



الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي (SOLIFEM)

منظمة العمل الدولية واشنطن/رمز: [int/20/02/eur]

نوع التقييم: المشروع

توقيت التقييم: نهائي

طبيعة التقييم: مستقل

بلدان المشروع: الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة

نتيجة (ناتج) البرنامج والميزانية في فترة السنتين 2022-23: النتيجة 1: تصبح الهيئات المكونة الثلاثة قوية ومؤثرة ويصبح الحوار الاجتماعي مؤثر وشامل؛ النتيجة 2: معايير العمل الدولية والإشراف الموثوق والفعال؛ النتيجة 3: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل فرص التشغيل الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع؛ النتيجة 5: المهارات والتعلم مدى الحياة لتيسير الوصول إلى سوق العمل وعمليات الانتقال إليه؛ النتيجة 8: توفير الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة للجميع؛ النتيجة ألف: تحسين المعرفة والتأثير لتعزيز فرص العمل اللائق.

أهداف التنمية المستدامة: الهدف 5 (الغايتان 5.2 و 5.5)، الهدف 8 (الغايات 8.2، 8.3، 8.5)، الهدف 16 (الغايتان 16.6، 16.7)

تاريخ اكتمال التقييم من قبل المُقيم: xx

تاريخ الموافقة على التقييم من قبل المُقيم: xx

المكتب الإداري لمنظمة العمل الدولية: مكتب منظمة العمل الدولية وفريق العمل اللائق في القاهرة وببيروت.

المكتب (المكاتب) الفنية لمنظمة العمل الدولية: فريق العمل اللائق/ المكتب القطري في القاهرة وببيروت؛ فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل (INWORK) ووحدة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (DIALOGUE) وفرع التنمية والاستثمار (DEVINVEST) وفرع المهارات وقابلية التشغيل (SKILLS) التابعين لمقر منظمة العمل الدولية؛ ومكتب منظمة العمل للأنشطة العمالية (ACTRAV) ومكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP)

وكالات التقييم المشتركة: [غير محدد]

تقييم مشترك: غير منطبق

مدة المشروع: مارس 2021 – مارس 2025

الجهة المانحة والميزانية: المفوضية الأوروبية، الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع، سياسة الجوار الأوروبي 4000000 يورو؛
منظمة العمل الدولية 400000 يورو.

اسم الاستشاري (الاستشاريين): رئيس الفريق والمقيمون: لويز فان دير غراف، رمانتاس دومنتشيوس، جوزفين رايمر لينغارد، توماس
أرماليس.

الخبراء الوطنيون أسماء نور الدين، هشام أبو جودة، مأمون بيسايو، محمد إسعاد.

اسم مدير التقييم: هبة الرفاعي

إشراف مكتب التقييم: تشااون لبي

ميزانية التقييم: 37450 دولار أمريكي

الكلمات المفتاحية: بناء القدرات؛ حرية تكوين الجمعيات؛ المساواة بين الجنسين؛ أدوات منظمة العمل الدولية؛ الاقتصاد غير المنظم؛
معايير العمل؛ تنمية المهارات؛ الحوار الاجتماعي؛ تشغيل الشباب.

قائمة المختصرات والاختصارات

مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية	ACTRAV
مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية	ACT/EMP
جمعية الصناعيين اللبنانيين	ALI
الاتحاد العربي للنقابات	ATUC
الكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية	CGEA
الاتحاد العمالي العام في لبنان	CGTL
جائحة كوفيد-19	COVID-19
نتائج البرنامج القطري	CPO
فرع التنمية والاستثمار (التابع لمنظمة العمل الدولية)	DEINVEST
المديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي	DG EMPL
الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع	DG NEAR
وحدة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (التابعة لمنظمة العمل الدولية)	DIALOGUE
فريق العمل اللائق/ المكتب القطري	DWT/CO
البرامج القطرية للعمل اللائق	DWCP
اتحاد عمال مصر الديمقراطي	EDLC
الاتحاد العام لنقابات عمال مصر	ETUF
الاتحاد الأوروبي	EU
اتحاد الصناعات المصرية	FEI
الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان	FENASOL
مناقشة مجموعات التركيز	FGD
اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية	FPCCIA
انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم	FYB
خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين III	GAP III
الموارد البشرية	HR
منظمة العمل الدولية	ILO
معايير العمل الدولية	ILS
فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل	INWORK
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
الرصد والتقييم	M&E
وزارة الفلاحة والتنمية الريفية (الجزائرية)	MADR
وزارة التجارة (الجزائرية)	MC
منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA
وزارة التكوين والتعليم المهنيين (الجزائرية)	MFEP
وزارة العمل	MOL
جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر	MSMEDA
وزارة السياحة والصناعة التقليدية (الجزائرية)	MTA

تقييم منتصف المدة	MTE
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الجزائرية)	MTESS
تمديد بدون تكلفة	NCE
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية / لجنة المساعدة الإنمائية	OECD/DAC
الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته	ONDEFOC
الأراضي الفلسطينية المحتلة	OPT
البرنامج والميزانية	P&B
الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	PGFTU
إطار النتائج	RF
الاعتراف بالتعلم المسبق	RPL
المكتب الإقليمي لأفريقيا التابع لمنظمة العمل الدولية	ROAF
المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية	ROAS
أهداف التنمية المستدامة	SDG
أبدأ وحسن مشروعك	SIYB
فرع المهارات وقابلية التشغيل (التابع لمنظمة العمل الدولية)	SKILLS
المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم	SME
مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي	SOLIFEM
نظرية التغيير	ToC
الشروط المرجعية	ToR
التعليم الفني والتدريب المهني	TVET
الاتحاد من أجل المتوسط	UfM
الاتحاد العام للعمال الجزائريين	UGTA
الأمم المتحدة	UN
فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	UNEG
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
التعلم القائم على العمل	WBL

Table of Contents

قائمة المختصرات والاختصارات.....	3
قائمة المحتويات.....	5
ملخص تنفيذي.....	8
خلفية المشروع وأهدافه.....	8
الغرض من التقييم وأهدافه ونطاقه وعماله.....	8
معايير وأسئلة التقييم (بما في ذلك القضايا الشاملة/قضايا ذات أهمية خاصة لمنظمة العمل الدولية).....	9
1. وصف المشروع.....	15
1.1 السياق والخلفية.....	15
1.2 وصف المشروع.....	15
2. الغرض من التقييم ونطاقه وعماله.....	22
1.2 الغرض من التقييم.....	22
2.2 نطاق التقييم.....	22
3.2 عملاء التقييم.....	22
4.2 التواريخ والعمليات الرئيسية.....	22
4. المنهجية والقيود.....	25
4.1 مرحلة جمع البيانات.....	25
4.2 تحليل البيانات وإعداد التقارير.....	28
4.3 الاعتبارات الأخلاقية وعملية ضمان الجودة.....	28
4.4 القيود واستراتيجية التخفيف.....	29
5. نتائج التقييم.....	30
5.1 الملاءمة.....	30
5.2 الاتساق.....	33
5.3 الفعالية.....	39

5.4	الكفاءة	47
5.5	الأثر	52
5.6	الاستدامة	54
6	الاستنتاجات	57
7	الدروس المستفادة (د.م.) والممارسات الجيدة	59
7.1	الدروس المستفادة	59
7.2	الممارسات الجيدة (م.ج.)	59
8	التوصيات	61
1	الدروس المستفادة الملحق 1	64
2	المرفق 2. الممارسات الجيدة الناشئة	65
3	الشروط المرجعية الملحق 3	67
4	خلفية عن المشروع ▶	4
5	ترتيبات إدارة المشروع	5
9	خلفية عن التقييم ▶	9
9	الأهداف	9
10	عملاء التقييم	10
10	يتمثل العملاء الأساسيون لهذا التقييم في الجهات المكونة ذات الصلة والحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال في الجزائر ولبنان ومصر والأراضي الفلسطينية المحتلة. بالإضافة إلى ما سبق، مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر، وفريق المشروع، والفريق الفني للعمل اللانق التابع لمنظمة العمل الدولية في القاهرة وبيروت، ومكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لأفريقيا، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية والوحدات الفنية ذات الصلة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، والجهة المانحة ممثلة بالمفوضية الأوروبية في بروكسل ووفودها في البلدان/الأقاليم الأربعة محل التركيز. ويشمل المستخدمون الثانويون أصحاب المصلحة الآخرين في المشروع والوحدات الأخرى داخل منظمة العمل الدولية التي قد تستفيد بشكل غير مباشر من المعرفة الناتجة عن التقييم.	10
12	المنهجية ▶	12

15.....النواتج

15.....تتألف المخرجات الرئيسية للتقييم مما يلي (جميعها باللغة الإنجليزية):

• الناتج الأول: التقرير الأولي / الاستهلاكي مع سجل التعليقات عليه

15

• الناتج الثاني: مسودة تقرير التقييم

• الناتج الثالث: النسخة الثانية من مسودة تقرير

التقييم مع سجل التعليقات عليه

15

• الناتج الرابع: عرض باوربوينت

•

لناتج الخامس: تقرير التقييم النهائي مع نموذج منفصل للملخص التنفيذي ونماذج للدروس المستفادة والممارسات الجيدة
مملوءة على النحو الواجب (وفقاً للإجراء الموحد لمنظمة العمل الدولية، سيعتبر التقرير نهائياً بعد موافقة مكتب التقييم
بمنظمة العمل الدولية)

1

5

15.....شروط الدفع

• ١ في المائة من إجمالي الرسوم مقابل الناتج

الأول أعلاه على أن يوافق عليه مدير التقييم

15

15.....في المائة من إجمالي الرسوم مقابل الناتج الثاني أعلاه ٣٠

في المائة من إجمالي الرسوم مقابل الناتج الثالث والرابع والخامس أعلاه، على أن يوافق عليهم مسؤول التقييم ٦٠

15.....الإقليمي لمنظمة العمل الدولية

18.....الأخلاقية والمسائل القانونية ▶

37.....استبيانات مجموعات التركيز حسب الدولة 5.4

ملخص تنفيذي:

خلفية المشروع وأهدافه

وفقاً لمنظمة العمل الدولية (ILO)، يشكل ما بين 40% و 67% من العمال في الجوار الجنوبي للاتحاد الأوروبي جزءاً من الاقتصاد غير المنظم.¹ تُظهر الاتجاهات السائدة في الجوار الجنوبي باستمرار أن التشغيل غير المنظم مرتبط بظروف عمل أكثر سوءاً وأجور أقل وإنتاجية أقل مقارنةً بالتشغيل المنظم.

يفتقر العمال غير المنظمين، بدون حماية لحقوقهم في العمل، إلى الحد الأدنى للأجور وحماية الأمومة والضمان الاجتماعي. ويواجه العمال والشركات في الاقتصاد غير المنظم تحديات فريدة من نوعها من حيث التمثيل والمشاركة في الحوار الاجتماعي. فغالباً ما تتسم بيانات العمل غير المنظمة بانعدام الشفافية في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وعدم وجود عقود، وتراجع أو انعدام التضامن بين العمال - كل ذلك في إطار تنظيمي ضعيف.

في هذا السياق، أُطلق مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي (SOLIFEM) لدعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم من خلال الحوار الاجتماعي ثلاثي الأطراف. وقد نُفذ المشروع في الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة، مع التركيز على مجالين رئيسيين:

- وضع استراتيجيات متكاملة لتعزيز الانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي وبناء القدرات وتنسيق السياسات (النتيجة 1)
- تعزيز أنظمة التدريب على المهارات والاعتراف بها، خاصة بالنسبة للنساء والشباب، لتحسين قابلية التشغيل والحصول على فرص تشغيل منظم (النتيجة 2). لم تعد هذه النتيجة أولوية بعد تقييم منتصف المدة.

بدأ مشروع سوليفم في مارس 2021، وكان من المتوقع في البداية أن ينتهي في أغسطس 2024، ولكت تم تمديد فترة المشروع بموجب إجراء التمديد بدون تكلفة حتى 31 ديسمبر 2024. كما أُعطيت الموافقة على تمديد ثاني بدون تكلفة، وتم تمديد فترة المشروع حتى 31 مارس 2025. ويشارك الاتحاد الأوروبي في تمويل المشروع (الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع/الاتحاد الأوروبي (DG NEAR))؛ بميزانية تبلغ 4000000 يورو من الاتحاد الأوروبي، بالإضافة إلى 400000 يورو أخرى من منظمة العمل الدولية.

الغرض من التقييم وأهدافه ونطاقه وعمالته

يهدف التقييم النهائي إلى إجراء تقييم مستقل لأداء مشروع سوليفم، مع التركيز على نتائجه مقابل الأهداف المتوقعة والدروس الرئيسية المستفادة والتوصيات.² كما يهدف أيضاً إلى تقييم القيمة المضافة والتحديات التي يفرضها الطابع الإقليمي/المتعدد البلدان للمشروع. وقد استند التقييم إلى نتائج تقييم المشروع مع تركيز أكثر استهدافاً على الفترة من أغسطس 2023 إلى نوفمبر 2024، والتي لم يشملها تقييم المشروع منتصف المدة. وتماشت التغطية الجغرافية مع تغطية المشروع في كل من البلدان الأربعة. وكان البعد الإقليمي المتعدد البلدان لمشروع سوليفم محل تركيز خاص في التحليل.

وكان العملاء الرئيسيون لهذا التقييم هم الجهات المعنية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الجزائر ولبنان ومصر والأراضي الفلسطينية المحتلة. بالإضافة إلى ما سبق، مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر، وفريق المشروع، وفريق العمل اللائق في كل من القاهرة وبيروت، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية والوحدات الفنية ذات الصلة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، والجهة المانحة ممثلة بالمفوضية الأوروبية في بروكسل وفودها في البلدان الأربعة التي تم التركيز عليها. ويشمل المستخدمون الثانويون أصحاب المصلحة الآخرين في المشروع والوحدات الأخرى داخل منظمة العمل الدولية التي قد تستفيد بشكل غير مباشر من المعرفة الناتجة عن التقييم

¹ الشروط المرجعية للتقييم

² الشروط المرجعية لتقييم سوليفم؛ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

معايير وأسئلة التقييم (بما في ذلك القضايا الشاملة/قضايا ذات أهمية خاصة لمنظمة العمل الدولية)

استُخدمت معايير التقييم الخاصة بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية /لجنة المساعدة الإنمائية في هيكلة التقييم. ويرد في الفصل الخاص بالفعالية انعكاس لدمج الشواغل الشاملة لمنظمة العمل الدولية: المساواة بين الجنسين، والأشخاص ذوي الإعاقة، والاستدامة البيئية، والحوار الاجتماعي، ومعايير العمل الدولية.

وقد استرشدت أسئلة التقييم بالمعايير الستة التي وضعتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية /لجنة المساعدة الإنمائية (الملاءمة، والاتساق، والفعالية، والكفاءة، والأثر، والاستدامة)،

منهجية التقييم

استخدم التقييم نهجاً قائماً على النظرية لفهم نظرية التغيير الخاصة بالتدخل وما إذا كان التدخل قد نجح في كل خطوة من خطوات نظريته لتحقيق النتائج المقترحة. فقد استُخدمت نظرية التغيير كأساس لهذا النهج لأنها تحدد الفرضية الخاصة بكيفية تحقيق أنشطة محددة لنتائج فورية وأخرى طويلة الأجل.

وبالنسبة لهذا التقييم، استخدم فريق التقييم نهجاً نوعياً لجمع البيانات وتحليلها بالاعتماد على البحث المكتبي والمقابلات ومناقشات مجموعات التركيز (FGDs).

- شملت البحوث المكتبية جميع وثائق المشروع، بالإضافة على بحوث إضافية حول الاستراتيجيات والأولويات القطرية.
- أجريت 5144 مقابلة (29 من الذكور و22 من الإناث) مع:
 - 14 من موظفي منظمة العمل الدولية (5 ذكور، 9 إناث)
 - ثمانية موظفين من الجهات المانحة (الإدارة العامة لمفاوضات الجوار التوسيع والمديرية العامة للعمل والشئون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي (DG EMPL) ووفود الاتحاد الأوروبي) (3 ذكور، 5 إناث)
 - أربعة موظفين من مشروع الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط (2 ذكور و2 إناث)
 - أربعة من أصحاب المصلحة في مصر (4 ذكور)
 - سبعة من أصحاب المصلحة في الجزائر (5 ذكور و2 إناث)
 - سبعة من أصحاب المصلحة في لبنان (4 ذكور و2 إناث)
 - سبعة من أصحاب المصلحة في الأراضي الفلسطينية المحتلة (6 ذكور وأنثى واحدة)
- أجريت سبع نقاشات مجموعات تركيز مع المستفيدين من المشروع بإجمالي
 - نقاش مجموعة تركيز واحد في الجزائر مع الهيئات التمثيلية للعمال (7 ذكور و9 إناث)
 - نقاش مجموعة تركيز واحد في مصر مع ممثلي نقابات العمال (4 ذكور و5 إناث)
 - نقاش مجموعة تركيز واحد في مصر مع المستفيدين من انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم (6 ذكور و3 إناث)
 - نقاش مجموعة تركيز واحد في لبنان مع المستفيدين من انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم (11 أنثى)
 - نقاش مجموعة تركيز واحد عبر الإنترنت في لبنان مع المستفيدين من مشروع انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم (10 إناث)
 - نقاش مجموعة تركيز واحد عبر الإنترنت في الأراضي الفلسطينية المحتلة مع المستفيدين من أبدأ وحسن مشروعك (7 ذكور و5 إناث)
 - نقاش مجموعة تركيز واحد عبر الإنترنت في الأراضي الفلسطينية المحتلة مع المشاركين في ورشة عمل التنظيم النقابي (6 ذكور و12 إناث)

اعتمد فريق التقييم عدة تدابير لضمان أن تكون منهجية التقييم تشاركية - تعكس وجهات النظر المتنوعة للهيئات المكونة الثلاثة والمستفيدين - ونسوية تدمج المساواة بين الجنسين بشكل صريح:

- عُقدت جلسات نقاشات مجموعات التركيز الجماعية، حيثما كان ذلك ممكناً من الناحية اللوجستية بالنسبة لفريق التقييم، شخصياً لتعزيز الثقة وخلق بيئة داعمة، مما سمح للمشاركين بالشعور بالتمكين في مشاركة وجهات نظرهم. في العديد من الحالات، تم أيضاً تغطية تكاليف النقل من/إلى مجموعات التركيز و/أو زيارة مكتب من أجريت معهم المقابلات لضمان الحد الأدنى من الإزعاج.
 - ولاستكشاف عناصر النوع الاجتماعي في التقييم، عُقدت العديد من نقاشات مجموعات التركيز مع النساء فقط اللاتي تم الوصول إليهن من خلال مشروع سوليفم الذي يجري تقييمه. وقد استهدف هذا الفصل ضمان مشاركة المجموعات في حوار مفتوح دون التأثير المحتمل لديناميكيات السلطة الهرمية.
 - وقد تم تحديد المعايير الأخلاقية بوضوح في بداية المقابلات ومجموعات النقاش الجماعية. كما تم إبلاغ المستجيبين بالغرض والسرية ووقت المقابلة قبل إجراء المقابلة. كما تم إعطاء المستجيبين الحق في الرفض والموافقة.
- واجه التقييم بعض القيود:

- 1- كان للتقييم نطاق زمني محدود، الأمر الذي تطلب من فريق التقييم الاعتماد في بعض الحالات (كما هو الحال في الشرقية في مصر) على أخذ عينات ملائمة من المستفيدين، بدلاً من عينة عشوائية، الأمر الذي كان من شأنه أن يزيد من تمثيلية الردود. أو عليه فقد تم أخذ هذا التحيز المحتمل في الاعتبار في التحليل، لكن محتوى المقابلات/التعريفات الجماعية لم يشر إلى أن المستفيدين الذين أخذت عينات منهم كان لديهم وجهة نظر إيجابية أو سلبية غير متناسبة، مقارنة بالبحث المكتبي.
- 2- لم يتم عقد مجموعات التركيز الجماعية التي كان من المقرر إجراؤها في البداية مع المشاركين في حلقات العمل الخاصة بالاعتراف بالتعلم المسبق في الجزائر، مما تطلب من فريق التقييم الاعتماد على الاستعراض المكتبي والمقابلات لتقييم مدى تحقيق النتيجة 2 في الجزائر.
- 3- لا يزال المشروع قيد التنفيذ وتؤكد التمديد الثاني وقت إجراء التقييم. وهذا يعيق قدرة فريق التقييم على تناول نتائج المشروع وأثره على المدى الطويل.

النتائج الرئيسية

الملاءمة

منذ اكتمال تقييم منتصف المدة للمشروع في ديسمبر 2023، ظلت أولويات المشروع وأهدافه وثيقة الصلة بالموضوع، كما عولجت بعض الشواغل الرئيسية. غير أن التغييرات التي طرأت في السياقات القطرية في الأراضي الفلسطينية المحتلة ولبنان قد أثرت على ملائمة المشروع، حيث عملت الزيادة في البطالة على تعزيز أهمية خلق فرص العمل (قبل الانتقال إلى القطاع المنظم).

وقد استجاب فريق المشروع للتوصيات الرئيسية لتقييم منتصف المدة فيما يتعلق بنطاق المشروع والجدول الزمني وإشراك المرأة.

الاتساق

افتقر مشروع سوليفم إلى المواءمة الشاملة مع مشروع الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط 2، مشروع إقليمي ثانٍ بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي، لدعم الحوار الاجتماعي في جنوب البحر الأبيض المتوسط، لكنه نجح في المواءمة مع مشاريع منظمة العمل الدولية الوطنية الأخرى التي تركز على انتقال التشغيل والأعمال إلى القطاع المنظم، و/أو تنمية المهارات.

كما نجح المشروع في إقامة روابط قوية مع كل من أولويات الاتحاد الأوروبي تماشيًا مع جدول أعمال الاتحاد من المتوسط، علاوة على الأولويات المؤسسية والقطرية لمنظمة العمل الدولية طوال فترة تنفيذه، وهو ما ينعكس في خطته للأداء والميزانية ونتائج البرنامج القطري ومع ذلك، كانت قدرة المشروع على إقامة روابط مع الاستراتيجيات الوطنية فيما يتعلق بالانتقال إلى القطاع المنظم محدودة لأن الاستراتيجيات الوطنية لم تتضمن إشارات إلى العمالة غير المنظمة أو كانت لها تصورات مختلفة حول كيفية معالجة قضية العمالة غير المنظمة.

الفعالية

عامّةً، قد تم اتخاذ خطوات مهمة نحو الوصول إلى النتيجة 1 المتعلقة بالانتقال إلى القطاع المنظم، فيما يتعلق بتعزيز وعي الهيئات المكونة والمستفيدين وقدرتهم. وقد تم تحديد أمثلة لخرائط الطريق والتوصيات المتعلقة بالسياسات بالإضافة إلى العديد من الأمثلة على اتخاذ المستفيدين خطوات لانتقال مشاريعهم إلى القطاع المنظم. وقد أعاقَت التأخيرات والعوامل الخارجية، مثل الحرب في الأراضي الفلسطينية المحتلة، المشروع وحالت دون تحقيق التغيير في السياسات في البلدان الأربعة.

في وقت إجراء التقييم، نُفذت بعض الأنشطة الخاصة بالنتيجة 2 المتعلقة بتنمية المهارات وتحقيق المستهدفات، وقد تم تحديد بعض التحسينات في مجال الاعتراف بالتعلم المسبق. وقد تم تحديد معظم التقدم المحرز في الجوائز، حيث تم تعزيز نظام الاعتراف بالتعلم المسبق القائم.

وقد استفاد المشروع من عوامل تمكينية متعددة، وخاصةً التأييد الملحوظ من قبل الجهات المستفيدة والمكونات المهمة بالانتقال العمالة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، ومع ذلك، كان على المشروع أن يواجه العديد من العوائق التي تحول دون إحراز تقدم. وشملت هذه العوائق الإطار المنطقي المفرط في الطموح، وعدم وجود تأييد من جانب بعض أصحاب المصلحة، والسياقات الوطنية والإقليمية التي كانت عرضة للتغيير.

ساهم المشروع في الشواغل الشاملة للحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية (وتحديدًا التوصية 204) حيث تم استخدام الحوار الاجتماعي بفعالية كوسيلة وهدف في المشروع. ففي حين ركز المشروع بشكل مكثف على إدماج المرأة، لم تتضمن وثائق المشروع تدابير تتجاوز المشاركة المتساوية والرصد المصنف حسب النوع الاجتماعي. ولم يتضمن المشروع إجراءات تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة أو تتناول مسألة الاستدامة البيئية.

الكفاءة

عززت التعديلات التي تم استحداثها في الميزانية وإعادة ترتيب الأولويات في النتيجة 1 من كفاءة المشروع وضمنت كفاية الموارد المتاحة لتنفيذ أنشطة عالية الجودة. ومع ذلك، كان نهج تخصيص الميزانيات القطرية غير واضح للموظفين وأصحاب المصلحة. وبذلك واجه المشروع عوائق مختلفة ساهمت في حدوث تأخيرات، وعليه تم منح تمديد بدون تكلفة.

تمت إدارة المشروع بشكل جيد إلى حد كبير على المستويين الإقليمي والوطني وتلقى دعماً فنياً كافياً. وقد كانت التحديات التي حُددت متعلقة بطبيعة مشروع سوليفم كمشروع إقليمي يغطي منطقتين من المناطق التي تغطيها منظمة العمل الدولية (شمال أفريقيا والدول العربية). وقد افتقر نظام الرصد والتقييم إلى مؤشرات كافية لقياس التقدم المحرز على مختلف مستويات المشروع.

الأثر

أرسي المشروع أساساً لتحقيق الأثر. ففي حين أن هذا الأثر لا يزال محدوداً لأن بعض الأنشطة لا تزال مستمرة، تشير البيانات المتعلقة برصد المشروع إلى أن عددًا محدودًا من العمال قد تمكنوا بالفعل من نقل مشاريعهم إلى القطاع المنظم. وقد حدث تحول في طريقة التفكير فيما يتعلق بالسرد حول العمل غير المنظم والرغبة في معالجة القضايا من خلال الحوار الاجتماعي. ونظرًا لأنه لا تزال بعض أنشطة المشروع قيد التنفيذ، فمن غير الواضح إذا كانت الأنشطة قد أحدثت تأثيراً محدداً على العاملين والشباب أو على تحقيق الأهداف 5 و8 و10 و16 من أهداف التنمية المستدامة في البلدان المستهدفة.

لم يضع المشروع استراتيجية خروج في تصميمه أو أثناء عملية التقييم. وفي حين عُثر على أدلة على وجود مناقشات حول استراتيجية الخروج، لا يزال العديد من أصحاب المصلحة رفيعي المستوى غير مدركين لوجود استراتيجية خروج قائمة للمشروع. فعلى الرغم من التقدم المحرز حتى الآن والذي يشمل زيادة الوعي بقضايا سوق العمل غير المنظم، وتطوير منتجات معرفية، ورفع الوعي وبناء القدرات، أكد أصحاب المصلحة على الحاجة إلى مرحلة إضافية لتعزيز إنجازاته.

وعلى المستوى القطري، وفرت جهود التوعية وبناء القدرات أساساً لاستدامة النتائج. ومع ذلك، فإن التحديات الخاصة بكل منطقة - مثل النزاع المسلح والدمار الناجم عنه، ونقص الموارد المالية والبشرية، ومحدودية القدرات - ستقوض من تحقيق الاستمرارية.

الاستنتاجات

تم تصميم مشروع سوليفم لتناول القضايا الحرجة المتعلقة بانتقال العمال والشركات إلى القطاع المنظم (الإناث) في منطقة الجوار الجنوبي في القطاع غير المنظم، على أساس مبادئ الحوار الاجتماعي والثلاثية كما وردت في توصية الاقتصاد المنظم 204. وتتماشى أهداف المشروع بشكل وثيق مع أولويات البرنامج والميزانية الخاصة بمنظمة العمل الدولية وأولويات البرامج القطرية للعمل اللائق، وكذلك مع أولويات الاتحاد الأوروبي في المنطقة ومع الاستراتيجيات الخاصة بالبلدان.

وقد تم تطبيق نظرية التغيير الخاصة بالمشروع الإقليمي على جميع البلدان الأربعة، مما سمح بتبادل الدروس المستفادة والممارسات الجيدة بين موظفي منظمة العمل الدولية الوطنيين والشركاء الثلاثة. ومع ذلك، كان يُنظر أحياناً إلى تغطية منطقتين من مناطق منظمة العمل الدولية وأربعة بلدان مختلفة تماماً على أنها تعيق التنسيق الفعال.

وقد عززت التعديلات التي استجابت لتوصيات تقييم منتصف المدة، أهمية المشروع وتركيزه وقابليته للإنجاز من خلال تحويل موارد الميزانية من النتيجة 2 إلى النتيجة 1 لزيادة التركيز على الحوار الاجتماعي والسياسات الوطنية المتعلقة بالقطاع غير المنظم. ونتيجة لذلك، لم تكن الأنشطة المختلفة في إطار النتيجة 2 قد نُفذت أو أُنجزت حتى وقت التقييم النهائي، باستثناء تنفيذ الدراسة وورش العمل الأولية التي عززت الوعي بشأن المهارات والمؤهلات.

ومع ذلك، وبعد اندلاع الحرب في الأراضي الفلسطينية المحتلة وتصادمها في لبنان، تم التشكيك في أهمية التركيز على الانتقال إلى القطاع المنظم حيث كانت تمثلت الاحتياجات المباشرة لكلا البلدين في خلق فرص العمل والحماية بسبب زيادة البطالة.

وقد استفاد المشروع من الميزانية المرنة التي سمحت بإعادة تخصيص التمويل بما يتماشى مع أنماط الإنفاق والاحتياجات، وبالتالي تعزيز كفاءة المشروع. كما كان يُنظر إلى المشروع أيضاً على أنه قد تمت إدارته بشكل جيد واستفاد من الخبرة والدعم الفنيين الواسعين.

وبما أنه كان المشروع لا يزال مستمراً وقت إجراء التقييم النهائي، ونظراً لأن النتيجة لم تتحققا (بعد) بالكامل، كان من السابق لأوانه أن يكتشف التقييم علامات ملموسة للأثر. هذا وقد وضعت بعض الأسس للأثر المستقبلي المحتمل من خلال تعزيز وعي أصحاب المصلحة والمستفيدين، وتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين. من خلال أدوات المشروع وأنشطة التدريب التجريبية غير أنه كان هناك على وجه الخصوص نقص في البيانات حول الفعالية المحتملة للمشروع وأثره على النساء.

وعلى الرغم من زيادة القدرة والوعي، توجد عوامل مختلفة تعيق استدامة المشروع عند انتهائه. ولا يزال الحوار الاجتماعي ودور نقابات العمال ضعيفاً، ومن غير الواضح إذا كان بإمكان الشركاء الاجتماعيين المساهمة في تطوير السياسات دون دعم صريح من منظمة العمل الدولية.

وعموماً، كان المشروع ذا قيمة لأصحاب المصلحة المستهدفين والمستفيدين منه لأنه استجاب لتحديات مهمة في المنطقة، من حيث الانتقال إلى القطاع المنظم، ولكن أيضاً من حيث العوائق التي تعترض الحوار الاجتماعي والثلاثية الفعالة. وقد خطا المشروع، في أعقاب توصية منظمة العمل الدولية رقم 204، خطوات مهمة في تعزيز القدرات والوعي فيما يتعلق بالقطاع غير المنظم. ومع ذلك، أعادت تحديات مختلفة المشروع من تحقيق النواتج المتوقعة منه بشكل كامل وإيجاد أساس متين للتأثير والاستدامة.

الدروس المستفادة (د.م.)

- د.م. 1. ينبغي الاتفاق على تخصيص الميزانية على المستوى القطري في مرحلة الاقتراح أو في مرحلة البداية المبكرة لضمان أن يكون كل مكتب وطني لمنظمة العمل الدولية على علم بالموارد المتاحة له لتنفيذ المشروع.
- د.م. 2. ينبغي التخطيط للأنشطة الإقليمية حسب التسلسل الزمني بعد تحقيق الإنجازات الوطنية الأولية.

الممارسات الجيدة (م.ج.)

- م.ج. 1. تسمح المرونة في إعادة تخصيص الميزانية من قبل الجهة المانحة وموظفي منظمة العمل الدولية للمشروع بتعزيز ملائمة وفعاليتها استناداً إلى أنشطة الرصد والتقييم.
- م.ج. 2. أثبتت المواءمة الوثيقة مع معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية فعاليتها وملائمتها في تصميم التدخل الملموس.
- م.ج. 3. يُعد تنظيم فعاليات التعلم مع الأقران مع مجموعة صغيرة من البلدان فعالاً لتبادل ملموس للدروس والممارسات.

التوصيات

استناداً إلى نتائج التقييم واستنتاجاته، وضع "فريق التقييم" التوصيات التالية.

- التوصية 1. ينبغي أن تعمل المشاريع المستقبلية على تحسين تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي بما يتجاوز المشاركة المتساوية للمرأة.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
موظفو مشاريع منظمة العمل الدولية وموظفو الرصد والتقييم في المستقبل	متوسط (للمرصد والمشاروات)	المرحلة الاستهلاكية/الأولية للمشاريع المستقبلية	مرتفع (للمشاريع المستقبلية)

- التوصية 2. تعزيز الصلة بين مفهوم المشروع الإقليمي والسياق الوطني.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
موظفو المشروع على المستوى الوطني والإقليمي في المستقبل والجهة المانحة والهيئات المكونة	منخفض	المرحلة الاستهلاكية للمشاريع المستقبلية	متوسطة (للمشاريع المستقبلية)

- التوصية 3. تعزيز إمكانية تحقيق المشاريع المستقبلية، من خلال وضع نظرية للتغير مع نتائج واقعية يمكن تحقيقها في نطاق مشروع واحد.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية والمكاتب القطرية التي تتصور المشاريع الجديدة، الجهات المانحة	منخفض	المرحلة الاستهلاكية للمشاريع المستقبلية	عالية

- التوصية 4. توسيع نطاق نظام الرصد والتقييم للمشاريع المستقبلية لقياس كل خطوة على طول نظرية التغيير والحصول على بيانات مختلفة لقياس إنجازات المشروع.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية والمكاتب القطرية التي تتصور المشاريع الجديدة، الجهات المانحة	متوسط (المزيد من موارد الرصد والتقييم)	المرحلة الاستهلاكية للمشاريع المستقبلية	متوسطة

التوصية 5. النظر في تنظيم اجتماعات إقليمية قرب نهاية المشروع عندما تكون هناك دروس ملموسة يمكن تبادلها. يمكن، وخلال المرحلة الانتقالية، يمكن ان تتم عملية تبادل الخبرات من خلال زيارات الدراسة الشخصية والتعلم من الأقران.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية والمكاتب القطرية التي تتصور المشاريع الجديدة، الجهات المانحة	منخفضة (تكاليف فعاليات إقليمية أقل)	المرحلة الاستهلاكية للمشاريع المستقبلية	متوسطة

التوصية 6. إدماج متابعة خرائط الطريق والاستراتيجيات والتوصيات المتعلقة بالسياسات والمخرجات الاستراتيجية الأخرى لبرنامج سوليفم في مشاريع وبرامج أخرى لمنظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي وفي سياق الاتحاد من أجل المتوسط.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية وفريق العمل اللائق والإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع والمديرية العامة للعمل والشئون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي التابعين للاتحاد الأوروبي	متوسطة (المشاريع الجديدة مكلفة، والدمج في العمل القائم أقل تكلفة)	طوال عام 2025	عالية

1. وصف المشروع

1.1 السياق والخلفية

وفقاً لمنظمة العمل الدولية (ILO)، يشكل ما بين 40 ٪ إلى 67٪ من العمال في الجوار الجنوبي للاتحاد الأوروبي جزءاً من الاقتصاد غير المنظم³. حيث تُظهر الاتجاهات السائدة في الجوار الجنوبي باستمرار أن التشغيل غير المنظم مرتبط بظروف عمل أكثر سوءاً وأجور أقل وإنتاجية أقل مقارنةً بالتشغيل المنظم.

لا تزال معظم بلدان الجوار الجنوبي للاتحاد الأوروبي تعاني من الآثار المستمرة للأزمات السابقة، خاصةً الركود العالمي لعام 2008، والربيع العربي في عام 2011، وجائحة كوفيد-19، مما أعاق بشكل كبير آفاق سكانها. وقد تفاقم الاقتصاد غير المنظم، الذي يتفاوت على نطاق واسع بين هذه البلدان، بسبب عوامل مثل التعديلات الهيكلية وارتفاع معدلات البطالة وعدم المساواة والإقصاء الاجتماعي. كما أدت جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم هذه التحديات، خاصةً تلك التي تؤثر على الشباب والنساء والفئات الأكثر ضعفاً.

يفتقر العمال غير المنظمين، بدون إجراءات لحماية حقوقهم، إلى إمكانية الوصول إلى الحد الأدنى للأجور وحماية الأمومة والضمان الاجتماعي. كما أن هذا النقص في التنظيم والاستثمار يعيق ديناميكية القطاع الخاص وإنتاجيته وقدرته التنافسية، مما يزيد من إعاقة النمو والتنمية. ويواجه العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، في دول الجوار الجنوبي، عوائق محددة تتعلق بالتمثيل والحوار الاجتماعي. فالكثير منهم غير قادرين على تنظيم أنفسهم أو من يستمع إلى احتياجاتهم في عمليات صنع القرار.

علاوة على ذلك، فإنهم يفتقرون إلى قنوات للتماس الإنصاف في حالات سوء سلوك صاحب العمل. كما أنهم يواجهون ضعف مقدار خطر الفقر الذي يواجهه العاملون في القطاع المنظم⁴. كما يعيق القطاع غير المنظم ديناميكية القطاع الخاص وكفاءته وقدرته التنافسية، مما يعيق النمو الاقتصادي والتنمية بشكل عام. وتكافح مؤسسات القطاع الخاص من جميع الأحجام لتأمين الموارد المالية الأساسية، بما في ذلك القروض الصغيرة والاستثمار الأجنبي المباشر طويل الأجل. وبالتالي، عادة ما يؤدي التأثير المشترك للبيئة التنظيمية غير المواتية وآفاق الاستثمار المحدودة إلى إضعاف النمو الاقتصادي.

كما يواجه العمال والشركات في الاقتصاد غير المنظم تحديات فريدة من نوعها من حيث التمثيل والمشاركة في الحوار الاجتماعي. فغالباً ما تتسم بيئات العمل غير المنظمة بانعدام الشفافية في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وغياب العقود، وتراجع أو انعدام تضامن العمال. كل ذلك في إطار تنظيمي ضعيف. وحتى عندما يؤسس تمثيل للعمال غير المنظمين، فإنه يظل من الصعب الحصول على الاعتراف والإدماج في أطر الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي. لذلك، من الضروري تعزيز الحوار الاجتماعي الشامل الذي يستوعب مجموعة واسعة من الأصوات، خاصةً تلك المهمشة تقليدياً، مثل النساء العاملات في القطاع غير المنظم والشباب. علاوة على ذلك، فقد أكد تأثير الجائحة على الحاجة الماسة إلى تعاون ثلاثي قوي بين أصحاب المصلحة وحوار اجتماعي شامل⁵.

1.2 وصف المشروع

وفي هذا السياق، أطلق مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي (سوليفم) في مارس 2021 لدعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف.

يُعد مشروع سوليفم أيضاً جزءاً من دعم الاتحاد الأوروبي طويل الأجل للحوار الاجتماعي في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط. ويُمثل الحوار الاجتماعي أولوية في أجندة الاتحاد الأوروبي لمنطقة البحر الأبيض المتوسط لعام 2021 وفي إطار إعلان الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط بشأن التوظيف والعمالة، والذي يشير صراحةً إلى مشروع سوليفم وسوليد. وبالتالي، فإن مشروع سوليفم مكمل لمشروع سوليد 2 الذي يسعى إلى تعزيز الحوار الاجتماعي الديناميكي والشامل في المنطقة من خلال تعزيز الدور الاستشاري للشركاء الاقتصاديين

3 الشروط المرجعية لتقييم سوليفم

4 منظمة العمل الدولية (2018)، النساء والرجال في الاقتصاد غير المنظم: صورة إحصائية (النسخة الثالثة)

5 منظمة العمل الدولية (2021)، رصد منظمة العمل الدولية: كوفيد-19 وعالم العمل. (الإصدار الأول - الخامس)

والاجتماعيين، بما في ذلك المجتمع المدني الأوسع. وقد وضع مشروع سوليد 2⁶ بالتحديد ميثاق الحوار الاجتماعي في جنوب البحر الأبيض المتوسط⁷.

بدأ مشروع سوليفم في مارس 2021، وكان من المتوقع في البداية أن ينتهي في أغسطس 2024، غير أنه قد تم تمديده بموجب إجراء التمديد بدون تكلفة حتى 31 ديسمبر 2024. وقد أحصل على موافقة على تمديد ثانٍ بدون تكلفة لتمديد المشروع حتى 31 مارس 2025. يشارك الاتحاد الأوروبي في تمويل المشروع (الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع)؛ بميزانية تبلغ 4000000 يورو من الاتحاد الأوروبي، بالإضافة إلى 400000 يورو أخرى من منظمة العمل الدولية.

طور فريق التقييم منطق التدخل من خلال استعراض وثائق المشروع، بما في ذلك إطار النتائج:

نُفذ المشروع في الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة. وبشكل أكثر تحديداً، ركز المشروع على مجالين رئيسيين:

- **وضع استراتيجيات متكاملة لتعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي وبناء القدرات وتنسيق السياسات (النتيجة 1)**

- **تعزيز التدريب على المهارات ونظم الاعتراف بالمهارات، خاصة للنساء والشباب، لتحسين قابلية التشغيل والوصول إلى فرص التشغيل في القطاع المنظم (النتيجة 2)**

سعى المشروع إلى تضمين مجموعة شاملة من الأنشطة والتي أدت إلى مخرجات قابلة للقياس بما في ذلك الدراسات التشخيصية الثلاثية، وبناء القدرات، والتوعية، وتطوير السياسات، وتبادل المعرفة (الشكل 1). وقد تم إجراء هذه الأنشطة على مستويين: الوطني والإقليمي. وبما أن الأنشطة جرت على المستويين الوطني والإقليمي، فقد تمكن المشروع من تعزيز التعاون من خلال تبادل الخبرات والتعاون بين بلدان الجنوب بين أصحاب المصلحة من منطقة الجوار الجنوبي.

على مستوى النتائج، تُترجم هذه المخرجات، على المدى الطويل، إلى:

- **على المستوى الوطني، استهدف المشروع دعم وضع استراتيجيات وطنية للانتقال إلى القطاع المنظم، استناداً إلى (1) تحسين**

فهم الاقتصاد غير المنظم ومخاطره، و(2) تعزيز القدرات من خلال إنشاء أدوات ملموسة تهدف إلى دعم العمال والشركات في الانتقال إلى القطاع المنظم و (3) تعزيز الحوار والتنسيق في مجال السياسات بين الهيئات المكونة الثلاثة وغيرها من أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن تعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم وتعزيز المهارات وإمكانية تشغيل الشباب والنساء كأبعاد رئيسية للتنمية الشاملة والمستدامة.

- **أما على المستوى الإقليمي، فقد استهدف المشروع تعزيز آليات الحوار الإقليمي حول السياسات، مما سمح للشركاء بتبادل المعارف والخبرات والدروس المستفادة ووضع توصيات وخطط مشتركة للمضي قدماً في عملهم على المستويين الوطني والإقليمي. وبالتالي، هدفت نتائج المشروع إلى إثراء ودعم العمل المشترك والمبادرات المستقبلية للحوار الاجتماعي من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي عبر الجوار الجنوبي.**

في نهاية المطاف، يتوخى إطار منطق التدخل تحقيق أثر طويل الأجل من خلال حصول العمال، ولا سيما النساء والشباب على فرص عمل في القطاع المنظم في البلدان الأربعة المستهدفة في الجوار الجنوبي.

وتشمل المجموعات المستهدفة من مشروع سوليفم المنظمات الوطنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال، ووزارات العمل والوزارات المعنية الأخرى، ومؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثية والمنظمات الممثلة القائمة على العضوية في الاقتصاد غير المنظم، بالإضافة إلى مؤسسات التدريب المهني في البلدان الأربعة المستهدفة. ويتمثل المستفيدون النهائيون في العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، مع التركيز على الشباب والنساء.

⁶ تعزيز الحوار الاجتماعي في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط (2021). SOLiD، أكتوبر. نحو حوار اجتماعي شامل ومنظم في دول الجوار الجنوبي للبحر الأبيض المتوسط

⁷ تعزيز الحوار الاجتماعي في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط (2019). SOLiD، مارس (2019). ميثاق تعزيز الحوار الاجتماعي في جنوب المتوسط: الأردن وتونس والمغرب



المصدر: إعداد فريق التقييم استناداً إلى وثائق المشروع والمقابلات التي أجريت معه

تقوم استراتيجيات مشروع سوليفم على أساس ثلاثية الأطراف والحوار الاجتماعي، بما يتماشى مع الالتزامات العامة لمنظمة العمل الدولية والتوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. بالإضافة إلى ذلك، يُعد المشروع محركاً للبرمجة ذات المنحى العملي، مع وضع مبادئه في إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة: 5 (المساواة بين الجنسين)، و8 (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، و16 (السلام والعدالة والمؤسسات القوية). ويساهم المشروع على وجه التحديد في تحقيق الغايات 5.2⁸ و5.5⁹ و8.2¹⁰ و8.3¹¹ و8.5¹² وكذلك 16.6¹³ و16.7¹⁴.

وقد نُفذ المشروع من قبل موظفي المشروع في منظمة العمل الدولية الموجودين في البلدان الأربعة المستهدفة (الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة). وترأس الفريق كبير المستشارين الفنيين المعيّنين دولياً في مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر العاصمة. وفي أكتوبر 2023، شهد مشروع سوليفم استقالة دانيال كورك، كبير المستشارين الفنيين للمشروع، لتولي منصب جديد في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية. وعُيّن المسؤول الفني للمشروع من مصر ليحل محله ابتداءً من ديسمبر 2023. ولتسهيل عملية الانتقال، بقي المسؤول الفني للمشروع في الجزائر شهر نوفمبر 2023 للسماح بتسليم المسؤوليات إلى شاغل الوظيفة الجديد. كان لدى كل بلد من البلدان

⁸ هدف التنمية المستدامة 5.2: القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص. بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال.

⁹ هدف التنمية المستدامة 5.5: الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.

¹⁰ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية

¹¹ هدف التنمية المستدامة 8.5: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030

¹² هدف التنمية المستدامة 8.5: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030

¹³ هدف التنمية المستدامة 16.6: إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات

¹⁴ هدف التنمية المستدامة 16.7: ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات

الأربعة منسق وطني للمشروع، ولدى ثلاثة منها مساعد مالي وإداري (باستثناء مكتب منظمة العمل الدولية في الأراضي الفلسطينية المحتلة).

وقد حصل المشروع على الدعم من أخصائيين فنيين من فرق الدعم الفني للعمل اللائق في القاهرة وبيروت، وكذلك من فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل (INWORK) ووحدة الحوار الاجتماعي والثلاثية (DIALOGUE) وفرع التنمية والاستثمار (DEVINVEST) وفرع المهارات وقابلية التشغيل (SKILLS) في مقر منظمة العمل الدولية، ويعمل المشروع بالتعاون الوثيق مع مكتب منظمة العمل الدولية للأنشطة العمالية ومكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة أصحاب العمل في الميدان وفي المقر الرئيسي. علاوة على ذلك، يتلقى المشروع دعمًا من برنامج AP/ الانتقال إلى القطاع المنظم المنشأ حديثًا ويُخطط للمبادرات/التدخلات المشتركة وفقًا لذلك.

وقد نصت وثيقة المشروع على تشكيل لجنة استشارية ثلاثية للمشروع في كل بلد من بلدان التركيز؛ بحيث يتم تضمينها في أطر الحوكمة الحالية، غير أنه في الممارسة العملية، أُجريت بعض التعديلات مع مراعاة السياق الوطني. ففي الأراضي الفلسطينية المحتلة، تتمثل الهيئة الثلاثية في لجنة فرعية تابعة للجنة الوطنية لسياسات العمل، وهي المؤسسة الرسمية للحوار الاجتماعي الثلاثي. وفي لبنان، يوجد مجموعة مرجعية ثلاثية أصغر حجمًا قد تشكلت لتوجيه استراتيجية المشروع وتنفيذه، بمشاركة وزارة العمل فقط، نظرًا لمحدودية قدرة الحكومة في سياق الأزمة الاقتصادية المستمرة. أما في الجزائر، فتوجد مجموعة مرجعية ثلاثية كبيرة تضم العديد من الوزارات الحكومية والمؤسسات الوطنية، بالإضافة إلى الشركاء الاجتماعيين. ففي الجزائر، يتلقى المشروع دعمًا أيضًا من قبل مجموعتي عمل فئيتين معنيتين بالنظامية وبالمهارات، وهو هيكل متوخى في البداية لجميع البلدان التي يتم التركيز عليها. وفي مصر، يعمل المشروع مع الشركاء الاجتماعيين.

سياق البلدان

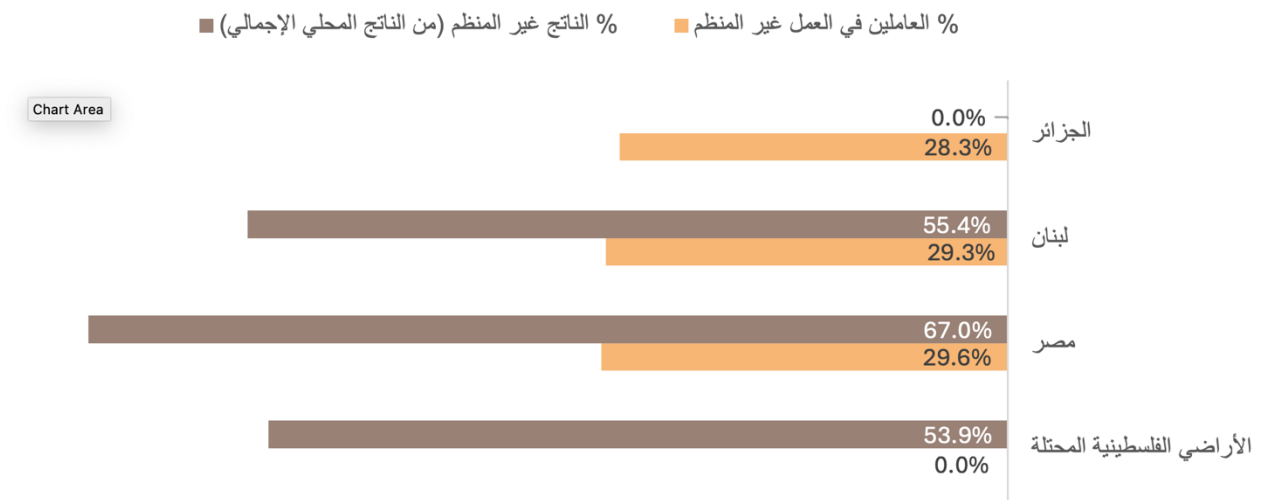
تعاني بلدان الجوار الجنوبي المختارة من مستويات عالية من الاقتصاد غير المنظم في سوق العمل (الشكل 2)، وهو منتشر بشكل خاص بين العمال الأصغر سنًا والأقل تعليمًا والعاملين في المهن ذات المهارات المنخفضة. ففي كل بلد، يمثل الاقتصاد غير المنظم حوالي ثلث الناتج المحلي الإجمالي، مما يؤدي إلى خسائر كبيرة في الإيرادات (الشكل 2). وتجدر الإشارة إلى أن قياس ومقارنة مستويات الاقتصاد غير المنظم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يمثل تحديًا خاصًا بسبب محدودية الوصول العام إلى البيانات الجزئية، وانقطاع المسوحات الوطنية للقوى العاملة منذ جائحة كوفيد-19، بالإضافة إلى التباينات بين متغيرات مسوحات القوى العاملة¹⁵.

في مثل هذا السياق من محدودية توافر البيانات، ساهم إجراء مشروع سوليفم لدراسات تشخيصية ثلاثية قطاعية محددة تسلط الضوء على الأسباب والخصائص والعوامل المرتبطة بالطابع غير المنظم في البلدان التي تم التركيز عليها في زيادة الفهم والمعرفة، كما لوحظ في تقييم منتصف المدة¹⁶.

الشكل 2 خصائص القطاع غير المنظم في بلدان المشروع

¹⁵ في مصر والأراضي الفلسطينية المحتلة ولبنان، أُجريت مسوحات للقوى العاملة بشكل منتظم نسبيًا، مما سمح بقياس التشغيل غير المنظم. ومع ذلك، في الجزائر، كان مسح القوى العاملة نصف سنوي حتى عام 2019، ولكن توقفت عملية جمع البيانات بسبب الجائحة ولم يستأنف حتى عام 2024. يُرجى الرجوع إلى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية /منظمة العمل الدولية/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2024)، القطاع غير المنظم والتحول الهيكلي في مصر والعراق والأردن: إطار لتقييم استجابات السياسات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

¹⁶ تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم



المصدر: مسح القوى العاملة لمنظمة العمل الدولية للتشغيل غير المنظم، وقاعدة بيانات البنك الدولي للاقتصاد غير المنظم، صفر في المائة تشير إلى عدم وجود بيانات عن البلد المحدد في قواعد البيانات؛ جميع البيانات من عام 2019.

يمثل القطاع غير المنظم في شكل مؤسسات غير مسجلة، كمقياس غير مباشر للتشغيل غير المنظم في الجزائر (حيث لا تتوفر بيانات حديثة عن العمالة غير الرسمية)، نسبة أيضاً كبيرة. والواقع أن التقديرات تشير إلى أن ما يقرب من ثلثي المشتغلين لحسابهم الخاص لا يملكون سجل تجاري، وأن 63.8٪ منهم يمارسون أنشطة اقتصادية دون الحصول على الترخيص الإداري اللازم، خاصة في القطاعين الخاص والزراعي¹⁷. وعلاوة على ذلك، فإن ما يقدر بنحو 41.9٪ من الموظفين والعاملين لحسابهم الخاص غير منتسبين إلى نظام التأمين الاجتماعي¹⁸.

في معظم بلدان المشروع، تسجل قطاعات التجارة والتبادل التجاري وتجارة التجزئة والزراعة أعلى مستويات اللانظامية. ووفقاً للتقديرات الأخيرة، تمثل تجارة الجملة والتجزئة في مصر 59٪ من المشاريع غير المنظمة، وتمثل الزراعة 4.9٪ من هذه المشاريع غير المنظمة. وفي لبنان، على الرغم من أن نصف القوى العاملة تقريباً تعمل بشكل غير منظم، إلا أن 90٪ من العاملين غير المنظمين يعملون في الزراعة اعتباراً من عام 2019¹⁹.

ويميل تواجد القطاع غير المنظم، في تجارة التجزئة والتجارة الصغيرة، إلى الارتفاع بسبب اللوائح التنظيمية المعقدة والمكلفة، إلى جانب انخفاض الحواجز أمام الدخول. أما في الزراعة، فتنتشر الممارسات غير المنظمة بسبب طبيعة العمل، خاصة الزراعة الموسمية أو زراعة الكفاف والعمل التعاقدية. وفي حين تهيمن الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم على هذه القطاعات وتكون المشغل الرئيسي للعمال غير المنظمين، توظف أيضاً القطاعات الأخرى التي تضم شركات أكبر، مثل قطاع البناء، أعداداً كبيرة من العمال غير المنظمين. وغالباً ما يرجع ذلك إلى تحديات مؤسسية أوسع نطاقاً، بما في ذلك ضعف حقوق العمال أو ضعف إنفاذها ومحدودية آليات الحوار الاجتماعي.

غالباً ما ينتمي معظم المنخرطين في العمل غير المنظم إلى الفئات الضعيفة. على سبيل المثال، في مصر، ينخرط 90٪ من العمال الشباب و90٪ من الأفراد الحاصلين على تعليم أساسي أو أقل من ذلك، في العمل غير المنظم، وفقاً لبيانات عام 2019²⁰.

ومع ذلك، تخفي معدلات التشغيل غير المنظم أيضاً اختلافات مهمة بين الجنسين. في الواقع، على مدى العقد الماضي، كان الرجال في العديد من اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكثر عرضة لشغل وظائف غير المنظمة من النساء، في حين انخفض التشغيل غير المنظم للنساء في الفترة 2017-2020. ومع ذلك، انعكس هذا الاتجاه في عام 2020 حيث عانت النساء العاملات في القطاع غير المنظم من

¹⁷ بيانات من الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر: منظمة العمل الدولية ومركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية (2024). تشخيص الاقتصاد غير المنظم في الجزائر. ملخص التقرير النهائي. (بالفرنسية).

¹⁸ نفس المرجع

¹⁹ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/منظمة العمل الدولية/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الاقتصاد غير المنظم والتحول الهيكلي في مصر والعراق والأردن: إطار لتقييم الاستجابات السياسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، باريس

²⁰ نفس المرجع

فقدان الوظائف بقدر أكبر من الرجال خلال جائحة كوفيد-19، خاصة في قطاع الخدمات غير المنظم²¹. وتشير الأدبيات إلى أن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء ومحدودية فرص الوصول إلى خطط الاحتفاظ بالوظائف ساهمت في ارتفاع معدل فقدان النساء العاملات في القطاع غير المنظم للوظائف²². ونتيجة لذلك، لم يؤد الانخفاض في تشغيل الإناث في القطاع غير المنظم في الفترة 2019-2020 إلى زيادة التشغيل المنظم فحسب، بل زاد من بطالة الإناث أو تسبب في خروج النساء من القوى العاملة.

وعلاوة على ذلك، فإن اندلاع الحرب في غزة في أكتوبر/تشرين الأول 2023، وتصاعدها في لبنان، قد أدى إلى زيادة تعقيد الظروف الأمنية والسياسية الآمنة لأنشطة المشروع وتنفيذ التقييم منتصف المدة. وبالفعل، تعطلت أنشطة سوليفم في الأراضي الفلسطينية المحتلة، بسبب الحرب المستمرة في غزة منذ أكتوبر 2023، وأعيد هيكلتها لاحقاً. واستجابة للأزمة، وضعت منظمة العمل الدولية في الأراضي الفلسطينية المحتلة برنامج استجابة من ثلاث مراحل لتناول تأثير الأزمة على سوق العمل وسبل العيش الفلسطينية²³. وكجزء من خطة الاستجابة هذه، أجرت منظمة العمل الدولية تحليلاً سريعاً لتأثير الحرب على سبل العيش والضمان الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية المحتلة، مؤكدة على الحاجة إلى مواصلة الجهود الرامية إلى دعم أنظمة الحماية الاجتماعية خاصة بعد استعادة السلام²⁴. وقد ساهم فريق مشروع سوليفم بمدخلات تحليلية في العديد من هذه التقييمات، باعتبارها جزءاً من أدوات الاستجابة الفورية لمنظمة العمل الدولية في سياق الأراضي الفلسطينية المحتلة²⁵. غير أن التأثير الحاد للحرب قد وضع حدًا للنتائج المحلي الإجمالي وسوق العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وكذلك على الوصول إلى سبل العيش والخدمات الاجتماعية، من النتائج الإيجابية التي كان يمكن أن يحققها المشروع.

وكما أكد موظفو منظمة العمل الدولية الذين أجريت معهم مقابلات، فقد تأثرت إنجازات المخرجات المخطط لها بشكل كبير بالسياق السياسي في لبنان²⁶. فبعد اجتياح أكتوبر 2024 لأراضيه، تم تعليق الأنشطة المرتبطة بتطوير خارطة طريق وطنية، وتطوير المهارات وتدريبات "انتقال مشروعك إلى القطاع المنظم"²⁷. وللتخفيف من أثر هذه الاضطرابات، قام فريق مشروع منظمة العمل الدولية بتحويل بعض الأنشطة التدريبية عبر الإنترنت²⁸.

وقد أجرى فريق التقييم مزيداً من التقييم لآثار هذه العوامل السياقية على تحقيق مخرجات المشروع واستدامته وتأثيره على المدى الطويل بعد مرحلة بدء المشروع.

نتائج تقييم منتصف المدة

وجد تقييم منتصف المدة (MTE) الذي تم إجرائه للمشروع في الفترة ما بين سبتمبر وديسمبر 2023، ووافقت عليه منظمة العمل الدولية في فبراير 2024، أن مشروع سوليفم كان ملائماً وناجحاً بشكل خاص في إرساء أسس تعزيز الاقتصاد المنظم في البلدان الأربعة المستهدفة²⁹. وقد تبين أن أنشطة التوعية كانت فعالة للغاية في تغيير المفاهيم حول أهمية التشغيل المنظم، كما عززت جهود بناء القدرات فعالية مؤسسات الحوار الاجتماعي.

وعلاوة على ذلك، أشارت الدراسة إلى أن النهج العام والمحدد المستخدم في الانتقال إلى القطاع المنظم وتعزيز العمل اللائق قد أظهر نتائج واعدة. أولاً، كان إعطاء الأولوية للانتقال إلى القطاع المنظم لدعم العمل اللائق وسيلة فعالة لتجنب لهجة المواجهة والتوصل إلى توافق في الآراء لصالح جميع الأطراف الثلاثية. ثانياً، كانت الدراسات التشخيصية الخاصة بكل قطاع حول العمل غير المنظم أكثر تفصيلاً، مما سمح بإشراك أصحاب المصلحة المحددين وذوي الصلة بطريقة أكثر التزاماً. وأخيراً، تبين أن النهج الإقليمي كان مفيداً لتبادل المعرفة.

ومع ذلك، لوحظ أيضاً بعض نقاط الضعف في التنفيذ، والتي ترجع في المقام الأول إلى التأخيرات التي حدثت. فقد أدت المشاورات المطولة مع الهيئات المكونة الثلاثة للأطراف، وجائحة كوفيد-19، وقضايا التوظيف، والتغيرات السياسية/الإدارية وأوجه اللابيض (التي ستفصل

²¹ صندوق النقد الدولي (2022)، الاقتصاد غير المنظم، التنمية، ودورة الأعمال في شمال أفريقيا، ورقة إدارية رقم DP/2022/011، صندوق النقد الدولي، قسم الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، واشنطن العاصمة

²² منظمة العمل الدولية (2023)، النساء والرجال في الاقتصاد غير المنظم: تحديث إحصائي، منظمة العمل الدولية.

²³ التقرير المرحلي الفني السنوي الثالث لمشروع سوليفم لعام 2023؛ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

²⁴ منظمة العمل الدولية (2024)، عام من الحرب في غزة: التأثيرات على فرص التشغيل وسبل العيش في الضفة الغربية وقطاع غزة – النشرة رقم 5.

²⁵ التقرير المرحلي الفني السنوي الثالث لمشروع سوليفم؛ منظمة العمل الدولية (2024)، أثر الحرب في غزة على سوق العمل وسبل العيش في الأراضي الفلسطينية المحتلة - النشرة رقم 3؛ منظمة العمل الدولية/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2023)، تقييم مشترك أثر حرب غزة على فرص العمل للعمال الفلسطينيين.

²⁶ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

²⁷ تقرير سوليفم الشهري السريع، سبتمبر 2024

²⁸ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

²⁹ تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم

لاحقًا) إلى تأجيل الأنشطة. ونتيجةً لذلك، اعتبر تقييم منتصف المدة أن الإطار المنطقي العام، خاصةً النتيجة الثانية - تعزيز أنظمة تنمية المهارات - طموح للغاية بالنظر إلى الموارد والوقت المخصص في البداية. وافق أيضاً موظفو منظمة العمل الدولية الذين تمت مقابلتهم على الصعبيين الوطني والإقليمي، في سياق التقييم النهائي للمشروع، على هذه التعديلات اللازمة للإطار المنطقي العام³⁰. وبشكل عام، أشارت النتائج أيضاً إلى أن معظم الإنجازات كانت على مستوى المخرجات وبدرجة أقل على مستوى النتائج. وأخيراً، شجع تقييم منتصف المدة فرق المشروع على تناول الفوارق بين الجنسين وإشراك النساء بشكل أكثر منهجية في أنشطة المشروع. لاحظ الفريق، خلال المقابلات الاستهلاكية التي أُجريت لهذا التقييم، أن فريق المشروع كان على دراية تامة بنتائج تقييم منتصف المدة وأفاد بأنه سعى جاهداً لتعديل الأنشطة استجابةً لذلك.

³⁰ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

2. الغرض من التقييم ونطاقه و عملاء التقييم

تعتبر منظمة العمل الدولية التقييمات جزءاً لا يتجزأ من تنفيذ أنشطة التعاون الفني. وفقاً لسياسة وإجراءات التقييم في منظمة العمل الدولية، يجب أن تخضع جميع البرامج والمشاريع التي تترأح ميزانيتها بين مليون وخمسة ملايين دولار أمريكي فأكثر لتقييم داخلي واحد، وتقييم مستقل واحد. وعليه تم إجراء تقييم منتصف المدة للمشروع في الفترة من أكتوبر إلى ديسمبر 2023. حيث أدار التقييم المستقل النهائي مدير تقييم تابع لمنظمة العمل الدولية وأجرى التقييم المستقل مقيمون مستقلون.

1.2 الغرض من التقييم

يهدف هذا التقييم النهائي، على النحو المبين في الشروط المرجعية والمشار إليه في المقابلات في البداية، إلى إجراء تقييم مستقل لأداء مشروع سوليفم مع التركيز على نتائجه مقارنة بالأهداف المتوقعة والدروس الرئيسية المستفادة والتوصيات³¹. كما يهدف أيضاً إلى تقييم القيمة المضافة والتحديات التي تواجه الطبيعة الإقليمية/المتعددة البلدان للمشروع.

2.2 نطاق التقييم

استند التقييم إلى النتائج التي توصل إليها تقييم منتصف المدة مع التركيز على الفترة من أغسطس 2023 إلى نوفمبر 2024، والتي لم يشملها تقييم منتصف المدة. وتماشت التغطية الجغرافية مع تغطية المشروع في كل بلد من البلدان الأربعة؛ وكان البعد الإقليمي متعدد البلدان لمشروع "سوليفم" موضع تركيز خاص في التحليل.

3.2 عملاء التقييم

كان العملاء الرئيسيون لهذا التقييم هم المكونات من ذوات الصلة والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الجزائر ولبنان ومصر والأراضي الفلسطينية المحتلة، بالإضافة إلى ما سبق، مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر، وفريق المشروع، وفريق منظمة العمل الدولية للعمل اللائق في القاهرة وبيروت، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية والوحدات الفنية ذات الصلة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، والجهة المانحة ممثلة بالمفوضية الأوروبية في بروكسل ووفودها في البلدان الأربعة موضع التركيز. يشمل المستخدمون الثانويون أصحاب المصلحة الآخرين في المشروع والوحدات الأخرى داخل منظمة العمل الدولية التي قد تستفيد بشكل غير مباشر من المعرفة الناتجة عن التقييم.

4.2 التواريخ والعمليات الرئيسية

وفقاً للجدول الزمني الوارد في الشروط المرجعية للتقييم، سوف يستمر التقييم لمدة 15 أسبوعاً في المجموع، حيث بدأ في نهاية أكتوبر 2024 وانتهى بحلول منتصف فبراير 2025 (يمكن الاطلاع على تفاصيل أكثر تحديداً للتواريخ في المرفق السابع). وقد نُظِم التقييم حول ثلاث مراحل رئيسية لتنفيذ المشروع، وهي:

- **المرحلة الاستهلاكية** التي أجريت بين الأسابيع 1-3. وشملت هذه المرحلة اجتماعاً أولياً ومقابلة أولية لدعم إعداد التقرير الأولي وأدوات جمع البيانات وتحديد أصحاب المصلحة لجمع البيانات.
- **مرحلة جمع البيانات** وقد أجريت بين الأسابيع 4-9، بعد الموافقة على التقرير الأولي. خلال هذه المرحلة، تم إجراء البحوث المكتبية والمقابلات وعروض مجموعات النقاش الجماعية والتحليل.
- **مرحلة وضع اللمسات الأخيرة (إعداد التقارير)** وسوف تجرى بين الأسابيع 10-15. خلال هذه المرحلة، سوف يقدم فريق التقييم مسودة تقرير التقييم المُعد ويضع اللمسات الأخيرة عليه بناءً على تعليقات أصحاب المصلحة. كما سيعرض الفريق النتائج خلال ورش عمل التحقق والتعلم ويدمج التعليقات المتبقية حسب الحاجة. ثم يتم تقديم التقرير النهائي مع الملخص التنفيذي إلى منظمة العمل الدولية للموافقة عليه في نهاية الأسبوع 15.

³¹ الشروط المرجعية لتقييم مشروع سوليفم: مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

3. معايير وأسئلة التقييم

باتباع معايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية /لجنة المساعدة الإنمائية المتمثلة في الملائمة والاتساق والفعالية والكفاءة والتوجه نحو التأثير والاستدامة، يغطي التقييم أسئلة التقييم الرئيسية التالية (ترد المصنوفة الكاملة في المرفق الخامس).

الجدول 1. أسئلة التقييم

المعيار	السؤال الرئيسي
الملائمة	إلى أي مدى لا تزال نتائج تقييم منتصف المدة ملائمة؟
	هل هناك أي تحديثات على نهج المشروع
الاتساق	على المستوى الإقليمي، إلى أي مدى يتسق المشروع مع التدخلات الأخرى لمنظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي في المنطقة، وخاصة مشروع الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط 2 (سوليد II)؟
	إلى أي مدى يتسق المشروع مع سياسات وأهداف البلدان قيد الدراسة، بما في ذلك العمل على النوع الاجتماعي؟
الفعالية	إلى أي مدى حقق المشروع مخرجاته؟
	إلى أي مدى حقق المشروع نتائجه؟
	كيف ساهمت مخرجات المشروع ونتائجه في استراتيجيات منظمة العمل الدولية المعممة بما في ذلك المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي ومعايير العمل؟
	كيف وإلى أي مدى ساهم المشروع في تقرير منظمة العمل الدولية عن تنفيذ البرنامج والميزانية ونتائج البرامج القطرية؟
	إلى أي مدى يساهم المشروع في أولويات الاتحاد الأوروبي في إطار جدول أعمال الاتحاد من أجل المتوسط وخطة عمل الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة بين الجنسين (GAP III)، وفي جدول أعمال سياسة الاتحاد من أجل المتوسط في إطار الإعلان الوزاري بشأن التوظيف لعام 2022 وفي أطر السياسات الوطنية للشركاء؟
	إلى أي مدى ضمن المشروع تنفيذ التوصيات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة المستخلصة من تقييم منتصف المدة؟
الكفاءة	إلى أي مدى كانت أنشطة المشروع فعالة من حيث التكلفة؟ هل خُصصت الموارد (الأموال والموارد البشرية والوقت والخبرة وغيرها) بشكل استراتيجي لتحقيق النتائج، خاصةً بما يتماشى مع نتائج تقييم منتصف المدة؟
	كيف سهل هيكل حوكمة المشروع تحقيق نتائج جيدة وكفاءة في التنفيذ؟ وإن لم يكن كذلك، لماذا؟
	كيف تم إشراك أصحاب المصلحة في المشروع؟ هل شارك بعض أصحاب المصلحة أكثر من غيرهم ولماذا؟ ما مدى كفاءة جهود التنسيق والحوار مع مشروع سوليد II؟
	إلى أي مدى أخذ المشروع في الاعتبار التباينات أو التحيزات المحتملة بين الجنسين ومعالجتها لضمان الاستخدام الفعال للموارد والنتائج العادلة؟
	ما مدى كفاءة التواصل بين فرق مشروع منظمة العمل الدولية والمكاتب الإقليمية والإدارة الفنية المسؤولة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية؟ هل تلقى المشروع الدعم/ الاستجابة الفنية والإدارية الكافية من وحدات الدعم التابعة لمنظمة العمل الدولية؟
توجه الأثر	ما مدى احتمالية مساهمة إنجازات المشروع في انتقال الاقتصاد غير المنظم إلى القطاع المنظم في البلدان الأربعة؟ وما هي التأثيرات الإيجابية أو السلبية، المقصودة أو غير المقصودة، التي يمكن ربطها بالمشروع على المستوى الأعلى؟
	كيف ساهم المشروع في تعزيز الحوار الاجتماعي في المنطقة؟
	ما هو الأثر المتوقع للمشروع على العاملات والعاملين من النساء والشباب؟
	كيف يساهم المشروع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة؟ هل يمكن ربط أي إنجاز محدد بشكل مباشر بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة؟ أهداف التنمية المستدامة 5 و8 و10 و16 ← المساواة

بين الجنسين والعمل اللائق والنمو الاقتصادي والحد من أوجه عدم المساواة؛ والسلام والعدالة والمؤسسات القوية؟	
هل وضع المشروع استراتيجيات خروج لضمان استدامة جهوده؟ ما هي التدابير التي بُحثت لضمان استدامة المكونات الرئيسية للمشروع بعد انتهاء مدة المشروع على المستويين القطري والإقليمي؟	الاستدامة
هل راعى المشروع النوع الاجتماعي في تخطيط تدابير الاستدامة؟	
هل يمكن بناء المشاريع المستقبلية على نتائج هذا المشروع، بما يضمن الاستدامة والاستخدام الأمثل للنتائج؟	

كما يتناول التقييم أيضاً الشواغل الشاملة، وتحديدًا المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، والتعاون ثلاثي الأطراف والحوار الاجتماعي، ومعايير العمل الدولية، والاستدامة البيئية، والآثار المتوسطة والطويلة الأجل لمبادرات تنمية القدرات. وقد استخدم فريق التقييم، لتغطية هذه الشواغل الشاملة بشكل شامل، نهجاً ذا شقين. فقد خصص مجموعة محددة من المسائل الفرعية تحت معيار الفعالية لتحليل التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الشواغل الشاملة. وبالإضافة إلى ذلك، أدمج الفريق الشواغل الشاملة في جميع مراحل عملية التقييم من خلال صياغة إرشادات محددة لجمع البيانات لضمان تمثيلها لوجهات نظر متنوعة، ودمج الشواغل الشاملة مثل النوع الاجتماعي في مصفوفة التقييم، ومراعاة تمثيل وجهات النظر المختلفة أثناء عملية التحليل.

4. المنهجية والقيود

استخدم التقييم نهجاً قائماً على النظرية لفهم نظرية التغيير في التدخل (ToC) وما إذا كان التدخل قد نجح في كل خطوة من خطوات نظريته لتحقيق النتائج المقترحة. واستُخدمت نظرية التغيير كأساس لهذا النهج حيث إنها تحدد الفرضية الخاصة بكيفية تحقيق أنشطة محددة للنتائج الفورية والنتائج طويلة الأجل.

4.1 مرحلة جمع البيانات

بالنسبة لهذا التقييم، استخدم فريق التقييم نهجاً نوعياً لجمع البيانات وتحليلها بالاعتماد على البحث المكتبي والمقابلات ومناقشات مجموعات التركيز.

البحث المكتبي

ساعد تحليل الشروط المرجعية ووثائق المشروع (مثل تقييم منتصف المدة، والتقارير المرحلية، وبيانات الرصد، مواد التواصل التي تم إنتاجها وغيرها) التي قدمتها منظمة العمل الدولية في وضع الأساس للمنهجية واستكمال المقابلات ومناقشات مجموعات التركيز. وكان تقييم منتصف المدة مصدراً مهماً للبيانات التي كانت بمثابة أساس تقرير التقييم النهائي. ومع ذلك، فإن التقييم النهائي لم يكرر نتائج التقييم متعدد المؤشرات، بل استكملها واستخدمها لتكوين منظور ثلاثي. كما استعرض فريق التقييم أيضاً استراتيجيات منظمة العمل الدولية (مثل البرنامج والميزانية وخطط العمل الإنمائية وغيرها) والمعلومات السياقية حول البلدان المستهدفة التي يغطيها برنامج سوليفم. ونفذ البحث المكتبي على مرحلتين:

- إجراء بحث مكتبي أولي أثناء تصميم التقييم النهائي في مرحلة البدء. حيث ساعد هذا البحث فريق التقييم على فهم المشروع، وتوضيح أهداف التقييم، ودعم تصميم وتطوير النهج وأدوات جمع البيانات.
- إجراء بحث مكتبي لجمع البيانات خلال مرحلة جمع البيانات لإثراء أسئلة التقييم المدرجة في الملحق الخامس. كما سهّل البحث المكتبي أيضاً عملية تكوين منظور ثلاثي من خلال دعم النتائج المستخلصة من المقابلات وعروض مجموعات النقاش.

برنامج المقابلات

استخدم فريق التقييم أسلوب أخذ العينات القصدية في اختيار الأشخاص الذين أجريت مقابلتهم لضمان تمثيل الاهتمامات المتنوعة، وخاصة اهتمامات الهيئات المكونة. كما كان أيضاً يهدف إلى تحقيق التوازن بين الجنسين والشمولية وضمان تمثيل أصوات الفئات الضعيفة بين من

أجريت معهم المقابلات (بما في ذلك النساء والأشخاص ذوي الإعاقة، إن أمكن). كما تم إبلاغ المستجيبين بالغرض من المقابلة وسريتها ووقت المقابلة قبل إجرائها، وتم تزويدهم بحق الرضا والموافقة. وقد أجريت المقابلات مع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين على مرحلتين:

- أجريت مقابلات أولية (ثمانية مقابلات) عبر الإنترنت خلال المرحلة الاستهلالية لفهم السياق المحدد للتقييم وتوقعات منظمة العمل الدولية بشأن التقييم بشكل أفضل، وكذلك لتحديد ما إذا كانت المنهجيات المقترحة مناسبة لهذا التقييم.
- أجريت المقابلات المتعمقة لجمع البيانات خلال مرحلة العمل الميداني المنظم وركزت على أسئلة التقييم المحددة الواردة في المرفق الخامس.

وقد أجرى الخبراء الوطنيون الذين يتحدثون لغات المستفيدين، مقابلات مع أصحاب المصلحة في الغالب وجهاً لوجه في الجزائر ومصر ولبنان، وعبر الإنترنت بالكامل في حالة الأراضي الفلسطينية المحتلة. بينما أجرى فريق التقييم الأساسي مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية والجهة المانحة ومقابلات إقليمية عبر الإنترنت باللغتين الإنجليزية والفرنسية. أما بالنسبة لأصحاب المصلحة حيث شارك عدة أفراد من نفس المنظمة في سوليفم، فقد أجريت المقابلات إما في إطار جماعي أو بشكل فردي مع الممثلين.

يعرض الجدول أدناه تفصيلاً للمقابلات الـ 51 ((29 ذكر و22 أنثى) التي أجريت (تتوفر معلومات إضافية في الملحق الرابع)³².

الجدول 2. المشاركون في المقابلات

منظمة العمل الدولية، سوليفم 2 و المانحين (26)	أصحاب المصلحة الوطنيون مصر (4)	أصحاب المصلحة الوطنيون الجزائر (7)	أصحاب المصلحة الوطنيون لبنان (7)	أصحاب المصلحة الوطنيون الأراضي الفلسطينية المحتلة (7)
موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى القطري (2 ذكور و5 إناث) الأخصائيون من المقرر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية (3) ذكور، 4 إناث) وفود الاتحاد الأوروبي (1 ذكور، 3 إناث) فريق مشروع سوليفم II (2 ذكور، 2 إناث) المانحون (الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع والمديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي) 2 ذكور، 2 إناث)	اتحاد الصناعات المصرية (FEI) (1 ذكر) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (ETUF) (ذكران) اتحاد عمال مصر الديمقراطي (EDLC) (ذكر) نقابة صغار المزارعين (ذكر)	الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) (ذكر) الكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية (CGEA) (ذكر) وزارة الفلاحة والتنمية الريفية (MADR) (ذكر) وزارة السياحة والصناعة التقليدية (MTA) (أنثى) وزارة التجارة (MC) (ذكر) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (MTESS) (ذكر) وزارة التكوين والتعليم المهنيين (MFEP) (أنثى)	الاتحاد العمالي العام في لبنان (CGTL) (ذكر وأنثى) الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان (FENASOL) (ذكر وأنثى) جمعية الصناعيين اللبنانيين (ALI) (ذكران) وزارة العمل (MOL) (أنثى)	وزارة العمل (MOL) (أنثى) اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية (FPCCIA) (ذكر) الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (PGFTU) (4 ذكور)

³² من المرجح أن هذا التوزيع المنحرف قليلاً في تمثيل الجنسين في البيانات التي تم جمعها ينبع من المعايير والقيود السياقية والثقافية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك التفاوت في مشاركة القوى العاملة، ومسؤوليات الأسرة والرعاية، والعوائق اللوجستية المحتملة مثل محدودية الوصول إلى وسائل النقل الآمنة، والتي قد تحد من تمثيل المرأة في جمع البيانات.

--	--	--	--	--

مناقشات مجموعة التركيز

المستفيدون المستهدفون

أُجريت مشاورات مع المستفيدين المستهدفين من المشروع من خلال مناقشات مجموعة التركيز أو المقابلات الجماعية عند إجرائها عبر الإنترنت (عادةً ما تكون أصغر حجمًا من مناقشات مجموعة التركيز). أجرى فريق التقييم

- مقابلات شخصية مع مجموعات التركيز في الجزائر ومصر.
- مقابلات جماعية عبر الإنترنت في الأراضي الفلسطينية المحتلة.
- كلاً من مناقشات مجموعات التركيز ومقابلات جماعية عبر الإنترنت في لبنان بعد تطور الوضع الأمني.

تنفيذ مناقشات مجموعات التركيز

خلال المرحلة الاستهلالية، تلقى فريق التقييم قوائم المستفيدين حسب كل بلد وكل نشاط، والتي أظهرت أن أنشطة المشروع كانت مختلفة تمامًا في كل بلد، وعليه كان ينبغي تحديد تشكيل نقاشات مجموعات التركيز الأكثر فائدة حسب كل بلد (ولا يجب أن تستهدف إجراء نفس نقاشات مجموعات التركيز في البلدان الأربعة). ونتيجة لذلك، أُجريت نقاشات مجموعات التركيز التالية:

الجزائر	مصر
نقاش مجموعة تركيز واحدة في الموقع في الجزائر العاصمة مع الهيئات الممثلة للعمال التي تواصل معها الاتحاد العام للعمال الجزائريين (7 ذكور، 9 إناث)	نقاش مجموعة تركيز واحدة في الموقع في القاهرة مع ممثلي نقابات العمال التي تم التواصل معها من خلال التدريبات (4 ذكور، 5 إناث)
	نقاش مجموعة تركيز واحدة في الموقع في الشرقية مع المستفيدين من انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم (6 ذكور، 3 إناث)

لبنان	الأراضي الفلسطينية المحتلة
نقاش مجموعة تركيز واحدة في الموقع في منطقة الشوف مع المستفيدين من انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم (11 أنثى)	مقابلة جماعية واحدة عبر الإنترنت مع المستفيدين من برنامج أبدأ وحسن مشروعك (7 ذكور و 5 إناث)
مقابلة جماعية واحدة عبر الإنترنت مع المستفيدين من أبدأ وحسن مشروعك (x ذكور، x إناث)	مقابلة جماعية واحدة عبر الإنترنت مع المشاركين في ورشة عمل النقابات (6 ذكور و 12 أنثى، 18)

قام فريق التقييم، عند اختيار المشاركين في نقاشات مجموعات التركيز، بأخذ عينات عشوائية والاتصال بحوالي 12 إلى 14 مشاركاً من قوائم المشاركين التي تلقاها من منظمة العمل الدولية، مع السعي لضمان التوازن بين الجنسين حيثما أمكن. وبشكل أكثر تحديداً:

- في الجزائر، خطط فريق التقييم في البداية لعقد نقاش مجموعة تركيز مع المشاركين في ورشة العمل الخاصة بالاعتراف بالتعلم المسبق في الجزائر. ومع ذلك، لم يُجر نقاش مجموعة التركيز هذا بعد لعدم وجود استجابة من شريك المشروع لدعم تنظيمه.
- أما في مصر، فقد خطط فريق التقييم في الإسكندرية لإجراء نقاش مجموعة تركيز مع المستفيدات من ورش العمل الخاصة ببرنامج انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم حيث عقدت ورش العمل مع صاحبات الأعمال التجارية تحديداً. ومع ذلك، وبناءً على توصية شريك المشروع، كان من الأفضل إجراء نقاشات مجموعات التركيز مع المستفيدين من برنامج انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم في الشرقية، غير أن نقاش مجموعة التركيز قد نُقل إلى هذه المدينة لأسباب لوجيستية.
- في لبنان، وبما أن المستفيدين من ورشة عمل برنامج انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم في عكار والشوف كانت غالبيتهم من النساء في كل من مدينتي عكار والشوف، فقد عُقدت جلسات نقاش مجموعة التركيز مع المشاركات من النساء حصرياً.

- في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وبما أن العديد من المستفيدين من برنامج أبدأ وحسن مشرو عك لم يتمكنوا من الانضمام في اليوم الأول من المقابلة الجماعية عبر الإنترنت، فقد طلبوا بالتالي عقد جلسة إضافية. لذلك أجريت المقابلة الجماعية عبر الإنترنت على مدار يومين متتاليين.

أخلاقيات نقاش مجموعة التركيز

أجريت المناقشات بطريقة تتماشى مع الاعتبارات الأخلاقية المذكورة في القسم 4.3. بغية التأكد من أن منهجية التقييم كانت تشاركية. تعكس الهيئات المكونة الثلاثة والمنظورات المتنوعة للمستفيدين – والنسبة النسائية، وتدمج المساواة بين الجنسين بشكل صريح. وبشكل أمثل تحديداً:

- عُقدت نقاشات مجموعات التركيز شخصياً، وحيثما كان ذلك ممكناً من الناحية اللوجستية بالنسبة لفريق التقييم، لتعزيز الثقة وخلق بيئة داعمة، مما سمح للمشاركين بالشعور بالتمكين في مشاركة وجهات نظرهم. في العديد من الحالات، تمت تغطية تكاليف نقل المشاركين من وإلى مكان المقابلات و/أو مجموعات التركيز لضمان الحد الأدنى من الإزعاج.
- ولإستكشاف عناصر النوع الاجتماعي في التقييم، عُقدت العديد من مجموعات النقاش مع فقط النساء اللاتي تم الوصول إليهن من خلال مشروع سوليفم الذي يجري تقييمه. هدفت هذه التجزئة إلى ضمان مشاركة المجموعات في حوار مفتوح دون التأثير المحتمل لديناميكيات السلطة الهرمية.
- وقد تم تحديد المعايير الأخلاقية بوضوح في بداية المقابلات ونقاشات مجموعات التركيز. كما تم إبلاغ المستجيبين بالغرض والسرية ووقت المقابلة قبل إجراء المقابلة. وتم تزويد المستجيبين بالحقوق في الرفض والموافقة.
- قدم فريق التقييم تدريباً موجزاً للخبراء الوطنيين لدعم نهجهم في تنفيذ المناقشات. وأجرى الخبراء الوطنيون جميع المناقشات باللغة الأم للمشاركين لضمان عدم مواجهة أي صعوبة في التعبير عن أنفسهم.

4.2 تحليل البيانات وإعداد التقارير

يتماشى تقييم وتحليل البيانات التي تم جمعها مع منطق التدخل ومصفوفة التقييم. حيث يسلط التقييم الضوء على اتجاهات البيانات الأكثر وضوحاً وذات المنظور الثلاثي ويقدم استنتاجات وتوصيات وممارسات جيدة ودروس مستفادة.

تم جمع **البيانات النوعية** من البحث المكتبي والمقابلات ونقاشات مجموعة التركيز. حيث تم تلخيص المقابلات ونقاشات مجموعة التركيز كتابةً مع إخفاء الهوية. ثم تم مراجعة البيانات المستقاة من الوثائق والمقابلات وملخصات نقاشات مجموعة التركيز وترميزها باستخدام نموذج ترميز مستند Word وأتم إعدادها وفقاً لمصفوفة التقييم الواردة في الملحق الخامس.

قام فريق التقييم، لعرض نتائج موثوقة وتعزيز صحتها ومعالجة أي ثغرات محتملة في المعلومات الموجودة في مصادر البيانات، بتقسيم المعلومات التي تم جمعها من المصادر بمنظور ثلاثي بعناية. ويعني ذلك أنه أستخدمت عدة مصادر مختلفة عند الإجابة على أسئلة التقييم الواردة في الملحق الخامس. أستخدم هذا النهج عند كتابة تقرير التقييم النهائي وملخص التقييم وإعداد العرض التقديمي اللاحق لورشة عمل النشر.

وبعد ذلك عُرضت نتائج التقييم للتحقق من صحتها على الهيئات المكونة الثلاثة وأصحاب المصلحة في ورشة عمل للنشر عبر الإنترنت. ولضمان إمكانية الوصول، تم توفير الترجمة الفورية باللغات الإنجليزية والعربية والفرنسية. وكان الهدف من هذا النهج التشاركي للتقييم هو تعزيز الملكية المشتركة للنتائج وإثراء البرمجة المستقبلية.

4.3 الاعتبارات الأخلاقية وعملية ضمان الجودة

اتبع فريق التقييم عن كثب، لضمان أن يكون التقييم أخلاقياً ويدمج مبادئ المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في تصميمه وجمع البيانات وإعداد التقارير، قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والمبادئ التوجيهية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لإدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات، والمبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، واسترشد بسياسة التقييم لمنظمة العمل الدولية.

وفي الوقت نفسه، ولضمان جودة التقييم النهائي، اعتمد فريق التقييم على المبادئ التوجيهية لضمان جودة التقييم وإرشادات منظمة العمل الدولية؛ والقائمة المرجعية 4.8 للمبادئ التوجيهية للسياسات الخاصة بمكتب التقييم التابع لمنظمة العمل الدولية "إعداد التقرير الأولي"؛ والقائمة المرجعية 4 "التحقق من المنهجيات"؛ والقائمة المرجعية 4.2 "إعداد تقرير التقييم".

4.4 القيود واستراتيجية التخفيف

1. كان للتقييم نطاق زمني محدود، الأمر الذي تطلب من فريق التقييم الاعتماد في بعض الحالات (كما هو الحال في مصر في الشرقية) على أخذ عينات ملائمة من المستفيدين، بدلاً من عينة عشوائية، الأمر الذي كان من شأنه أن يزيد من الطابع التمثيلي للردود. تم النظر في هذا التحيز المحتمل في التحليل، لكن محتوى المقابلات/التعريفات الجماعية لم يشير إلى أن المستفيدين الذين تم أخذ عينات منهم كان لديهم وجهة نظر إيجابية أو سلبية غير متناسبة، مقارنة بالبحث المكتبي.
2. لم يتم إجراء مناقشات مجموعة التركيز التي كان من المقرر إجراؤها في البداية مع المشاركين في ورش العمل الخاصة بالاعتراف بالتعلم المسبق في الجزائر، مما تطلب من فريق التقييم الاعتماد على الاستعراض المكتبي والمقابلات لتقييم مدى تحقيق النتيجة 2 في الجزائر.
3. لا يزال المشروع قيد التنفيذ وقد تأكد التمديد الثاني وقت إجراء التقييم. وهذا يعيق قدرة فريق التقييم على تناول نتائج المشروع وأثره على المدى الطويل.

5. نتائج التقييم

5.1 الملاءمة

وفقاً لمعايير التقييم التي وضعتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية /لجنة المساعدة الإنمائية، تشير "الملاءمة" إلى مدى تلبية التدخل لاحتياجات المستفيدين وأصحاب المصلحة واستجابته للسياقات القطرية والإقليمية. وبما أن هذا الأمر قد تم تقييمه في تقييم منتصف المدة، فإن التقييم الحالي يقيّم مدى استجابة المشروع للنتائج والتوصيات الصادرة عن تقييم منتصف المدة ومدى ملاءمته.

إلى أي مدى لا تزال نتائج تقييم منتصف المدة ذات صلة بالمشروع؟

منذ الانتهاء من تقييم منتصف المدة في ديسمبر 2023، ظلت أولويات المشروع وأهدافه ذات صلة وتم تناول بعض الشواغل الرئيسية. غير أن التغييرات في السياقات القطرية في الأراضي الفلسطينية المحتلة ولبنان قد أثرت على ملائمة المشروع، حيث عززت الزيادة في البطالة أهمية خلق فرص العمل (قبل الانتقال إلى القطاع المنظم).

وبشكل عام، أكد الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات أن معظم النتائج الإقليمية التي توصل إليها تقييم منتصف المدة لا تزال قابلة للتطبيق في مرحلة التقييم النهائي، خاصةً من حيث الملاءمة والاتساق مع الاستراتيجيات والأولويات الوطنية والدولية وأهمية استمرار بناء القدرات. ولا يزال التركيز على الحوار الاجتماعي وبناء القدرات وثيق الصلة بتناول القطاع غير المنظم في بلدان المشروع.³³

وقد تم تناول بعض شواغل فريق الرصد والتقييم بشأن الطبيعة الطموحة للمشروع والتأخيرات في التنفيذ في البلدان الأربعة من خلال المراجعات التي تم إدخالها على الأهداف وتمديد المدة بدون تكلفة (انظر القسم التالي)، لذلك لم تعد قابلة للتطبيق في التقييم النهائي.³⁴

وفي حين أشار تقييم منتصف المدة إلى أن المشروع كان ذا صلة بالاستراتيجيات والأولويات الوطنية، أشارت المقابلات التي أجريت من أجل التقييم النهائي أيضاً إلى أنه عند تطبيق إطار عمل إقليمي للمشروع، ربما لم يكن هناك اهتمام كافٍ بكل سياق وأولوية وطنية.³⁵ ورأى بعض أصحاب المصلحة أيضاً أن المشروع لم يركز بشكل كافٍ على مستوى السياسات ("التنفيذ يفوق قدرات المشروع أو أصحاب المصلحة ويتطلب تدخل الحكومة").³⁶ كما أشار أحد أصحاب المصلحة إلى أنه "يبدو أن المشروع لديه تدريبات مختلفة، ولكن لا توجد استراتيجية لنقل نتائج التدريب إلى مستوى السياسات".³⁷

حدثت التغييرات الرئيسية في بلدان المشروع وسياقه منذ أن أجري تقييم منتصف المدة في الأراضي الفلسطينية المحتلة ولبنان. حيث تم تقييم منتصف المدة بعد فترة وجيزة من تصاعد الوضع في الأراضي الفلسطينية المحتلة. كما شهد لبنان أيضاً تغيرات كبيرة في الوضع الأمني منذ انتهاء تقييم منتصف المدة. وأكد أصحاب المصلحة الذين أجريت معهم المقابلات من كلا البلدين أن هذه التغييرات في السياق عززت إلى حد ما احتياجات أصحاب المصلحة لأنشطة المشروع.

قد أثرت الحرب في غزة بشكل كبير على سوق العمل وكان لها تأثير سلبي على الأنشطة النقابية [في الأراضي الفلسطينية المحتلة].³⁸
"إن تدهور الأوضاع الاقتصادية والمالية، إلى جانب عدم استقرار الحكومة وانعدام الأمن، أثرت بشكل أكبر على عمل نقابات العمال [في لبنان]."³⁹

"منذ تقييم منتصف المدة، تعمق غياب الدولة [اللبنانية]، وتوسع القطاع غير المنظم. وازدادت احتياجات العمال وأصحاب العمل على حد سواء".⁴⁰

³³ مقابلات مع أصحاب المصلحة

³⁴ مقارنة الأهداف في التقرير السنوي الأول لمشروع سوليفم (قبل تقييم منتصف المدة) والتقرير السنوي الثالث (بعد تقييم منتصف المدة) مع مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

³⁵ مقابلات مع أصحاب المصلحة

³⁶ مقابلات مع أصحاب المصلحة

³⁷ مقابلات مع أصحاب المصلحة

³⁸ مقابلات مع أصحاب المصلحة

³⁹ مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁴⁰ مقابلات مع أصحاب المصلحة

أشار أحد أصحاب المصلحة اللبنانيين إلى ما يلي:

“قبل الحرب، ركزنا على تدريب العمال وبناء معارفهم حول كيفية تلبية احتياجاتهم، وزودناهم بكتيبات إرشادية. وعندما اندلعت الحرب، بدأ العمال في التواصل معنا مطالبين بتطبيق ما تعلموه. ويدل ذلك على أنه قبل الحرب كانت جهودنا نظرية وغير ملموسة ولم يتفاعل العمال معها بشكل كامل. ولكن، أثناء الحرب وبعدها، انتقلنا إلى التطبيق العملي، حيث كان العمال غير المنظمين أول من فقدوا وظائفهم بسبب ضعفهم”.⁴¹

ومع ذلك، أعرب العديد من أصحاب المصلحة عن قلقهم فيما يتعلق بتأثير التغييرات في السياقات القطرية على ملائمة المشروع في الأرض الفلسطينية المحتلة، على سبيل المثال، أشار أحد أصحاب المصلحة إلى أن الدراسة التشخيصية ركزت على الوضع قبل اندلاع الحرب. “عندما قُدمت الدراسة إلينا، كانت الحرب قد بدأت بالفعل، مما جعل من الصعب تنفيذ المبادرات في ذلك الوقت”.⁴² كما اعتبر اثنان من أصحاب المصلحة أن الأنشطة ربما لم تكن ذات صلة كاملة بالسياق الحالي في الأرض الفلسطينية المحتلة. ورأوا أنه نظرًا لأن البطالة وفقدان الوظائف هي نتيجة رئيسية للحرب المستمرة، يكون الانتقال إلى القطاع المنظم أقل أولوية مقارنةً بخلق فرص العمل والحماية.⁴³ ووفقًا للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، واجهت الأراضي الفلسطينية المحتلة زيادة كبيرة في نسب البطالة في عام 2024 (51٪)، مقارنةً بعام 2023 (31٪)، وترجعًا حادًا في الأنشطة الاقتصادية في الضفة الغربية وانهايارًا تامًا في غزة.⁴⁴ تؤكد هذه الأرقام أهمية إعطاء الأولوية لاستعادة فرص العمل والأنشطة الاقتصادية، وبصبح الانتقال إلى القطاع المنظم الخطوة التالية في البلدان التي يغطيها هذا المشروع.

ومن القضايا المهمة التي أشار إليها أصحاب المصلحة في الأراضي الفلسطينية المحتلة غياب قانون للحماية الاجتماعية. “يمثل التحدي الرئيسي في انتقال العمل إلى القطاع المنظم في غياب قانون للحماية الاجتماعية، وهو ما ينبغي أن تساعدنا منظمة العمل الدولية في معالجته. حيث يُعد هذا القانون أمرًا بالغ الأهمية لانتقال العمل إلى القطاع المنظم لأنه لا يوجد بدونه استقرار ولا هيكل للرواتب وغيره”.⁴⁵ وأكدت ذلك أيضًا منظمة العمل الدولية بقولها إن “الأراضي الفلسطينية المحتلة هي الدولة الوحيدة من بين الدول العربية التي لا تملك آليات ضمان اجتماعي تغطي العاملين في القطاع الخاص”.⁴⁶ وقد تم الإعراب عن قلق مماثل في لبنان حيث لوحظ أنه بسبب المشاكل الهيكلية والاجتماعية والاقتصادية في البلد “لا يوجد للانتقال إلى القطاع المنظم ولا توجد فائدة منه، ولا حتى للعمال لأنهم لا يحصلون على معاشات تقاعدية وتأمين طبي”.⁴⁷ وحيث أن الهدف الأساسي من الانتقال إلى القطاع المنظم هو في نهاية المطاف تعزيز حماية العمال بموجب قوانين العمل أو الحماية الاجتماعية، يعيق بالفعل غياب مثل هذا القانون فعالية الانتقال إلى القطاع المنظم كأداة لتعزيز حقوق العمال وحمايتهم.

كما أصبح الأمن الوظيفي مصدر قلق كبير في لبنان للسبب نفسه. فقد أشارت أبحاث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أنه من المتوقع أن يؤدي الصراع في عام 2024 إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي في لبنان بنسبة 9,2٪ وزيادة في البطالة بنسبة 2,3 نقطة أساس، وحذرت من تأثير الصراع بشدة على الشركات الصغيرة والمتوسطة. “اضطرت الشركات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في جميع أنحاء البلاد الآن إلى الإغلاق أو تعليق أعمالها، بالإضافة إلى انخفاض الطلب، ومن المرجح أن تعاني هذه الشركات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر من المديونية وعدم القدرة على دفع الرواتب وانخفاض الإنتاج وتقليص حجم المشاريع والفشل في الوفاء بالالتزامات المالية”. وفي نهاية المطاف، من شأن ذلك أن يعمل على مزيد من الارتفاع في معدلات البطالة.⁴⁸

⁴¹ مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁴² مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁴³ مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁴⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2024، ديسمبر). بيان صحفي حول تقرير التوقعات لعام 2025. متاح هنا

⁴⁵ مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁴⁶ منظمة العمل الدولية (2024). الطريق الصعب نحو حماية اجتماعية قائمة على الحقوق في الأراضي الفلسطينية المحتلة. متاح هنا: <https://www.ilo.org/ar/meetings-and-events/الطريق-الصعب-نحو-حماية-اجتماعية-قائمة-على-الحقوق-عبر-دورة-الحياة-في-الأراضي>

⁴⁷ مقابلة مع العاملين في منظمة العمل الدولية

⁴⁸ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2024. العواقب الاقتصادية والاجتماعية لتصادم الأعمال العدائية في لبنان. تقييم سريع

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-10/rapid_appraisal-lebanon_23oct2024.pdf

وقد أعرب ثلاثة أشخاص أيضًا ممن أجريت معهم المقابلات من لبنان عن قلقهم من أن الحرب قد تؤثر على استدامة النتائج (مقارنةً بوقت تقييم منتصف المدة).⁴⁹ بالإضافة إلى ذلك، حدثت الحرب من قدرة منظمة العمل الدولية على تنفيذ الأنشطة على مستوى السياسات، والتي تم تأجيلها إلى وقت لاحق (مثل اعتماد خارطة الطريق).⁵⁰

ومن ناحية أخرى، أشارت المقابلات التي أجريت مع أصحاب المصلحة في مصر والجزائر إلى عدم حدوث تغييرات حاسمة في السياق الوطني أثرت على أهمية المشروع منذ ديسمبر 2023. وظل المشروع وثيق الصلة في عام 2024.⁵¹

هل طرأت تحديثات على نهج المشروع على المستويين الوطني والإقليمي؟

استجاب فريق المشروع للتوصيات الرئيسية الصادرة عن تقييم منتصف المدة فيما يتعلق بنطاق المشروع والجدول الزمني وإشراك المرأة.

قدم تقييم منتصف المدة 14 توصية، ركزت اثنتان منها على البرامج المستقبلية (التوصية 11 والتوصية 12). وشملت التوصيات التي تتطلب تغييرًا كبيرًا في مشروع سوليفم مراجعة النتائج والأهداف (التوصية 4 والتوصية 5)، وطلب تمديد بدون تكلفة (التوصية 10)، وزيادة مشاركة المرأة (التوصية 7)، وبناء قدرات موظفي المشروع (التوصية 9) والشركاء الاجتماعيين (التوصية 2) وتعزيز الاهتمام بالاستدامة (التوصية 14).

وكان أهم تحديث أجري على نهج مشروع سوليفم منذ تقييم منتصف المدة هو إعادة تعديل النتيجة 2 والمخرجات والأنشطة اللاحقة لها وتقليص نطاقها. فقد وجد تقييم منتصف المدة أن "الإطار المنطقي للمشروع وإطار النتائج قد يبدو مفرطاً في الطموح بالنظر إلى مدة المشروع". لذلك أوصي بأن يقوم موظفو المشروع وأصحاب المصلحة في الهيئات المكونة الثلاثة بإعادة تعديل النتيجة 2، مع التركيز على جوانب محددة من تنمية المهارات التي يمكن تناولها بفعالية ضمن الإطار الزمني للمشروع وموارده (التوصية 4 والتوصية 5).

واتفق العديد ممن أجريت معهم المقابلات على أن المشروع كان مفرطاً في الطموح، وأن التقليص اللاحق لنطاقه سمح بتحسين الاستهداف. ومع ذلك، عارض بعض موظفي منظمة العمل الدولية الذين أجريت معهم المقابلات إعادة التعديل هذه، مؤكدين على أن تنمية المهارات كانت محورية في تصميم المشروع، خاصةً بسبب التداخل بين الحوار الاجتماعي والقطاع غير المنظم ونظم المهارات.⁵²

وكجزء من عملية تقليص الحجم وإعادة تحديد الأولويات، غُذلت بعض الأهداف الخاصة بالمؤشرات المختلفة أيضًا. ومع ذلك، نُفذت معظم عملية إعادة ترتيب الأولويات من خلال إعادة تخصيص الميزانية، كما هو موضح في القسم 5.5.

الجدول 3. تعديل الأهداف بعد تقييم منتصف المدة

المؤشر	قبل تقييم منتصف المدة	بعد تقييم منتصف المدة
تأثيرات مستوى تأثير		
عدد الوحدات الاقتصادية غير المنظمة المسجلة	الجزائر: 100	الجزائر: 1000
وصول النساء والشباب في الاقتصاد غير المنظم إلى خدمات التدريب على المهارات والاعتراف بالمهارات (أي عدد النساء والشباب)	الجزائر: 40000 مصر: 200 لبنان: 500 الأراضي الفلسطينية المحتلة: 100	الجزائر: 200 مصر: 200 لبنان: 500 الأراضي الفلسطينية المحتلة: 0
مؤشرات النتيجة 1		

⁴⁹ مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁵⁰ مقابلات مع منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة

⁵¹ مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁵² مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

إجمالي عدد قضايا السياسات الرئيسية التي تتناولها الاستراتيجيات المعتمدة	الجزائر 4 مصر 3 لبنان 4	الجزائر 3 مصر 3 لبنان 4
مؤشرات النتيجة 2		
عدد أطر الاعتراف بالتعلم المسبق المطورة	الجزائر 1 مصر 1 لبنان 1 الأراضي الفلسطينية المحتلة 1	الجزائر 1 مصر 0 لبنان 1 الأراضي الفلسطينية المحتلة 0

المصدر: مقارنة بين التقريرين السنويين الأول والثالث.

امتثل المشروع بعد ذلك لتوصية تقييم منتصف المدة بطلب تمديد بدون تكلفة، وفي وقت التقييم النهائي، طلب المشروع أيضاً تمديدًا ثانيًا بدون تكلفة.

كما أكد تقييم منتصف المدة، فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، على أن "الأثر المتوقع لمشروع سوليفم على المرأة معرض للخطر ما لم تُتخذ تدابير محددة قبل نهاية تنفيذ المشروع". لذلك أوصي بأن يقوم موظفو المشروع وأصحاب المصلحة في الهيئات الثلاثة المكونة الوطنية بوضع استراتيجيات مستهدفة لزيادة مشاركة المرأة في أنشطة المشروع، بما في ذلك في إطار النتيجة 2 (التوصية 7).

وأشار الموظفون وأصحاب المصلحة الذين أجريت معهم المقابلات إلى أن أنشطتهم تركز على مشاركة المرأة على قدم المساواة، وأشار بعضهم إلى التحديات المحددة التي تواجهها المرأة في سوق العمل أو في مجال ريادة الأعمال.⁵³ اتفقت النساء المشاركات في مناقشات مجموعات التركيز في البلدان الأربعة على أن التدريبات/الأنشطة تتماشى مع احتياجاتهن.⁵⁴ وأشار موظفو منظمة العمل الدولية إلى أنه بعد تقييم منتصف المدة، تم إجراء المزيد من المشاورات مع فرع النوع الاجتماعي، والمساواة، والتنوع، والإدماج التابع لمنظمة العمل الدولية.⁵⁵ ومع ذلك، لا يزال التقييم النهائي يخلص إلى أنه لم تُعمم مراعاة منظور النوع الاجتماعي بشكل كافٍ في جميع أنحاء المشروع (ووضّح ذلك في القسم 5.4 المعني بالفعالية).

لم يكن العديد من أصحاب المصلحة في البلدان الأربعة على دراية بالتوصيات المحددة لتقييم منتصف المدة، وبالتالي لم يتمكنوا من التعليق على مدى مراعاة التوصيات. ومع ذلك، وأشار العديد ممن أجريت معهم المقابلات أيضاً إلى أنهم كانوا أكثر انخراطاً في المشروع بعد عام 2023، مما يدل على التقدم المحرز نحو التوصية الثانية (التوصية الثانية: "مواصلة تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين، على سبيل المثال من خلال دعم تعزيز قدرتهم على المشاركة في حوار هادف").⁵⁶

5.2. الاتساق

يفحص هذا التقييم، وفقاً لمعايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/لجنة المساعدة الإنمائية، الاتساق الداخلي والخارجي للمشروع. وينظر في مدى ما أوجده هذا المشروع من أوجه تآزر وروابط مع التدخلات الأخرى المنفذة في مجالات مواضيعية مماثلة ومن قبل منظمات أخرى في المناطق التي يغطيها المشروع.

إلى أي مدى كان مشروع "سوليفم" متسقاً خارجياً مع التدخلات الأخرى لمنظمة العمل الدولية و/أو التدخلات الممولة من الاتحاد الأوروبي في المنطقة، بما في ذلك مشروع "سوليد 2" وإلى أي مدى كان المشروع متماشياً مع الاستراتيجيات التنظيمية والقطرية لمنظمة العمل الدولية؟

⁵³ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة

⁵⁴ نقاشات مجموعة تركيز التي أجريت في أربع بلدان

⁵⁵ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

⁵⁶ تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم ومقابلات مع أصحاب المصلحة

وفي حين كان المشروع يفتقر إلى المواءمة الشاملة مع المرحلة الثانية من برنامج "سوليد 2"، إلا أنه نجح في المواءمة مع المشاريع الوطنية الأخرى التي تركز على انتقال فرص التشغيل والمشاريع إلى القطاع المنظم، و/أو تنمية المهارات.

في عام 2019، اعتمدت المفوضية الأوروبية برنامج "سوليد" لتعزيز الحوار الاجتماعي في جنوب البحر الأبيض المتوسط، والذي تم تفعيله في مشروعين إقليميين متكاملين: (1) مشروع "سوليد II" الذي يركز على دعم الحوار الاجتماعي الشامل والمنظم، وينفذه اتحاد يقوده الاتحاد الدولي لنقابات العمال، مع الاتحاد العربي للنقابات العمالية واتحاد نقابات العمال العرب والاتحاد المتوسطي لمنظمات أصحاب المؤسسات والشبكة العربية للمنظمات الأهلية في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط بما في ذلك الجزائر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة؛ و(2) مشروع "سوليفم" الذي يركز على الحوار الاجتماعي من أجل قابلية التشغيل والنظامية، وتنفذه منظمة العمل الدولية في الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة. تم تصميم كلا المشروعين في البداية للعمل بشكل تكاملي، وكلاهما مذكور في الإعلان الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط بشأن التوظيف والعمالة لعام 2022⁵⁷.

تغطي المرحلة الثانية من برنامج سوليد مكونين منفصلين: (1) مشروع سوليد 2 الذي تنفذه منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مجموعة تتكون من اتحاد يضم الاتحاد الدولي لنقابات العمال، والاتحاد العربي للنقابات، والاتحاد المتوسطي لمنظمات أصحاب المؤسسات في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط بما في ذلك الجزائر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة، و(2) مشروع سوليفم الذي تنفذه منظمة العمل الدولية في الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة. وقد وجد تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم أن كلا المشروعين قد سعيًا جاهدين لمشاركة أنشطتهما والاحتفاظ بالمعلومات حول تطوير المشاريع، مما أدى إلى عقد عدة اجتماعات للجان التوجيه المشتركة في عامي 2022 و2024 مع الإدارة العامة لمفاوضات الجوار التوسيع والمديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي وموظفي مشروع منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة في الهيئات المكونة الثلاثة⁵⁸.

ووفقًا للتقرير الفني الأول لمشروع سوليفم، *يبدو تصميم المشروع [سوليفم] إلى تعاون وثيق بين مشروع سوليفم وسوليد 2 في تنفيذ المشروع، وذلك لتعظيم الموارد المتاحة وتوليد زخم أكبر نحو تحقيق مبادئ ميثاق الحوار الاجتماعي. ومع ذلك، يوجد بعض الاختلافات الاستراتيجية الهامة في النهج التي تجعل تحقيق هذه المواءمة أكثر صعوبة مما كان مقترضاً في الأصل⁵⁹*. كما يؤيد أيضاً موظفو وفود الاتحاد الأوروبي وموظفي مشروع سوليد وموظفي منظمة العمل الدولية الذين أجريت معهم مقابلات في الأربع بلدان، حقيقة وجود اختلافات فلسفية واستراتيجية هامة بين المشروعين⁶⁰. ففي حين التزم المشروع بالتنسيق قدر الإمكان مع مشروع سوليد في التجمعات الوطنية والإقليمية لتحديد فرص تبادل المعلومات ومحاولة مواءمة الاستراتيجيات⁶¹، كان اختلاف نهجي المشروعين وأهدافهما والنتائج المرجوة من تعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم يعني أن التكامل والتنسيق لم يكن ممكناً إلا بشكل محدود، حتى مع وجود إطار تنفيذ إقليمي مشترك وشركاء وطنيين.

أكد موظفو سوليد الذين أجريت معهم المقابلات على أن غياب التنسيق بين المشروعين أدى إلى إرباك شركاء المشروع المشتركين داخل البلد. وكانت الأنشطة، نظراً لاختلاف مراحل التنفيذ، تتداخل في بعض الأحيان و/أو تخلق تضارباً في الجداول الزمنية⁶². وأشار الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات إلى أن أحد أوجه القصور الرئيسية لكل من المرحلتين الحالية والسابقة من مشروع سوليفم وسوليد 2 هو "عدم وجود تفاعل هادف"، مما حد في نهاية المطاف من فعاليتهما في معالجة القضية الشاملة للعمالة غير المنظمة في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط⁶³. وشددوا على أن أي تكرارات مستقبلية للمشروع ستستفيد من زيادة التنسيق بين موظفي مشروع سوليد ومشروع سوليفم وشركائهم، بما في ذلك على سبيل المثال الأنشطة المشتركة و/أو تبادل الدروس المستفادة.

57 الاتحاد من أجل المتوسط (2022، مايو). الإعلان الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط بشأن التشغيل والعمل. متاح هنا. ص 3

58 تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم

59 التقرير السنوي الأول لمشروع سوليفم

60 مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة

61 التقرير الفني الأول لمشروع سوليفم

62 مقابلات مع موظفي مشروع سوليد

63 اقتباس من موظف في مشروع سوليد ممن أجريت معهم مقابلات

ومع ذلك، تم تحديد أمثلة متعددة للتكامل بين مشروع سوليفم والمشاريع الوطنية الأخرى التي ركزت على تحسين الوصول إلى العمل اللائق من خلال الانتقال إلى القطاع المنظم و/أو تنمية المهارات.

في لبنان، سعى موظفو مشروع سوليفم التابع لمنظمة العمل الدولية إلى تحقيق أقصى قدر من التآزر مع مبادرة منظمة العمل الدولية آفاق (PROSPECTS) التي تركز على العمل اللائق وتنمية المهارات وتشغيل الشباب. على سبيل المثال، تم الإبلاغ عن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الإقليمية القادمة لمشروع سوليفم حول تقييم قيمة الاعتراف بالمهارات⁶⁴ لكي يتم استخدامها من قبل آفاق لإثراء برنامج التعلم القائم على العمل الجاري في لبنان⁶⁵.

علاوة على ذلك، في لبنان أيضاً، سُلط الضوء على برنامج -"ENABLE" تمكين الشبكات وتفعيل بناء فرص عمل طويلة الأمد" الممول من الاتحاد الأوروبي في لبنان، وهو مبادرة منظمة العمل الدولية التي تركز على توليد فرص تشغيل من خلال تنمية المهارات، كمثال رئيسي للتآزر مع مشروع سوليفم في إطار النتيجة 2⁶⁶. وأُبلغ أن موظفي مشروع (ENABLE) يعملون بشكل وثيق مع موظفي مشروع سوليفم، خاصة في مجال التعلم القائم على العمل. وقد ركز هذا التعاون في المقام الأول على ربط عمل مشروع "سوليفم" في مجال الانتقال إلى القطاع المنظم مع جهود مشروع (ENABLE) في مجال تنمية المهارات لتعزيز أهداف المشروعين. واستخدم كلا المشروعين منهجيات متشابهة لاستهداف الشباب والعاطلين عن العمل للمساهمة في حصولهم على فرص تشغيل منظمة.

وبالمثل، في لبنان، فيما يتعلق بتنمية المهارات، عُلم أيضاً بأن مشروع "سوليفم" في لبنان كان مكملاً لبرنامج المتعدد البلدان لمنظمة العمل الدولية العالمي حول المهارات والتعلم مدى الحياة الذي تموله الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي، والذي تم الإبلاغ بأن موظفي مشروع "سوليفم" يعملون معه⁶⁷.

في الجزائر، ساعد مشروع الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية (ProAgro YOUTH) الذي يعمل في مجال الزراعة في تنفيذ ورشة عمل الاعتراف بالتعلم المسبق المنعقدة في 2024 في الجزائر من خلال جلب أصحاب المصلحة المعنيين من القطاع الزراعي في الجزائر⁶⁸. وقد أتاح هذا التآزر لمشروع سوليفم دمج الدروس المستفادة من مشروع ProAgro ومعالجة تنمية المهارات الخاصة بالزراعة، وهو قطاع مهم بالنسبة للاقتصاد الجزائري. وكان الهدف من التعاون هو استخدام أوجه التآزر بين المشروعين لتناول تنمية المهارات في قطاع الزراعة.

ومع ذلك، يعني عدم وجود تأييد من الحكومة المصرية أنه لم يكن هناك تنسيق يذكر مع المشاريع الأخرى التي تركز على تعزيز العمل اللائق في مصر، على سبيل المثال إطار العمل المشترك بين منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لقياس أثر السياسات الاقتصادية والاجتماعية على القطاع غير المنظم في مصر والعراق والأردن. وقد ذُكر أن هذه الأداة أثناء تطويرها قد استفادت من التعاون النشط والدعم من جانب الحكومة المصرية⁶⁹، والتي تمثل فرصة ضائعة للتعاون وتخلق خطر الازدواجية.

أظهر المشروع اتساقاً قوياً على المستويين التنظيمي والوطني. وبشكل عام، يتماشى المشروع مع وثائق البرامج والميزانية الثلاث. وبالمثل، كانت هناك روابط مع نتائج البرامج القطرية، مما يدل على أن المشروع كان ذا صلة بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية على المستويين التنظيمي والقطري.

يُنفذ المشروع في الفترة ما بين مارس 2021 إلى مارس 2024، ويشمل ثلاث فترات للبرنامج والميزانية - 2021/2020 و 2023/2022 و 2025/2024. ويشترك البرنامج والميزانية للأعوام 2021/2020 و 2023/2022 في نفس النتائج الثمانية التي يتضمنها برنامج وميزانية 2025/2024، كما يتضمن برنامج وميزانية 2025/2024 ثمانية نتائج أيضاً. وعليه يوضح الجدول أدناه مواءمة المشروع مع المشاريع والميزانيات ذات الصلة كما هو مذكور في الوثائق الفنية السنوية للمشروع.

⁶⁴ المنتج قيد التحقق من قبل شركاء المشروع وبالتالي لم تُراجع من قبل فريق التقييم

⁶⁵ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

⁶⁶ مقابلات مع موظفي الاتحاد الأوروبي

⁶⁷ مقابلات مع موظفي الاتحاد الأوروبي

⁶⁸ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة

⁶⁹ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

الجدول 4. المواعمة بين المشروعين والميزانيتين 2021/2020 – 2023/2022 والمشروع

البرنامج والميزانية	النتائج المنتظرة
برنامج وميزانية 2021/2020 وميزانية 2023/2022	النتيجة 1: تصبح الهيئات المكونة الثلاثة قوية ومؤثرة ويصبح الحوار الاجتماعي شامل؛ النتيجة 3: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل فرص التشغيل الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع؛ النتيجة 4.3: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تنفيذ تدابير لتيسير انتقال المؤسسات إلى الاقتصاد المنظم؛ النتيجة 5: المهارات والتعلم مدى الحياة لتيسير الوصول إلى سوق العمل وعمليات الانتقال إليه؛ النتيجة 7.4: دعم انتقال العمال غير المنظمين في المؤسسات الرسمية أو في الأسر المعيشية إلى العمل المنظم؛ النتيجة أ: تحسين المعرفة والتأثير لتعزيز العمل اللائق ⁷⁰ .

كما يتماشى تقرير المشروع الفني الذي يغطي شهري مارس 2023 ويناير 2024 مع البرامج والميزانيات الواردة أعلاه. ومع ذلك، نظرًا لأنه كان من المتوخى أن يستمر المشروع حتى أغسطس 2024، لا تُدرج الروابط مع برنامج وميزانية 2025/2024 حيث لا يوجد تقرير فني يغطي الفترة من يناير 2024 إلى أغسطس 2024. ومع ذلك، فقد حدد فريق التقييم درجة كبيرة من المواعمة بين المشروع والبرنامج والميزانية.

الجدول 5. المواعمة المحددة بين برنامج وميزانية 2025-2024 والمشروع

البرنامج والميزانية	النتائج المنتظرة
مشروع وميزانية 2025/2024	النتيجة 2: تصبح الهيئات المكونة الثلاثة قوية وتمثيلية ومؤثرة والحوار الاجتماعي فعال؛ النتيجة 3.1: اعتماد الاتفاقيات ذات الصلة بتناول العمل اللائق؛ النتيجة 3.2: تطوير وتنفيذ عمليات التحول في المهارات التي من شأنها أن تشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم؛ النتيجة 3.5: التركيز على التشغيل غير المنظم للشباب؛ النتيجة 4.4: دعم العمليات غير المنظمة ونظم دعمها لمساعدتها على الانتقال إلى القطاع المنظم؛ النتيجة 6.1: توسيع نطاق حماية الصحة والسلامة المهنية لتشمل المشاريع الصغيرة غير المنظمة؛ النتيجة 6.2: ضمان الحماية الكافية للعاملين في التشغيل غير المنظم؛ النتيجة 7.1: السعي إلى وضع وتنفيذ سياسات لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في التشغيل غير المنظم؛ النتيجة 8.2: السعي إلى تطوير الإحصاءات والبيانات المتعلقة بالتشغيل غير المنظم؛ والنتيجة أ.1 ⁷¹ .

كما نسق المشروع مع العديد من نتائج البرامج القطرية، كما هو موضح في التقارير المرحلية الفنية السنوية الثلاثة. ويعرض الجدول أدناه روابط المشروع مع نتائج البرامج القطرية.

الجدول 6. مواعمة المشروع مع نتائج البرامج القطرية

البلد	نتائج البرنامج القطري
الجزائر	الجزائر 105: تعزيز قدرة الهيئات المكونة الثلاثة على تطوير وتنفيذ استراتيجيات وتدابير تتعلق بتشغيل الشباب وتسهيل الانتقال إلى القطاع المنظم؛ الجزائر 102: تعزيز قدرة الهيئات المكونة ومقدمي التدريب فيما يتعلق بتوقع المهارات وتحسين الوصول إلى سوق العمل.
مصر	مصر 101: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تطوير خدمات سوق العمل ودعم الانتقال إلى العمل اللائق، خاصة للشباب والنساء؛ مصر 103: زيادة قدرة أصحاب المصلحة الوطنيين على تحسين الوصول إلى التعلم مدى الحياة وتنمية المهارات الشاملة ودعم الانتقال إلى سوق العمل خاصة للفئات الضعيفة؛ مصر 106: تعزيز تشغيل الشباب والشابات من خلال ريادة الأعمال، وتطوير سلسلة القيمة والمشاريع الخضراء والمؤسسات الاجتماعية والتعاونيات الخضراء وبرامج تطوير الأعمال؛ مصر 801: تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل؛

⁷⁰ منظمة العمل الدولية. (2020). البرنامج والميزانية لفترة السنتين 2021-2020. متاح هنا؛ ومنظمة العمل الدولية. (2021). البرنامج والميزانية لفترة السنتين 2023-2022. متاح هنا.

⁷¹ منظمة العمل الدولية، 2023، البرنامج والميزانية لعام 2025/2024، يمكن الوصول إليه في

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_mas/%40program/documents/genericdocument/wcms_905532.pdf.

	مصر 802: تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات العمال؛ مصر 828: تعزيز قدرة الحكومة المصرية والعمال ومنظمات أصحاب العمل على مكافحة عمل الأطفال.
لبنان	لبنان 103: تحسين قابلية تشغيل اللاجئين السوريين والمواطنين اللبنانيين للحصول على العمل اللائق؛ لبنان 104: تعزيز قدرة الحكومة والشركاء الاجتماعيين على وضع سياسة عمل وطنية، وتعميم أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالتشغيل والعمل اللائق في أطر التنمية الوطنية والاستجابة للأزمات؛ لبنان 801: تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل؛ لبنان 802: تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات العمال.
الأراضي الفلسطينية المحتلة	الأراضي الفلسطينية المحتلة 126: تعزيز سياسة التشغيل الوطنية في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

كيف وإلى أي مدى أسهمت مخرجات المشروع في أولويات الاتحاد الأوروبي (جدول أعمال البحر الأبيض المتوسط، وخطة العمل المساواة بين الجنسين III و جدول أعمال سياسة الاتحاد من أجل المتوسط في إطار الإعلان الوزاري بشأن التوظيف لعام 2022) والاستراتيجيات والأهداف الوطنية بشأن التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظم؟

يهدف المشروع إلى المواءمة مع جدول أعمال الاتحاد الأوروبي من أجل البحر الأبيض المتوسط، وخطة العمل الثالثة للاتحاد الأوروبي بشأن المساواة بين الجنسين وإعلان الاتحاد من أجل المتوسط بشأن التوظيف لعام 2022. وقد حقق المشروع درجة ملحوظة من المواءمة مع هذه الوثائق بما في ذلك من خلال المنظور الإقليمي لمشروع سوليفم. تدعم المقابلات التي أجريت مع موظفي الاتحاد الأوروبي هذه النتائج.

وتشير أجنحة الاتحاد الأوروبي من أجل البحر الأبيض المتوسط لعام 2021 إلى أهمية الحوار الاجتماعي في تعزيز الاقتصادات الشاملة وتؤكد على الحاجة إلى دعم الانتقال إلى القطاع المنظم والجانب الرئيسي لتنمية المهارات، وهو ما يتماشى مع المشروع⁷². كما يتماشى المشروع أيضاً مع خطة عمل المساواة بين الجنسين الثالثة الخاصة بالاتحاد الأوروبي (III GAP)، والتي تركز على تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة ويدعو الاتحاد الأوروبي إلى تعزيز "العمل اللائق والمساواة في الأجر وحقوق العمل وانتقال المرأة إلى الاقتصاد المنظم" من خلال تمكين المرأة من المشاركة في صنع القرار الاقتصادي والأسري والحوار الاجتماعي. وفي الوقت نفسه، بينما لا يقدم المشروع خطوات صريحة لتناول سوق العمل غير المنظم، يشير جدول أعمال البحر الأبيض المتوسط إلى الحاجة إلى دعم الانتقال إلى القطاع المنظم.

إلى جانب ذلك، يتماشى جدول أعمال سياسات الاتحاد من أجل المتوسط بشكل كبير مع المشروع، ولا سيما [الإعلان الوزاري بشأن التوظيف والعمالة لعام 2022](#)، حيث يشار صراحةً إلى مشروع سوليفم. ويعترف الإعلان بأهمية الحوار الاجتماعي للمساعدة في معالجة التحديات الاقتصادية في المنطقة، والحاجة إلى تعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم للعمال غير المنظمين، وخاصة النساء، والمشاكل المنهجية الموجودة في التعليم والتدريب الفني والمهني، والصعوبات التي تواجهها المرأة في الحصول على وضع وظيفي منظم في منطقة البحر الأبيض المتوسط⁷³ وبالتالي فإن المشروع يتماشى مع جدول أعمال الاتحاد من أجل المتوسط من خلال مساهماته في تحسين نظم التعليم المهني وتعزيز انتقال العمال غير المنظمين، وخاصة النساء، إلى التشغيل المنظم⁷⁴. كما ساهم تنفيذ مشروع سوليفم في تجسيد جوانب الإعلان الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط، لا سيما من خلال الشكل الإقليمي للمشروع الذي ساعد على تعزيز التعاون الإقليمي بين الشركاء الاجتماعيين في معالجة تحديات التشغيل والتحديات الاجتماعية المشتركة ودعم الحوار الاجتماعي.

⁷² المفوضية الأوروبية. (2021). *(بيان مشترك إلى البرلمان الأوروبي والمجلس والجنة الاقتصادية والاجتماعية/الأوروبية ولجنة الأقاليم: تجديد الشراكة مع الجوار الجنوبي - أجنحة جديدة للبحر الأبيض المتوسط. متاح هنا.*

⁷³ الاتحاد من أجل المتوسط. (2022، مايو). *الإعلان الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط للوزراء المكلفين بالتشغيل والعمالة. متاح هنا. صفحة 3.*

⁷⁴ المرجع نفسه، ص 6

وبالتالي، يوفر مشروع سوليفم قيمة مضافة من خلال مواءمته مع أولويات سياسة الاتحاد الأوروبي في جدول أعمال الاتحاد من أجل المتوسط، وخطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين و جدول أعمال الاتحاد من أجل المتوسط، مع بُعد الإقليمي الذي يعزز العمل الجماعي من خلال الشركاء في منطقة البحر الأبيض المتوسط لمعالجة تحديات التشغيل والتحديات الاجتماعية المشتركة.

علاوة على ذلك، يتفق موظفو الاتحاد الأوروبي في المركز الرئيسي وفي الوفود داخل الدول الذين أجريت معهم المقابلة على أن المشروع يتماشى مع أولويات الاتحاد الأوروبي في المنطقة. وعلى وجه الخصوص، أشاروا إلى أن مشروع سوليفم ساعد في متابعة أولويات الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بسوق العمل وشجع على إجراء مناقشة حول موضوع العمالة غير المنظمة.⁷⁵

في جميع بلدان المشروع الأربعة، لم يكشف البحث المكتبي حول الاستراتيجيات الوطنية عن مناهج منظمة لتناول انتقال العمال من الأسواق غير المنظمة إلى الأسواق المنظمة. وعندما وردت إشارات إلى الانتقال إلى القطاع المنظم، كانت تنطبق بشكل عام على وجود القطاع غير المنظم أو، في حالة مصر، لم تتوافق مع استراتيجية المشروع. وعلاوة على ذلك، عندما ورد ذكر الانتقال إلى القطاع المنظم، لم تتطرق الاستراتيجيات الوطنية إلى مسألة النوع الاجتماعي أو أشارت إليها فقط عند النظر في وضع أولئك الذين يشتغلون بالفعل في القطاع المنظم، كما في حالة لبنان.⁷⁶

توقع المشروع إنشاء لجنة استشارية ثلاثية للمشروع في كل بلد من بلدان التركيز، وذلك لإدماج نتائجها في أطر الحوكمة القائمة. وفي حين تم إجراء بعض التعديلات في الممارسة العملية لمراعاة السياق الوطني، ساعدت هذه الهيئات الثلاثية في إرساء الأساس لعملية حوار منتظمة وتعاونية مع مشروع سوليفم لإدماج بناء قدرات المشروع حول الانتقال إلى القطاع المنظم والقطاع غير المنظم والاعتراف بالتعلم المسبق في هيكل الحوار الوطني.⁷⁷

تخصص الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في لبنان قسماً خاصاً بالإدماج الاقتصادي وتنشيط سياسات سوق العمل. وتركز المبادرات التي يتألف منها هذا القسم على المواءمة بين العرض والطلب على العمالة بين الفئات المحرومة، وتعزيز فرص التشغيل للفئات الضعيفة، وتحسين حقوق العمالة والوصول إلى العمل اللائق والأطر التنظيمية وآليات التشغيل، وتعزيز آليات التفتيش والامتثال والمفاوضة.⁷⁸ يُصنف الشباب العاطلون عن العمل كقوة ذات أولوية لتدابير الحماية الاجتماعية وتنشيط سوق العمل في الاستراتيجية الوطنية اللبنانية. ولكن لم يُذكر سوق العمل غير المنظم أو انتقال العمال إلى العمل المنظم في المبادرات. وبدلاً من ذلك، يمكن للتدابير المقدمة لدعم تنفيذ المبادرات أن تدعم التحول إلى القطاع المنظم بشكل غير مباشر، على سبيل المثال، من خلال تعزيز الروابط بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل أو توفير إمكانية الوصول إلى رعاية الأطفال المجانية أو المدعومة.⁷⁹ ومع ذلك، لا يركز هذا القسم على الدور الذي يمكن أن يلعبه المنظور الثلاثي في عملية انتقال العمال إلى القطاع المنظم، أو التطوير الشامل لكيفية مساهمة تحسين مهارات الشباب والنساء في انتقال العمال إلى القطاع المنظم.

افتقر المشروع إلى المواءمة مع استراتيجية التنمية الوطنية المصرية الواردة في رؤية مصر 2030. فلا تنتظر الاستراتيجية إلى التشغيل غير المنظم بشكل شامل، في ظل عدم وجود إلا عدد قليل فقط من الأدوات المتوخاة لتناول هذا الموضوع. وتسعى الاستراتيجية إلى تشجيع المؤسسات وتحفيزها على الانتقال إلى القطاع المنظم منذ بدايتها.⁸⁰ كما تهدف الاستراتيجية إلى توفير التدريب للعاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حتى وإن كانوا يعملون في القطاع غير المنظم. إلا أنها لا تذكر إذا كان ذلك يتم لمعالجة القطاع غير المنظم عامةً حيث يشير الهدف المعلن فقط إلى دعم المؤسسات وتعزيز الإنتاجية وتحسين ظروف العمل.⁸¹ وتهدف الرؤية أيضاً إلى الحد من الاقتصاد غير المنظم من خلال تحسين نظام الإدارة الضريبية وتبسيط القاعدة الضريبية لزيادة مساهمة الشركات الصغيرة والمتوسطة في الإيرادات الضريبية من بين أمور أخرى.⁸² ولذلك، بينما يشجع المشروع الحوار الاجتماعي والنظم التي من شأنها أن تساعد على رفع مستوى مهارات

⁷⁵ مقابلات مع وفود الاتحاد الأوروبي في بلدان المشروع

⁷⁶ .

⁷⁷ تقييم منتصف المدة (MTE) لمشروع (2024) سوليفم.

⁷⁸ حكومة لبنان. (2023). الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، نحو نظام مستدام قائم على الحقوق ومستجيب للخدمات ومستدام. متوفرة [هنا](#) الصفحات 55-58.

⁷⁹ نفس المرجع

⁸⁰ حكومة مصر. (2023). الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر المحدث 2030. متاح [هنا](#). ص 132

⁸¹ نفس المرجع صفحة 133

⁸² نفس المرجع صفحة 135

العمال، خاصة الشباب والنساء، تشدد الحكومة المصرية على الحوافز الضريبية وغير الضريبية والنهج التنازلي لمعالجة الاقتصاد غير المنظم.⁸³

يكشف تحليل **لخطة التنمية الوطنية للأراضي الفلسطينية المحتلة 2021-2023**، عن سياسات تتعلق بتطوير التكتلات التي تسعى إلى الاستفادة من المزايا التنافسية لمختلف محافظات الأراضي الفلسطينية المحتلة. ومع ذلك، لا يوجد أي ذكر تقريباً لانتقال سوق العمل إلى القطاع المنظم، مع استثناء وحيد هو أن "الحكومة تولي اهتماماً أيضاً لتنظيم الأسواق غير المنظمة والتعاونيات وحوكمتها"، مع إيلاء أهمية خاصة لتهيئة بيئة تشريعية وإدارية داعمة لدعم بيئة الأعمال التجارية.⁸⁴

وتحتوي **خطة العمل الوطنية للحكومة لتنفيذ برنامج رئيس الجمهورية في الجزائر** التي نُشرت في عام 2021، على قسم خاص بتعزيز معززات الانتعاش الاقتصادي، والذي يتضمن قسمًا عن دمج الاقتصاد غير المنظم في الاقتصاد المنظم. وفي هذا القسم، تحدد الحكومة مجموعة متنوعة من الأساليب لتناول الاقتصاد غير المنظم بما في ذلك "دعم تشغيل الشباب وتأسيس الشركات المتناهية الصغر".⁸⁵ قد أكد أحد الذين تمت مقابلتهم على استحداث صفة المقاول الذاتي على النحو المبين في خطة العمل الوطنية الجزائرية، والتي وافقت عليها الحكومة في عام 2022،⁸⁶ كآلية رئيسية سعت سوليفم إلى البناء عليها في تمكين العمال الجزائريين غير المنظمين من الوصول إلى فرص العمل المنظمة.⁸⁷ ومع ذلك، فإن خطة العمل الوطنية الجزائرية لم تؤسس للدور الذي يمكن أن تلعبه المنظمات الثلاثية في دعم الانتقال إلى القطاع المنظم أو الأدوات المحددة التي يمكن استخدامها لرفع مستوى مهارات العمال بما يسمح لهم بدخول سوق العمل المنظم.

5.3 الفعالية

وفقاً لمعايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/لجنة المساعدة الإنمائية، يشير تقييم الفعالية إلى ما إذا كان التدخل قد حقق الأهداف المرجوة منه. ويبحث القسم التالي في التقدم المحرز في تحقيق النتيجتين الرئيسيتين للمشروع، ومدى تأثير العوامل الرئيسية في تحقيق النتائج المتوقعة للمشروع. كما ينظر أيضاً في مدى رضا المستفيدين من المشروع عن الخدمات المقدمة من خلال أنشطة المشروع ومخرجاته.

إلى أي مدى تمكن المشروع من ضمان تحقيق المخرجات والنتائج؟

إلى أي مدى أحرز المشروع تقدماً نحو تمكين أطر السياسات الوطنية من تيسير انتقال العمال في الاقتصاد غير المنظم والوحدات الاقتصادية غير المنظمة إلى القطاع المنظم، من خلال الحوار بين الهيئات المكونة الثلاثة (النتيجة 1)؟

هدفت النتيجة الأولى إلى خلق بيئة سياسات مواتية لتعزيز انتقال التشغيل والمشاريع إلى القطاع المنظم. وتعد مشاركة الشركاء الثلاثة وسيلة حاسمة لتحقيق هذه النتيجة. ولتحقيق هذه النتيجة، هدف مشروع سوليفم إلى المساهمة في بناء قدرات الهيئات المكونة من خلال الأدوات القابلة للنقل مثل كتيب انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم الذاتي والدورات التدريبية، ووضع خرائط طريق وطنية ووثائق استراتيجية، وإدخال أنظمة رصد تراعي الفوارق بين الجنسين.

وبشكل عام، تم اتخاذ خطوات مهمة نحو تحقيق هذه النتيجة، فيما يتعلق بتعزيز الوعي والقدرات لدى الهيئات المكونة والمستفيدين. غير أن التأخيرات والعوامل الخارجية، مثل الحرب في الأراضي الفلسطينية المحتلة، قد أعاقَت المشروع من تحقيق تغيير السياسة المنشود في البلدان الأربعة.

وقد أكد أصحاب المصلحة الذين أُجريت معهم المقابلات أولاً على مساهمة المشروع في تعزيز الوعي بالقطاع غير المنظم ومخاطره، سواء على المستوى الوطني أو بين الموظفين وأصحاب الأعمال أنفسهم.⁸⁸

⁸³ نفس المرجع صفحة 131

⁸⁴ حكومة فلسطين. (2021). خطة التنمية الوطنية 2021-2023، متوفر [هنا](#) ص 85

⁸⁵ حكومة الجزائر، خطة عمل الحكومة لتنفيذ برنامج رئيسي الجمهورية، <https://amb-algerie.fr/wp-content/uploads/2022/04/Pland-action-du-gouvernement-pour-la-mise-en-oeuvre-du-programme-du-president-de-la-republique-2021-fr.pdf> صفحة 29.

⁸⁶ منظمة العمل الدولية (2022). DZA-2022-L-114274. Loi n° 22-23 du 18 décembre 2022 portant Statut de l'auto-entrepreneur. (متاح [هنا](#)).

⁸⁷ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة.

⁸⁸ مقابلات مع أصحاب المصلحة

لن نفهم الآن ما ينطوي عليه الاقتصادان المنظم وغير المنظم ومخاطر البقاء في القطاع غير المنظم، والعواقب الاجتماعية والاقتصادية الوخيمة. كانت الحوافز الفنية والتدريب المتقدمين ممتازين وكافيين”⁸⁹

لقد ساعد مشروع سوليفم في رسم خرائط لأنظمة المهارات والثغرات في قطاع الأغذية الزراعية للشركات على فهم العوائق والخطوات التالية للتشغيل المنظم، خاصة خلال الدورات الخاصة بانتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم”⁹⁰

قام المشروع بتدريب الهيئات المكونة على تعزيز قدرتهم على معالجة مخاطر القطاع غير المنظم من خلال الحوار الاجتماعي. وقد حددت بالفعل القدرات المعززة في إطار تقييم منتصف المدة، خاصة قدرة الشركاء الاجتماعيين على توسيع نطاق خدماتهم للعمال والمشاريع في الاقتصاد غير المنظم.⁹¹

“والآن، مع بناء القدرات داخل الوزارة من خلال الحوار الاجتماعي، أعتقد أننا في وضع أفضل للاستعداد لتعديل القانون وتنفيذه عندما يحين الوقت المناسب”⁹²

لقد تحققت بعض النجاحات، خاصة في تنظيم العمال، من خلال الجهود المتجذرة في الحوار الاجتماعي”⁹³

لقد طورنا مهارات التفاوض، وفهمنا أفضل لمتطلبات جميع أصحاب المصلحة، وكيفية الوصول إلى نتائج فعالة من خلال الحوار الاجتماعي”⁹⁴

انتقدت إحدى نقابات العمال عمليات الحوار الاجتماعي. يتطلب الحوار الاجتماعي الفعال التعاون مع القطاع الخاص والحكومة، إلى جانب وجود اتفاقات واضحة، وهو ما كان ينقص المشروع”⁹⁵ وبينما قام صاحب مصلحة واحد فقط بذكر ذلك صراحةً، إلا أن المقابلات التي أجريت مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي الوزارات، قد أشارت إلى أن الحوار الاجتماعي واجه خلافات وافترق في بعض الأحيان إلى الهيكلية أو المشاركة الفعالة⁹⁶ لا يمثل ذلك نقطة ضعف في المشروع، ولكنه يدل على البيئة المعقدة للحوار الاجتماعي في البلدان الأربعة (على سبيل المثال، احتلت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى مرتبة في مؤشر الحقوق العالمية للاتحاد الدولي لنقابات العمال 2023، بما في ذلك ما يتعلق بالمفاوضة الجماعية).⁹⁷

وكان هناك العديد من الأمثلة على الحوار الاجتماعي الذي اتخذ بالفعل بعض الخطوات نحو تحقيق النتيجة 1، أي تحسين أطر السياسات.

وشهدت ورش العمل الخاصة بمشروع سوليفم مشاركة فعالة من ممثلي الهيئات المكونة الثلاثة، الذين ساهموا في صياغة توصيات استراتيجية لمعالجة مسألة القطاع غير المنظم في الجزائر بشكل فعال.⁹⁸ وأكد موظفو منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة أن “خارطة الطريق نحو الانتقال إلى القطاع المنظم” كانت ولا تزال قيد التطوير في الأشهر الأخيرة من المشروع وأثناء فترة التقييم⁹⁹ في مصر، أطلقت عملية تطوير الاستراتيجية الوطنية للانتقال إلى القطاع المنظم في فبراير 2024 من قبل جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر. حيث تستند الاستراتيجية إلى نتائج وتوصيات الدراسة التشخيصية التي أجراها مشروع سوليفم.¹⁰⁰

إن حقيقة أن الهيئات المكونة الثلاثة تشارك بنشاط في وضع خطط عمل، حتى لو لم تنته هذه الخطط بعد، أمر مشجع”¹⁰¹

⁸⁹ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

⁹⁰ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

⁹¹ تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم

⁹² مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

⁹³ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

⁹⁴ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

⁹⁵ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

⁹⁶ مقابلات مع أصحاب المصلحة

⁹⁷ الاتحاد الدولي لنقابات العمال. (2023). مؤشر الحقوق العالمي للاتحاد الدولي لنقابات العمال 2023: لا تزال المنطقة العربية للأسف تحتل المركز الأسوأ في العالم. متاح هنا

⁹⁸ التقرير السنوي الثالث

⁹⁹ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة

¹⁰⁰ التقرير السنوي الثالث لمشروع

¹⁰¹ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

وبالإضافة إلى ذلك، واجهت إنجازات النتائج عوائق متعددة. ففي الأراضي الفلسطينية المحتلة، بدأت خطط الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل في عام 2023، لكنها تعطلت بسبب تصاعد الوضع الأمني. وأدى غياب الحكومة المصرية عن المشروع إلى إعاقة المشروع عن المساهمة في تغيير السياسات.¹⁰² وتسبب النزاع المتصاعد في لبنان في حدوث فراغ حكومي في عام 2024.¹⁰³ وأشار أحد أصحاب المصلحة إلى أن المشروع حقق نتائج مهمة للعمال والشركات الضعيفة في عكار والشوف، ولكن ليس على المستوى الوطني.¹⁰⁴

وعلاوة على ذلك، لا توضح نظرية التغيير بشكل محدد كيف سيساهم التدريب/بناء القدرات في تحسين أطر السياسات، حيث تتطلب التغييرات على مستوى السياسات وقتاً وموارد أكثر بكثير. ولذلك، من المرجح أن يكون تغيير السياسات هو أثر أنشطة ونتائج المشروع المكثفة، وليس نتيجة لعدة أنشطة ومخرجات. أي أنه ليس من الواقعي أن نتوقع أن تؤدي عدة دورات تدريبية وورش عمل إلى تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين بشكل كافٍ على تحقيق اعتماد خرائط الطريق والاستراتيجيات وتنفيذها على سبيل المثال، بدون دعم فني إضافي. ذكر أحد أصحاب المصلحة صراحةً أن "التنفيذ يتجاوز قدرات المشروع أو أصحاب المصلحة ويتطلب تدخل الحكومة".¹⁰⁵

بالتوازي مع ذلك، هدف بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين إلى تعزيز قدرتهم على دعم العمال الأفراد والمشاريع في عملية الانتقال إلى القطاع المنظم. كما عززت التدريبات المقدمة مباشرة للمستفيدين من معارفهم وقدرتهم على اتخاذ القرار فيما يتعلق بخطوات الانتقال إلى القطاع المنظم. وأظهرت مناقشات مجموعة التركيز ومتلقو التدريب رضا كبير من المستفيدين من التدريبات المختلفة فيما يتعلق بفائدة هذه التدريبات وفعاليتها.

اعتقد معظم المشاركين [أصحاب المشاريع اللبنانية غير المنظمة] في السابق أن الانتقال إلى القطاع المنظم مكلف للغاية. إلا أنه بعد التدريب، سبعة من أصل تسعة مشاركين بأنهم تعرفوا على إجراءات أقل تكلفة بكثير، خاصة فيما يتعلق بالقوانين المتعلقة بالمشاريع الصغيرة.¹⁰⁶

حسنت ورش العمل (في الأراضي الفلسطينية المحتلة) بشكل كبير من الوعي بحقوق العمال، وفوائد العمل المنظم، والمفاوضة الجماعية. وأفاد المشاركون بتحسين فهمهم لقوانين العمل واكتسابهم مهارات قيمة للدفاع عن حقوق العمال.¹⁰⁷

أشار، في مصر، أحد الذين أجريت معهم المقابلات إلى أن "93 من أصل 105 من أصحاب المشاريع غير المنظمة الذين حضروا ورش العمل نجحوا في تسوية أوضاعهم".¹⁰⁸ ووجدت نقاشات مجموعة التركيز مع أصحاب المشاريع غير المنظمة في لبنان أن جميع المشاركين العشرة (الإناث) الذين حضروا التدريب تمنوا نقل مشاريعهم إلى القطاع المنظم بعد تلقيهم التدريب على "انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم" (ن/ن القطاع غير المنظم يشكل عائقاً أمام تطوير مشاريعنا).¹⁰⁹

في الأرض الفلسطينية المحتلة، كان تدريب المدربين على برنامج "ابدأ وحسن مشروعك" قد تم في وقت إجراء التقييم النهائي الحالي. لذلك، كان لا يزال يتعين إجراء تدريب المستفيدين. ومع ذلك، كان مدربو برنامج "ابدأ وحسن مشروعك" راضين عن محتوى فعالية تدريب المدربين: "لقد عزز التدريب المهارات الشخصية والثقة بالنفس، ووفر نهجاً منظماً لتطوير خطط العمل ومعالجة المهام المعقدة. وبشكل عام، كانت رحلة تحويلية زودتنا بالمعرفة والأدوات اللازمة للتميز في أدوارنا".¹¹⁰

أشار بعض المشاركين في الدورات التدريبية المختلفة لبرنامج انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم إلى أن مدة ورش العمل كانت قصيرة للغاية. "لقد كان المدربون يسرعون في العمل لمواكبة الوقت، وقاموا بضغط المواد وجعلوا الجلسات ضخمة للغاية".¹¹¹ كما تم التقرير بوجود بعض التحديات اللوجستية أيضاً التي بدت وكأنها أحداث معزولة وليست انعكاسات على تصميم أدوات المشروع أو جودته بشكل عام.

¹⁰² مقابلة مع أصحاب المصلحة، التقرير السنوي الثالث لمشروع سوليفم

¹⁰³ مقابلة مع أصحاب المصلحة

¹⁰⁴ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁰⁵ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁰⁶ مناقشات مجموعة تركيز مع مالكي المشاريع غير المنظمة الذين شاركوا في تدريب برنامج انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم في لبنان (جميعهم من الإناث)

¹⁰⁷ مناقشات مجموعة تركيز مع المشاركين في ورش العمل حول التنظيم النقابي (مختلطة بين الجنسين)

¹⁰⁸ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁰⁹ مناقشات مجموعة تركيز مع المشاركين في تدريب انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم في لبنان (جميعهم كانوا من الإناث)

¹¹⁰ مناقشات مجموعة التركيز مع المشاركين في تدريب المدربين الخاص بمشروع ابدأ وحسن مشروعك في الأراضي الفلسطينية المحتلة (مختلطة بين الجنسين)

¹¹¹ مناقشات مجموعة تركيز مع مالكي المشاريع غير المنظمة في لبنان ومصر (مختلطة بين الجنسين).

إلى أي مدى أحرز المشروع تقدماً نحو تعزيز نظم المهارات التي تمكن من الوصول إلى التشغيل المنظم، خاصةً بالنسبة للنساء والشباب (النتيجة 2)؟

ركزت النتيجة الثانية على تناول القطاع غير المنظم من خلال تعزيز نظم المهارات. وتتمثل الفرضية في أن المؤهلات الكافية والاعتراف بالتعلم يمكن أن يساعد الشخص في الحصول على فرصة تشغيل (منظم) أفضل. وشملت الأنشطة في إطار هذه النتيجة تحديد المهارات الحالية وآليات وسياسات تنفيذ التدريب القائمة، واستحداث برامج لتعزيز وصول الأشخاص (خاصةً النساء والشباب) في الاقتصاد غير المنظم إلى المهارات وفرص التعلم مدى الحياة. وأخيراً، تتضمن النتيجة تطوير أطر عمل للنظم الوطنية للاعتراف بالتعلم المسبق. لم تُنفذ هذه النتيجة في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وبعد تقييم منتصف المدة تم تقليص عملية تطوير نظام الاعتراف بالتعلم المسبق في مصر.

في وقت إجراء هذا التقييم، نُفذت بعض الأنشطة وحُققَت الأهداف، ولكن لم تُوضع أطر ملموسة لأنظمة الاعتراف بالتعلم السابق.

بعد تقييم منتصف المدة، أُلغيت الأولوية للنتيجة 2 وأُعيد تخصيص التمويل الخاص بهذه النتيجة إلى النتيجة 1 (انظر القسم 5.5). وفي وقت تقييم منتصف المدة، تأخرت العديد من الأنشطة في إطار النتيجة 2 ولم تُنفذ إلا جزئياً أو لم تُنفذ على الإطلاق. وقد أحرز معظم التقدم في الجزائر.¹¹²

انتهت أنشطة رسم الخرائط في جميع البلدان الثلاثة، وأُجريت دراسة إقليمية حول دور الاعتراف بالمؤهلات في الانتقال إلى القطاع المنظم.¹¹³ وأشار أحد أصحاب المصلحة إلى أنهم قاموا بالفعل بتطبيق المعرفة في أنشطة أخرى: "لقد تعاوننا مع مراكز تدريب "المعدات الثقيلة" وقمنا بتدريب العديد من الخريجين الجدد على المهارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل. ونتيجة لذلك، حصل هؤلاء العمال الشباب على فرص أفضل للحصول على وظائف منظمة في القطاع الخاص"¹¹⁴.

في الجزائر، أحرز تقدم في الجزائر فيما يتعلق بتعزيز نظام الاعتراف بالتعلم المسبق. فقد نُظمت ورشتان عمل، بالتعاون مع مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) في مايو وأغسطس 2024 في الجزائر، لتعزيز النظام الوطني لهذا الاعتراف، بمشاركة مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة الوطنيين في الجزائر.¹¹⁵ وقد أفاد الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات بأن ورشتي العمل هاتين ساعدتا في تعزيز الحوار بين الوزارات الذي يضم الشركاء الاجتماعيين في الجزائر. وفي حين أنه لا يزال هناك المزيد من العمل الذي يتعين القيام به، أفاد الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات أن الوعي وفهم نظم المهارات بين مختلف أصحاب المصلحة الوطنيين قد تحسن.¹¹⁶ ومع ذلك، أفاد الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات أن هذه لا تزال "مرحلة تجريبية"، وأنه لا يزال من السابق لأوانه تقييم أي نتائج للمشروع.¹¹⁷

في لبنان، كان رفع الوعي جزءاً مهماً من المشروع، خاصةً في مساعدة العمال على فهم وجود أنظمة الاعتراف بالتعلم المسبق. وأكد الذين أُجريت معهم المقابلات على أن العمال، خاصةً في الاقتصاد غير المنظم، غالباً لا يعرفون بوجود مثل هذه الأنظمة، وبالتالي، ركز المشروع على تعزيز هذه الأنظمة من خلال ورش العمل والحوارات مع أصحاب العمل والعمال على حد سواء.¹¹⁸

وقد ارتبطت الجهود المبذولة في لبنان ارتباطاً وثيقاً بمشروع (ENABLE) الذي قدم دعماً مستهدفاً لتنمية المهارات وتوليد فرص التشغيل.¹¹⁹ وقد سُلط الضوء على التعاون مع جمعية الصناعيين اللبنانيين كعنصر أساسي في ربط نظم المهارات هذه بفرص التشغيل الفعلية. ومن خلال استخدام إطار الحوار الثلاثي، تمكن سوليفم من تعزيز التعلم القائم على العمل والمساعدة في خلق مسارات تشغيل منظمة للشباب والنساء.¹²⁰

¹¹² تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم

¹¹³ التقرير السنوي الثالث لمشروع سوليفم

¹¹⁴ مقابلات مع أصحاب المصلحة

¹¹⁵ التقرير السنوي الثالث؛ قوائم المشاركين في ورش عمل الاعتراف بالتعلم المسبق التي لمشروع سوليفم وأجندته

¹¹⁶ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹¹⁷ مقابلات مع أصحاب المصلحة في الجزائر

¹¹⁸ مقابلات مع أصحاب المصلحة في لبنان

¹¹⁹ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹²⁰ وقد الاتحاد الأوروبي في لبنان

في مصر، تم الانتهاء من تقييم احتياجات بناء قدرات العمال المصريين والمنظمات المصرية في مجال تنمية المهارات والتعلم مدى الحياة في أغسطس 2024¹²¹، مما ساعد في توجيه أنشطة تنمية المهارات والتشغيل اللاحقة التابعة لمشروع سوليفم للنساء والشباب في مصر. وبالمقابل، تم إطلاق دعوة لتقديم مقترحات لتصميم وتنفيذ هذا البرنامج التدريبي في سبتمبر 2024، وفي وقت إجراء هذا التقييم، كان يجري تقييم العروض لاختيار مقدم الخدمة¹²².

وفيما يتعلق بالدراسة الإقليمية حول المؤهلات، أشار أحد أصحاب المصلحة إلى أنه «ما زلنا بحاجة إلى الاستفادة من نتائج هذه الدراسات وتطبيقها على أرض الواقع»¹²³.

إلى أي مدى ساهمت الطبيعة الإقليمية للمشروع في تحقيق أهداف المشروع؟

وفقاً لموظفي منظمة العمل الدولية الذين أجريت معهم مقابلات، كان الهدف من الأنشطة الإقليمية هو تبادل الدروس المستفادة والخبرات، سواء داخل البلدان الأربعة أو مع بقية المنطقة. وكان هذا مطلباً من الجهة المانحة¹²⁴.

أشار تقييم منتصف المدة إلى أن المشروع نظم أول اجتماع إقليمي له في الجزائر العاصمة في نوفمبر 2022، والذي كان (وفقاً لتقييم منتصف المدة) وثيق الصلة باهتمامات أصحاب المصلحة واحتياجاتهم وأهدافهم، حيث أعرب أصحاب المصلحة عن اهتمامهم بالمزيد من أنشطة التعلم من الأقران. وقد اعتُبرت الزيارة اللاحقة التي قام بها أصحاب المصلحة في الأراضي الفلسطينية المحتلة إلى الجزائر لتبادل الآراء والتعلم من الأقران ممارسة جيدة للمشروع¹²⁵. وقد أظهرت هذه الموانع الشخصية الإمكانات والقيمة المضافة للجمع بين أصحاب المصلحة الثلاثة معاً، وتوفير مساحة للتبادل والشبكات العابرة للحدود.

في وقت لاحق، نُفذت أنشطة إقليمية أو ثنائية أخرى، مثل الاجتماع الإقليمي الثاني في ديسمبر 2023، واستكمال دراسة إقليمية حول كيفية دعم الاعتراف بالمؤهلات للانتقال إلى القطاع المنظم وبرنامج انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم المشترك بين المصريين واللبنانيين¹²⁶. وتعلقت الأمثلة على فعالية البعد الإقليمي في الغالب ببناء القدرات وتبادل المعارف، بما يتماشى مع الإعلان الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط بشأن التوظيف لعام 2022.

«سافر ممثلو أصحاب المصلحة إلى مركز التدريب الدولي في تورينو لمدة أربعة أيام، وأجروا تبادلًا للأراء حول الجوانب المختلفة للانتقال إلى القطاع المنظم. وقدم كل بلد عرضاً يستند إلى الدراسة التشخيصية لبلده ووضعوا خطة عمل وطنية حول كيفية معالجة التحديات التي تم تحديدها»¹²⁷.

«أتاحت التدخلات الخارجية فرصاً قيمة لنقل المعرفة. فعلى سبيل المثال، أتاح مؤتمر في الجزائر مشاركة التجربة الفلسطينية وعرضها. وعُقد مؤتمر افتراضي في ديسمبر 2023 شاركت فيه بلدان المشروع الأربعة والأردن. علاوة على ذلك، عُقد اجتماع إقليمي في تورينو، مما عزز التعاون وتبادل المعرفة»¹²⁸.

تساءل بعض الذين أجريت معهم مقابلات عن القيمة المضافة للبعد الإقليمي. فقد أشار أحد أصحاب المصلحة إلى أن البلدان الأربعة، التي تغطي منطقتين، مختلفة للغاية بحيث لا يمكن تطبيق مفهوم مشروع واحد. وذلك يعيق إدماج المشروع بشكل أشمل في عمليات محددة في بلد ما¹²⁹. وأشار موظفو منظمة العمل الدولية إلى أن «الاجتماعات الإقليمية كانت صعبة لأن هناك بلداناً مختلفة بظروف ومستويات مختلفة من

¹²¹ حدة مناصرة السياسات (2024). تحديد المهارات في مصر. تحليل استكشاف الفرص وتحديد المهارات.

¹²² تقرير سوليفم الشهرية السريعة. سبتمبر 2024

¹²³ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹²⁴ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹²⁵ تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم

¹²⁶ التقرير السنوي الثالث لمشروع سوليفم

¹²⁷ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹²⁸ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹²⁹ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

المرونة الحكومية¹³⁰ واعتبر موظفون آخرون من منظمة العمل الدولية أنه ربما كان من السابق لأوانه إجراء تبادل إقليمي مناسب لأنه لم يُحقق ما يكفي على المستوى الوطني لتسهيل الدروس المستفادة وتبادل الخبرات. يمكن القيام بذلك في المرحلة الثانية¹³¹:

في الختام، في حين أعرب أصحاب المصلحة عن تقديرهم لعمليات التبادل وحصلوا على أفكار من نظرائهم، وكانت الاجتماعات الإقليمية مفيدة بما في ذلك الجهود المبذولة لتحقيق التواصل والرؤية لمشروع سوليفم، لم يكن هناك مساهمة واضحة للمكون الإقليمي في النتائج المحددة أو أن الاجتماعات الإقليمية قد نقلت النتائج إلى دول أخرى في المنطقة أيضاً.

ما هي العوامل الخارجية و/أو الداخلية التي أثرت على إنجازات المشروع؟

استفاد المشروع من عدة عوامل تمكينية، أبرزها الدعم الملحوظ من الهيئات المكونة والمستفيدين الذين كانوا مهتمين بتقنين قطاع العمل غير المنظم. ومع ذلك، كان على المشروع مواجهة العديد من العوائق لتحقيق التقدم. وشملت هذه العوامل إطار عمل طموح للغاية، وعدم توافق بعض أصحاب المصلحة، والسياقات الوطنية والإقليمية التي كانت عرضة للتغيير.

عوامل التمكين

أنشئ موظفو منظمة العمل الدولية على تأييد شركاء المشروع الوطنيين والتزامهم، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال، بما في ذلك من خلال جهود التواصل والتوعية حول موضوع الانتقال إلى القطاع المنظم. وقد ساعد ذلك في دفع جدول الأعمال إلى الأمام وساهم في زيادة الوعي العام للمشروع حول أهمية الانتقال إلى القطاع المنظم وفوائده للعمال وأصحاب العمل. وكان هذا ملحوظاً بشكل خاص في الجزائر، حيث أصبح موضوع الانتقال إلى القطاع المنظم أكثر نقاشاً علنياً¹³².

كما استفاد المشروع أيضاً من اهتمام العمال بالانتقال إلى القطاع المنظم في البلدان الأربعة. حيث كان العاملون/أصحاب العمل غير المنظمين المشاركين في ورش عمل الانتقال إلى القطاع المنظم مهتمين ببدء مشاريع في المستقبل، أو أرادوا انتقال مشروعهم إلى القطاع المنظم، أو أرادوا الاستفادة من الفرص الجديدة من خلال العمل مع الحكومة أو المنظمات الدولية¹³³. سمح هذا الاهتمام بالانتقال إلى القطاع المنظم بين المستفيدين، للمشروع بدعم هدفه المتمثل في زيادة المشاركة في سوق العمل المنظم.

التحديات

تتمثل أحد التحديات الرئيسية في أن الإطار الزمني للمشروع كان مفرطاً في الطموح بالنسبة لما خُطط له وأتم إدراجه في الميزانية. وقد أدى ذلك إلى تعديل الميزانية لتحديد أولويات الأنشطة في إطار النتيجة 1. وبالنظر إلى أن الإطار المنطقي للمشروع كان في البداية مفرطاً في الطموح، كان ذلك يعني أنه قبل إعادة تحديد الأولويات، كانت موارده موزعة على نطاق واسع مما أدى إلى تقليل الدعم المقدم لأنشطة المشروع¹³⁴. وبالرغم من حل هذه المشكلة بعد تقييم منتصف المدة، كان من الممكن في البداية تحقيق المزيد من التقدم إذا كان الإطار المنطقي أكثر واقعية.

ومن العوامل الأخرى التي أعاقَت تنفيذ المشروع هو عدم تأييد الحكومة المصرية له. ركز المشروع على الانتقال إلى القطاع المنظم من خلال الحوار الاجتماعي، عن طريق إشراك الجهات الفاعلة الثلاثية. ولا تتصور الحكومة المصرية، كما هو مذكور في القسم 5.2، شكل مشاركة الجهات الفاعلة الثلاثية في العمل على زيادة انتقال سوق العمل إلى القطاع المنظم، بالإضافة إلى أن نقابات العمال المستقلة تستمر في مواجهة صعوبات بيروقراطية مستمرة، بما في ذلك محدودية قوة التفاوض الجماعي، مما يمنعهم من تمثيل مصالح العمال بفعالية. وبدون مشاركة الحكومة، لم يتمكن المشروع من تنفيذ أهدافه المتوخاة للحوار الاجتماعي في مصر بشكل كامل، ولا استخدام الحوار الاجتماعي كأداة لتحقيق أهدافه الأخرى، مثل وضع خارطة طريق للانتقال إلى القطاع المنظم من خلال الحوار الاجتماعي.

كان هناك تحدٍ آخر مرتبط بالسياقات القطرية المتطورة والصعبة، خاصة في لبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة، والتي لم تعيق التنفيذ الفوري لأنشطة المشروع فحسب، بل أعاقَت أيضاً التأثير طويل الأجل لمشروع سوليفم. وقد أشارت منظمة العمل الدولية إلى هذه المشكلة في وقت مبكر، كما هو مبين في التقرير الفني الأول للمشروع: يواجه مشروع سوليفم في لبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة مخاطر كبيرة

¹³⁰ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹³¹ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹³² مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹³³ مناقشات مجموعة تركيز مع المستفيدين

¹³⁴ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

تتعلق بالتأخير في تنفيذ المشروع في لبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة، بسبب التوترات السياسية العامة المرتبطة بالصراع الإسرائيلي الفلسطيني والأزمة السياسية والاقتصادية في لبنان¹³⁵. وقد تفاقمّت هذه الصعوبات أكثر مع بدء الحرب في غزة عندما فقد العديد من الفلسطينيين حقهم في العمل في إسرائيل. وبالإضافة إلى التداعيات الاقتصادية في الأرض الفلسطينية المحتلة، أدى ذلك إلى صعوبة متابعة انتقال سوق العمل إلى القطاع المنظم نظراً لتنوع التحديات التي تواجهها¹³⁶.

وبالإضافة إلى النزاع في غزة الذي أثر أيضاً على لبنان، أشار الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات إلى أن الفراغ السياسي في البلاد عقّد تنفيذ الإصلاحات وخلق وضعاً كان فيه التقدم في الإصلاحات الاقتصادية، مثل تلك المتعلقة بالقطاع غير المنظم والتشغيل، حيث كانت أبطأ مما كان متوقّعاً¹³⁷. كما أكد من أجريت معهم المقابلات على أن السياق في لبنان يتطلب نهجاً أكثر ابتكاراً. فعلى سبيل المثال، على الرغم من تماشي المشروع إلى حد كبير مع أولويات الاتحاد الأوروبي في مجال انتقال التشغيل إلى القطاع المنظم والتنمية الاقتصادية، إلا الوضع السياسي الحالي في لبنان يستدعي استراتيجيات جديدة للتغلب على غياب الدعم المنظم لهذه الإصلاحات. ويشكل هذا السياق السياسي عقبة كبيرة أمام خلق زخم لانتقال الاقتصاد إلى القطاع المنظم¹³⁸.

إلى أي مدى ساهم المشروع في تنفيذ استراتيجيات منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين، والأشخاص ذوي الإعاقة، والاستدامة البيئية، والحوار الاجتماعي، ومعايير العمل؟

ويشمل تقييم مساهمة المشروع في القضايا الشاملة لمنظمة العمل الدولية تحليلاً لما إذا كان كل موضوع قد تم النظر فيه في خلفية المشروع وتصميمه، وفي نهج التنفيذ الشامل، وقد تم رصده والإبلاغ عنه.

وقد ساهم المشروع في الشواغل الشاملة للحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية (وتحديداً التوصية 204) حيث تم استخدام الحوار الاجتماعي بشكل فعال كوسيلة وهدف في المشروع. وفي حين ركز المشروع بشكل مكثف على إدماج المرأة، إلا أن وثائق المشروع لم تتضمن تدابير تتجاوز المشاركة المتساوية والرصد المصنف. ولم يتضمن المشروع إجراءات تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة أو تناول الاستدامة البيئية.

وقد تم في خلفية وثيقة المشروع عرض تحليلاً للنوع الاجتماعي للتشغيل، وخاصةً بين الشباب، تضمن إحصاءات وأسباب جذرية للفروق في المشاركة في القوى العاملة بين الجنسين والبلدان¹³⁹. وقد حددت وثيقة المشروع الشباب والنساء باعتبارهم المستفيدين المستهدفين السائدين من المشروع وتضمنت سبعة تدابير يجب أن يتخذها المشروع لضمان أن يكون المشروع مراعيًا للنوع الاجتماعي ومستجيبيًا له. وتشمل هذه التدابير المشاركة في مشاورات، والمؤشرات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، وتحليلات النوع الاجتماعي في جميع البحوث، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في محتوى ورش العمل/التدريب، والتوازن بين الجنسين في الأنشطة، وإعداد التقارير حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وإدماج النوع الاجتماعي في تقييم منتصف المدة والتقييمات النهائية¹⁴⁰.

وتشير التقارير السنوية إلى مشاركة المرأة في الأنشطة وتذكر التوازن بين الجنسين في الأنشطة، لكنها لا تعكس التدابير المتخذة لتنفيذ التدابير المذكورة أعلاه وتعميم مراعاة المنظور الجنساني (بخلاف المشاركة المتساوية).¹⁴¹ وينطبق الأمر نفسه على التقارير الشهرية العاجلة لسوليفم في عام 2024.¹⁴² كانت دراسة رسم الخرائط المتعلقة بتقييم قيمة المؤهلات والاعتراف بها كمحرك للانتقال إلى القطاع المنظم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا جزءاً من النتيجة 2 (التي تستهدف النساء والشباب)، لكن تشير الدراسة نفسها إلى النساء فقط فيما يتعلق بأخذ العينات. لم يُجر أي تحليل لوضع المرأة أو التحديات أو الاحتياجات الخاصة بها في هذه الدراسة¹⁴³.

أكد أصحاب المصلحة الذين أجريت معهم مقابلات في جميع البلدان أن منظمة العمل الدولية طلبت مشاركة المرأة على قدم المساواة وشجعت ذلك¹⁴⁴.

¹³⁵ التقرير الفني الأول لمشروع سوليفم

¹³⁶ مقابلات مع أصحاب المصلحة

¹³⁷ مقابلات مع أصحاب المصلحة

¹³⁸ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹³⁹ وثيقة المشروع

¹⁴⁰ وثيقة المشروع

¹⁴¹ التقارير السنوية الأولى والثاني والثالث لمشروع سوليفم.

¹⁴² تقارير شهرية سريعة لمشروع سوليفم تغطي الفترة من فبراير 2024 إلى سبتمبر 2024.

¹⁴³ سوليفم (2024) دراسة رسم الخرائط: تقييم قيمة المؤهلات والاعتراف بها كمحفز للانتقال إلى القطاع المنظم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

¹⁴⁴ مقابلات مع أصحاب المصلحة

”حرص مشروع سوليفم بنشاط على أن تكون أماكن وتوقيت ورش العمل مناسبة للنساء لضمان حضورهن واستمرارية مشاركتهن في أنشطة المشروع“.¹⁴⁶

”لقد وفر المشروع أدوات وعمليات لا تقدر بثمن للانتقال إلى القطاع المنظم في لبنان. يُعد مكتب المساعدة الذي أنشأناه هو حجر الزاوية في تقديم المشورة والدعم القانوني، خاصةً للنساء والشباب“.¹⁴⁷

أبدت المستفيدات اللاتي شاركن في مناقشات مجموعات التركيز رضاهن عن محتوى التدريب وأساليبه ووجدنها مناسبة لاحتياجاتهن.¹⁴⁸ كما أظهرت المقابلات ومناقشات مجموعات التركيز أن النساء استفدن من التدريبات لانتقال مشاريعهن إلى القطاع المنظم.¹⁴⁹ لم ير أي من أصحاب المصلحة أن الأنشطة لم تكن متاحة للنساء أو غير مناسبة لهن. ومع ذلك، أشار أحد أصحاب المصلحة إلى أن بلدهم بشكل عام ”ليس لديه مشكلة في إدماج الجنسين“¹⁵⁰ يعني ذلك أن بعض أصحاب المصلحة قد يفتقرون إلى فهم أعمق للاتجاهات الجنسانية في البلد (مقارنة بالإحصاءات والبحوث المقدمة في وثيقة المشروع) أو ما هي المشاكل التي قد تواجهها المرأة في الوصول إلى الأنشطة. يصنف المشروع بالفعل، حسب الإطار المنطقي والتقارير مقابل الأهداف، حسب النوع الاجتماعي حيثما كان ذلك مناسباً، سواء بالنسبة للنتيجة 1 أو 2. ومع ذلك، لم يُجر أي رصد نوعي لفهم كيفية تجربة النساء المتدربات/المشاركات في أنشطة المشروع.¹⁵¹ لم يركز المشروع صراحة على الأشخاص ذوي الإعاقة. ولم ترد أي إشارة إلى مشاركتهم في التقارير السنوية، ولم تُرصد مشاركتهم في الإطار المنطقي. وبالمثل، لم ترد أي إشارة إلى الاستدامة البيئية. أشار أحد الأشخاص الذين أُجريت معهم مقابلات إلى أنه مع التطلع إلى المستقبل، يجب أن تتبع جهود تحليل المهارات وتطويرها مبادئ الانتقال العادل لضمان استعداد الأشخاص للوظائف الخضراء في المستقبل.¹⁵² وأشار تقرير الاعتراف على المهارات مرة واحدة فقط إلى تغيير المناخ كعقبة أمام القطاع الزراعي في لبنان.¹⁵³ قام المشروع بتعميم الحوار الاجتماعي من خلال نهج مزدوج: تحسين الحوار الاجتماعي كهدف واستخدام الحوار الاجتماعي كوسيلة لتحقيق نتائج المشروع. حيث تسلط وثيقة المشروع الضوء على أهمية الحوار الاجتماعي كأداة لدعم إجراءات الانتقال إلى القطاع المنظم وكحق وآلية مهمة لا يستطيع العمال غير المنظمين الوصول إليها. كما تؤكد أن البلدان الأربعة التي يشملها المشروع قد وقع عليها الاختيار لأنها جميعاً تواجه قيوداً مؤسسية على الحوار الاجتماعي الفعال.¹⁵⁴ وبالتالي، يقع الحوار الاجتماعي في صميم استراتيجية المشروع ونظرية التغيير التي تتضمن تركيزاً شاملاً على بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ودعم الحوار الاجتماعي كأساس لتحقيق النتيجة. وعلاوة على ذلك، تشكلت مجموعات عمل ثلاثية بشأن الانتقال إلى القطاع المنظم في كل بلد لتوجيه جميع الأنشطة في إطار النتيجة 1.¹⁵⁵ ونُظمت العديد من الاجتماعات وورش العمل الثلاثية في جميع البلدان الأربعة، بما في ذلك التوعية بشأن القطاع غير المنظم والتحقق من صحة إنجازات المشروع.¹⁵⁶ وأشار القسم السابق بالفعل إلى إشارة العديد من الشركاء الاجتماعيين الذين أُجريت معهم مقابلات إلى زيادة القدرة على المشاركة في الحوار الاجتماعي بسبب المشروع، مما أدى إلى خطط أو إجراءات ملموسة في بعض الحالات.

¹⁴⁵ اقتباس من مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة، لكن عبر العديد من أصحاب المصلحة عن مشاعر مماثلة.

¹⁴⁶ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁴⁷ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁴⁸ مناقشات مجموعة تركيز مع المستفيدات الإناث من المشروع

¹⁴⁹ مقابلات مع أصحاب المصلحة ومناقشات مجموعة تركيز مع المستفيدات الإناث من المشروع

¹⁵⁰ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁵¹ تقارير سوليفم السنوية الأولى والثاني والثالث.

¹⁵² مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁵³ سوليفم (2024) دراسة رسم الخرائط: تقييم قيمة المؤهلات والاعتراف بها كمحفز للانتقال إلى القطاع المنظم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

¹⁵⁴ وثيقة المشروع

¹⁵⁵ وثيقة المشروع وتقارير سوليفم السنوية الأولى والثاني والثالث.

¹⁵⁶ تقارير سوليفم السنوية الأولى والثاني والثالث.

سُجّلت الإنجازات المتعلقة بالحوار الاجتماعي (سواء كهدف أو كأسلوب) في الإطار المنطقي المشروع. وبالنسبة للحوار الاجتماعي كطريقة/عملية، يقيس أحد مؤشرات النتيجة 1، على سبيل المثال، عدد خرائط الطريق والاستراتيجيات التي ينبغي وضعها من خلال الحوار الاجتماعي كطريقة. ويقيس مؤشر آخر عدد الدراسات تحقق من صحتها الشركاء الثلاثة. وتقيس مؤشرات أخرى الحوار الاجتماعي كهدف، على سبيل المثال، "عدد اجتماعات/جلسات الحوار الاجتماعي التي عُقدت، على مستويات مختلفة، والتي تتضمن مناقشات موضوعية و/أو مشاورات و/أو مفاوضات حول الانتقال إلى الاقتصاد المنظم".¹⁵⁷

وأخيراً، صُمم المشروع بما يتماشى مع معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية، خاصةً توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204). وعلى وجه التحديد، تحدد هذه التوصية استخدام الحوار الاجتماعي كعملية لتحسين السياسات العامة، ولكنها تسلط الضوء أيضاً على أهمية ضمان وصول العمال غير المنظمين إلى الحوار الاجتماعي.¹⁵⁸ وبالإضافة إلى ذلك، تشير وثيقة المشروع إلى اتفاقية التوجيه المهني والتدريب الهني في تنمية الموارد البشرية، 1974 (رقم 142) التي تدعو الشركاء الاجتماعيين إلى التعاون في مجال التوجيه والتدريب المهني (أي المتعلقة بالنتيجة 2 في مشروع سوليفم).

لذلك، تعني النتيجة الموصوفة أعلاه بأن المشروع أدمج الحوار الاجتماعي بشكل مناسب في تصميمه وتنفيذه ورصده وبالتالي ساهم في التوصيات المذكورة أعلاه وتماشى معها.

5.4 الكفاءة

وفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/لجنة المساعدة الإنمائية، ينظر معيار الكفاءة في مدى قدرة الموارد المتاحة (المالية والبشرية والوقت) على إنجاز الأنشطة والمخرجات والنواتج المتوقعة بطريقة اقتصادية وفي الوقت المناسب. ومن ثم، سينظر هذا الفصل فيما إذا كان المشروع قد نُفذ بأكثر الطرق الممكنة كفاءة من الناحيتين المالية والوقت وفقاً لنتائج تقييم منتصف المدة. كما سيقدم أيضاً مدى كفاية التواصل لضمان التنفيذ الفعال للمشروع.

هل نُفذ المشروع بالطريقة الأكثر كفاءة من حيث الموارد المالية والوقت بما يتماشى مع نتائج تقييم منتصف المدة؟ عززت التعديلات التي استحدثت على الميزانية وتحديد أولويات النتيجة 1 من كفاءة المشروع وضمنت أن الموارد المتاحة كانت كافية لتنفيذ أنشطة عالية الجودة. ومع ذلك، كان نهج تخصيص الميزانيات القطرية غير واضح للموظفين وأصحاب المصلحة.

طلب موظفو منظمة العمل الدولية، في مرحلة تصميم المشروع، ميزانية إجمالية 4000000 يورو لتنفيذ الأنشطة المتوقعة لمشروع سوليفم. وكانت الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع هي الجهة المانحة للمشروع. وستشارك منظمة العمل الدولية نفسها في تمويل مبلغ إضافي قدره 400000 يورو (أي أن إجمالي ميزانية المشروع بلغت 4,4 مليون يورو).¹⁵⁹ وبحلول فبراير 2024، أنفق 3325383,45 يورو (76%) من ميزانية المشروع أو تم الالتزام بها قانونياً.¹⁶⁰

لم تتغير الميزانية الإجمالية للمشروع طوال فترة المشروع، ولكن أُجريت تعديلات لتخصيص مبلغ 4,4 مليون للأنشطة المختلفة. وكما هو مبين في الشكل 3، تم تعديل ميزانية المشروع بناءً على التقدم المحرز في المشروع. أُعيد تخصيص ما يقرب من ¼ الموارد التي كانت مدرجة في الميزانية في البداية من الناتج 2 في وثيقة البرنامج لزيادة ميزانية الناتج 1 اعتباراً من ديسمبر 2024.

وتماشى ذلك مع توصية تقييم منتصف المدة بتخفيض النتيجة 2 لضمان إمكانية تنفيذ الأنشطة المتبقية بجودة وعمق كافيين (انظر القسم 5.2 بشأن التعديلات التي تم استحداثها على مشروع "سوليفم" بعد تقييم منتصف المدة). وفي هذا الصدد، سهلت الميزانية المرنة للمشروع في إطار تعاون الاتحاد الأوروبي على المستوى الإقليمي تنفيذ المشروع وسمحت بإجراء تعديلات لتتناسب السياق المحلي وخففت من بعض نقاط ضعفه المتعلقة بالتوقعات الطموحة.

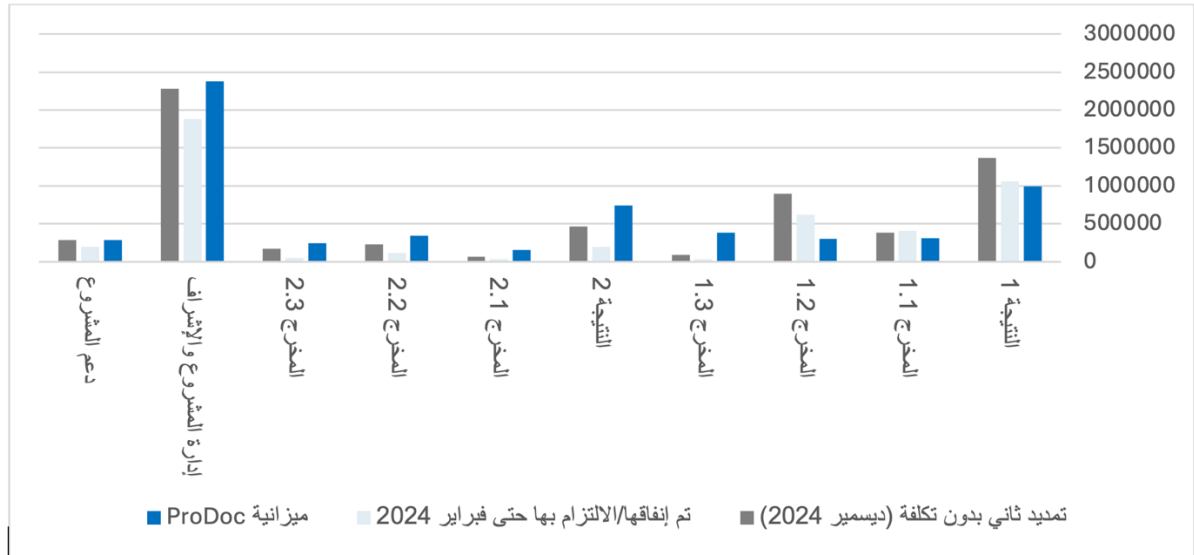
¹⁵⁷ تقارير سوليفم السنوية الأولى والثاني والثالث

¹⁵⁸ منظمة العمل الدولية. (2015) التوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. متاح هنا: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204.

¹⁵⁹ وثيقة المشروع

¹⁶⁰ البيان المالي للإيرادات والمصروفات لاتفاقية ENI/2020/419-310 للفترة من 01 مارس 2021 – 28 فبراير 2024 (معبّرًا عنه باليورو)

الشكل 3. تطور مخصصات الميزانية (باليورو)

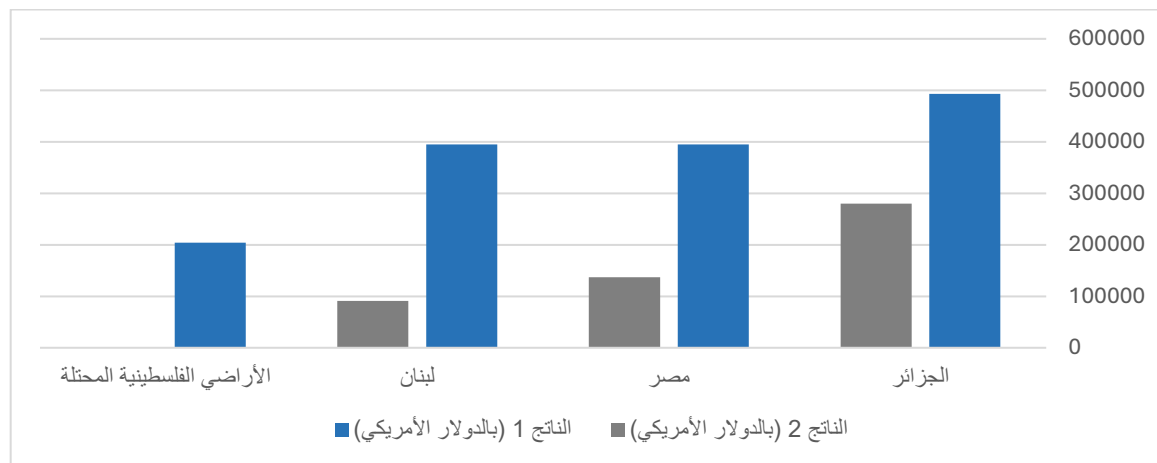


المصدر: وثيقة المشروع والبيان المالي والميزانية المنقحة لمشروع "سوليفم" للفترة الثانية من التمديد بدون تكلفة (أكتوبر 2024).

أكد موظفو منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الذين أجريت معهم مقابلات النتائج التي توصل إليها تقييم منتصف المدة بأن الموارد المدرجة في الميزانية كانت محدودة بالنظر إلى النطاق الطموح للأنشطة المخطط لها، مما أدى إلى "تشتيت الموارد بشكل كبير" في المشروع عبر البلدان والأنشطة.¹⁶¹ وقد أثارت منظمة العمل الدولية هذه المسألة في وقت مبكر من تنفيذ المشروع كما أكد ذلك موظفو منظمة العمل الدولية الذين أجريت معهم مقابلات ووثائق المشروع.

لم تتضمن المخصصات الأولية للميزانية في وثيقة المشروع تخصيص أموال لكل بلد. وأشار الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن الميزانية خصصت للمكاتب الميدانية بناءً على طلبها للتمويل في إطار المشروع. ورأى موظفو منظمة العمل الدولية أن الميزانية المخصصة لكل بلد لم تكن واضحة في بداية المشروع. وقد أعاق ذلك تخطيطهم، حيث كانوا يفضلون التخطيط بناءً على الميزانية، بدلاً من العكس.¹⁶² وبحلول أكتوبر 2024، حُصفت الميزانية التالية لكل بلد، حسب نتيجة:

الشكل 4. الميزانية لكل بلد، في أكتوبر 2024



المصدر: الميزانية المنقحة لمشروع سوليفم للفترة الثانية من التمديد بدون تكلفة (أكتوبر 2024).

يقر التقرير الفني الأول بأن: "خصصت ميزانية سوليفم على النحو الوارد في اتفاقية المساهمة وهي حصصًا متساوية تقريبًا من ميزانيات الموظفين والأنشطة للجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة (مجتمعة). وعلى الرغم من قلة عدد سكانها، إلا أنه ينطوي

¹⁶¹ مقابلات مع أصحاب المصلحة وموظفي منظمة العمل الدولية

¹⁶² مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية.

لم يتذمر أصحاب المصلحة بشكل عام ولم يكن لديهم آراء بشأن ميزانية المشروع. حتى أن أحد أصحاب المصلحة أشاد بمرونة منظمة العمل الدولية في تعديل الإنفاق (على سبيل المثال تخصيص وفورات في أحد الأنشطة لتوسيع نطاق المشاركة في نشاط آخر).¹⁶⁴ أظهر المستوى العالي لمشاركة النساء في التدريب (المتوازن أو المخصص للنساء فقط) أن الموارد الكافية كانت متاحة لضمان مشاركة النساء في جميع الأنشطة.

ومع ذلك، أشار العديد من الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن الاجتماعات الإقليمية (الشخصية) استهلكت الكثير من الموارد دون أن يكون لها آثار فورية أو واضحة، وبالتالي شككوا فيما إذا كان هذا البعد يحقق قيمة مقابل المال. وفي حين أن تبادل الخبرات بشكل شخصي بين الأراضي الفلسطينية المحتلة والجزائر، واجتماع تورينو قد أظهر نتائج ملموسة (مثل وضع توصيات)، لم يسفر الاجتماعان الإقليميان الآخران، اللذان عُقدتا على التوالي في الجزائر العاصمة وجهًا لوجه في نوفمبر 2022، وفي الوضع المختلط في ديسمبر 2023، عن مخرجات ملموسة أو فورية.¹⁶⁵

فترة الجدول الزمني الأصلي لمشروع سوليفم تضم 42 شهرًا، تمتد من مارس 2021 حتى أغسطس 2024. وتأجل تاريخ بدء المشروع إلى يونيو 2021، ويرجع ذلك في الغالب إلى القيود المتعلقة بجائحة كوفيد-19 في ذلك الوقت.¹⁶⁶ وشملت التأخيرات الأخرى في المرحلة الاستهلاكية تأخير الموافقة على مشروع سوليفم من قبل الحكومة المصرية والتأخير بسبب الإجراءات والتراخيص الحكومية المتعلقة بالأهداف الوطنية. وحدثت تحديات أخرى في وقت لاحق خلال عمر المشروع، بما في ذلك الوضع المتصاعد في الأراضي الفلسطينية المحتلة ولاحقًا في لبنان.¹⁶⁷

وبناءً على توصيات تقييم منتصف المدة، طُلب تمديد بدون تكلفة وهذا التمديد، مما أدى إلى تمديد الجدول الزمني حتى ديسمبر 2024.¹⁶⁸ واتفق أصحاب المصلحة الذين أجريت معهم مقابلات بأغلبية ساحقة على أن هذا التمديد كان ضروريًا لتحقيق أهداف المشروع.¹⁶⁹ وكان هناك تمديد ثانٍ بدون تكلفة قيد المصادقة مع الجهة المانحة وقت إجراء التقييم الحالي (يناير 2025). ومن شأن التمديد الثاني بدون تكلفة أن يمد فترة المشروع حتى مارس 2025.

تم رصد التقدم الذي أحرزه المشروع وإنجازاته من خلال إطار سجل شامل مع مؤشرات موحدة في البلدان الأربعة، وأهداف تم تكييفها لتناسب كل بلد. وقيست كل نتيجة من خلال مؤشرين اثنين كانا مناسبين في الغالب لقياس نتائج المشروع وأثره. ومع ذلك، كان من الممكن صياغة المؤشر الأول تحت النتيجة 2. بشكل أفضل حيث أن معنى عبارة "الوصول" غير واضح.¹⁷⁰

تتماشى المؤشرات على مستوى المخرجات مباشرةً مع الأنشطة وهي في معظمها مؤشرات كمية (تقيس إذا كانت منجزات المشروع المتوقعة قد تحققت بالفعل). ولذلك، توفر المؤشرات رؤية واضحة للتقدم المحرز في المشروع. ومع ذلك، توجد معلومات أقل عن جودة النتائج. على سبيل المثال، لا توجد معلومات حول ما يشكله "نظام الرصد الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي" وما إذا كانت منظمة العمل الدولية تقيس إذا كان نظام الرصد الذي نُفذ كان مراعيًا لمنظور النوع الاجتماعي وكيف. وينطبق الأمر نفسه على تطور السياسات، حيث لا يوفر نظام الرصد والتقييم الخاص بالمشروع معايير لجودة السياسة (أي أن مجرد اعتماد سياسة ما، لا يعني أنها ذات جودة كافية لتحقيق الأهداف ذات المستوى العالي).

¹⁶³ التقرير السنوي الأول لمشروع سوليفم

¹⁶⁴ مقابلات مع أصحاب المصلحة

¹⁶⁵ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁶⁶ التقرير السنوي الأول لسوليفم

تقارير سوليفم السنوية الأولى والثاني والثالث وتقرير منتصف المدة

¹⁶⁸ التقرير السنوي الثالث لمشروع سوليفم

¹⁶⁹ مقابلات مع أصحاب المصلحة وموظفي منظمة العمل الدولية

¹⁷⁰ إمكانية وصول النساء والشباب في الاقتصاد غير المنظم إلى خدمات التدريب على المهارات والاعتراف بالمهارات

وأخيراً، يوجد فجوة في الإطار المنطقي فيما يتعلق بقياس الإنجازات على مستوى المخرجات والنواتج المباشرة. ويستند إنجاز تغيير السياسات أو وضع خارطة الطريق¹⁷¹ إلى مخرجات أصغر (الحوار، واجتماعات الدعم الفني، والتنقيحات، والاعتمادات) التي لا تُقاس. وفي الوقت نفسه، عُرضت القضايا المعقدة على مستوى النواتج أو حتى على مستوى الأثر مثل خطط السياسات على نفس مستوى بوصفها مؤشرات على مستوى المخرجات مثل "عدد الاجتماعات التي تُنظم" أو "عدد المنظمات الشريكة المشاركة".

احتفظ كل بلد بقاعدة بيانات خاصة به للمستفيدين في مختلف الأنشطة، واختلفت بين ملفات Excel و Word/PDF، وكذلك بين القوائم المطبوعة والمكتوبة بخط اليد. وقد أثرت ملفات PDF والوثائق المكتوبة بخط اليد المستخدمة في الجزائر على وجه الخصوص على عملية أخذ العينات للتقييم الحالي حيث كان يجب أخذ عينات من كل مجموعة من نقاشات مجموعة التركيز باستخدام وثائق مختلفة واستراتيجيات مختلفة. وعلاوة على ذلك، يعيق استخدام قوائم الحضور قدرة منظمة العمل الدولية أو الشركاء المنفذين على إجراء متابعات سريعة أو عمليات بحث أو تحليل إحصائي للمستفيدين، وهو ما يمكن أن يسهله نموذج Excel المصمم بشكل جيد.

ما مدى فعالية التواصل بين فرق مشروع منظمة العمل الدولية والمكاتب الإقليمية والإدارة الفنية المسؤولة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية؟ هل تلقى المشروع الدعم/الاستجابة الفنية والإدارية الكافية من وحدات الدعم في منظمة العمل الدولية؟

يُدار المشروع بشكل جيد إلى حد كبير على المستوى الإقليمي والوطني وقد تلقى دعماً فنياً كافياً. غير أن التحديات التي تم تحديدها ترتبط بطبيعة مشروع سوليفم كمشروع يتم تنفيذه في إقليمين من أقاليم منظمة العمل الدولية.

كان مشروع سوليفم يُدار من خلال مدير مشروع إقليمي (كبير المستشارين الفنيين) من مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر، بالإضافة إلى فريق إدارة وتنسيق المشروع الذي يضم كبير المستشارين الفنيين والموظفين في كل دولة من دول التركيز، ويجتمعون على أساس ربع سنوي. وأشار موظفو منظمة العمل الدولية الوطنيون إلى أنهم يتبادلون الآراء في اجتماعات شهرية. *تعقد اجتماعات شهرية تتبادل فيها ما قام به كل منا وما هي التحديات وإذا كان هناك شيء ما نقوم بعصف ذهني معاً. إنه أمر تعاوني تماماً.*¹⁷²

وقد تلقت العمليات المنتظمة لإدارة المشروع الدعم من لجنة توجيهية للمشروع تضم موظفي المشروع والموظفين الفنيين في منظمة العمل الدولية، والإدارة العامة لمفاوضات التوسيع والجوار ووفود الاتحاد الأوروبي، وموظفي مشروع سوليفم. ويتمثل الهدف من اللجنة التوجيهية في توفير الدعم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية من خلال اجتماعات سنوية.¹⁷³

ونظراً لأن المشروع غطى منطقتين من مناطق منظمة العمل الدولية (أفريقيا والدول العربية)، فقد تلقى المشورة من الأخصائيين الفنيين من كل من المكتبين الإقليميين في القاهرة (فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا) وبيروت (فريق العمل اللائق للدول العربية). وخلال مرحلة تصميم المشروع، تلقى أيضاً إرشادات من فروع منظمة العمل الدولية في المقر الرئيسي للمنظمة، مثل وحدة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (DIALOGUE) و فرع المهارات وقابلية التشغيل (SKILLS) مكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP) وفرع التنمية والاستثمار (DEVINVEST).¹⁷⁴ وقد أعرب موظفو منظمة العمل الدولية الذين أُجريت معهم مقابلات عن رضاهم عن الدعم الفني الذي قدمه فريق العمل اللائق وفريق مقر منظمة العمل الدولية.¹⁷⁵ غير أن بعض موظفي منظمة العمل الدولية أفادوا بأن تنسيق الدعم الفني أثناء تنفيذ برنامج سوليفم كان يمكن أن يكون "أكثر سلاسة"، خاصةً من خلال عقد اجتماعات تنسيق أكثر انتظاماً.¹⁷⁶

سمح النهج الإقليمي للمشروع بتبادل الدروس المستفادة والأفكار بين البلدان الأربعة. غير أن بعض موظفي منظمة العمل الدولية قد لاحظوا أن الاختلاف بين البلدان/المناطق والتقدم المُحرز فيها لم يسمح دائماً بتبادل مفيد في البداية. ومع ذلك، وبمجرد إحراز تقدم، قُدمت أمثلة على التبادلات المفيدة. ومن الأمثلة على ذلك زيارة أصحاب المصلحة الفلسطينيين إلى الجزائر لتبادل الأفكار والخبرات بعد الإطلاق الإقليمي للمشروع.¹⁷⁷

¹⁷¹ على سبيل المثال "عدد خرائط الطريق أو الاستراتيجيات أو الخطط المماثلة بشأن الانتقال إلى الاقتصاد المنظم التي تم وضعها واعتمادها من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف"

¹⁷² مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁷³ وثيقة المشروع ومقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁷⁴ وثيقة المشروع ومقابلات مع موظفي العمل الدولية

¹⁷⁵ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁷⁶ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁷⁷ مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

خلق إعداد المشروع بعض التحديات الإدارية/الموارد البشرية أيضاً. أولاً، فبينما كان الموظفون في المكاتب الوطنية يعملون فقط على مشروع سوليفم ويقدمون تقاريرهم إلى كبير الاستشاريين الفنيين الإقليميين، أداءهم كان لا يزال خاضعاً للتقييم "الرسمي" والمناقشة من قبل المدير القطري.¹⁷⁸ ثانياً، عززت مشاركة مكتبي فريق العمل اللائق (على الرغم من قيمتها العالية) من أعمال التنسيق وأدت في بعض الأحيان إلى تضارب في الآراء.¹⁷⁹ وفي هذا الصدد، قدم الموظفون الذين أجريت معهم مقابلات أمثلة على التحديات التي واجهت مشاركة بلدان من إقليم واحد في فعاليات منظمة العمل الدولية التي تركز على الإقليم الآخر (مثل فعالية إقليمية لتبادل المعرفة) نظراً لأنه كان يجب اتباع التقسيم الإقليمي لمنظمة العمل الدولية.¹⁸⁰

في كل بلد من البلدان الأربعة، أدار المشروع موظف وطني متفرغ ومساعد إداري ومالي (باستثناء الأراضي الفلسطينية المحتلة).¹⁸¹ وأظهرت المقابلات مع أصحاب المصلحة مستوى عالٍ من الرضا عن الإدارة على المستوى الوطني. كما أشاد العديد من أصحاب المصلحة بكفاءة وخبرة موظفي منظمة العمل الدولية.¹⁸²

"لقد كان منسق مشروع منظمة العمل الدولية داعمًا ومفيدًا للغاية، حيث اعتبر نفسه جزءًا من فريقنا".¹⁸³
"منسق مشروع منظمة العمل الدولية كان لديه نهج استباقي، حيث كان يضمن سلاسة ورش العمل من خلال التحقق بانتظام من تقدم المشاركين والبقاء حتى انتهاء الجلسات".¹⁸⁴
"كان الخبراء الذين عملوا معنا يتمتعون بالكفاءة الفنية والتوافق التام مع أهداف المشروع. لقد احترموا أفكارنا ونفذوها بفعالية واستعانوا بخبرات متخصصة عند الحاجة".¹⁸⁵
"كان موظفو المشروع جيدين جداً ومحترفين جداً ومتعاونين ومرنين، وزملائي كانوا راضين".¹⁸⁶

عُثر على أحد التحديات المتعلقة بالموارد البشرية في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وبالمقارنة مع البلدان الأخرى، لم يكن منسق مشروع منظمة العمل الدولية وموظفو الدعم يعملون بدوام كامل طوال مدة المشروع. وفي حين أن منسق مشروع منظمة العمل الدولية كان يعمل بدوام كامل لبعض مدة المشروع، فإن الموظفين كانوا مسؤولين عن مختلف تدخلات منظمة العمل الدولية، مما أدى إلى شعور بنقص في عدد الموظفين.¹⁸⁷

5.5 الأثر

وفقاً لمعايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية /لجنة المساعدة الإنمائية، يركز الأثر على مدى قدرة المشروع على إحداث تغييرات على مستوى أعلى من حيث الأهمية، أو الإمكانيات التحويلية، أو النطاق، أو المدى الزمني. لذلك، ينظر هذا القسم في مدى مساهمة المشروع في الانتقال إلى القطاع المنظم والحوار الاجتماعي في البلدان. كما ينظر في كيفية استفادة العاملات والعاملين الشباب من المشروع ومساهمته في تعزيز أهداف التنمية المستدامة 5 و8 و10 و16.

ما هي المساهمة المحتملة للمشروع في الانتقال إلى القطاع المنظم والحوار الاجتماعي في البلدان الأربعة؟

¹⁷⁸ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁷⁹ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁸⁰ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

¹⁸¹ وثيقة المشروع وميزانية مشروع سوليفم المنقحة في فترة التمديد الثاني بدون تكلفة (أكتوبر 2024)

¹⁸² مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية.

¹⁸³ مقابلة مع أصحاب المصلحة

¹⁸⁴ مقابلة مع أصحاب المصلحة

¹⁸⁵ مقابلة مع أصحاب المصلحة

¹⁸⁶ مقابلة مع أصحاب المصلحة

¹⁸⁷ مقابلة مع موظفي منظمة الأمم المتحدة

لقد أرسى المشروع أساساً لتحقيق الأثر. وعلى الرغم من أنه لا يزال الأثر محدوداً لأن بعض أنشطة المشروع لا تزال مستمرة، إلا أن بيانات رصد المشروع تُظهر أن عدداً محدوداً من العمال تمكنوا بالفعل من انتقال مشاريعهم إلى القطاع المنظم¹⁸⁸. وقد حدث تحول في طريقة التفكير فيما يتعلق بالسرد حول العمل غير المنظم والرغبة في معالجة القضايا من خلال الحوار الاجتماعي.

مع الإقرار بأن مشروع سوليفم هو مشروع تجريبي ذو طبيعة استكشافية، فإن تحقيقه للأثر سيعتمد أيضاً على قدرته على تسهيل تبادل الممارسات الجيدة بين أصحاب المصلحة الثلاثة.

وكما لوحظ في فصل الفعالية، تمكن بعض أصحاب المصلحة في مصر بالفعل من انتقال مشاريعهم إلى القطاع المنظم. علاوة على ذلك، تلقى عمال آخرون التدريب على انتقال مشاريعهم إلى القطاع المنظم. وإلى جانب اهتمامهم بالانتقال إلى القطاع المنظم، فإن اكتساب المهارات والمعرفة لانتقال مشاريعهم إلى القطاع المنظم من المرجح أن يمكن من تحقيق الأثر.

تُظهر المقابلات التي أجريت مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة أن المشروع كان قادراً على تشجيع التحول في طريقة التفكير فيما يتعلق بالعمل غير المنظم¹⁸⁹. ففي الجزائر، أشار أحد أصحاب المصلحة إلى أنه في الماضي، لم يكن موضوع العمل غير المنظم يُناقش بشكل كافٍ في المجتمع. ومع ذلك، بعد تنفيذ مشروع سوليفم، حدث تغيير في كيفية النظر إلى قضية العمل غير المنظم. ولم يؤد ذلك إلى مناقشة الموضوع فحسب، بل أدى أيضاً إلى فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على هذا القطاع.

كما أن التوعية التي يقوم بها مشروع سوليفم حول أهمية تناول اللانظامية تضيف قوة على استراتيجية التواصل الخاصة بالمشروع المنشورة، بما في ذلك جهود التوعية الإعلامية المنتظمة حول هذا الموضوع¹⁹⁰.

“كان أحد الإنجازات الرئيسية لبرنامج سوليفم هو النجاح في “كسر أحد المحظورات” من خلال معالجة قضية الاقتصاد غير المنظم في الجزائر بشكل علني. يعد الاقتصاد غير المنظم موضوعاً حساساً وغالباً ما يتم تجنبه في المناقشات العامة في الجزائر، حيث يعمل خارج نطاق الرقابة الرسمية ويُنظر إليه بشكل سلبي من قبل بعض شرائح المجتمع. ومع ذلك، وبفضل برنامج سوليفم، سُلط الضوء على هذه المسألة، مع إجراء مسوحات ودراسات تشخيصية لفهم أفضل لسبب اختيار بعض الفئات، وخاصة الشباب والنساء، البقاء في الاقتصاد غير المنظم.”¹⁹¹

وقد وجد شعور مماثل في لبنان، حيث أكد العديد من أصحاب المصلحة على زيادة وعي العمال نتيجة لأنشطة بناء القدرات التي نفذها سوليفم. ولوحظ أن العمال الآن ليسوا فقط على دراية بحقوقهم، ولكن بسبب زيادة معرفتهم يمكنهم إبلاغ العمال الآخرين، مما قد يؤدي إلى تأثير متتالي وزيادة الوعي في المجتمع ككل. كما أشار أصحاب المصلحة اللبنانيون إلى أنه قبل المشروع لم يكن العمال اللبنانيون، حتى في الحالات التي كانوا يعرفون فيها حقوقهم، يبلغون دائماً عن الانتهاكات، بالرغم من تعرضهم لانتهاكات بسبب الخوف من الانتقام. ومع ذلك، وبعد أنشطة المشروع، ازدادت قدرة العمال وثقتهم في الدفاع عن حقوقهم وتسلط الضوء على الانتهاكات المحتملة التي تحدث¹⁹².

في الأراضي الفلسطينية المحتلة، لم يحدث المشروع علامات واضحة تتعلق بالأثر. ومع ذلك، توجد عوامل تمكين متعددة للأثر يمكن أن تسهم في توليد الأثر إذا ما استمرت. وتشمل هذه العوامل فهماً أفضل لفوائد التشغيل المنظم بين العمال وتطوير “الأدوات والعمليات” التي يمكن أن تسهل التعاون بين الهيئات المكونة من أجل تناول التشغيل غير المنظم¹⁹³. بالمثل، أشار أحد أصحاب المصلحة الذين أجريت معهم مقابلات إلى أنه بفضل المشروع أصبحوا على دراية بمحتوى التوصية 204، والدور المهم الذي يمكن أن يلعبه في تحسين الانتقال إلى القطاع المنظم في سياق الوثائق الأخرى.¹⁹⁴

¹⁸⁸ تقارير سوليفم السنوية الأولى والثاني والثالث وتقرير منتصف المدة

¹⁸⁹ مقابلات مع أصحاب المصلحة

¹⁹⁰ التقارير السنوية الأولى والثانية والثالثة لمشروع سوليفم، الرؤية والتواصل

¹⁹¹ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁹² مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁹³ نقاشات مجموعة تركيز مع المستفيدين ومقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁹⁴ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

أحد العوامل الأخرى التي يمكن أن تمكن من إحداث أثر هو الفهم الراسخ لأهمية الحوار الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، أدرك أصحاب المصلحة في لبنان أن الحوار الثلاثي عامل رئيسي في معالجة القضايا الاجتماعية. وبعد أن أدركوا أهمية الحوار الاجتماعي في معالجة القضايا النظامية، أصبح الشركاء ثلاثي الأطراف الآن أكثر استعدادًا للعمل معًا لدفع عجلة التغيير.

“كان للحوار الاجتماعي دور فعال في تعزيز التعاون. يدرك جميع أصحاب المصلحة أنه لا يمكن لأي جهة فاعلة بمفردها أن تحقق تأثيرًا ذا مغزى بمفردها. (...) وقد أكدت هذه التجربة من جديد أن الهيئات المكونة الثلاثة - العمال وأصحاب العمل والحكومة - تدرك ضرورة العمل معًا. وأظهر المشروع بوضوح أنه لا يمكن لأي من الأطراف العمل بفعالية بمعزل عن بعضها البعض.”¹⁹⁵

وبالمثل أبرز العديد من الهيئات المكونة في الجزائر أن اهتمام الحكومة بتناول قضية التشغيل غير المنظم سيساهم في تعزيز الانتقال من العمل غير المنظم إلى العمل المنظم من خلال الحوار الاجتماعي، مما يؤكد على أن تأثير سوليفم يمتد إلى مستوى السياسات حيث تم اتخاذ تدابير لتعزيز الأنشطة الاقتصادية الرسمية للأفراد الذين ينتقلون من الاقتصاد غير المنظم.¹⁹⁶

ومع ذلك، توجد عوائق متعددة تحول دون إحداث أثر. ففي لبنان، سلطت نقابات العمال الضوء على نقص الموارد اللازمة لمواصلة تنفيذ ما تعلمته خلال المشروع. وبالمثل، تواجه النقابات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا صعوبات في التنظيم بحرية.¹⁹⁷ لذلك، في مصر، يتعامل العمال مباشرة مع صاحب العمل، ولكن يحد ذلك من قدرتهم على المفاوضة بسبب عدم وجود منظمات منظمة.¹⁹⁸

ما الفرق الذي يحدثه المشروع بالنسبة للعاملات والعمال الشباب في البلدان المستهدفة؟

مع استمرار تنفيذ بعض أنشطة المشروع، لم تُظهر البيانات التي جُمعت إذا كانت الأنشطة قد أحدثت أثرًا محددًا على العاملات والعمال الشباب أو على تحقيق الأهداف 5 و8 و10 و16 من أهداف التنمية المستدامة في البلدان المستهدفة.

في وقت إجراء التقييم، كان من السابق لأوانه معرفة ما إذا كان المشروع سيؤثر على الشباب والنساء. لم تُشر البيانات التي تم تجميعها من المقابلات إلى أي فوائد خاصة بالنساء والعمال الشباب في البلدان المستهدفة. وبالمثل، لم تسلط مناقشات مجموعات التركيز مع المستفيدين من التدريب الضوء على أي فوائد خاصة بالإناث والعمال الشباب. وبدلاً من ذلك، نبع ومن المحتمل أن ينبع التأثير تجاه دعم العاملات والعمال الشباب من الفوائد العامة للمشروع. على سبيل المثال، إذا قامت إحدى العاملات و/أو العمال الشباب بنقل مشاريعهم إلى القطاع المنظم بسبب المشاركة في التدريب على مشروع “انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم”، فسيظل هذا النشاط الذي لا تعتمد المشاركة فيه على كونهم إناثاً أو شباباً، يحدث فرقا بالنسبة للعاملات والعمال الشباب في البلدان المستهدفة.

كما يبقى أن ندرك مدى تأثير المشروع في تحقيق الأهداف 5 (المساواة بين الجنسين) و8 (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) و10 (الحد من أوجه عدم المساواة) و16 (السلام والعدل والمؤسسات القوية). ومع ذلك، سيعتمد مدى التأثير على الديناميكيات الإقليمية، خاصة في الأراضي الفلسطينية المحتلة ولبنان، حيث قوضت الحرب قدرة أصحاب المصلحة المشاركين على ضمان تحسين عملية الانتقال إلى القطاع المنظم. ولذلك، يجب أن تأخذ أي اعتبارات للأثر نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة بعين الاعتبار الأثر الضار الذي خلفته الحرب على سوق العمل، خاصة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. أما في لبنان ومصر، يمكن أن يقوض وجود الفساد في البلاد جهود المشروع الرامية إلى إحداث أثر نحو تحقيق الهدفين 10 و16 من أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك في مجال انتقال المشاريع إلى القطاع المنظم.¹⁹⁹

5.6 الاستدامة

وفقاً لمعايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/لجنة المساعدة الإنمائية، تحلل الاستدامة مدى إمكانية الحفاظ على إنجازات المشروع في المستقبل. وسينظر هذا القسم في مدى مشاركة المجموعات المعنية في عمليات صنع القرار المتعلقة بتوجه المشروع وتنفيذه. وفي الوقت

مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁹⁶ مقابلات مع أصحاب المصلحة

¹⁹⁷ الاتحاد الدولي لنقابات العمال (2023). مؤشر الحقوق العالمي للاتحاد الدولي لنقابات العمال 2023: لا تزال المنطقة العربية للأسف تحتل المركز الأسوأ في العالم. متاح [هنا](#)

¹⁹⁸ مقابلة مع أحد أصحاب المصلحة

¹⁹⁹ مقابلات مع أصحاب المصلحة؛ مركز موارد مكافحة الفساد. (2023). U4. مصر: الفساد ومكافحة الفساد - التركيز على مخاطر الفساد غير المالي. متاح [هنا](#)؛ مركز موارد مكافحة الفساد. (2023). U4. لبنان: نظرة عامة على الفساد ومكافحة الفساد. متاح [هنا](#)؛ منظمة الشفافية الدولية. (2023). CPI 2023: 2023. (الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - مقارنة مختلفة لمكافحة الفساد. متاح [هنا](#)).

نفسه، سيسعى هذا القسم إلى فهم مدى تأثير العوامل التي يمكن أن تؤثر على استدامة إنجازات المشروع بمجرد إنهاء المشروع تدريجياً، خاصة في سياق التكرارات المستقبلية المحتملة للمشروع.

هل وضع المشروع استراتيجية خروج لضمان استدامته؟

لم تحدد وثيقة المشروع استراتيجية خروج. ونتيجة لذلك، أوصى تقييم منتصف المدة بأن يضع المشروع استراتيجية خروج إلى جانب الدعم المستمر للمشروع لضمان الحفاظ على الأثر بعد إغلاق المشروع. وأشار موظفو منظمة العمل الدولية الذين أجريت معهم مقابلات إلى أنه تجري حالياً مناقشة طرائق وضع استراتيجية خروج للمشروع، كجزء من أنشطة غلق المشروع. ومع ذلك، لم تنعكس هذه المناقشات في التقارير السنوية التي تغطي عملية التنفيذ، كما كان العديد من وفود الاتحاد الأوروبي وموظفي منظمة العمل الدولية الذين أجريت معهم مقابلات على علم باستراتيجية الخروج.²⁰⁰

وعلاوة على ذلك، أبرزت مقابلة أجريت مع أحد موظفي منظمة العمل الدولية أنه على الرغم من إحراز تقدم في زيادة الوعي بشأن الانتقال إلى القطاع المنظم في سوق العمل، إلا أنه يلزم مرحلة أخرى لتعزيز إنجازات المشروع.²⁰¹

ما هي العوامل التي ستؤثر على استمرارية المشروع؟

أعربت الهيئات المكونة على المستوى القطري/الإقليمي عن اهتمامها بمواصلة أنشطة المشروع وقد أنشأت بالفعل مستوى من الوعي والقدرة على حماية إنجازات المشروع. ومع ذلك، من المرجح أن تقوض عوامل متعددة هذا الجهد. ويرتبط بعضها بعوامل خاصة بكل منطقة، مثل النزاع المسلح، في حين توجد عوامل أخرى، مثل نقص الموارد أو القدرات، وذلك بدرجات متفاوتة في جميع بلدان المشروع.

لاحظ أصحاب المصلحة في جميع بلدان المشروع زيادة الوعي بفوائد الحوار الاجتماعي. وبالإضافة إلى ذلك، رفع المشروع أيضاً وعي المستفيدين والهيئات المكونة حول كيفية انتقال الأفراد إلى القطاع المنظم في بلدانهم وأهميته، مما أدى إلى حصول بعض العمال على وضع منظم. وعلاوة على ذلك، أنتجت العديد من المنتجات المعرفية، مثل الدراسات التشخيصية وتقارير تحديد المهارات وغيرها. وعليه سنسهم المعرفة المكتسبة من خلال أنشطة المشروع وورش العمل الخاصة ببرنامجه إبدأ وحسن مشروعك وأداة برنامج انتقل بمشروع إلى القطاع المنظم المصممة للعمال في استدامة نتائج المشروع ولن تضيع على الأرجح في المستقبل القريب. وينطبق ذلك بشكل خاص على المنتجات المعرفية التي يمكن أن تستخدمها الحكومات الوطنية للاستجابة لسوق العمل غير المنظم أو تلك التي يمكن أن تعتمد عليها المنظمات الإقليمية/الدولية لتسهيل عملها في تدخلات مماثلة في المستقبل.

أخيراً، سنعتمد استدامة نتائج المشروع من خلال مواءمته مع الأهداف الاستراتيجية للاتحاد الأوروبي في المنطقة الأوسع في سياق جدول الأعمال الإقليمي للاتحاد من أجل المتوسط الذي يتمحور حول تعزيز الحوار الاجتماعي والعمل غير المنظم. وفي هذا السياق، وعلى المستوى الإقليمي، يوفر الاجتماع الوزاري القادم للاتحاد من أجل المتوسط بشأن التوظيف فرصة لتبادل أفضل الممارسات والتوصيات الصادرة عن الاتحاد من أجل المتوسط على المستوى الإقليمي والمساهمة في الإعلان الوزاري القادم.

ويعني ذلك أنه ستتاح للمبادرات المستقبلية في هذا المجال المواضيعي فرص إقامة روابط بين مختلف المشاريع في المنطقة وستتمكن من البناء على ما أنجز.²⁰² ويشمل ذلك على سبيل المثال [البرنامج الإقليمي الممول من الاتحاد الأوروبي الخاص بالشباب الذين لا يعملون ولا يتلقون التعليم أو التدريب في منطقة الجوار الجنوبي](#) الذي تم إطلاقه في يناير 2024، حيث يساهم تحديد سوليفم لآليات وسياسات تقديم المهارات والتدريب القائمة على المستوى القطري، في إثراء تصميم هذا البرنامج لاستراتيجيات التوظيف اللاحقة التي تهدف إلى تعزيز التدريب والتعليم والتشغيل.

وعلاوة على ذلك فقد سُلط الضوء على البعد الإقليمي للمشروع باعتباره عنصراً أساسياً لضمان استدامة مبادرات الحوار الاجتماعي مثل مشروع سوليفم، حيث كانت مشاركة الشركاء الاجتماعيين العاملين في مختلف بلدان التنفيذ أمراً أساسياً لضمان مشاركة المكونات ومواءمتها مع جداول أعمال السياسات الوطنية.

ومع ذلك، يعتمد مدى إمكانية تطوير ذلك على السياقات الوطنية المحددة.

²⁰⁰ مقابلات مع أصحاب المصلحة

²⁰¹ مقابلة مع موظفي منظمة العمل الدولية

²⁰² مقابلات مع أصحاب المصلحة

ففي الجزائر، زاد المشروع من استعداد الناس للحديث عن مسألة التشغيل غير المنظم، الأمر الذي جعل الموضوع أقل "حرمة" وسمح بتوليد بيانات لفهمه. ويشير ذلك إلى وجود قدرة متزايدة من قبل أصحاب المصلحة المعنيين لمناقشة الموضوع والاعتماد على البيانات التي جُمعت في حال نُفذت مشاريع مماثلة في المستقبل.²⁰³

في مصر، لوحظ أن الحكومة لم تشارك بفعالية في تنفيذ المشروع ولم تقدم التصاريح الأمنية اللازمة. لذلك، اعتمد العمل السياسي بشكل أساسي على الشركاء الاجتماعيين الآخرين المشاركين في المشروع.²⁰⁴ وتعني قلة مشاركة الحكومة المصرية طوال فترة المشروع، أنه في حال انتهاء المشروع، قد يتعثر تنفيذ السياسات الرئيسية التي يجب تنفيذها من جانب الحكومة. ومع ذلك، فإن دعم منظمة العمل الدولية للحكومة المصرية من خلال موارد أخرى خارج ميزانية مشروع سوليفم، لتطوير استراتيجية وطنية مصرية للتحويل إلى الاقتصاد المنظم، التي أطلقت في فبراير 2024، يمثل فرصة للحفاظ على الزخم الذي تولد من دراسة التشخيص للاقتصاد غير الرسمي للمشروع. في الواقع، تشكل نتائج وتوصيات دراسة التشخيص للمشروع أساس تطوير الاستراتيجية الوطنية، التي يقودها اللجنة الوطنية أنشأتها وتقودها جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر.²⁰⁵

وفي لبنان، أشارت العديد من الهيئات المكونة إلى أنها على استعداد لمواصلة تنفيذ أنشطة البرنامج ودعم انتقال العمال إلى القطاع المنظم.²⁰⁶ ومع ذلك، أشار العديد من الهيئات المكونة المشاركة في المشروع إلى أن قدرتهم المالية ستكون محدودة لمواصلة متابعة أهداف المشروع إذا لم يتلقوا الدعم المالي أو لم يجدوا دعماً موسعاً. وكشفت مناقشات مجموعات التركيز مع أصحاب الأعمال أنه على الرغم من اهتمامهم بانتقال مشاريعهم إلى القطاع المنظم، إلا أنه لا يملك العديد منهم الموارد المالية اللازمة ويحتاجون إلى مساعدة فنية للقيام بجهود الانتقال إلى القطاع المنظم المطلوبة.²⁰⁷ وعلى نطاق أوسع، سيواجه لبنان أيضاً صعوبات في دعم إنجازات المشروع بسبب مجموعة متنوعة من القضايا الهيكلية، بما في ذلك عدم الاستقرار الحكومي، والأزمة المصرفية، والحاجة إلى إصلاحات الاقتصاد الكلي.

وفي الأراضي الفلسطينية المحتلة، كان للحرب في غزة عواقب واسعة النطاق على الحياة الاجتماعية والاقتصادية. حيث ارتفعت نسبة البطالة بشكل كبير، مع تدمير البنية التحتية، والخسائر في الأرواح البشرية في غزة، بالإضافة إلى الآثار الاقتصادية والسياسية للحرب التي انعكست أيضاً على الضفة الغربية.²⁰⁸ وعلاوة على ذلك، إذا لم يلتزموا باتفاق وقف إطلاق النار والبدء في عملية إعادة إعمار غزة وعدم حدوث تحسن في العلاقات الإسرائيلية الفلسطينية، فمن المرجح أن نشهد مزيداً من التدهور في ظروف سوق العمل.

²⁰³ مقابلات مع أصحاب المصلحة

²⁰⁴ مقابلات مع أصحاب المصلحة، التقرير السنوي الثاني الصفحات 25-26

²⁰⁵ التقرير السنوي الثالث لمشروع سوليفم

²⁰⁶ مقابلات مع أصحاب المصلحة

²⁰⁷ مناقشات مجموعات تركيز مع مالكي المشاريع الذين شاركوا في تدريبات انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم في لبنان (إناث)

²⁰⁸ منظمة العمل الدولية (2024)، عام من الحرب في غزة: التأثيرات على التشغيل وسبل العيش في الضفة الغربية وقطاع غزة

6. الاستنتاجات

صُمم مشروع سوليفم لتناول القضايا الحرجة المتعلقة انتقال العمال (و العائلات) والشركات في منطقة الجوار الجنوبي من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم وقابلية التشغيل، على أساس مبادئ الحوار الاجتماعي والثلاثية كما وردت في توصية الاقتصاد المنظم 204. وتوافقت أهداف المشروع بشكل وثيق مع أولويات البرنامج والميزانية الخاصة بمنظمة العمل الدولية وأولويات البرامج القطرية للعمل اللائق، وكذلك مع أولويات الاتحاد الأوروبي في المنطقة ومع الاستراتيجيات الخاصة بالبلدان. وساهمت هذه العوامل في تحقيق مستوى عالٍ من مشاركة أصحاب المصلحة وانخراطهم، الأمر الذي دعم لاحقاً التقدم الذي أحرزه المشروع، خاصةً في إطار النتيجة 1.

طبقت نظرية التغيير في المشروع الإقليمي على جميع البلدان الأربعة، مما سمح بتبادل الدروس المستفادة والممارسات الجيدة بين موظفي منظمة العمل الدولية الوطنيين والشركاء من الهيئات المكونة الثلاثة. ومع ذلك، كان يُنظر إلى تغطية منطقتين (لمنظمة العمل الدولية) وأربعة بلدان مختلفة تماماً على أنها غير مناسبة أحياناً لتحقيق العدالة في السياقات والاحتياجات الوطنية الفريدة. وبسبب التأخيرات والاختلافات الوطنية، لم يسفر المشروع (حتى الآن) عن نتائج كافية على المستوى الوطني يمكن تبادلها على المستوى الإقليمي.

وقد عززت التعديلات التي استجابت لتوصيات تقييمات منتصف المدة مدى ملائمة المشروع وتركيزه وقابليته للإنجاز من خلال تحويل موارد الميزانية من النتيجة 2 إلى النتيجة 1 لزيادة التركيز على الحوار الاجتماعي والسياسات الوطنية المتعلقة بالقطاع غير المنظم. وقد وجد التقييم أمثلة مختلفة للتقدم المحرز نحو النتيجة 1 في شكل زيادة قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في الحوار الاجتماعي وزيادة قدرة المستفيدين على انتقال أنشطتهم إلى القطاع المنظم أو اتخاذ قرارات مستنيرة في هذا الصدد - خاصةً بين النساء. وقد أدى ذلك في بعض البلدان إلى اتخاذ خطوات أولية نحو وضع استراتيجيات أو سياسات أو وثائق وطنية أخرى جديدة بشأن الانتقال إلى القطاع المنظم.

ومع ذلك، بعد اندلاع الحرب في الأراضي الفلسطينية المحتلة وتصاعدها في لبنان، شكك في أهمية التركيز على الانتقال إلى القطاع المنظم حيث كانت الاحتياجات المباشرة لكلا البلدين هي خلق فرص العمل والحماية بسبب زيادة البطالة. وفي الوقت الذي ظل فيه الانتقال إلى القطاع المنظم موضوعاً مهماً، كانت الحاجة إلى خلق فرص العمل واستقرار الأنشطة الاقتصادية أكثر إلحاحاً. فقد شكل الوضع الأمني في كلا البلدين عائقاً حاسماً أمام تنفيذ الأنشطة وتحقيق النتائج (على الرغم من التعديلات التي أجرتها منظمة العمل الدولية والرضا عن المشروع بين أصحاب المصلحة).

واتخذت خطوات هامة فيما يتعلق بتعزيز وعي وقدرة الجهات المستفيدة والهيئات المكونة على التصدي لمخاطر العمل غير المنظم من خلال الحوار الاجتماعي في بلدانهم. والأهم من ذلك، حدث تحول في طريقة التفكير فيما يتعلق بالسرد حول العمل غير المنظم والرغبة في معالجة القضايا من خلال الحوار الاجتماعي.

علاوة على ذلك، وعلى الرغم من الزيادة في الموارد المخصصة للنتيجة 1، فإن توقع استطاعة العديد من أنشطة المشروع ("المخرجات") على خلق بيئة سياسات تمكينية ("النتائج") كان طموحاً ومتفائلاً أكثر من اللازم، دون خطوات وسيطة إضافية، وتوقعات على مستوى النتائج، وجدول زمني أطول لتحويل النتائج إلى أثر (تغيير السياسات).

تم تخفيض مستوى التركيز على النتيجة 2 بعد اجتماع فريق الخبراء المتعدد التخصصات حيث اعتُبرت أنشطة المشروع طموحة للغاية وتوزعت الموارد على النتيجتين بشكل كبير. ونظراً للتأخيرات في النتيجة 2 والاحتياجات الأكثر وضوحاً للنتيجة 1، تقرر تعزيز التركيز على النتيجة 1. ونتيجة لذلك، لم تكن الأنشطة المختلفة في إطار النتيجة 2 قد نُفذت أو أُجريت بحلول وقت التقييم النهائي، بخلاف تنفيذ الدراسة وورش العمل الأولية التي عززت الوعي بشأن المهارات والمؤهلات.

استفاد المشروع من الميزانية المرنة التي أتاحت إعادة تخصيص التمويل بما يتماشى مع أنماط الإنفاق والاحتياجات، مما عزز كفاءة المشروع. وقد أعرب كل من أصحاب المصلحة وموظفي منظمة العمل الدولية عن رضاهم عن إدارة المشروع والدعم الذي قدمه الأخصائيون الفنيون. إلا أن نهج المنطقتين خلق بعض التحديات في التنسيق. وعلاوة على ذلك، لم يكن تخصيص الميزانية واضحاً، خاصةً في المرحلة الاستهلاكية فيما يتعلق بتخصيص الميزانية للبلدان الأربعة.

ونظراً لأنه كان لا يزال المشروع جارياً وقت إجراء التقييم النهائي ونظراً لأن النتيجتين لم تتحققا (بعد) بالكامل، كان من السابق لأوانه أن يكشف التقييم علامات ملموسة للأثر. غير أن بعض الأسس للأثر المستقبلي المحتمل قد وضعت من خلال تعزيز وعي أصحاب المصلحة

والمستفيدين، وتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين من خلال الأدوات التجريبية الخاصة بالمشروع وأنشطته، الأمر الذي يمكن أن يدعم قدرتهم على مواصلة الحوار الاجتماعي والتفاوض حول هذا الموضوع، وبالتالي يساهم في كل من الأثر والاستدامة. إلى جانب ذلك، فقد أحرز المشروع، بما أن تصميمه اتبع عن كثب محتوى توصية منظمة العمل الدولية رقم 204، تقدماً نحو تنفيذ التوصية في البلدان الأربعة.

وعلى وجه الخصوص، يوجد نقص في البيانات حول الفعالية المحتملة للمشروع وأثره على المرأة. وعلى الرغم من أن وثيقة المشروع تؤكد على التركيز على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في المشروع، إلا أن تقارير المشروع والبحوث لا تصف أو توضح كيفية تعميم منظور النوع الاجتماعي ومراعاته في الأنشطة الملموسة (بخلاف المشاركة المتساوية). فقد افتقر المشروع، على سبيل المثال، إلى نهج لرصد كيفية تجربة النساء للأنشطة وما إذا كانت هذه التجربة تختلف عن المشاركين الذكور. وبالمثل، لم يتضمن المشروع إجراءات ملموسة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أو الاستدامة البيئية، وبالتالي لم يحقق مثل هذه النتائج.

وعلى الرغم من زيادة القدرة والوعي، توجد عوامل مختلفة تعيق استدامة المشروع عند انتهائه. إذ لا يزال الحوار الاجتماعي ودور نقابات العمال ضعيفاً، ومن غير الواضح ما إذا كان بإمكان الشركاء الاجتماعيين المساهمة في تطوير السياسات دون دعم صريح من منظمة العمل الدولية. وكانت الحرب وعدم الاستقرار السياسي في الأراضي الفلسطينية المحتلة ولبنان لا تزال مستمرة وقت إجراء هذا التقييم. وقد أعاقنا تحقيق النتائج التي من شأنها أن تدعم التأثير والاستدامة (في المستقبل أيضاً، اعتماداً على مدة استمرار النزاع).

وعموماً، كان المشروع ذا قيمة لأصحاب المصلحة والمستفيدين المستهدفين منه لأنه استجاب لتحديات مهمة في المنطقة، من حيث القطاع غير المنظم، ولكن أيضاً من حيث العوائق التي تحول دون الحوار الاجتماعي والمشاركة الثلاثية الفعالة. وفي أعقاب توصية منظمة العمل الدولية رقم 204، خطا المشروع خطوات مهمة في تعزيز القدرات والوعي فيما يتعلق بالقطاع غير المنظم. ومع ذلك، فقد أعاقت تحديات مختلفة المشروع من تحقيق النتائج المتوقعة منه بشكل كامل وإيجاد أساس متين للتأثير والاستدامة.

7. الدروس المستفادة (د.م.) والممارسات الجيدة

يعرض الملحق الأول والثاني الدروس المستفادة والممارسات الجيدة بالكامل في نموذج منظمة العمل الدولية.

7.1 الدروس المستفادة

د.م. 1 - ينبغي الاتفاق على تخصيص الميزانية على المستوى القطري في مرحلة المقترح أو في المرحلة الاستهلاكية لضمان أن يكون كل مكتب وطني لمنظمة العمل الدولية على علم بالموارد المتاحة له للمشروع.

أشار العديد من الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن نطاق المشروع لم يكن واضحاً لهم في البداية، حيث لم يكن لديهم ميزانية محددة لبلدانهم. وقد أعاقهم ذلك عن تخطيط وتقدير الأنشطة الممكنة في سياقهم الوطني.

د.م. 2 - ينبغي تخطيط الأنشطة الإقليمية حسب التسلسل الزمني بعد تحقيق الإنجازات الوطنية الأولية.

غطى المشروع أربعة بلدان، رغم أنها تتشارك تحديات مشتركة، إلا أنها مختلفة تماماً من حيث أنظمة حكوماتها ومرونتها وحوارها الاجتماعي. لذلك، يعتقد العديد ممن أجريت معهم مقابلات أن المكون الإقليمي لن يكون أكثر أهمية إلا بعد أن يقوموا بتبادل الإنجازات الملموسة مع الدروس المستفادة والممارسات الجيدة. وعلى وجه التحديد، فلن يكون هناك، بما أن البلدان تتبع عمليات مختلفة، الكثير لتبادله دون وجود مثل هذه الدروس والممارسات الملموسة.

ويعتقد من أجريت معهم المقابلات أن المكون الإقليمي كان يمكن أن يكون أكثر قيمة كمرحلة ثانية من المشروع أو بشكل عام في وقت لاحق من المشروع.

7.2 الممارسات الجيدة (م.ج.)

م.ج. 1 - تسمح المرونة في إعادة تخصيص الميزانية من قبل الجهة المانحة وموظفي منظمة العمل الدولية للمشروع بتعزيز أهميته وفعاليته استناداً إلى أنشطة الرصد والتقييم.

وقد أشار تقييم منتصف المدة إلى أن المشروع كان طموحاً للغاية ومشتملاً أكثر من اللازم، مما أعاقه عن تحقيق أهدافه ويمكن أن يعيق تأثيره (حيث لن توضع أسس عميقة كافية للتأثير). ويتمشى تعديل الميزانية للسماح بمزيد من الدعم الكبير في إطار النتيجة 1 مع احتياجات أصحاب المصلحة ويعزز تركيز المشروع وفعاليته.

وبدون إعادة تخصيص الميزانية، كان من الممكن أن تؤدي التأخيرات في إطار النتيجة 2 وعدم التركيز المخصص على النتيجة 1 إلى زيادة إعاقة فعالية المشروع.

م.ج. 2 - أثبتت المواءمة الوثيقة مع معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية فعاليتها وملاءمتها لتصميم التدخل الملموس.

تأسس المشروع ليتماشى مع أهداف توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015، من حيث استخدام الحوار الاجتماعي كوسيلة لتعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم وفرص التشغيل وأداة للمساهمة في تحسين السياسات، ولكن أيضاً كأداة لتحسين الحوار الاجتماعي (وإشراك العمال غير المنظمين) كهدف قائم بذاته. ولذلك، استخدم سوليفم الحوار الاجتماعي لتحقيق تقدم نحو معايير العمل الدولية واستخدمها لتحقيق التقدم في الحوار الاجتماعي. ويمكن أن توفر نتائج نهج سوليفم فيما بعد الدروس المستفادة والممارسات الجيدة للبلدان الأخرى التي تعمل على تحقيق أهداف التوصية.

م.ج. 3 - يعتبر تنظيم فعاليات التعلم من الأقران مع مجموعة صغيرة من البلدان فعالاً لتحقيق تبادل ملموس للدروس والممارسات.

وقد نظم مشروع سوليفم العديد من الفعاليات الإقليمية، وقد حظيت زيارة الأراضي الفلسطينية المحتلة إلى الجزائر بغرض الدراسة بالثناء باعتبارها الأكثر فعالية. وقد أتاح ذلك التواصل والتبادل الوثيق بين عدد مختار من أصحاب المصلحة حيث تمت مناقشة العديد من المواضيع الهامة، بما في ذلك التشغيل والضمان الاجتماعي وحوكمة قطاع العمل. وقد أتاح هذا الشكل المختار إجراء مناقشات أكثر تعمقاً، مما سمح لأصحاب المصلحة الثلاثة بالتعامل مع سياقات مختلفة وبالتالي الإسراع في إحراز تقدم نحو الانتقال إلى القطاع المنظم.

8. التوصيات

استناداً إلى نتائج التقييم واستنتاجاته، وضع فريق التقييم التوصيات التالية.

التوصية 1. ينبغي أن تعمل المشاريع المستقبلية على تحسين تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي بما يتجاوز المشاركة المتساوية للمرأة.

أبرزت وثيقة المشروع أنه سُنَّخذ تدابير لضمان تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في المشروع ومراعاة الفوارق بين الجنسين. غير أنه لا تشير التقارير وإنجازات المشروع إلى أن ذلك قد حدث بما يتجاوز تصنيف بيانات الرصد ومشاركة المرأة على قدم المساواة في أنشطة المشروع. ينبغي للمشاريع المستقبلية على سبيل المثال

- التشاور مع النساء صاحبات المصلحة والمستفيدات وإعداد موجز يعكس تصوراتهن الخاصة لمحتوى المشروع.
- مناقشة/ تجربة أنشطة التدريب مع المستفيدات وتسجيل كيفية إدراكهن لمدى ملاءمة الأساليب والمحتوى. توضيح التعديلات التي أُدخلت على المواد لتعكس نتائج المناقشة.
- رصد الأنشطة وتتبع/ متابعة المستفيدات (على سبيل المثال، استبيانات أو مقابلات قصيرة) لقياس ما إذا كان النشاط قد حقق نتائج متساوية وما هي العوائق (إن وجدت) التي حالت دون تمكن النساء من المضي قدماً بنتائج التدريب/ النشاط.
- إعداد التقارير السنوية عن التدابير الأخرى التي تُتخذ لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
موظفو مشاريع منظمة العمل الدولية وموظفو الرصد والتقييم في المستقبل	متوسط (للمشاريع والمشاريع)	المرحلة الاستهلاكية للمشاريع المستقبلية	مرتفع (للمشاريع المستقبلية)

التوصية 2. تعزيز الصلة بين مفهوم المشروع الإقليمي والسياق الوطني.

أعرب العديد ممن أجريت معهم مقابلات عن قلقهم من أن البلدان الأربعة التي يشملها مشروع "سوليفم" مختلفة للغاية بالنسبة لمفهوم مشروع واحد، خاصةً بعد تصاعد الحرب في الأراضي الفلسطينية المحتلة ولبنان. في حين أن النتائج الإجمالية يمكن أن تستهدف نفس التحديات (مثل القطاع غير المنظم وضعف الحوار الاجتماعي)، إلا أنه يجب أن تكون الأولويات والمخرجات والأنشطة مرنة لضمان أن يتمكن موظفو منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة من الاتفاق على الخطوات المطلوبة والأكثر ملاءمة في بلدانهم.

في حالة مشروع سوليفم، استند تصميم المشروع إلى بحوث أساسية، لكن بعض أصحاب المصلحة شعروا بعدم استشارتهم بقدر كافٍ في التصميم وشعروا أن الأنشطة لم تعكس الأولويات الرئيسية (على سبيل المثال في الأراضي الفلسطينية المحتلة، خاصةً بعد تصاعد الحرب). وعلاوة على ذلك، أدى الاختلاف بين البلدان، وتوزعها على منطقتين من مناطق منظمة العمل الدولية إلى خلق بعض التحديات أمام التنسيق والتعاون الإقليمي. لذلك، ينبغي للمشاريع الإقليمية المستقبلية أن:

- تضمن مشاركة أصحاب المصلحة الوطنيين الرئيسيين (منظمة العمل الدولية والجهات المانحة والهيئات المكونة) في تصميم الأولويات والأنشطة في إطار المشروع، بالاعتماد على خبرة أصحاب المصلحة الرئيسيين والسماح لهم بتحديد أولوياتهم للمشروع.
- تستكشف في تصميم المشروع ليس فقط ما إذا كانت بلدان المشروع تواجه صعوبات متشابهة، ولكن أيضاً ما إذا كان تكوين البلدان يسهل التنسيق الفعال للمشروع والدعم الفني (على سبيل المثال الحد من تغطية مناطق منظمة العمل الدولية المختلفة).

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
موظفو المشروع الوطني والإقليمي في المستقبل	منخفض	المرحلة الاستهلاكية للمشاريع المستقبلية	متوسطة (للمشاريع المستقبلية)

التوصية 3. تعزيز إمكانية تحقيق المشاريع المستقبلية، من خلال إعداد نظرية للتغيير تصاحبها نتائج واقعية يمكن تحقيقها في نطاق مشروع واحد.

كانت نظرية التغيير في مشروع سوليفم طموحة للغاية من خلال توقع تغيير السياسات (أي تمكين بيانات السياسات لتسهيل الانتقال إلى القطاع المنظم، وأطر عمل أنظمة الاعتراف بالتعلم المسبق) بالفعل على مستوى النتائج. في الواقع، تتم عرض "الاستراتيجيات وخرائط الطريق الوطنية للانتقال إلى القطاع المنظم والبدء في تنفيذها" على مستوى المخرجات.

يعتمد تغيير السياسات على العديد من الخطوات وأشكال الدعم التي تتجاوز الأنشطة والنطاق الزمني المتوقع في إطار مشروع واحد. ونظراً لتعقيدات تطوير/تغيير السياسات والنظم، وتأثير الأولويات السياسية والظروف الخارجية الأخرى، فمن الأفضل توقع هذه النتائج على مستوى الأثر. وبالمثل، أشار بعض الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن العلاقة لم تكن واضحة بين التدريب (المخرجات) وتغيير السياسات (النتيجة في مشروع "سوليفم"). ويبدو أن بعض الخطوات كانت مفقودة. كما ينبغي أن يشمل المستوى المتوسط إجراء مناقشات بين أصحاب المصلحة، والتوصل إلى توافق في الآراء بشأن أسباب المشاكل وحلولها، وإعداد تشريعات جديدة لاعتمادها، وتطوير مؤسسات جديدة أو تعزيز المؤسسات القائمة لزيادة القدرة على تنفيذ السياسات ورصدها.

ولذلك ينبغي للمشاريع المستقبلية أن تتجنب توقع تحقيق إنجازات سياسية رفيعة المستوى على مستوى النتائج، لأن عدم تحقيق تغيير في السياسات من شأنه أن يعطي انطباعاً بأن المشروع لم يكن فعالاً. ويمكن أن تتضمن صياغات أكثر واقعية للنتائج ما يلي:

- على مستوى المخرجات، ينبغي أن يشير المشروع إلى الآثار المباشرة جداً للأنشطة، مثل "تنفيذ التدريب"، و"تدريب المستفيدين"، و"عدد الشركاء الاجتماعيين المشاركين في اجتماع"، و"نشر التقارير" وغيرها من الإنجازات الواقعية المنخفضة المستوى. ويشكل تنفيذ الأنشطة الأساس.

- وعلى مستوى النتائج، ينبغي الإشارة إلى الآثار قصيرة ومتوسطة الأجل المتوقعة كنتيجة لتحقيق المخرجات. في حالة مشروع سوليفم، يمكن أن تكون تلك النتائج مرتبطة بزيادة القدرة على إجراء مفاوضات السياسة العامة وزيادة الوعي بالعوائق والمخاطر الناجمة عن القطاع غير المنظم. وينبغي أن تقيس المؤشرات المنفصلة ما إذا كان التدريب وورش العمل قد زادت من القدرات والوعي.

- أما على مستوى النتائج أو الأثر على المدى الطويل، فينبغي ملاحظة التبعات المترتبة على النتائج. في حالة مشروع سوليفم، من المتوقع أن تسمح النتائج المختلفة المتعلقة بالقدرات والوعي لأصحاب المصلحة بالمساهمة في تغيير السياسات.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية والمكاتب القطرية التي تتصور المشاريع الجديدة، الجهات المانحة	منخفض	المرحلة الاستهلاكية للمشاريع المستقبلية	عالية (للمشاريع المستقبلية)

التوصية 4. توسيع نطاق نظام الرصد والتقييم للمشاريع المستقبلية لقياس كل خطوة على طول مسار نظرية التغيير والحصول على بيانات مختلفة لقياس إنجازات المشروع.

ويُقاس التقدم المحرز في مشروع سوليفم إلى حد كبير من خلال المؤشرات الكمية والواقعية التي تقيس أعداد المسجلين وأعداد المشاركين وأعداد خرائط الطريق التي وضعت وغيرها. في حين تكون هذه المؤشرات مناسبة لقياس تنفيذ الأنشطة، والوصول إلى الفئات المستهدفة، والتوازن بين الجنسين، وتحقيق المخرجات الفورية، إلا أنها أقل فعالية لقياس الجودة أو القدرات.

وقد اعتمد تقدم المشروع إلى حد كبير على زيادة وعي وقدرة الشركاء الاجتماعيين بالإضافة إلى المستفيدين. ومع ذلك، لم يتضمن إطار الرصد والتقييم مؤشرات لقياس هذا التغيير، على سبيل المثال من خلال مسح/اختبارات قبل التدريب وبعده، ومسوح المكونات. كما أنه لم يقيس جودة الأنشطة، على سبيل المثال من خلال مسح الرضا أو من خلال المقابلات/مناقشات مجموعة التركيز الحكومية. وبالمثل، يقيس إطار الرصد والتقييم عدد البرامج التدريبية والاعتراف بالتعلم المسبق التي طورت ولكنه لا يحدد معايير جودة تلك الوثائق.

وعلاوة على ذلك، يجب أن يقيس نظام الرصد والتقييم جميع الخطوات بدءاً من المشاركة في النشاط إلى الأثر. من خلال هذا النهج، يمكن لموظفي المشروع تحديد الاختناقات بشكل أفضل. على سبيل المثال، إذا أشارت الهيئات المكونة إلى أنهم لم يتعلموا شيئاً، ولم يحدث أي تغيير في السياسات في إطار الأثر، فإن سبب عدم التغيير واضح. ومع ذلك، إذا أبلغت الهيئات المكونة عن زيادة القدرات، ولكن لا يزال هناك تغيير في السياسات، فإن منظمة العمل الدولية ستحتاج إلى تحديد العوامل التي تعيق ترجمة تلك القدرات إلى نتائج.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية والمكاتب القطرية التي تتصور المشاريع الجديدة، الجهات المانحة	متوسط (المزيد من موارد الرصد والتقييم)	المرحلة الاستهلالية للمشاريع المستقبلية	متوسطة

التوصية 5. النظر في تنظيم اجتماعات إقليمية قرب نهاية المشروع عندما تكون هناك دروس ملموسة يمكن تبادلها. يمكن، خلال المرحلة الانتقالية، أن نقوم بالتبادل من خلال الزيارات الدراسية التي أجريت وجهًا لوجه والتعلم من الأقران.

وخلص التقييم إلى أن الزيارة بغرض الدراسة التي أجريت وجهًا لوجه من جانب الأراضي الفلسطينية المحتلة إلى الجزائر كانت ممارسة جيدة ومثلاً واضحاً على التبادل والدروس المستفادة. وقد اعتُبرت الاجتماعات الإقليمية الأكبر حجماً التي عقدت وجهًا لوجه والمختلطة، مثيرة للاهتمام لكنها لم تحقق نتائج ملموسة أو مساحة للتبادل غير المنظم مقارنة بالتكاليف اللازمة لتنظيم فعالية إقليمية.

وتمثل أحد العوائق أمام فعالية الاجتماعات الإقليمية في عدم وجود نتائج ملموسة لعرضاها على المستوى الوطني. لذلك، اقترح العديد ممن أجريت معهم مقابلات أن الاجتماعات الإقليمية ستكون أكثر فائدة في نهاية المشروع، عندما يمكن عرض ومناقشة الدروس المستفادة والممارسات الجيدة بالفعل.

وبالتالي، يمكن للمشاريع المستقبلية أن تركز الموارد في المراحل الأولى من المشروع بشكل أكبر على التعلم من الأقران والزيارات بغرض الدراسة ذات الأغراض التعليمية الملموسة، مع التخطيط لعقد اجتماعات إقليمية أكبر عند اختتام المشروع.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية والمكاتب القطرية التي تتصور المشاريع الجديدة، الجهات المانحة	منخفضة (تكاليف فعاليات إقليمية أقل)	المرحلة الاستهلالية للمشاريع المستقبلية	متوسطة

التوصية 6. إدماج متابعة خرائط الطريق والاستراتيجيات والتوصيات المتعلقة بالسياسات والمخرجات الاستراتيجية الأخرى لبرنامج سوليفم في مشاريع وبرامج أخرى لمنظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي وفي سياق الاتحاد من أجل المتوسط.

أسفر المشروع عن العديد من التوصيات وخرائط الطريق للانتقال إلى القطاع المنظم التي طُورت، ولكن لم تُعتمد رسميًا للتنفيذ بشكل دائم. ولضمان أن يحقق المشروع أثره المتوقع، يجب على منظمة العمل الدولية، وكذلك الاتحاد الأوروبي، ضمان دعم المتابعة للبلدان الأربعة لتنفيذ توصيات المشروع.

وتشمل أمثلة المتابعة ما يلي:

- إدماج الدعم الفني والتنفيذي في مشاريع منظمة العمل الدولية والإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع والمديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي التي تنفذ للمتابعة.

- تقديم الدعم والمتابعة للهيئات المكونة من قبل الأخصائيين الفنيين في المقر الرئيسي وأفرقة العمل الإنمائي من خلال تفاعلات أخرى مع الهيئات المكونة

- تضمين أنشطة تبادل وتحديثات بشأن خارطة طريق الانتقال إلى القطاع المنظم والتوصيات كجزء من أنشطة واجتماعات الاتحاد من أجل المتوسط.

موجه إلى:	استثمار الموارد	الجدول الزمني:	مستوى الأولويات
المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية وفريق العمل اللائق والإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع والمديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي التابعين للاتحاد الأوروبي	متوسطة (المشاريع الجديدة مكلفة، والاندماج في العمل القائم أقل تكلفة)	طوال عام 2025	عالية

الملحق 1. الدروس المستفادة

الدرس المستفاد 1	في المشاريع المتعددة البلدان، ينبغي الاتفاق على مخصصات الميزانية على المستوى القطري في المقترح أو في المرحلة الاستهلالية.
وصف موجز للدروس المستفادة (حدد العلاقة بإجراء أو مهمة محددة)	وينبغي الاتفاق على مخصصات الميزانية على المستوى القطري في المقترح أو في مرحلة البدء المبكرة لضمان أن يكون كل مكتب وطني من مكاتب منظمة العمل الدولية المشاركة في المشروع على علم بالموارد المتاحة للمشروع وأن يكون قادراً على التخطيط بكفاءة لأنشطة المشروع اللاحقة.
السياق وأي شروط مسبقة ذات صلة	أشار العديد ممن تمت مقابلتهم إلى أن نطاق المشروع لم يكن واضحاً لهم في البداية، حيث لم يكن لديهم ميزانية محددة لبلدانهم. وقد أعاقهم ذلك عن تخطيط وتقدير جدوى الأنشطة في سياقهم الوطني بأكثر الطرق كفاءة.
المستخدمون المستهدفون / المستفيدون	مشاركة منظمة العمل الدولية والجهات المانحة في تصميم المشروع
التحديات / الدروس السلبية - العوامل السببية	عدم وجود معلومات واضحة حول التمويل المتاح لأنشطة المشروع يمنع الموظفين من تخطيط الأنشطة بشفافية وكفاءة.
قضايا النجاح / القضايا الإيجابية - العوامل المسببة	غير متاح
القضايا الإدارية لمنظمة العمل الدولية (الموظفون، الموارد، التصميم، التنفيذ)	ينبغي أن يوضح المشروع في تصميمه مخصصات التمويل الأولية على المستوى القطري بشكل أوضح.
الدرس المستفاد 2	في مشروع متعدد الأقطار، ينبغي التخطيط للأنشطة الإقليمية حسب التسلسل الزمني بعد تحقيق الإنجازات الوطنية الأولية داخل البلد
وصف موجز للدروس المستفادة (حدد العلاقة بإجراء أو مهمة محددة)	وقد غطى المشروع أربعة بلدان، وإن كانت تتشارك تحديات سياقية مشتركة، إلا أنها مختلفة جداً من حيث أنظمة حكوماتها ومرونتها وهيكل الحوار الاجتماعي.
السياق وأي شروط مسبقة ذات صلة	وعلى وجه التحديد، نظراً لأن البلدان تتبع عمليات مختلفة، فلن يكون هناك الكثير لتبادله دون هذه الدروس والممارسات الملموسة في مرحلة مبكرة من المشروع.
المستخدمون المستهدفون / المستفيدون	الجهات المانحة ومنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الثلاثة في المشروع
التحديات / الدروس السلبية - العوامل السببية	يعتقد العديد ممن تمت مقابلتهم أن المكون الإقليمي لن يكون أكثر أهمية إلا عندما يتم تبادل الإنجازات الوطنية الملموسة مع الدروس المستفادة والممارسات الجيدة.
قضايا النجاح / القضايا الإيجابية - العوامل المسببة	غير متاح
القضايا الإدارية لمنظمة العمل الدولية (الموظفون، الموارد، التصميم، التنفيذ)	ينبغي التأكيد على تصميم المكون الإقليمي للمشروع في مرحلة أخيرة من تنفيذ المشروع.

المرفق 2. الممارسات الجيدة الناشئة

وتتيح المرونة في إعادة تخصيص الميزانية من قبل الجهة المانحة وموظفي منظمة العمل الدولية للمشروع تعزيز أهميته وفعاليته استناداً إلى أنشطة الرصد والتقييم.	الممارسة الجيدة 1
وقد أشار فريق الرصد والتقييم إلى أن نطاق المشروع كان طموحاً أكثر من اللازم، وكانت الموارد موزعة بشكل ضئيل للغاية، مما أعاق المشروع عن تحقيق أهدافه ويمكن أن يعوق تأثيره (حيث لن يتم وضع أسس عميقة كافية للتأثير).	ملخص موجز للممارسة الجيدة (العلاقة الرابطة بهدف من أهداف المشروع أو النواتج المحددة، الخلفية، الغرض، إلخ)
وبالتالي، فإن تعديل الميزانية للسماح بمزيد من الدعم الكبير في إطار النتيجة 1 يتماشى مع احتياجات أصحاب المصلحة ويعزز تركيز المشروع وفعاليته.	الشروط والسياق ذو الصلة: القيود أو النصيحة من حيث قابلية التطبيق والتكرار
ويدون إعادة تخصيص الميزانية، كان من الممكن أن تؤدي التأخيرات في إطار النتيجة 2 وعدم التركيز المخصص على النتيجة 1 إلى زيادة إعاقة فعالية المشروع.	إنشاء علاقة واضحة بين السبب والنتيجة
الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية - تحسين الفعالية والأثر المحتمل.	الإشارة إلى الأثر القابل للقياس والمستفيدين المستهدفين
بلدان ومشاريع أخرى ذات نطاق مشروع طموح وموارد محدودة.	إمكانية التكرار وبواسطة من
غير متاح	روابط بأهداف منظمة العمل الدولية العليا (برامج العمل الإنمائي أو نتائج البرامج القطرية أو الإطار البرنامجي الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية)
أثبتت المواءمة الوثيقة مع معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية فعاليتها وملاءمتها لتصميم التدخلات الملموسة.	الممارسة الجيدة 2
تم تأسيس المشروع بما يتماشى مع أهداف توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015، من حيث استخدام الحوار الاجتماعي كوسيلة وأداة للمساهمة في تحسين السياسات، ولكن أيضاً كأداة لتحسين الحوار الاجتماعي (وإشراك العمال غير المنظمين) كهدف قائم بذاته. ولذلك، استخدم المشروع الحوار الاجتماعي لتحقيق التقدم نحو معايير العمل الدولية واستخدم معايير العمل الدولية كوسيلة لإثراء التقدم في الحوار الاجتماعي.	ملخص موجز للممارسة الجيدة (العلاقة الرابطة بهدف من أهداف المشروع أو النواتج المحددة، الخلفية، الغرض، إلخ)
يمكن أن توفر نتائج/مناهج المشروع لاحقاً دروساً مستفادة وممارسات جيدة للبلدان الأخرى التي تعمل على تحقيق أهداف التوصية	الشروط والسياق ذو الصلة: القيود أو النصيحة من حيث قابلية التطبيق والتكرار
كان الحوار الاجتماعي في صميم استراتيجية المشروع والوثيقة الختامية التي تضمنت تركيزاً شاملاً على بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ودعم الحوار الاجتماعي كأساس لتحقيق النتيجتين المنشودتين.	إنشاء علاقة واضحة بين السبب والنتيجة
منظمة العمل الدولية وشركاء المشروع الثلاثة	الإشارة إلى الأثر القابل للقياس والمستفيدين المستهدفين
موظفو منظمة العمل الدولية والوحدات المتخصصة	إمكانية التكرار وبواسطة من
غير متاح	روابط بأهداف منظمة العمل الدولية العليا (برامج العمل الإنمائي أو نتائج البرامج القطرية أو الإطار البرنامجي الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية)

الممارسة الجيدة 3	يعتبر تنظيم فعاليات التعلم من الأقران مع مجموعة صغيرة من أصحاب المصلحة فعالاً لتبادل الدروس والممارسات بشكل ملموس.
ملخص موجز للممارسة الجيدة (العلاقة الرابطة بهدف من أهداف المشروع أو النواتج المحددة، الخلفية، الغرض، إلخ)	وقد نظم مشروع سوليفم العديد من الفعاليات الإقليمية، والتي حظيت منها الزيارة الدراسية لأصحاب المصلحة في الأراضي الفلسطينية المحتلة إلى الجزائر بإشادة من أجريت معهم المقابلات باعتبارها الأكثر فعالية.
الشروط والسياق ذو الصلة: القيود أو النصيحة من حيث قابلية التطبيق والتكرار	وقد اعتُبرت الاجتماعات الإقليمية الأكبر حجماً مثيرة للاهتمام لكنها لم تحقق نتائج ملموسة أو مساحة للتبادل غير الرسمي مقارنة بالتكاليف اللازمة لتنظيم حدث إقليمي بهذا الحجم.
إنشاء علاقة واضحة بين السبب والنتيجة	وقد سمحت الزيارة بالتواصل والتبادل الوثيق بين عدد مختار من أصحاب المصلحة من الأطراف الثلاثة، مما سمح بإجراء مناقشات أكثر تعمقاً.
الإشارة إلى الأثر القابل للقياس والمستفيدين المستهدفين	منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة من الأطراف الثلاثة
إمكانية التكرار وبواسطة من	يمكن للمشاريع المستقبلية أن تركز الموارد في المرحلة الاستهلالية للمشروع بشكل أكبر على التعلم من الأقران والزيارات الدراسية ذات الأغراض التعليمية الملموسة، مع التخطيط لعقد اجتماعات إقليمية أكبر عند اختتام المشروع.
روابط بأهداف منظمة العمل الدولية العليا (برامج العمل الإنمائي أو نتائج البرامج القطرية أو الإطار البرنامجي الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية)	غير متاح



التقييم النهائي المستقل للمشروع

لمشروع "الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار

الجنوبي" (SOLIFEM)

الشروط المرجعية (انظر أدناه الدعوة إلى تقديم العروض)

الاختصاصات

► دعوة للتعبير عن الاهتمام

تبحث منظمة العمل الدولية/ المكتب الإقليمي للدول العربية عن شركة تقييم لإجراء التقييم المستقل النهائي.

من المتوقع أن تستغرق الأنشطة حوالي 40 يوم عمل، على أن يتم تنفيذ العمل خلال الفترة من أغسطس/ آب إلى نوفمبر/ تشرين الثاني 2024 شخصياً و عبر الإنترنت. تطلب الدعوة الحالية إبداء الاهتمام من الشركات المهتمة المتخصصة في تقييم المشاريع.

يرجى الاطلاع على المعلومات الأساسية ومسودة الاختصاصات لمزيد من المعلومات.

مدة العقد: أغسطس وينتهي في نوفمبر 2024. الموعد النهائي لتقديم الطلبات: 5 آب/ أغسطس 2024 (11 مساءً بتوقيت بيروت). وينبغي أن يشمل الملف الشخصي المرغوب فيه لفريق التقييم:

- شهادة ماجستير في العلوم الاجتماعية أو الاقتصاد أو دراسات التنمية أو التقييم أو المجالات ذات الصلة، مع خبرة بحثية قوية مثبتة.
- خبرة لا تقل عن 7 سنوات في إجراء تقييمات المشاريع والبرامج، مع خبرة مثبتة في البرامج المتعلقة بالتنمية.
- مطلوب خبرة سابقة في التقييمات لوكالات الأمم المتحدة.
- الخبرة في التقييم مع منظمة العمل الدولية ومشاريع التعاون مع الاتحاد الأوروبي، بما في ذلك البرامج الإقليمية تعتبر ميزة قوية.
- الخبرة الإقليمية ذات الصلة والإلمام بتنفيذ البرامج والمشاريع في المنطقة.
- الخبرة في مصر والجزائر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة ميزة إضافية.
- إجادة تامة للغة الإنجليزية.
- إتقان اللغتين العربية والفرنسية من خلال أحد أعضاء الفريق.
- الإلمام بمنظمة العمل الدولية ولايتها المعيارية وهيكلها الثلاثي وأنشطة التعاون الفني ميزة قوية
- مهارات ممتازة في التواصل وإجراء المقابلات وكتابة التقارير
- القدرة الواضحة على تقديم نتائج عالية الجودة ضمن مواعيد نهائية صارمة.
- مهارات التيسير والقدرة على إدارة تنوع الآراء في سياقات ثقافية مختلفة.
- يجب ألا يكون لدى جميع أعضاء الفريق أي مشاركة سابقة في تنفيذ المشروع قيد التقييم.

البند	التفاصيل
عنوان المشروع	مشروع "الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي" (SOLIFEM)
رمز التعاون التنموي	INT/20/02/EUR
نوع التقييم	مستقل
توقيت التقييم	نهائي
البلدان	الجزائر، ومصر، ومصر، ولبنان، والأراضي الفلسطينية المحتلة، وبلدان أخرى في منطقة الجوار الجنوبي
النتائج المتعلقة بالبرنامج والميزانية	٨،٥،٣،٢،١ أ
أهداف التنمية المستدامة	٥،٨،١٠، ١٦
تاريخ البدء	مارس ٢٠٢١
تاريخ الانتهاء	ديسمبر ٢٠٢٤
وحدة إدارية	مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر، المكتب الإقليمي للدول العربية/ الفريق الفني للعمل اللائق- بيروت، الفريق الفني للعمل اللائق/ المكتب القطري في القاهرة
وحدة الدعم الفني	فريق الفني للعمل اللائق- بيروت، الفريق الفني للعمل اللائق/ المكتب القطري في القاهرة
الوحدات المتعاونة من منظمة العمل	فرع المهارات وقابلية التشغيل (SKILLS)، وفرع الحوار الاجتماعي والثلاثية (DIALOGUE)،

الدولة	وبرنامج التنمية والاستثمار (DEVINVEST) ، وفرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل (INWORK)
جهات مانحة	المفوضية الأوروبية، المدير العام للإدارة العامة للجوار ومفاوضات التوسيع، الجوار الأوروبي
مدير التقييم	هبة الرفاعي
الميزانية	٤,٤٠٠,٠٠٠ يورو

تقديم المقترحات

يجب على المرشحين المهتمين الذين يعتزمون تقديم تعبير عن الاهتمام تقديم المعلومات التالية:

1. رسالة تعريفية تصف مدى صلة مهارات الموظفين ومؤهلاتهم وخبراتهم بالمهمة.
2. السيرة الذاتية لجميع الأعضاء مع تسليط الضوء على التقييمات السابقة ذات الصلة بسياق وموضوع هذه المهمة.
3. اقتراح مالي مع جميع الرسوم والنفقات معبراً عنها بالدولار الأمريكي.
4. عينة من الأعمال المماثلة التي كتبها المقيم الرئيسي.
5. مرجعان مهنيان على الأقل.
6. تقسيم العمل والأيام بين أعضاء الفريق.

يُرجى إرسال طلبك مع المرفقات ذات الصلة إلى alrifai@ilo.org بحلول **الخميس من آب/أغسطس 2024 (الساعة 11:00 مساءً بتوقيت بيروت)** مع عنوان الموضوع: "ilo.solifem.solifem.yourname"

خلفية عن المشروع

إن مشروع "الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي" (SOLIFEM) هو مشروع مدته ٤٢ شهرًا (مارس ٢٠٢١ إلى أغسطس ٢٠٢٤) يُنفذ بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية، ويدعم الانتقال إلى الاقتصاد المنظم من خلال العمل المنسق لتعزيز قدرة الهيئات الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية في المنطقة، مع التركيز بشكل خاص على الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة، والعمل على جبهتين - أولاً، من أجل وضع استراتيجيات متكاملة بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وثانياً، لتطوير أنظمة التدريب على المهارات والاعتراف بها، مع التركيز بشكل خاص على النساء والشباب.

تستند استراتيجية المشروع على أساس متين من التعاون الثلاثي والحوار الاجتماعي، بما يتماشى مع الولاية العامة لمنظمة العمل الدولية ومع التوصية رقم ٢٠٤ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. حيث تشدد هذه التوصية على الدور الحاسم للحوار الاجتماعي في تصميم وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج الخاصة بالانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وتؤكد تجربة منظمة العمل الدولية أن الحوار الاجتماعي أداة فعالة لتعزيز النظامية وبناء توافق في الآراء بشأن الإصلاحات السياسية والقانونية اللازمة، كما تبين في العديد من البلدان بما في ذلك كوستاريكا، واليونان، والسنغال، وأوروغواي.

وتجري تدخلات المشروع على مستويين: على المستوى الوطني، في المقام الأول في البلدان/الأقاليم الأربعة التي يركز عليها المشروع، وعلى المستوى الإقليمي/البلدان الأقاليم، حيث يجمع المشاركين من مختلف بلدان الجوار الجنوبي.

على المستوى الوطني، يهدف المشروع إلى وضع استراتيجيات وطنية للانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، استناداً بشكل خاص إلى تحسين فهم الاقتصاد غير المنظم، وتعزيز القدرات وتحسين عمليات الحوار والتنسيق بين الهيئات الثلاثية المكونة وغيرهما من أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن تعزيز النظامية وتحسين المهارات وقابلية التشغيل لدى الشباب والنساء كأبعاد رئيسية للتنمية الشاملة والمستدامة. وعلى الصعيد الإقليمي، يهدف المشروع إلى تعزيز آليات الحوار الإقليمي حول السياسات، مما يسمح للبلدان المشاركة بتبادل المعرفة والخبرة التي اكتسبتها والتعلم من بعضها البعض، بالإضافة إلى وضع توصيات وخطط مشتركة للمضي قدماً في عملها على المستويين الوطني والإقليمي. وبالتالي، فإن نتائج المشروع ستوجه وتدعم العمل المشترك والمبادرات المستقبلية المبنية على الحوار الاجتماعي ومن خلال التعاون بين الجنوب والجنوب والتعاون الثلاثي عبر الجوار الجنوبي من أجل بناء حلول مستدامة للمشاكل والتحديات المشتركة.

تساهم المخرجات التالية المخطط لها في تحقيق النتيجة الأولى من المشروع: تمكين أطر السياسات الوطنية لتسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، والتي تم تطويرها من خلال الحوار بين الهيئات المكونة الثلاثة.

- يتم وضع تحليل تشخيصي لعوامل ظهور الاقتصاد غير المنظم وخصائصه وأسبابه وظروفه للاسترشاد به في تصميم وتنفيذ استراتيجية وطنية بشأن الانتقال إلى الاقتصاد المنظم والتحقق من صحتها من قبل الهيئات المكونة الثلاثة.
- تصبح مؤسسات أو آليات الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي أقوى وأفضل من حيث التجهيز لمعالجة مخاطر الاقتصاد غير المنظم وتعزيز الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.
- يتم وضع استراتيجيات أو خرائط طريق وطنية لتحقيق الانتقال التدريجي من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، والبدء في تنفيذها في بلدان/مناطق مختارة محط التركيز.
- تساهم المخرجات التالية المخطط لها في تحقيق النتيجة الثانية من المشروع: تعزيز نظم تنمية المهارات التي تمكن الشباب والنساء في الاقتصاد غير المنظم من الوصول إلى فرص التشغيل في الاقتصاد المنظم.
- تجري الهيئات الثلاثة المكونة ومؤسسات التدريب مسحاً مشتركاً للمهارات وآليات تقديم التدريبات والثغرات المتواجدة في قابلية التشغيل بين العاملين في الاقتصاد غير المنظم.
- تصميم أو مراجعة البرامج التي تعمل على تحسين وصول النساء والشباب في الاقتصاد غير المنظم إلى فرص التدريب والتعلم مدى الحياة.

ترتيبات إدارة المشروع

يتم تنفيذ المشروع من قبل مسؤولي المشروع الموجودين في البلدان/الأقاليم الأربعة المعنية (الجزائر ومصر ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة). ويرأس الفريق كبير الاستشاريين الفنيين المعيّنين دوليًا ومقره في مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر العاصمة، واعتباراً من ديسمبر/كانون الأول ٢٠٢٣، يرأسه مسؤول فني للمشروع معين دوليًا ومقره أيضاً في مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر العاصمة. ويوجد في كل بلد من البلدان الثلاثة منسق وطني للمشروع ومساعد مالي وإداري بينما في الأراضي الفلسطينية المحتلة المسؤول الوحيد المُنَاح هو منسق المشروع.

ويتلقى المشروع الدعم من أخصائيين فنيين من فرق الدعم الفني (فريق العمل اللائق) في القاهرة وبيروت، وكذلك من فرق الدعم الفني في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في كل من فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل (INWORK) وفرع الحوار الاجتماعي والثلاثية (DIALOGUE) وبرنامج التنمية والاستثمار (DEVINVEST) وفرع المهارات وقابلية التشغيل (SKILLS)، كما يعمل المشروع بالتعاون الوثيق مع مكتب الأنشطة العمالية (ACTRAV) ومكتب أنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP) في الميدان وفي المقر الرئيسي. وعلاوة على ذلك، يتلقى المشروع دعماً من برنامج عمل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم المنشأ حديثاً ويتم التخطيط للمبادرات/التدخلات المشتركة وفقاً لذلك.

وقد نصت وثيقة المشروع على تشكيل لجنة استشارية ثلاثية للمشروع في كل بلد/إقليم من أقاليم التركيز؛ وتناسبا مع الواقع العملي، تم إجراء بعض التعديلات لمراعاة السياق الوطني. ففي الأراضي الفلسطينية المحتلة، تتمثل الهيئة الثلاثية في لجنة فرعية تابعة للجنة السياسات العمالية، وهي المؤسسة الرسمية للحوار الاجتماعي الثلاثي. وفي لبنان، هناك مجموعة مرجعية ثلاثية أصغر حجماً أنشئت لتوجيه استراتيجية المشروع وتنفيذه، بمشاركة وزارة العمل فقط، نظراً لمحدودية قدرة الحكومة في سياق الأزمة الاقتصادية المستمرة. أما في الجزائر، فهناك لجنة استشارية للمشروع كبيرة تضم العديد من الوزارات الحكومية والمؤسسات الوطنية، بالإضافة إلى الشركاء الاجتماعيين، كما يتم دعم المشروع أيضاً من قبل مجموعتي عمل فنيّتين معنيتين بالانتقال إلى الاقتصاد المنظم والمهارات، وهو الهيكل كان متوقع منذ البداية لجميع البلدان التي يتم التركيز عليها. وفي مصر، يعمل المشروع مع الشركاء الاجتماعيين.

ينسق مشروع سوليفم مع الشركاء المسؤولين عن تنفيذ مشروع الاتحاد الأوروبي سوليد II "نحو حوار اجتماعي شامل ومنظم في دول جنوب البحر الأبيض المتوسط"، من أجل تعظيم أوجه التآزر وضمان التبادل المستمر للمعرفة والخبرة. كما تُعقد لجنة توجيهية مشتركة على أساس سنوي تجمع بين فرق المديرية العامة لدعم سياسات الجوار والتوسع التابعة للاتحاد الأوروبي وفريق مشروع سوليد II وفريق مشروع سوليفم.

أصحاب المصلحة الرئيسيين في المشروع:

لبنان	الاتحاد العمالي العام في لبنان
	الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان
	جمعية الصناعيين اللبنانيين
	وزارة العمل
الأراضي الفلسطينية المحتلة	وزارة العمل
	اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية
	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
مصر	اتحاد الصناعات المصرية
	الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

اتحاد عمال مصر الديمقراطي		
		نقابة عمال صغار المزارعين
الاتحاد العام للعمال الجزائريين	الجزائر	
الكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية		
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الجزائرية)		
وزارة التكوين والتعليم المهنيين (الجزائرية)		
فرق مشروع سوليد وأصحاب المصلحة		

مواعمة المشروع مع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية وأطر السياسات الوطنية وأهداف التنمية المستدامة

يساهم مشروع سوليفم (SOLIFEM) في نتائج السياسات الشاملة التالية لبرنامج وميزانية منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢-٢٠٢٣:

- النتيجة 1: تصبح الهيئات المكونة الثلاثة قوية ومؤثرة ويصبح الحوار الاجتماعي شامل، ولا سيما المساهمة في المخرج 4-1، بشأن تعزيز الحوار الاجتماعي وقوانين علاقات العمل وعملياتها ومؤسساتها;
- النتيجة 2: معايير العمل الدولية والإشراف الموثوق والفعال، ولا سيما المخرج 2.2 بشأن زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية;
- النتيجة 3: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل فرص التشغيل الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع، وخاصة العمل على دعم الدول الأعضاء لوضع استراتيجيات متكاملة حول الانتقال إلى القطاع المنظم بما يتماشى مع التوصية رقم ٢٠٤;
- النتيجة 4: المؤسسات المستدامة كمصادر مولدة لفرص التشغيل ومشجعة للابتكار والعمل اللائق، ولا سيما الناتج 3-4 بشأن زيادة قدرة الدول الأعضاء على تنفيذ تدابير لتيسير انتقال المؤسسات إلى الاقتصاد المنظم;
- النتيجة 5: المهارات والتعلم مدى الحياة لتيسير الوصول إلى سوق العمل وعمليات الانتقال إليه بما في ذلك الناتج 3-5 بشأن تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تصميم وتقديم خيارات تعلم مبتكرة ومرنة وشاملة;
- النتيجة 6: المهارات والتعلم مدى الحياة لتيسير الوصول إلى سوق العمل والانتقال إليه
- النتيجة 7: توفير الحماية الكافية والفعالة في العمل للجميع، ولا سيما الناتج 4-7 الذي يشمل دعم انتقال العمال غير المنظمين في المؤسسات الرسمية أو في الأسر المعيشية إلى العمل المنظم.

وعلى المستوى الوطني، يرتبط المشروع في الجزائر بنتيجتين من نتائج البرنامج القطري، وهما: (١) النتيجة DZA102: زيادة قدرة مديري ومقدمي التدريب على توقع الاحتياجات من المهارات وتحسين الوصول إلى سوق العمل، و (٢) النتيجة CPO DZA105: تعزيز قدرات الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ استراتيجيات وتدابير لتشغيل الشباب وتيسير الانتقال إلى القطاع المنظم.

وفي مصر يرتبط المشروع بنتيجة البرنامج القطري: CPO EGY 101: بشأن زيادة قدرة الهيئات المكونة على تطوير خدمات سوق العمل ودعم الانتقال إلى العمل اللائق، لا سيما للشباب والنساء، والنتيجة 801: تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل، والنتيجة 802: تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات العمال، والنتيجة 103: زيادة قدرة أصحاب المصلحة الوطنيين على تحسين فرص الحصول على التعلم مدى الحياة وتنمية المهارات الشاملة ودعم الانتقال إلى سوق العمل.

وفي لبنان، يرتبط المشروع بالنتيجة: LBN103: حول تحسين قابلية تشغيل اللاجئين السوريين والمواطنين اللبنانيين للحصول على فرص عمل لائق، و: LBN 104: حول تعزيز قدرة الحكومة والشركاء الاجتماعيين على وضع سياسة وطنية للعمل، وتعميم أهداف التنمية المستدامة

المتعلقة بالتشغيل والعمل اللائق في أطر التنمية الوطنية والاستجابة للآزمات، و: LBN 801 حول تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل، LBN 802 حول تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات العمال.

يرتبط المشروع في الأراضي الفلسطينية المحتلة بنتيجة البرنامج القطري 126 (CPO 126) بشأن تعزيز سياسة التشغيل في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

وَيَتِمَاشَى المشروع في البلدان/الأقاليم محل التركيز، مع خطط التنمية الوطنية/أطر السياسات الوطنية التالية:

- في الجزائر، مخطط عمل الحكومة لعام ٢٠٢٠ من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية.
- في مصر، ورقة استراتيجية الدولة للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٠ واستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠.
- في لبنان، إطار عمل الأمم المتحدة الاستراتيجي للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٠ الذي يركز على تعزيز الحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفرص العمل المنتج للنساء والشباب اللبنانيين.
- في الأرض الفلسطينية المحتلة، أجندة السياسات الوطنية ٢٠١٧-٢٠٢٢ والاستراتيجية القطاعية لقطاع العمل، وبرنامج العمل اللائق الفلسطيني ٢٠١٨-٢٠٢٢ (فيما يتعلق بالحاجة إلى تعزيز الحوار الاجتماعي وحرية تكوين الجمعيات وتعزيز المهارات وريادة الأعمال وتمكين الشباب والمرأة، وتعزيز مشاركتهم في سوق العمل).

وفيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة، يساهم المشروع في تحقيق الهدف الثامن (٨) من أهداف التنمية المستدامة المتمثل في "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع"، وتحديدًا المقصد ٣,٨ "تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية التي تدعم الأنشطة الإنتاجية وخلق فرص العمل اللائق ومباشرة الأعمال الحرة والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول الخدمات المالية" والمقصد ٨,٥ "تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ العمل لقاء العمل المتكافئ القيمة". ويساهم المشروع كذلك في الهدف الأول (١): القضاء على الفقر؛ والهدف الرابع (٤): التعليم الجيد؛ والهدف العاشر (١٠): الحد من أوجه عدم المساواة، والهدف السادس عشر (١٦): تعزيز المجتمعات السلمية والشاملة للجميع. ويرد الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية في المؤشر ٨,٨,٢ من أهداف التنمية المستدامة، بينما تتجسد فعالية المؤسسات وشفافيتها، وصنع القرار المتجاوب والشامل والتشاركي والتمثيلي في المقصدين ٦,٦ و١٦,٧ على التوالي.

على مستوى الاتحاد الأوروبي، يتمشى المشروع مع الإجماع الأوروبي من أجل التنمية لعام ٢٠١٧ وسياسة الجوار الأوروبية المنقحة لعام ٢٠١٥ التي تدعو إلى التركيز على تحقيق التنمية المستدامة وزيادة مرونة واستقرار الجوار الجنوبي للبحر الأبيض المتوسط. وقد أكد إعلان المؤتمر الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط (UfM) بشأن التشغيل والعمل الذي تم اعتماده في عام ٢٠١٩ على الدور الحاسم للحوار الاجتماعي الفعال لمواجهة تحديات النمو والديمقراطية والعدالة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يتمشى المشروع مع أجندة 2021 للبحر الأبيض المتوسط والإعلان الوزاري للاتحاد من أجل المتوسط لعام 2022 بشأن التشغيل والعمل.

أخيرًا، كان الهدف من المشروع في الأصل يتمثل في تقديم مساهمة مهمة في تنفيذ جهود مبادرة "أمم متحدة واحدة" لمعالجة الأثر الاجتماعي والاقتصادي لجائحة كوفيد-١٩ في دول الجوار الجنوبي، على الرغم من أن هذا الأمر قد أصبح أقل أهمية في هذه المرحلة من مراحل تنفيذ المشروع، نظرًا للتطورات الاقتصادية والسياسية الأخرى في المنطقة الأكثر عمقًا. حيث تتماشى التدخلات المخطط لها في المشروع بشكل كامل، على وجه الخصوص، مع الركيزة الثالثة من إطار عمل الأمم المتحدة التي تتناول الاستجابة الاقتصادية والتعافي الاقتصادي من

خلال حماية الوظائف والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والعاملين في الاقتصاد غير المنظم. وتؤكد الركيزة الخامسة لإطار العمل حول التماسك الاجتماعي وقدرة المجتمع، على الصمود على أهمية الحوار الاجتماعي الشامل في وضع وتنفيذ جميع تدابير الاستجابة للأزمات والتعافي منها.

خلفية عن التقييم

تعتبر منظمة العمل الدولية التقييم جزءاً لا يتجزأ من تنفيذ أنشطة التعاون الإنمائي. كما أن التقييم المنهجي وفي الوقت المناسب لبرامجها وأنشطتها هو أيضاً أولوية ثابتة للمفوضية الأوروبية. وقد تم إدراج أحكام في المشروع وفقاً لسياسة التقييم التي تتبعها منظمة العمل الدولية واستناداً إلى طبيعة المشروع والمتطلبات المحددة المتفق عليها وقت تصميم المشروع وأثناء تنفيذ المشروع تتفق مع الإجراءات المعمول بها. كما تم إجراء تقييم داخلي لمنتصف المدة في عام 2023، ومع اقتراب المشروع من نهايته وتماشياً مع سياسة التقييم، من المقرر إجراء تقييم نهائي مستقل.

يهدف التقييم النهائي إلى تقييم الأداء العام للمشروع، وإنجاز النتائج وجودتها، مع التركيز على النهج الموجهة نحو تحقيق النتائج والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. كما أنه سيقم الأثر المحتمل للبرنامج على السكان المستهدفين، وسيقوم بصياغة الدروس المستفادة والتوصيات العملية لتحسين البرامج المماثلة في المستقبل.

الأهداف

وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذا التقييم في تقديم تقييم مستقل شامل لأداء المشروع، مع إيلاء اهتمام خاص لمختلف مستويات نتائجه بقيسه بأهدافه المتوقعة، وتقديم الدروس المستفادة الرئيسية والاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة. كما يهدف أيضاً إلى تقييم القيمة المضافة والتحديات التي يفرضها الطابع الإقليمي/المتعدد البلدان للمشروع. وسيقدم هذا التقييم تقييماً مستقلاً شاملاً للمشروع من خلال المعايير الستة التي وضعتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية - لجنة المساعدة الإنمائية: الملاءمة والاتساق مع التركيز بشكل خاص على الفعالية والكفاءة والاستدامة والأثر المحتمل للمشروع. ويلتزم التقييم بسياسة التقييم التي تتبعها منظمة العمل الدولية 209، ويتم اتباع المبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم²¹⁰.

نطاق التقييم

سوف يقيم هذا التقييم الأداء العام للمشروع بما يتماشى مع نتائجه ومخرجاته المخطط لها ٢٠٢٤. وسوف يغطي جميع جوانب تنفيذ المشروع مع تسليط الضوء على التحديات الرئيسية والممارسات الجيدة. وسيعتمد التقييم على نتائج تقييم منتصف المدة مع التركيز بشكل أكبر على الفترة من أغسطس 2023 إلى أغسطس 2024 التي لم يشملها تقييم منتصف المدة. كما سوف يدمج التقييم القضايا الشاملة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك المعايير والحوار الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين، وإدماج ذوي الإعاقة، وغيرها من الشواغل المتعلقة بعدم التمييز في منهجيته وجميع مخرجاته وستتواءم التغطية الجغرافية مع تغطية المشروع في كل من البلدان/الأقاليم الأربعة؛ وسيكون البعد الإقليمي المتعدد الأقطار لمشروع سوليفم محل تركيز خاص في التحليل.

عملاء التقييم

يتمثل العملاء الأساسيون لهذا التقييم في الجهات المكونة ذات الصلة والحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال في الجزائر ولبنان ومصر والأراضي الفلسطينية المحتلة. بالإضافة إلى ما سبق، مكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر، وفريق المشروع، والفريق الفني للعمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية في القاهرة وببيروت، ومكتب منظمة العمل الدولية الإقليمية لأفريقيا، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية والوحدات الفنية ذات الصلة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، والجهة المانحة ممثلة بالمفوضية الأوروبية في بروكسل ووفودها في البلدان/الأقاليم الأربعة محل التركيز. ويشمل المستخدمون الثانويون أصحاب المصلحة الآخرين في المشروع والوحدات الأخرى داخل منظمة العمل الدولية التي قد تستفيد بشكل غير مباشر من المعرفة الناتجة عن التقييم.

كما سيتم ضمان اتباع نهج تشاركي يشمل أصحاب المصلحة الرئيسيين إلى أقصى حد ممكن.

معايير وأسئلة التقييم

يستخدم التقييم إطار التقييم الموحد لمنظمة العمل الدولية ويتبع معايير التقييم الخاصة بمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي /لجنة المساعدة الإنمائية مع التركيز على إدماج النوع الاجتماعي. وكما ذكر أعلاه، سينصب تركيز التقييم النهائي على الفعالية والكفاءة والتوجه نحو التأثير والاستدامة:

الملاءمة:

- إلى أي مدى لا تزال نتائج تقييم منتصف المدة ملائمة للموضوع؟ هل كان هناك أي تحديثات على نهج المشروع؟

والانساق:

- إلى أي مدى يتماشى المشروع مع التدخلات الأخرى لمنظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي في المنطقة، وخاصة مشروع سوليد II؟ إلى أي مدى يتسق المشروع مع سياسات وأهداف البلدان قيد الدراسة بما في ذلك العمل على النوع الاجتماعي؟

الفعالية

- إلى أي مدى حقق المشروع نتائجه ومخرجاته؟
- كيف أسهمت مخرجات المشروع ونتائجه في استراتيجيات منظمة العمل الدولية بما في ذلك المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية؟
- كيف وإلى أي مدى ساهم المشروع في تقرير منظمة العمل الدولية عن تنفيذ البرنامج والميزانية ونتائج البرامج القطرية؟
- إلى أي مدى يساهم المشروع في أولويات الاتحاد الأوروبي في إطار جدول أعمال الاتحاد من أجل المتوسط وخطة عمل الاتحاد الأوروبي الثالثة المتعلقة بالنوع الاجتماعي (GAP III)، وفي جدول أعمال سياسة الاتحاد من أجل المتوسط بموجب الإعلان الوزاري بشأن التشغيل لعام 2022 وفي أطر السياسات الوطنية للشركاء.
- ما مدى كفاءة التواصل بين فرق المشروع والمكاتب الإقليمية والإدارة الفنية المسؤولة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية؟ هل تلقى المشروع الدعم/الاستجابة الفنية والإدارية الكافية من وحدات الدعم التابعة لمنظمة العمل الدولية؟
- إلى أي مدى استطاع المشروع ضمان تنفيذ التوصيات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة المستخلصة من تقييم منتصف المدة؟

الكفاءة

- إلى أي مدى كانت أنشطة المشروع فعالة من حيث التكلفة؟ هل تم تخصيص الموارد (الأموال والموارد البشرية والوقت والخبرة وما إلى ذلك) بشكل استراتيجي لتحقيق النتائج، خاصة بما يتماشى مع نتائج تقييم منتصف المدة؟
- إلى أي مدى يمكن لنتائج المشروع أن تبرر الوقت والموارد المالية والبشرية المستثمرة في المشروع؟
- كيف سَهّل هيكلة حوكمة المشروع وتحقيق نتائج جيدة وتنفيذ المشروع بكفاءة؟ وإذا لم يكن كذلك، لماذا؟
- إلى أي مدى نظر المشروع في أوجه التباين أو التحيزات المحتملة بين الجنسين ومعالجتها لضمان كفاءة استخدام الموارد

- إلى أي مدى من المحتمل أن تساهم إنجازات المشروع في تنظيم الاقتصاد غير المنظم في البلدان الأربعة؟ ما هي التأثيرات الإيجابية أو السلبية، المقصودة أو غير المقصودة، ذات المستوى الأعلى التي يمكن ربطها بالمشروع؟ ما هو الأثر المتوقع للمشروع على العاملات والعاملين من النساء والشباب؟
- كيف ساهم المشروع في تعزيز الحوار الاجتماعي في المنطقة؟
- كيف يساهم المشروع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة؟ هل يمكن ربط أي إنجاز محدد بشكل مباشر بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة؟

الاستدامة

- هل وضع المشروع استراتيجية خروج لضمان استدامة جهوده؟ ما هي التدابير التي تم أخذها في الاعتبار لضمان استدامة المكونات الرئيسية للمشروع بعد انتهاء مدة المشروع على المستويين القطري والإقليمي؟ هل أخذ المشروع بعين الاعتبار النوع الاجتماعي في تخطيط تدابير الاستدامة؟ هل يمكن بناء المشاريع المستقبلية على نتائج هذا المشروع، بما يضمن الاستدامة والاستخدام الأمثل للنتائج؟

- سيتم إجراء التقييم من قبل فريق تقييم خارجي مستقل. وسيتبع التقييم نهجاً مختلطاً باستخدام البيانات الكمية والنوعية الأولية المتاحة حسب الضرورة.
- ومن المتوقع أن يتم اتباع نهج التثليث لضمان موثوقية وصحة النتائج. كما سيتم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مراحل عملية التقييم.
- ينبغي مناقشة أي تغييرات في المنهجية مع مدير التقييم والموافقة عليها من قبل مدير التقييم. ومن المتوقع أن يتبع فريق التقييم المنهجية التالية:

الإحاطة وصياغة التقرير الاستهلاكي

سيجري فريق التقييم مشاورات أولية مع مدير التقييم وموظفي منظمة العمل الدولية المعنيين بإدارة المشروع والاتحاد الأوروبي وبعض أصحاب المصلحة الرئيسيين. حيث تهدف هذه المشاورات إلى التوصل إلى فهم مشترك بشأن وضع المشروع، والمسائل ذات الأولوية، ومصادر البيانات المتاحة وأدوات جمع البيانات، والخطوط العريضة لتقرير التقييم النهائي. وستتم تغطية المواضيع التالية: حالة الترتيبات اللوجستية، وخلفية المشروع ومواده، وأسئلة التقييم الرئيسية وأولوياته، والتقرير الاستهلاكي/الأولي والنهائي.

استعراض الوثائق وتحليلها

من المتوقع أن يقوم فريق التقييم باستعراض وتحليل الوثائق المتعلقة بالمشروع، والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر وثائق المشروع أو المذكرات المفاهيمية مع الإطار المنطقي، وخطط العمل، والتقارير المرحلية والتقارير الفنية، والتقارير المالية، وأي مواد/دراسات/فعاليات تم إعدادها أو القيام بها في إطار المشروع.

المقابلات الفردية

بعد المراجعة المكتبية وبعد المشاورات الأولية والموافقة على التقرير الاستهلاكي/الأولي، سيعقد فريق التقييم اجتماعات افتراضية ووجهًا لوجه مع أصحاب المصلحة الرئيسيين الذين تم تحديدهم بما في ذلك موظفي منظمة العمل الدولية والجهات المكونة/أصحاب المصلحة. وسيتم إجراء مقابلات فردية أو جماعية بناءً على قائمة أصحاب المصلحة المقدمة.

مناقشات مجموعات التركيز (FGDs)

من المتوقع أن ينظم فريق التدريب المهني مجموعات نقاشية مركزة مع مجموعات مختلفة من المستفيدين النهائيين. وينبغي أن تراعي هذه المناقشات النوع الاجتماعي والجنسية والتغطية الجغرافية والمجالات المواضيعية. وعليه من المتوقع أن يتولى فريق التقييم قيادة جميع الترتيبات اللوجستية المتعلقة بتنظيم مناقشات مجموعات التركيز؛ ولا يمكن لفريق المشروع إلا أن تلعب دوراً تيسيرياً (في مجال الخدمات اللوجستية) فحسب.

صياغة تقرير التقييم

سيقوم فريق التقييم بصياغة تقرير التقييم بناءً على المخطط المتفق عليه في التقرير الاستهلاكي/الأولي. وسيقوم مدير التقييم بمشاركة مسودة التقرير مع موظفي منظمة العمل الدولية المعنيين والشركاء وأصحاب المصلحة لدمج ملاحظاتهم. وعليه يقوم المقيّم بعد ذلك بتعديل تقرير التقييم وتقديم النسخة النهائية إلى مدير التقييم.

سيعقد فريق التقييم ورشة عمل لعرض نتائج التقييم والتحقق من صحة التفسيرات. ويتم تحديد تفاصيل توقيت ورشة العمل ونطاقها مع مدير التقييم خلال العملية.

الإطار الزمني للتقييم

من المقرر أن يبدأ التقييم في يونيو وينتهي في سبتمبر ٢٠٢٤، ويعرض الجدول التالي بالوصف الإطار الزمني المؤقت:

عدد أيام العمل	المهام
٨	المرحلة الاستهلالية/الأولية: مشاورات أولية ومراجعة مكتبية وصياغة تقرير أولي وتقديمه
٢	مراجعة التقرير الأولي وإعادة تقديمه
٢٠	جمع البيانات
١٠	صياغة تقرير التقييم وتقديمه
٣	مراجعة مسودة التقرير النهائي
٢	دمج جميع التعليقات ووضع التقرير في صيغته النهائية
١	ورشة عمل
٤٦	المجموع الكلي

إجمالي أيام العمل الواجب إتمامها مقابل المبلغ المستحق: الدفع ٤٦ يوماً

تتألف المخرجات الرئيسية للتقييم مما يلي (جميعها باللغة الإنجليزية):

- الناتج الأول: التقرير الأولي/ الاستهلاكي مع سجل التعليقات عليه
- الناتج الثاني: مسودة تقرير التقييم
- الناتج الثالث: النسخة الثانية من مسودة تقرير التقييم مع سجل التعليقات عليه
- الناتج الرابع: عرض باوربوينت
- الناتج الخامس: تقرير التقييم النهائي مع نموذج منفصل للملخص التنفيذي ونماذج للدروس المستفادة والممارسات الجيدة مملوءة على النحو الواجب (وفقاً للإجراء الموحد لمنظمة العمل الدولية، سيعتبر التقرير نهائياً بعد موافقة مكتب التقييم بمنظمة العمل الدولية)

شروط الدفع

- ١٠ في المائة من إجمالي الرسوم مقابل الناتج الأول أعلاه على أن يوافق عليه مدير التقييم
- ٣٠ في المائة من إجمالي الرسوم مقابل الناتج الثاني أعلاه
- ٦٠ في المائة من إجمالي الرسوم مقابل الناتج الثالث والرابع والخامس أعلاه، على أن يوافق عليهم مسؤول التقييم الإقليمي لمنظمة العمل الدولية.

ترتيبات الإدارة

يرفع فريق التقييم تقاريره إلى مديرة التقييم في منظمة العمل الدولية وعليه أن يناقش معها أي مسائل فنية ومنهجية. ويقدم مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لأفريقيا والفريق الفني للعمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية في القاهرة ومكتب منظمة العمل الدولية في الجزائر الدعم الإداري واللوجستي أثناء عملية جمع البيانات، ويعتمد مكتب التقييم تقرير التقييم النهائي ويوقع عليه. يتولى مكتب التقييم مسؤولية إجراء التقييم وفقاً للاختصاصات التالية:

- استعراض الاختصاصات واقتراح أي تنقيحات على أسئلة ومنهجية التقييم خلال المرحلة الأولية/الاستهلاكية
- استعراض المواد الأساسية للمشروع (مثل وثيقة المشروع والتقارير المرحلية).
- إعداد تقرير /أولي استهلاكي
- تطوير منهجية التقييم وتنفيذها (مثل إجراء المقابلات واستعراض الوثائق) للإجابة على أسئلة التقييم.
- قيادة جميع الخدمات اللوجستية وتنسيق عملية جمع البيانات.
- إجراء مشاورات تحضيرية مع مدير التقييم قبل إجراء زيارة التقييم.
- إجراء مقابلات مع الأطراف المعنية الرئيسية وجمع المعلومات
- إجراء مناقشات جماعية مركزة
- تحليل النتائج المستخلصة من إجراء المقابلات مع الأطراف المعنية الرئيسية ومناقشات مجموعات التركيز
- إعداد مسودة أولية لتقرير التقييم تشمل مدخلات من أخصائيي منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة/ أصحاب المصلحة
- إعداد وإجراء ورشة عمل حول نتائج التقييم
- إعداد التقرير النهائي بناءً على ملاحظات منظمة العمل الدولية والجهات المانحة وأصحاب المصلحة الآخرين التي تم الحصول عليها بشأن مسودة التقرير.

مدير التقييم في منظمة العمل الدولية مسؤول عن:

- صياغة الاختصاصات
- وضع الصيغة النهائية للاختصاصات شاملة المدخلات التي يتم الحصول عليها من الزملاء في منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين
- تعيين المقيّم
- تزويد المقيّم بالمواد الأساسية للمشروع.
- استعراض التقرير الأولي/الاستهلاكي والمسودة الأولية للتقرير النهائي، وتعميمها للتعليق عليها وتقديم تعليقات مدمجة إلى المقيّم على التقرير الأولي/الاستهلاكي والتقرير النهائي
- استعراض التقرير النهائي
- التنسيق مع مسؤول التقييم الإقليمي للحصول على موافقة مكتب التقييم على التقرير النهائي.
- نشر التقرير النهائي على أصحاب المصلحة
- تنسيق المتابعة حسب الضرورة.

مسؤول التقييم الإقليمي لمنظمة العمل الدولية²¹¹:

- تقديم الدعم لتخطيط التقييم
- الموافقة على اختيار استشاري التقييم والصيغة النهائية للاختصاصات
- استعراض مسودة تقرير التقييم وتقرير التقييم النهائي ورفعها إلى مكتب التقييم بمنظمة العمل الدولية
- نشر التقرير حسب الاقتضاء.

فريق المشروع مسؤول عن:

- استعراض مسودة الاختصاصات وتقديم المدخلات
- توفير المواد الأساسية للمشروع، بما في ذلك الدراسات والأوراق التحليلية والتقارير والأدوات والمنشورات التي تم إنتاجها وأي مذكرات خلفية ذات صلة
- تقديم قائمة مقترحة بأصحاب المصلحة
- المشاركة في جلسات الإحاطة التحضيرية قبل زيارات التقييم.
- تقديم الدعم في الترتيبات اللوجستية للزيارات
- مراجعة مسودة التقرير الأولية وتقديم التعليقات عليها
- المشاركة في جلسة استخلاص المعلومات حول النتائج والاستنتاجات والتوصيات

²¹¹ لأغراض هذا التقييم، يكون مسؤول التقييم الإقليمي هو مدير التقييم.

- يلتزم هذا التقييم بالمبادئ التوجيهية للتقييم في منظمة العمل الدولية وقواعد ومعايير الأمم المتحدة.
- تُرفق الاختصاصات بمدونة قواعد السلوك لإجراء التقييم – "مدونة قواعد السلوك للتقييم في منظمة العمل الدولية"²¹². ويوقع الاستشاري الذي وقع عليه الاختيار على استمارة مدونة قواعد السلوك مع العقد.
- يتم اتباع المبادئ التوجيهية الأخلاقية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم طوال فترة التقييم.
- ألا يكون للخبير الاستشاري أي صلة بإدارة المشروع أو أي تضارب آخر في المصالح من شأنه أن يتعارض مع استقلالية التقييم

الملحق 4. قائمة الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات

جدول مقابلات مع أصحاب المصلحة

#	الاسم	النوع	المنظمة
عالمياً وإقليمياً			
1	ناوية راؤول	أنثى	بعثة الاتحاد الأوروبي، الجزائر
2	ليلي إميرسون	أنثى	بعثة الاتحاد الأوروبي، بيروت
3	أحلام فاروق	أنثى	بعثة الاتحاد الأوروبي، القاهرة
4	ميتيا جورجوينبور	ذكر	بعثة الاتحاد الأوروبي، القدس الشرقية
5	أنافرانس ويتمان	أنثى	الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع
6	ستيفانو دوتو	ذكر	الإدارة العامة لمفاوضات الجوار والتوسيع
7	إيمانويل روري	أنثى	المديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي
8	بينجامين فان زيفيرين	ذكر	المديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية والإدماج الاجتماعي
9	هند بينامار	أنثى	الاتحاد العربي للنقابات
10	زيد ديببي	ذكر	الاتحاد المتوسطي لكنفدراليات المؤسسات (بزنس ميد)
11	هشام هاشيكا	ذكر	الاتحاد المتوسطي لكنفدراليات المؤسسات (بزنس ميد)
12	جيهان بوتيا	أنثى	الاتحاد المتوسطي لكنفدراليات المؤسسات (بزنس ميد)
لبنان			
13	ريتا بينجاني	أنثى	وزارة العمل (لبنان)
14	أليسار شايا	أنثى	الاتحاد العمالي العام في لبنان
15	عبد اللطيف تياركي	ذكر	الاتحاد العمالي العام في لبنان
16	غسان حجازي	ذكر	الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان
17	فرح عبد الله	أنثى	الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان
18	هاني أذار	ذكر	جمعية الصناعيين اللبنانيين
19	أحمد جابر	ذكر	جمعية الصناعيين اللبنانيين
الأراضي الفلسطينية المحتلة			
20	عبير مغربي	أنثى	وزارة العمل (الأراضي الفلسطينية المحتلة)
21	نزيه مارداوي	ذكر	اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية
22	عبد الحميد شيباني	ذكر	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
23	ساهر صرصور	ذكر	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
24	وسيم كلبونة	ذكر	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
25	خالد بركات	ذكر	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
مصر			
26	سيد تركي	ذكر	اتحاد الصناعات المصرية

27	عبد المنعم الجمال	ذكر	الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
28	عيد مرسل	ذكر	الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
29	أسامة أبو الحديد	ذكر	EDL
30	عبد الفتاح عبد العزيز	ذكر	نقابة صغار المزارعين
الجزائر			
31	لواتي طيب	ذكر	الاتحاد العام للعمال الجزائريين
32	مجواتيلي محفود	ذكر	الاتحاد العام للعمال الجزائريين
33	عطية مالك	ذكر	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
34	نسيب حمامة	أنثى	وزارة التكوين والتعليم المهنيين
35	اولد يوسف حامد	ذكر	وزارة الفلاحة والتنمية الريفية
36	صافي كريم	ذكر	وزارة التجارة
37	ذكرى كاسبادي	أنثى	وزارة السياحة والصناعات التقليدية

جدول 8. مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية

#	الاسم	النوع	المنظمة
38	سامية أرشيبلا (2X)	أنثى	مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي التابع لمنظمة العمل الدولية، الجزائر
39	روزا بن يونس	أنثى	المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية، الجزائر
40	محمد أوشيني	ذكر	مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي التابع لمنظمة العمل الدولية، الجزائر
41	منتصر حمدان	ذكر	مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي التابع لمنظمة العمل الدولية، الأراضي الفلسطينية المحتلة
42	إيمان حكيم	أنثى	مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي التابع لمنظمة العمل الدولية، مصر
43	جيداء صقر	أنثى	مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي التابع لمنظمة العمل الدولية، مصر
44	ميليسا بدير	أنثى	مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي التابع لمنظمة العمل الدولية، لبنان
45	مصطفى سيد	ذكر	فريق العمل اللائق التابع للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في بيروت
46	وفاء عبد القادر	أنثى	فريق العمل اللائق التابع للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في القاهرة
47	فيكي لوينج	أنثى	مقر منظمة العمل الدولية فرع التشغيل والاستثمار
48	كرستين هوفمان	أنثى	مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي في إفريقيا فرع المهارات وقابلية التشغيل
49	كارولين أوريلي	أنثى	مقر منظمة العمل الدولية فرع المهارات وقابلية التشغيل (متقاعدة)
50	فريد حجازي	ذكر	مكتب أنشطة أصحاب العمل بمنظمة العمل الدولية
51	خوسيه مانويل ميدينا تشيكا	ذكر	مكتب أنشطة أصحاب العمل بمنظمة العمل الدولية

الملحق 5. مصفوفة أسئلة التقييم، بما في ذلك جمع البيانات

5.1 مصفوفة أسئلة التقييم

أسئلة التقييم والمعايير	المؤشرات	مصادر البيانات	طرق جمع البيانات	المخبرين الرئيسيين
الصلة				
السؤال الرئيسي الأول: إلى أي مدى لا تزال نتائج تقييم منتصف المدة للمشروع ذات صلة بمشروع سوليفم؟				
كيف تقارن ظروف المشروع الحالية بالظروف التي كانت سائدة وقت إجراء تقييم منتصف المدة؟ هل يوجد أي تغييرات مهمة في السياق أو احتياجات أصحاب المصلحة أو نطاق المشروع تؤثر على مدى صلة نتائج تقييم منتصف المدة؟	التغييرات التي لوحظت في سياق المشروع و/أو احتياجات أصحاب المصلحة و/أو نطاق المشروع منذ إجراء تقييم منتصف المدة. مدى إبلاغ المستجيبين عن التغييرات التي طرأت على ظروف المشروع مقارنةً بوقت إجراء تقييم منتصف المدة.	- وثائق المشروع.	- البحث المكتبي. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
ما هي الرؤى المستخلصة من تقييم منتصف المدة التي لا تزال قابلة أكثر للتطبيق على أنشطة المشروع الحالية؟ ما هي التحديات والدروس المستخلصة من تقييم منتصف المدة التي يمكن تكيفها لنتناسب بشكل أفضل مع الوضع الحالي للمشروع؟	إلى أي مدى يرى المجيبون أن نتائج وتوصيات تقييم منتصف المدة لا تزال ذات صلة الآن بسياق المشروع وأنشطته. مدى ما خلص إليه التقييم الحالي من استنتاجات وتوصيات تستند إلى البحث الأولي.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتبية. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
السؤال الرئيسي الثاني: هل استحدثت أي تعديلات في نهج المشروع منذ تقييم منتصف المدة، وإذا كانت الإجابة نعم فما هي النتائج؟				
كيف أدمجت توصيات تقييم منتصف المدة في نهج المشروع؟	إلى أي مدى أفاد المجيبون بأن دروس وتوصيات تقييم منتصف المدة أدمجت في المشروع على المستوى الوطني/الإقليمي. التحديات التي حددت في تنفيذ توصيات تقييم منتصف المدة كما ذكرت في المراجعات المكتبية والمقابلات ومناقشات مجموعة التركيز.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
كيف أثرت تحديثات نهج المشروع على التقدم العام للمشروع نحو تحقيق أهدافه؟	مدى اتساق التعديلات الوطنية والإقليمية التي أدخلت على نهج المشروع مع أهداف المشروع المتعلقة بالقضايا الاجتماعية المتعلقة بالقطاع غير المنظم، كما ورد في المراجعات المكتبية والمقابلات ومناقشات مجموعة التركيز.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتبية. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
ما هي الآراء التي قدمها أصحاب المصلحة حول نهج المشروع المحدث؟	التغذية الراجعة من جانب المستجيبين استجابةً لنتائج تقييم منتصف المدة والتعديلات اللاحقة التي أجريت على المشروع.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتبية. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
الاتساق				
السؤال الرئيسي الأول: على المستوى الإقليمي، إلى أي مدى كان المشروع متسقًا مع المشاريع/البرامج الأخرى الممولة من منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي المنفذة في نفس السياق، ومع احتياجات المستفيدين من المشروع؟				
على المستوى الإقليمي، كيف يتسق مشروع سوليفم مع أولويات وأهداف المشاريع/البرامج الأخرى الممولة من منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي في البلدان المستهدفة، وخاصة مشروع سوليد 2؟	أمثلة على مشاريع و/أو برامج مماثلة ممولة من منظمة العمل الدولية و/أو الاتحاد الأوروبي تعمل في نفس السياق وتستهدف مجموعة مماثلة من المستفيدين. إلى أي مدى ذكر المجيبون أن أهداف سوليفم تتماشى أو تتداخل مع مشاريع مماثلة تعمل في نفس السياق وتستهدف مجموعة مماثلة من المستفيدين، وخاصة مشروع سوليد 2.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
على المستوى الإقليمي، ما هي الجهود التعاونية أو أوجه التآزر التي نُشنت مع	أمثلة على الشراكات، وتقاسم الموارد، والأنشطة المشتركة، واجتماعات التنسيق، والرصد المشترك،	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتبية.	الجهات المانحة وموظفو منظمة

مشاريع/برامج أخرى ممولة من منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي وكيف عززت هذه الجهود اتساق مشروع سوليفم؟	وغيرها من الأنشطة المنفذة لتحقيق أقصى قدر من المواءمة والتنسيق وتجنب الازدواجية بين مشروع "سوليفم" والمشاريع/البرامج الأخرى في المنطقة.	- المقابلات.	العمل الدولية والمكونات.
كيف، وإلى أي مدى، ساهم المشروع في تقرير منظمة العمل الدولية عن تنفيذ البرنامج والميزانية ونتائج البرنامج القطرية؟	مدى إسهام مخرجات المشروع ومؤثراته في التقدم المحرز في تقرير منظمة العمل الدولية عن البرنامج والميزانية ونتائج البرنامج القطرية.	- وثائق المشروع.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
كيف، وإلى أي مدى أسهمت مخرجات المشروع في أولويات الاتحاد الأوروبي في إطار جدول أعمال من أجل المتوسط، وخطة عمل للمساواة بين الجنسين الثالثة و جدول أعمال سياسة الاتحاد من أجل المتوسط في إطار الإعلان الوزاري بشأن التشغيل لعام 2022؟	إلى أي مدى تساهم أهداف ومؤشرات مخرجات المشروع في التقدم في تحقيق أولويات الاتحاد الأوروبي على النحو المحدد في كل من جدول أعمال المتوسط وخطة عمل المساواة بين الجنسين الثالثة و جدول أعمال سياسة الاتحاد من أجل المتوسط.	- وثائق المشروع.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.

السؤال الرئيسي الثاني: إلى أي مدى كان المشروع متسقاً مع أطر السياسات الوطنية في الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة بشأن التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظم؟

كيف اتسقت أهداف مشروع "سوليفم" مع السياسات الوطنية للبلدان المستهدفة بشأن التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظم؟	أمثلة على السياسات والمبادرات الوطنية للبلدان المستهدفة بشأن التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظم.	- وثائق المشروع.	موظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
ما هي التعديلات الخاصة بالبلدان التي أجريت لضمان مواءمة مشروع سوليفم مع سياقات السياسات الفريدة لكل بلد في مجال التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظم؟	أمثلة على التعديلات الخاصة بالبلدان التي أجريت لمواءمة مشروع سوليفم مع السياسات والأولويات الوطنية بشأن التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظم.	- وثائق المشروع.	موظفو منظمة العمل الدولية والمكونات والمستفيدون.

الفعالية

السؤال الرئيسي الأول: إلى أي مدى حقق المشروع مخرجاته ونتائجه أو من المرجح أن يحققها؟ هل كانت هناك أي نتائج غير متوقعة للمشاريع؟

إلى أي مدى ساهمت السياسات الوطنية وآليات الحوار الاجتماعي القائمة في تيسير انتقال العمال غير المنظمين والوحدات الاقتصادية إلى القطاع المنظم، وهل طورت هذه الآليات من خلال الحوار الثلاثي؟	إلى أي مدى أنجزت المخرجات والمؤشرات الأخرى الموضوعية نحو تحقيق النتائج.	- وثائق المشروع.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات والمستفيدون.
إلى أي مدى مكّنت أنظمة المهارات المعززة الشباب والنساء في الاقتصاد غير المنظم من الوصول إلى التشغيل المنظم؟	إلى أي مدى تحققت أهداف المخرجات والمؤشرات الأخرى المعنية بتحقيق النتائج.	- وثائق المشروع.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات والمستفيدون.
إلى أي مدى حققت سوليفم نتائج غير متوقعة، إن وجدت؟	أمثلة على النتائج غير المتوقعة.	- وثائق المشروع.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية

و المكونات و المستفيدين.	- مناقشات مجموعة التركيز.			
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية و المكونات و المستفيدين.	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	- وثائق المشروع.	أمثلة على القيمة المضافة و/أو الإنجازات الناتجة عن الشكل الإقليمي للمشروع. إلى أي مدى أفاد أصحاب المصلحة بأن الشكل الإقليمي للمشروع ساهم في تحقيق أهداف المشروع.	إلى أي مدى ساهمت الصيغة الإقليمية للمشروع، مقارنة بالصيغة القطرية، في تحقيق أهداف المشروع؟
السؤال الرئيسي الثاني: ما هي العوامل الرئيسية (التمكينية أو المعيقة) التي أثرت في تحقيق أو عدم تحقيق نتائج المشروع؟				
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية و المكونات و المستفيدين.	- البحوث المكتبية. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	- وثائق المشروع.	أمثلة على العوامل التي مكنت من تنفيذ مشروع سوليفم. إلى أي مدى كانت العوامل التمكينية أكثر أهمية من غيرها. إلى أي مدى كانت هناك جهود مبذولة لتوسيع نطاق العوامل التمكينية لدعم تنفيذ المشروع.	إلى أي مدى كانت العوامل التمكينية موجودة أثناء تنفيذ مشروع سوليفم؟
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية و المكونات و المستفيدين.	- البحوث المكتبية. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	- وثائق المشروع.	أمثلة على العوامل التي أعاقَت تنفيذ مشروع سوليفم. إلى أي مدى كانت العوامل المعوقة أكثر أهمية من غيرها. مدى تنفيذ التدابير التخفيفية، إن وجدت، للحد من تأثير العوامل المعوقة.	إلى أي مدى كانت هناك عوائق أثناء تنفيذ مشروع سوليفم؟
السؤال الرئيسي الثالث: كيف أسهمت مخرجات المشروع ونتائجه في استراتيجيات منظمة العمل الدولية المعممة بما في ذلك المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي ومعايير العمل؟				
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية و المكونات و المستفيدين.	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	- وثائق المشروع.	تقييم مواد وأنشطة ورسائل التواصل الخاصة بالمشروع لتقييم مدى تضمينها للغة والصور المرآية للنوع الاجتماعي وتعزيز الشمولية وعدم التمييز. تصورات المستجيبين حول مدى دمج المشروع لمبادئ المساواة بين الجنسين والأشخاص ذوي الإعاقة.	إلى أي مدى دُمجت مبادئ المساواة بين الجنسين والأشخاص ذوي الإعاقة في تصميم أنشطة المشروع وتنفيذها؟
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية و المكونات و المستفيدين.	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	- وثائق المشروع.	عدد الحلول المستدامة بيئياً المدرجة (أي الأنشطة التدريبية) المذكورة في وثائق المشروع والمقابلات. النسبة المئوية لميزانية المشروع المخصصة لتنفيذ الحلول المستدامة بيئياً. أمثلة/عدم وجود تقييمات الاستدامة البيئية للأنشطة أثناء التنفيذ. أمثلة/عدم وجود توثيق لآليات الرصد التي أنشئت لتتبع أداء وفعالية الحلول البيئية بعد المشروع.	ما هي الحلول المحددة المستدامة بيئياً، إن وجدت، التي اقترحها المشروع أو نفذها لمعالجة القضايا البيئية خلال فترة المشروع وما بعدها؟
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية و المكونات و المستفيدين.	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	- وثائق المشروع.	أمثلة على إدماج الحوار الاجتماعي والثلاثية في تصميم المشروع (بما في ذلك ورش عمل أصحاب المصلحة مع الهيئات واللجان التوجيهية التي تضم الهيئات المكونة). عدد أنشطة التواصل الثلاثية المخطط لتنفيذها. إدراك المكونات بأن الحوار الاجتماعي والثلاثية قد أخذت بعين الاعتبار أثناء التصميم في المقابلات.	إلى أي مدى يتضمن تصميم المشروع الحوار الاجتماعي والثلاثية كوسيلة لتحقيق الأهداف وكهدف في حد ذاته؟
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية و المكونات و المستفيدين.	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	- وثائق المشروع.	أمثلة/عدم وجود تعزيز لمعايير العمل الدولية في تصميم المشروع ووثائق المشروع (أي توصيات السياسات أو أنشطة التوعية لتحسين معايير العمل). إشارات إلى تعزيز معايير العمل الدولية من قبل أصحاب المصلحة في المقابلات.	إلى أي مدى يتضمن تصميم المشروع تعزيز معايير العمل الدولية؟
السؤال الرئيسي الرابع: إلى أي مدى كفل المشروع تنفيذ التوصيات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة من تقييم منتصف المدة؟				
الجهات المانحة و موظفو منظمة العمل الدولية	- البحوث المكتبية. - المقابلات.	- وثائق المشروع.	أمثلة على النتائج المستخلصة من تقييم منتصف المدة في تنفيذ المشروع في البلدان المستهدفة.	كيف أدمجت النتائج المستخلصة من تقييم منتصف المدة في أنشطة المشروع، خاصةً فيما يتعلق بالنتيجة 2 المتعلقة بنظم المهارات؟

إلى أي مدى ذكر المجيبون أن نتائج تقييم منتصف المدة ادمجت في أنشطة المشروع في البلدان المستهدفة.			و المكونات والمستفيدون.
ما هي العوامل التي أعاقَت أو مكنت من تنفيذ نتائج تقييم منتصف المدة؟	أمثلة على العوامل التي مكنت أو أعاقَت تنفيذ نتائج تقييم منتصف المدة في المشروع. إلى أي مدى كانت العوامل التمكينية أو المعوقة أكثر أهمية من غيرها. مدى الجهود المبذولة لتوسيع نطاق العوامل التمكينية لدعم تنفيذ المشروع. مدى تنفيذ التدابير المخففة، إن وجدت، للحد من تأثير العوامل المعوقة.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات والمستفيدون.

الكفاءة

السؤال الرئيسي الأول: هل نُفذ المشروع بالطريقة الأكثر كفاءة من حيث الموارد المالية والبشرية، خاصةً بما يتماشى مع نتائج تقييم منتصف المدة؟

إلى أي مدى استفاد المشروع من التخطيط الذي زاد من إمكانية استخدام الموارد المالية والبشرية بطريقة فعالة من حيث التكلفة؟	مدى تحديد التخطيط المقدار المطلوب من الموارد المالية والبشرية. مدى صحة التخطيط في تحديد العوامل التمكينية والعوائق المحتملة التي تحول دون تحقيق الكفاءة من حيث التكلفة أثناء التنفيذ. مدى تحديد أوجه التآزر المحتملة لضمان كفاءة التكلفة. مدى نجاح التخطيط في ضمان كفاءة آليات إدارة المشروع لضمان كفاءة التكلفة.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية.
إلى أي مدى نجح المشروع في تحقيق وفورات في التكاليف خلال فترة التنفيذ؟	أمثلة على الوفورات المالية خلال فترة تنفيذ المشروع. مدى مساهمة آليات الإدارة والتواصل في تحديد فرص التوفير والاستفادة منها.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
إلى أي مدى ساهمت آليات الرصد في تحقيق كفاءة التكاليف والوفورات أثناء تنفيذ المشروع؟	إلى أي مدى كانت آليات الرصد كافية لتحديد فرص تحقيق الكفاءة من حيث التكلفة وفرص التوفير. إلى أي مدى تمت مناقشة نتائج الرصد لضمان فعالية التكلفة وتحديد فرص الوفورات. إلى أي مدى دعمت نتائج الرصد تنفيذ المشاريع.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية.
كيف دُمجت توصيات تقييم منتصف المدة في تخطيط موارد المشروع وتخصيصها؟	أمثلة للتدابير المُتخذة بناءً على توصيات تقييم منتصف المدة لتحسين تخطيط الموارد واستخدامها.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.

السؤال الرئيسي الثاني: إلى أي مدى راعى المشروع العمليات التشاركية لأصحاب المصلحة؟ إلى أي مدى كانت هذه العمليات فعالة وشاملة للجميع، خاصةً فيما يتعلق بالحوار مع مشروع سوليد 2؟

إلى أي مدى ساعدت عمليات إشراك أصحاب المصلحة، خاصةً من مشروع سوليد 2، في تحديد الفرص الفعالة من حيث التكلفة لتقديم الملاحظات والتوجيهات أثناء التنفيذ؟	أمثلة على الطرق التي يمكن لأصحاب المصلحة من خلالها تقديم التغذية الراجعة أثناء المشروع. ما مدى اعتقاد أصحاب المصلحة أن هذه الطرق لتقديم التغذية الراجعة كانت فعالة من حيث التكلفة.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
إلى أي مدى أستخدمت مدخلات أصحاب المصلحة، وخاصةً من مشروع سوليد 2، لتحديد (1) فرص توفير التكاليف و(2) ضمان فعالية التكلفة أثناء تنفيذ مشروع سوليفم؟	أمثلة على التغذية الراجعة لأصحاب المصلحة التي أستخدمت من أجل توفير التكاليف ودعم كفاءة التكلفة. ما مدى مساهمة هذه التغذية الراجعة في توفير التكاليف ودعم كفاءة التكلفة. إلى أي مدى ذكر أصحاب المصلحة أن تغذيتهم الراجعة أستخدمت لتوفير التكاليف ودعم كفاءة التكلفة.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتبية. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات والمستفيدون.

السؤال الرئيسي الثالث: إلى أي مدى نظر المشروع في التباينات أو التحيزات المحتملة بين الجنسين ومعالجتها لضمان كفاءة استخدام الموارد والنتائج العادلة؟

إلى أي مدى حددت الميزانية وبنود الأنشطة المخرجات والمدخلات الخاصة بالمرأة؟	أمثلة على بنود الميزانية التي تعكس إدماج المرأة أمثلة على تخصيص الموارد لتعزيز مشاركة المرأة.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية.
كيف قام تصميم المشروع وتنفيذه بتكثيف تخطيط موارده وتخصيصها لتلبية الاحتياجات المحددة للرجال والنساء على حد سواء في السياقات المحلية؟	أمثلة على أنشطة المشروع المصممة للتغلب على العوائق الخاصة بالنوع الاجتماعي. ما مدى ذكر المجيبون أن أنشطة المشروع أفادت الرجال والنساء على حد سواء. أمثلة على الجهود المبذولة لضمان استفادة الرجال والنساء على حد سواء من أنشطة المشروع على قدم المساواة.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية.

السؤال الرئيسي الرابع: ما مدى فعالية التواصل بين فرق مشروع منظمة العمل الدولية والمكاتب الإقليمية والإدارة الفنية المسؤولة في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية؟ هل تلقى المشروع الدعم/الاستجابة الفنية والإدارية الكافية من وحدات الدعم التابعة لمنظمة العمل الدولية؟

إلى أي مدى أدى التواصل بين فرق مشروع منظمة العمل الدولية والمكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية إلى تنفيذ مشروع سوليفم بطريقة فعالة من حيث التكلفة؟	أمثلة على قنوات الاتصال والحوار التي أنشأتها/أو استخدمتها فرق المشروع والمكاتب الإقليمية ومنظمة العمل الدولية. مدى ذكر أصحاب المصلحة أن قنوات الاتصال هذه أستخدمت لزيادة كفاءة المشروع إلى أقصى حد.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية.
إلى أي مدى كان الدعم الفني والإداري الذي تلقاه المشروع من وحدات الدعم التابعة لمنظمة العمل الدولية مفيداً وفي الوقت المناسب؟	إلى أي مدى تلقى المشروع الدعم الإداري والفني في الأطر الزمنية المطلوبة وعمل على تلبية احتياجات مشروع سوليفم الأكثر إلحاحاً. إلى أي مدى تم تكثيف الدعم الإداري الذي تلقوه مع احتياجات المشروع والسياق المحلي.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
إلى أي مدى ساهمت الصيغة الإقليمية للمشروع، مقارنة بالصيغة القطرية، في تحسين تخصيص الموارد واستخدامها؟	أمثلة على تحسين تخصيص و/أو تخطيط الموارد الناتج عن الشكل الإقليمي للمشروع. إلى أي مدى أفاد أصحاب المصلحة أن الشكل الإقليمي للمشروع ساهم في تحسين تخطيط الموارد واستخدامها.	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات والمستفيدون.

الأثر

السؤال الرئيسي الأول: بالنظر إلى التقدم المحرز في المشروع، ما هو احتمال مساهمته في الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى القطاع المنظم في البلدان الأربعة المستهدفة؟

إلى أي مدى مكن مشروع سوليفم آليات السياسة الوطنية من تيسير انتقال العمال والوحدات الاقتصادية إلى التشغيل المنظم من خلال الحوار الاجتماعي؟	إلى أي مدى مكن مشروع سوليفم آليات السياسة الوطنية من تسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية إلى التشغيل المنظم من خلال الحوار الاجتماعي؟	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
إلى أي مدى عزز مشروع سوليفم نظم تنمية المهارات التي تمكن النساء والشباب من الوصول إلى التشغيل المنظم؟	إلى أي مدى عزز مشروع سوليفم نظم تنمية المهارات التي تمكن النساء والشباب من الوصول إلى التشغيل المنظم؟	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.

السؤال الرئيسي الثاني: كيف ساهم المشروع في تعزيز الحوار الاجتماعي في المنطقة؟

ما هي التغييرات والتحسينات في التواصل والتعاون بين الشركاء الاجتماعيين التي يمكن أن تعزى إلى المشروع؟	ما هي التغييرات والتحسينات في التواصل والتعاون بين الشركاء الاجتماعيين التي يمكن أن تعزى إلى المشروع؟	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
إلى أي مدى عزز المشروع قدرة أصحاب المصلحة الهيئات المكونة الثلاثة على المشاركة في الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي؟	إلى أي مدى عزز المشروع قدرة أصحاب المصلحة الهيئات المكونة الثلاثة على المشاركة في الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي؟	- وثائق المشروع. - البحوث المكتوبة. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.

السؤال الرئيسي الثالث: ما الفرق الذي أحدثه المشروع بالنسبة للعاملات والعاملين الشباب في البلدان المستهدفة؟

إلى أي مدى اكتسبت العائلات والعاملون الشباب في البلدان المستهدفة/الدول المستهدفة إمكانية الحصول على عمل منظم لائق؟	إلى أي مدى اكتسبت العائلات والعاملون الشباب في البلدان المستهدفة/الدول المستهدفة إمكانية الحصول على عمل منظم لائق؟	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتوبة. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
كيف ساهم المشروع في تعزيز تحقيق الأهداف 5 و8 و10 و16 من أهداف التنمية المستدامة في البلدان المستهدفة؟	كيف ساهم المشروع في تعزيز تحقيق الأهداف 5 و8 و10 و16 من أهداف التنمية المستدامة في البلدان المستهدفة؟	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتوبة. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.

الاستدامة

السؤال الرئيسي الأول: هل وضع المشروع استراتيجية خروج لضمان استدامة جهوده؟ ما هي التدابير التي درست لضمان استدامة مكونات المشروع بعد انتهائه المشروع على المستويين القطري والإقليمي؟

إلى أي مدى وضعت فرق المشروع أفضل الممارسات والتدابير المؤسسية التي تزيد من (1) الملكية و(2) قدرة أصحاب المصلحة في الهيئات المكونة الثلاثة على مواصلة السعي إلى الانتقال إلى التشغيل المنظم، دون مزيد من دعم منظمة العمل الدولية؟	أمثلة على التدابير المؤسسية و/أو أفضل الممارسات و/أو عوامل النجاح التي اتخذتها فرق المشروع على المستويين الوطني والإقليمي لضمان ملكية أصحاب المصلحة الثلاثية وقدرتهم. ما مدى امتلاك أصحاب المصلحة للموارد المالية والبشرية لمواصلة متابعة أهداف المشروع دون دعم مالي من منظمة العمل الدولية. إلى أي مدى ذكر أصحاب المصلحة أن لديهم استعداد وقدرة على تولي متابعة أهداف المشروع.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتوبة. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
هل راعى المشروع النوع الاجتماعي في تخطيط تدابير الاستدامة الخاصة به، وإذا كان الأمر كذلك، كيف؟	أمثلة على التدابير المتخذة التي تراعي الفوارق بين الجنسين لضمان ملكية وقدرة صاحبات المصلحة في متابعة أهداف المشروع على المستوى الوطني والإقليمي. ما مدى امتلاك أصحاب المصلحة من النساء للموارد المالية والبشرية لمواصلة متابعة أهداف المشروع دون دعم منظمة العمل الدولية.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتوبة. - المقابلات.	موظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.

السؤال الرئيسي الثاني: إلى أي مدى يمكن للمشاريع المستقبلية أن تبني على استمرارية سوليفم ونتائجها؟ ما هي العوامل الرئيسية التي ستؤثر على الاستمرارية؟

إلى أي مدى يظهر أصحاب المصلحة الهيئات المكونة الثلاثة (1) الملكية و(2) القدرة على مواصلة أهداف المشاريع بعد انتهاء المشروع؟	أمثلة على عوامل الاستدامة التي تقود ملكية أنشطة المشاريع على المستوى المحلي والإقليمي. مدى توفر الموارد المالية والبشرية لمواصلة تنفيذ أهداف المشروع بعد انتهائه.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتوبة. - المقابلات.	الجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.
إلى أي مدى توجد عوامل التمكين والعوائق التي تحول دون استمرارية المشروع على المستويين الإقليمي والوطني؟	أمثلة على العوامل التي تمكّن أو تعيق استدامة مشروع سوليفم. إلى أي مدى تبدو العوامل التمكينية أو المعرّقة أكثر أهمية من غيرها. ما مدى الجهود المبذولة لتوسيع نطاق العوامل التمكينية لدعم استمرار المشروع. ما مدى تنفيذ التدابير المخففة، إن وجدت، لدعم استمرار المشروع.	- وثائق المشروع.	- البحوث المكتوبة. - المقابلات. - مناقشات مجموعة التركيز.	المستفيدون والجهات المانحة وموظفو منظمة العمل الدولية والمكونات.

5.2 استبيان المقابلة على المستوى الإقليمي

يوضح هذا الملحق استبيانات المقابلات التي استُخدمت لتوجيه فريق التقييم والخبراء الوطنيين عند التعامل مع المشاركين في مشروع سوليفام. قبل كل مقابلة، تم تقديم إرشادات لكل خبير مع مشاركة مؤشرات رئيسية ومكونات المشروع وأهدافه. وقد أجرى الخبراء الوطنيون المقابلات باللغة العربية وفي الموقع، بينما أجرى فريق التقييم الأساسي المقابلات التي يمكن إجراؤها عبر الإنترنت باللغة الفرنسية أو الإنجليزية.

وقد أظهر البحث المكتبي الأولي وجود بعض الاختلافات في سياقات البلدان واحتياجاتها والأنشطة المنفذة. ولذلك، تم تطوير استبيانات المقابلات في المراحل التالية:

1. تطوير نماذج الاستبيانات لضمان تغطية جميع مواضيع مصفوفة التقييم (المقدمة في هذا التقرير)
2. تحديد مجالات الاهتمام على مستوى الدولة والأنشطة المحددة التي تم إجراؤها
3. تطوير الاستبيانات لكل جهة معنية تعكس سياق الدولة والأنشطة التي شاركت فيها كل جهة معنية.
4. ترجمة الاستبيانات ومراجعتها من قبل الخبير الوطني.

يقدم القسمان التاليان نماذج الاستبيان الخاصة بالخطوة الأولى الواردة أعلاه، والتي سيتم تصميمها خصيصًا.

وسيتم استخدام هذا الاستبيان لموظفي منظمة العمل الدولية على مستوى المقر الرئيسي، والأخصائيين في منظمة العمل الدولية، وموظفي مشروع سوليفام، والجهات المانحة. ويتم إجراء هذه المقابلات عبر الإنترنت، باللغة الإنجليزية (أو الفرنسية) من قبل فريق التقييم الأساسي.

الجدول 8 استبيان المقابلة على المستوى الإقليمي

مقدمة	
هل يمكنك أن تقدم لنا نبذة مختصرة عن نفسك، ومنذ متى شاركت في مشروع سوليفام؟ وما هو دورك في المشروع؟	
الملائمة	المستجيبون
١	ما هي التغييرات الرئيسية التي حدثت في بيئة مشروع سوليفام منذ إجراء تقييم منتصف المدة في فبراير 2024؟ هل تغيرت الاحتياجات التي يواجهها العمال وأصحاب العمل منذ إجراء تقييم منتصف المدة في [البلد/المنطقة]؟ كيف تغيرت هذه الاحتياجات؟ إرشادات للقائم بالمقابلة: اشرح بإيجاز التوصيات والممارسات الجيدة التي تم تحديدها في تقييم منتصف المدة.
٢	هل تؤثر هذه التغييرات التي حدثت في [البلد/المنطقة] على مدى فائدة التوصيات والممارسات الجيدة الخاصة بتقييم منتصف المدة لـ [البلد/المنطقة]؟
٣	ما هي التوصيات أو الممارسات الجيدة التي توصل إليها تقييم منتصف المدة والتي لا تزال مفيدة لأنشطة مشروع سوليفام في [البلد/المنطقة]؟ إذا لم تعد بعض هذه الأفكار قابلة للتطبيق، فما هي

	التحديات أو الدروس المستفادة من تقييم منتصف المدة التي ينبغي تكيفها لتلبية الاحتياجات الحالية للمشروع؟
٤	كيف تم تنفيذ توصيات تقييم منتصف المدة في [البلد/ المنطقة]؟ وما هي النتائج التي تم تحقيقها؟ إرشادات للقائم بالمقابلة: اطلب من الشخص المعني أن يشرح الدروس المستفادة أو الممارسات الجيدة المرتبطة بالتغييرات الناجمة عن توصيات تقييم منتصف المدة

الاستاذ	المستجيبون
١	كيف قمت بتنسيق عملك مع أنشطة المشاريع الأخرى الممولة من منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي في [البلد/ المنطقة]، بما في ذلك مشروع سوليد II؟ المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة وموظفو مشروع سوليد II
٢	هل اتخذت أنت وزملائك أي تدابير للتنسيق وتجنب التداخل بين فرق منظمة العمل الدولية المختلفة في البلدان والمكاتب الإقليمية (المكتب الإقليمي للدول العربية والمكتب الإقليمي لأفريقيا) والمقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية المشاركة في مشروع سوليد II؟ هل يمكنك وصف كيف حدث ذلك؟ المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة وموظفو مشروع سوليد II
٣	هل لاحظتم أي تداخل أو تكرار في عمل مشروع سوليد II، بما في ذلك مع مشروع سوليد II؟ هل لاحظتم أي تأزر؟ المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة وموظفو مشروع سوليد II
٤	هل تعتقد أن هذا المشروع يساهم في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية ونتائج البرنامج القطري؟ المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة وموظفو مشروع سوليد II
٥	هل تعتقد أن هذا المشروع يساهم في أولويات الاتحاد الأوروبي في إطار جدول أعمال البحر الأبيض المتوسط وخطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين III وأجندة سياسة الاتحاد من أجل المتوسط في إطار إعلان الوزاري بشأن التشغيل لعام 2022؟ المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٦	هل تعتقد أن هذا المشروع يساهم في السياسات الوطنية للدول المستهدفة فيما يتعلق بالتشغيل والنوع الاجتماعي والنظامية؟ إرشادات للقائم بالمقابلة: إذا شدد الشخص على الاختلافات بين الدول، فاطلب منه توضيح ذلك. المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية

الفعالية	المستجيبون
----------	------------

١	هل تم تنفيذ جميع الأنشطة والمخرجات التي كان من المتوقع تنفيذها في مشروع سوليفم في [البلد/المنطقة]؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما الذي أعاق التنفيذ؟ ما الذي أعاق تحقيق أهداف مشروع سوليفم (إذا لم يتم تحقيق أي منها)؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٢	هل تعتقد أنه من خلال دعم مشروع، يتم وضع سياسات وطنية وحوار ثلاثي لتسهيل انتقال العمال إلى الاقتصاد المنظم؟ وخاصة بالنسبة للنساء والشباب. لماذا/لماذا لا؟ إرشادات للقاء بالمقابلة: إذا لم يشارك بعض من الهيئات المكونة بشكل عام في الحوار، فاسألهم عن السبب، وإذا كانت هناك اختلافات بين البلدان، فاطلب منهم توضيح ذلك	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٣	هل تعتقد أن نظام المهارات في البلدان المستهدفة، من خلال دعم سوليفم، يساعد النساء والشباب على الوصول بشكل أفضل إلى العمل المنظم؟ لماذا/لماذا لا؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٤	ما هي العوامل الرئيسية التي ساعدت على تحقيق أهداف سوليفم؟ وما هي العوامل الرئيسية التي عرقلت تحقيق هذه الأهداف؟ ولماذا؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٥	إلى أي مدى تم أخذ قضايا المساواة بين الجنسين في الاعتبار أثناء تصميم المشروع؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٦	كيف تم تشجيع الهيئات التمثيلية لأصحاب العمل والنقابات العمالية على المشاركة في الأنشطة؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٧	كيف تم استخدام الحوار الاجتماعي طوال المشروع، إن وجد؟ وهل كانت هناك أي صعوبات في تضمين الحوار الاجتماعي والهيئات المكونة الثلاثة خلال مرحلة التصميم والتنفيذ؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٨	إلى أي مدى يتضمن تصميم المشروع تعزيز معايير العمل الدولية؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٩	هل حدد تصميم المشروع أو تنفيذه أي مشاكل بيئية، وإذا كان الأمر كذلك، فهل تم تقديم حلول مستدامة؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
١٠	كيف قام المشروع بتعديل أنشطة المشروع بعد تقييم منتصف المدة في [البلد/المنطقة]؟ وخاصة الأنشطة بموجب النتيجة ٢	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة

١١.	ما هي العوامل الرئيسية التي ساعدت على تعديل المشروع بما يتماشى مع تقييم منتصف المدة؟ ما هي العوامل الرئيسية المُعرّقة؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
الكفاءة		
١	هل كان للمشروع بشكل عام تخطيط جيد حدد أيضاً الاحتياجات من الموارد البشرية والمالية، والعقبات التي تحول دون التنفيذ، وأخذ في الاعتبار الاختلافات بين الجنسين فيما يتعلق باحتياجات المستفيدين؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما مدى نجاح التنفيذ في اتباع التخطيط؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٢	هل تعتقد أن الموارد الزمنية كانت كافية لتحقيق أهداف المشروع؟ هل كانت هناك أي تأخيرات كبيرة في التنفيذ، وإذا كان الأمر كذلك، فما هي العوامل التي ساهمت في حدوثها؟ هل تم التغلب عليها، وإذا كانت الإجابة بنعم، فكيف؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٣	هل تعتقد أن الموارد المالية والبشرية كانت كافية لتحقيق الأهداف؟ لماذا؟ لماذا لا؟ هل كان هناك أي اختلاف بين البلدان؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٤	هل تعتقد أن الموارد (الوقت، الموارد البشرية والمالية) تم استخدامها بكفاءة في التنفيذ بشكل عام؟ لماذا؟ لماذا لا؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٥	هل كنت قادراً على تحقيق أي مدخرات من أي من الأنشطة؟ هل كانت هناك أي أنشطة أكثر تكلفة مما كان متوقعاً؟ صف الظروف لهذه الأنشطة؛	المقر الرئيسي، موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي والوطني، الجهة المانحة
٦	كيف تم دمج توصيات تقييم منتصف المدة في تخطيط موارد المشروع وتخصيصها؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٧	كيف تمكن أصحاب المصلحة في المشروع من تقديم مدخلات في تخطيط موارد المشروع وتخصيصها؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٨	هل تم تخصيص الموارد لزيادة مشاركة المرأة في أنشطة المشروع؟ إذا كان الأمر كذلك، هل تم استخدامها؟	المقر الرئيسي والأخصائيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة

٩	هل تعتقد أن موارد سوليفم للرصد والتقييم كانت كافية؟ هل يمتلك الموظفون المعنيون ، بما في ذلك المنسقون الوطنيون ، القدرات الفنية المطلوبة لتقديم بيانات/مدخلات الرصد والتقييم؟	المقر الرئيسي، موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي والوطني، الجهة المانحة
١٠	هل تم استخدام معلومات الرصد والإبلاغ والإدارة هذه لاتخاذ القرارات على مستوى التنسيق الوطني/الإقليمي/المقر الرئيسي؟ إذا لم يكن كذلك، لماذا؟ إرشادات للأمثلة.	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
١١	إلى أي مدى كانت ترتيبات الإدارة قادرة على دعم التنسيق بين المركز الرئيسي والمكاتب الوطنية والمكاتب الإقليمية وأصحاب المصلحة، وتناول قضايا التنفيذ ، وتسهيل تدفق الدروس المستفادة؟	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
تأثير		المستجيبون
١	هل رأيت أو تعتقد أنه ستكون هناك تحسينات في قدرة بلدان المشروع على تسهيل وصول العمال إلى فرص التشغيل المنظم من خلال الحوار الثلاثي بسبب المشروع؟ إذا كان الأمر كذلك، لماذا أو لماذا لا؟ متابعة إذا تم ذكر الاختلافات في البلدان.	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٢	هل رأيت أو تعتقد أنه ستكون هناك تحسينات في قدرة العمال على الوصول إلى فرص التشغيل المنظم من خلال تنمية المهارات والاعتراف بها نتيجة لتنفيذ المشروع في البلدان التي شملها؟ على وجه الخصوص العمال الإناث والشباب. متابعة إذا تم ذكر الاختلافات في البلدان.	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٣	هل تعتقد أن التواصل والتعاون بين الأطراف الثلاثة في بلدان المشروع قد تحسنا بسبب المشروع؟ هل يمكنهم الانخراط بشكل أفضل في الحوار بشأن المسائل المتعلقة بالتشغيل؟ تابع إذا تم ذكر الاختلافات في البلدان.	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٤	إلى أي مدى ساعد المشروع في إتاحة الفرصة لمزيد منعاملات والشباب للوصول إلى فرص العمل الرسمية في البلدان؟ لماذا/لماذا لا؟ تابع إذا تم ذكر الاختلافات في البلدان.	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٥	هل لاحظت أي تأثير غير متوقع للمشروع؟ إذا كانت الإجابة بنعم، ما العوامل التي ربما ساهمت في ذلك؟ هل كان ذلك شيئاً تم أخذه في الاعتبار/معرفته أثناء التصميم، وهل كان الفريق مستعداً للتخفيف من حدته؟	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٦	ما هي الإجراءات التي اتخذت لمعالجة هذه الآثار غير المتوقعة للمشروع؟ هل قللت هذه الإجراءات أو تخلصت من هذه الآثار؟	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة
٧	هل تعتقد أن المشروع ساهم في المساواة بين الجنسين، والعمل اللائق ، بشكل شامل وتقليل عدم المساواة؟	المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة

العمل الدولية والجهة المانحة	
المستجيبون	الاستدامة
المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة	١ إلى أي مدى تعتقد أن الهيئات المكونة الثلاثة (العمال وأصحاب العمل والحكومة) يمكنها الاستمرار في متابعة الحوار الاجتماعي حول تعزيز الانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم؟ هل لديهم ما يكفي من الملكية والقدرة والموارد للقيام بذلك؟ هل هذا يختلف حسب البلد/ المنطقة؟ متابعة إذا تم ذكر الاختلافات في البلدان.
المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة	٢ ما هي التدابير التي اتخذت لضمان أن النساء على وجه الخصوص سيكون لهن ملكية وقدرة وموارد كافية لمواصلة الحفاظ على ما حققه المشروع؟
المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة	٣ هل لدى المشروع استراتيجية خروج؟ هل شارك أصحاب المصلحة في تصميمها؟ هل تعتقد أن أصحاب المصلحة الرئيسيين يفهمون بشكل كاف استراتيجية الخروج الخاصة بالمشروع، وإذا كان بها تصور للدعم الكافي لمعالجة أي فجوات موجودة؟ متابعة إذا تم ذكر الاختلافات في البلدان.
المقر الرئيسي والاختصاصيون في منظمة العمل الدولية والجهة المانحة	٤ ما هي العوامل التي تعتقد أنها ستدعم أو تقوض استدامة المشروع؟ هل أي من الأنشطة أكثر عرضة للتحديات المتعلقة بالاستدامة؟

5.3 استبيان المقابلة على المستوى الوطني

سيتم استخدام هذا الاستبيان لموظفي منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني، وكذلك الهيئات المكونة الثلاثة (ممثلي العمال وأصحاب العمل والحكومة) الذين استفادوا من أنشطة المشروع. ويتم تصميم هذا الاستبيان على المستوى الوطني ليتناسب مع السياق الفريد لكل بلد، مع مراعاة أنشطة المشروع المحددة التي تم تنفيذها في هذا البلد والدور الخاص لكل من أصحاب المصلحة.

إرشادات للخبراء الوطنيين: سيتم طرح الأسئلة التالية لموظفي منظمة العمل الدولية على المستويات الوطنية، وكذلك الهيئات المكون المشاركة في أنشطة المشروع. قبل البدء في المقابلة، يرجى التأكد من تقديم نفسك والمؤسسة (PPMI) التي تجمع هذه البيانات من أجلها. ومن الأهمية بمكان

أن توضح أنك لا تعمل في منظمة العمل الدولية ولا تتبعها بطريقة أو بأخرى والتأكد من عدم وجود موظفي منظمة العمل الدولية خلال المقابلة. وينحصر الهدف من وجودك في إجراء مقابلة مجهولة الهوية فقط، ولا يتم استخدام اسم الشخص الذي تمت مقابلته في أي جزء من التقرير.

قبل البدء في تسجيل المقابلة، يرجى التأكيد على أن الشخص الذي تمت مقابلته يقدم إذنًا صريحًا لتسجيله والتأكد من أن لديك كمبيوتر محمول أو دفتر ملاحظات لتدوين الملاحظات في حالة رفض المستجيب أن يتم تسجيل المقابلة.

بالإضافة إلى ذلك، ذكرهم بأنهم قد يطلبون في أي وقت إيقاف التسجيل إذا شعروا بعدم الارتياح. كما ينبغي التأكيد على أن التفاصيل التي يتم مشاركتها في المقابلة ستكون متاحة فقط لفريق التقييم المسؤول عن هذا التقييم، ولن يتم توزيع أي ملاحظات خاصة بالمقابلة خارج هذا الفريق، بما في ذلك منظمة العمل الدولية.

. الجدول 9 استبيان المقابلة على المستوى الوطني

مقدمة	
هل يمكنك أن تقدم لنا نبذة مختصرة عن نفسك، ومنذ متى شاركت في مشروع سوليفم؟ وما هو دورك في المشروع؟	
الملائمة	
الجميع	١ ما هي التغييرات الرئيسية التي حدثت في بيئة مشروع سوليفم منذ إجراء تقييم منتصف المدة في فبراير 2024؟ هل تغيرت الاحتياجات التي يواجهها العمال وأصحاب العمل منذ إجراء تقييم منتصف المدة في [البلد/المنطقة]؟ كيف تغيرت هذه الاحتياجات؟ إرشادات للقائم بالمقابلة: اشرح بإيجاز التوصيات والممارسات الجيدة التي تم تحديدها في تقييم منتصف المدة والتي كانت ذات صلة بالبلد.
موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني	٢ هل تؤثر هذه التغييرات التي استحدثت في [البلد/المنطقة] على مدى فائدة التوصيات والممارسات الجيدة التي وردت في تقييم منتصف المدة بالنسبة لـ [البلد/المنطقة]؟ هل تعتقد أن التوصيات - المذكورة أعلاه - والممارسات الجيدة الواردة في تقييم منتصف المدة قد تأثرت بأي شكل من الأشكال بهذه التغييرات؟ لماذا، لماذا لا؟
موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني	٣ ما هي التوصيات أو الممارسات الجيدة التي وردت في تقييم منتصف المدة ولا تزال مفيدة لأنشطة مشروع سوليفم في [البلد/المنطقة]؟ إذا لم تعد بعض هذه الأفكار قابلة للتطبيق، فما هي التحديات أو الدروس المستفادة من تقييم منتصف المدة التي ينبغي تكييفها لتلبية الاحتياجات الحالية للمشروع؟
موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني الهيئات المكونة	٤ كيف تم تنفيذ توصيات تقييم منتصف المدة في [البلد/المنطقة]؟ وما هي النتائج؟ إذا تم تنفيذ تغييرات بسبب توصيات تقييم منتصف المدة في أنشطة/نهج المشروع، فهل كنت راضيًا عنها؟ إرشادات للقائم بالمقابلة: اطلب من الشخص المعني أن يشرح الدروس المستفادة أو الممارسات الجيدة المرتبطة بالتغييرات الناتجة عن توصيات تقييم منتصف المدة

الاتساق	
المستجيبون	١ كيف قمت بتنسيق عملك مع أنشطة المشاريع الأخرى الممولة من منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي في [البلد/المنطقة]، بما في ذلك مشروع سوليد II التابع لمنظمة العمل الدولية؟
موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني	

٢	هل اتخذت أنت وزملاؤك أي تدابير للتنسيق وتجنب التداخل بين فرق منظمة العمل الدولية المختلفة في البلدان والمكاتب الإقليمية (المكتب الإقليمي للدول العربية والمكتب الإقليمي لأفريقيا) والمقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية المشاركة في مشروع سوليفم؟ هل يمكنك وصف كيف حدث ذلك؟	موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني
٣	هل هناك أي مشاريع أخرى مماثلة يتم تنفيذها في بلدكم؟ هل كان هناك تفاعل مع تلك الجهود لتجنب التكرار؟ وخاصة مع مشروع سوليفم؟ هل لاحظتم أي تكرار لأنشطة مشروع سوليفم مع عمل برامج التنمية الأخرى؟ هل كان هناك تآزر؟	موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني الهيئات المكونة
٤	هل تعتقد أن هذا المشروع يساهم في برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها ونتائج برامج الدولة؟	موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني
٥	هل تعتقد أن هذا المشروع يساهم في السياسات الوطنية للدول المستهدفة بشأن التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظمة؟ إلى أي مدى تعتقد أن المشروع ساهم في السياسات الوطنية بشأن التشغيل والنوع الاجتماعي والانتقال إلى القطاع المنظم؟ هل تعتقد أن هناك توافقاً بين الاستراتيجيات الوطنية ومشروع منظمة العمل الدولية؟	موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني ممثلو الحكومة

مع الأنشطة والمخرجات المتوقعة في سوليفم في [البلد/ المنطقة]؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما الذي أعاق التنفيذ؟ ما الذي أعاق تحقيق أهداف سوليفم (إذا لم يتم تحقيق أي منها)؟ مقابلة قائمة المخرجات والأهداف حتى يتمكن من الاستفسار عن مخرجات وأهداف محددة.	عمل الدولية على المستوى الوطني
تم وضع سياسات وطنية وأجري حوار ثلاثي من خلال مشروع سوليفم لتسهيل انتقال العمال إلى الاقتصاد المنظم؟ وخاصة بالنسبة للنساء والشباب. لماذا/لماذا لا؟ بالمقابلة: إذا لم يشارك بعض النخب في الحوار، فتابع السبب	
المهارات في الدولة المستهدفة [المنطقة/البلد] قد ساعد النساء والشباب على الحصول على فرص أفضل للعمل في القطاع المنظم من خلال دعم سوليفم؟ لماذا/لماذا لا؟	
الرئيسية التي ساعدت على تحقيق أهداف سوليفم؟ وما هي العوامل الرئيسية التي عرقلت تحقيق هذه الأهداف؟ ولماذا؟	عمل الدولية على المستوى الوطني
خذ اعتبارات المساواة بين الجنسين في الاعتبار أثناء تصميم المشروع؟ هل تعتقد أن احتياجات المشاركات الإناث تم أخذها في الاعتبار بشكل مناسب في أنشطة المشروع؟	عمل الدولية على المستوى الوطني
الهيئات التمثيلية لأصحاب العمل والنقابات العمالية على المشاركة في الأنشطة؟ هل كانت هناك أي عوائق تحول دون إشراكهم، وكيف تعاملتم معها؟ هل كانت هناك حوافز كافية لتشجيعكم على المشاركة في أنشطة المشروع؟ إذا كانت الإجابة بنعم (أو لا)، فما هي هذه الحوافز، أو ما الذي كنتم ترغب في أن تكون عليه؟	عمل الدولية على المستوى الوطني
الحوار الاجتماعي طوال المشروع، إن وجد؟ هل كانت هناك أي صعوبات في تضمين الحوار الاجتماعي والهيئات المكونة الثلاثة خلال مرحلة التصميم والتنفيذ؟	عمل الدولية على المستوى الوطني

على تطبيق ممارسات الحوار الاجتماعي؟ هل كانت هذه الحوافز/التشجيعات مناسبة لك ولمنظمتك كذلك، فلماذا؟	
ضمن تصميم المشروع تعزيز معايير العمل الدولية؟	لعمل الدولية على المستوى الوطني
المشروع أو تنفيذه أي مشكلات بيئية، وإذا كان الأمر كذلك، فهل تم تقديم حلول مستدامة؟ وبالمثل، هل اتخذ المشروع تدابير لإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة؟ كيف؟	لعمل الدولية على المستوى الوطني
مع تعديل أنشطته بعد تقييم منتصف المدة في [البلد/المنطقة]؟ وخاصة الأنشطة التي تدرج تحت النتيجة 2.	لعمل الدولية على المستوى الوطني
الرئيسية التي ساعدت على تعديل المشروع بما يتماشى مع متطلبات تقييم منتصف المدة؟ ما هي العوامل الرئيسية التي عرقلته؟	لعمل الدولية على المستوى الوطني
للمشروع تخطيط جيد في [البلد/المنطقة] حدد أيضًا الاحتياجات من الموارد البشرية والمالية، والعقبات التي تحول دون التنفيذ، وأخذ في الاعتبار الاختلافات المستقبلية؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما مدى نجاح التنفيذ في اتباع التخطيط؟	
د أن الموارد الزمنية كانت كافية لتحقيق أهداف المشروع في [البلد/المنطقة]؟ هل كانت هناك أي كبيرة في التنفيذ، وإذا كان الأمر كذلك، فما هي العوامل التي ساهمت في حدوثها؟ هل تم التغلب إذا كانت الإجابة بنعم، فكيف؟	منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني
د أن الموارد المالية والبشرية كانت متوفرة بما يكفي لتحقيق الأهداف في [البلد/المنطقة]؟ لماذا؟ د أن الخبرة الفنية للكوادر الوطنية كانت مناسبة لتعزيز الأهداف في [البلد/المنطقة]؟	منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني المكونة
د أن الموارد (الزمنية والبشرية والمالية) تم استخدامها بكفاءة في التنفيذ في [البلد/المنطقة]؟ لماذا؟ ما الذي كان يمكن القيام به بكفاءة أكبر؟	منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني
نت من تحقيق أي وفورات في أي من الأنشطة التي تم تنفيذها في [البلد/المنطقة]؟ هل كانت هناك أي ثمر تكلفة من المتوقع؟ يرجى وصف الظروف المحيطة بهذه الأنشطة. نت من تقديم اقتراحات لمنظمة العمل الدولية بشأن الأنشطة التي من شأنها توفير التكاليف، وإذا كان لك، فهل تم تنفيذ نصيحتك؟ يرجى وصف الظروف المحيطة بهذه الأنشطة.	منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني المكونة
دمج توصيات تقييم منتصف المدة في تخطيط وتخصيص موارد المشروع؟	منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني
كن أصحاب المصلحة في المشروع من تقديم مدخلات بشأن تخطيط وتخصيص موارد المشروع؟ نت من تقديم مدخلات بشأن تخطيط وتخصيص موارد المشروع؟ إذا كان الأمر كذلك، فهل تم أخذ في الاعتبار؟	منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني المكونة
خصيص الموارد لزيادة مشاركة المرأة في أنشطة المشروع؟ وإذا كان الأمر كذلك، فكيف تم؟	منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني المكونة

	ظلت أي جهود إضافية بذلتها منظمة العمل الدولية لزيادة الموارد اللازمة لإشراك المرأة (على قدم مع الرجل) في أنشطة المشروع؟
منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني	د أن موارد مشروع سوليفم للرصد والتقييم كانت كافية في [البلد/ المنطقة]؟ هل كان هناك نقص في لتوفير بيانات الرصد والتقييم أو التحديثات؟
منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني	استخدام معلومات الرصد والإبلاغ والإدارة هذه في اتخاذ القرارات على مستوى التنسيق الإقليمي/المقر الرئيسي؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فلماذا؟
منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني	مدى كانت الترتيبات الإدارية قادرة على دعم التنسيق بين مكاتب منظمة العمل الدولية الوطنية ومقرها الرئيسي وأصحاب المصلحة، ومعالجة قضايا التنفيذ، وتسهيل تدفق الدروس المستفادة؟
منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني	ت الدعم الفني والإداري اللازم من مقر منظمة العمل الدولية والأخصائيين بشأن كيفية تنسيق وتنفيذ مشروع في [البلد/ المنطقة]؟ أجب عما إذا كان الدعم كان في الوقت المناسب ومفيداً.

التأثير	المستجيبون
١ هل لاحظت أو تعتقد أن هناك تحسناً في قدرة [البلد/ المنطقة] على تسهيل وصول العمال إلى فرص العمل الثلاثي بسبب المشروع؟ إذا كان الأمر كذلك، فلماذا أو لماذا لا؟	الجميع
٢ هل لاحظت أو تعتقد أنه سيكون هناك تحسينات في قدرة العمال في [البلد/ المنطقة] على الوصول إلى فرص العمل المنظم من خلال تطوير المهارات والاعتراف بها بسبب المشروع؟ وخاصة العاملات والشباب.	الجميع
٣ هل تعتقد أن التواصل والتعاون بين أصحاب المصلحة الثلاثة في [البلد/ المنطقة] قد تحسنا بسبب المشروع؟ هل يمكنهم الانخراط بشكل أفضل في الحوار بشأن مسائل التشغيل؟ هل تعتقد أن لديك قدرة أكبر على التواصل والتعاون مع أصحاب المصلحة الثلاثين الآخرين في [البلد/ المنطقة] بسبب المشروع، وخاصة فيما يتعلق بقضايا التشغيل؟ لماذا، لماذا لا؟	موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني الهيئات المكونة
٤ إلى أي مدى ساعد المشروع في إتاحة الفرصة لمزيد من العاملات والشباب للحصول على فرص عمل منظم في [البلد/ المنطقة]؟ لماذا/لماذا لا؟	الجميع
٥ هل لاحظت أي تأثير غير متوقع للمشروع؟ إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي العوامل التي ربما ساهمت في ذلك؟ هل كان ذلك شيئاً أخذته منظمة العمل الدولية في الاعتبار أثناء التصميم، وكانت مستعدة للتخفيف منه؟ هل لاحظت أي تأثير غير متوقع للمشروع؟ إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي العوامل التي ربما ساهمت في ذلك؟	موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني الهيئات المكونة
٦ ما هي الإجراءات التي تم اتخاذها لمعالجة هذه التأثيرات غير المتوقعة للمشروع؟ هل أدت هذه الإجراءات إلى الحد من هذه التأثيرات أو القضاء عليها؟	موظفو منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني
٧ هل تعتقد أن المشروع ساهم بشكل عام في تحقيق المساواة بين الجنسين، وتوفير العمل اللائق، والشمول، والحد من عدم المساواة؟ لماذا، أو لماذا لا؟	الجميع

الاستدامة	المستجيبون
١	إلى أي مدى تعتقد أن الأطراف الثلاثة (العمال وأصحاب العمل والحكومة) كانت قادرة على مواصلة الحوار الاجتماعي لتعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم؟ هكان ل لديهم الملكية الكافية والقدرة والموارد للقيام بذلك؟ هل يختلف هذا من بلد إلى آخر/منطقة؟ هل تعتقد أنه بإمكانك مواصلة الحوار الاجتماعي لتعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم في [البلد/المنطقة]؟ هل لديك القدرة والموارد للقيام بذلك؟
٢	ما هي التدابير التي تم اتخاذها لضمان حصول النساء على وجه الخصوص على الملكية والقدرة والموارد الكافية لمواصلة دعم إنجاز المشروع؟ هل تعتقد أنه قد تم اتخاذ تدابير لضمان حصول النساء على وجه الخصوص على الملكية والقدرة والموارد الكافية لمواصلة دعم إنجاز المشروع؟
٣	هل يمتلك المشروع استراتيجية خروج؟ هل شارك أصحاب المصلحة في تصميمه؟ هل تعتقد أن أصحاب المصلحة الرئيسيين يفهمون بشكل كافٍ استراتيجية خروج المشروع وما إذا كانت تتضمن دعمًا كافيًا لمعالجة أي فجوات موجودة؟
٤	ما هي العوامل التي تعتقد أنها ستدعم أو تقوض استدامة المشروع؟ هل أي من الأنشطة أكثر عرضة للتحديات المتعلقة بالاستدامة؟

5.4 استبيانات مجموعات التركيز حسب الدولة

الجدول رقم 10 استبيان نقاشات مجموعات التركيز مع الهيئات التمثيلية للعمال في الجزائر

تقديم لمحة عامة عن تركيبة مجموعات التركيز من حيث النوع الاجتماعي والمنظمات التي تمثلها وقطاعاتها.	
السؤال الرئيسي الذي يطرحه المحاور	مواضيع للمناقشة خلال نقاشات مجموعات التركيز
1 - في هذا الجزء الأول من هذه المناقشة الجماعية، نود أن نعرف عن كيفية مشاركتك في أنشطة هذا المشروع مع منظمة العمل الدولية في الجزائر.	
ما هي الدورات التدريبية التي قادها الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي شاركت فيها؟	مقترحات: - الحقوق النقابية (مايو 2024) - الحوار الاجتماعي وإدارة النزاعات وحلها (يوليو 2024) - الضمان الاجتماعي (سبتمبر 2024) - الدور النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين في إدارة الضمان الاجتماعي (أكتوبر 2024)
ما الذي كنت تعرفه عن العمل غير المنظم قبل المشاركة في هذه الأنشطة؟ كيف أثر العمل غير المنظم عليك وعلى العاملين في قطاعك؟ وبالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين؟	مقترحات: - ما هي رأيك الاختلافات الرئيسية بين العمل المنظم وغير المنظم؟ - لماذا برأيك يعمل الناس بشكل غير المنظم في قطاعك؟ - هل حاولت أن تصبح موظفًا منظمًا قبل انضمامك إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين؟ - ما هي التحديات التي واجهت العاملين في قطاعك من قبل، إن وجدت، عندما أردت الحصول على عقد عمل؟ هل كانت هذه التحديات خاصة بقطاعك؟ هل تعرفين تحديات تواجهها النساء تحديدًا؟

Prompts: مقترحات: - كيف تعرفت على الأنشطة؟ - هل تعتقد أن العديد من الأشخاص في قطاعك مهتمون بالحصول على عقد منظم؟ - هل سمعت عن منظمة العمل الدولية في الجزائر من قبل؟	ما الذي دفعك أنت ومؤسستك إلى الاهتمام بالانتقال إلى القطاع المنظم وتحديدًا بهذه الأنشطة؟
2 - نود الآن أن نسمع عن تجربتك مع هذه التدريبات حول الحقوق العمالية والنقابية في الجزائر.	
قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل وافقت على مبادئ ورش العمل؟ - هل غيرت ورشة العمل أفكارك حول الانتقال إلى القطاع المنظم؟ بأي طريقة؟ - هل تعتقد أن ورش العمل وصفت بدقة أو ناقشت التحديات التي تواجهها العمال في القطاع غير المنظم في قطاعك في الجزائر؟ - هل تعتقد أن وصفت بدقة التحديات التي تواجهها النساء العاملات في القطاع غير المنظم؟ - هل كان هناك شيء مفقود في نهج ورش العمل؟ مقترحات/نقاط للمواضيع التي تمت مناقشتها خلال ورش العمل: - الحقوق العمالية والنقابية في الجزائر والحقوق النقابية، والحرية النقابية والإطار القانوني الذي يحكمها. - إدارة النزاعات في علاقات العمل والمفاوضات الجماعية حول حقوق العمال وأدائها. - دور الحوار الاجتماعي في معالجة عدم المساواة والفقر والتشغيل غير المنظم - نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر وإطاره القانوني والإداري.	هل تتوافق ورش العمل مع احتياجاتك وأهدافك كممثل نقابي؟
قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل كان طول ورش العمل ومستوى التفاصيل كافيين؟ هل تمكنت من متابعتها بشكل كامل؟ هل تم تنظيمها في وقت مناسب من اليوم؟ - هل كان المتحدثون جذابين؟ - هل كان هناك خيار لطرح المواضيع ومناقشتها معًا؟ - هل كانت ورش العمل تلبي احتياجات النساء ومقدمي الرعاية من حيث التوقيت والمرافق المختارة؟ - هل لديك أي ملاحظات محددة حول تنفيذ ورشة العمل؟	كيف تم تنفيذ ورش العمل؟
3 - والآن، نود أن نعرف المزيد عن كيفية تأثير ورش العمل هذه على مؤسستكم على المدى الطويل	
• قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل حاولت تحسين إمكانية حصول أعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الضمان الاجتماعي نتيجة للتدريبات؟ هل كان ذلك ناجحاً؟ لماذا، أو لماذا لا؟ - هل تشعر أنك أكثر دراية بالحقوق النقابية وحرية التنظيم في الجزائر؟ - هل تلقيت ما يكفي من الدعم والمعلومات للبدء في الانخراط في مفاوضات حول حقوق العمل الجماعية وإدارة النزاعات في مكان عملك وداخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين؟ هل واجهت تحديات غير متوقعة؟ - هل قمت بالترويج للتشغيل المنظم والحقوق النقابية والحصول على حقوق الضمان الاجتماعي - لزملاك وأعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين؟ إذا كانت الإجابة بنعم، هل حاولوا السعي للحصول على هذه الحقوق أيضاً؟	بشكل عام، هل تعتقد أن الدورات التدريبية منحتك ومنحت منظمتك المعرفة والقدرة على الحد من العوائق التي تحول دون التشغيل المنظم في الجزائر؟ مثال؟
مقترحات للمناقشة - الدعم المالي - بناء القدرات	ما هو نوع الدعم، إن وجد، الذي تحتاجونه لمواصلة التوعية بشأن الوصول إلى التشغيل المنظم والضمان الاجتماعي في الجزائر؟
قم بتوجيه المحادثة لفهم: المزيد إذا كانت الإجابة بنعم، ماذا؟ كيف كانت مختلفة عن ورشة العمل هذه؟	هل شاركت في مشاريع/أنشطة/مبادرات أخرى تتعلق بالتشغيل المنظم والحوار الاجتماعي في الجزائر؟
هل لديك أي تعليقات أخرى فيما يتعلق بالتدريبات؟	

الجدول 11 استبيان نقاشات مجموعات التركيز للمستفيدين من تدريب برنامج انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم في مصر ولبنان

تقديم لمحة عامة عن تركيبة مجموعات التركيز من حيث النوع الاجتماعي والمنظمات التي تمثلها وقطاعاتها.	
السؤال الرئيسي الذي يطرحه المحاور	مواضيع للمناقشة خلال نقاشات مجموعات التركيز
1 - في هذا الجزء الأول من هذه المناقشة الجماعية، نود أن نعرف عن كيفية مشاركتك في أنشطة هذا المشروع مع منظمة العمل الدولية في مصر.	

ما هو نوع الدعم الذي تلقّيته من منظمة العمل الدولية لإرشادك في انتقال العمل الذي تعمل به أو تملكه إلى القطاع المنظم؟ كم مرة و/أو مدة دعمك (أي تدريب لمرة واحدة أو عدة أنشطة)؟	
كيف تعرفت على هذا الدعم؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - كيف عرفوا عن النشاط؟ - لماذا شاركوا؟ - هل يعرفون الغرض من الأنشطة؟
ما الذي دفعك إلى البحث عن/قبول هذا النوع من الدعم؟ ما مدى خبرتك الرسمية في انتقال الأعمال إلى القطاع المنظم؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - كيف عرفوا عن النشاط؟ - لماذا شاركوا؟ - هل يعرفون الغرض من الأنشطة؟ توجيه المحادثة لفهم: - هل يعرفون حقوق وفوائد الانتقال إلى القطاع المنظم بالنسبة للأعمال التجارية؟ - هل حاولوا نقل أعمالهم التجارية إلى القطاع المنظم من قبل و/أو واجهوا مشاكل في القيام بذلك؟ - هل كان لديهم أي رأي إيجابي/سلبي حول النظامية قبل الدعم (على سبيل المثال، هل الانتقال إلى القطاع المنظم مكلف أو معقد للغاية)؟ - هل هم على دراية بتحديات محددة تتعلق بانتقال أعمالهم التجارية إلى القطاع المنظم؟ - هل هم على دراية بتحديات محددة تواجهها صاحبات الأعمال التجارية؟
2. نود أن نعرف على تجربتك مع الأدلة الخاصة بمشروع انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم و/أو التدريبات المتصلة بها.	
إلى أي مدى كان التدريب و/أو التدريب متوافقاً مع احتياجاتك وأهدافك؟	توجيه المحادثة لفهم: - هل ذكر التدريب/الدليل الخاص ببرنامج انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم القضايا والتحديات المهمة بالنسبة لهم كصاحبات أعمال/راندات أعمال؟ - هل كان التدريب/الدليل ذا صلة باحتياجات أعمالهن؟ - هل ساعد في التغلب على/معالجة التحديات المتعلقة بالانتقال إلى القطاع المنظم؟ - ما هو الجزء (الأجزاء) الأكثر صلة أو الأكثر إثارة للاهتمام؟ - أي جزء (أجزاء) كان أقل أهمية أو إثارة للاهتمام؟ - هل قاموا بنقل أعمالهم إلى القطاع المنظم بعد التدريب/بعد أن سمعوا بدليل انتقال بمشروعك إلى القطاع المنظم؟
كيف أعجبك تنفيذ التدريب؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل كانت مدة التدريب وتفاصيله كافية؟ - هل كان المدرب مؤهلاً؟ - هل كانت هناك أنشطة متابعة؟ - هل تناول التدريب احتياجات النساء ومقدمي الرعاية ولبي تلك الاحتياجات؟
3. نود أن نعرف المزيد عن كيفية تأثير التدريب/الدليل على عملك على المدى الطويل (إذا كنت قد حصلت على التدريب/الدليل منذ أكثر من بضعة أشهر).	
هل كان التدريب/الدليل مفيداً لنجاحك الاقتصادي على المدى الطويل أو القصير؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم وطلب أمثلة على ذلك: - هل ما زالوا يعملون بشكل منظم؟ هل نمت أعمالهم كشركة منذ الانتقال إلى القطاع المنظم؟ - كيف ساعدتهم التدريب على نجاح أعمالهم، إن كان قد ساعدهم على الإطلاق؟ هل تعلموا أي مهارات قيّمة؟ - هل كان للانتقال إلى القطاع المنظم أي فوائد أو تحديات؟ هل يرغبون في الحفاظ على عملهم في القطاع المنظم؟ - هل يواجهون أي تحديات في الحفاظ على الطابع المنظم لأعمالهم؟ خاصة بالنسبة للنساء.
هل لديك أي تعليقات أخرى؟	

الجدول رقم 12 استبيان نقاشات مجموعات التركيز مع ممثلي النقابات العمالية في القاهرة، مصر

تقديم لمحة عامة عن تركيبة مجموعات التركيز من حيث النوع الاجتماعي والمنظمات التي تمثلها وقطاعاتها.	
السؤال الرئيسي الذي يطرحه المحاور	مواضيع للمناقشة خلال نقاشات مجموعات التركيز
1 - في هذا الجزء الأول من هذه المناقشة الجماعية، نود أن نعرف عن كيفية مشاركتك في أنشطة هذا المشروع مع منظمة العمل الدولية في مصر.	
ما هي التدريبات التي شاركت فيها؟	مقترحات للمناقشة: - بناء القدرات وتبادل الخبرات مع النقابات العمالية - توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال غير المنظمين - الحوار الاجتماعي من أجل الانتقال إلى القطاع المنظم - تدريب المدربين للنقابات العمالية

ما الذي كنت تعرفه عن العمل غير المنظم قبل المشاركة في هذه الأنشطة؟ كيف أثر العمل غير المنظم عليك وعلى العمال غير المنظمين في قطاعك؟ ولا سيما النساء. مقترحات للمناقشة: - ما هي في رأيك الاختلافات الرئيسية بين العمل المنظم وغير المنظم؟ - لماذا برأيك يعمل الناس بشكل غير منظم في قطاعك؟ - هل حاول العاملون في قطاعك أن يصبحوا موظفين منظمين من قبل؟ - ما هي التحديات التي واجهها العاملون في قطاعك من قبل، إن وجدت، عندما أرادوا الحصول على عقد عمل؟ - هل كانت هذه التحديات خاصة بقطاعك؟ هل تعرف التحديات التي تواجهها النساء على وجه التحديد؟	
ما الذي دفعك إلى الاهتمام بالانتقال إلى القطاع المنظم وتحديداً فيما يتعلق بهذه الأنشطة؟ مقترحات للمناقشة: - كيف تعرفت على الأنشطة؟ - هل تعتقد أن العديد من الأشخاص في قطاعك مهتمون بالتعاقد المنظم؟ - هل سمعت عن منظمة العمل الدولية في مصر من قبل؟	
2 - نود الآن أن نعرف عن تجربتك في ورش العمل التوعوية حول الحقوق العمالية والنقابية في مصر.	
هل تتوافق ورش العمل مع احتياجاتك وأهدافك كممثل نقابي لعمال القطاع غير المنظم؟ قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل وافقت على مبادئ ورش العمل؟ - هل غيرت ورش العمل أفكارك حول الانتقال إلى القطاع المنظم؟ بأي طريقة؟ - هل تعتقد أن ورش العمل وصفت أو ناقشت بدقة التحديات التي تواجهها العاملات في القطاع غير المنظم في قطاعك؟ - هل تعتقد أنهما وصفت بدقة التحديات التي تواجهها النساء العاملات في القطاع غير المنظم؟ - هل كان هناك شيء مفقود في نهج ورش العمل؟	
كيف تم تنفيذ ورش العمل؟ قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل كانت مدة الجلسة ومستوى التفاصيل كافيين؟ هل تمكنت من متابعتها بشكل كامل؟ هل تم تنظيمها في وقت مناسب من اليوم؟ - هل كان المتحدثون جذابين؟ - هل كان هناك خيار لطرح المواضيع ومناقشتها مغا؟ - هل تناولت ورشة العمل احتياجات النساء ومقدمي الرعاية ولتبتها من حيث التوقيت والمرافق المختارة؟ - هل لديك أي ملاحظات محددة حول تنفيذ ورشة العمل؟	
3 - نود الآن أن نعرف المزيد عن كيفية تأثير ورش العمل عليك وعلى ظروف عملك على المدى الطويل.	
بشكل عام، هل تعتقد أن ورش العمل والدورات التدريبية منحتك ومنحت منظمتك المعرفة والقدرة على الحد من العوائق التي تحول دون التشغيل المنظم في مصر؟ قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل تلقيت ما يكفي من الدعم والمعلومات للبدء في توعية العاملين في قطاعك بفوائد التشغيل المنظم؟ هل واجهتكم تحديات غير متوقعة؟ - هل شهدت تغييرات في أعداد أعضاء النقابات العمالية لديكم بعد ورش العمل هذه؟ - هل حاول العمال في قطاعك الحصول على عمل منظم نتيجة للتدريبات؟ هل كان ذلك ناجحاً؟ لماذا، أو لماذا لا؟ - إذا أصبح العاملون في قطاعك موظفين منظمين، هل كان ذلك مستمراً؟ ما هي أهم فوائد التشغيل المنظم في حياتهم؟ - إذا لم يحاول العاملون في قطاعك الحصول على عمل منظم، فما هي أسباب ذلك؟ هل كانوا يحتاجون إلى بعض الدعم الذي كان ينقصهم للمحاولة؟	
هل شاركت في مشاريع/أنشطة/مبادرات أخرى تتعلق بالتشغيل المنظم والحوار الاجتماعي في مصر؟ قم بتوجيه المحادثة لفهم ذلك: إذا كانت الإجابة بنعم، ماذا؟ كيف كانت مختلفة عن ورشة العمل هذه؟	
هل لديك أي تعليقات أخرى تود إضافتها؟	

الجدول رقم 13 استبيان المقابلات الجماعية عبر الإنترنت مع المشاركين في تدريب المدربين في برنامج "ابدأ وحسن مشروعك" في الأراضي الفلسطينية المحتلة

تقديم لمحة عامة عن تركيبة مجموعات التركيز من حيث النوع الاجتماعي والمنظمات التي تمثلها وقطاعاتها	
السؤال الرئيسي الذي يطرحه المحاور	مواضيع للمناقشة خلال نقاشات مجموعات التركيز
1 - في هذا الجزء الأول من هذه المناقشة الجماعية، نود أن نعرف عن كيفية مشاركتك في أنشطة هذا المشروع مع منظمة العمل الدولية في الأراضي الفلسطينية المحتلة.	

ما الذي يجعل العمل الحر أكثر جاذبية لبعض الأشخاص من العمل في وظيفة معينة؟ ما هي مجموعات الأشخاص الذين قد يفضلون العمل الحر على العمل بأجر؟ ما هي الفرص التي تتصور أن يتيحها العمل الحر؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - ما هي مجموعات الأشخاص الذين قد يفضلون العمل الحر على العمل بأجر؟ - ما هي الفرص التي تتصور أن يتيحها العمل الحر؟
ما نوع التحديات التي يواجهها الناس في رأيك عندما يتعلق الأمر بتأسيس عمل تجاري؟	توجيه المحادثة لفهم: - التحديات المحتملة: تمويل البدء، والمعرفة حول الأعمال التجارية، والمعرفة حول اللوائح، والدعم من الأسرة والأقران، وعدم وجود فكرة عمل، وما إلى ذلك. - هل هناك أي تحديات محددة يواجهها الأشخاص للحفاظ على سير أعمالهم من منظور نسائي؟
ما الذي جعلك تقرر المشاركة في دورة تدريب المدربين التي ينظمها برنامج ابدأ وحسن مشرو عك؟	توجيه المحادثة لفهم: - كيف عرفوا عن الأنشطة؟ - لماذا شاركوا؟ - هل يعرفون ما تهدف إليه الأنشطة؟ - هل عملن مع منظمة العمل الدولية من قبل؟
2 - نود أن نعرف عن تجربتك في تدريب المدربين الخاص ببرنامج ابدأ وحسن مشرو عك الذي شاركت فيه	
هل تعتقد أن محتوى التدريب ونهجه يتماشى مع الاحتياجات والتحديات الرئيسية للأشخاص الذين يؤسسون أعمالهم في الأراضي الفلسطينية المحتلة؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل كان التدريب/الدليل وثيق الصلة باحتياجات الأعمال التجارية للأشخاص؟ - أي جزء (أجزاء) كان الأكثر صلة أو إثارة للاهتمام؟ - أي جزء (أجزاء) كان أقل صلة أو إثارة للاهتمام؟ - هل تضمن التدريب اعتبارات خاصة بالجنسين، على سبيل المثال فيما يتعلق بالتوقيت ورعاية الأطفال؟ - هل تمكنت من التأثير على محتوى التدريب بناءً على أفكارك وخبرتك؟
كيف تم تنفيذ برنامج تدريب المدربين الذي نظمه برنامج ابدأ وحسن مشرو عك؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل كانت لديك معرفة مسبقة بموضوع تطوير الأعمال؟ هل تعلمت أي شيء جديد؟ - هل كانت مدة الجلسة ومستوى التفاصيل كافيين؟ هل تمكنت من متابعتها بشكل كامل؟ هل تم تنظيمها في وقت مناسب من اليوم؟ - هل كان المتحدثون جذابين؟ - هل كان التدريب يلبي احتياجات النساء ومقدمي الرعاية من حيث التوقيت والمرافق المختارة؟ - هل لديك أي ملاحظات محددة حول تنفيذ التدريب؟
هل لاحظت أي منظمات أخرى تقدم نفس أنواع التدريب؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم الأمثلة وطلبها: - هل يتداخل هذا العمل الذي تقوم به منظمة العمل الدولية مع مبادرات أخرى؟ - أم أنه فريد من نوعه؟
3 - نود معرفة المزيد عن مدى تأثير التدريب/الدليل على المدى الطويل.	
هل تشعر بأنك مستعد بما فيه الكفاية لتنفيذ التدريبات بنفسك أو في مجموع عاتك؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم ذلك وطلب أمثلة: - هل تشعر أنك تفتقد أي معرفة أو مهارات؟ إذا كانت الإجابة بنعم، أي منها؟
هل تشعر أنك تفتقد أي معرفة أو مهارات؟ إذا كانت الإجابة بنعم، أي منها؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم ذلك وطلب أمثلة: - هل هناك أي عناصر مفقودة في التدريب تعتقد أنها كانت ستكون ذات صلة؟
هل هناك أي شيء لم يعجبك في التدريب أو شيء يمكن لمنظمة العمل الدولية تحسينه؟	
هل لديك أي تعليقات أخرى فيما يتعلق ببدء الأعمال التجارية والحفاظ عليها وتدريب ابدأ وحسن مشرو عك، لم ترغب في التعبير عنها أمام المشاركين الآخرين؟	

الجدول 14 استبيان المقابلات الجماعية عبر الإنترنت مع المشاركين في ورش عمل التوعية حول العمل النقابي في الأراضي الفلسطينية المحتلة

تقديم لمحة عامة عن تركيبة مجموعات التركيز من حيث النوع الاجتماعي والمنظمات التي تمثلها وقطاعاتها	السؤال الرئيسي الذي يطرحه المحاور
1 - في هذا الجزء الأول من هذه المناقشة الجماعية، نود أن نعرف عن كيفية مشاركتك في أنشطة هذا المشروع مع منظمة العمل الدولية في الأراضي الفلسطينية المحتلة.	
قبل ورشة العمل التي نظمتها منظمة العمل الدولية، هل كنت على دراية بالاختلافات بين التشغيل غير المنظم والمنظم؟ بالنسبة لك، ما هي الاختلافات الرئيسية؟	إذا لم يكن الناس على دراية في هذه المرحلة، يرجى توضيح الفرق بين التشغيل غير المنظم مقابل التشغيل المنظم.
ما هي برأيك الأسباب الرئيسية التي تجعل الناس في قطاع الملابس والمنسوجات أو في قطاع رياض الأطفال والحضانات يعملون بشكل غير منظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - ما هي برأيك فوائد العمل بشكل غير منظم؟ - هل تعتقد أن هذا الأمر خاص بالجنسين؟ هل عدد النساء اللاتي يعملن بشكل غير منظم أكثر من الرجال؟
هل تعتقد أن العديد من الأشخاص في قطاعك مهتمون بالعمل بعقود منظمة؟	قم بتوجيه المحادثة لفهم: - ما هي برأيك العوائق الرئيسية التي تحول دون تشغيل أشخاص مثلك بشكل منظم؟

- هل هذه العوائق خاصة بعملك، أم أنها تنطبق على الأراضي الفلسطينية المحتلة بشكل عام؟	
قم بتوجيه المحادثة لفهم: - كيف عرفوا عن الأنشطة؟ - لماذا شاركوا؟ - هل يعرفون ما تهدف إليه الأنشطة؟	ما الذي جعلك تقرر المشاركة في ورشة عمل منظمة العمل الدولية؟ هل سمعت عن منظمة العمل الدولية من قبل؟ هل رأيت أي إعلانات أو دعوات من منظمة العمل الدولية حول ورشة العمل هذه؟
2 - نود أن نعرف عن تجربتك مع ورشة العمل هذه حول النقابات	
قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل وافقت على مبادئ ورش العمل؟ - هل غيرت ورش العمل أفكارك حول الاعتراف بالمهارات والتعلم المسبق؟ وكيف كان ذلك؟ - هل تعتقد أن ورش العمل وصفت أو ناقشت بدقة التحديات التي يواجهها العاملون في القطاع غير المنظم في قطاعك؟ - هل تعتقد أنها وصفت بدقة التحديات التي تواجهها العاملات في القطاع غير المنظم؟ - هل كان هناك شيء مفقود في نهج ورش العمل؟	هل تتوافق ورش العمل مع احتياجاتك وأهدافك؟
قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل تتذكر ما هي أجزاء التدريب التي كانت الأكثر إثارة للاهتمام أو أهمية بالنسبة لك؟ - هل كانت مدة الجلسة ومستوى التفاصيل كافيين؟ هل تمكنت من متابعتها بشكل كامل؟ هل تم تنظيمها في وقت مناسب من اليوم؟ - هل كان المتحدثون جذابين؟ - هل كان هناك خيار لطرح المواضيع ومناقشتها معاً؟ - هل تناولت ورشة العمل احتياجات النساء ومقدمي الرعاية ولبنتهن من حيث التوقيت والمرافق المختارة؟ - هل لديك أي ملاحظات محددة حول تنفيذ ورشة العمل؟	كيف تم تنفيذ ورش العمل؟
3 - نود أن نعرف المزيد عن كيفية تأثير ورشة العمل على نظرتك لتكون النقابات	
قم بتوجيه المحادثة لفهم: - هل غيرت ورشة العمل تصوراتك حول العمل النقابي؟ - هل تعرفت على الفوائد المحتملة للتشغيل المنظم؟	كيف أثرت ورشة العمل على أفكارك؟
قم بتوجيه المحادثة لفهم: - لماذا، لماذا لا؟ ماذا فعلت؟ - هل تعتقد أن الفوائد والأفكار التي تمت مشاركتها خلال ورشة العمل عكست التحديات المحددة التي تواجهها المرأة؟	هل اتخذت أي إجراءات لتغيير وضعك الوظيفي بعد ورشة العمل؟
• قم بتوجيه المحادثة لفهم: ما الدعم الإضافي الذي يحتاجه؟	إذا حاول أي شخص الحصول على عمل منظم، ولكنه لم ينجح، ما هي العوامل التي حالت دون حصوله على وظيفة في القطاع المنظم؟
• قم بتوجيه المحادثة لفهم: كيف كانت ردة فعلهم؟ هل قرر أي منهم تغيير وضعه الوظيفي؟	هل قمت بالترويج لمزايا التشغيل المنظم لأي من زملائك أو أصدقائك أو عائلتك؟
هل لديك أي ملاحظات أخرى حول ورشة عمل منظمة العمل الدولية التي شاركت فيها؟	

الملحق 6. البليوغرافيا

المبادئ التوجيهية للتقييم

- فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (2017)، قواعد ومعايير التقييم
- فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (2014)، المبادئ التوجيهية لإدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات
- فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (2020) المبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم
- منظمة العمل الدولية (2023)، مذكرة إرشادية تكميلية: إدماج المساواة بين الجنسين في رصد وتقييم منظمة العمل الدولية
- منظمة العمل الدولية (2024)، المبادئ التوجيهية لسياسة منظمة العمل الدولية للتقييم القائم على النتائج: المبادئ والأساس المنطقي والتخطيط والإدارة للتقييمات، الطبعة الرابعة بما في ذلك:
 - القائمة المرجعية 2-4: إعداد تقرير التقييم.
 - القائمة المرجعية 4.3: طرق جمع البيانات.
 - القائمة المرجعية 4.4: إعداد ملخص تقرير التقييم
 - القائمة المرجعية 4.8: كتابة التقرير الاستهلاكي.
 - القائمة المرجعية 4.9: تقييم جودة تقرير التقييم

وثائق المشروع

- الشروط المرجعية (2024)، التقييم النهائي المستقل لمشروع سوليفم المستقل
- التقرير الاستهلاكي من 1 مارس إلى 18 ديسمبر 2021 لمشروع سوليفم.
- تقييم منتصف المدة لمشروع سوليفم (2024).
- وثيقة مشروع التعاون الإنمائي (PRODOC) سوليفم 2020
- التقرير المرحلي الفني السنوي الأول لمشروع سوليفم - مارس 2021 إلى فبراير 2022
- التقرير المرحلي الفني السنوي الثاني لمشروع سوليفم - مارس 2022 إلى فبراير 2023
- التقرير المرحلي الفني السنوي الثالث لمشروع سوليفم - مارس 2023 إلى فبراير 2024
- تقارير مشروع سوليفم الشهرية السريعة. متاح من فبراير 2024 إلى سبتمبر 2024
- منظمة العمل الدولية ومركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية (CREAD) (2024)، تشخيص الاقتصاد غير المنظم في الجزائر. ملخص التقرير النهائي. (بالفرنسية)
- دي كود للاستشارات الاقتصادية والمالية (2023). دراسة تشخيصية للاقتصاد غير المنظم في مصر مع التركيز على قطاعات الزراعة والهندسة والصناعات الغذائية والملابس الجاهزة والنقل.
- منظمة العمل الدولية (2024). تحليل تشخيصي للاقتصاد غير المنظم في قطاع الزراعة والصناعات الغذائية والزراعية والبناء. متاح [هنا](#).
- منظمة العمل الدولية (2023). تحديد المهارات اللازمة للانتقال إلى القطاع المنظم في قطاع الأغذية الزراعية اللبنانية، التركيز على إنتاج الألبان والمشروبات غير الكحولية. متاح [هنا](#).
- منظمة العمل الدولية (2024). دراسة تشخيصية للاقتصاد غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة - قطاع الملابس والمنسوجات والحضانة ورياض الأطفال. متاح [هنا](#).

- منظمة العمل الدولية (متاح هنا). انتقل بمشروعك إلى القطاع المنظم في [البلد]، دليل المتعلمين العام.
- منظمة العمل الدولية واتحاد الصناعات المصرية (2024). إرشادات بشأن الاستفادة من مسارات الاستدامة لتسريع عملية الانتقال إلى القطاع المنظم: دور الشركات في التخفيف من الطابع غير المنظم في مصر.
- منظمة العمل الدولية جمعية الصناعيين اللبنانيين (2024). تحويل عملك إلى عمل منظم في لبنان، دليل المتعلم. لبنان (باللغة العربية)
- منظمة العمل الدولية والاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان والاتحاد العمالي العام في لبنان. دليل العمال والموظفين في الاقتصاد غير المنظم.
- منظمة العمل الدولية والكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية (2023). التقرير النهائي: التوجهات الاستراتيجية الرئيسية لخطة عمل الكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية لتوفير الخدمات المصممة خصيصاً لتناسب خصائص الوحدات الاقتصادية غير المنظمة. (باللغة الفرنسية)
- منظمة العمل الدولية والكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية (2023). دراسة حول التعاقد من الباطن والانتقال إلى القطاع المنظم لشركات القطاع الخاص في قطاع البناء والبنية التحتية العامة في الجزائر. (باللغة الفرنسية).
- مشروع سوليفم. (2024) دراسة تخطيطية: تقييم قيمة المؤهلات والاعتراف بها كمحرك للانتقال إلى القطاع المنظم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- منظمة العمل الدولية (2024). دراسة تحديد المهارات وآليات تقديم التدريب وثغرات قابلية التشغيل للعاملين في الاقتصاد غير المنظم في الجزائر. (باللغة الفرنسية).
- وحدة مناصرة السياسات (2024). تحديد المهارات في مصر. تحليل استكشاف الفرص وتحديد المهارات.
- تقرير النشاط (مايو 2024). الاعتراف بالتعلم المسبق (RPL) في الجزائر: تعزيز الإطار القانوني ومراجعة عملية تطوير الأطر المرجعية. الجزائر العاصمة. (باللغة الفرنسية)
- جدول أعمال ورشة العمل وقائمة المشاركين (أغسطس 2024). ورشة عمل لتحديد المهن في الاقتصاد غير المنظم ووضع أطرها المرجعية للمصادقة عليها. الجزائر العاصمة. (باللغة الفرنسية)
- البيان المالي للإيرادات والمصروفات للاتفاقية ENI/2020/419-310 للفترة من 01 مارس 2021 إلى 28 فبراير 2024 (معبراً عنها باليورو)

الخلفية السياقية

- المفوضية الأوروبية. (2021). إعلان مشترك إلى البرلمان الأوروبي والمجلس واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لأوروبية ولجنة الأقاليم: تجديد الشراكة مع الجوار الجنوبي - أجندة جديدة للبحر الأبيض المتوسط. متاح [هنا](#).
- حكومة الجزائر. (2022، أبريل/نيسان). خطة عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية. متاح [هنا](#). (باللغة الفرنسية)
- الحكومة المصرية. (2023). الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر المحدث 2030. متاح [هنا](#)
- حكومة لبنان. (2023). الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، نحو نظام مستدام قائم على الحقوق ومستجيب للصدمات ومستدام. متاح [هنا](#)
- حكومة فلسطين. (2021). خطة التنمية الوطنية 2021-2023. متاح [هنا](#).
- صندوق النقد الدولي (2022)، القطاع غير الرسمي والتنمية ودورة الأعمال في شمال أفريقيا، ورقة إدارية، رقم DP/2022/011 ، صندوق النقد الدولي، إدارة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، واشنطن العاصمة
- منظمة العمل الدولية. (2015) التوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. متاح [هنا](#)
- منظمة العمل الدولية. (2018). النساء والرجال في الاقتصاد غير المنظم: صورة إحصائية (الطبعة الثالثة).
- منظمة العمل الدولية. (2020). البرنامج والميزانية لفترة السنتين 2020-2021. متاح [هنا](#)
- منظمة العمل الدولية. (2021). البرنامج والميزانية لفترة السنتين 2022-2023. متاح [هنا](#)

- منظمة العمل الدولية. (2021). مرصد منظمة العمل الدولية: كوفيد-19 وعالم العمل (الإصدارات من الأول إلى الخامس).
- منظمة العمل الدولية. (2021). SKILL-UP (لبنان - المرحلة الثانية: متاح [هنا](#))
- منظمة العمل الدولية (2022). Loi n° 22-23 du 18 décembre 2022 portant Statut de l'auto-entrepreneur. DZA-2022-L-114274. متاح [هنا](#).
- منظمة العمل الدولية. (2022). ProAgro YOUTH. (متاح [هنا](#))
- منظمة العمل الدولية. (2023). البرنامج والميزانية للفترة 2024-2025. متاح [هنا](#)
- منظمة العمل الدولية (2023). تمكين الشبكات والتفعيل من أجل بناء تشغيل طويل الأجل. (ENABLE) متاح [هنا](#)
- منظمة العمل الدولية/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2023). تقييم مشترك لأثر حرب غزة على فرص العمل للعمال الفلسطينيين.
- منظمة العمل الدولية. (بدون تاريخ). الاتفاقية رقم 142 - اتفاقية تنمية الموارد البشرية، 1975 (رقم 142). متاح [هنا](#)
- منظمة العمل الدولية (2024). أثر الحرب في غزة على سوق العمل وسبل العيش في الأرض الفلسطينية المحتلة - نشرة رقم 3؛
- منظمة العمل الدولية (2024). عام من الحرب في غزة: الآثار على العمالة وسبل العيش في الضفة الغربية وقطاع غزة - النشرة رقم 5.
- منظمة العمل الدولية. (2024). الطريق الصعب نحو حماية اجتماعية قائمة على الحقوق عبر دورة الحياة في الأراضي الفلسطينية المحتلة: متاح [هنا](#)
- منظمة العمل الدولية. (2024). مشروع منظمة العمل الدولية في لبنان يدعم مبادرات المشاريع الاجتماعية في لبنان. متاح [هنا](#)
- منظمة العمل الدولية. (2024). الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية لتحسين قابلية تشغيل الشباب الذين لم يلتحقوا بالتعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. متاح [هنا](#).
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال. (2023). مؤشر الحقوق العالمي للاتحاد الدولي لنقابات العمال 2023: لا تزال المنطقة العربية للأسف تحتل المركز الأسوأ في العالم متاح [هنا](#)
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2024، ديسمبر). بيان صحفي حول تقرير التوقعات لعام 2025. متاح [هنا](#)
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية/منظمة العمل الدولية/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2024)، القطاع غير المنظم والتحول الهيكلي في مصر والعراق والأردن: إطار لتقييم استجابات السياسات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منشورات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، باريس
- سوليد الحوار الاجتماعي لجنوب المتوسط. (2019، مارس). ميثاق تعزيز الحوار الاجتماعي في جنوب المتوسط: الأردن وتونس والمغرب. متاح [هنا](#)
- سوليد الحوار الاجتماعي لجنوب المتوسط. (2021، أكتوبر). نحو حوار اجتماعي شامل ومنظم في منطقة الجوار الجنوبي المتوسطي. متاح [هنا](#)
- الاتحاد من أجل المتوسط. (2022، مايو). الإعلان الوزاري لوزراء الاتحاد من أجل المتوسط المكلفين بالتوظيف والعمالة. متاح [هنا](#)
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2024). العواقب الاقتصادية والاجتماعية للأعمال العدائية المتصاعدة في لبنان. تقييم سريع. متاح [هنا](#)
- مركز موارد مكافحة الفساد. (2023). U4 مصر: الفساد ومكافحة الفساد - التركيز على مخاطر الفساد غير المالي. متاح [هنا](#)
- مركز موارد مكافحة الفساد. (2023). U4 لبنان: نظرة عامة على الفساد ومكافحة الفساد. متاح [هنا](#)
- منظمة الشفافية الدولية. (2023). CPI 2023: الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - نهج مختل في مكافحة الفساد. متاح [هنا](#).

