

*Unofficial translation*

*Please refer to the English version as the reference document*

## تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في وقت الأزمات وما بعد الأزمات

(مسودة تقرير مؤسسة التدريب الأوروبية، عام 2021)

### ملخص:

يمثل الوباء العالمي كورونا تحديًا غير مسبوق لأسواق العمل في العالم، حيث إن معدلات البطالة أخذت في الارتفاع في جميع أنحاء العالم، وذلك بعد عشر سنوات فقط من بداية الأزمة المالية لعام 2008. ويدور هذا التقرير حول مثل هذه الأزمات واستجابات سوق العمل النشطة لها، والغرض منه هو أن يكون مصدرًا للدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية للاستفادة منه في مكافحة البطالة الناتجة من الوباء، وكذلك لإعادة النظر في رأس المال البشري في سوق العمل الذي يواجه باستمرار أزمة المناخ والرقمنة.

وتقدم الأزمات دائمًا فرصًا فريدة للابتكار وإعادة ضبط الأهداف الاجتماعية. وتنطبق هذه الأهداف الكبرى على الفرصة الحالية لتجربة سياسات سوق العمل النشطة المختلفة وتنفيذها على نطاق واسع. ويتم دعم هذه العملية بشكل أفضل من خلال التعلم من الأزمات السابقة التي لعبت فيها سياسات سوق العمل النشطة دورًا مهمًا. عمومًا، تعد سياسات سوق العمل النشطة سمة شائعة لمجموعة الأدوات التي تستخدمها الحكومات الوطنية لمعالجة البطالة، مدفوعة بالتغيرات الهيكلية في سوق العمل.

والهدف العام من التقرير هو تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في وقت الأزمات وما بعد الأزمات. ولتحقيق هذا، يركز هذا التقرير على تقديم نظرة عامة وفكرة عن التدابير التي تستخدمها الحكومات الوطنية في الدول الشريكة في الاتحاد الأوروبي ومؤسسة التدريب الأوروبية في سياقات الأزمات، مع أخذ آخر أزمة اقتصادية واجتماعية عالمية كبرى كمرجع (2008-2010). ونظرًا لاختلاف الوضع في دول الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية بشكل كبير (والذي يختلف أيضًا ضمن هذه المجموعات)، فإن منهج تحليل فعالية سياسات سوق العمل النشطة يتضمن مراجعة نقدية للأدبيات المتاحة والدراسات والتحليلات التلوية وتقارير البحث والأدلة الأخرى التي تدعم مفاهيم فعالية السياسة ومحدداتها. ولقد تم إجراء عملية فرز متعددة المراحل للمصادر واستخراج المعلومات الأساسية وتجميعها وتحليلها. ولقد قدمت هذه المراجعة النقدية للاستجابات على صعيد السياسات وفعاليتها أساسًا لصياغة توصيات بشأن تصميم وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة في إطار الأزمة الحالية الناجمة عن جائحة كورونا.

ويقدم هذا التقرير إحدى عشرة نتيجة واستنتاجًا أوليًا، على النحو التالي:

1. توجد اختلافات تعريفية لسياسات سوق العمل النشطة بين المؤسسات الدولية الرئيسية والمراجعات المنهجية والدراسات التحليلية التلوية، مما يجعل التحليلات المقارنة تحديًا والاستدلالات الشاملة للفعالية مستحيلة.
2. يشكك التقرير في التوظيف باعتباره النتيجة الفعالة الوحيدة لسياسات سوق العمل النشطة، بما يتضمن من مجموعة من النتائج المتوقعة والفعالية لهذه السياسات. وعلى الرغم من أن النتائج الأخرى مثل زيادة رأس المال البشري وتقصير المسافة إلى سوق العمل قد تكون أقل قابلية للقياس الكمي من العمالة، إلا أنها يمكن أن لا تزال نتيجة مفيدة.
3. يجب أن يأخذ تحليل التأثيرات الصافية لسياسات سوق العمل النشطة في الاعتبار التأثيرات السلبية. وهذا يتطلب استخدام الدراسات التجريبية وشبه التجريبية بما في ذلك المراجعات النوعية. وهناك نقص خاص في تقييمات الأثر المضاد في سياق الدول النامية. رابعًا، سمحت المراجعة الأدبية لهذا التقرير بصياغة نقاط يجب مراعاتها عند تصميم تقييم تأثير لسياسات سوق العمل النشطة. ويشمل هذا قيود الوقت ومستويات التحليل الجزئي والكلّي وإدراج الترابط بين السياسات وتنفيذها.

4. من النتائج الأخرى للمراجعة الأدبية أنها تسلط الضوء على الحاجة إلى تضمين قيود الوقت (فروق التأثير بين المدى القصير والمتوسط والطويل للقياسات المختلفة)، وكذلك الحاجة إلى الجمع بين المستوى الجزئي والكلّي للتحليل (للتشمل تأثيرات سوق العمل والتأثيرات "الناعمة") وإدراج الترابط بين السياسات وتنفيذها.

5. يؤكد التقرير على أن العوامل السياقية المختلفة قد تؤثر على فعالية سياسات سوق العمل النشطة. ويشمل هذه مرحلة الدورة الاقتصادية التي يتم تنفيذها فيها، ومستوى الدخل للدولة وقدرتها المؤسسية. وقد وُجد أن هذه الأمور مهمة بشكل خاص في سياق الدول النامية، وتساعد القوالب الموجودة في الفصل الثاني والملحق رقم 2 في توجيه مدى ملائمة سياسات سوق العمل النشطة استنادًا إلى هذه المعلمات.

6. فيما يتعلق بفعالية سياسة سوق العمل النشطة استنادًا إلى الأمور التي تأتي بنتائج جيدة (كما هو ثابت تاريخيًا) و(المجموعة المستهدفة) والسبب (السياق)، فقد تم التوضيح أن سياسات التدريب تتضمن أفضل التأثيرات طويلة المدى وأكثرها فاعلية في زيادة العمل، بالإضافة إلى تقديم المشورة في سياقات الدول منخفضة ومتوسطة الدخل. ولقد وجد أن فعالية حوافز التوظيف هي الأفضل إذا ركزت على المجموعات المستهدفة، لكنها تظل عرضة بشكل خاص للآثار السلبية للإحلال وعدم الكفاءة. ويمكن أن تكون هذه الحوافز عامل استقرار فعال لمواجهة التقلبات الدورية في فترات الركود وتكون أكثر فاعلية في سياق الدول النامية عندما يتم تقديمها مع التدريب. وتعتبر تدابير التوظيف المحمية والمدعومة أكثر فاعلية مع الإدارة الصارمة للبرنامج وتعمل بشكل أفضل في إدراج الأشخاص المعوقين في مكان العمل. وجد أن فرص العمل المباشرة فعالة جدًا في سياقات الأزمات كسياسة لحماية الدخل والاحتفاظ بالعمالين في سوق العمل على الرغم من أنه يتم تجاهلها على أنها غير فعالة. وهذه الفعالية أكثر فاعلية في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل مع انخفاض التماسك المؤسسي للبرامج الأخرى. ويتم تعظيم فعالية حوافز بدء التشغيل خلال فترات النمو الاقتصادي عندما تكون بيئة الأعمال أكثر إيجابية، ولكن يمكن أن تكون هذه السياسة فعالة أيضًا في تقديم المزايا الاجتماعية والتدريبية للمشاركين، وخاصة النساء في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل. وتعتبر المساعدة في البحث عن وظائف أكثر فاعلية في الدول التي تتمتع بمستوى عالٍ من التماسك المؤسسي، ويتم تنفيذها بشكل أفضل من خلال التركيز على المساعدة في البحث بدلاً من الجزاءات الصارمة.

7. عززت الأزمات الاقتصادية الماضية الإتفاق على سياسات سوق العمل النشطة في الدول. ويتجلى هذا بشكل أكبر في الدول ذات الدخل المرتفع مع النمو الملحوظ أيضًا في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل. توضح النتيجة الثامنة أن سياسات سوق العمل النشطة الممولة من خلال الصندوق الاجتماعي الأوروبي تكون أقوى عندما يتم تخصيص التدخلات وفقًا لطلب سوق العمل، وعندما يتم تقديمها من خلال مناهج متكاملة وقائمة على الشراكة وكذلك من خلال القدرة الإدارية الكافية، وتستهدف هذه النتيجة الأفراد على مسافة معينة (متوسطة) من سوق العمل. وبالنسبة لهؤلاء الأكثر بعدًا عن سوق العمل، يكون دعم الصندوق الاجتماعي الأوروبي أكثر فاعلية عندما يتم دمجها على المدى الطويل مع التدابير الأخرى التي تدعم المشاركين.

8. فيما يتعلق باستخدام سياسات سوق العمل النشطة أثناء الجائحة الحالية، فقد تم توسيع نطاق سياسات سوق العمل النشطة المستخدمة خلال أزمة عام 2008 في الكثير من الدول. وعلى الرغم من أن حماية الدخل لا تزال الإجراء الأكثر شيوعًا حتى الآن، إلا أن هناك العديد من تدابير التدريب وإعادة تحسين المهارات التي بدأت في الظهور مع مرور الوقت، لا سيما في الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط.

9. قدم الاتحاد الأوروبي دعمًا كبيرًا لتطوير سياسة التوظيف في دول الجوار الأوروبي على مدى العقد الماضي. يجب الاعتراف بهذه المساهمة وكذلك جهود حكومات الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية لزيادة فاعلية سياسة بلدانهم، مما يؤثر على القدرة على مواجهة التحديات في وقت الأزمات. كما أن تجارب الأزمة السابقة (2008-2010) في تلك الدول، فضلًا عن الاتحاد الأوروبي ودول نامية معينة، توفر أيضًا أساسًا لاختيار الاستجابة الصحيحة على صعيد السياسات.

10. تحتاج الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية إلى تعزيز جهودها لتعديل تصميم سياسات سوق العمل النشطة والقدرة على تقديم الخدمات من أجل مكافحة الآثار السلبية للأزمة الحالية بشكل فعال. تشمل التحديات الأكثر إلحاحًا على صعيد السياسات تعزيز القدرة المؤسسية لخدمات التوظيف العامة من أجل تقديم سياسات سوق العمل النشطة بشكل فعال، من حيث شمولية الخدمات، ودعم وتطوير هيكل التنفيذ، وزيادة قدرة الموارد، حيثما كان ذلك ممكنًا. ويجب على الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية أيضًا تطوير قاعدة الأدلة حول فعالية سوق العمل النشطة من خلال تعزيز الجهود لتوحيد المراقبة والتقييم ومتابعة تقييمات الأثر الصافي بشكل أكثر انتظامًا وتعديل المنهجيات لمعرفة التأثير الاجتماعي (التأثيرات غير المباشرة لسياسات سوق العمل النشطة). ويجب أن تتضمن هذه الجهود أيضًا تطوير التدابير والاستجابات على صعيد السياسات لحقبة ما بعد الجائحة لتتناسب قدرة سوق العمل النشطة وسوق العمل غير الرسمي باستخدام النتائج، بناءً على تقييم فعالية سوق العمل النشطة وجدوى تقديمها.

\*

يستند التقرير إلى مراجعة الأدبيات واسعة النطاق للتقييمات والتحليلات التلوية لسياسات سوق العمل النشطة حول العالم. تركز المراجعة الأدبية بشكل خاص على احتياجات واهتمامات الجمهور الرئيسي المستهدف بالدراسة - أي صانعي السياسات والمديرين الاستراتيجيين في مجال سياسة التوظيف.

ولقد تم استخراج المصادر الرئيسية للمعلومات من محركات البحث مثل الباحث العلمي الخاص بجوجل وقواعد البيانات كاملة النصوص للمجلات العلمية التي راجعها القراء، مع منشورات من البنك الدولي، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وبنك التنمية للبلدان

الأمريكية، وبنك التنمية الأفريقي، والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، وبنك الاستثمار الأوروبي. والمصادر الرئيسية للمعلومات المتعلقة بجائحة كورونا مأخوذة من مكتب الإحصاءات الأوروبي "يوروستات" ومنظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي ومرصد سياسة التوظيف الأوروبية. وبالإضافة إلى عمليات البحث في المجلات وقواعد البيانات، تمت دراسة "الأدبيات الرمادية" في مجال سوق العمل النشطة لتحديد الوثائق من المصادر، بما في ذلك مواقع المجموعات المهنية وتقارير المؤتمرات. ويحدد هذا المعلومات الواردة من الحكومة والأكاديمية والمنظمات غير الحكومية ومنظمات الأعمال ذات الصلة بهذا التقرير.

وتم بعد ذلك فحص المعلومات التي تم جمعها من خلال مراجعة الأدبيات وتصنيفها، مع استخلاص المعلومات ذات الصلة. ولقد تم إجراء مراجعة نوعية للتحليلات التلوية ذات الصلة وتقييم الأثر والتقارير القطرية. ويتم التركيز بشكل خاص على سياسات سوق العمل النشطة المقدمة في فترات الأزمات والتعافي، والنظر في كيفية تأثير هذه الأزمات على خدمات التوظيف وطريقة استخدام سياسات سوق العمل النشطة. ولقد تم إعطاء مسألة تنمية المهارات استجابةً للأزمات والتعافي الأخضر دوراً مركزياً.

ويتناول التقرير تحديين رئيسيين، أولهما حقيقة أن معظم الأبحاث في هذا المجال تركز على دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والتي تختلف عن غالبية الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية من نواح عديدة - السياق الاجتماعي والاقتصادي، ووفرة خدمات التوظيف العامة، ومستوى الطابع غير الرسمي في الاقتصاد، إلخ. لذلك، كان التحدي الرئيسي هو التركيز على تقييمات التدابير التي يمكن تطبيقها فعلياً في الدول الشريكة، مع الأخذ في الاعتبار التحديات الاقتصادية التي واجهتها الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية في فترة التعافي وإيجاد تقييمات لسياسات سوق العمل النشطة التي تم تنفيذها في دول مماثلة في العالم المتقدم.

ويتمثل التحدي الثاني في تحديد الفعالية، ولا سيما كيف يمكن قياسها وفي أي نطاق زمني. وهناك ميول في تقييمات سياسات سوق العمل النشطة في أن تركز فقط على النتائج القابلة للقياس، في حين أن بعض البرامج التي تستهدف الفئات الأكثر حرماناً قد تهدف ببساطة إلى تقريب الناس من سوق العمل، مع تحقيق نتائج التوظيف هدفاً نهائياً بعيد المنال. ويعتبر هذا الأمر مهماً خاصةً فيما يتعلق بالتدابير التي تعالج الطابع غير الرسمي في بعض الدول مثل شركاء مؤسسة التدريب الأوروبية: إذا كان الهدف هو إدخال عمال غير رسميين إلى الاقتصاد الرسمي، فإنه يمكن أن يكون الإجراء ناجحاً للغاية على الرغم من عدم وجود تحسن ملحوظ في معدل التوظيف. وتتضمن حزمة العمل هذه مراجعة نقدية لفكرة الفعالية والتي يمكن فهمها بشكل مختلف في سياقات مختلفة.

## الرسائل الأساسية الأولية والدروس المستفادة

1. توجد اختلافات تعريفية لسياسات سوق العمل النشطة بين المؤسسات الدولية الرئيسية والمراجعات المنهجية الرئيسية والدراسات التحليلية التلوية. في الحالة الأخيرة، غالباً ما يتم استخدام مجموعات من سياسات سوق العمل النشطة، ويرجع ذلك في الغالب إلى غياب البيانات الحبيبية والمنهج الذي يتبعه الباحثون. وهذا يجعل التحليلات المقارنة صعبة ويحد من إمكانية استخلاص النتائج فيما يتعلق بالقياس المنفصل أو المجموعة المستهدفة المعنية.
2. عادةً ما يتم افتراض أن عملية توظيف المستفيد هي نتيجة رئيسية لسياسة سوق العمل النشطة، لكن كشفت مراجعة الأدبيات عن مجموعة من النتائج المتوقعة والفعالية لسياسات التنشيط. وفي حين أن الدراسات الرئيسية تركز في الغالب على التوظيف ونتائج الكسب، نظراً لإمكانية التحليل الكمي لهذه العوامل، إلا أن هناك نتائج أخرى (مثل الآثار المجتمعية الأوسع وتنمية رأس المال البشري والمهارات وزيادة قابلية توظيف المستفيدين أو تقصير المسافة إلى سوق العمل) قد تكون هامة لتقييم فعالية السياسات في الدول النامية.
3. يتطلب تحليل التأثيرات الصافية لسياسة سوق العمل النشطة (تأثير البرنامج / السياسة) مراعاة التأثيرات السلبية (وأبرزها عدم الكفاءة وتأثيرات الاستبدال والفصل) من خلال إيجاد أدلة على التدخلات التي تسبب نتائج فعلية (الواقع المضاد). وهذا يستدعي استخدام تصميمات منهجية تتجاوز المراقبة، بما في ذلك الدراسات التجريبية وشبه التجريبية، فضلاً عن المراجعات النوعية. ويمثل هذا النهج تحدياً في التصميم وتقديم الخدمات، وعلى الرغم من تزايد عدد تقييمات الأثر المضاد في السنوات الأخيرة، إلا أن مراجعتنا كشفت عن توفر محدود لهذه التقييمات في الدول النامية (بما في ذلك الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية).
4. سمحت مراجعة الأدبيات بصياغة نقاط يجب مراعاتها عند تصميم تقييم تأثير سياسات سوق العمل النشطة، بما في ذلك قيود الوقت (الاختلافات في التأثير على المدى القصير والمتوسط والطويل بالنسبة للتدابير المختلفة)، والحاجة إلى الجمع بين المستوى الجزئي والكلّي للتحليل (لتشمل تأثيرات سوق العمل والتأثيرات "الناعمة")، وإدراج الترابط بين السياسات وتنفيذها (مع وضع منهج شامل للتدابير التي تدعم بعضها البعض، فضلاً عن التعاون المؤسسي).
5. من الممكن أن تؤثر العوامل السياقية المختلفة على فعالية سياسات سوق العمل النشطة. وتشمل هذه العوامل - خاصة في سياق الدول النامية - مرحلة الدورة الاقتصادية التي يتم تنفيذها فيها (الركود، والانتعاش، والازدهار)، ومرحلة التنمية الاقتصادية للدولة قيد الفحص (التي يمثلها النمو الاقتصادي، ومستوى الدخل و / أو مستوى الطابع غير الرسمي للاقتصاد)، والقدرة المؤسسية (غالباً فيما يتعلق بخدمات التوظيف العامة، كهيئات تنفيذ مسؤولة). يمكن أن يكون استخدام وفعالية سياسات سوق العمل النشطة - وكذلك قابلية نقل الممارسات من الدول الأكثر تقدماً - محدوداً في الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية بسبب هذه العوامل السياقية، وعلى الأخص القدرة المؤسسية لخدمات التوظيف العامة.

6. بعد تحليل جميع سياسات سوق العمل النشطة (التدريب، وحوافز التوظيف، والتوظيف المحمي والمدعوم، وخلق وظائف مباشرة، وحوافز المشاريع الناشئة، والمساعدة في البحث عن عمل) بناءً على القراءة النوعية للأدبيات حول فعاليتها التي يتم إجراؤها على أبعاد النتائج الجيدة (كما هو ثابت تاريخياً)، و(المجموعة المستهدفة) والسبب (السياق)، فقد تم التوصل لما يلي:

تعتمد فعالية التوظيف الخاصة بتدابير التدريب على استهداف (المجموعة / القطاع)، وأن يكون التأثير واضح على المدى الطويل، وأن يزيد استخدام تدابير الدعم الأخرى (مثل الاستشارة)، وأن تكون أكثر فعالية في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل لفئات معينة (مثل النساء).

تعتمد فعالية حوافز التوظيف على استهداف مجموعات معينة، وهي عرضة بشكل كبير للتأثيرات السلبية (الفصل وعدم الكفاءة). وإذا تم استخدام هذه الحوافز كدعم للأجور، فإنها يمكن أن تلعب دور عامل استقرار السوق لمواجهة التقلبات الدورية في حماية الوظائف والدخل أثناء فترات الركود، وتعتبر هذه الحوافز أكثر فعالية في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل عندما يتعلق الأمر بالتدريب.

تعتمد فعالية تدابير التوظيف المحمية والمدعومة على الإدارة الصارمة للبرنامج، وتعمل بشكل أفضل لإدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل (على سبيل المثال، من خلال منهج خلق فرص وظيفية)، أو دعم الأداء الاجتماعي المستقل (تقريب الشخص من سوق العمل).

تعتمد فعالية خلق فرص العمل المباشرة على إدارة البرنامج (على سبيل المثال، الإعداد الصحيح لمستوى الأجور في الأشغال العامة لتجنب الفصل)، وتعتبر هي الأكثر فعالية في سياق الأزمات كسياسة لحماية الدخل، مما يسمح بإبقاء المستفيدين بالقرب من سوق العمل والاحتفاظ بمستوى رأس المال البشري، كما أنها فعالة بشكل خاص في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل ذات القدرات المؤسسية المنخفضة.

تعتمد فعالية حوافز الشركات الناشئة على السياق الاقتصادي (قد تكون أقل في فترة الركود بسبب الظروف غير المواتية لإدارة الأعمال التجارية)، وتعتبر فعالة بشكل خاص في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل عندما تشارك في التدريب (خاصة لذوي المهارات المنخفضة) وللنساء في الدول منخفضة الدخل. تعتمد فعالية المساعدة في البحث عن عمل على وجود تماسك مؤسسي عالٍ (وبالتالي هي الأكثر انتشاراً وفعالية في الدول ذات الدخل المرتفع)، ويتم تحديدها من خلال التوازن الصحيح بين دعم البحث عن عمل والمصادقة عليه، وهي فعالة بشكل خاص للشباب.

7. كشفت مراجعة لتدابير الأزمة السابقة (أزمة عام 2008 وما بعده) أن الأزمة أدت بشكل عام إلى زيادة استخدام سياسات سوق العمل النشطة في الدول مرتفعة الدخل، ولكن الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض زادت أيضاً من الإنفاق ونطاق سياسات التنشيط الخاصة بها. وشملت التدابير الأكثر أهمية في الدول ذات الدخل المرتفع حوافز التوظيف والتدريب. وبدأت بعض سياسات سوق العمل النشطة في مواجهة التحدي المتمثل في تغير المناخ في كل من الدول مرتفعة ومتوسطة الدخل (تخصير الوظائف). كذلك استخدمت الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية سياسات سوق العمل النشطة استجابة للأزمة، لكن نطاق التنفيذ كان متنوعاً بشكل كبير مع الاختلافات الإقليمية والقدرة المؤسسية التي تحدد القدرة على تقديم الخدمات.

8. تكون فعالية سوق العمل النشطة الممولة من الصندوق الاجتماعي الأوروبي، كما هو واضح من تحليل الواقع المضاد على المستوى الجزئي والكلي - أقوى عندما يتم تخصيص التدخلات وفقاً لطلب سوق العمل، ويتم تقديمها من خلال مناهج متكاملة وقائمة على الشراكة، بالإضافة إلى القدرة الإدارية الكافية، وتستهدف الأفراد الموجودين على مسافة معينة (متوسطة) من سوق العمل. وبالنسبة لهؤلاء الأكثر بعداً عن سوق العمل، فإن دعم الصندوق الاجتماعي الأوروبي يكون أكثر فعالية عندما يتم دمجها على المدى الطويل مع التدابير الأخرى التي تدعم المشاركين (بما في ذلك الصحة والإسكان وغيرها).

9. في خلال الأزمة الحالية الناجمة عن جائحة كورونا، تم رفع مستوى تدابير التنشيط التي تم تجربتها خلال أزمة عام 2008 في كثير من الدول. ويعتبر أهم دور تلعبه تدابير حماية الدخل - وأبرزها استخدام العمالة المدعومة على نطاق واسع كاستجابة شبيهة عالمية. ولقد طورت بعض دول الاتحاد الأوروبي تدابير جديدة ومبتكرة فيما يتعلق بإعادة التدريب / إعادة تحسين المهارات نحو احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية. وفي الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية، تركز غالبية التدابير على حماية الدخل، مع محدودية الأدلة على الممارسات الأكثر ابتكاراً وفعاليتها).

10. دعم الاتحاد الأوروبي بشكل كبير تطوير سياسة التوظيف - بما في ذلك تصميم وتقديم سياسات سوق عمل نشطة وبناء قدرات خدمات التوظيف العامة في دول جوار الاتحاد الأوروبي على مدى العتدين الماضيين. ويجب الاعتراف بهذه المساهمة وكذلك جهود حكومات الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية لزيادة فاعلية سياسة دولهم، مما يؤثر على القدرة على مواجهة التحديات في وقت الأزمات. كما أن تجارب الأزمة السابقة (2008-2010) في تلك الدول، فضلاً عن الاتحاد الأوروبي ودول نامية معينة، توفر أيضاً أساساً لاختيار الاستجابة الصحيحة على صعيد السياسات. ومع ذلك، فإن الأزمة الناجمة عن جائحة كورونا في الوقت الحالي واسعة النطاق بشكل غير مسبق، مما يؤثر سلباً على الاقتصاد العالمي ويسبب اضطرابات وتغيرات غير متوقعة في سوق العمل.

11. لذلك، تحتاج الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية إلى تعزيز جهودها لتعديل تصميم سياسات سوق العمل النشطة والقدرة على تقديم الخدمات من أجل مكافحة الآثار السلبية للأزمة الحالية بشكل فعال. وتشمل التحديات الأكثر إلحاحاً على صعيد السياسات تعزيز القدرة المؤسسية لخدمات التوظيف العامة من أجل تقديم سياسات سوق العمل النشطة بشكل فعال، من حيث شمولية الخدمات (خاصة فيما يتعلق بنطاق واسع من سياسات سوق العمل النشطة)، ودعم وتطوير هياكل التنفيذ، وزيادة قدرة الموارد. ويجب على الدول الشريكة

لمؤسسة التدريب الأوروبية أيضًا أن تطور قاعدة الأدلة حول فعالية (النتائج والفئات المستهدفة والأسباب) من خلال تعزيز الجهود لتوحيد المراقبة والتقييم ومتابعة تقييمات الأثر الصافي بشكل أكثر انتظامًا وتعديل المنهجيات لمعرفة التأثير الاجتماعي (التأثيرات غير المباشرة لسياسات سوق العمل النشطة). وينبغي أن تستخدم هذه الجهود أيضًا في تطوير التدابير والاستجابات على صعيد السياسات لفترة ما بعد الجائحة.