التشغيل، ومعلومات سوق العمل، والأشغال العامة، وإعانات العمل) ☐ برامج سوق العمل غير النشطة (مثل إعانات البطالة والمساعدة الاجتماعية)	قوانين العمل وسياسات وبرامج سوق العمل (LMPs)

المصدر: مقتبسة من منظمة العمل الدولية: إستراتيجيات التشغيل الخاصة بالبرامج القطرية للعمل اللائق: مفاهيم، وأساليب، وأدوات تنفيذ برنامج التشغيل العالمي، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٥، آذار/مارس ٢٠٠٦.

يجب أن تتداخل قضايا الإنصاف مع مختلف السياسات وأن تشكل الأساس لعملية تحديد السياسات ذات الأولوية من أجل تعزيز الفعالية والإنصاف في سوق عمل الشباب من خلال التوزيع العادل للدخل وتكافؤ الفرص بين مختلف الفئات. وفي الوقت نفسه، لا ينبغي اختيار السياسات على حساب الفئات المستضعفة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية. على سبيل المثال، يحدد القرار كيفية تخصيص المصروفات العامة لإجراءات معينة والفئات التي يتم تحصيل الضرائب منها، درجة العدالة السياسية المالية. وبالمثل، لا ينبغي أن تؤدي السياسات ذات الأولوية العاملة لصالح العاملين من الشباب إلى استبعاد العمال الآخرين.

ومن الممكن تقويم خيارات السياسات المستحسنة من خلال تكوين «سيناريوهات» بديلة يعمل على تقدير الآثار المحتملة لإحدى مجموعات السياسات مقابل المجموعة الأخرى. وبمعنى آخر، يجب أن يتوقع كل سيناريو الآثار المترتبة على أي خيار من خيارات السياسات ومقارنتها بالآثار المترتبة على السياسات الحالية. لا بد أيضاً أن تشكل خيارات السياسة مجموعة من الخيارات الواقعية. ويجب أن يركز «تمرين الاختيار» على عدد من المعايير المحددة مسبقاً. ويمكن استعمال معايير الاستحسان، ويسر التكلفة، والجدوى لتحديد أرجحية نجاح أو فشل كل خيار (انظر الإطار ٤). على الرغم من أن المعايير الثلاثة مهمة بالتساوي في ما بينها، يبقى تقويم التكاليف والعائدات المستقبلية للسياسة (أي يسر التكلفة) التحدي الأكبر. هناك عدد من التقنيات لتقويم يسر تكلفة خيار السياسة على غرار نماذج المحاسبة، وتحليل المنفعة والتكلفة، وتحليل فعالية التكلفة.

الإطار ٤. معايير وضع الأولويات لخيارات السياسات

يشير إلى احتمالية أن يحظى أحد خيارات السياسات «بقبول» مختلف الفئات المعنية. ويجب تقويم ذلك الأمر من خلال طرح أسئلة مثل: ☐ من سيُشعر بأنه مهدد؟ ☐ من المستفيد؟ ☐ ما الذي يمكن أن يجعل ذلك الخيار مستحسناً من قبل كل الأطراف المعنية؟	الطلب / الحاجة
يقيم النفقات والعائدات المتوقعة. نظراً للنطاق الواسع والآثار غير المباشرة لبعض تغييرات السياسة أو البرامج الجديدة، قد يكون من المستحيل تحديد كافة التكاليف والمنافع في التحليل. فالرأي القويم مهم لتحديد أهم التكاليف والمنافع. كما أن التكاليف والمنافع ليست متطابقة وعلى التحليل أن يوضح من يتحمل تكاليف خيار السياسة ومن يحصد المنافع. ويعتبر مصدر التمويل من المعلومات الأساسية في هذا الإطار. أما الأسئلة التي يجب معالجتها فتشمل: ☐ ما هي التكلفة؟ ☐ من سيتحمل التكلفة؟ ☐ هل ستتفوق المنافع على التكاليف؟	يسر التكلفة
تتعلق بالموارد المتوفرة لتطبيق الخيار. وترتبط بتوفر الموارد البشرية والمالية والفنية والتنظيمية والإدارية. وهنا تطرح الأسئلة التالية: ☐ هل هناك جدوى من خيار السياسة المقترح من وجهة نظر فنية وتنظيمية وإدارية؟ ☐ هل من براهين حول إمكانية تحقيق خيار السياسة النتائج المرجوة؟ ☐ ما هو الجدول الزمني لتطبيق الخيار؟ ☐ هل تكفي قدرات الموظفين الحاليين لتنفيذ السياسات؟ هل يحتاجون إلى التدريب والمساعدة التقنية؟ ☐ هل ستؤثر تكاليف تطوير قدرات الموظفين على يسر تكاليف الخيار؟	الجدوى

Source: Adapted from W.D. Haddad: *The dynamics of education policymaking: Case studies of Burkina Faso, Jordan, Peru and Thailand*, The World Bank, Washington D.C., 1994 and Canada School of Public Service: *Policy Analysis in Government. Step 3: Option Identification and evaluation*.
http://www.myschool-monecole.gc.ca/services/specialists/Analys/step3_e.html

يجب أن تأخذ تلك الاعتبارات مساحة السياسة في الحسبان - أي مجال السياسات الداخلية المتاحة للحكومة في حدود الارتباطات والالتزامات القائمة. ومن أجل تحديد خيارات يمكن تطبيقها على أرض الواقع، فمن الضروري تحديد تلك المساحة التي تحدد بدورها هامش المناورة المتاحة للحكومة. ويقع على عاتق واضعي السياسات - في حدود المساحة المتاحة - تحديد الخيار الذي يتمتع بأفضل الإمكانيات لتحقيق عائدات اقتصادية واجتماعية عالية. على قرار السياسة أن ينظر في قدرة الدولة على الاستجابة للمتطلبات الرئيسية في السياسات العامة. ويصف الاطار ٥ هذه السياسات بإيجاز.

وعند تحديد مزيج السياسات، فمن المهم أيضاً اعتبار وجود بعض إجراءات التدخل التي قد يكون لها أثر على تشغيل الشباب في الأجلين القصير والمتوسط، بينما لن تسفر إجراءات أخرى عن أية نتائج إلا بعد أجل أطول. على سبيل المثال، ربما يأتي إصلاح النظام التعليمي في قمة أولويات بعض الدول. ولكن التأثير الشامل لهذا الإجراء الوقائي حول تشغيل الشباب، لن يصبح ملموساً إلا على الأجل الطويل. وفي بلدان أخرى، ربما يأتي تيسير انتقال الشباب إلى العمل كأولوية رئيسية. ومن شأن السياسة التي تقدم حوافز للمؤسسات التي تقوم بتعيين الشباب فيها أن يكون لها أثر على التشغيل في المديين القصير أو المتوسط. وعلى أرض الواقع، لا يعتبر كلا نوعي هذه التدابير مقصوداً على الآخر. حيث يدور التحدي حول تحديد مزيج التدخلات الوقائية والعلاجية، التي قد يكون لها تكلفة ومدى زمني واثراً مختلف. ويعتبر تسلسل تلك السياسات مهماً أيضاً. مما يؤدي إلى الحاجة إلى تحديد وتصنيف السياسات المختلفة التي يجب تنفيذها في الأجل القصير، والمتوسط والطويل.

في الختام، يجب أن ينبع القرار النهائي بشأن السياسات من خلال تقييم لخيارات سياسات مختلفة، بناءً على نتائج التحليل المذكور أعلاه. وفي معظم الحالات، لا تتوافق الحلول الصحيحة دائماً مع الموارد المتاحة، والمطالب المتضاربة، والأطر المؤسسية المتوفرة. هذه الأطر مهمة لتحويل السياسات إلى ممارسة فعلية. ومرة أخرى، يتمثل التحدي في إيجاد سياسات معقولة فنياً ومتماشية مع السياق الوطني.

الاطار ٥. مستلزمات السياسات العامة الرئيسية

الاستقرار	القدرة على استدامة السياسات مع مرور الوقت من خلال التغيير التدريجي الذي يركز على الإنجازات والإجماع.
التكيف	مدى تكيف السياسات مع الظروف الاقتصادية المتغيرة أو تغييرها عند فشلها.
التماسك والتنسيق	درجة التماسك في السياسات ذات الصلة والتنسيق بين الجهات الفاعلة المشاركة في تصميم السياسات وتطبيقها.
نوعية التطبيق والتنفيذ	مدى تطبيق وتنفيذ السياسات بفعالية.
المراعاة العامة	مدى تعزيز السياسات للرعاية العامة بدلاً من مصالح الأفراد، أو المجموعات أو المناطق الجغرافية المحددة.
الفعالية	قدرة الدولة على تخصيص الموارد النادرة للسياسات التي تقدم عائدات مرتفعة.

المصدر: بنك التنمية الأمريكي البيني، سياسة السياسات، العاصمة واشنطن، ٢٠٠٥.

٣. تخطيط العمل

يجب تخصيص القسم الثالث من خطط العمل الوطنية لتخطيط العمل. وبتحديد أكثر، يجب أن يحدد هذا الجزء ويفصل الغرض، والغايات المتوخاة من تشغيل الشباب والنتائج المتوقعة من وراء خطط العمل الوطنية. ويجب أن يبين كذلك الموارد اللازمة والترتيبات المؤسسية لتنفيذها.

٣.١ الهدف

المبادئ التوجيهية حول تحديد الأهداف

الغرض

تحديد هدف خطط العمل الوطنية وربطه بالإطار العام للسياسة الاقتصادية الاجتماعية

المهام

- ☐ تحديد الهدف الذي تسعى خطط العمل الوطنية إلى المساهمة في تحقيقه في إطار الأهداف الإنمائية الأشمل لبلدك؛
- ☐ ربط الهدف المحدد بأطر إنمائية وطنية و/أو سياسة تشغيل قائمة.

ويجب أن يبين الغرض الهدف العام الذي تسعى خطط العمل الوطنية حول تشغيل الشباب إلى «المساهمة بها» في إطار الأهداف الإنمائية الأوسع للبلد. ويجب أن ترتبط خطط العمل الوطنية بخطط التنمية الوطنية.^{١٨}

وإذا كانت لدى الدولة إستراتيجية للحد من الفقر، فإنه يمكن ربط خطط العمل الوطنية بها، كما يمكنها المساهمة في تحقيق هدف أو أكثر من بين الأهداف المحددة في هذه الخطط الوطنية، وفي نفس الوقت، زيادة التركيز على تشغيل الشباب. ويبين الاطار ٦ أدناه مثالاً للمحتوى المعتاد لأوراق إستراتيجية الحد من الفقر.

وإذا كان البلد يعتمد سياسة تشغيل أو إستراتيجية تشغيل، فإنه يجب أن يتسق هدف خطط العمل الوطنية مع هدف هذه السياسة. ومن أمثلة هدف سياسة التشغيل اتفاقية سياسة العمالة (رقم ١٢٢)، ١٩٦٤، التي تهدف بشكل رئيسي إلى تشجيع التوظيف الكامل، والمنتج والذي يتم اختياره بحرية. وينعكس هذا الهدف في سياسات واستراتيجيات التشغيل المتبعة في كثير من الدول التي صادقت على الاتفاقية رقم ١٢٢.

(١٨) في العديد من الدول، يجب استعمال الأطر التنموية كمرجع.

الاطار ٦. محتوى ورقة استراتيجية الحد من الفقر

قضايا الاقتصاد الكلي والقضايا الهيكلية

- ☐ النمو والتشغيل
- ☐ الإطار الاقتصادي
- ☐ السياسات المالية والنقدية
- ☐ السياسة التجارية والأسواق
- ☐ الخصخصة

حالة الفقر

- ☐ تشخيص حالة الفقر في الريف والمدن
- ☐ عدم المساواة، والرفاه الاجتماعي، والعرق، والشباب والنوع الاجتماعي
- ☐ الإصلاح الزراعي والأراضي

العملية الإستشارية (تحديد من، كيف، أين، ومتى إقامة حوار اجتماعي واسع النطاق)

- ☐ ما الذي تم إنجازه
- ☐ الالتزامات المستقبلية

الحكم الرشيد (أحياناً يتم التعامل معها بصفتها مسألة شاملة)

- ☐ الإصلاح القانوني/التنظيمي/القضائي
- ☐ إصلاح الخدمة المدنية
- ☐ إصلاح/لامركزية أجهزة الحكم المحلي
- ☐ الإدارة المالية العامة
- ☐ الفساد

التنمية/القدرات البشرية

- ☐ الصحة/التغذية
- ☐ التعليم
- ☐ حقوق الإنسان
- ☐ الحماية الاجتماعية / الإدماج الاجتماعي / التعرض للخطر / شبكات الأمان
- ☐ سوق العمل

القطاع الخاص

- ☐ البيئة المؤاتية للأعمال
- ☐ الإقتصاد غير النظامي
- ☐ التعاونيات
- ☐ الائتمان/الأعمال المصرفية
- ☐ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- ☐ الموارد الطبيعية للإنتاج

البنية الأساسية

- ☐ الطاقة
- ☐ النقل
- ☐ الماء والصرف الصحي
- ☐ المرافق

مراقبة الفقر وتحليله

- ☐ الترتيبات المؤسسية لمراقبة الفقر
- ☐ مؤشرات ورقة إستراتيجية الحد من الفقر، وأهدافها والأهداف التنموية للألفية
- ☐ تعزيز النظم الإحصائية

المسائل الشاملة

- ☐ النوع الاجتماعي
- ☐ فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المكتسب (الإيدز)
- ☐ البيئة
- ☐ الاتصال الإستراتيجي في ورقة إستراتيجية الحد من الفقر
- ☐ التنمية بدينامية محلية

منظومة السياسات

- ☐ الأهداف والتقدم المحقق حتى تاريخه والإجراءات المخطط لها
- ☐ أطر التكلفة والتمويل ووضع الموازنة والإنفاق على المدى المتوسط

المواضيع الخاصة ببلدان محددة

- ☐ عمل الأطفال
- ☐ الهجرة
- ☐ النزاعات/الأمن/الاستعداد لمواجهة الكوارث
- ☐ الاتجار بالبشر
- ☐ الأمن الغذائي

المصدر: منظمة العمل الدولية، العمل اللائق واستراتيجيات الحد من الفقر - دليل مرجعي لموظفي وأعضاء منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٥.

٣. ٢ غايات وأهداف تشغيل الشباب

المبادئ التوجيهية بشأن أهداف وغايات التشغيل

الغرض

وضع أهداف يناط بخطط العمل الوطنية تحقيقها وتحقيق الغايات التابعة لها

المهام

- ☐ تحديد الأهداف التي يمكن تحقيقها في الواقع في الإطار الزمني المحدد لخطط العمل الوطنية؛
- ☐ إذا كانت ثمة سياسة أو إستراتيجية تشغيل قائمة؛
- التنسيق بين الأهداف المحددة لخطط العمل الوطنية مع أهداف أخرى ذات صلة بسياسة/ إستراتيجية التشغيل؛
- تحديد الأهداف الخاصة بالشباب والتي يمكن ربطها بأهداف إستراتيجية التشغيل.
- ☐ تحديد هدف قابل للقياس أو أكثر لكل هدف.
- ☐ ضمان أخذ قضايا المساواة بين الجنسين في الاعتبار عند تحديد الأهداف والغايات.

يجب أن يبين الهدف ما ترمي خطط العمل الوطنية لتحقيقه بعد التنفيذ (أثر طويل الأمد). وفي معظم الحالات، يمكن تحقيق هدف تشغيل الشباب من خلال تضافر سياسات مختلفة. ولهذا السبب، فإن عدد الأهداف يجب أن يكون محدوداً ويجب أن تكون بيانات الأهداف واضحة ودقيقة قدر الإمكان.

يجب أن يرافق كل هدف أهداف قابلة للقياس أو للتحقق ويمكن تحقيقها. وتوفر الأهداف معايير قياسية لمراقبة التقدم في تحقيق الأهداف وتقويم الأثر الناجم عن خطط العمل الوطنية. وهي تساعد في تحديد الأمور الحاجات الواجب إتمامها وموعد إنجازها. وهي تمثل التزاماً للنهوض بالبلد. لا بد من أخذ قضايا الإنصاف بشكل عام، وقضايا المساواة بين الجنسين بشكل خاص، في الحسبان عند تحديد الغايات. قد يتطلب ذلك تقسيم الغايات بحسب الجنس حيث يكون ذلك ملائماً وتحديد غايات معينة إما للشباب إما للشابات.

يشكل الاطار ٧ مثلاً حول هدف تشغيل الشباب و غايتين ذات صلة به.

الاطار ٧. غايات تشغيل الشباب وأهدافه

إحدى المشاكل الناشئة عن تحليل الوضع في بلد «الشمس» هي عدم استجابة نظام التعليم والتدريب المهنيين لمتطلبات سوق العمل. نتيجة لذلك، يواجه المتدربون الشباب، وبالأخص الشابات، معدلات توظيف منخفضة. كما أن الشبان وبالأخص الشابات المنتمين للأقليات الإثنية يواجهون مشاكل إضافية. فهم يعانون من معدل تسرب مرتفع ومعدل تشغيل أكثر انخفاضاً مقارنة مع الشباب الآخرين. لذا حدد تحليل السياسة مشاكل رئيسية في تشغيل الشباب وهي نظام تعليم وتدريب مهنيين ضعيف ومستويات مرتفعة من البطالة وفقدان الأمل بين الشباب من الأقليات الإثنية. من جهته، وافق الفريق الفني الوطني على أن «تحسين الوصول إلى نظام التعليم والتدريب المهنيين وتعزيزه» يجب أن يشكل أولوية في خطة العلم الوطنية في بلد «الشمس». بالتالي، حدد الأهداف والغايات التالية:

- ☐ الهدف ١: تحسين الوصول إلى نظام التعليم والتدريب المهنيين وتعزيزه:
الغاية: زيادة معدل المتدربين الشباب في وظائف دائمة بنسبة ٤٠٪، ومعدل الشابات في هذه الوظائف بنسبة ٥٥٪ خلال السنوات الخمس المقبلة.
- ☐ الهدف ٢: منع الإقصاء الاجتماعي للشابات والشبان المنتمين إلى أقليات إثنية عبر تحسين آفاق تشغيلهم:
الغاية: بحلول العام «أ»، زيادة معدل تشغيل الشباب من الأقليات الإثنية بنسبة ١٠٪.

وإذا اعتمد البلد سياسة تشغيل، يجب أن تتسق أهداف خطط العمل الوطنية مع أهداف سياسة التشغيل. وقد يتيح هذا النهج دمج تشغيل الشباب (كهدف أفقي) في العناصر المختلفة لسياسة التشغيل. وفي حال ترابط الإستراتيجيات والسياسات المحددة، فيمكن لخطط العمل الوطنية أن تساهم في جعل تشغيل الشباب أولوية أفقية من خلال تحديد الأهداف الخاصة بالشباب (أنظر الاطار ٨).

الاطار ٨. تشغيل الشباب في إستراتيجية التشغيل الأوروبية

إنّ إستراتيجية التشغيل الأوروبية المعتمدة في الاتحاد الأوروبي عبارة عن نهج سياسي متكامل للتشغيل يتركز على الأهداف العامة المتمثلة في تنفيذ «سياسات تشغيل تستهدف تحقيق التشغيل الكامل، وتحسين الجودة والإنتاجية في العمل، وتعزيز التلاحم الاجتماعي والإقليمي». وتسترشد بها الدول لدى قيامها بوضع أهداف مشتركة تتمحور حول ثلاث مجالات (جذب مزيد من الأفراد للتشغيل واستمرارهم في وظائفهم، وزيادة العروض من الوظائف وتحديث نظم الحماية الاجتماعية؛ وتحسين قدرة العمال والمؤسسات على التكيف، وزيادة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تحسين التعليم والمهارات) ^{١٩}.

وتتوفر مجموعة من الأهداف لمساعدة الدول في مراقبة التقدم. وهناك أربعة أهداف على وجه التحديد ذات علاقة بالشباب. وهي: (١) زيادة معدل التشغيل إلى ٧٠ في المئة ككل، و٦٠ في المئة على الأقل بالنسبة للنساء، وذلك بحلول عام ٢٠١٠، (٢) يجب أن يمنح كل شاب عاطل عن العمل فرصة البدء من جديد في شكل تدريب، وإعادة تدريب، وممارسة العمل، والوظيفة أو غير ذلك من الإجراءات المتبعة لإتاحة الفرصة للعمل قبل مرور ستة أشهر من البطالة، (٣) سيني ٨٥ في المئة من البالغين من العمر ٢٢ عاماً مرحلة التعليم الثانوي العالي بحلول عام ٢٠١٠ و (٤) المعدل المتوسط لتاركي المدارس باكراً يجب ألا يتجاوز ١٠ في المئة بحلول عام ٢٠١٠.

(١٩) قامت أول إستراتيجية أوروبية للتشغيل (EES) على أربعة ركائز (وهي قابلية التشغيل، والقدرة على التكيف، والعمل الحر وتكافؤ الفرص). وقد تطورت الآن بحيث أصبحت تطوي على الأولويات الرئيسية المذكورة أعلاه. ويستخدم كلا المنهجين: «الركائز» والأولويات السياسية الرئيسية» لوضع استراتيجيات التشغيل وتطويرها.

المصدر: المفوضية الأوروبية: المبادئ التوجيهية المتكاملة والوظائف (٢٠٠٥ - ٢٠٠٨)، لوكسمبورغ، ٢٠٠٥.

٣. ٣ نتائج ومؤشرات العمليات الرئيسية

المبادئ التوجيهية بشأن نتائج ومؤشرات العمليات

الغرض

تحديد النتائج المراد الوصول إليها في نهاية خطط العمل الوطنية ووضع مؤشرات الأداء لقياسها.

المهام

- ☐ تحديد ووضع النتائج التي تؤدي إلى حدوث تغييرات ملموسة في السياسة و/أو المؤسسات في الإطار الزمني المحدد لخطط العمل الوطنية.؛
- ☐ عند تحديد النتائج، قُم بتحديد ما يكون أهدافاً واقعية وقابلة للتحقيق، وليس مجرد إجراءات، أو وسائل، واحرص دائماً على الربط بينها وبين هدف تشغيل الشباب؛
- ☐ بالنسبة لكل نتيجة، حدد مؤشراً واحداً أو أكثر من المؤشرات التي يشار إليها بالاختصار SMART بحيث يكون ضمنها مؤشر كمي واحد على الأقل؛
- ☐ ضمان أخذ قضايا الجنسين في الاعتبار عند تحديد النتائج والمؤشرات.

ويجب أن تبين مؤشرات العمليات حدوث تغيير ملموس في السياسة و/أو المؤسسات المتوقع حدوثه في خلال إطار زمني محدد في خطط العمل الوطنية (أثر متوسط الأجل). وبالتالي، يجب التعبير عن النتائج في شكل أهداف قابلة للتحقيق على أرض الواقع، وليس مجرد أعمال يتعين القيام بها أو وسائل يجب تشغيلها. وعند تحديد بيان النتيجة، فإنه يجب أن يؤخذ نطاق خطط العمل الوطنية في الاعتبار، وكذلك الموارد التي قد تتوفر. وبعبارة أخرى، فإن التغيير المتوقع يجب أن يكون متوازناً مع الموارد التي قد تتوفر ونطاق خطط العمل الوطنية.

وتعد النتائج مفيدة بالنسبة لتحقيق الأهداف، وعلى هذا الأساس يجب ربطها دائماً. ويمكن لمجموعة النتائج المرتبطة بهدف معين أن تحدث تغييراً في سياسات و/أو مؤسسات مختلفة. وعلى سبيل المثال، فإن الهدف الذي يسعى لتحسين ظروف العمل لشباب العاملين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥-١٧ عاماً في أماكن العمل الخطرة يمكن تحقيقه من خلال مجموعة من النتائج المؤثرة على قوانين العمل، وإدارة العمل وبيئة الأعمال. ويمكن أن تشمل هذه النتائج: سياسة تمت مراجعتها حول أنواع العمل الخطر التي يمكنها أن تضر بصحة أو نمو العاملين الصغار الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة، وتحسين قدرات هيئات التفتيش على العمل وذلك لإنفاذ قوانين العمل والقضاء على عمل الأطفال وحماية صغار العاملين، وتبسيط إجراءات التسجيل أمام المؤسسات التي تنتمي لقطاعات عالية الخطورة بصفتها كيانات قانونية.

وتعد النتائج شرطاً ضرورياً ولكنه غير كافٍ. ويجب تحديد مؤشرات ملموسة لكل نتيجة من النتائج المحددة. ولا غنى عن هذه المؤشرات لقياس الأداء ومراقبة التقدم بمرور الوقت. ويجب أن تكون محددة، وقابلة للقياس، وممكنة التحقيق، ومناسبة ومحددة زمنياً (يشار إليها بالاختصار SMART).

وتفيد المعلومات المستخلصة من هذه المؤشرات في إدارة اتخاذ القرار بحيث تظل خطط العمل الوطنية في مسارها الصحيح تجاه تحقيق أهدافها. وكقاعدة أساسية، يجب أن ترتبط كل نتيجة بمؤشر كمي واحد على الأقل. ويجب أن تعتمد المؤشرات الكمية على وحدة تحليل أو حساب، والبيانات الأساسية الموجودة والمقارنة القياسية (مثل الأرقام والمعدلات والنسب).

واستناداً إلى المثال المذكور آنفاً، يمكن أن تشمل مؤشرات الأداء: العدد الدقيق للقوانين التي تحتاج إلى تعديل وذلك لمراجعة السياسة المتعلقة بأنواع العمل الخطرة بعامل زمني دقيق (يعني ذلك أنه يتم تحديد القوانين قبل تحديد المؤشر)، نسبة الزيادة في الالتزام بقوانين العمل نتيجة زيارات التفتيش بعامل زمني محدد، وخفض بنسبة محددة لعدد المستندات الإدارية اللازمة لتسجيل إحدى المؤسسات التابعة لقطاعات عالية الخطورة بعامل زمني محدد.

يشكل الإطار ٩ مثلاً عن نتائج تشغيل الشباب والمؤشرات ذات الصلة المرتبطة بأمثلة الأهداف والغايات المذكورة في الإطار ٧ آنفاً.

٣-٤ الموارد

المبادئ التوجيهية حول الموارد	
الغرض	تخطيط الموارد التي تتطلب تنفيذ خطط العمل الوطنية.
المهام	☐ تقدير الموارد (البشرية، والمادية والمالية) اللازمة لتنفيذ خطط العمل الوطنية وبيان المؤسسات الوطنية المناسبة التي توفر هذه المدخلات؛ ☐ تقسيم الموارد حسب النتيجة؛ ☐ تحديد أوجه القصور المالي والمصادر الخارجية الممكنة للتمويل. ☐ إدراج توزيع المدخلات في خطط العمل الوطنية.

كما سبق وذكرنا في هذا الدليل (أنظر الجزء الثاني، القسم الثاني)، فإن أحد أهم خصائص السياسات العامة يقوم على قدرة الدولة على تخصيص موارد نادرة للمبادرات التي تقدم عائدات جيدة. لذلك، يجب أن تحدد خطط العمل الوطنية الموارد البشرية، والمادية والمالية اللازمة لتنفيذها. ويجب أن تكون هذه الموارد في حدود خطط العمل الوطنية. وبتحديد أكثر، يمكن إجراء تقدير سليم

للموارد اللازمة لكل نتيجة. وهذا العملية حاسمة الأهمية بالنسبة للنجاح النهائي لخطط العمل الوطنية. ويمكن لحالات الاستخفاف في التقدير التسبب في إعاقة تنفيذ خطط العمل الوطنية. وقد تتسبب حالات المبالغة في التقدير في الإخفاق في اختبار الكفاءة.

وفيما يتعلق بالمدخلات المالية، فإنه عند تحديد الموارد العامة اللازمة، سيتسنى تحديد مدى القدرة على توفير التمويل من خلال موارد الموازنة الوطنية. وفي حالة وجود نقص في التمويل، فإنه بإمكان السلطات الوطنية إعادة تحديد الأولويات في خطط العمل الوطنية أو النظر في تعبئة التمويل من خلال التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف. ويجب إدراج توزيع المدخلات مع مؤشرات مصادر التمويل في خطط العمل الوطنية.

الاطار ٩. نتائج ومؤشرات تشغيل الشباب

لتحقيق الأهداف والغايات المحددة في خطط العمل الوطنية في بلد «الشمس»، حدد الفريق الفني الوطني النتائج ومؤشرات الأداء الآتية:

النتائج والمؤشرات المرتبطة بالهدف ١

الهدف ١: تحسين الوصول إلى نظام التعليم والتدريب المهنيين وتعزيزه:

□ النتيجة ١ - ١: إصلاح نظام التعليم والتدريب المهنيين لتأمين المساواة بين الشابات والشبان في ما يتعلق بالتدريب المهني المؤشرات:

- معدل إلحاق الشابات في التعليم والتدريب المهنيين مساوٍ لمعدل الشباب بحلول العام «أ»
- معدل تخرج الشابات في التعليم والتدريب المهنيين ازداد بنسبة ٢٥٪ بحلول العام «ب»
- مشاركة الشابات في التعليم والتدريب المهنيين في التجارة غير التقليدية بلغت ٢٥٪ بحلول العام «ج»

□ النتيجة ١ - ٢: مراجعة سياسة التعليم والتدريب المهنيين للاستجابة بمرونة لمتطلبات سوق العمل، بما في ذلك عبر الخبرة العملية المؤشرات:

بحلول العام «ج»

- ٧٠٪ من برامج التعليم والتدريب المهنيين مصممة على أساس توقعات سوق العمل والحاجات التي حددتها الشركات
- ٨٥٪ من عملية تنفيذ برامج التعليم والتدريب المهنيين تستند على الكفاءة
- ٦٠٪ من نتائج برامج التعليم والتدريب المهنيين تتضمن مكونات الخبرة العملية، بما في ذلك عبر الشراكات الخاصة - العامة

النتائج والمؤشرات المرتبطة بالهدف ٢

الهدف ٢: منع الإقصاء الاجتماعي للشابات والشبان المنتمين إلى أقليات إثنية عبر تحسين آفاق تشغيلهم:

□ النتيجة ٢ - ١: زيادة عدد الشباب من الأقليات الإثنية الذين وجدوا عملاً عبر تدابير التنشيط المؤشرات:

بحلول العام «ج»

- زيادة معدل الشباب من الأقليات الإثنية المستفيدين من برامج سوق العمل النشطة بنسبة ٤٠٪
 - انخفاض معدل شباب من الأقليات الإثنية المدرجين في تدابير الرفاهية الاجتماعية بنسبة ٢٥٪
- النتيجة ٢ - ٢: زيادة عدد العمال الشباب من الأقليات الإثنية الذين انتقلوا للعلم في الاقتصاد النظامي: المؤشرات:

بحلول العام «ج»

- تدابير الحوافز الجديدة تؤدي إلى تنظيم عقود التشغيل لحوالي ٢٥ ألف عامل شاب من الأقليات الإثنية
- تنظيم علاقة التشغيل لحوالي ٤٠ ألف عامل شاب نتيجة تدابير تفتيش العمل
- حصول ٢٠ ألف عامل شاب من الأقليات الإثنية على تشغيل لائق عبر تنفيذ سياسات ضد التمييز

٣- ه آلية التنفيذ والتنسيق

المبادئ التوجيهية بشأن آلية التنسيق الوطنية

الغرض

تحديد ووصف الآلية التي ستقوم بتنسيق وتنفيذ خطط العمل الوطنية

المهام

- ☐ تحديد ووصف الآلية المؤسسية التي سيتم إنشاؤها و/أو تكليفها بضمان التنسيق الفعال لتنفيذ خطط العمل الوطنية على المستويين الوطني والمحلي؛
- ☐ وصف أدوار ومسؤوليات المؤسسة الحكومية الرئيسية؛
- ☐ بيان تشكيل، وأدوار ومسؤوليات هيئة التنسيق، وإذا أمكن، تصور مجموعة العمل التقنية.

وكما هو موضح في الاطار ٣، فإن مجموعة السياسات التي تؤثر على نتائج تشغيل الشباب تشمل وزارات حكومية مختلفة (مثل التجارة، والصناعة، والمالية، والتجارة، والتعليم والتدريب، التشغيل، والشباب). وهي تضم مؤسسات مركزية ومحلية، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل والعمال، وهيئات (مثل خدمات التشغيل في القطاع العام ووكالات التشغيل في القطاع الخاص، وموفري خدمات التعليم والتدريب).

ولضمان التجانس في جميع مراحل تنفيذ خطط العمل الوطنية، من الضروري إنشاء آلية تنسيق تحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات المنوطة بالأطراف المعنية المختلفة. ويمكن لهذه الآلية أن تشمل:

أ - المؤسسة الحكومية الرئيسية المكلفة بتنسيق وتنفيذ خطط العمل الوطنية. تعمل هذه المؤسسة كأمانة دائمة لهيئة التنسيق.

ب - هيئة تنسيق (مثل لجنة التوجيه، والمجلس الاستشاري) تضم جميع الوزارات المشاركة في تنفيذ خطط العمل الوطنية بالإضافة إلى منظمات أصحاب العمل والعمال. يجب تحديد الوزارات على أساس السياسات التي لها الأولوية والنتيجة (النتائج) التي ستتحمل مختلف الوزارات المسؤولية عنها. يجب أن يكون ممثلو المجتمع المدني، وخصوصاً جماعات الشباب، أيضاً أعضاءً بهيئة التنسيق هذه. يجب أن يكون لدى الأخيرة صلاحيات واختصاصات معينة وأن تجتمع بصورة منتظمة أو حسب الطلب. تتضمن هيئة التنسيق فرق عمل فنية مخصصة للقيام بمهام معينة (مثل صياغة مشاريع القوانين، وتطوير الإستراتيجيات). يعتمد تشكيل فرق العمل هذه على المهام والخبرات اللازمة.

يشكل الاطار ١٠ مثالاً عن آلية التنسيق عبر المساعدة الفنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية.

وينبغي أن ينطوي تنفيذ خطط العمل الوطنية أيضاً على التنسيق بين المؤسسات والجهات المحلية الفاعلة. وتبين الخبرة المكتسبة من خلال مبادرات تشغيل الشباب أن إسناد المهام إلى السلطات الإقليمية والمحلية من شأنه تيسير تلبية المتطلبات المحلية واتخاذ قرارات قريبة من احتياجات المستفيدين النهائيين. وفي هذا السياق، يمكن وضع تصور لترتيب التنسيق على المستوى اللامركزي. ومن المرجح أن يماثل هذا الترتيب ذلك الترتيب القائم على المستوى المركزي.

الاطار ١٠. مثال عن آلية التنسيق لتطبيق خطة عمل تشغيل الشباب في كوسوفو

مكتب رئيس الوزراء	سوف يقدم مكتب رئيس الوزراء التنسيق العام لتطبيق خطة عمل تشغيل الشباب، وبالتحديد: - ترتيب إنشاء لجنة وزارية بينية حول تشغيل الشباب يكون معظم موظفيها من المسؤولين العامين الذين صمموا خطة العمل. هؤلاء المسؤولون سوف يقدمون الدعم الفني، والمشورة والإرشاد في كل الجوانب المتعلقة بتنفيذ خطة العمل لوزارتهم ولمكتب رئيس الوزراء. تقوم اللجنة بإعداد تقارير المراقبة والتقدم الدورية وتساعد في تحضير تقارير تقويم خطة العمل. - تسهيل تبادل المعلومات والممارسات الفضلى بين الوكالات الحكومية المحلية والمركزية وبين الحكومة والمجتمع المدني.
اللجنة الوزارية البينية حول تشغيل الشباب	بعد إقرار خطة عمل تشغيل الشباب، تقوم اللجنة بما يلي: - تقديم المشورة من الخبراء ومساعدة الوزارات الرئيسية ومكتب رئيس الوزراء في تحديد البرامج الملائمة، والمهام والأعمال بين الوزارات، والمؤسسات الحكومية المحلية، والوكالات، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات الأخرى المشاركة في تطبيق خطة العمل. - تصميم ومراجعة المبادئ التوجيهية المناسبة التي تساعد الوزارات الرئيسية والحكومة المحلية في القيام بعملها بفعالية في مجال تشغيل الشباب. - تقديم النصح للوزارات الرئيسية والمؤسسات الحكومية المحلية حول القضايا المحلية المتعلقة بتطبيق برامج تشغيل الشباب. - تقديم المساعدة لوحدة تنسيق المساعدة الفنية والجهات المانحة في القضايا المرتبطة ببرامج ومشاريع تشغيل الشباب. - مراقبة تحقيق الأهداف وتقديم المعلومات للوزارات الرئيسية، والحكومة المحلية ومكتب رئيس الوزراء في الأنشطة الجماعية. - تقديم المساعدة الفنية في متابعة توصيات الأمم المتحدة والتوصيات الإقليمية والعالمية الأخرى المتعلقة بالشباب. - المساعدة في تحديد حاجات الأبحاث في حقل تنمية الشباب والمساهمة في أنشطة الأبحاث.

المصدر: خطة عمل تشغيل الشباب في كوسوفو: إطار السياسة خلال منتصف الفصل في الفترة الممتدة بين ٢٠٠٧-٢٠١٠، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

الاطار ١١. معايير تقييمية أولية

معايير التقييم	التحديد
الملائمة	مدى تبرير أهداف خطة العمل وملاءمتها مع الحاجات، سواء أكانت ذات صلة ومناسبة للأولويات المحلية والوطنية؛
الفاعلية	مدى تحقيق الأهداف، سواء أكان للتدخلات والوسائل المستعملة الأثر نفسه، أم كان بالإمكان الحصول على آثار أخرى عبر استعمال وسائل مختلفة؛
الفعالية	سواء أتحققت الأهداف في أقل تكلفة ممكنة أم كان بالإمكان تحقيق نتائج أفضل بالتكلفة عينها؛
سواء	سواء أعتبر النتائج المتوقعة أو غير المتوقعة مرضية أم لا من وجهة نظر المستفيدين بشكل مباشر أو غير مباشر؛
الاستدامة	مدى دوام النتائج والأثر، بما في ذلك التغييرات المؤسسية، مع مرور الزمن وسواء أكانت ستستمر في غياب التمويل الإضافي.

٦.٣ المراقبة والتقييم

المبادئ التوجيهية حول المراقبة والتقييم

الغرض

تحديد ووصف النظام الذي سيتم إتباعه لمراقبة خطط العمل الوطنية وتقويمها

المهام

- ☐ وصف النظام والأدوات التي ستستخدم لمراقبة خطط العمل الوطنية،
- ☐ بيان أنشطة المراقبة التي سيتم القيام بها لرصد التقدم في نتائج الأداء مقابل المؤشرات القائمة،
- ☐ وصف الآلية التي ستطبق لتقويم خطط العمل الوطنية،
- ☐ تحديد أصحاب المصلحة المعنيين بالمراقبة والتقييم،
- ☐ ضمان المراقبة والتقييم وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين.

يجب أن تضم خطط العمل الوطنية بنود خاصة بأنظمة المراقبة والتقييم، وهذه الأنظمة هي أدوات إدارية يمكن للهيئات الحكومية تشغيلها لأغراض المحاسبة والشفافية، وكذلك لإظهار النتائج. كما يمكنها المساعدة في تعزيز التجانس بين السياسات، والخطط والمشاريع.

وتحسّن عملية المراقبة الإدارة العامة لخطط العمل الوطنية من خلال تقديم معلومات وملاحظات تقويمية لجميع الأطراف المعنية. وهو يساعد في الأساس على تقويم التقدم من خلال العمل المستمر وتشغيل الموارد المخصصة. وتسمح المعلومات باتخاذ إجراءات تصحيحية في الوقت المناسب من أجل ضمان التجانس بين التخطيط والتنفيذ. وفي هذا الصدد، من المقترح مراجعة خطط العمل مرة واحدة على الأقل كل عام، وإذا لزم الأمر، يتم مراجعتها وفقاً للاحتياجات المتغيرة. وكما سبق وذكرنا، فإن مؤشرات الأداء ضرورية للمراقبة المناسبة.

ويُمكنُ التقييم من التحقق من النجاح أو الفشل لخطط العمل الوطنية. وهو يستهدف قياس الأداء بشأن أهداف تشغيل الشباب من حيث الملاءمة، والفاعلية، والفعالية، والفائدة والاستدامة (أي الأثر الطويل المدى). يظهر الإطار ١١ كيفية تحديد هذه المعايير التقييمية الأولية بينما تقدم الأداة ٧ أسئلة وقضايا التقييم. وكذلك، فإن عمليات التقييم تفيد في استخلاص الدروس المستفادة من التنفيذ والتي يمكن الاستفادة منها في استقاء المعلومات للقيام بتدخلات مستقبلية.

يجب أن يتضمن هذا القسم من خطط العمل الوطنية بنوداً تتعلق بمراقبة وتقييم المناهج. وبالتالي، ينبغي توضيح مسؤوليات وأدوار الأطراف المعنية المشاركة في عملية المراقبة والتقييم. على سبيل المثال، إذا وضعت آلية مؤسسية بينية لهذا الغرض، يجب إعداد تقارير دورية للتأكد من تنفيذ خطط العمل الوطنية وفق الجدول الزمني المحدد وللتثبت من أن التدابير تحقق النتائج المرجوة. وعلى هذه التقارير أن تحدد المؤسسات والموظفين المسؤولين عن تنفيذ خطط العمل الوطنية.

٤ . تحديد الوثائق المرفقة بخطط العمل الوطنية

٤ - ١ مصفوفة خطط العمل الوطنية

تشكّل المنظومة أداة مفيدة لتصوير العلاقة الوظيفية بين العناصر المختلفة لخطط العمل الوطنية (الأهداف والغايات والنتائج والمؤشرات والمسؤوليات والمدخلات). كما أنها تعرض نظرة سريعة على المعلومات الأساسية في شكل جدول. وتقدّم الأداة ٧ في القسم الثالث لهذه المبادئ التوجيهية مثلاً عن هذه المنظومة.

٤ - ٢ مخطط خطط العمل الوطنية

يجب أن تتضمن خطط العمل الوطنية ملحقاً يضم مخطط عمل مبدئي يسترشد به عند التنفيذ. ويوفر مخطط العمل هذا معلومات بشأن المخرجات المراد الحصول عليها والأنشطة المفترض القيام بها للحصول على النتائج^{٢٠}. كما يجب أن تشير أيضاً إلى الإطار الزمني لتنفيذ الأنشطة والوحدة المسؤولة عن التسليم.

ومن الهام مراعاة الفارق بين التخطيط والتنفيذ. فبينما تعتبر خطط العمل الوطنية كما جاء في المبادئ التوجيهية هذه عبارة عن أداة تخطيطية، يتمثل الغرض من خطة العمل في تيسير تنفيذ الخطة. وبالتالي، فكل منهما أدوات أساسية ومكملة لمساندة الدول في تشجيع وتنفيذ إستراتيجيات من أجل عمل لائق ومنتج بالنسبة للشباب. وتضم الأداة ٨ نموذجاً لخطة عمل مقترحة.

٤ - ٣ حقيبة مشاريع خطط العمل الوطنية

نظراً للمبادرات المتنوعة التي قد تنشأ من جهات فاعلة قد تكون مشاركة في خطط العمل الوطنية، فمن المتوقع التنفيذ أيضاً من خلال المشاريع المتخصصة. وتساعد هذه المشاريع في الحصول على نتيجة أو أكثر، بما في ذلك مساندة المساعدات الإنمائية الدولية. ولهذا السبب، فإن خطط العمل الوطنية يمكن أن تضم ملحقاً يحتوي على حقيبة المخططات التمهيدية للمشروع. ويجب أن يبين كل مخطط تمهيدي روابط المشروع بخطط العمل الوطنية، وكذلك المخرجات ومتطلبات الموازنة. ويجب ألا يزيد على صفحتين، حيث إن اقتراح المشروع بالكامل عادة يتم في مرحلة لاحقة. يقترح الملحق ٥ من هذه المبادئ التوجيهية نموذجاً للمخططات التمهيدية للمشروع.

^{٢٠} المخرجات هي المنتجات الناشئة عن أنشطة التدخل الإنمائية (مثل تدريب مفتشي العمل، وإدخال وتشغيل إجراءات جديدة للتفتيش على العمل) وهي تمثل النتيجة التي تساهم في تحقيق الحصاد المنشود. الأنشطة هي الإجراءات المتخذة لإحداث النتيجة المخطط لها (مثل إجراء ورش عمل حول بناء القدرات لمفتشي العمل، وتطوير مواد التدريب، واستعراض إجراءات التفتيش القائمة، وتقويم مدى ملاءمتها، وصياغة إجراءات جديدة).

٤ - ٤ معايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل والشباب

توفر معايير العمل الدولية مقارنات قياسية للعدالة بالنسبة لإدارة سوق عمل الشباب، وهي تعتبر بمثابة دليل للبلدان في مجموعة واسعة من السياسات والإجراءات المتعلقة بالحقوق في العمل، والتشغيل، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. ولهذا الغرض، تم إفراة الملحق ٦ من هذه المبادئ التوجيهية لمعايير العمل الدولية ذات الصلة بتشغيل الشباب. ويجب أن يلحق بخطط العمل الوطنية قائمة بالاتفاقيات المصدق عليها بحسب البلد، وكذلك القوانين الوطنية ذات الصلة التي تطبق أحكام هذه الاتفاقيات.

الجزء الثالث

مجموعة النماذج
والمصفوفات لإعداد خطط
العمل الوطنية المتعلقة
بتشغيل الشباب

الأداة ١ :

المخطط التمهيدي ومحتوى وثيقة خطط العمل الوطنية

لا تشكل وثيقة خطط العمل الوطنية وثيقة تحليلية بل تشغيلية تحدد اتجاهات العمل المستقبلية في مجال تشغيل الشباب في البلاد. ويجب استعمال الهيكلية المقترحة لخطط العمل الوطنية كإطار عام. ويمكن أن تكون الهيكلية مرنة وفق الظروف الوطنية، وعلى الأخص في حال لم تكن المعلومات متوفرة بالكامل في البلاد.

الأقسام الرئيسية	الأقسام الفرعية
١. تحليل الوضع	لمحة عامة عن السياق الاجتماعي والاقتصادي الكلي
	تحليل سوق عمل الشباب
	مراجعة البرامج والسياسات الموجودة والتي تؤثر على تشغيل الشباب
	الإطار المؤسسي والتنسيق حول تشغيل الشباب
	التعاون التنموي حول تشغيل الشباب (ثنائي ومتعدد الأطراف، ومؤسسات التمويل الدولية)
٢. أولويات السياسة الرئيسية	تحديد المشاكل وتحليلها
	أولويات السياسة
٣. تخطيط العمل	الغرض
	غايات تشغيل الشباب وأهدافه
	النتائج والمؤشرات التشغيلية الرئيسية
	الموارد
	آلية التنفيذ والتنسيق
	المراقبة والتقييم
الملحقات	
١.	مصفوفة خطط العمل الوطنية
٢.	مخطط خطط العمل الوطنية
٣.	المخططات التمهيدية لمشروع خطط العمل الوطنية
٤.	لائحة بمعايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية ذات الصلة بالعمل والشباب

الأداة ٢:

المؤشرات لتحديد الوضع العام لسوق العمل

تقدم هذه الأداة المؤشرات الرئيسية في سوق العمل. فهي تشكل قائمة شاملة تحتوي المؤشرات المرغوبة التي تساعد في رسم صورة شاملة عن وضع سوق العمل في البلاد. وتشكل القائمة أداة ترشد الدول في عملية تحديد المعلومات المتوفرة^{٢١}. وهذه المعلومات متاحة في العادة في مسح القوى العاملة، أو في البيانات الإدارية في وزارة العمل و/أو خدمات التشغيل^{٢٢}.

■ الاتجاهات السكانية وفق الفئات العمرية (بحسب الجنس للأطفال بين ٠ - ١٤ عاماً، والشباب بين ١٥ - ٢٤ عاماً، والبالغين بين ٢٥ - ٦٤ عاماً، والمسنين ٦٥ عاماً وما فوق) والتوقعات.

■ مشاركة القوى العاملة، السكان النشطون اقتصادياً (مجموع إجمالي التشغيل وإجمالي البطالة) - رقم أولي كحصة السكان في سن العمل (معدل مشاركة القوى العاملة)، بحسب الجنس، والعمر (١٥ - ٢٤ عاماً و ٢٥ عاماً وما فوق)، والمستوى التعليمي، والمنطقة المدنية/الريفية.

■ معدل التشغيل، نسبة التشغيل إلى السكان في سن العمل، بحسب الجنس، والعمر (١٥ - ٢٤ عاماً و ٢٥ عاماً وما فوق)، والمستوى التعليمي، والمنطقة المدنية/الريفية.

■ التشغيل وفق القطاع ووضع - الأشخاص الموظفون بحسب القطاع الاقتصادي المفصل (مثلاً: الزراعة، التعدين واستخراج الحجاره، التصنيع، التجارة، الفنادق والسياحة، الخ.) والأشخاص الموظفون وفق وضع التشغيل (تشغيل بالأجر، والتشغيل الذاتي - مع الموظفين وبدونهم - والعمل العائلي غير المدفوع)، بحسب الجنس، والعمر (١٥ - ٢٤ عاماً و ٢٥ عاماً وما فوق)، والمستوى التعليمي، والمنطقة المدنية/الريفية.

■ التشغيل في القطاع العام أو الخاص، بحسب الجنس، والعمر (١٥ - ٢٤ عاماً و ٢٥ عاماً وما فوق)، والمنطقة المدنية/الريفية.

■ التشغيل وفق ساعات العمل (موزع وفق مجموع ساعات العمل في الأسبوع - مثلاً ٢٠، ٢٩ - ٣٠، ٣٩ - ٤٠، ٤٩ - ٥٠)، بحسب الجنس، والعمر (١٥ - ٢٤ عاماً و ٢٥ عاماً وما فوق)، والمنطقة المدنية/الريفية.

■ التشغيل وفق دوام الوظيفة الرئيسية (دائمة أو مؤقتة)، بحسب الجنس، والعمر (١٥ - ٢٤ عاماً و ٢٥ عاماً وما فوق)، والمنطقة المدنية/الريفية^{٢٣}.

■ التشغيل غير النظامي، مع المعلومات حول التشغيل في الاقتصاد غير النظامي حيث يتوفر ذلك، وإذا أمكن، وفق القطاع الاقتصادي، والوضع في التشغيل، والجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمنطقة المدنية/الريفية^{٢٤}.

■ البطالة وفق الجنس، والعمر والمنطقة المدنية/الريفية، مع التوضيح وفق فترة البطالة حيث يتوفر ذلك. هذا عنصر مهم لتحديد البطالة الطويلة المدى (أي ١٢ شهراً).

(٢١) يجب أن تترافق البيانات مع معلومات تتعلق بالحدود الجغرافية و/أو حدود التغطية في المصدر.

(٢٢) في الحالة الثانية، جب الإشارة إلى أن البيانات المتعلقة بالتشغيل تعود فقط إلى «البطالة المسجلة».

(٢٣) يجب توضيح التحديد المستعمل للتمييز بين العمل الدائم أو المؤقت بوضوح.

(٢٤) يجب توضيح التحديد المستعمل للتشغيل غير النظامي.

- النقص في العمالة المرتبطة بالوقت^{٢٥} وفق الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والقطاع الاقتصادي، والمنطقة المدنية/الريفية.
- معدل انعدام النشاط^{٢٦} وفق الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمنطقة المدنية/الريفية. يجب إعطاء أسباب انعدام النشاط إذا أمكن لكي يتم تحديد عدد «العمال الذين فقدوا الأمل (أثبتت عزيمتهم)».
- معدلات الأمية والتحصيل العلمي وفق الجنس، والعمر، والمنطقة المدنية/الريفية.
- مستويات الأجر والدخل وفق الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمهنة، والقطاع الخاص/العام، والمنطقة المدنية/الريفية.
- الصحة والسلامة المهنيين - عدد الأمراض المرتبطة بالعمل، والوفيات التي تسببها الأمراض المرتبطة بالعمل، والحوادث المميتة وغير المميتة، وعدد الحوادث التي تستدعي تغيّباً لمدة ٣ أيام أو أكثر، بحسب الجنس والعمر (إذا أمكن).

(٢٥) يتضمن التحديد الدولي «للنقص في العمالة المرتبطة بالوقت» كل الأشخاص في التشغيل الذين تعتبر ساعات عملهم «غير كافية نظراً لوضع تشغيل بديل حيث يكون الشخص مستعداً ومتوفراً للعمل». إذا استعمل التحديد الدولي بشكل مختلف، لا بد من تحديد الاختلافات بشكل واضح.

(٢٦) يعرف معدل انعدام النشاط بأنه النسبة المئوية للسكان في سن العمل الذين لا يعملون أو لا يبحثون عن عمل. إذا تم تحديد أسباب انعدام النشاط، يقدم هذا المؤشر معلومات مفيدة لتحديد «العمال الذين فقدوا الأمل (أثبتت عزيمتهم)» (أي العمال الذين توقفوا عن البحث عن عمل بسبب عدم نجاح سعيهم، على الرغم أنهم مستعدون وقادرين على العمل).

الأداة ٣:

قائمة المؤشرات الرئيسية لسوق عمل الشباب

مؤشرات سوق عمل الشباب*	
السكان	الإ اتجاهات السكانية مع التوقعات بما فيها معدلات الخصوبة ومعدلات إعاالة الأطفال والمسنين
التعليم	التحصيل العلمي
	الطلاب في التعليم
	عدد المتسربين من المدرسة
	معدلات التسجيل ومعرفة القراءة والكتابة
القوى العاملة	مشاركة القوى العاملة الشابة خلال العقد الماضي
	إ اتجاهات تشغيل الشباب ☐ معدل التشغيل ☐ التشغيل وفق الوضع والقطاع الاقتصادي ☐ القطاع العام أو الخاص ☐ ساعات العمل (بما فيها الدوام الجزئي الطوعي وغير الطوعي)
	التشغيل وفق نوع العقد والوضع في الوظيفة الرئيسية؛ تقديم المعلومات وفق القطاع الاقتصادي حيث يتوفر ذلك ☐ دوام كامل أو جزئي، أو عمل دائم أو مؤقت ☐ العمال الأجراء وذوو الرواتب، العمال العاملين لحسابهم الخاص، العمال الذين يساعدون عائلاتهم
	التشغيل غير النظامي، تقديم المعلومات وفق القطاع الاقتصادي والوضع في التشغيل حيث يتوفر ذلك
	النقص في العمالة المرتبطة بالوقت، تقديم المعلومات وفق القطاع الاقتصادي والوضع في التشغيل حيث يتوفر ذلك
	اتجاهات بطالة الشباب، تقديم المعلومات وفق المدة، وعلى الأخص في ما يتعلق بالبطالة الطويلة المدى (١٢ شهراً)
	نسبة معدلات إجمالي البطالة إلى الشباب (حصة معدل بطالة الشباب من معدل إجمالي البطالة)
	نسبة معدلات إجمالي بطالة البالغين إلى الشباب (حصة معدل بطالة الشباب من معدل إجمالي بطالة البالغين)
	معدل انعدام النشاط وفقدان الأمل، تقديم أسباب انعدام النشاط إذا أمكن لتحديد عدد العمال الذين فقدوا الأمل
	الأجور والدخل وفق القطاع والمهنة إذا أمكن ذلك
ظروف العمل والأجور	الصحة والسلامة المهنتين وفق القطاع إذا أمكن ذلك ☐ عدد الأمراض المرتبطة بالعمل ☐ الوفيات التي تسببها الأمراض المرتبطة بالعمل ☐ الحوادث المميتة وغير المميتة ☐ عدد الحوادث التي تستدعي تغيباً لمدة ٣ أيام أو أكثر
	عمل الأطفال - عدد الشباب في سن ١٥ - ١٧ عاماً في أسوأ أشكال عمل الأطفال وفق الجنس والقطاع (أنظر اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٨٢)، ١٩٩٩)

* بحسب الجنس، والفئات العمرية، والمجموعات الإثنية، والشباب مع الإعاقات، وفيرس نقص المناعة/الإيدز، والعمال المهاجرين، والمناطق المدنية/الريفية، والمستوى التعليمي.

الأداة ٤:

مصفوفة لوصف مختلف مستويات النظام التربوي

التصنيف المعياري الدولي للتربية	اسم المستوى	وصف المستوى
٠	المرحلة ما قبل الابتدائية	المرحلة الأولى للتعليم المنظم المصممة لإدخال الأطفال الصغار في بيئة شبيهة بالمدرسة، أي لتأمين جسر بين المنزل والجو المدرسي.
١	المرحلة الابتدائية (أو أول مرحلة من التربية الأساسية)	البرامج في هذا المستوى تمنح الطلاب تربية أساسية سليمة في القراءة والكتابة والرياضيات، إلى جانب فهم أولي للمواضيع الأخرى (أي التاريخ والجغرافيا والعلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية). يبدأ التدريس عادة في سن ٥ - ٧ أعوام وهو إلزامي في كل الحالات ويدوم ٥ أو ٦ سنوات كقاعدة عامة.
٢	المرحلة المتوسطة (أو ثاني مرحلة من التربية الأساسية)	البرامج مصممة عادة لإكمال التربية الأساسية التي بدأت في المرحلة الابتدائية. في العديد من الدول، يكمن الهدف التربوي في وضع أسس التعليم الطويل الأمد. تركز هذه البرامج على مواضيع معينة بفضل معلمين متخصصين وغالباً ما يكون هناك عدة معلمين يعطون صفوفًا في مجال اختصاصاتهم. ويكون التطبيق الكامل للمهارات الأساسية خلال هذا المستوى. وغالباً ما تعني نهاية هذا المستوى نهاية التدريس الإلزامي بدوام كامل.
٣	المرحلة الثانوية	تبدأ هذه المرحلة في نهاية التربية الأساسية الإلزامية بدوام كامل في الدول التي لديها نظام تربية أساسية. ويدخل الطلاب هذه المرحلة في سن ١٥ أو ١٦ سنة. وتزداد الاختصاصات في هذا المستوى أكثر من المستوى السابق. تتطلب البرامج عادة إكمال حوالي ٩ سنوات من التربية بدوام كامل (منذ بداية المستوى ١). يمكن أن تشمل البرامج في هذا المستوى التربية العامة أو التربية والتدريب المهنيين.
٤	المرحلة ما بعد الثانوية (التربية غير الثالثية)	تعمل البرامج في هذا المستوى على توسيع نطاق معرفة المشاركين الذين أكملوا البرنامج في المستوى ٣. ويتم إعداد الطلاب للمرحلة ٥ أو لدخول سوق العمل مباشرة.
٥	المرحلة الثالثية (العليا)	يشمل هذا المستوى برامج ثالثة تضم محتوى تربوي متقدم أكثر من المحتويات المقدمة في المستويين ٣ و ٤. يمكن أن تكون البرامج: (١) نظرية أو تعطي المجال للمهنيين ذات متطلبات المهارات العليا (طويلة الأمد)؛ أو (٢) عملية/فنية/خاصة مهنية (قصيرة الأمد).
٦	المرحلة الثالثة المتقدمة	يشمل هذا المستوى برامج ثالثة تؤمن دراسات أبحاث عليا. لذلك، تتضمن هذا البرامج دراسات عليا وأبحاث أصلية.

المصدر: من اليونيسكو: التصنيف المعياري الدولي للتربية ١٩٩٧

الأداة هـ:

معايير تقويم أداء المشروع/البرنامج وأثره

المعايير	التحديد	قائمة المسائل التي يجب النظر فيها
الفاعلية	درجة تحقيق الأهداف وأثار البرنامج/المشروع في الفئات المستهدفة	التقدم المحرز في تحقيق الهدف (الأهداف) والإنجازات و/أو العوائق. المستفيدون المستهدفون و/أو المتلقون المباشرون. تقديم معلومات حول خصائصهم، مثل العمر، والجنس، والإثنية، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، والموقع الجغرافي والقطاع الاقتصادي. عدد و/أو نوع المستفيدين المستهدفين و/أو المتلقين المباشرين، مقارنة مع الخطة الأساسية. أسباب التغيرات وطبيعتها، في حال وجودها. آثار البرنامج/المشروع حول وضع المستفيدين المستهدفين و/أو المتلقين المباشرين. العوامل الداخلية و/أو الخارجية التي أثرت (إيجاباً أم سلباً) على تحقيق الأهداف.
الفاعلية وفعالية التكلفة	استعمال الموارد المخصصة مقارنة مع النتائج	نتائج البرنامج/المشروع مقارنة مع التكاليف المترتبة عنه. على سبيل المثال، سوف تحدد فاعلية برنامج التدريب وفق درجة استعمال الحد الأدنى من الموارد المالية لتطوير البرنامج وتطبيقه (مثلاً: وفق التكلفة لكل متدرب)، بينما تقارن فاعلية كلفة التدريب منافع التدريب مع تكاليف توليد هذه المنافع (مثلاً: وفق كلفة الوظيفة المستحدثة).
الأثر	وظائف الشباب التي ما كانت لتستحدث من دون تدخلات	عدد الذين حصلوا على وظيفة، عدد الذين حصلوا على وظيفة بأجر، متوسط دخلهم، أنواع عقودهم (عمل ثابت أو مؤقت أو جزئي)، ساعات العمل، مقارنة مع مجموعة مراقبة لم تؤثر عليها التدخلات.
الاستدامة	استمرارية الآثار بعد إكمال التدخلات	القدرة (المؤسسية والإدارية والفنية والمالية) للمتلقيين المباشرين لإكمال/تطوير أنشطة البرنامج/المشروع بعد إكماله. التدابير المدرجة في البرنامج/المشروع لضمان الاستدامة المالية بعد إكمال البرنامج/المشروع (مثلاً: تشغيل برنامج ائتماني، وعدة خدمات تجارية وأنشطة توليد الدخل الأخرى)

الأداة ٦:

نموذج من القضايا والأسئلة لتقويم خطط العمل الوطنية

عينة من أسئلة التقويم	قضايا التقويم
☐ إلى أي حد ما زالت أهداف وصلاحيات خطة العمل ذات صلة؟ ☐ هل تعتبر أنشطة ومخرجات خطة العمل متماسكة مع صلاحياتها ومرتبطة بتحقيق الأهداف والأثر المستهدف؟	منطق خطة العمل (هل تعتبر خطة العمل منطقية؟)
☐ ما هو الأثر المستهدف وغير المستهدف الذي نتج عن تنفيذ خطة العمل؟ ☐ بأي طريقة وإلى أي حد تكمل أو تتسخ أو تتداخل أو تتطابق مع غايات برامج أخرى؟	الآثار والتداعيات (ماذا جرى نتيجة خطة العمل؟)
☐ بأي طريقة وإلى أي حد تم تحقيق الأهداف نتيجة خطة العمل؟	تحقيق الأهداف (هل حققت خطة العمل ما كان متوقعاً منها؟)
☐ هل يوجد برامج ذات فعالية كلفة أفضل قادرة على تحقيق الأهداف والأثر المرجو؟ ☐ هل يوجد طرق ذات فعالية كلفة أفضل تحقق غايات خطة العمل؟	البدائل (هل يوجد طرق أفضل لتحقيق النتائج؟)

الأداة ٧:

نموذج عن مصفوفة خطط العمل الوطنية

الغاية من تشغيل الشباب :		
الهدف:		
النتيجة	المؤشرات	الوحدة المسؤولة
النتيجة ١	المؤشر ١ - ١	الوزارة س
	المؤشر ١ - ٢	
	المؤشر ١ - ن	
النتيجة ٢	المؤشر ٢ - ١	الوزارة ص
	المؤشر ٢ - ٢	
	المؤشر ٢ - ن	
النتيجة ٣	المؤشر ٣ - ١	الوزارة ع
	المؤشر ٣ - ٢	
	المؤشر ٣ - ن	
النتيجة ن	المؤشر ن - ١	خدمات التشغيل العامة
	المؤشر ن - ٢	
	المؤشر ن - ٣	

الإطار الزمني		المداخلات المالية		
تاريخ الانتهاء	تاريخ البدء	خارج الموازنة	الموازنة	
يوم - شهر - سنة	يوم - شهر - سنة	مليون دولار أمريكي	مليون دولار أمريكي	
يوم - شهر - سنة	يوم - شهر - سنة	مليون دولار أمريكي	٣ ملايين دولار أمريكي	
يوم - شهر - سنة	يوم - شهر - سنة	لا شيء	مليون دولار أمريكي	
يوم - شهر - سنة	يوم - شهر - سنة	مليون دولار أمريكي	مليون دولار أمريكي	

الأداة ٨:

النموذج المقترح لمخطط خطط العمل الوطنية

المسؤول	تاريخ الإنهاء	تاريخ البدء		
			بيان الناتج ١	١
المدير			وصف النتيجة ١	١ - ١
السيد / السيدة س			وصف النشاط ١	أ.١.١.١
السيد / السيدة ص			وصف النشاط ٢	أ.١.١.٢
السيد / السيدة ع			وصف النشاط ن	أ.١.١.ن
المدير			وصف النتيجة ٢	٢ - ١
السيد / السيدة س			وصف النشاط ١	أ.٢.١.١
السيد / السيدة ص			وصف النشاط ٢	أ.٢.١.٢
السيد / السيدة ع			وصف النشاط ن	أ.٢.١.ن
المدير			وصف النتيجة ن	١ - ن
السيد / السيدة س			وصف النشاط ١	أ.١.ن.١
السيد / السيدة ص			وصف النشاط ٢	أ.١.ن.٢
السيد / السيدة ع			وصف النشاط ن	أ.١.ن.ن
			بيان الناتج ن	ن
المدير			وصف النتيجة ١	١ - ن
السيد / السيدة س			وصف النشاط ١	أ.١.ن.١
السيد / السيدة ص			وصف النشاط ٢	أ.١.ن.٢
السيد / السيدة ع			وصف النشاط ن	أ.١.ن.ن
المدير			وصف النتيجة ٢	٢ - ن
السيد / السيدة س			وصف النشاط ١	أ.٢.ن.١
السيد / السيدة ص			وصف النشاط ٢	أ.٢.ن.٢
السيد / السيدة ع			وصف النشاط ن	أ.٢.ن.ن
المدير			وصف النتيجة ن	ن - ن
السيد / السيدة س			وصف النشاط ١	أ.ن.ن.١
السيد / السيدة ص			وصف النشاط ٢	أ.ن.ن.٢
السيد / السيدة ع			وصف النشاط ن	أ.ن.ن.ن

[illegible]

الأداة ٩:

النموذج المقترح لمشاريع خطط العمل الوطنية

عنوان المشروع	وصف المشروع
وصف المكونات الرئيسية للمشروع، والفئات المستهدفة، وإستراتيجية التنفيذ والترتيب المؤسسي.	
بيان كيفية مساهمة المشروع في تحقيق أحد أهداف تشغيل الشباب الواردة في خطط العمل الوطنية.	الارتباط بخطط العمل الوطنية
بيان الهدف/الأهداف المراد للمشروع تحقيقها. يجب أن تتطابق هذه الأهداف مع نتيجة أو أكثر من نتائج خطط العمل الوطنية.	الهدف المباشر/الأهداف المباشرة للمشروع
بيان مؤشرات الأداء (من حيث الكمية) المرتبطة بكل هدف من أهداف المشروع.	مؤشرات الأداء الخاصة بالمشروع
بيان المخرجات الأساسية المراد الحصول عليها من أجل تحقيق هدف/أهداف المشروع.	مخرجات المشروع
بيان الموارد المالية اللازمة للمشروع.	الموازنة
تحديد اسم المسؤول أو الوحدة المسؤولة وبيانات الاتصال بها.	جهة الاتصال

الأداة ١ :

معايير العمل الدولية المتعلقة بالعمل والشباب^{٢٧}

الحرية النقابية، والمفاوضة الجماعية، والعلاقات الصناعية

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم ٨٧) * ٢٨، لعام ١٩٤٨
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨) *، لعام ١٩٤٩
- اتفاقية ممثلي العمال (رقم ١٣٥) والتوصية (رقم ١٤٣)، لعام ١٩٧١

العمل الجبري

- اتفاقية العمل الجبري (رقم ٢٩) *، لعام
- توصية العمل الجبري (الإكراه غير المباشر) (رقم ٣٥)، لعام ١٩٣٠
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري (رقم ١٠٥) *، لعام ١٩٥٧

القضاء على عمل الأطفال وحماية الأطفال والأشخاص الصغار

- اتفاقية الحد الأدنى للسن (رقم ١٣٨) * والتوصية (رقم ١٤٦)، لعام ١٩٧٣
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٨٢) * والتوصية (رقم ١٩٠)، لعام ١٩٩٩
- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) (رقم ٧٧)، لعام ١٩٤٦
- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) (رقم ٧٨)، لعام ١٩٤٦
- توصية الفحص الطبي للأحداث (رقم ٧٩)، لعام ١٩٤٦

المساواة في الفرص والمعاملة

- اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠) * والتوصية (رقم ٩٠)، لعام ١٩٥١
- اتفاقية التمييز (في التشغيل والمهنة) (رقم ١١١) * والتوصية (رقم ١١١)، لعام ١٩٥٨

تفتيش العمل والإدارة

- اتفاقية تفتيش العمل (رقم ٨١) والتوصية (رقم ٨١)، لعام ١٩٤٧
- بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل (رقم ٨١)، لعام ١٩٤٧

- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) (رقم ١٢٩) والتوصية (رقم ١٣٣)، لعام ١٩٦٩
- اتفاقية إدارة العمل (رقم ١٥٠) والتوصية (رقم ١٥٨)، لعام

سياسة التشغيل والتطوير

- اتفاقية سياسة العمالة (رقم ١٢٢) والتوصية (رقم ١٢٢)، لعام ١٩٦٤
- توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية) (رقم ١٦٩)، لعام ١٩٨٤
- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) (رقم ١٥٩) والتوصية (رقم ١٦٨)، لعام ١٩٨٣
- اتفاقية وكالات التشغيل الخاصة (رقم ١٨١) والتوصية (رقم ١٨٨)، لعام ١٩٩٧
- اتفاقية إدارات التوظيف (رقم ٨٨) والتوصية (رقم ٨٣)، لعام ١٩٤٨
- توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة (رقم ١٨٩)، لعام ١٩٩٨
- توصية تعزيز التعاونيات (رقم ١٩٣)، لعام ٢٠٠٢

الإرشاد والتدريب المهني

- اتفاقية تنمية الموارد البشرية (رقم ١٤٢)، لعام ١٩٧٥
- توصية تنمية الموارد البشرية (رقم ١٩٥)، لعام ٢٠٠٤

الأجور

- اتفاقية حماية الأجور (رقم ٩٥) والتوصية (رقم ٨٥)، لعام ١٩٤٩
- اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور (رقم ١٣١) والتوصية (رقم ١٣٥)، لعام ١٩٧٠

وقت العمل

- اتفاقية ساعات العمل (الصناعة) (رقم ١)، لعام ١٩١٩
- اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب) (رقم ٣٠)، لعام ١٩٣٠
- اتفاقية العمل الليلي (رقم ١٧١) والتوصية (رقم ١٧٨)، لعام ١٩٩٠
- اتفاقية العمل بعض الوقت (رقم ١٧٥) والتوصية (رقم ١٨٢)، لعام ١٩٩٤

الصحة والسلامة المهنتين

- اتفاقية الصحة والسلامة المهنتين (رقم ١٥٥) والتوصية (رقم ١٦٤)، لعام ١٩٨١
- بروتوكول عام ٢٠٠٢ لاتفاقية الصحة والسلامة المهنية (رقم ١٥٥)، لعام ١٩٨١
- اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة (رقم ١٨٤) والتوصية (رقم ١٩٢)، لعام ٢٠٠١

التأمين الاجتماعي

- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (رقم ١٠٢)، لعام ١٩٥٢
- اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة (رقم ١٦٨) والتوصية (رقم ١٧٦)، لعام ١٩٨٨

حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة (رقم ١٨٣) والتوصية (رقم ١٩١)، لعام ٢٠٠٠

العمالة المهاجرة

- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) (رقم ٩٧) والتوصية (رقم ٨٦)، لعام ١٩٤٩
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) (رقم ١٤٣)، لعام ١٩٧٥
- توصية العمال المهاجرين (رقم ١٥١)، لعام ١٩٧٥

الشعوب الأصلية والقبلية

- اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية (رقم ١٦٩)، لعام ١٩٨٩

**Youth Employment Programme
Employment Sector
International Labour Office**

4, route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Tel.: +41 22 799 68 53

Fax: +41 22 799 75 62

E-mail: youth@ilo.org

Web site: www.ilo.org/youth