

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.22
8 April 1993
ARABIC
Original : FRENCH

الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ١٩٩٣

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الاولى المقدمة من الدول الاطراف في العهد
بشان الحقوق التي تتناولها المواد ٦ إلى ٩ ،
وفقا للمرحلة الاولى من البرنامج الذي وضعه المجلس
الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د-٦٠)

إضافة

السفنال

[١٤ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٩٣]

المحتويات

المفحة الفقرات

الفصل

القسم الاول

		<u>الإطار القانوني العام لتنفيذ العهد الدولي الخاص</u>
١	١٠٩-١	<u>بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في السفنال .</u>
١	٣-١ مقدمة
١	٥-٤ الإطار الوطني
٣	٨-٦ الإطار الدولي

المحتويات (تابع)

<u>المفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>القسم الثاني</u>	<u>الفصل</u>
		<u>القسم الثاني</u>	
٤	١٦٧-٩ <u>الحقوق المحددة التي يضمنها العهد</u>	أولا -
		الحق في العمل والمهنة وعدم التمييز في الاستخدام أو	
٤	١١٠-٩ في التدريب المهني - المادة ٦	
		الف - السنغال طرف في الاتفاقيات الأربع لمنظمة العمل	
٤	١٣-٩ الدولية والأمم المتحدة	
		باء - الوضع العام للعمالة والبطالة الجزئية	
٥	٤٢-١٤ والبطالة	
١٥	٥٦-٤٣ أهم عناصر سياسة العمالة الكاملة في السنغال	
١٩	٥٩-٥٧ دال - العمل المنتج - إنتاجية العمالة	
		هاء - ظروف العمل لا تهدد الحريات السياسية	
٢٠	٦٠ والاقتصادية للفرد	
٢٠	٧٧-٦١ واو - استعراض برامج التدريب التقني والمهني	
		زاي - صعوبات تحقيق أهداف العمالة الكاملة والحلول	
٢٤	٨٦-٧٨ الممكنة	
		حاء - الاستبعاد والتقييد والتمييز في الاستخدام	
٢٧	١٠١-٨٧ أو المهنة	
		طاء - دور المساعدة الدولية في ممارسة الحقوق	
٣٠	١١٠-١٠٢ المذكورة أعلاه	
		ثانيا - حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية في	
		مجالات الأجر ، والعيث الكريم ، والسلامة والصحة	
٢٣	١٢٢-١١١ والاستراحة وأوقات الفراغ - المادة ٧	
٢٣	١١١ الف - انضمام السنغال إلى اتفاقيات العمل	
٢٣	١١٧-١١٢ باء - الأجر: تحديده وتطوره مع الوقت	
		جيم - توزيع الأجر بين القطاع الخاص والقطاع العام	
٣٥	١١٨ (في الشهر بفرنكات الاتحاد المالي الأفريقي) ..	
٣٥	١١٩ دال - شروط الصحة والسلامة في العمل	
٣٥	١٢٠ هاء - تكافؤ الفرص والترقية	
		واو - الاستراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد مدة العمل	
٣٦	١٢٢-١٢١ والإجازات المدفوعة الأجر	

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
		شالسا - الحق في تكوين نقابات وشروط ممارسة هذا الحق وحق الإضراب - المادة ٨
٣٧	١٤٥-١٣٣	الف - الشروط الموضوعية والشكلية اللازمة لتكوين النقابات
٣٧	١٣١-١٣٦	باء - القيود على حرية تكوين النقابات
٣٩	١٣٣-١٣٣	جيم - حق النقابات في تشكيل اتحادات والانتساب إلى منظمات نقابية دولية
٤٠	١٣٦-١٣٤	دال - الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية
٤١	١٤١-١٣٧	هاء - حق الإضراب وممارسة هذا الحق
٤٢	١٤٥-١٤٢	رابعاً - حق كل شخص في الضمان الاجتماعي ، بما في ذلك التأمين الصحي - المادة ٩
٤٣	١٦٧-١٤٦	الف - النظام القانوني الذي يسري على الضمان الاجتماعي
٤٣	١٤٨-١٤٦	باء - فروع الضمان الاجتماعي
٤٣	١٥٤-١٤٩	جيم - السمات الرئيسية للنظام الساري
٤٤	١٦٠-١٥٥	دال - الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية ...
٤٥	١٦٣-١٦١	هاء - تدابير السياسة العامة التي تكفل لكل شخص حقه في الضمان الاجتماعي والحماية الصحية
٤٦	١٦٧-١٦٣	

القسم الاول

الإطار القانوني العام لتنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في السنغال

مقدمة

١ - كان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد اعتمد وفتح باب التوقيع أو التصديق عليه والانضمام إليه في الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الاول/ديسمبر ١٩٦٦ . وبدأ نفاذه في ٣ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦ ، وفقا لاحكام المادة ٢٧ منه ، التي تنص على أن يبدأ نفاذه بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع صك الانضمام أو التصديق الخامس والثلاثين لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

٢ - وقد انضمت جمهورية السنغال إلى العهد بتاريخ ٢٦ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٧ بعد أن أجاز لها ذلك القانون ٧٧-١١١ الصادر في اليوم ذاته . وبدأ نفاذ العهد فيما يتعلق ببلدنا في نيسان/ابريل ١٩٧٨ وفقا لاحكام الفقرة ٢ من المادة ٢٧ . وانضمام جمهورية السنغال إلى العهد ، كانضمامها إلى غيره من المكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ، دلالة على وجود إرادة سياسية لا لبس فيها لدى السلطات العامة في هذا البلد في جعله بلدا قائما على القانون تكون فيه الغلبة للقاعدة القانونية على كل شيء بما في ذلك الدولة ذاتها .

٣ - ويجدر التذكير بأن هذه الإرادة السياسية ظهرت في ذات اليوم الذي حققت فيه السنغال سيادتها الوطنية ، وتميزت بإعداد واعتماد قانون أساسي دستوري أنشأ دولة ديمقراطية قائمة على سيادة القانون وبالإخص على سيادة حقوق الإنسان ، حسبما هي محددة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن عام ١٧٨٩ وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، المؤرخ في ١٠ كانون الاول/ديسمبر ١٩٤٨ ، وفي بقية هذا النوع من المكوك الدولية التي تشكل الشرعة الدولية لحقوق الإنسان .

الإطار الوطني

٤ - الدستور أساس الدولة الديمقراطية والاجتماعية القائمة على مبدأ الفصل بين السلطات فيما بين سلطة تنفيذية تتألف من رئيس للدولة وحكومة ، وسلطة تشريعية ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام وهي مؤتمنة على السيادة الوطنية ، وسلطة قضائية مؤلفة من رجال القضاء ومن محكمة عليا ومحاكم استئنافية وابتدائية ، يتمثل دورها الأساسي في حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية .

٥ - وفيما يتعلق بالتحديد بهذه الحقوق والحريات ، يلاحظ أن الدستور لم يكتف بمجرد ذكرها في ديباجته ، بل احتلت مركزا بارزا في متن نصه في المواد من ٦ إلى ١١ التي تنظم الحقوق المدنية والسياسية وتضمنها في المواد من ١٢ إلى ٢٠ التي تتناول حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

الإطار الدولي

٦ - وتظهر سيادة القانون هذه أيضا على مستوى الدستور ذاته الذي ينص في المادة ٧٩ منه على أنه "يكون للمعاهدات أو الاتفاقات بعد التصديق عليها أو التوقيع عليها حسب الأصول ، ومنذ نشرها ، مكانة تعلو على مكانة القوانين ، شرط أن ينفذ الطرف الآخر كل اتفاق أو معاهدة منها" .

٧ - وأخيرا ، وبمقتضى مبدأ سيادة القانون هذا بالذات ، باتت جمهورية السنغال حتى اليوم طرفا في ٢٦ مكا دوليا مخصا لحقوق الإنسان ، يبدو لنا من المناسب التذكير بها في وثيقة لها أهمية هذا التقرير . ونخص من هذه الصكوك ما يلي:

- الاتفاق الدولي الهادف إلى توفير حماية فعالة من الاتجار الإجرامي المسمى "تجارة الرقيق الأبيض" ، الموقع في باريس في ١٨ أيار/ مايو ١٩٠٤
- الاتفاقية الخاصة بالرق ، الموقعة في جنيف في ٢٨ أيلول/سبتمبر ١٩٢٦
- الاتفاقية الخاصة بالاتجار بالنساء البالغات ، الموقعة في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٣
- اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها ، الموقعة في ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨
- اتفاقية حظر الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير ، التي أقرت في ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩
- البروتوكول المتعلق بضحايا الحرب ، الموقع في جنيف في ٢٢ آب/ أغسطس ١٩٤٩
- الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين ، المعتمدة في ٢٨ تموز/يوليه ١٩٥١
- بروتوكول تعديل الاتفاقية الخاصة بالرق لعام ١٩٢٦ ، الذي أقر في ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥٣
- الاتفاقية بشأن وضع الأشخاص عديمي الجنسية ، المعتمدة في ٢٨ أيلول/سبتمبر ١٩٥٤
- الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والاعراف والممارسات الشبيهة بالرق ، المعتمدة في ٧ أيلول/سبتمبر ١٩٥٦

- الاتفاقية بشأن مكافحة التمييز في مجال التعليم ، التي اعتمدها اليونسكو في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٠
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المعتمد في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، المعتمد في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦
- البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، المعتمد في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦
- البروتوكول الخاص بوضع اللاجئين ، المعتمد في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦
- اتفاقية منظمة الوحدة الافريقية بشأن اللاجئين ، المؤرخة في ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٦٩
- الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها ، المعتمدة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٣
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، المعتمدة في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩
- الاتفاقية الدولية لمناهضة أخذ الرهائن ، المعتمدة في ٢ حزيران/يونيه ١٩٩٠
- الميثاق الافريقي بشأن حقوق الإنسان والشعوب ، الذي اعتمده منظمة الوحدة الافريقية في ٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩١
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة ، المعتمدة في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤
- الاتفاقية الدولية لمناهضة الفصل العنصري في الالعاب الرياضية ، المعتمدة في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥
- الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل ، المعتمدة في ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ .

٨ - وقد أوردنا هذا التذكير لنشير إلى أنه بمقتضى هذه المبادئ الأساسية التي تسترشد بها جمهورية السنغال في سياستها الدولية ، وبمقتضى احترام التزاماتها الدولية ، فإنها تقدم في هذه الوثيقة تقريرها الأولي الذي يشمل المواد من ٦ إلى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا للمادة ١٦ من العهد .

القسم الثاني
الحقوق المحددة التي يضمنها العهد

أولا - الحق في العمل والمهنة وعدم التمييز في الاستخدام
أو في التدريب المهني - المادة ٦

الف - السنغال طرف في الاتفاقيات الأربع لمنظمة
العمل الدولية والأمم المتحدة

٩ - يجدر بادئ ذي بدء التذكير بأن جمهورية السنغال طرف في الاتفاقية رقم ١٢٢ بشأن سيادة العمالة والاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية . وفي هذا الصدد ، تقدم التقارير السنوية بانتظام إلى اللجنة المكلفة بمتابعة تنفيذ هذه الاتفاقيات لتنظر فيها . وترجع آخر تقارير قدمت بشأن هاتين الاتفاقيتين إلى عام ١٩٩٠ .

١٠ - والسنغال طرف في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ، وقد قدمت تقاريرها بشأنها في المواعيد المقررة . والأمر مماثل بالنسبة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، التي قدمت السنغال آخر تقرير عنها في عام ١٩٩١ .

١١ - وتقرر هذه الاتفاقيات الأربع جميعها مبدأ الحق في العمل الذي يشمل حق الشخص في عمل يختاره أو يقبله بحرية ويوفر له إمكانية كسب رزقه على نحو لائق ، وهو مبدأ يجب على كل دولة طرف أن تقر به على إقليمها .

١٢ - وتجدر الإشارة في هذا الصدد ، إلى أن الحق في العمل والحق في مهنة يختارها الشخص ويقبلها بحرية هو حق دستوري منصوص عليه في المادة ٢٠ من هذا النص الأساسي الذي يحيل إلى قانون يضمن هذا الحق ويحميه . وما هذا القانون سوى مدونة قوانين العمل التي تعالج هذه المسألة عندما تعرّف العمل القسري ، على أنه " العمل الذي يفرض على الفرد بالإكراه أو تحت تهديد التعرض لعقوبة ما أو العمل الذي لم يتقدم له الفرد بماء إرادته" (المادة ٣) . وتنص المادة ٢٤٩ على عقوبة الحبس من ٦ أيام إلى ٣ أشهر ، وغرامة من ٢٠ ٠٠٠ إلى ١٠٠ ٠٠٠ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي على من يخالف الأحكام الواردة في المادة ٣ من المدونة المذكورة .

١٣ - وتضمن النصوص كذلك أن يتيح هذا العمل أو هذه الوظيفة إمكانية عيش لائقة ، باعتبار أن كل فئة من فئات العمل في السنغال خاضعة لنظام أساسي يتضمن سلماً

للرواتب يراعي في آن معا مؤهلات العامل ونوعية اداائه . ويمكن تعديل هذا السلم إما بواسطة القانون أو بالاتفاق بين العامل ورب العمل .

باء - الوضع العام للعمالة والبطالة الجزئية والبطالة

١ - وضع العمالة ومستواها وتطورها

١٤ - يوحى تطور القوى العاملة وشكلها خلال هذه السنوات الاخيرة ، بالإضافة إلى نمو الإنتاج ومجمعات الاقتصاد الكلي وتركيبهما ، بأن الاختلالات في سوق العمالة ستستمر على المدى القصير . وفي عام ١٩٩٢ ، قدر عدد السكان المقيمين في السنغال بزهاء ٧ ٩٣٠ ٢٧٣ نسمة ، أي أنه زاد بأكثر من الضعف في ربع قرن ، فارتفع من ٣ ٠٠٠ ٠٠٠ نسمة تقريبا في عام ١٩٦٠ إلى ٦ ٧١٩ ٣٨٤ نسمة في عام ١٩٨٦ وإلى ما يقرب من ٨ ٠٠٠ ٠٠٠ نسمة في عام ١٩٩٢ . وتتسم حالة الطلب على العمل بعدد معين من الاعتبارات تجدر الإشارة إليها في هذه الوثيقة .

(أ) التبعية الاقتصادية الشديدة لدى الشباب

١٥ - الشعب السنغالي شعب فتي جدا: هناك ٤٦ في المائة و٦٥ في المائة ممن تبلغ أعمارهم على التوالي ١٥ و٢٥ سنة (ما يزيد على ٥ ٠٠٠ ٠٠٠ نسمة) ، وهذه بالتأكيد ميزة من حيث إمكانيات التنمية ، ولكن هذه النسبة تبقى في الوقت الحاضر تابعة اقتصاديا للسكان العاملين الذين يقدرون في المنطقة الحضرية بنسبة ٤٥ في المائة من القوى العاملة المحتملة و٣٣ في المائة من مجموع السكان في البلد .

(ب) تباين توزيع القوى العاملة

١٦ - مشكلة تطور القوى العاملة في السنغال هي مشكلة ارتفاع معدلات النمو السنوي وسوء توزيع هذه القوى العاملة أكثر مما هي مشكلة ضغط ديمغرافي . ويزداد ظهور الاختلال في التوزيع المكاني إذ أن أكثر من نصف الـ ٣,٢ مليون حضري ، يتركزون في منطقة دكاكرو وحدها ، أي في ٠,٣ في المائة من الإقليم الوطني ، بكثافة مكانية تزيد ٨٠ مرة على المتوسط الوطني . ويتفاقم هذا التباين في التوزيع بسبب دخول أعداد ضخمة من الشبان إلى الحياة العملية مما يؤدي إلى ضغط قوي على سوق العمل الحضرية .

(ج) تفاقم البطالة في المناطق الحضرية

١٧ - يبين آخر استقصاء بشأن العمالة والبطالة الجزئية والبطالة في المنطقة الحضرية من إقليم دكاكرو (٩٦ في المائة) أن الوضع شديد الخطورة بسبب عدد العاطلين عن العمل الذي يقدر بنسبة ٢٤,٤ في المائة (١٢٤ ٧٤٣ شخصا) من مجموع الحضريين العاملين أو بنسبة ٣٢ في المائة إذا أخذنا في الاعتبار عدد العاطلين الذين

لا يبحثون عن عمل ، هذا رغم انخفاض العدد بنسبة ١٢ في المائة (٢٥ ٠٠٠) ليصل إلى مستواه المعتاد (١٤٩ ٠٣٩) في نيسان/أبريل ١٩٩١ . والمقدرة أن معدل البطالة "المطلق" يتراوح على المستوى الوطني بين ١٩ و ٢٠ في المائة ، أو ٣٠٠ ٠٠٠ من النشطين عاطلين عن العمل ، أي أن عدد العاطلين يكون قد زاد بنسبة ٥,٥ في المائة سنويا من عام ١٩٧٦ إلى عام ١٩٩٢ مقابل زيادة متوسطة في النمو الاقتصادي تبلغ ٢,٢ في المائة .

(د) أضعف المجموعات المستهدفة

١٨ - الشباب والنساء هم أكثر المجموعات حرمانا ، سواء من حيث الخبرة المهنية أو من حيث فرص الوصول إلى التدريب والعمل . ويتسم استخدام النساء بمعدل نشاط يبلغ ٣٩,٣ في المائة وبضالة نسبتهم إلى مجموع العاملين التي تبلغ ٣٦,١ في المائة في حين أن الشباب يشكلون ٥٠ في المائة من الطلب الإجمالي على العمل .

(هـ) عدم ملاءمة التدريب للعمل

١٩ - تثبت الدراسات وجود عائق مهم هو الافتقار إلى التدريب العملي الأساسي عند ما يقرب من نصف عدد العاملين . ومعظم العاطلين الشبان من عديمي الخبرة تابعوا على الأقل دراسات المرحلة الابتدائية (٧٥,٥ في المائة) ، ولكنهم لم يتعلموا في أغلبية الأحيان أي مهنة كما لم يكتسبوا أي مؤهلات مهنية (٦٧,٦ في المائة) ، أي ٤٨ ٣٧٣ شخصا .

(و) دور القطاع غير النظامي في المدن

٢٠ - يقوم القطاع غير المنظم النظامي بدور بارز في استيعاب فائض القوى العاملة في المدن . فالنشيطون ممن لديهم عمل وراتب معتاد ٤٠ في المائة فقط (١٧٧ ٢٥٤ شخصا) ، وأقل من ثلثهم يعمل في القطاع الحديث في حين أن ١٧٠ ٥٥٤ ممن المستقلين و٦٠ ٩٥١ من المتدربين و١٦ ٢٩٦ ممن يعاونون الأسرة يعملون في القطاع غير النظامي . ولعل الدور الذي يقوم به هذا القطاع في التدريب العملي ، يفسر كيف أن ٨٢,٨ في المائة من مجموع العاملين فيه المشتغلين قد حصلوا على مهنة أو مهارة ما رغم أن نحو ٥٠ في المائة منهم من الأميين .

(ز) عدم استقرار العمل ، والبطالة الجزئية

٢١ - ينعكس تدهور نوعية العمل في ارتفاع نسبة البطالة الجزئية ، المرتبطة بالسمة الموسمية لبعض الأعمال ، وإلى أنشطة المشروعات الصغيرة في القطاع غير النظامي ، والتي بلغت مستوى قياسيا قدره ٦١ في المائة مقابل ١٢ في المائة في الشركات والمشروعات الأكبر حجما . يضاف إلى ذلك أن العمال الذين فقدوا عملهم بسبب تسريحهم أو إغلاق المؤسسة أو الاستقالة أو انتهاء العمل المؤقت ، يشكلون ٥٠ في المائة من النشطين عاطلين عن العمل .

(ح) الهجرة الريفيه والجاذب الاقتصادي لداكار

٢٢ - تتأكد الجاذبية الاقتصادية للمناطق الحضرية ، ولا سيما منطقة داكار ، من حركة الهجرة السكانية الكبيرة من المناطق الريفيه والمدن الصغرى ، باستثناء منطقتي تامباكوندا (١,٨ في المائة) وكولدا (١ في المائة) في اتجاه داكار التي استقبلت في الفترة من ١٩٨٠ إلى ١٩٩٠ ، نسبة ٢٧ في المائة (٩٥٩ ٤٢٣ شخصا) من عدد المقيمين فيها . وعدد ٥٩٠ ٦١ شخصا ممن كانوا مقيمين في الخارج ، يرتبط بالتأكييد بالعودة إلى الوطن أو الحركة من موريتانيا في اتجاه السنغال ، التي شملت ١٢٠ ٠٠٠ شخصا ، ٧٠ ٠٠٠ منهم من السنغاليين ، ومنهم أكثر من ٣٢ ٠٠٠ من النشطين الذين كانوا يعملون في موريتانيا في العادة ، والذين استقرت غالبيتهم الكبرى في مناطق سان لوي وداكار ولوغا .

(ط) ضعف الإنتاجية والعائدات الريفيه

٢٣ - في عام ١٩٩٢ كان المقدّر أن نسبة ٥٨ في المائة من مجموع السكان تقيم في المناطق الريفيه . ومن بين سكان الريف هؤلاء ، كانت نسبة ٦٦ في المائة تعتبر من النشطين المحتملين . وهكذا كان السكان النشيطون يعتبرون جميعا عاملين فعليين مع فوارق مهمة بالطبع في الإنتاجية . ويعتقد أن نسبة ٦٧ في المائة من السكان النشطين العاملين فعليا تتركز في القطاع الأولي المتسم بارتفاع البطالة الجزئية وضعف الإنتاجية كما يظهران في إسهام القطاع في الناتج المحلي الإجمالي (من ٢٥ إلى ٢٨ في المائة) . ويمكن اعتبار مستوى الإنتاج ضعيفا بالمقارنة بإمكانيات القطاع والموارد البشرية التي استطاع حشدتها ، بالنظر إلى المكننة والتكيفات التكنولوجية التي يبدو أنها لم تكن مضمومة دائما بتوسيع المساحات المزروعة . ونظرا للمتغيرات المناخية يصعب جدا تقدير أثر الأحوال الزراعية الايكولوجية (التضاريس والتربة) وأساليب الزراعة وتقنيات الإنتاج (المكننة) على أداء الأنشطة الزراعية وتأثير تطور الإنتاج على العمالة . ومن المؤكد أن الأنشطة التقليدية في القطاع تقتضي القليل من التكنولوجيا وأنها عالية الكفاءة العمالية ولكن الزراعة هي أيضا قطاع ألقي فيه الكثير من فرص العمل رغم ارتفاع معدل نمو سكان الريف (١,٨ في المائة) .

(ي) الآفاق المرتقبة للعمالة

٢٤ - لم تسمح الدراسات الماضية والحديثة حتى الآن بتحديد مدى تأثير النمو الاقتصادي على تطور عرض العمل ولهذا فإن أهم الإسقاطات الديمغرافية الحاضرة تتناول الطلب على العمل أكثر مما تتناول قدرة الاستيعاب المحتملة للاقتصاد الوطني (١٩٩٣-١٩٩٥-٢٠٠٢) . ومن المهم معرفة آفاق العمل المفتوحة أمام النشطين في المناطق الحضرية والريفية ، الذين يتألفون في غالب الأحيان ، وهذا وجه المفارقة ، من مرشحين للهجرة وعمال فقدوا عملهم وطبعا من شباب يفتقر إلى الخبرة ويبحث عن أول عمل ، ويرى أن القطاع الحضري غير النظامي والهجرة الدولية والاعمال المؤقتة والموسمية في القطاع العصري هي السبيل الوحيد الواضح للحصول على عمل وتحقيق دخل .

(ك) حالة سوق العمل وتكاليف الأجور في القطاع الحديث

٢٥ - تعرض هذه الحالة هنا من زاوية السوق بمعناه المعروف المؤلف من جوانب ثلاثة هي: قطاع الوظائف الحكومية ، والقطاع العام وشبه العام ، والقطاع الخاص ، في حين تستعرض تكاليف الأجور من زاوية عدد الموظفين والرواتب .

الجدول ١ - تطور عدد الموظفين ومجموع الأجور في قطاع

الوظائف الحكومية في الفترة من ٨٢/١٩٨١

إلى ٨٦/١٩٨٥

٨٦/١٩٨٥	٨٥/١٩٨٤	٨٤/١٩٨٣	٨٣/١٩٨٢	٨٢/١٩٨١	
٦٧ ٠٣٤	٦٧ ٧١٨	٦٦ ٣١٠	٦٣ ٠١١	٦٨ ٨٤٣	عدد الموظفين
١,٠	٢,١	٥,٢	٦,٣	٢,٨	التغير السنوي (بالنسبة المئوية)
١٠٦,٦	١٠٠,٤	٩٢,٧	٨٣,٣	١١١,٨	الرواتب (بمليارات فرنكات الاتحاد المالي الافريقي)

ملاحظة: حسب بيانات صندوق النقد الدولي ، كان متوسط عدد الموظفين في عام ١٩٨٨ يبلغ ٦٧ ٤٠٠ شخص ، أي ٩,٨ موظفين لكل ١ ٠٠٠ مواطن .

الجدول ٢ - تقييم عدد الموظفين ومجموع الأجور في القطاع

شبه العام في الفترة ٨٧/١٩٨٦

وفق إدارة الإحصاءات ، كان عدد المؤسسات شبه العامة الموجودة في السنغال ٤٤ مؤسسة في عام ١٩٨٦ ، و ٤٥ في عام ١٩٨٧ ، ويبلغ عدد العاملين فيها: باستثناء الموسمين: ١٨ ٩٠٠ شخص مع الموسمين : ٢٦ ٥٠٠ شخص مقابل مجموع أجور يبلغ على التوالي ٣٣,٢ مليار و ٣٤,٨ مليار فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الافريقي .

ملاحظة: يبلغ متوسط التكاليف السنوية للعاملين الدائمين زهاء ١ ٧٦٠ ٠٠٠ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الافريقي للشخص الواحد أي ٨,٢ أمثال الدخل الفردي .

الجدول ٣ - تطور عدد العاملين ومجموع الأجور في
القطاع الخاص في عام ١٩٨٦

كان عدد العاملين في القطاع الخاص يبلغ ٦٠ ١٩٤ شخصا في عام ١٩٨٦ ، منهم ٤٣ ٤٥٢ من الدائمين و٢٢ ٥٧٣ من الموسمييين في ٩٥١ مؤسسة من جميع الفئات .
وقد بلغ مجموع الأجور الموزعة خلال السنة ذاتها (دون حساب أعباء الخدمات الاجتماعية) ٧٩ ٨٦٣,٩ مليار فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي ، منها ٧٤ ٦٣٥,٨ مليون فرنك للعاملين الدائمين ، أي ١ ٧١٧ ٦٠٠ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي للعاملين الدائمين ومتوسط تكاليف سنوية للأجور يساوي ثمانية أمثال الدخل الفردي . وتبلغ التكاليف الإجمالية للأجور (مع أعباء الخدمات الاجتماعية) ٩٠ ٢٢٢,٣ مليون فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي .

الجدول ٤ - تكاليف الأجور الشهرية للسفاليين العاملين
في قطاع الصناعة (بفرنكات الاتحاد المالي
الأفريقي)

الفئة الاجتماعية	المجموع	عدد العاملين	الأجور	الاعباء
الكوادر العليا ومن في حكمهم	٧٤٢ ٠٠٠	٥٢٥	٦٥٥ ٠٠٠	٨٧ ٠٠٠
كبار التقنيين ومن في حكمهم	٤٥٨ ٠٠٠	١ ١٩٣	٤٠٤ ٠٠٠	٥٤ ٠٠٠
التقنيون ورؤساء العمال	١٩٧ ٠٠٠	٦ ٤٥١	١٧٤ ٠٠٠	٢٣ ٠٠٠
المستخدمون والعمال المهرة والعمال اليدويين	٩٣ ٠٠٠	٢٣ ٩٤٠	٨١ ٠٠٠	١١ ٠٠٠

المصدر: مذكرة عن الوضع الاقتصادي من وضع الصندوق المركزي للتعاون في آذار/مارس ١٩٩٠ .

الجدول ٥ - مقارنة مستوى الأجر الشهري المتوسط في القطاع العام والقطاع الخاص حسب العناصر المشار إليها أعلاه (بفرنكات الاتحاد المالي الأفريقي)

<u>مجموع الأجور</u>	<u>القطاع</u>
١٣٥ ٣٣٣	الوظائف العامة
١٤٦ ٦٦٦	القطاع شبه العام

القطاع الخاص حسب الفئة:

٧٤٣ ٠٠٠	الكوادر العليا ومن في حكمها
٤٥٨ ٠٠٠	كبار التقنيين ومن في حكمها
١٩٧ ٠٠٠	التقنيون ورؤساء العمال
٩٣ ٠٠٠	المستخدمون والعمال المهرة والعمال اليدويون

ملاحظة: يجدر التذكير بأن الفرنك الفرنسي يساوي ٥٠ فرنكا من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي .

٢ - السياسات والتدابير الرئيسية الرامية إلى تحقيق العمالة الكاملة

٣٦ - يقتضي بحث السياسات والتدابير الرئيسية الخاصة بالعمالة الكاملة ، عرضاً تمهيدياً للعوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تتحكم بها . والمقمود بذلك المجاميع الاقتصادية الكبرى بما فيها الناتج المحلي الإجمالي والإطار الاقتصادي الجاري في البلد .

(١) المجاميع الكبرى وتطور الناتج المحلي الإجمالي

٣٧ - تجدر الإشارة فيما يتعلق بالمجاميع الكبرى وتطور الناتج المحلي الإجمالي ، وعلى الرغم من معدل نمو ديموغرافي لا يزال مرتفعاً وقدره ٢,٧ في المائة ، إلى أننا نلاحظ خاصة منذ عام ١٩٨٦ ، ما يلي: (أ) متوسط النمو السنوي في الناتج المحلي الإجمالي كان إيجابياً ؛ (ب) انخفض عجز الميزانية إلى ٢,٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام ١٩٨٨ مقابل ٤ في المائة في عام ١٩٨٤ ؛ (ج) انخفض العجز الخارجي من ١٧,٣ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ٩,١٦ في المائة في عام ١٩٨٩ ؛ (د) أمكن تخفيف الاتجاهات التضخمية فبلغت ٢ في المائة في عام ١٩٨٩ مقابل ١٢ في المائة في عام ١٩٨٤ .

٢٨ - وفيما يتعلق بعنصر العمل ، نلاحظ على هذا المستوى أن معدل النشاط (السكان النشطون إلى مجموع السكان) في انخفاض مستمر إذ هبط من ٤٤ في المائة في عام ١٩٧٢ إلى ٤١ في المائة في عام ١٩٨٦ بسبب كثرة عدد الشباب من مجموع السكان . وتغلب العمالة الريفيه إلى حد كبير ، إذ بلغت نسبة ٩٢ في المائة من مجموع العمالة في عام ١٩٧٢ . وقد انخفضت هذه النسبة بانتظام حتى بلغت ٨٩ في المائة في عام ١٩٨٦ بسبب بقاء نمو سكان الأرياف عن نمو مجموع السكان (الهجرة الداخلية والهجرة الخارجية) . وفي الفترة الممتدة من ١٩٧٨ إلى ١٩٨٦ ، زادت العمالة الريفيه بمتوسط سنوي قدره ٢,٢ في المائة .

٢٩ - وكانت العمالة في القطاع العمري العام والخاص ٨ في المائة من مجموع العمالة في عام ١٩٧٢ ، ومنها نسبة ٣,٨ في المائة للقطاع العام (الإدارة المركزية والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والإدارات المحلية) . وقد بلغت هاتان النسبتان على التوالي ١٠,٩ في المائة و٤,٦ في المائة في عام ١٩٨٦ بسبب نمو سنوي متوسط قدره ٤,٧٨ في المائة لمجموع القطاع العمري ، و٤,١ في المائة للقطاع العام و٥,٢ في المائة للقطاع الخاص .

٣٠ - وينبغي الإقرار مع ذلك بعدم ثبات هذا الوضع كما اتضح من نتائج سنة ١٩٨٩ ، إذ بلغ الناتج المحلي الإجمالي (بأسعار عام ١٩٨٧) ٤٢٨ ١ ملياراً ، أي بهبوط قدره ١,٦ في المائة بالمقارنة بعام ١٩٨٨ (٤٥٣,٣ مليار) حين حدثت زيادة بلغت ٥ في المائة بالمقارنة بعام ١٩٨٧ (٣٨٢,٤ مليار) . ولهذا السبب قررت الحكومة متابعة الإصلاح وتشبيته ، وأن تتخذ في الوقت ذاته تدابير تتعلق بالمتغيرات الأساسية في الاقتصاد الوطني (السكان والموارد الطبيعية) بحيث تحقق تغييراً هيكلياً كاملاً للاقتصاد الوطني .

٣١ - ويتناول تشبيت السياسة الجارية بصورة خاصة ما يلي:

(أ) تنفيذ تدابير ضغط عدد الموظفين وتقليل مجموع الأجور في القطاع العام (ولا سيما بتجميد الرواتب حتى عام ١٩٩٢) ؛

(ب) إعادة هيكلة الاقتصاد بفضل إعادة تشكيل وتأهيل أعمق إلى أن تكتسب المؤسسات المصرفية القاعدة المالية الكافية بحيث تكون محركاً للنشاط والنمو الاقتصادي العام من جهة ، ومن جهة أخرى تخفيض تكاليف الإنتاج (الطاقة والرواتب) ، الذي لم يتحقق حتى الآن والذي يمكن أن يفسر ظهور آشار سلبية على الصعيد الاجتماعي أثناء تنفيذ السياسة الصناعية الجديدة (تخفيض عدد العاملين في القطاع الخاص والعام) ولهذا ترى الحكومة ضرورة اتخاذ جميع الإجراءات في المستقبل لتميح المؤسسات أقدر على التنافس في السوق الداخلية والخارجية ؛

(ج) إنعاش النمو بفضل تعزيز القطاعات المولدة للقيمة المضافة ، عن طريق دعم التجمعات المهنية المحلية ومشاريع التنمية المتكاملة (الزراعة المختلطة والغابات وتربية الماشية) وتعزيز المشروعات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعات . ويجب استكمال جميع هذه الإجراءات بالعمل من أجل تقوية التدريب المهني ؛

(د) تنفيذ تدابير لتصحيح آثار التكييف الهيكلي على الصعيد الاجتماعي ، ومنها بصورة خاصة إنشاء وكالة لتنفيذ الأشغال العامة تكون مكلفة بإدارة صندوق لإيجاد فرص عمل ، ووكالة للدمج وإعادة الدمج والعمالة بغيره تعزيز إعادة دمج الأشخاص المتأثرين بالتدابير الإنكماشية ، وهو أمر انكبت الحكومة على دراسته ووافقت على تمويل ١٢٥ مشروعاً صغيراً ومتوسطاً (منها ١٠٧ مشاريع تديرها النساء) وأعدت خطة للعمالة للأجلين القصير والمتوسط ؛ بالإضافة إلى إنشاء مكتب وطني للتدريب المهني في عام ١٩٨٧ ، يوظف بدفع أنشطة التدريب المهني من خلال إجراء أبحاث في مختلف قطاعات النشاط والتعرف على الاحتياجات في مجال تدريب العاملين المهنيين ؛ وإيجاد رابطة عضوية بين عالم العمل والتدريب المهني بإنشاء وزارة العمل والتدريب المهني في آذار/مارس ١٩٩٠ ؛

(هـ) العوامل المقيدة للنمو الاقتصادي ، التي ينبغي النظر إليها هنا من حيث الإنتاجية ؛ فالواقع إن عدم كفاءة العاملين في التنفيذ بل في الإشراف أحيانا في المشروعات يعوق تحديث أساليب العمل وأدواته ، ويجعل فعالية الاستثمارات المحتملة مقيدة بنقص القدرة على التكيف لدى الأشخاص المدعويين إلى وضعها موضع التنفيذ وتحسين الاتصالات الداخلية وزيادة الإنتاج في المشروعات ، وتدل الضخامة النسبية لعدد هؤلاء العاملين والبالغ زهاء ١٥ ٠٠٠ شخص ، على ضخامة إجراءات محو الأمية الوظيفية الواجب اتخاذها لتحسين مستوى هذه المجموعات . وما فتئت المشكلة ذاتها موجودة في القطاع الأول حيث يبلغ عدد المنتجين على مستوى القاعدة (وهم المزارعون ومربي المواشي وعمال الغابات والحرفيون وعمال الأرياف) زهاء ٢ ٠٤٠ ٠٠٠ شخص يحتاجون إلى التدريب . وليس القطاع غير النظامي مختلفاً في هذا المجال ، فهو معروف بديناميته ومرونته في التكيف . وبالنظر إلى التطور التكنولوجي ، وإلى أن تتحسن قدرات هذا القطاع وإنتاجيته ، هناك ٢٠٠ إلى ٥٠٠ من أصحاب المشروعات سنوياً وما يزيد على ١ ٠٠٠ متدرب في السنة ممن يحتاجون إلى التدريب .

(ب) السياق الاجتماعي

٢٢ - يتمحور بحث هذا السياق حول العناصر التي تعتبر بمثابة قيود والتي ينبغي اتخاذ الإجراءات بشأنها على وجه السرعة بغية تخفيف ضغطها الاجتماعي الذي يحتمل أن يؤدي على المدى الطويل إلى انفجار حقيقي ، إن لم يتخذ أي إجراء . ويشمل ذلك ، من جملة أمور ، الديموغرافيا وقطاعي الصحة والتعليم .

١١' الصورة الديموغرافية في السنغال

٣٣ - إذا استخدمنا بيانات خطة التوجيه من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية للفترة ١٩٨٩/١٩٩٥ (الخطة الثامنة MPC-198) ، يمكننا أن نوجز هذه الصورة كما يلي:

(أ) نمو سكاني سريع يقرب من ٣ بالمائة سنويا ، يتوقع أن يستمر حتى عام ٢٠٠٥ ، بل عام ٢٠١٠ ، ويمكن أن يشهد تباطؤا فيما بعد ؛

(ب) عدد سكان مقيمين بلغ قرابة ٧ ملايين نسمة في عام ١٩٨٨ وقد زاد بأكثر من الضعف في مدى ٣٠ سنة (كان عدد السكان ٣ ملايين نسمة في عام ١٩٦٠) ؛

(ج) توزيع جغرافي غير متوازن لهؤلاء السكان الذين يتركزون في الجزأين الغربي والاطوسط في مناطق أنهكت تربتها وتعاني من مشكلات حادة في المياه ، في حين أن المناطق الاغنى بالموارد المائية فيها أدنى نسب من الكثافة السكانية (من ٧ إلى ٢٠ مقيم في الكيلومتر المربع) ؛

(د) تحضر سريع إزداد من ٢٣ بالمائة في عام ١٩٦٩ إلى ٣٩ بالمائة في عام ١٩٨٨ واتسم بصورة رئيسية بتركز شديد في منطقة دكار . وتميل عملية التحضر إلى مزيد من السرعة .

٣٤ - وإذا نظرنا إلى تركيب السكان حسب الاعمار نلاحظ بصورة خاصة ما يلي:

(أ) معدل نمو كبير للسكان في سن الدراسة ، قدر بنسبة ٤,٥ بالمائة في عام ١٩٨٦ ، أي نحو ٣١٠ ٠٠٠ طفل كل سنة على عتبة الدخول إلى المدرسة ؛

(ب) كما أن دخول المرأة بكثافة إلى الحياة العملية يضغط ضغطا شديدا على سوق العمل في المدن وفي مناطق ريفية معينة ؛

(ج) وإذا أخذنا في الاعتبار المعدل الخام للتردد على المدارس في عام ١٩٨٩ ، أي ٦٠ بالمائة ، نجد أن مجموعة تقرب من ٤٠٠ ٠٠٠ طفل لا يترددون على المدرسة ولكنهم سيمبحون مع تقدم العمر من طالبي التدريب .

١٢' قطاع الصحة في السنغال

٣٥ - تحسنت الحالة الصحية تحسنا بالغا مع اختفاء الأوبئة الكبرى . وخلال ٣٠ سنة ، إزداد ارتقاب العمر بمقدار ١٠ سنوات ، مرتفعا من ٣٨ سنة في عام ١٩٦٠ إلى ٤٨ سنة في عام ١٩٨٦ . وانخفض معدل الوفيات العام انخفاضا ملموسا ، من ٢ في المائة إلى ١,٨ في المائة عن الفترة ذاتها . بيد أن وفيات الرضع والاحداث ما زالت مرتفعة إذ تبلغ ١٣٥ في الالف في الاوساط الحضرية و٢٤٩ في الالف في الاوساط الريفية .

٣٦ - وعلى مستوى المرافق الصحية ، بذلت جهود مستمرة لتحسين الخدمات المتاحة للسكان . وفي عام ١٩٨٨ ، كان لكل ١٠٠ ٠٠٠ مواطن ، ٦,٦ أطباء و٢,٩ صيادلة و٠,٨ طبيب أسنان و٢٥ ممرضا وعاملا صحيا وعاملا طبيا فنيا يضاف إليهم العاملون في صحة المجتمع وموظفو الصحة في القوات المسلحة ، الذين يتدخلون أيضا على هذا المستوى .

٣٧ - وأهم القيود والصعوبات التي يواجهها قطاع الصحة هي (أ) النقص الكمي والنوعي في عدد العاملين ، وهو نقص يعزى أساسا إلى نقص في تخطيط الموارد البشرية وإدارتها ؛ (ب) نقص نوعي في عدد الموظفين ذوي التدريب الصحي ؛ (ج) وعدم ملاءمة تدريب وتشغيل العاملين في المجال الصحي .

١٣١ قطاع التعليم في السنغال

٣٨ - التعليم الابتدائي: في الفترة ٨٩/١٩٨٨ ، كان عدد الطلاب المسجلين في المدارس يجاوز ٦٥٥ ٠٠٠ تلميذ . وأثناء الخطة الثامنة ، انخفض معدل التردد على المدارس من ٥٥,٨ إلى ٥٥ في المائة . كما أن متوسط الزيادة السنوية في عدد الطلاب ، الذي كان يبلغ ٦ في المائة في الفترة الممتدة من ١٩٦١ إلى ١٩٧٨ و ٦,٧ في المائة في الفترة الممتدة من ١٩٧٨ إلى ١٩٨٥ ، انخفض إلى ٣,٩ بالمائة في الفترة الممتدة من ١٩٨٥ إلى ١٩٨٨ . ويظهر هذا الانخفاض أشد ما يظهر في القطاع العام حيث انخفض معدل الزيادة السنوية من ٧,٩ في المائة في الفترة ١٩٧٨ - ١٩٨٥ إلى ٤,٢ في المائة في الفترة ١٩٨٥ - ١٩٨٨ .

٣٩ - التعليم المتوسط: في الفترة ١٩٨٧-١٩٨٨ ، كان التعليم المتوسط يضم ١٠٧ ٠٠٠ طالب ، أي ١٦,٥ في المائة من مجموع الأطفال في عمر الدراسة . وتوازي هذه الأعداد الإجمالية الزيادة الحاصلة في الفترة ١٩٧٩-١٩٨٠ والفترة ١٩٨٧-١٩٨٨ . وقد سجلت نسبة مجموعها ٦٤,٩ بالمائة ، وازداد عدد التلاميذ من ٦٩ ٥٠٠ إلى ١٠٧ ٠٠٠ .

٤٠ - التعليم الثانوي التقني العام: كان عدد التلاميذ في المدارس (في القطاعين العام والخاص) يبلغ ٣٨ ٧٠٠ في الفترة ١٩٨٧-١٩٨٨ ؛ ومعدل النمو السنوي المتوسط في هذا المستوى من التعليم ، هو المعدل الأعلى ، إذ بلغ ١٠,٩ في المائة مقابل ٦,٣ في المائة في التعليم الابتدائي و ٥,٥ في المائة في التعليم المتوسط . وعلى الرغم من زيادة مجموع عدد التلاميذ يلاحظ أن معدل الانتقال من مرحلة إلى أخرى منخفض نسبيا ، مما يعني أن معدل العائد الداخلي ٣٠ في المائة ، ويغض بصورة خاصة إلى نسب مرتفعة من ترك الدراسة ، بلغت ٣٥ في المائة سنويا في الفترة ١٩٩٠-١٩٩١ . ومن أصل عدد طلاب إجمالي يبلغ ١٦٣ ٥٠٠ طالبا في المراحل النهائية (الصف الابتدائي السابع - والتكميلي الرابع والصفوف النهائية) ، يترك ٥٧ ٢٥٠ طالبا الدراسة دون أن تكون أمامهم إمكانية مباشرة للقيام بشيء آخر في الحياة العملية .

٤١ - التعليم العالي: عدد الطلاب في التعليم العالي غير متكافئ مع حاجات البلاد ؛ ففي فترة عشر سنوات ، ازداد عدد الطلاب في جامعة داكار من ٦٧ ١١ طالبا (١٩٧٩-١٩٩٠) إلى ١٨ ٠٠٠ طالب ، بإضافة مجموع الطلاب في المدارس التقنية . ويقارب عدد الطلاب المسجلين في التعليم العالي ٧ ٠٠٠ طالب . وسيكون عدد تاركي الدراسة في

المستقبل موازياً على الأقل لهذا العدد . بيد أن تجديد الكوادر العليا (٢٠٠٠) في القطاع العصري وتجديد الكوادر المتوسطة والتقنية العالية البالغة ٣٥٠٠ يتطلب على الأقل ١٥٠ شخصاً في السنة . وليس الطلاب مدربين البتة على العمل في القطاع غير النظامي .

٤٢ - والعائد الداخلي منخفض في قطاع التعليم في السنغال وذلك على مستويات مختلفة:

(١) يؤدي اكتظاظ المراحل الأولى بالطلاب إلى معدلات نجاح لا تتجاوز البتة نسبة ١٠ في المائة في تخصصات كثيرة . ففي المرحلة الثانية ، لم يتخرج في النظام في حزيران/يونيه ١٩٩٠ إلا أربعة طلاب حصلوا على إجازة في العلوم الفيزيائية . ونظراً لقلّة المتاح من سبل تغيير التخصص أو إعادة التوجيه الإيجابي ، باتت التكاليف العامة للطلاب باهظة جداً إذ تتفاوت بين ٢٨٣ ٠٠٠ و ٢٣٧١ ٠٠٠ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي . ومن أصل كل ١٠٠٠ طالب (٧٥ في المائة منهم من السنغاليين) يبلغ ٣٧٥ طالباً السنة الرابعة ويحصل ٢٦٥ طالباً على إجازة في العلوم القانونية ، والأعداد الموازية الأخرى هي ٣٩٧ و ٣٨٩ طالباً في العلوم الاقتصادية و ٢٠٨ و ١٩٥ طالباً في الآداب والعلوم الإنسانية ، و ٢٤٤ و ١٥٦ طالباً في العلوم .

(ب) تشتت هياكل التدريب في السنغال ، الذي يتسم بكثرة المؤسسات (حوالي ٢٠٠ مؤسسة) منها ٢٣ مؤسسة ذات طابع خاص و ١٠٧ ذات طابع عام و ٧ مؤسسات ذات طابع شبه عام .

المصدر: تقرير من وزارة التخطيط - المصرف الدولي ، أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ .

جيم - أهم عناصر سياسة العمالة الكاملة في السنغال

٤٣ - تستهدف هذه السياسة القضاء على كل العقبات التي تعرقل تكييف سوق العمل كالاختلالات المحتملة في التكاليف النسبية للعناصر التقنية والعمل ورأس المال وفي الحوافز الصناعية وفي نظام التعليم والتدريب المهني ، كما ترمي إلى تحسين الإطار الضريبي والتشريعي والتسعيري والاجتماعي والثقافي أمام المنشآت .

٤٤ - وفي البداية ظلت الدولة تربط لفترة طويلة هدف العمالة الكاملة بهدف نمو الإنتاج ، حتى أن دائرة العمالة كانت تعتبر نفسها في الفترة ما بين ١٩٦٠ و ١٩٨٢ جهازاً مسؤولاً عن التوظيف (مصلحة الأيدي العاملة) وعن تطبيق معايير التشريع الاجتماعي وتشريع العمل (إدارة العمل) وعن إدارة الموارد البشرية للدولة والمرافق العامة (إدارة الخدمة العمومية) .

٤٥ - وكان هدف الدولة خلال السنوات العشرين الأولى من استقلالها هو تحقيق نمو منتظم ومرتفع في الإنتاج من شأنه أن يضمن مستوى ملائماً من العمالة والدخل . ولتحقيق هذا الهدف استندت في المقام الأول على الزراعات التصديرية وعلى سياسة لتعجيل التصنيع وتنمية القطاع شبه العام الذي وفر ، على ما يبدو ، إطاراً لإدارة القطاعات الاستراتيجية وحفز الاستثمارات الحكومية ودفع عملية خلق الثروات الوطنية وتوزيعها العادل ، بالإضافة إلى استخدام الكوادر والتقنيين الذين أنشأوا تدريبهم .

٤٦ - ولكن النتائج التي ظهرت في سوق العمل في نهاية السبعينات ، فضلاً عن الآثار الاجتماعية للاختلالات المالية والاقتصادية الكلية ، دفعت الحكومة في مستهل الثمانينات إلى إعادة النظر في سياساتها فاعتمدت برامج للتثبيت والإصلاح ثم اعتمدت برامج للتكيف الهيكلي في الأجلين المتوسط والطويل اعتباراً من ١٩٨٥ . وانطلاقاً من ذلك قررت الدولة الانسحاب ، بقدر المستطاع ، من قطاع الإنتاج وإصلاح إدارة ماليتها العامة واعتماد سياسات قطاعية للتكيف الصناعي والزراعي واتخاذ تدابير محددة لتشجيع المنشآت الصغيرة والصناعات المتوسطة وخلق فرص العمل والدخل بشكل مباشر بوصفها جزءاً أساسياً وملائماً لسياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تنتهجها .

٤٧ - ويتمثل التزام الدولة تجاه المواطن ، حتى في الخيار الليبرالي الذي ينفرد فيه القطاع الخاص بالقسط الأكبر من السلطة الاقتصادية ، في ترجمة الحق في العمل والحماية من البطالة والفقر إلى خيارات سياسية واقتصادية وإلى تشريع اجتماعي وعمالي وإلى برامج تنمية قطاعية .

٤٨ - والسفالم التي انضمت إلى الاتفاقيات والعهود الدولية ومن ضمنها العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لم تفتأ تدعو إلى اعتماد استراتيجية إنمائية متكاملة على المستوى دون الإقليمي (الاتحاد الاقتصادي لغرب أفريقيا ، والاتحاد الاقتصادي لدول غرب أفريقيا) وعلى مستوى القارة (التكامل الأفريقي) ، بوصفها الوسيلة الوحيدة لإزالة العقبات الكبرى التي تعرقل حرية تنقل السلع والخدمات والهجرة الدولية للعمال .

٤٩ - ولذلك تضمنت خطة العمل الواردة في ورقة سياسة التنمية للفترة ١٩٨٥-١٩٩٢ ، إلى جانب الحوافز الصناعية للإنتاج ، تدابير أخرى منها على وجه التحديد:
(١) تحسين سير سوق العمل وتبسيط التنظيم الاجتماعي والإجراءات والقضاء على احتكار مصلحة الأيدي العاملة للتوظيف ، وتقييم فعالية خدماتها والبدء بإصلاحها بالإضافة إلى إعادة النظر في بعض اقتراحات التشريع الاجتماعي والعمال لزيادة حراك العمل ،

- (ب) رفع إنتاجية الأيدي العاملة والتشجيع على خلق فرص عمل في المنشآت عن طريق '١' دراسة العلاقة بين إنتاجية العمل والأجور ، ووضع خطة عمل واعتمادها وتنفيذها من أجل تخفيض متوسط التكلفة النسبية للأيدي العاملة وزيادة إنتاجيتها ؛
- '٢' دراسة إصلاح نظام تمويل النفقات الاجتماعية التي يتحملها أصحاب العمل ، واعتماد الاستنتاجات والتوصيات ، وإعداد خطة عمل وتنفيذها ؛ '٣' دراسة مشاركة العمال في رأس مال المنشأة مع ربطهم بالنتائج التي تحققها ؛
- (ج) إعادة الدمج للعمال المفصولين دمجا فعالا في إطار التكييف القطاعي ، وتوسيع نطاق الصندوق الحالي لإعادة الدمج لكي يشمل قطاعات أخرى ، وإيجاد آلية للتمويل وإنشائها وتشغيلها ؛
- (د) خلق عدد كبير من الوظائف الدائمة في الاقتصاد عن طريق تنمية قطاع خاص يقوم على سياسات النمو وإيجاد فرص جديدة لترك العمل المأجور وإعادة الإدماج .

٥٠ - وعلى مستوى المؤسسات أنشأت الدولة هيكل متنوع أسهمت في وضع وتنفيذ برامج محددة لمكافحة البطالة والبطالة الجزئية وذلك من أجل تفادي أثار الأزمة الاقتصادية وعواقب التكييف . فمثلا أصبحت إدارة العمالة التي أنشئت عام ١٩٧٩ والتي تحولت إلى وزارة الدولة للعمالة في ١٩٨١ مفوضية للإدماج وإعادة الإدماج والعمالة عام ١٩٨٧ ثم مفوضية للعمالة في نيسان/أبريل ١٩٩١ . وأنشئت مؤسسات أخرى لهذه الغاية بالتحديد (المكتب الوطني للتدريب المهني) ، ووكالة تنفيذ الأشغال العامة ويشارك عدد من الوكالات الخاصة والمنظمات غير الحكومية في تنفيذ برامج العمالة وإعادة تشكيل نظام التعليم والتدريب المهني .

٥١ - إن إعادة هيكلة الصناعة وإصلاح القطاع شبه العام والمالية العامة ، التي ظل التعيين في إطارها محصورا في تلبية الاحتياجات المتمشية مع تحقيق هدف تقلييل العجز ، بالإضافة إلى تنفيذ عملية "ترك العمل طوعا" ، أدت لا محالة إلى فقدان عدد من الوظائف ، قد يكون كبيرا نسبيا في بعض الحالات . ولذلك كلفت مفوضية الإدماج وإعادة الإدماج والعمالة ، ثم المفوضية العامة للعمالة بمهمتين أساسيتين هما: رسم سياسة للعمالة ووضع الوسائل الكفيلة بتنفيذها ولا سيما في مجال معلومات سوق العمل وتخطيط العمل بالإضافة إلى برامج نوعية للإدماج وإعادة الإدماج من ناحية ، ومن ناحية أخرى إنشاء آلية للتحويل المهني من أجل تجديد المهارات والتحويل المهني للحاصلين على شهادات عليا والمسرحين لأسباب اقتصادية ممن حصلوا على تعويض لترك العمل مبكرا وغيرهم من فئات الأجراء الذين شملتهم تدابير التكييف . وكانت الحكومة قد وضعت اعتبارا من العقد ١٩٧٥-١٩٨٥ برامج لخلق الوظائف بشكل مباشر من خلال إدارة أكشاك بيع الخبز وإنشاء مخازن نموذجية ودعم المشاريع الصغيرة جدا وتشجيع المشاريع الريفيية الصغيرة وعن طريق عملية "الحاصلين على شهادة عليا" ، وذلك لمواجهة مخاطر تفاقم البطالة الجزئية والبطالة في المدن وانخفاض إنتاجية الأنشطة الريفيية .

٥٢ - وكان اعتماد خطة العمل من أجل العمالة وصدور إعلان السياسة السكانية في ١٩٨٨ يستندان إلى تحليل اقتصادي ومالي للوضع الديموغرافي والاقتصادي ومختلف عمليات الإدماج وإعادة الإدماج السابقة التي نفذت في سياق سياسة التكييف . وجربت الدولة ، عن طريق أسلوب تدخل صندوق العمالة الوطني ، نهجا فريدا من نوعه لتمويل برامج وعمليات الإدماج وإعادة الإدماج يتمثل في تسهيل قواعد وشروط التسليف وتحسين الإشراف على أصحاب المشروعات ومتابعة أنشطتهم عن كثب . ومن نافلة القول إن أجهزة الائتمان المتخصصة كانت ستتخطى هذا الأسلوب مع مرور الوقت وبشكل تدريجي إذ لا يمكن أن يقتصر دعم نظام الإنتاج على تمويل المشاريع الصغيرة جدا والمنشآت الصغيرة والمتوسطة بمساعدة صندوق العمالة الوطني وحده .

٥٣ - ومن أجل تسهيل حصول الشباب على العمل بغض التدريب والتكوين المهني ورفع المستوى وتحسين المهارات ، اتفق أصحاب العمل مع الدولة عام ١٩٨٦ على تقديم مساعدتهم لتطبيق الاتفاق الوطني الذي يكرر ، بأسلوب جديد ، دورات التدريب والتحويل المهني وبرامج استخدام المواطنين السنغاليين والاستعاضة عن الموظفين الذين يحق لهم التقاعد .

٥٤ - وفيما يتعلق بالهجرة الدولية ، تعهدت الدولة بتنظيم هجرة العمال السنغاليين ومراقبتها بشكل أفضل حتى يستخلصوا أكبر فائدة ممكنة من إقامتهم في الخارج وذلك للتخفيف من ضغط الطلب على العرض الداخلي . كما أن خطة العمل قد أبرزت ، اعتبارا من عام ١٩٨٨ ، الحاجة إلى تحقيق التكامل الاقتصادي الإقليمي من أجل دعم برامج التنمية وذلك لتفادي خطر تعثر جهود إنعاش الاستثمارات ونمو الاقتصاد بسبب صفر السوق الداخلية للسلع والخدمات والوضع الدولي .

٥٥ - أما عن النتائج فإن خطة العمل ذات الأولوية من أجل العمالة التي تضمنت برنامج عمل عام ١٩٨٩ لخلق فرص العمل للشباب ، كان لها نفس وقع خطط الطوارئ السابقة لعام ١٩٨٢ الخاصة بالأجلين المتوسط والطويل وإن كانت مشكلات العمالة والبطالة والبطالة الجزئية لا تزال تشير القلق .

٥٦ - وأحرز برنامج التكييف الهيكلي تقدما ملموسا فيما يتعلق بميزان المدفوعات والميزان التجاري والمالية العامة وإصلاح القطاع شبه العام وإعادة تنظيم الهيكل المصرفي . غير أن استعادة الإنتاج لوتيرة نمو مرتفعة ومستمرة من شأنها أن تضمن مستوى دخل مناسب لم تتحقق بعد مع انتهاء المرحلة الأولى من خطة التكييف (١٩٨٥-١٩٩٢) . وبالتالي تتميز مشكلة العمالة والدخل بانخفاض الدخل الحقيقي وزيادة الاعتماد الاقتصادي بين الشباب والنساء بشكل ملموس . وبالنظر إلى التطورات الديموغرافية لا بد الآن من خلق المزيد من الثروة وتوزيعها بشكل أفضل ، حتى وإن ثبت

أن معدل النمو السكاني (٢,٩ في المائة) يؤثر بشكل ملموس على آفاق تنمية البلد . وعلى هذا تجمع الآراء على أنه من الصعب أن تنجح سياسة التنمية الاقتصادية دون إيجاد عمل ثابت ومدد للدخل لاكبر عدد ممكن من السنغاليين في المدن والأرياف . والمسألة الحساسة التي تسعى الحكومة إلى إيجاد حل دائم لها هي كيفية إيجاد عمل ثابت ومدد للدخل لاكبر عدد ممكن من الأشخاص النشطين اقتصاديا العاطلين عن العمل (٥٠٠ ٠٠٠ تقريبا حتى عام ٢٠٠٢) أو الذين يعانون من بطالة جزئية ، في إطار سياسة نشيطة للعمالة والبرنامج الوطني للعمالة الذي تتوافق مرحلته الأولى مع المرحلة النهائية من خطة التنمية الثامنة ودورة البرمجة الخامسة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩٩٢-١٩٩٦) .

دال - العمل المنتج - إنتاجية العمالة

٥٧ - تشمل سياسة السنغال لتشجيع العمالة مجالا واسعا ولكنها تتركز على برامج لدعم الأنشطة الإنتاجية . ويسهم القطاع غير النظامي الحضري ، عن طريق مجموعة من الأنشطة الصغيرة للغاية ، والاستخدام الذاتي ، وآلية للتدريب والتكوين الاندماجي ذات كفاءة رأسمالية محدودة ، في خلق وظائف منتجة واستيعاب فائض الأيدي العاملة في سياق التكييف ومكافحة الفقر . ويكتسب دعم المنشآت المتوسطة والصناعات المتوسطة أهمية حيوية وإن كان من غير الممكن لاحقا أن تقتصر الاستراتيجية على الحل المؤقت الوحيد الذي تمثله صناديق الدعم .

٥٨ - وفيما يتعلق بالإنتاجية والحوافز الصناعية مول البنك الدولي في إطار برنامج للدعم ، مجموعة من الدراسات التي تتناول بوجه خاص العلاقة بين إنتاجية العمل والأجور ، وإصلاح نظام تمويل النفقات الاجتماعية التي يتحملها أصحاب العمل وإشراك العمال في رأسمال المنشآت وفي أرباحها . وكان أثر تطبيق معظم تدابير خطط العمل الرامية إلى تصحيح الاختلالات في التكاليف النسبية لكل من العوامل التقنية والعمل ورأس المال ، نسبيا من حيث النمو وزيادة الإنتاجية والعمالة . ولا يزال من غير المعروف ، على مستوى سياسات الاقتصاد الكلي ، ما إذا كان رؤساء المنشآت سيراغون الربط بين الإنتاجية ومرونة أجور ما يقل عن ٢ في المائة من السكان النشطين اقتصاديا ، وهو بلا شك عنصر أساسي في أي سياسة نشيطة للعمالة .

٥٩ - وتجدر الإشارة أخيرا إلى أن تشريع العمل السنغالي يتضمن أحكاما لحفز الإنتاجية تتمثل في منح مكافآت عن الإنتاجية ومكافآت عن الإنتاج (المادتان ٩١ و ٨٥ من قانون العمل) .

هاء - ظروف العمل لا تهدد الحريات السياسية والاقتصادية للفرد

٦٠ - يكفل الدستور في السنغال الحريات السياسية والاقتصادية للفرد . فحرية التنقل وحرية إنشاء رابطات أو جمعيات وحق الملكية والحق في العمل وفي اختيار المهنة والحق في الالتحاق بنقابة أو عدم الالتحاق بها ، هي من ضمن الحقوق الأساسية المكفولة لكل من يعيش في السنغال . وهذه الحقوق والحريات مكفولة أيضا في مجال العمل ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يكون في شروط العمل مساس بها . وتراقب المحاكم حرية ممارسة هذه الحقوق الأساسية في مجال العمل والعقاب لأي انتهاك يعرض عليها .

واو - استعراض برامج التدريب التقني والمهني

٦١ - شهد العقدان الأولان لاستقلال السنغال بذل جهود كبيرة في إنشاء هياكل للتدريب للمنتجين من ناحية وللكوادر والتقنيين ذوي المستوى العالي من ناحية أخرى . وظل القطاع الثاني يفتقر إلى التقنيين من المستوى الثانوي أو المتوسط بوجه خاص ، على الرغم من تعدد مؤسسات وأنشطة التدريب المهني مما يبين أن مشكلة التنسيق كانت مطروحة بحدة منذ ذلك الوقت .

٦٢ - وفي مجال التدريب المهني تميزت الثمانينات بشكل خاص بعقد المؤتمر العام للتعليم والتدريب ، وإنشاء مؤسسات جديدة لإدارة التدريب المهني ودعمه وتنسيقه ، وإنشاء هياكل جديدة للتدريب وإصلاح بعض مؤسسات التعليم التقني . وقدمت اللجنة الوطنية لإصلاح التعليم والتدريب ، المنبثقة عن المؤتمر العام للتعليم والتدريب المنعقدة في كانون الثاني/يناير ١٩٨١ ، استنتاجاتها في ١٩٨٤ . واقترحت هذه اللجنة أن يكون التدريب إما عن طريق مدارس التدريب المهني المتوسطة أو عن طريق التلمذة الصناعية . وأومت في استنتاجاتها بالتمييز بين التعليم التقني الذي يؤهل للتعليم العالي والتعليم المهني الذي يؤهل مباشرة للحياة العملية مع إمكانية وصول خريجيه إلى التعليم العالي بعد المرور بأنواع من التدريب المستمر . وقد شددت لجنة المؤتمر العام للتعليم والتدريب على ضرورة التعليم المستمر الذي يعطي للأفراد فرصة تجديد تدريبهم وتغيير مهنتهم . واقترحت اللجنة كذلك إنشاء هيئات للإدارة وهياكل للتدريب المهني .

٦٣ - وإلى جانب عقد المؤتمر العام أنشئت مؤسسات جديدة لإدارة التدريب المهني ودعمه وتنسيقه مثل وزارة الدولة للتعليم التقني والتدريب المهني التي أنشئت من جديد عام ١٩٨٣ للنهوض بالتدريب المهني وإدارته في السنغال . وألغيت هذه الوزارة عام ١٩٨٥ وأسندت مسؤولية التدريب المهني مرة أخرى إلى وزارة التعليم التي كانت

تدير التدريب المهني منفصلا عن التعليم التقني . ثم أنشئ المكتب الوطني للتدريب المهني بالقانون رقم ٤٤-٨٦ الصادر في ١١ آب/أغسطس ١٩٨٦ عملا بقرار رئيس الجمهورية أثناء المجلس الوزاري المختص بالتعليم التقني والتدريب المهني في ٧ تموز/يوليه ١٩٨٠ . وبموجب هذا القانون ، يعمل المكتب المذكور على مساعدة الحكومة في صياغة سياستها في مجال التدريب المهني الأولي ومتابعة تنفيذ هذه السياسة من النواحي القانونية والمالية والتقنية .

٦٤ - وأنشئت هياكل جديدة أخرى للتدريب خلال نفس الفترة ، من جملتها المركز الوطني للتأهيل المهني ، ومركز التدريب المهني والتقني والمراكز الإقليمية للتدريب المهني .

٦٥ - وقد أنشئ المركز الوطني للتأهيل المهني عام ١٩٨٦ ويعتبر هيكلا تدريبيًا فريدا من نوعه من حيث مركزه كمؤسسة عامة ذات طابع إداري . وقد أنشئ هذا المركز عملا بسياسة إيجاد صلة وثيقة بين التدريب والعمل . وللمركز مجلس إدارة يتكون من ممثلين عن الدولة وأصحاب العمل والعمال ، وهو يضطلع بمهمتين أساسيتين هما: تأهيل خريجي المدارس الذين لا يملكون مؤهلات مهنية لكي يدخلوا ميدان العمل ، واستكمال المهارات المهنية للعاملين بالفعل وتقديم المشورة للمنشآت في مجال التدريب .

٦٦ - وأنشئ مركز التدريب المهني والتقني (السنگال/اليابان) ، وهو شجرة التعاون بين السنگال واليابان ، عام ١٩٨٤ طبقا لقرارات المجلس الوزاري الصادرة في ٧ أيلول/سبتمبر ١٩٨٢ بشأن تدريب الكوادر المتوسطين وعمال الصيانة . وتتمثل مهمة المركز في تدريب التقنيين للقطاعات العام والخاص من الشبان خريجي المدارس ، وإتاحة الفرصة للعاملين في المهن المختلفة لاستكمال معلوماتهم والتخصص وتغيير مهنتهم والتقدم ، ومساعدة الشباب الذين يتركون المركز على الاندماج في عالم العمل . والمغروض من المركز أن يوفر للمرافق العامة والمنشآت الخاصة تقنيين مؤهلين في مجال الصيانة الصناعية على مستوى ما بين العمال المؤهلين والتقنيين ذوي المستوى العالي .

٦٧ - وأنشئت المراكز الإقليمية للتدريب المهني في إطار مشروع يدعمه صندوق التنمية الأوروبي انطلاقا من دراسة أجريت في ثلاث مناطق تقع على الطريق بين داکار وتيبس لتقييم احتياجات قطاع الإنتاج إلى العمالة في الحاضر والمستقبل . وبدأ المشروع عام ١٩٨٢ وله حاليا خمسة مراكز في وادي النهر وفي جنوب البلد .

٦٨ - وتجدر الإشارة أخيرا إلى أن بعض الشركاء الأجانب الفرنسيين والبلجيكيين والسويسريين والألمان قدموا أيضا إسهاما قيّما في عدد من مؤسسات التدريب التي تعمل بوجه خاص في مجال الزراعة وصيانة المستشفيات أو في مجال مكافحة الجفاف .

٦٩ - وانتهت الثمانينات بإصلاحات في بعض مجالات التعليم وإدخال تغييرات على مختلف أقسام البكالوريا التقنية . وكان الهدف هو تحويل الشهادات ذات الغاية المزدوجة (الاستفادة من التعليم والاندماج في مهنة) إلى إجازة تخريج تقنيين (دبلوم مهني) فسي اختصاصات مهنية (ميكانيك السيارات والمراجل والمشغولات المعدنية) .

٧٠ - وفي مستهل التسعينات (في آذار/مارس) تعزز الخيار الذي أعلن عنه في أواسط الثمانينات بفصل التدريب المهني عن وزارة التعليم . وتميزت هذه المرحلة الجديدة في نظام التعليم والتدريب بإنشاء وزارة العمل والتدريب المهني مما يدل على التزام فعلي بزيادة ربط العمل بالتدريب المهني . ويبدو أن التدريب الذي كان يعطي الأولوية حتى الآن للتدريب الأولي للتقنيين الشباب ، بالمقارنة بالتعليم الوطني ، قد اتخذ منحى جديدا . فانتقلت كل الهيئات التي كانت تعنى بتدريب المنتجين (الفلاحين والصيادين والحرفيين الريفيين) والاقتصاد المنزلي (مركز التعليم التقني للنساء) التي كانت مرتبطة بوزارة التنمية الاجتماعية السابقة ، إلى وزارة العمل والتدريب المهني التي ترتبط من الناحية الفنية بوزارة التعليم .

٧١ - وتتألف وزارة العمل والتدريب المهني من إدارتين كبيرتين هما إدارة العمل والضمان الاجتماعي وإدارة التدريب المهني . وتنقسم إدارة التدريب المهني إلى شعبتين هما شعبة التدريب المهني التي تدير جميع الهياكل التي كانت خاضعة لسلطة هذه الإدارة في وزارة التعليم ، وشعبة التدريب العملي التي تعنى بمؤسسات التدريب التي كانت تابعة لوزارة التنمية الاجتماعية السابقة .

٧٢ - ولا شك في أن نظام التدريب المهني السنغالي قد أحرز نتائج جيدة بعد ٣٢ عاما من الاستقلال ، غير أنه لا يزال يفتقر إلى التركيز على دمج الخريجين في سوق العمل ، ومن شأن تنمية قطاعات مختارة من التدريب التقني والمهني أن يحدث آثارا إيجابية في الأجل القصير . وخريجو التعليم التقني العالي أقل من ٢٥ في المائة من خريجي التعليم العالي الذين لا يمثلون سوى ٥ في المائة من العاطلين عن العمل . ويواجه خريجو التعليم المدرسي والجامعي على ما يبدو صعوبات في الاندماج في سوق العمل أكبر مما يواجهه الأشخاص غير الحائزين على شهادة الذين تستجيب مؤهلاتهم لاحتياجات السوق بشكل أفضل .

٧٣ - وتؤدي خصوصية نظام التعليم ، أي المرحلة المدرسية والجامعية الطويلة والفترة الطويلة نسبيا قبل العثور على عمل (ثلاث سنوات في المتوسط) ، إلى أن تكون سنوات الخدمة لـ ٤٠ في المائة من العمال أقل من ٣٠ سنة عند بلوغهم سن ٥٥ عاما وإلى أن ٧,٩ في المائة منهم قد بلغوا أو تجاوزوا سن التقاعد ولا يزالون يعملون فسي القطاع الخاص . وفي هذا السياق شرعت الحكومة في برنامج هام لإصلاح التعليم والتعليم

العالي بالإضافة إلى إعادة تنظيم هيكل التدريب المهني تحت إشراف المكتب الوطني للتدريب المهني وبدعم من البنك الدولي . وتتضمن دورة البرمجة الخامسة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩٩٣-١٩٩٥) مبادرة تكوّن مبادرات البنك الدولي في مشروع التنمية القطاعية للموارد البشرية .

٧٤ - وتعكس الدراسات الاقتصادية الجارية ارتفاع نسبة البطالة والبطالة الجزئية في المدن وعدم كفاءة استخدام إمكانيات التنمية والموارد البشرية (النساء والشباب) وضعف إنتاجية القوى العاملة الريفية ، وكلها ظواهر ناتجة عن عجز الاقتصاد بشكل عام عن خلق وظائف ثابتة مدرة للدخل ، وعن اختلالات في نظام التعليم والتدريب والنمو السكاني السريع غير المتساوي في مختلف أنحاء البلد واختلاف مزايا بعض المناطق من حيث عناصر الإنتاج والمنشآت البشرية . ولهذا تسعى الحكومة إلى إيجاد وتطبيق حلول دائمة لمشكلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، لا سيما في مجالات العمل والبطالة والبطالة الجزئية والفقر ، وذلك ضمن استراتيجيتها الإنمائية وبرامجها الاقتصادية (١٩٩٣-٢٠٠٣) .

٧٥ - وقد سبق لهذه الإرادة السياسية أن ظهرت في مجال العمالة بالدعوة في ١٩٨٢ و١٩٨٩ وفي المستقبل القريب إلى عقد مجالس وزارية لدراسة سياسة العمالة ، وبإدخال تغييرات كبرى في استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعديلات كبيرة في المؤسسات . ويجدر التذكير بأن الحكومة اضطرت ، إزاء تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي ، إلى اللجوء إلى برامج للتثبيت والإنعاش واعتماد سياسات قطاعية وإصلاحات هيكلية في الصناعة والزراعة والمنشآت العامة غير المالية والنظام المصرفي بالإضافة إلى تحرير الاقتصاد . ويرمي هذا التكييف الهيكلي بين جملة أمور ، إلى خفض العجز العام وإعادة التوازن المالي وتوازن الاقتصاد الكلي من أجل خلق الظروف المؤاتية للإنعاش ونمو الإنتاج والعمالة .

٧٦ - وكانت الأهداف العامة للتكييف في سوق العمل ترجع كليا أو جزئيا إلى عجز الاقتصاد بصفة عامة عن خلق وظائف ثابتة ومدرة للدخل ، وقلّة إنتاجية الأيدي العاملة الريفية الموسمية أساسا ، والتدهور المستمر في الدخل الفردي الحقيقي ، وصرامة بعض الأحكام الاجتماعية في تشريع العمل ، والميزة النسبية لرأس المال بالمقارنة بعنصر العمل .

٧٧ - وركزت الحكومة ، من خلال السياسة الصناعية الجديدة والسياسة الزراعية الجديدة ، في إطار سياسة العمالة العامة ، على تقليل الاختلالات المتزايدة في نظام الحوافز الصناعية والاقتصادية وعلى إخراج الدولة من نشاط إنتاج السلع والخدمات وتركه للقطاع الخاص . ويتضح من تشخيص حالة الاقتصاد الوطني أن أحد التحديات الكبرى

التي تواجهها الخطط والبرامج الاقتصادية في الأجل القصير وخلال العقد ١٩٩٢-٢٠٠٢ ، هو القضاء على الاختلالات في سوق العمل أو على الأقل الحد منها ، حيث يوجد ٣٠٠ ٠٠٠ عاطل معتمد و٢٠ في المائة من العاطلين جزئيا في الأرياف وعدد مماثل تقريبا من النساء اللاتي يجب إعادة تقييم عملهن بحلول عام ١٩٩٥ . ويسعى نظام التعليم العالي إلى مواجهة هذا التحدي قبل حلول عام ٢٠٠٠ .

زاي - صعوبات تحقيق أهداف العمالة الكاملة والحلول الممكنة

٧٨ - تواجه سياسة العمالة الكاملة في السنغال صعوبات هيكلية يرجع حلها إلى السلطات العامة . ولا بد من الاعتراف ، في السياق الحالي ، بأن صياغة سياسة نشطة للعمالة يقتضي استراتيجية للتنمية الإقليمية المتكاملة لكل القطاعات تدعمها خطة وطنية وخطط إقليمية للتخطيط العمراني والمحافظة على التعديلات أو التكييفات الدائمة في هياكل الإنتاج والاستهلاك بغية ضمان العمالة الكاملة والمنتجة للموارد البشرية والإنمائية .

٧٩ - وفيما يتعلق بالتخطيط العمراني على المستوى الوطني فإنه يتقدم بسرعة ، فقد عرضت مشاريع النصوص الخاصة به على البرلمان حيث يجري اعتمادها .

٨٠ - وأما عن هيكل الإنتاج فتوجد حاجة ملحة إلى مساعدة الهيئات المختصة على صياغة سياسة العمالة وتكييفها المستمر مع السياسات القطاعية والشاملة ، حتى تؤخذ في الاعتبار بقدر أكبر عند صياغة برامج التنمية القطاعية وتحديد أهدافها ومشروع التنمية القطاعية للموارد البشرية والبرنامج الإطاري لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل النهوض بالعمالة وتنمية القطاع الخاص وغيرها من البرامج .

٨١ - وتنمية قطاع المؤسسات البشرية تمثل بعدا آخر من أبعاد سياسة العمالة النشيطة لأنها تميل إلى تغيير اتجاه الطلب على العمل بشكل ملموس وتحسين نوعيته ، وهي لا يمكن أن تقتصر على تخطيط الأسرة وحركة السكان بل يجب أن تعطي دورا هاما كذلك للتدريب وخلق فرص العمل والحماية الاجتماعية .

٨٢ - وفيما يتعلق بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية الشاملة لا بد من ربط حل مشكلة العمل والبطالة والبطالة الجزئية بوتيرة ومستوى النمو الاقتصادي الذي لا يكفل بالضرورة ، مهما بلغت أهميته ، عمالة ذات مستوى ونوعية ملائمين في سوق العمل بالنظر إلى مرحلة النمو ومستواه في بلدنا . ولهذا فإن تنمية القطاع الخاص والعمالة عن طريق نمو الإنتاج يتطلب بالضرورة: (١) تكييف الصناعة والتحسين النوعي للإنتاج في القطاع العمري الذي يسهم بنسبة ٢٨ في المائة من الناتج القومي الإجمالي وإن كانت فرص العمل التي يوفرها لا تتجاوز ١٠ في المائة تقريبا من السكان

النشطين ؛ (ب) اكتساب تكنولوجيات ملائمة في قطاع الزراعة الذي يسهم بنسبة تقل عن ٣٠ في المائة في الناتج المحلي الإجمالي ويستخدم ٦٦ في المائة من السكان النشطين ؛ (ج) تكييف مستويات وعناصر الاستثمارات العامة في البنية الأساسية والمؤسسات البشرية في إطار برنامج التنمية الوطني ؛ (د) تكييف الاستراتيجية التجارية وتحسين نوعية الإنتاج والاستهلاك عن طريق انتهاج سياسة سليمة للدخل والأسعار .

٨٣ - وتتمثل الأهداف العامة لسنة ١٩٩٢ في ما يلي: (أ) ضرورة التوصل إلى تقلييل عدد العاطلين عن العمل والمتاحين مباشرة في سوق العمل من السكان النشطين اقتصاديا ، أي أن تكون وتيرة زيادة عرض العمل أسرع بكثير من وتيرة الطلب عليه أو بعبارة أخرى أن تكون وتيرة زيادة الطلب على العمل أقل بكثير من وتيرة عرض العمل مع زيادة القدرة العامة للاقتصاد على خلق وظائف مستقرة ومدرة للدخل ؛ (ب) مواجهة معدلات البطالة الجزئية المرتفعة وانخفاض إنتاجية الأيدي العاملة والنسبة المرتفعة من النساء غير النشيطات اقتصاديا ، بزيادة إنتاجية العمل في كل قطاعات التنمية وإعطاء العمال والعاطلين عن العمل فرص اكتساب المؤهلات اللازمة لشغل وظيفة تناسبهم واستخدام مهاراتهم ومواهبهم في هذا العمل ؛ (ج) ضرورة تحسين المعرفة بسوق العمل وتخطيط الاستخدام مع مراعاة التغيرات الجذرية في الفروض الأساسية لنماذج الاقتصاد الكلي في تخطيط التنمية والموارد البشرية واختبار صحة طرائق تحليل اقتصادنا من الزاويتين الحديثة والتقليدية مع مراعاة مستوى التنمية والواقع الثقافي والوظيفة الاجتماعية للنشاط الإنتاجي واستهلاك الأسر ولا سيما الحضرية منها .

٨٤ - وتحقيقا لذلك يجب أن تكون الأهداف الحالية هي إنشاء آلية للدعم المؤسسي عن طريق مواصلة المساعدة التي يقدمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتنقيح ميزانية المشروع SEN/90/00z ؛ وإعادة تشغيل الوحدات الإقليمية للمفوضية العامة للعمالة ؛ وتحويل إنجازات المشروعين SEN/87/013 و SEN/90/002 إلى المساعدة المؤقتة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ؛ مباشرة عمل خلية دعم سياسة العمالة وتنسيق البرنامج الوطني للعمالة ؛ واستيفاء عملية مراجعة تنظيم الـ CESIA وإعادة تشكيل المفوضية العامة للعمالة ؛ وتعجيل برامج الدمج .

٨٥ - ويجب تفادي كل انقطاع في التمويل بفضل تجنب التمويل الكامل للمشاريع التي يمكن أن يكون استمرارها مهددا بسبب عدم انتظام الصرف ؛ ويجب تعميم التدريب الأولي (التقني والإداري) واشترائه لمنح الفروض ؛ ويجب مواصلة أنشطة هياكل الاستقبال وتقييم المشاريع ومتابعة التنفيذ التقني ومراقبته ؛ ويجب تعزيز موارد صندوق العمالة الوطني بشكل ملموس ؛ ويجب تعديل اتفاقات التنازل وعقود التعاون من جديد من أجل استيفاء الملفات الـ ٧٠٠ التي سبق إعدادها ومنها ملفات العائدين ؛

ويجب تقليل تكاليف الغرمة البديلة في تنفيذ المشاريع ، وقد يكون ذلك عن طريق اعتماد أسلوب "نغد العمل بنفسك" بدلا من "إسناد العمل إلى الآخرين" ؛ ويجب تميم مساهمة المستفيدين عن طريق منح القروض واشتراكهم في التركيب التقني لمشروعهم ؛ ويجب أن تعتمد الحكومة ، ضمن أولوياتها ، البحث عن وسائل تنفيذ برامج الدمج وإعادة الدمج مع إمكانيات عقد بروتوكول مع صندوق النهوض بالاقتصاد يشبه البروتوكول الذي عقد مع اللجنة الوطنية للعقود الإدارية ؛ ويجب اتخاذ تدابير محددة ، في إطار صندوق العمالة الوطني ، لمساعدة المنشآت التي تواجه صعوبات إذا كان في تقييم إمكانياتها ما يبرر هذه المساعدة ؛ ويجب الإسراع في تحديد شروط إحالة حافظة من حوافز المشاريع البالغ عددها ٣٢٠٠ قيد الدراسة إلى صندوق النهوض بالاقتصاد ؛ وأخيرا يجب إنشاء لجان إرشاد تحت إشراف المفوضية العامة للعمالة من أجل تنفيذ خطط دعم المشاريع الصغيرة جدا بما يكفل تناسق البرامج فيما بينها .

٨٦ - كما تقرر تكوين لجنة لمتابعة توصيات الندوة الوطنية للعمالة بغية وضع برنامج وطني للعمالة ، وإعادة تنشيط إطار التشاور (لجنة المتابعة التي أنشئت بالاتفاق مع المانحين) عملا بالقرار المتخذ في اجتماع ٢٣ آذار/مارس ١٩٩٠ في داكار ، والحصول على موافقة الحكومة على عناصر سياسة العمالة وتنظيم حلقات عملية ومجموعات عمل طبقا لما أوصت به الندوة ، وإعداد وتنظيم حلقة دراسية وعملية عن الاستقصاء الذي أجراه مكتب "التآزر Synergie" من أجل تحديث البرنامج الوطني لإعادة الدمج ، وتعيين مستشارين وطنيين والتماس الخبرة الدولية لتقييم الاحتياجات إلى المساعدة من أجل صياغة سياسة فعالة للعمالة توفق بين الأهداف القطاعية في مختلف عناصر البرنامج الوطني للعمالة والبرامج الإقليمية والسياسة الاقتصادية ، واستكمال تحليل نتائج استقصاء العمالة والاتفاق مع البنك الدولي ، طبقا لمهمة بعثات التقييم التي أجريت في حزيران/يونيه وتشرين الأول/أكتوبر ١٩٨١ ، على برنامج التكييف الهيكلي ، وإجراء دراسات متعمقة عن البعد الاجتماعي للتكييف والعمالة ، ونشر نتائج هذا الاستقصاء بشكل ملائم على مستوى الحكومة والمانحين (وعلى وجه الخصوص البنك الدولي الذي أجرى استقصاءه الخاص ولكن على عينة محدودة جدا) وعلى مستوى الرأي العام ، ودراسة إمكانية إنشاء صندوق تضامني للبطالة استنادا إلى اقتراحات وردت في دراسة قدمها CNTS وإنشاء مؤسسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية كما دعت إليه وزارة الاقتصاد والمالية والتخطيط ، وأخيرا وضع أهداف كمية ودقيقة لتقليل معدل البطالة في المدن والبطالة الجزئية وزيادة قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل وتحديد توزيعها المحتمل حسب القطاعات والتدريب المهني عن طريق تقييم تكاليف الغرمة البديلة .

حاء - الاستبعاد والتقييد والتمييز في الاستخدام أو المهنة

١ - الاستبعاد والتمييز

٨٧ - يجدر التذكير أولاً بأن السنغال اعتمدت ، منذ حصولها على سيادتها الدولية ، مبدأ المساواة بين كل من يعيشون على أراضيها ، والمساواة بين الرجل والمرأة ، وعدم وجود أي امتياز يقوم على العرق أو الجنس أو الدين أو الأسرة أو الأصل ، وجعلته مبدأً أساسياً في سياستها الوطنية . وقد عرّف القانون الدستوري هذا المبدأ بوضوح في مواده الأولى والرابعة والسابعة .

٨٨ - وعلى الصعيد الدولي انضمت جمهورية السنغال إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري التي وقعت في نيويورك في ٧ آذار/مارس ١٩٦٦ ، وذلك اعتباراً من ١ شباط/فبراير ١٩٧٢ على أثر صدور القانون رقم ٧٢-١٠ في نفس التاريخ الذي رخص بالتصديق على هذه الاتفاقية . وقد كان لهذا الانضمام أثر هام على التشريع الوطني بتعديل كثير من نصوصه ، ومن ضمنها قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية ، لمطابقتها مع الأحكام ذات الصلة من هذا الصك الدولي الذي يعرف مصطلح التمييز .

٨٩ - وفيما يتعلق بفرص العمل تجدر الإشارة إلى أن تدابير سياسة العمالة التي اعتمدها حكومة السنغال طبقاً لروح البرنامج العالمي للعمالة الذي أعده مكتب العمل الدولي ، تتعلق أساساً بدور التوجيه والتدريب المهنيين ، وحرية اختيار العمل وشروط الحصول على وظيفة وشروط العمل ، والتمييز الإيجابي الذي يرمي إلى حماية أو مساعدة أشخاص معينين (الأطفال والمسنون) بسبب الجنس (عمل النساء والأطفال ليلاً) والظروف البدنية (المعوقون) والأعباء العائلية (الحق في الضمان الاجتماعي) والتساوي في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية . وتجدر الإشارة كذلك إلى أن السنغال قد فتحت باب المهنة شبه العسكرية كالشرطة ، أمام النساء .

٩٠ - وبالإضافة إلى ذلك كان تحرير سوق العمل وتحسين مرونته يعتبران شرطاً أساسياً للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل في عام ١٩٨٥ . إذ تبين معظم التحليلات أن تشريع العمل يعوق التكيف الهيكلي اللازم لأنه يعرقل نمو القطاع الخاص العمري .

٩١ - وفي هذا السياق أدى تعديل قانون العمل ، بين جملة تدابير أخرى ، إلى إلغاء احتكار التوظيف الذي كان في يد الشعبة الوطنية للقوى العاملة . وعملت الدولة ، التي تكفل المساواة في الفرص والمعاملة في الوصول إلى العمل ، على إصلاح الشعبة المذكورة كإجراء مكمل لكي تؤدي مهمتها كخدمة عامة وسمحت بإنشاء مكاتب خاصة

للتوظيف المؤقت . وانتهت دراسة إصلاح الشعبة في ١٩٨٦ ، وعرضت خطة العمل على الحكومة في ١٩٨٧ ولكنها لم تحصل على دعم المانحين في إطار PAGD . وبالتالي تعذر على الشعبة أن تقوم بوظيفتها الفعلية كخدمة لتسهيل الحصول على العمل ومركز لتوجيه الباحثين عن عمل وإدارة المعلومات ولتنظيم الهجرة الدولية للعمال .

٩٢ - سمحت التعديلات المتتالية لقانون الاستثمارات وقانون العمل ، في مناسبات عديدة ، بإجراء تكييفات في سوق العمل ولكن دون أن يتسنى دائما تقييم أثرها بسبب ضيق سوق العمل المأجور في القطاع العصري وضخامة القطاع غير النظامي . ولذا لا يمكن ، في أي حال من الأحوال ، أن نجزم بأن معظم القيود النظامية التي لوحظت في ١٩٨٧ لا تزال تؤثر على سير سوق العمل وإن كان تحسين الآليات يقتضي مرونة أكبر في السوق .

٩٣ - وبلادنا المعروفة بالتزامها بالقانون ترى أن التشريع الاجتماعي وتشريع العمل لا يمكن فصلهما عن سير سوق العمل وأن الأخير يستند إلى الأول الذي يعتمد في تطوره جزئيا على الإطار المؤسسي والسياق السياسي والوضع الاقتصادي والاجتماعي وكذلك على العلاقات بين العمال وأصحاب العمل والدولة بصفتها صاحب عمل ومدير في ذات الوقت .

٩٤ - ولهذا فإن من المغارقة في التقييمات التي تضعها وكالات التنمية الدولية أنها تلقي اللوم على نقابات العمال التي تتمثل مهمتها الأولى في الدفاع عن مصالح أعضائها في إطار المشاورات الثلاثية أو الإصرار على إبراز اعتراض مسؤولي الدولة على تدابير التكييف الهيكلي أو إبداء تحفظات بشأنها .

٩٥ - ويجب أن نميز بين مسؤول الدولة النقابي الذي يعبر عن تحفظه أو اعتراضه على إجراء يتعلق بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية وبين الشخص الذي ينتمي إلى لجنة أو فريق خبراء ويعبر أثناء أداء مهمته عن آراء مشابهة لآراء الوكالات الدولية أو مخالفة لها .

٢ - التمييز في التوجيه والتدريب المهنيين في البلد

٩٦ - لا يعرف نظام التعليم والتدريب المهني في السنغال التمييز العنصري والديني أو التمييز القائم على الجنس أو الجنسية . ويرد هذا المبدأ في المقام الأول في المادة ٨ من الدستور التي تنص على أنه "لكل فرد الحق في الحصول على التعليم دون عائق من المصادر المتاحة للجميع" وفي المادة ١٦ من الدستور التي تنص على "أن تهيء الدولة والسلطات العامة الظروف اللازمة والمؤسسات العامة التي تكفل تعليم أبناء الأمة" . وقرر أول قانون للتوجيه والتعليم الصادر في ٣ حزيران/يونيه ١٩٧١ هذا

المبدأ وأكدته . فتتضمن المادة الأولى من هذا القانون على "أن الغرض من التعليم الوطني ، في هذا القانون ، هو: (١) رفع المستوى الثقافي للسكان ؛ (٢) إعداد رجال ونساء أحرار وقادرين على خلق ظروف ازدهارهم على كل المستويات والإسهام في تطوير العلم والتكنولوجيا وتقديم حلول فعالة لمشكلات التنمية الوطنية" . وتتضمن المادة ٢ من هذا القانون على أن "التعليم في السنغال ديمقراطي يقوم على مبدأ حق كل إنسان في تلقي تعليم وتدريب يتفق وقدراته ، والمشاركة في الإنتاج بجميع أشكاله حسب قدراته" .

٩٧ - وفي ١٦ شباط/فبراير ١٩٩١ صدر القانون ٩١-٢٢ وهو القانون الجديد لتوجيه التعليم الوطني الذي كرس مبدأ عدم التمييز هذا بإعطائه مضمونا واضحا . فتتضمن المادة الأولى على أن التعليم الوطني يرمي إلى: (أ) تهيئة الظروف اللازمة لتنمية متكاملة تظطلع بها الأمة جمعاء ، وغايته إعداد رجال ونساء قادرين على العمل الفعال من أجل بناء البلد . ويولي هذا التعليم أهمية خاصة للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يواجهها السنغال في جهده التنموي ، ويسعى باستمرار إلى ربط التدريب بهذه المشكلات وحلولها ؛ (ب) إعلاء شأن القيم التي تؤمن بها الأمة أي التعليم من أجل الحريات والديمقراطية التعددية واحترام حقوق الإنسان وتنمية الروح الاخلاقية والوطنية للأفراد ، وإعداد رجال ونساء يتفانون من أجل الخير العام ويحترمون قوانين الحياة الاجتماعية وقواعدها ويعملون على تحسينها من أجل تحقيق العدالة والإنصاف والاحترام المتبادل ؛ (ج) رفع المستوى الثقافي للسكان بأن يمكن الرجال والنساء من اكتساب المعارف اللازمة لاندماجهم بسهولة في المجتمع ومشاركتهم الفعالة في حياة الأمة وتزويدهم بوسائل التفكير التي تسمح لهم بتكويين الآراء ، ويجعل الأمة قادرة على مواكبة التطورات الحديثة عن طريق الإسهام في تقدم العلوم والتكنولوجيا .

٩٨ - وأخيرا تنص المادة الأولى من القانون المعدل رقم ٦١-٣٤ الصادر في ١٣ حزيران/يونيه ١٩٦١ المتضمن قانون العمل السنغالي على أن "العامل هو أي شخص ، أيا كان جنسه أو جنسيته ، تعهد بالقيام بنشاطه المهني تحت إدارة شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عام أو خاص ، وتحت سلطته ، مقابل أجر" .

٣ - أهم حالات التمييز أو الاستبعاد أو التفضيل في الاستخدام أو التدريب المهني

٩٩ - تقوم حالات الاستبعاد التي يمكن أن نلاحظها حاليا في مجال العمل في السنغال على الجنس إذ تمنع على النساء الوظائف العسكرية البحتة أو شبه العسكرية باستثناء قوات الشرطة التي يمكن للنساء الالتحاق بها . وتشير هذه القواعد بطبيعة الحال جدلا

في المجتمع ويندد بها أنصار المساواة بين الجنسين الذين يكافحون يوميا من أجل القضاء على استبعاد النساء من الهيئات المذكورة .

٤ - شغل أكثر من وظيفة والتطورات في هذا المجال

١٠٠ - تحظر المادة ١٥٧ من الف إلى واو من قانون العمل السنغالي شغل عدة وظائف في آن واحد ، أو ما يسمى بـ "العمل في السوق السوداء" ، وتجعل منه جريمة عامة يعاقب عليها بغرامة أو بالحبس . ولكن هذه الممارسة محدودة للغاية . ومع ذلك فإن ممارسة عمل بدوام جزئي أو ممارسة نشاط غير رسمي صغير (تجارة) إلى جانب عمل بدوام كامل هي ظاهرة منتشرة في السنغال يتعذر تقييم أثرها على عالم العمل .

١٠١ - وتوجد مشكلة في هذا السياق يعصب على الدولة وأصحاب الأعمال على حد سواء معالجتها ، هي مشكلة استبدال العاملين الذين بلغوا سن التقاعد في القطاع الخاص (٥٥ عاما) الذين نادرا ما يستحقون معاشا تقاعديا . ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها أعباء إعالة أسرهم ، وبطالة أولادهم سيكون عليهم إعالة والديهم عند تقدم السن ، وضالة مخصصات المعاش التقاعدي .

طاء - دور المساعدة الدولية في ممارسة الحقوق المذكورة أعلاه

١٠٢ - حصلت الحكومة السنغالية ، من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب العمل الدولي على دعم تقني ولوجستي من المشروع SEN/87-003 لإنشاء نظام للتدريب التحويلي من أجل إعادة تدريب واستيعاب الحاصلين على شهادة عليا والمسرّحين وفئات أخرى من الاجراء الذين تأثروا من تدابير التكيف . وبفضل هذا الدعم المؤسسي أمكن إنشاء نظام للتدريب التحويلي وأجهزة لتشغيل الصندوق الوطني للعمالة ومنها هياكل لا مركزية للاستقبال والتوجيه وتقييم المشاريع والإرشاد والتدريب وإعادة التدريب من خلال مشروع "المبادرة Entrepreneur" .

١٠٣ - وكانت بعثة مراجعة نظم التمويل التقديرية لبرنامج الدمج التي أجريت في تموز/يوليه وآب/أغسطس ١٩٨٧ بالتعاون مع مكتب العمل الدولي والتي مولها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، سبيلا لوضع خطة عمل وإجراءات للتقييم أمكن بفضلها أن تحصل الحكومة على قرض للتكيف بلغ خمسة ملايين من وحدات الحساب من مصرف التنمية الأفريقي وخمسة ملايين دولار أمريكي من البنك الدولي لتمويل صندوق العمالة الوطني على أشر بدء تشغيله في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٧ . بيد أنه تعذر على الخزانة تحريك قرض التكيف الذي منحه البنك الدولي لصندوق العمالة الوطني والذي انخفضت قيمته بشكل ملموس في ١٩٩١ عن سعر صرف الدولار في ١٩٨٧ . وفي هذا السياق يحدد النظام الداخلي لصندوق العمالة الوطني الذي وضعه مجلس الإدارة والذي صدر بقرار رئاسي من الوزير

والأمين العام لرئاسة الجمهورية طريقة تحويل الاعتماد المخصص لمندوق العمالة الوطني إلى مؤسسة مالية ، وشروط منح القروض ، علما بأن صرف أي شريحة جديدة يتطلب تبريسر صرف الشريحة السابقة في مواجهة البنك .

١٠٤ - ويحدد اتفاق التحويل مقدار السحب الشهري بمبلغ ٣٠٠ مليون فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي لكل مؤسسة أدارت مشروعات . غير أن استخدامه يتحدد أساسا بمستوى التزامات مندوق العمالة الوطني بمنح القروض ، ويكون دفع أي شريحة جديدة مشروطا بتبرير الشريحة السابقة أمام البنك . وقدمت نفس بعثة المراجعة استنتاجات أدت إلى تعريف اختصاصات مفوضية الدمج وإعادة الدمج والعمالة التابعة لرئاسة الجمهورية والمسؤولة عن إدارة مندوق العمالة الوطني الذي أنشئ بالمرسوم رقم ١٤٠٣ في ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٧ .

١٠٥ - وفيما يتعلق بنتائج هذه البرامج التي تركز على الجانب الاجتماعي أكثر من الجانب الاقتصادي ، قررت الحكومة ، أن تجري ، على سبيل الأولوية ، تقييما لمعرفة الأثر الاجتماعي والاقتصادي لعمليات الدمج وإعادة الدمج التي يدعمها مندوق العمالة الوطني والصندوق الخاص وغيرهما ، استنادا إلى الاستقصاء الذي أجراه المرحوم شربل زارور في الفترة ما بين آذار/مارس وأيار/مايو ١٩٩١ بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . وتنوي بعثة التقييم التي أوفدها البنك الدولي في حزيران/يونيه ١٩٩١ ، تطبيق هذه الاستنتاجات أثناء تنفيذ مشروع SAL IV بعد التشاور مع البنك . ومن المزمع أن تنفذ هذه العمليات في إطار البرنامج الوطني للعمالة الذي تعهدت الحكومة بإعداده وتنفيذه خلال ١٩٩٢-١٩٩٥ على أثر الندوة الوطنية للعمالة .

١٠٦ - وبالإضافة إلى ذلك التمس السنغال ، بعد مرحلة الطوارئ ، مساعدة المجتمع الدولي لإعادة دمج الأعداد الكبيرة من العمال والعاطلين المهاجرين من موريتانيا ، من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية بأسرع ما يمكن . وفي هذا السياق اقتُرح أن يقدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دعما إضافيا مع إيلاء الأولوية لهذه الفئة من السكان أثناء التنفيذ ، وتمييز الفئات التي استهدفها برنامج الدمج وإعادة الدمج في البداية من العائدين من موريتانيا بالنظر إلى عددهم والطابع الملح لوضعهم من الناحية السياسية والصعوبات التي تنتظر حلا وشروط الحصول على قروض من مندوق العمالة الوطني ، والسبب الأهم من كل ذلك هو النتائج المتوقعة من البحث عن التمويل . وأمكن بغض برنامج الدعم SEN/90/002 المخصص لإعادة دمج السنغاليين العائدين من موريتانيا ، الذي نفذته الحكومة مباشرة ، جمع البيانات الإحصائية عن السكان العائدين والتحقق منها وصياغة البرنامج الوطني لإعادة دمج العائدين من موريتانيا وعرضه على اجتماع المانحين في ٢٣ آذار/مارس ١٩٩٠ .

١٠٧ - وكان الدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مساعدا على تعزيز قدرة التحليل والتدخل عند مفوضية الدمج وإعادة الدمج والعمالة ، وأنشئت في داخلها خلية للتنفيذ والإدارة والتنسيق تظلم أيضا بتنفيذ الجزء الخاص "بإعادة الدمج الاقتصادي" ، وهو برنامج لإعادة دمج السنغاليين الذين عادوا من موريتانيا . وتظلم هذه الخلية التي يدعمها مشروع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي SEN/90/002 بمسؤولية وضع هذا البرنامج الوطني لإعادة دمج السنغاليين العائدين وتنسيقه وتنفيذه على المستوى المركزي والإقليمي على حد سواء .

١٠٨ - وأمكن ، بفضل الصندوق الوطني لإعادة دمج السنغاليين العائدين من موريتانيا وصياغة بروتوكول التعاون مع المنظمات غير الحكومية وأجهزة التنفيذ والمتابعة والإشراف ، دراسة ما يزيد على ٦٠٠ ملف على وجه السرعة خلال العام الأول من العمل وتقييمها والموافقة عليها . وأدت روح التضامن التي برزت خلال اجتماع المانحين إلى توفير تبرعات طوعية من العمال السنغاليين بلغ مجموعها ٣٢٠ مليون فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي بالإضافة إلى اعتماد من بنك التنمية الإسلامي ببلغ ٢ ٥٠٠ ٠٠٠ دولار أمكن توفيره أيضا وسيدفع القسط الثاني عن قريب .

١٠٩ - وترد أهداف برنامج العمالة الوطني وعناصره الأساسية في التقرير النهائي للندوة الوطنية عن العمالة . وبالنظر إلى الأولوية التي تحتلها العمالة اتفقت الحكومة السنغالية مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تخصيص ثلث موارد دورة البرمجة الخامسة لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للفترة ١٩٩٢-١٩٩٦ لهذا البرنامج . وستنشأ لجنة عامة للعمالة وخليّة لدعم سياسة العمالة استعدادا لبعثة الصياغة المزمع تنظيمها خلال الفصل الثاني من عام ١٩٩٣ .

١١٠ - وتركز مساعدة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على ما يلي أساسا: (أ) صياغة سياسة نشيطة للعمالة وإعداد برنامج وطني للعمالة للفترة ١٩٩٢-١٩٩٥ ؛ (ب) إنشاء أو تعزيز الهيئات الإدارية ، والادوات المالية التقنية ووكالات التنفيذ من أجل تنفيذ برنامج العمالة الوطني ؛ (ج) تشجيع تنمية العمالة على المستوى الإقليمي ، وذلك بالتعرف بانتظام على مصادر العمل والبرامج الخاصة للأشغال التي تقتضي عمالة كثيفة ؛ (د) صياغة نماذج وبرامج نوعية للتدريب على إقامة المشروعات والتحول المهني واكتساب المهارات وتجديدها لمصلحة الفئات التي يستهدفها صندوق الأمم المتحدة .

ثانيا - حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية
في مجالات الأجر ، والعيث الكريم ، والسلامة
والصحة والاستراحة وأوقات الفراغ - المادة ٧

ألف - انضمام السنغال إلى اتفاقيات العمل

١١١ - تجدر الإشارة بادئ ذي بدء إلى أن جمهورية السنغال طرف في اتفاقيات منظمة
العمل الدولية التالية: اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور (رقم ١٣١) ، واتفاقية
مساواة العمال والعاملات في الأجر (رقم ١٠٠) ، واتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في
المنشآت الصناعية (رقم ١٤) ، والاتفاقية المعدلة بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر
(رقم ١٣٢) واتفاقية تفتيش العمل (رقم ١٢٩) . وقد سبق لبلدنا أن أودع بالفعل لدى
الهيئة المختصة التقارير الواجب تقديمها عن صدد تطبيق جميع هذه الاتفاقيات في مجال
العمل والتوظيف . لذلك ، نورد مرة أخرى في هذه الوثيقة بعض ما جاء في هذه
التقارير مما يتصل بالموضوع الحالي .

باء - الأجر: تحديده وتطوره مع الوقت

١١٢ - الأجر هو العنصر الأساسي في علاقات العمل إذ أن الأجير وهو يوافق على الخضوع
لسلطة رب العمل وتقديم الخدمة المنتظرة منه إنما يتوقع الحصول على هذا المقابل
الذي يجب أن يفي بجميع الشروط التي يحددها القانون (المادة ١٠٤ وما يليها من
قانون العمل) . وتتقضي هذه النصوص بأن يكون الأجر عادلا ، أي أن يتناسب مع القيمة
النقدية للخدمة المقدمة . وسمة العدالة هذه تعني أيضا أنه عند تساوي العمل يجب أن
يكون الأجر متساويا للجميع بصرف النظر عن الشخص الذي يؤدي الخدمة وبدون تمييز على
أساس اللون أو الجنس أو على أي أساس آخر .

١ - طرائق تحديد الأجر

١١٣ - تتراوح طرائق تحديد الأجور من قطاع لآخر ، وإن كان مبدأ المساواة السوارد
ذكره أعلاه يظل ساريا في جميع الحالات . وعلى هذا ، تتولى لجنة مشتركة بين جميع
المهن تحديد الأجر في القطاع الخاص . وتجتمع هذه اللجنة بناء على دعوة من وزارة
العمل ، وهي تتألف من ممثلي المنظمات المهنية للعمال ومن ممثلي منظمات أرباب
العمل . وتتحدد الأجور لفئات العمال بحسب فروع النشاط المهني على أساس الحد الأدنى
للأجر المهني المكفول وعلى أساس تصنيفات قائمة بالفعل . وقرارات هذه اللجنة
المشتركة لا تلزم ، في الأصل ، سوى نقابات العمال الموقعة عليها ولكنها تمتد بعد
ذلك بقرار من وزير العمل لتشمل جميع قطاعات الأنشطة الممثلة في جميع أنحاء البلد .

وأخيرا ، تتولى إدارة العمل تحديد جداول الأجور لفئات العمال وترفع هذه الجداول لأعضاء اللجنة المشتركة للتوقيع عليها .

١١٤ - وفي القطاع العام ، تتحدد أجور عمال الإدارة الحكومية على أساس التمييز بحسب الرتب والدرجات المنصوص عليها في اللوائح التنظيمية . ولكل رتبة وكل درجة عدد معين من النقاط أو من المؤشرات . ومن سلطة الدولة أن تحدد قيمة نقطة المؤشر ولكنها تراعي مع ذلك توازن الاقتصاد الكلي وتكلفة المعيشة .

١١٥ - وفي السنغال حد أدنى للأجر يتحدد بموجب مرسوم يصدره رئيس الجمهورية . ولا ينطبق الحد الأدنى على المهن الزراعية وعلى فئة الكوادر في القطاع الخاص . علما بأنه يوجد في هذا القطاع حد أدنى للأجر . ويرتكز وضع الحد الأدنى للأجر من جانب الدولة على عدد من العوامل التي تحسم بالاتصال مع نقابات العمال وأرباب العمل . وهكذا حدث في عام ١٩٦٨ أن عملت لجنة متعادلة التمثيل (بين نقابات العمال وأرباب العمل) على تحديد نوعية وكمية المنتجات التي تدخل في استهلاك الأجير . وكان الهدف من ذلك هو معرفة الحد الأدنى الواجب ضمانه لأكثر الأجراء احتياجا حتى يتسنى لهم تلبية احتياجاتهم الأساسية . وسمحت البيانات المستخلصة بحساب الحد الأدنى للأجر في الساعة بالنسبة لسعر شراء المنتجات الاستهلاكية . وقد لوحظ في هذا الصدد وجود فارق كبير بين الحد الأدنى للأجر وبين ارتفاع تكلفة المعيشة . ففي عام ١٩٨٩ ، كان الحد الأدنى النظري ٢٨٨,٠١ فرنك ، أي بفارق يزيد على ٨٦,٩٥ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي .

٣ - تطور الأجور

١١٦ - تتطور الأجور في السنغال بطريقة غير ملائمة . فقد لوحظ أن تكاليف الحياة ارتفعت ارتفاعا شديدا بين عام ١٩٨٥ وعام ١٩٨٩ . ونشأ هذا الاختلال أساسا عن تجميد الحد الأدنى للأجر وعن تجميد الأجور من عام ١٩٨٤ إلى عام ١٩٨٩ مما كان له انعكاسات تمثلت في انخفاض القوة الشرائية لدى الأجراء وموظفي الدولة إلى حد كبير . وفيما يتعلق بمراقبة الحد الأدنى للأجر ، تجدر الإشارة إلى أنه يتحدد رسميا وأن له طابعاً إلزامياً للجميع . لذلك ، يعمل تفتيش العمل ومحاكم العمال على مراعاة اللوائح المتعلقة بالأجور . وتخضع المخالفات لعقوبات جزائية هي الحبس والغرامة .

١١٧ - وفيما يتعلق بحالات عدم تساوي الأجر مقابل عمل متساوي القيمة فهي ليست موجودة في السنغال ، وتجدر في هذا الصدد الإشارة إلى أحكام قانون العمل بشأن العمل المتساوي الذي يجب أن يقابله أجر متساوي للجميع بدون أي تمييز على أساس الأصل أو الجنس أو المركز .

جيم - توزيع الاجور بين القطاع الخاص والقطاع العام
(في الشهر بفرنكات الاتحاد المالي الافريقي)

١١٨ - إن معدلات الاجور هي كالاتي:

القطاع العام	
الوظائف الحكومية	١٣٥ ٠٠٠ فرنك
القطاع العام وشبه العام	١٤٦ ٠٠٠ فرنك
القطاع الخاص	
- الكوادر العليا ومن في حكمهم	٧٤٢ ٠٠٠ فرنك
- كبار التقنيين ومن في حكمهم	٤٥٨ ٠٠٠ فرنك
- التقنيون ورؤساء العمال	١٩٧ ٠٠٠ فرنك
- المستخدمون والعمال المهرة والعمال اليدويون	٩٢ ٠٠٠ فرنك

دال - شروط الصحة والسلامة في العمل

١١٩ - يحدد قانون العمل في المادتين ١٥٦ و١٦٣ منه الشروط العامة المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل داخل المنشآت . وفيما يتعلق بالوظائف الحكومية ترد هذه الشروط في النظام العام لموظفي الحكومة وفي اللوائح الخاصة التي تنظم القطاع شبه العام . وتخضع هذه الشروط العامة لرقابة تفتيش العمل الذي يضمن احترامها ويحرر محضرا فسي حالة مخالفتها يحال بعد ذلك إلى محكمة الجنح . ولا تستثنى أي فئة من فئات العمال من النظم التي تنطبق على الصحة والسلامة في العمل . وفيما يتعلق بالبيانات الإحصائية عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، يمكن القول إن الحالة تتحسن في هذا الصدد تحسنا ملموسا ينعكس في انخفاض عدد الحوادث على نحو ما يتبين أدناه :

١٩٨٢ -	عدد إصابات العمل:	١٤ ٢٩٥ ، منها ٣٦ حالة وفاة
-	عدد الأمراض المهنية:	٤ ، ليست فيها أية حالة وفاة
١٩٨٧ -	عدد إصابات العمل:	٧ ٤٠١ ، منها ١٤ حالة وفاة
-	عدد الأمراض المهنية:	٣ ، ليست فيها أي حالة وفاة
١٩٩١ -	عدد إصابات العمل:	٤ ٢٦٢ ، منها ٩ حالات وفاة
-	عدد الأمراض المهنية:	٢ ، ليست فيهما أي حالة وفاة

هاء - تكافؤ الفرص والترقية

١٢٠ - يسري هذا المبدأ على جميع العمال في القطاعين العام والخاص على السواء . وهو يتجسد في تكافؤ الفرص وفي سبل تبوؤ جميع الوظائف والترقي العادي في الحياة

المهنية ما لم يحدث ما يحول دون ذلك . والقاعدة هي عدم استبعاد أي فئة من فئات العمال من هذا المبدأ وإن كانت النساء تصطمم في هذا الصدد بحواجز تمنعهن عن شغل وظائف عسكرية بحتة . ويرتفع مع ذلك عدد الأصوات التي تنادي بكسر هذا الحاجز القائم أمام وصول النساء إلى وظائف معينة .

واو - الاستراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد مدة العمل والإجازات المدفوعة الأجر

١٢١ - ينظم قانون العمل في المواد ٨٥ ، و١٣٤ ، و١٤٣ و١٤٣ منه ، شروط العمل بالتفصيل ويقرر مبدأ الحصول على راحة أسبوعية (٤٩ ساعة على الأقل) ، وتحديد مدة العمل المحددة بـ ٤٠ ساعة في الأسبوع ، وإجازة العامل السنوية المحددة بواقع يومي عمل في الشهر للعامل الذي يكون قد قضى في العمل فترة تعادل ١٢ شهرا ويكون له محل إقامة معتاد في السنغال . أما فيما يتعلق بالعامل المنقول ، فإن مدة إجازته خمسة أيام عمل في الشهر . وتدفع ساعات العمل الإضافية التي تتعدى مدة العمل القانوني في الأسبوع على أساس نسبة مضاعفة حددتها الاتفاقية الجماعية الوطنية المشتركة بين المهن (المادة ٤١) . وتجدر من جهة أخرى الإشارة في هذا الصدد إلى أن قانون العمل يشدد بوجه خاص على تنظيم وقت العمل والراحة في حالة الأطفال والنساء . فالمادة ٣٦ من هذا القانون تنص على أن "أوقات راحة النساء والأطفال يجب أن تكون مدتها ١١ ساعة متتالية كحد أدنى" ، وعلى أن "أحكام اتفاقيات واشنطن الدولية التي شملت السنغال بموجب المراسيم التي صدرت في ٢٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٣٧ تظل سارية على العمل الليلي للنساء والأطفال في الصناعة" .

١٢٢ - ويحدد قانون صدر في عام ١٩٦٨ أيام العطلة المدفوعة الأجر وهي تتضمن العيد القومي ، والعيد العالمي في أول أيار/مايو والاعياد الدينية . وبتزايد اهتمام أرباب العمل في السنغال بأوقات فراغ العمال . فكثير منهم يمولون رحلات سياحية لهم أو ينظمون قرى عطلات لأبناء العاملين لديهم . وهذه لفئات لا تخضع لأي نظام وتكون موضع تقدير كبير من فئة العمال . وليس في التشريع ما يحول دون ممارسة الحقوق المذكورة أعلاه لمصلحة العمال داخل المنشآت . وما من فئة من فئات العمال مستبعدة من ممارسة هذه الحقوق في السنغال .

ثالثا - الحق في تكوين نقابات وشروط ممارسة هذا
الحق وحق الإضراب - المادة ٨

١٢٣ - تجدر الإشارة أولا إلى أن السنغال طرف في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم ٨٧) وفي الاتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨) . كما أنها طرف في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ . وقد سبق لبلدنا أن قدم تقارير إلى سائر اللجان المختصة عن التطبيق الفعلي لهذه الاتفاقيات الدولية .

١٢٤ - والشروط العامة لتكوين النقابات في السنغال هي كالآتي: الحق في تكوين النقابات حق معترف به في السنغال منذ عام ١٩٣٧ ، حين منحت الحكومة الفرنسية التي كانت تصطبغ بصبغة الجبهة الشعبية هذا الحق للعمال الافارقة مقترنا مع ذلك بعدة قيود ظلت سارية مدة طويلة . ولم ترفع هذه القيود إلا غداة الحرب العالمية الثانية ، في عام ١٩٤٦ . مما أتاح نشأة اتحادات نقابية في السنغال منتسبة للاتحادات النقابية القائمة في البلد الام ، أي في فرنسا . وهكذا نشأ الاتحاد العام للعمل ، والاتحاد الافريقي للعمال المسيحيين ، واتحاد العمال . على أن هذا الانتساب إلى اتحادات النقابات الفرنسية قد زال بالقانون الإطاري لعام ١٩٥٦ مع نشأة اتحادات نقابية أفريقية مستقلة مثل الاتحاد العام لعمال أفريقيا السوداء ، أو الاتحاد الافريقي للعمال المؤمنين . وقد زالت هذه الاتحادات هي الأخرى مع حصول الأقاليم الفرنسية السابقة في أفريقيا على الاستقلال .

١٢٥ - وهكذا ، شهدت السنغال منذ ثلاثة عقود تطورا ملحوظا في حق تكوين النقابات انطوى على تأسيس عدة نقابات واندماجها وانفصالها ، وما كان بوسع تشريع العمل الجديد الوطني أن يتجاهلها . ولذلك ، أرسى القانون الاساسي في الفقرة ٣ من المادة ٢٠ منه مبدأ الحرية النقابية فنمت على أنه "يجوز للعمال أن ينضم إلى نقابة عمالية وأن يدافع عن حقوقه عن طريق العمل النقابي بالشروط التي يحددها القانون" . وليس هذا القانون سوى قانون العمل الصادر في ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦١ والذي جسد هذا المبدأ بتنظيم الحركة النقابية والعمل النقابي في السنغال .

الف - الشروط الموضوعية والشكلية اللازمة لتكوين النقابات

١٢٦ - تظهر أهمية الحق النقابي في تشريع السنغال في أنه يرد في الباب الثاني من قانون العمل بعد الأحكام العامة . وتحدد المادة ٤ من هذا النص ، في المقام الأول ، الهدف من تأسيس نقابة مهنية ، وهو هدف يجب ألا يخرج عن "دراسة المصالح الاقتصادية ، والصناعية ، والتجارية ، والزراعية والحرفية والدفاع عنها" .

١٢٧ - وتنص المادة ٥ التي تتناول العضوية في النقابة على أن "الأشخاص الذين يزاولون نفس المهنة أو مهنا مماثلة أو مهنا متملة ببعضها وتنتج منتجات معينة داخل نفس المهنة الحرة تكون لهم حرية تأسيس نقابة". وتقر المادة أيضا بحرية انضمام أي عامل أو أي رب عمل إلى نقابة في إطار المهنة التي يزاولها .

١٢٨ - وتفصل المادة ٦ شروط إنشاء النقابة:

"يودع مؤسسو النقابة المهنية نظامها الأساسي وأسماء المسؤولين ، بأي صفة كانت ، عن تنظيمها وإدارتها مع بيان اسمائهم الشخصية ، واسم العائلة ، واسم الأبوين ، ومكان وتاريخ الميلاد ومهنتهم الأصلية .
تقدم هذه المستندات من ثلاث نسخ مع إشعار بالتسليم إلى هيئة تفتيش العمل في المنطقة التي ستعمل فيها النقابة .
يرسل مفتش العمل في غضون الأيام الثلاثين التالية لتقديم المستندات النسخ الأصلية من النظام الأساسي المقدم ومن قائمة الاعضاء المكلفين بتنظيم وإدارة النقابة إلى وزير الداخلية ووكيل النائب العام . ويرفق بالمستندات تقرير من مفتش العمل عن ظروف تأسيس النقابة وشروط تأسيسها ، وبوجه خاص ، مكان وانعقاد المؤتمر التأسيسي وتاريخ انعقاده ومن الاعضاء الأصلية .
يتحقق وكيل النائب العام من صحة النظام الأساسي ومن مركز كل عضو من الاعضاء المكلفين بتنظيم النقابة وإدارتها بالنسبة للشروط المنصوص عليها في المادتين ٥ و٧ من قانون العمل .
يبلغ وكيل النائب العام وزير الداخلية ومفتش العمل الذي تتبعه النقابة ومسؤولي النقابة باستنتاجاته مباشرة في غضون ٣٠ يوما من تاريخ إحالة الملف إليه من جانب مفتش العمل المختص .
يقرر وزير الداخلية ، في ضوء تقارير مفتش العمل ووكيل النائب العام ، إصدار الإيصال أو عدم إصداره وفقا للأحكام المنصوص عليها في المادة ٨١٢ من قانون الالتزامات المدنية والتجارية .
اعتبارا من تاريخ إبلاغ تقرير وكيل النائب العام ، يستبعد تلقائيا من إدارة النقابة الاعضاء الذين يكون وكيل النائب العام قد أعلن عدم أهليتهم لشغل وظائف الإدارة أو التنظيم في النقابة لعدم استيفائهم الشروط المنصوص عليها في المادتين ٥ و٧ ، وذلك حتى لو كان وزير الداخلية قد أصدر الإيصال وكان للمعنيين بالأمر حق الاستئناف أمام المحكمة المدنية . ولا يجوز للاعضاء الذين أعلن عن عدم أهليتهم لشغل وظائف الإدارة أو التنظيم أن يتمسكوا بمفتهم كمديرين في المنظمة في مواجهة الغير أو أمام السلطات العامة ومحاكم العمال . وعلى النقابة اختيار غيرهم .
لوكيل النائب العام ، بعد أن يصدر وزير الداخلية الإيصال الذي يعتبر اعترافا بوجود النقابة ، أن يطلب من المحكمة المدنية حل النقابة في حالة انتهاك المواد ٥ و٧ و٢٤ و٢٥ من قانون العمل .

تجدد ولاية أجهزة إدارة النقابة مرة كل سنتين على الأقل في جمعية عامة أو مؤتمر . ويجوز إعادة انتخاب أعضاء هذه الأجهزة .
التعديلات التي تدخل على النظام الأساسي والتغييرات في تشكيل النقابة وإدارتها أو تنظيمها تحال بنفس الشروط إلى علم نفس الهيئات للتحقق منها بنفس الطريقة .

على مسؤولي النقابة المختصين قانونا أن يقدموا خلال النصف الأول من العام التالي لنهاية كل سنة مالية تقريرا سنويا إلى وزير العمل وإلى وكيل النائب العام المختص يبين بوجه خاص الإحصاءات المتعلقة بمدد أعضاء النقابة ، وبمبلغ الاشتراكات المحملة والحالة المالية ، وبخاصة ميزانية النقابة عن العام السابق" .

١٢٩ - وتتناول المواد من ٧ إلى ١١ من قانون العمل الشروط الخاصة التي يجب أن تتوفر في أعضاء النقابة والتي تتعلق بجنسية المسؤولين الذين يجب أن يكونوا سنغاليين ولهم محل إقامة قانوني في السنغال ، وأن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والقومية . ويجوز للمرأة المتزوجة الانضمام إلى النقابة التي تختارها دون إذن من زوجها . ويجوز للقصر الذين جاوزوا سن ١٦ سنة الانضمام إلى النقابة التي يختارونها ويظل انضمامهم ساريا ما لم يعترض الأبوان على ذلك . ويجوز لهم ، بنفس الشروط ، الانسحاب من النقابة شريطة أن يكونوا قد سدوا اشتراكاتهم فيها عن الأشهر الستة الأخيرة .

١٣٠ - وفيما يتعلق أخيرا بحل النقابة ، تنص المادة ١٢ على طريقة نقل ممتلكاتها التي لا يجوز أن توزع في أي حال بين الأعضاء .

١٣١ - وتنظم المواد من ١٣ إلى ٢٢ من القانون على الأهلية المدنية للنقابات المهنية والأشار القانونية التي ترتبها على معيد الدعوى القضائية وإدارة الممتلكات التي تتألف منها الذمة المالية للنقابة .

باء - القيود على حرية تكوين النقابات

١٣٢ - هناك بالفعل قيود على ممارسة الحق في تكوين النقابات في السنغال . وتسري هذه القيود على فئة معينة من العمال ممن لديهم وضع خاص جدا . وهؤلاء هم أعضاء القوات المسلحة (بالمعنى الواسع) ، وأعضاء القوات شبه العسكرية (قوات الشرطة) ، وأعضاء السلك القضائي . فبحكم دور التوازن الذي يتعين على هؤلاء القيام به في المجتمع السنغالي ، رأيت السلطات العامة وجوب استبعادهم من الحق في تكوين نقابات يمكن أن تعوق أداءهم لمهمتهم . على أن الاستبعاد من حق تكوين النقابات تعوزه بطرق شتى مزايا مادية ومعنوية يتمتعون بها دون الحاجة إلى المطالبة بها .

١٣٣ - وفيما يتعلق بالأحكام القانونية التي تضع هذه القيود ، فإنها تتسم أساسا بطابع تنظيمي على نحو ما ترد به في نصوص القانون وفي اللوائح . ويتعلق الأمر بوجه خاص بنظام القوات المسلحة ، وبالنظام الخاص لرجال الدرك ، وبنظام قوات الشرطة (المادة ٨ من القانون ٦٦-٠٧ الصادر في ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٦٦) ، وبنظام السلك القضائي (المادة ١٠ من القانون ٨٤-٢١ الصادر في ٢ شباط/فبراير ١٩٨٤) ، وبنظام الجمارك (المادة ٨ من القانون ٦٩-٦٤ الصادر في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٦٩) . وليس من المقرر أن تزداد هذه القيود مع الوقت لأسباب تتعلق بمهمة النظام العام التي تؤول إلى هيئات الدولة هذه .

جيم - حق النقابات في تشكيل اتحادات والانتساب إلى منظمات نقابية دولية

١٣٤ - هذا الحق معترف به مرتين في القانون السنغالي بحكم أن قانون العمل ينص في المادة ٢٤ منه على أنه "يجوز للنقابات المهنية المؤسسة تأسيسا صحيحا وفقا للأحكام القانونية أن تتشاور بحرية فيما بينها لدراسة مصالحها الاقتصادية ، والصناعية ، والتجارية ، والزراعية ، والحرفية والدفاع عنها . ويمكن أن يأخذ تأسيسها أي شكل من أشكال الاتحاد" . وتعترف المادة ٢٦ لهذه الاتحادات بجميع الحقوق المخولة للنقابات المهنية . ومن جهة أخرى ، تعترف المادة ٢٨ من نفس القانون للرابطة المهنية التي تعتبرها في حكم النقابات المهنية بالدفاع عن كل ما يمس حقوقها الصناعية ، والتجارية ، والزراعية ، والحرفية .

١٣٥ - وبتطبيق هذه الأحكام القانونية ، يلاحظ أن التنظيم النقابي قائم في السنغال في شكل هرمي . إذ توجد في القاعدة الفروع النقابية التي يديرها مكتب يعمل داخل المؤسسات والمنشآت . وتتجمع الفروع النقابية على أساس مهني في شكل اتحاد يكون على رأسه مكتب اتحادي . وتشكل اتحادات المنظمات النقابية فيما بينها مركزا يطلق عليه اسم الاتحاد النقابي العام الذي يديره مكتب يكون اختصاصه شاملا للبلد بأكمله . ويمثل عدد الاتحادات العامة في السنغال إلى اثني عشر ، وتنسق هذه الاتحادات أنشطتها على أساس هيكل مرن أقامته هي نفسها .

١٣٦ - وينبع حق النقابات العامة في الانتساب إلى منظمات نقابية دولية من الحرية التي يعترف بها قانون العمل لهذه النقابات . وتشترك النقابات العامة السنغالية في عضوية منظمة الوحدة النقابية الأفريقية ، وهي الوكالة النقابية المشتركة التابعة لمنظمة الوحدة الأفريقية . وليس هناك أي قيد قانوني يعوق حق نقابات العمال السنغالية في أن تؤسس نفسها في شكل اتحاد فيدرالي أو في شكل اتحاد وأن تنتسب إلى المنظمات الدولية .

دال - الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية

١٣٧ - مبدأ الحرية النقابية هو موضوع الفصل السابع من قانون العمل الذي ينص في المادة ٢٩ منه على ما يلي:

"يحظر على أي رب عمل أن يأخذ في اعتباره عضوية الشخص في نقابة أو ممارسته لنشاط فيها لحسم عند اتخاذ قراراته فيما يتعلق بوجه خاص بالتميين ، وإدارة العمل وتقسيمه ، والتدريب المهني ، والترقية ، والأجر ومنح المزايا الاجتماعية ، وتدبير التأديب والفصل .

ولا يمارس رئيس المنشأة أو ممثلوه أية وسيلة ضغط لتأييد أي منظمة أو معارضتها .

ويكون أي تدبير يتخذه رب العمل ويخالف أحكام هذه المادة تدبيراً تعسفياً موجباً للتعويض" .

١٣٨ - ويطبق هذا المبدأ القانوني تطبيقاً دقيقاً في السنغال ولم يحدث تبليغ عن أية حالة قيدت فيها أنشطة النقابات التي نكرر أنها تمارس أنشطتها بحرية في البلد . وتؤكد المادة ٨٥ من القانون نفس المبدأ مرة أخرى فيما يتعلق بالشروط الإلزامية التي قد تنص عليها الاتفاقات الجماعية والتي يمكن توسيع نطاق تطبيقها . وتندرج في هذه الشروط الإلزامية حرية ممارسة الحق النقابي وحرية العمال في إبداء رأيهم .

١٣٩ - وفيما يتعلق بتشجيع إجراء المفاوضات الجماعية ، تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل أوسع نطاقاً على نحو ما يتبين من المادة ٧٩ التي تنص على أن "اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق يتعلق بشروط العمل ويبرمه ممثلو نقابة أو عدة نقابات أو تجمعات مهنية للعمال مع منظمة أو عدة منظمات نقابية لأرباب العمل أو أي تجمع آخر لهم ، أو مع رب عمل واحد أو عدة أرباب عمل بمفردهم .

١٤٠ - أما المادة ٨٤ فهي تقرر أن عقد اتفاقية جماعية قابلة للتطبيق في مجالات أخرى هو اختصاص محصور في أكثر المنظمات النقابية تمثيلاً . وهذه المفة التمثيلية مفة يحددها وزير العمل بعد أن يحصل على رأي الدوائر المختصة وبمراعاة العناصر التالية: عدد الأعضاء ونتائج انتخابات ممثلي الموظفين ، واستقلال النقابة ، والاشتراكات وخبرة النقابة ، ونطاق نشاطها وطبيعته .

١٤١ - والحق في الاتفاقيات الجماعية متطور بوجه خاص في السنغال حيث يوجد ما لا يقل عن مائة اتفاقية بسيطة وممتدة تسري منذ ٦٠ عاماً . وتشجع السلطات العامة ممارسة هذا الحق إلى حد كبير لأنه مصدر هام من مصادر علاقات العمل التعاقدية .

هاء - حق الإضراب وممارسة هذا الحق

١٤٢ - حق الإضراب حق معترف به أولاً في دستور السنغال الذي ينص في الفقرة ٣ من المادة ٢٠ منه على أن "حق الإضراب حق معترف به ، ويمارس في إطار القوانين التي تنظمه ، ولا يجوز أن يمس ، بحال من الأحوال ، حرية العمل" . وتطبيقاً لهذا الحكم الدستوري نظم قانون العمل حق الإضراب في السنغال تنظيمًا دقيقًا ، وأتاح بذلك وسيلة من وسائل حل نزاع جماعي في مجال العمل .

١٤٣ - وتنص المادة ٢٤٥ من القانون على أنه "لا يعتبر الإضراب أو إغلاق مكان العمل شرعيين إلا إذا أبلغ وزير العمل الأطراف بقراره عدم إخضاع الخلاف الجماعي لإجراء التحكيم أو إذا امتنع عن هذا الإبلاغ خلال مدة الثمانية أيام التالية لإرسال تقرير المكلف بالتوفيق" . ومفهوم المخالفة يعني عدم جواز الإضراب إلا بعد فشل إجراء التوفيق المنصوص عليه في المواد ٢٣٢ إلى ٢٣٧ وإجراء التحكيم المنصوص عليه في المواد ٢٣٨ إلى ٢٤٤ من القانون . ومع ذلك ، لا ينبغي اعتبار هذا الإجراء بمثابة قيد يعوق حق الإضراب وإنما مجرد احتياطات تتخذ بسبب ما يمكن أن يسفر عنه توقف العمال من عواقب وخيمة . وكانت نفس فكرة الحيلة هذه هي التي أرشدت المشرع عندما أدرج في قانون العمل ، في عام ١٩٧١ ، المادة ٢٤٦ مكرراً التي تجيز تكليف العمال بالعمل في حالة الإضراب والتي تنص على فرض عقوبات جنائية على مرتكبي المخالفات التي يكون الفرض منها إعاقة حرية العمل .

١ - القيود على ممارسة حق الإضراب

١٤٤ - الفكرة هي أن الموظفين العموميين الذين لا يحق لهم تأسيس نقابة لا يتمتعون بالحق التبعي المتمثل في جواز الإضراب . وهؤلاء هم أعضاء الهيئات العسكرية وشبه العسكرية وهيئة القضاء الذين لا يجوز لهم ، وفقاً للنظم الأساسية التي يخضعون لها ، ممارسة حق الإضراب .

٢ - حق الإضراب في إطار الوظيفة العمومية

١٤٥ - يخضع حق الإضراب أيضاً للنظام العام الذي يسري على الوظائف العمومية (القانون ٦١-٢٣ الصادر في ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦١) الذي يقضي بإخضاع حق الموظفين الحكوميين في الإضراب لشروط خاصة ، منها شرط الحصول على إذن مسبق من الهيئة المختصة . هذا ويجوز من جهة أخرى أن تكلفهم السلطات بالعمل ويكون رفض الاستجابة لأمر التكليف جريمة يعاقب عليها بوصفها هذا .

رابعاً - حق كل شخص في الضمان الاجتماعي ، بما في ذلك التأمين الصحي - المادة ٩

الف - النظام القانوني الذي يسري على الضمان الاجتماعي

١٤٦ - يخضع الحق في الضمان الاجتماعي في السنغال لنصوص تشريعية وتنظيمية عديدة هي: قانون العمل (القانون ٦٦-٢٤ الصادر في ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦٦) ، وقانون الضمان الاجتماعي (القانون ٧٣-٣٧ الصادر في ٣١ تموز/يوليه ١٩٧٣) ، وهيئات الحماية الاجتماعية (٥٠-٧٥) ، والنظام الأساسي لهيئة المعاشات في السنغال والنظام العام للوظائف العمومية (القانون ٦٦-٣٣ الصادر في ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦٦) . والامل هو أن جميع العمال بأجر يستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي هم وأعضاء أسرهم . ويخضع موظفو الدولة لنظام خاص يديره الصندوق الوطني للمعاشات .

١٤٧ - ويمول الضمان الاجتماعي حصراً باشتراكات يدفعها أرباب العمل في نظام تأمين الإعانات العائلية والإعانات في حالة إصابات العمل . أما نظام التأمين الطبي ، فإنه يمول بالاشتراك بين أرباب العمل والعمال على قدم المساواة .

١٤٨ - وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن جمهورية السنغال قد انضمت إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي ، وبخاصة اتفاقية الضمان الاجتماعي (رقم ١٠٢) لعام ١٩٥٨ (القانون ٦٣-٤٦ الصادر في ١٣ حزيران/يونيه ١٩٦٢) والاتفاقية (رقم ١٢١) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل والأمراض المهنية لعام ١٩٦٤ (القانون ٦٦-١٤ الصادر في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦) .

باء - فروع الضمان الاجتماعي

١٤٩ - توجد في السنغال أساساً خمسة فروع للضمان الاجتماعي . ويرد وصف هذه الفروع في الفقرات التالية .

١ - العلاج الطبي

١٥٠ - يقدم العلاج الطبي للأجراء ولأعضاء أسرهم بواسطة هيئات الضمان الاجتماعي الممثلة في صندوق الضمان الاجتماعي وهيئة المعاشات في السنغال . وتتكفل هيئات التأمين الصحي ، حصراً ، بتكاليف العلاج الطبي الذي ينشأ عن الأمراض والإصابات غير المهنية .

٣ - إعانات الأمومة

١٥١ - يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بإعانات الأمومة في إطار فرع الإعانات العائلية .

٣ - الإعانات في حالة إصابات العمل والأمراض المهنية

١٥٢ - يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بالتعويض في حالة إصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بترتيب إيراد للمضرور أو لخلفه في حالة الوفاة . وتدفع مكافآت أيضا لمن يصاب بعجز جزئي نتيجة إصابة عمل .

٤ - الإعانات العائلية

١٥٣ - تدفع الإعانات العائلية للعامل أو لزوجته مع مراعاة شروط موضوعية وشكلية معينة . ويتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع هذه الإعانات .

٥ - معاشات الشيخوخة

١٥٤ - تدفع هيئة المعاشات في السنغال للمشاركين فيها (العمال) معاشا تقاعديا عندما يصلون إلى سن المعاش ؛ ويجوز للأزواج الباقين على قيد الحياة ، وللأبناء الذين كان يعولهم المتوفى ، وللمشاركين الذين يثبت عجزهم عن العمل بأجر أن يحصلوا أيضا على المعاش أو على جزء منه وفقا للشروط التي تحددها اللوائح .

جيم - السمات الرئيسية للنظام الساري

١٥٥ - فيما يلي السمات الرئيسية التي تتسم بها هذه الفروع المختلفة:

١ - العلاج الطبي

١٥٦ - موظفو الدولة هم الوحيدون المستبعدون من حق الحصول على العلاج الطبي مسن هيئات الضمان الاجتماعي الممثلة في صندوق الضمان الاجتماعي وهيئة المعاشات في السنغال وهيئات التأمين من المرض للعمال ولاسرههم . على أنه يحق لموظفي الدولة الحصول على العلاج الطبي في المستوصفات والمراكز الطبية والمستشفيات العامة .

٣ - إعانات الأمومة

١٥٧ - لكل امرأة تكون زوجها لعامل بأجر وكل امرأة عاملة بأجر لا يمارس زوجها أي نشاط مهني مأجور حق الحصول على هذه الإعانات بعد ولادة طفل حي تحت إشراف طبي وتسجيله في السجل المدني . وينشأ هذا الحق من يوم الولادة وينتهي في نهاية السنة الثانية من ميلاد الطفل .

١٥٨ - وللمرأة العاملة الحامل حق الحصول على الأجر اليومي خلال فترة إجازة الوضع التي تتحدد مدتها بـ ١٤ أسبوعا ، منها ٦ أسابيع قبل الولادة و ٨ أسابيع بعدها . ويمكن أن تمتد إجازة الأمومة لمدة ثلاثة أسابيع كحد أقصى في حالة عجز المرأة عن استئناف العمل بسبب إصابتها بأمراض تكون قد نشأت عن الحمل والولادة .

٣ - الإعانات في حالة إصابات العمل والأمراض المهنية

١٥٩ - لجميع الأجراء والعاملين ممن ليسوا من موظفي الحكومة ، وللعمال الخاضعين لقانون البحرية التجارية ، والمهنيين ، والمتدربين ، والسجناء الذين يؤديون جزءاً من عقوباتهم في العمل ، وللمؤمن عليهم بمساهمات طوعية ، حق الحصول على هذه الإعانات . والأمراض المهنية هي الأمراض المدرجة في جدول الأمراض المهنية .

٤ - الإعانات العائلية

١٦٠ - تمنح الإعانات العائلية للأجراء أو للعمال العاطلين عن العمل لمدة لا تزيد على ستة أشهر وتدفع نسبة منها لكل طفل يعوله العامل ويكون قد تعدى العامين . ويصل حد السن إلى ١٨ عاما إذا كان الطفل في مرحلة التدريب وإلى ٢١ عاما إذا كان يواصل دراسات عليا أو إذا كان عاجزا عن أداء عمل بأجر نتيجة إصابته بعجز أو بمرض عضال .

دال - الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية

١٦١ - بالإضافة إلى ما يبذله صندوق الضمان الاجتماعي من جهود لتحمل النفقات التي تنتج عن إصابات العمل ودفع تعويضات عنها ، فإنه يعد كل عام برنامجا للوقاية من المخاطر المهنية . وينطوي هذا البرنامج بوجه خاص على ما يلي:

(١) الحصول من فئات المنشآت المختلفة على جميع المعلومات التي تسمح بإعداد إحصاءات عن إصابات العمل والأمراض المهنية مع مراعاة أسبابها والظروف التي حدثت فيها ، ومدى تواترها وآثارها ، لا سيما فيما يتعلق بالسلامة ومدى أهمية حالات العجز الناتجة عنها ؛

- (ب) إجراء أو طلب إجراء أي تحقيق يكون ضروريا عن وضع العمال الصحي والاجتماعي وأوضاع الصحة والسلامة المتاحة لهم ؛
(ج) التحقق من مدى مراعاة أرباب العمل لتدابير الصحة والسلامة المنصوص عليها في اللوائح السارية ؛
(د) اللجوء إلى جميع وسائل الدعاية والتوعية للإعلام بوسائل الوقاية داخل المنشآت وبين أفراد الشعب على السواء ؛
(هـ) تشجيع تعليم وسائل الوقاية بتقديم إعانات أو سلف ؛
(و) إنشاء مؤسسات وجمعيات أو خدمات وتطويرها لتعزيز وسائل الوقاية وتحسينها ، وإعادة التأهيل وإعادة تدريب أعضاء الجسم ، وأوضاع الصحة والسلامة ، وبوجه أعم ، العمل في المجالين الصحي والاجتماعي .

١٦٢ - هذا وتخول اللوائح الاجتماعية السارية في السنغال السلطة لمفتشي العمل في دعوة أي رب عمل إلى اتخاذ جميع تدابير الوقاية اللازمة ، ومنها بوجه خاص ، لصق ملخص الأحكام المتعلقة بإصابات العمل والأمراض المهنية في مكان ظاهر أمام العمال في كل ورشة وموقع عمل .

هاء - تدابير السياسة العامة التي تكفل لكل شخص حقه في الضمان الاجتماعي والحماية الصحية

١٦٣ - تكشف دراسة الحالة الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية في السنغال في عام ١٩٩١ عن الجهود الكبيرة التي بذلت في الميدان الاجتماعي وتوفير الغطاء الصحي . وهذه الحالة هي كما يلي:

(١) - عدد السكان

تعداد عام ١٩٧٦:	٤ ٩٨٠ ٠٠٠ نسمة	-
تعداد عام ١٩٨٠:	٦ ٨٩٦ ٨٠٨ نسمة	-
معدل الزيادة الطبيعية	٣,٩ في المائة	-
في عدد السكان:		

(ب) - التوزيع الجغرافي للسكان

سكان المناطق الحضرية:	٣ ٦٥٣ ٩٤٣	-
منهم في داكار:	١ ٤٨٨ ٩٤١	-
نسبة زيادة عدد السكان	٤ في المائة في السنة	-
في المناطق الحضرية:		

(ج) - عدد السكان بحسب الفئات العمرية

من صفر إلى ٢٠ عاما:	٧٨٣ ٩٧٦ ٣ ، أي ٥٧,٧ في المائة	-
من ٢٠ إلى ٥٩ عاما:	٨٧٥ ٦٤٢ ٢ ، أي ٣٨,٣ في المائة	-
من ٦٠ عاما فأكثر:	١٥٠ ٧٧٧ ٢ ، أي ٤ في المائة	-

(د) - نسبة الذكورة: ٩٥

(هـ) - الخصوبة ونسبة الزيجات

السن المتوسط للإرضاع:	١٨,٨ شهر	-
عدد الإنجاب الأمثل للأطفال:	٦,٨ (لجميع النساء)	-
المدة الفاصلة بين الولادات في المتوسط:	٣٣ شهرا في عام ١٩٧٨	-
السن المتوسط في الزواج الأول:	١٦,٦ (٢٠-٤٩ عاما)	-
نسبة الأشخاص الذين لم يتزوجوا قط:	٠,٥	-

(و) - منع الحمل

مدى العلم بوسائل منع الحمل:	-	-
جميع الوسائل:	٨٩,٨ في المائة	-
الوسائل الحديثة:	٦٩,٢ في المائة	-
نسبة استخدام وسائل منع الحمل في الماضي:	-	-
جميع الوسائل:	٣٢,٦ في المائة	-
الوسائل الحديثة:	٦,٣ في المائة	-
نسبة استخدام وسائل منع الحمل في الوقت الحاضر:	-	-
جميع الوسائل:	١٠ في المائة	-
الوسائل الحديثة:	٢,٦ في المائة	-

(ز) - نسبة الوفيات والأمراض

ارتقاب العمل عند الولادة:	٥٤ عاما	-
---------------------------	---------	---

	-	نسبة وفيات الرضع (صفر - ١ عام):	٨٦ في الالف
	-	نسبة وفيات الاطفال (١-٤ أعوام):	١١٣ في الالف
	-	نسبة وفيات الامهات:	
	-	في المناطق الحضرية:	٤٥٠ حالة وفاة لكل ١ ٠٠٠ ولادة
	-	في المناطق الريفية:	٩٥٠ حالة وفاة لكل ١ ٠٠٠ ولادة
	-	نسبة امراض الرضع	
	-	انتشار بعض الامراض	
	-	الإسهال:	٢٨ في المائة (للاطفال دون سن الخامسة)
	-	البرداء:	٥٠ في المائة

(ج) - نسبة التحصين

٦٦ في المائة	ب س ج (BCG)
٤٤ في المائة	د ت ص (DTC)
٤٧ في المائة	الحصية
٤٨ في المائة	ف ا ت ١ (VAT1) (النساء الحوامل)
٣٣ في المائة	ف ا ت ٢ (VAT2) (النساء الحوامل)

(ط) - الغطاء الصحي

طبيب لكل ١٨ ٤٣٧ نسمة	-	عدد الاطباء/السكان:
مستشفى لكل ٤٤١ ٠٠٠ نسمة	-	عدد المستشفيات/السكان:
قابلة لكل ٣ ٥٨٢ امرأة (قيد التكوين)	-	عدد القابلات:
مركز لكل ١١ ٣٠٠ نسمة	-	عدد المراكز الصحية:

(ك) - الحالة الاقتصادية والاجتماعية في السنغال

النتاج المحلي الإجمالي (بالاسعار الجارية) ١ ٦٠٤,٨ مليار فرنك من	-	
فرنكات الاتحاد المالي الافريقي (مقابل ١ ٤٥٣,٣ مليار في عام ١٩٨٨	-	
و٤,٣٨٣ في عام ١٩٨٧)	-	
دخل الفرد	-	٣٠٨ ٠٠٠ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي
	-	الافريقي
نسبة البطالة:	-	١٣ في المائة

٤٤ في المائة	نسبة العمالة:	-
٥٨ في المائة	نسبة التسجيل في المدارس:	-
٦٨,٥ في المائة	الفتيان:	-
٤٩ في المائة	الفتيات:	-
	نسبة معرفة القراءة والكتابة:	-
٣٧,٤ في المائة	الرجال:	-
١٨ في المائة	النساء:	-
	التوزيع العرقي للسكان:	-
٤٣,٧ في المائة	ولوف	-
٢٣,٢ في المائة	بولار	-
١٤,٨ في المائة	سيرير	-
٥,٥ في المائة	ديولا	-
٤,٦ في المائة	ماندينغ	-
٨,٢ في المائة	غير ذلك	-
	الدين:	-
٩٤ في المائة	الإسلامي	-
٥ في المائة	المسيحي	-
١ في المائة	أديان أخرى	-

المصدر: RGP/MEN/EDS

١٦٤ - ولا بد من التشديد على أن جميع تدابير السياسة العامة التي اتخذتها السلطات العامة في السنغال إنما تستهدف هدفا واحدا هو الارتقاء بمستوى المعيشة وتحسين نوعيتها وتحقيق الخير لجميع فئات السكان. وقد اعتمدت السنغال بالفعل، في حزيران/يونيه ١٩٨٩، سياسة صحية تسترشد بمبدأين هما: حق جميع المواطنين في الصحة، والتصدي لمشاكل الصحة في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الطب الوقائي والتثقيفي والعلاجي والاجتماعي.

١٦٥ - والمحاور الرئيسية لسياسة الصحة الاجتماعية القائمة على استراتيجية الرعاية الصحية الأولية هي: تحسين الغطاء الصحي خاصة في المناطق الريفية وشبه الحضرية، وتحسين صحة الأم والطفل، وتطوير الأنشطة الوقائية والتربوية، وترشيد الأنشطة العلاجية، وترشيد الموارد البشرية والمادية والمالية وتنميتها، والتحكم في المتغيرات الديموغرافية.

١٦٦ - هذه هي باختصار الجوانب الرئيسية لسياسة السنغال في مجال الضمان الاجتماعي والغطاء الصحي ، وهو واحد من حقوق الإنسان الأساسية .

١٦٧ - وختاما ، يجدر الاعتراف بأن ما خلع على السنغال من وصف في أنحاء العالم بأنه بلد يخضع لقاعدة القانون ليس شعارا وإنما هو حقيقة قائمة يعيشها أبناء السنغال كل يوم جنبا إلى جنب مع المجتمع الدولي .

- - - - -