

**Resolutions adopted by the
International Labour Conference at its 101th Session**

(Geneva, June 2012)

**القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي
في دورته الواحدة بعد المائة**

(جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٢)

أولاً

**قرار بشأن الجهود المنشودة لجعل أراضيات الحماية الاجتماعية
حقيقة وطنية في جميع أرجاء العالم^١**

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الواحدة بعد المائة في ٢٠١٢، وقد اعتمد توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢،
- وإذ يعترف بالدور الحاسم الذي تضطلع به الحماية الاجتماعية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولا سيما في مكافحة الفقر والاستضعاف والاستبعاد الاجتماعي، وفي تحقيق العمل اللائق للجميع،
١. يدعو الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى أن يعملوا معاً على إنفاذ توصية أراضيات الحماية الاجتماعية إنفاذاً كاملاً ما أن تسمح الظروف الوطنية بذلك؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يطلب إلى المدير العام أن ينفذ، رهناً بتوافر الموارد، تدابير فعالة التكلفة تهدف إلى تحقيق ما يلي:
- (أ) تعزيز تنفيذ التوصية على نطاق واسع، من خلال مبادرات مناسبة لإستثارة الوعي؛
- (ب) بناء قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتمكينها من أن تصمم سياسات وبرامج وطنية لأراضيات الحماية الاجتماعية وتنفذها وترصدها وتقيّمها؛
- (ج) دعم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فيما تبذله من جهود لتنفيذ الأراضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، وذلك من خلال:
- تسهيل تقاسم المعارف والمعلومات والممارسات الحسنة بشأن الحماية الاجتماعية فيما بين الدول الأعضاء؛
- تقديم التعاون التقني وخدمات الإرشاد؛
- (د) دعم عمليات الحوار الوطني بشأن تصميم وتنفيذ الأراضيات الوطنية للحماية الاجتماعية؛
- (هـ) تكثيف جهود التعاون وتنسيق الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء مع سائر المنظمات الدولية ذات الصلة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومع سائر المنظمات المعنية والتمثيلية للأشخاص المعنيين، وذلك بهدف وضع استراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية.

^١ اعتمد في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

ثانياً

قرار بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات^١

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
شراك الإنتاجية المتدنية والوظائف غير الآمنة،

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

وإذ يؤكد أن توليد عدد كافٍ من الوظائف اللائقة لصالح الشباب، إنما هو من أولى
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 ٢٠١٢-٢٠١٣؛
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.

^١ اعتمد في ١٤ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

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 تخطى 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 للنهوض بالوظائف اللائقة والمنتجة واستحداثها والحفاظ عليها.

٤. ويخلف استمرار البطالة والبطالة الجزئية في صفوف الشباب تكاليف اجتماعية واقتصادية باهظة جداً، ويهدد 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 تتجح 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 اعتمدته 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 اعتمدته 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 تجديد 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 المؤاتي 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 والضرورية.

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 يحد 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 استلهام 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 المؤاتية 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 المزيج 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 يولد فرصاً جديدة من العمل اللائق ويلبي في الوقت نفسه الاحتياجات الاجتماعية ويحسن 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 المؤاتية 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، وتقرّ 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 الأجور 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 مؤاتية 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 وصلها.

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 أتعلم 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، تثبت 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 أنَّ طرائق التدريب البديلة هذه أكثر نجاحاً عندما لا تكون برامجها وأساليبها تقليدية وتقدّم في أطر غير منظمة أو غير رسمية.
- برزت بطالة الخريجين بمثابة تحدٍّ رئيسي. وفي هذا السياق، فإنَّ من المطلوب تحسين تحليل واستباق احتياجات سوق العمل.
- يؤلّد 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 سبلاً 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 والمدرّبين 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 المدرّبين، 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 المفاوضة 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 ودعّمه 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 وتخلف تأثيرات مضاعفة مهمة على الاقتصاد. ويمكن أن توفر أرضية لمعايير العمل وتعزيز 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، بالتزامن 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 تبقّيهم 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 تحسن 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 والبنى التحتية العامة؛
- (هـ) استكشاف سبل إيجاد فرص خلاقة وابتكارية لمساعدة الشباب على البحث عن عمل والحصول على فرص التعليم والتدريب.

روح تنظيم المشاريع والعمل لحساب 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 مؤاتية لاستهلال المنشآت ونجاحها أمر مهم. فأصحاب المشاريع الشباب يواجهون البيئة الاقتصادية الصعبة نفسها التي يواجهها أصحاب المشاريع الآخرون. ووجود بيئة مؤاتية 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 وتكلفته 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 مؤاتية 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 منشاتهم 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 مؤاتية^١ تدعم روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، لاسيما بالنسبة للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي، مع التنبيه إلى عدم وجود عمالة مؤقتة؛
 - (ج) تعزيز روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، لاسيما الشبابات والمجموعات المستضعفة الأخرى من الشباب؛
 - (د) تحسين الحصول على التمويل لتشغيل المنشآت المستدامة التي يديرها الشباب، لاسيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات والمنشآت الاجتماعية. وقد يشمل ذلك دعم الائتمان وضمان القروض ودعم مبادرات الائتمان بالغ الصغر؛
 - (هـ) تسهيل وصول المنشآت بالغة 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؛
 - (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 ومتجددة 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.

^١ كما هو وارد في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة.

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 المحدثّة 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 المقننة.
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. وتجسيداُ 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 نظم 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 متنسق ومتناسك لسياسة الأجور، يقدم حماية ملائمة ويحسن آفاق العمالة بالنسبة إلى العمال الشباب. وبشكل أعم، ينبغي مد نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل العمال الشباب.

المضي قدماً

٤٨. ينبغي للحكومات، حسب مقتضى الحال، أن تنظر جدياً فيما يلي:
- (أ) اعتماد نهج قائم على الحقوق لإزاء 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 تطبيق 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 وصفها.
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) استنارة وعي 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 اعتمدته عام ٢٠٠٥ والخبرات والإسهامات التي تقاسمتها مع الحكومات وأصحاب العمل والعمال عام ٢٠١٢. وتستند هذه الاستنتاجات إلى القرار الذي اعتمدته 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 والشرائط 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. كما 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 تترافق بمجموعة 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 نظم التعلم والعمل وتخفف السمة غير المنظمة وتحسن نوعية الوظائف وتتصدى لمواطن الضعف المحددة لدى مجموعات الشباب، بمن فيهم المهاجرون، وتوفر 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 **نظم للتوصيف** بغية تحسين استهداف ومردودية برامج وخدمات العمالة لصالح الشباب المحرومين.
 - **برامج الاستثمار والعمالة العامة** التي تعطي الأولوية لعمالة الشباب.
 - **نظم 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 البيانات وتنوير عملية تطويرها.

٣ - الشراكات والتوعية

٥٤. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل دورها الريادي وأن تعزز أواصر 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 وتفاذي "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، كما 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. كما 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.

ملحق

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 ١١١)، 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 المهنتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، وبروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لها؛ توصية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ (رقم ١٦٤)؛ 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 المهنتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، وتوصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)؛ اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، وتوصية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)؛ توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)؛ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).

ثالثاً

قرار بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^١

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الواحدة بعد المائة في ٢٠١٢، وقد أجرى مناقشة متكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تمشياً مع متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، بغية النظر في الطريقة التي يمكن فيها للمنظمة أن تستجيب بفعالية لواقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها من خلال الاستخدام المنسق لجميع وسائل عملها،
١. يعتمد الاستنتاجات التالية التي تتضمن إطار عمل من أجل الاحترام الفعال والشامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها؛
 ٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في الاستنتاجات على النحو الواجب وإلى إرشاد مكتب العمل الدولي في إنفاذها؛
 ٣. يطلب إلى المدير العام أن يقوم بما يلي:
- (أ) إعداد خطة عمل تدرج فيها الأولويات الواردة في إطار العمل، لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢؛
- (ب) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة لاستعراض انتباهها؛
- (ج) مراعاة الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وتسهيل الأنشطة من خارج الميزانية؛
- (د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع بعملية التنفيذ.

الاستنتاجات

المبادئ التوجيهية والسياق

١. إن اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ١٩٩٨ كان بمثابة وثبة تاريخية في ولاية منظمة العمل الدولية في اتجاه تحقيق العدالة الاجتماعية كشرط لازم لتحقيق سلام دائم وشامل. وهو يقر إقراراً صريحاً بالتزام جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وما يقابل ذلك من التزام واقع على منظمة العمل الدولية بمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود عن طريق استخدام جميع وسائل العمل المتاحة لها. وقد حشد الإعلان الهيئات الفاعلة الوطنية والدولية من أجل تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتم إحراز تقدم يعتد به في هذا الصدد. ومع ذلك، لا يزال الكثير مما يتعين القيام به ولا يزال الملايين محرومين من حقوقهم الأساسية في العمل.
٢. وقبيل أن تتدلع الأزمة المالية والاقتصادية العالمية وتهدد بتباطؤ التقدم أو عكس مساره، اعتمدت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٨ إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ويؤكد الإعلان المذكور قيم ورسالة منظمة العمل الدولية في سياق العولمة، ويعيد التأكيد على أهمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بالنسبة لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية ككل، ويفتح الطريق أمام سبل جديدة لإسهام منظمة العمل الدولية على النحو الأمثل في تحقيقها.

^١ اعتمد في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

٣. ومن باب مواجهة الأزمة وعواقبها الاجتماعية عن طريق اعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل، شدد مؤتمر عام ٢٠٠٩ على أمور عديدة منها أهمية تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإقامة حوار اجتماعي بناء في زمن تتزايد فيه التوترات الاجتماعية.

٤. وفي هذا الوقت من عام ٢٠١٢، حيث لا يزال النمو الاقتصادي العالمي مهدداً بانعدام الاستقرار المالي والاقتصادي، تعزز منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها عزمها على العمل في سبيل تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على الصعيد العالمي بوصف ذلك هدفاً ضرورياً وملحاً وقابلاً للتحقيق للمضي قدماً بالتنمية والعدالة الاجتماعية.

٥. وفي هذا السياق، يؤكد المؤتمر من جديد ما يلي:

- (أ) الطبيعة الشاملة والثابتة التي تتسم بها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- (ب) أهميتها الخاصة بوصفها على السواء حقوقاً إنسانية وظروفاً مؤاتية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأخرى لمنظمة العمل الدولية ولاستحداث الوظائف اللائقة عن طريق ضمان الصلات بين النمو الاقتصادي والمنشآت المستدامة والتقدم الاجتماعي؛ وتتسم الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية بأهمية خاصة في هذا الصدد؛
- (ج) السمة المتلازمة والمتراصة والمتكافئة لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية، وما ينتج عن ذلك من حاجة إلى اعتماد نهج متكامل لتحقيقها.

٦. وسوف يمكن المضي قدماً في التحقيق الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق بيئة يسودها احترام جميع حقوق الإنسان والحريات الديمقراطية وعن طريق ما يلي:

- (أ) احترام سيادة القانون ووجود هيئة قضاء مستقلة وإدارة شفافة وفعالة وحسن سير المؤسسات العامة وغياب الفساد؛
- (ب) نظم من الحماية الاجتماعية والتعليم الجيد تكون متاحة للجميع؛
- (ج) حوار اجتماعي نشط وفعال.

٧. ويستند إطار العمل هذا، المنبثق عن المناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إلى التزام جميع الدول الأعضاء باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما يتماشى مع إعلان عام ١٩٩٨. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم للهيئات المكونة لتفي بالتزامها بالاستناد إلى احتياجاتها المقررة والمعلنة، بما في ذلك في هذه المناقشة المتكررة.

إطار عمل من أجل الاحترام الفعال والشامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها، للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦

أولاً - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تُحترم وتُعزز وتُحقق على نحو شامل

٨. في حين أحرز تقدم يعتد به منذ عام ١٩٩٨ في اتجاه التطبيق الشامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية الثمانية، لا يزال هناك ثغرات جسام. وينبغي اتخاذ خطوات ترمي إلى تسريع الخطى في اتجاه التحقيق الفعال والشامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك من خلال التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها.

٩. ومن حيث الأولويات الكبرى، ينبغي لمنظمة العمل الدولية من باب الإلحاح أن تنشط في المجالات التالية:

- (أ) استهلال حملة واسعة النطاق لنشر المعلومات واستثارة الوعي بشأن جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وفي هذا السياق مساعدة الدول الأعضاء فيما تبذله من جهود لإستثارة الوعي على الصعيد الوطني بأهمية وفوائد التنفيذ الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

- (ب) تقييم التقدم المحرز في تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال جمع وتدعيم وتقديم معلومات منتظمة ودقيقة ومحدثة وشفافة ويسهل الاطلاع عليها؛
- (ج) إعطاء زخم جديد من خلال التعاون التقني وغير ذلك من الوسائل، للحملة الرامية إلى تشجيع التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية الثمانية مع مراعاة معدلات التصديق المنخفضة على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛
- (د) تقديم المساعدة التقنية اللازمة للدول الأعضاء المصدقة وغير المصدقة على السواء، على أساس تحليل الصعوبات القائمة أمام التقدم في اتجاه التصديق على الاتفاقيات الأساسية و/أو تنفيذها بفعالية، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.

ثانياً - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل متاحة للجميع

١٠. لا بد من بذل الجهود لضمان أن تكون حقوق جميع العمال محمية على النحو المناسب بموجب التشريعات الوطنية؛ وأن تكون سبل الحصول على آليات إنفاذ سريعة وعادلة وغير منحازة متاحة لهم؛ وأن يكون في مستطاعهم فعلاً ممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ولا بد كذلك من بذل الجهود لدعم تنظيم المجموعات والفئات المشار إليها أدناه واستحداث عمليات مفاوضة جماعية وحوار اجتماعي يمكن فيها لهذه المجموعات والفئات إسماع صوتها.
١١. وفي حين لا تقتصر انتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على قطاع اقتصادي محدد بعينه، فإن غالبية الانتهاكات تمس البالغين والأطفال في الاقتصاد غير المنظم. أضف إلى ذلك أنه في بلدان كثيرة، تتعرض مجموعات سكانية معينة من قبيل العمال المهاجرين والأقليات الإثنية والسكان الأصليين والقبليين ومجموعات أخرى تعاني من الاستبعاد الاجتماعي وفئات عمال من قبيل العمال الريفيين والزراعيين والعمال المنزليين والعمال في قطاعات تجهيز الصادرات، أكثر من غيرها لانتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
١٢. بالإضافة إلى ذلك، تنير زيادة أشكال الاستخدام غير العادية في الحالات التي لا تنظمها التشريعات الوطنية على النحو الملائم، تساؤلات حول الممارسة الكاملة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. والعمال الشباب والنساء العاملات، يشكلون في هذا السياق الفئات المتأثرة بصورة خاصة.
١٣. وفيما يتعلق بمجموعات وفئات العمال آفة الذكر، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (أ) تعزيز تركيزها عليها في أنشطة التعاون التقني والأنشطة البحثية التي تضطلع بها بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- (ب) تنظيم اجتماع للخبراء وإجراء البحوث ودعم الدراسات الوطنية بشأن الآثار الإيجابية والسلبية المحتملة لأشكال العمالة غير العادية على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحديد وتقاسم أفضل الممارسات بشأن تنظيمها؛
- (ج) تنظيم اجتماع للخبراء وإجراء البحوث ودعم الدراسات الوطنية بشأن المضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاقتصاد غير المنظم؛
- (د) ضمان نهج متكامل ومتسق بين النشاط الذي تضطلع به المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وأنشطة التعاون التقني المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى، وهي العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

ثالثاً - إنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستوى الوطني

١٤. إن وجود مؤسسات وآليات إنفاذ فعالة شرط أساسي مسبق لتنفيذ جميع الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل تنفيذاً كاملاً. غير أن ذلك يبقى تحدياً في دول أعضاء كثيرة.

١٥. وينبغي للحكومات، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أن تنظر فيما يلي:

- (أ) ضمان وجود مؤسسات للإنفاذ والامتثال وتشغيلها على نحو فعال، بما فيها تفتيش العمل وآليات سريعة ومنصفة وغير متحيزة لتسوية النزاعات، فيما يتعلق بتنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
 - (ب) وضع وتعزيز تدابير الوقاية، بما فيها حملات التوعية، كجزء من الاستراتيجيات الشاملة الرامية إلى تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
 - (ج) فيما يتعلق بالعمل الجبري وعمل الأطفال، اعتماد نهج تكميلي وملئم بين القضاء الجنائي ومؤسسات العمل وتعزيز حماية الضحايا، بما في ذلك من خلال رصد انتشار عمل الأطفال والعمل الجبري رسداً فعالاً؛
 - (د) بذل جهود خاصة لمواجهة جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال بغية خفض فارق الأجور بينهم وتحقيق مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، كجزء من الترويج العام للمساواة بين الجنسين؛
 - (هـ) إيجاد وسائل من أجل احترام وتعزيز وتحقيق الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
١٦. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال القيام بما يلي:
- (أ) التعهد باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك إجراء حملات دعوة وتوعية في صفوف أعضائها؛
 - (ب) تقديم المشورة، من خلال الحوار الاجتماعي، بشأن أولويات وأنشطة مؤسسات تفتيش العمل المستقلة ومؤسسات الإنفاذ الأخرى فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
١٧. ومع مراعاة استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١١ بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، ينبغي لمنظمة العمل الدولية القيام بما يلي:
- (أ) توفير المساعدة بغية تعزيز قدرة مختلف المحاكم والمؤسسات الوطنية المشاركة في إنفاذ القوانين الوطنية وغير ذلك من التدابير المرتبطة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك سلطة قضائية مستقلة؛
 - (ب) تقاسم أفضل الممارسات بشأن استراتيجيات التنفيذ، باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من أنشطة التعاون التقني التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
 - (ج) توفير الدعم التقني للإصلاحات التشريعية والمؤسسية ذات الصلة بإنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

رابعاً - حشد وسائل عمل منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٨. إن المنظمة إذ تقوم بإنفاذ إعلان عام ٢٠٠٨ وإعلان عام ١٩٩٨ إنفاذاً كاملاً، ينبغي لها أن تحشد وتنسق كافة وسائل العمل المتاحة لها من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أرض الواقع والاستجابة إلى احتياجات ومسؤوليات الهيئات المكونة المقررة والمعلنة. وينبغي دعم ذلك من خلال الاتساق والتنسيق على مستوى المكتب. كما ينبغي للنشاط الذي

تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أن يراعي الروابط القائمة بين الفئات الأربع للمبادئ والحقوق وبين الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى. وينبغي كذلك التأكد من أن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مدرجة في الأنشطة المتعلقة بالأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى.

التخطيط الفعال وتخصيص الموارد

١٩. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

- (أ) تفعيل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل باعتبارها ظرفاً مؤاتية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى في إطارها الاستراتيجي والبرنامجي؛
- (ب) ضمان تخصيص الموارد المناسبة لترويج كل فئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولتحقيق سير ناجح وفعال لأعمال هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والمكتب بوصفه أمانتها، ولتنفيذ هذه الاستنتاجات؛
- (ج) استهلال استراتيجية لجمع الموارد من خارج الميزانية من أجل الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بغية تلبية احتياجات الهيئات المكونة الثلاثية؛
- (د) إجراء تقييم معمق ومفصل للنشاط الذي تقوم به منظمة العمل الدولية بالنسبة إلى جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، على أن يُستكمل بحلول نهاية عام ٢٠١٥.

تعزيز التعاون التقني وبناء القدرات

٢٠. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

- (أ) إدراج جميع الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في البرامج القطرية للعمل اللائق من خلال ضمان النظر في إدراجها تلقائياً في مرحلة تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق، وذلك بالتشاور مع الهيئات المكونة؛
- (ب) العمل على تعزيز قدرات جميع الهيئات المكونة، على كافة المستويات، بما في ذلك توفير التدريب لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للاستفادة إلى أقصى حد من مساهمتها في تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستوى العالمي، لاسيما فيما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومنع الاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في العمل؛
- (ج) زيادة توسيع نطاق تدريب مؤسسات إنفاذ القانون والمحاكم والسلطة القضائية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

تعزيز القدرات البحثية

٢١. ينبغي لمنظمة العمل الدولية، تماشياً مع استراتيجية المعارف الخاصة بالمنظمة، أن تقوم بما يلي:

- (أ) وضع وصيانة قاعدة معارف شاملة ومحدثة بشأن كل فئة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وذلك من خلال:
 - "١" تعزيز البحوث بشأن السياسات الفعالة المعنية بالعمل الجبري وعمل الأطفال؛
 - "٢" زيادة تعزيز جمع وتحليل الإحصاءات بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال؛
 - "٣" تقديم مقترحات بغية وضع منهجية لتقدير مدى انتشار التمييز في الاستخدام والمهنة، من أجل رصد وتقييم المستجدات التي تطرأ في هذا المجال؛
 - "٤" إرساء قاعدة معارف موحدة بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛
- (ب) إجراء بحوث تستند إلى البيانات بشأن الأثر الاجتماعي والاقتصادي لجميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- (ج) توفير المساعدة إلى الدول الأعضاء في الجهود التي تبذلها لتحسين عملية جمع البيانات الوطنية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

النشاط الفعال المتصل بالمعايير

٢٢. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

- (أ) تعزيز التصديق على صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتطبيقها، بما فيها اتفاقيات الإدارة السديدة للمنظمة، بغية المساهمة في تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تنفيذاً كاملاً؛
 - (ب) مواصلة تطبيق أوجه التأزر بين متابعة إعلان عام ١٩٩٨ والعمل الذي تضطلع به هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقيات الأساسية والتعاون التقني؛
 - (ج) إجراء تحليل مفصل، بما في ذلك من خلال إمكانية عقد اجتماعات للخبراء بهدف تحديد الثغرات القائمة في التغطية الحالية لمعايير منظمة العمل الدولية، للوقوف على ما إذا كانت هناك حاجة لوضع المعايير من أجل:
- "١" استكمال اتفاقيات العمل الجبري الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمعالجة موضوع الوقاية وحماية الضحايا، بما في ذلك تعويضهم؛
- "٢" معالجة موضوع الاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في العمل.

خامساً - مراعاة مبادرات أخرى من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٢٣. تراقق الاهتمام المتزايد بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل منذ عهد أقرب بإدراجها على نحو متنامٍ في طائفة واسعة من المبادرات خارج إطار منظمة العمل الدولية. وتشكل هذه التطورات فرصة أمام المنظمة لترسيخ دورها الفريد والمتخصص باعتبارها مصدر معايير العمل الدولية، ولضمان الوفاء بولايتها فيما يتعلق بتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تؤكد شرعيتها وسلطتها المستمدة من هيكلها الثلاثي الفريد وإدارتها السديدة. وفي هذا السياق، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تضاعف رصدها للتطورات المتعلقة بمدى معالجة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في المبادرات الدولية الأخرى خارج إطار منظمة العمل الدولية.

٢٤. بالإضافة إلى ذلك، تحت حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على اتخاذ خطوات لضمان التنسيق والاتساق في مواقفها في المنظمة وفي المحافل الأخرى فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد تشمل هذه الجهود، حسب مقتضى الحال، وضع آليات للتشاور الفعال فيما بين الوزارات المعنية ومع الشركاء الاجتماعيين.

٢٥. وينبغي لمنظمة العمل الدولية، عند الطلب، أن تسهل التعاون بين الدول الأعضاء والمنظمات الدولية الأخرى دعماً للتدابير الوطنية الرامية إلى تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٦. وفيما يتعلق بالشراكات مع المنظمات الدولية والإقليمية المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تشجع اتساق السياسات والتنسيق والتعاون الدوليين ضمن النظام متعدد الأطراف من أجل تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك عن طريق:

- (أ) ترسيخ وتوسيع نطاق الشراكات ضمن منظومة الأمم المتحدة بشأن جميع الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع إشارة خاصة إلى وكالات وصناديق وبرامج الأمم المتحدة التي تنهض بحقوق الإنسان؛
- (ب) اتخاذ خطوات نشطة بغية تعزيز إدراج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بالتنسيق مع البرامج القطرية للعمل اللائق، حسب مقتضى الحال؛
- (ج) بذل الجهود للاستمرار في إدماج احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في البرامج الاقتصادية والمالية والإنمائية للنظام متعدد الأطراف استناداً إلى دلالتها الخاصة باعتبارها

حقوقاً وظروفاً مؤاتية والحاجة المتصلة بها لضمان أن يسير النمو الاقتصادي واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يبدأ بيد؛

(د) توثيق عرى الشراكة مع المنظمات متعددة الأطراف المعنية، بما في ذلك دعوتها إلى المشاركة في منتديات منظمة العمل الدولية، بغية مراعاة أثر أنشطتها على تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مراعاة أفضل، وتعزيز تنسيق أفضل بين برامجها وأنشطتها وتلك التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

٢٧. وفيما يتعلق بالترتيبات التجارية:

(أ) موقف منظمة العمل الدولية محدد بوضوح من خلال:

"١" إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي يشدد على أنه لا يجوز استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية، وأنه ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد به أو استخدامه لمثل هذه الغايات. فضلاً عن ذلك، فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد من البلدان على أساس هذا الإعلان ومتابعته (الفقرة ٥)؛

"٢" إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الذي ينص على أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل آخر كميزة نسبية مشروعة، وأن معايير العمل ينبغي ألا تستخدم لأغراض تجارية حمائية (القسم أولاً (ألف) "٤")؛

(ب) وفي هذا الإطار، فإن منظمة العمل الدولية مدعوة إلى تعزيز عملها التحليلي والبحثي، وعند الطلب، توفير المساعدة إلى الدول الأعضاء التي ترغب في تعزيز الأهداف الاستراتيجية بشكل مشترك ضمن إطار الترتيبات الثنائية ومتعددة الأطراف، على أن تكون متمشية مع التزامات منظمة العمل الدولية.

٢٨. وفيما يتعلق بالمبادرات الطوعية الخاصة، على أن يكون من المفهوم أنه ينبغي لتلك المبادرات ألا تقوّض اضطلاع الدولة بمسؤولياتها، فإنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(أ) في ضوء التطورات الأخيرة التي شهدتها الأمم المتحدة بشأن قطاع الأعمال وحقوق الإنسان، مواصلة أنشطتها وتعزيزها، بما في ذلك من خلال توفير معلومات لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن مضمون ومعنى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، باستخدام إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (١٩٧٧) بصيغته المعدلة ومتابعته استخداماً كاملاً، وبالمشاركة الوثيقة مع أصحاب العمل والعمال؛

(ب) تحسين الأنشطة المتعلقة بالشراكات بين القطاعين العام والخاص، تمشياً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتقييم مدى مساهمة هذه الشراكات في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

المتابعة

٢٩. يدعو المؤتمر مجلس الإدارة إلى تقديم الإرشاد إلى المكتب في إنفاذ هذه الاستنتاجات في الوقت المناسب، بما فيها إطار العمل الوارد فيها. وينبغي أن يشمل ذلك استعراضاً لخطط العمل القائمة المعتمدة في سياق متابعة إعلان عام ١٩٩٨، مع مراعاة القرارات المتخذة في محافل أخرى مع إشارة خاصة إلى خريطة الطريق لتحقيق القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦، وإجراء أية تعديلات حسب مقتضى الحال.

٣٠. ويطلب المؤتمر إلى المدير العام ما يلي:

(أ) إدراج الأولويات المبينة في هذا الإطار، في خطة عمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢؛

(ب) مراعاة هذه الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وتسهيل الأنشطة من خارج الميزانية وتقديم التقارير بشأن التنفيذ إلى مجلس الإدارة.

٣١. وسوف توفر خطة العمل الأساس الذي سيستند إليه المؤتمر في عام ٢٠١٦ في تقييم نتائج الإجراءات التي اتخذتها المنظمة، مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى الفعالية والمساءلة والشفافية والنجاعة.

رابعاً

قرار بشأن التدابير المتخذة فيما يتعلق بمسألة ميانمار، معتمد بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية^١

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

إذ يحيط علماً بالتدابير التي اعتمدها المؤتمر في السابق بغية ضمان امتثال ميانمار لتوصيات لجنة التحقيق التي أنشئت للتأكد من تقيّد ميانمار بواجبها في احترام اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، لاسيما القرار بشأن اللجوء إلى العمل الجبري على نطاق واسع في ميانمار، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والثمانين (حزيران/يونيه ١٩٩٩) ("قرار عام ١٩٩٩")، والقرار بشأن التدابير التي أوصى بها مجلس الإدارة بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن ميانمار، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والثمانين (أيار/مايو - حزيران/يونيه ٢٠٠٠) ("قرار عام ٢٠٠٠")،
وإذ أبلغه أعضاء هيئة مكتب مجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي والدول الأعضاء والمنظمات الدولية الأخرى، بالتقدم الذي أحرزته ميانمار من حيث امتثالها لتوصيات لجنة التحقيق،

وإذ يحيط علماً بالاستنتاجات التي اعتمدتها لجنة تطبيق المعايير في ٤ حزيران/يونيه ٢٠١٢، بعد المناقشة التي أجريت في جلستها الخاصة عن ميانمار في دورة المؤتمر هذه،
وإذ يرى أنّ الإبقاء على التدابير الراهنة لن يساعد بعد اليوم على تحقيق الهدف المنشود، وهو الامتثال لتوصيات لجنة التحقيق؛

١. يقرر رفع ما كان وارداً في الفقرة ٣(ب) من قرار عام ١٩٩٩، من تقييد ما تقدمه منظمة العمل الدولية من تعاون تقني أو مساعدة، وذلك بأثر فوري لتمكين منظمة العمل الدولية من تقديم المساعدة إلى الحكومة وأصحاب العمل والعمال في طائفة من المسائل التي تدرج ضمن ولاية منظمة العمل الدولية؛

٢. يقرر أيضاً رفع الإجراء الوارد في الفقرة ٣(ج) من قرار عام ١٩٩٩، للسماح لحكومة ميانمار بالمشاركة في اجتماعات منظمة العمل الدولية ومنتدياتها وندواتها، شأنها شأن أي دولة عضو أخرى، على أن يتلقى الشركاء الاجتماعيون من ميانمار المعاملة نفسها؛

٣. يقرّ بأنّ ما يتبقى من قرار عام ١٩٩٩ لا يعود منطقياً بأثر فوري؛

٤. يعلّق لسنة واحدة التوصية الواردة في الفقرة ١(ب) من قرار عام ٢٠٠٠، بأثر فوري. وسوف يستعرض مؤتمر العمل الدولي التوصية مرة جديدة في ٢٠١٣ في ضوء المعلومات المتاحة أمامه فيما يتعلق بالقضاء على العمل الجبري في ميانمار. ويُطلب من مجلس الإدارة أن يدرج هذا البند في جدول أعمال الدورة الثانية بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣)؛

٥. يطلب إلى المدير العام أن يعدّ لدورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، تقريراً عن أولويات التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في ميانمار، بما في ذلك الموارد المطلوبة. على أن يشمل التقرير التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية المشتركة للقضاء على العمل الجبري في ميانمار وإنفاذ تشريعات العمل الجديدة، بما في ذلك الحرية النقابية، وأثر الاستثمار الأجنبي على ظروف العمل اللائق في البلاد؛

^١ اعتمد في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

٦. يدعو مجلس الإدارة إلى أن يقوم في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٣ بتنظيم مناقشة بغية وضع أي توصيات يراها مناسبة بشأن ترتيبات النظر في جميع المسائل ذات الصلة المتعلقة بميانمار في الدورة الثانية بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣)؛
٧. يطلب إلى مكتب العمل الدولي أن يولي اهتماماً عاجلاً لتحديد أولويات التعاون التقني في ميانمار، بالتشاور الوثيق مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين في البلاد. على أن يأتي ذلك إضافة إلى الأولويات القائمة بشأن تحقيق الحرية النقابية والقضاء على العمل الجبري بشكل فعال وكامل، لاسيما من خلال التنفيذ الفعلي للاستراتيجية المشتركة. وتجدر الملاحظة أن الحكومة أقرت بالحاجة إلى اتخاذ إجراء فوري بشأن الاستراتيجية المشتركة، بغرض تنفيذها على نحو كامل قبل بلوغ التاريخ المنشود المعلن عنه؛
٨. يناشد الدول الأعضاء والمنظمات الدولية إتاحة الموارد المالية الضرورية أمام منظمة العمل الدولية حتى تتمكن من تقديم المساعدة التقنية التي تطلبها ميانمار بغية تلبية الفرص والتحديات الناجمة عن ظروفها سريعة التغير؛
٩. يدعو مجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي إلى توفير الاعتمادات المناسبة في الميزانية لدعم مكتب منظمة العمل الدولية في ميانمار على أساس معقول وثابت؛
١٠. يطلب من الدول الأعضاء والمنظمات الدولية أن تواصل متابعتها للوضع بشكل وثيق، وأن تتقاسم مع مسؤول الاتصال في المنظمة أي معلومات عن حدوث عمل جبري في ميانمار؛
١١. يطلب أن تقوم منظمة العمل الدولية بتنسيق عملها مع منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى لالتماس دعمها لأولويات منظمة العمل الدولية في ميانمار؛
١٢. يطلب من حكومة ميانمار أن تسهل النطاق الموسع لأنشطة مكتب العمل الدولي في ميانمار من خلال ترتيبات مناسبة؛
١٣. يلحظ أن أحكام الفقرة ١ (ج) و(د) و(هـ) من قرار عام ٢٠٠٠ لم تعد تنطبق؛
١٤. يدعو المدير العام إلى أن يبلغ نص هذا القرار إلى المنظمات الدولية المعنية المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ١٢ من الدستور.

خامساً

قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١٣^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة، أن يعتمد مشروع جدول تقدير الاشتراكات لعام ٢٠١٣ كما هو وارد في الملحق الأول من هذه الوثيقة.

^١ اعتمد في ١٢ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

سادساً

قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^١

- إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة الثالثة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية،
(أ) الإعراب عن عميق تقديره للسيدة غودرون على ما قدمته من إسهامات قيّمة بوصفها قاضية ورئيسة المحكمة، والإعراب عن أسفه لاستقالة السيدة دوفارنيي؛
(ب) تجديد ولاية كل من السيد با (السنغال) والسيد بارباغلو (إيطاليا) والسيدة هانسن (كندا) لفترة ثلاث سنوات؛
(ج) تعيين السيد مايكل فرانسيس مور (أستراليا) لفترة ثلاث سنوات؛
(د) تعيين السيد هيوغ أنطوني رولينز (سانت كيتس ونيفس) لفترة ثلاث سنوات.

سابعاً

قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١^١

- إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة ٢٩ من اللائحة المالية، اعتماد البيانات المالية عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١ والتقرير الصادر عن مراجع الحسابات الخارجي.

^١ اعتمد في ١٢ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

المحتويات

الصفحة

أولاً -	قرار بشأن الجهود المنشودة لجعل أرضيات الحماية الاجتماعية حقيقة وطنية في جميع أرجاء العالم	١
ثانياً -	قرار بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات	٢
ثالثاً -	قرار بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	١٦
رابعاً -	قرار بشأن التدابير المتخذة فيما يتعلق بمسألة ميانمار، معتمد بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية	٢٣
خامساً -	قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١٣	٢٤
سادساً -	قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية	٢٥
سابعاً -	قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١	٢٥