

مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

POL

قسم وضع السياسات

جزء العمالة والحماية الاجتماعية

التاريخ: ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠

الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

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

غرض الوثيقة

قام المكتب بإنفاذ القرار المعنون "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات" الذي اعتمدته 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 هذه الوثيقة في الاعتبار الوضع الاقتصادي والاجتماعي الراهن وغير المسبوق الذي وأدته جائحة كوفيد-١٩، إلى جانب الاحتياجات الحالية والمستقبلية للهيئات المكونة في مواجهة التحدي المتمثل في عمالة الشباب والاستجابة إلى عالم عمل ما فتئ يتطور في سياق إعلان مؤوية 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 ٣٤).

ملاحظة: أُرِجى النظر في هذا البند من الدورة ٣٣٨ (آذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة. وهذه الوثيقة هي نسخة منقّحة من الوثيقة GB.338/POL/2، أضيف إليها آخر ما استجد من تطورات منذ آذار/مارس ٢٠٢٠.

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 العمالة وأسواق العمل والشباب.

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 وأزمة كوفيد-١٩ الحالية التي أفضت إلى آثار متباينة على عمالة الشباب في كافة أنحاء العالم،^١ يقترح المكتب خطة العمل والمتابعة هذه بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠. وهدف خطة العمل هو تعزيز استجابات سياسية متسقة وزيادة تأثيرها من أجل مواجهة الوضع الراهن الذي فاقمته أزمة كوفيد-١٩ وضمان مستقبل عمل أفضل للشباب. ويراعي المكتب في اقتراحه الدروس المستفادة من خطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٩^٢ والتي نُفذت استجابة للقرار بعنوان "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات" والاستنتاجات المصاحبة له، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠١ (٢٠١٢) في أعقاب الأزمة المالية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. كما يولي المكتب الاعتبار الواجب للخصائص الإقليمية والقطرية والمحلية.^٣
٢. وتسببت أزمة كوفيد-١٩ في صدمة ثلاثية للشباب. فقد قضت على فرص العمل ودفعت بهم إلى وظائف ذات نوعية أقل؛ وعطلت تعليمهم وتدريبهم؛ ووضعت عقبات رئيسية أمام الساعين إلى دخول سوق العمل أو التنقل بين الوظائف. وتشير البيانات المتاحة إلى وجود زيادة كبيرة وسريعة في بطالة الشباب منذ شباط/فبراير ٢٠٢٠، ويؤثر ذلك على الشباب أكثر من الشبان.^٤
٣. كما زادت الأزمة من تعزيز أوجه انعدام المساواة الهيكلية والهشاشة في المجتمع وفي عالم العمل، وكان لها تأثير كبير على تطلعات الشباب. وأظهر مسح أجري في نيسان/أبريل ٢٠٢٠ فيما يتعلق بالشباب وكوفيد-١٩^٥ أن ٣٨ في المائة من الشباب على مستوى العالم غير متأكدين من مستقبلهم المهني و١٦ في المائة منهم قلقون بشأنه. وأكثر الشباب قلقاً بشأن مستقبلهم هم أولئك غير الملحقين بعمل أو تعليم أو تدريب، وأفاد ٢٢ في المائة منهم بأنهم يشعرون بالقلق إزاء آفاق حياتهم المهنية. والشابات، في المتوسط، أقل ثقة وأكثر غموضاً من الشبان بشأن المستقبل.
٤. وقبل جائحة كوفيد-١٩، كان الشباب أصلاً في وضع محفوف بالمخاطر في سوق العمل. وبالفعل، ارتفع معدل بطالة الشباب في العالم بشكل طفيف من ١٣,٤ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ١٣,٦ في المائة في عام ٢٠١٩. ويخفي هذا الرقم الإجمالي تبايناً إقليمياً كبيراً، حيث يتراوح معدل بطالة الشباب بين ١٠,٨ في المائة في أفريقيا و٢٢,٩ في المائة في الدول العربية. بالإضافة إلى ذلك، يجد الشباب العاملون أنفسهم في وظائف تميل إلى أن تكون وظائف سيئة النوعية. وفي عام ٢٠١٩، قرابة ١٢٦ مليون عامل شاب (٢٩,٣ في المائة) كانوا يعيشون في فقر مدقع أو متوسط. والعمال الشباب في أفريقيا هم الأكثر تضرراً، حيث يعاني أكثر من ٦٤ في المائة منهم من حالة الفقر. وفي عام ٢٠١٦، كان ثلاثة من كل أربعة عمال شباب في جميع أنحاء العالم ضالعين في عمالة غير منظمة. وكان هذا المعدل أعلى في أفريقيا وآسيا، حيث كانت نسبة ٩٥ في المائة و٨٦ في المائة من العمال الشباب، على التوالي، يعملون في وظائف غير منظمة. وعلى الصعيد العالمي، ازدادت أيضاً نسبة الشباب غير الملحقين بعمل أو تعليم أو تدريب بشكل طفيف منذ عام ٢٠١٢. وفي عام ٢٠١٩، كان خمس الشباب (٢٢,٢ في المائة) في العالم ينتمون إلى هذه الفئة وثلاثاهم من الإناث. وبشكل عام، إن الغاية ٨-٦ من برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) الرامية إلى الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب بحلول عام ٢٠٢٠ - لا تزال اليوم بعيدة المنال في أعقاب أزمة كوفيد-١٩، ولن تتحقق إلا في حال اتخاذ إجراءات عاجلة ومستدامة.

^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 الوثيقة GB.316/INS/5/2.

^٣ كانت خطة العمل السابقة تشمل فترة من سبع سنوات وجرى تنفيذها بشكل تام بحلول عام ٢٠١٩. وتشمل الخطة المقترحة فترة من عشر سنوات لتتضمن مع برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة.

^٤ انظر:

ILO, *Preventing Exclusion from the Labour Market: Tackling the COVID-19 Youth Employment Crisis*, ILO Brief, May 2020.

^٥ أجرى المسح كل من منظمة العمل الدولية، المجموعة الرئيسية للأطفال والشباب، الرابطة الدولية لطلاب العلوم الاقتصادية والتجارية، المنتدى الأوروبي للشباب، صندوق الاتحاد الأوروبي الاستئماني لحالات الطوارئ في أفريقيا، مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.

٥. وتبرز اختلافات إقليمية في نتائج عمالة الشباب - ففي أوروبا وآسيا الوسطى مثلاً، انخفضت معدلات الالتحاق بالعمل أو التدريب إلى ١٤,٥ في المائة في عام ٢٠١٩. ويُعزى هذا التراجع إلى حد كبير إلى انخفاض كبير سجله الاتحاد الأوروبي في أعقاب التدخلات واسعة النطاق كجزء من برنامج "ضمان الشباب" التابع للاتحاد الأوروبي. وتجدر الإشارة إلى استمرار الفارق بين الشباب (١٦,٧ في المائة) والشبان (١٢,٤ في المائة). وفي الأمريكتين، كانت معدلات الالتحاق بالعمل أو التدريب أقرب إلى المتوسط العالمي، حيث شكلت ١٩,١ في المائة من السكان الشباب في عام ٢٠١٩. وفي أماكن أخرى، كانت المعدلات أعلى وأوجه التفاوت من حيث نوع الجنس أكثر وضوحاً؛ على سبيل المثال، في عام ٢٠١٩، في الدول العربية، كانت نسبة ٣٤ في المائة أو واحد من كل ثلاثة من الشباب غير ملتحق بالعمل أو التعليم أو التدريب. وفي آسيا والمحيط الهادئ، كان الرقم المقابل له هو ٢٤,٢ في المائة. وفي كلا الإقليمين، كانت الشباب أكثر احتمالاً بثلاث مرات من الشباب للتواجد في هذه الفئة.^٦
٦. وفي عام ٢٠١٩، أشارت التقديرات إلى أنّ النمو الاقتصادي العالمي الحقيقي انخفض إلى ٢,٩ في المائة، في حين قُدر نمو التجارة العالمية على أنه تراجع إلى حد كبير إلى ١,١ في المائة، وهو أدنى معدل نمو منذ الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٨. وهذا ما كان عليه الوضع عندما اندلعت أزمة كوفيد-١٩ والتي فرضت ضغوطاً هائلة على الاقتصادات في كافة الأقاليم. وعلى الصعيد العالمي، من المتوقع أن ينخفض الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٤,٩ في المائة في عام ٢٠٢٠،^٧ في حين قدرت منظمة العمل الدولية أنّ ساعات العمل انخفضت بنسبة ١٧ في المائة في الفصل الثاني من عام ٢٠٢٠ (مقارنة بالفصل الرابع من عام ٢٠١٩).^٨ وهذا التراجع المتسارع مضر بشكل خاص بالشباب، لأنّ فرص عملهم مقارنة بكبار السن من العمال، أكثر عرضة لتغيرات دورة الأعمال والانكماش الاقتصادي.
٧. واتجاهات العولمة والتحويلات الديمغرافية والتكنولوجيات الجديدة وتغير المناخ تزيد من تعقيد تحديات عمالة الشباب. وعلى الرغم من أنّ السكان يتقدمون في السن على مستوى العالم، سيكون هناك المزيد من الشباب الذين يدخلون سوق العمل في البلدان الناشئة والنامية، حيث ستعيش الغالبية العظمى (٨٩,٢ في المائة) من ١,٣ مليار شاب في عام ٢٠٣٠. وعليه، فإن خلق فرص عمل لائقة لهؤلاء الشباب هو أولوية سياسية في هذه البلدان. وفي حين أن شيخوخة السكان تفرض ضغوطاً متزايدة على نظم الحماية الاجتماعية، فإنها تقدم أيضاً فرص عمل جديدة للشباب في قطاعي الصحة والرعاية، على سبيل المثال، والتي هي وستظل أكثر أهمية من أي وقت مضى أثناء أزمة كوفيد-١٩ وبعدها. ومع ذلك، فيما يتعلق بالتوظيف، تأثر الشباب بشكل خاص بأزمة كوفيد-١٩ بسبب التمثيل المفرط في القطاعات الأكثر تضرراً (السكن وخدمات الطعام وتجارة الجملة والتجزئة والتصنيع والعقارات وقطاع الأعمال والأنشطة الإدارية).^٩
٨. وفي حالات النزاع والكوارث، يمكن أن تؤدي أزمة كوفيد-١٩ إلى تفاقم المظالم وتؤدي إلى الصراع الذي يمكن أن يفوض التنمية والسلام والتماسك الاجتماعي. وبالتالي، كما هو مبين في توصية العمالة والعمل اللانق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لأولئك الشباب الذين أصبحوا مستضعفين بشكل خاص بسبب الأزمة في مثل هذه الأوضاع. وقد لوحظ هذا أيضاً في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل (إعلان المئوية).^{١٠}
٩. وقد سلطت الأزمة الحالية الضوء أيضاً على التحديات والفرص التي تتيحها التكنولوجيات الجديدة، وخاصة لصالح الشباب. وأظهر التاريخ أنّ التقدم التكنولوجي يمكن أن يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة على الرغم من أنّ الانتقال لا يحصل دائماً بسلاسة. وخلال السنوات الأخيرة، أصبحت التكنولوجيات الرقمية الجديدة على وجه الخصوص تقدم مجموعة واسعة من أشكال العمالة الجديدة والمتنوعة، مما سمح بمزيد من المرونة على الرغم من أنّ هذه الوظائف ليست وظائف لائقة على الدوام. وفي هذا السياق، يشير إعلان المئوية إلى أهمية السياسات والتدابير التي تستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات.

^٦ انظر: ILO, *Global Employment Trends for Youth 2020*.

^٧ انظر: IMF, *World Economic Outlook Update*, June 2020.

^٨ انظر: ILO, *COVID-19 and the world of work, sixth edition*, ILO Monitor, 23 September 2020.

^٩ انظر: ILO, *COVID-19 and the world of work, second edition*, ILO Monitor, 7 April 2020.

^{١٠} يؤكد إعلان المئوية من جديد أهمية إيلاء اهتمام خاص للمناطق المتأثرة بالنزاعات والكوارث وغير ذلك من الحالات الإنسانية الطارئة في سياق تكثيف التعاون ضمن النظام متعدد الأطراف بغية تعزيز الاتساق السياسي.

١٠. وخلال عمليات الإغلاق التي تم فرضها في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم لمواجهة جائحة كوفيد-١٩، جرى تعميم العمل عن بُعد^{١١} على نطاق واسع، مما سمح للمنشآت مواصلة عملها على الرغم من الأزمة، وبالتالي تخفيف الخسائر في الناتج الاقتصادي والعمالة. ويوفر العمل عن بُعد للموظفين قدرًا أكبر من التحكم والمرونة في وقت عملهم، ولكن هناك بعض المخاوف حول قضايا التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية. ويرتدي هذا الجانب أهمية خاصة بالنسبة للشباب، لأنهم في الغالب هم من يقدمون الرعاية الأساسية في المنزل، ويسلط الضوء على قضية الاستثمار في اقتصاد الرعاية. ويقتصر العمل عن بُعد أيضاً إلى حد كبير على المهن التي تتطلب مهارات عالية ويستلزم نفاذاً عالي الجودة إلى الإنترنت. وعليه، فإن الانتقال إلى العمل عن بُعد قد يهدد بتفاقم انعدام المساواة القائمة بين الشباب في البلدان المتقدمة وأولئك المتواجدين في البلدان النامية. بالإضافة إلى ذلك، في حين أن الشباب عادة ما يكونون في وضع أفضل من العمال الأكبر سناً للانتقال إلى وظائف جديدة متعلقة بالتكنولوجيا،^{١٢} إلا أنهم يميلون إلى امتلاك خبرة وشبكات عمل محدودة، مما يقلل من فرصهم في الوصول إلى وظائف لائقة أو تطوير مسارهم المهني في الاقتصاد الرقمي.

١١. وكان الشباب في طليعة حملات الاستدامة البيئية. ولتغير المناخ آثارٌ بعيدة المدى على المجتمعات ونظم الإنتاج وأسواق العمل، مما قد يؤدي إلى هجرة الشباب المرتبطة بالمناخ. ومن شأن معالجة قضايا المناخ وتوسيع الاقتصاد الدائري أن يخلق فرص عمل لائقة جديدة، غير أن هذه الفرص ستحتاج إلى أن تتطابق مع المهارات المناسبة وتدابير الدعم لتمكين الانتقال العادل إلى هذه الوظائف الجديدة.

١٢. واستجابة للتحديات المستمرة والناشئة في مجال عمالة الشباب، ولا سيما في سياق الأزمة الحالية لكوفيد-١٩، هناك اهتمام دولي قوي بمعالجة هذه القضايا تقابله زيادة في الطلب على المستوى القطري للحصول على دعم منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بهذا الموضوع. والمنتديات الدولية، مثل مجموعة العشرين ومجموعة BRICS^{١٣} ومنظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات متعددة الأطراف والمصارف الإقليمية والمنتدى الاقتصادي العالمي والقطاع الخاص، تعطي الأولوية الآن لعمالة الشباب. ومن المرجح أن تعيق أزمة كوفيد-١٩ تحقيق أهداف التنمية المستدامة أكثر فأكثر، ما لم يتخذ جميع أصحاب المصلحة إجراءات متضافرة وجماعية.

١٣. وفي السياق أعلاه، من الضروري أن تجدد منظمة العمل الدولية التزامها بعمالة الشباب، ولا سيما من خلال خطة العمل والمتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠. وأشار واضعو تقييم مستقل رفيع المستوى لاستراتيجية منظمة العمل الدولية وإجراءاتها لتحسين آفاق عمالة الشباب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٧، أجري في عام ٢٠١٨ إلى أن الدعوة إلى العمل لا تزال ذات صلة كما كانت عليه على الدوام. وبناءً على النتائج التي تحققت خلال فترة التقييم، أوصوا منظمة العمل الدولية بمواصلة نشاطها في معالجة عمالة الشباب. كما دعت الوثيقة إلى: تجديد العمل بشأن عمالة الشباب مع التركيز على جانب الطلب في سوق العمل والقضايا المتعلقة بمستقبل العمل؛ إرساء الشراكات؛ دعم الجهود الرامية إلى حشد الموارد المستدامة. وطلب مجلس الإدارة من المدير العام في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨) أن يأخذ في الاعتبار التوصيات المنبثقة عن هذا التقييم المستقل رفيع المستوى وأن يضمن تنفيذها بشكل مناسب.^{١٤}

١٤. وأدت الأزمة الحالية إلى تسريع وتيرة بعض التغيرات المستقبلية في العمل، مثل الرقمنة. ويوفر إعلان المؤمية إرشادات ذات صلة للتعافي وإعادة البناء بشكل أفضل بعد هذه الأزمة. لذلك، تحتاج خطة العمل والمتابعة للعقد المقبل إلى أن تكون راسخة بالكامل في إعلان المؤمية، الذي يشير إلى أنه لا بد من 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 بإعلان المؤمية، يدعو المؤتمر مجلس الإدارة إلى أن يضمن المتابعة والاستعراض المنتظم لتنفيذ إعلان المؤمية، مما سيكون له آثار على عمالة الشباب. علاوة على ذلك، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثالثة والسبعين (٢٠١٩) القرار ٣٤٢/٧٣ الذي يعترف بما يكتسبه إعلان المؤمية من أهمية خاصة في إنارة السبيل أمام عمل منظومة الأمم المتحدة من أجل صياغة نهج يركز على الإنسان في تناول مستقبل العمل، ويطلب إلى صناديق الأمم

^{١١} انظر: ILO, "The home as workplace: Trends and policies for achieving decent work", forthcoming.

^{١٢} انظر: ILO, *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*, 2017.

^{١٣} تجتمع يضم البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا.

^{١٤} الوثيقة GB.334/PV، الفقرة ٨٨٨.

المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة ومؤسساتها المالية أن تنتظر في إدراج المضامين السياسية الواردة في إعلان المؤمية ضمن إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة.

١٥. وعليه، فإن خطة العمل والمتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الحالية والمستقبلية للهيئات المكونة في مواجهة التحديات والفرص المتعلقة بعمالة الشباب، بالإضافة إلى الدروس المستفادة من المكتب والهيئات المكونة الثلاثية وشركاء منظمة العمل الدولية حول هذا الموضوع على مدى العقد الماضي. وتعترف هذه الخطة بأن لمنظمة العمل الدولية، بصفتها منظمة ثلاثية ومعيارية ابتداء من القرن الثاني، دوراً فريداً تضطلع به في المجتمع الدولي لضمان العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للشباب، تمثيلاً مع الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة.

١٦. وتحضيراً لمناقشة خطة العمل والمتابعة هذه التي كان من المقرر إجراؤها أساساً خلال انعقاد الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة، جرت مشاورات مكثفة بين مختلف إدارات منظمة العمل الدولية وكذلك مع الشركاء الاجتماعيين ومجموعة الحكومات والمكاتب الإقليمية في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠. وتم تحديث الوثيقة الحالية في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠، بالاستناد إلى جولة ثانية من المشاورات. كما استفادت من المشاورات التي أجريت مع الشباب خلال المنتدى العالمي من أجل عمالة الشباب، الذي عقد في أبوجا في آب/ أغسطس ٢٠١٩.^{١٥}

◀ ثانياً - الإطار الاستراتيجي لخطة العمل والمتابعة

١٧. على خلفية الأزمة الحالية لكوفيد-١٩، المترافقة بمحركات قوية للتغيير مثل التغيير التكنولوجي والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ والعولمة، فإن الهدف من خطة عمل منظمة العمل الدولية هو تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق لجميع الشباب الذين يطمحون إلى العمل وتحقيق المساواة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، من خلال نهج تحولي محوره الإنسان. وتهدف الاستراتيجية إلى تعزيز قيادة منظمة العمل الدولية في هذا المجال وتستند إلى الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات، التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠١٢ وإلى إعلان المؤمية، على النحو التالي:

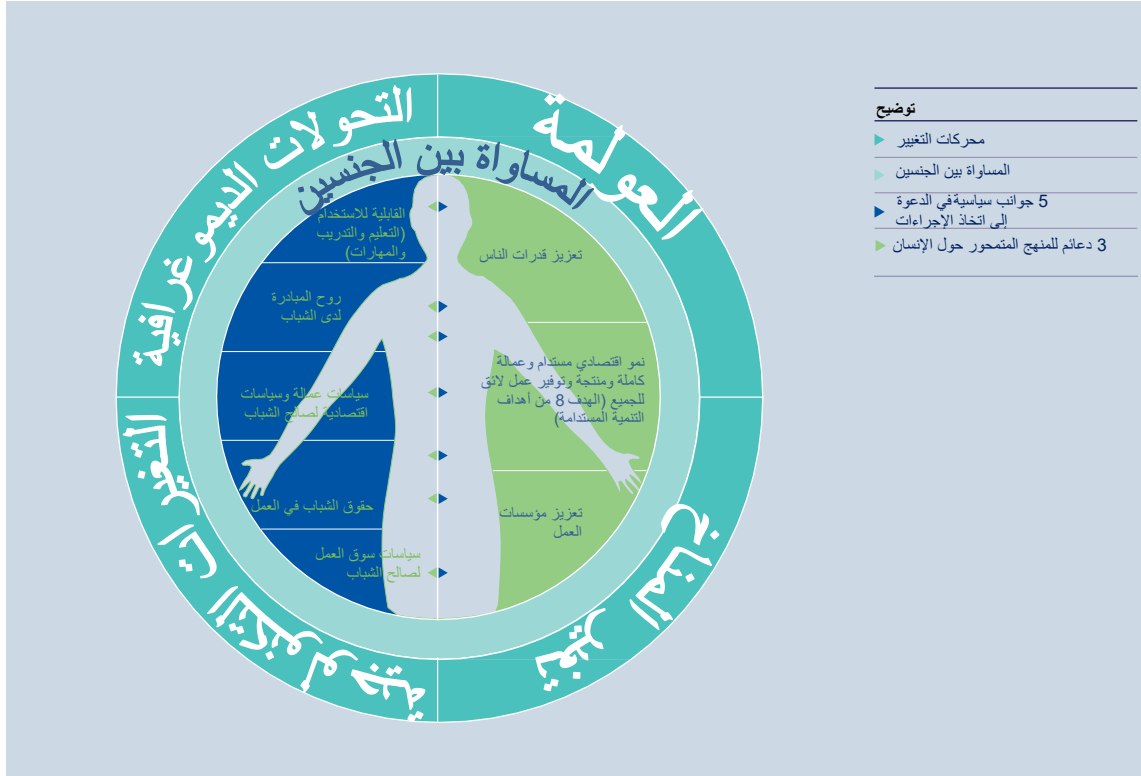
(أ) توصي دعوة عام ٢٠١٢ باعتماد تدابير ترمي إلى تعزيز النمو الاقتصادي المؤاتي للعمالة وخلق الوظائف اللائقة من خلال سياسات الاقتصاد الكلي والقابلية للاستخدام وسياسات سوق العمل وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب وحقوقهم، من أجل مواجهة الآثار الاجتماعية الناجمة عن أزمة عمالة الشباب، وفي الوقت نفسه ضمان الاستدامة المالية والضريبية. وتبين مبادئها التوجيهية نهجاً متوازناً ومتسقاً يعالج جانبي العرض والطلب في سوق العمل من أجل تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وفي نفس الوقت التركيز على الحماية الاجتماعية والحقوق. وتقر بأهمية إشراك الشركاء الاجتماعيين في رسم السياسات من خلال الحوار الاجتماعي والتركيز على إجراءات جانب الطلب.

(ب) ترى خطة العمل هذه العناصر من دعوة عام ٢٠١٢ 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 والتأكيد 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 وعماله كاملة ومنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع.^{١٦}

^{١٥} في المنتدى، أصدر المشاركون الشباب من "المجموعة الثلاثية وأكثر" بياناً يدعو منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة إلى التعاون بشكل أوثق مع الشباب في وضع وتنفيذ مبادئ توجيهية وسياسات وبرامج 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.

^{١٦} في ضوء أزمة كوفيد-١٩، اقترحت منظمة العمل الدولية إطاراً سياسياً يدمج حفز الاقتصاد والعمالة؛ يدعم المنشآت والوظائف والمداخل؛ يحمي العمال الشباب في مكان العمل ويعتمد على الحوار الاجتماعي لإيجاد الحلول.

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



١٨. ويعيد الإطار الاستراتيجي لخطة عمل ومتابعة عمالة الشباب، الموضح في الشكل أعلاه، مواعمة تعزيز عمالة الشباب مع إطار إنمائي يضع الشباب في صميم السياسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية. وتحقيقاً لهذا الغرض، سيعزز العمل المستقبلي السياسات والاستراتيجيات والبرامج التي تدعم دخول الشباب وإدماجهم في أسواق العمل وتسمح لهم بأن يصبحوا أعضاء فاعلين مدى الحياة في المجتمع وتضمن حماية حقوقهم. كما سيقوي التدابير الفعالة الرامية إلى دعم الشباب من خلال التحولات التي سيواجهونها طوال حياتهم العملية، وسيعزز مشاركتهم في رسم معالم أسواق العمل المستقبلية من خلال الحوار الاجتماعي.

١٩. وبالنظر إلى التحديات المختلفة التي تواجهها الأقاليم والبلدان، ينبغي تكييف الاستجابات مع الاحتياجات والسياقات المحلية وربطها بالاستراتيجيات الإقليمية الحالية لمنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة فيما يتعلق بعمالة الشباب، مثل استراتيجية منظمة العمل الدولية المقبلة بشأن عمالة الشباب في أفريقيا. علاوة على ذلك، سوف تتمشى خطة العمل والمتابعة مع برنامج عام ٢٠٣٠، لا سيما الغايات ٨-٥ و ٨-٦ و ٨-ب من أهداف التنمية المستدامة والغايات ذات الصلة بالهدف ٤، ومع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، لاسيما النتائج ٣ و ٤ و ٥.^{١٨}

^{١٧} الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة: "تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام ٢٠٣٠." الغاية ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة: "بحلول عام ٢٠٢٠، الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب." الغاية ٨-ب من أهداف التنمية المستدامة: "وضع وتفعيل استراتيجية عالمية ل تشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لفرص للعمل، الصادر عن منظمة العمل الدولية، بحلول عام ٢٠٢٠."

^{١٨} النتيجة ٣: "التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع؛" النتيجة ٤: "المنشآت المستدامة بوصفها موطنة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق؛" النتيجة ٥: "المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه".

ثالثاً - إطار التنفيذ

٢٠. توخياً للاستمرارية، ستظل جوانب خطة العمل والمتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ على ما كانت عليه في الخطة السابقة، ولكن سيتم التركيز بشكل أكبر على الصلة بين مبادرات التعافي والقدرة على الصمود من أزمة كوفيد-١٩ والسعي نحو مستقبل عمل أفضل تمثيلاً مع إعلان المؤمية. وهذه الجوانب هي: تطوير المعارف ونشرها؛ المساعدة التقنية وبناء قدرات الهيئات المكونة؛ التوعية والشراقات. ويرد وصف للأنشطة المضطلع بها في إطار هذه المجالات الثلاث في الفقرات التالية. ويرد في الملحق اقتراح أكثر تفصيلاً، وإن لم يكن شاملاً، بشأن جوانب خطة العمل والمتابعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠.

تطوير المعارف ونشرها

٢١. تأخذ خطة العمل والمتابعة في الحسبان الميزة النسبية للمكتب في تطوير المعارف بشأن العمالة وسياسات سوق العمل من خلال التحليلات والمراجعات القوية المتعلقة بعمالة الشباب. وسوف يمتد البحث إلى الدعائم الثلاث لإعلان المؤمية، كما هو موضح في الملحق. وسيكلف المكتب بحوثه لدعم تطوير استراتيجيات وطنية متكاملة لعمالة الشباب، بما يتماشى مع المؤشر ٨-ب-١ من برنامج عام ٢٠٣٠، بشأن تفعيل استراتيجيات عمالة الشباب. ويتضمن ذلك تركيزاً قوياً على حفز الطلب على العمل والإنتاجية والمهارات لخلق المزيد من الفرص للشباب ودعم التعافي من الأزمة الاقتصادية وأزمة العمالة التي تسببت بها جائحة كوفيد-١٩. كما ستدعم البحوث نهجاً قائماً على الحقوق ومستداماً مدى الحياة للتحويلات في سوق العمل، بما في ذلك من خلال مؤشرات الانتقال من المدرسة إلى العمل وتحليلات السكان غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب. وستوثق خطة العمل والمتابعة ما نجح وتستكشف طرقاً جديدة لمواجهة تحديات وفرص عمالة الشباب في سياق الوضع الاجتماعي والاقتصادي الحالي غير المسبوق الناتج عن أزمة كوفيد-١٩، بما في ذلك من خلال الاستفادة من التقنيات الجديدة لتحسين دعم تعزيز العمل اللائق للشباب. وستنظر الخطة في مختلف المواقف الإقليمية والقطرية، مع التركيز على محركات التغيير المستقبلية وتأثيرها على عمالة الشباب، على النحو المبين في العناصر المقترحة لخطة العمل والمتابعة الواردة في الملحق، تحت المجموعة ألف.

٢٢. وستجرى بحوث قائمة على البيانات، بالاعتماد على مؤشرات سوق عمل الشباب. وحيثما أمكن ذلك، سيتم تصنيف النتائج لإظهار البيانات الخاصة بالشباب. وسترصد غايات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالشباب (٨-٥ و ٨-٦ و ٨-ب) من خلال المؤشرات ذات الصلة (٨-٥ و ٨-٦ و ٨-ب) التي تعتبر منظمة العمل الدولية هي الوكالة الراعية لها. وسيواصل المكتب الاستثمار في جمع البيانات الخاصة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة.^{٢٠}

٢٣. وستُنشر البحوث من خلال المنشورات والأدوات والمبادئ التوجيهية وغيرها من المنتجات المعرفية ومنصات المعارف ذات الصلة، بما في ذلك المرفق المعرفي للمبادرة العالمية بشأن فرص العمل اللائق للشباب، الذي أنشئ لدعم الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ سياسات واستراتيجيات بشأن عمالة الشباب، تكون مجدية من حيث التكاليف وتراعي قضايا الجنسين، مع التركيز على الجوانب المتعلقة بكمية الوظائف ونوعيتها.

المساعدة التقنية وبناء القدرات

٢٤. سيواصل المكتب تعزيز نشاطه في مجال المساعدة التقنية وبناء القدرات، على النحو المبين في العناصر المقترحة لخطة العمل والمتابعة الواردة في الملحق، تحت المجموعة باء. وسيركز النشاط بشكل عام على ما يلي:

- (أ) تعزيز سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين، بما في ذلك لصالح الشباب (المؤشر ٨-ب-١ من برنامج عام ٢٠٣٠) من أجل تحقيق انتعاش من أزمة كوفيد-١٩ يكون شاملاً وغنياً بالوظائف؛

^{١٩} ترد هذه المؤشرات في الإطار العالمي للمؤشرات المتعلقة بأهداف وغايات برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وهي مفصلة على النحو التالي: ٨-٥ "متوسط الدخل في الساعة للنساء والرجال، بحسب الوظيفة والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة"؛ ٨-٦ "معدل البطالة، بحسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة"؛ ٨-٦-١: "نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ سنة و ٢٤ سنة) خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب"؛ ٨-ب-١: "وجود استراتيجيات وطنية مكتملة وموضوعية قيد التنفيذ تتعلق بتشغيل الشباب، سواء بوصفها استراتيجية قائمة بذاتها أو عنصراً من استراتيجية وطنية للتشغيل".

^{٢٠} انظر:

- (ب) التركيز على الاستثمار وغير ذلك من السياسات المركزة على الطلب (الاقتصاد الكلي والقطاعي) وتعزيز تنظيم المشاريع والمهارات وسياسات سوق العمل النشطة، من أجل دعم إطار أكثر مرونة لخلق فرص العمل وتوفير الحماية الاجتماعية للشباب؛
- (ج) دعم عمليات التقييم والاستجابات السياسية لتأثير مستقبل اتجاهات العمل على عمالة الشباب، والتي تضخمت بسبب أزمة كوفيد-١٩، بما في ذلك في مجالات السلامة والصحة المهنيين والتكنولوجيا وتغير المناخ واقتصاد الرعاية؛
- (د) تعزيز بيئة سياسية مؤاتية لتنظيم المشاريع في صفوف الشباب، مع التركيز على تحسين وصول الشباب إلى التمويل والأسواق وخدمات تطوير الأعمال التجارية؛
- (هـ) توفير المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات الرقمية والمهارات الشخصية والتلمذة الصناعية الجيدة كمسار سليم يفضي إلى تحقيق العمل اللائق للشباب؛
- (و) تعزيز عدم التمييز والمساواة بين الجنسين وتطبيق معايير العمل الدولية والحقوق في العمل والانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية لدعم الشباب في إيجاد عمل لائق، بما في ذلك في القطاعات الجديدة التي توفر فرصاً أثناء التعافي من أزمة كوفيد-١٩؛
- (ز) تقديم الدعم المستمر لمبادرات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، التي تشرك الشباب في عمليات سياسات التوظيف، من خلال العمل أيضاً على تعزيز قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين على المساهمة في هذه المبادرات والعمليات؛
- (ح) تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية والكيانات الوطنية الأخرى، حسب الاقتضاء، بشأن تعزيز عمالة الشباب، بما في ذلك في سياق محركات العمل في المستقبل وأزمة كوفيد-١٩، من خلال التدريب الشخصي والتعلم عبر الإنترنت وغير ذلك من الطرائق؛
- (ط) إجراء عمليات تقييم قبل تدخلات عمالة الشباب وبعدها من أجل تعزيز المعارف بشأن فعالية السياسات في مختلف الأوضاع القطرية، لا سيما في ضوء تأثير أزمة كوفيد-١٩.

الشراكات والتوعية

٢٥. ستعزز خطة العمل والمتابعة مكانة منظمة العمل الدولية كجهة رائدة في قضايا عمالة الشباب في النظام متعدد الأطراف وخارجه، من خلال التعاون الاستراتيجي والترتيبات المؤسسية مع الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال عمالة الشباب. ومن شأن منظمة العمل الدولية أن ترسي شراكات بشأن عمالة الشباب لتوسيع نطاق العمل والتأثير وتعزيز المشاركة الهادفة للشباب (في متابعة المنتدى العالمي من أجل عمالة الشباب واستراتيجية الأمم المتحدة للشباب) والتواصل مع العمليات والمنتديات العالمية والإقليمية ذات التأثير الكبير، من قبيل برنامج عام ٢٠٣٠ والجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومجموعة BRICS ومجموعة السبعة ومجموعة الخمسة لمنطقة الساحل. وسيواصل المكتب أيضاً إعادة التأكيد على القيادة العالمية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالغايات الخاصة بالشباب في برنامج عام ٢٠٣٠ (لاسيما الغاية ٨-٦). وترد قائمة غير حصرية بهذه الشراكات وأنشطة التوعية في العناصر المقترحة لخطة العمل والمتابعة المنصوص عليها في الملحق، تحت المجموعة جيم.
٢٦. وتضطلع منظمة العمل الدولية بدور رائد في تفعيل المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب، التي تستضيفها. وقد جرى تطوير هذه المبادرة في عام ٢٠١٥ على يد ٢١ كياناً من كيانات الأمم المتحدة، وأقرها فيما بعد مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق باعتبارها جهداً شاملاً على مستوى منظومة الأمم المتحدة لتعزيز عمالة الشباب في جميع أنحاء العالم. ويدعم المكتب الشراكات الأخرى الرامية إلى تطوير الشباب، بما فيها: شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بتطوير الشباب؛ شراكة "جيل بلا حدود" مع اليونيسيف؛ الائتلاف العالمي من أجل عمالة الشباب مع البنك الدولي؛ مجموعة ممولي عمالة الشباب، وغير ذلك من الشراكات المواضيعية، مثل تلك التي تهدف إلى تعزيز الوظائف اللائقة للشباب في الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الريفي، مع الاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، على التوالي.
٢٧. وعلى المستوى القطري، سوف يدعو المكتب إلى إقامة شراكات موجهة نحو الأنشطة تسهل تنفيذ خطة العمل والمتابعة هذه من خلال حافظة التعاون الإنمائي في منظمة العمل الدولية (بما في ذلك برامج الأمم المتحدة المشتركة ذات الصلة بإطار الأمم المتحدة للتعاون من مجال التنمية المستدامة والبرامج المشتركة لاسيما في المجالات المرتبطة بشكل وثيق فيما بينها مثل العمل الإنساني والتنمية وتعزيز السلام).

٢٨. وسيكون للتواصل والتعاون الإنمائي دور شامل في دعم خطة العمل والمتابعة هذه. وستواصل إدارة الاتصالات والمعلومات العامة في منظمة العمل الدولية، توفير الدعم والمشورة في التواصل بهدف ضمان أن يكون الجمهور الرئيسي على دراية بمعارف وبحوث وأحداث ومبادرات منظمة العمل الدولية المتعلقة بعمالة الشباب وأن يشارك فيها. ومن شأن حافظة العمليات الميدانية والشراكات أن تدعم حشد الموارد وإرساء الشراكات من أجل تنفيذ وتوسيع نطاق خطة العمل والمتابعة، بما في ذلك الوصول إلى الموارد المخصصة للتعافي من أزمة كوفيد-١٩.

٢٩. ومع الطلب المتزايد على برامج أكثر وأفضل في مجال التلمذة الصناعية من جانب الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات الدولية، فإن منظمة العمل الدولية تضطلع بدور مهم في توفير المشورة التقنية وتعزيز قاعدة البيانات بشأن ما هو مجدٍ لإضفاء الطابع المنظم على التلمذة الصناعية والارتقاء بها واستدامتها. وبشكل التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في إطار المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب والشراكة مع الشبكة العالمية بشأن التلمذة الصناعية، جهوداً مهمة من أجل تعزيز التوعية حول هذا الموضوع واتخاذ الإجراءات بشأنه.

◀ رابعاً - ترتيبات التنفيذ وحشد الموارد

٣٠. سوف ينفذ المكتب خطة العمل والمتابعة عن طريق الترتيبات الوارد وصفها فيما يلي:

- (أ) ستكون عمالة الشباب تحت الوصاية التقنية لإدارة سياسة العمالة في فرع العمالة وأسواق العمل والشباب، 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 العمالة وأسواق العمل والشباب.

٣١. 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 عمليات تقييم المبادرات وفق خطة العمل والمتابعة بصورة استراتيجية، حيث ستكون عمليات التقييم المجمعة هي الطريقة المفضلة. ومن شأن عمليات التقييم المجراة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢ أن تنير التقييم العالمي للأداء والتقييم رفيع المستوى لاستجابة منظمة العمل الدولية لأزمة كوفيد-١٩ التي سيضطلع بها مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٢. إضافة إلى ذلك، سيشرف مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية على عمليات تقييم مستقلة ونصف مرحلية ونهائية لخطة العمل والمتابعة.

٣٢. 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.

٣٣. 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، في إطار خطط وسياسات انتعاش أوسع نطاقاً لمنظمة العمل الدولية لفترة ما بعد كوفيد-١٩. وسيكون أحد ركائز استراتيجية التعاون الإنمائي هو الارتباط بصندوق أهداف التنمية المستدامة المشترك. وسيتمثل حجر الأساس لاستراتيجية التعاون الإنمائي في الارتباط بالصندوق المشترك لأهداف التنمية المستدامة وصناديق التعافي من كوفيد-١٩، من قبيل صندوق الأمم المتحدة لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ والتعافي من آثارها. وستشمل العناصر الأخرى للاستراتيجية مواصلة بناء شراكات ثنائية وشراكات بين القطاعين العام والخاص على المستويين القطري والعالمي.

◀ مشروع القرار

٣٤. رهنأ 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.340/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.

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 والحماية الاجتماعية، 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 والتحويلات 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 في بيئة كوفيد-١٩ وما بعدها وتشمل الأجور والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات والبيانات الكلية واستباق المهارات والمساواة بين الجنسين والإعاقة والإدماج وعدم التمييز والمساواة في المعاملة والشباب الريفي والصحة العقلية والعنف والتحرش وغير ذلك من أوجه الاستضعاف التي يواجهها الشباب. (د) المعارف بشأن الشباب غير الملحقين بالعمل ولا بالتعليم ولا بالتدريب، وخصوصاً النساء. (هـ) إجراء دراسات استقصائية وتحليلات بشأن أثر أزمة كوفيد-١٩ على الشباب والإجراءات المتخذة للتصدي لها. (و) النشر من خلال بوابة مخصصة ووسائل أخرى.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب ^١ (فرع العمالة وأسواق العمل والشباب، فرع الإحصاءات، فرع التنمية والاستثمارات، فرع البحوث، فرع المهارات، فرع المنشآت، إدارة العمل/السلامة والصحة المهنية، فرع الحماية الاجتماعية، فرع قضايا الجنسين والمساواة والتنوع وبرنامج منظمة العمل الدولية بشأن الإيدز، فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل) 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 لتتوير حافطة التعاون الإنمائي القائمة والجديدة بشأن عمالة الشباب. (ج) تحديث مرفق معارف الوظائف اللائقة لصالح الشباب بصورة منتظمة بهدف تتوير صناعة القرار القائم على البيانات بشأن عمالة الشباب. (د) دعم الوكالات المراقبة ووكالات الإحصاء الوطنية بشأن البيانات المتعلقة بعمالة الشباب. (هـ) وضع واستخدام مصادر جديدة من البيانات والدراسات الاستقصائية ونماذج جديدة بشأن الشباب في الدراسات الاستقصائية الموجودة وُهج تحليلية.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب، (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، المهارات، الإحصاءات، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، المعايير والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق.
٢. المساعدة التقنية: (أ) تقديم المساعدة التقنية بهدف رصد تدخلات عمالة الشباب وتقييمها. (ب) إجراء مشاورات ومناقشات ثلاثية ومع أصحاب المصلحة المتعددين (وجهاً لوجه وعبر الإنترنت) بشأن ما هو مجد وما هو غير مجد. (ج) توفير خدمات المشورة إلى الهيئات المكونة بشأن إدماج عمالة الشباب في سياسات العمالة الوطنية.	٢. المساعدة التقنية: (أ) تقديم المساعدة التقنية بهدف رصد تدخلات عمالة الشباب وتقييمها. (ب) إجراء مشاورات ومناقشات ثلاثية ومع أصحاب المصلحة المتعددين (وجهاً لوجه وعبر الإنترنت) بشأن ما هو مجد وما هو غير مجد. (ج) توفير خدمات المشورة إلى الهيئات المكونة بشأن إدماج عمالة الشباب في سياسات العمالة الوطنية.	٣. أنشطة بناء القدرات على المستويات الدولية والإقليمية والقطرية بما في ذلك من خلال التعلم على الإنترنت ومكونات منصة التعاون (أكاديميات ثلاثية ودورات تدريبية بشأن مسائل سياسية ناشئة محددة، مع التركيز	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، المهارات، الإحصاءات، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، المعايير والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق.
		٣. أنشطة بناء القدرات على المستويات الدولية والإقليمية والقطرية بما في ذلك من خلال التعلم على الإنترنت ومكونات منصة التعاون (أكاديميات ثلاثية ودورات تدريبية بشأن مسائل سياسية ناشئة محددة، مع التركيز	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، المهارات، الإحصاءات، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، المعايير والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق.

المجموعة ألف: تطوير المعارف ونشرها

المجموعة باء: المساعدة التقنية وبناء القدرات

إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة	إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة
٢. تقييم الأثر: (أ) طرق منظمة العمل الدولية في تقييم أثر السياسات والتدخلات على عمالة الشباب. (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. (ج) عمليات استعراض توليفية وتحليلات للممارسات الجيدة من أجل تشجيع وظائف لائقة للشباب تكون مكيفة مع أصحاب المصلحة المتعددين المعنيين بعمالة الشباب. (د) تجميع البيانات بشأن مساهمة عمالة الشباب في بناء السلام والتماسك الاجتماعي في الأوضاع الهشة، لاسيما في سياق جائحة كوفيد-١٩.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، التنمية والاستثمارات، المهارات، البحوث، التقييم)	على الانتعاش من كوفيد-١٩ وإعادة البناء والقدرة على الصمود (بما في ذلك الشباب غير الملحقين بالعمل ولا بالتعليم ولا بالتدريب) وإجراء البحوث وتقديم المشورة إلى الهيئات المكونة بشأن وضع السياسات القائمة على البيانات).	المعايير، الحماية الاجتماعية، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمل، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية)
١. تعزيز قدرات جميع الناس ٢. تصميم وتحسين نماذج تدخل تدعم الانتقالات المتواصلة لصالح مستقبل العمل ومشاركة الشباب مشاركة بناءة. ٣. أدوات ومبادئ توجيهية من أجل نُهج التعلم المتواصل المكيفة لصالح الشباب. ٤. بحث بشأن المسائل السياسية المتعلقة بمستقبل عمل الشباب فيما يخص قدراتهم: (أ) الهجرة وقابلية نقل الحقوق والمهارات. (ب) التعلم المتواصل. (ج) إدارات العمالة لصالح الشباب من أجل تحسين الوصول إلى وظائف ذات نوعية أفضل. (د) المهارات (بما في ذلك المهارات الرقمية) وحماية العمل بالنسبة للعمال الضالعين بعمل على شبكة الإنترنت. (هـ) العمل عن بُعد والتوصيلية. (و) الحماية الاجتماعية لصالح الشباب.	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، المعايير، المهارات، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، الحماية الاجتماعية، المساواة بين الجنسين، الإيدز، البحوث، هجرة اليد العاملة، السياسات القطاعية، التنمية والاستثمارات، 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؛ المهارات الأساسية؛ التعلم القائم على العمل (برامج التلمذة الصناعية الجيدة والتمرن والاعتراف بالتعلم المسبق). (ب) الحقوق في العمل لصالح الشباب (بما في ذلك الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيان ومنع العنف والتحرش في عالم العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والحق في قطع الاتصال). (ج) حصول جميع الشباب على الضمان الاجتماعي. (د) تحديث خدمات العمالة، على سبيل المثال بناء قدرات الشباب من أجل البحث عن عمل وتحسين	فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، المهارات، الحماية الاجتماعية، المساواة بين الجنسين، الإيدز، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، هجرة اليد العاملة، إدارة العمل/ السلامة والصحة المهنيان) والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق

المجموعة ألف: تطوير المعارف ونشرها

المجموعة باء: المساعدة التقنية وبناء القدرات

إجراءات بشأن ما يلي	الكليات المشاركة	إجراءات بشأن ما يلي	الكليات المشاركة
(ز) السلامة والصحة المهنيان والرفاه بما في ذلك أثر التكنولوجيات الجديدة في العمل على الصحة العقلية وأثر أزمة كوفيد-١٩. (ح) قيم الشباب وتطلعاتهم إزاء العمل في سياق جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها.	١. بحوث وأدوات من أجل تحسين نتائج الحوار الاجتماعي للشباب، بما في ذلك الحوار الاجتماعي العابر للحدود. ٢. أدوات من أجل دعم مشاركة الشباب مشاركة ناجحة في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في فترة ما بعد كوفيد-١٩. ٣. طريقة تقييم من أجل ضمان شمولية وفعالية مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية، بما في ذلك ما يتعلق بالشباب وشواغلهم بشأن سوق العمل. ٤. تتبع وتحليل اتجاهات حماية حقوق الشباب في العمل، بما في ذلك عدم التمييز القائم على السن وتقاطع الخصائص (من قبيل نوع الجنس والعرق والإثنية والتوجه الجنسي والهوية الجنسية والإعاقة ووضع المهاجر) والشواغل المرتبطة بالسلامة والصحة المهنيين. ٥. الممارسات الجيدة بشأن الامتثال لمعايير العمل الدولية وممارسة الشباب لحقوقهم في العمل. ٦. المعارف بشأن صوت الشباب وتمثيلهم في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل (بما في ذلك في حالات النزاع أو الكوارث، بغية جعل الحوار الاجتماعي وسيلة فعالة لتعزيز السلام والقدرة على الصمود). ٧. تطوير إدارات الاستخدام العامة والخاصة على المستويين العالمي والإقليمي للتصدي للعوائق التي يتعرض لها الشباب في سوق العمل وتعزيز العمالة.	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. (و) التماسك الاجتماعي والتعايش المسالم في السياقات الهشة بفضل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.	١. فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، والمعايير، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، المنشآت، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المنشآت، السياسات القطاعية، المعايير، الحماية الاجتماعية، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل) والمكاتب الإقليمية والمعنية بالعمل اللانق. ٢. تقديم نموذج تدريب، بما في ذلك التعلم عن طريق الانترنت، وتوفير الأنشطة إلى الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة العاملين على مواجهة التحديات والفرص المرتبطة بعمالة الشباب في فترة ما بعد كوفيد-١٩. ٣. تقديم مساعدة تقنية بهدف ضمان حماية عمل وحماية اجتماعية مناسبة للشباب. ٤. تقديم مساعدة تقنية 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 مشاورات ومناقشات شاملة وجهاً لوجه وعبر الانترنت بشأن سياسات عمالة الشباب في فترة ما بعد كوفيد-١٩. ٦. بناء قدرات إدارات الاستخدام العامة والخاصة ونظم معلومات سوق العمل بغية تعزيز عمالة الشباب، بما في ذلك مشاركة القطاع الخاص.
١. بحوث بشأن أثر سياسات الاقتصاد الكلي على خلق الوظائف لصالح الشباب في سياق جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها. 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 وإدماج الشباب في سوق العمل.	١. فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، الإحصاءات، التنمية والاستثمارات، البحوث، المنشآت، الوظائف الخضراء،	١. تقديم مساعدة تقنية بهدف دعم تفعيل سياسات واستراتيجيات عمالة الشباب الوطنية، بما في ذلك ما يلي: (أ) برامج العمل الأول. (ب) تعزيز القابلية للاستخدام لدى الشباب باللجوء إلى التعلم القائم على العمل (التلمذة الصناعية الجيدة والتمرن) وتنمية المهارات الأساسية.	١. فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، التنمية والاستثمارات، المهارات، أسواق العمل الشاملة

المجموعة ألف: تطوير المعارف ونشرها

المجموعة باء: المساعدة التقنية وبناء القدرات

إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة	إجراءات بشأن ما يلي	الكيانات المشاركة
٤. بحوث وأدوات من أجل وضع سياسات سوق العمل وتنمية المهارات بهدف تسهيل انتقال الشباب إلى العمل اللائق، بما في ذلك الشباب غير الملتحقين بالعمل ولا بالتعليم ولا بالتدريب ومجموعات الشباب المحرومة ^٢ .		(ج) روح المبادرة لدى الشباب والعمل للحساب الخاص وتنمية المنشآت الاجتماعية والتعاونيات.	السياسات القطاعية، الحماية الاجتماعية، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، مكتب الأنشطة الخاصة
٥. معارف بشأن قطاعات تمتلك إمكانات كبيرة لعمالة الشباب مثل قطاع الصحة، وبشأن مساهمة الاقتصادات الريفية والرقمية والدائرية واقتصاد الرعاية في عمالة الشباب.		(د) إتاحة تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة من أجل خلق عمالة لائقة للشباب.	بالعمال، المعايير، أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل، هجرة اليد العاملة
٦. دراسات استقصائية وعمليات تجميع وتحليل سياسات واستراتيجيات عمالة الشباب الوطنية وإعداد تقارير عنها (المؤشر ٨-ب-١ من برنامج عام ٢٠٣٠) في سياق جانحة كوفيد-١٩ وما بعدها.		(هـ) انتقال الشباب إلى السمة المنظمة.	
٧. بحوث عن المسائل السياسية المتعلقة بمستقبل عمل الشباب فيما يخص العمالة المنتجة والعمل اللائق.		(و) تعزيز عمالة الشباب لبناء السلام وتعزيز القدرة على الصمود في أوضاع الأزمات (بما فيها الجائحات).	
٨. معارف بشأن رقمنة العمل وأشكال العمالة الجديدة في اقتصاد المنصات (حماية البيانات والخصوصية والحق في "الانقطاع" والأثر على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، الخ).		(ز) قطاعات تمتلك إمكانات كبيرة لصالح عمالة الشباب مثل قطاع الصحة، ومساهمة الاقتصادات الريفية والرقمية والدائرية والابتكارية واقتصاد الرعاية في عمالة الشباب.	
٩. معارف بشأن أنماط الإنتاج والاستهلاك المتغيرة.		(ح) برامج العمالة العامة لصالح الشباب (بما في ذلك التكيف مع تغير المناخ ومواجهة الكوارث).	
١٠. معارف بشأن بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع وللمنشآت المستدامة بهدف خلق عمالة لائقة لصالح الشباب.		(ط) الحصول على الحماية الاجتماعية.	
١١. معارف بشأن إدماج المهاجرين واللاجئين الشباب في سوق العمل من أجل مجتمع شامل.		٢. بناء القدرات بشأن السياسات والتدخلات بهدف تعزيز عمالة الشباب عن طريق التحول الهيكلي (بما في ذلك في الحالات التي تراعي آثار النزاعات).	
١٢. معارف بشأن إعادة إدماج الشباب إدماجاً اجتماعياً واقتصادياً ومساهمة عمالة الشباب في بناء السلام والتماسك الاجتماعي والقدرة على الصمود في حالات الكوارث وحالات ما بعد النزاعات.			

^١ سوف يضم فريق عمل منظمة العمل الدولية المعني بعمالة الشباب إدارات ومكاتب منظمة العمل الدولية المعنية بعمالة الشباب.

^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

الكيانات المشاركة

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).
 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.
 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 في الوضع الراهن وما بعده، بالتوازي مع إجراءات عالمية وإقليمية ومحلية مركزة ترمي إلى تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب.
 ٤. تعزيز دور منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة عن تحقيق غايات ومؤشرات برنامج عام ٢٠٣٠ المتعلقة بعمالة الشباب - المؤشرات ٨-٥-١ و ٨-٥-٢ و ٨-٦-١ و ٨-ب-١ بهدف الدفع قدماً بالمعارف والتوعية والوعي من أجل حشد الإرادة السياسية حول توفير العمل اللائق لصالح الشباب في المنتدىات والعمليات العالمية والإقليمية والوطنية الرئيسية.
 ٥. التواصل المنتظم مع الشراكات المتعلقة بالشباب على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، في إطار التوصيات السياسية لمنظمة العمل الدولية بشأن التعافي من كوفيد-١٩، بهدف ترسيخ الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في مجال عمالة الشباب وتحقيق قيمة إضافية.
 ٦. تعزيز 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 لصالح الانتعاش وإعادة البناء والقدرة على الصمود بعد أزمة كوفيد-١٩، وتقاسم استراتيجيات الهيئات المكونة الثلاثية بشأن ما هو مجدٍ بالنسبة لعمالة الشباب وتسهيل تحديد فرص تعاون جديدة وحشد الموارد.
 ٧. تعزيز تمثيل الشباب وحقوقهم وأصواتهم. تنظيم منتدى ثلاثي عالمي للشباب عام ٢٠٢٥ من أجل تقييم (نصف مرحلي) حالة تحقيق غايات برنامج عام ٢٠٣٠ المتعلقة بعمالة الشباب والتقدم المحرز في مرحلة ما بعد كوفيد-١٩. دعم إجراء مناقشات ثلاثية إقليمية ووطنية بشأن الشباب.
 ٨. دعم الحوار الاجتماعي من أجل تحقيق عمالة منتجة وعمل لائق لصالح الشباب وبمشاركتهم.
 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.
- ستواصل إدارة الاتصالات والمعلومات العامة 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.

على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب

على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع سياسات العمالة وسوق العمل، المساواة بين الجنسين، الإيدز، السياسات القطاعية)

على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب (فرع العمالة وأسواق العمل والشباب)

فريق العمل المعني بعمالة الشباب (فرع العمالة وأسواق العمل والشباب، الإحصاءات)

فريق العمل المعني بعمالة الشباب (فرع العمالة وأسواق العمل والشباب وإدارة التعاون متعدد الأطراف والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق)

على نطاق المكتب - فريق العمل المعني بعمالة الشباب (فرع العمالة وأسواق العمل والشباب، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية)

فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع العمالة وأسواق العمل والشباب، المعايير، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية)

فريق العمل المعني بعمالة الشباب (إدارات وفروع الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، العمالة وأسواق العمل والشباب، المنظمة الدولية لأصحاب العمل، الاتحاد الدولي لنقابات العمال)

فريق العمل المعني بعمالة الشباب