



للمناقش والاسترشاد

البند الرابع من جدول الأعمال

عمالة الشباب

مقدمة

١. اقترح المدير التنفيذي لقطاع العمالة في عرضه المقدم إلى لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في آذار/مارس ٢٠٠٦ في الوثيقة المعنونة "رؤية" بشأن تنفيذ برنامج العمالة العالمي^١، أنه يمكن توسيع نطاق برنامج عمل لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في المستقبل للنظر في ثلاث مجموعات من الموضوعات هي: مواصلة استعراض الحالات الوطنية لسياسات العمالة بموجب النظام المطور على أساس مناقشة الطرائق المقترحة لتقييم برنامج العمالة العالمي^٢؛ مواصلة استعراض وتحديد نهج السياسات في مجالات موضوعية محددة (على حد ما قامت به لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في كل عنصر من العناصر الأساسية لبرنامج العمالة العالمي)؛ استعراض حالات تنفيذ السياسات والأدوات المستخدمة في مجالات برنامجية محددة. واعتمدت هيئة مكتب اللجنة الاقتراح ووافقت على أن تكون عمالة الشباب المجال البرنامجي الأول الخاضع للاستعراض في دورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ للجنة العمالة والسياسة الاجتماعية.
٢. وكما هو مقترح في الوثيقة المعنونة "رؤية"، فإن أهداف تلك الاستعراضات البرنامجية هي: تعزيز عملية التنفيذ الجارية لبرنامج العمالة العالمي؛ توفير الأساس الذي ستبنى عليه عمليات رصد وتقييم أفضل للسياسات والأدوات المستخدمة؛ تحسين فهم العلاقة بين عمليات التدخل السياسية المحددة ونتائج العمالة والعمل اللائق؛ السماح بنشوء علاقة عمل دينامية بين لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية والمكتب من خلال زيادة الفرص إلى أقصى حد لتقاسم المعارف والتعاون والتوجيه السياسي.
٣. وترمي هذه الوثيقة إلى المساهمة في تحقيق تلك الأهداف من خلال استعراض تطبيق السياسات والأدوات المستخدمة لتعزيز عمالة الشباب في سياق برنامج عمالة الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك الشراكات الرئيسية التي تشارك فيها المنظمة في هذا المجال ولا سيما شبكة تشغيل الشباب.
٤. وتنقسم الوثيقة إلى ثلاثة أقسام. فيوفر القسم الأول، كمعلومات أساسية للموضوع، تحديثاً بشأن أنشطة برنامج عمالة الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية، مشيراً إلى أولويات البرنامج وأهم الشراكات وبعض القضايا والتحديات، فضلاً عن أهم أنشطة أمانة شبكة تشغيل الشباب. ويتضمن القسم الثاني لمحة عامة عن المعارف الخاصة بكفاءة أدوات وعمليات تدخل سياسية مختارة بشأن نواتج عمالة الشباب عن طريق اتباع مجالات السياسة الرئيسية المحددة في القائمة المرجعية التي قدمت في الوثيقة GB.295/ESP/1/1. ويصف القسم الثالث نشاط منظمة العمل الدولية مؤخراً على المستوى الوطني في بلدين.

¹ أنظر الوثيقة: GB.295/ESP/1/1.

² أنظر الوثيقة: GB.295/ESP/1/3.

أولاً - تحديث بشأن الإجراءات الأخيرة

٥. وفقاً للإرشادات الواردة في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٥ بشأن عمالة الشباب، فإن خطة عمل منظمة العمل الدولية لتعزيز سبل وصول الشباب إلى عمل لائق تركز على ثلاث دعائم: بناء المعارف والتوعية والمساعدة التقنية. ويقدم هذا القسم تحديثاً بشأن الأنشطة الرئيسية في كل من المجالات المذكورة وكذلك بشأن أهم أنشطة أمانة شبكة تشغيل الشباب.

"١" برنامج عمالة الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية

٦. طرائق عمل البرنامج هي: الإرشاد السياسي والحوار السياسي المرتكز على نهج متكامل؛ عمل مشترك بين الإدارات والقطاعات؛ التعاون بين المقر الرئيسي والميدان؛ مشاركة وثيقة بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتنمية الشراكات، ولاسيما مع الأمم المتحدة والبنك الدولي وشبكات الشباب على الأصعدة الوطنية والإقليمية والعالمية ومع المؤسسات الأخرى، وعلى الأخص من خلال شبكة تشغيل الشباب.

بناء المعارف

٧. فيما يتصل بتوسيع نطاق المعارف والأبحاث، كانت الأولويات الرئيسية ما يلي:

- إعداد ونشر اتجاهات العمالة العالمية للشباب. ولا يقدم هذا العدد الثاني تحديثات فحسب بشأن مؤشرات سوق عمل الشباب على الصعيدين الإقليمي والعالمي، التي كانت واردة في العدد الأول، بل يذهب إلى أبعد من ذلك. فهو يستقصي العلاقة بين نقص فرص العمالة اللائقة وبين الفقر لتفسير سبب بقاء أعداد كثيرة من الشباب في الفقر بالرغم من كونهم يعملون. وكذلك يحلل زيادة نسبة تعطل الشباب ويضع إطاراً من أجل تحديد الشباب الأكثر استضعافاً أمام البقاء أسرى أوضاع سوق عمل من شأنها أن تضر بتنميتهم في المستقبل وبالانتمية الاقتصادية عموماً. وفي نهاية الأمر، يلخص النتائج والاتجاهات الخاصة بالدراسات الاستقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل في ثمانية بلدان؛
- مواصلة إجراء وتحليل دراسات استقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل وبناء المعارف بخصوص الأداة المتعلقة بعمالة الشباب التابعة للمنظمة. وتساعد تلك الدراسات الاستقصائية لمنظمة العمل الدولية على إلقاء المزيد من الضوء على الوضع الخاص بظروف عمل الشباب. وتعطي الدراسات الاستقصائية المحللة حتى اليوم³ برهاناً على أن الشباب يعملون غالباً بعقود قصيرة الأمد أو دون عقود على الإطلاق وتكون أجورهم ورضاهم الوظيفي منخفضة في العادة. واستناداً إلى الدروس المستفادة من تطبيق الأداة المذكورة، فإن منظمة العمل الدولية في طور إعداد مجموعة أدوات منهجية لتلك الدراسات الاستقصائية لمساعدة الهيئات المكونة للمنظمة في إدارتها وتحليل نتائجها وتنظيم نشرها بحيث تؤدي إلى صياغة سياسة قائمة على المشاركة؛
- زيادة تطوير مؤشرات سوق عمل الشباب وتوفير البيانات في الوقت المناسب لرصد الاتجاهات الرئيسية في عمالة الشباب. وبناء على طلب الفريق المعني بمؤشرات تنمية الشباب التابع للأمم المتحدة، شارك المكتب في الفريق المشترك فيما بين الوكالات والمعني بوضع مجموعة مؤشرات لتنمية الشباب من أجل تنفيذ برنامج العمل العالمي للشباب التابع للأمم المتحدة. وأفضى ذلك، من جملة الأمور، إلى إنشاء مجموعة من المؤشرات المتعلقة بعمالة الشباب والتي ستسمح بتكوين صورة أشمل عن سوق عمل الشباب. وستدرج تلك المؤشرات في قاعدة بيانات مختصة ستستخدم في وضع تقرير تنمية الشباب الصادر عن الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٧؛
- تعزيز نظم المعلومات والرصد المتعلقة بسوق العمل لضمان تدفق دائم للمعلومات بشأن وضع العمالة، وعلى وجه الخصوص عمالة الشباب. وعلى المستوى الإقليمي، في آسيا والمحيط الهادئ، تم نشر معلومات عن مؤشرات سوق عمل الشباب واستعراض تحليلي لعمالة الشباب على المستوى الإقليمي في

³ يمكن الاطلاع على تحليل أولي للدراسات الاستقصائية التي أجريت في أذربيجان والصين ومصر والأردن وكوسوفو (صربيا وجمهورية إيران الإسلامية ونيبال والجمهورية العربية السورية في:

ILO: Global employment trends for youth, Geneva (forthcoming), section 5.

الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية^٤. وفي الدول العربية، توجد خطط قيد الإعداد لإنشاء قاعدة بيانات لمؤشرات سوق العمل الإقليمي تشمل معلومات عن عمالة الشباب. والعمل جارٍ على قدم وساق لإنشاء قاعدة بيانات مشابهة للإقليم الإفريقي. وأثناء الجزء الأول من عام ٢٠٠٧، سيتم تكريس عدد خاص من مجلة "بانورما العمل" للنهوض بعمالة الشباب كجزء من برنامج عقد تعزيز العمل اللائق في الأمريكتين والذي بدأ العمل به في أيار/ مايو ٢٠٠٦؛

- تحديد وتطوير وتنسيق الأبحاث لجمع الأدلة التجريبية بشأن عمل الأطفال والصلاوات بينه وبين عمالة الشباب. وتم استهلال الأبحاث في هذا المجال بالتعاون مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في بلدان مختارة في آسيا وأفريقيا. وأجريت أول دراسة استقصائية تتعلق بتأثير التوقف المبكر عن الدراسة وعمل الأطفال على أداء العمالة في المستقبل وتم نشرها في أندونيسيا^٥؛
- توفير المدخلات التقنية لوثائق مكتب العمل الدولي والمساهمة في تقديم وثائق في الأحداث الدولية الكبرى. وقدم المكتب تعليقات مسهبة على الفصل المتعلق بسوق العمل في "تقرير التنمية العالمي ٢٠٠٧: التنمية والأجيال القادمة"، الصادر عن البنك الدولي والمكرس لموضوع الشباب. وقدمت حلقة دراسية برعاية مشتركة بين البنك الدولي وأمانة شبكة تشغيل الشباب في المقر الرئيسي للمنظمة، قاعدة مفيدة للمزيد من المناقشات وتبادل الآراء بشأن التقرير؛
- تطوير و/أو تكييف أدوات بناء القدرات على نحو مشترك مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والتي يمكن لهذه المنظمات تطبيقها. وسيستفاد في تفصيل بند العمل هذا في عام ٢٠٠٧.

العمل الترويجي والتوعية

٨. فيما يتعلق بأنشطة الترويج والتوعية، تشتمل مجالات الأولوية الرئيسية على ما يلي:

- المساهمة النشطة في رسم معالم القضايا المتصلة بعمالة الشباب في الجزء الرفيع المستوى التابع للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠٠٦ وكذلك الإعلان الوزاري الخاص بذلك^٦؛
- المشاركة في مؤتمر القمة الثالث لعمالة الشباب (أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦) والذي تستضيفه حكومة كينيا وحملة قمة عمالة الشباب في نيروبي^٧. ومنح هذا الحدث إطلالة على عمل منظمة العمل الدولية ولا سيما في مجال تنمية المنشآت والنهج كثيفة اليد العاملة لتنمية الهياكل الأساسية وملاءمتها لعمالة الشباب؛
- المشاركة في مؤتمر القيادات بشأن الشباب التابع للأمم المتحدة (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦)، حيث تم نشر مطبوعتين من مطبوعات مكتب العمل الدولي بشأن عمالة الشباب^٨؛
- تحديد عمالة الشباب كمسألة ذات أولوية في كل الاجتماعات الإقليمية الأخيرة والقادمة التابعة للمنظمة، أي الاجتماع الإقليمي في الأمريكتين (البرازيل، ٢ - ٥ أيار/ مايو ٢٠٠٦)، وفي آسيا والمحيط الهادئ (جمهورية كوريا، ٣١ آب/ أغسطس - ٢ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦)، وفي أفريقيا (أثيوبيا، ربيع ٢٠٠٧).

⁴ انظر:

ILO: Labour and social trends in Asia and the Pacific 2006: Progress towards decent work, Bangkok, 2006 available at <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/14arm/download/labour.pdf>.

⁵ انظر:

ILO: Draft report on the relationship between early school drop out, child labour and youth employment, Jakarta, 2006.

⁶ انظر: <http://www.un.org/docs/ecosoc/meetings/2006/hls2006/index.shtml>.

⁷ انظر: <http://www.yesweb.org/2006>.

⁸ انظر:

ILO: Global employment trends for youth, op. cit, G. Di Cola (ed.): Beyond the scoreboard. Youth employment opportunities and skills development in the sport sector, ILO, Geneva, 2006.

للاطلاع على المزيد من المعلومات عن القمة، انظر: <http://www.un.org/youthsummit/regions.asp>.

وكان ذلك ثمرة العمل الدؤوب الذي يقوم به المكتب على مستوى السياسة العامة والتوعية بشأن عمالة الشباب في العديد من بلدان تلك الأقاليم؛

- على المستوى دون الإقليمي، تم تنظيم مؤتمر ثلاثي دون الإقليمي بشأن عمالة الشباب من أجل سبعة بلدان في آسيا الوسطى والقوقاز⁹. وتوصل المشاركون إلى اتفاق في الآراء بشأن الخطوات الرئيسية التي يجب اتخاذها حيال وضع استراتيجية خاصة بعمالة الشباب في دون الإقليم، ستستخدم لتخطيط العمل في المستقبل في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق. وكنشاط متابعة، يقدم المكتب الدعم للقيام بتحليل لأوضاع الأسواق الوطنية لعمل الشباب. وستستخدم هذه التحليل لتقييم وتقوية المبادرات الموجودة وكذلك لوضع خطط العمل الوطنية بشأن عمالة الشباب، في نهاية المطاف؛
- المشاركة في حوار سياسي بشأن أولويات عمالة الشباب المتعلقة بالأطر الرئيسية التي توجه السياسة العامة على المستوى الوطني، سواء كانت خطط التنمية الوطنية أو ورقات استراتيجية الحد من الفقر أو إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وسيزداد هذا النمط من عمل التوعية في المستقبل وهو وظيفة رئيسية من الوظائف التي تضطلع بها إدارة سياسات العمالة.

المساعدة التقنية

9. انصب تركيز السواد الأعظم من عمل المكتب خلال الشهور المنصرمة على صياغة استراتيجية تحتوي على أولويات محددة بشكل جيد وعلى عمليات تدخل لصالح بلدان معينة في مجال المساعدة التقنية موجهة إلى تحقيق نتائج ملموسة. ولهذه الاستراتيجية مكونات عدة منها:

(1) التشاور مع المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والوطنية التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن الأولويات لدعم النهوض بعمالة الشباب وإدارتها في وحدة الإدارة الاستراتيجية للبرنامج والميزانية للفترة 2006 - 2007.

(2) تحديد واختيار، بالتشاور الوثيق مع الشركاء الاجتماعيين، 10 بلدان لهدف الامتثال للنتيجة 2(أ)3 من البرنامج والميزانية للفترة 2006 - 2007. وتجدر الإشارة إلى أن عمليات التدخل تشمل هذه البلدان دون أن تقتصر عليها.

(3) إعداد دليلين لدعم الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصالح الآخرين في عملية إعداد خطط العمل الوطنية: (أ) دليل موضوعي يزود بالإرشادات اللازمة في الإعداد للتشخيص اللازم ومجالات الأولوية الممكنة وعمليات التدخل والأدوات ومعالم المشاريع؛ (ب) دليل عن إجراءات حسن الممارسات من أجل إعداد خطط العمل الوطنية. وساهمت الوكالتان الأساسيتان الشريكتان لشبكة تشغيل الشباب (وهما الأمم المتحدة والبنك الدولي) في إعداد هذين الدليلين بغية استخدامهما كأداة مرجعية مشتركة وكنهج عام لشبكة تشغيل الشباب تستخدمهما الأمم المتحدة والبنك الدولي والوكالات الأخرى في إطار عملها على المستوى الوطني، مما يؤدي إلى تسهيل التعاون والبرمجة المشتركة ووضع المعالم المرجعية للخبرات الوطنية.

(4) تقديم الدعم إلى بلدان مختارة ومستهدفة بموجب نهج مرحلي في إعداد خطط العمل الوطنية أو تحسينها أو تنفيذها (كما يتطلب وضع البلد)¹⁰. والعديد من هذه البلدان هي بلدان رائدة في شبكة تشغيل الشباب، وثمة تنسيق وثيق وعمل مشترك على أسس مستمرة مع أمانة الشبكة لتقديم الدعم لتلك البلدان. وقد نفذ في أذربيجان ومصر والإكوادور وكوسوفو (صربيا) عمل أولي يطبق المنهجية المذكورة في الفقرة السابقة. هذا بالإضافة إلى العمل الجاري بشأن خطط العمل الوطنية التي يدعمها المكتب في جمهورية الكونغو الديمقراطية وأندونيسيا وناميبيا ورواندا والسنغال وسري لانكا وفيتنام. وما أن يصبح لكل بلد خطة عمل وطنية تحدد فيها بوضوح الأولويات والأنشطة، يحدد المكتب أي من العناصر يمكن أن يدعمها استناداً إلى موارده الخاصة والموارد المعطاة من المؤسسات المانحة. وفي مرحلة التنفيذ هذه،

⁹ أرمينيا، أذربيجان، جورجيا، كازاخستان، قيرغيزستان، الاتحاد الروسي، أوزبكستان.

¹⁰ يستجيب العمل الذي يقوم به المكتب في هذا المجال إلى طلب مجلس الإدارة لتقديم المساعدة والدعم، عند الطلب، إلى الحكومات في مجال وضع خطط العمل الوطنية. انظر: الوثيقة GB.286/ESP/5.

يعتزم التنسيق على نحو وثيق مع أمانة شبكة تشغيل الشباب والوكالات الشريكة في الشبكة لإيجاد سبل ابتكارية من أجل تقديم الموارد المالية والبشرية لدعم خطة العمل الوطنية لكل بلد.

(٥) ما زال الدعم المقدم من أجل وضع البرامج التنفيذية وعمليات التدخل العملية في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق مستمراً في العديد من البلدان. فعلى سبيل المثال، استُهل برنامج جديد في بعض بلدان آسيا والمحيط الهادئ من أجل زيادة القدرة على اتخاذ إجراءات متعلقة بإبعاد الأطفال والمراهقين عن الأعمال الخطرة وحثهم على التعلم. ويسعى إلى تحقيق ذلك بمشاركة السلطات المحلية والإقليمية والحكومات الوطنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمربين ومجموعات المجتمع المدني وكذلك الأطفال والشباب وأسرها من المجتمعات المتأثرة^{١١}.

(٦) تم الاضطلاع بمبادرات جديدة لتوسيع قدرة المكتب على تحقيق النتائج في مجال عمالة الشباب في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، من خلال حشد الموارد من خارج الميزانية، وذلك عن طريق تعزيز التداوب مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى (على سبيل المثال، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)) وإقامة قدر أكبر من الشراكات بين القطاعين العام والخاص في المستقبل وذلك باتباع المشروع الرائد PREJAL في أمريكا اللاتينية. وهذا المشروع هو مثال مبتكر عن كيفية مشاركة منظمة العمل الدولية مع الوكالات الحكومية وشركات من البلدان المانحة بغية النهوض بعمالة الشباب. وكانت هذه المرة الأولى التي تضع فيها المنظمة مشروعاً للتعاون التقني يضم المنشآت كشركاء منفذين ومانحين على حد سواء. وكان الدور الذي لعبته منظمة أصحاب العمل في البلد المانح أساسياً لضمان مشاركة الشركات في المشروع^{١٢}. ويقوم المكتب بإعداد إطار سياسي للشراكة بين القطاعين العام والخاص واللوائح القانونية اللازمة ومعايير اختيار الشريك، بهدف تقديم كل هذه الأفكار إلى هيئات صنع القرارات المعنية.

(٧) يواصل المكتب العمل على نحو وثيق مع الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ برنامج عمالة الشباب، في كل من المقر الرئيسي والميدان. فعلى سبيل المثال، تمت استشارة الشركاء الاجتماعيين بشأن اختيار ١٥ بلداً مستهدفاً وبشأن إعداد الأدلة لخطة العمل الوطنية. وعلى المستوى الوطني، يشارك الشركاء على نحو وثيق في إعداد خطط العمل الوطنية والأنشطة القطرية الأخرى بشأن عمالة الشباب.

١٠. ويرى المكتب أن الاستراتيجية المحددة أعلاه هي مجموعة أنشطة عملية وشاملة، وتتفق مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٥ بشأن عمالة الشباب توجهاً لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية في هذا المجال الهام. وعلى الرغم من أن هناك على الدوام مجالاً للتحسن على الصعيد التنظيمي، فالقيود الأساسية التي يواجهها المكتب في تنفيذ برنامج عمالة الشباب متعلقة بالموارد البشرية والمالية. ولذا فإن حشد الموارد من خارج الميزانية أمر أساسي لاستكمال موارد الميزانية العادية المحدودة.

”٢” شبكة تشغيل الشباب

١١. كما هو وارد في الفقرات السابقة، فإن برنامج عمالة الشباب ينسق كل أنشطته مع أمانة شبكة تشغيل الشباب، وذلك بوجود تقسيم واضح ومتزايد للعمل بينهما، في إطار تكامل وتعاون وثيقين. وأهم الوظائف الأساسية لأمانة شبكة تشغيل الشباب هي كالتالي: (أ) تسهيل تنسيق المراسلات والأنشطة بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة والبنك الدولي وكذلك أصحاب المصالح المعنيين على المستوى العالمي وفي بلدان محددة. وفيما يتعلق بخطة العمل الوطنية، فإن أمانة الشبكة تستنير الاهتمام وتسهل التزامات أصحاب المصالح ذوي الصلة، وتنسق توزيع المهام بين المؤسسات وترصد التقدم في تنفيذها؛ (ب) إدارة المعارف مع التركيز في المقام الأول على جمع وتقاسم أفضل الممارسات - وتقع الوظائف التقنية أصلاً ضمن مسؤولية الوكالات الشريكة الأساسية للشبكة؛ (ج) التوعية؛ (د) حشد الموارد.

¹¹ للاطلاع على المزيد من المعلومات عن هذه المبادرة، انظر:

Youth training and employment to combat the worst forms of child labour, Bangkok (forthcoming).

¹² تستمد دروس للمشاريع المماثلة في المستقبل من بعض التحديات المتصلة بالصعوبات الإدارية الأولية الناشئة عن حداثة المشروع وعن تغطيته الجغرافية واسعة النطاق.

(أ) تسهيل تنسيق المراسلات والأنشطة الخاصة بعمالة الشباب

١٢. انبرى تسعة عشر بلدا في إعادة تأكيد التعهدات التي قطعتها في مجال عمالة الشباب على أعلى مستوى بعد أن أصبحت بلداناً رائدة في شبكة تشغيل الشباب وتضاعف عددها منذ مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٥^{١٣}. وتمثل تلك البلدان تنوعا اقتصاديا وإقليميا واسعا. وفي عام ٢٠٠٥، قُدم تقرير للأمين العام للأمم المتحدة تحليلاً وتقييماً لخطط العمل الوطنية معتمداً على معلومات قدمتها ٣٩ دولة عضواً^{١٤}. وشارك الشركاء الرئيسيون للشبكة بفاعلية في صياغة العديد من تلك الخطط. بالإضافة إلى ذلك زاد الشركاء دعمهم داخل البلدان الرائدة للشبكة وخارجها على حد سواء، وذلك من خلال المساعدة التقنية واستنباط أدوات من شأنها مساعدة البلدان في إعداد خطط العمل الوطنية لديها.

(ب) إدارة المعارف: جمع المعلومات عن أفضل الممارسات ونشرها

١٣. في الوقت الذي يسعى فيه صناع القرارات إلى إيجاد تدابير لمساعدة الشباب على الانتقال إلى سوق العمل، فإنهم يواجهون المعوقات بفعل نقص المعلومات عن الخيارات المتاحة وعن الحلول الفعالة في الأوضاع المختلفة وعن الأساليب التي جربت وأخفقت. واستجابة لذلك:

- يقوم البنك الدولي بتجميع قائمة عالمية لعمليات التدخل لدعم العمال الشباب^{١٥}. وعن طريق توثيق هذه التجارب وتجميع الدروس المستفادة من خلال تقارير إقليمية مستخلصة من تلك الخبرات، سيتمكن هذا المشروع من بناء قاعدة معارف ستكون متاحة لصانعي السياسات ولغيرهم من المعنيين بعمالة الشباب^{١٦}؛
- أعدت إدارة الشؤون الاجتماعية والاقتصادية للأمم المتحدة بالتعاون مع أمانة شبكة تشغيل الشباب تقريراً بعنوان: استعراض خطط العمل الوطنية بشأن عمالة الشباب: وضع التعهدات حيز التنفيذ. ويقدم هذا التقرير تفصيلاً عن جوهر خطط العمل الوطنية وموضوع تركيزها^{١٧}، ويقدم إلى أي مدى قد تأصلت تلك الاستراتيجيات في السياسات كما يقم درجة التنسيق بين الوزارات المختلفة في التصدي إلى التحدي الخاص بعمالة الشباب. واشتمل على اقتراحات تهدف إلى تحديد المعالم المرجعية لتقييم التقدم حيال هدف خلق فرص عمل لائق ومنتج للشابات والشبان؛
- أعدت أمانة شبكة تشغيل الشباب دليلاً بشأن الموارد للبلدان الرائدة في شبكة تشغيل الشباب لكي تسترشد به هذه البلدان في عملية وفائها بتعهداتها تجاه عمالة الشباب على المستوى الوطني والعالمي، وكذلك لتقديم المساعدة في تقوية مجتمع البلدان الرائدة. ويكمل هذا الدليل المبادئ التوجيهية العامة التي أعدها مكتب العمل الدولي بالاستناد إلى خبرات العديد من البلدان الرائدة.

١٤. وأضافت شبكة تشغيل الشباب الطابع المؤسسي على تعهداتها بغية تعزيز مشاركة الشباب من خلال إنشاء هيئة مكونة في داخل مجتمع الشباب، سيكون لها حق المشاركة الكلية والمتساوية في اللقاءات الخاصة بمجموعات رفيعة المستوى كمجموعة استشارية دائمة للشباب. وهذه المجموعة تعمل بالاشتراك مع أمانة الشبكة لإعداد دليل للشباب لتسهيل وتحفيز مشاركتهم في عملية صنع السياسات الخاصة بعمالة الشباب.

¹³ أذربيجان، البرازيل، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إكوادور، مصر، جورجيا، إندونيسيا، جمهورية إيران الإسلامية، جامايكا، ناميبيا، نيجيريا، مالي، رواندا، السنغال، سري لانكا، الجمهورية العربية السورية، تركيا، أوغندا، المملكة المتحدة.

¹⁴ انظر:

United Nations : Global analysis and evaluation of national action plans on youth employment, Report of the Secretary-General, (A/60/133), July 2005.

¹⁵ تقوم بتنفيذ هذا المشروع شبكة التنمية البشرية، وحدة الحماية الاجتماعية، برعاية شبكة تشغيل الشباب. ويتلقى هذا المشروع الدعم المالي من الحكومة الألمانية.

¹⁶ ستكون متوفرة قبل نهاية السنة.

¹⁷ بالاستناد إلى معلومات مقدمة إلى تقرير "تحليل وتقييم عالميان لخطط العمل الوطنية بشأن عمالة الشباب".

(ج) التوعية

١٥. تواصل شبكة تشغيل الشباب بناء وتوسيع الشبكات وذلك من خلال توطيد مشاركة عدد أكبر من المنظمات والفاعليات الاجتماعية والشركاء التقنيين. وقد أمتد مجال الشراكة ليشمل البلدان الرائدة والشركاء متعددي الأطراف والقطاع الخاص ومجموعات الشباب والمجتمعات الأكاديمية وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال ومجموعات المجتمع المدني. ويستمر الشركاء متعددي الأطراف الجدد في تنفيذ أنشطة عملية مع الشبكة، بما في ذلك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية؛ ومكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا.

١٦. ووزعت إصدارات للتوعية ولإذكاء الوعي على نطاق واسع، ومنها على سبيل المثال نشرات المعلومات، وأوراق عمل الشبكة ومجموعة معلوماتها ورسائل أخبارها. واستهلت سلسلة أوراق عمل في عام ٢٠٠٥ بدراسة تسعى إلى الاستفادة من الدروس المستمدة من عمل منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب^{١٨}. وستركز ورقة العمل الثانية على رسائل البنك الدولي الخاصة بعمالة الشباب.

(د) تعبئة الموارد

١٧. قامت مجموعة واسعة من الشركاء، بما في ذلك الدول الرائدة وشركاء الوكالات الأساسية ومنظمات الشباب والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني، بتوفير الموارد (المالية منها والتقنية والسياسية) وتعزيزها وحشدتها من أجل الأنشطة الخاصة بعمالة الشباب. وتوسعت المساعدة وأموال التي تهدف إلى تعزيز الأنشطة الخاصة بعمالة الشباب. فعلى سبيل المثال، طلب مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا من أمانة شبكة تشغيل الشباب أن تعمل كآلية منسقة للعمل من أجل الأمن الإقليمي وعمالة الشباب.

١٨. وتعهد العديد من البلدان بتقديم دعم سياسي وتقني و/أو مالي إلى مسألة عمالة الشباب بوجه عام، وبوجه خاص إلى البلدان الرائدة في إطار شبكة تشغيل الشباب، بما في ذلك كندا والصين وفنلندا وألمانيا وإيرلندا وهولندا والبرتغال وإسبانيا والسويد والمملكة المتحدة. واستمر الدعم المالي من طرف فنلندا وإيرلندا، وعلى وجه الخصوص استمرت السويد في تمويل العمليات الأساسية للأمانة. وتعهدت السويد بدعم كل من أمانة شبكة تشغيل الشباب والأنشطة في البلدان الرائدة في فترة الأعوام الثلاثة القادمة (من منتصف عام ٢٠٠٦ إلى منتصف عام ٢٠٠٩). وتمول كندا مبادرة لوضع شباب كنديين في ثمانية بلدان رائدة كشريكة لشبكة تشغيل الشباب دعماً لتلك البلدان في وضع خطط عملها الوطنية.

ثانياً - الأدوات السياسية الخاصة بعمالة الشباب:
الدروس المستمدة

١٩. يتضمن هذا الجزء لمحة عامة عن المعارف المتعلقة بفعالية الأدوات السياسية المختارة بشأن الحاصلات المحرزة في مجال عمالة الشباب؛ وهي مصنفة تحت مجالات السياسة الرئيسية المحددة في القائمة المرجعية لتنفيذ برنامج العمالة العالمي، المعروضة في الوثيقة GB. 295/ESP/1/1.

السياسات الاقتصادية من أجل توسيع نطاق العمالة

٢٠. نظراً إلى أن عمالة الشباب مرهونة إلى حد كبير بوضع العمالة العام في بلد من البلدان، فإن وجود سياسات ترمي إلى حفز النمو الاقتصادي المولد للوظائف واستدامة هذا النمو إنما هي أدوات أساسية لإدماج الشباب على نحو ناجح في سوق العمل. وتتجه الأعمال البحثية والإرشادية العامة التي يقوم بها المكتب نحو مساعدة البلدان في جعل هدف توليد العمالة المنتجة يحتل صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بما يشكل الأساس لاستحداث أي عملية تدخل خاصة بالعمالة وموجهة نحو الشباب.

¹⁸ انظر:

D. H. Freedman: *Youth employment promotion: A review of ILO work and lessons learned*, YEN Papers No. 1, ILO, Geneva, 2005.

٢١. وعلى مدى العقدین الماضیین، كانت السياسات الاقتصادية الكلية في العديد من البلدان النامية مرهونة إلى حد كبير باعتبارات التثبيت والتكيف الهيكلي وكانت أقل اهتماماً بالأهداف الرامية إلى تعزيز نمو مستدام وثابت وخلق العمالة. وأدى اعتماد تدابير التقشف إلى تقييد نطاق السياسات الرامية إلى النهوض بعمالة الشباب. وتوفر بحوث منظمة العمل الدولية الحجج الداعية إلى ضرورة تصميم سياسات اقتصادية كلية ترمي إلى ضمان توازن بين أهداف الاستقرار الاقتصادي الكلي وتوليد العمالة^{١٩}. وتفيد أحدث البحوث عن أمريكا اللاتينية بأن الشباب يمكن أن يستفيدوا من السياسة المالية إذا صممت مثل هذه السياسة من جانب الحكومات بحيث تمول سياسات سوق العمل النشطة^{٢٠}.

٢٢. ووجدت بحوث أخرى بشأن أوروبا الوسطى والشرقية بيانات تدل على أن ارتفاع الضرائب على الأجور أميل إلى أن تزيد من معدلات بطالة الشباب^{٢١}. ويشير هذا الأمر إلى الدور الذي تقوم به عمليات التدخل الحكومية في شكل إعانات للأجور أو حوافز أخرى (مثل الإعفاءات الضريبية أو التخفيضات في اشتراكات التأمين الاجتماعي لفترة محددة) بالنسبة للمنشآت التي تستخدم الشباب. ومن شأن هذه الحوافز أن تعوض تكلفة التدريب الأولي المطلوب للشباب العمال وتتيح استهداف الشباب المحرومين بصورة خاصة. وتجد عمليات تقييم نظم إعانة الأجور في البلدان الأوروبية وبلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن أثرها كبير الفائدة على العمالة ولكن الدرس الأساسي المستمد منها هو ضرورة إيلاء الاهتمام إلى مدة الإعانات ومستواها وإلى استهدافها للجماعات الأكثر حرماناً لتجنب آثار الإزاحة المحتملة وفقدان الفعالية^{٢٢}.

٢٣. وتركز بعض البلدان على التنمية القطاعية لزيادة العمالة للشباب^{٢٣}. ويمكن للسياسات القطاعية أن تولد طلباً كبيراً على اليد العاملة في المديين المتوسط والبعيد، ولا سيما عندما تستهدف قطاعات تنسم بقدر كبير من المرونة في العمالة أو بقطاعات تنسم بأثر قوي لخلق العمالة في قطاعات أخرى من الاقتصاد، كما يمكن أن تطبق أساليب كثيفة العمالة وهي تجمع بين استراتيجيات تنمية الموارد البشرية والتدريب. وتنسم بعض القطاعات بإمكانيات كبيرة لعمالة الشباب (مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والفنادق والسياحة والتوزيع بالتجزئة والجملة وغير ذلك من الخدمات) ومن شأن تطويرها أن يوفر آفاقاً حقيقية لتوسيع نطاق فرص العمل للشباب. ومن الجدير إجراء فحص متعمق للتفاعل بين التنمية القطاعية والنهوض بعمالة الشباب في البلدان النامية. وسيقوم المكتب بإجراء بعض البحوث الجديدة في هذا المجال.

٢٤. وإلى جانب إطار سياسي اقتصادي كلي مؤات للعمالة، لا بد من وضع سياسات تكميلية لتعزيز مضمون النمو من حيث العمالة. وتقر حكومات كثيرة على نحو متزايد بأهمية الاستثمارات في الهيكل الأساسي، بما في ذلك من خلال الأشغال العامة القائمة على اليد العاملة، كجزء من استراتيجياتها للنهوض بعمالة الشباب فيما بين الشباب ذوي الدخل المنخفض والمهارات المتدنية^{٢٤}. وتشير تجربة البرامج القائمة على اليد العاملة، التي تشجعها منظمة العمل الدولية، إلى فعاليتها في رفع مستوى الإنتاجية وجودة العمل بالنسبة للشباب العاطلين عن العمل أو الذين يعانون من العمالة الناقصة، لأنها تجمع بين فرص العمالة والتدريب وممارسات العمل الجيدة. وفي مالي، أجرى استعراض ثلاثي حديث لبرنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية تقيماً إيجابياً للوكالة الوطنية لعمالة الشباب، مشيراً بصورة خاصة إلى الآثار الإيجابية التي تخلفها تنمية الهياكل الأساسية القائمة على اليد العاملة على عمالة الشباب. وخلص الاستعراض إلى أن من شأن الأشغال القائمة على اليد

¹⁹ انظر الوثيقة: GB.291/ESP/1.

²⁰ انظر:

J. Berg, C. Ernst and P. Auer: *Meeting the Employment Challenge: Argentina, Brazil and Mexico in the Global Economy*, Boulder, CO: Lynne Rienner, 2006; and Spanish edition: *Enfrentando el desafío del empleo: Argentina, Brasil y México en una economía globalizada* (México, DF: Plaza y Valdés Editores).

²¹ انظر:

S. Cazes and A. Nesporova: *Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, ILO, 2003.

²² انظر:

World Bank: *World Development Report 2007: Development and the Next Generation*, Chapter 4, Washington D.C., 2006; ILO: *Starting right: Decent work for young people*, Geneva, 2004.

²³ انظر: مكتب العمل الدولي: *الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٥.

²⁴ انظر: UN: *Global analysis and evaluation of national action plans on youth employment*, op. cit.

العاملة ألا تخلق فقط فرص عمالة فورية للشباب في شتى القطاعات بل من شأنها أن تؤدي أيضاً إلى فرص عمل طويلة الأجل من خلال التعاونيات أو المنشآت الصغيرة في قطاعات شديدة التنوع من قبيل الري وإنتاج حجارة الرصف والمشاتل في القرى وصيانة الطرقات. وتوخياً لتكرار المشاريع الناجحة ولتوسيع نطاقها من أجل تحقيق أثر أكبر على النمو الاقتصادي كثيف العمالة، سيقوم المكتب بتكثيف جهوده لإعادة تقييم أثر برامج الاستثمار العام الشاملة في البلدان على العمالة، بما في ذلك عمالة الشباب.

المهارات والتكنولوجيا والقابلية للاستخدام

٢٥. هناك ارتباط وثيق بين إمكانيات عمالة شخص شاب وبين التعليم. فالتعليم الأساسي يمثل الأساس الذي تقوم عليه قابلية الشباب للاستخدام كما أنه وسيلة فعالة لمكافحة عمل الأطفال واستئصال الفقر. وهناك الآن تسليم واسع النطاق بأن الاستثمارات طويلة الأجل في رأس المال البشري تضطلع بدور رئيسي في تعزيز إنتاجية العمل والنمو^{٢٥}. وتقدم البحوث التي أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً في أندونيسيا بيّنة على أن الأطفال الذين يتخلون عن الدراسة قبل إنجاز تعليمهم الثانوي ويبدأون العمل هم الأكثر احتمالاً من أندادهم الذين يستكملون تعليمهم، بأن يكون كسبهم أقل بكثير وأن يكونوا أكثر عرضة للبطالة وللمعاناة من العمالة الأقل أمناً فيما بعد في حياتهم^{٢٦}. وسيواصل المكتب توسيع قاعدة معارفه بشأن الصلات بين التعليم وعمل الأطفال و عمالة الشباب كأساس لإرشاد سياسي مستنير للهيئات المكونة في هذا المجال.

٢٦. ويمثل الانتقال من التعليم إلى العمل مشكلة بالنسبة للعديد من الشباب. وغالباً ما يكون عدم العثور على وظيفة مرتبطاً بإندعام التماثل بين الحاصلات التعليمية ومتطلبات سوق العمل. وقد تبين أن الجمع بين التعليم والتدريب والعمل إنما هو نهج فعال لمساعدة الشباب على كسب موطئ قدم لهم في سوق العمل. وقد اعتمدت بعض البلدان برامج تربط بين التعليم الرسمي والتدريب والتمرن أثناء الوظيفة^{٢٧}. وتستخدم بلدان أخرى التوجيه والمشورة في المسار الوظيفي كأداة هامة لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل. وقد كشف استعراض أجرته منظمة العمل الدولية مؤخراً لأنشطة الإرشاد في المسار الوظيفي عن وجود نهج متنوعة في هذا المجال. وبالاقتران بهذا البحث، جرى وضع مواد محسنة للإرشاد في المسار الوظيفي في مشاريع منظمة العمل الدولية في إثيوبيا وأندونيسيا والفلبين^{٢٨}. وتعتبر التلمذة الصناعية أسلوباً فعالاً آخر لإعداد الشباب للعمل. وفي العديد من البلدان النامية، لا تزال التلمذة الصناعية التقليدية أكبر مورد للمهارات بالنسبة للشباب ولا سيما في سوق العمل غير المنظم. إلا أنه في العديد من الحالات، يحتاج التدريب على المهارات العملية في المهن المحلية إلى أن يستكمل باطلاع أكثر انتظاماً وبمهارات تتعلق بتنظيم المشاريع وبمهارات غير تقليدية بحيث يكون الشباب مهئين للعمل ذي القيم المضافة رفيعة المستوى وللتغيرات التكنولوجية. ولا بد من المزج بين مختلف النهج لتوسيع نطاق فرص العمل للشباب خارج الاقتصاد غير المنظم. وهي تشمل الاقتران بالمهارات المكتسبة بصورة غير رسمية وبالشراكة بين القطاعين العام والخاص في تصميم التدريب وتقديمه وتحسين نظم التلمذة الصناعية التقليدية. وتقوم بحوث منظمة العمل الدولية في الهند وفي غانا الآن باستكشاف الطريقة التي يمكن بها استخدام الهيكل الأساسي للتدريب، في القطاعين العام والخاص على السواء، على أفضل وجه من أجل رفع مستوى المهارات في الاقتصاد غير المنظم. وسيقوم المكتب كذلك باستخلاص العبر في السياسة العامة من نتائج استقصاءات عمليات الانتقال من المدرسة إلى العمل، وهو أمر سيكون مفيداً في المساعدة التقنية والعمل الإرشادي السياسي في المستقبل.

٢٧. إن التعليم المهني والتعلم المتواصل اللذين يستجيبان لتطور الطلب على المهارات في سوق العمل هما عنصران أساسيان لتحسين قابلية الشباب للاستخدام. وتشير البحوث التي تجريها منظمة العمل الدولية حول

²⁵ انظر الوثيقة: GB. 294/ESP/4.

²⁶ انظر:

ILO: *Draft report on the relationship between early school drop out, child labour and youth employment*, op. cit.

²⁷ انظر:

M. Godfrey: *Youth employment policy in developing and transition countries - Prevention as well as cure*, Social Protection Discussion Paper No. 320, World Bank, Washington DC, 2003.

²⁸ انظر:

E. Hansen: *Career guidance. A resource handbook for low- and middle-income Countries*, ILO, Geneva, 2006.

المتخرجين المهنيين في الهند إلى أن قابلية الشباب للاستخدام محدودة بسبب عدد من العوامل، ولا سيما انخفاض المرونة التشغيلية والقابلية للاستجابة في نظم ومؤسسات التعليم والتدريب المهنيين²⁹. ولقد كانت الثغرات في المهارات الناشئة عن تباطؤ استجابة نظام التعليم والتدريب المهنيين للطلب المتغير على المهارات، هي الأخرى نتيجة رئيسية للاستعراضات القطرية لسياسة العمالة في بلدان ميثاق الاستقرار، ويجري التصدي لها في توصيات التقارير القطرية³⁰. وتنمية المهارات الرئيسية أو غير المهنية (مثل العمل ضمن فريق وتسوية المشاكل واستخدام التكنولوجيا وتعلم طريقة التعلم) هي عنصر هام في إصلاحات نظام التعليم والتدريب المهنيين في العديد من البلدان. وفي آسيا والمحيط الهادئ، حددت الدول الأعضاء تنمية مهارات القابلية للاستخدام هذه بوصفها من قضايا المهارات ذات الأولوية في الإقليم³¹. ونظراً إلى أنه لا يُعرف الشيء الكثير عن المهارات الأساسية في سياق بلد نام، يقوم المكتب بتوثيق بعض تجارب البلدان لتقييم طريقة إدماج هذه المهارات في إصلاحات سياسات التدريب، فضلاً عن تحديد الآليات المؤسسية والفاعليات المشاركة في هذه العملية. ويسهم هذا البحث في استثارة الوعي بشأن الحاجة إلى إدماج المهارات الأساسية في سياسات وبرامج تنمية المهارات فضلاً عن استفادة المكتب فيما يقوم به من عمل استشاري في السياسة العامة في المستقبل.

28. وأشد الاحتمال أن تكون برامج التعليم والتدريب المهنيين فعالة حيثما تكون حسنة الاستهداف وتستوفي اشتراطات محددة لدى المستفيدين المقصودين. وقد شجع المكتب منهجية التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي في منظمة العمل الدولية لخلق فرص العمالة وتوليد الدخل من أجل المجموعات المستضعفة، ولا سيما الشباب³². وفي باكستان، كان نهج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي مفيداً في وضع سياسة وطنية لزيادة فرص الحصول على التدريب على المهارات أمام الشباب الذين يُحرمون في العادة من الحصول على مثل هذا التدريب بسبب وجودهم في المناطق الريفية. وفي بعض البلدان، استخدم التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي بنجاح في أعقاب الأزمات. وفي الفلبين، أنشئ التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي لمساعدة الشباب العائدين من النزاعات المسلحة كي يندمجوا من جديد في مجتمعاتهم المحلية وبنوا مستقبلاً منتجاً لأنفسهم ولأسرهم. وأفضت التجربة المكتسبة في إطار مشاريع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي إلى مجموعة من الإجراءات والأدوات العامة لتسهيل تنفيذ المنهجية. وسيجري استحداث مجموعة عامة للتدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي لتشمل كتيباً عاماً ودليلاً سهل الاستخدام وأدوات ترويجية فضلاً عن دليل لصانعي السياسات. وستكون هذه المنتجات بمثابة دعم لتطبيق المنهجية في عدد أكبر من البلدان.

29. ويضطلع حشد هياكل الحوار الاجتماعي والهياكل الثلاثية بدور رئيسي في تشجيع قابلية الشباب للاستخدام. وتعتبر مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج التعليم والتدريب أمراً حاسماً. وفي منغوليا، حددت سلسلة من الاجتماعات الثلاثية التدريب أثناء الوظيفة – من أجل العمال الشباب الوافدين ومن أجل العمال الذين يحتاجون إلى إعادة تدريب – بوصفه شاغلاً سياسياً مركزياً لا بد من التصدي له من خلال التعاون الثلاثي. وكبلد رائد من أجل متابعة قرار مؤتمر العمل الدولي لعام 2002 بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، قامت منظمة العمل الدولية بدعم جهود الشركاء الاجتماعيين لاستنباط استراتيجيات فعالة لتنمية المهارات أثناء الوظيفة. وتواصل هذا الجهد المشترك من خلال التوعية النشطة والفعالة التي تقوم بها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من أجل سياسة وطنية شاملة تستهدف الشباب وتتماشى مع التوصيات الواردة في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام 2005 بشأن عمالة الشباب. ويندرج هذا العمل في إطار الجهود الجارية التي يبذلها المكتب لدعم عمالة الشباب في منغوليا، بما في ذلك من خلال وضع خطة عمل وطنية.

29 انظر: ILO: *Industrial training institutes of India: The efficiency study report*, Geneva, 2003.

30 تشارك منظمة العمل الدولية ومجلس أوروبا في جهد تعاوني إقليمي للتصدي لتحديات العمالة التي تواجهها بلدان ميثاق الاستقرار. وكانت الحصيلة الرئيسية لهذه العملية سلسلة استعراضات قطرية لسياسة العمالة. وقد شملت البلدان المستعرضة حتى الآن ألبانيا وكرواتيا وجمهورية مولدوفا وصربيا.

31 انظر: ILO/SKILLS-AP: *Developing skills through partnerships in Asia and the Pacific*, Bangkok, 2006.

32 التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي هو مجموعة تدريب شاملة قائمة على المجتمع المحلي تساعد المجتمعات المحلية على تحديد وتقييم الفرص الاقتصادية المحلية وتصميم وتقديم تدريب على المهارات قائم على المجتمع المحلي وتوفير مجموعة واسعة من خدمات ما بعد التدريب.

تنمية المنشآت

٣٠. نمو القطاع الخاص هو محرك رئيسي لخلق فرص العمل، كما أن روح المبادرة لدى الشباب هي عنصر مكون هام من عناصر سياسات العمالة. وفي معظم البلدان التي تشهد نسباً مرتفعة من السكان الشباب، تكون العقبات أمام إطلاق المشاريع مرتفعة ويؤدي هذا الأمر إلى إعاقة خلق المنشآت ويشجع الخروج على النطاق المنظم ويقوض الإدارة السديدة. ويتقاسم الشباب العديد من التحديات التي يشهدها السكان عامة في تنمية المشاريع الصغيرة ولكنهم غالباً ما يواجهون بالإضافة إلى ذلك مشاكل خاصة بسنهم (مثل الافتقار إلى التجربة في مجال المشاريع وما يلزم ذلك من فرص الوصول المحدودة إلى شبكات المشاريع والافتقار الملحوظ إلى الموثوقية). وتبيّن خبرة منظمة العمل الدولية أنه لا بد للسياسات والاستراتيجيات والبرامج السليمة لتشجيع منشآت الشباب من أن تكون مندرجة في بيئة سياسية مؤاتية وبيئة أعمال تنظيمية وأن تركز في الوقت ذاته على الفرص والمشاكل الخاصة بالشباب والشبان الوافدين إلى مجال العمل للحساب الخاص.

٣١. وعليه، يعتبر إدخال التحسينات على بيئة الأعمال أمراً أساسياً لمساعدة الأسواق كي تسير على نحو أفضل ولتحسين مناخ الاستثمارات الذي يعتبر أساسياً لتوسيع فرص العمل أمام منظمي المشاريع والمستخدمين من الشباب. وتشير بحوث منظمة العمل الدولية إلى أن التحدي يكمن في ضمان أن تكون بيئة العمل أكثر مؤاتة لخلق ونمو منشآت مستدامة في كامل طيف المجتمع بحيث تتم الاستفادة إلى أقصى حد من الإمكانيات المتاحة أمام المنشآت لخلق الوظائف اللائقة. وعندما يتعلق الأمر بالبيئة القانونية والتنظيمية للأعمال، فإن وجود عدد أقل وأبسط من القوانين واللوائح يعني في العادة وجود قطاع خاص أكثر دينامية وكفاءة. ولكن إذا أريد تعزيز المنشآت المستدامة، ينبغي بالإطار التنظيمي ألا يمس بمعايير العمل الدولية^{٣٣}. ويبدل المكتب جهوداً ترمي إلى دعم الهيئات المكونة في الدعوة إلى تصميم تشريعات العمل بحيث لا تستبعد تطبيق أحكامها والامتنال لها في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، حيث توجد غالبية الشباب الوافدين إلى سوق العمل^{٣٤}.

٣٢. ويعتبر بناء ثقافة منشآت عنصرأ مكوناً أساسياً لأي استراتيجية ترمي إلى تشجيع نشاط تنظيم المشاريع فيما بين الشباب. وفي العديد من البلدان، تقوم الخطوة الأولى على تغيير السلوك الثقافي في المدارس في اتجاه روح المبادرة عن طريق تشجيع ذلك كخيار للمسار الوظيفي. ويشير استعراض أجرته مؤخراً منظمة العمل الدولية واليونسكو للبرامج التعليمية الخاصة بروح المبادرة في جميع أنحاء العالم إلى أهميتها من حيث إسهامها في التعلم وفي ممارسات التعليم وفي اكتساب مهارات تنظيم الأعمال والاستعداد للحياة النشطة، وتقر في الوقت ذاته بأن هذه البرامج لا تستطيع في حد ذاتها أن تحل جميع المشاكل المتصلة ببطالة الشباب وفقدهم^{٣٥}. وقد وضعت منظمة العمل الدولية أداة مخصصة لتشجيع ثقافة المنشآت بين الشباب - وهي مجموعة "كن على دراية بمشروعك". وبرنامج "كن على دراية بمشروعك" حديث العهد إلى درجة لا يمكن معها تقييم أثره على المنشآت البادئة، رغم أن تطبيقه قد حقق بعض النتائج الواعدة. وحتى اليوم، أدرجت المجموعة في المناهج الوطنية للتدريب المهني في كازاخستان وقيرغيزستان، وهي تخضع لاختبار رائد في التعليم المهني والثانوي والعالي فيما يزيد على ٢٠ بلداً. وسيواصل المكتب دعم تشجيع هذه الأداة مع مراعاة ارتفاع الطلب من جانب الهيئات المكونة. كما أنه سيستهل دليلاً مرجعياً ابتكارياً من أجل تقييم ثقافة روح المبادرة في مجال معين وتقديم الإرشاد لصانعي السياسات بشأن تصميم عمليات التدخل لزيادة إمكانيات روح المبادرة، بما في ذلك بين الشباب، نساءً ورجالاً.

٣٣. إن برنامج منظمة العمل الدولية للتدريب والإدارة بعنوان "كيف تبدأ وتحسن مشروعك"، هو أداة أخرى يستخدمها المكتب لتشجيع روح المبادرة من خلال التركيز على بدء المشاريع الصغيرة وتحسينها. وقد جرى تطبيق البرنامج فيما يقرب من ٩٠ بلداً وهو يعمل من خلال شبكة تضم ما يزيد على ٦٠٠ منظمة شريكة تقدم إمكانيات جيدة للوصول إلى الشباب. وتفيد الدروس المستمدة من تنفيذ برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" بأن برامج تنمية روح المبادرة المخصصة للشباب تحتاج إلى أن تكون جزءاً من مجموعة شاملة من التدابير

³³ انظر:

G. Reinecke and S. White: *Policies for small enterprises: Creating the right environment for good jobs*, ILO, Geneva, 2004.

³⁴ انظر الوثيقة: GB.297/ESP/1.

³⁵ انظر:

ILO and UNESCO: *Towards an entrepreneurial culture for the twenty-first century. Stimulating entrepreneurial spirit through entrepreneurship education in secondary schools*, Geneva, 2006.

الرامية إلى تسهيل الأمور أمام الشباب لاستهلال وإدارة مشاريع خاصة بهم (مثل التعليم والتدريب على روح المبادرة والإطار الإداري والتنظيمي المؤاتي والمساعدة والدعم في مجال الأعمال والحصول على التمويل)^{٣٦}. ويعمل المكتب على تكييف برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" بغية جعله جذاباً بصورة خاصة لمنظمي المشاريع من الشباب عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعلم عن بُعد ووسائط الإعلام.

٣٤. والحصول على التمويل البدئي هو عقبة رئيسية أمام الشباب الراغبين في الضلوع في العمل للحساب الخاص. وتشمل الدروس المستمدة من البرامج التي توفر رأس المال للشباب ما يلي: أنشطة التعميم لا تزال محدودة؛ الأهداف المغرقة في التقييد تضيق المجال أمام تنوع المخاطر التي لا ترغبها المصارف ما لم يكن هناك تعويض كلي عن ارتفاع التعرض للمخاطر؛ قد يؤدي تركيز بارز للغاية على "العمل للحساب الخاص" إلى خفض التمويل من أجل العمل بأجر عن طريق المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ تعاني المشاريع المستقلة ذاتياً من استدامة محدودة وتقييد الفعالية طويلة الأجل. وسيقوم المكتب بتوثيق حُسن الممارسات في مجموعات مستهدفة بصورة خاصة لمساعدة المقترضين الشباب في الضلوع في العمل للحساب الخاص.

سياسات ومؤسسات سوق العمل

٣٥. تظطلع لوائح وسياسات ومؤسسات سوق العمل بدور حاسم في التوفيق بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل. ويقتضي تزايد عدد الشباب الذين يعملون في وظائف متقطعة وغير آمنة ومنخفضة الأجر في بعض البلدان ومن وجودهم على نحو مغالى فيه في الاقتصاد غير المنظم في بلدان أخرى، اتخاذ إجراءات عاجلة لتحسين ظروف عملهم ولدفع حقوقهم في العمل قداماً.

٣٦. ولوائح سوق العمل هي عنصر أساسي في السياسات الهادفة إلى تشجيع الكفاءة والإنصاف في سوق العمل. إلا أن الحد الأدنى للأجور وتشريعات حماية الاستخدام ما فتئت تثير الجدل حولها في النقاش بشأن عمالة الشباب. وسيقت الحجج القائلة بأن هذين العنصرين هما معاً سبب ارتفاع بطالة الشباب. وليس هناك دليل قاطع على أن تخفيض الحد الأدنى لأجور الشباب هو وسيلة لتخفيض بطالة الشباب أو لزيادة الطلب على العمال الشباب^{٣٧}. وعلى غرار ذلك، لم توفر دراسات التقييم التي أجريت بصورة رئيسية في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي دلالة واضحة على اثر تشريعات حماية الاستخدام على العمال الشباب. والحجة القائلة بان التشدد في تشريعات حماية الاستخدام يفضي إلى ارتفاع بطالة الشباب مشكوك في صحتها في الدراسات الأخيرة^{٣٨}. وليست المسألة مسألة وضع لوائح أو عدم وضع لوائح ولكنها مسألة معرفة نوع ومستوى اللوائح المناسبة للحصول على أفضل أشكال الحماية للشباب الذين غالباً ما يعملون في إطار ترتيبات عمل غير آمنة، دون أن يؤدي ذلك إلى إنباط الشركات عن استخدامهم. ومن المطلوب أدلة إضافية لتحسين فهم ما إذا كانت ترتيبات التعاقد الأكثر مرونة هي نقطة الانطلاق لعمالة مستقرة أم أنها فخ يفضي بالشباب إلى حلقة لولبية من العمل قصير الأمد مقرون بفترات من البطالة طوال حياتهم العملية. وقد بدأ المكتب بإجراء بعض الأعمال البحثية حول الترتيبات التعاقدية للشباب وحصائل سوق العمل الناتجة عنها بوصف ذلك مجالاً هاماً من عمل إدارة البحوث والتحليل المتعلقة بالاستخدام.

٣٧. من شأن برامج وسياسات سوق العمل النشطة أن تسهل إلى حد كبير دخول الشباب وإعادة دخولهم إلى سوق العمل. وتشير دراسات أجرتها منظمة العمل الدولية وغيرها من الدراسات إلى أن برامج وسياسات سوق العمل النشطة، إذا استهدفت ونفذت على النحو الصحيح، يمكن أن تعود بالنفع فعلياً على أكثر الشباب حرماناً وذلك عن طريق تخفيف مواطن قصور التعليم وسوق العمل وفي الوقت ذاته تعزيز الكفاءة والنمو والعدالة

³⁶ انظر:

U. Schoof: *Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people*, ILO, Geneva, 2006.

³⁷ انظر على سبيل المثال:

F. Eyraud, and C. Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva, 2005; M. Godfrey (2003), op. cit.; N. O'Higgins: *Youth unemployment and employment policy. A global perspective*, ILO, Geneva, 2001.

³⁸ انظر:

R. Freeman: *Labour market institutions without blinders: The debate over flexibility and labour market performance*, Cambridge, Massachusetts, NBER, 2005; M. Godfrey (2003), op. cit; S. Cazes and A. Nesporova (2003), op. cit.

الاجتماعية^{٣٩}. وفي هذا الصدد، يشير مشروع لمنظمة العمل الدولية في كوسوفو (صربيا) إلى عدد من الدروس المستمدة^{٤٠}. أولاً، إن أحد عوامل نجاح برامج وسياسات سوق العمل النشطة التي تستهدف الشباب المحرومين هو توافر بيانات أساسية. إذ يتعذر دون هذه البيانات الكشف عن المشاكل التي يواجهها العديد من الشباب عند دخولهم إلى سوق العمل و/أو بقائهم فيه، واستحداث برامج فعالة تتغلب على الحرمان الذي يعانون منه. ثانياً، يتيح الرصد المنتظم لبرامج وسياسات سوق العمل النشطة والتدفق المتواصل للمعلومات من المؤسسات المحلية إلى المؤسسات المركزية وإليها، التكيف في الوقت المناسب مع الأهداف المقررة. كما أنه يتيح توسيع نطاق تدابير تحسين الأداء وتضييق نطاق التدابير الأقل نجاحاً. ثالثاً، تكون فعالية وتأثير برامج وسياسات سوق العمل النشطة أكبر إذا نفذت السلطات المحلية هذه البرامج. فالسلطات المحلية على دراية أفضل بالفرص والقيود الموجودة في السياق الاجتماعي الاقتصادي. إلا أنه لا بد من أن تكون اللامركزية متزامنة مع التنسيق والإرشاد الفعليين على المستوى المركزي. رابعاً، من شأن إشراك الشركاء الاجتماعيين أن يجعل التركيز ينصب على قضايا (من قبيل الاقتصاد غير المنظم وظروف العمل واحباط الشباب وتعطلهم وتعزيز المنشآت المسؤولة اجتماعياً) ليست واردة على الدوام في برنامج الحكومة. ويمكن أن يساعد تصميم عناصر مكونة مستقلة في تقوية قدرتهم وتمكينهم إزاء الحكومة. ولا تزال المساعدة التقنية المقدمة للبلدان لوضع وتنفيذ وتقييم برامج وسياسات سوق العمل النشطة من أجل الشباب، مجالاً لا بد للمكتب من أن يزيد من توسيع نطاقه.

٣٨. إن أحد الحواجز التي تعيق تحقيق التناسب بين عرض اليد العاملة الشابة والطلب عليها هو الافتقار على السواء إلى معلومات عن سوق العمل ومهارات البحث عن وظائف. وتضطلع إدارات الاستخدام العامة والخاصة بوظيفة التوسط هذه لأنها المورد الرئيسية لخدمات وسياسات سوق العمل. وفي العديد من البلدان النامية والبلدان الانتقالية، لم تتمكن إدارات الاستخدام العامة من مسايرة تغير متطلبات سوق العمل كما لم تتمكن من تقديم مجموعات خدمات مستهدفة تستوفي احتياجات الشباب. وتشكل المساعدة الرامية إلى دعم الإصلاحات وتقوية القدرة المؤسسية لإدارات الاستخدام العامة مجالاً حاسماً من مجالات عمل منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، قدم المكتب في سري لانكا الدعم لإنشاء برنامج شبكة الوظائف - وهي شبكة مباشرة لتقديم خدمات الاستخدام موجودة في المركز وتوفر صلة قائمة على شبكة الويب بين طالبي الوظائف وأصحاب العمل ومعاهد التدريب^{٤١}. ورغم أنها لا تستهدف الشباب بصورة خاصة إلا أن هؤلاء هم من بين المستفيدين الرئيسيين لأنهم يشكلون أكبر نصيب من الوافدين الجدد إلى سوق العمل. وفي الفلبين، قدم المكتب الدعم لإدارة العمل والاستخدام بهدف وضع كتيب إرشادي في المسار الوظيفي سيستخدم لتعزيز قدرة مكتب دعم الاستخدام العام على صعيد البلد لتزويد الشباب بمساعدة أكثر فعالية في البحث عن وظائف. وعلى الرغم من الجهود المتواصلة فإن العمل الحالي الذي يقوم به المكتب غير كاف لاستيفاء احتياجات إدارات الاستخدام العامة في الميدان. ويحتاج المكتب إلى تعزيز خدماته الاستشارية التقنية وموارده في هذا المجال، بما في ذلك عن طريق العمل بالشراكة مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى.

الإدارة السديدة والتمكين ورأس المال التنظيمي

٣٩. يقوم أساس الإدارة السديدة على حُسن سير نظام سياسي ديمقراطي يستجيب لاحتياجات جميع المواطنين. وعلى المستوى الوطني، تشمل الجوانب الرئيسية للإدارة السديدة سيادة القانون ومؤسسات لتمثيل جميع المصالح ومؤسسات للحوار الاجتماعي. ويقع هذا النهج في صميم برنامج عمالة الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية. ويهدف عمل المكتب في هذا المجال السياسي إلى تقوية مشاركة وقدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في وضع سياسات وبرامج لعمالة الشباب وتنفيذها ورصدها.

³⁹ انظر:

G. Rosas and G. Rossignotti: "Starting the new millennium right: Decent employment for young people", *International Labour Review*, Vol. 144 (2005) No.2; P. Auer, U. Efendioglu and J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization*, ILO, Geneva, 2004; World Bank: *Young People in South Eastern Europe: From risk to empowerment*, Washington D.C., 2005.

⁴⁰ بين عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦، قدم المشروع الدعم إلى مؤسسات مسؤولة عن تقديم خدمات الاستخدام والتدريب لوضع برامج دلالية لسوق العمل النشطة تستهدف الشباب المحرومين.

⁴¹ انظر: <http://www.jobsnet.lk>

٤٠. إن تعزيز عمالة الشباب من خلال نهج متكامل، على حد ما دعا إليه القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٥، يتلاءم مع إجراءات منسقة ومستدامة بل يقتضي مثل هذه الإجراءات من جانب عدة هيئات فاعلة. إلا أن عمليات التدخل المتعلقة بعمالة الشباب غالباً ما اقتصر على برامج معينة ضيقة النطاق ومحددة زمنياً ومقصرة عن إقامة الصلات مع أطر إنمائية أوسع نطاقاً. ولا بد من قدر أكبر من الاتساق والتنسيق بين شتى الوكالات الحكومية المعنية في العديد من البلدان^{٤٢}. وفي بلدان أخرى، لا يزال إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال غير كاف^{٤٣}. ويتبين أن خطط العمل الوطنية آلية مفيدة ووسيلة لتقديم الخدمات من أجل نهج متكامل وشامل لصنع السياسات المتعلقة بعمالة الشباب. وتشير تجربة المكتب حتى الآن إلى الدروس التالية. أولاً، من المثمر إقامة صلات بالخطط والأولويات الوطنية القائمة من حيث دفع برنامج عمالة الشباب قدماً ورسم معالمه. وعلى حد ما سبق ذكره، يسعى عمل المكتب الموجه إلى تعميم قضايا الشباب في أطر السياسة الوطنية الرئيسية، إلى التصدي لهذه القضية وسيكتف هذا العمل في المستقبل. ثانياً، المشاركة والحوار عنصران حاسمان لضمان الالتزام والملكية واسعة القاعدة والاستدامة. وفي هذا الصدد، يجري بذل الجهود لدعم نهج قائم على تعدد أصحاب المصالح لوضع خطط العمل الوطنية، ولا سيما من خلال مشاركة شتى الوزارات الحكومية والشركاء الاجتماعيين. ويساعد التنسيق مع أمانة شبكة تشغيل الشباب على تسهيل مشاركة الشباب.

٤١. إن الحوار الاجتماعي عنصر مركزي في وضع عمليات تدخل فعالة وذات مصداقية لتعزيز العمالة اللائقة للشباب. وهو يقتضي وجود شركاء أقوياء ومستقلين ويتمتعون بحسن الاطلاع^{٤٤}. ويتمثل مجال عمل هام بالنسبة لمنظمة العمل الدولية في تقوية قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل المشاركة في صنع السياسات المتعلقة بعمالة الشباب وتوسيع النطاق للوصول إلى العمال ومنظمي المشاريع من الشباب. وعلى حد ما جرت معالجته في الأجزاء السابقة، ينصب تركيز خاص على ضمان مشاركة الشركاء الاجتماعيين في الأنشطة التي يضطلع بها المكتب. كما أن بعض الأنشطة تستهدفهم بصورة خاصة. فعلى سبيل المثال، قام المكتب في بيرو بتقديم الدعم للحوار بين المراكز النقابية الأربعة بغية وضع خطط عمل وأنشطة نقابية بشأن عمالة الشباب. ويزعم القيام بعملية مماثلة في كولومبيا وإكوادور. وهذا مجال يجدر أن يولى دعماً أكثر انتظاماً في جميع أنشطة المكتب.

ثالثاً - أمثلة عن عمليات تدخل منظمة العمل الدولية في بلدان مختارة

”١” مصر

٤٢. إن بطالة الشباب هي تحدٍ من التحديات الكبرى التي تواجهها مصر اليوم (ثلاثا العاطلين عن العمل هم من الشباب) - وهو تحدٍ يحتل مركزاً رفيعاً في برنامج السياسة العامة لدى الحكومة. وفي الفصل الثاني من عام ٢٠٠٦، كانت منظمة العمل الدولية في مركز الصدارة في تقديم المساعدة لوضع خطة عمل وطنية بشأن عمالة الشباب، كما يقتضيه التزام البلد بوصفه بلداً رائداً في شبكة تشغيل الشباب. وتم إنشاء لجنة تنظيمية متعددة أصحاب المصالح، ترأسها وزارة القوى العاملة والهجرة وتضم هيئات فاعلة وطنية رئيسية وشركاء دوليين، بهدف تقديم الإرشاد وتوفير الإشراف على تنقيح وتنفيذ خطة العمل الوطنية. كما أنشئت لجنة تقنية وطنية مؤلفة من ممثلين عن مختلف الوزارات والشركاء الاجتماعيين، بوصفها آلية مشتركة بين المؤسسات تضطلع بمسؤولية صياغة خطة العمل الوطنية بالتعاون مع اللجنة التوجيهية. وتمشياً مع منهجية منظمة العمل الدولية الواردة في أدلة المنظمة المتعلقة بإعداد خطط العمل الوطنية، تقوم اللجنة التقنية بتحليل لوضع سوق العمل بالنسبة للشباب بوصف ذلك أول عنصر مكون لوثيقة خطة العمل الوطنية. ولهذا الغرض، تقرر دعوة

⁴² انظر:

ILO: *Improving prospects for young women and men in the world of work. A Guide to Youth Employment*, Geneva, 2004.

⁴³ انظر:

United Nations: *Global analysis and evaluation of national action plans on youth employment*, op. cit.

⁴⁴ انظر: N. O'Higgins (2001), op. cit.

فرق عمل موضوعية⁴⁴ كي تتعمق في تحليل مجالات سياسية معينة. وسيقوم تحليل الوضع، وهو أمر مفيد في إعداد الأجزاء اللاحقة من خطة العمل الوطنية، بتلخيص أهم المشاكل المتصلة بعمالة الشباب والسياسات ذات الأولوية لمعالجة هذه المشاكل. وأسهمت أمانة شبكة تشغيل الشباب في تسهيل المشاورات مع المجتمع المدني، بما في ذلك مجموعات الشباب، وفي توثيق التعاون مع سائر وكلاء التنمية. ويتوقع أن توفر خطة العمل الوطنية مُدخلاً لمعالجة وتقديم دعم متكامل للسياسات والبرامج والرصد في ميادين العمالة العامة وسوق العمل.

"٢" فيتنام

٤٣. تنتم فيتنام بشباب سكانها. ويدخل حوالي ١,٢ مليون شاب إلى سوق العمل كل سنة. ولقد تعاونت منظمة العمل الدولية على مدى السنتين الماضيتين مع بقية الفريق القطري للأمم المتحدة المعني ببرنامج عنوانه فيتنام الشباب. كما أنها تعاونت مع اليونيسيف لتقديم الإرشاد والمساعدة من أجل صياغة أول قانون خاص بالشباب في البلد وتمكنت من ضمان إدماج عنصر بشأن عمالة الشباب. وينشئ قانون الشباب، الذي اعتمده الجمعية الوطنية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥، بيئة قانونية مؤاتية لتنمية الشباب. وقد أنشئت لجنة ثلاثية زائد واحد، تضم ممثلين من الوزارات ذات الصلة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمجتمع المدني، لتسهيل قيام حوار سياسي بشأن عمالة الشباب. وكان إنشاء اللجنة معلماً رئيسياً لأنه جمع للمرة الأولى بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في حوار رسمي بشأن عمالة الشباب مع الحكومة وسائر أصحاب المصالح. وتمثلت نتيجة رئيسية لعمل اللجنة في صياغة خطة عمل وطنية بشأن عمالة الشباب. وتسعى خطة العمل الوطنية إلى تفعيل استراتيجية تنمية الشباب التابعة للحكومة بحلول عام ٢٠١٠، وستنفذ ضمن سياق استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية للفترة ٢٠٠١-٢٠١٠ وخطة التنمية الاجتماعية الاقتصادية للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠. وقد جرى تكييف أدوات التعلم على تنظيم الأعمال، التي وضعتها منظمة العمل الدولية، من قبيل مجموعة التدريب "إمض قدماً" للشابات في المنشآت وبرنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" ومجموعة التدريب "كن على دراية بمشروعك"، من أجل الاستخدام المحلي. وجرى تشجيع استنارة الوعي بشأن عمالة الشباب من خلال حملة توعية، بما في ذلك مقالات في الصحف وأحاديث تلفزيونية وأفلام فيديو. وقد استخدمت أسواق الوظائف كمنصات لتوفير المعلومات لطالبي الوظائف من الشباب ولتقاسم التجارب. كما أسهم المشروع في تقوية القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وشاركت غرفة تجارة وصناعة فيتنام والاتحاد العام للعمل في فيتنام في حوارات سياسية وفي أنشطة ابتكارية بشأن عمالة الشباب. وأسهم هذا الأمر بدوره في تعزيز فهم دور كل منها في قضايا عمالة الشباب فيما بين أصحاب المصالح على الصعيد الوطني والجمهور العام. وسيكون أحد مجالات العمل الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في فيتنام في المستقبل القريب هو مساعدة الحكومة والشركاء الاجتماعيين في مجال تنفيذ خطة العمل الوطنية ما أن تعتمد.

الاستنتاجات

٤٤. عرضت هذه الوثيقة موجزاً عن الجهود التي يبذلها المكتب في تنفيذ قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٥ بشأن عمالة الشباب، عن طريق تقديم آخر المستجدات عن الأنشطة الرئيسية المضطلع بها مؤخراً وتقديم لمحة عامة بصورة خاصة عن المعارف والخبرات المتعلقة بفعالية عمليات تدخل وأدوات سياسية مختارة بشأن النتائج في مجال عمالة الشباب.

٤٥. وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي تم إحرازه، يقتضي حجم وتعدد وجوه طبيعة مشاكل عمالة الشباب في الميدان التزاماً مستداماً كما يقتضي إجراءات متسقة وتكاملية داخل المنظمة وخارجها على حد سواء. ويعتبر تحقيق النتائج بشأن عمالة الشباب، داخل المكتب، مسؤولية مشتركة بين القطاعات. فوجود برنامج ناجح وفعال لعمالة الشباب في منظمة العمل الدولية، يستند إلى قيم المنظمة وإلى ميزات النسبية، يستدعي استثمار تخصيص الموارد وتنسيق الجهود فيما بين القطاعات والإدارات في المقر وفي الهيكل الميداني. كما أن شراكة منظمة العمل الدولية مع الأمم المتحدة والبنك الدولي وغير ذلك من المنظمات الدولية ومنظمات الشباب من خلال شبكة تشغيل الشباب، لهي جزء أساسي من البرنامج.

⁴⁵ تعنى فرق العمل بما يلي: السياق الاقتصادي الكلي، سوق عمل الشباب، التعليم والتدريب، تنمية المنشآت وتشريعات العمل، سياسات وبرامج سوق العمل.

٤٦. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر من الأساسي إجراء تقييم متعمق لأثر عمل المكتب على عمالة الشباب. ويشكل استحداث آليات فعالة لرصد وتقييم أثر السياسات والأدوات على الحاصلات في مجال عمالة الشباب، مجالاً هاماً للعمل في المستقبل.

٤٧. واللجنة مدعوة إلى أن تبدي تعليقاتها على هذا التقرير بهدف تقديم الإرشاد بشأن التطور المستقبلي لعمل المكتب فيما يخص عمالة الشباب.

جنيف، ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

وثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.