



ESP

لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية

للمناقش والاسترشاد

البند السادس من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج العمالة العالمي: آخر المستجدات

١. اتفق في الدورات السابقة للجنة العمالة والسياسة الاجتماعية على أن ترفع تقارير عن آخر المستجدات في برنامج العمالة العالمي بصدد الأمور التالية: "١" استعراض الخبرات القطرية، بما في ذلك ما يقدمه فرادى واضعي السياسة والشركاء الاجتماعيين على الصعيد القطري وفقاً للطرائق التي تم البت في أمرها في مناقشات آذار/مارس ٢٠٠٦؛ "٢" تقارير دورية عن التقدم المحرز في مواطن الأولوية الأربعة المحددة في وثيقة "الرؤية"، أي جعل العمالة عنصراً أساسياً في وضع السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وفي عمالة الشباب، والاقتصاد غير المنظم، وتلبية الاحتياجات الخاصة لأفريقيا.

٢. وبما أن تقارير آخر مستجدات التنفيذ تتعاقب مع العروض القطرية، فسيكون من المفيد تقديمها بشكل تتمكن معه اللجنة من رصد التقدم المحرز بصدد كل بند من هذه البنود بشكل أفضل وعلى أساس منظم. والشكل المقترح المعتمد في هذه الورقة هو تقسيم تقرير التنفيذ إلى أربعة أجزاء: يتعلق الأول منها بالأنشطة والخبرات من حيث جعل العمالة عنصراً أساسياً في وضع السياسة الاقتصادية والاجتماعية (على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية)؛ وثانيها عن عمالة الشباب؛ وثالثها عن الاقتصاد غير المنظم، في حين يتصل الرابع منها بتلبية الاحتياجات الخاصة لأفريقيا.

أولاً - جعل العمالة عنصراً أساسياً في وضع السياسة الاقتصادية والاجتماعية

(أ) عالمياً

"١" الدورة الموضوعية للجزء الرفيع المستوى للمجلس
الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي،
تموز/يوليه ٢٠٠٦

٣. كانت نتائج الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي عقد في جنيف في تموز/يوليه ٢٠٠٦ بمثابة خطوة كبرى خطاها المجتمع الدولي باتجاه الالتزام بجعل العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق عنصراً أساسياً في أية استراتيجيات التنمية. وقد أعد المكتب تقريراً منفصلاً عن هذا

¹ أنظر الوثيقة: GB.295/ESP/1/3.

² أنظر الوثيقة: GB.295/ESP/1/1.

الاجتماع وعن أهميته ومتابعته في إطار منظمة العمل الدولية وفي الأمم المتحدة والنظام المتعدد الأطراف³. والغاية هنا هي استخلاص بعض انعكاساته على تنفيذ برنامج العمالة العالمي بصفته دعامة العمالة في العمل اللائق.

4. ومن المهم التنويه بأن العمل الذي قامت به منظمة العمل الدولية في وضع الإطار الاستراتيجي لبرنامج العمالة العالمي والدروس التي استخلصت من الخبرات القطرية في تنفيذ هذا البرنامج أسهمت - في سياق الدعم العام الذي قدمته منظمة العمل الدولية لهذا الاجتماع - إسهاماً كبيراً في المداولات التي دارت في الاجتماعات التحضيرية والاجتماعات والموائد المستديرة التي عقدت في الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. ففي الاجتماع التحضيري، قدم إطار برنامج العمالة العالمي (وثيقة من صفحة واحدة) وعناصره الأساسية ووسائل سياساته وتمت مناقشتها. وقد قامت هذه الدورة - التي كان من بين أعضاء الفريق المشارك فيها أمين الشؤون الاجتماعية في البرازيل وممثلون عن صندوق النقد الدولي والبنك العالمي والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة ومركز الجنوب، وكان يترأسها المدير التنفيذي لقطاع العمالة - ببحث الصلة الوثيقة ما بين الحد من الفقر واستحداث فرص عمل منتجة ولائقة، وكان هناك اتفاق عام على أن النمو الاقتصادي الذي لا يؤدي إلى توليد العمالة واستحداث العمل اللائق لن يؤدي وحده إلى الحد من الفقر وإلى أهداف إنمائية.

5. وصفت السفيرة فرناندو - الممثلة الدائمة لحكومة سري لانكا (ورئيسة لجنة العمالة والسياسية الاجتماعية) - في الجزء الرفيع المستوى من المجلس الاقتصادي والاجتماعي الكيفية التي كانت تعمل بها منظمة العمل الدولية لترجمة رؤية العمل اللائق إلى استراتيجيات عمالة وطنية ملموسة من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وقد بينت بشكل إجمالي اعتماد برنامج العمالة العالمي والأدوات التنفيذية وقائمة مرجعية بمواطن السياسة الرئيسية ووسائل خاصة تم تطويرها كجزء من برنامج العمالة العالمي لإعطاء الأولوية لشواغل العمالة في وضع السياسة. وأعربت عن أملها في أن تسفر المداولات في المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بفضل مثل وسائل السياسة هذه، عن إدماج برنامج العمل اللائق في المنظومة الدولية بكاملها.

6. وقد اشتملت بعض المبادرات الهامة التي تم بحثها خلال الاجتماعات، والاستنتاجات التي تم اعتمادها، على:

- جعل استحداث فرص العمل هدفاً جلياً في السياسات الاقتصادية الكلية والسياسات الاجتماعية وإدماجها إدماجاً كاملاً في استراتيجيات الحد من الفقر وغيرها من الخطط التنموية الوطنية الأخرى.
- الحاجة إلى استثمار المزيد من الموارد في وضع نظم معلومات سوق العمل؛
- الحاجة إلى وضع مبادئ توجيهية لإجراء تقييمات لصياغة سياسات تؤدي إلى توليد العمالة اللائقة وتقييم تنفيذ هذه السياسات وأثرها؛
- اعتماد سياسات لزيادة الإنتاجية في القطاع الزراعي ورفع مستوى الاقتصاد غير المنظم؛
- تعزيز وتمكين المؤسسات الوسيطة لتنمية القطاع الخاص؛
- الإقرار بأن العولمة المنصفة تستدعي قواعد منصفة، بما في ذلك الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وللتجارة الدولية والاستثمار.

7. لقد وضع الجزء الرفيع المستوى في المجلس الاقتصادي والاجتماعي والإعلان الوزاري منهاج عمل متين للغاية لنشاط منظمة العمل الدولية ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام المتعدد الأطراف ككل. ويمكن أن تكون الأعمال التي يجري القيام بها حالياً، بما في ذلك الجهود المخطط لها لتشغيل برنامج العمالة العالمي بصورة أفضل وتقييم تنفيذه، ملائمة للغاية لإعطاء شكل عملي لهذه المبادرات.

³ أنظر الوثيقة: GB.297/WP/SDG/1.

⁴ يمكن الحصول على أوراق المعلومات الأساسية التي أعدت للاجتماع التحضيري وللجزء الرفيع المستوى بدعم تقني من منظمة العمل الدولية على موقع المجلس الاقتصادي والاجتماعي على شبكة الانترنت. ويبحث برنامج العمالة العالمي وإطاره في مذكرة القضايا بشأن "النمو والعمالة: استحداث بيئة وطنية تؤدي إلى العمالة الكاملة والعمل اللائق" (أنظر: <http://www.un.org/docs/ecosoc/meetings/hls2006>).

”٢” اتفاقية بشأن حماية وتعزيز حقوق المعوقين

٨. اتفق في نيويورك في ٢٥ آب/ أغسطس ٢٠٠٦ على معاهدة دولية شاملة ومتكاملة بشأن حماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامتهم، وذلك بعد سنوات عديدة من المفاوضات. وفي حين أن هذه الاتفاقية لم تستحدث حقوقاً جديدة، إلا أنها تحظر التمييز ضد الأشخاص المعوقين في جميع مجالات الحياة، وتطالب الدول الأطراف بضمان التحقيق الكامل لحقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيزها لجميع المعوقين دون أي تمييز على أساس الإعاقة، أيًا كان نوعه. وتمثل هذه الاتفاقية نقلة أساسية في التفكير في قضايا الإعاقة من نهج يعالج الأشخاص المعوقين كقوة معزولة إلى منهج شامل يشدد على مشاركتهم في جميع جوانب وقطاعات المجتمع. وتتصل عدة مواد من مواد الاتفاقية الجديدة، ولا سيما المتعلقة منها بالعمل والعمالة والتدريب المهني والحماية الاجتماعية والرصد الدولي، اتصالاً وثيقاً بمنظمة العمل الدولية. وقد قدمت الاتفاقية إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التي عقدت في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦.

٩. كانت منظمة العمل الدولية تشارك مشاركة فعالة في أعمال وضع الاتفاقية، وذلك بالتعاون، بشكل خاص، مع إدارة المهارات والقابلية للاستخدام، ضمن قطاع العمالة، وإدارة معايير العمل الدولية، والحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي، ومكتب الإحصاءات. وتتماشى المبادئ الأساسية للاتفاقية الجديدة إلى حد كبير مع المبادئ التي تروج لها منظمة العمل الدولية، وستعطي هذه الاتفاقية زخماً جديداً للترويج لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٩ بشأن التدريب المهني والعمالة (المعوقون). وتعزز الاتفاقية برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية وبرنامج العمل اللائق الأوسع للمنظمة من خلال تشديدها على وضع حد للتمييز ضد المعوقين في سوق العمل وحماية حقهم في ظروف عمل منصفة ومواتية. وسيكون تنفيذ الاتفاقية الجديدة على الصعيد الوطني عنصراً هاماً في البرامج القطرية للعمل اللائق. وقد كانت منظمة العمل الدولية تمهد السبيل للمنهج القائم على الحقوق لتشريع المعوقين من خلال الدعم الذي تقدمه للهيئات المكونة لها في وضع وتنفيذ قوانين وسياسات فعالة بشأن قابلية المعوقين للاستخدام وفرص عملهم. وستقام آلية مشتركة بين وكالات الأمم المتحدة في الشهور القادمة لتنسيق التعاون بين وكالات الأمم المتحدة في مجال تنفيذ الاتفاقية ووضع استراتيجية متكاملة على مستوى المنظومة لإدماج منظور للإعاقة في جميع جوانب البرامج المتعلقة بحقوق الإنسان والبرامج الإنمائية.

(ب) إقليمياً

”١” عملية بوخارست: الاستعراضات القطرية لسياسة العمالة

١٠. تقوم منظمة العمل الدولية - جنباً إلى جنب مع مجلس أوروبا - ضمن إطار إعلان بوخارست الذي اعتمد في المؤتمر الوزاري لجنوب شرق أوروبا بشأن العمالة (بوخارست، ٣٠-٣١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣)^١ - بتقديم توجيه استراتيجي لبلدان حلف الاستقرار في جنوب شرق أوروبا وبتقديم الدعم لجهود التعاون الإقليمي للتصدي لتحديات العمالة التي تواجهها هذه البلدان. ويوافق وزراء عمل بلدان حلف الاستقرار على أهداف هذا التعاون ويحدثونها، في حين تصمم الأنشطة ويتم الإشراف عليها من قبل لجنة دائمة رفيعة المستوى تتشكل من المدراء العاملين للعمالة وممثلي خدمات العمالة الوطنية.

١١. ويمثل انخراط المكتب في عملية بوخارست مثلاً على الكيفية التي تساهم بها منظمة العمل الدولية في تنفيذ العناصر الأساسية لبرنامج العمالة العالمي بطريقة متكاملة. ويتعلق أحد هذه العناصر الأساسية لبرنامج العمالة العالمي بإسهام مؤسسات وسياسات سوق العمل في ضمان التكيف الناجح لسوق العمل، في الوقت الذي تتسارع فيه وتيرة العولمة والتغيير التكنولوجي والمنافسة. وتشكل الاستعراضات القطرية لسياسة العمالة - التي تحضّر على أساس التقارير الوطنية التي تصدرها وزارة العمل ذات الصلة بالتعاون مع خدمات العمالة الوطنية - المخرجات الأساسية لهذه العملية.

⁵ الوثيقة: GB.295/ESP/2.

⁶ إعلان بوخارست. مؤتمر جنوب شرق أوروبا بشأن العمالة، بوخارست، ٣٠-٣١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣. تحسين وضع العمالة في جنوب شرق أوروبا.

http://www.stabiliypact.org/soc-cohesion/documents/055-bucharestdeclaration-forministers_000.doc.

١٢. وتقدم الاستعراضات القطرية لسياسة العمالة استعراضاً معمقاً لهيكل سوق العمل وسياساته ومؤسساته وتوصيات بشأن هذه الهياكل والسياسات والمؤسسات. ومن ثم تبحث هذه التوصيات وتعتمد في مؤتمر ثلاثي وطني تنظمه منظمة العمل الدولية، نظراً لأن تعزيز الحوار الاجتماعي هو عنصر حاسم في هذه العملية. ويمكن أن تستخدم هذه التوصيات لتعزيز مؤسسات سوق العمل ولجعل العمالة وسوق العمل فيها أكثر تماسكاً وفعالية في إطار نهج متكامل للسياسات. ويشدّد بشكل خاص على قضايا المساواة بين الجنسين، ولا سيما في وضع الاستراتيجيات الهادفة إلى دمج هذه القضايا في سياسات العمالة. كما وضعت منظمة العمل الدولية أنشطة هامة أخرى كبناء الطاقات والتدريب واستعراضات النظراء.

١٣. وبلدان حلف الاستقرار في جنوب شرق أوروبا التي وضعت هذه الاستعراضات القطرية لسياسة العمالة لها هي ألبانيا وجمهورية مولدوفا وصربيا وكرواتيا. ولا يزال الجبل الأسود وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة تحت الاستعراض، في حين يخطط للقيام بذلك في البوسنة والهرسك في عام ٢٠٠٧. ولم تقدم بلغاريا ورومانيا طلباً لإجراء استعراض لسياسة العمالة إذ أن كلا البلدين أعدا من قبل أوراق تقييم مشتركة للجنة الاقتصادية لأوروبا. وخبرتهما مفيدة بشكل خاص لاستعراض النظراء. ويشترك كلا البلدين مشاركة فعالة في هذه العملية.

١٤. تبين تجربة جمهورية مولدوفا^٧ الطريقة التي يعمل بها هذا النظام. فقد قدم الاستعراض القطري لسياسة العمالة في جمهورية مولدوفا في الاجتماع الرابع للجنة الدائمة رفيعة المستوى في بودابست في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وتم اعتماده من قبل الهيئات المكونة في مؤتمر ثلاثي وطني عقد في شيزيناو، جمهورية مولدوفا، في ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٦.

١٥. وقد ضم هذا المؤتمر الثلاثي الوطني ٦٠ مشاركاً من الحكومات واتحادات نقابات العمال واتحادات نقابات العمال الحرة (التضامن)، والاتحاد الوطني لمنظمات أصحاب العمل، وكذلك من منظمات غير حكومية وأخرى دولية. وقد استفاد المؤتمر الثلاثي الوطني من حضور السيد سيرجيو سنجيوك Mr. Sergiu Sainciuc، وكيل وزارة الاقتصاد والتجارة في جمهورية مولدوفا حيث شارك في هذا المؤتمر مشاركة فعالة.

١٦. ولا بد من النظر إلى توصيات المؤتمر الثلاثي الوطني كجزء هام من المساعي الوطنية لإيجاد إطار متماسك ومتكامل لوضع سياسة العمالة بحيث تكون متمشية مع برنامج العمالة العالمي ومبادئه، وبشكل خاص الحوار الاجتماعي ووضع حد للتمييز في سوق العمل، وعناصره الأساسية مع التركيز على العنصرين الرئيسيين ٦ و٧. وقد اشتملت بعض التوصيات على: أهمية الإطار الاقتصادي لتعزيز نمو العمالة؛ والحاجة إلى تحسين نظام التعليم المهني، وأهمية إشراك أصحاب العمل والعمال؛ ومشكلة بطالة الشباب وعمالتهم الناقصة؛ وأهمية القانون الذي اعتمد مؤخراً بشأن لجنة ثلاثية من شأنها تحسين نوعية الحوار الاجتماعي في القطر؛ والحاجة إلى تعزيز المساواة بين المرأة والرجل.

١٧. وقد أعربت الحكومة الملدوفية عن اهتمامها بتنفيذ توصيات الاستعراض القطري لسياسة العمالة، كما أعرب كل من مجلس أوروبا ومنظمة العمل الدولية عن رغبتهما في المساعدة في أعمال التنفيذ.

١٨. وفضلاً عن ذلك، قدم المكتب في الفترة ١١-١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ الدعم لحكومة تركيا في تنظيم اجتماع في استنبول مع ١٤ بلداً من بلدان جنوب شرق أوروبا حيث اعتمد "إعلان استنبول بشأن استراتيجيات متكاملة ومتماسكة للعمالة". ويوفر هذا الإعلان إطاراً شاملاً والتزاماً سياسياً متجدداً في هذه البلدان بجعل العمالة والعمل اللائق محوراً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

⁷ أنظر مكتب العمل الدولي - مجلس أوروبا (٢٠٠٦)، "استعراض سياسة العمالة: ألبانيا"، ستراسبورغ، مجلس أوروبا، ومكتب العمل الدولي - مجلس أوروبا (٢٠٠٦)، "استعراض سياسة العمالة: كرواتيا"، ستراسبورغ، مجلس أوروبا. وستصدر التقارير الخاصة بالبلدان الأخرى قريباً.

⁸ مكتب العمل الدولي - مجلس أوروبا (٢٠٠٦)، استعراض سياسة العمالة، ستراسبورغ، مجلس أوروبا (يصدر قريباً).

"٢" الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية: الاجتماع الإقليمي السادس عشر للأمريكتين، برازيليا، أيار/ مايو ٢٠٠٦ والاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر، بوسان، ٢٩ آب/ أغسطس - ١ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦

١٩. قدمت تقارير منفصلة إلى مجلس الإدارة بشأن الاجتماعين الإقليميين لمنظمة العمل الدولية للأمريكتين وآسيا، اللذين عقدا في وقت مبكر من هذه السنة، ولا يبحثان في هذه الورقة. بيد أنه من المهم التشديد على أن تقارير المعلومات الأساسية والمناقشات والاستنتاجات التي اعتمدت في كلا الاجتماعين ركزت على تحدي العمالة الذي يواجه كلا الإقليمين والالتزام القوي بالقيام بجهود ملموسة لتوليد العمل اللائق للتغلب على هذه التحدي.

٢٠. شدد الاجتماع الإقليمي للأمريكتين على أهمية "التحديات الخمسة" أمام العمل اللائق في هذا الإقليم التي تم تحديدها في التقرير الذي قدمه المدير العام إلى الاجتماع، والتي تشكل صميم برنامج العمالة العالمي، أي "١" التحقق من أن النمو الاقتصادي يعزز العمل اللائق؛ "٢" ضمان التطبيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ "٣" بناء الثقة بالديمقراطية والحوار الاجتماعي؛ "٤" توسيع نطاق نظم الوقاية للعمال وحمايتهم الاجتماعية وتعزيز هذه النظم؛ "٥" تعزيز الإدماج الاجتماعي والعمالي للحد من التفاوت. واعتبر الاجتماع أن السياسات المقترحة التي تشجع على نمو المنشآت وتوليد وظائف أكثر وأفضل، خاصة للشباب والنساء، وتنظيم الاقتصاد غير المنظم هي سياسات هامة للغاية. واقترح الاجتماع أن يستنار بالسياسات المضمنة في تقرير المدير العام في سياسات تنمية البلدان في هذا الإقليم - بهدف تعزيز العمل اللائق والإسهام في الحد من الفقر على مدار السنوات العشر القادمة (٢٠٠٦-٢٠١٥).

٢١. قرر الاجتماع الإقليمي الآسيوي التحقق من أن آسيا تواصل توفير قيادة سياسية عالمية في جعل العمل اللائق للجميع هدفاً محورياً لسياساتها الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة ولاستراتيجياتها التنموية الوطنية. وقد ألزمت آسيا نفسها بعقد آسيوي للعمل اللائق للفترة التي تمتد إلى عام ٢٠١٥، وستقوم خلال هذه الفترة بجهود منسقة ومستدامة لتحقيق العمل اللائق في جميع بلدان آسيا المتغيرة. وتغطي الأولويات التي حددت للإجراءات الوطنية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق العناصر الرئيسية لبرنامج العمل العالمي. وطالب الاجتماع أيضاً منظمة العمل الدولية مطالبة صريحة بتقديم المساعدة في وضع سياسات وطنية استناداً إلى برنامج العمالة العالمي.

(ج) وطنياً: التعلم من خبرات البلدان

٢٢. ينصب تركيز منظمة العمل الدولية في دعمها لتنفيذ برنامج العمالة العالمي على الصعيد الوطني، حيث يمكن تحقيق أكثر النتائج الملموسة لجهود المنظمة كجزء من برامجها القطرية للعمل اللائق. وقد حدد المكتب في تقريره الذي قدم في دورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥، البلدان الخمسة والعشرين التي استخدم فيها إطار برنامج العمالة العالمي منذ تبنيه في آذار/ مارس ٢٠٠٣ في وضع استراتيجيات شاملة للعمالة أو في أعمال وضع هذه الاستراتيجيات.

٢٣. وتوخياً لتحقيق قدر أكبر من التركيز والتعلم من الخبرة وإثباتاً لصلاحية النهج المتكاملة لمنظمة العمل الدولية حيال استحداث العمالة، كما أشارت إلى ذلك وثيقة "الرؤية"، تم الشروع في المرحلة التالية من التنفيذ في إطار نهج مرحلي وفي عدد محدود من البلدان. ومع أن ذلك لا يعني استثناء العمل مع البلدان الأخرى، فإنه يعني أن العمل في البلدان التي ينصب عليها التركيز سيكون أكثر، وأنه يتعين إنجاز قدر كبير في عدد من القضايا التي تربط بينها تبعية متبادلة وأنه سيجري رصد التقدم بشكل أو ثقل وستستنبط الدروس بكل وضوح. والبلدان التي ترد معلومات عنها تالياً هي البلدان التي ينصب عليها التركيز.

⁹ أنظر الوثيقتين: GB.297/5 و GB.297/6.

¹⁰ الوثيقة GB.294/ESP/1.

بوركينيا فاسو: وضع سياسة وطنية للعمالة

٢٤. تشكل العمالة أولوية وطنية وعنصراً أساسياً في البرنامج القطري للعمل اللائق للمنظمة في بوركينيا فاسو. وقد وضعها الرئيس كعنصر أساسي لبرنامجها إذ أن تعزيزها يشكل هدفاً صريحاً من أهداف ورقة استراتيجية الحد من الفقر وأهداف إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة التنموية. وقد وضعت خطة عمل وطنية لمتابعة إعلان واجادوجو.

٢٥. بوركينيا فاسو بلد محاط بالأرض، ويبلغ عدد سكانه ١٢ مليون نسمة. وهو ذو قاعدة ضيقة للموارد الطبيعية وذو حساسية بالغة حيال الصدمات الخارجية. وقد كانت نسبة الفقراء في هذا البلد - باستخدام خط فقر وطني - ٤٦ في المائة في عام ٢٠٠٣ حيث يعيش ٩٥ في المائة من الفقراء في المناطق الريفية. ويتسم سوق العمل بمشاركة مرتفعة للقوة العاملة وبدرجة مرتفعة من العمالة الناقصة وبانخفاض إنتاجية اليد العاملة. وتشكل الزراعة القطاع الغالب الذي يقدم فرص العمل لما نسبته ٨٥ في المائة من السكان الذين هم في سن العمل. وتصل نسبة العمالة المنظمة فيه إلى أقل من ٥ في المائة ومعظم العمالة في المناطق الحضرية هي على الأغلب عمالة غير منظمة. وتعتبر نوعية رأس المال البشري فقيرة، إذ أن هناك نسبة منخفضة من القادرين على القراءة والكتابة وهناك نسب مرتفعة من انتشار الأمراض. كما أن قضيتي التفاوت بين الجنسين وعمل الأطفال هما قضيتان بارزتان في هذا البلد.

٢٦. لقد أحرزت بوركينيا فاسو استقراراً في الاقتصاد الكلي في غضون السنوات الأخيرة على الرغم من البيئة الخارجية المتقلبة. وقد حافظت السياسات المالية والنقدية الشديدة على مستوى منخفض من التضخم المالي من خلال تثبيت سعر صرف العملة الذي يمثله فرنك الجماعة المالية الأفريقية. وقد بقي النمو الاقتصادي قوياً نسبياً حيث يراوح معدلاً وسطياً بنسبة ٥,٦ في المائة منذ عام ١٩٩٤. بيد أن حكومة بوركينيا فاسو قلقة حيال عدم تمكن النمو الاقتصادي المستدام من الحد من الفقر بما فيه الكفاية في غضون السنوات الأخيرة. وقد أدركت الدور المحوري للعمالة بصفاتها الرباط الأساسي ما بين النمو الاقتصادي والحد من الفقر، ولذا فإنها تعمل الآن على وضع سياسات وبرامج لسوق العمل من شأنها أن تؤدي إلى وظائف أفضل أجراً ودخول أعلى.

٢٧. وفي هذا السياق بالذات، تعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع وزارة الشباب والعمالة والشركاء الاجتماعيين لاستعراض سياسة العمالة الوطنية ٢٠٠١. وستقدم السياسة المستعرضة رؤية وإطاراً لجميع التدخلات الوطنية في مجال العمالة. ولها أربعة أهداف استراتيجية:

- إقامة صلة بين سياسة العمالة وغيرها من السياسات الوطنية؛ والمقصود هنا هو إيضاح الروابط التي ينبغي أن تربط بين سياسة العمالة الوطنية والسياسات الكلية، وكذلك القطاعية، وإبراز إسهامها المحتمل في استحداث فرص العمل وتحسين نوعية الوظائف. (العنصران الرئيسيان ١ و ٤ من برنامج العمالة العالمي).

- تعزيز ديناميكيات استحداث فرص العمل؛ ويتصل ذلك بالإجراءات الرامية إلى زيادة الطلب على الوظائف، ولذا يتم استهداف ذلك ببعض المؤثرات التي من شأنها توليد العمالة وتحسين نوعية الوظيفة التي إما أن تصبح أكثر فاعلية أو يتم الترويج لها. وتبحث قضايا العمالة غير المنظمة في المناطق الحضرية هنا، وذلك بشكل رئيسي من خلال التدخلات التي تستهدف المنشآت بالغة الصغر والعمالة للحساب الخاص (العنصران الرئيسيان ٥ و ٧ من برنامج العمالة العالمي).

- تحسين القابلية للاستخدام؛ ويتصل ذلك بالإجراءات المتعلقة بالطلب على الوظائف والتي ترمي إلى إدخال التحسينات على سبل الوصول إلى فرص العمل من خلال التدريب المهني أو التقني، وتحسين القدرات الإنتاجية للمستخدمين أصلاً من أجل توليد دخول مرتفعة ووظائف إضافية (العنصران الرئيسيان ٢ و ٦ من برنامج العمالة العالمي).

- إدخال تحسينات على تنظيم سوق العمل وسير عمله؛ والباعث الرئيسي لذلك هو التحكم بسوق العمل تحكماً أفضل من أجل إعطائه دوراً أكثر إيجابية في الوصول إلى فرص العمل ولكي يأخذ العمل اللائق بعين الاعتبار (العنصر الرئيسي ٧ من برنامج العمالة العالمي).

٢٨. وتقوم صياغة سياسة العمالة الجديدة هذه على المشاركة حيث تجرى مشاورات رسمية وغير رسمية مع الوزارات التقنية ورابطات أصحاب العمل ونقابات العمال. وستكون هناك - بالاستناد إلى مداخلات من جميع

الفاعلين - صيغة نهائية لسياسة العمالة الوطنية مصحوبة بخطة عمل لتنفيذها في نهاية شهر أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦. ويخطط لتنظيم حلقة دراسية تفصيلية ثلاثية في يوم ٢٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦. ومن ثم سيقدم وزير الشباب والعمالة وثيقة السياسة هذه إلى الحكومة للمصادقة عليها في ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦ من أجل الشروع في التنفيذ في فترة مبكرة ابتداءً بشهر كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧.

٢٩. ويتمثل هدف منظمة العمل الدولية في بوركينا فاسو في تحسين تماسك تدخلات السياسة في مجال العمالة. ولذا يتم التركيز على تماسك السياسة مع أوراق استراتيجية الحد من الفقر وخطة عمل واجادوجو والأهداف الإنمائية للألفية واستنتاجات مؤتمر وزراء المالية الأفريقيين وبرنامج الرئيس. وتبذل الجهود للدمج بين الاستراتيجية وخطة العمل ذات الأولوية لأوراق استراتيجيات الحد من الفقر، وهي الطريقة الوحيدة التي يمكن أن تمول بها هذه الاستراتيجية. ولذا فقد شجعت منظمة العمل الدولية التعاون بين وزارة الشباب والعمالة، ووزارة الاقتصاد والتنمية المسؤولة عن صياغة خطة العمل ذات الأولوية لأوراق استراتيجية الحد من الفقر، ووزارة المالية المسؤولة عن تمويل القضايا المتعلقة بورقات استراتيجية الحد من الفقر لتحقيق هذا الهدف. وتبدي جميع الأطراف رغبتها في العمل معاً، وهي الآن واعية وعاية جيداً بالقضايا الخطرة.

٣٠. كما أن منظمة العمل الدولية تعمل مع البنك الدولي لضمان الإدماج الشامل للعمالة في خطة العمل ذات الأولوية لورقات استراتيجية الحد من الفقر. وقد قدمت مدخلات وكذلك تعليقات مسهبة بشأن ورقة استعراض سوق العمل التي وضعها البنك الدولي. ومع أنه لا تزال هناك خلافات هامة بشأن عدد من القضايا وبشأن النهج المختلفة لمنظمة العمل الدولية والبنك الدولي حيال قضايا سوق العمل، بقي التعاون مستمراً في محاولة لحل هذه القضايا وبحيث يمكن الوصول إلى مجموعة متسقة من سياسات العمالة وسوق العمل من أجل تحقيق هدف العمالة في ورقات استراتيجية الحد من الفقر. وقد عملت منظمة العمل الدولية أيضاً بشكل وثيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لصياغة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة التنموية للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ الذي يشكل تعزيز العمالة أحد أهدافه. وقد صاغت منظمة العمل الدولية وثيقة مشروع مفصلة بشأن سياسات العمالة والتدريب، والعمل قائم على قدم وساق لتنفيذ هذه الوثيقة.

٣١. ومع صياغة سياسة العمالة الوطنية، ينبغي أن تأخذ العمالة أهمية أكبر في الجولة القادمة لورقات استراتيجية الحد من الفقر من حيث الأهداف وكثافة التدخلات.

ليبيريا: برنامج طارئ للعمالة وبرنامج عمل للاستخدام

٣٢. نظراً إلى أن ليبيريا تعيش ديمقراطيتها الأولى بعد ١٤ عاماً من الصراع، فإنه ينظر إلى العمالة فيها على أنها حجر الأساس الأكثر أهمية في إحراز التنمية الاجتماعية والنمو الاقتصادي والأمن البشري. فبعد أن كانت قطراً ذا دخل متوسط قبل الصراع، أصبحت الآن بعد الصراع دولة يعيش فيها ٧٥ في المائة من السكان دون خط الفقر، وهو دولار أمريكي واحد في اليوم، في حين يعيش نصف السكان بأقل من نصف دولار أمريكي في اليوم الواحد. ولذا فإن الاستحداث الفوري للوظائف - ولا سيما للشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من الباطلين عن العمل وهم في الكثير من الأحيان من المحاربين السابقين - هو عنصر أساسي لاستراتيجية الانتعاش. كما أنه يشكل محور البرنامج القطري للعمل اللانق الذي ينتظر أن يأخذ شكله الكامل في غضون السنوات القادمة مع مشاركة الحكومة والشركاء الاجتماعيين مشاركة فعالة فيه.

٣٣. وقد أقامت الحكومة - بمساعدة منظمة العمل الدولية - استراتيجية واضحة للعمالة تقوم على إطار السياسة الاستراتيجية لبرنامج العمالة العالمي بالشكل الذي تم تبيانه فيه في وثيقة "الرؤية"^{١١}. وتنطلق استراتيجية الحكومة، التي استهلكت في تموز/ يوليو ٢٠٠٦، من منطلق نهج مرحلي ومتكامل. وهي تجمع بين تدابير قصيرة الأمد لاستحداث وظائف فورية، مع إقامة بيئة اقتصادية مواتية على المدى المتوسط من شأنها توليد العمالة المستديمة والمنتجة في آن واحد. ولهذه الغاية تبرز هذه الاستراتيجية - بطريقة متكاملة - خمس مبادرات رئيسية تهدف على التوالي إلى (١) النهوض بالعمالة في استثمارات الأشغال العامة؛ (٢) تحسين مستوى توفير خدمات التدريب، لا سيما للشباب والشباب، والتصدي لمواطني النقص العامة في نظام التعليم والتدريب المهنيين؛ (٣) العمل على تيسير رفع مستوى الاقتصاد غير المنظم والنهوض بقطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات؛ (٤) تعزيز الموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل من خلال

^{١١} أنظر حكومة ليبيريا، استراتيجية العمالة للعمل اللانق في ليبيريا: البرنامج الطارئ للعمالة لليبيريا وبرنامج عمل الاستخدام في ليبيريا، منروفيا، ٢٠٠٦. (أعد بمساعدة مكتب العمل الدولي ويستند إلى مشاورات عقدت في حلقة عملية في جنيف ومنروفيا في حزيران/ يونيو ٢٠٠٦).

خدمات العمالة، ووضع نظام معلومات لسوق العمل من أجل تحليل المستجدات في سوق العمل ورصدها؛ (٥) تعزيز الحوار الاجتماعي وتقوية إدارة العمل.

٣٤. وتنفذ الحكومة بدعم من منظمة العمل الدولية برنامجاً طارئاً للعمالة لليبيريا - كتدبير قصير الأمد باتجاه تنفيذ هذه الاستراتيجية. كما تدعم منظمة العمل الدولية الحكومة في وضع برنامج وطني للأشغال العامة للأشهر الستة إلى الإثني عشر القادمة، ويمول هذا البرنامج محلياً ومن خلال المانحين. وسيعود هذا البرنامج، الذي يهدف إلى استحداث ٧٠٠٠٠ وظيفة (لمدة وسطية هي ستة أشهر)، بالنفع على الشباب بشكل خاص. وفي هذا السياق أقيمت وحدة للبرنامج الطارئ للعمالة لليبيريا أيضاً بدعم منظمة العمل الدولية. وتعمل هذه الوحدة تحت قيادة وزارة العمل بيد أنها تعمل بالتنسيق وثيق مع الوزارات الأخرى ذات الصلة، وهي مسؤولة عن ضمان التنسيق بين التدابير الرامية لاستحداث الوظائف والوصول إلى الحد الأقصى لاستحداث فرص العمل في مشاريع الهيكل الأساسي وغير ذلك من برامج الاستثمار، وعن تعزيز تخطيط وتكامل البرامج المختلفة لاستحداث فرص العمل. وستشارك الهياكل المحلية مشاركة وثيقة إذ أن تنفيذ هذه الاستراتيجية سيتم على الصعيد المحلي بالدرجة الأولى.

٣٥. لقد أدمجت التدابير الطارئة والمتوسطة المدى الخاصة بالعمالة في ورقات الاستراتيجية المؤقتة للحد من الفقر، والتي خصص لها فصل منفصل بعنوان "الخروج من الفقر" أعده مكتب العمل الدولي للحكومة^{١٢}. ويبحث هذا الفصل وضع العمالة في إطار الوضع الكلي والميزني القائم، ويقر بأنه، في حين ينبغي أن يكون القطاع الخاص على المدى المتوسط هو المحرك الرئيسي لاستحداث الوظائف، فإنه لا بد من أن يلعب القطاع العام دوراً هاماً في توليد العمالة في القريب العاجل. وسيضمن إدماج قضايا العمالة في ورقات الاستراتيجية المؤقتة للحد من الفقر أن تكون مساعدة المانحين لاستحداث فرص العمل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الحد من الفقر.

باكستان: منتدى العمالة والمهارات

٣٦. لقد قدمت منظمة العمل الدولية الدعم للحكومة والشركاء الاجتماعيين على مدى السنوات الماضية في إطار عملية تنفيذ برنامج العمالة العالمي، وذلك في وضع استراتيجية عمالة متكاملة تم إبرازها في ورقات استراتيجية الحد من الفقر والإطار التنموي المتوسط الأجل (٢٠٠٥-٢٠١٠).

٣٧. ولا بد من النظر إلى المنتدى الثلاثي للعمالة والمهارات في باكستان الذي نظم بشكل مشترك ما بين وزارة العمل والقوة العاملة والباكستانيين في الخارج ومنظمة العمل الدولية في إسلام آباد في نيسان/ أبريل ٢٠٠٦، على أنه جزء من هذه العملية. فقد تصدى هذا المنتدى لبعض التحديات الجديدة التي تواجه هذا البلد، حيث كان الاقتصاد يولد معدلات نمو اقتصادي مرتفعة في غضون السنوات الثلاث الأخيرة. وفي حين أن النمو الاقتصادي أسفر عن الحد من الفقر والبطالة، فإن هناك شاغلاً متنامياً حيال نوعية الوظائف الجديدة التي تم استحداثها ومواطن النقص في المهارات الجديدة التي تحد من النمو المستقبلي، ولا سيما في قطاع الصناعة التحويلية والتصدير، وتحد من القدرة التنافسية للقطر في الاقتصاد العالمي.

٣٨. شدد فخامة رئيس وزراء باكستان السيد شوكت عزيز في خطابه الافتتاحي على أهمية تنمية القوة العاملة التي تتمتع بمهارات وقدرة تنافسية مرتفعة لمواجهة تحديات العولمة. وقال إن حكومته تعطي أولوية رفيعة لهذا الموضوع الذي تم إهماله في الماضي. وقد طلب مساعدة منظمة العمل الدولية في هذا المسعى، كجزء من البرنامج القطري للعمل اللائق لباكستان، ولا سيما للجنة التقنية الوطنية المشكلة حديثاً للتعليم والتدريب المهني. وشدد السيد أشرف تباري، رئيس اتحاد أصحاب العمل في باكستان، على أنه، على الرغم من أن اتجاهات العمالة وسوق العمل الأخيرة أشارت إلى انخفاض البطالة، إلا أن البطالة لا تزال تشكل قضية ملموسة على نطاق واسع، كما أن بطالة الشباب تشكل على وجه الخصوص موطناً للقلق. وقال إن اتحاده يلتزم التزاماً كاملاً بجميع سياسات وبرامج الحكومة التي تسعى لتعزيز العمالة اللائقة وتنمية المهارات التقنية والتعليم المهني. وقد قدم السيد أحمد خورشيد، الأمين العام، اتحاد عمال باكستان، التماساً حاراً إلى رئيس

¹² جمهورية ليبيريا، الاستراتيجية المؤقتة للحد من الفقر (مشروع)، ١٣ تموز/ يوليه ٢٠٠٦.

الوزراء لحماية أجور العمال في مواجهة التضخم المالي المرتفع وتوفير ظروف عمل محسنة وتقديم إعانات أعلى للرعاية الاجتماعية¹³.

٣٩. أعدت منظمة العمل الدولية ورقة معلومات أساسية وشاملة للمنتدى بالاستناد إلى الإطار الاستراتيجي لبرنامج العمالة العالمي حيث حللت الروابط ما بين التطورات الكلية والسياسات القطاعية مع آخر المستجدات في ميدان العمالة وسوق العمل¹⁴. وقد خرج هذا المنتدى، الذي غطى قضايا أساسية بشأن العمالة والمهارات وسوق العمل، بما في ذلك إدماج قضايا الجنسين والحد من الفقر، من خلال تنمية المهارات، بعدد من التوصيات الملموسة. ومن ثم ترجمت هذه التوصيات بشكل مشترك من قبل وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية إلى خطة عمل.

٤٠. وتغطي خطة العمل، التي تقوم على ورقة معلومات أساسية شاملة وجوهرية أعدها مكتب العمل الدولي للمنتدى - عن طريق استخدام إطار استراتيجي برنامج العمالة العالمي - المجالات التالية:

- تقوية الكفاءات المهنية والتقنية للقوى العاملة: ويشتمل ذلك على دعم اللجنة الوطنية للتدريب والتعليم المهنيين المشكلة حديثاً لوضع استراتيجية تنمية وطنية للمهارات موجهة للطلب، وإقامة معايير للمهارات ونظام للشهادات والاعتماد وتعزيز تدريب التلمذة الصناعية، وذلك من خلال أمور من بينها رفع مستوى منهجية التدريب من أجل التمكين الاقتصادي للسكان الريفيين (العنصر الرئيسي ٦ من برنامج العمالة العالمي).
- تسريع عجلة العمالة والدخول ونمو الإنتاجية من أجل استحداث العمل اللائق والحد من الفقر: ويشتمل ذلك على تدابير لحفز النمو في القطاعات ذات القدرة العالية على استيعاب العمال، وإقامة "مثلثات نمو" من خلال المجموعات الريفية وتحليل وإقامة روابط ما بين النمو والعمالة والفقر وتعزيز قدرات لجنة التخطيط من أجل رصد وتحليل كثافة العمالة الناشئة عن النمو (العنصران الرئيسيان ٤ و ١٠ من برنامج العمالة العالمي).
- رصد العمالة وسوق العمل وتحليلهما ونشر المعلومات عنهما: ويشتمل ذلك على تحليل سوق العمل من أجل دعم تنفيذ استراتيجية العمالة في البرامج القطرية للعمل اللائق، وإطار التنمية المتوسط الأجل (٢٠٠٥-٢٠١٠) وأوراق استراتيجيات الحد من الفقر - ثانياً (العنصر الرئيسي ٧ من برنامج العمالة العالمي).
- سياسات سوق العمل النشطة: وتشتمل على تدابير إعادة استيعاب منتجة للعمال المسرحين بسبب إعادة الهيكلة وخصخصة المنشآت المملوكة للدولة، وتطوير خدمات عمالة عامة وتقديم الدعم لتنمية روح تنظيم المشاريع لدى النساء (العنصران الرئيسيان ٥ و ٧ من برنامج العمالة العالمي).
- وضع إطار تنظيمي فعال ومنصف وقائم على الحقوق لسوق العمل: ويغطي استعراض الحدود الدنيا للأجور واقتراح توسيع نطاقه من أجل تغطية العمال الريفيين (العنصر الرئيسي ٧ من برنامج العمالة العالمي).

ثانياً - عمالة الشباب

٤١. سيتبع العمل في هذا المجال ذي الأولوية التوجّه الاستراتيجي المحدد في "استنتاجات بشأن تعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق" التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٥. وسيكون هناك تركيز خاص على دعم البلدان والهيئات المكونة في وضع خطط عمل وطنية لعمالة الشباب وتنفيذها واستمرار مشاركة منظمة العمل الدولية في شبكة عمالة الشباب.

¹³ من الجدير أن يذكر هنا بأن الحكومة أعلنت زيادة كبيرة في الحد الأدنى للأجر وكذلك عدداً من التدابير لتعزيز إعانات الرعاية الاجتماعية للعمال في الميزانية السنوية الصادرة في حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

¹⁴ مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦)، استراتيجيات العمالة - باكستان وسياسات سوق العمل: الروابط المتبادلة مع السياسات الكلية والقطاعية، مكتب العمل الدولي، إسلام آباد.

٤٢. يقدم تقرير مفصل عن عمالة الشباب بشكل منفصل إلى اللجنة في هذه الدورة، ويشتمل هذا التقرير على آخر مستجدات هذه الأنشطة^{١٥}. ولا يتم التعرض لهذه الأنشطة هنا، بيد أن تقارير التنفيذ المقبلة ستقدم بشكل منظم آخر المستجدات في أعمال منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب، بما في ذلك الأعمال التي تعد جزءاً من شبكة عمالة الشباب.

ثالثاً - الاقتصاد غير المنظم

٤٣. ستقوم الأنشطة في هذا المجال بمتابعة القرار المتعلق بالعمل اللائق والاقتصاد غير المنظم الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٢، وستدار الأعمال التي يجري القيام بها في إطار المبادرة الدولية للاقتصاد غير المنظم في فترة السنتين الحالية من قبل قطاعي العمالة والحماية الاجتماعية بشكل مشترك، وهي تهدف إلى تنسيق الأعمال التي يجري القيام بها في جميع الوحدات التقنية والميدانية لمنظمة العمل الدولية. وسيقدم تقرير مفصل إلى لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في دورتها التي تعقد في آذار/ مارس ٢٠٠٧. ولذا فإنه لا يتم التعرض لذلك هنا. وستحتوي التقارير المقبلة على معلومات بشأن آخر المستجدات فيما يتصل بالتقدم المحرز.

رابعاً - تلبية الاحتياجات الخاصة لأفريقيا

متابعة القمة الاستثنائية للاتحاد الأفريقي

٤٤. تعطى أولوية خاصة في أعمال منظمة العمل الدولية في أفريقيا لمتابعة خطة عمل القمة الاستثنائية للاتحاد الأفريقي لتعزيز العمالة والحد من الفقر، ٢٠٠٤. وقد أسفرت الأعمال الوثيقة ما بين الهيكل الميداني في أفريقيا والمقر الرئيسي عن التحضير لإطار تشغيلي لربط الأنشطة التي تدعمها منظمة العمل الدولية بكل مجال من المجالات الأحد عشر لخطة عمل قمة الاتحاد الأفريقي. وسيجري تحديث هذه الخطة بشكل منظم واستخدامها كأساس لرفع التقارير المتعلقة بمتابعة القمة.

٤٥. قدم المكتب في تقريره عن آخر مستجدات تنفيذ برنامج العمالة العالمي تفصيلات عن الدعم الذي قدم لخطة عمل الاتحاد الأفريقي من حيث علاقتها بمجالات الأولوية الخاصة، وهي: عمالة الشباب (موطن الأولوية رقم ١)؛ روح تنظيم المشاريع لدى النساء (موطن الأولوية ٣)؛ نظام محسن لمعلومات سوق العمل (موطن الأولوية ٥)؛ جعل العمالة عنصراً أساسياً في وضع السياسات (موطن الأولوية ١٠). وفي تقرير آخر المستجدات هذا، يتم التعرض لمواطني من مواطني الأولوية هما: تعزيز القطاع الزراعي والتنمية الريفية، والإدارة المستدامة للبيئة من أجل الأمن الغذائي، وتطوير الهيكل الأساسي الخاص بالدعم (موطن الأولوية ٢)؛ واستخدام قطاعات أساسية تتمتع بإمكانات كبيرة من فرص العمل لتوليد الوظائف ولتخصيص الموارد الكافية (موطن الأولوية ٧). أما ما يتصل بالأعمال الإضافية بشأن الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لتنفيذ خطة عمل الاتحاد الأفريقي، فسيجري القيام بها في إطار تقرير المدير العام الذي يقدم للاجتماع الإقليمي الأفريقي الذي سيعقد في عام ٢٠٠٧.

٤٦. ونظراً إلى أن أغلبية السكان العاملين في أفريقيا مستخدمون في المجالات الريفية، فإن هناك حاجة ملحة لزيادة إنتاجية واستيعاب اليد العاملة المنتجة في هذا القطاع من أجل تخفيف حدة الفقر. ويشكل دعم التعاونيات ودعم البرامج الاستثمارية كثيفة العمالة في منظمة العمل الدولية جزءاً كبيراً من برنامج دعم المنظمة لهذا القطاع. ويشتمل دعم التعاونيات على تعزيز العمل للحساب الخاص وروح تنظيم المشاريع لدى المجموعات من خلال التعاونيات في المناطق الريفية في السنغال ومالي وموريتانيا (مشروع القوة/ والكفاح ضد الفقر) ومن خلال تعاونيات الادخار والائتمانات في تشاد (ممول من مصرف التنمية الإفريقي) وبوروندي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي). ويغطي دعم البرامج الاستثمارية كثيفة العمالة كلا من أثيوبيا وليسوتو (بناء وصيانة الطرق الريفية المرتكز على اليد العاملة)، والصومال (برنامج هيكل أساسي كثيف العمالة قائم على المجتمع المحلي وممول من مانحين متعددين) وزامبيا (بناء الطاقات والمؤسسات).

¹⁵ الوثيقة: GB.294/ESP/4.

٤٧. وينظر بشكل متزايد إلى تحديد القطاعات الرئيسية التي تتمتع بطاقات استخدام مرتفعة وتقديم الدعم لتطويرها، مع ضمان كفاءتها وقدرتها التنافسية، على أنه عنصر أساسي في استراتيجية العمالة، لا في أفريقيا وحدها وإنما في معظم البلدان النامية. ويتركز دعم منظمة العمل الدولية لذلك على تنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر وزيادة كثافة العمالة في خطط تطوير الهيكل الأساسي للقطاع العام. ويشتمل الأول على أنشطة على الصعيد الإقليمي لمنطقة المغرب، وأفريقيا الناطقة بالفرنسية (برنامج باشر مشروعك وحسنه) وجنوب وشرق أفريقيا (البرنامجان: باشر مشروعك وحسنه وكيف توسع نطاق مشروعك) وغرب أفريقيا (تطوير القدرة التنافسية القائمة على المنشأة). ويشمل ذلك على الصعيد الوطني بوروندي (التمويل الصغير جداً)، والصومال (الشراكة العامة - الخاصة لتولي المنشآت لإدارة النفايات)، وأوغندا (خدمات معلومات المنشآت)، وبوركينا فاسو (تأمينات صغيرة للمقاولين الصغار)، وزامبيا (خدمات الأعمال وصناعة البناء). وتغطي الأنشطة الرئيسية الأخرى برامج استثمار للهيكل كثيفة العمالة التي تقدم تقييمات للاستثمارات القطاعية وبناء طاقات القطاع الخاص (أنثيوبيا، بوروندي، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، رواندا، زامبيا، زيمبابوي، السنغال، السودان، الصومال، الكامرون، الكونغو، ليسوتو، مالي، مدغشقر، ملاوي، موريتانيا، موزامبي، ناميبيا)¹⁶.

مؤتمر الوزراء الأفريقيين للشؤون المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية

٤٨. عالج مؤتمر الوزراء الأفريقيين للشؤون المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية، الذي عقد في واجادوجو، ١٥-١٠ أيار/ مايو ٢٠٠٦، قضية التصدي لتحدي العمالة في أفريقيا. وقد شاركت منظمة العمل الدولية وقدمت المساعدة التقنية للجنة الاقتصادية لأفريقيا في كل من اجتماع لجنة الخبراء الذي سبق المؤتمر وفي المؤتمر الوزاري، وقدمت تعليقات مفصلة بشأن وثيقة المعلومات الأساسية التي أعدت للمؤتمر.

٤٩. استعرضت الوفود الوزارية المبادرات المستهله منذ قمة واجادوجو والصعاب التي تمت مواجهتها. وفي حين عبروا عن قلقهم حيال النقص في التنفيذ حتى الآن وعدم إدماج العمالة بالشكل الكافي في استراتيجيات التنمية الوطنية، أقرروا بالنقص في القدرات البشرية والمالية والمؤسسية وقدموا عدداً من المقترحات لتحسين استراتيجيات التنفيذ على جميع المستويات والتعجيل بها.

٥٠. وقد شملت هذه المقترحات الواردة في البيان الوزاري الذي اعتمده المؤتمر ضرورة إدماج هدف العمالة اللانقطة في تصميم الجيل الثاني من أوراق استراتيجية الحد من الفقر وتنفيذها ورصدها، بحيث تدمج معايير العمالة في سياسات تعزيز الاستثمار ويقر بالهدف الهام للحكومة والقطاع العام لاستحداث فرص العمل من أجل تحسين نوعية الإدارة المالية العامة، جنباً إلى جنب مع تطوير نظم معلومات وإحصاءات دقيقة لرصد أثر هذه السياسات. وأقر البيان الوزاري بالدور والمسؤولية المتناميين للقطاع الخاص في توليد فرص العمل والدور المركزي للدولة في استحداث بيئة مواتية من خلال تدابير تشمل إدخال التحسينات على الهيكل الأساسي وإلغاء اللوائح المكلفة ومن خلال تعزيز الشراكات العامة - الخاصة في تنمية المهارات.

٥١. ودعا البيان أيضاً إلى إنشاء منتدى عمالة إقليمي كمرافق للموارد من أجل المساعدة على تطوير القدرات وتيسير تقاسم الخبرات بين البلدان. وسيدار هذا المنتدى بشكل مشترك من قبل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومنظمة العمل الدولية وغير ذلك من المؤسسات الإقليمية، وستكون هذه المبادرة بمثابة إسهام هام في تلبية الاحتياجات الخاصة لأفريقيا. وقد شرعت منظمة العمل الدولية في إجراء مناقشات مع اللجنة الاقتصادية لأفريقيا بشأن تنظيم هذا المنتدى.

¹⁶ للاطلاع على تحليل معمق لبرنامج من برامج منظمة العمل الدولية الاستثمارية كثيفة العمالة انظر الوثيقة: GB.297/PFA/2/2: عملية تقييم مستقلة لاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار كثيف العمالة.

تقوية القدرات التقنية لمنظمة العمل الدولية لتمكينها من تلبية الاحتياجات الخاصة لأفريقيا

٥٢. وتوخياً لتقوية القدرات التقنية والإدارية لمنظمة العمل الدولية اللازمة لتقديم الدعم للجهود على مستوى القارة وعلى المستويين الإقليمي والوطني لتلبية الاحتياجات الخاصة لأفريقيا، شرع قطاع العمالة في عدد من الخطوات التي اشتملت على حلقة عملية نظمت في داكار خلال الفترة ٢٧-٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، بشكل مشترك من قبل قطاع العمالة والمكتب الإقليمي لأفريقيا مع متخصصي منظمة العمل الدولية في شؤون العمالة في أفريقيا.

٥٣. وقد اتخذ عدد من الخطوات الملموسة في هذا الاجتماع. واشتملت هذه الخطوات على إعداد مصفوفة لتعزيز التواصل والروابط ما بين البرامج القطرية للعمل اللائق وخطة عمل قمة الاتحاد الأفريقي واستراتيجية تنفيذ برنامج العمالة العالمي، كما بُين ذلك في وثيقة "الرؤية"، مما يؤدي إلى وجود تآزر وتلاحم في الدعم التقني المقدم من أجل تدبير الطلب المتصاعد والتوقعات المتزايدة ضمن حدود الموارد البشرية والمالية، وذلك من خلال البرمجة والتنفيذ المشتركين وتعزيز قاعدة المعارف وتشذيب الرسائل المتعلقة بالسياسات، والتصدي لتحدي حشد الموارد وتعزيز طرائق العمل مع الشركاء الاجتماعيين بشكل مشترك.

الاستنتاجات

٥٤. يتمثل أحد الأهداف الرئيسية لبرنامج العمالة العالمي - بصفته دعامة العمالة في العمل اللائق - في ترجمة الالتزامات العديدة التي قدمت في غضون السنوات الأخيرة في المنتديات الدولية وعلى المستوى الوطني إلى سياسات وإجراءات ملموسة تستجيب للواقع الاقتصادي القاسي، وفي جعل العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق سياسات اجتماعية واقتصادية مركزية و/أو استراتيجية تنموية. وما وثيقة "الرؤية" التي قوبلت بدعم كبير في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في دورة آذار/مارس ٢٠٠٦ سوى إطار استراتيجي لبرنامج العمالة العالمي لتحقيق هذا الهدف.

٥٥. اشتملت بعض الدروس الرئيسية التي برزت من هذا الاستعراض، والتي يمكن أن تدمج أو تعزز بدرجة أكبر في استراتيجية تنفيذ برنامج العمالة العالمي، على الأمور التالية:

- تنامي الإدراك بالحاجة إلى اتخاذ خطوات ملموسة وتوفير مبادئ توجيهية لصياغة سياسات لزيادة نمو العمالة والعمل اللائق وتنفيذ هذه السياسات وتقييم أثرها على جميع المستويات (وينعكس ذلك بشكل قوي في الجزء الرفيع المستوى من المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تموز/يوليه ٢٠٠٦، ومؤتمر الوزراء الأفريقيين للشؤون المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية، أيار/مايو ٢٠٠٦، والاجتماعين الإقليميين لمنظمة العمل الدولية في الأمريكتين وفي آسيا والمحيط الهادئ)؛
- تعلم وتقاسم الخبرات من الاستعراضات القطرية لسياسات العمالة التي يجري وضعها بدعم من منظمة العمل الدولية وبمشاركة فعالة من الشركاء الاجتماعيين في بلدان جنوب شرق أوروبا من أجل وضع وتنفيذ استراتيجية متماسكة ومتكاملة للعمالة؛
- زيادة الجهود لإدماج قضايا المعوقين بعد اعتماد معاهدة دولية لإنهاء التمييز ضد المعوقين وحماية حقوقهم في التمتع بظروف عمل منصفة ومواتية؛
- إيلاء الإطار السياسي لبرنامج العمالة العالمي أهمية أكبر لزيادة الإنتاجية والدخول في القطاع الزراعي حيث تعمل الأغلبية الساحقة من الناس في العالم النامي؛
- القيام بأعمال تحليلية في إطار برنامج العمالة العالمي لتحديد نمو القطاعات ذات الاستيعاب العالي لليد العاملة وحفز هذا النمو، مع القدرة على استحداث وظائف منتجة ومربحة وتتمتع بالقدرة التنافسية؛
- الاستمرار في إعطاء أولوية رفيعة للعمل، نظراً إلى العدد الكبير من البلدان المتأثرة بالأزمات أو التي خرجت لتوها من أزمات، وذلك بإدماج أهداف العمالة والعمل اللائق في برامج الإنعاش وإعادة الإعمار العائدة لها.

٥٦. وبالتالي، تتباين المشاكل والقيود والتحديات التي تتم مجابتهها إلى حد كبير، كما تبين ذلك الخبرات القطرية المقدمة في هذا التقرير المحدث، وبالتالي سيكون هناك تباين في وضع السياسات الملائمة التي يتعين استنباطها. ولا بد من أن يكون الإطار التشغيلي لبرنامج العمالة العالمي مكيفاً بالصورة المناسبة لكل وضع من هذه الأوضاع، ويكون بمثابة عنصر أساسي في البرامج القطرية للعمل اللائق. ويستدعي ذلك أموراً من بينها درجة عالية من الكفاءات التقنية والقدرة على التحليل والحكم، وهو الأمر الذي يحاول المكتب أن يقدمه على الدوام كجزء من خدماته. ويجب أن يكون ذلك هو المعيار الذي يحكم به على الأداء لدى تقييم تنفيذ برنامج العمالة العالمي "والقيمة المضافة" التي يقدمها.

جنيف، ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

مقدم للمناقشة والاسترشاد.