



استراتيجيات وشراكات منظمة العمل الدولية للتشغيل



استراتيجيات وشراكات منظمة العمل الدولية للتشغيل

1/4 الإطار الدولي: لاستراتيجيات العمالة: يتطلب تفعيل عنصر العمالة في البرامج القطرية للعمل اللائق دوراً فاعلاً للسياسات الوطنية تجاه مركزية هدف التوظيف داخل أطر السياسات الاجتماعية والاقتصادية وهو ما يستدعي بدوره من الدولة التالي:-

- (أ) تشجيع السلطات الحكومية ذات الصلة والشركاء الاجتماعيين على تصميم وتنفيذ استراتيجيات وطنية للعمالة.
- (ب) تحفيز وتسهيل المزيد من التفكير والحوار الاستراتيجيين مع أعضاء لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في منظمة العمل الدولية.
- (ج) توفير إطار عمل من شأنه أن يكون أساساً لرصد أفضل لتأثير مشورة منظمة العمل الدولية في مجال السياسات وأدواتها من أجل استحداث فرص العمل، وتقييم هذا التأثير.

وفيما يلي عرض لعناصر هذه الاستراتيجية/ الإطار الدولي:-

1/1/4: الأهداف والنتائج

- يقترح هذا الإطار الاستراتيجي مجموعة من الأهداف أو النتائج التي قد ترغب الاستراتيجيات الوطنية لتشغيل العمالة في تحقيقها : -
- (وظائف أكثر وأفضل - الحد من الفقر - فرص متكافئة للنساء - فرص متكافئة للشباب - استهداف فئات مهمشة في سوق العمل مثل العمال في الاقتصاد غير المنظم - دمج العمالة اللائقة والمنتجة في الاستجابة لحالات النزاعات والكوارث الطبيعية) .

كما تتطلب الاستراتيجيات الوطنية للعمالمة :-

- تحديد أهدافها العامة والخاصة (الكلية والفرعية) .
- كما يجب لها - قدر الإمكان - تحديد مقاصد كمية وقابلة للقياس لكل هدف، وتحديد آليات الرصد والتقييم، وذلك بغرض تسهيل رصد التقدم المحرز وتقييم الروابط بين تدخلات السياسة ونتائجها على التوظيف والعمالمة .
- إدراك أن الاستراتيجيات الخاصة بالتشغيل لدولة ما قد لا تصلح، ولكن يمكن الاسترشاد بها مع تحديد الأولويات وموائمتها وفقا لظروف كل دولة (اعتمادا على الحوار الاجتماعي الفاعل) .

2/1/4: الدعائم الأساسية للاستراتيجية

(القيم والمبادئ وخصوصا متابعة الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية - والنمو الاقتصادي - والتوزيع والمساواة - والإدماج الاجتماعي - والحكم - والتمكين - والمؤسسات).

■ إضافة لكون هذه الدعائم مفاهيماً أو أفكاراً تأسيسية، فهي توفر توجيهها استراتيجياً وإرشاداً عملياً لتصميم استراتيجيات العمالة وإعدادها. وبعبارة أخرى فهي تمثل محددات نهج كامل وشروطه الأساسية من أجل التشغيل للعمالة. وهناك روابط مهمة بين هذه الأبعاد التي تعزز بعضها البعض.

■ القيم والمبادئ: اللبنة الأولى لبناء استراتيجية شاملة للعمالة، التأكد أن هدف سياسة العمالة ليس مجرد خلق المزيد من الوظائف بل التحقق من أن ظروف العمل، في الوظائف القائمة والمستحدثة، تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل احتراماً كاملاً.

■ نوعية النمو الاقتصادي: يأتي النمو الاقتصادي كلبنة ثانية لبناء استراتيجية العمالة، إذ يمكن لمعدل عالٍ من النمو الاقتصادي أن يكون محركاً لزيادة الطلب على الوظائف، لتحقيق أهداف العمالة والحد من الفقر،

إذ يزيد النمو الاقتصادي من فرص العمل، ويجعل الخيارات الاقتصادية وإجراءات التكيف أقل صعوبة، ويعزز فرص تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

■ بيد أن للنمو ناقيده: فهناك عدد كبير من الكتابات التي تهتم بتأثير النمو في البيئة وتوزيع الدخل (الفقر)، والتي ترى أن النمو المطلوب هو ذلك الذي يحرص على كونه مستداما (نوعية السياسات الضامنة لعدالة عوائده بين أبناء الجيل الحالي، وكذلك بين الجيل الحالي وأجيال المستقبل).

■ تفر تجارب الاقتصادات الحديثة بخمسة مصادر رئيسية للنمو وهي :
الاستثمار - رأس المال البشري - الإنتاجية - التجارة/الاندماج -
المؤسسات/الحكم (عادة ما يأخذ الاقتصاديون العناصر الثلاثة الأولى فقط من هذه العناصر بعين الاعتبار،

وتقدم الكتابات بشأن "تقدير النمو" بياناتٍ عديدة على كون هذه العناصر الثلاثة حاسمة وتفسر في الواقع جزءاً مهماً من معضلات (التوزيع والمساواة والادماج الاجتماعي) - (الحكم والتمكين والمؤسسات) -
التربط بين المفاهيم الأساسية ودور الدولة

حيث أن اقتصاد السوق لا يضمن النمو، أو العدالة الاجتماعية، أو حتى
الفعالية الاقتصادية تلقائياً، إذ يضطلع كل من دور الحكومة والأنظمة
السياسية والحوار الاجتماعي بدور مهم في توازن هذه الترابطات. ومن
الأمثلة على ذلك:-

■ يمكن لزيادة النفقات على التعليم أن ترفع مستويات الالتحاق بـ المدارس في أوساط الأطفال الفقراء، ولكنها لن تزيد من دخلهم المحتمل في المستقبل إذا كان النمو المتدني يحد من استحداث الوظائف، أو إذا كان التمييز العرقي أو العنصري أو القائم على النوع، يحول دون وصولهم إلى هذه الفرص أو يبقى الأجور متدنية.

■ تطبيقات على عدم ملازمة النمو للتشغيل: منغوليا

■ بلغ متوسط النمو الاقتصادي في منغوليا لسنوات العقد الماضي للفترة 2001-2008، ما نسبته 8.2 في المائة سنويا، في حين لم ينخفض معدل الفقر بشكل ملموس (تراجع من 36.1 إلى 35.2 في المائة)، بل ارتفع معدل الفقر في الريف من 43.4 إلى 46.6 في المائة. (وعليه فقد فشل النمو في خلق عمالة منتجة كافية للحد من الفقر).



بيان حول تطورات معدل النمو السنوي للنتاج المحلي الإجمالي والعمالة لعدد من الدول

الدولة	متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي (2008 - 2001)	متوسط نمو العمالة (2008 - 2001)
الصين	10.5	0.9
الهند	7.0	2.4
إندونيسيا	5.4	1.7
جمهورية كوريا	4.4	1.4
ماليزيا	5.7	1.8
منغوليا	8.2	3.2
سري لانكا	6.0	1.7
فيتنام	7.6	2.0
البحرين	6.7	2.2
الأردن	7.3	4.4
الكويت	7.9	2.9

المصادر: (IMF: World Economic Outlook database (2009)؛ مكتب العمل الدولي: قاعدة بيانات إحصاءات العمل الدولية (LABORSTA)؛ مكتب العمل الدولي: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الطبعة السادسة (2009)؛ البنك الدولي: مؤشرات التنمية العالمية (2009)؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية، (2009).

3/1/4: مجالات السياسة الرئيسية وأدواتها:

هناك مجالات ستة أساسية لتدخل ولمناطق عمل السياسات (ولكل سياسة مجموعة الأدوات الخاصة بها) وتمثل هذه المجالات في:- السياسات الاقتصادية - المهارات والقابلية للاستخدام - تنمية المنشآت - مؤسسات سوق العمل وسياساته - الحكم والتمكين والتنظيم - الحماية الاجتماعية .

I. السياسات الاقتصادية (المؤثرة في جانب الطلب) :-

- سياسات الاقتصاد الكلي - السياسات المالية - سياسات الاستثمار وبيئة الاستثمار، بما فيها الهياكل الأساسية - سياسات التجارة والتكامل الإقليمي - السياسات القطاعية (الصناعية، والخدماتية، والزراعية البيئية) - سياسات تنقل وهجرة اليد العاملة.

.II المهارات والقابلية للاستخدام:

- سياسات التدريب وأنظمتها : مراجعة سياسة التدريب المهني وتطويرها - إدارة مؤسسات التدريب وأنظمتها - الاستثمار في التدريب - المهارات الأساسية في العمل - التعلم في مكان العمل - التدريب في الوظيفة والتلمذة الصناعية.
- التكنولوجيا: تحسين تنفيذ التدريب من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - تعزيز القدرة على الابتكار - تعزيز الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتقليص الفجوة في المهارات
- تطوير خدمات العمالة وإصلاحها : إصلاح الخدمات العامة للعمالة - تطوير وتدعيم دور الوكالات الخاصة للعمالة - توجيه المسيرة الوظيفية / المهنية.
- تحسين سبل الوصول إلى فرص العمل: للشباب - للنساء - للعاملين في الاقتصاد غير المنظم - للأشخاص المعوقين والفئات المستضعفة الأخرى.

.III. تنمية المنشآت:

- بيئة تمكينية للمشاريع : الحكم والظروف السياسية - الهياكل الأساسية - اللوائح وتكلفة القيام بمشروع - تنظيم المشاريع - الحصول على التمويل .

- رفع مستوى المشاركة في سلاسل القيمة والإنتاج .
- التشجيع على الممارسات الجيدة في مكان العمل .
- استهداف فئات من المنشآت: المنشآت الصغيرة والمتوسطة - التعاونيات - منظمي المشاريع في الاقتصاد غير المنظم .

.IV. مؤسسات سوق العمل وسياساته :

- المؤسسات والسياسات، بما فيها الأجور - سياسات تكيف سوق العمل وبرامجه - السياسات السلبية والإيجابية لسوق العمل - خدمات العمالة .

.v. الحكم والتمكين والتنظيم :

- التمثيل والمشاركة – الحرية النقابية/ المفاوضة الجماعية – الحوار الاجتماعي.

تجربة الهند في مجال تبني سياسات للتمكين مراعية للفوارق بين الجنسين

تبت الهند مؤخرًا مشروع قانون يهدف إلى مساندة سياسات سوق العمل الداعمة إلى نقل المرأة من العمل غير المرئي إلى العمل المرئي، ومن عمالة ذات إنتاجية منخفضة – وخاصة في مجال الزراعة. إلى عمالة ذات إنتاجية عالية، ومن العمل بأجور متدنية دون ضمان اجتماعي إلى العمل بأجور أعلى وبضمان اجتماعي. ويشتمل المشروع على ما يلي:

- الائتمان – فرص الحصول على الائتمان لفائدة أصحاب المشاريع من النساء، بمن فيهن العاملات من منازلهن.

■ التكنولوجيات المراعية للفوارق بين الجنسين - التكنولوجيات الجديدة التي تقلل من المشقة في القطاعات التي تعمل فيها المرأة بكثافة مثل الزراعة وتجهيز الأغذية وصيد الأسماك والمزارع والغابات والبستنة والصناعات الموجهة بكثافة إلى الصادرات والسياحة وخدمات الرعاية، وذلك بغية توليد مزيد من فرص العمل والعمل اللائق وزيادة الإنتاجية للنساء.

■ مجموعات المساعدة الذاتية، لتكون المؤسسات الرسمية للائتمان والتوظيف على صلة بمجموعات المساعدة الذاتية بهدف توفير الخدمات الضرورية.

- تحفيز روح المبادرة: من خلال توفير التدريب على المهارات لرفع مستويات المبادرة للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر التي ترأسها النساء.

VI. الحماية الاجتماعية :

- والتي تتضمن عناصر سياسات الحماية الاجتماعية من تحويلات أو أنظمة الدعم أو إعانات البطالة.

2/4 استراتيجية منظمة العمل الدولية للتشغيل 2010-2015 – التشغيل

والعمل اللائق – خلق فرص عمل للشباب.

الأهداف والنتائج الاستراتيجية

- تستند هذه الاستراتيجية الخاصة بالتشغيل والعمل اللائق إلى الإعلان العالمي للعام 2008 حول هذا الأمر، وقد وضعت منظمة العمل الدولية هذه الاستراتيجية بعناصرها وطبقت في مختلف أقاليم العالم (أفريقيا – الأمريكتين – أوروبا – آسيا والمحيط الهادئ – الدول العربية) لتصبح مرجعا لإعداد الاستراتيجيات الوطنية في هذا المجال،

- مع التأكيد انه ينبغي أن تُستمد أولويات البرامج القطرية للعمل اللائق من الأولويات الإنمائية الوطنية.
- ولا بد من أن تدرج في الأطر السياسية المكملة لها بدلاً من أن تقدم كأهداف مستقلة.
- وبهذه الطريقة وحدها يمكن أن تصبح وسائل فعالة لخلق وتعزيز فرص العمل للجميع وليس مجرد سلسلة من التدخلات المخصصة والمشاريع محدودة النطاق.
- وتشكل البرامج القطرية للعمل اللائق الوسيلة التي تدمج بها الأولويات الوطنية والالتزامات الدولية والقارية والإقليمية في السياسات والبرامج التشغيلية.

وتشمل عملية صياغة البرامج ما يلي:-

- تحليل حالة العمل اللائق في البلد المعني .
- تحديد الأولويات .
- تحديد أهداف واستراتيجيات تستند إلى تحليل وتقييم نقاط القوة ومواطن القصور .
- تحديد وتعبئة الموارد الوطنية والخارجية اللازمة لبلوغ الأهداف .
- صياغة استراتيجية تنفيذ فعالة واستراتيجية إدارة ناجعة .
- تصميم وتنفيذ نظام لرصد الإنجازات والنتائج والإبلاغ عنها .

وتقوم هذه الاستراتيجية الدولية على الأهداف التالية :-

الهدف الأول: (خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً منتجاً ودخلاً لائقاً)

وذلك من خلال :

- سياسات منسقة ومتسقة لتوليد نمو شامل غني بالوظائف - سياسات تطوير المهارات لزيادة قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو، من خلال تحسين نظم التدريب وفرص الحصول على التدريب - سياسات وبرامج ترمي إلى تشجيع المنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع، مع التركيز على الاستراتيجيات القطاعية الرامية إلى النهوض بالعمالة، والمناطق الريفية، والصناعات والخدمات في القطاعات والأنشطة ذات إمكانات النمو العالية.

الهدف الثاني: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع (التغطية – الفعالية – الإتاحة)

■ الحماية الاجتماعية هي ضرورة اقتصادية للمجتمعات الراغبة في ضمان نمو عادل. فتحسين التدابير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والارتقاء بظروف العمل تؤدي إلى تخفيف العبء على نظم الضمان الاجتماعي وتحرير الموارد المخصصة للإعانات.

إضافة إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي ودفح الإنتاجية، مما يؤدي إلى تعزيز النمو الاقتصادي والرفاه العام (إذا كانت الأجور والتحويلات الاجتماعية ممولة من تزايد الناتج المحلي الإجمالي).

الهدف الثالث : تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

■ لا يمكن تحقيق العمل اللائق ما لم تشارك جميع الهيئات الفاعلة الاجتماعية والاقتصادية المعنية. وفي سياق تزايد القلق من التفاوتات الاجتماعية، يعتبر الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي عناصر أساسية لتحقيق التنمية المستدامة القائمة على النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

ان ممارسة وتفعيل الهيكل الثلاثي بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل داخل الحدود وعبرها، إنما هي الآن أكثر ملاءمة من أي وقت مضى للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي وتحقيق معايير العمل الدولية.

■ أما بناء وتقوية قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومقدرتها على المشاركة بفعالية في وضع وتنفيذ سياسة اجتماعية واقتصادية وخاصة بالعمل، فتظل إحدى أهم وأولى الأولويات.

الهدف الرابع : تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

■ يؤكد إعلان عام 2008 على أهمية معايير العمل في برنامج العمل اللائق، والذي يستند بدوره إلى إعلان 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وصكوك وإجراءات منظمة العمل الدولية،

وهي المعايير التي تضمن الحيوية للاستراتيجية الحالية، لتكوين التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون من خلال عمليات الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية وتفيد أي تجاوز قائم على "التمييز".

تناسق السياسات محدد نجاح الاستراتيجيات الموضوعة للتشغيل والعمل اللائق للشباب

- تسلم البرامج القطرية للعمل اللائق صراحة بأهمية تناسق السياسات ضمن عناصر/ أهداف العمل اللائق الأربعة، حيث يجب تصميم وتنسيق سياسات واستراتيجيات فعالة - غير متضاربة - بحيث تدفع للنمو الاقتصادي وكذلك للتوظيف والتشغيل، إضافة للحد من الفقر، والدفع نحو الانتاجية العالية والتنافسية الدولية.

■ وقد شدد البنك الدولي في تقييمة الأخير 2013 على أهمية الوظائف في التخفيف من حدة الفقر، ويرى أن أثر النمو المقلص للفقر يتراجع - بشكل خاص - إذا تركز النمو في قطاعات تنخفض فيها إمكانات العمالة، ويفتقر فيها العمال إلى المهارات أو وسائل التنقل للاستفادة من الفرص التي يتيحها النمو.

وعلاوة على ذلك، "يحد النمو من الفقر بفعالية أكبر عندما يحدث في القطاعات والمناطق التي يعيش فيها معظم الفقراء ويستمدون دخولهم منها وعندما ينتج عنه خلق عدد كبير من الوظائف.



3/4 "المبادرة المشتركة لخلق الوظائف للشباب في أفريقيا 2009-2018"

1/3/4 الأساس المنطقي والأهداف

تمثل هذه الوثيقة نتائج لمبادرة مشتركة بين الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي ومنظمة العمل الدولية لتعزيز عمالة الشباب في أفريقيا، ولضمان توليد الوظائف لتسريع تنمية الشباب وتمكينهم ضمن إطار خطة العمل العشرية للشباب 2009-2018، وذلك في إطار الالتزام بتوجهات منظمة العمل الدولية للعمل اللائق والمنبج للشباب.



وتعتبر هذه المبادرة استجابة لتحدي عمالة الشباب في أفريقيا، في ظل:- النمو الملحوظ للشباب المتعلمين وبطء وتيرة خلق الوظائف في الاقتصاد المنظم واستمرار الإنتاجية المتدنية والبطالة الجزئية في القطاع غير المنظم.

وتعد أفريقيا جنوب الصحراء المنطقة الأكثر شباباً في العالم، فأكثر من ثلثي سكانها دون 25 عاماً. ويشكل السكان الشباب نحو 37 في المائة من إجمالي القوى العاملة،

2/3/4 جذور أزمة عمالة الشباب

تم تحديد أربعة عوامل أساسية على أنها المعوقات الرئيسية لضعف الطلب على العمالة بشكل عام، وعمالة الشباب بشكل خاص، في أفريقيا، وهي:-

- اعتماد الاقتصادات الأفريقية بشكل مفرط على صادرات السلع الأولية والصناعات الاستخراجية المرتكزة على رأس المال وقاعدة صناعية ضعيفة مع هيمنة زراعة الكفاف.
- وجود قطاع خاص غير قادر على المساهمة في تطوير العمالة والوظائف المستقرة للشباب. نظرا لاعتماده على أنشطة متدنية المهارات.

- أدى تدني المناخ الاستثماري السائد في أفريقيا إلى عدم توليد وظائف منتجة، خاصة في القطاع غير المنظم (معظم الشباب محكوم عليهم بوظائف هشة).

- أدى ضعف القدرة المؤسسية وانعدام البنى التحتية الكافية - بما فيها الطرق وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، خاصة في المناطق الريفية - إلى قصور استحداث الوظائف للشباب.

- من جانب آخر تتضمن عوامل العرض التي تعيق عمالة الشباب تفشي الأمية بين الشباب الأفريقي (تشتمل أفريقيا على أعلى نسبة أمية بين الشباب في العالم والمقدرة بنحو 25 في المائة).

■ ويحكم على هؤلاء الأميين الشباب (معظمهم في أفريقيا جنوب الصحراء) بقلة العمل والفقير.

■ كما تواجه دول أفريقيا بشكل متزايد ظاهرة "العاطلين عن العمل المثقفين" الناتجة عن التعليم العالي واسع النطاق. وتخرج الجامعات والكليات الأفريقية قرابة خمسة ملايين شاب متعلم سنويا يدخلون أسواق العمل الوطنية التي تقدم إمكانيات تشغيل متدنية!

■ وتبرز هذه الحالة في دول شمال أفريقيا بشكل مكثف حيث أخذ توسع التعليم العالي مكانه على حساب الارتباط والفعالية الخارجية، وهو ما يفسر بأن المعارف والمهارات المنقولة للخريجين كانت أكثر صلة بمتطلبات العمل في القطاع العام خلال العقود الماضية منها من متطلبات الاقتصاد المعاصر الذي يقوده القطاع الخاص،

كذلك فإن التعليم غير الفعال وتمدني النوعية الذي يكتسبه عدد كبير من الطلاب الأفارقة يحول دون مشاركتهم المناسبة في أسواق العمل المنظمة، وهكذا يحكم عليهم بالإنتاجية المنخفضة وتمدني الأجور والوظائف الهشة في الاقتصاد غير المنظم في أغلب الأحيان.

3/3/4 هدف التنمية والنتائج المقترحة لمبادرة عمالة الشباب في أفريقيا

■ إن القصد من الإجراءات المقترحة في هذه المبادرة المشتركة هو توفير إطار عمل ومبادئ توجيهية لدعم مستير وفعال في تصميم ورصد وتقييم السياسات والبرامج التي تشجع النمو المنتج والغني بالوظائف للشباب.

وتتبلور الأهداف الفرعية أو النتائج المتوقعة في التالي:- (التركيز على عمالة الشباب في أطر التنمية الوطنية - تحسين سبل العيش والقابلية للاستخدام لدى الشباب - تأسيس القيادة السياسية والقدرة التقنية المستدامتين لتحقيق النتائج الخاصة بتعزيز عمالة الشباب).

أولاً: التركيز على عمالة الشباب في أطر التنمية الوطنية

- تقديم المساعدة للدول الأعضاء لتنفيذ السياسات الوطنية بشأن عمالة الشباب. (للمدى المتوسط والطويل)، من خلال معالجة المعوقات الهيكلية التي تحول دون تطوير أسواق العمل الأفريقية/ الوطنية للشباب عبر إدماج عمالة الشباب في أطر التنمية الوطنية وسياسة العمالة، وكذلك من خلال إقامة تحالفات واسعة النطاق عبر الوزارات والهيئات الحكومية والشركاء الاجتماعيين وممثلين عن الشباب.
- تعزيز الحماية الاجتماعية للعاملين في الاقتصاد غير المنظم وقطاع الأرياف.
- الشراكة بين الاتحاد الأفريقي والشركاء الدوليين بشأن عمالة الشباب في البلدان الخارجة من النزاعات والدول الضعيفة.

ثانياً: تحسين سبل العيش والقابلية للاستخدام لدى الشباب

- مطابقة البنى والعمليات والمحتويات والأساليب الخاصة بنظم التعليم، خاصة في التعليم العالي، مع احتياجات ومتطلبات أسواق العمل في الاقتصادين المنظم وغير المنظم.
- إعداد برامج متكاملة للتمذة الصناعية/ للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.
- تقديم الدعم لإصلاحات نظم التعليم والبحوث والابتكار في المناطق الريفية والأحياء الحضرية الفقيرة.
- إتاحة بيئة مؤاتية للاستثمارات الخاصة والتنوع الاقتصادي.



- تأسيس صندوق ائتماني لعمالة الشباب من خلال إقامة روابط مع منظمات المجتمع المحلي والوصول إلى الأسواق والتمويل بالغ الصغر والجمعيات التعاونية للشباب.
- الروابط المشتركة بشأن الوظائف الخضراء وصناديق الشباب وتطوير روح المبادرة لديهم.

ثالثاً: تأسيس القيادة السياسية والقدرة التقنية المستدامتين لتحقيق

النتائج الخاصة بتعزيز عمالة الشباب

- الارتقاء بقاعدة المعارف لإرشاد قرارات السياسة العامة بشأن العمالة على المستويين القطري والإقليمي، بما يتضمنه ذلك من توفير معلومات لسوق العمل (المرصد الأفريقي لعمالة الشباب).
- تشكيل مؤسسات وطنية للمتابعة والتنسيق.
- تعميم سياسة عمالة الشباب في الاستراتيجيات والبرامج الإنمائية الوطنية.
- تسهيل التكامل الإقليمي لأسواق العمل من أجل تحسين حركة العمال داخل أفريقيا.
- تعزيز القدرة على الرصد والتقييم من أجل مساءلة أقوى على كافة المستويات.

4/4: دور شركاء التنمية في التمكين والتشغيل

1/4/4 المشاركة المؤسسية في وضع سياسة التشغيل وتنفيذها

■ البلدان الآسيوية : تمتلك وكالات عامة تتعامل كل منها مع جانب أو أكثر من جوانب سياسة التشغيل، ممثلاً في "مجالس وطنية مختصة بقضايا العمل والتشغيل"، أو في إطار "هيئة ثلاثية عليا على المستوى الوطني تناقش بشكل دوري المسائل المتصلة بالتشغيل".

■ سنغافورة والفلبين: التنسيق بين وزارتي العمل والاقتصاد في إعداد سياسة التشغيل، مع تركيز سنغافورة على المشاورات الثلاثية بشأن سياسة التشغيل، بل والمشاورات العامة الأوسع نطاقاً. (الحوار المجتمعي وفي إطار السياسات الكلية).

■ أمريكا اللاتينية تمتلك هي الأخرى نظم من الوكالات الوطنية المتعاملة مع مختلف جوانب سياسة التشغيل. حيث تمتلك البرازيل صندوق دعم العمال (FAT) الذي يمول البرامج الخاصة بتوليد الوظائف والحفاظ على التشغيل والدخول، وتطبق هذه البرامج وكالة تدعى "بروجر" PROGER وتشمل تغطيتها من ينشطون في الاقتصاد غير المنظم، والمنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر والتعاونيات.

■ كما تمتلك المؤسسات المسؤولة عن سياسة التشغيل آليات للمشاورات الثلاثية، تم تضمينها في صلب بنيتها. فهناك على سبيل المثال المجلس الوطني للتشغيل في الأرجنتين ذو التركيب الثلاثي، والذي يضطلع أيضا بتحديد الحد الأدنى للأجور.

- وتقوم معظم البلدان في أمريكا الجنوبية بإقرار آلية التشاور مع الشركاء الاجتماعيين بشأن وضع سياسة التشغيل، وفي حال عدم توفر مثل هذه الآليات الدائمة تلجأ بعض الدول لتبني هذه المشاورات في سياق تنفيذ مشروعات أو برامج تشغيل محددة.

2/4/4 : التجربة الهندية في المشاركة لصياغة سياسة العمالة – خلق الوظائف

المنتجة

- شهدت الهند زيادة مطردة في النمو الاقتصادي منذ أوائل التسعينات، ولكنها لا تزال تواجه تحديات ماثلة في مجال خلق وظائف منتجة، وخصوصاً في القطاع المنظم.
- شرعت الحكومة ابتداءً من سنة 2008، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، في صياغة أول سياسة وطنية للعمالة في الهند.

- وقد أسفرت هذه العملية عن إنشاء فريق مشترك بين الوزارات وتم عقد اجتماعات موسعة بانتظام مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة.
- وتم تكوين فرق عمل (من الوزارات، وحكومات الولايات، وممثلي العمال، وممثلي أصحاب العمل، وواضعي السياسات، ومجموعات المجتمع المدني، ووكالات الأمم المتحدة، وأكاديميين بارزين) معنية بالمواضيع والمحاور التشغيلية التالية :-
- سياسات الاقتصاد الكلي - السياسات القطاعية - سياسات أسواق العمل - تنمية المنشآت - تنمية المهارات - قضايا النساء العاملات.
- ونسقت وزارة العمل والعمالة ومنظمة العمل الدولية توصيات هذه الفرق، وقامت بصياغة مضمون مشروع سياسة العمالة، الذي نشر للتعليق عليه في المواقع الشبكية التابعة للحكومة ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة (قبل إقراره من البرلمان)