



التاريخ: ٢٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٠
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

تجديد الالتزام بعمالة الشباب عن طريق الموافقة على خطة عمل ومتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠

غرض الوثيقة

قام المكتب بإنفاذ القرار المعنون " أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠١ (٢٠١٢)، عن طريق خطة متابعة من سبع سنوات وصلت إلى نهايتها في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩. وتقتصر هذه الوثيقة العناصر الرئيسية لخطة عمل ومتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠. وتأخذ في الاعتبار الاحتياجات الحالية والمستقبلية للهيئات المكونة في مواجهة التحدي المتمثل في عمالة الشباب وتستجيب إلى عالم عمل ما فتئ يتطور في سياق إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.

ومجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن العناصر المقترحة لخطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: العمالة.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتائج ٣ و ٤ و ٥ و ٧.

الانعكاسات السياسية: سوف ترشد توجيهات مجلس الإدارة تخطيط وتنفيذ المزيد من أنشطة المكتب بشأن عمالة الشباب في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: حشد موارد من خارج الميزانية من أجل تنفيذ خطة العمل والمتابعة.

إجراء المتابعة المطلوب: تشكيل فريق عمل مشترك بين الإدارات معني بعمالة الشباب وتنفيذ خطة العمل والمتابعة وتقديم تقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة كل سنتين.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة سياسة العمالة/ فرع سياسات العمالة وسوق العمل.

الوثائق ذات الصلة: القرار والاستنتاجات بشأن "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، ٢٠١٢؛ الوثيقة GB.316/INS/5/2؛ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١؛ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل والقرار المرفق به، ٢٠١٩.

أولاً - الخلفية والسياق

١. في ضوء عالم عمل متغير وتحد عالمي مستمر في التطور يتمثل في عمالة الشباب^١، يقترح المكتب خطة العمل والمتابعة هذه بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠. وهدف خطة العمل والمتابعة هو تعزيز استجابات سياسية متسقة والارتقاء بالأثر من أجل مواجهة الوضع الراهن وضمان مستقبل عمل أفضل من أجل الشباب. وتعترف بالأبعاد المختلفة للتحدي المتمثل في عمالة الشباب وتولي الاعتبار الواجب إلى الخصائص الإقليمية والقارية والمحلية.

٢. ولم يطرأ تحسن ملحوظ على وضع الشباب في سوق العمل منذ المناقشة التي جرت بشأن عمالة الشباب في الدورة ١٠١ لمؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٢. والواقع أن معدل بطالة الشباب ارتفع على الصعيد العالمي ارتفاعاً طفيفاً، من ١٣,٤ في المائة عام ٢٠١٢ إلى ١٣,٦ في المائة عام ٢٠١٩. ويحجب هذا الرقم الإجمالي تفاوتاً إقليمياً كبيراً، إذ يتراوح معدل بطالة الشباب بين ١٠,٨ في المائة في أفريقيا و٢٢,٩ في المائة في الدول العربية. وعلى الصعيد العالمي، ارتفعت أيضاً نسبة الشباب غير الملحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب ارتفاعاً طفيفاً منذ عام ٢٠١٢، ويندرج اليوم خمس شباب العالم (٢٢,٢ في المائة) ضمن هذه الفئة، واثنان من أصل ثلاثة منهم من الشباب. ولهذا السبب، لن تتحقق الغاية ٨-٦ من برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) الرامية إلى خفض كبير في نسبة الشباب غير الملحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب بحلول عام ٢٠٢٠. والتفاوتات الإقليمية واضحة - في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى، على سبيل المثال، انخفضت معدلات غير الملحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب انخفاضاً ملحوظاً، منسحرة إلى ١٤,٥ في المائة عام ٢٠١٩. ويعزى ذلك بصورة كبيرة إلى الانخفاضات الملحوظة في الاتحاد الأوروبي في أعقاب التدخلات واسعة النطاق المنفذة كجزء من مخطط كفالة الشباب، على الرغم من وجود اختلاف في الأرقام بين الشباب (١٦,٧ في المائة) والشبان (١٢,٤ في المائة). ومعدلات غير الملحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب في الأمريكتين، هي أقرب إلى المتوسط العالمي، حيث بلغت ١٩,١ في المائة من الشباب في ٢٠١٩. أما في بقية دول العالم، فإن المعدلات أعلى بكثير والفوارق بين الجنسين أكثر وضوحاً؛ ففي الدول العربية على سبيل المثال، كانت نسبة ٣٤ في المائة من الشباب، أو واحد من أصل ثلاثة، من غير الملحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب عام ٢٠١٩. وفي آسيا والمحيط الهادئ، كانت النسبة ٢٤,٢ في المائة، أو واحد من أصل أربعة. وفي الإقليمين على السواء، يحتمل أن تكون نسبة الشباب في هذه الفئة أعلى بما يناهز ثلاث مرات نسبة الشبان.^{٣,٢}

٣. بالإضافة إلى ذلك، عادة ما يواجه الشباب المستخدمون وظائف سيئة النوعية. ويعيش ما يقارب ١٢٦ مليون عامل شاب (٢٩,٣ في المائة) في فقر مدقع أو متوسط. والعمال الشباب في أفريقيا هم الأشد تضرراً؛ إذ يعيش ٦٤ في المائة منهم في الفقر. ونسبة العمالة غير المنظمة بين الشباب مرتفعة عادة، حيث كان ثلاثة من أصل أربعة عمال شباب حول العالم في العمالة غير المنظمة عام ٢٠١٦. والمعدل أكثر ارتفاعاً في أفريقيا وآسيا، حيث كان ٩٥ في المائة و٨٦ في المائة على التوالي من إجمالي العمال الشباب في العمالة غير المنظمة في تلك السنة.

٤. وتؤدي اتجاهات العولمة والتحول الديموغرافية والتكنولوجيات الجديدة وتغير المناخ إلى زيادة تعقيد التحديات الراهنة المتمثلة في عمالة الشباب. ويبقى الاقتصاد العالمي راكداً مع تنامي التوترات الجيوسياسية والاضطرابات الاجتماعية والعوائق التجارية. ويقدر أن النمو الاقتصادي بالقيم الحقيقية قد انخفض عام ٢٠١٩ إلى ٢,٩ في المائة، في حين يقدر تراجع نمو التجارة العالمية تراجعاً كبيراً إلى ١,١ في المائة، وهو أضعف معدل نمو منذ الأزمة الاقتصادية العالمية عام ٢٠٠٨. والتدهور المستمر في هذه المجالات يضر بالشباب

^١ تستند منظمة العمل الدولية إلى تعريف الأمم المتحدة لمصطلح "شباب" على أنهم أشخاص تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ عاماً. إلا أن المكتب وسع نطاقه التحليلي كي يشمل تعريفاً أوسع، فأصبح يضم أشخاصاً تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٩ عاماً.

^٢ انظر: ILO: Global Employment Trends for Youth 2020.

^٣ انظر:

ILO: Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity, 2019.

بصورة خاصة، إذ إن فرصهم في العمالة مقارنة بالعمال المسنين، هي أكثر تأثراً بتغيرات دورة الأعمال وحالات الركود الاقتصادي.

٥. ومع تقدم السكان في السن في جميع أنحاء العالم، سيدخل الكثير من الشباب سوق العمل في البلدان الناشئة والنامية التي ستعيش فيها عام ٢٠٣٠ الغالبية العظمى من الشباب البالغ عددهم ١,٣ مليار (٨٩,٢ في المائة). ويلي هذا الأمر عبئاً ضخماً على الاقتصادات في استحداث وظائف لائقة لصالح الشباب كي تواكب عرض اليد العاملة. أضف إلى ذلك أنّ الفئة المتشيخة من السكان تلقي بعبء متزايد على نظم الضمان الاجتماعي، لكنها رغم ذلك توفر أيضاً فرص عمالة جديدة لصالح الشباب في قطاع الرعاية وغيره من قطاعات الخدمات المتعلقة بها.

٦. وتثير التكنولوجيا مخاطر وفرصاً أمام الشباب. فالتقدم التكنولوجي هو محرك رئيسي لفرص عمالة جديدة، بما في ذلك في الوظائف المتصلة بالتكنولوجيات الرقمية (على سبيل المثال، في اقتصاد المنصات). ويوفر هذا التقدم مجموعة واسعة من أشكال جديدة ومتنوعة من العمالة، مما يتيح مرونة أكبر، وخصوصاً لصالح الشباب ذوي الإعاقة أو ذوي مسؤوليات الرعاية. وفي الوقت نفسه، هناك شواغل بشأن نوعية هذه الوظائف. إضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى أن الشباب في معظم الحالات هم أكثر دراية فيما يتعلق بالمهارات الرقمية، وهم بالتالي في موضع أفضل من العمال المسنين لتحقيق الانتقال إلى الوظائف الجديدة المتعلقة بالتكنولوجيا، يبدو أن خبرتهم العملية وشبكات عملهم محدودة، مما يقلص فرصهم في الوصول إلى وظائف لائقة.

٧. ولطالما كان الشباب في طليعة الحملات الداعية إلى الاستدامة البيئية. ويترك تغير المناخ أثراً بعيداً المدى على المجتمعات ونظم الإنتاج وأسواق العمل، مما قد يؤدي إلى هجرة الشباب بسبب المناخ. وقد يتيح التصدي إلى مسائل المناخ وتوسيع الاقتصاد الدائري فرص عمل جديدة، إذا قابل ذلك مهارات مناسبة.

٨. وتعتمد مسألة ما إذا كان الشباب يعتقدون أن وضعهم سيكون أفضل مما كان عليه وضع والديهم اعتماداً كبيراً على المكان الذي يعيشون فيه. وتظهر دراسات استقصائية أن معظم الشباب في البلدان ذات الدخل المرتفع يعتقدون أن وضعهم سيكون أسوأ مما كان عليه وضع والديهم من حيث توقعات الدخل المستقبلي، في حين يتوقع معظم الشباب في البلدان ذات الدخل المنخفض أنهم سيصبحون أفضل حالاً من والديهم. وبصورة عامة، ينبثق هذا التفاؤل عن توقعات بحياة مرضية وأمن مالي ووظيفي، وخصوصاً في الاقتصادات الناشئة مثل البرازيل والصين والهند. أما البلدان المتقدمة مثل بلجيكا وفرنسا وإسبانيا، فهي في الكفة الأخرى من الميزان. إلا أن الواقع من حيث توفر الوظائف قد يختلف عن هذه التوقعات. ومن المحتمل أن الأجيال السابقة من الشباب الوافدين إلى سوق العمل كانت تطمح بواقعية إلى الحصول على "وظيفة لمدى العمر". ويجد الشباب اليوم أنفسهم منخرطين بشكل متزايد في وظائف متعددة، غالباً ما تكون بدوام جزئي، لدى أكثر من صاحب عمل واحد في الوقت ذاته. وفي هذا السياق، يبرز السؤال عما إذا كان الشباب سيظلون قادرين على الحصول على مكانة لا يملئها عليهم وضع أهلهم الاجتماعي الاقتصادي.^٤

٩. وساهمت هذه التحديات الراهنة والمستقبلية التي تطرحها عمالة الشباب في جميع أنحاء العالم، في استمرار الاهتمام الدولي الكبير بعمالة الشباب وزيادة طلب البلدان على دعم منظمة العمل الدولية في هذا المجال. ومما يدل على جسامه التحدي هو الأهمية التي توليها المنتديات الدولية لهذا الموضوع، مثل مجموعة العشرين ومجموعة BRICS،^٥ إضافة إلى منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى متعددة الأطراف والمصارف الإقليمية والقطاع الخاص.

١٠. وتتمتع منظمة العمل الدولية بتاريخ طويل في النشاط في مجال عمالة الشباب. وفي أعقاب الانكماش في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الذي ترك أثراً هائلاً على عمالة الشباب، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠١ (٢٠١٢) القرار المعنون: "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات" والاستنتاجات المرفقة به. وبعد ذلك، قرر مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢) تنفيذ القرار عن طريق خطة عمل ومتابعة بشأن

^٤ انظر: ILO: *Addressing the situation and aspirations of youth*، موجز رقم ٢ تم إعداده للاجتماع الثاني للجنة العالمية بشأن مستقبل العمل، ٢٠١٨.

^٥ تجتمع بضم البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا.

عمالة الشباب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٩^٦ ونفذت خطة المتابعة تنفيذاً تاماً وانتهت في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩.

١١. وبالاستناد إلى الدروس السياسية المستخلصة في السنوات الأخيرة وفي ضوء آخر التطورات المذكورة أعلاه، فإن تجديد التزام منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب هو أمر جوهري، وخصوصاً عن طريق خطة عمل ومتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠. وأشار تقييم مستقل رفيع المستوى أجري عام ٢٠١٨ لاستراتيجية منظمة العمل الدولية وإجراءاتها من أجل تحسين آفاق عمالة الشباب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٧، إلى أن الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات ما تزال تتسم بالأهمية أكثر من أي وقت مضى، وأوصى استناداً إلى النتائج المحققة أثناء فترة التقييم، بمواصلة إجراءات منظمة العمل الدولية من أجل معالجة مسألة عمالة الشباب. كما دعا إلى تجديد الإجراءات بشأن عمالة الشباب مع التشديد على الإجراءات من جانب الطلب والتركيز على مسائل مستقبل العمل، إضافة إلى بناء الشراكات وبذل جهود حثيثة من أجل حشد الموارد. وطلب مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨)، من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار توصيات التقييم المستقل رفيع المستوى وأن يضمن تنفيذها على النحو المناسب.^٧

١٢. ومن الضروري أيضاً أن تكون خطة العمل والمتابعة على مدى العقد المقبل راسخة بالكامل في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (حزيران/ يونيه ٢٠١٩). ويشير هذا الإعلان إلى ضرورة التحرك على وجه السرعة لاقتناص الفرص ومواجهة التحديات من أجل رسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع. وفي القرار المرفق، يدعو المؤتمر مجلس الإدارة إلى أن يضمن المتابعة والاستعراض المنتظم لتنفيذ إعلان المؤوية، مما سيكون له آثار على عمالة الشباب. علاوة على ذلك، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثالثة والسبعين (٢٠١٩) القرار ٣٤٢/٧٣، الذي يقرّ بالأهمية الخاصة لإعلان المؤوية في إنارة عمل منظومة الأمم المتحدة من أجل رسم معالم نهج يتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، ويطلب من صناديق وبرامج الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة ومؤسساتها المالية أن تنظر في إدراج مضامين سياسة إعلان المؤوية كجزء من إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.

١٣. والحاجة إلى الارتقاء بالإجراءات بشأن عمالة الشباب إنما هي حاجة ملحة ومعترف بها على نطاق واسع. ومع بداية عقد جديد وفترة عشر سنوات فقط تفصلنا عن نهاية المهلة المحددة من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فإن غايات برنامج عام ٢٠٣٠ بشأن عمالة الشباب لن تتحقق إلا إذا تضافرت جهود جميع أصحاب المصلحة في إجراء جماعي من أجل مواجهة التحدي الذي تطرحه عمالة الشباب بكافة أبعاده.

١٤. وبالتالي، فإن خطة العمل والمتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الراهنة والمستقبلية للهيئات المكونة في مواجهة التحدي المتمثل في عمالة الشباب واستغلال الفرص المتاحة أمامها والدروس التي استخلصها المكتب وشركاؤه فيما يتعلق بهذا الموضوع على مدى العقد الماضي. وتقر خطة العمل والمتابعة بأن منظمة العمل الدولية، باعتبارها منظمة معيارية ثلاثية تدخل قرنها الثاني، تضطلع بدور فريد في المجتمع الدولي في ضمان عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية للشباب، تمشياً مع الاتفاقيات والتوصيات المعنية.

١٥. وفي سياق التحضير لمناقشة خطة العمل والمتابعة في الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة، عُقدت مشاورات موسعة بين الإدارات المتنوعة في منظمة العمل الدولية والشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية ومجموعة الحكومات والمكاتب الإقليمية. كما استفادت هذه الوثيقة من المشاورات التي أجريت مع الشباب أثناء المنتدى العالمي لعمالة الشباب الذي انعقد في أبوجا في آب/ أغسطس ٢٠١٩.^٨

^٦ الوثيقة GB.316/INS/5/2.

^٧ الوثيقة GB.334/PV، الفقرة ٨٨٨.

^٨ في المنتدى، أصدر المشاركون الشباب من "المجموعة الثلاثية وأكثر" بياناً يدعو منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة إلى التعاون بشكل أوثق مع الشباب في وضع مبادئ توجيهية وسياسات وبرامج وتنفيذها من أجل وظائف لائقة لصالح الشباب، بالاستناد إلى آليات موجودة أخرى لمشاركة الشباب من شأنها تعزيز الإطار الثلاثي من أجل ضمان الشمولية والإنصاف والحقوق في الوصول إلى العمل اللائق.

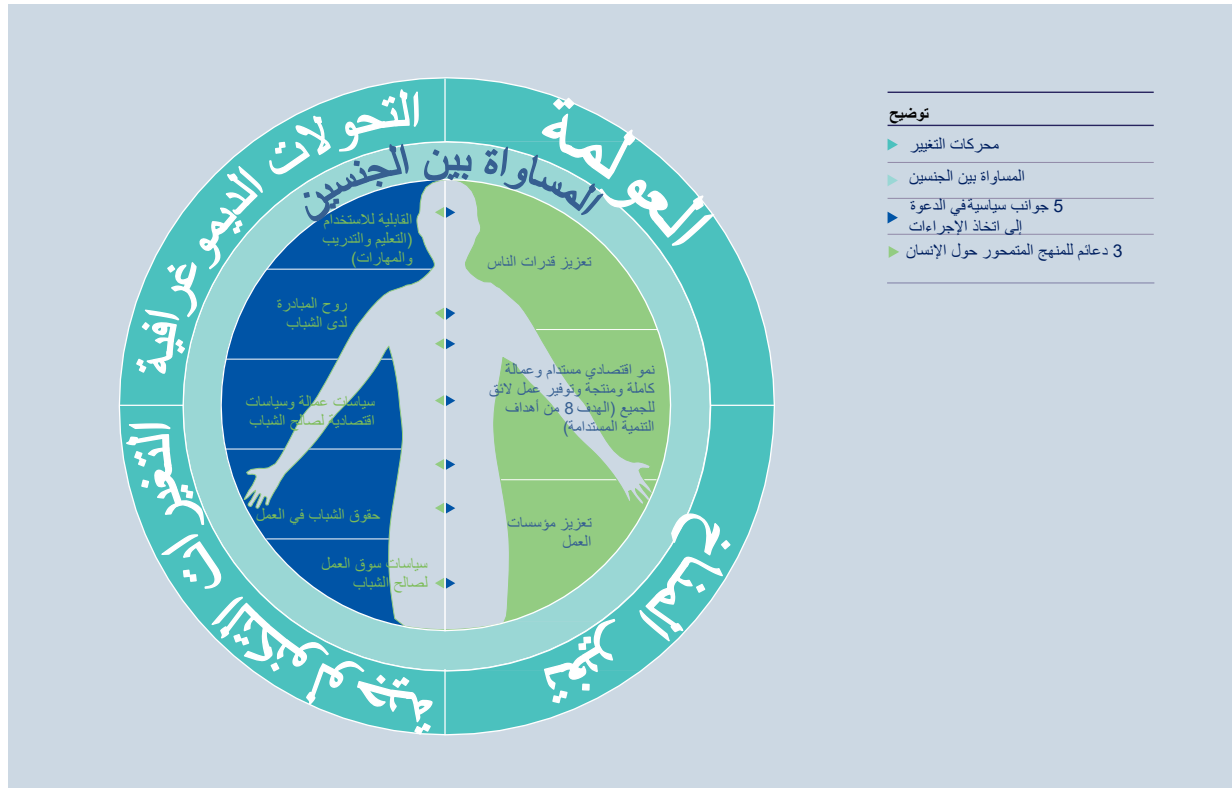
ثانياً - إطار استراتيجي لخطة العمل والمتابعة

١٦. في سياق التغيرات المستمرة في سوق العمل - المنبثقة عن جملة أمور منها التغير التكنولوجي والديموغرافي والمناخي والعولمة - والهدف المتمثل في تحقيق المساواة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين عن طريق برنامج تحويلي، تهدف الاستراتيجية إلى تعزيز ريادة منظمة العمل الدولية في هذا المجال وتستند إلى الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات، التي اعتمدها المؤتمر عام ٢٠١٢ وإعلان المؤمية، عن طريق ما يلي:

(أ) توصي الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات باعتماد تدابير ترمي إلى تعزيز النمو المؤاتي للعمالة وخلق الوظائف اللانقة من خلال سياسات الاقتصاد الكلي والقابلية للاستخدام وسياسات سوق العمل وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب وحقوقهم، من أجل مواجهة الآثار الاجتماعية الناجمة عن أزمة عمالة الشباب، وفي الوقت نفسه ضمان الاستدامة المالية والضريبية. وتبين مبادئها التوجيهية نهجاً متوازناً ومتسقاً يعالج جانبي العرض والطلب في سوق العمل من أجل تشجيع العمالة الكاملة وفي نفس الوقت التركيز على الحماية الاجتماعية والحقوق. وتقر بأهمية إشراك الشركاء الاجتماعيين في رسم السياسات من خلال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والتركيز على إجراءات جانب الطلب من خلال دعم استراتيجيات استحداث الوظائف لصالح الشباب.

(ب) ترى خطة العمل هذه العناصر من الدعوة من أجل اتخاذ الإجراءات في ضوء النهج المتمحور حول الإنسان، الذي حدده إعلان المؤمية والمنظم حول ثلاث دعائم هي: الدعامة الأولى، تعزيز قدرات جميع الناس في الاستفادة من الفرص التي يتيحها عالم عمل متغير؛ الدعامة الثانية، تقوية مؤسسات العمل من أجل ضمان الحماية المناسبة لجميع العمال والتأكد من جديد على استمرار جدوى علاقة الاستخدام بوصفها وسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال والإقرار في الوقت ذاته باتساع نطاق السمة غير المنظمة وضرورة ضمان إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة؛ الدعامة الثالثة، تعزيز نمو اقتصادي مطرد وشامل ومستدام وعمالة كاملة ومنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع.

الإطار الاستراتيجي لخطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب: الشباب في الصميم



١٧. إن الإطار الاستراتيجي لخطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب، الموضح في الشكل أعلاه، يجعل تعزيز عمالة الشباب تتماشى مجدداً مع إطار تنمية بضع الشباب في صميم السياسة الاقتصادية والاجتماعية. ومن أجل تحقيق ذلك، تشجع الإجراءات المستقبلية سياسات واستراتيجيات وبرامج تدعم دخول الشباب إلى أسواق العمل واندماجهم فيها، وتسمح لهم أن يصبحوا أعضاء نشطين في المجتمع طوال حياتهم. وستعزز تدابير فعالة من أجل دعم الشباب عن طريق الانتقالات التي سيواجهونها طوال حياتهم العملية، وتشجع على مشاركتهم في رسم ملامح أسواق عمل مستقبلية من خلال الحوار الاجتماعي.

١٨. وبالنظر إلى التحديات المختلفة التي تواجهها الأقاليم والبلدان، ستكون الاستجابات متكيفة مع الاحتياجات والسياق المحلي ومرتبطة باستراتيجيات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة الإقليمية القائمة بشأن عمالة الشباب، على غرار استراتيجية منظمة العمل الدولية المقبلة بشأن عمالة الشباب في أفريقيا. علاوة على ذلك، ستكون خطة العمل والمتابعة متسقة مع برنامج عام ٢٠٣٠، وخصوصاً الغاية ٨-٦ والمؤشر ٨-ب-١ (منظمة العمل الدولية هي الجهة المؤتمنة عليها) والغايات المتعلقة بها في إطار الهدف ٤، ومع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وخصوصاً النتائج ٣ و ٤ و ٥.

ثالثاً - إطار التنفيذ

١٩. من أجل الاستمرارية، ستبقى مجموعات خطة العمل والمتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ كما كانت في الخطة السابقة، لكن بوجود تركيز أقوى على وضع التنمية وعلى استراتيجيات تدخل محددة زمنياً وقائمة على الأدلة. وهذه المجموعات هي: تنمية المعارف ونشرها؛ تقديم المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة وبناء قدراتها؛ التوعية والشراكات. وتصف الفقرات أدناه الإجراءات المتخذة في إطار هذه المجموعات الثلاث. ويحتوي الملحق على مقترح أكثر تفصيلاً، على سبيل المثال لا الحصر، بشأن عناصر خطة العمل والمتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠.

تنمية المعارف ونشرها

٢٠. تراعي خطة العمل والمتابعة الميزة النسبية التي يتمتع بها المكتب في تنمية المعارف بشأن العمالة وسياسات سوق العمل عن طريق تحليلات واستعراضات محكمة ترى منظمة العمل الدولية على أنها مركز امتياز بالنسبة إلى المعارف المتعلقة بعمالة الشباب وأسواق العمل. وسوف يكتف المكتب من عمله في دعم وضع استراتيجيات وطنية متكاملة بشأن عمالة الشباب، تمشياً مع المؤشر ٨-ب-١ من برنامج عام ٢٠٣٠، ويتضمن ذلك تركيزاً قوياً على تحفيز الطلب على اليد العاملة بالتوازي مع دعم نهج نشط ومستدام ومتواصل من أجل الانتقالات في سوق العمل، بما في ذلك مؤشرات الانتقال من المدرسة إلى العمل وتحليل الفئات السكانية غير المتلحقة بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب. كما ستعالج خطة العمل والمتابعة ما هو مناسب في مختلف أوضاع البلدان والأقاليم وكيف ولماذا هو مناسب، مع التركيز على محركات تغيير مستقبل العمل وأثرها على عمالة الشباب، كما يرد في العناصر المقترحة في خطة العمل والمتابعة الواردة في الملحق، بعنوان المجموعة ألف.

٢١. وسوف ينشر البحث بواسطة المنشورات والأدوات والمبادئ التوجيهية المعنية وغيرها من منتجات معرفية ومنصات معرفية مثل مرفق المعارف في المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللانقة لصالح الشباب، التي أطلقت بهدف دعم الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ استراتيجيات بشأن عمالة الشباب تكون أفضل وأكثر فعالية من حيث التكلفة وأكثر مراعاة لقضايا الجنسين، مع التركيز على الجوانب المتعلقة بكمية الوظائف ونوعيتها على حد سواء.

^٩ الغاية ٨-٦: "بحلول عام ٢٠٢٠، الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب؛" المؤشر ٨-ب-١: "وجود استراتيجية وطنية متطورة وتشغيلية لعمالة الشباب، كاستراتيجية مستقلة أو في إطار استراتيجية وطنية للعمالة".

^{١٠} النتيجة ٣: "التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع؛" النتيجة ٤: "المنشآت المستدامة بوصفها مواءمة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق؛" النتيجة ٥: "المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتغلب فيه".

المساعدة التقنية وبناء القدرات

٢٢. سيواصل المكتب تعزيز عمله بشأن المساعدة التقنية وبناء القدرات، كما يرد في العناصر المقترحة لخطة العمل والمتابعة الواردة في الملحق، بعنوان المجموعة باء. وسوف يركز العمل بوجه عام على ما يلي:

- (أ) إنفاذ النتيجة ٣ (بالتوازي مع المساهمة في النتيجتين ٤ و ٥) من نتائج البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، الداعية إلى جيل جديد من سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين بما في ذلك لصالح الشباب (المؤشر ٨-ب-١ من برنامج عام ٢٠٣٠، المتعلق بتنفيذ استراتيجيات عمالة الشباب)؛
- (ب) ضمان استمرار تحسين نماذج التدخل التي تطبق نهجاً متوازناً بشأن عمالة الشباب وتكييفها وتنفيذها، وذلك بالجمع بين تدابير جانبي العرض والطلب وتسخير إمكانيات عمالة الشباب في مختلف القطاعات والاقتصادات، بما في ذلك الاقتصادات الريفية والرقمية والدائرية، مع إيلاء الاهتمام الواجب إلى كمية الوظائف ونوعيتها على حد سواء؛
- (ج) تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتطبيق معايير العمل الدولية والانتقال العادل نحو الاستدامة البيئية؛
- (د) توفير الدعم المستمر لمبادرات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، التي يشارك فيها الشباب في عمليات سياسات العمالة، عن طريق العمل أيضاً على تحسين قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين من أجل المساهمة في تلك المبادرات والعمليات؛
- (هـ) تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية والكيانات الوطنية الأخرى المعنية بتشجيع عمالة الشباب، حسب مقتضى الحال؛
- (و) إجراء تقييمات لاحقة وتقييمات سابقة للتدخلات بشأن عمالة الشباب.

الشراكات والتوعية

٢٣. سوف تعزز خطة العمل والمتابعة مكانة منظمة العمل الدولية بصفتها الجهة القيادية في مسائل عمالة الشباب في النظام متعدد الأطراف وما يتجاوزه، عن طريق تعاون استراتيجي وترتيبات مؤسسية مع الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال عمالة الشباب. وستسعى شراكات منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب إلى الارتقاء بالإجراءات والأثر وتعزيز مشاركة الشباب مشاركة مجدية (في إطار متابعة المنتدى العالمي لعمالة الشباب واستراتيجية الأمم المتحدة للشباب)، والتواصل مع عمليات ومنتديات عالمية وإقليمية كبيرة الأثر على غرار برنامج عام ٢٠٣٠ والجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجموعة العشرين ومجموعة BRICS ومجموعة السبعة والمجموعة الخماسية لمنطقة الساحل. كما سيواصل المكتب تثبيت الريادة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن الغايات المتعلقة بالشباب في برنامج عام ٢٠٣٠ (لا سيما الغاية ٨-٦ والمؤشر ٨-ب-١). وترد قائمة غير حصرية للشراكات وإجراءات التوعية في العناصر المقترحة لخطة العمل والمتابعة الواردة في الملحق، بعنوان المجموعة جيم.

٢٤. وتستضيف منظمة العمل الدولية المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب، وتضطلع بدور ريادي في تفعيلها. وهي مبادرة أعدها ٢١ كياناً من كيانات الأمم المتحدة عام ٢٠١٥ وأقرها فيما بعد مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق باعتبارها الجهد الشامل المبذول على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تعزيز عمالة الشباب حول العالم. وسيدعم المكتب شراكات أخرى تتعلق بتنمية الشباب، بما في ذلك شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات بشأن تنمية الشباب وشراكة الأجيال غير المحدودة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة وحلول البنك الدولي من أجل ائتلاف عمالة الشباب ومجموعة ممولي عمالة الشباب.

٢٥. وعلى المستوى القطري، سوف يشجع المكتب على شراكات موجهة نحو الإجراءات، من شأنها أن تسهل تنفيذ خطة العمل والمتابعة عن طريق حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (بما في ذلك برامج الأمم المتحدة المشتركة المرتبطة بإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة).

٢٦. وسيكون للتواصل والتعاون في مجال التنمية دور جامع في دعم خطة العمل والمتابعة. وفي هذا الصدد، ستواصل إدارة الاتصالات والمعلومات العامة في منظمة العمل الدولية، تقديم الدعم والمشورة كي تضمن أن

الجمهور الرئيسي على دراية بمعارف منظمة العمل الدولية وبحوثها وأحداثها ومبادراتها المتعلقة بعمالة الشباب ويشترك فيها. وستدعم حافظة الشراكات والعمليات الميدانية حشد الموارد وبناء الشراكات بهدف تنفيذ خطة العمل والمتابعة والارتقاء بها.

٢٧. وتوفير برامج التلمذة الصناعية الجيدة (المساهمة في النتيجة ٥) هو سبيل سليم من أجل توفير العمل اللائق لصالح الشباب بهدف معالجة الفجوات في المهارات والبطالة بين الشباب. ومع تزايد الطلب على برامج تلمذة صناعية أكثر وأفضل من الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات الدولية، ستضطلع منظمة العمل الدولية بدور هام في توفير المشورة التقنية وتوسيع قاعدة الأدلة بشأن ما هو مناسب من أجل إضفاء السمة المنظمة على التلمذة الصناعية والارتقاء بها واستدامتها، وخصوصاً في البلدان النامية. ويشكل التعاون مع اليونسكو في إطار المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب والشراكة مع الشبكة العالمية للتلمذة الصناعية، جهوداً عظيمة ترمي إلى تعزيز التوعية والإجراءات المتعلقة بهذه المسألة.

رابعاً - ترتيبات التنفيذ وحشد الموارد

٢٨. سوف ينفذ المكتب خطة العمل والمتابعة عن طريق ترتيبات يرد وصفها فيما يلي:

(أ) ستكون عمالة الشباب تحت الوصاية التقنية لإدارة سياسة العمالة في فرع سياسات العمالة وسوق العمل، التي ستكون مسؤولة عن تنسيق العمل على نطاق المكتب بشأن عمالة الشباب.

(ب) سوف يشكل فريق عمل مشترك بين الإدارات معني بعمالة الشباب، بما في ذلك الإدارات المشار إليها في الملحق ونقاط الاتصال الإقليمية، من أجل تعزيز تنسيق أنشطة المكتب في مجال عمالة الشباب وتنفيذها وتقديم التقارير عنها. وسوف يجتمع فريق العمل المعني بعمالة الشباب بدعوة من فرع سياسات العمالة وسوق العمل.

٢٩. وستتضمن خطة العمل والمتابعة مؤشرات من أجل قياس التقدم المحرز، وسيرصدها فريق العمل المشترك بين الإدارات والمعني بعمالة الشباب، وسيقدم تقاريره إلى مجلس الإدارة كل سنتين. وستجرى تقييمات المبادرات وفق خطة العمل والمتابعة بصورة استراتيجية، حيث ستكون التقييمات المجمعة هي الطريقة المفضلة. إضافة إلى ذلك، سيشرف مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية على تقييمات مستقلة ونصف مرحلية ونهائية لخطة العمل والمتابعة.

٣٠. وسيبذل المكتب المزيد من الجهود لتحديد وإعادة نشر الموارد البشرية والمالية اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية المحدثة لخطة العمل والمتابعة في حدود الموارد المتاحة، عن طريق التخطيط والبرمجة القائمين على النتائج.

٣١. وهناك حاجة إلى حشد موارد من خارج الميزانية وبناء شراكات متينة كي يتمكن المكتب من الاستجابة إلى الطلبات المتزايدة على المساعدة ومن أجل بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع الأقاليم وتنفيذ خطة العمل والمتابعة المحدثة هذه تنفيذاً تاماً. وسيضع المكتب استراتيجية تعاون إنمائي بهدف دعم تنفيذ خطة العمل والمتابعة. وسيكون أحد ركائز استراتيجية التعاون الإنمائي هو الارتباط بصندوق أهداف التنمية المستدامة المشترك. وستشمل العناصر الأخرى للاستراتيجية مواصلة بناء شراكات ثنائية وشراكات بين القطاعين العام والخاص.

مشروع القرار

٣٢. رهناً بالإرشاد الذي سيقدمه مجلس الإدارة في مناقشته موضوع تجديد خطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب، طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي مراعاة تامة الاستراتيجية المقترحة والعناصر التشغيلية الواردة في الوثيقة GB.338/POL/2 عند تخصيص ما قد يتاح من موارد أثناء فترة السنتين الحالية وفي فترات السنتين المقبلتين من أجل نشاط المكتب بشأن عمالة الشباب، وأن يسهل حشد الموارد من خارج الميزانية بغية تنفيذ خطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠.

الملحق

العناصر المقترحة لخطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠

المجموعة ألف: تطوير المعارف ونشرها		المجموعة باء: المساعدة التقنية وبناء القدرات	
إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة	إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة
١. جمع بيانات سوق عمل الشباب وتجميعها ونشرها: (أ) إصدار ونشر تقارير عن اتجاهات عمالة الشباب العالمية (كل سنتين). (ب) المنهجية والبيانات والتحليلات بشأن حالات الانتقال من المدرسة إلى العمل وطوال الحياة، بما في ذلك التعمق في مختلف سياقات التنمية الاجتماعية الاقتصادية، مصنفة حسب نوع الجنس وحسب خصائص أخرى. (ج) تحليلات اتجاهات عمالة الشباب الوطنية والإقليمية والعالمية، فيما يتعلق بتغير المناخ والمحركات البيئية الأخرى والسلامة والصحة المهنية والتحولات الديمغرافية والهجرة والتغير التكنولوجي والسمة غير المنظمة وترتيبات عمالة متنوعة بما في ذلك ظهور أشكال جديدة من العمالة ومسائل أخرى تؤثر على مستقبل عمل الشباب. وستراعي التحليلات مراعاة تامة كمية الوظائف ونوعيتها والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين والإعاقة والإندماج والشباب الريفي والصحة العقلية والعنف والتحرش وغير ذلك من مواطن استضعاف الشباب. (د) المعارف بشأن الشباب غير الملتحقين بالعمل ولا بالتعليم ولا بالتدريب، وخصوصاً النساء. (هـ) النشر من خلال بوابة مخصصة ووسائل أخرى.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب^١ (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، الإحصاءات، التنمية والاستثمار، البحوث، المهارات، المنشآت، إدارة العمل/ السلامة والصحة المهنية، الحماية الاجتماعية) والمكاتب الإقليمية والفرق المعنية بالعمل اللائق.	١. البيانات والاتجاهات المدرجة في المساعدة التقنية: (أ) تصميم الأدوات وتقديم الخدمات الاستشارية وخدمات بناء القدرات إلى الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة. (ب) البيانات والاتجاهات والأدلة تحسن حافظة التعاون الإنمائي القائمة والجديدة بشأن عمالة الشباب. (ج) تحديث مرفق معارف الوظائف اللائقة لصالح الشباب بصورة منتظمة بهدف توفير صناعة القرار القائم على الأدلة بشأن عمالة الشباب. (د) دعم الوكالات المراقبة ووكالات الإحصاء الوطنية بشأن البيانات المتعلقة بعمالة الشباب. ٢. المساعدة التقنية: (أ) تقديم المساعدة التقنية بهدف رصد تدخلات عمالة الشباب وتقييمها. (ب) إجراء مشاورات ومناقشات (وجهاً لوجه وغير الانترنت) مع أصحاب المصلحة المتعددين بشأن ما هو مناسب من أجل إثراء مجتمع الممارسات فيما يتصل بمرفق معارف الوظائف اللائقة لصالح الشباب. ٣. أنشطة بناء القدرات على المستويات الدولية والإقليمية والقطرية (أكاديميات ثلاثية ودورات تدريبية بشأن مسائل سياسية ناشئة محددة (بما في ذلك الشباب غير الملتحقين بالعمل ولا بالتعليم ولا بالتدريب) وتقديم الاستشارة إلى الهيئات المكونة بشأن البحث والسياسة القائمين على الأدلة وغيرها).	فريق العمل المعني بعمالة الشباب، (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، المهارات، الإحصاءات، مركز التدريب الدولي - منظمة العمل الدولية، المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق. فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، التنمية والاستثمار، المهارات، البحوث، الحماية الاجتماعية، مركز التدريب الدولي - منظمة العمل الدولية)
٢. تقييم الأثر: (أ) طرق منظمة العمل الدولية في تقييم سياسات وتدخلات عمالة الشباب.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، التنمية والاستثمار،		

المجموعة ألف: تطوير المعارف ونشرها		المجموعة باء: المساعدة التقنية وبناء القدرات	
إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة	إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة
(ب) أدلة بشأن ما هو مناسب في تدخلات سوق عمل الشباب وطريقة إجرائها والجهة الموجهة إليها، بما في ذلك المسائل المؤثرة على مستقبل عمل الشباب.	المهارات، البحوث، التقييم		
(ج) عمليات استعراض توليفية وتحليلات للممارسات الجيدة من أجل تشجيع وظائف لائقة للشباب تكون مكيفة مع أصحاب المصلحة المتعددين المعنيين بعمالة الشباب.			
١. تصميم وتحسين جيل جديد من نماذج التدخل التي تدعم الانتقالات المتواصلة لصالح مستقبل العمل ومشاركة الشباب مشاركة بناءة.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، المعايير، المهارات، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل، ظروف العمل، المساواة بين الجنسين، الإيدز، الهجرة بين الجنسين، الإيدز، البحوث، السياسات القطاعية، التنمية والاستثمار، الوظائف الخضراء)	١. المساعدة التقنية في صياغة وتحسين واستعراض سياسات عمالة الشباب الوطنية التي تدعم أسواق العمل الشاملة والانتقالات المتواصلة نحو مستقبل العمل. بما في ذلك ما يلي: (أ) قابلية عمل الشباب؛ مهارات الشباب؛ التعلم القائم على العمل (برامج التلمذة الصناعية الجيدة والتمرن والاعتراف بالتعلم المسبق). (ب) الحقوق في العمل لصالح الشباب (الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين ومنع العنف والتحرش في مكان العمل). (ج) حصول جميع الشباب على الضمان الاجتماعي. (د) تحديث خدمات العمالة، على سبيل المثال بناء قدرات الشباب من أجل البحث عن عمل وتحسين منصات مطابقة الوظائف وتحسين آليات الاستهداف والتوعية (من أجل خدمة فئات الشباب المحرومة والتي يصعب الوصول إليها). (هـ) التعلم المتواصل من أجل مجتمع نشط مدى الحياة.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، المهارات، الحماية الاجتماعية، المساواة بين الجنسين، الإيدز، العمل وظروف العمل، الهجرة بين الجنسين، الإيدز، البحوث، السلامة والصحة المهنية، المساواة بين الجنسين، الإيدز، البحوث، السياسات القطاعية، التنمية والاستثمار، الوظائف الخضراء)
٢. أدوات ومبادئ توجيهية من أجل نُهج التعلم المتواصل المكيفة لصالح الشباب.			
٣. بحث بشأن المسائل السياسية المتعلقة بمستقبل عمل الشباب فيما يخص قدراتهم: (أ) الهجرة وقابلية نقل الحقوق والمهارات. (ب) التعلم المتواصل. (ج) الحماية الاجتماعية لصالح الشباب. (د) السلامة والصحة المهنية والرفاه بما في ذلك أثر التكنولوجيات الجديدة في العمل على الصحة العقلية. (هـ) قيم الشباب وطموحاتهم بشأن العمل.			
١. بحوث وأدوات من أجل تحسين نتائج الحوار الاجتماعي لصالح الشباب، منبثقة عن المفاوضات أو تنفيذ سياسات سوق العمل وغيرها من السياسات المؤثرة في مستقبل عمل الشباب، بما في ذلك الحوار الاجتماعي العابر للحدود.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، التنمية والاستثمار، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المنشآت، السياسات القطاعية، المعايير، الحماية الاجتماعية، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل)	١. مساعدة تقنية مبنية على الطلب بهدف دعم رصد حقوق الشباب في العمل وإعداد التقارير عنها. ٢. تقديم نموذج تدريب، بما في ذلك التعلم عن طريق الإنترنت، وأنشطة تدريبية إلى الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة. ٣. مساعدة تقنية مبنية على الطلب بهدف ضمان حماية مناسبة لعمل الشباب.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، المعايير، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، المنشآت، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، إدارة العمل/ السلامة والصحة المهنية، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، مكتب
٢. أدوات من أجل دعم مشاركة الشباب مشاركة ناجحة في الحوار الاجتماعي.			
٣. طريقة تقييم من أجل ضمان شمولية وفعالية مؤسسات الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الوطنية، بما في ذلك ما يتعلق بالشباب وشواغلهم بشأن سوق العمل.			

المجموعة ألف: تطوير المعارف ونشرها		المجموعة باء: المساعدة التقنية وبناء القدرات	
إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة	إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة
٤. تتبع وتحليل اتجاهات حماية حقوق الشباب في العمل، بما في ذلك عدم التمييز القائم على السن. ٥. الممارسات الجيدة بشأن الالتزام بمعايير العمل الدولية وممارسة الحقوق في العمل في صفوف الشباب. ٦. المعارف بشأن صوت الشباب وتمثيلهم في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.	وظروف العمل، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل (المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق).	٤. مساعدة تقنية مبنية على الطلب بهدف دعم مبادرات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وعمليات رسم معالم سياسات عمالة الشباب. ٥. بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بعمالة الشباب، بما في ذلك استشارات ومناقشات شاملة وجهاً لوجه وعبر الانترنت بشأن الجيل الجديد من سياسات عمالة الشباب.	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، الحماية الاجتماعية، مركز التدريب الدولي - منظمة العمل الدولية (المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والفرق المعنية بالعمل اللائق)
١. بحوث بشأن أثر السياسات الكلية على خلق الوظائف لصالح الشباب. ٢. أدلة على أثر التحول الهيكلي على عمالة الشباب مع التركيز على التغيرات في الإنتاجية ونوعية الوظائف. ٣. أدلة على تغيرات في نوعية الوظائف: السمة غير المنظمة والبطالة الجزئية والمداخل ودمج الشباب في سوق العمل. ٤. بحوث وأدوات من أجل وضع سياسات سوق العمل بهدف تسهيل انتقال الشباب إلى العمل اللائق، بما في ذلك الشباب غير المتحقين بالعمل ولا بالتعليم ولا بالتدريب ومجموعات الشباب المحرومة^٢. ٥. معارف بشأن قطاعات تمتلك إمكانات كبيرة لعمالة الشباب مثل قطاعات الصحة والسياحة والرياضة، وبشأن مساهمة الاقتصادات الريفية والرقمية والدائرية واقتصاد الرعاية في عمالة الشباب. ٦. دراسات استقصائية وعمليات تجميع وتحليل سياسات واستراتيجيات عمالة الشباب الوطنية وإعداد تقارير عنها (المؤشر ٨-ب-١). ٧. بحوث عن المسائل السياسية المتعلقة بمستقبل عمل الشباب فيما يخص العمالة المنتجة والعمل اللائق. ٨. معارف بشأن رقمنة العمل وأشكال العمالة الجديدة في اقتصاد المنصات (حماية البيانات والخصوصية والحق في "الانقطاع" والأثر على الحرية النقابية والحوار الاجتماعي، الخ). ٩. معارف بشأن أنماط الإنتاج والاستهلاك المتغيرة. ١٠. معارف بشأن بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع وللمنشآت المستدامة بهدف خلق عمالة شباب لائقة. ١١. معارف بشأن إدماج المهاجرين واللاجئين الشباب في سوق العمل من أجل مجتمع شامل.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، الإحصاءات، التنمية والاستثمار، البحوث، الوظائف الخضراء، السياسات القطاعية، الحماية الاجتماعية، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، المعايير، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، الهجرة اليد العاملة).	١. مساعدة تقنية مبنية على الطلب بهدف دعم تفعيل سياسات واستراتيجيات عمالة الشباب الوطنية، بما في ذلك ما يلي: (أ) برامج العمل الأول. (ب) روح المبادرة لدى الشباب والعمل للحساب الخاص وتنمية المنشآت الاجتماعية. (ج) إتاحة تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة من أجل خلق عمالة شباب لائقة. (د) انتقال الشباب نحو السمة المنظمة. (هـ) تعزيز عمالة الشباب في الأوضاع الهشة. (و) قطاعات تمتلك إمكانات كبيرة لصالح عمالة الشباب مثل قطاعات الصحة والسياحة والرياضة، ومساهمة الاقتصادات الريفية والرقمية والدائرية واقتصاد الرعاية في عمالة الشباب. (ز) برامج عمالة عامة لصالح الشباب. ٢. بناء القدرات بشأن السياسات والتدخلات بهدف تعزيز عمالة الشباب عن طريق التحول الهيكلي.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، التنمية، الأسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، الخضراء، الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي، الحماية الاجتماعية، السياسات القطاعية، المعايير) والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق

^١ سوف يتشكل فريق عمل منظمة العمل الدولية المعني بعمالة الشباب من زملاء في الإدارات التقنية يؤدون دور نقاط اتصال.

^٢ بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة والشباب من الشعوب الأصلية أو الشباب المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

المجموعة جيم: الشراكات والتوعية	
إجراءات بشأن ما يلي	
١. تعزيز وتعميم المساواة بين الجنسين ونهج قائم على الحقوق من أجل الاستثمارات في عمالة الشباب في جميع الشراكات ووسائل التوعية القائمة والجديدة المتعلقة بعمالة الشباب (حملات، أحداث).	على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب
٢. تعزيز دور منظمة العمل الدولية الجامع في تحسين الحوار الاجتماعي بشأن عمالة الشباب من أجل تشجيع الشراكات الإقليمية والمواضيعية التي تسبر غور قضايا تتعلق بمستقبل عمل الشباب، استناداً إلى أدلة واتجاهات وبيانات جديدة صادرة عن المكتب.	على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، المساواة بين الجنسين، الإيدز، السياسات القطاعية)
٣. الإرتقاء بالمبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب ومرفق المعارف التابع لها من أجل زيادة قصوى في اهتمام أصحاب المصلحة المتعددين بالتحدي أمام عمالة الشباب ودعم تنمية المعارف ونشرها بشأن ما هو مناسب من أجل تحسين نتائج سوق عمل الشباب، بالتوازي مع إجراءات عالمية وإقليمية ومحلية مركزة ترمي إلى تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب.	على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب (فروع سياسات العمالة وسوق العمل)
٤. تعزيز دور منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة عن تحقيق غايات ومؤشرات برنامج عام ٢٠٣٠ المتعلقة بعمالة الشباب - الغاية ٨-٦ والمؤشر ٨-ب١ - بهدف الدفع قدماً بالمعارف والتوعية والوعي من أجل حشد الإرادة السياسية حول توفير العمل اللائق لصالح الشباب في المنتدىات والعمليات العالمية والإقليمية والوطنية الرئيسية.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (سياسات العمالة وسوق العمل، الإحصاءات)
٥. التواصل المنتظم مع الشراكات المتعلقة بالشباب على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية بهدف ترسيخ الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في مجال عمالة الشباب وتحقيق قيمة إضافية.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (سياسات العمالة وسوق العمل وإدارة التعاون متعدد الأطراف والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق)
٦. تعزز المؤتمرات الدورية بشأن عمالة الشباب، التي ينظمها أو يدعمها المكتب، فرصاً من أجل نشر منتجات معارف منظمة العمل الدولية ومرفق معارف الوظائف اللائقة لصالح الشباب وإجراءات استعراض النظراء فيما يتعلق بسياسات وبرامج عمالة الشباب، وتسهيل تحديد فرص تعاون جديدة وحشد الموارد.	على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب (سياسات العمالة وسوق العمل، مركز التدريب الدولي - منظمة العمل الدولية)
٧. تعزيز تمثيل الشباب وحقوقهم وأصواتهم. تنظيم منتدى ثلاثي عالمي للشباب عام ٢٠٢٥ من أجل تقييم (نصف مرحلي) حالة تحقيق غايات ومؤشرات برنامج عام ٢٠٣٠ المتعلقة بعمالة الشباب. دعم إجراء مناقشات ثلاثية إقليمية ووطنية بين الشباب.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، المعايير، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، مركز التدريب الدولي - منظمة العمل الدولية)
٨. دعم الحوار الاجتماعي من أجل تحقيق عمالة منتجة وعمل لائق لصالح الشباب وبمشاركتهم.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، سياسات العمالة وسوق العمل، المنظمة الدولية لأصحاب العمل، الاتحاد الدولي لنقابات العمال)
٩. تكثيف حشد الموارد مما يحسن المشاركة في منصة المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب والشراكات الأخرى القائمة من أجل توسيع وتنويع حافظة منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب
ستواصل إدارة الاتصالات والمعلومات توفير الدعم والمشورة في التواصل بهدف ضمان أن يكون الجمهور الرئيسي على دراية بمعارف وبحوث وأحداث ومبادرات منظمة العمل الدولية المتعلقة بعمالة الشباب والمتفق عليها بموجب خطة العمل والمتابعة وأن يشارك فيها.	
التعاون الإنمائي: سوف تدعم إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي حشد الموارد وبناء الشراكات من أجل تنفيذ خطة العمل والمتابعة والارتقاء بها.	