مكتب العمل الدولي

الوثيقة: GB.297/PFA/2/2

الدورة: 297

مجلس الإدارة

جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

PFA

من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

عمليات التقييم:

(ب) تقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار كثيف العمالة

أولاً - مقدمة

١. يحلل هذا التقييم تنفيذ منظمة العمل الدولية لاستراتيجيتها الرامية إلى دعم الدول الأعضاء في إدماج شواغل العمالة والسياسة الاجتماعية في إطار سياسات الاستثمار العام والخاص في قطاع الهياكل الأساسية والبناء، مع مراعاة السمات الخاصة للاستراتيجية العملية لمنظمة العمل الدولية من أجل النتيجة ٢ب-٢[1]. ويشار إلى هذه الاستراتيجية بوصفها استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة. وتتلقى تقنياً الدعم في المقام الأول من قطاع العمالة ومن المكاتب دون الإقليمية ومن وحدتين تقنيتين إقليميتين موجودتين في هراري وبانكوك.

٢. وقد أجري التقييم بما يتمشى مع إطار التقييم في منظمة العمل الدولية، الذي أيده مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥ (الوثيقة GB.294/8/1(Rev.)). ووفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الاستقلالية والمصداقية والشفافية، كانت المسؤولية عن التقييم واقعة على عاتق وحدة التقييم[2]. وأجري التقييم في أواسط عام ٢٠٠٦ وشمل الفترة ٢٠٠٠- ٢٠٠٥. وتألف الفريق المعني بالتقييم من مقيّم خارجي كبير ومن موظف من وحدة التقييم في منظمة العمل الدولية، وليس لأي منهما صلات بالاستراتيجية.

٣. وقد استمدت المعلومات من أربعة مصادر رئيسية هي: استعراض نظري لمشاريع مختارة ووثائق برنامجية ودراسات تقييم سابقة؛ مقابلات على صعيد منظمة العمل الدولية؛ استبيانات بالبريد الإلكتروني موجهة إلى موظفي منظمة العمل الدولية وإلى مصادر خارجية مشهود لها بحسن اطلاعها (مثلاً في سائر وكالات الأمم المتحدة ومستشارين ثنائيين أو مستشاري البرامج)؛ بعثات ميدانية إلى جنوب شرق آسيا وأفريقيا الجنوبية (أجريت دراسات حالة قطرية في جنوب أفريقيا ومدغشقر وكمبوديا والفلبين).

[1] النتيجة ٢ب-٢: تعمد الهيئات المكونة في المنظمة وأصحاب المصالح الرئيسيون إلى إدراج شواغل العمالة والسياسات الاجتماعية في إطار سياسات الاستثمار العام والخاص في قطاع الهياكل الأساسية والبناء. مستمد من *البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧*.

[2] هذا موجز عن تقرير التقييم الكامل، الذي يمكن الاطلاع عليه على العنوان www.ilo.org/eval.

ثانياً - الرؤية والاستراتيجية

٤. أنشىء برنامج منظمة العمل الدولية لدعم الاستثمار كثيف العمالة في أواسط السبعينات كجزء من استجابة منظمة العمل الدولية إلى تدهور وضع العمالة في البلدان النامية وكاستجابة للحالات الطارئة. وقد توسع برنامج الاستثمار كثيف العمالة توسعاً كبيراً في الثمانينات واستأثر في نهاية العقد بجزء كبير من برنامج منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني. وفي أوائل التسعينات، كانت استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة تحتل أولوية متدنية في المنظمة مما أدى إلى تخفيض في الموظفين والموارد.

٥. ومنذ نهاية التسعينات، تحركت استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في اتجاه المستوى السياسي لتربط السياسة بالمؤسسات المالية الدولية وباتجاه تطوير الشراكات مع منظمات أخرى في الأمم المتحدة (مثل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأغذية العالمي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة - الموئل) والمؤسسات التعليمية داخل البلدان. وتعزز الاستراتيجية سياسة تنمية المنشآت الصغيرة وتشجع المجتمعات المحلية على أن تتطور من خلال الحصول على الموارد الإنتاجية والخدمات الاجتماعية. وتعتبر القدرات الوطنية المستدامة والبيئات السياسية المؤاتية كعناصر أساسية لتحقيق أثر طويل الأمد.

٦. ويرد في الجدول ١ في الملحق توزيع الموارد في الميزانية العادية منذ عام ٢٠٠٠. وقد استأثرت النفقات على استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة من الموارد من خارج الميزانية المستخدمة لدعم العمالة اللائقة بما يقرب من ٢٠- ٢٥ في المائة. وعلى النقيض من ذلك، شملت ميزانيتها العادية نسبة ٤-٥ في المائة من الميزانية العادية للقطاع، على مدى السواد الأعظم من فترة التقييم.

٧. وتمشياً مع الإطار البرنامجي الجديد لمنظمة العمل الدولية اعتباراً من عام ٢٠٠٠، تحول نهج استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة بدوره إلى استراتيجية متكاملة تدعم الأنشطة التنظيمية التكميلية، وأعيد تنظيمها لتتمشى مع الاستجابة للأزمات ثم تطورت فيما بعد للتركيز على دورها في استراتيجيات العمالة. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٦، كان موقع الوحدة الداعمة لهذه الاستراتيجية (فرع الاستثمار كثيف العمالة) في إدارة سياسة العمالة، المنشأة حديثاً.

ثالثاً - النتائج المحققة والدروس المستمدة

النتائج العامة

٨. يجد التقييم أن استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة تستخدم مجموعة مثيرة للإعجاب من التقنيات والخبرات الفعالة، مما أفضى إلى نجاحات كثيرة على المستوى القطري على مدى السنوات الـ ٢٥ الأخيرة. وكان موظفو البرنامج ولا يزالون يتمتعون بمستوى رفيع من التفاني وقد قاموا بعمل جدير بالثناء. وتقع استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في مجال يتسم الآن بأهمية سياسية رفيعة لتقنياتها وخدماتها. وقد حققت في عدد من البلدان إنجازات يعتد بها في تعميم التقنيات على مجموعة من قرارات الاستثمار المتخذة بشأن الهياكل الأساسية. وكانت النتائج مشجعة تماماً في تلك البيئات التي اتخذت فيها الحكومات على نحو متعمد قراراً واعياً بتعزيز استراتيجيات الاستثمار كثيف العمالة بوصفها استراتيجية إضافية لمكافحة الفقر والبطالة (ويشمل هذا الأمر ثلاثة بلدان من البلدان التي خضعت لدراسات حالة). وتكمن أهم التحديات في استهلال جهد منسق لرفع مستوى سياسات وبرامج الاستثمار كثيف العمالة وتعميمها.

استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة تعتمد على مواطن القوى النسبية لمنظمة العمل الدولية وموقعها الاستراتيجي ولكنها تفتقر إلى القوة الدافعة لتحقيق تغيير واسع النطاق

٩. هناك مزيد من المؤشرات التي تدل على أن النهُج كثيفة العمالة آخذة في اكتساب أهمية سياسية رفيعة، ولا سيما في أفريقيا، وأن الاستثمار في تنمية الهيكل الأساسي بصورة عامة يستخدم كأداة رئيسية للحد من الفقر. كما تكثف النقاش حول العمالة والنمو والعولمة منذ نشر تقرير مكتب العمل الدولي بشأن البعد

الاجتماعي للعولمة. وقد جددت هيئات مانحة كثيرة اهتمامها بالاستثمارات في الهياكل الأساسية المولدة للنشاط الاقتصادي الريفي والمنعشة لأسباب العيش.

١٠. ولا تزال استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة لمنظمة العمل الدولية ملائمة للغاية للجهد الإنمائي الدولي الأعم، وذلك بتركيزها على العمالة والحد من الفقر وحماية العمال في تنمية الهياكل الأساسية من خلال تطبيق المعايير. وتكمن البيئة الملائمة لها في عمق المعارف والتجارب التي تنشرها من خلال الخدمات الاستشارية والخدمات المتعلقة بالمعلومات والتدريب وسائر أشكال الدعم. وتتلاءم هذه الدراية كذلك ملاءمة تامة مع الاستجابة للطوارئ في سياقات ما بعد الأزمات.

١١. وتتمتع منظمة العمل الدولية بالولاية والخبرات التي تؤهلها لتحقيق أهداف البرنامج ولكنها تفتقر للقوة الدافعة الكاملة لتحقيق التغيير السياسي والمؤسسي المطلوب دون المزيد من الالتزام والدعم من المؤسسات الرئيسية ذات النفوذ على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. ولتعميم نهج استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة على جميع مجالات تنمية الهياكل الأساسية يقتضي الأمر التأثير على الحكومات وعلى المقرضين الرئيسيين لتغيير سياساتهم وممارساتهم.

١٢. وموجز القول، حققت منظمة العمل الدولية الكثير بوصفها منظمة. إلا أنه بالرغم من ولايتها والكفاءة التقنية التي تتمتع بها فإنها تفتقر إلى القوة المؤسسية الدافعة الكافية لحفز تغيرات سياسية رئيسية على مستوى واسع.

الإجراءات الإقليمية والعالمية لم تتوصل بعد إلى تعميم النهُج كثيفة العمالة في المنظمات الإنمائية الرئيسية

١٣. تهدف استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة، كما هو وارد في استراتيجيتها، إلى أن تؤثر على المستويين العالمي والإقليمي على المنظمات الرئيسية بهدف التوعية واستثارة الوعي وحشد الموارد من أجل اعتماد نهُج قائمة على الموارد المحلية والعمالة في الاستثمار في الهيكل الأساسي. ويمكن القول إن منظمة العمل الدولية نشطة على المستويين الإقليمي والعالمي مع مجموعات بارزة عاملة في هذا المجال التقني. وقد تعاون المكتب مع مجموعات من بينها شبكات جامعية وبحثية لتطوير المعارف والتوعية القائمة على المعارف. وقد عملت منظمة العمل الدولية مع شركاء في الأمم المتحدة ورابطات صناعية للتأثير على التغييرات الطارئة في نظم الشراء وفي عمليات التدخل على مستوى المجتمع المحلي.

١٤. بيد أن تأثيرها يبدو محدوداً بفعل عدم الانتظام في التزامها، وهو أمر عائد بدوره إلى القيود على الموارد. وينصب الاهتمام في إطار برنامج تعاون تقني كبير على مستوى قطري، على الإدارة الفعالة لعمليات التدخل هذه. ولقد كان تطوير الاستراتيجيات والشركات على المستويين الإقليمي والعالمي متبايناً. وأحد أسباب ذلك كان الحاجة إلى التوفيق بين أوجه التباين في إجراءات وضع الصيغ الرسمية لمذكرات التفاهم مع الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الشريكة. ولم تستكمل الهيئات المكونة العالمية تحقيق طاقاتها حتى الآن في مجال تقوية مبادرات استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة فيما بين الدول الأعضاء في مجالات من قبيل إرساء حسن الممارسات للتعاقد صغير الحجم والرصد على مستوى المجتمع المحلي.

الاستراتيجية العملية وعمليات التدخل على المستوى القطري هي سليمة تقنياً وتلقى اعتباراً رفيعاً

١٥. تستند الاستراتيجيات العملية إلى "مداخل" محددة تماماً. وتحدد استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في ذاتها نهجاً ثلاثي الجوانب (بالغ الصغر ومتوسط وكبير)، وتقتضي هذه المستويات الثلاثة جميعها عمليات تدخل ويعزز كل مستوى منها المستويين الآخرين. وتنفيذ كامل نهج استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة، القائم على تقييم الاحتياجات والمشاريع الدلالية وبناء قدرة القطاعين العام والخاص من أجل التطبيق الكامل، يتم في إطار زمني طويل ويقدر أن يستغرق حداً أقصى قدره ٥-٧ سنوات ومدة تبلغ ١٢ سنة لاستكماله والانسحاب بعد إرساء برنامج مستدام تماماً.

١٦. وذكر مراقبون خارجيون مستقلون أهم النجاحات في السياق قصير الأمد للعديد من الأنشطة: فقد ساعدت المشاريع في زيادة خلق العمالة والدخل في المناطق الريفية وكانت هناك مشاركة جيدة من جانب النساء في المشاريع، وكانت المواد ودورات التدريب المنفذة فعالة للغاية كما كانت أداة التخطيط المتكامل لرفع العزلة

الريفية قيّمة بصورة خاصة. وعلى مستويات المشاريع، قدمت أدلة وافية تبين أن عمليات التدخل تعتبر على مستوى رفيع بأنها آليات للحد من الفقر من خلال العمالة وتحسين النشاط الاقتصادي المحلي. كما أن إسهامها في بناء مجموعة من صغار منظمي المشاريع يبشر بالخير لتحقيق جولة ثانية من آثار توليد الدخل.

١٧. وقد بذلت منظمة العمل الدولية الكثير لتبين فعالية تقنيات استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة، إلا أن بعض الشواغل لا تزال موجودة. وقد أثبتت أساليب البناء كثيفة العمالة لمنظمة العمل الدولية أنها سليمة تقنياً ولكن يبدو أنها غير مؤاتية من وجهة نظر الشواغل الوطنية والدولية قديمة العهد بشأن الكثافة الإدارية في المؤسسات الحكومية والمتعاقدين معها والمخاطر الملحوظة المرتبطة بالبطء النسبي في دفع الأموال. وفي بعض البلدان، هناك من ينظر إلى المنهجية على أنها موجهة نحو الهيئة المانحة وليست مملوكة وطنياً. وأخيراً، لا يزال الفساد هو المشكلة الرئيسية في إطار الاستثمار في الهياكل الأساسية وهناك بعض المقاومة إزاء زيادة الشفافية المرتبطة بهذه الأساليب، ولا سيما بالنظر إلى مجموعة أدوات إدارة استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة من أجل الإدارة الفعالة والحكم السديد على الصعيد المحلي.

تسهم استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في أطر التنمية الوطنية والدولية في بلدان مختارة

١٨. بالإضافة إلى الصلة المباشرة بغايات الحد من الفقر في الأهداف الإنمائية للألفية، تقدم استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة أيضاً الدعم للأهداف المرتبطة بتحسين فرص الحصول على السلع والخدمات الأساسية التي تؤدي مباشرة إلى تحسين أساليب عيش الأسر المعيشية الفقيرة، ولا سيما في المناطق الريفية.

١٩. ومن حيث أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر، واجهت منظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة على العموم عقبات في إرساء صورة رفيعة، ولكن في البلدان الأربعة التي تمت زيارتها والتي شملتها دراسات الحالة كان هناك ترحيب بإدراج منظمة العمل الدولية واستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (جنوب أفريقيا) واستراتيجية الحد من الفقر التي خلفته، وخطة عمل مدغشقر. واستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة هي استراتيجية أساسية في الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر في كمبوديا، وهي مدرجة في أحدث خطتين إنمائيتين متوسطتي الأجل في الفلبين.

٢٠. وقد بدأت استراتيجيات الاستثمار كثيف العمالة، كما يتجلى في جميع جوانب منظمة العمل الدولية، في إدماج هيكل المساعدة الجديد لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجية الحد من الفقر ولكن يمكن القيام بالمزيد. كما يجري إدماج استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في استراتيجيات العمالة الوطنية الواردة في البرامج القطرية للعمل اللائق. ويعدد الجدول ٢ البرامج القطرية للعمل اللائق التي تذكر فيها خطط التنفيذ لعام ٢٠٠٦ الاستثمار كثيف العمالة كنتيجة رئيسية. وبالنسبة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، تزمع منظمة العمل الدولية تنفيذ عناصر استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في ٣٥ بلداً.

٢١. وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، كانت منظمة العمل الدولية تعمل جاهدة على شتى المستويات لتعزيز استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة فيما يقرب من ٥٠ بلداً. وعلى العموم، جرى استثمار حوالي ٥٠ مليون دولار أمريكي منذ عام ٢٠٠٠ من خلال المشاريع المدعومة من خارج الميزانية ومبلغ ٥ ملايين دولار أمريكي إضافي في الميزانية العادية. وكما يتبين من الشكل ١، تلقت أفريقيا غالبية موارد المشاريع.

بينات عن النتائج والأثر على المنظمات الرئيسية

٢٢. فيما يتعلق بالأثر، يمكن أن تستمد ملاحظات عامة من الاستعراض. أولاً، لا يزال العديد من الجوانب الإيجابية لاستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة جارياً، وأدواتها ونهُجها فعالة ولكن لا تزال هناك كذلك صعوبات تعيق تطورها. ولا تزال المهمة عسيرة لإقناع الحكومات بالحاجة إلى الاستثمار كثيف العمالة وإلى إنشاء المؤسسات وإلى التغيير اللازم في العقلية كي يتم ذلك. وفي بعض البلدان، ظلت استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في مرحلة دلالية لعدة سنوات دون أن يتحقق الرقي المطلوب في مستواها، وينظر إليها البعض على أنها الأسلوب القديم "للأشغال العامة"، الذي يوفر عمالة مؤقتة وغير مستدامة وأن نوعية الأصول المولدة سيئة. ولم يفلح البرنامج بعد في أن يتخلص كلياً من تلك النظرة الخاطئة إلى عمله. ويتمثل تحدٍ واضح آخر في استمرار ارتفاع مستويات الفساد المرتبطة بالاستثمار في الهيكل الأساسي، وهو أمر تسعى استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة إلى التصدي له من خلال إدارة تعاقدية مالية شفافة.

٢٣. ثانياً، ليس شركاء البرنامج المعتادون من المجموعات التقليدية لمنظمة العمل الدولية ولكنهم أولئك الذين يرون منافع في النهج كثيف العمالة: كالبلديات ومجموعات المجتمع المحلي وصغار المتعاقدين والوزارات القطاعية ووزارات المالية والتخطيط واللامركزية والحكم المحلي. وأشارت دراسات الحالة إلى نجاح يعتد به على مستوى المشروع في تعميم ممارسات استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة على هذه المجموعات ولكنها أشارت إلى بعض حالات العودة إلى ممارسات قديمة بعد إنجاز المشروع، على الأقل في بعض البلدان. بيد أن الإرادة والالتزام السياسيين آخذان في التحرك في اتجاه الاستثمار كثيف العمالة وتنمية الهيكل الأساسي إلى حدٍ كبير.

مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ليست واسعة الانتشار

٢٤. تحقق العديد من الإنجازات دون مشاركة كاملة من جانب الشركاء الثلاثيين لمنظمة العمل الدولية لأن طبيعة البرنامج تلاءمت على نحو أكثر فعالية مع مشاركة شركاء آخرين. فالنظام الثلاثي التقليدي لا يتماشى مع جميع الأوضاع الإنمائية وهذا الوضع واحد منها؛ ولكن في الحالات التي شارك فيها الشركاء أظهروا إمكانياتهم في الإسهام بتحقيق قدر أكبر من النجاح. وعلى الرغم من ذلك، تفتقر استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة إلى كتلة حرجة من هيئات مكونة صلبة لمنظمة العمل الدولية من أجل المبادرة، وهذا الأمر يضعف استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة.

رابعاً - الإدارة والأداء التنظيمي

لا بد من تعزيز تنسيق وتكامل البرامج على المستوى القطري

٢٥. في إطار الجهد المبذول على صعيد المكتب لدعم استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة، أشار المقيّمون إلى قضايا مرتبطة بالهيكل الميداني، ومرتبطة في المقام الأول بالهيكل الهرمي للسلطة في اتخاذ القرارات وإدارة الموارد فضلاً عن قواعد الإبلاغ الصارمة والمرنة. وهكذا، فإن المبادرات في كمبوديا التي لا يوجد فيها مكتب ميداني لمنظمة العمل الدولية، تعاني من عدم وجود تمثيل لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري. وقد تبين أن هذا الأمر يعيق التعاون والتنسيق الداخليين بشأن تخطيط المشاريع وتنفيذها فضلاً عن حشد الموارد.

٢٦. وعلى المستوى الإداري، هناك حالات تضارب بين العمليات الأساسية التي يستغرق استكمالها وقتاً طويلاً للغاية وبين الطلبات المتشددة في الوقت ذاته في استيفاء المواعيد النهائية المحددة. وهناك العديد من التعليقات القائلة إن مقدار ٣٠ في المائة من وقت المستشارين التقنيين مأخوذ بالمسائل الإدارية.

٢٧. وعلى غرار ذلك، كان الدعم الإداري لتشجيع التعاون الخارجي والشراكات الأبعد أمداً من أجل استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة غير موجود إلى حدٍ كبير. وفي الميدان، قد تستفيد منظمة العمل الدولية من تعاون أفضل تحديداً وأكثر استراتيجية مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة - الموئل والصندوق الدولي للتنمية الزراعية. وفيما يتعلق بصورة خاصة بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تستطيع منظمة العمل الدولية أن تستكشف طريقة استخدام القدرات الإدارية المحلية للبرنامجين فتحرر بذلك طاقات منظمة العمل الدولية لدعم تقديم المساعدة التقنية. فالأمثلة عن التعاون الفعال متفرقة إلى حدٍ ما في الوقت الحاضر ومشاركة منظمة العمل الدولية قصيرة الأجل إلى حدٍ غير كافٍ لإدماج المعايير والحماية في النهُج القائمة على الموارد المحلية.

٢٨. ومن المسلم به بأن منظمة العمل الدولية مدركة لهذه القضايا، وهذا الأمر هو قيد الاستعراض النشط. فالهيكل الحالي لا يخدم استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة على نحو جيد. ويمكن للهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية أن يولي اهتماماً أكبر إلى وضع عدد أكبر من اختصاصيي العمالة في الميدان من أجل تحقيق قدر أكبر من بلورة الأفكار الاستراتيجية ولا سيما في برامج وسياسات العمالة المتكاملة.

تطبيق ضعيف للممارسات القائمة على النتائج ولمؤشرات الأداء

٢٩. استناداً إلى أهداف البرنامج والميزانية الموضوعة للاستراتيجية، حققت هذه الاستراتيجية أهدافها ولكن لا بد من التشديد على أن ذلك تم ضمن سياق معايير المكتب الضعيفة عامة. وتعكس مؤشرات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ جوانب الأداء الرئيسية للاستراتيجية ولكنها ليست محددة تحديداً جيداً أو لا يسهل قياسها. ولاستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة أربعة أهداف مباشرة أكثر تركيزاً تتصل على نحو أوثق بالعمليات، ولها أيضاً منهجية على الصعيد القطري يتم رصد الأداء على أساسها؛ وهي لا تطبق إلا بين حين وآخر بسبب التكلفة والاشتراطات الزمنية إلى حدٍ ما. وبصورة عامة وجد التقييم أن الانتظام في رصد التقدم المحرز والإبلاغ عنه مقارنة بالاستراتيجيات القطرية، إنما هو ضعيف.

٣٠. وعلى مستوى المشاريع، لا وجود على الدوام لمنهجيات ترمي إلى إرساء الأوضاع الأساسية والاحتياجات التنظيمية من أجل استمرارية القدرات والممارسات داخل الوكالات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، من الموصى به في حالة التعاقد أن تجرى دراسات تقص بشأن المتعاقدين المدربين وأن تستخدم عمليات تقييم سريعة لتقييم التقيد باستخدام اليد العاملة وظروف العمل في عقود البناء كما هو محدد في الشروط. وبصورة عامة أثناء التنفيذ، قد يكون هناك تقيد أقل بالحصائل وتقييم أكبر للعمليات المتبعة وملاحظة مواطن الضعف والمخاطر التي يتعين التصدي لها.

٣١. وتشدد استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة تشديداً مناسباً على زيادة فرص حصول النساء والمجموعات المهمشة على منافع استثمارات الهياكل الأساسية كثيفة العمالة على المستوى المحلي. فأدواتها ومنهجياتها تراعي المساواة بين الجنسين وإن كان من الممكن تنقيح بعضها ليتصدى على نحو أفضل لتعميم المساواة بين الجنسين. ومن شأن التحسينات المدخلة على ممارسات الرصد وتقديم التقارير أن تزيد من شفافية الفوارق بين الجنسين في المشاركة والفوائد المرتبطة بعمليات التدخل، ولا سيما على مستوى المديرين والمتعاقدين وغيرهم من المهنيين.

خامساً - التوصيات

٣٢. من الواضح أن استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة هي نجاح تقني ولكن هناك مشاكل في إصلاح الممارسات المؤسسية. وتعكس جميع التوصيات الواردة في هذا الجزء فهماً مفاده أنه لا بد من التماس نهُج جديدة لحفز وتعجيل تعميمها على المستويين العالمي والوطني.

بالنسبة للمكتب

- لا بد لاسترتيجية الاستثمار كثيف العمالة من أن تكون على إطلاع على هيكل المساعدة الجديد على السواء داخل منظمة العمل الدولية (البرنامج القطري للعمل اللائق) وخارجها (إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر والصناديق الاجتماعية والنهُج القطاعية الشاملة ودعم الميزانية) بحيث يكون المكتب مستعداً لتحقيق القدر الأقصى من جوانب العمالة في تنمية الهيكل الأساسي في ترتيبات التمويل، ما أن يحرز تقدم في تحقيق التغييرات في هيكل المساعدة. ولضمان أن تكون خبرات منظمة العمل الدولية في مجال النهوض بالعمالة من خلال تنمية الهيكل الأساسي متطورة على النحو المناسب في عمليات التحليل والتخطيط الوطنية (ولا سيما سياسات العمالة الوطنية ونظم ضمان العمالة) ينبغي العمل ضمن الإطار الإنمائي للأمم المتحدة ومتابعة هذا العمل باقتراحات متكاملة للتنمية الريفية وتخطيط العمالة. وينبغي لاستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة أن تولي الأولوية للأوضاع التي يمكن أن تقيم صلات فيها باستراتيجية الحد من الفقر - إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرنامج القطري للعمل اللائق وتستخدم الأموال المتوفرة لرفع مستوى برامجها بدعم حكومي.
- ينبغي أن يكون عمل المكتب أشد تركيزاً وأكثر اتجاهاً نحو الطلب. ومنذ البداية ينبغي الإقرار بأسلوب "رفع المستوى" وإدماجه في البرمجة إلى جانب وضع معالم متطلبة. ولا بد من استرعاء انتباه الحكومات الأعضاء إلى أن استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة هي منتج مجرب ومختبر تماماً وجرى تطويره على مدى العديد من السنوات. وإذا كانت الحكومات ترغب في استعمال خدماته فلا بد لها من أن تلتزم بتحقيق بعض المعالم بحيث يمكن للمكتب أن يعجل في نقل المسؤولية إليها. وعلى غرار ذلك،

ينبغي لاستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة أن تخفض عملياتها تدريجياً في البلدان التي لا يحتمل أن تضع أولويات أشد صرامة وحيثما لا ترغب الحكومات في أن تجعل من هذا أولوية وطنية معممة.

- لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تنظر إلى دورها في استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة على أنه دور وكالة متخصصة من وكالات الأمم المتحدة عهد إليها بولاية توفير الأدوات والمعايير والإرشاد السياسي. ويعني هذا الأمر بذل قدر أكبر من الجهود سعياً إلى الحصول على أموال من خارج الميزانية بالتركيز على اختبار وتطوير حسن الممارسات والعمل على نحو أوثق مع وكالات التنفيذ التي يمكن أن توفر حضوراً في الميدان (مثل المنظمات غير الحكومية).

- ينبغي للحوار مع الهيئات المانحة أن يكون موجهاً نحو مجالات من قبيل دعم الميزانية وينبغي أن تواصل استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة بناء التحالفات مع الإدارات الحكومية المناسبة. وفي مجال دعم الميزانية، توفر الهيئات المانحة دعماً مالياً للخطط الوطنية الحسنة الشاملة اجتماعياً والمركزة على الفقر. وعليه، ينبغي للإدارة الحكومية ولوزارات التخطيط/ التمويل المسؤولة عن التنفيذ أن تنظر في تقنيات البناء التي يتعين أن تستخدم وذلك من خلال تحليل موجه نحو العمالة وفعالية التكاليف للاستثمارات والسياسات المالية.

- لتحسين دعم استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة ينبغي للمكتب أن يقيم شراكات أطول أمداً وأكثر استراتيجية مع وكالات من قبيل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة - الموئل والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والاتحاد الأوروبي، وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعمل مع هذه الوكالات بوصف ذلك وسيلة لنشر تقنيات وفلسفة استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة.

- ينبغي أن يكون لدى أهم الممولين الإنمائيين الدوليين للهياكل الأساسية مذكرات تفاهم مع منظمة العمل الدولية بشأن التعاون في هذا المجال. وقد يهدف مثل هذا التعاون إلى التأثير على جزء من أهم الاستثمارات في البناء، التي يتعين توجيهها نحو تنمية المشاريع المحلية والاقتصادات المحلية وخلق الوظائف على الصعيد المحلي. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدفع قدماً بإجراءات وممارسات التعاقد التي تعزز الوظائف اللائقة وتوفر في الوقت ذاته سبلاً للمنشآت المحلية كي تحصل على عقود البناء أو تقتضي من شركات البناء الدولية الكبرى التي تحصل على العقود في البلدان النامية أن تعمل بقدر أكبر مع الصناعة المحلية.

- استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة وإنجازاتها غير معروفة جيداً وينبغي بذل جهد أكبر للتوثيق والاتصالات في هذا الصدد.

- ينبغي لاستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة أن تعتبر بناء الطلب على الصناعة المحلية بمثابة أولوية لكسب حصة أكبر من العقود. ويمكن إيلاء اهتمام أكبر لحوافز السوق واحتياجات المنشآت (مثل تحليل نسبة التكلفة إلى المنفعة). وينبغي لمجموعة استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة أن تعمل على نحو أوثق مع الأقسام ذات الصلة المعنية بخلق العمالة وتنمية المنشآت في منظمة العمل الدولية للقيام بذلك.

- ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لتقديم تقارير منتظمة عن الأداء. وينبغي للمكتب أن يضمن توفير قاعدة معلومات متينة، بما في ذلك لدعم تقييم للاستراتيجية يقتضي احتياجات كبيرة من المعلومات. وهناك حاجة إلى تقصٍ أكثر انتظاماً للاستراتيجية وللتقدم المحرز بمرور الوقت، ولا سيما فيما بين المشاريع، على الصعيدين العالمي والوطني على حدٍ سواء.

- ينبغي إحراز بعض التحسن في تعميم قضايا الجنسين، وذلك عن طريق: زيادة دور النساء كموظفات تقنيات ومتعاقدات ومديرات؛ تدريب الموظفين على طريقة إدارة التعاقد المحلي المؤاتي للمساواة بين الجنسين؛ إدماج أكثر صراحة للجوانب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والاستضعاف في أداة التخطيط المتكامل لرفع العزلة الريفية؛ تقديم التقارير عن معدلات المشاركة، على نحو أكثر انتظاماً وعلى أساس توزيع حسب نوع الجنس والمجموعات المستضعفة.

بالنسبة للحكومات ولمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال

- ينبغي للحكومات أن تقر بأن استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة تعكس ٢٥ سنة من التجربة والتقنيات المجربة والمختبرة؛ وينبغي لها أن تكون مستعدة لاتخاذ خطوات ترمي إلى إنجاح هذه الاستراتيجية وفقاً لجدول زمني صارم للمعالم. وترد هذه التوصية في سياق هيكل المساعدة الجديد الذي تبذل في إطاره جهود معقولة من جانب مجتمع المانحين لتقديم دعم أوثق للأولويات الوطنية بأسلوب منسق.

- يمكن لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال على حدٍ سواء أن تقدم إسهاماً أكبر بكثير في استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل أن تعمل على استراتيجية مركزة لتحديد الثغرات في السياسات والمهارات المؤسسية والحوافز أو الممارسات المطلوبة لتوفير الفرص لعدد كبير من المنشآت الصغيرة. وقد يكون هذا الأمر حيزاً مناسباً لتشجيع المتعاقدين أو مديري المنشآت على الالتزام بقدر أكمل أو لتشجيع التدريب على أنواع محددة من المهارات - وهي مهارات تهدف إلى دعم سياسات العمالة لدى حكوماتها.

- ينبغي لمنظمات العمال أن تحدد على غرار ذلك الحيزات التي يمكن أن تشغلها، من قبيل دعم المجموعات العاطلة عن العمل وتقديم النصح بشأن معايير العمل وفرص الحصول على الوظائف من خلال إقامة شبكات مع مجموعات أخرى. ويمكن للتعاون على صعيد المجتمع المحلي أن يستهدف الرصد المحلي لممارسات التعاقد والشراء.

سادساً - رد المكتب على تقييم استراتيجية الاستثمار كثيف العمالة

٣٣. يرحب المكتب بالاستنتاجات والتوصيات الواردة في موجز التقييم المستقل لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار كثيف العمالة. وهو يقبل بوجه عام النتائج فيما يتعلق بنهج وأثر برنامج الاستثمار كثيف العمالة ويرحب بالتوصيات المقترحة من أجل توجهه المستقبلي.

٣٤. ويسلم التقييم بأن البرنامج قد وضع مجموعة مثيرة للإعجاب من التقنيات والخبرات على مدى السنوات الخمس والعشرين الماضية، كما يسلم بأثره على المستوى القطري وبإسهامه في تحقيق الأهداف العالمية من قبيل الأهداف الإنمائية للألفية وقدرته على التطور استجابة لتغير البيئة الإنمائية.

٣٥. ويشدد التقرير على الأهمية السياسية الرفيعة التي ترتديها الاستثمارات في تنمية الهياكل الأساسية في الوقت الحاضر بوصفها أداة رئيسية للحد من الفقر. ولذا يوفر التقييم ومناقشته مناسبة لتحسين القوة الدافعة لاستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة من أجل المضي قدماً في تحقيق برنامج العمل اللائق.

٣٦. ويشير التقييم كذلك إلى أنه يمكن للهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تقدم المزيد من الإسهام الاستراتيجي لدعم ورفع مستوى استراتيجيات الاستثمار كثيفة العمالة في تنمية الهياكل الأساسية على المستوى القطري.

٣٧. ويقدم المكتب الملاحظات وخطط المتابعة التالية:

٣٨. يسلم التقرير بالعمل القيمّ الذي يضطلع به برنامج الاستثمار كثيف العمالة على الصعيدين السياسي والتشغيلي على حدٍ سواء ويبرز أهمية العمل الذي يضطلع به البرنامج في إنشاء برامج قطرية عملية وتحديد أدوات ومنهجيات من أجل نهُج الاستثمار كثيف العمالة بالتعاون مع سائر الشركاء الإنمائيين. وفيما يتعلق بما خلصت إليه عملية التقييم من أنه يمكن تحسين استخدام برنامج الاستثمار كثيف العمالة لحفز برامج الاستثمار التي تدعمها سائر وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الشريكة، بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية لصالح خلق فرص العمل، يلاحظ المكتب أن هناك عدة أمثلة عن التعاون مع المصارف الإقليمية (مثل مصرف التنمية الآسيوي بشأن الصناديق الاستئمانية للحد من الفقر، ومصرف التنمية لأفريقيا الجنوبية بشأن برامج المجتمع المحلي) ووكالات الأمم المتحدة (من قبيل برنامج الأغذية العالمي والأمم المتحدة – الموئل) حيث تطبق نهُج ومنهجيات منظمة العمل الدولية. إلا أن المكتب يقر بالحاجة إلى تقوية وتوسيع نطاق التعاون مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والشركاء الإنمائيين لدعم أثر عمليات التقييم والمناخ

الاستثماري على العمالة ومرافق دعم الهياكل الأساسية وغير ذلك من المجالات التي يمكن تحسين قوة الدفع السياسية فيها.

٣٩. ويوصي التقييم بأن تولي منظمة العمل الدولية الأولوية إلى الأوضاع التي ترتبط فيها استراتيجيات الاستثمار كثيف العمالة بورقات استراتيجيات الحد من الفقر - إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعمليات البرامج القطرية للعمل اللائق. وينظر المكتب إلى استراتيجيات الاستثمار كثيف العمالة على أنها عملية حفازة للإجراءات المتكاملة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق. وضمن إطار وثيقة "رؤية" بشأن تفعيل عنصر العمالة في البرامج القطرية للعمل اللائق (الوثيقة GB.295/ESP/1/1: استراتيجيات العمالة للبرامج القطرية للعمل اللائق: المفاهيم والنهُج والأدوات من أجل تنفيذ برنامج العمالة العالمي) التي ناقشها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٦، سيواصل المكتب استعراضه المنتظم لمشاركة برنامج الاستثمار كثيف العمالة في كل برنامج من البرامج القطرية للعمل اللائق، وسيقوم بذلك بفحص أكثر عناية لإمكانيات الترقي إلى أطر السياسة الوطنية الأعم.

٤٠. ويدعو التقييم إلى قدر أكبر من التأني في الاختيار وإلى زيادة التركيز على أنماط المشاريع الاستراتيجية وتقليل التركيز على إدارة البرامج العملية مع ما يرافق ذلك من أعباء إدارية. ويلاحظ المكتب أن الميزة النسبية لبرنامج الاستثمار كثيف العمالة هي قدرته على أن يربط بين الإرشاد السياسي والأثر العملي من خلال المشاريع الدلالية، وأن هذه البرامج والمشاريع تقدم أكثر فأكثر ضمن أطر إنمائية وطنية متفق عليها. وسيبذل المكتب قصارى جهده لاستكشاف ترتيبات تنفيذ مشتركة مع وكالات الأمم المتحدة وسائر الشركاء الإنمائيين. وعملياً، من غير الممكن على الدوام فك الارتباط بين الجوانب الاستراتيجية والتقنية والإدارية في وضع المشاريع.

٤١. ويوافق المكتب على التوصية القائلة بأنه ينبغي للبرنامج أن يوسع نطاقه وأن يحشد موارد إضافية من خارج الميزانية على نحو استراتيجي بغية الاستجابة لطموحاته من أجل مواصلة تطوير المعارف والاحتفاظ بدور منظمة العمل الدولية كمركز للامتياز. إلا أن المكتب يلاحظ أن هناك صلة مباشرة بين موارد الميزانية العادية المخصصة للبرنامج وبين قدرته على حشد الموارد من خارج الميزانية.

٤٢. ويلاحظ المكتب أن التقييم لا يعالج في العمق قضية الاستجابة للازمات. وتجدر الإشارة إلى أن هناك طلباً متزايداً من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للحصول على استجابة سريعة من أجل إعادة الأعمار ما بعد الأزمات وعلى الدور الأساسي والاستراتيجي الذي يضطلع به برنامج الاستثمار كثيف العمالة في الاستجابة المتكاملة لمنظمة العمل الدولية. وفي حين تخلف القدرة على توفير مثل هذه الاستجابة قصيرة الأمد انعكاسات هامة على الموارد، فقد بينت الأدلة أن برامج ما بعد الأزمات هذه يمكن أن توفر استثماراً فعالاً من اجل تحقيق أثر سياسي طويل الأمد.

٤٣. وموجز القول، يزمع المكتب أن يستفيض في تحليل مضمون هذا التقرير بين الوحدات الميدانية والوحدات في المقر بهدف تقوية نشاط منظمة العمل الدولية في المجالات التالية:

"١" تعزيز التقييم المنتظم لأثر برامج وسياسات الاستثمار العامة والخاصة على العمالة لتحسين القدرة الانتقائية لبرنامج الاستثمار كثيف العمالة ودعم وضع أنماط مشاريع استراتيجية؛

"٢" تقوية الإرشادات والأدوات السياسية المتكاملة للمكتب في ميادين خلق العمالة والحماية الاجتماعية من خلال دعم برامج استثمار عامة ومجتمعية فعالة التكلفة ورفيعة الجودة بوصف ذلك آلية للتحول الاجتماعي؛

"٣" تقوية دور القطاع الخاص في خلق العمالة، وذلك على السواء من خلال تنمية المنشآت المحلية صغيرة الحجم ومن خلال تحسين سياسات وممارسات التعاقد والشراء ومن خلال إدماج خلق العمالة في الاستراتيجيات الاقتصادية والمالية لدى الجهات التي تقدم الاستثمار الأجنبي المباشر والجهات التي تتلقاه؛

"٤" تقوية إطلالة برنامج الاستثمار كثيف العمالة ضمن المبادرات العالمية والإقليمية واستحداث وتنفيذ استراتيجية اتصالات وتوعية أفضل.

٤٤. قد ترغب اللجنة في أن توصي مجلس الإدارة بأن يؤيد مجالات الأولوية المذكورة أعلاه وأن يطلب إلى المدير العام أن يأخذ في الاعتبار النتائج والتوصيات سابقة الذكر إلى جانب مداولات اللجنة بهدف تحقيق التماثل بين الأهداف الاستراتيجية آنفة الذكر وبين التمويل المطلوب، بما في ذلك من خلال القرارات المتعلقة بالبرمجة والميزانية.

جنيف، ٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦.

نقطة يتخذ قرار بشانها: الفقرة ٤٤.

المرفق

الجدول ١: الميزانية العادية ومخصصات إيرادات دعم البرنامج لفرع الاستثمار كثيف العمالة بآلاف دولارات الولايات المتحدة (الدولارات الفعلية)

فترة السنتين	عدد الوظائف		الميزانية العادية			إيرادات دعم البرنامج	المجموع
	الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	الموظفون	غير الموظفين	المجموع		
2000-01	3	2	884	193	1,077	650	1,727
2002-03	3	2	1,095	202	1,297	562	1,859
2004-05	3	2	1,371	178	1,549	610	2,159
2006-07	3	2	1,346	183	1,529	303	1,832

المصدر: فرع الميزانية، وثائق برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية.

الجدول ٢: توزيع أهم عمليات التدخل القطرية بالاستناد إلى خطط التنفيذ، الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، مصنفة حسب مجالات السياسة العامة

	البلد	مجالات السياسة الرئيسية - "وثيقة رؤية" برنامج العمالة العالمي	العمالة والاستثمارات	الهيكل الأساسي من أجل الوظائف والعمل اللائق	الاستجابة للازمات	مستوى الموارد
أفريقيا	بوروندي	2, 3, 4, 6		◙	◙	*
	الكاميرون	1, 2, 3	◙	◙		**
	الكونغو	1, 2, 3	◙	◙		*
	جمهورية الكونغو الديمقراطية	2, 3, 4, 6		◙	◙	*
	مصر	2, 3, 4	◙	◙		*
	إثيوبيا	1, 2, 3, 4, 5, 6	◙	◙	◙	**
	غابون	1, 2, 3	◙	◙		*
	غانا	1, 2, 3	◙	◙		*
	كينيا	1, 2, 3	◙	◙		*
	مدغشقر	1, 2, 3, 5	◙	◙		***
	مالي	1, 2, 3, 5	◙	◙		***
	موريتانيا	2, 3		◙		*
	موزامبيق	1, 2, 3, 5	◙	◙		*
	رواندا	2, 3		◙		**
	الصومال	2, 3, 4, 5, 6		◙	◙	***
	جنوب أفريقيا	1, 2, 3, 4, 5, 6	◙	◙		***
	السودان	2, 3, 4, 5, 6		◙	◙	*
	زامبيا	1, 2, 3, 4, 5, 6	◙	◙		*
	زمبابوي	2, 3		◙		*
	أفريقيا الإقليمية	1, 2, 3, 4, 5, 6	◙	◙	◙	*
آسيا الكبرى	أفغانستان	1, 2, 3, 5		◙		**
	أذربيجان	2		◙		*
	كمبوديا	1, 2, 3, 5		◙		***
	إندونيسيا	1, 2, 3, 4, 5, 6	◙	◙	◙	***
	العراق	1, 4, 6	◙		◙	*
	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	2, 3, 5		◙		**
	نيبال	1, 2, 3, 5	◙	◙		*
	باكستان	4, 6			◙	*
	سري لانكا	2, 3, 4, 5, 6		◙	◙	***
	آسيا الجنوبية	1, 2, 3, 4, 5, 6	◙	◙	◙	*

	البلد	مجالات السياسة الرئيسية - "وثيقة رؤية" برنامج العمالة العالمي	العمالة والاستثمارات	الهيكل الأساسي من أجل الوظائف والعمل اللائق	الاستجابة للازمات	مستوى الموارد
الأمريكتان	بوليفيا	1, 2, 3,		◙		*
	البرازيل	1, 2, 3	◙	◙		*
	غواتيمالا	1, 2, 3, 4	◙	◙	◙	*
	هايتي	4, 6		◙	◙	*
	هندوراس	1, 2, 3	◙	◙		*
	نيكاراغوا	1, 2, 3, 4	◙	◙		*
	باراغواي	1, 2, 3	◙	◙		*

التعليق:

مجالات السياسة الرئيسية، قطاع العمالة (GB.295/ESP/1/1):

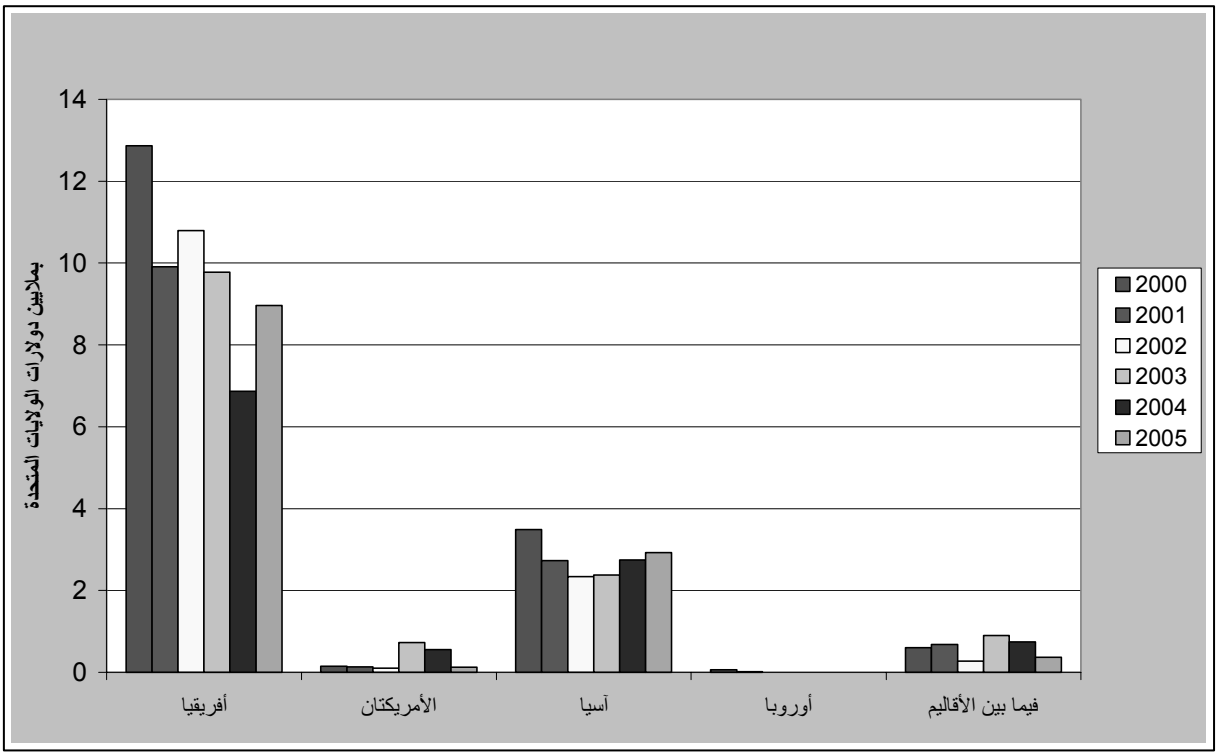
١- السياسات الاقتصادية من أجل توسع العمالة.
٢- المهارات والتكنولوجيا والقابلية للاستخدام.
٣- تنمية المنشآت.
٤- مؤسسات وسياسات سوق العمل.
٥- الإدارة السديدة والتمكين ورأس المال التنظيمي.
٦- الحماية الاجتماعية.

مستوى الموارد (الميزانية العادية والتعاون التقني):

* = أقل من 500,000 دولار أمريكي
** = 2,000,000 دولار أمريكي – 500,000 دولار أمريكي
*** = أكثر من 2,000,000 دولار أمريكي

المصدر: أعدتها وحدة التقييم (باستخدام بيانات النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد ووحدة الإدارة الاستراتيجية) وفرع الاستثمار كثيف العمالة.

الشكل ١: المخصصات السنوية من الأموال من خارج الميزانية لمشاريع الاستثمار كثيف العمالة حسب الإقليم



المصدر: برنامج التعاون الإنمائي.