

Distr.: General
28 March 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة المجلس الاقتصادي والاجتماعي



المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة الموضوعية لعام ٢٠١٣

جنيف، من ١ إلى ٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٣

تنفيذ ومتابعة المؤتمرات الرئيسية ومؤتمرات القمة التي
تعقدتها الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة السابعة والستون

البند ١٤ من جدول الأعمال

التنفيذ والمتابعة المتكاملان والمنسقان لنتائج المؤتمرات
الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدتها الأمم المتحدة في
الميدانين الاقتصادي والاجتماعي والميادين المتصلة بهما

رسالة مؤرخة ١٢ آذار/مارس ٢٠١٣ موجهة إلى الأمين العام من الممثل الدائم لألمانيا والممثل الدائم لتونس لدى الأمم المتحدة

يسرنا أن نخيل إليكم طيه قرار منظمة العمل الدولية المعنون "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، الذي أُنخذ بالإجماع في الدورة ١٠١ لمؤتمر العمل الدولي المعقودة في حزيران/يونيه ٢٠١٢ والاستنتاجات التي خلص إليها (انظر المرفق). ويعكس القرار والاستنتاجات توافق الآراء الواسع بشأن الحاجة إلى إجراءات فورية وهادفة ومجددة لمعالجة أزمة عمالة الشباب. وتوفر الاستنتاجات مجموعة من التدابير السياساتية في خمسة مجالات هي: سياسات الاقتصاد الكلي، والمهارات المؤهلة للتوظيف، وسياسات سوق العمل، وغرس رغبة إطلاق المشاريع في نفوس الشباب، وحقوق الشباب. وتؤكد الاستنتاجات ضرورة اتخاذ تدابير سياساتية متوازنة ومتسقة ومتكاملة من أجل التصدي بفعالية للتحديات الملحة التي تواجهها عمالة الشباب.



واعترافاً بأهمية القرار والاستنتاجات لعمل الأمم المتحدة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي وتماسك السياسات العامة، نرجو التفضل بإصدار هذه الرسالة ومرفقها بوصفهما وثيقة من وثائق الجمعية العامة، في إطار البند ١٤ من جدول الأعمال، ومن وثائق المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٣.

(توقيع) بيتر فيتغ

الممثل الدائم لألمانيا لدى الأمم المتحدة

(توقيع) محمد خالد الخياري

الممثل الدائم لتونس لدى الأمم المتحدة

[الأصل: بالإسبانية والإنكليزية والروسية
والصينية والعربية والفرنسية]

مرفق الرسالة المؤرخة ١٢ آذار/مارس ٢٠١٣ الموجهة إلى الأمين العام
من الممثل الدائم لألمانيا والممثل الدائم لتونس لدى الأمم المتحدة

أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات

قرار واستنتاجات

الدورة ١٠١ لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، ٢٠١٢

مكتب العمل الدولي، جنيف

قرار

أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته الواحدة بعد المائة، ٢٠١٢،

وقد أجرى مناقشة عامة بالاستناد إلى التقرير الخامس، أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل،

وإذ يقر بأنه في عام ٢٠١٢، يعاني قرابة ٧٥ مليون شاب وشابة في أنحاء العالم من البطالة، ومنهم الكثيرون ممن لم يعملوا أبداً، ومن بينهم ملايين متزايدة من الشباب الواقعين في شرك الإنتاجية المتدنية والوظائف غير الآمنة،

وإذ يقر بأن ٤ ملايين شاب إضافي يعانون من البطالة اليوم مقارنة بعام ٢٠٠٧، وأن ما يزيد على ٦ ملايين شاب قد تخلوا عن فكرة البحث عن عمل،

وإذ يسلم بأن هذا الوضع الذي لم يسبق له مثيل قد يفضي إلى "ندوب" طويلة الأمد على الشباب، لا سيما من يتحدر منهم من مجتمعات محرومة،

وإذ يقر بأن استمرار البطالة والبطالة الجزئية في صفوف الشباب يخلف تكاليف اجتماعية واقتصادية باهظة جداً ويتهدد نسيج مجتمعاتنا،

وإذ يؤكد أن توليد عدد كاف من الوظائف اللائقة لصالح الشباب، إنما هو من أولويات الأولويات العالمية،

- ١ - يقرر اتخاذ إجراءات فورية ومحددة الأهداف؛
- ٢ - يعتمد الاستنتاجات التالية: "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، التي تستكمل الاستنتاجات بشأن عمالة الشباب، التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠٠٥؛
- ٣ - يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في هذه الاستنتاجات على النحو الواجب عند التخطيط للعمل المقبل بشأن عمالة الشباب، ويطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند إعداد وتنفيذ البرنامج والميزانية لفترات السنتين المقبلة وعند تخصيص ما قد يتاح من موارد أخرى خلال فترة السنتين ٢٠١٣ - ٢٠١٢؛
- ٤ - يطلب من المدير العام لمكتب العمل الدولي أن ينشر هذه الاستنتاجات في المحافل الدولية ذات الصلة؛
- ٥ - يطلب من المدير العام لمكتب العمل الدولي تولي الريادة في ترويج هذه الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات.

الاستنتاجات

أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات

- ١ - يمثل الشباب الوعد بتغيير المجتمعات نحو الأفضل. بيد أنه لا توجد وظائف كافية للشباب، والملايين منهم لا يجدون سبيلاً إلى العمل اللائق ويكونون معرضين لخطر الاستبعاد الاجتماعي.
- ٢ - وفي عام ٢٠١٢، يعاني قرابة ٧٥ مليون شاب وشابة في أنحاء العالم من البطالة، أي بزيادة ٤ ملايين شخص عاطل عن العمل اليوم مقارنة بعام ٢٠٠٧. وقد تخلى أكثر من ٦ ملايين شخص عن فكرة البحث عن عمل. ويعمل أكثر من ٢٠٠ مليون شاب وشابة غير أنهم يتقاضون أقل من دولارين أمريكيين في اليوم الواحد. وتبقى العمالة غير المنظمة منتشرة في صفوف الشباب.
- ٣ - وقد تفاقمت أزمة عمالة الشباب إلى حد جسيم بفعل الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، وتقتضي هذه الأزمة اليوم من الحكومات وأصحاب العمل والعمال بذل المزيد من الجهود الحثيثة للتهوض بالوظائف اللائقة والمنتجة واستحداثها والحفاظ عليها.
- ٤ - ويخلف استمرار البطالة والبطالة الجزئية في صفوف الشباب تكاليف اجتماعية واقتصادية باهظة جداً، ويتهدد نسيج مجتمعاتنا. والإخفاق في توليد عدد كافٍ من الوظائف اللائقة يمكن أن يفضي إلى "ندوب" طويلة الأمد على الشباب.
- ٥ - وهناك حاجة ملحة لعكس الاتجاه الآن. وما لم تتخذ إجراءات فورية وصارمة لذلك، فإن المجتمع العالمي سيواجه إرثاً أليماً قوامه "جيل ضائع". والاستثمار في الشباب هو الاستثمار في حاضر مجتمعاتنا ومستقبلها. وقد خرجنا بدروس كثيرة عن كيفية التصدي للعوائق التي يواجهها الشباب عند الانتقال إلى سوق العمل، ولكن في عدد كبير جداً من البلدان، لم تستحدث سياسات الاقتصاد الكلي وغيرها من السياسات غير الفعالة وظائف كافية بشكل عام، وموجهة للشباب بشكل خاص. ومن غير الممكن تحسين هذا الوضع إلا باتباع نهج جريئة والتزام سياسي قوي.
- ٦ - وأزمة عمالة الشباب تمثل تحدياً عالمياً، وإن كانت سماتها الاجتماعية والاقتصادية تتباين بشكل كبير من حيث حجمها وطبيعتها، داخل البلدان وفيما بينها، وداخل الأقاليم وفيما بينها.
- ٧ - لذا، فإننا ندعو الحكومات والشركاء الاجتماعيين والنظام متعدد الأطراف، بما في ذلك مجموعة العشرين وكافة المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة، إلى اتخاذ

إجراءات عاجلة ومتجددة من أجل التصدي لأزمة عمالة الشباب. ومن شأن إجراءات جماعية صارمة وشراكة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، دون غيرها، أن تنجح في تحويل الوضع الأليم الذي يواجهه الشباب في أسواق العمل إلى وضع أفضل. كما ندعو منظمة العمل الدولية إلى الاضطلاع بدور ريادي في هذه الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات وتسهيل التعلم المتبادل على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي وحشد الشراكات بهدف التصدي للأزمة.

٨ - وفي خضم التصدي لأزمة عمالة الشباب، ينبغي للإجراءات أن تأخذ في الحسبان إعلان فيلادلفيا الصادر عن منظمة العمل الدولية (١٩٤٤) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨) وبرنامج العمل اللائق (١٩٩٩) وبرنامج العمالة العالمي (٢٠٠٣) والاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩) واستنتاجات المناقشة المتكررة عن العمالة، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي (٢٠١٠) ومجموعة معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل والشباب.

٩ - والقرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٥ بشأن عمالة الشباب والمجموعة الشاملة من الاستنتاجات التي تضمنها، يوفر إطاراً سليماً يمكن الاستناد إليه. وهناك دعوة جديدة إلى اتخاذ الإجراءات بغية التصدي لأزمة عمالة الشباب الجديدة والحادة.

١٠ - والميثاق العالمي لفرص العمل، ٢٠٠٩، الذي يتضمن مجموعة من الإجراءات للتصدي للأزمة، يدعو البلدان إلى تعزيز الدعم المقدم إلى النساء والرجال المستضعفين والأكثر تضرراً من الأزمة، بمن فيهم الشباب المعرضون للخطر. واتخاذ الإجراءات المنسقة وتنفيذ السياسات العامة الواردة في الميثاق العالمي لفرص العمل، ساعد على إنقاذ ملايين الوظائف.

١١ - والمناقشة العامة التي جرت في دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٢، استعرضت حجم وسمات أزمة عمالة الشباب، التي تفاقمت في بلدان عديدة بسبب الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية. ونظرت بشكل خاص في مستويات البطالة والبطالة الجزئية العالية وتراجع نوعية الوظائف المتاحة أمام الشباب وانفصالهم عن سوق العمل والانتقال البطيء والعسير إلى العمل اللائق. كما استخلصت الدروس من تنفيذ القرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٥ وأجرت تقييماً لابتكارات سياسية ضمن مجموعة من المجالات. وأحاطت علماً

بالمناقشات التي جرت خلال منتدى عمالة الشباب، الذي ضم ١٠٠ من القادة الشباب في جنيف من ٢٣ إلى ٢٥ أيار/مايو ٢٠١٢.

١٢ - إن هذه الاستنتاجات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٢؛

(أ) تشدد على تحديد الالتزام بتسريع تنفيذ القرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٥؛

(ب) تدعو إلى اتخاذ إجراءات عاجلة نظراً إلى وضع الأزمة الجديد؛

(ج) توفر الإرشاد بشأن كيفية المضي قدماً.

مبادئ توجيهية

١٣ - ليس هناك من نهج وحيد أوحد. ولا بد من اعتماد نهج متعدد الجوانب يشمل تدابير ترمي إلى تعزيز النمو المواتي للعمالة وخلق الوظائف اللائقة من خلال سياسات الاقتصاد الكلي والقابلية للاستخدام وسياسات سوق العمل وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب وحقوقهم، من أجل مواجهة الآثار الاجتماعية للأزمة، وفي الوقت نفسه ضمان الاستدامة المالية والضريبية.

١٤ - وتشمل المبادئ التوجيهية ما يلي:

- مراعاة التنوع في الأوضاع الوطنية بغية وضع مجموعة من الاستجابات السياسية تكون متعددة الجوانب ومتسقة ومرتبطة بسياق بعينه.
- اعتبار العمالة الكاملة على أنها هدف رئيسي لسياسات الاقتصاد الكلي.
- التأكد من وجود اتساق سياسي فعال فيما بين السياسات الاقتصادية وسياسات العمالة والتعليم والتدريب والحماية الاجتماعية.
- تشجيع إشراك الشركاء الاجتماعيين في عملية رسم السياسات من خلال الحوار الاجتماعي.
- وضع مزيج محكم التوازن من السياسات، يشجع المزيد من أصحاب العمل على الاستثمار وتوليد فرص عمل جديدة لصالح الشباب.
- التأكد من أن كافة البرامج والسياسات تحترم حقوق العمال الشباب وتراعي قضايا الجنسين

- معالجة عدم التناسق بين الوظائف المتاحة ومهارات الشباب، الذي يجد من سبل الحصول على فرص العمل.
- تعزيز روح تنظيم المشاريع لدى الشباب بهدف تشجيع نمو المنشآت المستدامة، بما فيها التعاونيات والمنشآت الاجتماعية، في المناطق الريفية والحضرية.
- إقامة شراكات ابتكارية ومتعددة أصحاب المصلحة تضم الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات التعليمية والمجتمعات المحلية والشباب أنفسهم.
- لا يمكن استنساخ نماذج العمل بشكل تلقائي ولكن هناك مجال واسع لتبادل الخبرات بغية استلهاهم إجراءات ملموسة ومرتبطة بسياق بعينه.
- رصد وتقييم السياسات والبرامج وتقديم التقارير بهذا الصدد على نحو فعال بغية تنوير الإجراءات في المستقبل.
- الشباب جزء من الحل، وبالتالي ينبغي الاستماع إلى أصواتهم وحفز إبداعهم واحترام حقوقهم عند معالجة أزمة عمالة الشباب.

سياسات العمالة والسياسات الاقتصادية لصالح عمالة الشباب

- ١٥ - إنّ مواجهة التحدي الضخم المتمثل في توفير الوظائف والناجم عن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية تستلزم حشد جهود الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمة العمل الدولية والمجتمع العالمي متعدد الأطراف. ولمواجهة هذا الوضع، لا بد من السعي إلى تحقيق نمو اقتصادي متين ومستدام وتنمية تشدد على استحداث فرص العمل والإدماج الاجتماعي.
- ١٦ - ولن يكون اعتماد نهج أحادي الجوانب ذا منفعة، فالمطلوب نهج شمولي تعمل فيه سياسات الاقتصاد الكلي والجزئي على نحو متوازن بغية حفز القابلية للاستخدام لدى الشباب، وفي الوقت نفسه ضمان وجود فرص عمل منتجة لاستيعاب المهارات والمواهب التي يتمتع بها الشباب.
- ١٧ - وسياسات الاقتصاد الكلي المواتية للعمالة والتي تدعم الطلب الإجمالي الأقوى وتحسن سبل الحصول على التمويل، إنما هي سياسات أساسية. ومن شأن الأوضاع الاقتصادية المختلفة السائدة في مختلف البلدان أن تحدد معالم الميزج السياسي المعتمد لمواجهة التحدي.
- ١٨ - والسياسات الصناعية والقطاعية مهمة لتسهيل التحول الهيكلي.

١٩ - ويتوقف نمو القطاع الخاص على ثقة قطاع الأعمال والمستثمرين والمستهلكين، وهو أمرٌ حاسم لاستحداث الوظائف.

٢٠ - والاستثمار العام كثيف اليد العاملة في البنية التحتية واسعة النطاق وبرامج التوظيف العامة، يمكنه أن يولّد فرصاً جديدة من العمل اللائق ويلبي في الوقت نفسه الاحتياجات الاجتماعية ويحسّن البنى التحتية.

المضي قدماً

٢١ - ينبغي للحكومات، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:

(أ) تنفيذ سياسات تعزز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، على ضوء اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛

(ب) ترويج سياسات الاقتصاد الكلي المواتية للعمالة والحوافز الضريبية التي تدعم الطلب الإجمالي الأقوى وتزيد الاستثمار المنتج الذي يحسّن القدرة على استحداث الوظائف والحصول على التمويل؛

(ج) إيلاء أعلى أولوية ممكنة لعمالة الشباب في الأطر الإنمائية الوطنية والدولية؛ كذلك وضع خطط عمل وطنية بشأن العمالة اللائقة تكون متكاملة ومحددة زمنياً وذات نتائج قابلة للقياس، وذلك بمشاركة الشركاء الاجتماعيين؛

(د) إعطاء الأولوية إلى سياسات النمو المولد للوظائف، التي تستجيب إلى السياق الاقتصادي الراهن وتشجع الاستدامة المالية طويلة الأجل، وتقرّر في الوقت نفسه بأنه ينبغي للاستجابات السياسية الداعمة للنمو أن تراعي مختلف وقائع البلدان؛

(هـ) إيجاد وسائل مستدامة مالياً بغية إجراء تدخلات هادفة لصالح الشباب، من قبيل السياسات المعاكسة للدورة الاقتصادية والتدخلات من جانب الطلب وبرامج التوظيف العامة ومخططات ضمان العمالة والبنية التحتية كثيفة اليد العاملة وإعانات الأجر والتدريب وغير ذلك من التدخلات المعنية تحديداً بعمالة الشباب. وينبغي لهذه البرامج أن تضمن المساواة في المعاملة لصالح العمال الشباب؛

(و) إرساء جدول أعمال إنمائي مؤاتٍ للوظائف في السياسات الصناعية والقطاعية التي يمكنها أن تسهّل التحول الهيكلي وتسهم في اقتصاد مستدام بيئياً وتزيد من الاستثمارات العامة والخاصة في القطاعات التي تولّد وظائف لائقة لصالح الشباب؛

(ز) تعزيز بيئة سياسية وتنظيمية مواتية من أجل تسهيل الانتقال إلى العمالة المنظمة في الوظائف اللائقة؛

(ح) إشراك الشركاء الاجتماعيين في صنع السياسات من خلال إجراء مشاورات ثلاثية منتظمة؛

(ط) وضع وتعزيز آليات الرصد والتقييم لقياس أثر النهج السياسية والاستمرار في تنويرها وصقلها.

٢٢ - وينبغي للشركاء الاجتماعيين، حسب مقتضى الحال، أن ينظروا جدياً فيما يلي:

(أ) الضلوع مع الحكومات في مشاورات ثلاثية بشأن سياسة العمالة والسياسة الاقتصادية؛

(ب) إجراء مشاورات على المستوى القطاعي وعلى مستوى المنشأة، بغية تحسين النمو وتعزيز الاستراتيجيات الغنية بفرص العمل، مع إيلاء اعتبار خاص لاحتياجات الشباب.

القابلية للاستخدام - التعليم، التدريب والمهارات، الانتقال من المدرسة إلى العمل

٢٣ - إنَّ الحصول على التعليم الأساسي حقٌّ من الحقوق الأساسية. وسلّم القرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٥ بأهمية التعليم والتدريب والمهارات من أجل تعزيز القابلية للاستخدام وتسهيل عملية الانتقال إلى الوظائف اللائقة. وأعيد تأكيد ذلك في المناقشة العامة لعام ٢٠١٢. ويغذي التعليم والتدريب والتعلم المتواصل حلقة حميدة تتجلى في تحسين القابلية للاستخدام وزيادة الإنتاجية ونمو الدخل والتنمية. وبُذلت جهود لا يستهان بها واستُخلصت دروس كثيرة منذ عام ٢٠٠٥، إلا أنَّ هناك المزيد مما ينبغي القيام به نظراً لاستمرار مواطن العجز الكبيرة من حيث التعليم والتدريب والمهارات، سواء أعلق ذلك بالقدرة على الحصول عليها أو نوعيتها أو علاقتها باشتراطات سوق العمل. ويبقى عدم تناسق المهارات والمؤهلات مع اشتراطات سوق العمل وعدم كفاية المناصب الشاغرة، من العوائق الرئيسية المطروحة أمام القابلية للاستخدام لدى الشباب.

٢٤ - وكان من شأن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية أن فاقمت المشاكل القديمة وخلقت مشاكل جديدة:

- بالإضافة إلى ١٣٠ مليون شاب وشابة يفتقرون إلى مهارات القراءة والكتابة والحساب الأساسية، يمثل المنقطعون عن الدراسة في مرحلة مبكرة شريحة متزايدة من

الشباب المحرومين. وبالنسبة إلى الفئة الأولى، ثبتت فعالية الارتقاء بتدابير الحماية الاجتماعية لمساعدة الأسر الفقيرة على إدارة المخاطر من دون التعرض للتعليم. ويمكن للتحويلات النقدية أو المساعدات الغذائية أن تؤدي هذا الدور على وجه الاحتمال إذا تم إدماجها في استراتيجية حماية اجتماعية أوسع نطاقاً. وبالنسبة إلى المنقطعين عن الدراسة في مرحلة مبكرة، أثبتت مبادرات الفرصة الثانية فعاليتها في الوصول إلى الشباب غير العاملين وغير الملتحقين بالدراسة أو التدريب. وتفيد التجارب أن طرائق التدريب البديلة هذه أكثر نجاحاً عندما لا تكون برامجها وأساليبها تقليدية وتقدم في أطر غير منظمة أو غير رسمية.

- برزت بطولة الخريجين بمثابة تحدٍ رئيسي. وفي هذا السياق، فإنّ من المطلوب تحسين تحليل واستباق احتياجات سوق العمل.
- يولد الانتقال البطيء وغير الآمن من المدرسة إلى العمل، المزيد من الصعوبات أمام الاندماج في سوق العمل نتيجة لنقص التجربة. وفي هذا السياق، تزايد اللجوء إلى التدريب والتلمذة الصناعية وغير ذلك من طرائق اكتساب الخبرة المهنية، بوصفها سبباً للحصول على العمل اللائق. بيد أن مثل هذه الآليات قد تنطوي على احتمال أن تستخدم، في بعض الحالات، كوسيلة للحصول على اليد العاملة الرخيصة أو الاستعاضة عن العمال الموجودين.

٢٥ - وأخيراً، تبيّن التجربة بأنّ تدابير التعليم والتدريب التي تستجيب لعالم العمل، تنجم عن شراكات قوية قائمة بين الحكومة، لا سيما هيئات التعليم والتدريب، والشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.

المضي قدماً

٢٦ - ينبغي للحكومات، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:

(أ) ضمان أن يكون التعليم الأساسي الجيد متاحاً مجاناً؛

(ب) تحسين الروابط بين التعليم والتدريب وعالم العمل من خلال الحوار الاجتماعي بشأن عدم تناسق المهارات وتوحيد الكفاءات استجابة لاحتياجات سوق العمل وتعزيز التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين، بما في ذلك التلمذة الصناعية وغيرها من خطط اكتساب الخبرة المهنية والتعلم أثناء العمل؛

(ج) وضع استراتيجيات لتنمية المهارات دعماً للسياسات القطاعية التي تسخر التكنولوجيات والدراية وتؤدي إلى مهارات أعلى ووظائف أفضل أجراً؛

(د) تحسين نطاق التلمذة الصناعية وأنواعها من خلال: '١' استكمال التعلم في مكان العمل من خلال التعليم المؤسسي الأكثر منهجية؛ '٢' الارتقاء بالمهارات التدريبية لكبار الحرفيين والمدرين الذين يشرفون على التلامذة الصناعيين؛ '٣' إدراج التدريب على تعلم القراءة والكتابة ومهارات كسب الرزق؛ '٤' تعزيز مشاركة المجتمعات المحلية، لاسيما في مجال استحداث المزيد من المهن لصالح الشباب والمجموعات المستضعفة الأخرى من الشباب؛

(هـ) تنظيم ورصد التلمذة الصناعية وغيرها من خطط اكتساب خبرة مهنية، بما في ذلك من خلال إصدار الشهادات، من أجل ضمان أن تقدم تجربة تعلم فعلية وألا تستبدل العمال النظاميين؛

(و) توسيع نطاق التعلم والتدريب الرسميين من خلال استراتيجيات التعلم عن بعد، التي تدمج مواد تعليمية مطبوعة والدراسة عن بعد بالاقتران بمراكز محلية ومكونات اتصال مباشرة؛

(ز) تحسين آليات الكشف المبكر عن المنقطعين المحتملين عن الدراسة في مرحلة مبكرة ودعمهم للبقاء في المدرسة أو الاستفادة من فرص أخرى في مجال العمل أو التعليم أو التدريب؛

(ح) دعم مبادرات الفرصة الثانية لتسهيل حصول من يغادرون المدرسة في مرحلة مبكرة جداً أو أولئك الذين لم يلتحقوا يوماً بالمدرسة أو العاطلين عن العمل الذين يرغبون في استئناف دراستهم، على المعارف والمهارات الأساسية مع إيلاء اهتمام خاص إلى الشباب والفتيات؛

(ط) دعم تدريب المدرين، وهو أمر برز كأحد أهم الاحتياجات في توسيع نطاق نظام تنمية المهارات؛

(ي) وضع نُظم الإقرار بالتعلم الأولي والتعليم غير الرسمي والمهارات المكتسبة أثناء العمل؛

(ك) إدراج تقنيات البحث عن الوظائف في المناهج الدراسية بغية تعزيز الإرشاد المهني وتحسين حصول الشباب على المعلومات بشأن فرص المسار الوظيفي؛

(ل) إدراج تدابير مناسبة من الحماية الاجتماعية لمساعدة الأسر الفقيرة على إدارة المخاطر من دون تعريض تعليم الأطفال للخطر، في استراتيجية أوسع نطاقاً للحماية الاجتماعية، مع إيلاء الانتباه إلى القدرات المؤسسية والمالية المستدامة من أجل تنفيذها؛

- (م) تشجيع وضع برامج التدريب وتقديم تدريب قائم على الكفاءة بما يتناسب مع اشتراطات استراتيجيات التنمية وأسواق العمل على الصعيد الوطني؛
- (ن) وضع وتعزيز آليات الرصد والتقييم لقياس أثر الأدوات السياسية وتحسينها.
- ٢٧ - ينبغي للشركاء الاجتماعيين، حسب مقتضى الحال، أن ينظروا جدياً فيما يلي:
- (أ) المساهمة في تصميم وتنفيذ ورصد سياسات وبرامج التعليم والتدريب والتعلم المتواصل بغية تحسين استجابتها لعالم العمل؛
- (ب) المشاركة في المفاوضات الجماعية بشأن شروط وظروف عمل المتدربين والتلامذة الصناعيين؛
- (ج) تشجيع المنشآت على تقديم فرص تدريب وتلمذة صناعية؛
- (د) استثارة الوعي بشأن حقوق العمل بالنسبة إلى العمال الشباب والمتدربين والتلامذة الصناعيين.

سياسات سوق العمل

- ٢٨ - يمكن أن تسهّل سياسات سوق العمل دخول الشباب إلى سوق العمل أو عودتهم إليها. وإذا كانت تلك السياسات مستهدفة استهدافاً جيداً، فإنها تفيد الشباب الأكثر حرماناً ويمكن أن تولّد مزايا اقتصادية واجتماعية مهمة تترافق مع المزيد من الإنصاف والإدماج الاجتماعي ودرجة أعلى من الطلب الإجمالي.
- ٢٩ - وتوجد روابط قوية بين سياسات سوق العمل، نشطة كانت أم خامدة، وسياسات الحد الأدنى للأجور في البلدان التي وضعت حداً أدنى للأجور؛ ومن المهم مراعاة كل عنصر من هذه العناصر ودعمه بشكل متبادل بغية تشجيع فرص العمل لصالح الشباب.
- ٣٠ - وينبغي لبرامج الاستثمار والتوظيف العامة، عند الاقتضاء، أن تشجع العمالة عموماً وعمالة الشباب خصوصاً، لاسيما في البلدان التي تعاني من طلب منخفض على اليد العاملة، إذ تستحدث الوظائف التي تتناسب مع مجموعة من المهارات وتخلّف تأثيرات مضاعفة مهمة على الاقتصاد. ويمكن أن توفر أرضية لمعايير العمل وتعزز الإنتاجية المحلية وتطوير سوق العمل والحماية الاجتماعية بشكل كبير. كما يمكن أن تسهم في تحقيق بيئة مستدامة وفي تطوير البنى التحتية والأشغال المجتمعية الضرورية للغاية في بلدان كثيرة.

٣١ - ويتطلب تنفيذ سياسات سوق العمل قدرة مؤسسية على المستويين العام والخاص على السواء. وقد تساعد التدخلات المبكرة على تجنب البطالة طويلة الأمد من خلال توجيه الخدمات والموارد إلى العاطلين عن العمل من الشباب، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، الذين هم في أمس الحاجة إلى المساعدة، من قبيل أولئك الذين هم خارج التعليم أو خارج العمل.

٣٢ - وفي بلدان عديدة، يمكن توفير دعم للدخل يستفيد منه الشباب الباحثون عن عمل، بالترافق مع البرامج النشطة لسوق العمل من خلال مزيج من التأمين ضد البطالة والمساعدة ضد البطالة وخطط ضمان العمالة أو أي أشكال أخرى تكون مكيّفة مع الأوضاع المحددة لمختلف المجموعات، وفقاً لما هو وارد في مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية. وتشير الممارسات الجيدة إلى أنّ المشروطة والتنشيط والالتزام المتبادل، عوامل يمكنها أن تساعد على تسريع الخروج من شرك البطالة. ومثل هذه المخططات يمكن أن تكون فعالة على وجه الخصوص بالنسبة إلى الشباب المعرضين للتهميش بحيث تقيهم على اتصال مع سوق العمل.

المضي قدماً

٣٣ - ينبغي للحكومات، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:

- (أ) استعراض سياسات وبرامج سوق العمل الخاصة بها لضمان أنها تساهم في استحداث الوظائف للشباب بأكبر قدر ممكن من الفعالية؛
- (ب) إيلاء الأولوية إلى التدابير النشطة التي توفر المساعدة الفعالة للشباب ولأصحاب عملهم المحتملين، لدعم حصولهم على وظائف لائقة؛
- (ج) تخصيص موارد مناسبة لسياسات سوق العمل، بما في ذلك برامج التوظيف العامة، باعتبارها أدوات أساسية في تعزيز عمالة الشباب؛
- (د) إدماج وتسلسل مختلف عناصر البرامج النشطة لسوق العمل التي تستهدف تدابير الطلب والعرض على حد سواء، بغية تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل وإلى السمة المنظمة؛
- (هـ) الربط بين دعم الدخل والبحث النشط عن عمل والمشاركة في البرامج النشطة لسوق العمل؛
- (و) تسهيل خلق الوظائف من خلال تأمين اتساق أفضل بين عرض العمل والطلب عليه، وذلك بوضع إدارات استخدام كفوءة؛

- (ز) تعزيز استراتيجيات الانتقال إلى السمة المنظمة؛
- (ح) توحيد وتنسيق تقديم الخدمات بغية تحقيق تكامل أفضل لسوق العمل مع تدابير الحماية الاجتماعية؛
- (ط) توفير الحماية الاجتماعية إلى الباحثين عن عمل للمرة الأولى؛
- (ي) تعزيز استراتيجيات الاستثمار كثيف العمالة؛
- (ك) التشاور مع الشركاء الاجتماعيين وإشراكهم في تصميم سياسات سوق العمل وتنفيذها ورصدها؛
- (ل) التركيز على الشباب الريفيين بوصفهم مجموعة ذات أولوية، من خلال سياسات وبرامج التنمية المستهدفة؛
- (م) وضع وتعزيز آليات الرصد والتقييم لقياس أثر الأدوات السياسية وتحسينها.
- ٣٤ - ينبغي للشركاء الاجتماعيين، حسب مقتضى الحال، أن ينظروا جدياً فيما يلي:
- (أ) المشاركة بنشاط في تصميم سياسات وبرامج سوق العمل وتنفيذها ورصدها وتحسينها؛
- (ب) العمل بشكل وثيق مع الحكومة بغية تعزيز فعالية إدارات الاستخدام بغية التأكد من أنها تحسّن فرص العمل اللائق لصالح الشباب الباحثين عن عمل، حيثما تستحدث فرص العمل هذه؛
- (ج) تعزيز المنافع المتأتية عن توفير فرص العمالة والتدريب لصالح الشباب المحرومين؛
- (د) المشاركة إلى جانب الحكومات في وضع برامج الاستثمارات والسبني التحتية العامة؛
- (هـ) استكشاف سبل إيجاد فرص خلاقة وابتكارية لمساعدة الشباب على البحث عن عمل والحصول على فرص التعليم والتدريب.

روح تنظيم المشاريع والعمل للحساب الخاص لدى الشباب

٣٥ - قد تشكل روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، مساراً نحو العمل اللائق والمنشآت المستدامة بالنسبة إلى بعض الشباب، وينبغي أن تكون عنصراً رئيسياً في الجهود المبذولة على المستوى الوطني من أجل التصدي لأزمة عمالة الشباب. ويشمل تعزيز روح تنظيم المشاريع

مجموعة من الأنشطة في القطاعات الهادفة إلى الربح والقطاعات غير الهادفة إلى الربح، بما في ذلك تنمية المشاريع الخاصة والعمل للحساب الخاص والمنشآت الاجتماعية والتعاونيات.

٣٦ - وهناك أنواع مختلفة من المساعدة يمكن أن تكون ملائمة في التصدي للتحديات الخاصة التي يواجهها الشباب الطامحون إلى أن يصبحوا من أصحاب المشاريع، في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء، علماً أن ما يحدوهم قد يكون الفرص المتاحة أو الضرورة.

٣٧ - وتوفير بيئة مواتية لاستهلال المنشآت ونجاحها أمر مهم. فأصحاب المشاريع الشباب يواجهون البيئة الاقتصادية الصعبة نفسها التي يواجهها أصحاب المشاريع الآخرون. ووجود بيئة مواتية للأعمال تصب في مصلحة ازدهار قطاعات الأعمال والتعاونيات والمنشآت الاجتماعية، يمكن أن يساعد على إنجاح المنشآت التي يملكها ويديرها الشباب. وفيما يتعلق بالمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، فإن الحصول على التمويل وتكلفتها تراجعاً منذ حدوث الأزمة المالية، وغالباً ما يكون من الصعب على أصحاب المشاريع الشباب الحصول على هذا التمويل المقيد. ويكمن التحدي الحاسم في استحداث بيئة عمل مواتية لصالح أصحاب المشاريع الشباب.

٣٨ - ويوجد عدد من المكونات التي تفضي إلى إنجاح برامج تنظيم المشاريع لدى الشباب، منها: تتسم بفعالية أكبر عندما تصمم وتنفذ بالشراكة مع القطاع الخاص. ويتمتع العديد من أصحاب العمل ومنظماتهم بالقدرة والخبرة والعلاقات مع الشباب، مما يسمح لهم بالمساهمة إلى حد كبير في تنفيذ البرامج.

- يمكن للحزم المتكاملة من الجهود أن تسهم أيضاً في فعالية المبادرات ذات الصلة بروح تنظيم المشاريع لدى الشباب.
- إدراج روح تنظيم المشاريع في المناهج الدراسية في مرحلة مبكرة يمكن أن يكون طريقة فعالة لتعزيز روح تنظيم المشاريع.
- يمكن أن تزود التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي أيضاً الشباب بفرص إقامة منشآتهم الخاصة والعمل للحساب الخاص.

٣٩ - وهناك إقرار بالحاجة إلى رصد وتقييم البرامج على نحو صارم من أجل استعراض فعاليتها. وينبغي أن تشمل مؤشرات الأداء الرئيسية: استدامة المنشأة المقامة حديثاً؛ مستوى الدخل الذي تدره؛ عدد الوظائف المستحدثة ونوعيتها.

المضي قدماً

٤٠ - ينبغي للحكومات، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:

(أ) استعراض دور الاستراتيجيات الوطنية وتنسيقها والإشراف عليها للتأكد من أن المبادرات ذات الصلة بروح تنظيم المشاريع لدى الشباب متكاملة وفعالة؛

(ب) ضمان وجود بيئة مواتية تدعم روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، لا سيما بالنسبة للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي، مع التنبيه إلى عدم وجود عمالة مقنّعة؛

(ج) تعزيز روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، لا سيما الشباب والمجموعات المستضعفة الأخرى من الشباب؛

(د) تحسين الحصول على التمويل لتشغيل المنشآت المستدامة التي يديرها الشباب، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات والمنشآت الاجتماعية. وقد يشمل ذلك دعم الائتمان وضمان القروض ودعم مبادرات الائتمان بالغ الصغر؛

(هـ) تسهيل وصول المنشآت بالغ الصغر إلى المشتريات العامة، بما يتماشى مع أحكام اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤) حيثما تكون مصدقة؛

(و) اتخاذ إجراءات لتسهيل انتقال أصحاب المشاريع الشباب في القطاع غير المنظم، من السمة غير المنظمة إلى السمة المنظمة، بما في ذلك تعزيز ودعم الامتثال لتشريعات العمل الوطنية كما هو وارد في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة؛

(ز) إدراج روح تنظيم المشاريع في المناهج الدراسية في مرحلة مبكرة وفي التعليم الثانوي والعالي باعتبارها طريقة فعالة لتحسين السلوك إزاء روح تنظيم المشاريع. كما ينبغي تقديم المعلومات عن التعاونيات إلى الطلاب في إطار المناهج الدراسية الوطنية، تمشياً مع توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)؛

(ح) وضع وتعزيز آليات الرصد والتقييم لقياس أثر الأدوات السياسية وتحسينها.

٤١ - ينبغي لمنظمات أصحاب العمل، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:

(أ) إقامة شراكات مع الحكومات لتعزيز ودعم روح تنظيم المشاريع لدى الشباب؛

- (ب) مشاركة الحكومات في تصميم وتنفيذ برامج روح تنظيم المشاريع لدى الشباب؛
- (ج) تقديم إسهامات سياسية وتجارية في تدابير ابتكارية ومتعددة لضمان حصول أصحاب المشاريع الشباب على التمويل الضروري لاستهلال نشاطهم وتوسيعه؛
- (د) توفير وتسهيل الإرشاد وغيره من الدعم المقدم إلى أصحاب المشاريع الشباب؛
- (هـ) تعزيز شبكات أصحاب المشاريع الشباب ضمن منظماتهم.

حقوق لصالح الشباب

- ٤٢ - تلعب معايير العمل الدولية دوراً مهماً في حماية حقوق العمال الشباب.
- ٤٣ - وتضمن القرار الصادر عام ٢٠٠٥ ملحقاً يسرد معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل والشباب. ومعايير العمل الدولية المعتمدة منذ عام ٢٠٠٥ يمكن أن تكون أيضاً مهمة بالنسبة إلى الدول الأعضاء (انظر القائمة المحدثة في الملحق).
- ٤٤ - وسلّم القرار الصادر عام ٢٠٠٥ عن مؤتمر العمل الدولي أيضاً بأنّ قوانين العمل، وحيثما وجدت، الاتفاقات الجماعية، ينبغي تطبيقها على جميع العمال الشباب، بمن فيهم أولئك الذين يفتقرون حالياً إلى الحماية بسبب علاقات الاستخدام المقنعة.
- ٤٥ - وما فتئ الشباب يعانون على نحو مفرط من مواطن العجز في العمل اللائق والوظائف متدنية الجودة، التي تقاس بفقر العاملين وتدني الأجور و/أو وضع العمالة والتعرض للمخاطر والإصابات المهنية. وقد يفتقر العمال الشباب أكثر فأكثر إلى خيارات في القطاع المنظم للانتقال إلى العمالة بدوام كامل، من العمالة بدوام جزئي أو العمالة المؤقتة أو العرضية أو الموسمية. وغالباً ما يعمل الشباب في ظل ظروف سيئة في الاقتصاد غير المنظم، في المناطق الحضرية والريفية على حد سواء.
- ٤٦ - وينبغي في التصدي لبطالة الشباب ألا يتجاهل أو يضعف الحماية التي يحق للعمال الشباب بها. وتجسيداً للدعم العالمي القوي المقدم إلى معايير العمل الدولية الأساسية، ينبغي ألا تسلك السياسات المسهلة للحصول على الوظائف مساراً يفضي إلى التمييز في العمل. وللعمال الشباب الحقوق نفسها التي يتمتع بها جميع العمال الآخرين. كما ينبغي لسياسات عمالة الشباب أن تشجع الانتقال من الوظائف المؤقتة إلى الوظائف الثابتة.

٤٧ - وتبيّن الخبرة الوطنية الحديثة أنه يمكن لإعانات الأجور حسنة التصميم ومحددة الأهداف أن تسهّل دخول العمال الشباب إلى سوق العمل وأن تحد من انخفاض قيمة المهارات، في فترات التباطؤ الاقتصادي. ولكن، لا بد من اللجوء إلى رصد وإشراف سليمين بغية تجنب إساءة استعمال هذه التدابير. وفعالية هذه التدابير السياسية التي تضمن الحد الأدنى من الشروط بالنسبة إلى العمال الشباب، تتوقف على سياسات أخرى ذات صلة بالأجور، بما فيها نُظم الأجور. ويمكن أن يكون الحد الأدنى للأجور فعالاً في منع الممارسات التعسفية والتمييزية المتصلة بالأجور وتحسين القوة الشرائية لدى العمال الشباب. وإقامة حوار اجتماعي على المستوى الوطني أمر ضروري لوضع إطار متسق ومتناسك لسياسة الأجور، يقدم حماية ملائمة ويحسن آفاق العمالة بالنسبة إلى العمال الشباب. وبشكل أعم، ينبغي مد نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل العمال الشباب.

المضني قدماً

٤٨ - ينبغي للحكومات، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:

- (أ) اعتماد نهج قائم على الحقوق إزاء عمالة الشباب؛
- (ب) ضمان حصول الشباب على معاملة متساوية وحقوق في العمل؛
- (ج) الالتزام بوضع سياسات تعنى بعمالة الشباب، تتسق مع التزاماتها الوطنية وتراعي معايير العمل الدولية؛
- (د) ضمان أن تقوم هيئات تفتيش العمل أو هيئات مختصة أخرى بإنفاذ قوانين العمل والاتفاقات الجماعية على نحو فعال، الأمر الذي يستوجب استهداف ممارسات عدم الامتثال في عمالة الشباب، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، وذلك من خلال فرض عقوبات صارمة وملائمة؛
- (هـ) وضع وتنفيذ آليات تطبق الحماية المناسبة، بما في ذلك الحماية الاجتماعية، على جميع العمال الشباب لتسهيل انتقالهم إلى عمالة مستقرة وعمل لائق؛
- (و) تعزيز وحماية حقوق العمال الشباب فيما يتعلق بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛
- (ز) استهداف العمال الشباب في الأنشطة الترويجية والتدريبية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك التدريب قبل التوظيف والتدريب التمهيدي؛
- (ح) ضمان الامتثال لشروط الحد الأدنى للأجور الموضوعة بموجب قانون أو اتفاق جماعي لصالح العمال الشباب؛

(ط) إرساء إطار متسق ومتناسك لسياسة الأجور، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين؛

(ي) تصميم التدابير السياسية، من قبيل إعانات الأجور، ورصدها والإشراف عليها على نحو سليم لضمان أن تكون محددة زمنياً ومستهدفة وغير مستخدمة بشكل خاطئ. ومن المهم كذلك ربط هذه السياسات بالتدريب على نقل المهارات؛

(ك) إدراج حقوق العمال في المناهج الدراسية في مرحلة مبكرة وفي التعليم الثانوي والعالي، باعتبارها طريقة فعالة لتحسين السلوك إزاء حقوق العمال؛

(ل) وضع وتعزيز آليات الرصد والتقييم لقياس أثر النهج السياسية والاستمرار في تنويرها وصقلها.

٤٩ - وينبغي لمنظمات أصحاب العمل، ومنظمات العمال، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:

(أ) تعزيز وتشجيع قدر أكبر من مشاركة الشباب وتمثيلهم في منظماتها وزيادة إسماع صوتهم في الحوار الاجتماعي؛

(ب) استشارة ووعي أعضائها بشأن حقوق العمال الشباب، بما في ذلك من خلال استخدام تكنولوجيات جديدة واللجوء إلى الإعلام الاجتماعي؛

(ج) المشاركة بنشاط في تطبيق حقوق العمال الشباب.

إجراءات منظمة العمل الدولية

٥٠ - تلعب منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في توفير الريادة العالمية وباعتبارها مركز تفوق بالنسبة إلى عمالة الشباب. ويتعين عليها أن تدعم الإجراءات التي تتخذها الحكومات والشركاء الاجتماعيون والنظام متعدد الأطراف، من أجل التصدي لأزمة عمالة الشباب والنهوض بالعمل اللائق للشباب على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. وتتمتع منظمة العمل الدولية بأساس سليم لغرض تنفيذ هذه المهمة العالمية الحيوية من خلال القرار الذي اعتمده عام ٢٠٠٥ والخبرات والإسهامات التي تقاسمتها مع الحكومات وأصحاب العمل والعمال عام ٢٠١٢. وتستند هذه الاستنتاجات إلى القرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٥ والذي سلم بأثر الأزمة الاقتصادية العالمية وبالتحدي الكبير الذي يمثل ذلك. وينبغي المضي قدماً بهذه المجموعة من الاستنتاجات، مع مراعاة خطة عمل عام ٢٠٠٥،

وتوسيعها لتشمل مجالات تطوير المعارف ونشرها والمساعدة التقنية والشراكات والتوعية بشأن العمل اللائق لصالح الشباب.

٥١ - وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن توسّع قدرتها في المجالات الخمسة التالية للاستنتاجات: '١' سياسات العمالة والسياسات الاقتصادية؛ '٢' القابلية للاستخدام؛ '٣' سياسات سوق العمل؛ '٤' روح تنظيم المشاريع؛ '٥' الحقوق في العمل. أما ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تبذل الجهود لتحسين التنسيق بين برامجها التي تتناول عمالة الشباب، بما في ذلك أنشطة التعاون التقني. وينبغي أن تخضع الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية والرامية إلى تعزيز عمالة الشباب، إلى عملية رصد وتقييم صارمة بغية ضمان أن تكون النهج مجدية من حيث التكلفة وأن توفر أثراً إيجابياً. وينبغي أن ترافق مجموعة من الأهداف والمؤشرات القابلة للقياس. وينبغي لمناقشة البند المتكرر بشأن العمالة لدورة مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٤ أن تتضمن تركيزاً على عمالة الشباب.

١ - تطوير المعارف ونشرها

٥٢ - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعزز نشاطها بشأن تطوير المعلومات عن عمالة الشباب ونشرها في المجالات التالية:

- **اتجاهات العمالة:** جمع وتحليل ونشر البيانات والمعلومات المتعلقة باتجاهات سوق عمل الشباب، بما في ذلك الأجور وظروف العمل ومختلف الترتيبات التعاقدية لصالح الشباب وعدم تناسق المهارات والانتقال من المدرسة إلى العمل.
- **مسائل ناشئة:** إجراء بحوث عن المواضيع الجديدة، بما فيها السياسات والتدخلات التي توفر خبرة مهنية وتدمج نُظم التعلم والعمل وتخفف السمة غير المنظمة وتحسّن نوعية الوظائف وتتصدى لمواطن الضعف المحددة لدى مجموعات الشباب، بمن فيهم المهاجرون، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال الشباب.
- **سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية:** توسيع القدرة التقنية من أجل تقييم أثر سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية على العمالة.
- **سياسات وبرامج عمالة الشباب:** جمع المعلومات بشأن السياسات والبرامج القطرية وتحليل مدى فعاليتها، بما في ذلك من خلال عمليات طوعية لاستعراض الأقران على مستوى متعدد الأقطار، ونشر النتائج من خلال قواعد بيانات عالمية وغيرها من الوسائل.

- **التقييم:** إجراء عمليات تقييم واستخلاص الدروس بشأن فعالية التدخلات في مجال تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب. وينبغي التركيز بشكل خاص على تقييم برامج روح تنظيم المشاريع والعمل للحساب الخاص لدى الشباب.
- **الممارسات الجيدة:** إرساء آليات لاستعراض ونشر الممارسات الجيدة بشأن تدخلات عمالة الشباب، بما في ذلك من خلال التعلم المتبادل والتعاون بين بلدان الجنوب.

٢ - المساعدة التقنية

- ٥٣ - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستمر في تقديم المساعدة إلى الدول الأعضاء في إيلاء الأولوية لعمالة الشباب، من خلال وضع وتنفيذ السياسات المدرجة في القرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٥ وفي هذه الاستنتاجات، لاسيما من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. واستناداً إلى الموارد المتاحة، ينبغي توفير المساعدة التقنية في المجالات التالية:
- إدراج أولويات عمالة الشباب في الأطر الإنمائية الوطنية وسياسة العمالة، بالإضافة إلى تكامل أفضل لسياسات سوق العمل والحماية الاجتماعية. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقدم أيضاً، نزولاً عند طلب البلدان، خيارات في السياسات الاقتصادية الكلية تشجع خلق العمالة.
- وضع خطط عمل وطنية تكون متكاملة ومحددة زمنياً ومدعومة بالموارد البشرية والمالية المخصصة لهذا الغرض.
- التجميع المنتظم للمعلومات عن سوق العمل، مصنفة بحسب السن ونوع الجنس.
- وضع نُظم للتوصيف بغية تحسين استهداف ومردودية برامج وخدمات العمالة لصالح الشباب المحرومين.
- برامج الاستثمار والعمالة العامة التي تعطي الأولوية لعمالة الشباب.
- نُظم تنمية المهارات التي تعزز الروابط بين توفير التدريب واشتراطات سوق العمل.
- برامج سوق العمل الشاملة التي تستهدف الشباب، مع التركيز بشكل خاص على الشباب المحرومين.
- تنمية روح تنظيم المشاريع والتعاونيات وتنمية المنشآت الاجتماعية والتعليم والحصول على الخدمات المالية وغيرها من الخدمات، بما في ذلك خدمات الإرشاد.

- خدمات التوظيف العامة التي تراعي احتياجات الشباب وتوسع نطاق الوصول إلى الشباب المقيمين في المناطق الريفية، بما في ذلك من خلال الشراكات بين مكاتب التوظيف والسلطات البلدية والشركاء الاجتماعيين والخدمات الاجتماعية وخدمات الاستخدام الخاصة، حيثما وجدت، ومنظمات المجتمع المدني.
- بناء القدرات وتطوير الأدوات من أجل تعزيز وظائف الرصد والتقييم في المؤسسات الحكومية بغرض تقييم أثر تدابير عمالة الشباب القائمة على البيئات وتنوير عملية تطويرها.

٣ - الشراكات والتوعية

٥٤ - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل دورها الريادي وأن تعزز أوامر التعاون مع الكيانات الدولية الأخرى على المستوى العالمي، لاسيما في النظام متعدد الأطراف، وعلى المستوى الإقليمي والمحلي، من أجل استغلال كافة وسائل العمل الرامية إلى تعزيز العمل اللائق والمنتج لصالح الشباب واستثارة الوعي بشأنه وتفادي "جيل ضائع".

- **ريادة عالمية بشأن عمالة الشباب** - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن توفر ريادة عالمية في النهوض بالعمل اللائق لصالح الشباب. وفي هذا الصدد، ينبغي لها أن ترسي تحالفات وشراكات استراتيجية لوضع عمالة الشباب في صميم برنامج التنمية العالمي، بما في ذلك من خلال التأكد من أن الأهداف المحددة لعمالة الشباب واردة في إطار الأهداف الإنمائية للألفية لما بعد عام ٢٠١٥. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي: '١' تشجيع الحوار السياسي وتعزيز الاتساق فيما يتعلق بمسائل عمالة الشباب؛ '٢' إجراء بحوث موجهة نحو العمل وتقاسم المعارف؛ '٣' توفير المساعدة التقنية إلى الدول الأعضاء وتعزيز شراكات محددة وابتكارية بهدف إجراء تدخلات مجدية من حيث التكلفة؛ '٤' تعزيز اتساق وتنسيق سياسات العمالة للأمم المتحدة وغيرها من المؤسسات متعددة الأطراف.

- **الشراكات الإقليمية والوطنية** - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل مشاركتها في تعزيز الشراكات الإقليمية والوطنية بشأن عمالة الشباب، بما في ذلك في المناطق الريفية. وينبغي لهذه الشراكات أن تتضمن إشراك شبكات الشباب من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أما يمكن أن تضم غيرها من المنظمات التمثيلية للشباب، الناشطة في ترويج العمل اللائق لصالح الشباب على المستويين الإقليمي والوطني.

- **التوعية** - ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستثير وعي الشباب بمعايير العمل الدولية والحقوق في العمل والقابلية للاستخدام وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب، بما في ذلك من خلال إقامة شبكات للنهوض بالعمل اللائق لصالح الشباب واستخدام الإعلام الاجتماعي وغير ذلك من وسائل التوعية. أما ينبغي للمنظمة أن ترصد حقوق العمال الشباب في العالم وتقدم التقارير بشأنها.

حشد الموارد

٥٥ - بغية الاستجابة للطلب المتزايد على المساعدة التقنية، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تضع استراتيجية لحشد الموارد بغية توسيع أنشطتها في مجال التعاون التقني دعماً لأولويات عمالة الشباب في البرامج القطرية للعمل اللائق، بالإضافة إلى المبادرات الإقليمية والعالمية. وينبغي لهذه الاستراتيجية أن تحدد الدور الذي يمكن للشراكات أن تلعبه في حشد الموارد من مختلف المصادر، بغية التصدي لأزمة عمالة الشباب.

معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل والشباب

بالإضافة إلى الاتفاقيات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتوصيات المتصلة بها - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ توصية الإكراه غير المباشر في العمل، ١٩٣٠ (رقم ٣٥)؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، وتوصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، وتوصية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٤٦) - (اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، وتوصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠) وبالإضافة إلى الاتفاقيات ذات الأولوية بشأن العمالة وتفتيش العمل والتوصيات المتصلة بها - اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)؛ اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وبروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لها؛ توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، وتوصية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٣٣) - تشمل هذه الصكوك بصورة خاصة ما يلي: اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)، وتوصية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٣)؛ اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)، وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨)؛ اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨)؛ اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)؛ توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)؛ اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)، وتوصية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٨٢)؛ توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)؛ اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)، وتوصية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٤٣)؛ اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)، وتوصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٦٨)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، وتوصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، وتوصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)؛ اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)؛ اتفاقية السلامة

والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، وبروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لها؛ (توصية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ٣٦٤)؛ اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤) وتوصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)؛ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، وتوصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)؛ اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٧)؛ اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)؛ توصية الفحص الطبي للأحداث، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)؛ اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)، وتوصية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٨٥)؛ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، وتوصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣٥)؛ اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)؛ اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)، وتوصية (النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٧٦)؛ اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١) واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)؛ اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، وتوصية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٨)؛ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، وتوصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)؛ اتفاقية العمل اللائق للعمال المتزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، وتوصية العمل اللائق للعمال المتزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)؛ توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)؛ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).