



مكتب
العمل
الدولي

ندوة الأدلة:

زيادة إنتاجية الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

التقرير النهائي

مارس/آذار 2014

ندوة الأدلة:

زيادة إنتاجية الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

استضافتها:

كلية الخدمة الخارجية بجامعة جورج تاون بالدوحة، قطر

الشركاء:

منظمة العمل الدولية

صلتك

معمل عبد اللطيف جميل لمكافحة الفقر

المعهد العربي لإنماء المدن

الأهداف

1. عرض النتائج والتوصيات التي خرجت بها عمليات تقييم الأثر التي اكتملت مؤخراً حول تشغيل الشباب وريادة الأعمال والإنتاجية.
2. تقديم نظرة عامة على عملية تقييم الأثر وأهميتها في رسم السياسات وتصميم البرامج وكذلك التدريب الأساسي على أساليب قياس الأثر وتقنياته بما في ذلك تجارب التحكم باستخدام عينة عشوائية.
3. تشجيع إقامة شراكات جديدة بين الجهات المانحة والمنفذين والباحثين بهدف تطوير معرفتنا بالأساليب الناجحة وغير الناجحة في تعزيز فرص التشغيل وريادة الأعمال للشباب المحرومين.

أقيمت "ندوة الأدلة: زيادة إنتاجية الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" في الفترة من ٦ إلى ٨ مارس/آذار ٢٠١٤ في جامعة جورج تاون بالدوحة، قطر. وتهدف الندوة إلى عرض نتائج عمليات تقييم الأثر التي أجريت في إطار برامج تشغيل الشباب بُغية زيادة الأسس التي تقوم على الأدلة لتحسين إنتاجية الشباب. ونظم هذه الندوة مشروع "صندوق تقييم برامج تشغيل الشباب" التابع لمنظمة العمل الدولية، ومجال منظمة العمل الدولية ذو الأهمية الحاسمة "الوظائف والمهارات من أجل تشغيل الشباب". وتضم قائمة الرعاية مؤسسة صلتك، والمعهد العربي لإنماء المدن ومعمل عبد اللطيف جميل لمكافحة الفقر.

لقد تسببت البطالة والعمالة الناقصة والعمالة الهشة في خلق ضغط هائل على أسواق العمل حول العالم، وهي تشكل عبئاً ثقيلاً على الشباب بوجه خاص. فائنين من كل خمس عاطلين حول العالم هم من الشباب في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٤ عاماً. وثمة ٧٥ مليون شاب وشابة يبحثون عن وظائف. ورغم ارتفاع معدلات البطالة في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتصل إلى ٤٠٪ مقابل معدل البطالة العالمية بين الشباب الذي يبلغ ١٣.٢٪ في المائة لعام ٢٠١٤، فكل ذلك ما هو إلا طرف جبل الجليد. فمن بين الشباب النشط اقتصادياً، يعمل العديد منهم في وظائف غير منتجة، ودخولهم متدنية، ويعانون من ارتفاع مستويات عدم الاستقرار في وظائفهم، ومحدودية فرص التقدم المهني، وقصور الحماية الاجتماعية. ونظراً لأن مرحلة البلوغ تعد فترة حاسمة من حيث تنمية المهارات، فإن تلك المستويات المرتفعة لبطالة الشباب لها انعكاسات خطيرة على مستقبل الاقتصاد العالمي. ومن أجل التغلب على هذه المشكلة، تسعى الحكومات في جميع أنحاء العالم إلى الحصول على أدلة بشأن كيفية تحسين وضع تشغيل لشباب. ورغم محدودية الأسس التي تقوم على الأدلة، إلا إن النتائج التي خلصت إليها البحوث التجريبية ضمن إطار برامج الشباب قد بدأت في الظهور.

ضمت هذه الندوة ٩٣ من الممارسين والأكاديميين وصانعي السياسات والباحثين بهدف عرض ومناقشة الأسس القائمة على الأدلة لما "يصلح عمله". وتبادل المشاركون أحدث النتائج المتمخضة عن المراجعات التجريبية وعمليات تقييم أثر برامج تشغيل الشباب المنفذة في أفريقيا والشرق الأوسط وأوروبا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. كما تضمنت الندوة محاضرات عن أساليب تقييم الأثر بهدف تقويم هذه الأداة الهامة ودعم استخدامها في صنع السياسات. فلقد وفرت الندوة مساحة لمشاركة الأدلة مع ٢٢ صانع للسياسات من مصر والأردن ولبنان والمغرب والأراضي الفلسطينية المحتلة وقطر والسعودية والسودان وتونس واليمن وللمناقشة الأساليب الناجحة والفاشلة في جهود التغلب على تحدي تشغيل الشباب.



[موقع الندوة](#) | [الأوراق البحثية](#) | [موجزات عن السياسات](#) | [العروض التقديمية](#) | [فليكر منظمة العمل الدولية](#) | [جدول الأعمال](#) | [السيرة الذاتية للمتحدثين](#) | [قائمة المشاركين](#)





الكلمات الافتتاحية



تأتي ندوة الأدلة في وقت يتأثر فيه الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بأعلى معدلات البطالة بين الشباب في العالم حيث تصل إلى 29.4 في المائة و 27.2 في المائة لعام ٢٠١٣. إن الانتقال إلى العمل اللائق يُعرقله فجوة المهارات والعمل غير النظامي والعمالة الناقصة والوظائف متدنية الجودة. ويعتبر وضع تشغيل الشباب معقداً في منطقة تتسم فيها معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بالتدني ولا يتمكن فيها الشباب المتعلمين تعليماً رفيع المستوى من الحصول على وظيفة تلائم مؤهلاتهم. وترتبط الضرورة الملحة لتحسين وضع تشغيل الشباب ارتباطاً وثيقاً بالأفاق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمنطقة.

إنها مشكلة معقدة تتطلب حلولاً عملية وناجعة. وبينما تظل المناهج التقليدية في التعامل مع تحدي تشغيل الشباب هي المناهج المعتاد استخدامها، إلا أن قدر المعرفة المتاح عن مدى فعاليتها ضئيل للغاية. ولقد تسبب غياب تقييم البرامج في المنطقة في تكرار استخدام المناهج التقليدية مما حد من المساحة المتاحة لاختبار أية أفكار جديدة.

ويعتبر التجريب والإبتكار في البرامج أمراً ضرورياً، لاسيما تجريب تدخلات جديدة وواعدة تهدف إلى تحسين مخرجات سوق العمل. ومن شأن تقييم هذه البرامج زيادة المعرفة بالتدخلات الفعالة في مجال تشغيل الشباب. وتقوم عملية تقييم الأثر بمد الجسور بين احتياجات صانعي السياسات وخبرة الباحثين. فهي تزود واضعي السياسات بالمعلومات التي قد ترشددهم وتوجههم عند وضع سياسات وبرامج تشغيل الشباب.

وينبغي تنفيذ مبادرات لبناء القدرات بهدف تدريب وتوعية الأطراف المعنية بالمتابعة والتقييم المستند إلى الأدلة. ويهدف صندوق تقييم إلى تعزيز أنشطة قياس النتائج بالمنظمات التي تعمل مع الشباب وذلك من خلال التدريب على المتابعة والتقييم وكذلك المساعدة في تصميم عمليات تقييم الأثر. ومن المفيد إجراء تقييمات الأثر في أوضاع بعينها لتقدير التأثير السبي لتدخل بعينه على النتائج. وتنطوي المنهجيات الصارمة على التناسب وفي الوقت ذاته فهي تُجيب على الأسئلة الرئيسية المتعلقة بالسياسات والبرامج: ما هي الأساليب الناجحة ولماذا وكيف. ويتطلب الاستثمار في تقييمات الأثر قراراً متأنياً لأنه لا ينبغي التقليل من التكلفة والفترات الزمنية المرتبطة بها. إن تراكم المعرفة ونشرها وتعميم التدخلات الفعالة سيكون له عظيم الأثر على البحث والسياسات والبرامج.

بدأت الندوة بنظرة عامة على أحدث الأدلة في مجال تشغيل الشباب قدمها برونو كريبون من المدرسة الوطنية للإحصاء والإدارة الاقتصادية بفرنسا، وجوشم كلوف من جامعة هامبولد بألمانيا. وبعد ذلك، شرح نيتان فيالا من المعهد الألماني للاقتصاد أسباب أهمية تقييمات الأثر ولخص عدداً من أهم أساليب تقييم الأثر.

وعرضت الندوة النتائج والتوصيات التي خرجت بها عمليات تقييم الأثر المكتملة أو الأولية مُقسمة إلى أربعة مجالات مواضيعية:

1. التدريب المناسب لسوق العمل
2. ريادة الأعمال والتوظيف الذاتي
3. برامج دعم الأجور والوساطة.
4. برامج الأشغال العامة

لقد قدمت الندوة منصة للمشاركين لإقامة الشراكات ومناقشة التعاون بين مجتمعي البحث والسياسات.

المراجع

1. منظمة العمل الدولية - اتجاهات العمالة العالمية للشباب: www.ilo.org/getyouth
2. منظمة العمل الدولية - قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات سوق تشغيل الشباب youthSTATS: www.youthstatistics.org
3. مستودع توظيف الشباب www.youth-employment-inventory.org
4. قياس نجاح برامج سبل الرزق للشباب [الورقة البحثية / العرض التقديمي]

أزيتا بيرار عوض، منظمة العمل الدولية

طارق م. يوسف، صيلتك

عبد السلام السليمان، المعهد العربي لإنماء المدن

جون كريست، جامعة جورج تاون

“بإستطاعة الإبداع والتجريب وتقييم الأثر، في الحقيقة، توفير معرفة متراكمة قد تمهد الطريق لصانعي السياسات من أجل فهم ما ينجح وما لا ينجح.” طارق م. يوسف

صندوق تقييم هو برنامج إقليمي لتقديم الدعم، تابع لمنظمة العمل الدولية. ويهدف الصندوق إلى تحسين الأسس المبنية على الأدلة لتحقيق نتائج إيجابية من خلال برنامج تشغيل الشباب والسياسات، وذلك عن طريق إجراء عمليات تقييم دقيقة. ويوفر الصندوق المساعدة الفنية والتدريب على المتابعة والتقييم للمنظمات التي تخدم الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.



الباحثون:

إدريان كوجلر، جامعة جورج تاون

بيبيانا تابودان، بنك التنمية للدول الأمريكية

بول داير، صيلتك



جوشم كلوف، جامعة Humboldt-

Universität برلين، ومعهد RWI

أهم الرسائل

- يترك التدريب أثراً طويلاً الأجل على مخرجات سوق العمل نتيجة لمكون تراكم رأس المال البشري.
- برامج التدريب الشاملة لها أثر أقوى وأفضل بالنسبة للشباب عن التدريبات ذات المحور الواحد.
- على الرغم من أن فرص التشغيل والمكاسب قد تستغرق وقتاً كي تتحقق، إلا أن التدريب بوسعه تحقيق تغيرات إيجابية سريعة في السلوك والذي من شأنه في نهاية المطاف تحسين آفاق العمل والحياة للشباب.
- بإمكان البرامج المصممة على أساس الطلب التي تسمح بمشاركة المجتمع والقطاع الخاص رأب فجوة المهارات.
- تظل فجوات المعرفة قائمة في تصميم بعينه للبرامج (على سبيل المثال، المدة المثلى، والمزيج الصحيح من الخدمات) والاستهداف المُفصل.



إن برامج التدريب على المهارات هي الأوسع استخداماً في سوق العمل بالنسبة للشباب، ويزداد اللجوء إليها بوصفها مكون مكمل لتدابير سوق العمل الأخرى. فهي تقدم التدريب على المهارات لتحسين إمكانية توظيف الشباب وتيسير دخولهم إلى سوق العمل. وقد تضمنت تلك البرامج التدريب على (١) المهارات الأساسية، و(٢) المهارات المهنية والفنية، و(٣) المهارات اللازمة للعمل والحياة، و(٤) مهارات ريادة الأعمال. ويمكن تقديم هذه البرامج في قاعات تدريس أو أثناء العمل، كما يمكن الجمع بين هذين الالتحاق بالوظيفة والتدريب.

ولقد أظهرت عمليات التقييم أن الآثار طويلة الأمد للبرامج القائمة على رأس المال البشري قد تكون إيجابية. والآثار السلبية يكون سببها التدريبات البالية وغير المستهدفة. لذلك فمن الأهمية بمكان ربط البرامج التدريبية بالطلب من جانب القطاع الخاص وإشراك الأخير في تحديد المهارات وتقديم التدريب.

وعرضت الدراسة الأولى آثار برنامج Jóvenes en Acción¹ وهو برنامج تدريبي للشباب المحروم في كولومبيا. وأظهرت الدور الإيجابي للشراكات بين المؤسسات التدريبية وأصحاب العمل في الحد من فجوة المهارات. وقيمت الدراسة الثانية برنامج Juventud y Empleo وهو برنامج تدريبي متكامل يُنفذ في جمهورية الدومينيكان²، وبينت الأثر الإيجابي على المهارات اللازمة للعمل والحياة. وقدمت صورة للقنوات والآليات اللازمة لخلق التغيير في مخرجات سوق العمل. وأظهرت الدراسة الثالثة النتائج الأولية من البرنامج المبتكر الذي تُنفذه في المغرب جمعية ميذا بعنوان "١٠٠ ساعة من أجل النجاح". ويقدم هذا البرنامج تدريباً على المهارات الحياتية وريادة الأعمال والشئون المالية³.

وتتبع عروض التقييم مناقشة من التحليل التلوي لبرامج التدريب الخاصة بسوق العمل⁴. وبشكل عام، تتجه البرامج التدريبية التي تضم مكونات عدة إلى زيادة احتمالية ملاحظة نواتج إيجابية لسوق العمل بالنسبة للشباب. ويمكن لأثر التدريب أن يزداد بمرور الوقت بعد انتهاء البرنامج نتيجة للأثر الإيجابي على تراكم رأس المال البشري. ولكن تظل بعض الفجوات المعرفية الهامة قائمة بدءاً من دور السياق وحتى الاختلافات بين الآثار قصيرة وطويلة الأجل.

وركزت الأسئلة والأجوبة التي تلت العروض على الفترة الزمنية المثلى للبرامج التدريبية، وتأثير دورة الأعمال على تغيير مدى فعالية التدريب، وأهمية الآثار المضاعفة والآثار المجتمعية في تطوير عمليات التخطيط ووضع البرامج، واستخدام شبكات التواصل الاجتماعي لضمان استمرار التواصل مع المنتفعين، والتوقيعات المناسبة لإجراء عملية التقييم من أجل تعظيم أثرها على دورة السياسات. ولقد اعترف المشاركون بأهمية إقامة روابط قوية بين الاستثمار في التدريب والسياسات التعليمية وقواعد سوق العمل.

1. أتانسيو وكوجلر وميجير (٢٠١١): دعم التدريب المبني للشباب المحروم في كولومبيا: أدلة من تجربة باستخدام

العينة العشوائية. مجلة Economics Applied: Journal omiEcon American (٣)، ١٨٨-٢٢٠ [الورقة البحثية /

العرض التقديري]

2. إيرازن وريباتي وتابودا وفيللا وجارسيا (٢٠١٢): المهارات الحياتية والتوظيف والتدريب للشباب المحروم: أدلة من

تصميم عملية تقييم باستخدام عينة عشوائية (رقم ٦٦١٧). سلسلة ورقات النقاش، zur Forschungsinstitut, Arbeit der Zukunft [الورقة البحثية / العرض التقديري]

3. أركاند وداير وبويرتو جونزالس وجاردنر (٢٠١٤): جمعية ميذا المغرب: تقييم أثر برنامج ١٠٠ ساعة من أجل

النجاح - دراسة خط الأساس. [الورقة البحثية / موجز عن السياسات / العرض التقديري]

4. كارد وكلف وويبر (٢٠١٠): عمليات تقييم سياسة سوق العمل النشط: تحليل تلوي*. دورية الإيكونوميست، ١٢٠ (٥٤٨)، ٤٥٢، ٤٤٧. [\[العرض التقديمي\]](#)
5. كالرو وجونزالس وسوريس وكلف وكورسي (٢٠١٤): هل بإمكان التدخلات القائمة على الفنون تحسين دخل سوق العمل بين الشباب؟ أدلة من تجربة باستخدام عينة عشوائية [\[الورقة البحثية\]](#)

التوظيف الذاتي وريادة الأعمال

الباحثون:

لوتشيا سانشير، منظمة Innovations for Poverty Action

برونو كريبون، المدرسة الوطنية للإحصاء والإدارة الاقتصادية، والمدرسة متعددة التكنولوجيا (البوليتكنيك)

عمران رسول، جامعة كوليدج لندن

نيثان فيالا، المعهد الألماني للبحوث الاقتصادية

باستين ميشيل، جامعة Aarhus ومركز TrygFonden

راج ديساي، جامعة جورج تاون



مهدي باروني، جامعة برجندي

أهم الرسائل

- تحتاج برامج ريادة الأعمال الناجحة إلى المزج بين تدخلات متنوعة من أجل التغلب على القيود المتعددة التي تواجه رواد الأعمال الشباب بدءاً من نقص رأس المال المادي والاجتماعي والبشري وحتى القيود التنظيمية.
- تتميز البرامج التي تهدف إلى تعزيز فرص التوظيف الذاتي والمشاريع الصغيرة بقدرتها على تطوير مخرجات سوق العمل. إلا أن فجوات المعرفة تظل قائمة فيما يتعلق بكيفية تصميم هذه البرامج وتنفيذها في السياقات المختلفة.
- من أهم خطوات تطوير تصميم برامج ريادة الأعمال للشباب القدرة على التفرقة بين رواد أعمال الضرورة ورواد أعمال الفرصة. كل نوع منهما يحتاج إلى تدابير يعيها.

تهدف برامج ريادة الأعمال إلى توفير مهارات ريادة الأعمال ورأس المال المادي والمالي والاجتماعي من أجل التوظيف الذاتي. وتنقسم منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بمستوي عال من ريادة الأعمال، إلا أن انشطتها لا تزال مدفوعة أساساً بالضرورة. إن أكثر من ٨٠٪ من رواد الأعمال في المنطقة يُديرون مشروعات متناهية الصغر، ويخضعون لقيود تتعلق بالحصول على التمويل، ورأس المال البشري والإداري والعمالة الماهرة، ورأس المال الاجتماعي والنفاذ إلى الأسواق أو/و القيود التنظيمية^١. وتقدم الأدبيات الأخذة في النمو أدلة على أثر امكانية الحصول على التمويل ورأس المال البشري.



وعرضت الندوة أدلة من برنامجين لريادة الأعمال في أوغندا، أحدهما ينظر إلى أثر تدريب المهارات الحياتية وسبل كسب الرزق على النواتج الاقتصادية والصحية للشباب^٢، بينما يدرس الثاني أثر نمو الأعمال التجارية لتجربة متعددة الجوانب قدمت للشباب تدريبات وقروض ومنح^٣. وتم استكمال مقارنة الآثار المتفاوتة للقروض والمنح بمناقشة أثر برامج التحويلات النقدية على الشباب المحروم في فرنسا^٤. وألقت الأدلة المستخلصة من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الضوء على النتائج والدروس المستفادة من تقييم أثر مسار ريادة الأعمال الذي وفر التدريب على الأعمال التجارية والتوجيه والإرشاد المصممين خصيصاً لطلاب الجامعات في تونس^٥. وتم عرض تصميمات مبتكرة لعمليات التقييم والنتائج الأولية لتقييم البرنامج الواقعي الذي يحمل عنوان "المشروع" في مصر^٦، وبرنامج تيسير حصول مشروعات الشباب على القروض في اليمن^٧. كما نوقشت أدلة تقييم برنامج تعميم الخدمات المالية للشباب أثناء كلمة دين كارلان^٨.

"المحتوى مهم، فلنتوقف عن طرح سؤال "هل البرامج التدريبية ناجحة أم لا"؟ فبالنسبة لرأس المال البشري، من الضروري أن نفتح الصندوق الأسود للتدريب وندرس الآليات المختلفة التي تُحدد أسباب نجاح تدريب بعينه أو فشله قبل أن نبدأ التعميم بشأن نتائجه". لوتشيا سانشير

ناقش المشاركون، عقب الاستماع إلى العروض، كيفية ربط التمويل متناهي الصغر بمخرجات مشروعات ريادة الأعمال وتأثير توقيت التمويل الأصغر وشروطه على أثر البرنامج. وذكر المشاركون أهمية قياس الأثر للفئات العمرية المختلفة ووضع تلك الآثار في سياق البيئتين الاقتصادية والاجتماعية. ويعد التعلم من التجارب الأخرى ممارسة قيمة على الرغم من ضرورة توافر المزيد من الأدلة حول الأساليب الناجحة لدعم رواد الأعمال من الشباب في السياقات غير المستقرة.



1. بانديرا وبويرن وبورجس وجولدشتاين وجولوتشي ورسول وسليمان: التوظيف الذاتي وريادة الأعمال: الأدلة والآثار بالنسبة للشباب [\[العرض التقديمي\]](#)
2. فيالا: تمكين المراهقات: أدلة من تجربة تحكم باستخدام عينة عشوائية في أوغندا. ورقة عمل. [\[الورقة البحثية\]](#) / [موجز عن السياسات](#) / [\[العرض التقديمي\]](#)
3. تحفيز نمو المشروعات متناهية الصغر: نتائج من تجربة القروض والمنح والتدريب في أوغندا. تجربة المنح والتدريب



- في أوغندا (١٣ سبتمبر ٢٠١٣). [الورقة البحثية / موجز عن السياسات / العرض التقديمي]
4. التحويلات النقدية للشباب المحروم (فرنسا) [الورقة البحثية / العرض التقديمي]
5. بريماند وبرودمان والميدا وجرون وباروني (٢٠١٣): التدريب على ريادة الأعمال والتوظيف الذاتي بين خريجي الجامعات: أدلة من تجربة عشوائية في تونس (رقم ٧٠٧٩). سلسلة ورقات النقاش، Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit [الورقة البحثية / موجز عن السياسات / العرض التقديمي]
6. تقييم أثر تعليم ريادة الأعمال (مصر) [العرض التقديمي]
7. تقييم أثر برنامج قروض الشباب الخاص ببنك الأمل للتمويل الأصغر (اليمن) [العرض التقديمي]
8. ريادة الأعمال وتعميم الخدمات المالية للشباب: نتائج من ثلاث عمليات تقييم عشوائية [العرض التقديمي]
- بدء حياة من الإدخار: تعليم الشباب الأوغندي ممارسة الإدخار [تقييم المشروع]
 - كارلان وليندن (٢٠١٤): العقد غير محكمة الربط: الالتزامات القوية والضعيفة للإدخار من أجل التعليم في أوغندا (رقم ١٩٨٦٣). المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية [الورقة البحثية / تقييم المشروع]
 - تقييم مستوى كفاءة برامج التثقيف المالي في المدارس (غانا) [تقييم المشروع]

دعم الأجور وبرامج الوساطة

الباحثون:



نور شموط، البنك الدولي

نيل رانكن، جامعة ستيلنبوش

أهم الرسائل

- قد يكون لدعم الأجور أثراً إيجابياً على فرص التشغيل ولكنه لا يزال أثراً محدوداً، ويمكن أن يتسم بالأهمية عند خدمة مجموعات كبيرة من العاطلين في سوق العمل.
- إن إلحاق الشباب بوظائف في وقت مبكر من خلال دعم الأجور قد يكون له أثر طويل المدى من خلال فرص التعلم والتدريب أثناء الخدمة.
- تُشير الأدلة إلى ضرورة جعل تصميم دعم الأجور بسيط بالنسبة لأصحاب العمل والعمال من أجل خفض التكاليف المرتبطة بمشاركتهم.
- إن سمات تصميم برامج دعم الأجور متنوعة ومعقدة ولا تزال الأدلة المستقاة من عمليات التقييم محدودة ولا يمكن تطبيق النتائج في سياقات أخرى، مما يُشدد على ضرورة إجراء المزيد من تقييم عملية تنفيذ تلك البرامج.
- قد يكون حجم آثار الإحلال والآثار المفاجئة كبيراً وينبغي قياس تلك الآثار أثناء عملية التقييم.

يوفر دعم الأجور فرص عمل للعمال الذين لولاه لظلوا دون عمل، أو لكانوا قد التحقوا بوظائف دون المستوى لا تستغل انتاجيتهم المحتملة. إن الدعم ضروري للباحثين عن وظائف من الشباب الذين غالباً ما تكون انتاجيتهم أقل من أجر السوق - نتيجة لقلة خبرتهم وعدم اتساق ما لديهم من معلومات وما يحتاجه السوق. فبدون الوظائف المدعومة، قد يظل بعض الشباب عاطلاً لفترات طويلة أو قد يلتحق بوظائف غير مرضية. ويمكن لدعم الأجور، أثناء فترات التدهور الاقتصادي، أن يخفف من آثاره على التوظيف ويحد من تدهور المهارات لدى القوى العاملة.



وركزت العروض خلال الندوة على الأدلة الحديثة المستقاة من تقييم قسائم دعم الأجور في جنوب أفريقيا¹، وأدلة من سلسلة تجارب ذات صلة بالتدريب على المهارات الشخصية، ودعم الأجور، وخدمات الوساطة في الأردن². ورغم المخاوف من الآثار السلبية لدعم التشغيل في جنوب أفريقيا، فإن النتائج لم تُظهر أية أدلة على الخروج المبكر للشباب من التعليم أو الدخول في وظائف أسوأ. ولا يوجد دليل كذلك على أثر الإحلال. وأبرزت الدراسة ضرورة خفض الأعباء الإدارية على الشركات وتعديل فترة دعم الأجور ومبلغها وفقاً لسياق سوق العمل الوطني.

ففي حالة الأردن، أكدت مجموعة الدراسات على دور الشبكات ورأس المال الاجتماعي في توجيه قرارات التوظيف بين الشركات وكذلك التوقعات بين الشباب. فمن ناحية، تتلشى الآثار الإيجابية لدعم الأجور على التشغيل سريعاً بمجرد انتهاء الدعم. ومن ناحية أخرى، فإن توفير المهارات يحد من عدم اتساق المعلومات وتكاليف البحث ولكنه لا يؤثر على التشغيل أو الدخل بالنسبة للخريجين الجدد. ويبدو أن توقعات الشباب وطموحاتهم

"كيفية إدارة الدعم أمر مهم. إذا ما صعبناها على الشركات، حتى وإن كنا قد بذلنا أقصى جهدنا لكي نجعلها سهلة، سيكون هناك معوقات ينبغي التغلب عليها. يجب تبسيط منظومة دعم الأجور إلى أقصى حد ممكن." نيل رانكن

مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بهيئة الوظيفة وسمعتها.

ناقش المشاركون، عقب الاستماع إلى العروض، دور السلطات العامة في زيادة فعالية البحث عن وظائف، ومدى إمكانية تطبيق دعم الأجور في البلدان الغنية بالموارد وفهم نتائج البحث وتفسيرها من جانب السلطات العامة في حالة الحوافز الضريبية للتشغيل بجنوب أفريقيا، وهو برنامج يهدف إلى تشجيع اصحاب العمل على توظيف الشباب والباحثين عن عمل ممن تنقصهم الخبرة.



1. ليفينسون وراكن وروبرتس وشوير (٢٠١٤): دعم الأجور وتشغيل الشباب في جنوب أفريقيا: أدلة من تجربة تحكم باستخدام عينة عشوائية (رقم ٢/٢٠١٤). [الورقة البحثية/ موجز عن السياسات/ العرض التقديمي]
2. جروه وكريشنان وماكيتزي وفيشواناث (٢٠١٢). المهارات الشخصية أم النقد؟ أثر التدريب وبرامج دعم الأجور على تشغيل الشباب في الأردن. [الورقة البحثية/ موجز عن السياسات/ العرض التقديمي]

برامج الأشغال العامة كثيفة العمالة

الباحثون:

ميتو تسوكاموتو، منظمة العمل الدولية



كلاندي سوبارو، خبير استشاري

أهم الرسائل

- ربما تكون برامج الأشغال العامة أداة من أدوات الحماية الاجتماعية الهامة وقد تترك أثراً مضاعفاً إذا ما تم تصميمها واستهدافها وتنفيذها بشكل جيد.
- ثمة حاجة إلى برامج يتم تجربتها بصورة استرشادية وتقييمها تقييماً دقيقاً لتحسين المعرفة بشأن ما هي خصائص التصميم الناجحة في برامج الأشغال العامة.
- الحكومة ضرورية لضمان فعالية البرامج. ولقد أظهر استخدام أدوات تقنية المعلومات نتائجاً إيجابية في هذا الصدد.

يمكن لبرامج التوظيف العامة ذات العمالة الكثيفة أن تأخذ شكل الأشغال العامة أو البرامج التي تكفل فرص العمل، أو غيرها من التنويعات التي تنطوي على الشراكات بين القطاعين العام والخاص. وعلى الرغم من الارتباط الوثيق بين هذه البرامج وأعمال البنية التحتية والإنشاءات، إلا أن ثمة توجه متنام نحو العمل في القطاع الاجتماعي والخدمات البيئية والبرامج المجتمعية متعددة القطاعات.



ضمت الندوة ممارسين معروفين قدموا وناقشوا نتائج تقييم برامج الأشغال العامة في إثيوبيا ولاتفيا¹ والمناهج المختلفة لتحقيق الإستدامة في مجال الأشغال العامة². وفي الوقت الذي يوصى فيه غالباً ببرامج التوظيف العامة بوصفها تدابير قصيرة المدى للاستجابة إلى الأزمات (على سبيل المثال، الاستجابة إلى الصدمات الموسمية والكساد الاقتصادي)، يزداد استخدامها كمكون دائم في سياسات التوظيف الأوسع نطاقاً. ولقد ظهرت برامج الأشغال العامة باعتبارها استجابة حاسمة للحماية الاجتماعية في العديد من البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسطة - خاصة في الألفينات..

وقام المتحدثون بإلقاء الضوء على أهمية خلق بيئة مواتية وتوفير موازنات مستقرة يمكن التنبؤ بها، ومكافحة الفساد والممارسات التواطؤية، وتعزيز قدرات الحكم المحلي، والتأصيل المؤسسي للتدريب، ودراسة تطوير المهارات على مستوى القطاعات، وبذل الجهود المشتركة لتدعيم البرامج الوطنية القائمة بغية زيادة استخدامها.

"الإبداع هو ما يجعل برامج الأشغال العامة أكثر ذكاءً وكفاءة. وتقوم العديد من البلدان بتطوير نظم معلومات الإدارة القائمة على تكنولوجيا المعلومات بهدف أتمتة عمليات البرامج. وهذا من شأنه المساعدة في التغلب على عقبات التنفيذ المتمثلة في تسهيل تحديد المستفيدين والتتبع وسداد المدفوعات ومتابعة البرامج." كلاندي سوبارو

ناقش المشاركون الأثر المحتمل لبرامج الأشغال العامة على تكوين رأس المال البشري. ولا يزال هناك فجوات تجريبية فيما يتعلق بمدى فعالية برامج الأشغال العامة والخيارات المتعددة لتصميمها. ورغم وجود بعض الأدلة على فعالية



استخدام هذه البرامج مثل شبكات الحماية، ثمة حاجة إلى معرفة أثارها على سوق العمل.



1. سابارو ودليل نينو، واندروز ووردريجز آلاس (٢٠١٢): الأشغال العامة كشبكات حماية: التصميم والأدلة والتنفيذ. مطبوعات البنك الدولي [الورقة البحثية / العرض التقديمي]
2. ليو كي سونج، وفيليب، وتسوكاموتو، وفان إيمشوت (٢٠١١): نحو الحق في العمل: الإبداع في برامج التوظيف العامة. منظمة العمل الدولية [موجز عن السياسات / العرض التقديمي]

حلقة نقاشية لصانعي السياسات: ردود الفعل على نتائج البحث

"إن البحث والأدلة – لاسيما البحوث التجريبية – هي منارة صانعي السياسات. فهي تخرهم إلى أين يذهبون ومتى يعظمون من المعرفة ومتى يُطبقونها لكي يجعلوا برامجهم وتدخلاتهم أكثر فعالية". عبد الكريم النجدي

صانعو السياسات هم مستخدمو المعلومات والباحثون هم من يقوموا بإنشاء هذه المعلومات. لذلك، ينبغي زيادة التعاون بين صانعي السياسات والباحثين حتى يتسنى لعملية صنع السياسات الاستفادة من الأدلة البحثية. ومن أجل أن يتسم هذا التعاون بالفعالية، ينبغي أن يكون لدى صانعي السياسات القدرة على فهم تصميم عمليات تقييم الأثر وتنفيذها ونتائجها، وكذلك السياق الذي يمكن فيه تعظيم الاستفادة من هذا النوع من الأدلة في عملية رسم السياسات. وبالتالي، ينبغي توفير التدريب على أساليب تقييم الأثر من أجل بناء قدرات صانعي السياسات ومعرفةهم وكفاءتهم لكي يتعاونوا مع الباحثين.



وعلى الرغم من أن نتائج كل دراسة أو/وبرنامج على حدة قد يُفيد عملية صناعة القرار، إلا أن التحليل التلوي والمراجعات النظامية ضرورية لقياس فعالية برامج تشغيل الشباب من خلال تحديد المقاييس المشتركة لحجم التأثير وذلك عن طريق إجراء الدراسات المتعددة. وتعكف منظمة العمل الدولية والبنك الدولي حالياً على إجراء مراجعة نظامية شاملة لبرامج تشغيل الشباب. ومن الضروري إنشاء نظام لإدارة المعرفة من أجل معالجة فجوة التواصل بين المجتمع البحثي ومجتمع السياسات، وإتاحة الفرصة لخلق شراكات وتبادل المعرفة مع المؤسسات البحثية المحلية لبناء قدراتها في مجال التقييم وإثراء خبراتها.

تحدث المشاركون عن الفترة الزمنية التي تستغرقها عمليات تقييم الأثر وكذلك حيادية المقيمين بوصفهما من المخاوف الرئيسية التي تساور صانعي السياسات. وينبغي بذل المزيد من الجهود لترجمة البحوث إلى توصيات بسياسات وتقوية أثر نتائج تلك البحوث على السياسات كذلك.

ميسون العمارنة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الأردن

أسامة غنيم، وزارة التربية والتعليم العالي، لبنان

أحمد المخلافي، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، اليمن



عبد الكريم النجدي، صندوق تنمية الموارد البشرية، السعودية



صانعو السياسات الذين حضروا ندوة الأدلة

هنا حميدان منسق (مبادرة المجتمع المدني) وزارة الشؤون البلدية المملكة العربية السعودية	عبد الكريم النجيدي النائب التنفيذي للمدير العام صندوق تنمية الموارد البشرية المملكة العربية السعودية	سارة الدرهم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قطر
د. عبد الفتاح سعيد محمد استشاري بإدارة التنمية الدولية وزارة الخارجية قطر	حنان العوين مديرة البحث والتطوير وزارة العمل المملكة العربية السعودية	مريم المناعي مدير إدارة التدريب المهني والإرشاد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قطر
هانم برهان الدين محمد مدير عام العلاقات الخارجية وزارة العمل السودان	لولو أيوب منسق البحث والتطوير وزارة العمل المملكة العربية السعودية	ميسون العمارنة محلل سياسات العمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردن
نعيمة عماري مدير مصلحة التشجيع على إحداث مناصب شغل وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية	نهال المغربي مستشارة وزير التخطيط وزارة التخطيط مصر	أحمد البدارين مدير الوحدة الفنية الأمانة العامة لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم الفني والمهني وزارة العمل الأردن
بسمة عمير الرئيس التنفيذي لمركز السيدة خديجة بنت خويلد غرفة جدة للتجارة والصناعة المملكة العربية السعودية	محمد الخشاب مدير عام المركز القومي لتنمية الموارد البشرية مصر	سارة المحمود متخصص تخطيط المجلس الأعلى لشئون الأسرة قطر
ناصر قطامي مساعد نائب الوزير للشؤون التقنية وزارة العمل فلسطين	أسامة غنيم مدير إدارة التعليم والتدريب المهني والتقني وزارة التربية والتعليم العالي لبنان	أحمد المخلافي مدير عام معلومات سوق العمل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل اليمن
فخرزيي مدير المرصد الوطني للتشغيل والمهارات وزارة التكوين المهني والتشغيل تونس	عزيز حبيب خبير احصائي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قطر	محمود النجوم مدير عام التدريب المهني وزارة العمل فلسطين

عقد معمل عبد اللطيف جميل لمكافحة الفقر مشاورات مواءمة بهدف تكوين الشراكات بين الباحثين والشركاء المحتملين من المنفذين الذين يعملون في برامج سوق العمل للشباب في المنطقة. وتلقى الممارسون توجيهاً مصمماً من الخبراء الأكاديميين حول كيفية بناء مكون التقييم في تصميم البرامج وتنفيذها.

قام الممارسون بعرض برامج تشغيل الشباب التي يجري تنفيذها في تونس واليمن والإمارات والأردن والسعودية وإيران. فمنتج "بداية" الخاص بمؤسسة Enda Inter-Arabe يزود رواد الأعمال الشباب في تونس بمزيج من القروض والتدريب على الأعمال التجارية والإرشاد والتوجيه لمساعدتهم في التغلب على معوقات التوظيف الذاتي¹. ويهدف برنامج سبارك لخلق الأعمال التجارية الزراعية في اليمن إلى توفير خدمات تطوير الأعمال التجارية الزراعية، والتوسع في إمكانية الحصول على الخدمات المالية، وتدعيم رأس المال البشري من خلال تقديم التدريب المهني والتطبيقي لرواد الأعمال المحتملين في مجال الفراولة والبلح والعسل². ويستخدم برنامج القاسمي للشباب المعرضين للخطر بالإمارات وسيلة "التعلم العملي" ويشرك الشباب المعرضين للخطر في مشروعات مثل بناء القوارب أو النجارة³. ويُشجع برنامج "نحن القادة الإجماعيون" الذي تنفذه إنجلترا، طلاب الجامعات والمعاهد في الأردن على تصميم المشروعات الاجتماعية وتنفيذها في المجتمعات المحلية، كما يُقدم تدريباً نظرياً على تصميم المشروعات الاجتماعية وإدارتها، وتدريباً تطبيقياً من خلال تنفيذ مشروعاتهم⁴. وقدمت مبادرات عبد اللطيف جميل المجتمعية برامج باب رزق جميل في المملكة العربية السعودية⁵. ويهدف مشروع اليونيدو في إيران إلى تدعيم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في قطاع الأخذية بمشد (إيران)⁶ وهيرات (أفغانستان) من خلال ممارسات تراعي الفقراء لتطوير صناعة الأخذية وسلاسل القيمة الخاصة بها.



منفذو المشروعات:

فاطمة طريقي، منظمة Enda Inter-Arabe
نيك فان در جاج، SPARK
سوزان كيلز، مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي
لبحوث السياسات العامة
شادن حميدة، إنجاز
عدنان سيرك، اليونيدو
سارة محمد غالب، مبادرات عبد اللطيف جميل
المجتمعية



الباحثون:

جوشم كلوف، جامعة Humboldt-Universität ببرلين،
ومعهد RWI
نيثان فيالا، المعهد الألماني للأبحاث الاقتصادية
برونو كريبون، المدرسة الوطنية للإحصاء والإدارة
الاقتصادية، والمدرسة متعددة التكنولوجيا
(البوليتكنيك)
باستين ميشيل، جامعة Aarhus ومركز TrygFonden
راج ديساي، جامعة جورج تاون
عمران رسول، جامعة ينيفرستي كوليدج لندن
نيل رانكن، جامعة Stellenbosch
جنيفر بيك، معهد ماسوشوتس للتكنولوجيا
إدريانا كوجلر، جامعة جورج تاون
موجولين باتسيخان، جامعة جورج تاون



اجتمع الممارسون والباحثون ممن لديهم اهتمامات مواضيعية متشابهة في جلسات الطاولة المستديرة لمناقشة وتحديد فرص التعاون. ولقد ساعد النقاش مع الباحثين في زيادة فهم الممارسون لعمليات تقييم الأثر وتحديد الأولويات والتحديات والقضايا الذين هم بحاجة إلى معالجتها قبل إجراء تقييم الأثر. وتمكن العديد من الباحثين والممارسين من الخروج بتصميمات أولية للتقييم وجدول زمني لتجريب المشروعات وإجراء تقييم الأثر. واتفق الباحثون وممثلون من مشروع اليونيدو في إيران وبرنامج سبارك لخلق الأعمال التجارية الزراعية في اليمن على تصميم مبدئي لتجربة محكمة باستخدام عينات عشوائية، وناقشوا عناصر بعينها في التصميم المحتمل بما في ذلك مستوى العشوائية. وبعد الندوة، حضرت اليونيدو معمل منظمة العمل الدولية للتقييم في بانكوك (٢٧-٢٨ مارس ٢٠١٤) لتطوير تصميم التقييم وقدمت طلباً لصندوق التقييم التابع لمنظمة العمل، وتم إدراجها في القائمة المختصرة. وقبل إجراء تقييم الأثر للمرحلة الثانية، ستقوم مؤسسة سبارك بتجريب المرحلة الأولى من البرنامج ليبحث كيفية عمل سلسلة الإنتاج الزراعي ومتابعة تنفيذ المشروع.



1. تعزيز فرص التشغيل الذاتي في تونس [العرض التقيدي]
2. برنامج خلق الأعمال التجارية الزراعية في اليمن [العرض التقيدي]
3. برنامج الشباب المعرضين للخطر بالإمارات [العرض التقيدي]
4. نحن القادة الإجماعيون بالأردن [العرض التقيدي]
5. مبادرات عبد اللطيف جميل المجتمعية: تقييم باب رزق جميل في السعودية [العرض التقيدي]
6. تطوير صناعة الأخذية وسلاسل القيمة بصورة تراعي الفقراء في إيران [العرض التقيدي]

لقد أتاح "المقهى العالمي" التفاعلي لصانعي السياسات والباحثين والمنفذين، من خلال نقاشات الطاولة المستديرة، فرصة لمناقشة نتائج البحوث وامكانية تطبيقها. وناقش المشاركون مدى ارتباط نتائج الأبحاث بسياقاتهم الوطنية، وحددوا التوصيات المحتملة المتعلقة بالسياسات ومتى يمكن تطبيقها أثناء دورة رسم السياسات.

الصورة: حنان علوان من وزارة العمل السعودية مع مجموعة من صانعي السياسات والباحثين من تونس وفلسطين والسعودية



الحلقة النقاشية للباحثين: الطريق إلى المستقبل

يبحث صانعو السياسات في العالم عن سبل تساعد في الوصول إلى عمليات قياس الأثر وترجمتها واستخدامها. إن غياب تقييم البرامج في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والفترة الزمنية الطويلة المرتبطة بتصميم عمليات تقييم أثر جديدة تحتاج من صانعي السياسات تفسير الدراسات التي أجريت في سياقات أخرى والاستفادة منها. ويمكن للنظريات والبيانات المساعدة أن تعبر الحدود الجغرافية والوطنية. كما أن فهم المشكلة والآليات والأسباب التي أدت إلى نجاح البرنامج في سياق بعينه سيساعد في التحقق مما إذا كانت تلك الظروف متوافرة في السياقات الأخرى. ويمكن لنظرية التغيير أن تساعد في خلق الأدلة التي تُفيد عملية وضع البرامج. ويمكن ترجمة العديد من الدروس والأدلة من حول العالم لتناسب بلدان المنطقة إذا ما كانت الأدلة مصدر الهامها هو النظرية وتم اختبارها من خلال الممارسة العملية.



برونو كريبون، المدرسة الوطنية للإحصاء والإدارة الاقتصادية، والمدرسة متعددة التكنولوجيا (البوليتكنيك)

نادر قباني، صيلتك



دين كارلان، جامعة ييل وIPA

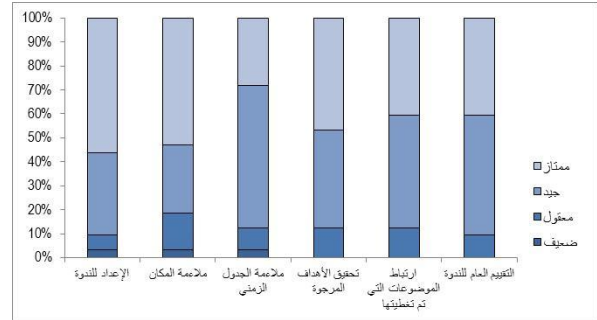
إن التجريب في تصميم البرامج وتنفيذها ضروري لفهم ما الذي ينجح في السياقات المختلفة. ويوفر التغيير أو التنوع البسيط في تصميم البرامج لاختبار التدخلات الدقيقة مثل آليات تقديم التحويلات النقدية، أدلة قيمة بشأن التدخلات الناجحة ويُشجع الإبتكار في تصميم البرامج. وقد يكون تجريب البرامج الأصغر وإدخال تغييرات طفيفة عليها بمثابة استغلالاً فعالاً للموارد قبل تعميمها على المستوى الوطني.

وتحتاج قدرات مجتمع البحث والسياسات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى بناء من أجل تطوير عمليات تقييم الأثر وفهمها. ومن الضروري توفير التدريب الفني لتطوير قدرات البحث المحلية وتأسيس ثقافة قياس النتائج مؤسسياً. وعلى مستوى السياسات، ينبغي تشجيع ثقافة التعلم من خلال التجربة والإبتكار والبحث في المنطقة. إن المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية هي في موقع يمكنها من القيام بدور حلقة الوصل بين مجتمع السياسات والبحث، وتيسير ترجمة الأدلة المستقاة من الأبحاث إلى توصيات وبرامج يسهل تطبيقها.

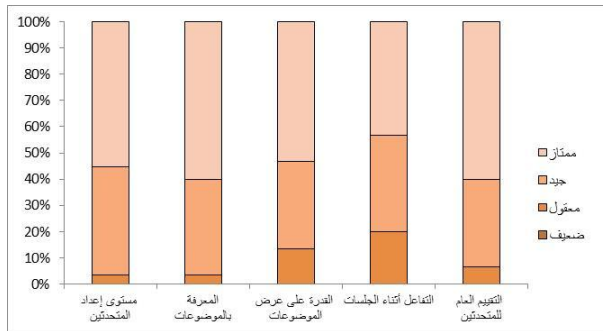
"يوجد مشكلات تخص الشرق الأوسط وشمال إفريقيا – ويوجد مشكلات ليست كذلك. إن الفهم الجيد لنظرية المشكلة تُخبرك بأن الدرس المستفاد من مكان ما يمكن ترجمته في مكان آخر." دين كارلان

تقييم المشاركين للندوة مستوى إدارة الندوة ومدى فعاليتها

واحد وتسعون بالمائة من المشاركين ذكروا أن مستوى الندوة بشكل عام هو جيد أو ممتاز. وواحد وتسعون بالمائة قالوا أن مستوى الإعداد للندوة جيد أو ممتاز. ورداً على سؤال عن مستوى ملائمة الجدول الزمني، وتحقيق الأهداف الموضوعية وارتباط الموضوعات التي تم تغطيتها، أجاب ٨٨٪ من المشاركين بجيد أو ممتاز.



مستوى فعالية المتحدثين

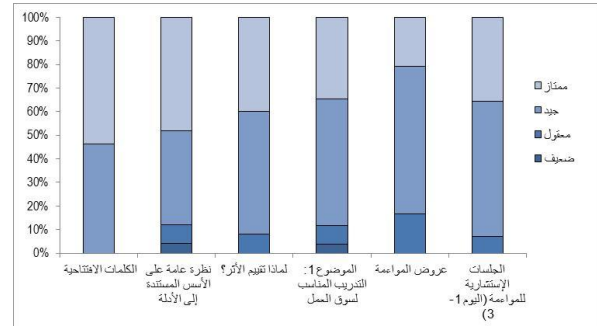
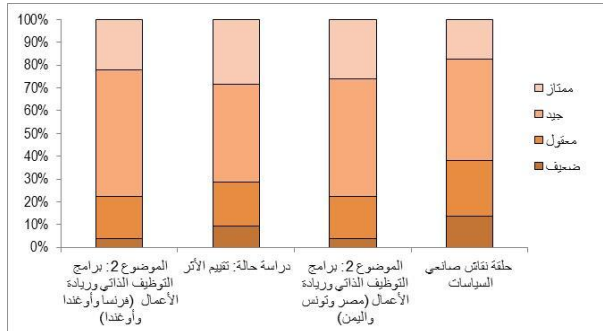


أربعة وتسعون في المائة من المشاركين قد يوصون بالندوة لزميل عمل أو صانع قرار أو باحث أو ممارس يعمل على قضايا تشغيل الشباب وريادة الأعمال. كما قدم المشاركون توصيات محددة مثل إشراك صانعي السياسات في مشاورات المواطنة مع الباحثين والمنفذين وربط الجلسات المواضيعية باحتياجات محددة لدى صانعي السياسات المشاركين.



جلسات الندوة

اليوم الأول



اليوم الثالث

