



قائمة تحقق أصحاب الأعمال بشأن دعم توظيف العمال الشباب والاحتفاظ بهم عبر سلاسل التوريد

التواصل والتوظيف وضمان الوصول إلى فرص العمل اللائقة

تحديد خصائص توظيف الشباب ضمن سلاسل التوريد، ووضع أهداف قابلة للقياس لتوظيف الشباب والاحتفاظ بهم.

الشراكة مع المؤسسات التدريبية لتوفير فرص عمل سلسة للمستجدين، وتدريب ميداني عالي الجودة، وبرامج للتدريب المهني.

استخدام قنوات تواصل مناسبة للشباب عند الإعلان عن الوظائف لضمان التواصل الفعال.

تخصيص كوادر بشرية وموارد كافية للتواصل مع الشباب، وتوظيفهم، ودعمهم، وتطوير مساراتهم المهنية.

تنفيذ إستراتيجيات توظيف شاملة من خلال استهداف الفئات الشبابية ضعيفة التمثيل.

تزويد العمال الشباب بعقود عمل ملزمة قانونياً تتسم بالوضوح وسهولة الفهم.

التعلم والتطور الوظيفي

الشراكة مع المؤسسات التدريبية والنقابات العمالية لتنفيذ برامج منظمة ومخصصة للتأهيل الوظيفي، والتعلم، والتطوير المهني.

إنشاء مسارات واضحة وشفافة للتدرج الوظيفي للعمال الشباب.

تعيين مرشدين أو مشرفين لتقديم الدعم للموظفين الشباب.

توفير برامج تدريبية على المهارات الرقمية والتكيف مع آثار التغير المناخي.

السلامة والرفاه

إجراء تقييمات للمخاطر تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الخاصة للعمال الشباب، والمهنيين، والمتدربين.

تنفيذ دورات تدريبية إلزامية في مجال الصحة والسلامة ملائمة لجميع الفئات الشبابية، بما يشمل ذوي الاحتياجات الخاصة أو الذين يفتقرون إلى الخبرة العملية السابقة.

دمج موارد وإستراتيجيات الصحة النفسية ضمن بروتوكولات الصحة والسلامة، مع ضمان إمكانية وصول العمال الشباب إليها.

إشراك ممثلين عن العمال الشباب في لجان الصحة والسلامة داخل أماكن العمل.

المساواة والشمولية

تنفيذ سياسات لمكافحة التمييز والتحرش تأخذ بعين الاعتبار احتياجات العمال الشباب.

توفير آليات تظلم سرّية وواضحة وآمنة ومتاحة للعمال الشباب، تمكّنهم من الإبلاغ عن حالات التحرش أو مشكلات مكان العمل دون خوف من الانتقام.

إنفاذ تدابير المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساواة في الأجور وإجازة الأمومة للقوى العاملة الشابة.

الرقابة ورفع التقارير

إجراء تقييمات الأثر على العمالة تشمل مؤشرات خاصة بتوظيف الشباب (مثل التعيينات الجديدة، والمشاركة في برامج التدريب، ومدى دمجهم في اتخاذ القرارات).

نشر تقارير سنوية تتناول مؤشرات توظيف الشباب ومعدلات الاحتفاظ بهم.





مؤشرات الرقابة ورفع التقارير الخاصة بتوظيف الشباب والعمل اللائق

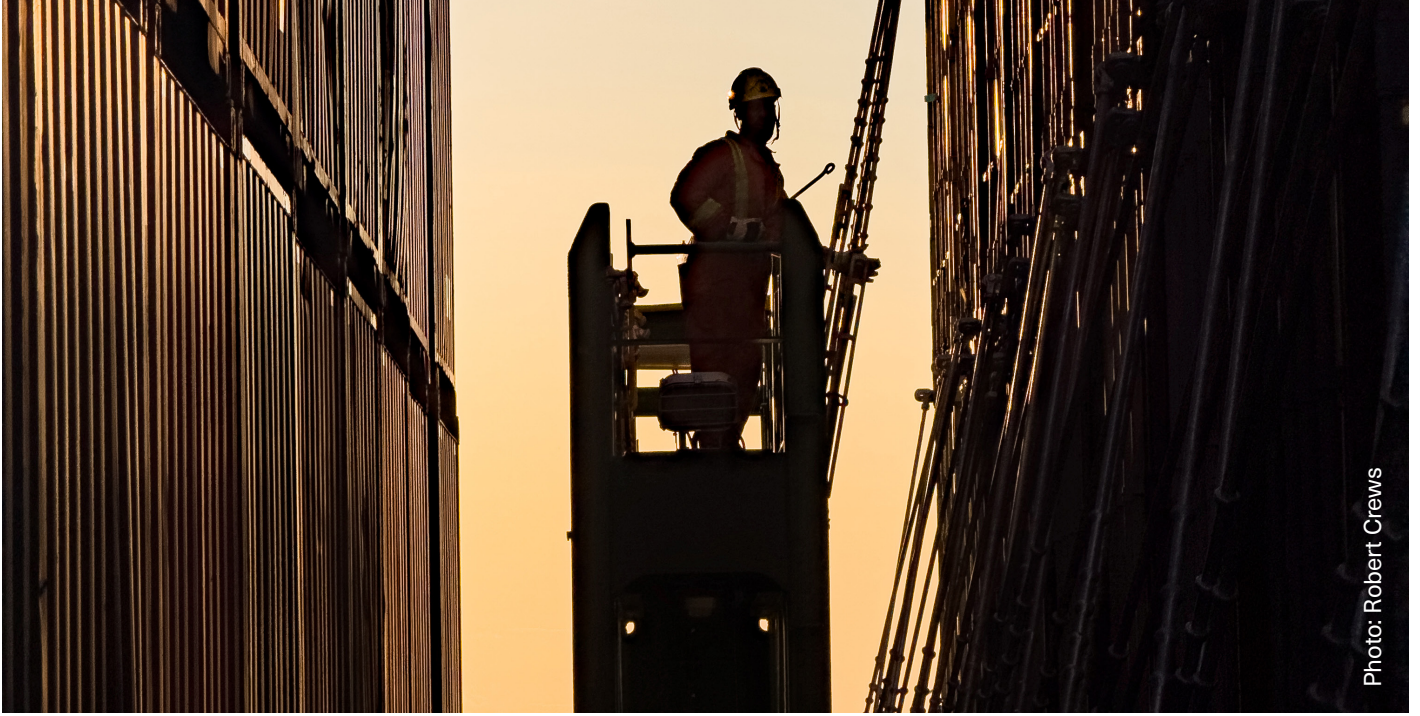


Photo: Robert Crews

التوظيف

- نسبة إجمالي القوى العاملة الذين تقل أعمارهم عن 35 عاماً
- نسبة وظائف المستجدين التي يشغلها العمال الشباب
- نسبة التعيينات من الفئات الشبابية ضعيفة التمثيل
- الاحتفاظ بالوظائف**
- متوسط فترة استمرار العمال الشباب في العمل داخل (المؤسسة) دون 35 عاماً
- نسبة العمال الشباب الذين تمت ترقيتهم خلال عامين
- نسبة العمال الشباب الذين يتمكنون من الوصول إلى البرامج التدريبية
- السلامة والرفاه**
- نسبة العمال الشباب الذين أتموا برامج تدريبية على الصحة والسلامة
- عدد شكاوى العمال الشباب التي تم حلها

المساواة والشمولية

- نسبة الذكور إلى الإناث بين العمال الشباب
- نسبة العمال الشباب من الفئات ضعيفة التمثيل
- نسبة العمال الشباب المشاركين في اللجان المعنية باتخاذ القرارات

التطوير

- نسبة العمال الشباب المشاركين في برامج صقل المهارات
- نسبة العمال الشباب الذين لديهم خطط واضحة للتقدم الوظيفي

لتوظيف الشباب ILO يمكن الاطلاع على سياسة العمل اللائق لعمال النقل الشباب ضمن سلاسل ومعايير ILO للتوريد، التي تعد دليلاً شاملاً لمبادئ العمل اللائق والشباب والعمل اللائق والأمن الوظيفي لعمال النقل الشباب عبر سلاسل التوريد