

**Resolutions adopted by the
International Labour Conference at its 103rd Session**

(Geneva, May-June 2014)

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

(جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٤)

أولاً

**قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة
للمؤتمر، بعنوان "تسهيل الانتقال من الاقتصاد
غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم"^١**

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ اعتمد تقرير اللجنة المعنية لدراسة البند الخامس من جدول الأعمال،
وإذ أقر بوجه خاص كاستنتاجات عامة بهدف التشاور مع الحكومات، المقترحات من أجل
توصية بشأن تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم،
يقرر إدراج بند بعنوان "تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم"،
في جدول أعمال دورته العادية المقبلة من أجل إجراء مناقشة ثانية بهدف اعتماد توصية.

ثانياً

قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثالثة بعد المائة في ٢٠١٤،
وقد أجرى مناقشة متكررة ثانية عن العمالة تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن
العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة،
وإذ استعرض التقدم المحرز والنتائج المحققة في تنفيذ استنتاجات المناقشة المتكررة الأولى
للبنء،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في الاستنتاجات على النحو الواجب
وإلى إرشاد مكتب العمل الدولي في إنفاذها؛
٣. يطلب إلى المدير العام أن يقوم بما يلي:
(أ) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية الإقليمية والعالمية ذات الصلة لاسترعاء انتباهها؛
(ب) إعداد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات، لينظر فيها مجلس الإدارة؛

^١ اعتمد في ١١ حزيران/ يونيو ٢٠١٤.

- (ج) مراعاة الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وتسهيل الأنشطة من خارج الميزانية؛
- (د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية التنفيذ.

استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة

أولاً - سياق أزمة الوظائف العالمية وتحدياتها

١. يشهد العالم حالياً انتعاشاً غير متكافئ، مما يترك الكثير من البلدان فريسة أزمة حادة من نقصان الوظائف. فقرابة ٢٠٠ مليون شخص عاطلون عن العمل على المستوى العالمي، ويشكل الشباب والشابات حوالي ٤٠ في المائة منهم. ويبقى الطلب الإجمالي العالمي الشغل شاغل. فقد تفاقمت البطالة طويلة الأجل والعمالة المؤقتة وبدوام جزئي على نحو غير طوعي وانعدام الأمن الوظيفي. وشهدت الأجور نمواً بطيئاً وتراجعت حصص العمل في الدخل الوطني في بلدان كثيرة. ولا تزال ظلال الشك تخيم على بيئة الاستثمار والمنشآت. ولا تزال البطالة الجزئية تشكل تحدياً جسيماً. وبالرغم من التقدم الكبير الذي تم إحرازه في خفض فقر العاملين المدقع، فقد تباطأ هذا التقدم ولا يزال ثلث العمال في العالم من الفقراء، وغالبيتهم يعملون في الاقتصاد غير المنظم. ولا يزال انعدام المساواة بين الجنسين يسود سوق العمل. وما فتئ الانتقال من المدرسة إلى العمل يستغرق وقتاً أطول، وقد أصبح أقل أمناً، وبالتالي يجد الكثير من الشباب أنفسهم منقطعين عن سوق العمل.

٢. وبالإضافة إلى حالات العجز الدورية، فإن التغييرات الهيكلية طويلة الأجل أخذت في إعادة رسم معالم عالم العمل. وهي تشمل، من جملة أمور، العولمة والجغرافيا الجديدة للنمو والتغيير التكنولوجي والتحدي الذي تطرحه التنمية المستدامة بيئياً وتزايد انعدام المساواة واليون التاسع ما بين النمو الاقتصادي واستحداث العمالة المنتجة واللائقة وتفاقم عدم تناسق المهارات. وفي السياق الديمغرافي الجديد، تشهد المجتمعات في بلدان كثيرة شيخوخة سريعة، في حين تواجه الكثير من البلدان الأخرى تحديات كبيرة في سعيها إلى الاستفادة من المزايا المحتملة الناجمة عن زيادة نسبة الشباب. ومن المتوقع أن تستمر هجرة اليد العاملة الكبيرة أصلاً، في التزايد.

٣. ولا بد من استحداث ما يناهز ٦٠٠ مليون وظيفة جديدة خلال السنوات العشر المقبلة لاستيعاب العاطلين عن العمل حالياً، بالإضافة إلى ٤٠٠ مليون شخص إضافي من المتوقع أن يدخلوا أسواق العمل.

٤. وعلى خلفية ذلك، فإن منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة مستعدة لا بل عازمة على مواجهة التحدي المتمثل في تحقيق التنمية والانتعاش المستدامين من خلال استراتيجيات إنمائية شاملة واستباقية تتمحور حول العمالة وأطر سياسية متنسقة ومتوازنة وواضحة تماماً، وذلك على المستويين العالمي والوطني. والاستثمار في العمالة الجيدة أمرٌ حاسم من أجل إنعاش النمو وتعزيز مجتمعات أكثر شمولية في الاقتصادات المتقدمة والنامية على حد سواء. ومن المهم أيضاً استحداث بيئة سياسية من شأنها أن تعزز ثقة قطاع الأعمال وخلق الوظائف اللائقة.

٥. والمناقشة المتكررة الثانية بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، المعقودة خلال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٤، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، استعرضت التقدم المحرز في تنفيذ استنتاجات عام ٢٠١٠ بشأن المناقشة المتكررة الأولى عن العمالة وأحاطت علماً بالنتائج التي حققتها المنظمة. وقد أكدت من جديد على الأهمية والجدوى المستمرة لاستنتاجات عام ٢٠١٠ الصادرة عن المناقشة المتكررة الأولى عن العمالة، وعلى غيرها من أطر سياسة العمالة في منظمة العمل الدولية، بما فيها برنامج العمالة العالمي (٢٠٠٣) والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩). كما أشارت إلى الأهمية والوثاقة المستمرة اللتين تتمتع بهما توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) والاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) والاستنتاجات بشأن المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (٢٠٠٨) وأزمة عمالة الشباب: دعوة

إلى اتخاذ الإجراءات (٢٠١٢) والعمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (٢٠١٣) والاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة (٢٠١٣). وقدمت كذلك الإرشاد الاستراتيجي التالي.

ثانياً - المبادئ التوجيهية لتحقيق انتعاش وتنمية مستدامين يتمحوران حول العمالة

٦. إنَّ العمالة الكاملة والمنتجة واللائقة والمختارة بحرية، إنما هي هدفٌ ضروري وقابل للتحقيق. وفي السعي إلى تحقيق هذا الهدف، ينبغي أن تسترشد الإجراءات بالمبادئ التالية، مع مراعاة تنوع الأوضاع القطرية والطائفة الواسعة من التحديات التي تطرحها العمالة:

(أ) المبادئ الواردة في مجموعة معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) والمعايير الأخرى بشأن الإدارة السديدة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

(ب) ضرورة الاستفادة بالكامل من الطبيعة المتلازمة والمترابطة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية الأربعة للمنظمة، ألا وهي: العمالة، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي.

(ج) تعزيز نوعية العمالة وكميتها على حد سواء من خلال الجمع بين سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات سوق العمل والسياسات الاجتماعية المتسقة.

(د) التكامل والاتساق بين السياسات والخدمات العامة والقطاع الخاص في تعزيز العمالة اللائقة.

(هـ) تحقيق توازن ملائم بين سياسات وتدبير العرض والطلب، لا سيما في السياق الحالي من الطلب البطيء.

(و) تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز التنوع.

(ز) الدور الرئيسي للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في صياغة سياسات العمالة وتنفيذها ورصدها.

(ح) الدور الرئيسي للقطاع الخاص في استحداث الوظائف، والتسليم في الوقت ذاته بالدور المهم الذي تضطلع به العمالة في القطاع العام.

(ط) الجمع بين النهج الشاملة والتدخلات محددة الأهداف من أجل تدارك حالات الحرمان التي تعاني منها في سوق العمل مجموعات سكانية بعينها، لا سيما الشباب، والتصدى لمسائل انعدام الأمن الوظيفي وانعدام المساواة.

ثالثاً - إطار سياسة العمالة الشامل الرامي إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة واللائقة والمختارة بحرية

٧. ينبغي لكل دولة عضو أن تعزز إطاراً شاملاً لسياسة العمالة، يقوم على مشاورات ثلاثية، ويمكن أن يشمل العناصر التالية:

(أ) سياسات اقتصادية كلية مؤاتية للعمالة تدعم الطلب الإجمالي والاستثمار المنتج والتحول الهيكلي وتعزز المنشآت المستدامة وتدعم ثقة قطاع الأعمال وتتصدى لتنامي أوجه انعدام المساواة.

(ب) سياسات تجارية وصناعية وضريبية وسياسات تتعلق بالبنى التحتية وسياسات قطاعية تنهض بالعمالة وتعزز الإنتاجية وتسهل عمليات التحول الهيكلي.

(ج) سياسات المنشآت، لا سيما إيجاد بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، كما هو وارد في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧، بما في ذلك تقديم الدعم للمنشآت بالغة الصغر

والصغيرة والمتوسطة، باعتبارها أحد محركات استحداث الوظائف وتعزيز روح تنظيم المشاريع.

(د) سياسات تعليم تدعم سياسات التعلم المتواصل وسياسات لتنمية المهارات تستجيب للاحتياجات المتطورة لسوق العمل وللتكنولوجيات الجديدة وتوسع خيارات العمالة، بما فيها نُظم الاعتراف بالمهارات.

(هـ) سياسات ومؤسسات سوق العمل، ومنها:

"١" سياسات أجور مصممة على نحو ملائم، بما فيها تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجور؛

"٢" المفاوضة الجماعية؛

"٣" سياسات سوق العمل النشطة؛

"٤" خدمات استخدام متينة تسهل إجراءات التعيين والتطور الوظيفي وتتصدى لأوجه التفاوت في المهارات؛

"٥" تدابير هادفة لزيادة مشاركة النساء والمجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في سوق العمل، وتعزيز العمل اللائق وحماية المجموعات المحرومة والمستضعفة؛

"٦" تدابير - من قبيل التحويلات النقدية المشروطة وبرامج وضمانات العمالة العامة - لمساعدة الأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض على الخروج من شرك الفقر والحصول على العمالة المختارة بحرية؛

"٧" إعانات البطالة.

(و) سياسات تتصدى للبطالة طويلة الأجل.

(ز) سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي احتياجات سوق العمل وتضمن حصول المهاجرين على عمل لائق.

(ح) إجراءات ثلاثية لتعزيز الاتساق السياسي فيما بين السياسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وسياسات العمالة.

(ط) آليات تنسيق فعالة ومشاركة بين المؤسسات.

(ي) استراتيجيات تفعيل شاملة من أجل تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، من قبيل برامج ضمانات الشباب للحصول على التدريب والعمالة المنتجة المستمرة. وتقدم الدعوة إلى اتخاذ إجراءات لعام ٢٠١٢ إطاراً توجيهياً من أجل إجراءات متعددة الأوجه.

(ك) سياسات تشجع الانتقال إلى السمة المنظمة.

(ل) سياسات تتصدى للتحدي المتمثل في الاستدامة البيئية وتضمن الانتقال العادل للجميع، كما يرد ذلك في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٣ بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة.

(م) سياسات تتناول آثار السياق الديمغرافي الجديد على العمالة وعلى الحماية الاجتماعية، كما يرد ذلك في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٣ بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد.

(ن) نُظم معلومات موثوقة ومحدثة عن سوق العمل.

(س) نُظم فعالة لرصد وتقييم سياسات وبرامج العمالة.

رابعاً - الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

٨. يمكن للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، والهيكل الثلاثي أن يضطلعاً بدور هام في تسهيل توافق الآراء حول سياسات العمالة والتكيف مع التغييرات الهيكلية التي تؤثر في سوق العمل.

٩. والالتزام المتين والبناء للشركاء الاجتماعيين أساس في تصميم سياسات العمالة الفعالة وتنفيذها ورصدها.

١٠. وينبغي لحوار اجتماعي شامل وواسع النطاق بشأن سياسة العمالة أن يضم كافة الوزارات والمؤسسات المعنية لضمان اتساق السياسات.

خامساً - تعزيز اتساق السياسات والتوعية العالمية

١١. المطلوب درجة عالية من الاتساق والتعاون والتنسيق السياسي على المستوى العالمي والإقليمي والوطني لاستدامة انتعاش الاقتصاد وسوق العمل وتعزيز التنمية المستدامة المركزة على العمالة والإدماج الاجتماعي.

١٢. وينبغي للدول الأعضاء أن تعزز إدراج هدف صريح بشأن العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في أهداف برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، قيد الإعداد حالياً.

١٣. وينبغي للدول الأعضاء أن تستمر في تدعيم الشراكات والإجراءات الإقليمية الرامية إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة واللائقة، بما في ذلك التعاون بين بلدان الجنوب، من أجل تبادل الخبرات وتقاسم الدروس المستخلصة.

سادساً - نشاطات منظمة العمل الدولية

١٤. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تساعد الدول الأعضاء، بناءً على طلبها، على تعزيز وتنفيذ إطارها الشامل لسياسة العمالة، كما جرى بيانه أعلاه. واستناداً إلى النتائج المحرزة، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل وتوسع وتعزز متابعيتها لاستنتاجات المناقشة المتكررة عن العمالة لعام ٢٠١٠. وفي جميع الأحوال، ينبغي أن تكون أنشطة منظمة العمل الدولية محددة الأهداف وقابلة للقياس وأن تقيّم على نحو دقيق. وفي المجالات التالية (ألف إلى ياء)، ينبغي للمكتب أن يقوم بما يلي:

ألف - بلورة أنشطة السياسة والإجراءات الوطنية والمساعدة بشأنها

(أ) توسيع نطاق تشخيصات العمالة المتكاملة على المستوى القطري لإدراج مجالات سياسية أخرى من قبيل سياسات الأجور وظروف العمل والمنشآت المستدامة والحماية الاجتماعية والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

(ب) دعم عملية إرساء نظم رصد وتقييم فعالة من أجل تقييم أثر وضع السياسات العامة على العمالة.

(ج) إجراء تحليل يستند إلى البيانات لفرادى السياسات والتفاعلات بين مختلف العناصر السياسية، فيما يتعلق بنتائجها من حيث كمية العمالة ونوعيتها والنمو والتنمية الشاملين والمستدامين.

(د) مواصلة تطوير وتعزيز استخدام قاعدة البيانات بشأن السياسات العامة من أجل توفير المعلومات والتحليلات بشأن سياسات العمالة.

(هـ) تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في تصميم وتنفيذ سياسات متكاملة بشأن العمالة والتنمية.

(و) بناء وتعزيز قدرة الحكومات على وضع سياسة عمالة وطنية شاملة وعلى التنسيق بين المؤسسات الحكومية.

(ز) دعم تعزيز خدمات الاستخدام وإدارة العمل.

(ح) بناء قدرات لجان العمل الثلاثية والمجالس الاجتماعية والاقتصادية فيما يتعلق بسياسات العمالة.

باء - سياسة الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة

- (أ) مواصلة تقديم الإرشاد ووضع الأدوات السياسية بشأن سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة، كما يرد في الفقرة ٧ (أ).
- (ب) تعزيز النشاط التحليلي لمنظمة العمل الدولية وتدعيم إطار التحليل. ويمكن أن يشمل ذلك ما يلي:
- "١" سياسات صناعية وقطاعية تعزز التحول الهيكلي المنتج؛
- "٢" كيف يمكن لسياسات الاقتصاد الكلي أن تدعم على أفضل وجه تزايد المنشآت المستدامة؛
- "٣" الروابط بين العمالة والإنتاجية على المستوى الكلي والقطاعي والصغرى؛
- "٤" حشد الموارد من أجل دعم السياسات المؤاتية للعمالة.
- (ج) تسهيل الحوار على المستوى الوطني والإقليمي والدولي وبناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

جيم - المنشآت المستدامة

- (أ) التشديد على تنفيذ استنتاجات عام ٢٠٠٧ بشأن المنشآت المستدامة في إطار الأنشطة التي يضطلع بها المكتب.
- (ب) إدماج تعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة في المجالات ذات الأولوية لمنظمة العمل الدولية وفي الأنشطة ذات الصلة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.
- (ج) تعزيز التعاون مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومع منظمات دولية أخرى ذات صلة فيما يتعلق بتعزيز إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.
- (د) إجراء بحوث ووضع أدوات بشأن الروابط بين الإنتاجية والعمالة والأجور على مستوى المنشأة.

دال - السياسات المتعلقة بالمهارات والقابلية للاستخدام

- (أ) تعزيز الحوار الاجتماعي، مع الاعتراف بالدور الذي يمكن للمفاوضة الجماعية أن تلعبه، في إرساء نظم فعالة للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.
- (ب) مساعدة البلدان في وضع استراتيجيات لتنمية المهارات فيما يتعلق بالاستراتيجيات والاحتياجات القطاعية، بما فيها المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- (ج) تعميق البحوث بشأن عدم تطابق المهارات والانعكاسات السياسية.
- (د) استحداث قاعدة معارف بشأن الاحتياجات المستقبلية من المهارات ووضع أدوات تسمح باستباقها.
- (هـ) استحداث قاعدة معارف وتوفير المشورة بشأن نظم فعالة للتعليم المتواصل ونظم التلمذة الجيدة.
- (و) إجراء البحوث وتقديم المشورة السياسية بشأن النظم والتدخلات الفعالة المتعلقة بتحسين المهارات وتوسيع خيارات عمالة الشباب والنساء والعمال المسنين والمجموعات المستضعفة والمحرومة.

هاء - السياسات الصناعية والقطاعية والتجارية وسياسات الاستثمار والانتقال إلى التنمية المستدامة

- (أ) توسيع نطاق قاعدة المعارف وتوفير تحليل لأفضل الممارسات بشأن السياسات الصناعية والاستراتيجيات القطاعية التي تسهم في استحداث الوظائف الجيدة وزيادة الإنتاجية والتنوع الاقتصادي والانتاج ذي القيمة العليا وارتباطه بأجور أعلى؛ بناء قدرة البلدان الأعضاء على مواجهة هذه التحديات.
- (ب) تعزيز قدرات الهيئات المكونة لتقييم أثر السياسات الصناعية والقطاعية وأثر التجارة والاستثمار على العمالة والتحول الهيكلي. وتسهيل الحوار الثلاثي، حسب مقتضى الحال.
- (ج) مواصلة تطوير منهجيات تقييم أثر الاستثمارات القطاعية والسياسات التجارية وتطوير البنى التحتية على العمالة، وبناء قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين على استخدام هذه الأدوات.
- (د) وضع قاعدة بيانات والاضطلاع بأنشطة بناء القدرات بغية استخدام الاستثمارات العامة كثيفة العمالة على نحو فعال ومنتج في البنى التحتية وبرامج الاستخدام المستهدفة. ويمكن أن تشمل هذه البرامج مخططات ضمان العمالة من أجل دعم الفقراء والمحرومين والمستضعفين للانتقال إلى العمالة المختارة بحرية.

واو - الأنشطة المتصلة بالمعايير

- (أ) مواصلة تعزيز التصديق على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً.
- (ب) تعزيز قدرات الهيئات المكونة بشأن معايير العمل الدولية والعمالة من خلال التدريب والبحوث ونشر السياسات العامة.

زاي - عمالة الشباب

- (أ) توسيع نطاق المبادرات من أجل تحسين فهم ما هو مجد بالنسبة لعمالة الشباب، بما في ذلك من خلال تقييم تأثير وفعالية الحزم السياسية واختبار النهج الابتكارية في الميدان. وتطوير المعارف والأدوات السياسية ونشرها على نطاق واسع.
- (ب) مواصلة دعم الدول الأعضاء في تنفيذ التدابير السياسية الواردة في دعوة عام ٢٠١٢ إلى اتخاذ الإجراءات بشأن أزمة عمالة الشباب.

حاء - استعراض الأقران الطوعي لسياسة العمالة

- (أ) وضع مقترحات من أجل استعراض الأقران الطوعي لسياسة العمالة بهدف تعزيز تقاسم المعارف والتعلم المتبادل بشأن الممارسات الجيدة فيما بين الدول الأعضاء في المنظمة.

طاء - بناء المعارف بشأن المسائل الجديدة والناشئة

- (أ) إجراء بحوث موجهة نحو السياسات عن المسائل الجديدة والناشئة التي ترسم معالم عالم العمل والطرق التي يمكن من خلالها لأسواق العمل والمنشآت أن تتكيف، من قبيل:
- البطالة الهيكلية/ طويلة الأجل والسياسات الرامية إلى مواجهة التحدي.
 - التحول الديمغرافي مسترشداً باستنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٣ بشأن آثار السياق الديمغرافي الجديد على العمالة والحماية الاجتماعية.

- التغيير التكنولوجي وآثاره على العمالة وظروف العمل والمهارات.
 - تجزئة سوق العمل.
 - انعدام المساواة وتأثيره على النمو الاقتصادي والعمالة.
 - السياسات والممارسات من حيث استخدام الأراضي وتأثيرها على الإنتاجية والعمالة في المناطق الريفية.
 - العمل للحساب الخاص.
 - تأثير مختلف أشكال العقود على كمية العمالة ونوعيتها.
 - الاضطلاع بأنشطة لتحسين تعريف وإدراك مفهوم انعدام الأمن الوظيفي وتداعياته الاجتماعية والاقتصادية.
- (ب) نشر المعارف المكتسبة على نطاق واسع من خلال برامج توعية عامة فعالة ومبادرات بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والتوعية العالمية.

ياء - تعزيز النشاط المتكامل وتطوير الشراكات

- (أ) تمسباً مع الإصلاح الذي قام به المدير العام، تعزيز آليات التنسيق الداخلي الخاصة به لضمان دعم متعدد التخصصات وأكثر تكاملاً على المستويين القطري والعالمي. ومن الضروري توفير منصة جيدة لنهج وتنسيق مشترك بين الإدارات أكثر تكاملاً، دعماً لعملية تنفيذ الإطار السياسي الشامل المشار إليه أعلاه.
- (ب) مواصلة جهوده لضمان إدراج العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق، كهدف صريح، في برنامج التنمية العالمي لما بعد عام ٢٠١٥. وتوفير دعم مكثف إلى العملية، بما في ذلك من خلال تحديد الغايات والمؤشرات المناسبة.
- (ج) تعزيز تعاونه وترويج تنفيذ الإطار الشامل لسياسة العمالة، كما يرد ذلك في هذه الاستنتاجات، بالتزامه في العمل مع مجموعة العشرين، بما في ذلك فريق العمل المعني بالعمالة والتابع لمجموعة العشرين، ومع الشركاء العالميين والإقليميين، مثل البنك الدولي ومصارف التنمية الإقليمية ومنظمة التجارة العالمية وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والمنظمات الاقتصادية الإقليمية ذات الصلة من قبيل اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي.
- (د) الاستمرار في تطوير استراتيجيته لحشد الموارد من أجل توسيع نطاق أنشطة التعاون التقني التي يضطلع بها دعماً لسياسات العمالة.

ثالثاً

قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المجمعة والمراجعة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة ٢٩ من اللائحة المالية، اعتماد البيانات المالية عن السنة المنتهية في
٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ وتقرير مراجع الحسابات الخارجي.

^١ اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤.

رابعاً

قرار بشأن استخدام فوائض الفترة ١٩٩٢-١٩٩٣ والفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

يذكر بقراره المتخذ في دورته ٨١ (حزيران/يونيه ١٩٩٤) بتمويل قائمة معتمدة من أوجه الإنفاق، من الفائض النقدي للفترة ١٩٩٢-١٩٩٣، وفي دورته ٩٠ (حزيران/يونيه ٢٠٠٢) بتمويل الأنشطة التي يوافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٢٨٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢)،

يقرر أن يُستخدم مبلغ قدره ١,٠١ مليون دولار أمريكي من فائض الفترة ١٩٩٢-١٩٩٣، فضلاً عن مبلغ قدره ٠,٨٢٠ مليون دولار من أرباح إعادة تقييم فائض الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، وذلك لتمويل نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة، تمويلاً جزئياً لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

خامساً

قرار بشأن التعيينات في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية (الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة)^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

يعين السيد لوك أبي - دوكارو (أصحاب العمل) في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية (الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) للفترة الممتدة من ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤ إلى ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦.

^١ اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤.

المحتويات

الصفحة

أولاً-	قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة للمؤتمر، بعنوان "تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم".....	١
ثانياً-	قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة.....	١
ثالثاً-	قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المجمعة والمراجعة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣.....	٨
رابعاً-	قرار بشأن استخدام فوائض الفترة ١٩٩٢-١٩٩٣ والفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١.....	٩
خامساً-	قرار بشأن التعيينات في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية (الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة).....	٩