



التاريخ: ٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤
الأصل: إنكليزي

البند الرابع من جدول الأعمال

المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة الثالثة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي: متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة

غرض الوثيقة

إن الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٤، تؤكد على أهمية اعتماد استراتيجيات نمو شاملة واستباقية تتمحور حول العمالة وأطر سياسية متسقة ومتوازنة، وذلك على المستويين العالمي والوطني للتصدي للتحديات الحالية التي تطرحها العمالة. وتقترح هذه الوثيقة العناصر الرئيسية لخطة متابعة ستتبعها أمام المكتب إمكانية إنفاذ هذه الاستنتاجات خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٨. ومجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن خطة المتابعة (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦١).

الهدف الاستراتيجي المعني: العمالة.

الانعكاسات السياسية: توفير الإرشاد لأنشطة المكتب في المستقبل.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: انعكاسات من حيث تعزيز تحديد الأولويات ضمن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ ومقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل. ومن المطلوب حشد الموارد من خارج الميزانية لتنفيذ خطة المتابعة.

إجراء المتابعة المطلوب: قرار يستند إلى المعلومات المقدمة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة سياسة العمالة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة (ILC103 Provisional Record No. 12(Rev.)؛ الوثيقة GB.322/PFA/1؛ الوثيقة GB.322/INS/6؛ الوثيقة GB.322/POL/1.

أولاً- مقدمة

١. أجرى مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٤)، مناقشة متكررة ثانية بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، في إطار إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨. واعتمد المؤتمر القرار والاستنتاجات المنبثقة عن هذه المناقشة.^١
٢. وتسلط هذه الوثيقة الضوء على استراتيجية وإجراءات المتابعة التي يقترحها المكتب لإنفاذ الاستنتاجات. وخطة العمل المقترحة تشمل فترة خمس سنوات، أي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٨، ومن الممكن أن تقضي إلى المناقشة المتكررة التالية بشأن العمالة، في حال قرر مجلس الإدارة ذلك.^٢ ومن شأن هذه الفترة الخمسية أن تسمح بتنفيذ أولويات أنشطة المكتب على نحو متسق خلال فترتي سنتين ونصف الفترة.

السياق

٣. تشير استنتاجات المناقشة المتكررة الثانية إلى استمرار السياق المحفوف بالتحديات أمام العمالة، بالنظر إلى انتعاش غير متكافئ يترك الكثير من البلدان فريسة أزمة حادة من نقصان الوظائف. وعلى مستوى العالم، هناك ضرورة لإيجاد ٦٠٠ مليون وظيفة جديدة على مدى السنوات العشر المقبلة لاستيعاب العاطلين عن العمل حالياً، وهم قرابة ٢٠٠ مليون شخص، بالإضافة إلى الداخلين الجدد إلى أسواق العمل. وقد تفاقم البطالة طويلة الأجل وانعدام الأمن الوظيفي، خاصة في البلدان الأكثر تأثراً بالأزمة العالمية. ولا تزال البطالة الجزئية والسمة غير المنظمة وفقر العاملين ظواهر مهمة في بلدان كثيرة، كما كان نمو الأجور أبطأ من نمو الإنتاجية في معظم البلدان. واتسعت فجوة انعدام المساواة ولا تزال الاختلالات قائمة بين الجنسين. ويتضرر الشباب والنساء من هذه الاتجاهات بشكل غير متناسب.
٤. وبالإضافة إلى حالات العجز الدورية، تقوم التغييرات الهيكلية طويلة الأجل بإعادة رسم معالم عالم العمل، تقودها العولمة والجغرافيا الجديدة للنمو والتغيير التكنولوجي والتحدي الذي تطرحه التنمية المستدامة بيئياً وتزايد انعدام المساواة وفصل النمو الاقتصادي عن استحداث العمالة المنتجة واللائقة وعدم تناسق المهارات على نحو متزايد والتشيخ في بعض المجتمعات يقابله زيادة نسبة الشباب في مجتمعات أخرى وزيادة هجرة اليد العاملة.
٥. وأتاحت المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٤ بشأن العمالة، الفرصة أمام تبادل الخبرات فيما بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالإجراءات المتخذة منذ المناقشة المتكررة الأولى في عام ٢٠١٠. واستعرض المؤتمر بتفصيل كبير الإجراءات التي اتخذها المكتب في متابعته لاستنتاجات عام ٢٠١٠،^٣ وفقاً لما ورد وصفه في تقرير أعده المكتب.^٤
٦. ونجحت هذه المناقشة الثانية بشأن العمالة في حفز نقاش بشأن السياسات والإجراءات، وفي الوقت نفسه أداء وظيفة الإدارة السديدة من حيث استعراض إجراءات المكتب وإرساء الأولويات المستقبلية.

^١ مكتب العمل الدولي: القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢ (Rev.)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤. انظر الموقع التالي: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/WCMS_246169/lang--en/index.htm.

^٢ سبق ووافق مجلس الإدارة على تواريخ المناقشات القادمة لمؤتمر العمل الدولي بموجب إعلان عام ٢٠٠٨: مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل) في عام ٢٠١٥؛ تقييم تأثير إعلان العدالة الاجتماعية في عام ٢٠١٦؛ مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٧.

^٣ مكتب العمل الدولي: قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.

^٤ مكتب العمل الدولي: سياسات العمالة من أجل استدامة الانتعاش والتنمية: مناقشة متكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

استنتاجات عام ٢٠١٤ بشأن العمالة: تسعة مبادئ توجيهية و١٥ عنصراً لإطار سياسي شامل

٧. إن الاستنتاجات التي تم التوصل إليها على أساس توافق ثلاثي متين، تضع أولويات واضحة للفترة الجديدة وتوفر الإرشاد للهيئات المكونة وتنير إجراءات المكتب. كما تظهر عزم منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة على مواجهة التحدي المتمثل في تحقيق التنمية والانتعاش المستدامين من خلال استراتيجيات إنمائية شاملة واستباقية تتمحور حول العمالة ومن خلال أطر سياسية متسقة ومتوازنة وواضحة تماماً، وذلك على المستويين العالمي والوطني. كما تؤكد الاستنتاجات على أن الاستثمار في العمالة الجيدة أمرٌ حاسم من أجل إنعاش النمو وتعزيز مجتمعات أكثر شمولية في الاقتصادات المتقدمة والنامية على حد سواء.

٨. وتحدد الاستنتاجات تسعة مبادئ توجيهية من شأنها أن ترشد الإجراءات الرامية إلى تحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة واللائقة والمختارة بحرية. وتبرز هذه المبادئ التوجيهية، ضمن أمور أخرى، ضرورة تعزيز نوعية وكمية العمالة من خلال مزيج من سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات سوق العمل والسياسات الاجتماعية المتسقة. وهي تعيد التأكيد على التكامل والاتساق بين السياسات والخدمات العامة ودور القطاع الخاص في توفير العمالة.

٩. وتبين الاستنتاجات أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تعزز إطاراً شاملاً لسياسة العمالة، يقوم على مشاورات ثلاثية، وهي تحدد ١٥ عنصراً سياسياً قد يتضمنه مثل هذا الإطار الشامل في سياقات وطنية بعينها.

ثانياً. المتابعة المقترحة من المكتب

١٠. فيما يتعلق بإجراءات المكتب، توفر الاستنتاجات الإرشاد للإجراءات قيد التنفيذ في عدد من المجالات وتحدد أولويات جديدة. ومن المقترح أن تقوم الاستراتيجية التالية بإنفاذ القرار خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٨.

١١. وينصب التشديد على تعزيز نهج يدمج بين النظرية والواقع الملموس من حيث سياسة العمالة مع مراعاة اعتبارات العرض والطلب وكمية ونوعية العمالة والتفاعلات بين مختلف التدخلات السياسية. ويستند هذا النهج إلى برهان مفاده أن نتائج العمالة الجيدة غالباً ما تنجم عن مزيج متسق من السياسات، بما في ذلك تدابير الاقتصاد الكلي والتدخلات في سوق العمل.

١٢. وتجمع الاستراتيجية بين دعم الاستجابات قصيرة الأجل لمواطن العجز الدورية في الوظائف وبين الإجراءات الرامية إلى مواجهة التغييرات الهيكلية طويلة الأجل التي تؤثر في عالم العمل. وتعمم مسألة المساواة بين الجنسين على جميع عناصر خطة المتابعة.

١٣. وتراعي استراتيجية المتابعة العدد الكبير والمتزايد من طلبات الدعم التي تتقدم بها البلدان وتنوع الظروف الخاصة بكل بلد والاحتياجات المحددة للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال على حد سواء.

١٤. وتقترح الاستراتيجية مزيجاً من وسائل العمل، بما فيها البحوث السياسية وتوسيع نطاق قاعدة البيانات الخاصة بالعمالة وتطوير أدوات سياسية وبناء قدرات الهيئات المكونة وتوفير المشورة السياسية والدعم التقني من أجل دعم الإجراءات المتخذة على المستوى القطري ونشر التوعية على المستوى العالمي. وسيجري تسهيل الحوار وتعزيز الشراكات في جميع مراحل العملية، على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

١٥. وترد فيما يلي عناصر إجراء المتابعة المقترح، تحت العناوين الموضوعية الواردة في استنتاجات عام ٢٠١٤.

بلورة أنشطة السياسة والإجراءات الوطنية والمساعدة بشأنها

١٦. بغية تقديم الدعم لتطوير وتنفيذ إطار شامل لسياسة العمالة كما يرد ذلك في الاستنتاجات، يقترح المكتب توسيع نطاق تشخيصات العمالة المتكاملة الجارية على المستوى القطري من خلال إدراج مجالات سياسية إضافية بالتعاون مع مختلف الإدارات والمكاتب الإقليمية المعنية. وسينصب التركيز بشكل خاص على سياسات الأجور وظروف العمل والبيئة المؤاتية للمنشآت والحماية الاجتماعية والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وسيجري تجربة هذا النهج في بلدين في عام ٢٠١٥ بموجب مجال الأهمية البالغة الأول ثم يجري توسيع نطاقه ليشمل قرابة عشرة بلدان، حسب الطلب، في فترة الخمس السنوات من خطة المتابعة هذه.

١٧. وتوخياً لدعم هذا الإطار الشامل، سيجري ترسيخ الأنشطة المتعلقة بالعمالة الريفية والانتقال إلى السمة المنظمة والدينامية السكانية وهجرة اليد العاملة، بما في ذلك من خلال أنشطة محددة في إطار مجالات الأهمية البالغة ونتائج البرنامج والميزانية ذات الصلة. وسيشكل تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز التنوع هدفين رئيسيين للنهج السياسي.

١٨. وسوف ينصب التشديد على تنفيذ السياسات، وستتلقى الدول الأعضاء المساعدة في بناء نظم فعالة للرصد والتقييم من أجل تقييم تأثير السياسات على العمالة. وتحقيقاً لهذا الغرض، سوف يضع المكتب أدوات وينظم ورش عمل أقليمية من أجل تبادل الممارسات الجيدة.

١٩. وسيجري تحليل السياسات القطرية وتوسيع نطاق قاعدة البيانات الحالية بشأن سياسات العمالة. وسيصدر تقريران عالميان، الأول في أواخر عام ٢٠١٥ والثاني في أواخر عام ٢٠١٧، استناداً إلى الاتجاهات المحللة في قاعدة بيانات السياسة العامة ونتائج سياسات العمالة.

٢٠. أما الدورة السنوية التي تنظمها منظمة العمل الدولية بشأن سياسات العمالة الوطنية، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع للمنظمة في تورينو، فستستمر في بناء قدرة الهيئات المكونة، كما سيتم الارتقاء بالمواد التدريبية بشكل منتظم على أساس أحدث ما تم التوصل إليه من حيث البحوث والأدوات. بالإضافة إلى ذلك، اقترح تنظيم ثلاث دورات إقليمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨، رهناً بتوافر الموارد.

٢١. وسيجري تقييم فعالية إدارات الاستخدام (العامة منها والخاصة)، لاسيما في الوصول إلى الشباب والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، باستخدام نموذج موحد في بلدان نامية مختارة.

سياسة الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة

٢٢. سوف يكثف المكتب النشاط الذي استهله عام ٢٠١٠ في مجال سياسة الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة، مع إيلاء اهتمام خاص للنشاط التحليلي بشأن: "١" التأثير على الطلب الإجمالي وانعدام المساواة؛ "٢" السياسات الصناعية والقطاعية التي تعزز التحول الهيكلي المنتج؛ "٣" الصلة القائمة بين سياسات الاقتصاد الكلي والمنشآت المستدامة؛ "٤" الروابط بين العمالة والإنتاجية على المستوى الكلي والقطاعي والصغري؛ "٥" تمويل السياسات المؤاتية للعمالة؛ "٦" السياسات المالية التي تعزز عمالة الشباب.

٢٣. ويقترح المكتب وضع أدوات إرشادية وسياسية، بما فيها موجزات سياسية، بشأن مواضيع محددة ذات صلة بسياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٨.

٢٤. ومن المزمع تنظيم برنامج تدريبي جديد بشأن سياسة الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة، بالتعاون مع مركز تورينو، يستهدف موظفي المصارف المركزية والمسؤولين في وزارات المالية ووزارات التخطيط. كما أن من المزمع تنظيم خمسة أنشطة إقليمية بشأن بناء القدرات لصالح نقابات العمال في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

المنشآت المستدامة

٢٥. سوف تُبذل جهود جديدة لإدماج العمل بشأن البيئة المؤاتية في مجالات أولويات المكتب، مسترشدة باستنتاجات عام ٢٠٠٧ بشأن المنشآت المستدامة، ولاسيما في سياق الإطار الشامل لسياسة العمالة المذكور أعلاه.
٢٦. وسيجري توسيع نطاق النهوض بروح تنظيم المشاريع والمنشآت المتوسطة والصغيرة والتعاونيات، ليشمل المزيد من البلدان، بمساعدة حافظة كبيرة من أنشطة التعاون التقني.
٢٧. وسوف يركز العمل على المنشآت المستدامة وارتباطها بالسمة المنظمة، وعلى الروابط بين الإنتاجية والتحسينات في ظروف العمل على مستوى المنشأة.
٢٨. وسيتمثل مجال عمل جديد في تحليل الروابط القائمة بين الإنتاجية والعمالة والأجور على مستوى المنشأة.
٢٩. وستُعزز بقدر أكبر المعارف والإرشاد السياسي بشأن الروابط بين المنشآت وبين سلاسل القيم العالمية والتجارة.
٣٠. ومن شأن ترويج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) على المستوى القطري أن يدعم تماشياً أوثق بين سياسات وممارسات الشركات وبين الأولويات والبرامج العامة في مجالات العمالة والتدريب على المهارات وظروف العمل والعلاقات الصناعية، لتحقيق نمو أكثر شمولاً.

السياسات المتعلقة بالمهارات والقابلية للاستخدام

٣١. سيركز العمل على تمكين الهيئات المكونة من تخفيف الفجوة في المهارات عند تنويع الاقتصادات، مع مراعاة احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة من المهارات والاشتراطات الخاصة بقطاعات التصدير والتكنولوجيات الناشئة والانتقال إلى اقتصادات أكثر مؤاتة للبيئة.
٣٢. وسوف تصبح الأدوات التي تسمح باستباق الاحتياجات من المهارات المستقبلية، عناصر منتظمة في عمليات تقييم العمالة وإعداد استراتيجيات عمالة شاملة.
٣٣. ومن شأن البحوث التجريبية والأدوات المعدة لمختلف نُظم الإقرار بالمهارات أن تتصدى لعدم تماشي المهارات في الأسواق المحلية وأن تحسن سياسات هجرة اليد العاملة.
٣٤. وسوف ينصب تركيز البحوث والمشورة السياسية على الانتقال من المدرسة إلى العمل لصالح الشباب والشبان والتعلم المتواصل لصالح العمال الذين قطعوا نصف المشوار المهني والعمال الأكبر سناً. كما ستركز مشاريع التعاون التقني على تلبية احتياجات المجموعات المستضعفة، ولاسيما من يعيشون في المناطق الريفية وأولئك المشاركون في نُظم التلمذة الصناعية غير المنظمة.

عمالة الشباب

٣٥. سيستمر العمل في إطار استراتيجية المتابعة بشأن دعوة عام ٢٠١٢ إلى اتخاذ الإجراءات ومجال الأهمية البالغة بشأن الوظائف والمهارات لصالح الشباب، كما استعرضها مجلس الإدارة.^٦ وفيما يتعلق بالهدف المحدد الوارد في استنتاجات عام ٢٠١٤، استهل المكتب عملية استعراض لعدد من استراتيجيات تنشيط عمالة الشباب، تجمع عناصر مختلفة من إطار السياسة الشامل بغرض تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل.

^٦ الوثيقة GB.316/INS/5/2؛ الوثيقة GB.320/POL/1.

٣٦. كذلك، استهل المكتب بحثاً عن التفاعل بين سياسات العرض والطلب وبين السياسات ومؤسسات سوق العمل. ويهدف هذا البحث إلى التمكن من فهم التكامل بين السياسات والمؤسسات فهماً أفضل عند النهوض بالوظائف الجيدة للشباب.

٣٧. وتسعى المبادرات القطرية المنفذة في إطار التركيز الاستراتيجي لمسألة "الإجراءات الناجحة في مجال عمالة الشباب" في مجال الأهمية البالغة الثاني، هي الأخرى، إلى مساعدة المكتب على تقييم حزم السياسة المجدية تقييماً أفضل. ويجمع هذا العمل بين الاختبار التجريبي للنهج الابتكارية وتقييم السياسات والبرامج وتقييم منهجيات وأدوات منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز عمالة الشباب ونشر الممارسات الجيدة.

٣٨. وما فتئت نظم التلمذة الجيدة تشكل أولوية عالية تستجيب لالتزامات الهيئات المكونة من أجل تحسين دخول الشباب والشبان إلى سوق العمل وفتح الوظائف غير التقليدية أمام الشباب وضمان ظروف عمل جيدة للتلاميذ الصناعيين.

٣٩. وسوف يتم إطلاق برنامج التعاون التقني الأقاليمي الجديد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤ بهدف توسيع نطاق الدعم الذي يقدمه المكتب إلى الدول الأعضاء. ومن شأن تقييم تأثير برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي على عمالة وسبل عيش الشباب والشبان في مناطق أفريقيا الريفية، بموجب مجال الأهمية البالغة الثاني، أن يرشد عملية إعداد مشاريع التعاون التقني القادمة وأن يشجع على إدماج هذا النهج في السياسات الوطنية للتنمية الريفية.

السياسات الصناعية والقطاعية والتجارية وسياسات الاستثمار والانتقال إلى التنمية المستدامة

٤٠. سينصب التركيز على جمع وتحليل ونشر أفضل الممارسات بشأن السياسات الصناعية والقطاعية التي تسهم في استحداث الوظائف الجيدة والتغيير الهيكلي.

٤١. وستوضع منهجيات لتقييم تأثير الاستثمارات القطاعية والسياسات التجارية وتطوير البنية التحتية على العمالة وستكون بمثابة أدوات يستخدمها واضعو السياسات العامة لصنع القرارات.

٤٢. وسيمدد المكتب نطاق خدماته في مجال برامج الاستثمار كثيفة العمالة بالنسبة لبلدان تمر بمراحل مختلفة من التنمية، وسيركز على الأنشطة الخضراء في البنية التحتية، بدعم من حافظة كبيرة من أنشطة التعاون التقني.

٤٣. وسيدعم المكتب تصميم برامج العمالة العامة والابتكارية واستدامتها، بما في ذلك ضمانات العمالة، بما يعزز أوضاع الحماية الاجتماعية ونوعية العمل وتنظيم العمال في القطاع غير المنظم وعمليات التدقيق الاجتماعي.

٤٤. وسوف يقدم المكتب، من خلال حافظة معززة للتعاون التقني، المساعدة إلى البلدان لتحليل الروابط القائمة بين السياسات التجارية والقطاعية وسياسات المهارات ونتائج العمالة، كما سيقوم ببناء قدرات الهيئات المكونة.

الانتقال إلى السمة المنظمة

٤٥. سوف يركز العمل على إدماج استراتيجيات الانتقال إلى السمة المنظمة في أطر شاملة لسياسة العمالة. وستقدم المساعدة في جمع المعلومات وتحليل الاقتصاد غير المنظم بهدف إرشاد تصميم هذه الاستراتيجيات. بالإضافة إلى ذلك، سيجري دعم إجراءات محددة الأهداف ترمي إلى تسهيل انتقال فئات معينة من العمال أو الوحدات الاقتصادية أو القطاعات.

الأنشطة المتصلة بالمعايير

٤٦. سيستمر المكتب في تعزيز التصديق على جميع اتفاقيات العمالة ذات الصلة وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، لاسيما اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، من خلال دعم الأعمال التحضيرية في عشرة بلدان، بهدف الحصول على خمسة تصديقات خلال فترة تنفيذ خطة المتابعة. وسيُرتبط تنفيذ الاتفاقية رقم ١٢٢ ارتباطاً وثيقاً بالدعم المقدم إلى الدول الأعضاء عند تنفيذ أطر العمالة الشاملة وأنشطة بناء القدرات.

٤٧. وسيجري تعزيز الصك الجديد بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة وبناء القدرات بشأنه على نحو منتظم (رهناً باعتماده في حزيران/يونيه ٢٠١٥) في الأقاليم الخمسة جميعها خلال فترة الخمس سنوات، وسيكون ذلك جزءاً لا يتجزأ من النشاط المتعلق بسياسة العمالة.

٤٨. وسوف يعد المكتب ويدعم المناقشة المزدوجة بشأن مراجعة توصية العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١)، بغية تحديث الإرشاد الموجه إلى البلدان الخارجة من النزاع أو المتضررة من الكوارث الطبيعية، بما في ذلك ما يتعلق بالأوضاع الحالية في الدول ذات الأحوال الهشة.

بناء المعارف بشأن المسائل الجديدة الناشئة

٤٩. تحدد الاستنتاجات سلسلة من المسائل والاتجاهات الجديدة التي ترسم معالم عالم العمل، وتدعو المكتب إلى استغلال و/أو تعزيز البحوث الموجهة نحو السياسات والمعارف. وفيما يلي لمحة عامة عن الإجراء المقترح في فترة الخمس سنوات.

١" سيجري مد نطاق البحوث الجديدة المستهلة في عام ٢٠١٣ بشأن البطالة الهيكلية/ طويلة الأجل والسياسات الرامية إلى مواجهة التحدي، من أجل تحليل الاتجاهات المتطورة والسمات والمحركات الرئيسية في مختلف السياقات الإنمائية. وسوف تُنشر نتائج البحوث والتقدم المحرز، كما سيتم تنشيط الشبكات بما في ذلك من خلال التعاون مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومع مؤسسات إقليمية.

٢" يجري إعداد برنامج بحثي جديد بشأن التحول الديمغرافي مسترشداً باستنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٣ بشأن آثار السياق الديمغرافي الجديد على العمالة والحماية الاجتماعية،^٧ مع التركيز بشكل خاص على اقتصاد الرعاية وآثاره على سياسات العمالة وهجرة اليد العاملة. كما ستُنشأ قاعدة بيانات عن سياسات الشيخوخة وأداة متكاملة جديدة بشأن العمالة وأطر الحماية الاجتماعية.

٣" سوف تهدف بحوث جديدة إلى إرساء منظور متكامل بشأن انعكاسات التغيير التكنولوجي على العمالة وظروف العمل والمهارات.

٤" سوف يمدد العمل المضطلع به بشأن تجزئة سوق العمل وتأثير مختلف نماذج العقود على كمية العمالة ونوعيتها بالنسبة لشرائح معينة من السكان. وسيتم تسليط الضوء على نتائج التحليلات عبر الوطنية وتأثيرها على السياسات العامة.

٥" سوف تُطلق بحوث جديدة بشأن انعدام المساواة وانعكاساته على النمو الاقتصادي والعمالة.

٦" سوف يتم النظر في سياسات وممارسات استخدام الأراضي وانعكاساتها على الإنتاجية والعمالة في المناطق الريفية، في إطار مجال الأهمية البالغة والنتيجة المتوخاة بشأن الاقتصاد الريفي.

^٧ الوثيقة GB.319/INS/3/3.

"٧" سوف تجرى بحوث بشأن الاتجاهات الجديدة في العمل للحساب الخاص وسماته وتكوينه في بلدان ذات مستويات تنمية متفاوتة وفي أقاليم مختلفة. وقد بدأ العمل في إطار اتفاق الشراكة مع الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي بشأن عمالة الشباب.

"٨" بدءاً من عام ٢٠١٥، سينكب المكتب على تحسين فهم وتحديد مفهوم انعدام الأمن الوظيفي وانعكاساته الاجتماعية والاقتصادية.

٥٠. وستسهم نتائج البحوث المذكورة أعلاه في مبادرات المدير العام المتعلقة بمئوية المنظمة، لاسيما مبادرة مستقبل العمل.

استعراض الأقران الطوعي لسياسة العمالة

٥١. يقترح المكتب إعداد وثيقة لينظر فيها مجلس الإدارة، تشمل مقترحات وطرائق لاستعراض الأقران الطوعي لسياسة العمالة، بهدف تعزيز تقاسم المعارف والتعلم المتبادل بشأن الممارسات الجيدة فيما بين الدول الأعضاء في المنظمة. ومن الممكن إعداد المقترحات لدورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ أو دورة آذار/مارس ٢٠١٦. وبناءً على توجيهات مجلس الإدارة، يمكن تجربة استعراض الأقران في إقليمين بحلول عام ٢٠١٨.

الحوار الاجتماعي

٥٢. تؤكد الاستنتاجات على الدور المهم الذي يمكن للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، والهيكل الثلاثي أن يضطلعوا به في تسهيل توافق الآراء حول سياسات العمالة والتكيف مع التغييرات الهيكلية. كما سيستمر المكتب في تعزيز ضلوع الشركاء الاجتماعيين على نحو متين وبناءً في تصميم سياسات العمالة الفعالة وتنفيذها ورصدها.

٥٣. ومن شأن الجهود الرامية إلى تعزيز الحوار الاجتماعي، والاعتراف بالدور الذي يمكن أن تؤديه المفاوضات الجماعية، أن يرسى نظاماً فعالة للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.

٥٤. وسيتواصل السعي إلى تحقيق الإدراج المنهجي لكافة الجهات الفاعلة المعنية والتنسيق بين المؤسسات الحكومية وبناء قدرات آليات التنسيق المشتركة بين الوزارات ولجان العمالة الثلاثية والمجالس الاجتماعية والاقتصادية.

الشراكات

٥٥. إنَّ الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لضمان إدراج العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق كهدف من أهداف برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، بدأت تأتي ثمارها. وسوف يستمر المكتب في تقديم الدعم التقني للعملية، بما في ذلك في تحديد الأهداف والمؤشرات المناسبة. ومن شأن التزام منظمة العمل الدولية في العمل مع مجموعة العشرين، لاسيما فرقة العمل المعنية بالعمالة، أن يعزز الإطار الشامل لسياسة العمالة. وسيواصل المكتب تنسيق الأنشطة المتصلة بتنمية الموارد البشرية في إطار فريق عمل مجموعة العشرين المعني بالتنمية، كما سيشمل توسيع نطاق فرص تقاسم المعارف أمام بلدان الجنوب.

٥٦. وسيجري توسيع نطاق التعاون والشراكات على المستويين العالمي والإقليمي، بما في ذلك مع البنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والمؤسسات الإقليمية ومصارف التنمية الإقليمية والمنظمات الاقتصادية الإقليمية المعنية، لتعزيز الاتساق والدعم للنهج الشامل في مقاربة العمالة، إلى جانب شراكات محددة من قبيل عمالة الشباب و/أو تنمية المهارات.

ترتيبات التنفيذ واستراتيجية حشد الموارد

٥٧. بدأ العمل بإدراج الاستجابة التي يقترحها المكتب في أطر التنفيذ، بما في ذلك البرنامج والميزانية لفترة السنتين الحالية والمقترحات للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ والعمل في إطار مجالات الأهمية البالغة ومشاريع التعاون التقني.

٥٨. ويشمل إجراء المتابعة قدرًا كبيراً من التعاون والتنسيق داخل المكتب - سواء بين إدارات السياسات والبحوث والإحصاءات، أو بين المكاتب الميدانية والمقر - لاسيما فيما يتعلق بتنفيذ سياسة عمالة شاملة وبحوث موجهة نحو السياسة. والاجتماع القادم لفريق منظمة العمل الدولية العالمي المعني بسياسة العمالة والمزعم عقده في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، سيخصص لتنفيذ خطة متابعة استنتاجات عام ٢٠١٤.

٥٩. وستواصل الجهود لحشد الموارد من خارج الميزانية لدعم وبناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

٦٠. وسيجري رصد وتقييم الأنشطة التي يضطلع بها المكتب بشأن العمالة، من خلال مجال الأهمية البالغة وآليات رصد البرنامج والميزانية وتقديم التقارير الموضوعية إلى مجلس الإدارة.

مشروع قرار

٦١. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي توجيهاته في تنفيذ خطة المتابعة بهدف تنفيذ الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، وأن يعتمد عليها عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وعند وضع مبادرات حشد الموارد، وقدّر الإمكان، عند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.