



ESP

لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية

للاطلاع

البند الأول من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج العمالة العالمي: آخر المستجدات (العروض القطرية)

١. ينقسم هذا التقرير الدوري بشأن آخر المستجدات عن تنفيذ برنامج العمالة العالمي إلى جزئين. الأول يعرض الطرائق الخاصة بالعروض القطرية كما نُوقشت خلال دورة لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية المنعقدة في آذار/ مارس ٢٠٠٦^١ والتي سيتبعها كبار صناعات السياسات والشركاء الاجتماعيون في العرضيين القطريين بشأن بوركينافاسو وباكستان في دورة آذار/ مارس ٢٠٠٧. أما الجزء الثاني، فيقدم من أجل الاطلاع آخر المستجدات عن تنفيذ برنامج العمالة العالمي بالاستناد إلى الشكل نفسه المعتمد في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦.

أولاً - العروض القطرية

٢. بناءً على طلب لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بأن تستمع إلى التجارب القطرية مباشرة في مجال استحداث استراتيجيات التنمية الوطنية، قدم كبار صناعات السياسات وممثلو أصحاب العمل والعمال من الأرجنتين وغانا والفلبين عروضاً إلى اللجنة في آذار/ مارس ٢٠٠٥ وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥.
٣. وفي دورة آذار/ مارس ٢٠٠٦، طلبت اللجنة إلى المكتب أن يواصل دعوة البلدان المختارة (بلدين كل فترة سنتين) لتقاسم تجاربها فيما يخص رسم وتنفيذ سياسات العمالة وتحديد مدى استخدام نهج منظمة العمل الدولية ومبادئها التوجيهية وأدواتها وتعريف الممارسات الجيدة والاستفادة من تجارب بعضها البعض. ولاحظت اللجنة بشكل خاص أن الوفود القطرية الثلاثية تشدد بوضوح، عند تقديم عروضها، على الدعم الذي تلقته من الخدمات الاستشارية التقنية للمنظمة في مجال رسم وتنفيذ سياسات العمالة وكيف ساهم إطار برنامج العمالة العالمي في هذا المجال.
٤. وفي المستقبل سيتم أيضاً تقاسم العرض القطري المزمع أن يقدمه الممثلون الثلاثيون مع لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية قبل تقديمه. في حالة بوركينافاسو وباكستان من خلال موقع مجلس الإدارة على الإنترنت.
٥. كما طلبت اللجنة إلى المكتب إعداد مبادئ توجيهية وقائمة بالأسئلة الأساسية من أجل مساعدة الوفود القطرية في صياغة الوثائق والعروض. وترد هذه المبادئ التوجيهية المقترحة، التي تم تقاسمها مع الهيئات المكونة الثلاثية في بوركينافاسو وباكستان، في الملحق.

^١ الوثيقة: GB.295/ESP/1/3.

^٢ الوثيقة: GB.297/ESP/6.

آخر المستجدات بشأن تنفيذ برنامج العمالة العالمي

(أ) على الصعيد العالمي

" " موجز بشأن اتجاهات العمالة العالمية في سنة ٢٠٠٧

٦. هذه هي السنة الخامسة على التوالي التي تنشر فيها منظمة العمل الدولية تقرير اتجاهات العمالة العالمية. وكما هو الحال في السنوات الأخرى، يقدم التقرير آخر المستجدات بشأن أهم تطورات سوق العمل العالمية إلى جانب بيانات سنة ٢٠٠٦ وقيمها في سياق اتجاهات ذات أمد أطول.
٧. ومن الجانب الإيجابي، كما يذكر التقرير، فإن النمو القوي للنتائج المحلي الإجمالي العالمي في سنة ٢٠٠٦ بنسبة ٥,٢ في المائة أدى إلى استقرار أسواق العمل عبر العالم وإلى شيء من التحسن في عدد المستخدمين وإلى تراجع نسبة الفقراء العاملين من مجموع العمالة. وبوجه خاص:
- كان عدد الأشخاص العاملين سنة ٢٠٠٦ أكثر من عددهم سنة ٢٠٠٥. وفي أواخر سنة ٢٠٠٦، كان ٢,٩ مليار شخص يبلغون من العمر ١٥ سنة أو أكثر يعملون، وهو ما يزيد بنسبة ١,٦ في المائة عن السنة السابقة، وبنسبة ١٦,٦ في المائة منذ سنة ١٩٩٦. فعدد الأشخاص العاملين الآن على المستوى العالمي أكبر من أي وقت مضى.
 - وفي الوقت نفسه، منذ سنة ١٩٩٦، تراجع العدد المطلق للفقراء العاملين، على مقياس دولار واحد في اليوم، بما يقارب ٩٠ مليون شخص، وتراجعت نسبة الفقراء العاملين من مجموع العمالة ببعض النقط (من ٢٤ إلى ١٧,٦ في المائة على مقياس دولار واحد في اليوم، ومن ٥٤,٦ في المائة سنة ١٩٩٦ إلى ٤٧,٤ في المائة سنة ٢٠٠٦ على مقياس دولارين في اليوم).
٨. وقد تعادلت هذه الاتجاهات الإيجابية جزئياً مع بعض الاتجاهات السلبية:
- أولاً، رغم النمو القوي كان هناك عدد أكبر من الأشخاص دون عمل بالقيم المطلقة سنة ٢٠٠٦. وبقي عدد العاطلين عن العمل في ارتفاع لم يسبق له مثيل بلغ ١٩٥,٢ مليون شخص، وبالتالي بقي معدل البطالة العالمية على ٦,٣ في المائة سنة ٢٠٠٦.
 - ثانياً، بينما نجحت بعض البلدان والأقاليم في تخفيض عدد العمال الذين يعيشون مع أسرهم في الفقر، تزايدت أعداد هؤلاء الفقراء العاملين في بلدان أخرى. والنتيجة الصافية على الصعيد العالمي هي تراجع في نسبة الفقراء العاملين من مجموع العمالة في السنوات العشر الأخيرة، لكن ما زال هناك نمو متواصل في الأعداد المطلقة للفقراء العاملين الذين يعيشون بدولارين أو أقل في اليوم، حتى بلغ عددهم ١,٣٧ مليار في سنة ٢٠٠٦، مقارنة بزهاء ١,٣٥ مليار في ١٩٩٦. وبلغ المجموع الأقصى قرابة ١,٤ مليار في عام ٢٠٠١، لكن الانخفاضات المسجلة منذ ذلك الحين كانت متواضعة.
٩. وللمرة الأولى يتضمن تقرير اتجاهات العمالة العالمية تقديراً للسنة المقبلة. وإذا استندنا إلى توقع صندوق النقد الدولي بأن يبلغ معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي العالمي ٤,٩ في المائة في سنة ٢٠٠٧، وهو ما يقارب معدل النمو العالمي لسنة ٢٠٠٦، فليس هناك ما يبرر التفكير بأن النمو القوي المستمر سيؤدي إلى تراجع كبير في البطالة أو الفقر، ما لم يتحقق تغيير مختلف تماماً في اتجاه سياسات ابتكارية للعمالة.
١٠. وسجل تحول تاريخي في عام ٢٠٠٦ عندما تجاوزت العمالة العالمية في قطاع الخدمات العمالة في قطاع الزراعة. وتستأثر الخدمات الآن بنسبة ٤٠ في المائة من العمالة في العالم بعد أن ارتفعت من ٣٩,٥ في المائة

في عام ٢٠٠٥، في حين أن الزراعة تستأثر الآن بنسبة ٣٨,٧ في المائة مسجلة انخفاضاً من نسبة ٣٩,٧ في المائة.

١١. كما يستعرض موجز اتجاهات العمالة العالمية أداء سوق العمل في كل إقليم وكذلك التحديات الرئيسية.

(ب) على الصعيد الإقليمي

المنتدى الكاريبي الثلاثي للعمالة

١٢. نظمت منظمة العمل الدولية منتدى كاريبياً ثلاثياً للعمالة في بربادوس خلال الفترة ١٠-١٢ تشرين الأول / أكتوبر ٢٠٠٦. وركز هذا المنتدى، الذي حضره ممثلون رفيعو المستوى عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من كل الدول الأعضاء والأراضي التابعة في منطقة الكاريبي، على التحديات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بالاقتصادات الجزرية الصغيرة في عالم تنافسي ومتحرر أكثر فأكثر. وقد أعدت منظمة العمل الدولية، بالتشاور الوثيق مع الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية، تقريراً أساسياً للمنتدى بعنوان: *التجاوب مع العولمة: برنامج للعمل اللائق لصالح منطقة الكاريبي في سياق التكامل الإقليمي*. ويعرّف التقرير باختصار التحديات الأساسية في منطقة الكاريبي، لا سيما التقلب في النمو والبطالة المتزايدة خاصة بين الشباب والعمل غير المنظم في بيئة يحد فيها التنافس على الصعيد العالمي وتتآكل فيها الامتيازات التجارية. وقدم المنتدى الكاريبي الثلاثي للعمالة مندوباً حياً للمناقشة والإقرار بالحاجة العاجلة إلى خلق بيئة سياسية وطنية مواتية وإلى دعم التكامل الإقليمي من أجل تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق.

١٣. واعتمد المنتدى الكاريبي الثلاثي للعمالة "الإعلان وخطة العمل الثلاثيين لتحقيق برنامج العمل اللائق في منطقة الكاريبي" وقرر "وضع برامج قطرية للعمل اللائق من أجل النهوض بأولويات العمل اللائق في برامج التنمية الوطنية"، وذكر في هذا الصدد، من بين أمور أخرى، ببرنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية ووثيقة تنفيذ هذا البرنامج بشأن تفعيل عنصر العمالة في البرامج القطرية للعمل اللائق. وبعد ذلك قدمت منظمة العمل الدولية الإعلان وخطة العمل الثلاثيين وتقرير المنتدى إلى مجلس التنمية البشرية والاجتماعية التابع للجماعة الكاريبية في اجتماعه الخامس عشر (غيانا، ١٢-٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦). وأحاط هذا المجلس علماً بوثيقة النتائج ووافق على أنه ينبغي تقديمها لمؤتمر رؤساء حكومات الجماعة الكاريبية في اجتماعه المقبل لكي يؤيدها.

(ج) على الصعيد الوطني: التعلم من التجارب القطرية

مدغشقر: التصديق على البرنامج الوطني لدعم العمالة

١٤. تمثل سياسة العمالة الوطنية الوثيقة المرجعية في مدغشقر لتعزيز العمالة. ومن أجل تفعيلها، وضعت خطة عمل وطنية (تسمى البرنامج الوطني لدعم العمالة). ويدعم قطاع العمالة، بتمويل من الوكالة السويدية العالمية للتنمية والتعاون (السويد)، وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين من أجل وضع البرنامج خماسي السنوات، الذي يُعرف باسم خطة عمل مدغشقر، وضمان اتساقه مع أوراق استراتيجية الحد من الفقر. وتغطي الخطتان الفترة ٢٠٠٧-٢٠١١.

١٥. وجرت عملية استشارية مكثفة من أجل وضع البرنامج الوطني لدعم العمالة. وقد استهلّت في ١٩ تموز/يوليه ٢٠٠٦ عندما عُقدت حلقة عمل تقنية لمناقشة الأهداف الاستراتيجية والنتائج التشغيلية لهذا البرنامج بالاستناد إلى وثيقة منهجية أعدها مكتب العمل الدولي. وكانت الخطوات التالية هي التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، على المستويين الوطني والإقليمي معاً، واستحداث الأنشطة والبرامج اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة ووضع مؤشرات للتقدم والأداء معاً وإعداد اختصاصات مفصلة من أجل اللجنة التوجيهية والأمانة الدائمة لرصد عملية التنفيذ وإرشادها.

١٦. وفي ١٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦ عُقدت ندوة ثلاثية وطنية للتصديق على البرنامج الوطني لدعم العمالة بحضور مشاركين من أهم الوزارات والولايات والأقاليم ورابطات أصحاب العمل والنقابات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية. وترأسها السيد جان - تيودور رانجيفاسون، وزير العمل. وبعد عرض البرنامج بأكمله والعمل الجماعي بشأن كل هدف من الأهداف الاستراتيجية، صادق المشاركون على البرنامج الوطني لدعم العمالة واعتمده بالإجماع.

١٧. وقدمت منظمة العمل الدولية أيضا المساعدة التقنية لوزارة العمل من أجل إدماج البرنامج الوطني لدعم العمالة في خطة عمل مدغشقر. وقد تم هذا الأمر بنجاح: فكل عناصر البرنامج الوطني لدعم العمالة، الذي تبلغ تكلفته ١٦ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة، أدمجت إدماجاً تاماً في مصفوفة أنشطة خطة عمل مدغشقر في إطار الالتزامين السادس والثامن. وقدمت الخطة إلى مائدة مستديرة من المانحين في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦ ويؤمل أن يُموّل البرنامج الوطني لدعم العمالة تمويلاً جزئياً على الأقل. وقد أبدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أيضاً اهتمامه بتمويل بعض الأنشطة وتجري المناقشات حالياً حول مقترحات ملموسة.

آخر المستجدات بشأن القانون الصيني لتعزيز العمالة

١٨. كما جاء في تقرير آخر المستجدات عن تنفيذ برنامج العمالة العالمي في دورة لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في آذار/ مارس ٢٠٠٦،^٤ فقد عملت منظمة العمل الدولية عن كثب مع وزارة العمل والضمان الاجتماعي خلال سنة ٢٠٠٥ بشأن استحداث قانون شامل لتعزيز العمالة. وأبلغ المكتب الآن بأن الحكومة المركزية الصينية أجرت في بداية كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧ مناقشات واعتمدت مبدئياً مشروع القانون. واتخذ القرار خلال اجتماع تنفيذي لمجلس الدولة ترأسه رئيس الحكومة السيد وين. وشدد الاجتماع على الأهمية الأساسية للعمالة بوصفها عاملاً رئيسياً في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المتوازنة، لا سيما في ظل الضغوط الحالية الناتجة عن الارتفاع السريع في عدد الباحثين عن وظيفة في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء. ومن المتوقع أن يقدم مجلس الدولة مشروع القانون إلى المؤتمر الشعبي الوطني قريباً.

غانا: سياسة العمالة الوطنية

١٩. إن غانا من أوائل البلدان التي وضعت ميزانية وطنية تركز على العمالة، وذلك في ظل استراتيجيتها الثانية للنمو والحد من وطأة الفقر. وبلاستناد إلى العمل التحليلي الكبير بشأن قضايا العمالة وسوق العمل، الذي أنجزته الهيئات المكونة الثلاثية في السنوات القليلة الأخيرة بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، وضع مشروع سياسة وطنية للعمالة دعماً للاستراتيجية الثانية للنمو والحد من وطأة الفقر لصالح وزارة القوى العاملة والشباب والعمالة. وستقوم الهيئات المكونة الثلاثية بمناقشة واعتماد هذا المشروع الذي أعده خبراء وطنيون بدعم من منظمة العمل الدولية وبالتعاون مع البنك الدولي، في بداية سنة ٢٠٠٧.

٢٠. وتعمل منظمة العمل الدولية أيضاً على نحو وثيق مع وزارة القوى العاملة والشباب والعمالة والشركاء الاجتماعيين بغية استكشاف سبل قيام المنظمة والشركاء الإنمائيين المحتملين بدعم الحكومة في توسيع نطاق العمل الذي بدأ في إطار البرنامج الرائد للعمل اللائق من أجل زيادة فرص العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم ولصالح الشباب. وتجدر الإشارة إلى أن النشاط المتعلق بسياسة العمالة الوطنية ينفذ كجزء من البرنامج القطري للعمل اللائق الخاص بغانا (٢٠٠٦-٢٠٠٩)، الذي أسفر عن زيادة في العمالة والإنتاجية والدخل، لا سيما في المناطق والقطاعات المختارة كمجال من المجالات الثلاثة ذات الأولوية.

⁴ التزامات خطة عمل مدغشقر الثمانية هي: (١) إدارة مسؤولة، (٢) هيكل أساسي مترابط، (٣) تغيير في التعليم، (٤) تنمية ريفية وثورة خضراء، (٥) الصحة وتنظيم الأسرة ومحاربة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، (٦) اقتصاد ذو نمو عال، (٧) رعاية البيئة، (٨) التضامن الوطني.

⁵ أنظر الوثيقة: GB.295/ESP/1/2.

(د) على الصعيد القطاعي

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
لتحقيق النمو والتنمية

٢١. عُقد اجتماع الخبراء الداعم لتنفيذ ومتابعة مؤتمر القمة العالمي المعني بمجتمع المعلومات: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق النمو والتنمية، من ٤ إلى ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. واشترك في تنظيمه مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية بهدف فحص آخر الأدلة التجريبية بشأن تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإنتاجية والقدرة التنافسية والتجارة والعمالة، وكنتيجة لذلك، في تسارع النمو الاقتصادي، خاصة في البلدان النامية. وحذا الاجتماع حذو عملية مماثلة جرت في أنتيغوا، غواتيمالا، في الفترة ١٧-١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

٢٢. ونظمت مناقشات في الدورات المواضيعية التالية: "١" تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإنتاجية والنمو؛ "٢" تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاعات الأعمال (خاصة قطاعي البنوك والنفط)؛ "٣" تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتجارة الدولية في السلع والخدمات؛ "٤" تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأسواق العمل والعمالة والمجتمع.

٢٣. وقدمت معلومات مهمة بشأن سبل حصول المرأة على عمالة مرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبشأن الشروط العامة للعمالة في قطاع تكنولوجيا المعلومات. وتظهر الإحصاءات أن الوظائف في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يشغلها غالباً الذكور الشباب. وقد لوحظ تراجع مهم في القوة العاملة في هذه الصناعة مع تقدم العمال في السن. وتم التشديد على أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي فقط عامل واحد من مجموعة أكبر من عوامل التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تشمل محركات الاقتصاد الجزئي مثل نظم الابتكار وتنمية الموارد البشرية وروح المبادرة وبيئة مناسبة للأعمال. وكان العنصر الجوهري تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها، بفضل ظروف تمكينية مناسبة سهلت ذلك. كما كان نقل الخدمات إلى الخارج بفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مصدراً محتملاً للنمو والوظائف في البلدان الموردة ولإنتاجية والقدرة التنافسية في البلدان المستوردة.

سياسات سوق العمل

٢٤. إن الهند، من بين بلدان نامية أخرى، بصدد إصلاح أسواق العمل لديها والبدء في سياسات جديدة لسوق العمل. بيد أن إصلاحات سوق العمل تثير الجدل وتتطلب نهجا حذرا يراعي مصالح كل الأطراف. وقد كان أحد أهداف "المائدة المستديرة رفيعة المستوى بشأن إصلاحات سوق العمل في الهند: نحو العمل اللائق في عالم معولم"، المنعقدة في نيودلهي في ٧-٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، هو جمع شمل الشركاء الاجتماعيين لمناقشة إصلاحات سوق العمل. وتم تقديم نتائج بحث قطاع العمالة ومناقشة أمثلة أفضل الممارسات عبر العالم. وبشكل خاص، كان عمل منظمة العمل الدولية بشأن الترابط بين مرونة واستقرار سوق العمل فعلاً في حفز نقاش جار بين الهيئات المكونة الهندية. وبدأ نهج للشراكة بشأن هذه القضايا يأخذ شكلاً على ما يبدو من أجل الاستفاضة في بحث المسألة في مائدة مستديرة لاحقة تستهدف بشكل صريح الإصلاحات الجارية في سوق العمل الهندية.

٢٥. وفي الصين يثير الانتقال من اقتصاد مخطط إلى اقتصاد سوقي اشتراكي مشاكل وضغوطا على سوق العمل، تجري معالجتها من خلال سياسات سوق العمل. لكن لم يُعرف بعد الكثير عن آثار هذه السياسات على المدى الأطول وعلى الاقتصاد الكلي في الصين. وقد تم الإقرار بوضوح بالحاجة إلى تقييم سياسات سوق العمل كمجال سياسي مهم خلال مناقشة الوثيقة المتعلقة بالعنصر الرئيسي من عناصر برنامج العمالة العالمي، والمتعلق بسياسات سوق العمل النشطة، في دورة لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣. وتم التأكيد على هذه الحاجة من جديد خلال حلقة دراسية بشأن تقييم سياسات سوق العمل، نظمها قطاع العمالة ومكتب بيجين ومكتب الإقليمي الفرعي في بانكوك ومعهد الدراسات العمالية التابع لوزارة العمل والضمان الاجتماعي في بيجين، في الفترة ١١-١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وقدم قطاع العمالة معرفة

⁶ الوثيقة: GB.288/ESP/2.

الخبراء بشأن تقييم سياسات سوق العمل، وعرض حالات أفضل الممارسات من كل أنحاء العالم وأعد الأساس لبناء القدرة تدريجياً من أجل تقييم سياسات سوق العمل في الصين.

بيئة مؤاتية لتنمية المنشآت

٢٦. إن منظمة العمل الدولية عضو نشط في لجنة المانحين المعنية بتنمية المنشآت ورئيس للفريق العامل المعني ببيئة الأعمال، وقد قادت المنظمة أعمال التحضير لمؤتمر حول إصلاح بيئة الأعمال في القاهرة في نهاية سنة ٢٠٠٥. ومتابعة هذا المؤتمر هي سلسلة من المؤتمرات الإقليمية المركزة على التنمية والإدارة ونشر المعرفة وتطوير الإرشاد السياسي المنظم لصالح الوكالات الإنمائية بشأن الطريقة الأفضل لدعم الجهود الوطنية الرامية إلى توفير بيئة سياسية وتنظيمية مؤاتية لتنمية المنشآت.

٢٧. وتناول أول مؤتمر في سلسلة المؤتمرات الإقليمية موضوع "خلق بيئات أفضل للأعمال من أجل تنمية المنشآت - الدروس الآسيوية والعالمية لممارسات أكثر فعالية من قبل الجهات المانحة". وقد عُقد في بانكوك في نهاية سنة ٢٠٠٦. وناقش أكثر من ١٧٠ شخصاً يمثلون ١٨ وكالة إنمائية وكذلك ممثلون عن حكومات البلدان النامية والقطاع الخاص الطرق المتعددة التي يمكن من خلالها للوكالات المانحة دعم إصلاح بيئة الأعمال في آسيا.

٢٨. وأتاح المؤتمر فرصة لمناقشة مستفيضة حول التقرير الهام للبنك الدولي بعنوان *مزاولة الأعمال*. واعتُبر الإصلاح التنظيمي مسألة أساسية من أجل إصلاح يدعمه المانحون لبيئة الأعمال، باعتباره جزءاً من برنامج الإصلاح الأوسع ولأن اللوائح الجيدة (وليس بالضرورة اللوائح الأقل عدداً) مهمة لتنمية المنشآت المستدامة. كما أتاحت المناقشات الفرصة لمنظمة العمل الدولية - ولغيرها - للتعبير عن تحفظات بشأن المنهجية المستخدمة في مكون "استخدام العمال" في تقرير *مزاولة الأعمال*. وقد نوّه المؤتمر بأهمية إدماج إصلاح بيئة الأعمال في جميع مشاريع وبرامج تنمية المنشآت، حيثما اقتضى الأمر، وشجع على إيلاء اهتمام خاص للآثار التوزيعية للإصلاحات، لا سيما أنها تؤثر في الفقراء والنساء، ودعا إلى مزيد من التنسيق بين المانحين وذلك من جهة لمساعدة الحكومات على تعزيز استدامة برامجها الإصلاحية.

إنهاء التمييز في سوق العمل

٢٩. في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، جرى في لندن حوار حول سياسات الاتفاق العالمي بشأن محاربة التمييز وتعزيز المساواة من أجل العمل اللائق. وحضر هذا الحوار حول السياسات، وهو مجهود مشترك بين منظمة العمل الدولية ومكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، عدد من المنشآت متعددة الجنسية إلى جانب صناعات السياسات ذوي النفوذ.

٣٠. واتفق المشاركون على أن العولمة والتغيرات الاجتماعية والديمقراطية الحديثة (على سبيل المثال، الشيخوخة واشتداد تدفقات المهاجرين) غيرت الأنماط التقليدية لعدم المساواة والتمييز وطرحت تحديات جديدة لا بد من التصدي لها. وفي الوقت نفسه هناك أدلة متزايدة على أن تقدير التنوع مفتاح لنجاح الأعمال، وهو يشمل كأداة لمعالجة حالات النقص في المهارات، إمكانيات المستهلك المستخدمة بشكل غير كاف وفهم أفضل للسوق.

٣١. وبالنظر إلى سمات حالات عدم المساواة في سوق العمل، يمكن للشراكات بين القطاعين العام والخاص على مستوى البلديات أن تقدم أحياناً حلولاً محلية أكثر فعالية. ولهذا السبب دُعِيَ رؤساء بلديات ووفود من مدن كبيرة تواجه تحديات التنوع لحضور الحوار حول السياسات في لندن، مع العلم أن لندن كانت رائدة باستحداث برنامج "التنوع مفيد بالنسبة للندن". ويؤمل، كنتيجة لهذا الحوار، أن تستحدث مدن أخرى نموذجها المحلي المستوحى من الاتفاق العالمي والمستند إلى عمل منظمة العمل الدولية.

ثانياً - عمالة الشباب

"٢" اتجاهات العمالة العالمية بالنسبة للشباب

٣٢. إن تقرير منظمة العمل الدولية^٧، الذي صدر مؤخراً في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦، يُضيف إلى الأدلة المتزايدة على وضعية عالمية يواجه فيها الشباب صعوبات متزايدة عند دخول سوق العمل. وأهم نتائج التقرير هي كالتالي:

- ارتفاع عدد الشباب العاطلين عن العمل والبالغين ما بين ١٥ و ٢٤ سنة من ٧٤ مليون شخص سنة ١٩٩٥ إلى ٨٥ مليون شخص سنة ٢٠٠٥. وأظهر إقليم واحد فقط تراجعاً في هذا العدد: الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي. وفي جميع الأقاليم الأخرى بقيت بطالة الشباب ثابتة أو زادت.
- أكثر من ٣٠٠ مليون شاب كانوا عمالاً فقراء سنة ٢٠٠٥، وهو ما يعني العيش تحت خط الفقر المتمثل في دولارين يومياً للشخص الواحد. وهذا يعني أن شاباً من بين أربعة شبان في العالم هو حالياً عامل فقير شاب.
- مجموعة مستضعفة ثالثة من الشباب يمثلها أولئك الذين لا ينتمون للقوة العاملة (لا يعملون) ولا يدرسون. ويسمي التقرير هذه المجموعة الشباب المحبط: فهم غير نشطين لأنهم يشعرون أن البحث عن عمل دون جدوى بالنظر إلى عدد الوظائف الشاغرة المحدود. ويقدر التقرير بأن ٢٠ مليون شاب على الأقل عبر العالم كفؤوا تماماً عن البحث عن وظيفة. ويكون شاب محبط - كشاب عاطل عن العمل لمدة طويلة - معرضاً لمواجهة صعوبة في إعادة الاندماج في سوق العمل ويكون مهدداً بالشعور بأنه غير صالح وبالانعزال عن المجتمع. وتظهر الأدلة الإحصائية أيضاً أن الشباب هم الأكثر احتمالاً بأن ينسحبوا من سوق العمل وبألا يبحثوا حتى عن عمل في البلدان ذات النمو الراكد أو السلبي.

ثالثاً - الاقتصاد غير المنظم

٣٣. يفرد تقرير مفصل عن آخر المستجدات بشأن العمل الذي أنجزته منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم^٨.

رابعاً - تلبية الاحتياجات الخاصة لأفريقيا

٣٤. لقد وردت أعلاه معلومات عن بعض الأعمال المنجزة على المستوى القطري فيما يخص غانا ومدغشقر إلى جانب العرض القطري المزمع أن تقدمه بوركينا فاسو في دورة آذار/ مارس ٢٠٠٧. وسيضمن التقرير المقبل عن آخر المستجدات بشأن التنفيذ تفاصيل عن أنشطة متابعة مؤتمر القمة الاستثنائي للاتحاد الأفريقي بشأن العمالة وتخفيف حدة الفقر في أفريقيا، تمشياً مع التقارير التي سنتناقش في الاجتماع الإقليمي الأفريقي القادم لمنظمة العمل الدولية في أديس أبابا في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧.

جنيف، ٥ شباط/ فبراير ٢٠٠٧.

وثيقة مقدمة للإطلاع.

⁷ أنظر: ILO: *Global Employment Trends for Youth*, Geneva, October 2006.

⁸ الوثيقة: GB.298/ESP/4.

الملحق

المبادئ التوجيهية المقترحة بشأن مضمون العروض القطرية

بينما يظهر كل بلد في عرضه القطري السمات الخاصة باقتصاده وتحدي العمالة الذي يواجهه في هذا السياق، يمكن للمبادئ التوجيهية والأسئلة العامة التالية أن تساعد في صياغة عرضه:

أولاً - فهم التحديات

- استعراض اتجاهات العمالة وسوق العمل على مدى الخمس إلى عشر سنوات الأخيرة والعوامل الرئيسية المسؤولة عن هذه التطورات. وهل قدمت منظمة العمل الدولية مساعدة في رصد سوق العمل ووضع المؤشرات الأساسية؟
- تعريف التحديات الأساسية والقيود الملزمة التي يواجهها الاقتصاد (و/أو التي واجهها في الماضي) في مجال خلق فرص وظائف منتجة ولائقة للنساء والرجال؛

ثانياً - استراتيجية العمالة أو الأطر السياسية الوطنية

- الاستجابات السياسية الرئيسية لمواجهة هذه التحديات كما استُعرضت في استراتيجيات العمالة الوطنية ذات الصلة و/أو الأطر/الخطط الإنمائية متوسطة الأمد وأوراق استراتيجية الحد من الفقر وأطر تخطيط أخرى قصيرة ومتوسطة الأمد. وهل تم جعل توليد العمالة والعمل اللائق هدفاً صريحاً ذا أولوية من أهداف الاستراتيجية العامة والاستجابات السياسية المعتمدة؟ وهل شارك الشركاء الاجتماعيون، أي ممثلو أصحاب العمل والعمال، في هذه المهمة؟ وبأي أسلوب قدمت منظمة العمل الدولية الدعم لصياغة استراتيجيات العمالة الوطنية؟ وهل استُخدمت المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية وأدواتها بأي شكل من الأشكال، وإذا كان الأمر كذلك، فكيف استُخدمت؟ وهل استُخدم الإطار الاستراتيجي لبرنامج العمالة العالمي بشكل صريح أو ضمني في صياغة استراتيجيات وسياسات العمالة؟
- ما هي الغايات أو الأهداف الخاصة التي حُدِّدت كجزء من استراتيجية العمالة فيما يتعلق بمجموعات معينة (الشباب والنساء والمهاجرون والمعوقون).

ثالثاً - الاقتصاد الكلي ومناخ الاستثمار التجاري والسياسات القطاعية

- ما هي التدابير التي اتخذت من أجل ضمان إطار مستقر للاقتصاد الكلي يحفز في الوقت نفسه نمواً في الاقتصاد والعمالة؟ وهل كان هدف استقرار الاقتصاد الكلي على حساب خلق الوظائف المنتجة؟ وبالنظر إلى ما مضى هل كان من الممكن التوفيق بشكل أفضل بين هذين الهدفين؟ وهل أسدت منظمة العمل الدولية نصائح تقنية بشأن هذين الموضوعين؟ وهل أخذ هذا الأمر بشكل جدي في الاعتبار في القرارات المتخذة والسياسات المعتمدة؟
- هل حددت الحكومة القطاعات الأساسية أو الرائدة التي يتعين دعمها من أجل توليد العمالة؟ وإذا كان الأمر كذلك فكيف ولماذا تم اختيار هذه القطاعات؟ وهل قدمت منظمة العمل الدولية أي دعم لتحديد هذه القطاعات ووضع تدابير سياسية مناسبة؟

رابعاً - تنمية المنشآت

- استعراض التدابير المتخذة من أجل تشجيع روح المبادرة وتنمية المنشآت لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة والمستوى المحلي. وبأي طرق قدمت منظمة العمل الدولية الدعم لتشجيع أو تنفيذ هذه الأهداف.

خامساً - المهارات وقابلية الاستخدام

- ما هي التحديات المواجهة في تنمية قوة عاملة تنافسية على المستوى العالمي من خلال الاستثمارات المناسبة في المعارف وتنمية المهارات؟ وما هي التحديات المواجهة في تحسين مهارات الفقراء، لا سيما أولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية أو الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم؟ وهل قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة في هذه المهام؟

سادساً - سياسات سوق العمل

- استعراض التدابير المتخذة من أجل تنمية سوق عمل تتسم بالفعالية وتعمل بشكل جيد، بما في ذلك إصلاحات سوق العمل التي تراعي الحاجة إلى المرونة بالنسبة للمنشآت من أجل التكيف مع المنافسة العالمية المتزايدة وتهتم في الوقت نفسه بحاجة العمال إلى الأمن. وهل شارك الشركاء الاجتماعيون بنشاط في تصميم وتنفيذ سياسات فعالة لسوق العمل؟ وهل ساعدت منظمة العمل الدولية في تصميم وتنفيذ سياسات سوق العمل؟ وإلى أي مدى كانت هذه السياسات ناجحة؟

سابعاً - السياسات المستهدفة

- استعراض التدابير المتخذة لدعم خلق فرص عمالة متساوية لصالح النساء والحد من التمييز في سوق العمل على أساس نوع الجنس والدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية في صياغة مثل هذه السياسات.
- استعراض التدابير المتخذة لدعم عمالة المعوقين والدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية في وضع سياسات وبرامج مناسبة.
- استعراض التدخلات المباشرة والخطط المستهدفة، التي أنجزت من أجل توليد العمالة المنتجة والعمل اللائق. ويمكن أن تشمل برامج القطاع العام للهياكل الأساسية كثيفة العمالة والتمويل بالغ الصغر وبرامج التدريب على المهارات لصالح مجموعات مستهدفة، لا سيما النساء والشباب الوافدون إلى سوق العمل. وهل ساعدت منظمة العمل الدولية في تصميم وتنفيذ مثل هذه البرامج؟

ثامناً - الحماية الاجتماعية

- استعراض التدابير المتخذة لتوسيع نطاق التغطية الاجتماعية وأمن الدخل، لا سيما بالنسبة للمجموعات المستضعفة، بما في ذلك من خلال برامج الابتكار ومبادرات التمويل بالغ الصغر. وهل قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة في تصميم وتنفيذ هذه البرامج؟

تاسعاً - الاستجابة للأزمات

- إذا كان البلد (أو الإقليم) قد تأثر بكارثة طبيعية أو أزمة اقتصادية أو حالة ما بعد نزاع أو خرج من إحدى هذه الحالات، فما هي التدابير المتخذة للمساعدة على خلق الوظائف ودعم الدخل في مرحلتي إعادة الإعمار والانتعاش؟ وهل قدمت منظمة العمل الدولية أي دعم في استحداث برامج لدعم خلق الوظائف اللائقة في هذه الظروف؟

عاشرًا - الاقتصاد غير المنظم

- هل اتخذت تدابير معينة لزيادة إنتاجية ودخل أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم؟ وهل قدمت منظمة العمل الدولية الدعم في رسم وتنفيذ مثل هذه السياسات؟

حادي عشر - عمالة الشباب

- هل هناك أية خطط وبرامج معينة لمساعدة الشباب، نساء ورجالاً، على إيجاد العمالة المنتجة في سوق العمل؟ وهل قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة في تصميم وتنفيذ مثل هذه السياسات؟

ثاني عشر - الإدارة والتقييم

- استعراض التدابير المتخذة لتعزيز القدرة المؤسسية لدى الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل رسم وتنفيذ ورصد السياسات الخاصة بالعمالة المنتجة والعمل اللائق ومن أجل تشجيع الحوار الاجتماعي الثلاثي في رسم مثل هذه السياسات وتنفيذها على حدٍ سواء، وخاصة في أطر التخطيط وأوراق استراتيجيات الحد من الفقر. واستعراض المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في تنمية وتعزيز مثل هذه القدرة لدى الحكومة والشركاء الاجتماعيين.