



التاريخ: ١٩ شباط/ فبراير ٢٠١٦  
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

## النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب

### غرض الوثيقة

الغرض من هذه الوثيقة هو اطلاع مجلس الإدارة على الاستراتيجية المعنية بتنفيذ النتيجة ١ بما في ذلك المعالم البارزة للأنشطة المخطط لها في فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يقدم وجهات نظره بشأن المعلومات المقدمة والتي سيسترشد بها المكتب في تنفيذ النتيجة ١ بعنوان "وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب" (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦٥).

الهدف الاستراتيجي المعني: العمالة.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ النتيجة ١ كما ترد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة سياسة العمالة.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧؛ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢ (Rev.)؛ الوثيقة GB.322/INS/4/1؛ الوثيقة GB.322/POL/1؛ الوثيقة GB.320/POL/1؛ الوثيقة GB.326/PFA/1.



١. تشكل النتيجة ١ بعنوان "وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب" إحدى النتائج السياسية العشر الواردة في الخطة الاستراتيجية الجديدة لمنظمة العمل الدولية والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وتقدم هذه الوثيقة المعالم البارزة في الاستراتيجية والأنشطة المخطط لها بموجب النتيجة ١، مع الأخذ في الاعتبار بأن مشاورات المكتب الداخلية كانت لا تزال جارية في بداية فترة السنتين عندما تم وضع هذه الوثيقة بصيغتها النهائية. كما ينبغي التذكير بأن مجلس الإدارة قام، في آذار/ مارس ٢٠١٥، باستعراض وتأييد الدعائم الأساسية للاستراتيجية وإطار النتائج ضمن سياق المناقشة العامة لمقترحات البرنامج والميزانية.

## سياق العمالة والسياق الاقتصادي في العالم

٢. ستنفذ النتيجة ١ في سياق عالمي من الآفاق الاقتصادية وآفاق سوق العمل الواهنة والمنفاوثة وغير المؤكدة في أنحاء كبيرة من العالم، مع تفاوتات فيما بين البلدان. وفي عام ٢٠١٥، سجل الاقتصاد العالمي نمواً بنسبة ٣,١ في المائة فقط، أي بتراجع عن العام المنصرم، وعلى الرغم من أن توقعات النمو لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ تبدو أفضل على نحو طفيف (٣,٤ و ٣,٦ في المائة على التوالي)، تشير إسقاطات صندوق النقد الدولي إلى مخاطر مرتفعة ناجمة عن خروج النمو عن مساره. وتجسد هذه الاتجاهات أساساً تحسن الأداء في الاقتصادات المتقدمة مع استمرار التباطؤ في الاقتصادات الناشئة والنامية.<sup>١</sup>

٣. وفي عام ٢٠١٥، بلغت البطالة في العالم ١٩٧,١ مليون شخص، ولم يتراجع معدل البطالة إلا في الاقتصادات المتقدمة. ويُحتمل أن يرتفع عدد العاطلين عن العمل في العالم بما يوازي ٢,٣ مليون شخص في عام ٢٠١٦ و ١,١ مليون شخص في عام ٢٠١٧، غالباً في الاقتصادات الناشئة.<sup>٢</sup>

٤. وهناك علامات مشجعة فيما يتعلق بمجموع بطالة الشباب مع تراجع العدد الإجمالي من ٧٦,٦ مليون عاطل عن العمل في ذروة الأزمة في عام ٢٠٠٩ إلى ما يقدر بزهاء ٧٣,٣ مليون شخص في عام ٢٠١٥. غير أنّ معدل بطالة الشباب في العالم بلغ نسبة ١٣,١ في المائة عام ٢٠١٥، وهي نسبة لا تزال أعلى مما كانت عليه في عام ٢٠٠٧ قبل حدوث الأزمة، حيث كانت تبلغ ١١,٧ في المائة. ومن أصل كل خمسة من الشباب النشطين اقتصادياً، هناك اثنان عاطلان عن العمل أو من الفقراء العاملين، ولا يزال هناك عدد كبير جداً من الشباب والشبان مستبعدين من نظام التعليم على الرغم مما تحقق من تقدم يعتد به في مجال التحصيل التعليمي.<sup>٣</sup>

٥. وهناك ما يقدر بزهاء ٣٢٧ مليون شخص عامل يعيشون في فقر مدقع و ٩٦٧ مليون شخص يعيشون في فقر متوسط أو على حافة الفقر. وتتجاوز العمالة غير المنظمة، كنسبة مئوية من العمالة غير الزراعية، ٥٠ في المائة في نصف البلدان التي تمتلك بيانات قابلة للمقارنة. وبشكل عام، يستوعب الاقتصاد غير المنظم أكثر من نصف اليد العاملة في العالم ويستحوذ على أكثر من ٩٠ في المائة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة.<sup>٤</sup>

٦. وفي بلدان كثيرة، لا تزال الزيادات في الأجور تتلأأ وراء الزيادات في الإنتاجية في وقت تتباطأ فيه الزيادات في الإنتاجية. واتسعت فجوة انعدام المساواة في الكثير من البلدان ولا تزال الاختلالات قائمة بين الجنسين.<sup>٤</sup>

<sup>١</sup> انظر: IMF: World Economic Outlook Update January 2016, Washington, 2016.

<sup>٢</sup> انظر: ILO: World Employment and Social Outlook – Trends Report. Geneva, January 2016.

<sup>٣</sup> انظر: ILO: Global Employment Trends for Youth, Geneva 2015.

<sup>٤</sup> للاطلاع على المزيد من المعلومات عن الصورة العالمية للاقتصاد والعمالة، انظر الوثيقة GB.320/INS/5.

٧. ويتوقع أن تستمر هذه الظروف الصارمة في العمالة وسوق العمل إلى جانب ضعف الطلب الإجمالي العالمي والعجز في الاستثمار. بالإضافة إلى ذلك، تتفاقم الأوضاع الهشة في أقاليم عديدة، بفعل النزاعات وانعدام الأمن والعنف.

## المعالم البارزة في الاستراتيجية والتنفيذ

٨. إن الأطر السياسية الرئيسية التي تدعم استراتيجية النتيجة ١، هي الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، التي اعتمدت بتوافق ثلاثي متين خلال الدورة ١٠٣ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٤) واستراتيجية متابعة المكتب التي أيدتها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤. ونظراً للأفاق الاجتماعية والاقتصادية العالمية الراهنة، فإن الدعوة إلى اعتماد "استراتيجيات إنمائية شاملة واستباقية تتمحور حول العمالة وأطر سياسية متسقة ومتوازنة وواضحة تماماً، على المستويين العالمي والوطني"<sup>٦</sup>، يتردد صداها بمزيد من الأهمية والاحساس بالضرورة الملحة.

٩. وتتناول استراتيجية النتيجة، الدعم المقدم على حد سواء إلى الهيئات المكونة فيما يتعلق بالسياسات والبرامج قصيرة إلى متوسطة الأجل من أجل استحداث فرص عمل أكثر وأفضل، لا سيما لصالح الشباب والشبان، والعمل على محركات تغيير هيكلية طويلة الأجل من قبيل التحولات الديمغرافية وتغيير المناخ والتطورات التكنولوجية التي تنطوي على استجابات سياسية جديدة. كما يسهم هذا العمل في مبادرات المثوية، لا سيما مبادرة مستقبل العمل ومبادرة المرأة في العمل والمبادرة الخضراء.

١٠. وتستند الاستراتيجية إلى الدروس المستخلصة من النتائج المقابلة في فترة السنتين السابقة والنتائج المحرزة بموجب مجال الأهمية البالغة ١ بشأن تشجيع وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل ومجال الأهمية البالغة ٢ بشأن الوظائف والمهارات لصالح الشباب<sup>٧</sup>، وتضمن كلاً من الاستمرارية والابتكار في مجالات عديدة. وسوف يتطلب الأمر درجة معينة من المرونة في التنفيذ من أجل التكيف مع الأزمات الناشئة على مختلف أنواعها.

١١. وفي البرنامج والميزانية، يتجمع إطار النتائج المتعلقة بالنتيجة ١ تحت خمسة مجالات مواضيعية أو مؤشرات، تنطوي على طائفة واسعة من الأنشطة والخدمات التي يوفرها المكتب.<sup>٨</sup>

١٢. وتشمل الخدمات التي يوفرها المكتب من خلال المؤشرات الخمسة ما يلي: (أ) البحوث الموجهة نحو السياسات والتحليل القائم على البيانات للنهج الفعالة إزاء استحداث الوظائف الجيدة؛ تحليل الاتجاهات العالمية؛ البحوث الجديدة بشأن التغييرات الهيكلية التي تؤثر على أسواق العمل؛ (ب) تطوير أدوات سياسية وخدمات استشارية تستفيد منها الهيئات المكونة؛ (ج) بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية؛ (د) التوعية والشرارات. ويشمل التنفيذ الأنشطة التي تضطلع بها مختلف الإدارات بتعاون وثيق ومنسق مع المكاتب الميدانية والمقر. كما تشمل استراتيجية التنفيذ شرائكات موسعة مع المنظمات الدولية والإقليمية.

<sup>٥</sup> الوثيقة GB.322/INS/4/1.

<sup>٦</sup> مكتب العمل الدولي: القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢ (Rev.)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

<sup>٧</sup> الوثيقة GB.326/PFA/1.

<sup>٨</sup> البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ على الرابط التالي:

<https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/program/download/pdf/16-17/pb-2016-17-en.pdf>

١٣. وقد حُدد العدد الإجمالي للبلدان المستهدفة ضمن المؤشرات الخمسة، عند مستوى طموح هو ٩٤ بلداً (وهو أعلى عدد من البلدان المستهدفة ضمن كافة النتائج) منها ٣٥ بلداً في أفريقيا و١٦ في الأمريكتين و٩ في الدول العربية و٢٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١١ في أوروبا وآسيا الوسطى. ويشكل حشد الموارد من خارج الميزانية جزءاً لا يتجزأ وشرطاً لازماً لتنفيذ استراتيجية النتيجة ١ على أكمل وجه. وتشمل حافظة التعاون الإنمائي الحالية عدة ترتيبات ثنائية للشراكات الثنائية ومتعددة الأطراف مع أستراليا وكندا والاندنمرك وفنلندا وفرنسا وكوريا والنرويج والاتحاد الروسي وجنوب أفريقيا والسويد والاتحاد الأوروبي ومصرف الاستثمار الأوروبي والصناديق الاستثمارية متعددة الجهات المانحة المدارة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي والشراكات بين القطاعين العام والخاص من قبيل Mastercard.

١٤. وتستند الفقرات التالية إلى هيكلية المؤشرات الخمسة. وبالنظر إلى الحد من عدد الكلمات في وثائق مجلس الإدارة، لم تعرض إلا المعالم البارزة للعمل المزمع إجراؤه وأمثلة مختارة عن أوجه التآزر مع نتائج أخرى.

## أطر العمالة الشاملة (المؤشر ١)

١٥. بموجب المجال المواضيعي ١، من شأن المشورة السياسية وبناء القدرات وتسهيل الحوار الاجتماعي أن تدعم وضع أطر سياسة العمالة الشاملة ومراجعتها وتنفيذها و/أو رصدتها، حسب مقتضى الحال، في قرابة ٢١ بلداً يقع نصفها في أفريقيا.

١٦. وسوف يختلف دمج المجالات السياسية ضمن هذه الأطر الشاملة باختلاف الأولويات والمتطلبات المحددة في كل بلد. وفي جميع الأحوال، سوف تشمل استراتيجية دعم منظمة العمل الدولية أدوات تشخيصية موسعة وتعكس نهجاً متوازناً لسياسات وتدابير العرض والطلب، مع مراعاة أوجه التكامل والاتساق بين السياسات العامة والدور الرئيسي الذي يضطلع به القطاع الخاص في استحداث الوظائف وتطبيق منظور يراعي الجنسين. وباعتبار أن تطوير المنشآت والاستثمار الخاص يشكلان عنصرين أساسيين في سياسات العمالة، فإن تجربة طرائق جديدة ستختبر في بلدان مختارة من أجل تحقيق التآزر مع العمل على إيجاد بيئات مؤاتية للشركات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة المخطط لها ضمن النتيجة ٤ بغية تطبيقها على نطاق أوسع. وفي ثلاثة بلدان، سوف يستمر توسيع الأطر الشاملة لسياسة العمالة لإدراج سياسات الأجور والمفاوضة الجماعية. وفي عدد من البلدان، سيجري ترسيخ التفاعل مع سياسات الحماية الاجتماعية لمواجهة التحديات الديمغرافية و/أو دعم البرامج العامة لضمان الاستخدام، بالتآزر مع النشاط المضطلع به بموجب النتيجة ٣. وبالتآزر مع النتيجة ٥، سيدمج الدعم المقدم إلى العمالة في المناطق الريفية في الأطر في بلدان عدة. وفي كافة المجالات، سيجري بناء قدرات الشركاء الثلاثين وتسهيل الحوار الاجتماعي، حسب مقتضى الحال.

١٧. وهناك مجال آخر لأدوات التشخيص الموسعة والمشورة السياسية يتعلق بتأثير تغير المناخ على الوظائف وأعمال المتابعة بشأن الدورة الواحدة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، أيضاً كجزء من مبادرة المؤمية بشأن الاقتصاد الأخضر. وفي ثلاثة بلدان، سيجري بالاستناد إلى عمليات التقييم الجارية، دمج تأثير سياسات الاقتصادات الخضراء على العمالة في أطر العمالة الشاملة. كما سيقدم الدعم إلى البلدان التي سبق وأدمجت الوظائف الخضراء في سياسات العمالة الوطنية الخاصة بها. وسيجري إعداد دليل لدعم بناء القدرات الوطنية في هذا المجال.

١٨. وفي إطار أعمال متابعة التوصية الجديدة بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، سينتاول الدعم المقدم لصياغة وتنفيذ أطر شاملة لسياسة العمالة، تصميم استراتيجية متكاملة من أجل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم في ثلاثة بلدان على الأقل خلال فترة السنتين، بالتآزر مع النتيجة ٦.

١٩. وبالتآزر مع النتيجة ألف، ستشمل الأنشطة أيضاً تقديم المساعدة إلى البلدان من أجل وضع نظم ملائمة لإحصاءات ومعلومات سوق العمل وبناء قدراتها على توليد واستخدام مؤشرات سوق العمل التي تعتبر أساسية لرصد فعالية استراتيجيات العمالة وبرامجها.

٢٠. وجميع الأنشطة المذكورة آنفاً موجهة لدعم تنفيذ اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، وهي إحدى اتفاقيات الإدارة السديدة الثلاث الواردة في إعلان العدالة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨. وسيتواصل تعزيز هذه الاتفاقية التي صدق عليها ١١٠ بلدان (ثمانية بلدان على مدى السنوات الخمس الماضية)، وذلك بهدف أن تُصدق عليها خمسة بلدان أخرى على الأقل خلال فترة السنتين.

٢١. وسيجري تشجيع وتسهيل حلقات العمل المشتركة بين البلدان للتعلم من الأقران بالنسبة إلى البلدان ذات المستويات المتشابهة من التنمية. وسيتم توسيع نطاق قاعدة البيانات بشأن سياسات العمالة لتحليل الاتجاهات في مجال وضع سياسات العمالة الوطنية الشاملة وتنفيذها.

٢٢. وسيجري تنظيم دورتين من الدورات التدريبية السنوية بشأن سياسة العمالة في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) ودورات تدريبية على المستوى القطري في البلدان المستهدفة ودورة تدريبية إقليمية بالتناوب في أمريكا اللاتينية والكاريبي أو آسيا خلال فترة السنتين هذه لتعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية. وستُنظَّم أنشطة مخصصة لبناء القدرات مع منظمات أصحاب العمل بشأن مواضيع مختارة من قبيل متابعة الأعمال السابقة بخصوص السياسات القطاعية وسياسات المعلومات والتكنولوجيا من أجل استحداث فرص العمل، ومع منظمات العمال، التي تطبق الدليل التدريبي الجديد بشأن دور النقابات في سياسة العمالة الوطنية. وسيتم تعزيز قدرات الهيئات المشتركة بين الوزارات ولجان العمالة فيما يتعلق بالتنسيق والرصد. وسيُعزَّز هذا العمل بأداة سياسية جديدة يُزَمَع وضعها استناداً إلى تحليل الممارسات الجيدة.

٢٣. وفيما يتعلق بدعم التنفيذ الفعال لسياسات العمالة الوطنية التي سبق اعتمادها، سيتم وضع دليل جديد بشأن تنفيذ سياسة العمالة واستخدامه استخداماً واسع النطاق، بما في ذلك إجراءات التنسيق والمساءلة والميزنة المشتركة بين الوزارات والمؤاتية للعمالة، بما يستكمل مجموعة الأدوات المتاحة.

٢٤. وستشمل البحوث الجديدة بشأن المحركات الهيكلية دراسات عن: اتجاهات زيادة البطالة طويلة الأجل والبطالة الهيكلية؛ الآثار المترتبة على تشيخ السكان فيما يتعلق بالنقص في اليد العاملة والمهارات وفيما يتعلق باقتصاد الرعاية؛ أنماط العمل للحساب الخاص.

٢٥. وستتضمن البحوث الموجهة نحو السياسات في سياق مبادرة المؤية بشأن المرأة في العمل نشر تقرير "المرأة في العمل: اتجاهات عام ٢٠١٦"، ودراسات عن الانصاف في الأجور والرعاية والعمل، تستند بلا استثناء إلى إحصاءات جنسانية معززة.

٢٦. وسيشمل العمل الرامي إلى تعزيز وظائف أكثر وأفضل للنساء والرجال ذوي الإعاقة، توثيق المعارف ونشر الخبرات المتعلقة بدعم سياسات العمالة الشاملة لمسائل الإعاقة والتيسير المتواصل لأنشطة الشبكة العالمية المتعلقة بالأعمال والإعاقة.

## خلق الوظائف اللائقة وتنمية المهارات لصالح الشباب (المؤشر ٢)

٢٧. فيما يتعلق بالمطالبة العالمية باتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن عمالة الشباب وتحديد أولوياتها واستناداً إلى دعوة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٢ إلى اتخاذ الإجراءات واستراتيجية المتابعة بشأنها، سيجري مد نطاق الدعم التقني المقدم بموجب المجال رقم ٢ إلى قرابة ٢٦ بلداً من البلدان التي هي بصدد اتخاذ إجراءات محددة الأهداف بشأن خلق الوظائف اللائقة وتنمية المهارات لصالح الشباب والشبان من خلال وضع وتنفيذ سياسات وبرامج متعددة الجوانب.

٢٨. وبغية دعم هذه الإجراءات، يُزَمَع إعداد مجموعة متنوعة من المنشورات والأدوات الجديدة، وعددها ثلاثون منشوراً وأداة، ونشرها على نطاق واسع خلال فترة السنتين، لتقديم الإرشاد السياسي القائم على البيانات ولتعزيز قدرات الشركاء الثلاثيين وتسهيل الحوار الاجتماعي. وتشمل هذه المنشورات والأدوات موجزات سياسية مواضيعية بشأن "الإجراءات الناجحة" في مجال عمالة الشباب، بالاستناد إلى الاستنتاجات التي خلص إليها التحليل وتقييم الأثر للذات أجرياً بموجب مجال الأهمية البالغة رقم ٢ في فترة السنتين السابقة. وتشمل الأمثلة على المواضيع المزعم تناولها ما يلي: آثار الحد الأدنى للأجور على عمالة الشباب؛ تصميم برامج العمل للحساب الخاص وروح تنظيم المشاريع؛ فعالية إعانات الأجور الممنوحة للشباب؛ نوعية الوظائف وحقوق الشباب في ظل تزايد انعدام الأمن الوظيفي في صفوفهم؛ تعزيز عمالة الشباب من خلال الأشغال العامة؛ دور إدارات التوظيف العامة في تحسين عملية انتقال الشباب إلى سوق العمل؛ الانتقال بالشباب العاملين على نحو غير منظم إلى السمة المنظمة. وسيُشرع في إجراء دراسات تقييمية جديدة عن مختلف المبادرات الوطنية في أربعة بلدان في أفريقيا. وستُعد مجموعة أدوات جديدة بشأن التلمذة الصناعية الجيدة بالتعاون وثيق مع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، وسيُشرع دليل بشأن حقوق الشباب. وسيجري استكشاف سبل وضع إطار دولي من أجل توفير التدريب الجيد.

٢٩. وستُعد استنتاجات الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل، التي أُجريت في قرابة ٣٠ بلداً وتُنشر على نطاق واسع من خلال التقارير والحوارات العالمية والإقليمية والوطنية. وستصدر تقارير مواضيعية جديدة عن تحاليل جنسانية للدراسات الاستقصائية المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل.
٣٠. وستوفر طبعة اتجاهات العمالة العالمية للشباب في عام ٢٠١٧، وهي طبعة تصدر كل سنتين، معلومات محدثة وتحليلات عن الاتجاهات الرئيسية العالمية والإقليمية فيما يتعلق بسوق عمل الشباب.<sup>٩</sup>
٣١. وستشمل أنشطة التدريب وبناء القدرات، الصيغة الجديدة من الدورة التدريبية الممتدة على أسبوعين بشأن توفير العمل اللائق لصالح الشباب في مركز تورينو في عام ٢٠١٦.
٣٢. وسيشمل التركيز على الشباب المحرومين توفير الدعم للتدابير محددة الأهداف فيما يتصل بالشباب في المناطق الريفية من خلال برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي، وفيما يتصل بتحديث وإصدار شهادات رسمية للمهارات المكتسبة في الاقتصاد غير المنظم بالتأزر مع النتيجتين ٥ و٦.
٣٣. وسيتيح البرنامج الرائد الجديد لمنظمة العمل الدولية بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود، الذي يركز على الشباب في الدول ذات الوضع الهش، فرصاً لتوسيع نطاق التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية لا سيما في المناطق الهشة من البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث.
٣٤. وقد تم تحقيق قفزة نوعية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ باعتماد مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، "المبادرة العالمية الجديدة بشأن الوظائف اللائقة للشباب"، التي وُضعت تحت قيادة منظمة العمل الدولية. وتمثل هذه المبادرة التي شاركت فيها أكثر من ٢٠ وكالة من وكالات الأمم المتحدة في المرحلة التحضيرية، استراتيجية على نطاق المنظومة تتمتع بإمكانات هائلة لتوسيع نطاق العمل بشأن عمالة الشباب. وستعمم مجموعة مكثفة من الأنشطة برئاسة منظمة العمل الدولية خلال المرحلة الأولية لتفعيلها في عام ٢٠١٦ و عام ٢٠١٧ للوصول إلى جميع الفاعلين والشركاء الأساسيين ولإقامة صلات بالمرافق العالمية القائمة وعمليات تمويل التنمية، إضافة إلى صندوق محتمل لأهداف التنمية المستدامة، ولاستهلال الأنشطة في عدة مجالات.
٣٥. وستدعم منظمة العمل الدولية بنشاط الشراكات الإقليمية والمواضيعية الأخرى بشأن عمالة الشباب مثل شبكة النهوض بالشباب المشتركة بين الوكالات والحلول من أجل عمالة الشباب وشبكة التلمذة الصناعية العالمية والمبادرة المشتركة بين منظمة العمل الدولية والمفوضية الأوروبية بشأن ضمانات الشباب والمبادرة المشتركة بين مصرف التنمية الأفريقي ومفوضية الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب في أفريقيا.
٣٦. وسيعمل المكتب على النهوض بأدوات الاتصال ومنصات المعارف لديه لنشر المعارف المحصلة على نطاق واسع. وستجري صيانة وتحديث المستودعات العالمية من قبيل YouthSTAT (جمع معلومات سوق العمل بشأن الشباب على الصعيد العالمي) وYouthPOL (قائمة بسياسات عمالة الشباب) وقاعدة بيانات جرد عمالة الشباب، التي تعتبر جزءاً من التعاون المشترك بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي والوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون والتنمية في المجال الاقتصادي. وسيستمر استخدام منصة العمل اللائق لصالح الشباب كوسيلة لإشراك الشباب.

### سياسات الاقتصاد الكلي (المؤشر ٣)

٣٧. سيسند العمل بشأن أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة من أجل تعزيز الاستثمار الإنتاجي والتحول الهيكلي ومد نطاق المنشآت المستدامة والتصدي لأوجه انعدام المساواة في إطار المجال المواضيعي الثالث، إلى البحوث وأنشطة بناء القدرات، التي شرع في إجرائها منذ عام ٢٠١٠. وسيزداد التركيز على دمج الاستنتاجات في أدوات عملية وموجزات سياسية لتعزيز الحوار السياسي المستنير، بما في ذلك مع المصارف المركزية ووزارات المالية والتخطيط والهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية. واستناداً إلى الصيغة التجريبية الناجحة للدورة التدريبية بشأن سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة، والوظائف والنمو الشامل، التي نُظمت في مركز تورينو في عام ٢٠١٥، سيجري تنظيم صيغة جديدة خلال فترة السنتين.

<sup>٩</sup> انظر: ILO: Global Employment Trends for Youth, Geneva, 2015.

٣٨. وسيركز التحليل أيضاً على دور السياسات النقدية والمالية في تعزيز التحول الهيكلي ودعم المنشآت المستدامة وسلاسل التوريد ومعالجة أوجه انعدام المساواة واستكشاف كيف يمكن أن يكون التصدي لأوجه انعدام المساواة القائمة على نوع الجنس وأوجه المساواة الأخرى، عاملاً معززاً للنمو. وسجري ترويج النتائج من خلال الموجزات والأدوات السياسية وستُدمج في المشورة السياسية بشأن سياسات العمالة الشاملة.

### السياسات الصناعية والقطاعية والتجارية والسياسات المتعلقة بالمهارات والبنية التحتية والاستثمار والبيئة (المؤشر رقم ٤)

٣٩. سيقدم الدعم التقني إلى قرابة ١٩ بلداً ضمن المجموعة الواسعة من المجالات السياسية المدرجة تحت المجال المواضيعي رقم ٤ بشأن دور السياسات الصناعية أو القطاعية أو التجارية أو السياسات المتعلقة بالمهارات أو البنية التحتية أو الاستثمار أو البيئة في توفير وظائف أفضل نوعية وأكثر إنتاجية.

٤٠. وسيجري تقييم أثر السياسات الصناعية والقطاعية، بما فيها السياسات في مجالات التجارة والبنية التحتية والبيئة، على العمالة والمكاسب من خلال أدوات وأساليب منهجية جديدة. وسينصب التركيز في جميع المجالات، على تقييم الأثر الواقع على فئات محددة مثل الشباب والنساء.

٤١. وسيوضع دليل مرجعي أكثر تعمقاً بشأن أثر الاستثمارات في البنية التحتية على العمالة. وستطبق هذه التوجيهات، بما في ذلك من خلال أنشطة منظمة العمل الدولية المحكمة في حافظة التعاون الإنمائي ضمن برنامج الاستثمار كثيف العمالة.

٤٢. وسيجري تحليل أفضل الممارسات في السياسات الصناعية والقطاعية، بما في ذلك أثر الارتقاء بالمستوى التكنولوجي ونمو الإنتاجية على العمالة والمهارات، كما سيجري تقييم الخيارات السياسية التي تعزز التحول الهيكلي. وتُقيّم الفوارق بين الجنسين من حيث التأثيرات شأنها شأن الفوارق بين الجنسين من حيث الاستفادة من مزايا الارتقاء بالمستوى التكنولوجي في سلاسل التوريد العالمية. ويمكن للتمتع بالحقوق أن يخلف أثراً متباينة على مختلف القطاعات فيما يتعلق بالتجارة والاستثمار الأجنبي المباشر. وهذه الآثار هي أيضاً موضع تقييم.

٤٣. ومن المزمع بناء القدرات على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، بما في ذلك من خلال المنصة التعليمية "الابتكارات في برامج التوظيف والاستثمار العامة" بالتعاون مع مركز تورينو والشركاء في مجال التعاون بين بلدان الجنوب.

٤٤. وفي مجال سياسات المهارات، توفر توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) ودعوة عام ٢٠١٢ إلى اتخاذ الإجراءات بشأن الوظائف والمهارات لصالح الشباب واستراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين، معلومات أساسية لأنشطة المكتب.

٤٥. وسيتناول العمل بشأن سياسات ونظم المهارات على المستوى القطري طلبات متنوعة من قبيل وضع أطر سياسية وطنية وضمان جودة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وإصلاحهما والاعتراف بالمهارات وجودة التلمذة الصناعية وأنواع أخرى من التعلم أثناء العمل وتعزيز المجالس الثلاثية المعنية بالمهارات وغير ذلك من وسائل الحوار الاجتماعي وتمويل تنمية المهارات. وسيتواصل تنظيم أكاديمية المهارات التي تنظم كل سنتين والدورة التدريبية بشأن تمويل تنمية المهارات بالتعاون مع مركز تورينو.

٤٦. وستركز البحوث الجديدة على تحليل الواقع والاتجاهات متعددة الجوانب فيما يتعلق بعدم مواءمة المهارات في مختلف السياقات التنموية، مع مراعاة العمل التعاوني مع المنظمات والمؤسسات الأخرى. وستُحلل النتائج من خلال الحوار الثلاثي والأكاديمي والمشارك بين الوكالات، ومن خلال منشور يُرْمَع إصداره في عام ٢٠١٧.

٤٧. وسيتواصل تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة في مجال استحداث المنهجيات الاستباقية للمهارات من أجل وضع سياسات التنويع الأخضر والصناعي والتجاري (بالتعاون مع منظمة التجارة العالمية) والاقتصادي. وسينصب تركيز جديد على التغيير التكنولوجي وأثره على الوظائف والمهارات، وهو ما سيسهم في مبادرة المثوية بشأن مستقبل العمل.



٤٨. وفيما يتعلق بمهارات الفئات المحرومة والمستضعفة وقابلية استخدامها، سينصب التركيز على المناطق الريفية بالتأزر مع النتيجة ٥ وعلى قابلية نقل مهارات العمال المهاجرين والاعتراف بها بالتأزر مع النتيجة ٩.

٤٩. وسيجري مد نطاق المنصة العالمية لتقاسم المعارف بين القطاعين العام والخاص بشأن المهارات من أجل العمالة، وهي منصة مطروقة باستمرار، لتبادل النُهج والخبرات التي تُبين للمنظمات الدولية والحكومات وأصحاب العمل والعمال أنها فعالة في تعزيز الروابط بين التعليم والتدريب من أجل تحقيق العمل المنتج واللائق.

٥٠. وفي الدول ذات الوضع الهش والبلدان المهتدة بالكوارث، سيقدم الدعم لدمج العمالة المنتجة في استراتيجيات الإنعاش والوقاية من خلال اتخاذ إجراءات منسقة على نطاق المكتب وبالتعاون مع الشركاء الخارجيين في ستة بلدان على الأقل.

٥١. وشُرع في إعداد بحوث جديدة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومكتب دعم بناء السلام التابع للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي لتقييم أثر برامج العمالة على بناء السلام، وستؤدي إلى وضع إرشادات بشأن الروابط القائمة بين العمالة وبناء السلام وتطوير البرامج على نحو مشترك مع المنظمات.

٥٢. ويدعم المكتب مراجعة التوصية رقم ٧١ بشأن العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم) من خلال مناقشة مزدوجة في مؤتمر العمل الدولي بشأن وضع المعايير، يُزمع إجراؤها في عام ٢٠١٦ و عام ٢٠١٧، بهدف وضع إرشادات محدثة وقاعدة معيارية بشأن دور العمالة والعمل اللائق في تحقيق السلام والقدرة على الصمود. ويشير العدد المتزايد من النزاعات والكوارث وأثارها على أسواق العمل، بما في ذلك من خلال زيادة تدفق اللاجئين في عام ٢٠١٥، إلى حسن توقيت هذه الإرشادات.

### مؤسسات سوق العمل (المؤشر ٥)

٥٣. مع مراعاة أوجه التكامل بين مؤسسات سوق العمل في تعزيز فرص عمل أكثر وأفضل، سيجري مد نطاق الدعم المقدم إلى مؤسسات سوق العمل في ١٥ بلدًا.

٥٤. وسيضطلع المكتب بتحسين المعارف بشأن شمولية المفاوضات الجماعية وإسهامها في التصدي لانعدام المساواة وتعزيز المساواة بين الجنسين. وسيواصل جمع البيانات بشأن اتجاهات التغطية التي توفرها الاتفاقات الجماعية للعمال والنُهج السياسية التي توسع نطاق هذه التغطية، لتشمل حتى العاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة. وسيقدم المكتب الدعم التقني إلى ثمانية بلدان على الأقل، حيث سيساعد الهيئات المكونة على الارتقاء بآليات ومؤسسات المفاوضات الجماعية وعلى وضع سياسات تنهض بها وتعزز فعاليتها وشموليتها.

٥٥. وستصدر في عام ٢٠١٦، الطبعة الخامسة من تقرير الأجور في العالم، وهو تقرير يرسخ وضع منظمة العمل الدولية كمصدر موثوق للمعلومات بشأن اتجاهات الأجور وسياساتها.

٥٦. وسيقدم المكتب الدعم التقني إلى ما لا يقل عن ثمانية بلدان بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك بخصوص تحسين نوعية بيانات الأجور وتوافرها، لاعتماد/تحسين النُظم القائمة للحد الأدنى للأجور ولرصد أثارها.

٥٧. وفي إطار متابعة التوصيات المتعلقة بنشاط المكتب في المستقبل بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة التي حددها اجتماع الخبراء الثلاثي وناقشها مجلس الإدارة في عام ٢٠١٥، سيوثق أحد التقارير الاتجاهات والتحليلات المتصلة بآثار أشكال الاستخدام غير المعتادة على العمال والشركات والخدمات العامة وسوق العمل والأداء الاقتصادي. وسيتم إعداد دليل يوضح أهمية معايير العمل الدولية القائمة فيما يتعلق بأشكال الاستخدام غير المعتادة. وسيُقترح على مجلس الإدارة أن ينظر في إمكانية عقد اجتماع ثلاثي للخبراء في عام ٢٠١٧ لاستعراض الثغرات التنظيمية الممكنة والحاجة إلى وضع معايير جديدة بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة.

٥٨. وسيُقدّم الدعم إلى إدارات التوظيف لتسهيل عملية التوظيف وتطوير المسار الوظيفي وتنفيذ تدابير تنشيطية محددة الأهداف. وسيُقدّم الدعم أيضاً لتعزيز الروابط بين إدارات التوظيف ومؤسسات التدريب وأصحاب العمل من أجل تحسين القابلية للاستخدام. وسيُجرى تقييم لبرامج سوق العمل النشطة التي تديرها إدارات التوظيف العامة في أفريقيا.

٥٩. ومن شأن تنظيم دورة تدريبية جديدة بالتعاون مع مركز تورينو أن يساعد الهيئات المكونة على تعزيز قدرات إدارات التوظيف العامة لديها. وسيُقدّم الدعم التقني المرتبط بتعزيز اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتطبيقها، بما فيها اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١). وسيُعزز التعاون والشراكة مع الرابطة العالمية لإدارات التوظيف العامة والاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة. وستُجرى بحوث بشأن مجالات مواضيعية رئيسية وستُعد موجزات سياسية بشأن الاتجاهات القائمة فيما يتعلق بتقديم خدمات متكاملة في مجال التوظيف وبشأن الممارسات الجيدة في مجال التعاون بين وكالات الاستخدام العامة والخاصة.

## التوعية العالمية والشركات

٦٠. ينبغي إدراج العمل المضطلع به بموجب النتيجة ١ في إطار الزخم الجديد الذي أحدثه إطار برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، لا سيما الهدف ٨ بخصوص "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع" وأهداف أخرى عديدة (١ و ٤ و ٥ و ٩ و ١٠ و ١٣). وتوفر أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ منصة جديدة لتنفيذ حملات توعية عالمية واتخاذ إجراءات قطرية، ويجري تنفيذ التزام منظمة العمل الدولية في هذا الصدد من خلال مبادرة المؤيعة بشأن القضاء على الفقر.

٦١. وتعتبر المبادرة العالمية الجديدة بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب مثلاً ملموساً على الدور الريادي المعترف به لمنظمة العمل الدولية في إقامة شراكة متعددة أصحاب المصلحة والعمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لمعالجة هذه الأولوية العالمية، ومن شأنها أن توفر نموذجاً لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٦٢. وستواصل منظمة العمل الدولية تقديم الدعم إلى مجموعة العشرين في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، لا سيما إلى الفريق العامل المعني بالعمالة بشأن البرامج متعددة الأوجه للرئاسات المتعاقبة (الصين حالياً) وإلى الفريق العامل المعني بالتنمية، لا سيما فيما يتعلق باستراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين. وسيجري مد نطاق الدعم ليشمل المسائل ذات الاهتمام المشترك بالنسبة إلى نقابات العمال وقطاع الأعمال في مجموعة العشرين، بما في ذلك الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى شبكة التلمذة الصناعية العالمية. وتكثفت الشراكة مع بلدان BRICS (البرازيل، الاتحاد الروسي، الهند، الصين، جنوب أفريقيا) بتوفير الدعم للمسائل ذات الأولوية من قبيل المهارات وعملية الانتقال إلى السمة المنظمة وتنسيق معلومات سوق العمل، إضافة إلى عمالة الشباب والمجتمعات المنشخة.

٦٣. وتوفر متابعة اتفاق باريس المنبثق عن الدورة ٢١ لمؤتمر تغير المناخ، فرصة أخرى للعمل على الترابط بين آثار تغير المناخ واستحداث الوظائف وإلغائها، بما في ذلك عمالة الشباب.

٦٤. وسيجري ترسيخ التعاون والشراكات المعززة مع المنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة في إطار كل مجال من المجالات المواضيعية الواردة أعلاه.

## مشروع قرار

٦٥. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي إرشاداته في مواصلة تنفيذ الاستراتيجية من أجل تحقيق النتيجة ١ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بشأن "وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين نتائج عمالة الشباب".