

70.3% توظيف ومكانة الفرد: قياس مستوى النجاح في برامج التشغيل

يوسي فريار درور, مشاف للبحث التطبيقي

كل فرد وفرد هو جزء

هل التوظيف هو كل شيء؟ كلا! بكلمتين: بالتأكيد كلا! كيف يُمكن التطرق الى التوظيف كأنه كل شيء؟! على افتراض أن هناك واقع افتراضي, وفي نهاية برنامج التشغيل, تقوم إحدى العائلات بالعمل في وظيفة كاملة, والأخرى تعمل بوظيفة جزئية. أي أن عملية التوظيف الأولى هي كاملة والثانية - ليست كذلك. لكن فحص عميق أكثر يُظهر أن العاملة الأولى تعمل في أول وظيفة التي تم عرضها عليها, جراء عدم وجود ثقة لديها بقدراتها, أجرها الشهري يكون مُنخفض, وهي غير راضية عن نفسها بناتاً, أما الثانية, فهي تعمل بوظيفة جزئية, الأمر نابع عن ثقتها بنفسها وعن قدرتها بالحصول في المستقبل القريب على عمل مهني وذو جودة أكثر, مع أجر مناسب, شروط اجتماعية جيدة, استقرار ووجود فرص للتقدم, في المكان الذي سوف تشعر فيه بالرضا والارتياح الكبير.

لكن اذا ما تمعنا للحظة في الفروق الموجود في جودة التوظيف, هل يُمكن المقارنة بين المشاركة في برنامج لمدة شهر وبين المشاركة التي قامت بإنهاء برنامج استمر لمدة سنة ونصف, وشمل على ورشة عمل ومرافقة فردية؟! هل يوجد مكان للتطرق الى الحالات المختلفة بالطريقة ذاتها أو المقارنة بينها عندما تكون المعطيات الأولوية مختلفة؟

كما أنه لاحدى المشاركات توجد سنوات من الخبرة في العمل وهي تحاول ان تطور ذاتها, بينما الاخرى قد انتهت مؤخراً خدمتها العسكرية من دون انتهاء 12 سنة تعليمية؟ وبشكل عام, أين مكان الفرد في كل عملية التوظيف هذه؟ ربما قرر الآن بالتحديد على ضوء البرنامج, "الإصرار" على التعليم العالي, وليس على العمل!؟

واقع مليء بالتحديات

صحيح أن الادعاءات كبيرة الحجم, التوظيف هو عبارة عن مصطلح واسع النطاق ومُعقد, البرامج مختلفة ومتنوعة, وفوق كل هذا- الأشخاص مميزون. لكن هذا الواقع المركب لا يُميز برامج التشغيل وقياس التوظيف. واقع يكون فيه التقدير والقياس مليء بالتحديات على الصعيد النظري الواسع, لدى فئات معينة من السكان, بالاختلاف بين الأشخاص (أو كما أفضل أن أسميه- بخصوصية فردية), بعدد كبير من المتغيرات وبرامج التداخل المتنوعة, والمشهورة في مجالات المجتمع والصحة.

يقوم معظمنا بفحص نتائج التجارب الناتجة عن الأبحاث في هذه المجال ومجالات أخرى بكثيرٍ من الحذر, نقوم بفحص النتائج المستخلصة بالنسبة لنا, نقوم بالمقارنة بين هذه النتائج وبين النتائج في الأبحاث الأخرى, وبالأساس- في مواجهة المعرفة ومعتقداتنا السابقة في هذا المجال. في نهاية الأمر, يُمكننا اختيار بعض هذه النتائج, القيام بانتقادها, تجاهل بعضها

وحتى الغضب من بعضها. لكن سوف يقوم بعض الأشخاص بالتطرق الى النتائج من خلال إلغائها بشكلٍ مُطلق فقط لأن الواقع مُركب وملئ بالتحديات.

قياس جودة التوظيف

التوظيف هو عبارة عن مصطلح نظري واسع النطاق- لا يوجد له واقع رسمي ولا تعريف سابق موحد ومُتفق عليه, لا يوجد تعريف واحد صحيح. ولا يوجد تعريف يُمكنه الربط بين المصطلح (التوظيف) وبين طريقة قياسه (الأداة). لكن التعريف الواضح والمتفق عليه له, أنه أداة قياس مُعيرة وقياس موحد قد يؤدي الى تقليص الفرق بين المصطلح وبين القياس (أي يقوموا بتحسين صلاحية القياس) ويُمكنوا من الحصول على صورة موثقة ومُحدثة للوضع.

بخصوص برامج تشغيل للفئات المختلفة والمتنوعة, فمنا بتطوير, بالتعاون مع البرامج, أداة قياس موحدة (عامة) لقياس جودة التوظيف. تنطرق هذه الأداة الى سبعة مجالات فمنا بتعريفها في إطار المصطلح الواسع "توظيف": أ. مهنية في العمل, ب. استقرار ومثابرة, ج. شروط الأجر, د. الظروف الجسدية, ه. المسؤولية والصلاحية في إطار المنصب, و. الثقة بالنفس في إطار العمل, ز. الرضا من مكان العمل. عملية قياس جودة التوظيف بواسطة هذه الأداة, تتم كل نصف عام, بدءاً من الدخول الى البرنامج وحتى سنة ونصف من انتهائه.

العمل في الأبحاث؟ الممارسة الاجتماعية!

يتم دمج الأداة والقياس في البرنامج قبل كل شيء من أجل المشاركين في البرنامج ومن أجل طاقم البرنامج! القياس والتحليل الأساسي يوفر صورة على مستوى المشترك أو المشتركة طيلة الفترة, صورة توفر الرد الملموس والمُحدد على الأسئلة: هل هناك زيادة في معاش المشترك خلال النصف سنة الأخيرة؟ هل بقيت ثقته بنفسه مرتفعة كما كانت لدى الانتهاء من المرافقة الجماعية؟ هل المشاركة راضية عن مكان عملها-- من معاشها, من زملائها في مكان العمل, من الشروط الجسدية ومن إمكانيات التقدم؟ كما تُمكن المرافق من الفهم, لماذا عندما يدور الحديث عن موظفة بوظيفة كاملة فإن هذا الأمر لا يعني بالتأكيد توظيف جيد ويلزم مواصلة المرافقة الفردية والعمل الفردي, بينما مشتركة أخرى والتي تعمل بوظيفة جزئية, تم توظيفها بشكلٍ جيد وهي تتواجد الآن في مسار النجاح!

صورة على المستوى الجماعي, توزيع جغرافي, ديمغرافي واجتماعي, توزيع حسب الجنس او أي توزيع آخر, تقوم بتوفير المقارنة وتُمكن من ايجاد الفرق وفهم القوة أو الضعف لإنتاج البرنامج: هل البرنامج يوفر الرد أو هل هو فعال بخصوص ساعات المساء كما هو فعال بخصوص الرجال, وفي أية مجالات؟ في أي مركز أو سلطة فُناك تغيير ذو أهمية, وأين لم يتم الحصول على تغيير كافٍ؟ هل يوجد هناك اختلاف بين مسارات البرنامج المختلفة, والى أي مدى يُعتبر مكون معين في المسار ذو أهمية بالنسبة لجودة التوظيف؟

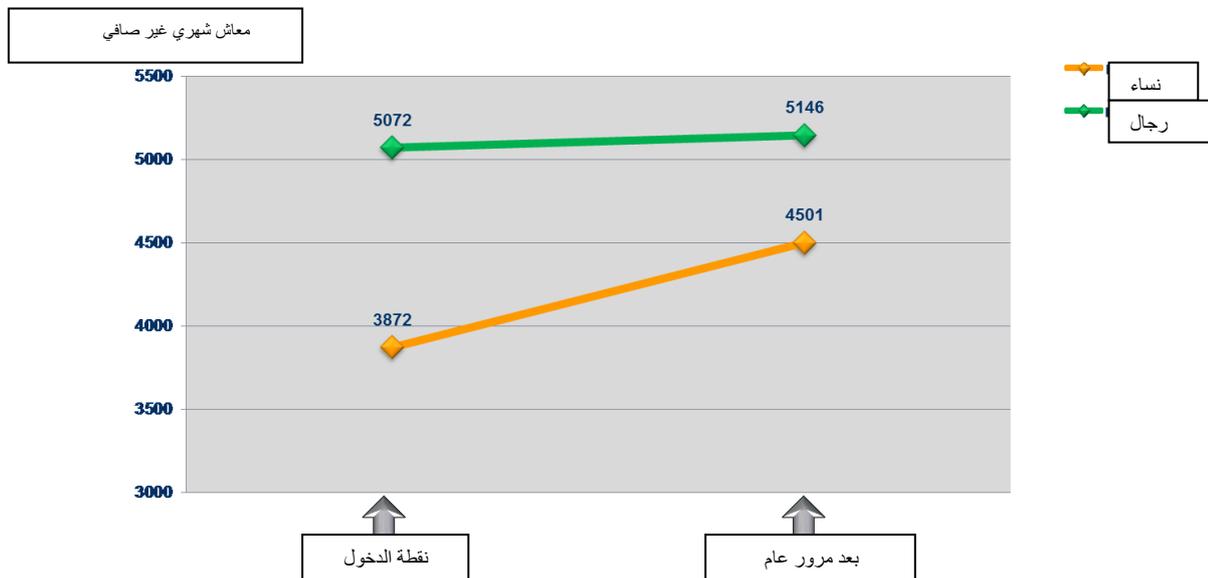
على سبيل المثال, في أحد البرامج الرائدة, يوجد في نقاط الدخول فرق 16% بين الرجال وبين النساء بنسبة العاملين بوظيفة كاملة. بعد مرور عام واحد على هذا البرنامج تقلص الفرق ليُصبح 9%. إضافةً الى ذلك, تعمل النساء بوظيفة جزئية أكثر من الرجال, وفي إطار التطرق الى الوظيفة بشكل عام (بما في ذلك جزئية الوظيفة), في نهاية العام, تكون نسبة النساء العاملات (89%) أعلى من نسبة الرجال العاملين (80%). لدى الفحص المُعمق, نجد أنه يوجد لدى النساء المُعيلات نسبة 95% منهن يعملن, جميعهن بوظيفة جزئية.

جدول رقم 1: حجم الوظيفة في نقطة الدخول وبعد مرور عام- النساء مقابل الرجال

سنة في البرنامج		الدخول		حجم الوظيفة
رجال N=160	نساء N=87	رجال N=248	نساء N=139	
11%	29%	12%	22%	وظيفة جزئية
69%	60%	57%	41%	وظيفة
80%	89%	69%	63%	وظيفة (جزئية وكاملة)

إضافةً الى ذلك, لدى العمال بوظيفة كاملة, يتضح انه في نهاية سنة واحدة من دخولهم الى البرنامج, قامت النساء بتحسين معاشهن بصورة كبيرة, بينما لدى الرجال لم يطرأ أية تغيير هام. مع ذلك, حتى بعد مرور عام, حصل الرجال على معاش أعلى بكثير من النساء.

الرسم رقم 1: أجرة (وظيفة كاملة) في نقطة الدخول وفي نهاية عام-- نساء مقابل الرجال



التطرق الى التوظيف مع الأخذ بعين الاعتبار تعقيد المصطلح من جهة مع القياس الملموس من جهة أخرى, وفر صورة للوضع أكثر عمقاً ووضوحاً بخصوص الفروق الموجودة بين النساء وبين الرجال. كما انه وفر نظرة بخصوص التعريف النسبي للتوظيف الجيد, وكيف يتغير بين المجموعات وبين الفئات, أي لماذا يكون تعريف تعسفي للتوظيف بنسبة 70% والتي يتم قبولها في برامج التوظيف الأخرى, تعتبر نسبة غير كافية بل تُلحق الضرر. في برنامج رائد آخر, يتضح أنه لدى الذين مروا بمسار شمل على تأهيل مهني هناك تحسن كبير في المعاش في نهاية العام, بالنسبة لهم وبالنسبة للأشخاص الذين اختاروا المسار الذي لم يشمل على التأهيل المهني. لكن ربما كانت المجموعة مختلفة بميزاتها في البداية وأنه لم يكن بالإمكان ربط الفجوة الموجودة في المسار, ويوجد معنى على ما يبدو "دفع" المشاركين القادرين على ذلك للمسار الذي يشمل على تأهيل مهني. إضافة الى ذلك, يجب الفحص بعمق وعلى انفراد, كفاءة المسار الذي لا يشمل على تأهيل مهني.

الرسم رقم 2: أجرة (وظيفة كاملة) لدى انتهاء البرنامج وبعد مرور نصف عام على انتهاء البرنامج- مقارنة بين

المسارات

