

# سياسات سوق العمل النشطة وتنمية رأس المال البشري

## تعزيز الابتكار والإجراءات المؤثرة في التعافي

فعالية عبر الإنترنت، 28 إبريل 2021



الجلسة الأولى:  
بعد مرور عام: تأثير الوباء على  
برامج سوق العمل النشطة وخدمات  
التوظيف العامة



# (مسودة) الممارسات المبتكرة لبرامج سوق العمل النشطة في سياق أزمة كورونا أسئلة البحث ومنهجيته

الطريقة:

- مسح تم إجراءه في الدول الشريكة للاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية ومؤسسة التدريب الأوروبية لبحث المستجدات والابتكارات من ناحية دعم سياسة سوق العمل والتدابير والخدمات

البيانات ومصادر المعلومات:

- فعاليات ومنشورات شبكة التوظيف العامة التابعة للاتحاد الأوروبي
- الأدبيات الدولية (مثل تقارير منظمة العمل الدولية)
- مراقبة سياسة المؤسسة الأوروبية لتحسين المعيشة وظروف العمل (يوروفوند) في سياق أزمة كورونا
- قاعدة بيانات البنك الدولي حول الحماية الاجتماعية واستجابات الوظائف لأزمة كورونا
- مسوحات مؤسسة التدريب الأوروبية لاستجابات جانحة كورونا في مجالات سياسة التعليم والتدريب والتوظيف والحماية الاجتماعية

أسئلة في بؤرة الاهتمام:

ما الذي تم فعله لدعم الشركات والأفراد مالياً؟

ما هي التدابير التي تم تقديمها أو تكييفها لتعزيز العمالة وتنمية المهارات في الأزمة؟

كيف قامت خدمات التوظيف العامة بتكييف خدماتها؟

## استجابات سياسة سوق العمل في دول جوار الاتحاد الأوروبي وآسيا الوسطى

### دعم الشركات والأفراد

### تدابير تعزيز العمالة

### تكيف خدمات التوظيف مع الأزمات

مخططات عمل قصيرة المدى / تم طرحها مؤخرًا

سهولة الحصول على إعانات البطالة وأنواع أخرى من المزايا

توسيع الدعم للعاملين لحسابهم الخاص وغيرهم من العمال غير العاديين، بما في ذلك العمال غير الرسميين

نموذج التسليم الرقمي للتدريب

عرض موسع لتدريب الكفاءات الرقمية

المنصات الإلكترونية والخدمات الرقمية لتحسين المطابقة والتوظيف

دعم الأجور ومحفزات طرح فرص عمل

برامج الأشغال العامة

قنوات جديدة للتواصل مع الباحثين عن عمل وأصحاب العمل

إعادة تخصيص موظفي خدمات الوظائف العامة لإدارة الكميات المتزايدة من مطالبات إعانات البطالة والعمل لوقت قصير أو برامج دعم الشركات

زيادة مراقبة ديناميكيات العرض والطلب في سوق العمل

فرق إدارة الأزمات

مراجعة نماذج الخدمة لصيانة وتحسين الدعم للعملاء بما في ذلك قنوات التسليم عن بعد

## التحديات

- تحديات متعلقة بالحوكمة: ترتيبات تقديم خدمات متعددة وجهات فاعلة (مدعومة وطنياً، ومانحون، مستويات متعددة: إقليمي مركزي ومحلي)، وأنظمة معلومات شاملة محدودة للاستخدام الداخلي وللتواصل مع المستفيدين والأطراف الثالثة.
- تطوير التعليم / المهارات: نقص عام في تقديم (إعادة تقديم) التدريب (مقدمو التدريب، والمؤهلات الحديثة وبرامج التدريب، والتفاوتات الإقليمية والحضرية / الريفية)
- بيئة اقتصادية متقلبة وغير مؤكدة مقترنة بزيادة حجم التحولات في سوق العمل
- اضطرابات سوق العمل في سياق تغيير المناخ والانتقال إلى اقتصادات أكثر اخضراراً ونماذج رقمية للعمل وتقديم الخدمات وزيادة أتمتة الإنتاج
- الرقمنة وإلغاء الطابع المادي للتوظيف وخدمات التدريب (إعادة التدريب): تطوير التوازن الصحيح للخدمات الرقمية والمادية في السنوات القادمة لتعكس احتياجات مجموعات محددة من الناس
- منع الوقوع في البطالة طويلة الأجل والاستبعاد الاجتماعي للفئات الأكثر ضعفاً من الباحثين عن عمل

## التوصيات (مسودة)

### الابتكار والفرص

بناء البيئات التي تمكّن من الابتكار وتبادل الخبرات والممارسات الجيدة

مراجعة سلاسل التوريد الحالية لتقديم المهارات ودعم قابلية التوظيف لتحديد الفجوات في الأدوار والمسؤوليات

خدمات التوظيف العامة لتطوير استراتيجيات التواصل مع العملاء وشراكات أصحاب المصلحة.

الرقمنة كفرصة لتحديث الخدمات، وزيادة الكفاءة، وترشيد العمليات، وكذلك تحسين التواصل

خدمات التوظيف العامة للوصول إلى الموارد من دعم التعافي الذي يقدمه الاتحاد الأوروبي لدول الجوار للمساعدة في الإصلاحات الاقتصادية، بما في ذلك تحقيق الأهداف "الخضراء" والرقمية كجزء من مرحلة التعافي بعد الأزمة

### التوعية والتقديم

تعزيز أنشطة التوعية لتشجيع تسجيلات خدمات التوظيف العامة خاصة للأشخاص الضعفاء

العمل قصير الأجل المصمم جيداً والموجّه بشكل مناسب، ودعم الأجور، والأشغال العامة للأشخاص المعرضين لخطر الوقوع في بطالة طويلة الأجل

كما يجب مراعاة احتياجات العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي.

يجب مراجعة إعانات البطالة (التغطية، والتصميم، ومستويات الدفع) لتحديد احتياجات الباحثين عن عمل في سوق عمل سريع التغير.

### تطوير المهارات:

التأكد من أن برامج التدريب تلبي احتياجات الفئات الأكثر ضعفاً والأبعد عن سوق العمل

ويجب أن تركز برامج التعليم والتدريب المهني والمهارات والتوظيف على مساعدة الباحثين عن عمل للوصول إلى الوظائف في القطاعات التي تشهد طلباً متزايداً على التوظيف

التعزيز الفعال للشراكات لزيادة القدرة على الإنجاز بناءً على حوار هادف بين أصحاب المصلحة (أصحاب العمل والنقابات ومقدمي المهارات ومعاهد التعليم والتدريب المهني)

# المشاورات (استطلاع 1)



## فريق المناقشة:

أميرة رامهورست، منصة التوظيف والشؤون  
الاجتماعية، غرب البلقان، مجلس التعاون  
الإقليمي

يوخن شميدت، المديرية العامة للجوار  
ومفاوضات التوسع، المفوضية الأوروبية



الجلسة الثانية:  
إعادة البناء بشكل أفضل: تعزيز  
سياسات سوق العمل النشطة الأكثر  
تأثيراً



# (مسودة) تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في حالات الأزمات وما بعد الأزمات

## السياق والأهداف

- تقدم الأزمات دائماً فرصاً فريدة للابتكار وإعادة ضبط الأهداف الاجتماعية
- فرصة لتجربة سياسات مختلفة لسوق العمل النشطة وتنفيذها على نطاق واسع
- تحديد الخبرات من الأزمات السابقة التي لعبت فيها سياسات سوق العمل النشطة دوراً حاسماً مع التركيز على فعاليتها
- توثيق الدروس والنتائج الرئيسية للدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية في مكافحة البطالة الناتجة من الوباء وإعادة التفكير في المنهجية برأس المال البشري في سوق عمل يحده بشكل متزايد أزمة المناخ والرقمنة
- مراجعة نقدية للأدبيات المتوفرة والدراسات والتحليلات الوصفية والتقارير البحثية
- تم إجراء عملية فرز متعددة المراحل للمصادر واستخراج المعلومات الأساسية وتجميعها وتحليلها
- مراجعة نقدية لاستجابات السياسات وفعاليتها
- توصيات لتصميم سياسات سوق العمل النشطة وتنفيذها في الأزمة الحالية

## تقييم سياسات سوق العمل النشطة - التحديات

السياق الاجتماعي والاقتصادي المحدد (مثل السمة غير الرسمية) وقدرات خدمات التوظيف العامة في الدول النامية والدول التي تمر بمرحلة انتقالية

من الصعب العثور على تقييمات سياسات سوق العمل النشطة مع مراعاة التحديات التي واجهها دول الجوار الأوروبي وآسيا الوسطى

يجب أن يأخذ تحليل التأثيرات الصافية لسياسات سوق العمل النشطة في الاعتبار الآثار السلبية (يتطلب دراسات تجريبية وشبه تجريبية، نظرًا لغياب تقييمات الأثر المضاد في الدول النامية)

يتمثل التحدي الثاني في تحديد الفعالية، ولا سيما كيف يمكن قياسها وفي أي نطاق زمني

يمكن فهم الفعالية بشكل مختلف في سياقات مختلفة

الميل في تقييمات سياسات سوق العمل النشطة إلى التركيز فقط على النتائج القابلة للقياس، ولا سيما احتمالية التوظيف

تهدف بعض البرامج التي تستهدف الفئات الأكثر حرمانًا إلى تقريب الناس من سوق العمل، أو جذب العمال غير الرسميين إلى الاقتصاد الرسمي

ما الذي يصلح ولمن

## فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل (المجموعة المستهدفة) ولماذا (السياق)

### سياسات التدريب

أفضل التأثيرات طويلة المدى وأكثرها  
فعالية في زيادة التوظيف جنباً إلى جنب مع  
تقديم المشورة

### حافز التوظيف

أكثر فعالية إذا تم التركيز على المجموعات  
المستهدفة، وتعرضت للتأثيرات السلبية  
(الإقالة، وعدم الكفاءة)، وعامل استقرار  
فعال لمواجهة التقلبات الدورية في حالة  
الركود، وأكثر فعالية عند تقديم التدريب

### خلق فرص عمل مباشرة

فعالة للغاية في الأزمات كسياسة لحماية  
الدخل والاحتفاظ بالعاملين في سوق العمل،  
وأكثر فعالية في الدول التي تشهد تماسك  
مؤسسي منخفض للبرامج الأخرى.

### تدابير العمالة المحمية والمدعومة

أكثر فعالية في إدارة البرامج الصارمة،  
لأشخاص h وتعمل بشكل أفضل لإدراج  
نوي الإعاقة

### حوافز الشركات الناشئة

أكثر فعالية في مرحلة النمو الاقتصادي /  
بيئة عمل إيجابية، وفعالة أيضاً في تقديم  
المزايا الاجتماعية والتدريبية (خاصة  
النساء)

### المساعدة في البحث عن وظائف

أكثر فعالية في الدول التي تتمتع بمستوى  
عالٍ من التماسك المؤسسي، ويتم تنفيذها  
بشكل أفضل من خلال التركيز على  
المساعدة في البحث بدلاً من العقوبات  
الصارمة.

## خبرة في استخدام الصندوق الاجتماعي الأوروبي

تكون سياسات سوق العمل النشطة ممولة من خلال الصندوق الاجتماعي الأوروبي بشكل أفضل عندما تكون التدخلات

- مصممة لتلبية احتياجات سوق العمل
- يتم تقديمها من خلال مناهج متكاملة وقائمة على الشراكة
- مقترنة بقدرة إدارية كافية
- تستهدف الأفراد على مسافة معينة (متوسطة) من سوق العمل
- أكثر فعالية عندما يقترن على المدى الطويل بتدابير الدعم الأخرى للمشاركين البعيدين عن سوق العمل

## الطريق إلى الأمام / الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية

- تحتاج إلى تعزيز جهودها لتعديل تصميم سياسات سوق العمل النشطة والقدرة على تقديم الخدمات من أجل مكافحة الآثار السلبية للأزمة الحالية بشكل فعال
- تعزيز القدرة المؤسسية لخدمات التوظيف العامة من أجل تقديم سياسات سوق عمل نشطة بشكل فعال، من حيث شمولية الخدمات خاصة فيما يتعلق بنطاق واسع من سياسات سوق العمل النشطة)، ودعم وتطوير هياكل التنفيذ، وزيادة قدرة الموارد.
- تطوير قاعدة أدلة على فعالية سياسات سوق العمل النشطة (ما الذي يصلح ولمن ولماذا) وتوحيد المراقبة والتقييم
- تقييمات الأثر الصافي الأكثر انتظامًا وتعديل المنهجيات لتحديد التأثير الاجتماعي (التأثيرات غير المباشرة لسياسات سوق العمل النشطة).
- وضع تدابير واستجابات على مستوى السياسات لفترة ما بعد الجائحة، بما في ذلك التحولات الرقمية والأخضر

# المشاورات (استطلاع 2)



## فريق المناقشة:

ثيودورا زينوجياني، منظمة التعاون  
الاقتصادي والتنمية

كامل فاليكاء، المديرية العامة للتوظيف  
والشؤون الاجتماعية والإدماج، المفوضية  
الأوروبية



## اتصل بنا

### Website

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

### Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

### Facebook

[facebook.com/etfeuropa](https://facebook.com/etfeuropa)

### YouTube

[www.youtube.com/user/etfeuropa](https://www.youtube.com/user/etfeuropa)

### Instagram

[instagram.com/etfeuropa/](https://instagram.com/etfeuropa/)

### LinkedIn

[linkedin.com/company/european-training-foundation](https://linkedin.com/company/european-training-foundation)

### E-mail

[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)

فضاء مفتوح  
سياسات سوق العمل النشطة في أوقات الأزمات والتعافي | فضاء مفتوح (الاتحاد  
الأوروبي)



European Training Foundation

