



Programme Pays de Travail Décent 2013-2016



Considérant la recrudescence du chômage, du sous-emploi, du travail des enfants et du travail informel à Sao Tomé e Príncipe ;

Considérant la recommandation des Chefs d'Etat réunis au Sommet Extraordinaire de Ouagadougou en septembre 2004 de placer l'emploi au cœur des stratégies nationales de développement et de lutte contre la pauvreté ;

Prenant en compte la volonté du Gouvernement de promouvoir la qualité de vie des hommes et des femmes à Sao Tomé e Príncipe, consignée dans la seconde Stratégie de réduction de la pauvreté (SNRP II) ;

Considérant que des mesures fondées sur l'Agenda du Travail Décent en Afrique 2007-2015, notamment, le respect des droits fondamentaux au travail, le dialogue tripartite, la création des opportunités d'emploi, la protection des emplois, l'extension de la couverture sociale aux populations les plus vulnérables, constituent des mesures idoines pour adresser les causes profondes de la pauvreté à Sao Tomé e Príncipe ;

Considérant l'engagement des Agences résidentes et non résidentes du système des Nations-Unies de travailler ensemble avec le Gouvernement de Sao Tomé e Príncipe et les partenaires au développement pour la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement, à travers entre autres, la promotion de nouvelles opportunités de croissance, le développement des activités génératrices de revenus, la création d'emplois, et la sécurité alimentaire ;

Considérant que le présent Programme pays de travail décent s'inscrit dans l'engagement des Chefs d'Agences du système des Nations-Unies exprimé dans l'UNDAF 2012-2016 ;

Considérant que le présent Programme pays de travail décent répond à une demande expresse et formelle du Gouvernement de Sao Tomé e Príncipe au Bureau International du Travail ;

Nous, mandants tripartites représentants du Gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs dont la liste de présence est annexée à la présente, réunis du 11 au 13 décembre 2012 à l'hôtel Praia, reconnaissons avoir pris part et contribué à toutes les phases du processus d'élaboration du PPTD de Sao Tomé e Príncipe ;

En ces termes déclarons, validé et définitif le document de PPTD issu du présent atelier.

Par conséquent, nous recommandons sa signature entre le Gouvernement et l'OIT.

La présente déclaration est rédigée pour faire et valoir ce que de droit.

Fait à Sao Tomé, le 13 décembre 2012.

Les participants (liste jointe en annexe).

Table des matières

1- Contexte Pays.....	5
1.1 Les grands défis socioéconomiques.....	5
1.2- Les cadres stratégiques de développement et le travail décent	6
1.3- La situation du travail décent à Sao Tomé é Principe	7
1.3.1 Situation des Normes Internationales du Travail (NIT)	7
1.3.2- Situation de l'emploi	8
1.3.3- Situation de la protection sociale : viabilité et pérennité du système	8
1.3.4- La pratique du tripartisme et les entraves au développement du dialogue social	9
1.4- Interventions de l'OIT dans le pays : résultats et leçons apprises	11
1.5 Processus d'élaboration	12
2- Priorités du Programme Pays pour le travail décent à São Tomé e Príncipe	13
Priorité 1: Promouvoir l'emploi décent pour les hommes et les femmes, visant en particulier les jeunes citoyens	13
Priorité nº 2 : Renforcer les capacités des mandants tripartites au dialogue social pour améliorer l'application des normes internationales du travail (NIT)	17
3- Modalités de mise en œuvre, gestion, suivi et évaluation du PPTD.....	19
ANNEXES	21
ANNEXE 1 : Alignement du PPTD avec les cadres stratégiques nationaux et internationaux	22
Annexe 2 : Plan de suivi.....	26
Annexe 3 : Plan de mise en œuvre.....	35

ACRONYMES

AARA	Association des municipalités et de la région autonome
APD	Aide Publique au Développement
BAD	Banque Africaine de Développement
CCA	Bilan commun du pays du Système des Nations unies
CCIAS	Chambre de Commerce et d'Industrie de Sao Tomé e Principe
CNCS	Conseil National de Concertation Sociale
CTT	Cellule Technique Tripartite
DPS	Direction de la Protection Sociale
DT	Direction du Travail
ENRP II	Stratégie national de lutte contre la pauvreté II
GPM	Cabinet du Premier-ministre
INIC	Institut national d'innovation et communication
INS	Institut national des statistiques
MAPD	Ministère des Affaires parlementaires et de la décentralisation
MECF	Ministère de l'Éducation, de la culture et de la formation
MFC	Ministère des Finances et coopération
MIRNA	Ministère des Infrastructures, des Ressources Naturelles et de l'environnement
MPD	Ministère du Plan et Développement
MSAS	Ministère de la Santé et Affaires Sociales
MSGG	Ministère du Secrétaire Général du Gouvernement
OIT	Organisation Internationale du Travail
OIF	Enquête sur le budget familial
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONT-STP	Organisation Nationale des Travailleurs de Sao Tomé et Principe
PADRHU	Programme d'Appui au Développement des Ressources Humaines
PAM	Programme alimentaire Mondial
PNUD	Programme des Nations unies pour le Développement

PPTD	Programme de Pays pour le Travail Décent
PREP	Programme Régional de promotion de l'Emploi dans les PALOP
PRODIAL	Programme pour la Promotion du dialogue social
PROSOCIAL	Programme pour le Développement de la protection sociale
SNU	Système des Nations unies
SPE	Services Publiques de l'Emploi
UGT	Union générale des Travailleurs
UNDAF	Cadre d'appui du Système des Nations unies au développement
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'Enfance

N.T. : L'orthographe d'origine du terme « São Tomé e Príncipe » a été retenue pour assurer sa prononciation correcte des mots Tomé [tomə] et Príncipe [prĩsipə] car avec l'orthographe française de « Sao Tome et Principe », le lecteur est obligé de les prononcer « tome » et « principe », qui lui mènera à des significations différentes

1- Contexte Pays

1.1 Les grands défis socioéconomiques

Situé sur l'équateur au large de la côte de l'Afrique occidentale, Sao Tomé e Príncipe est un petit pays insulaire, avec une population approximative de 190.000 habitants¹ qui croît en moyenne de 2,5% par an depuis 2000. Elle est essentiellement jeune (61% ont moins de 25 ans) et constituée de plus de 51% de femmes. Indépendant depuis 1975, le pays a tenu ses premières élections libres et transparentes en 1991. La dernière élection présidentielle tenue en 2011 a marqué par sa transparence l'engagement du pays pour la paix et la stabilité.

L'économie du pays est très vulnérable aux chocs extérieurs et se caractérise par une forte dépendance à l'égard de l'agriculture et de l'aide publique au développement (APD). Ses recettes d'exportation proviennent pour l'essentiel de la culture du cacao, dont la production qui était de 7.900 tonnes en 1975 lors de l'indépendance nationale, a chuté à 2.500 tonnes en 2005. Selon les données de la Banque Africaine de Développement (Note pays), son produit intérieur brut (PIB) a été estimé à 253 millions de dollars (USD) en 2011, soit 1.222 USD par habitant.

L'annonce de la découverte des réserves de pétrole au large des côtes du pays est un fait marquant de l'histoire récente de Sao Tomé e Príncipe. Le pays a certes conclu des accords d'exploration pétrolière en 1997, cependant, la production à grande échelle n'est envisagée qu'en 2016. Cette situation créera non seulement des opportunités sans précédent pour le développement socioéconomique de l'île, mais également des risques et des difficultés de taille relatifs à la faible capacité de l'administration publique à gérer avec transparence, efficacité et efficience les ressources financières publiques.

D'énormes possibilités s'offriront au pays parce que les entrées massives de recettes pétrolières escomptées pourraient potentiellement réduire la pauvreté et transformer durablement STP en un pays à revenu intermédiaire au cours de la prochaine décennie. Toutefois, Sao Tomé e Príncipe est à la recherche d'une solution au développement qui ne soit pas dépendante du pétrole, dont le consensus semble se tourner vers le secteur des services en particulier, le tourisme. Mais, la matérialisation de ce choix est fortement affectée par une instabilité politique récurrente, une mauvaise gouvernance des ressources publiques et un faible développement des ressources humaines.

Malgré le poids de l'aide publique au développement (APD) par rapport au PIB², São Tomé e Príncipe continue de s'endetter sans pouvoir réduire significativement la pauvreté à cause principalement de sa faible capacité d'absorption de cette aide d'environ 50%³. Selon le Profil de la pauvreté en 2010, les femmes sont plus pauvres (71,3%) que les hommes (63,4%) qui en général possèdent un niveau scolaire plus élevé. De manière globale, 66,2% de la population de São Tome e Príncipe est pauvre, c'est-à-dire, avec un revenu per capita inférieur au seuil de la pauvreté, estimé à 30.071 STD par personne et par jour⁴.

En 2010, les autorités fiscales ont mené des efforts notables, avec l'appui des donateurs externes, dans l'organisation du secteur fiscal.

¹ - En effet, 187.237 : IV Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2012.

² - En 2009, l'Aide Publique au Développement représentait 45% du PIB national. Bilan Commun de Pays; SNU à Sao Tome, septembre 2010.

³ - Idem.

⁴ - L'Enquête sur le budget familial de 2010.

D'autres indicateurs, tels que le coût et l'accès à l'électricité, l'eau potable et l'hygiène de base, caractérisent la vie difficile des populations, malgré les efforts récents d'investissement dans les secteurs de production d'électricité et de nouvelles infrastructures de captation, de traitement et de distribution de l'eau.

L'économie de Sao Tomé e Príncipe a diminué son rythme de croissance à cause de la crise internationale qui, depuis 2009, a freiné les investissements directs étrangers. Structurellement, le pays est confronté à plusieurs défis qui rendent difficile son développement tels que le niveau élevé de la dette extérieure, la faible diversification de l'économie et le niveau d'éducation limité. Partant de l'analyse sectorielle du PIB, les moteurs économiques sont le commerce, l'hôtellerie et la restauration, l'agriculture, la pêche, le transport, les communications, les finances, le secteur immobilier et l'administration publique. Etant donné sa condition de petit Etat insulaire, le pays supporte le coût de son isolement, estimé à 14% du PIB⁵ provenant essentiellement du surcoût des secteurs du transport maritime et aérien, d'énergie et de télécommunications.

Le secteur agricole, en dépit de son faible rendement (17% du PIB), emploie plus de 60% de la population active qui pratique, en général, une agriculture de subsistance et, comme déjà mentionné, est la plus pauvre du pays. L'industrie, débutante, s'occupe principalement de la transformation des produits issus de l'agriculture. Le reste de l'industrie manufacturière, à peine 7% du PIB, est conditionné par la petite taille du marché, par l'isolement (affectant autant l'acquisition de matières premières que l'exportation des produits finis), par le manque de ressources humaines qualifiées et par les coûts élevés de l'énergie.

Il est primordial que Sao Tomé e Príncipe développe ses ressources humaines et ses infrastructures pour promouvoir la compétitivité et la durabilité de ses secteurs productifs et de ses services et, par conséquent, ses échanges avec la sous région.

1.2- Les cadres stratégiques de développement et le travail décent

La Stratégie Nationale de la Réduction de la Pauvreté II (SNRP-II) et le programme du XIV^{ème} Gouvernement Constitutionnel sont unanimes sur la nécessité de promouvoir la croissance économique comme facteur de création d'emplois et d'amélioration des conditions de vie des populations. Ceci ressort dans les deux documents à travers les axes centraux ci-après :

- Dans la SNRP-II 2012-2016, l'axe 2 est libellé «*la promotion de la croissance économique durable et intégrée* » et l'axe 3 «*le développement du capital humain et l'amélioration des services sociaux de base*». Dans la SNRP II, le manque d'emplois est cité comme la cause principale de pauvreté à Sao Tomé e Príncipe et la création d'emplois est invoquée comme le moyen le plus rapide et efficace pour palier les niveaux de pauvreté.
- Dans le Programme du XIV Gouvernement Constitutionnel «*la croissance économique pour des emplois de qualité* » y est reconnue comme élément central des politiques stratégiques de développement à Sao Tomé e Príncipe.

Cependant, dans les stratégies et programmes nationaux de développement, il n'existe aucune référence expresse au concept de **travail décent** et ses objectifs n'y sont que faiblement référés. Cette lacune s'expliquerait par la faible appropriation nationale de l'Agenda du travail décent, la faible compréhension de l'interaction de ce concept avec ceux de réduction de la pauvreté, les objectifs du millénaire pour le développement (OMD) et le bien être des populations.

⁵ - Etude sur l'insularité et les coûts d'insularité en São Tomé e Príncipe ; BAD, 2010.

De même, l'UNDAF 2012-2016 élaboré en 2010, n'aborde pas spécifiquement le concept de travail décent. Cependant, les défis directement liés aux axes stratégiques de l'Agenda de travail décent mentionnés dans cet UNDAF sont les suivants :

- a. *Application des normes internationales et le respect des droits fondamentaux du travail.* Elle fait référence au renforcement des capacités des institutions judiciaires et de l'administration générale de la justice, en particulier, dans la recherche des mesures pour améliorer l'accès de la population aux services judiciaires. A ce propos, l'une des préoccupations majeures des syndicats concerne le défaut de célérité et de diligence des tribunaux compétents en matière sociale notamment en ce qui concerne la protection des travailleurs.
- b. *Création d'opportunités d'emplois et de revenus pour les hommes et les femmes* par le biais des efforts du Gouvernement à réduire les écarts d'opportunités d'accès au marché de l'emploi entre les hommes et les femmes et l'amélioration des revenus de la population vulnérable en promouvant des activités génératrices de revenus, avec une attention particulière à la population féminine.
- c. *Amélioration de la couverture et extension du système de protection sociale*, en contribuant à la conception des systèmes efficaces de protection sociale pour les groupes les plus vulnérables.

1.3- La situation du travail décent à Sao Tomé e Príncipe

Les consultations des mandants tripartites pour la réalisation de l'état des lieux du travail décent à Sao Tomé e Príncipe a permis de poser le diagnostic suivant en matière de travail décent.

1.3.1 Situation des Normes Internationales du Travail (NIT)

Sao Tomé e Príncipe a ratifié 21 conventions de l'OIT, parmi lesquelles, les huit Conventions Fondamentales. Cependant, certaines normes considérées importantes par les centrales syndicales, comme la convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000 et la convention (n°189) sur les travailleurs domestiques, 2011, sont mise en application en partie, notamment la protection de la maternité pour les fonctionnaires de l'Etat, ou encore pas encore mises en application. L'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à 18 ans. Dans le secteur salarié formel, la loi est respectée mais le travail des enfants représente un problème dans l'agriculture de subsistance, dans les plantations et dans le secteur informel où les enfants travaillent très jeunes. A cet égard, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a demandé au gouvernement d'adopter un programme d'action visant l'élimination des pires formes de travail des enfants. Malgré les efforts réalisés en matière de ratification des conventions, le pays est toujours confronté au double défis de mise en conformité des lois nationales avec les normes internationales ratifiées et de mise en œuvre des dites conventions.

Cette situation serait entretenue par la connaissance relative des normes internationales du travail, par la plupart des mandants tripartites et la faiblesse des instances décisionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le fait que ce soient les mêmes personnes qui bénéficient des formations y afférentes et qui malheureusement ne sont pas suivies des actions de démultiplication constitue aussi une faiblesse des mandants dans la connaissance et l'application des NIT.

Le bilan commun des Nations-Unies (CCA-UNDAF) de 2010 identifie également de grandes insuffisances en matière de capacité du système judiciaire, de politiques de promotion de l'emploi, de l'entrepreneuriat, et d'égalité entre hommes et femmes jouissant des rares opportunités de travail décent existant. Il est bon de noter également que la faible richesse produite est de plus en plus mal distribuée.

Autant de domaines pour lesquels le renforcement des capacités des mandants tripartites s'avère nécessaire tant pour une meilleure appropriation des NIT que pour leur bonne vulgarisation et mise en œuvre. Dans le court et moyen terme, la mise à jour du code du travail, la mise en application de la loi sur la protection sociale et le renforcement du tribunal du travail semble être les principaux défis à relever.

1.3.2- Situation de l'emploi

L'absence d'une politique de l'emploi et des programmes d'emploi pour les jeunes rend difficile leur intégration sur le marché du travail. La difficulté de l'Etat à mener des réformes du marché du travail et de l'économie, ainsi que la faible capacité du secteur privé à offrir des opportunités suffisantes d'emploi, font des jeunes la catégorie de population la plus vulnérable, ce qui risque, dans l'avenir, de compromettre la stabilité politique et la prospérité économique.

L'enquête sur le budget familial (OIF) de 2010 estime à 58,3% la population active occupée (59% hommes et 41% femmes). Le taux d'activité est de 77,3% avec des différences notables entre les hommes (84,8%) et les femmes (73,3%) ; tendance qui se répète dans tous les districts du pays. Dans la tranche d'âge entre 15 et 24 ans, le taux d'activité est de 60,9% mais les différences entre hommes (68%) et femmes (53%) sont plus accentuées que sur l'ensemble de la population.

Concernant l'analyse réalisée sur l'activité des jeunes entre 15 et 24 ans, 29,1% ne sont intégrés ni au système éducatif, ni au marché de l'emploi. Il faut noter, avec une certaine préoccupation, le pourcentage élevé de 57,6% de filles de familles non pauvres. L'abandon scolaire, l'offre limitée de l'enseignement postsecondaire interne, le nombre réduit de bourses d'études à l'étranger et l'insignifiante disponibilité d'emplois attractifs peuvent être l'origine de ce phénomène.

Selon les données de l'Enquête spécifique sur l'emploi et le chômage, menée par l'Institut national des statistiques (INS) en 2006 et ses projections pour 2008, le taux de chômage restreint, (au sens de l'OIT, concernant les chômeurs disponibles qui souhaitent travailler, en situation de recherche d'un emploi) représentait 14%, dont 10% étaient des hommes et 17% des femmes.

Certaines données plus récentes, obtenues par l'OIF en 2010, indiquent que le chômage des personnes de plus de 15 ans atteint, en moyenne 11,7% dont 9% pour les hommes et 14,8% pour les femmes, avec des disparités régionales qui oscillent entre 16% de chômeurs à Agua Grande et 4,8% à Caué. Cette disparité est accentuée à Príncipe où le taux de chômage est de 9,6% dont 17% chez les femmes et à peine 3,7% chez les hommes. Ces données statistiques disponibles montrent que les femmes ont moins accès à l'emploi que les hommes et donc la nécessité de définir des politiques et stratégies de promotion de l'emploi salarié, de l'auto emploi et de la formation professionnelle plus sensibles à la problématique du genre.

Par ailleurs, le Profil de la Pauvreté récemment publié, suggère quelques lignes d'orientation, issues de l'analyse des données de l'OIF de 2010, ayant un lien direct avec les déficits en matière de promotion du travail décent, notamment, en matière de promotion des opportunités d'emploi. Il y est proposé de : i) favoriser la création de pôles économiques régionaux avec une attention particulière aux activités agricoles; ii) promouvoir les activités de haute intensité de main d'œuvre et génératrices de revenus; iii) porter une attention particulière aux femmes chefs de familles; iv) investir dans l'insertion des jeunes au chômage et sans formation académique par la formation professionnelle; v) investir dans la formation continue des travailleurs ; vi) promouvoir l'entrepreneuriat et l'esprit d'entreprise.

1.3.3- Situation de la protection sociale : viabilité et pérennité du système

La Loi n°. 1/90 de 1990 établit deux régimes contributifs de sécurité sociale : le régime général et le régime volontaire. Il existe aussi le système d'action sociale, conçu pour appuyer les personnes en situation de risque ou carence sociale qui ne bénéficient pas des régimes contributifs. Cette loi reste en vigueur malgré la publication de la loi n° 7/04 de 2004, qui prévoit trois régimes de protection sociale. Le premier sera complètement financé par l'Etat et a pour objectif de couvrir toutes les personnes délaissées par le régime de protection obligatoire ; le deuxième, obligatoire, financé par les contributions des travailleurs salariés ou indépendants et employeurs ; et le troisième, d'adhésion volontaire, avec pour objectif de compléter la couverture bénéficiée des régimes de protection sociale obligatoire.

Dans la situation actuelle, la composante non contributive ou «action sociale», est sous la tutelle de la Direction de la Protection Sociale (DPS), dont la mission est d'apporter l'assistance sociale aux plus démunis,

aux personnes âgées et mères chef de familles et aux jeunes au chômage. L'Etat maintient une structure de protection sociale qui comprend les composantes suivantes :

- des services de base principalement assurés par l'Etat dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services pour la jeunesse. Dans ces domaines, il est établi que près de 100% des enfants sont inscrits aux écoles primaires et le taux de couverture de vaccination infantiles est élevé. Il existe cependant des lacunes en termes d'accès à l'éducation secondaire.
- des programmes de crèches et soins primaires de santé gratuits pour la tranche d'âge de 0-5 ans. Pour les enfants d'âge de 6-17 ans, il existe des programmes d'éducation de base couverts et accompagnés par un programme d'alimentation scolaire, traditionnellement assuré par le Programme Alimentaire Mondial (PAM) mais à partir de 2012, financé entièrement par le pays.
- Le Système national de Santé assure les consultations gratuites pour les enfants de 0-5 ans, femmes enceintes, malades chroniques et enfants inscrits au programme de santé scolaire. Les malades du VIH/SIDA bénéficient des antirétroviraux (couverts à concurrence de 70%) et des aliments.

Un diagnostic de la protection sociale réalisé avec l'appui technique et financier de l'UNICEF a conclu sur la nécessité de repenser les programmes actuels de protection sociale afin de répondre aux défis dont le pays est confronté en termes de pauvreté absolue, de dénutrition, du chômage des jeunes et de vulnérabilité des femmes. L'actualisation de ces programmes s'appuierait sur les stratégies promues par la Recommandation 202 portant sur les socles nationaux de protection sociale et viserait précisément à mettre progressivement en œuvre l'ensemble des prestations relevant du Socle de Protection Sociale. L'une des recommandations suggérée de l'analyse des données de l'OIF de 2010 est de renforcer le suivi de la mise en œuvre des moyens de protection sociale des travailleurs comme le droit du travail.

Le CCA-UNDAF affirme que la faible productivité et compétitivité, la couverture réduite du système national de sécurité sociale et l'absence d'un salaire minimum national sont de graves problèmes qui empêchent le développement du pays et nécessitent une intervention urgente.

1.3.4- La pratique du tripartisme et les entraves au développement du dialogue social

A Sao Tomé e Principe, les institutions qui animent le dialogue tripartite sont le Ministère de la santé et des affaires sociales détenteur du portefeuille du travail, le Conseil national de concertation sociale (CNCS), la Chambre de Commerce, d'Industrie et Agriculture de Sao Tomé e Principe (CCIAS) seule organisation d'employeurs et deux centrales syndicales du secteur formel qui sont : l'Organisation Nationale des Travailleurs de Sao Tomé et Principe (ONT-STP) et l'Union Générale des Travailleurs (UGT). Les deux centrales représentent les fonctionnaires qui constituent la majorité des travailleurs salariés. L'exercice du droit de grève est consacré dans les textes pour tous les travailleurs y compris les employés du gouvernement et les travailleurs exerçant dans les secteurs dits essentiels. La négociation collective est pratiquée, cependant, le gouvernement se trouve en position de force lors des négociations sur les salaires et les conditions de travail, les privatisations ou autres choix économiques du fait de son statut de premier employeur et de la faible capacité des partenaires sociaux dans la négociation.

Le cadre légal

Il existe à Sao Tomé e Principe un Conseil National de Concertation sociale (CNCS) créé sous la Loi n° 1/99 avec des moyens matériels et techniques et dont l'objet principal est la promotion du dialogue tripartite. Le CNCS a reçu l'appui actif du BIT au début de ses activités. Actuellement, le Conseil fonctionne comme un corps minimum de fonctionnaires parmi lesquels le Secrétaire-général, son assistant et le responsable administratif et financier. Toutefois, l'absence d'une programmation des réunions périodiques conduit à des

réunions ad hoc sous la pression des syndicats ou à l'initiative du Gouvernement. Le CNCS ne met pas en œuvre avec la célérité souhaitée les décisions prises au sein du Conseil, surtout quand elles nécessitent une action gouvernementale.

A Sao Tomé e Principe, il existe la Loi n° 6/92 portant régime juridique des conditions individuelles du Travail, la Loi de Grève n° 4/92, la Loi n° 1/90 de la Sécurité sociale et la Loi syndicale n° 5/92. En outre, il existe un projet de mise à jour du code de travail dont le but est de régir un large éventail de relations de travail pour offrir une bonne sécurité à l'employeur, sans pour autant diminuer la capacité de défense des intérêts légitimes des travailleurs. Ce projet de Code élaboré sans la participation des partenaires sociaux et de la société civile avait été soumis en 2009 pour adoption à l'Assemblée nationale. Mais, il a été renvoyé au Gouvernement et se trouve actuellement au Ministère du Travail pour validation par les mandants et par la société civile avant d'être à nouveau adressé à l'Assemblée nationale.

Les institutions de l'administration du travail

C'est le Ministère de la Santé et des Affaires Sociales qui exerce les fonctions assignées au Ministère du Travail. Ce ministère ne dispose toutefois pas de capacités et moyens adéquats pour développer et mettre en œuvre une vraie politique du marché du travail qui soit sensible au genre et qui tienne compte de l'important secteur informel. Les services de l'emploi et l'inspection du travail ne disposent pas quantitativement et qualitativement de ressources humaines suffisantes à même de répondre aux exigences actuelles du monde du travail. A cet effet, la nécessité de la formation continue des cadres de ces entités dans des domaines précis en lien avec le monde du travail contribuera à l'essor d'un dialogue social effectif.

Les organisations d'employeurs

Il n'existe pas d'organisation d'employeurs en tant que tel. Ce rôle est joué par la CCIAS, qui représente les employeurs dans le dialogue social et la concertation tripartite, mais dont la capacité de faire face aux exigences du secteur privé, à fournir des services appropriés à ses membres et à booster l'adhésion de nouveaux membres reste limitée. Malgré ces faiblesses, elle a toujours été associée à la prise de grandes décisions et à l'élaboration des législations sociale, économique et spécifique sur le travail, soit dans le cadre du Conseil national de concertation sociale, soit dans le cadre plus général du dialogue social. Mais à cause de sa fragilité institutionnelle, la CCIAS a des difficultés à assurer efficacement un soutien substantiel et qualitatif à la réflexion. Avec la mise en place de l'actuelle direction depuis plus de deux ans, le mécanisme d'interaction avec ses membres semble grippé. En effet, l'opinion de plusieurs employeurs semble affirmer que la direction de la CCIAS est isolée et absente, incapable de défendre les attentes des employeurs dans l'élaboration des politiques économiques et sociales.

Les organisations de travailleurs

Les centrales syndicales ONT-STP et UGT sont constituées des syndicats les plus représentatifs du pays. En outre, il existe un syndicat indépendant de la fonction publique, le Syndicat des Travailleurs de l'Etat (STE) qui n'est affilié à aucune des deux confédérations. Les syndicats sont fragilisés par le manque d'engouement des jeunes à s'y affilier. Des précédents ayant opposé quelques leaders syndicaux à leurs employeurs se sont, le plus souvent, soldés par un licenciement et les procès qui s'en sont suivis n'ont pas profité aux syndicalistes. L'absence d'une loi spécifique devant protéger les dirigeants syndicaux, qui souhaiteraient se consacrer exclusivement aux activités syndicales, vis-à-vis des employeurs, contribue aussi à fragiliser le mouvement syndical à Sao Tomé e Principe qui doit encore son existence, beaucoup plus, au volontarisme des membres qui ont du mal à concilier les activités syndicales et les activités professionnelles pour lesquelles ils ont été recrutés. En plus, les organisations syndicales reçoivent une subvention de l'Etat pour faire face à leurs difficultés financières. Cette situation constitue un handicap interne à la gouvernance des organisations syndicales.

La majorité des syndicats sont pour la création d'un organe technique permanent au sein des Centrales syndicales, dont l'indépendance des gestionnaires élus vis-à-vis d'un employeur autre que la Centrale syndicale qui les emploie, serait une condition fondamentale qui garantisse les libertés d'expression et d'organisation, par conséquent, l'émergence des organisations syndicales fortes, capables de défendre les intérêts de leurs membres.

1.4- Interventions de l'OIT dans le pays : résultats et leçons apprises

Les différents changements au Ministère du travail et au plan institutionnel à un certain niveau de l'Etat sont invoqués comme causes principales au défaut d'archives permettant d'assurer la mémoire institutionnelle des interventions du BIT.

Toutefois, on peut se référer aux programmes suivants pour illustrer la coopération entre Sao Tomé e Príncipe et l'OIT.

PREP – Programme régional pour la promotion de l'emploi dans les PALOP (1997-2000)

Le PREP avait pour objectif principal de soutenir la croissance de l'emploi et les activités génératrices de revenu par : i) le renforcement des capacités internes pour la conception et la mise en œuvre de politiques nationales de l'emploi; ii) l'adéquation de la formation professionnelle aux besoins des activités économiques.

La création et la mise en place du Centre de Formation professionnelle de Budo-Budo est l'un des résultats majeurs de ce vaste programme. Aujourd'hui le Centre continue d'être une entité de référence dans le domaine de la formation professionnelle à São Tomé e Príncipe.

Certains des objectifs spécifiques du projet consistaient à rendre pérennes et indépendants le Service d'emploi et de la formation professionnelle et le Fonds de formation-emploi. Malheureusement, les deux entités n'existent plus aujourd'hui dans les structures du Ministère de tutelle.

PRODIAL – Programme de promotion du dialogue social (1999-2000)

L'appui de l'OIT à la mise en œuvre des activités du Conseil National de Concertation Sociale (CNCS) a donné un élan initial pour promouvoir et systématiser le dialogue tripartite, jusqu'à présent à peine réalisé de manière *ad hoc* en moments de crise. Le Conseil continue ses activités, malgré le manque de moyens humains et matériels.

PROSOCIAL – Programme pour le développement de la protection sociale (2002-2004)

Sao Tomé e Príncipe a bénéficié, en différentes occasions des appuis multiformes du Service de politiques et de développement de la Sécurité sociale du BIT. Le PROSOCIAL avait comme objectifs l'appui à la structuration d'un cadre juridique de protection sociale adéquat aux besoins de l'ensemble de la population santoméenne et à la restructuration de la gestion de la Sécurité sociale. Le BIT, en partenariat avec le Portugal, a appuyé le pays dans la définition d'une stratégie et de techniques contre l'exclusion et la pauvreté.

Quelques produits majeurs de ce projet sont entre autres, un ensemble de propositions de législation disponibles qui sont en cours de discussion dont l'appropriation par leur prise en compte dans le système juridique national est souhaitée, la structuration de l'Institut national de sécurité sociale et la mise à disposition d'un ensemble d'outils d'orientation et de gestion.

Formations spécifiques (1999-2013)

Plusieurs représentants des mandants tripartites, femmes entrepreneurs, personnel technique du secteur de l'emploi, etc. ont reçu de nombreuses et significatives formations locales et au Centre de Formation International de Turin. Malheureusement, il n'existe aucun mécanisme prévu de suivi des personnes formées, de vulgarisation ou duplication des formations reçues pour créer et faire croître leur impact.

IPEC (depuis 2012) :

“Awareness Raising and Support for the Implementation of the Global Action Plan on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016”. C’est un projet d’appui aux initiatives des mandants tripartites pour lutter contre le travail des enfants, notamment l’éradication de ses pires formes d’ici 2016 à travers l’élaboration et la mise en œuvre d’un plan d’action, le renforcement des capacités institutionnelles et l’élaboration d’une liste des travaux dangereux des enfants.

En conclusion, il est à noter que l’absence d’une représentation de l’OIT à Sao Tomé e Principe et la barrière linguistique n’ont pas favorisé une meilleure appropriation ni des objectifs fondamentaux de l’OIT, ni du concept du travail décent encore moins leur prise en compte dans les stratégies de politiques publiques. Dans l’actuel contexte de la crise financière internationale et dans un pays confronté à de nombreux problèmes prioritaires et urgents à résoudre, la présence permanente d’une représentation de l’OIT assurerait la promotion du travail décent comme la clef du progrès social, qui se joindra au progrès économique souhaité par le Gouvernement.

1.5 Processus d’élaboration

L’élaboration du présent PPTD a fait l’objet de consultations des mandants tripartites en trois phases. Dans un premier temps et en réponse à la lettre de la ministre du Travail, de la Solidarité et de la Famille adressée au BIT en 2007, sollicitant un appui pour l’élaboration du PPTD de Sao Tomé e Principe, une mission de sensibilisation du BIT s’est rendue à Sao Tomé e Principe en février 2011. Cette mission a exploré les perspectives de coopération entre le BIT et Sao Tomé e Principe dans un cadre formel, le PPTD. Cette mission a établi des contacts préliminaires avec les autorités nationales, les partenaires sociaux et les agences du système des Nations-Unies.

Dans un deuxième temps, pris individuellement par la consultante lors de la réalisation d’un état des lieux du travail décent à Sao Tomé e Principe, les mandants, principalement, le gouvernement représenté par le Ministère de la Santé et des affaires sociales en charge des questions de travail et d’autres ministères sectoriels, les représentants de la CCIAS seule organisation d’employeurs et les représentants de l’ONT-STP et de l’UGT pour les organisations de travailleurs ont été consultés. Ces premières consultations ont eu pour résultat de recueillir les éléments du contexte socioéconomique en même temps que les préoccupations, les capacités, les difficultés et les besoins des mandants tripartites en vue de l’identification de leurs priorités.

Dans un troisième temps, les représentants des mandants tripartites et des organisations de la société civile ont été conviés du 13 au 27 octobre 2011 à un atelier national de validation de l’état des lieux fait par la consultante. Au cours de cet atelier, les capacités de participants ont été renforcées sur la gestion axée sur les résultats, la formulation et la détermination des priorités du PPTD. En outre, l’analyse basée sur l’arbre de problèmes menée au cours de cet atelier et le dialogue social qui s’en est suivi ont permis d’établir un consensus sur deux défis majeurs et communs aux mandants tripartites à savoir le problèmes du chômage des jeunes et la non ou mauvaise application des normes internationales du travail.

Le présent document a été rédigé en portugais par la consultante, traduit en français et a reçu les contributions techniques de l’EAT/Yaoundé. Il sera soumis au contrôle qualité avant l’atelier de validation nationale.

2- Priorités du Programme Pays pour le travail décent à São Tomé e Príncipe

Le consensus issu des discussions au cours de l'atelier de validation de l'état des lieux a conduit au choix de deux priorités du PPTD de Sao Tomé e Príncipe sur la période 2013-2016 déclinées ainsi qu'il suit :

(P₁) *la promotion de l'emploi décent pour les hommes et les femmes, en particulier pour les jeunes*

(P₂) *le renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social pour améliorer l'application des normes internationales du travail.*

Ces priorités ont chacune un lien avec la Stratégie Nationale de Réduction de la pauvreté qui vise la grande volonté nationale de promouvoir la qualité de vie des hommes et des femmes à Sao Tomé é Príncipe. En outre, elles s'inscrivent en droite ligne des quatre domaines prioritaires mis en évidence dans le nouvel UNDAF 2013-2016. Il s'agit de : (1) promouvoir la bonne gouvernance, le renforcement de la primauté du droit et renforcement des institutions, (2) réduire la vulnérabilité et l'amélioration des conditions de vie des populations en améliorant leur accès aux services sociaux de base, (3) promouvoir de nouvelles opportunités de croissance, développer la génération de revenus, la création d'emplois et la sécurité alimentaire et (4) assurer une bonne gestion de l'environnement et la mitigation des risques de catastrophe

Priorité 1: Promouvoir l'emploi décent pour les hommes et les femmes, visant en particulier les jeunes citoyens

Pour contribuer à la réalisation de cette priorité, les mandants tripartites souhaitent utiliser 3 leviers qui sont : (i) améliorer l'employabilité des jeunes au moyen du renforcement du système national d'enseignement technique et professionnel, (ii) renforcer le service public de l'emploi et (iii) développer l'entreprenariat pour augmenter les opportunités d'emploi.

Résultat 1.1: l'employabilité des jeunes hommes et femmes est améliorée par le renforcement des capacités du système national d'enseignement technique et professionnel

Stratégie

Ce qui est recherché est l'amélioration des capacités et des compétences des jeunes pour l'emploi qu'ils auront choisi. Pour y arriver, la Cellule technique tripartite, avec l'assistance technique de l'OIT, organisera deux études fondamentales, notamment, une étude prospective sur les besoins du marché du travail et un diagnostic exhaustif de la situation de l'enseignement technique-professionnel. A partir des données obtenues de ces études, la Cellule technique tripartite sera en mesure de promouvoir l'ajustement des cursus des centres de formation selon les besoins d'emploi identifiés. Cet ajustement pourra s'articuler dans un Plan d'action de quatre ans, au cours desquels les centres de formation professionnelle de São Tomé e Príncipe pourront actualiser leurs offres éducatives. Ce Plan devra être élaboré en concertation avec les mandants tripartites et avec l'engagement de toutes les parties prenantes.

Dans le Projet d'appui au développement des ressources humaines (PADRHU), l'une des lignes d'intervention définit une grande action d'organisation et de structuration du secteur de la formation technique-professionnelle. Par conséquent, des efforts de concertation avec ce projet de manière à coordonner les interventions et les actions pour satisfaire la demande de formation à Sao Tomé é Príncipe est souhaitable.

Il sera aussi élaboré, avec l'assistance technique de l'OIT et en étroite collaboration avec les mandants tripartites et les parties prenantes, un Plan stratégique de l'Emploi qui aura comme objectif la promotion de

l'emploi décent, ciblant les jeunes hommes et femmes formés dans les centres de formation professionnelle, dans le marché de l'emploi, par le biais des programmes de promotion de l'emploi décent.

Par ailleurs, il y a lieu de noter que le PNUD envisage dans le court terme de lancer le processus d'élaboration d'une politique nationale de l'emploi. Le PNUD sollicite un partenariat avec le BIT. Il est souhaitable d'adresser la problématique dans son ensemble, c'est-à-dire, doter Sao Tomé e Príncipe d'une politique de l'emploi et de formation professionnelle qui encadrerait non seulement les initiatives invoquées ci-dessus, mais aussi toutes les autres initiatives relatives à l'emploi contenues dans le présent programme ainsi que celles entreprises par d'autres partenaires au développement.

En outre, la mise en œuvre de cette stratégie pourrait s'appuyer sur les partenaires traditionnels qui appuient le secteur du travail dans un sens plus vaste, notamment, la coopération portugaise qui a joué un rôle important après la fin du programme PREP pour la continuité des actions du Centre de formation professionnelle de Budo-Budo et la Banque Africaine de Développement (BAD), qui dédie des ressources tant au système de protection sociale qu'au développement des ressources humaines.

Risques

Les risques liés à la réalisation du présent résultat sont associés à l'instabilité institutionnelle due au changement régulier de Gouvernement et au degré de mobilisation des ressources auprès des institutions de coopération opérant au pays.

Indicateurs

Ind. 1.1.1 - Proportion des centres de formation professionnelle de STP ayant actualisé leurs offres éducatives ;

Ind.1.1.2 - Nombre des nouveaux cours de formation initiale, dont les cursus ont été élaborés sur la base des recommandations de l'étude sur les besoins du marché de l'emploi ;

Ind. 1.1.3 - Niveau de mise en œuvre du Plan stratégique de l'emploi ;

Ind. 1.1.4 - Taux d'insertion dans l'emploi des diplômés ou des qualifiés des centres de formation professionnelle ventilé par sexe.

Produits

Prod1.1.1. Etat des lieux des besoins actuels et futurs du marché d'emploi ;

Prod1.1.2. Diagnostic exhaustif de la situation de l'enseignement technique-professionnel ;

Prod1.1.3. Cursus de formation ajusté aux nécessités de l'emploi, en articulation avec le Système national de formation technique-professionnelle ;

Prod1.1.4. Capacités techniques des centres de formation professionnelle renforcées ;

Prod1.1.5. Plan d'action budgété sur quatre ans pour les centres de formation validé par les parties prenantes

Prod1.1.6. Plan stratégique de l'emploi articulé avec le Système national de formation technique-professionnelle élaboré et validé dans le cadre de concertation sociale

Prod1.1.7. Politique nationale de l'emploi et la formation professionnelle élaborée.

Résultat 1.2 : Les capacités du Service Public de l'Emploi renforcées

Stratégie

Le Service Public de l'Emploi (SPE) doit être un outil technique d'appui à l'action pour la promotion de l'emploi décent et des ressources humaines, accomplissant par conséquent, un rôle fondamental dans la mise en œuvre du PPTD. Avec l'appui du BIT, un diagnostic du fonctionnement actuel du SPE sera effectué. Sur la base des résultats obtenus, il sera élaboré en collaboration avec les mandants tripartites un programme pour redynamiser le SPE incluant le renforcement de ses capacités, surtout en termes de ressources humaines et techniques. L'Observatoire de l'emploi sera créé au sein du SPE étant donné que les deux devront travailler en étroite collaboration pour une meilleure adéquation des besoins du marché de l'emploi et de l'offre de formation professionnelle.

Il devra être créé un système de communication entre le SPE, les ministères générateurs d'emplois, les entreprises privées et les potentiels bailleurs de fonds pour une bonne transmission des informations utiles sur les futures investissements/entreprises/secteurs de manière à permettre au SPE de traiter ces informations et de créer les conditions pour que le marché se prépare et s'adapte à l'offre future.

Risques

Le SPE est un outil technique d'appui à l'action dont la capacité et l'attitude de ses ressources humaines est un élément clé de succès. Il s'avère fondamental que le SPE puisse employer des ressources humaines, prenant en compte l'égalité de genre, bien formées et compétentes, disponibles à apprendre et motivées pour l'exécution de l'objet du SPE. Le manque ou l'insuffisance de ressources compromettrait la mise en œuvre des activités relatives à ce résultat.

Indicateurs

- Ind1.2.1. Nombre de rapports annuels produits par le SPE pour, au moins, 3 indicateurs du marché du travail ventilés par sexe ;
- Ind1.2.2. Nombre de circuits de transmission d'informations développés entre (i) le SPE et les ministères économiques (Plan et Développement, Travaux publics et Ressources naturelles), (ii) le SPE et les centres de formation professionnelle et (iii) entre le SPE et les services sociaux;
- Ind1.2.3. Nombre de rapports avec des informations et prévisions liées au marché du travail ventilées par sexe.

Produits

- Prod1.2.1. Un département de statistiques de travail intégré au SPE et équipé de moyens humains (femmes et hommes) et techniques ;
- Prod1.2.2. Une base de données créée qui permet de rassembler les indicateurs du marché du travail (chômage, accidents, sécurité sociale, etc.) avec la réalisation de rapports périodiques ;
- Prod1.2.3. Des outils de création d'un observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle sont disponibles
- Prod1.2.4. Les compétences des personnels des SPE sont renforcées

Résultat 1.3 : Les opportunités d'emploi y compris le développement du secteur de l'entrepreneuriat sont accrues

Stratégie

La CCIAS est l'institution représentative de l'entrepreneuriat à São Tomé e Príncipe. Dans le cadre du PPTD, des actions de renforcement des capacités de la CCIAS sont prévues en réponse à la sollicitation de la

direction de la CCIAS et aux préoccupations de l'entrepreneuriat santoméen. La CCIAS, avec l'assistance technique du BIT et en concertation avec le ministère de la santé en charge des questions du travail, les ministères sectoriels et les organisations de travailleurs, prendra en charge la formulation et la mise en œuvre d'un ou de deux projets d'appui aux petits et moyens entrepreneurs, en utilisant les instruments du programme GERME. Le BIT appuiera le Gouvernement à élaborer une stratégie HIMO et à structurer de manière participative un projet pilote HIMO dans un domaine prédéfini par les mandants tripartites.

Par ailleurs, l'Union européenne et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) appuient le pays dans le développement du secteur du commerce ainsi qu'à son adhésion à l'OMC. Sao Tomé e Príncipe est bénéficiaire du programme cadre renforcé accordé aux pays les moins avancés actuellement mis en œuvre par six agences des Nations-Unies sous le leadership du PNUD. La seconde phase du programme présente une opportunité de coopération avec ces agences sœurs dans le domaine de création d'emploi, d'assistance technique spécialisée dans les questions liées au développement entrepreneurial et l'identification des filières porteuses d'emplois.

Risques

Actuellement la CCIAS est un partenaire affaibli par des problèmes structurels qui doit s'engager dans un processus de restructuration/renforcement afin de jouer le rôle important de coresponsable dans la mise en œuvre du PPTD. Une part du succès du PPTD reste ainsi dépendante du succès du programme de renforcement des capacités de la CCIAS.

Par ailleurs, considérant les difficultés financières de l'Etat de Sao Tome, il sera fondamental que le processus entier de définition du programme HIMO, depuis le projet pilote, évaluation *ex-post* et à la conception de la Stratégie HIMO pour le pays soit effectuée de manière participative, incluant les institutions de coopération, en facilitant par conséquent le processus de mobilisation de fonds pour sa mise en œuvre.

Indicateurs

- Ind1.3.1. Nombre de nouveaux projets ou filières générateurs d'emplois et de revenus exécutés;
- Ind1.3.2. Taux d'accroissement des effectifs (ventilés par sexe) des entreprises participant à l'initiative GERME ;
- Ind1.3.3. Taux d'insertion des jeunes impliqués dans des programmes-pilotes de promotion d'emplois résultant du Plan stratégique de l'emploi
- Ind1.3.4. Nombre d'heures de travail créées et revenus distribués comme résultat de la mise en œuvre de la Stratégie nationale HIMO

Produits

- Prod1.3.1. Filières génératrices de l'emploi et des activités génératrices de revenus identifiées ;
- Prod1.3.2. Un projet d'appui à l'entrepreneuriat en utilisant les outils GERME mis en œuvre ;
- Prod1.3.3. Un projet pilote HIMO (forte intensité de main d'œuvre) formulé en vue de la mobilisation des ressources ;
- Prod1.3.4. Stratégie participative HIMO élaborée prenant en considération les leçons apprises du projet-pilote

Priorité n° 2 : Renforcer les capacités des mandants tripartites au dialogue social pour améliorer l'application des normes internationales du travail (NIT)

Pour la période 2013-2016 du présent PPTD, les mandants tripartites souhaitent conduire des actions ciblées en vue d'améliorer le cadre institutionnel et réglementaire et de renforcer leurs capacités au dialogue social dans le but d'améliorer l'application des NIT

Résultat 2.1 : Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées.

Stratégie

Les campagnes de sensibilisation, utilisant des mécanismes mieux adaptés initiées et soutenues par les organisations de travailleurs et d'employeurs, devront être entamées auprès des députés de l'Assemblée nationale, du Gouvernement et de la Présidence de la République, des partis politiques, des cadres des ministères et du secteur privé, et des citoyens en général. Le but de ces campagnes est de créer un environnement favorable à la compréhension et à l'appropriation des NIT qui favoriseront :

- une plus rapide approbation des propositions de législation liées au secteur du travail, à commencer par l'élimination des pires formes du travail des enfants, l'actualisation du Code du travail ;
- un bon niveau d'engagement des ministères sectoriels ;
- une bonne connaissance par les mandants tripartites de la législation du travail.

En outre, le BIT appuiera la réalisation de l'étude-diagnostic sur les conflits du travail et les mécanismes actuels pour les résoudre. L'étude sera utilisée comme base pour le renforcement des mécanismes de résolution de conflits du travail, éventuellement par le biais de la mise à jour du code du travail.

Par ailleurs, le BIT continuera d'encourager les mandants tripartites à prendre part aux activités de renforcement des capacités, notamment les cours organisés pour les pays lusophones par le Centre de formation de Turin, ou l'assistance technique fournie sur place par le spécialiste normes pour ce qui concerne le respect des obligations constitutionnelles du pays. Cette assistance devra permettre au pays de surmonter ses difficultés concernant la présentation dans les délais des rapports sur la mise en œuvre des conventions ratifiées, ainsi que la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail.

Risques

La stabilité politique et/ou institutionnelle est fondamentale pour l'obtention de ce résultat. Les efforts de sensibilisation au sein de l'ensemble de la classe politique pourront être atténués ce qui constituerait un risque en cas d'instabilité politique ou institutionnelle.

Indicateurs

- Ind2.1.1. Progrès accomplis ciblant la gouvernance du marché du travail tributaires de la mise en œuvre des décisions issues des concertations tripartites
- Ind2.1.2. Proportion des normes/conventions ratifiées par le pays prises en compte dans la législation nationale en général, dans le nouveau Code du travail actualisé en particulier.
- Ind2.1.3. Amélioration des procédures et mécanismes de résolution des conflits de travail observée ;
- Ind2.1.4. Degré de prise en compte des questions relatives aux conflits de travail par la législation nationale.
- Ind2.1.5. Pourcentage des rapports dus soumis au CEACR

Produits

- Prod2.1.1. Un projet de lutte contre les pires formes de travail des enfants implémenté ;
- Prod2.1.2. Le nouveau code de travail révisé conforme aux dispositions des conventions ratifiées ;
- Prod2.1.3. Le contenu des nouvelles lois et des conventions diffusé régulièrement au sein des populations et des décideurs ;
- Prod2.1.4. Les domaines de renforcement des capacités des institutions de dialogue social identifiés ;
- Prod2.1.5. Un plan de mise en place des institutions prévues par la législation nationale pour la gestion de conflits élaboré.
- Prod2.1.6. Les rapports sur la mise en œuvre des conventions ratifiées sont présentés à la CEACR dans les délais.
- Prod2.1.7. Campagnes de sensibilisation et journées de promotion des conventions organisées

Résultat 2.2 : Les capacités des mandants tripartites au dialogue social renforcées pour leur permettre de mieux exercer leurs missions de représentativité et de défense des intérêts de leurs membres

Stratégie

Le dialogue social tient son importance dans la mesure où les mandants tripartites, notamment les partenaires sociaux ont la capacité d'exécuter leurs missions. Pour mieux défendre les intérêts de leurs membres, une évaluation des capacités des mandants tripartites avec l'appui du BIT conduira à élaborer un programme de renforcement des capacités afin de mieux participer au dialogue social sur des questions d'intérêts communs. En outre, un plan stratégique de développement de chacune des centrales syndicales et de la CCIAS sera développé et visera les aspects liés à l'amélioration de leur efficacité et de leur durabilité.

Risques

L'efficacité de l'action des mandants tripartites ne dépend pas uniquement des actions de renforcement de leurs capacités, mais aussi et dans une plus grande mesure, du degré de motivation et d'engagement des directions et des responsables de ces institutions.

Le PPTD devra être vu comme une opportunité de mobilisation de tous les acteurs sectoriels en matière d'emploi pour inverser les tendances observées depuis plusieurs années à Sao Tomé et Principe et, vu comme tel, les institutions concernées doivent s'organiser afin de saisir cette opportunité.

Indicateurs

- Ind2.2.1. Nombre de réunions du Conseil de concertation social tenues
- Ind2.2.2. Proportion des compromis obtenus imputables aux capacités renforcées des mandants au dialogue social
- Ind2.2.3. Taux d'accroissement des cotisations des membres de la CCIAS et des Centrales syndicales.

Produits

- Prod 2.2.1. Plan de renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social élaboré ;
- Prod 2.2.2. Plan stratégique de développement des Centrales syndicales élaboré
- Prod 2.2.3. Plan stratégique de développement de la CCIAS élaboré

3- Modalités de mise en œuvre, gestion, suivi et évaluation du PPTD

L'OIT semble répondre de manière prompte et ad hoc aux sollicitations des mandants tripartites de São Tomé e Príncipe. Le présent PPTD devra orienter désormais les appuis de l'OIT dans la mise en œuvre des cadres stratégiques de Sao Tomé e Príncipe. Il servira aussi d'outil pour la mobilisation des ressources.

Le Ministère de la Santé et des affaires sociales, actuel titulaire du portefeuille du Travail, exercera le légitime rôle gouvernemental de supervision générale du processus de sa mise en œuvre et de mobilisation des ressources. Le Ministère de l'Education, de la culture et de la formation aura un rôle fondamental à jouer sur l'enseignement technique-professionnel.

Les agences du Système des Nations unies opérant à Sao Tomé e Príncipe, principalement le PNUD, le PAM et l'UNICEF sont actives dans la mise en œuvre de l'actuel cycle de l'UNDAF notamment dans les domaines de la réforme de la justice, de création d'opportunités d'emploi au sein de la population vulnérable, de l'extension du système de protection sociale. Il va sans dire que l'OIT pourra se positionner comme partenaire et principal acteur dans la mise en œuvre de ces programmes et des activités qui rentrent dans ses domaines traditionnels d'expertise. La création d'une Cour spécialisée pour administrer les conflits du travail, la promotion d'initiatives d'emploi avec une forte intensité de main d'œuvre, surtout dans le milieu rural, ou encore la réforme du système de protection sociale peuvent être des domaines de collaboration où la capacité technique de l'OIT pourra être d'une grande importance.

Le mécanisme de suivi et évaluation de la mise en œuvre du présent PPTD prévoit une structure à trois dimensions. Outre le Ministère en charge des questions d'emploi qui effectue la supervision générale de la mise en œuvre, considérant la fragilité des institutions gouvernementales due en partie à l'instabilité institutionnelle qui les caractérise et prenant en compte l'existence d'un Conseil National de Concertation Sociale (CNCS) à Sao Tomé e Príncipe, il est souhaitable qu'une Cellule Technique Tripartite (CTT) soit mise en place et rattachée au sein dudit Conseil. Elle serait composée de trois techniciens recrutés par voie de concours public représentant le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. La CTT assurera le suivi de la mise en œuvre du PPTD, veillant et créant des conditions pour que chaque partie prenante participe de façon optimale à la réalisation des résultats pour lesquels sa contribution est attendue. La CTT travaillera en étroite collaboration avec les parties prenantes, l'appui technique du BIT et le Conseil National de Concertation Sociale qui sera chargé de la coordination des activités de la CTT. Le Conseil National de Concertation Social devra se réunir au moins une fois par semestre pour donner des grandes orientations sur la base des rapports semestriels de la CTT.

La CTT aura également à jouer un rôle de leadership dans le processus de mobilisation des ressources domestiques, notamment, dans l'identification des opportunités qui se présentent dans le pays. Elle devra élaborer avec l'appui du BIT, une stratégie de mobilisation des ressources comprenant entre autres, une cartographie des bailleurs des fonds et des donateurs, une définition claire des rôles des parties prenantes, un mécanisme de mobilisation des ressources et des descriptifs sommaires de projets prêts à usage. Pour y arriver, les capacités de la CTT sur la gestion axée sur les résultats et la mobilisation des ressources seront renforcées pour leur permettre d'accomplir de façon optimale leur mission.

Par ailleurs, il est prévu dans le cadre de la mise en œuvre du présent PPTD un rapport d'activités semestriel de la CTT et un rapport annuel ; les deux faisant le point sur l'état de réalisation du plan de mise en œuvre du PPTD, les différents dysfonctionnements observés, les contraintes et les pistes de solution pour les surmonter, les opportunités et risques émergents à prendre en compte.

Il est aussi prévu, une revue biennale participative du PPTD qui passera en revue la conception et les stratégies de mise en œuvre et de partenariat du programme, analysera les performances et les facteurs qui influencent le progrès vers l'atteinte des résultats et tirera les leçons pour ajuster la suite de la mise en œuvre du PPTD afin de garantir l'atteinte des résultats escomptés. A la fin du cycle, une évaluation finale du PPTD sera conduite par le BIT et les mandants tripartites.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Alignement du PPTD avec les cadres stratégiques nationaux et internationaux

Priorité n° 1 : Promouvoir l'emploi décent pour hommes et femmes, visant en particulier les jeunes citoyens	Indicateurs et sources de données	Liens avec les résultats de l'UNDAF 2012-2016	Liens avec la 2 ^{ème} Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté (SNRP II)	Liens avec les résultats du P&B	Liens avec les objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015
Résultat 1.1 : l'employabilité des jeunes hommes et femmes est améliorée par le renforcement des capacités du système national d'enseignement technique et professionnel	Indicateur.1.1.1 Proportion des centres de formation professionnelle ayant actualisé leurs offres éducatives <u>Source de données</u> Rapports d'activités des CFP	Ce résultat contribue à réduire la vulnérabilité des jeunes hommes et femmes à l'emploi et à améliorer leurs conditions de vie. Il contribue donc à la réalisation du produit 2.6 de l'effet 2 ci-après. Effet 2 de l'UNDAF : D'ici 2016, les populations, notamment les jeunes et femmes, ont davantage accès aux ressources productives en vue de la réduction de leur vulnérabilité Produit 2.6 : Un programme public d'emplois pilote conçu et mise en œuvre à destinations des jeunes et les groupes défavorisés et s'appuyant sur le développement des infrastructures par des techniques à fort coefficient d'emploi.	Axe3 : Développement du capital humain et amélioration des services sociaux de base. Programme 9.1.6. – Enseignement technique professionnel	Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	Axe 3.4 : Développement des compétences et employabilité
	Indicateur.1.1.2 Nombre de nouveaux cours de formation initiale, dont les cursus ont été élaborés sur la base des recommandations de l'étude sur les besoins du marché de l'emploi <u>Source de données</u> Registre des activités des CFP				
	Indicateur.1.1.3 Niveau de mise en œuvre du Plan stratégique de l'emploi <u>Source de données</u> Rapports de mise en œuvre des programmes				
	Indicateur.1.1.4 Taux d'insertion dans l'emploi des diplômés ou des qualifiés des Centres de formation professionnelle ventilé par sexe <u>Source de données</u> Rapports d'activité des SPE et système de suivi des CFP				
Résultat 1.2 : Les capacités du Service public de l'emploi renforcées	Indicateur.1.2.1 Nombre de rapports annuels produits par le Service public de l'emploi pour, au moins, 3 indicateurs du marché du travail ventilés par sexe <u>Source de données</u> Rapports publiés et d'accès au public par les SPE	Le renforcement des capacités du SPE contribue à la promotion de nouvelles opportunités de croissance donc au produit 2.5 de l'effet ci-dessous. Effet 2 de l'UNDAF Produit 2.5 : Des politiques de l'emploi et	Axe 2 : Promotion d'une croissance économique intégrée et durable Programme 8.2.1 : Promotion du secteur	Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et	Axe3.3 : Un travail décent pour les jeunes

	Indicateur.1.2.2 Nombre de circuits de transmission d'informations développés entre le SPE et ses partenaires <u>Source de données</u> Protocoles écrits sur les circuits d'information à vérifier auprès des SPE Indicateur.1.2.3 Nombre de rapports avec des informations et prévisions du marché du travail ventilées par sexe <u>Source de données</u> Rapports publiés et d'accès au public par les SPE	du marché du travail formulées et mises en œuvre	privé comme option viable pour le développement de l'économie nationale	l'inclusivité de la croissance	
- Résultat 1.3 : Les opportunités d'emploi y compris le développement du secteur de l'entrepreneuriat sont accrues	Indicateur.1.3.1 Nombre de nouveaux projets ou filières générateurs d'emplois et de revenus exécutés <u>Source de données</u> Rapports d'activités de promotion des filières créatrices d'emplois Indicateur.1.3.2 Taux d'accroissement des effectifs (ventilés par sexe) des entreprises participant à l'initiative GERME <u>Source de données</u> Rapports d'activité sur l'initiative GERME Indicateur.1.3.3 Taux d'insertion des jeunes impliqués dans des programmes-pilotes de promotion d'emplois résultant du Plan stratégique de l'emploi <u>Source de données</u> Rapports de mise en œuvre des programmes résultant du Plan stratégique de l'emploi Indicateur 1.3.4 Nombre d'heures de travail créées et revenus distribués comme résultat de la mise en œuvre de la Stratégie nationale HIMO <u>Source de données</u> Rapport de mise en œuvre de la stratégie HIMO et enquête auprès d'un échantillon représentatif de bénéficiaires des programmes HIMO	Ce résultat contribue à la génération de revenus, la création d'emplois et la sécurité alimentaire Effet 2 de l'UNDAF Produit 2.1 : Les capacités institutionnelles du Gouvernement sont renforcées en vue de garantir un meilleur environnement institutionnel, économique et juridique propice à l'entrepreneuriat et à l'intégration commerciale régionale et mondiale du pays. Produit 2.2 : Les capacités du Gouvernement sont renforcées en vue de mettre en place un cadre favorable au développement de l'entrepreneuriat féminin. Produit 2.7 : Des services d'appui au développement de micro et petites entreprises (MPME) sont créés ou renforcés pour accompagner le développement d'un tissu d'entreprises nationales durables qui créent des emplois décents productifs	Axe 2 Programme 8.2.1 (le même du résultat 1.2)	Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	Axe 3.2 : Un environnement propice au développement des entreprises africaines Axe3.3 : Un travail décent pour les jeunes

Priorité n° 2 : Renforcer les capacités des mandants tripartites au dialogue social pour améliorer l'application des normes internationales du travail (NIT)	Indicateurs et sources de données	Liens avec les résultats du UNDAF	Liens avec la 2 ^{ème} Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté (SNRP II)	Liens avec les résultats du P&B	Liens avec l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015
- Résultat 2.1 : Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées.	Indicateur 2.1.1 Progrès accomplis ciblant la gouvernance du marché du travail, tributaires de la mise en œuvre des décisions issues des concertations tripartites <u>Source de données</u> Rapport du CNCS	Ce résultat contribue à la promotion de la bonne gouvernance, le renforcement de la primauté du droit et des institutions Effet UNDAF 1 : D'ici 2016, les institutions de nationales au niveau central et local, mettent davantage en œuvre, les règles et principes de bonne gouvernance des affaires publiques en vue de la consolidation de l'Etat de droit. Produit 1.3 : Les capacités du Gouvernement et du Parlement sont renforcés en vue de ratifier et appliquer les Normes Internationales du Travail, en particulier relatives à la non-discrimination et à l'égalité entre les genres.	Axe1 : Réforme des institutions publiques et renforcement des politiques de bonne gouvernance Programme 7.1 Consolidation de l'autorité de l'État et renforcement de la bonne gouvernance. (de façon approximative, parce qu'il n'y a pas une référence spécifique aux conventions ratifiés),	Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées Résultats 16 : le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication des pires formes	Axe5.1 : Améliorer l'application des normes internationales du travail,
	Indicateur 2.1.2 : Proportion des normes/conventions ratifiées par le pays prises en compte dans la législation nationale en général, dans le nouveau Code du travail actualisé en particulier <u>Source de données</u> Examen de la législation nationale, code du travail et conventions ratifiées				
	Indicateur 2.1.3 : Amélioration des procédures et mécanismes de résolution des conflits de travail observée <u>Source de données</u> Examen de la législation nationale à la lumière des conventions relatives aux conflits du travail Rapports du CNCS				
	Indicateur 2.1.4 : Degré de prise en compte des questions relatives aux conflits de travail par la législation nationale <u>Source de données</u> Lois nationales, Code du travail				
	Indicateur 2.1.5 Pourcentage des rapports dus soumis au				

	CEACR <u>Source de données</u> Rapport de la CEACR				
- Résultat 2.2 : Les capacités des mandants tripartites au dialogue social renforcées pour leur permettre de mieux exercer leurs missions de représentativité et de défense des intérêts de leurs membres	Indicateur 2.2.1 Nombre de réunions du conseil de concertation sociale tenues <u>Source de données</u> Rapports d'activités et comptes rendus de réunions du Conseil de concertation sociale	Amélioration des conditions de vie des populations en améliorant leur accès aux services sociaux de base Effet UNDAF 1 Produit 1.4: Les capacités du Gouvernement et des partenaires sociaux sont renforcés en vue d'assurer une meilleure cohérence entre les politiques économiques et les politiques sociales.	Axe 4 : Renforcement de la cohésion et protection sociales Programme 10.2.1 Développement d'un système de protection sociale. (Il n'y a pas un programme spécifique pour bien encadrer ce résultat)	Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives Résultats 10 : les travailleurs sont dotés d'organisations fortes et représentatives Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés	Axe 2.7 : Renforcer les administrations du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs Axe 5.6 : Promouvoir un tripartisme et un dialogue social efficaces, y compris en renforçant la capacité des
	Indicateur 2.2.2 Proportion des compromis obtenus imputables aux capacités renforcées des mandants au dialogue social <u>Source de données</u> Comptes rendu des réunions de concertations et documents matérialisant les compromis				
	Indicateur 2.2.3 Taux d'accroissement des cotisations des membres de la CCIAS et des Centrales syndicales <u>Source de données</u> Rapports d'activités de la CCIAS et des centrales syndicales				

Annexe 2 : Plan de suivi

Priorité n° 1 : Promouvoir l’emploi décent pour hommes et femmes, visant en particulier les jeunes citoyens										
Indicateurs	Moyens de vérification	Point de référence	Cible (2016)	Résultats d’étapes				Responsabl e du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015	2016		Requis es	Disponi bles
Résultat 1.1 : l’employabilité des jeunes hommes et femmes est améliorée par le renforcement des capacités du système national d’enseignement technique et professionnel									21,000	
Indicateur 1.1.1 Proportion des centres de formation professionnelle ayant actualisé leurs offres éducatives	Comptes rendus des réunions Rapports d’activités des CFP Brochures des formations offertes	Aucun Centre de formation ne dispose d’une offre éducative actualisée	100% des Centres disposent d’une offre éducative actualisée sur la base d’un Plan d’Action budgété sur 4 ans.	Etude diagnostic réalisée et 20% des Centres disposent d’un Plan d’action budgété	100% des Centres disposent d’un Plan d’action budgété et 20% disposent d’une offre éducative actualisée	50% des Centres disposent d’une offre éducative actualisée	100% des Centres disposent d’une offre éducative actualisée	CTT, MECF. MSAS	2,000	0
Indicateur.1.1.2 Nombre de nouveaux cours de formation initiale, dont les cursus ont été élaborés sur la base des recommandation s de l’étude sur les besoins du marché de	Registre des activités des CFP Brochures des formations offertes Sondage auprès des entreprises	Inexistence de nouveaux cours adaptés aux besoins du marché de l’emploi	Au moins 80% des cours identifiés pour satisfaire les besoins du marché de l’emploi sont fournis	Etude diagnostic réalisée et 20% des Centres disposent d’un Plan d’action budgété	Au moins 50% des Cours identifiés pour satisfaire les besoins du marché de l’emploi sont fournis	Au moins 70% des Cours identifiés pour satisfaire les besoins du marché de l’emploi sont fournis	Au moins 80% des Cours identifiés pour satisfaire les besoins du marché de l’emploi sont fournis	CTT, C.F.PROF	2,000	0

l'emploi										
Indicateur 1.1.3 Niveau de mise en œuvre du Plan stratégique de l'emploi	Rapports de mise en œuvre des programmes Sondage auprès des entreprises et institutions partenaires	Aucun programme de promotion de l'emploi	Au moins 80% des programmes envisagés sont mis en œuvre	Plan stratégique de l'emploi élaboré	Au moins un programme pilote de promotion de l'emploi est mis en œuvre	Au moins 50% des programmes envisagés sont mis en œuvre	Au moins 80% des programmes envisagés sont mis en œuvre	CTT, MSAS	2,000	0
Indicateur 1.1.4 Taux d'insertion dans l'emploi des diplômés ou des qualifiés des Centres de formation professionnelle ventilé par sexe	Enquête auprès des CFP et SPE Rapports d'activité des SPE et système de suivi des CFP	A collecter Pas de statistiques concernant le progrès des élèves issus des formations professionnelles	Au moins 80% (filles et garçons) des diplômés ou des qualifiés des Centres de formation professionnelle sont insérés dans l'emploi		Au moins 60% (filles et garçons) des diplômés ou des qualifiés des Centres de formation professionnelle sont insérés dans l'emploi		Au moins 80% (filles et garçons) des diplômés ou des qualifiés des Centres de formation professionnelle sont insérés dans l'emploi	CTT	15,000	0
Résultat 1.2 : Les capacités du Service public de l'emploi (SPE) renforcées										

Indicateur 1.2.1 Nombre de rapports annuels produits par le Service public de l'emploi pour au moins, 3 indicateurs du marché du travail ventilés par sexe	Rapports publiés et d'accès au public par les SPE	Absence de rapports	Au moins deux rapports par an reportant sur les principaux indicateurs du marché du travail ventilés par sexe		Au moins un rapport par an reportant sur les principaux indicateurs du marché du travail ventilés par sexe		Au moins deux rapports par an reportant sur les principaux indicateurs du marché du travail ventilés par sexe	CTT, MSAS, DT	2,000	0
Indicateur 1.2.2 Nombre de circuits de transmission d'informations développés entre le SPE et ses partenaires	Rapports des réunions Protocoles signés	Absence de communication	Echange d'information institutionnalisé (un Protocole écrit sur les circuits d'information entre le SPE et au moins 90% des institutions concernées)		Un Protocole écrit sur les circuits d'information entre le SPE et au moins la moitié des institutions concernées		Un Protocole écrit sur les circuits d'information entre le SPE et au moins 90% des institutions concernées	CTT, SPE, MSAS	2,000	0
Indicateur 1.2.3 Nombre de rapports avec des informations et prévisions du marché du travail ventilées par sexe	Rapports publiés et d'accès au public par les SPE	Absence de rapports	Au moins un rapport par trimestre avec des informations et prévisions du marché du travail ventilées par sexe		Au moins un rapport par semestre avec des informations et prévisions du marché du travail ventilées par sexe		Au moins un rapport par trimestre avec des informations et prévisions du marché du travail ventilées par sexe	CTT, SPE	2,000	0

Résultat 1.3 : Les opportunités d’emploi y compris le développement du secteur de l’entrepreneuriat sont accrues										
Indicateur 1.3.1 Nombre de nouveaux projets ou de filières génératrices d’emplois et de revenus exécutés	Rapports d’activités des projets	Inexistence d’appui à une filière	Toutes les filières identifiées sont promues pour la création d’emplois		50% des filières identifiées sont promues pour la création d’emplois		Toutes les filières identifiées sont promues pour la création d’emplois	CTT, CCIAS	2,000	0
Indicateur.1.3.2 Taux d’accroissement des effectifs (ventilés par sexe) des entreprises participant à l’initiative GERME	Rapports d’activité sur l’initiative GERME	Zéro entreprise à l’initiative GERME	20% en moyenne des effectifs des entreprises après le GERME	5% en moyenne des effectifs des entreprises après le GERME	10% en moyenne des effectifs des entreprises après le GERME	15% en moyenne des effectifs des entreprises après le GERME	20% en moyenne des effectifs des entreprises après le GERME	CTT, CCIAS	15,000	0
Indicateur.1.3.3 Taux d’insertion des jeunes impliqués dans des programmes-pilotes de promotion d’emplois résultant du Plan stratégique de l’emploi	Rapports de mise en œuvre des programmes résultant du Plan stratégique de l’emploi	Aucun programme-pilote de promotion d’emplois	80% des jeunes engagés dans les programmes pilotes trouvent un emploi	Plan stratégique de l’emploi élaboré	Au moins un programme pilote de promotion de l’emploi mis en place et 20% des jeunes impliqués sont insérés	50% des jeunes engagés dans les programmes pilotes trouvent un emploi	80% des jeunes engagés dans les programmes pilotes trouvent un emploi	CTT, MSAS	15,000	0
Indicateur 1.3.4 Nombre	Rapport de mise en œuvre de	Absence de stratégie	Au moins 50% des	Stratégie élaborée de	Au moins 10% des	Au moins 25% des	Au moins 50% des emplois	CTT	9,000	0

d'heures de travail créées et revenus distribués comme résultat de la mise en œuvre de la Stratégie nationale HIMO	projet HIMO ;	HIMO	emplois créés sont tributaires de la stratégie HIMO	manière participative	emplois créés	emplois créés	créés			
--	---------------	------	---	-----------------------	---------------	---------------	-------	--	--	--

Priorité n 2 : Renforcer les capacités des mandants tripartites au dialogue social pour améliorer l’application des normes internationales du travail										
Indicateurs	Moyens de vérification	Point de référence	Cible	Résultats d’étapes				Responsable du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015	2016		Requises	Disponibles
Réalisation 2.1 : Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées									22,500	0
Indicateur 2.1.1 Progrès accomplis ciblant la gouvernance du marché du travail tributaires de la mise en œuvre des décisions issues des concertations tripartites	Rapports du Conseil national de concertation sociale	Décisions du CNCS non mises en œuvre	30% des décisions du CNCS sur la gouvernance du marché du travail mises en œuvre	5% des décisions du CNCS sur la gouvernance du marché du travail mises en œuvre	10% des décisions du CNCS sur la gouvernance du marché du travail mises en œuvre	20% des décisions du CNCS sur la gouvernance du marché du travail mises en œuvre	Au moins 30% des décisions du CNCS sur la gouvernance du marché du travail mises en œuvre			

Indicateur 2.1.2. Proportion des normes/conventions ratifiées par le pays prises en compte dans la législation nationale en général, dans le nouveau Code du travail actualisé en particulier	Journal officiel Rapport de CEACR Examen de la législation nationale à la lumière des conventions ratifiées et mise en évidence des conventions prises en compte	Proposition d'un Code du travail actualisé	Au moins 60% des conventions ratifiées par le pays sont prises en compte dans la législation nationale en général, et 100% dans le nouveau Code du travail actualisé en particulier	100% des conventions ratifiées par le pays sont prises en compte dans le nouveau Code du travail actualisé	Au moins 30% des conventions ratifiées par le pays sont prises en compte dans la législation nationale	Au moins 40% des conventions ratifiées par le pays sont prises en compte dans la législation nationale	Au moins 60% des conventions ratifiées par le pays sont prises en compte dans la législation nationale	CTT	9,000	0
Indicateur 2.1.3 Amélioration des procédures et mécanismes de résolution des conflits de travail observée	Code du travail Mise à jour du Droit du travail intégrant une amélioration des procédures et mécanismes de résolution des conflits	Mécanismes et procédures de résolution des conflits de travail inefficaces	Mise en œuvre d'au moins 80% des bonnes pratiques en résolution des conflits de travail conformément aux conventions en vigueur	<i>Recueil des bonnes pratiques conformes aux circonstances nationales élaboré et validé</i>	Intégration des bonnes pratiques dans la législation nationale et adoption	Mise en œuvre d'au moins 50% des bonnes pratiques intégrées dans la législation nationale	Mise en œuvre d'au moins 70% des bonnes pratiques intégrées dans la législation nationale			0
Indicateur 2.1.4 Degré de prise en compte des questions relatives	Journal officiel Examen de la législation	Législation insuffisante et inappropriée	La législation nationale prend en compte au	La situation de référence sur les conflits du	La législation nationale prend en compte au	La législation nationale prend en compte au	La législation nationale prend en compte au	CTT, SYNDICATS, MSAS	9,000	0

aux conflits de travail par la législation nationale	nationale à la lumière des conventions relatives aux conflits du travail		moins 80% des questions relatives aux conflits de travail	travail est faite et validé	moins 40% des questions relatives aux conflits de travail	moins 60% des questions relatives aux conflits de travail	moins 80% des questions relatives aux conflits de travail			
Indicateur.2.1. 5 Pourcentage des rapports dus soumis au CEACR	Rapports sur la mise en œuvre des conventions ratifiées		100% des rapports dus sont soumis dans les délais prescrits	25%	50%	75%	100%			
Priorité n 2 : Renforcer les capacités des mandants tripartites au dialogue social pour améliorer l’application des normes internationales du travail										
Indicateurs	Moyens de vérification	Point de référence	Cible	Résultats d’étapes				Responsable du suivi	Ressources (\$US)	
				2013	2014	2015	2016		Requises	Disponibles
Réalisation: 2.2 : Les capacités des mandants tripartites au dialogue social renforcées pour leur permettre de mieux exercer leurs missions de représentativité et de défense des intérêts de leurs membres									7,000	0
Indicateur.2.2.1 Nombre de réunions de concertation sociale tenues	Comptes rendu des réunions Rapports d’activités du Conseil de concertation sociale	Tenue irrégulière et rare des réunions de fonctionnement du Conseil de concertation sociale	Au moins 90% des réunions du Conseil prévues dans le calendrier établi et validé se tiennent effectivement	Au moins une réunion du Conseil se tient effectivement	Au moins une réunion du Conseil se tient pour chaque événement majeur de la vie sociale du pays	Au moins 70% des réunions du Conseil prévues dans le calendrier établi et validé se tiennent	Au moins 90% des réunions du Conseil prévues dans le calendrier établi et validé se tiennent	CTT	2,000	0

Indicateur.2.2.2 Proportion des compromis obtenus imputables aux capacités renforcées des mandants au dialogue social	Comptes rendu des réunions de concertations Documents matérialisant les compromis	(n) à établir pendant l'atelier de validation	Au moins 50% des compromis obtenus	Au moins 20% des compromis obtenus	Au moins 30% des compromis obtenus	Au moins 40% des compromis obtenus	Au moins 50% des compromis obtenus	CTT, CCIAS, SYNDICATS	3,000	0
Indicateur.2.2.3 Taux d'accroissement des cotisations des membres de la CCIAS et des Centrales syndicales	Rapports d'activités de la CCIAS et des centrales syndicales	Quasi-totalité de financement assurée par l'Etat	Augmentation de 20% du montant de la cotisation à l'horizon 2016		Augmentation de 10% du montant de la cotisation par rapport au niveau de référence		Augmentation de 20% du montant de la cotisation par rapport au niveau de référence	CTT, CCIAS, SYNDICATS	2,000	0

Annexe 3 : Plan de mise en œuvre

	2013				2014				2015				2016				Intervenants		Coûts estimés en USD (000)	Disponible		Déficit		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Entité responsable	Partenaires		USD (000)	Source	USD (000)	GVT	XBTC
Priorité 1 : Promouvoir l’emploi décent pour hommes et femmes, visant en particulier les jeunes citoyens																								
Résultat 1.1 : l’employabilité des jeunes hommes et femmes est améliorée par le renforcement des capacités du système national d’enseignement technique et professionnel																								
Produit 1.1.1 : Etat des lieux des besoins actuels et futurs du marché d’emploi																								
A 1.1.1.1 : Réaliser une étude prospective	-	-	-	-													CTT BIT	CCIAS ONTSTP UGT MSAS Entreprises MECF MPD MFC INS PNUD	5	5	RBSA	0	0	0
A 1.1.1.2 : Organiser un atelier de validation	-	-	-	-															10	10	RBSA	0	0	0
A 1.1.1.3 : Divulguer les résultats de l’étude	-	-	-	-															2	2	RBSA	0	0	0
Total Prod1.1.1																			17	17		0	0	0
Produit 1.1.2 : Diagnostic exhaustif de la situation de l’enseignement technique-professionnel																								
A 1.1.2.1 : Réaliser une étude-diagnostic																	CTT BIT	CCIAS ONTSTP UGT MSAS Entreprises MECF MPD MFC CFP INS UNICEF	15	0		15	0	15
A 1.1.2.2 : Organiser un atelier de validation																			10	0		10	0	10
A 1.1.2.3 : Divulguer les résultats du diagnostic																			2	0		2	0	2
Total Prod1.1.2																			27			27		27
Produit 1.1.3 : Coursus de formation ajusté aux nécessités d’emploi, en articulation avec le Système national de Formation technique et professionnelle élaborés																								
A 1.1.3.1 : Organiser des focus groups avec la participation des centres de formation nationaux																	CTT BIT	MECF MSAS CFP	3	0		3	0	3

A 1.1.3.2 : Elaborer des cursus																	PNUD UNICEF	5	0		5	0	5	
Total Prod1.1.3																	8	0		8				
Produit 1.1.4 : Capacités techniques des centres de formation professionnelle renforcées																								
A 1.1.4.1 : Identifier les capacités à renforcer selon les nouveaux cursus																	CTT BIT	CFP MECF MSAS Brésil France Portugal BM BAD PNUD UNICEF	1	0		1	0	1
A 1.1.4.2: Elaborer le programme de formation et de mise à niveau des connaissances et capacités pédagogiques des professeurs des centres de formation.																		5	0		5	0	5	
A 1.1.4.3 : Développer des partenariats avec les donateurs multi et bilatéraux intéressés dans ce domaine de coopération																		6	0		6	0	6	
A 1.1.4.4 : Mettre en œuvre du programme de formation avec l'appui des professeurs et professionnels nationaux et étrangers																		70	0		70	20	50	
Total Prod1.1.4																	82	0		82	20	62		
Produit 1.1.5 : Plan d'action budgété sur quatre ans pour les centres de formation validé par les parties prenantes																								
A 1.1.5.1 Elaborer un plan budgété																	CTT BIT	CFP MECF MSAS MFC MPD	1	0		1	0	1
A1.1.5.2 Atelier de validation																		10	0		10	0	10	
Total Prod1.1.5																	11	0		11		11		
Produit 1.1.6 : Plan stratégique de l'emploi articulé avec le système national de formation technique-professionnel formulé et adopté dans un cadre de concertation social																								
A 1.1.6.1 : Plaidoyer auprès des décideurs du système de formation professionnelle																	CTT BIT	MECF CFP PARDHU	3	0		3	0	3

A 1.1.6.2 : Sensibiliser, informer des acteurs et partenaires du secteur					X												BM Brésil PNUD UNICEF MFC MPD	3	0		3	0	3	
A 1.1.6.3 : Formuler un Plan dans un processus participatif avec les acteurs et partenaires du secteur					X	X												5	0		5	0	5	
A 1.1.6.4 : Présenter le Plan aux acteurs et partenaires (atelier)						X												10	0		10	0	10	
Total Prod1.1.6																		21	0		21		21	
Produit 1.1.7 : Politique nationale de l’emploi et la formation professionnelle élaborée.																								
A 1.1.7.1 Elaboration des TDR																	CTT BIT	PNUD MSAS MFC MPD UNICEF	0	0		0	0	0
A 1.1.7.2 Elaborer la politique																			15	15	RBTC	0	0	0
A 1.1.7.3 Organiser un atelier national de validation de la politique																			20	0		20	0	20
Total Prod1.1.7																		15	15		0		20	
Total Résultat 1.1																		201	32		169	20	149	

Résultat 1.2 : Les capacités du Service public de l’emploi renforcées (SPE)																					
Produit 1.2.1 : Un département de statistiques de travail intégré au SPE et doté de moyens humains et techniques																					
A 1.2.1.1 : Former et sensibiliser les mandants tripartites, notamment la Direction du travail sur l’importance des statistiques														CTT BIT	MSAS MECF CCIAS UGT ONSTP INS	10	0		10	0	10
A 1.2.1.2 : Faire un état des besoins nécessaires																5	0		5	0	5
A 1.2.1.3 : Identifier des RH avec les profils requis et la formation adéquate																3	0		3	0	3
A 1.2.1.4 : Mobiliser les ressources financières																10	0		10	0	10
A 1.2.1.5 : Acquérir les équipements (ordinateurs, équipements de bureaux)																20	0		20	10	10
Total Prod1.2.1																48	0		48	10	38
Produit 1.2.2 : Une base de données (BD) créée permettant le recueil des indicateurs du marché du travail (chômage, accidents, sécurité social, etc.), produisant des rapports périodiques																					
A 1.2.2.1 : Identifier l’Assistance Technique pour l’élaboration de la base de données														CTT BIT	MSAS Portugal Brésil INIC	0	0		0	0	0
A 1.2.2.2 : Conceptualiser et identifier les indicateurs importants du marché du travail																10	10	RBTC	0	0	0
A 1.2.2.3 : Construire la Base de Données																10	10	RBTC	0	0	0
A 1.2.2.3 : Former les RH du SPE pour l’utilisation de la Base de Données																20	0		20	0	20
Total Prod1.2.2																40	20		20	0	20

Produit 1.2.3 : Des outils de création d'un observatoire de l'emploi et formation professionnelle sont disponibles																						
A.1.2.3.1 : Elaboration de la désignation de fonctions et articulation avec le département de statistiques et définition du plan de travail avec objectifs à atteindre en trois ans															CTT BIT	MSAS Portugal Brésil CCIAS UGT ONT STP MFC MPD	5	5	RBTC	0	0	0
A.1.2.3.2 : Identification et engagement/affectation du personnel avec profil pour la gestion de l'Observatoire																	2	2	RBTC	0	0	0
A.1.2.3.3 : Etablissement de partenariats permettant l'ouverture des réseaux bidirectionnels d'information continue avec les ministères, employeurs et syndicats																	25			25	0	25
Total Prod1.2.3																	32	7		25		25
Produit 1.2.4 : Les compétences des personnels des SPE sont renforcées																						
A.1.2.4.1. Diagnostiquer les besoins en renforcement des capacités du SPE															CTT BIT	MSAS	5	5	RBTC	0	0	0
A.1.2.4.2. Renforcer les capacités du SPE																	35	0		35	5	30
Total Prod1.2.4																	40	5		35	5	30
Total Résultat 1.2																	160	32		128	15	113
Résultat 1.3 : Les opportunités d'emploi y compris le développement du secteur de l'entrepreneuriat sont accrues																						
Produit 1.3.1 : Filières génératrices d'emploi et des activités génératrices de revenus identifiées																						
A.1.3.1.1 : Elaboration des TDR et identification des RH pour l'élaboration de l'étude des filières, avec recours à la documentation existante en la															CTT BIT	PNUD OMC EU, BRESIL MSAS	0	0		0	0	0

[illegible]

HIMO au pays et respectif plan d'action à 3 ans																AARA							
A 1.3.4.2 : Etablissement de partenariats pour la mise en œuvre de la stratégie HIMO																	10	0		10	10	0	
Total Prod.1.3.4																	35			35	10	25	
Total Résultat 1.3																	290	40		250	15	235	
Priorité 2 : Renforcer les capacités de mandants tripartites au dialogue social pour améliorer l’application des normes internationales du travail (NIT)																							
Résultat 2.1 : Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées. .																							
Produit 2.1.1 : Un projet de lutte contre les pires formes de travail des enfants implémenté (Actions pour l’élimination des pires formes du travail des enfants d’ici 2015)																							
A 2.1.1.1: Renforcement du cadre institutionnel																CTT BIT	CCIAS ONT UGT MSAS CNCS	35	35	IPEC	0	0	0
A 2.1.1.2 Etat des lieux sur les pires formes du travail des enfants															5			5	IPEC	0	0	0	
A 2.1.1.3 Intégration des préoccupations concernant les pires formes de travail des enfants dans les cadres nationaux de développement															25			25	IPEC	0	0	0	
A 2.1.1.4 Plan d’action de lutte contre les pires formes de travail des enfants															25			25	IPEC	0	0	0	
A 2.1.1.5 Campagnes de sensibilisation, plaidoyer et mobilisation pour le changement des comportements															40			40	IPEC	0	0	0	
Total Prod.2.1.1																	130	130		0	0	0	
Produit 2.1.2 : Nouveau Code de travail révisé conforme aux dispositions des conventions ratifiées																							

A 2.1.2.1 : Identification participative avec les mandants des lacunes entre la législation existante et les conventions ratifiées																CTT BIT	UGT ONT STP CCIAS MSAS MPD MSGG CNCS	10	0		10	10	0
A 2.1.2.2 : Introduction des questions identifiées au texte de loi et soumission à l'Assemblée nationale (AN)																		0	0		0	0	0
A 2.1.2.3 : Création d'une commission de suivi du processus à l'AN																		0	0		0	0	0
Total Prod2.1.2																		10	0		10	10	0
Produit 2.1.3 : Contenu des nouvelles lois et des conventions diffusé régulièrement au sein des populations et des décideurs																							
A 2.1.3.1 : Identifier les points clefs de la stratégie de divulgation et de sensibilisation							x									CTT BIT	CCIAS ONT UGT MSAS CNCS	5	5	RBTC	0	0	0
A 2.1.3.2 : Concevoir la campagne de divulgation et sensibiliser sur les nouvelles lois							x											10	10	RBTC	0	0	0
A 2.1.3.3 : Mettre en œuvre de la campagne																		15	0		15	0	15
A 2.1.3.4 : Suivre et évaluer l'impact de la campagne																		5	0		5	0	5
Total Prod2.1.3																		35	15		20	0	20
Produit 2.1.4 : Les domaines de renforcement des capacités des institutions de dialogue social identifiés																							
A 2.1.4.1: Elaboration des TDR pour l'étude, et l'engagement des RH avec le profil pour l'élaboration de l'étude																CTT BIT	MSAS CCIAS ONT STP UGT PNUD	0	0		0	0	0
A 2.1.4.2: Elaboration et divulgation de l'étude auprès des populations, mandants tripartites et autorités compétentes																		10	0		10	0	10

Total Prod2.1.3														10	0		10	0	10
Produit 2.1.5 : Un plan de mise en place des institutions prévues par la législation nationale pour la gestion de conflits élaboré.																			
A 2.1.5.1 : Elaborer le plan											CTT BIT	MSAS ONT STP UGT CCIAS PNUD	5	5	RBTC	0	0	0	
A 2.1.5.2 Organiser un atelier de validation													10	10	RBTC	0	0	0	
Total Prod 2.1.5													15	15		0	0	0	
Produit 2.1.6 : Les rapports sur la mise en œuvre des conventions ratifiées sont présentés à la CEACR dans les délais.																			
A 2.1.6.1 Identification des besoins en formation											CTT BIT	MSAS ONT STP UGT CCIAS	2	2	RBTC	0	0	0	
A 2.1.6.2 Renforcement des capacités des mandants													10	0		10	10	0	
Total Prod.2.1.6													12	2		10	10	0	
Produit 2.1.7 : Campagnes de sensibilisation et journées de promotion des conventions organisées																			
A 2.1.7.1 Planification des campagnes											CTT BIT	MSAS ONT STP UGT CCIAS	0	0		0	0	0	
A 2.1.7.2 : Elaboration des outils de campagne													5	5	RBTC	0	0	0	
A 2.1.7.3 : Campagnes et promotions													2	2	RBTC	0	0	0	
Total Prod2.1.7													7	7		0	0	0	
Total Résultat 2.1													219	169		50	20	30	
Résultat 2.2 : Les capacités des mandants tripartites au dialogue social renforcées pour leur permettre de mieux exercer leurs missions de représentativité et de défense des intérêts de leurs membres																			
Produit 2.2.1 : Programme de renforcement des capacités pour les membres tripartites élaboré et mis en œuvre																			
A 2.2.1.1 : Identification des nécessités et élaboration du programme de renforcement des capacités des mandants tripartites											CTT BIT	CCIAS ONT UGT PNUD	10	10	RBTC	0	0	0	

A 2.2.1.2 : Mise en œuvre du programme de formation et de renforcement des capacités matériels des mandants tripartites, notamment, le CNCS, les OT et OE.																		75	0		75	5	70	
Total Prod.2.2.1																	85	10		75	5	70		
Produit 2.2.2 : Plans stratégiques de développement stratégique des Centrales syndicales et de la CCIAS développés																								
A 2.2.2.1 : Elaboration des TDR pour la réalisation des plans stratégiques																	CTT BIT	CCIAS ONT STP UGT PNUD	0	0		0	0	0
A.2.2.2.2 : Elaboration du plan stratégique pour syndicats et CCIAS																10			5	RBTC	5	5	0	
A.2.2.2.3 : Présentation des plans stratégiques aux institutions pour commentaires et approbation																10			5	RBTC	5	5	0	
A.2.2.2.4 : Identification des appuis et l'organisation interne des institutions pour la mise en œuvre des plans stratégiques																0			0		0	0	0	
Total Prod.2.2.2																	20	10		10	10	0		
Total Résultat 2.2																	105	20		85	15	70		
Total Général																	975	293		682	85	597		

REFERENCES

Stratégie nationale de Lutte contre la pauvreté II

Programme XIV Gouvernement de la RDSTP

Profil de la Pauvreté, 2010

Statistiques divers INE - STP

CCA, 2010

UNDAF 2012-2016

Stratégie / PIN Union Européenne 2008 -2013

Analyse de la Situation des Programmes de Protection social dans la République de São Tome e Príncipe, UNICEF 2011

Autres PPTD

Interviews avec les mandants et autres partenaires et donateurs



Unidade – Disciplina – Trabalho



Protocole d'accord

Entre

La République de Sao Tomé e Príncipe

Et

L'Organisation internationale du Travail

Attestant de la qualité des relations entre le Gouvernement de la république de Sao Tomé e Príncipe et l'Organisation Internationale du Travail (OIT),

Attendu que l'OIT coopère avec ses Etats Membres en vue de réaliser les principes et objectifs énoncés dans sa Constitution comme une organisation internationale,

Attendu que l'OIT et les mandants tripartites de la République de Sao Tomé e Príncipe (gouvernement, employeurs et travailleurs) souhaitent renforcer la coopération technique et travailler ensemble pour atteindre les objectifs du Programme par pays pour le travail décent établis à cet effet,

Attendu que la République de Sao Tomé e Príncipe et l'OIT ont signé le 30 novembre 2012 un Accord-cadre global relatif aux prestations d'assistance technique à Sao Tomé e Príncipe,

Il a été convenu entre, d'une part, le Gouvernement de la République de Sao Tomé e Príncipe et ses partenaires sociaux et, d'autre part, l'Organisation Internationale du Travail, les points suivants :

Article I

A coopérer pour la mise en œuvre du programme pays pour le travail décent joint en annexe de ce protocole d'accord conformément à ses objectifs stratégiques, en vue de renforcer les capacités de chacun des mandants tripartites de la République de Sao Tomé e Príncipe afin d'atteindre ces objectifs.

Article II

L'Organisation internationale du Travail se prévaut de fournir l'appui technique nécessaire pour mettre en œuvre ce programme, et d'entreprendre ainsi, avec les mandants tripartites, les efforts nécessaires pour mobiliser les ressources pour le financement de ses activités.

Article III

Le programme sera mis en œuvre dans la période 2013 - 2016 à partir de la date de signature du présent protocole d'accord. Le programme sera revu en accord avec les dispositions du document concernant le suivi et l'évaluation. La décision d'étendre le programme en cas d'inachèvement de sa mise en œuvre sera faite conformément à ces dispositions.

Article IV

Ce protocole d'accord est rédigé en quatre exemplaires originaux, deux en portugais et deux en français, les deux langues faisant foi.

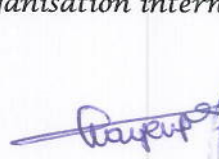
Ce protocole d'accord est signé le 9 Mai 2013, à Sao Tomé, Sao Tomé e Príncipe

*Pour et au nom
de la République de Sao Tomé e Príncipe*



*Dr. Leonel Pinto d'Assunção Pontes.
Ministre de la Santé et des Affaires Sociales*

*Pour et au nom
de l'Organisation internationale du Travail*



*Mme Dayina Mayenga,
Directrice de l'Equipe d'Appui Technique au
Travail Décent pour l'Afrique Centrale*





Programa de Trabalho Digno por País 2013-2016



Considerando o agravamento do desemprego, do subemprego, do trabalho infantil e do trabalho informal em São Tomé e Príncipe;

Considerando a recomendação dos Chefes de Estado reunidos na Cimeira Extraordinária de Ouagadougou, em setembro de 2004, para colocar o emprego no centro das estratégias nacionais de desenvolvimento e de luta contra a pobreza;

Tendo em conta a vontade do Governo de promover a qualidade de vida de homens e mulheres em São Tomé e Príncipe, registada na segunda Estratégia de redução da pobreza (ENRP II);

Considerando que as medidas baseadas na Agenda do Trabalho Digno^{NT} em África para 2007-2015, em particular, o respeito pelos direitos fundamentais no trabalho, o diálogo tripartido, a criação de oportunidades de emprego, a proteção dos empregos, e a extensão da cobertura social às populações mais vulneráveis constituem as medidas adequadas para enfrentar as causas profundas da pobreza em São Tomé e Príncipe;

Considerando o compromisso das Agências residentes e não-residentes do Sistema das Nações Unidas de trabalhar conjuntamente com o Governo de São Tomé e Príncipe e os parceiros para o desenvolvimento para a realização dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, entre outros através da promoção de novas oportunidades para o crescimento, o desenvolvimento de atividades geradoras de rendimento, a criação de empregos e a segurança alimentar;

Considerando que o presente Programa Nacional de Trabalho Digno faz parte do compromisso dos Chefes das Agências do sistema das Nações Unidas expresso no PNUAD 2012-2016;

Considerando que o presente Programa Nacional de Trabalho Digno responde a um pedido específico e formal do Governo de São Tomé e Príncipe ao *Bureau* Internacional do Trabalho;

Nós, mandantes tripartidos, representantes do Governo, das organizações de empregadores e de trabalhadores cuja lista de presenças se encontra em anexo a este documento, reunidos a 11 de dezembro de 2012 no Hotel Praia, reconhecem ter participado e contribuído para todas as fases do processo de elaboração do PTDP de São Tomé e Príncipe;

^{NT} A expressão «trabalho digno», utilizada em Portugal, dá lugar, em alguns países de língua oficial portuguesa, à expressão «trabalho decente».

Nestes termos, declaramos validado e definitivo o documento PTDP resultante deste *workshop*.

Em consequência, recomendamos a sua assinatura entre o Governo e a OIT.

Por ser verdade e para os devidos efeitos foi redigida a presente declaração

Feito em São Tomé, 13 de dezembro de 2012.

Os participantes (lista em anexo)

Índice

1 - O contexto do País	6
1.1 Os grandes desafios socioeconómicos	6
1.2-Os quadros estratégicos de desenvolvimento e o trabalho digno	7
1.3 -A situação do trabalho digno em São Tomé e Príncipe	8
1.3.1 A situação das Normas Internacionais do Trabalho (NIT)	8
1.3.2. A situação do emprego	9
1.3.3 A situação da proteção social: viabilidade e sustentabilidade do sistema	9
1.3.4 A prática do tripartismo e os obstáculos ao desenvolvimento do diálogo social.....	10
1.4- Intervenções da OIT no país: resultados e lições a retirar.....	12
1.5 Processo de elaboração	13
2 – As prioridades do Programa de Trabalho Digno por País em São Tomé e Príncipe.....	13
Prioridade 1: Promover um trabalho digno para homens e mulheres, especialmente para os jovens.....	14
Prioridade 2: Reforçar as capacidades de diálogo social dos mandantes tripartidos relativamente ao diálogo social para melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho (NIT)	17
3 – Modalidades de execução, gestão, acompanhamento e avaliação do PTDP	19
ANEXOS	21
ANEXO 1 : Alinhamento do PTDP com os quadros estratégicos nacionais e internacionais	22
Anexo 2 : Plano de acompanhamento	29
Anexo3 : Plano de execução.....	36

ACRÓNIMOS

AARA	Associação de Municípios e da Região Autónoma
APD	Ajuda Pública ao Desenvolvimento
BAD	Banco Africano de Desenvolvimento
CCA	<i>Common Country Assessment</i>
CCIAS	Câmara de Comércio e Indústria de São Tomé e Príncipe
CEACR	Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações
CFP	Centro de Formação Profissional
CNCS	Conselho Nacional de Concertação Social
DPS	Departamento de Proteção Social
DT	Direção do Trabalho
ENRP II	Estratégia Nacional II de Redução da Pobreza
GERME	Programa Gerir Melhor a sua Empresa
GPM	Gabinete do Primeiro-Ministro
HIMO	Programas de Infraestruturas de mão-de-obra intensiva
INE	Instituto Nacional de Estatística
INIC	Instituto Nacional de Inovação e Comunicação
MAPD	Ministério dos Assuntos Parlamentares e da Descentralização
MECF	Ministério da Educação, Cultura e Formação
MFC	Ministério das Finanças e da Cooperação
MIRNA	Ministério das Infraestruturas, Recursos Naturais e Ambiente
MPD	Ministério da Planificação e Desenvolvimento
MSAS	Ministério da Saúde e dos Assuntos Sociais
MSGG	Ministério do Secretário Geral do Governo
NTT	Núcleo Técnico Tripartido

OIT	Organização Internacional do Trabalho
IOF	Inquérito ao Orçamento Familiar
OMC	Organização Mundial do Comércio
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
ONT- STP	Organização Nacional dos Trabalhadores de São Tomé e Príncipe
PADRHU	Programa de Apoio ao Desenvolvimento dos Recursos Humanos
PAM	Programa Alimentar Mundial
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PNUAD	Planos - Quadro das Nações Unidas de Apoio ao Desenvolvimento
PREP	Programa Regional para a promoção do emprego nos PALOP
PRODIAL	Programa para a promoção do diálogo social
PROSOCIAL	Programa para o Desenvolvimento da Proteção Social
PTDP	Programa de Trabalho Digno por País
SNU	Sistema das Nações Unidas
SPE	Serviço Público de Emprego
STD	Dobra (moeda de STP)
STP	São Tomé e Príncipe
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

N.T. : L'orthographe d'origine du terme « São Tomé e Príncipe » a été retenue pour assurer sa prononciation correcte des mots Tomé [tomə] et Príncipe [prĩsipə] car avec l'orthographe française de « Sao Tome et Principe », le lecteur est obligé de les prononcer « tome » et « principe », qui lui mènera à des significations différentes

1 - O contexto do País

1.1 Os grandes desafios socioeconómicos

Localizado na linha do Equador, ao largo da costa da África Ocidental, São Tomé e Príncipe é um pequeno país insular com uma população de aproximadamente 190.000 habitantes¹, com um crescimento médio anual de 2,5%, desde 2000. A população é maioritariamente jovem (61% tem menos de 25 anos) e é composta por mais de 51% de mulheres. Independente desde 1975, o país realizou as primeiras eleições livres e transparentes em 1991. A última eleição presidencial realizada em 2011, distinguiu-se pela transparência do compromisso do país assumir a paz e a estabilidade.

A economia do país é muito vulnerável aos choques externos e caracteriza-se por uma forte dependência da agricultura e da assistência pública ao desenvolvimento (APD). As receitas da exportação provêm principalmente da plantação de cacau, depois da independência nacional, cuja produção foi em 1975 de 7.900 toneladas tendo caído para 2.500 toneladas em 2005. De acordo com dados do Banco Africano de Desenvolvimento (Nota sobre o país), o produto interno bruto (PIB) foi estimado em 253 milhões de dólares americanos (USD) em 2011, ou seja, 1,222 dólares *per capita*.

O anúncio da descoberta de reservas de petróleo ao largo da costa do país constitui um marco na história recente de São Tomé e Príncipe. Embora o país tenha assinado acordos para a exploração de petróleo em 1997, no entanto, a produção em grande escala só está prevista para 2016. Esta situação criará não só oportunidades sem precedentes para o desenvolvimento socioeconómico da ilha, mas também riscos e desafios significativos relacionados com a fraca capacidade da administração pública para gerir com transparência, eficiência e eficácia os recursos financeiros públicos.

Com a previsão da entrada massiva de receitas do petróleo, serão criadas no país enormes oportunidades que podem potencialmente reduzir a pobreza e transformar de forma sustentável STP num dos países de rendimento médio durante a próxima década. No entanto, São Tomé e Príncipe está à procura de uma solução para o desenvolvimento que não esteja dependente do petróleo, pelo que o consenso parece voltar-se para o setor dos serviços, em particular o turismo. Mas a materialização desta escolha está fortemente afetada por uma instabilidade política recorrente, uma má governança dos recursos públicos e um fraco desenvolvimento dos recursos humanos.

Apesar do peso da assistência pública ao desenvolvimento (APD) em relação ao PIB², São Tomé e Príncipe continua a endividar-se, sem conseguir reduzir significativamente a pobreza, principalmente devido à fraca capacidade de absorção de cerca de 50 %³ desta ajuda. De acordo com o Perfil da pobreza em 2010, as mulheres são mais pobres (71,3%) do que os homens (63,4%), que geralmente possuem um nível de escolaridade mais elevado. De uma forma geral, 66,2% da população de São Tomé e Príncipe é pobre, ou seja, tem um rendimento *per capita* abaixo do limiar da pobreza, estimada em 30,071 STD *per capita*, por dia⁴.

Em 2010, as autoridades fiscais realizaram esforços significativos, com o apoio de doadores externos, para a organização do sistema fiscal. Outros indicadores, tais como o custo e acesso à eletricidade, água potável e saneamento básico, caracterizam a difícil vida das populações, apesar dos esforços recentes de investimento nos setores de produção de eletricidade e de novas infraestruturas, de captação, tratamento e distribuição de água.

¹ Com efeito, 187.237: IV Recenseamento da População e da Habitação 2012.

² Em 2009, a Ajuda Pública ao Desenvolvimento representava 45% do PIB nacional. Balanço Comum do País; SNU em S Tomé e Príncipe, Setembro de 2010.

³ Idem.

⁴ Inquérito ao Orçamento Familiar de 2010.

A economia de São Tomé e Príncipe diminuiu o seu ritmo de crescimento, devido à crise internacional, que desde 2009 refreou o investimento direto estrangeiro. Estruturalmente, o país enfrenta uma série de desafios que tornam difícil o desenvolvimento, tais como o elevado nível de endividamento externo, a fraca diversificação da economia e o nível de educação limitado. Com base na análise setorial do PIB, os motores económicos são o comércio, a hotelaria e a restauração, a agricultura, as pescas, os transportes, as comunicações, as finanças, o setor do imobiliário e a administração pública. Dado o seu estatuto de pequeno Estado insular, o país suporta o custo do seu isolamento, estimado em 14% do PIB⁵, principalmente proveniente do custo adicional dos setores do transporte marítimo e aéreo, da energia e telecomunicações.

O setor agrícola, apesar do baixo rendimento que gera (17% do PIB), emprega mais de 60% da população ativa trabalho que pratica, em geral, uma agricultura de subsistência e, como já foi mencionado, é a mais pobre do país. A indústria, ainda incipiente, está principalmente direcionada para a transformação de produtos agrícolas. A restante indústria transformadora, que representa apenas 7% do PIB, está condicionada pela pequena dimensão do mercado, pelo isolamento (que afeta tanto a aquisição de matérias-primas como a exportação de produtos finais), pela falta de recursos humanos qualificados e pelos custos elevados da energia.

É essencial que São Tomé e Príncipe desenvolva os seus recursos humanos e infraestruturas, para promover a competitividade e a sustentabilidade dos setores produtivos e de serviços e, portanto, as trocas comerciais com a subregião.

1.2-Os quadros estratégicos de desenvolvimento e o trabalho digno

A Estratégia Nacional de Redução da Pobreza II (ENRP-II) e o programa do XIV Governo Constitucional são unânimes em considerar a necessidade de promover o crescimento económico como um fator de criação de emprego e melhoria das condições de vida das populações. Isto ressalta dos dois documentos a seguir referidos, através dos eixos centrais:

- Na ENRP-II 2012-2016, o eixo 2 é denominado "*promoção do crescimento económico sustentável e integrado*" e o eixo 3 "*desenvolvimento do capital humano e melhoria dos serviços sociais básicos*." Na ENRP II, a falta de empregos foi referida como a principal causa da pobreza em São Tomé e Príncipe, e a criação de emprego é invocado como o meio mais rápido e eficaz para superar os níveis de pobreza.
- No Programa do XIV Governo Constitucional "*o crescimento económico para gerar empregos de qualidade*" é reconhecido como um elemento central das políticas estratégicas de desenvolvimento em São Tomé e Príncipe.

No entanto, nas estratégias e programas nacionais de desenvolvimento, não há nenhuma referência explícita ao conceito de **trabalho digno** e os seus objetivos não são sequer referidos. Esta lacuna pode ser explicada pela fraca apropriação a nível nacional da Agenda do Trabalho Digno, a fraca compreensão da interação deste conceito com os da redução da pobreza, dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) e do bem-estar das populações.

Do mesmo modo, o PNUAD 2012-2016 elaborado em 2010, não aborda especificamente o conceito de trabalho digno. No entanto, os desafios diretamente relacionados com os eixos estratégicos da Agenda do trabalho digno mencionados neste PNUAD são os seguintes:

⁵ Estudo sobre a Insularidade e os Custos da Insularidade em São Tomé e Príncipe; BAD, 2010

- a) *Aplicação das normas internacionais e respeito pelos direitos fundamentais do trabalho.* Refere-se à capacidade das instituições judiciais e da administração geral da justiça em particular, para a identificação de medidas para melhorar o acesso da população aos serviços judiciais. Neste contexto, uma das principais preocupações dos sindicatos diz respeito à falta de celeridade e diligência dos tribunais competentes em questões sociais, nomeadamente no que diz respeito à proteção dos trabalhadores.
- b) *Criação de oportunidades de emprego e de rendimento para homens e mulheres* através de esforços do Governo para reduzir as disparidades no acesso a oportunidades do mercado no trabalho entre homens e mulheres e a melhoria dos rendimentos da população vulnerável, promovendo atividades geradoras de rendimento, com especial atenção para a população feminina.
- c) *Melhoria da cobertura e extensão do sistema de proteção social*, contribuindo para a conceção de sistemas eficazes de proteção social para os grupos mais vulneráveis.

1.3 -A situação do trabalho digno em São Tomé e Príncipe

As consultas dos mandantes tripartidos para fazer o ponto de situação do Trabalho Digno em São Tomé e Príncipe permitiram fazer o seguinte diagnóstico em matéria de trabalho digno.

1.3.1 A situação das Normas Internacionais do Trabalho (NIT)

São Tomé e Príncipe ratificou 21 Convenções da OIT, incluindo as oito convenções fundamentais. No entanto, algumas normas consideradas importantes pelas centrais sindicais, tais como a Convenção (N.º 183), sobre a Proteção da Maternidade, de 2000 e a Convenção (N.º 189) sobre os (as) trabalhadores (as) domésticos, 2011, são em parte, postas em prática, nomeadamente a proteção da maternidade para as funcionárias públicas, mas ainda não aplicadas. A idade mínima de admissão ao trabalho está fixada nos 18 anos. No trabalho por conta de outrem da economia formal, a legislação é respeitada, mas o trabalho infantil constitui um problema na agricultura de subsistência, nas plantações e na economia informal, onde as crianças trabalham desde muito jovens. A este respeito, a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) pediu ao governo para adotar um programa de ação para a eliminação das piores formas de trabalho infantil. Apesar dos esforços realizados em matéria de ratificação de convenções, o país ainda enfrenta o duplo desafio da conformidade da legislação nacional com as normas internacionais ratificadas e a aplicação de tais convenções.

Esta situação manter-se-á devido ao conhecimento relativo das normas internacionais do trabalho, pela maioria dos mandantes tripartidos e à fragilidade das instâncias de tomada de decisão das organizações de empregadores e de trabalhadores. O facto de serem as mesmas pessoas que beneficiam das formações relacionadas com o tema e que, infelizmente, não são seguidas por ações de desmultiplicação, constitui também uma fragilidade dos mandantes relativamente ao conhecimento e aplicação das NIT.

No Balanço Comum das Nações Unidas (CCA-PNUAD) de 2010, também, são identificadas grandes insuficiências na capacidade do sistema judicial, das políticas de promoção do emprego, do empreendedorismo e da igualdade entre homens e mulheres que beneficiam das raras oportunidades existentes de trabalho digno. É importante notar, também, que a fraca riqueza produzida está cada vez mais mal distribuída.

São muitas as áreas onde o reforço das capacidades dos mandantes tripartidos é necessário tanto para uma melhor apropriação das NIT, como para a sua boa divulgação e aplicação. No curto e médio prazo, a atualização do Código do Trabalho, a aplicação da Lei sobre a proteção social e o fortalecimento do Tribunal do Trabalho parecem ser os principais desafios a realizar.

1.3.2. A situação do emprego

A ausência de uma política de emprego e de programas de emprego para os jovens fazem com que seja difícil a sua integração no mercado de trabalho. A dificuldade do Estado para levar a cabo as reformas do mercado de trabalho e da economia, bem como a capacidade limitada do setor privado para oferecer oportunidades suficientes de emprego, faz dos jovens o grupo mais vulnerável da população, o que comporta o risco de, no futuro, comprometer a estabilidade política e a prosperidade económica.

O inquérito ao orçamento familiar (IOF) em 2010 estima em 58,3% a população ativa empregada (59% de homens e 41% de mulheres). A taxa de atividade é de 77,3%, com diferenças significativas entre homens (84,8%) e mulheres (73,3%); tendência que se repete em todos os distritos do país. Na faixa etária entre os 15 e os 24 anos, a taxa é de 60,9%, mas as diferenças entre homens (68%) e mulheres (53%) são mais acentuadas do que para o total da população.

Da análise realizada sobre a atividade dos jovens entre os 15 e os 24 anos, ressalta que 29,1% não estão nem integrados no sistema educativo nem no mercado de trabalho. Note-se, com alguma preocupação, a elevada percentagem, 57,6%, de meninas de famílias não-pobres. O abandono escolar, a oferta limitada de ensino pós-secundário internamente, o reduzido número de bolsas de estudo no estrangeiro e a disponibilidade insignificante de empregos atraentes pode estar na origem deste fenómeno.

De acordo com dados do Inquérito específico ao emprego e desemprego realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INS) em 2006 e das suas projeções para 2008, a taxa de desemprego restrito (no sentido da OIT relativo aos desempregados disponíveis que gostariam de trabalhar, e estão em situação de procura de um emprego) representava 14%, dos quais 10% eram homens e 17% mulheres.

Os dados mais recentes obtidos pelo IOF em 2010, indicam que o desemprego entre as pessoas com mais de 15 anos de idade, atinge, em média 11,7%, 9% para os homens e 14,8% para as mulheres, com as disparidades regionais oscilando entre 16% de desempregados em Agua Grande e 4,8% em Caué. Esta disparidade acentua-se no Príncipe, onde a taxa de desemprego é de 9,6%, em que 17% são mulheres e apenas 3,7% são homens. Estes dados estatísticos disponíveis mostram que as mulheres têm menos acesso ao emprego do que os homens e, por isso, a necessidade de desenvolver políticas e estratégias para promover o emprego remunerado, o autoemprego e a formação profissional, mais sensíveis às questões de género.

Além disso, o Perfil da Pobreza publicado recentemente sugere algumas linhas de orientação, a partir da análise dos dados do IOF de 2010, com uma relação direta com os défices de trabalho digno, em particular em matéria de promoção de oportunidades de emprego. É proposto: i) a promoção da criação de polos económicos regionais, com especial atenção às atividades agrícolas, ii) promoção das atividades de mão-de-obra intensiva e geradoras de rendimento iii) prestar especial atenção às mulheres chefes de famílias iv) investir na inserção de jovens desempregados e sem formação académica através da formação profissional v) investir na formação continua dos trabalhadores vi) promover o empreendedorismo e o espírito empreendedor.

1.3.3 A situação da proteção social: viabilidade e sustentabilidade do sistema

A Lei nº. 1/90, de 1990 estabelece dois regimes contributivos de segurança social: o regime geral e o regime voluntário. Também existe o sistema de ação social, concebido para apoiar as pessoas em situação de risco ou carência social, que não beneficiam de regimes contributivos. Esta lei continua em vigor, apesar da publicação da Lei nº. 7/04, de 2004, que prevê três regimes de proteção social. O primeiro será totalmente financiado pelo Estado e tem por objetivo cobrir todas as pessoas não abrangidas pelo regime de proteção obrigatório, o segundo, obrigatório, financiado pelas contribuições de trabalhadores por conta de outrem ou independentes e empregadores; e o terceiro de adesão voluntária, com o objetivo de completar a cobertura oferecida pelos regimes de proteção social obrigatória.

Na situação atual, a componente não contributiva ou "ação social", está sob a tutela do Departamento de Proteção Social (DSP), cuja missão é prestar assistência social aos mais carenciados, aos idosos e mães

chefes de família, e aos jovens desempregados. O Estado mantém uma estrutura de proteção social, que inclui os seguintes elementos:

- serviços básicos assegurados principalmente pelo Estado, nas áreas da saúde, educação e dos de serviços para a juventude. Nessas áreas, está estabelecido que perto de 100% das crianças estão inscritas nas escolas primárias e que a taxa de cobertura de vacinação infantil é elevada. No entanto, existem lacunas no acesso ao ensino secundário.
- programas de creches e de cuidados primários de saúde gratuitos para a faixa etária dos 0-5 anos. Para as crianças com idades entre os 6-17 anos, existem programas de educação básica cobertos e acompanhados por um programa de alimentação escolar, tradicionalmente assegurado pelo Programa Alimentar Mundial (PAM), mas a partir de 2012, totalmente financiado pelo país.
- O Sistema Nacional de Saúde assegura consultas gratuitas para as crianças dos 0-5 anos de idade, mulheres grávidas, doentes crónicos e crianças inscritas no programa de saúde escolar. As pessoas com VIH/SIDA beneficiam de terapia antirretroviral (coberta até 70%) e de assistência alimentar.

Um diagnóstico da proteção social realizado com o apoio técnico e financeiro da UNICEF, concluiu pela necessidade de repensar os programas atuais de proteção social para responder aos desafios que o país enfrenta em termos de pobreza absoluta, de desnutrição, de desemprego jovem e de vulnerabilidade das mulheres. A actualização desses programas irá apoiar-se nas estratégias promovidas pela Recomendação (Nº202), da OIT sobre o Piso da Proteção Social a nível nacional e, especificamente, pretende implementar progressivamente todos os benefícios do Piso de Proteção Social. Uma das recomendações sugeridas pela análise do IOF de 2010 é a de reforçar o acompanhamento da implementação dos meios de protecção social dos trabalhadores, como o direito do trabalho.

O CCANT- PNUAD refere que a baixa produtividade e a baixa competitividade, a cobertura reduzida do sistema nacional de segurança social e a ausência de um salário mínimo nacional são problemas graves que impedem o desenvolvimento do país e requerem uma intervenção urgente.

1.3.4 A prática do tripartismo e os obstáculos ao desenvolvimento do diálogo social

Em São Tomé e Príncipe, as instituições que dinamizam o diálogo tripartido são o Ministério da Saúde e Assuntos Sociais, que detém os assuntos do Trabalho, o Conselho Nacional de Concertação Social (CNCS), a Câmara de Comércio, Indústria e Agricultura de São Tomé e Príncipe (CCIAS) a única organização de empregadores, e as duas centrais sindicais da economia formal, que são: a Organização Nacional dos Trabalhadores de São Tomé e Príncipe (ONS-STP) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). As duas centrais representam os funcionários que constituem a maioria dos trabalhadores por conta de outrem. O exercício do direito à greve está consagrado nos textos para todos os trabalhadores, incluindo os funcionários públicos e os trabalhadores em setores considerados essenciais. Nos processos de negociação coletiva, no entanto, o governo está numa posição de vantagem, na negociação sobre os salários e as condições de trabalho, as privatizações e outras opções económicas, devido ao seu estatuto de primeiro empregador e à fraca capacidade dos parceiros sociais na negociação.

Enquadramento legal

Em São Tomé e Príncipe existe um Conselho Nacional de Concertação Social (CNCS), criado pela Lei n.º 1/99, com meios materiais e técnicos, cuja principal finalidade é a promoção do diálogo tripartido. O CNCS tem recebido o apoio ativo da OIT desde o início das suas atividades. Atualmente, o Conselho funciona com um corpo mínimo de funcionários, que incluem o Secretário-Geral, o seu assistente e o responsável administrativo e financeiro. No entanto, a ausência de programação de reuniões periódicas conduziu a reuniões ad hoc sob pressão dos sindicatos ou da iniciativa do governo. O CNCS não implementa com a celeridade desejada as decisões tomadas no seio do Conselho, especialmente quando exigem uma ação do governo.

^{NT} CCA do inglês Common Country Assessment

Em São Tomé e Príncipe, existe a Lei nº. 6/92 relativa ao Regime Jurídico das Condições Individuais do Trabalho, a Lei da Greve nº. 4/92, a Lei nº 1/90 da Lei da Segurança Social e a Lei Sindical nº. 5/92. Além disso, existe um projeto de atualização do código de trabalho que visa regulamentar uma grande variedade de relações de trabalho para fornecer a segurança adequada para o empregador, sem reduzir a capacidade de defender os legítimos interesses dos trabalhadores. Este projecto de Código elaborado sem a participação dos parceiros sociais e da sociedade civil tinha sido apresentado em 2009, para adoção na Assembleia Nacional. Mas ele foi reenviado ao Governo e encontra-se, atualmente, no Ministério do Trabalho para validação pelos mandantes e pela sociedade civil antes de ser enviado de novo à Assembleia Nacional.

Instituições da administração do trabalho

As funções do Ministério do Trabalho estão atribuídas ao Ministério da Saúde e Assuntos Sociais. Este ministério não dispõe, todavia, de capacidade e de meios adequados para desenvolver e implementar uma verdadeira política de mercado de trabalho que seja sensível às questões de género e que tenha em conta a importância da economia informal. Os serviços de emprego e da inspecção do trabalho não têm nem quantitativa nem qualitativamente os recursos humanos suficientes para responder às atuais exigências do mundo do trabalho. Deste facto resulta a necessidade de formação contínua de quadros dessas entidades em áreas específicas relacionadas com o mundo do trabalho o que contribuirá para o desenvolvimento de um diálogo social efetivo.

Organizações de empregadores

Não existem organização de empregadores como tal. Este papel é desempenhado pela CCIAS, que representa os empregadores no diálogo social e concertação tripartida, mas a capacidade de lidar com as exigências do setor privado para fornecer serviços adequados aos seus membros e para impulsionar a adesão de novos membros continua limitada. Apesar destas deficiências, a CCIAS, tem estado sempre associada à tomada de decisões importantes e desenvolvimento da legislação social, económica e específica sobre o trabalho, seja no âmbito do Conselho Nacional de Concertação Social, ou no quadro mais geral do diálogo social. Mas devido à sua fragilidade institucional, a CCIAS tem dificuldade em assegurar eficazmente um apoio substancial e qualitativo para a reflexão. Com o estabelecimento da atual liderança há mais de dois anos, o mecanismo de interação com seus membros parece estar bloqueada. Na verdade, a opinião de muitos empregadores parecem ser a de que a direção da CCIAS está isolada e ausente, incapaz de defender as expectativas dos empregadores no desenvolvimento de políticas económicas e sociais.

Organizações de trabalhadores

As centrais sindicais ONT-STP e UGT são constituídas pelos sindicatos mais representativos do país. Além disso, existe um sindicato independente da função pública, o Sindicato dos Trabalhadores do Estado (STE), que não está filiado em nenhuma das duas confederações. Os sindicatos estão enfraquecidos pela falta de entusiasmo dos jovens para se filiarem. Precedentes com alguns líderes sindicais, opondo-se aos seus empregadores resultaram em despedimento e os processos que se seguiram não beneficiaram os sindicalistas. A ausência de uma lei específica para proteger os dirigentes sindicais, que gostariam de dedicar-se exclusivamente às atividades sindicais, face aos empregadores, também contribui para enfraquecer o movimento sindical em São Tomé e Príncipe, que ainda deve a sua existência, muito mais ao voluntarismo dos seus membros que lutam para conciliar as actividades sindicais e as atividades profissionais para as quais foram recrutados. Além disso, as organizações sindicais recebem um subsídio do Estado para fazer face às suas dificuldades financeiras. Esta situação constitui um obstáculo interno à governação das organizações sindicais.

A maioria dos sindicatos é a favor da criação de um órgão técnico permanente dentro das centrais sindicais, onde a independência dos administradores eleitos vis-à-vis um empregador que não seja a central sindical

que os emprega, seria uma condição fundamental de garantia da liberdade de expressão e de organização, e assim, o surgimento de organizações sindicais fortes, capazes de defender os interesses dos seus membros.

1.4- Intervenções da OIT no país: resultados e lições a retirar

As várias mudanças no Ministério do Trabalho e no plano institucional a um determinado nível do Estado são apontadas como as principais causas para a inexistência de arquivos que permitem garantir a memória institucional das intervenções da OIT.

No entanto, podemos referir-nos aos seguintes programas para ilustrar a cooperação entre São Tomé e Príncipe e a OIT.

PREP - Programa Regional para a promoção do emprego nos PALOP (1997-2000)

O principal objetivo do PREP era apoiar o crescimento do emprego e as atividades geradoras de rendimento através: i) do reforço da capacidade interna para a concepção e implementação de políticas nacionais de emprego, ii) a adequação da formação profissional às necessidades das actividades económicas.

A criação e implementação do Centro de Formação Profissional de Budo Budo é um dos principais resultados deste programa abrangente. Hoje, o Centro continua a ser uma entidade de referência no domínio da formação profissional em São Tomé e Príncipe.

Alguns dos objetivos específicos do projeto consistiam em tornar sustentáveis e independentes o Serviço de emprego e formação profissional e o Fundo de formação-emprego. Infelizmente, as duas entidades já não existem nas estruturas do Ministério da tutela.

PRODIAL - Programa de promoção do diálogo social (1999-2000)

O apoio da OIT para a implementação das atividades do Conselho Nacional de Concertação Social (CNCS) deu um impulso inicial para promover e sistematizar o diálogo tripartido, até agora só alcançado de forma ad hoc em momentos de crise. O Conselho mantém as suas atividades, apesar da falta de recursos humanos e materiais.

PROSOCIAL - Programa para o desenvolvimento da protecção social (2002-2004)

São Tomé e Príncipe beneficiou, em várias ocasiões das políticas de apoios multifacetados do Serviço de políticas e de desenvolvimento da Segurança Social do BIT. O programa Prosocial tinha como objetivos apoiar a estruturação de um quadro jurídico de protecção social adequado às necessidades de toda a população de São Tomé e a reestruturação da gestão da Segurança Social. OIT, em parceria com a Portugal apoiou os países na definição de uma estratégia e técnicas contra a exclusão social ea pobreza.

Alguns dos principais produtos deste projeto incluem um conjunto de propostas legislativas que estão a ser discutidas e cuja apropriação, para serem tidas em conta no sistema jurídico nacional, é de grande importância, bem como a estruturação do Instituto Nacional de Segurança Social e a prestação de um conjunto de instrumentos de orientação e gestão.

Formação específica (1999-2003)

Vários representantes dos mandantes tripartidos, mulheres empreendedoras, pessoal técnico do sector do emprego, etc. receberam inúmeras e significativas formações locais e no Centro de Formação Internacional de Turim. Infelizmente, não há nenhum mecanismo previsto de acompanhamento para as pessoas formadas, de disseminação ou duplicação da formação recebida para criar e ampliar o seu impacto.

IPEC (desde 2012):

" *Awareness Raising and Support for the Implementation of the Global Action Plan on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016*" [Consciencialização e Apoio à Implementação do Plano de Ação Global

para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil em 2016]. Este é um projeto para apoiar as iniciativas dos mandantes tripartidos na luta contra o trabalho infantil, incluindo a erradicação das suas piores formas até 2016, através do desenvolvimento e implementação de um plano de acção, o reforço das capacidades institucionais e do desenvolvimento de uma lista de trabalhos perigosos para as crianças.

Em conclusão, deve-se referir que a ausência de uma representação da OIT em São Tomé e Príncipe e a barreira da língua, não favoreceram uma maior apropriação nem dos objectivos fundamentais da OIT, nem do conceito de trabalho digno e muito menos da sua inclusão nas estratégias de políticas públicas. No atual contexto de crise financeira internacional, num país que enfrenta muitos problemas prioritários e urgentes para resolver, a presença de uma representação permanente da OIT asseguraria a promoção do trabalho digno como a chave para o progresso social, a juntar ao progresso económico pretendido pelo Governo.

1.5 Processo de elaboração

A elaboração deste PTDP foi objeto de consultas com os mandantes tripartidos em três fases. Numa primeira fase, e em resposta à carta da Ministra do Trabalho, da Solidariedade e da Família dirigida à OIT em 2007, solicitando apoio para a elaboração do PTDP de São Tomé e Príncipe, foi enviada em fevereiro de 2011 uma missão de sensibilização do BIT a São Tomé e Príncipe. Nesta missão foram exploradas as perspetivas de cooperação entre o BIT e São Tomé e Príncipe num quadro formal, a PTDP. Esta missão estabeleceu contactos preliminares com as autoridades nacionais, parceiros sociais e agências do sistema das Nações Unidas.

Numa segunda fase, desenvolvido individualmente pela consultora durante a realização de um levantamento sobre a situação de trabalho digno em São Tomé e Príncipe, foram consultados os mandantes, principalmente o governo, representado pelo Ministério da Saúde e Assuntos Sociais responsável pelas questões do trabalho e por outros ministérios setoriais, os representantes da CCIAS a única organização de empregadores e os representantes da ONT-STP e a UGT para as organizações de trabalhadores. Estas consultas iniciais tiveram como resultado a recolha de elementos do contexto socioeconómico, ao mesmo tempo que as preocupações, capacidades, desafios e necessidades dos mandantes tripartidos, tendo em vista a identificação das suas prioridades.

Numa terceira fase, os representantes dos mandantes tripartidos e as organizações da sociedade civil foram convidados a participar de 13-27 outubro de 2011, num seminário nacional de validação do ponto de situação feito pela consultora. Durante este workshop, foram reforçadas, as capacidades dos participantes de gestão, orientadas para os resultados, a formulação e determinação de prioridades do PTDP. Além disso, a análise baseada na árvore de problemas, realizada durante este workshop e o diálogo social, que se seguiu, permitiram estabelecer um consenso sobre dois grandes desafios comuns aos mandantes tripartidos, a saber: conhecer os problemas do desemprego jovem e a não aplicação, ou má aplicação das normas internacionais do trabalho.

2 – As prioridades do Programa de Trabalho Digno por País em São Tomé e Príncipe

O consenso das discussões durante o workshop de validação do ponto de situação levou à escolha de duas prioridades do PTDP em São Tomé e Príncipe para o período de 2013-2016 como segue:

(P1) a promoção do trabalho digno para homens e mulheres, especialmente para os jovens

(P2) o reforço das capacidades dos mandantes tripartidos relativamente ao diálogo social para melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho.

Cada uma destas prioridades tem uma relação com a Estratégia Nacional para a Redução da Pobreza, que visa o grande compromisso nacional de promoção da qualidade de vida de homens e mulheres em São Tomé e Príncipe. Além disso, inscrevem-se directamente nas quatro áreas prioritárias identificadas no novo PNUAD 2013-2016. Trata-se de: (1) promover a boa governação, reforçar o primado do direito e do reforço das instituições, (2) reduzir a vulnerabilidade e melhorar as condições de vida das populações, melhorando o seu acesso aos serviços sociais básicos, (3) promover novas oportunidades de crescimento, desenvolver a geração de rendimento, a criação de emprego e a segurança alimentar, e (4) assegurar uma boa gestão ambiental e a mitigação do risco de catástrofe.

Prioridade 1: Promover um trabalho digno para homens e mulheres, especialmente para os jovens

A contribuição dos mandantes tripartidos para a realização desta prioridade assenta em três dimensões, e que são: (i) melhorar a empregabilidade dos jovens através do reforço do sistema nacional de ensino técnico e profissional, (ii) reforçar o serviço público de emprego e (iii) desenvolver o empreendedorismo para aumentar as oportunidades de emprego.

Resultado 1.1: A empregabilidade das mulheres e homens jovens é melhorada através do reforço da capacidade do sistema nacional de ensino técnico e profissional

Estratégia

Procura-se melhorar as capacidades e competências dos jovens para o emprego que escolheram. Para isso, a Unidade Técnica tripartida, com a assistência técnica da OIT organizará dois estudos fundamentais, nomeadamente um estudo prospectivo sobre as necessidades do mercado de trabalho e um diagnóstico exaustivo da situação do ensino técnico-profissional. A partir dos dados obtidos destes estudos, a Unidade Técnica tripartida estará em condições de promover o ajustamento dos currículos dos centros de formação de acordo com as necessidades de emprego identificadas. Este ajustamento pode ser articulado com um plano de ação quadrienal, durante os quais os centros de formação profissional de São Tomé e Príncipe poderão atualizar as suas ofertas educativas. Este Plano deverá ser desenvolvido em concertação com os mandantes tripartidos e com o envolvimento de todas as partes interessadas.

No Projeto de apoio ao desenvolvimento de recursos humanos (PADRHU), uma das linhas de ação define uma grande ação de organização e estruturação do setor da formação técnico-profissional. Em consequência, é conveniente desenvolver esforços de concertação com este projeto para a coordenação das intervenções e ações para satisfazer a procura de formação em São Tomé e Príncipe.

Também, será desenvolvido, com a assistência técnica da OIT, em estreita colaboração com os mandantes tripartidos e partes interessadas, um Plano estratégico para o Emprego, que terá como objetivo a promoção do emprego digno, visando jovens e mulheres formados nos centros de formação profissional, no mercado de trabalho, através de programas de promoção do trabalho digno.

Além disso, deve ser realçado que o PNUD tem planos de curto prazo para iniciar o processo de desenvolvimento de uma política nacional de emprego. O PNUD solicita uma parceria com o BIT. É desejável abordar a problemática como um todo, isto é, dotar São Tomé e Príncipe de uma política de emprego e formação profissional, que irá enquadrar não só as iniciativas acima citadas, mas também todas as outras iniciativas relacionadas com o emprego contidas neste programa, bem como as realizadas por outros parceiros de desenvolvimento.

Além disso, a implementação desta estratégia poderá basear-se em parceiros tradicionais que apoiam o setor de trabalho em sentido mais amplo, incluindo a Cooperação Portuguesa que tem desempenhado um papel importante após o fim do programa PREP na continuidade das ações do Centro de Formação Profissional de Budo Budo e do Banco Africano de Desenvolvimento (BAD), que consagra recursos tanto para o sistema de proteção social como para o desenvolvimento dos recursos humanos.

Riscos

Os riscos para a concretização deste resultado estão associados à instabilidade institucional devido à mudança regular de Governo e do grau de mobilização de recursos junto das instituições de cooperação que operam no país.

Indicadores

Ind. 1.1.1 - Proporção de centros de formação profissional de STP que actualizaram as suas ofertas educativas;

Ind.1.1.2 - Número de novos cursos de formação inicial, incluindo os currículos que foram desenvolvidos com base nas recomendações do estudo sobre as necessidades do mercado de trabalho;

Ind. 1.1.3 - Nível de implementação do Plano Estratégico para o emprego;

Ind. 1.1.4 - Taxa de inserção no mercado de trabalho dos diplomados ou qualificados dos centros de formação profissional, desagregados por sexo.

Produtos

Prod1.1.1. Levantamento das necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho;

Prod1.1.2. Diagnóstico exaustivo da situação do ensino técnico-profissional

Prod1.1.3. Cursos de formação adaptados às necessidades do emprego, em articulação com o Sistema nacional de formação técnico-profissional;

Prod1.1.4. Capacidade técnica dos centros de formação profissional reforçada;

Prod1.1.5. Plano de ação com orçamento para quatro anos para os centros de formação validado pelas partes interessadas

Prod1.1.6. Plano estratégico de emprego articulado com o sistema nacional de formação técnico-profissional desenvolvido e validado no quadro da concertação social

Prod1.1.7. Política nacional de emprego e formação profissional elaborada.

Resultado 1.2: Capacidades do Serviço Público de Emprego reforçadas

Estratégia

O Serviço Público de Emprego (SPE) deve constituir um instrumento técnico para apoiar a acção de promoção do emprego digno e dos recursos humanos, cumprindo assim um papel fundamental na implementação do PTDP. Com o apoio do BIT, será feito um diagnóstico do funcionamento atual do SPE. Com base nos resultados obtidos, será desenvolvido em colaboração com os mandantes tripartidos um programa para revitalizar o SPE, incluindo o reforço das suas capacidades, especialmente em termos de recursos humanos e técnicos. Um Observatório do Emprego será criado dentro do SPE uma vez que para uma melhor adequação das necessidades do mercado de trabalho à oferta de formação profissional os dois devem trabalhar em estreita colaboração.

Deve ser criado um sistema de comunicação entre o SPE, os ministérios com capacidade para gerar emprego, as empresas privadas e os potenciais doadores para uma boa transmissão de informações úteis sobre os futuros investimentos / empresas / setores para permitir que o SPE processe a informação e crie as condições para o mercado se preparar e adaptar à oferta futura.

Riscos

O SPE constitui um instrumento técnico para apoiar a ação onde a capacidade e a atitude dos seus recursos humanos é um elemento chave para o sucesso. É essencial que o SPE possa empregar recursos humanos, tendo em conta a igualdade de género, bem formados e competentes, disponíveis para aprender e

motivados para a execução do objetivo do SPE. A falta ou insuficiência de recursos comprometeria a execução de atividades relacionadas com este resultado.

Indicadores

- Ind1.2.1. Número de relatórios anuais produzidos pelo SPE, pelo menos, três indicadores do mercado de trabalho desagregados por sexo;
- Ind1.2.2. Número de circuitos para a transmissão de informação desenvolvidos entre (i) o SPE e os ministérios económicos (Plano e Desenvolvimento, Obras Públicas e Recursos Naturais), (ii) o SPE e os centros de formação profissional e (iii) entre o SPE e os serviços sociais;
- Ind1.2.3. Número de relatórios com informações e previsões relacionadas com o mercado de trabalho desagregados por sexo.

Produtos

- Prod1.2.1. Um departamento de estatísticas do trabalho integrado no SPE e equipado com meios técnicos e recursos humanos (homens e mulheres);
- Prod1.2.2. Uma base de dados criada que permite reunir indicadores do mercado de trabalho (desemprego, acidentes, segurança social, etc.) com a produção de relatórios periódicos;
- Prod1.2.3. Estão disponíveis instrumentos para a criação de um observatório de emprego e formação profissional
- Prod1.2.4. Reforçadas as competências da equipa do SPE

Resultado 1.3: As oportunidades de emprego, incluindo o desenvolvimento do empreendedorismo são aumentadas

Estratégia

A CCIAS é a instituição representativa do empreendedorismo em São Tomé e Príncipe. No quadro do PTDP, estão previstas ações de reforço das capacidades da CCIAS em resposta à solicitação da direção da CCIAS e às preocupações do sector empresarial de São Tomé. A CCIAS, com a assistência técnica do BIT, em colaboração com o Ministério da Saúde responsável pelas questões do trabalho, os ministérios setoriais e as organizações de trabalhadores, vai apoiar a formulação e implementação de um ou dois projetos para apoiar pequenos e médios empresários, utilizando os instrumentos do programa GERME. O BIT apoiará o Governo no desenvolvimento de uma estratégia HIMO e a estruturar de forma participada um projeto piloto HIMO, num domínio predefinido pelos mandantes tripartidos.

Além disso, a União Europeia e os países da Organização Mundial do Comércio (OMC) apoiam o país no desenvolvimento do sector do comércio, bem como a sua adesão à OMC. São Tomé e Príncipe é beneficiário do programa quadro reforçado para os países menos desenvolvidos, atualmente em execução por seis agências das NU, liderados pelo PNUD. A segunda fase do programa apresenta uma oportunidade de cooperação com estas agências do mesmo sistema no domínio da criação de emprego, assistência técnica especializada em questões relacionadas com o desenvolvimento empresarial e identificação das fileiras geradoras de emprego.

Riscos

Atualmente a CCIAS é um parceiro enfraquecido por problemas estruturais que se deve envolver num processo de reestruturação/reforço para desempenhar o papel de co-responsável na implementação do

PTDP. Uma parte do sucesso do PTDP permanece dependente do sucesso do programa de reforço das capacidades da CCIAS.

Além disso, considerando as dificuldades financeiras do Estado de São Tomé, será essencial que todo o processo de definição do programa HIMO, desde o projeto-piloto, da avaliação ex-post, e conceção da estratégia HIMO para o país, seja realizado de forma participada, incluindo instituições de cooperação, facilitando assim o processo de mobilização de fundos para a sua implementação.

Indicadores

Ind1.3.1. Número de novos projetos criados ou fileiras geradoras de emprego e rendimento criado;

Ind1.3.2. Taxa de crescimento da mão-de-obra das empresas participantes na iniciativa GERME, desagregada por sexo

Ind1.3.3. Taxa de inserção de jovens envolvidos em programas-piloto para promover o emprego decorrente do Plano Estratégico para o Emprego

Ind1.3.4. Número de horas de trabalho criadas e rendimentos distribuídos como resultado da implementação da Estratégia Nacional HIMO

Produtos

Prod1.3.1. Fileiras criadoras de emprego e de actividades geradoras de rendimento identificadas;

Prod1.3.2. Um projeto para apoiar o empreendedorismo através dos instrumentos do GERME implementados;

Prod1.3.3. Um projecto piloto HIMO (de mão-de-obra intensiva) formulado para a mobilização de recursos;

Prod1.3.4. Estratégia participada HIMO desenvolvida tendo em conta as lições retiradas do projeto-piloto

Prioridade 2: Reforçar as capacidades de diálogo social dos mandantes tripartidos relativamente ao diálogo social para melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho (NIT)

Para o período 2013-2016 deste PTDP, os mandantes tripartidos desejam realizar acções específicas para melhorar o quadro regulamentar e institucional e reforçar as suas capacidades de diálogo social, a fim de melhorar a aplicação das NIT

Resultado 2.1: Um quadro institucional nacional e regulamentar adaptado às convenções ratificadas.

Estratégia

Campanhas de sensibilização, utilizando mecanismos melhor adaptados, iniciados e apoiados por organizações de trabalhadores e de empregadores, devem ser iniciadas junto dos membros da Assembleia Nacional, do Governo e da Presidência da República, dos partidos políticos, departamentos dos ministérios e do setor privado, e dos cidadãos em geral. O objetivo destas campanhas é o de criar um ambiente propício para a compreensão e apropriação das NIT, que favoreçam:

- a aprovação mais rápida de propostas legislativas relacionadas com o setor do trabalho, começando com a eliminação das piores formas de trabalho infantil, a atualização do Código do Trabalho;
- um elevado nível de compromisso dos ministérios sectoriais;
- um bom conhecimento pelos constituintes tripartidos da legislação do trabalho.

Além disso, o BIT apoiará a realização do estudo de diagnóstico sobre conflitos de trabalho e os mecanismos existentes para os resolver. O estudo será utilizado como base para o reforço de mecanismos de resolução de conflitos de trabalho, possivelmente através da atualização do Código do Trabalho. Além disso, o BIT continuará a incentivar os mandantes tripartidos a participar nas atividades de reforço de capacidades, nomeadamente em cursos organizados para os países lusófonos pelo Centro de Formação de Turim, ou através de assistência técnica no local por um especialista em normas, no que diz respeito ao cumprimento das obrigações constitucionais do país. Esta assistência vai permitir ao país superar as suas dificuldades com a apresentação atempada de relatórios sobre a aplicação das convenções ratificadas, e a submissão às autoridades competentes dos instrumentos adoptados pela Conferência Internacional do Trabalho.

Riscos

A estabilidade política e/ou institucional é fundamental para alcançar este resultado. Os esforços de sensibilização de toda a classe política podem ser atenuados o que constituiria um risco em caso de instabilidade política ou institucional.

Indicadores

- Ind2.1.1. Progresso verificado visando a governação do mercado de trabalho dependente da implementação das decisões das concertações tripartidas
- Ind2.1.2. Proporção de normas/convenções ratificadas pelo país refletidas na legislação nacional, em geral, e em particular no novo Código do Trabalho atualizado.
- Ind2.1.3. Observada uma melhoria dos processos e mecanismos de resolução de conflitos de trabalho;
- Ind2.1.4. Grau de consideração de assuntos relativos a conflitos de trabalho na legislação nacional.
- Ind2.1.5. Percentagem de relatórios devidos, apresentados à CEACR

Produtos

- Prod2.1.1. Um projeto de luta contra as piores formas de trabalho infantil implementado;
- Prod2.1.2. O novo Código do Trabalho revisto, em conformidade com as disposições das Convenções ratificadas;
- Prod2.1.3. O conteúdo de novas leis e convenções regularmente difundido junto das populações e dos decisores;
- Prod2.1.4. Domínios de reforço das capacidades das instituições de diálogo social identificados;
- Prod2.1.5. Um plano para a implementação das instituições previstas pela legislação nacional para a gestão de conflitos elaborado.
- Prod2.1.6. Relatórios sobre a aplicação das convenções ratificadas apresentados atempadamente à CEACR .
- Prod2.1.7. Organizadas campanhas de sensibilização e jornadas para a promoção das convenções

Resultado 2.2: As capacidades de diálogo social dos mandantes tripartidos reforçadas para que possam desempenhar melhor as suas missões de representação e de defesa dos interesses dos seus membros

Estratégia

O papel do diálogo social decorre da sua importância na medida em que os mandantes tripartidos, especialmente os parceiros sociais têm a capacidade de realizar suas missões. Para melhor defender os interesses dos seus membros, uma avaliação da capacidade dos mandantes tripartidos com o apoio do BIT

vai levar ao desenvolvimento de um programa de reforço de competências para melhor participar no diálogo social sobre questões de interesse comum. Além disso, será desenvolvido um plano estratégico de desenvolvimento para cada uma das centrais sindicais e da CCIAS e irá abordar os aspectos relacionados com a melhoria da sua eficácia e duração.

Riscos

A eficácia da acção dos mandantes tripartidos não depende apenas das ações de reforço de competências, mas também, em grande medida, do grau de motivação e envolvimento da direcção e dos responsáveis destas instituições.

O PTDP deve ser visto como uma oportunidade de mobilização de todos os atores sectoriais em matéria de emprego para inverter as tendências observadas há vários anos em São Tomé e Príncipe, e visto como tal, as instituições visadas devem organizar-se para aproveitar esta oportunidade.

Indicadores

Ind2.2.1. Número de reuniões do Conselho de concertação social realizadas

Ind2.2.2. Proporção de compromissos alcançados imputáveis ao reforço de competências dos mandantes em matéria de diálogo social

Ind2.2.3. Taxa de aumento das cotizações dos membros da CCIAS e das Centrais sindicais.

Produtos

Prod2.2.1. Plano de reforço das capacidades dos mandantes tripartidos em matéria de diálogo social elaborado;

Prod2.2.2 Plano estratégico de desenvolvimento das Centrais sindicais elaborado

Prod2.2.3 Plano Estratégico de Desenvolvimento da CCIAS elaborado

3 – Modalidades de execução, gestão, acompanhamento e avaliação do PTDP

A OIT parece responder prontamente e ad hoc aos pedidos dos mandantes tripartidos de São Tomé e Príncipe. Este PTDP deve orientar a partir de agora os apoios da OIT para a execução de quadros estratégicos de São Tomé e Príncipe. Também irá servir como instrumento de mobilização de recursos.

O Ministério da Saúde e Assuntos Sociais, atual detentor da pasta do trabalho, exercerá legitimamente o papel governamental de supervisão geral do processo de execução e mobilização de recursos. O Ministério da Educação, Cultura e Formação terá um papel fundamental a desempenhar no ensino técnico-profissional.

As agências do Sistema das Nações Unidas em São Tomé e Príncipe, principalmente o PNUD, o PAM e a UNICEF estão ativamente envolvidas na implementação do ciclo atual do PNUAD, em particular nas áreas de reforma da justiça, da criação de oportunidades de emprego entre a população vulnerável, da extensão do sistema de protecção social. Escusado será dizer que a OIT poderá posicionar-se como parceiro e principal ator na execução desses programas e atividades que se enquadram nas suas áreas tradicionais de especialização. A criação de um Tribunal especializado para administrar os conflitos de trabalho, promover iniciativas de emprego de mão-de-obra intensiva, especialmente em zonas rurais, ou ainda a reforma do sistema de protecção social podem constituir áreas de colaboração, onde a capacidade técnica da OIT pode ser de grande importância.

O mecanismo de acompanhamento e avaliação da execução deste PTDP prevê uma estrutura a três dimensões. Além do Ministério responsável pelas questões do emprego que procede à supervisão geral da execução, considerando a fragilidade das instituições governamentais em parte devido à instabilidade institucional que os caracteriza e tendo em conta a existência de um Conselho Nacional de Concertação Social (CNCS) em São Tomé e Príncipe, é desejável que um Núcleo Técnico Tripartido (NTT) seja constituído e vinculado ao referido Conselho. Será composto por três técnicos recrutados por concurso público, representando o governo os trabalhadores e os empregadores. O NTT irá monitorar a implementação do PTDP, observando e criando condições para que cada parte envolvida participe de uma melhor forma para alcançar os resultados esperados da sua contribuição. A CTC irá trabalhar em estreita colaboração com as partes interessadas, o apoio técnico do BIT e do Conselho Nacional de Concertação Social, que será responsável pela coordenação das atividades do NTT. O Conselho Nacional de Concertação Social deverá reunir-se, pelo menos, uma vez por semestre para fornecer as orientações gerais com base nos relatórios semestrais do NTT.

O NTT vai desempenhar, também, um papel de liderança no processo de mobilização de recursos internos, nomeadamente na identificação de oportunidades que surgem no país. Deverá desenvolver com o apoio do BIT, uma estratégia de mobilização de recursos, incluindo, entre outros, um mapeamento dos fundos dos patrocinadores e dos doadores, uma definição clara dos papéis das partes interessadas, um mecanismo de mobilização de recursos e descrições sumárias dos projetos prontos a utilizar. Para isso, as competências da CTT em gestão baseada em resultados e a mobilização de recursos serão reforçadas para que possam desempenhar as suas funções de forma otimizada.

Também está previsto, no quadro da execução do presente PTDP um relatório de atividades semestral do NTT e um relatório anual; ambos fazendo o ponto de situação do progresso da realização do plano de execução do PTDP, das diferentes anomalias observadas, dos constrangimentos e das pistas para a solução das mesmas, das oportunidades e riscos emergentes a considerar.

Está, igualmente prevista uma revisão bienal participada do PTDP para analisar a concepção e estratégias de implementação e de parceria do programa, e analisará o desempenho e os fatores que influenciam o progresso para atingir os resultados e retirar as lições para ajustar o resultado da implementação do PTDP para garantir alcançar os resultados esperados. No final do ciclo, uma avaliação final do PTDP será conduzida pelo BIT e pelos mandantes tripartidos.

ANEXOS

ANEXO 1 : Alinhamento do PTDP com os quadros estratégicos nacionais e internacionais

Prioridade n.º 1:	Indicadores e fontes dos dados	Relação com os resultados do PNUAD 2012-2016	Relação com a 2ª Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (ENRP II)	Relação com os resultados do P&O	Relação com os objetivos da Agenda do Trabalho Digno em África 2007-2015
- Resultado 1.1: A empregabilidade de jovens, rapazes e raparigas, é melhorada através do reforço das capacidades do sistema nacional de ensino técnico e profissional	Indicador 1.1.1 Proporção dos centros de formação profissional que atualizaram a sua oferta educativa <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de Atividades dos CFP	Este resultado contribui para reduzir a vulnerabilidade de jovens rapazes e raparigas no emprego e a melhorar as suas condições de vida. Contribui portanto para a realização do produto 2.6 do resultado 2 abaixo indicado. Resultado 2 do PNUAD: Até 2016, as populações, nomeadamente os jovens e as mulheres, têm maior acesso aos recursos produtivos tendo em vista diminuir a sua vulnerabilidade. Produto 2.6: Um programa piloto público de emprego concebido e realizado para jovens e grupos desfavorecidos e que se apoia no desenvolvimento das infraestruturas através	Eixo 3: Desenvolvimento do capital humano e melhoria dos serviços sociais de base. Programa 9.1.6. – Ensino técnico profissional	Resultado 2: O desenvolvimento das competências aumenta a empregabilidade dos trabalhadores, a competitividade das empresas e inclusão do crescimento.	Eixo 3.4: Desenvolvimento de competências e empregabilidade
	Indicador 1.1.2 Número de novos currículos de formação inicial, cujos cursos tenham sido elaborados com base nas recomendações do estudo sobre as necessidades do mercado de trabalho <u>Fonte dos dados</u> Registo das atividades dos CFP				
	Indicador 1.1.3 Nível de execução do Plano estratégico de emprego <u>Fonte dos dados</u>				

	Relatórios de execução dos programas	de técnicas de forte coeficiente de emprego.			
	Indicador 1.1.4 Taxa de inserção no emprego dos diplomados ou formados pelos Centros de formação profissional, por sexo <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de atividades dos SPE e do sistema de acompanhamento dos CFP				
- Resultado 1.2: As capacidades do Serviço público de emprego são reforçadas	Indicador 1.2.1 Número de relatórios anuais produzidos pelo Serviço público de emprego para, pelo menos, 3 indicadores do mercado de trabalho, desagregados por sexo <u>Fonte dos dados</u> Relatórios publicados e acesso do público através dos SPE Indicador 1.2.2 Número de circuitos de transmissão de informações desenvolvidos entre o SPE e os seus parceiros. <u>Fonte dos dados</u> Protocolos escritos sobre os circuitos de informação a	O reforço das capacidades dos SPE contribui para a promoção de novas oportunidades de crescimento, logo ao produto 2.5 do impacto que se refere abaixo. Resultado 2 do PNUAD Produto 2.5: Políticas de emprego e do mercado de trabalho formuladas e executadas.	Eixo 2: Promoção de um crescimento económico integrado e sustentável Programa 8.2.1: Promoção do setor privado enquanto opção viável para o desenvolvimento da economia nacional	Resultado 2: O desenvolvimento das competências aumenta a empregabilidade dos trabalhadores, a competitividade das empresas e inclusão do crescimento.	Eixo 3.3: Um trabalho digno para os jovens

	verificar junto dos SPE Indicador 1.2.3 Número de relatórios com informações e previsões do mercado de trabalho, desagregadas por sexo <u>Fonte dos dados</u> Relatórios publicados e acesso do público através dos SPE				
- Resultado 1.3: As oportunidades de emprego, incluindo o desenvolvimento do empreendedorismo são reforçadas.	Indicador 1.3.1 Número de novos projetos ou fileiras geradoras de empregos e de receitas realizadas <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de atividades de promoção de fileiras criadoras de empregos	Este resultado contribui para a criação de rendimento, a criação de empregos e a segurança alimentar Resultado 2 do PNUAD Produto 2.1: As capacidades institucionais do Governo são reforçadas tendo em vista garantir um melhor ambiente institucional, económico e jurídico propício ao empreendedorismo e à integração no comércio regional e mundial.	Eixo 2 Programa 8.2.1 (o mesmo do resultado 1.2)	Resultado 1: Mais homens e mulheres beneficiam de um emprego produtivo e de possibilidades de trabalho e de rendimentos dignos Resultado 3: Empresas sustentáveis criam empregos produtivos dignos	Eixo 3.2: Um ambiente propício ao desenvolvimento das empresas africanas Eixo 3.3: Um trabalho digno para os jovens
	Indicador 1.3.2 Taxa de crescimento do pessoal ao serviço das empresas que participantes na iniciativa GERME, por sexo <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de atividades sobre a iniciativa GERME	Produto 2.2: As capacidades do Governo são reforçadas			
	Indicador 1.3.3 Taxa de inserção dos jovens abrangidos nos programas piloto de promoção de				

	empregos resultante do Plano estratégico de emprego <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de execução dos programas resultantes do Plano estratégico de emprego	tendo em vista a realização de um quadro favorável ao desenvolvimento do empreendedorismo feminino. Produto 2.7: Serviços de apoio ao desenvolvimento de micro e pequenas empresas (MPME) são criados ou reforçados para acompanhar o desenvolvimento de um tecido empresarial nacional sustentável que criem empregos dignos produtivos			
	Indicador 1.3.4 Número de horas de trabalho criadas e receitas distribuídas em resultado da execução da Estratégia nacional HIMO <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de execução da estratégia HIMO e inquérito junto de uma amostra representativa de beneficiários dos programas HIMO				
Prioridade n.º2: Reforçar as capacidades dos mandantes tripartidos em diálogo social para melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho (NIT)	Indicadores e fontes dos dados	Relação com os resultados do PNUAD 2013-2016	Relação com a 2ª Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (ENRP II)	Relação com os resultados do P&O	Relação com os objetivos da Agenda do Trabalho Digno em África 2007-2015
Resultado 2.1: Um quadro institucional e regulamentar nacional adaptado às Convenções ratificadas.	Indicador 2.1.1 : Progressos alcançados com um enfoque na governação do mercado de trabalho, dependentes da concretização das decisões	Este resultado contribui para a promoção da boa governação, o reforço e o primado do direito e das suas instituições	Eixo 1: Reforma das instituições públicas e reforço das políticas de boa governação	Resultado 18: As normas internacionais do trabalho são ratificadas e aplicadas	Eixo 5.1: Melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho

	resultantes das concertações tripartidas <u>Fonte dos dados</u> Relatório do CNCS	Resultado 1 da PNUAD: Até 2016, as instituições nacionais a nível central e local, concretizam mais as regras e os princípios da boa governação dos assuntos públicos tendo em vista a consolidação do Estado de direito. Produto 1.3: As capacidades do Governo e do Parlamento são reforçadas tendo em vista a ratificação e a aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, em particular as relativas à não discriminação e à igualdade de género.	Programa 7.1 Consolidação da autoridade do Estado e reforço da boa governação (de forma aproximada uma vez que não existe uma referência específica às convenções ratificadas).	Resultado 16: o trabalho infantil é eliminado e é dada prioridade à erradicação das suas piores formas	
	Indicador 2.1.2: Proporção das normas/convenções ratificadas pelo país tidas em conta na legislação nacional em geral, e no Código do Trabalho atualizado em particular <u>Fonte dos dados</u> Análise da legislação nacional, código do trabalho e convenções ratificadas				
	Indicador 2.1.3 : Melhoria observada dos procedimentos e mecanismos de resolução dos conflitos de trabalho <u>Fonte dos dados</u> Análise da legislação nacional à luz das convenções relativas aos conflitos de trabalho Relatórios do CNCS				
	Indicador 2.1.4 : Grau de inclusão das questões relativas aos conflitos do trabalho na legislação				

	nacional <u>Fonte dos dados</u> Leis nacionais, Código do trabalho				
	Indicador 2.1.5 : Percentagem de relatórios devidamente submetidos à CEACR <u>Fonte dos dados</u> Relatório da CEACR				
- Resultado 2.2: As capacidades dos mandantes tripartidos para o diálogo social são reforçadas para lhes permitir exercer melhor as suas missões de representação e de defesa dos interesses dos seus membros	Indicador 2.2.1 Número de reuniões do conselho de concertação social realizadas <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de atividades e atas das reuniões do Conselho de concertação social	Melhoria das condições de vida das populações melhorando o seu acesso aos serviços sociais básicos	Eixo 4: Reforço da coesão e proteção sociais Programa 10.2.1 Desenvolvimento de um sistema de proteção social (Não existe um programa específico para enquadrar bem este resultado)	Resultado 9: Os empregadores são dotados de organizações fortes, independentes e representativas Resultado 10: Os trabalhadores são dotados de organizações fortes e representativas Resultado 14: A liberdade sindical e o direito de negociação coletiva são amplamente conhecidos e exercidos	Eixo 2.7: Reforçar as administrações do trabalho, as organizações de empregadores e de trabalhadores Eixo 5.6: Promover um tripartismo e um diálogo social eficazes, incluindo reforçando as capacidades dos mandantes
	Indicador 2.2.2 Proporção dos compromissos obtidos imputáveis às capacidades reforçadas dos mandantes para o diálogo social <u>Fonte dos dados</u> Atas das reuniões de concertação e documentos materializando os compromissos	Resultado 1 do PNUAD Produto 1.4: As capacidades do Governo e dos parceiros sociais são reforçadas tendo em vista assegurar uma melhor coerência entre as políticas económicas e as políticas sociais.			

	Indicador 2.2.3 Taxa de crescimento das quotizações dos membros da CCIAS e das Centrais sindicais <u>Fonte dos dados</u> Relatórios de atividades da CCIAS e das centrais sindicais				
--	---	--	--	--	--

Anexo 2 : Plano de acompanhamento

Prioridade n.º 1: Promover o emprego digno para homens e para mulheres, visando em particular os jovens cidadãos

Indicadores	Meios de verificação	Ponto de referência	Objetivo (2016)	Resultados das etapas				Responsável pelo acompanhamento	Recursos	
				2013	2014	2015	2016		Pedidos	Disponíveis
Resultado 1.1: A empregabilidade de jovens, rapazes e raparigas é melhorada através do reforço das capacidades do sistema nacional de ensino técnico e profissional									21.000	
Indicador 1.1.1 Proporção dos centros de formação profissional que atualizaram a sua oferta formativa	Atas das reuniões Relatórios de Atividades dos CFP Brochuras da oferta de formação	Nenhum Centro de formação dispõe de uma oferta formativa atualizada	100% dos Centros dispõem de uma oferta formativa atualizada com base num Plano de Ação com orçamento a 4 anos.	Estudo de diagnóstico o realizado e 20% dos Centros dispõem de um Plano de Ação com orçamento	100% dos Centros dispõem de Plano de Ação com orçamento e 20% dispõem de uma oferta formativa atualizada	50% dos Centros dispõem de uma oferta educativa atualizada	100% dos Centros dispõem de uma oferta formativa atualizada	CTT, MECF, MSAS	2.000	0
Indicador 1.1.2 Número de novos cursos de formação inicial, cujos currículos tenham sido elaborados com base nas recomendações do estudo sobre as necessidades do mercado de trabalho	Registo das atividades dos CFP Brochuras com a oferta formativa Sondagem junto das empresas	Inexistência de novos cursos adaptados às necessidades do mercado de trabalho	Pelo menos 80% dos cursos identificados para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho são fornecidos	Estudo de diagnóstico o realizado e 20% dos Centros dispõem de um Plano de Ação com orçamento	Pelo menos 50% dos cursos identificados para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho são fornecidos	Pelo menos 70% dos cursos identificados para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho são fornecidos	Pelo menos 80% dos cursos identificados para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho são fornecidos	CTT, C.F PROF	2.000	0
Indicador 1.1.3 Nível de execução do Plano estratégico de emprego	Relatórios de execução dos programas	Nenhum programa de promoção do	Pelo menos 80% dos programas previstos são	Plano estratégico de emprego	Pelo menos um programa piloto de promoção do	Pelo menos 50% dos programas previstos são	Pelo menos 80% dos programas previstos são	CTT, MSAS	2.000	0

	Sondagem junto das empresas e das instituições parceiras	emprego	realizados	elaborado	emprego é executado	realizados	realizados			
Indicador 1.1.4 Taxa de inserção no emprego dos diplomados ou formados pelos Centros de formação profissional, por sexo,	Inquérito junto dos CFP e do SPE Relatórios de atividades dos SPE e do sistema de acompanhamento dos CFP	A recolher Não existem estatísticas relativas ao progresso dos alunos que saíram dos cursos de formação profissional	Pelo menos 80% (raparigas e rapazes) dos diplomados ou formados pelos Centros de formação profissional estão integrados no mercado de trabalho		Pelo menos 60% (raparigas e rapazes) dos diplomados ou formados pelos Centros de formação profissional estão integrados no mercado de trabalho		Pelo menos 80% (raparigas e rapazes) dos diplomados ou formados pelos Centros de formação profissional estão integrados no mercado de trabalho	CTT	15.000	0
Resultado 1.2: As capacidades do Serviço público de emprego (SPE) são reforçadas										
Indicador 1.2.1 Número de relatórios anuais produzidos pelo Serviço público de emprego para, pelo menos, 3 indicadores do mercado de trabalho, desagregados por sexo	Relatórios publicados e acesso do público através dos SPE	Ausência de relatórios	Pelo menos dois relatórios por ano reportando os principais indicadores do mercado de trabalho, desagregados por sexo		Pelo menos um relatório por ano reportando os principais indicadores do mercado de trabalho, desagregados por sexo		Pelo menos dois relatórios por ano reportando os principais indicadores do mercado de trabalho, desagregados por sexo	CTT, MSAS;DT	2.000	0
Indicador 1.2.2 Número de circuitos de transmissão de informações desenvolvidos entre o SPE e os seus	Relatórios das reuniões Protocolos assinados	Ausência de comunicação	Troca de informação institucionalizada (um Protocolo escrito sobre os circuitos de		Um Protocolo escrito sobre os circuitos de informação entre o SPE e pelo menos metade das instituições		Um Protocolo escrito sobre os circuitos de informação entre o SPE e pelo menos 90% das	CTT,SPE,MS AS	2.000	0

parceiros.			informação entre o SPE e pelo menos 90% das instituições relacionadas)		relacionadas		instituições relacionadas			
Indicador 1.2.3 Número de relatórios com informações e previsões do mercado de trabalho, desagregadas por sexo	Relatórios publicados e acesso do público através dos SPE	Ausência de relatórios	Pelo menos um relatório por trimestre com informações e previsões do mercado de trabalho, desagregados por sexo		Pelo menos um relatório por semestre com informações e previsões do mercado de trabalho, desagregados por sexo		Pelo menos um relatório por trimestre com informações e previsões do mercado de trabalho, desagregados por sexo	CTT,SPE	2.000	0
Resultado 1.3: As oportunidades de emprego, incluindo o desenvolvimento do sector do empreendedorismo são reforçadas.										
Indicador 1.3.1 Número de novos projetos ou fileiras geradoras de empregos e de rendimentos realizados	Relatórios de atividades dos projetos	Inexistência de apoio a uma fileira	Todas as fileiras identificadas são promovidas tendo em vista a criação de empregos		50% das fileiras identificadas são promovidas tendo em vista a criação de empregos		Todas as fileiras identificadas são promovidas tendo em vista a criação de empregos	CTT,CCIAS	2.000	0
Indicador 1.3.2 Taxa de crescimento do pessoal ao serviço das empresas participantes na iniciativa GERME, por sexo	Relatórios de atividades sobre a iniciativa GERME	Zero empresas participando na iniciativa GERME	20% em média dos efetivos das empresas segundo o GERME	5% em média dos efetivos das empresas segundo o GERME	10% em média dos efetivos das empresas segundo o GERME	15% em média dos efetivos das empresas segundo o GERME	20% em média dos efetivos das empresas segundo o GERME	CTT,CCIAS	15-000	0
Indicador 1.3.3 Taxa de inserção dos jovens abrangidos pelos	Relatórios de execução dos programas	Nenhum programa piloto de	80% dos jovens envolvidos nos	Plano estratégico de emprego	Pelo menos um programa piloto de promoção do	50% dos jovens envolvidos	80% dos jovens envolvidos nos	CTT,MSAS	15.000	0

programas piloto de promoção de empregos resultante do Plano estratégico de emprego	resultantes do Plano estratégico de emprego	promoção de empregos	programas piloto encontram um emprego	elaborado	emprego é executado e 20% dos jovens abrangidos integram-se no mercado de trabalho	nos programas piloto encontram um emprego	programas piloto encontram um emprego			
Indicador 1.3.4 Número de horas de trabalho criadas e receitas distribuídas em resultado da execução da Estratégia nacional HIMO	Relatório de execução do projeto HIMO	Ausência de estratégia HIMO	Pelo menos 50% dos empregos criados resultam da estratégia HIMO	Estratégia elaborada de forma participada	Pelo menos 10% dos empregos criados	Pelo menos 25% dos empregos criados	Pelo menos 50% dos empregos criados	CTT	9.000	0
Prioridade n.º2: Reforçar as capacidades dos mandantes tripartidos em matéria de diálogo social para melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho										
Indicadores	Meios de verificação	Ponto de referência	Objetivo	Resultados por etapas				Responsável pelo acompanhamento	Recursos	
				2013	2014	2015	2016		Pedidos	Disponíveis
Realização 2.1: Um quadro institucional e regulamentar nacional adaptado às Convenções ratificadas									22.500	0
Indicador 2.1.1 : Progressos alcançados focando a governação do mercado de trabalho, tributários da concretização das decisões resultantes de concertações tripartidas	Relatórios do Conselho Nacional de Concertação Social	Decisões do CNCS não são executadas	30% das decisões do CNCS sobre a governação do mercado de trabalho são executadas	5% das decisões do CNCS sobre a governação do mercado de trabalho são executadas	10% das decisões do CNCS sobre a governação do mercado de trabalho são executadas	20% das decisões do CNCS sobre a governação do mercado de trabalho são executadas	Pelo menos 30% das decisões do CNCS sobre a governação do mercado de trabalho são executadas			

Indicador 2.1.2: Proporção das normas/convenções ratificadas pelo país tidas em conta na legislação nacional em geral, e no novo Código do Trabalho atualizado, em particular	Jornal oficial Relatório da CEACR Análise da legislação nacional à luz das convenções ratificadas e destaque das convenções que são tidas em conta	Proposta de um Código do trabalho atualizado	Pelo menos 60% das convenções ratificadas pelo país são tidas em conta na legislação nacional e 100% no novo Código do trabalho atualizado, em particular	100% das convenções ratificadas pelo país são tidas no novo Código do trabalho atualizado	Pelo menos 30% das convenções ratificadas pelo país são tidas em conta na legislação nacional	Pelo menos 40% das convenções ratificadas pelo país são tidas em conta na legislação nacional	Pelo menos 60% das convenções ratificadas pelo país são tidas em conta na legislação nacional	CTT	9.000	0
Indicador 2.1.3 : Melhoria observada dos procedimentos e mecanismos de resolução dos conflitos de trabalho	Código do trabalho Atualização do Direito do trabalho integrando uma melhoria dos procedimentos e mecanismos de resolução de conflitos	Mecanismos e procedimentos de resolução de conflitos ineficazes	Execução de pelo menos 80% das boas práticas em resolução de conflitos de trabalho conforme as convenções em vigor	Recolha de boas práticas conformes às circunstâncias nacionais elaborada e validade	Integração das boas práticas na legislação nacional	Execução de pelo menos 50% das boas práticas integradas na legislação nacional	Execução de pelo menos 70% das boas práticas integradas na legislação nacional			0
Indicador 2.1.4 : Grau de inclusão das questões relativas aos conflitos de trabalho	Jornal oficial	Legislação insuficiente e inapropriada	A legislação nacional tem em conta pelo menos 80%	A situação de referência sobre os conflitos de	A legislação nacional tem em conta pelo menos 40% das questões	A legislação nacional tem em conta pelo menos	A legislação nacional tem em conta pelo menos 80%			

pela legislação nacional	Análise da legislação nacional à luz das convenções relativas aos conflitos de trabalho		das questões relativas aos conflitos de trabalho	trabalho é feita e validada	relativas aos conflitos de trabalho	60% das questões relativas aos conflitos de trabalho	das questões relativas aos conflitos de trabalho			
Indicador 2.1.5 : Percentagem de relatórios devidamente submetidos ao CEACR	Relatórios sobre a aplicação das convenções ratificadas		100% dos relatórios devidos e submetidos nos prazos definidos	25% dos relatórios devidos e submetidos nos prazos definidos	50%	75%	100%			
Prioridade n.º2: Reforçar as capacidades dos mandantes tripartidos em diálogo social para melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho										
Indicadores	Meios de verificação	Ponto de referência	Objetivo	Resultados das etapas				Responsável pelo acompanhamento	Recursos (US Dólares)	
				2013	2014	2015	2016		Pedidos	Disponíveis
Resultado 2.2: As capacidades dos mandantes tripartidos para o diálogo social são reforçadas para lhes permitir exercer melhor as suas missões de representação e de defesa dos interesses dos seus membros									7.000	0
Indicador 2.2.1 Número de reuniões do conselho de concertação social realizadas	Atas das reuniões Relatórios de atividades e do Conselho de concertação social	Realização irregular e rara das reuniões de funcionamento do Conselho de concertação social	Pelo menos 90% das reuniões do Conselho previstas no calendário estabelecido e validado realizam-se efetivamente	Pelo menos uma das reuniões do Conselho realiza-se efetivamente	Pelo menos uma reunião do Conselho realiza-se em a cada acontecimen to importante da vida social do país	Pelo menos 70% das reuniões do Conselho previstas no calendário estabelecido e validado são realizadas	Pelo menos 90% das reuniões do Conselho previstas no calendário estabelecido e validado realizam-se efetivamente	CTT	2.000	0
Indicador 2.2.2 Proporção dos compromissos	Atas das reuniões de concertações	(n) a estabelecer durante o <i>workshop</i> de	Pelo menos 50% dos compromissos	Pelo menos 20% dos compromisso	Pelo menos 30% dos compromiss	Pelo menos 40% dos compromiss	Pelo menos 50% dos compromisso	CCT, CCIAS, Sindicatos	3.000	0

obtidos imputáveis às capacidades reforçadas dos mandantes em diálogo social	e documentos materializando os compromissos	validação	concluídos	s concluídos	os concluídos	os concluídos	s concluídos			
Indicador 2.2.3 Taxa de crescimento das quotizações dos membros da CCIAS e das Centrais sindicais	Relatórios de atividades da CCIAS e das centrais sindicais	A quase totalidade do financiamento assegurado pelo Estado	Aumento em 20% do montante da quotização até 2016		Aumento em 10% do montante da quotização em relação ao nível de referência		Aumento em 20% do montante da quotização em relação ao nível de referência	CTT, CCIAS, Sindicatos	2.000	0

Anexo3 : Plano de execução

	2013				2014				2015				2016				Intervenientes		Custos estimados (US Dólares)	Disponível		Défices		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Entidade responsável	Parceiros		US Dólares	Fonte	US Dólares	GVT	CSOR
Prioridade n.º 1: Promover o emprego digno para homens e para mulheres, visando em particular os jovens cidadãos																								
Resultado 1.1: A empregabilidade de jovens, rapazes e raparigas é melhorada através do reforço das capacidades do sistema nacional de ensino técnico e profissional																								
Produto 1.1.1: Ponto de situação das necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho																								
A 1.1.1.1: Realizar um estudo prospetivo																	CTT BIT	CCIAS ONTSTP UGT MSAS Empresas MECF MPD MFC INS PNUD	5	5	RBSA	0	0	0
A 1.1.1.2: Organizar um <i>workshop</i> de validação																			10	10	RBSA	0	0	0
A 1.1.1.3: Divulgar os resultados do estudo																			2	2	RBSA	0	0	0
Total Produto 1.1.1																			17	17		0	0	0
Produto 1.1.2 : diagnóstico exaustivo da situação do ensino técnico-profissional																								
A 1.1.2.2 Realizar um estudo de diagnóstico																	CTT BIT	CCIAS ONTSTP UGT MSAS Empresas MECF MPD MFC CFP INS UNICEF	15	0		15	0	15
A 1.1.2.2 Organizar um <i>workshop</i> de validação																			10	0		10	0	10
A 1.1.2.3: Divulgar os resultados do diagnóstico																			2	0		2	0	2

Total Produto 1.1.2																	27				27			27	
Produto 1.1.3: Cursos de formação ajustados às necessidades do emprego, em articulação com o Sistema Nacional de Formação técnica e profissional elaborados																									
A 1.1.3.1: Organizar focus group com a participação de centros de formação nacionais																	CTT BIT	MECF MSAS CFP	3	0		3	0	3	
A 1.1.3.2: Elaborar os currículos																	CTT BIT	PNUD UNICEF	5	0		5	0	5	
Total Produto 1.1.3																	8		0		8				
Produto 1.1.4: Capacidades técnicas dos centros de formação profissional reforçadas																									
A 1.1.4.1: Identificar as capacidades a reforçar segundo os novos cursos																	CTT BIT	CFP MECF MSAS Brasil França Portugal BM BAD PNUD UNICEF	1	0		1	0	1	
A 1.1.4.2: Elaborar o programa de formação e atualização dos conhecimentos e capacidades pedagógicas dos professores dos centros de formação																			5	0		5	0	5	
A 1.1.4.3: Desenvolver parcerias com os doadores multi e bilaterais interessados neste domínio da cooperação																			6	0		6	0	6	
A 1.1.4.4: Executar o programa de formação com o apoio dos																			70	0		70	20	50	

[illegible]

Total Produto 1.1.6																	21	0		21		21		
Produto 1.1.7 : Política nacional de emprego e formação profissional elaborada																								
A 1.1.7.1: Elaborar os TdR																	CTT BIT	PNUD MSAS MFC MPD UNICEF	0	0		0	0	0
A 1.1.7.2: Elaborar a política																			15	15	RBTC	0	0	0
A 1.1.7.3 : Organizar um workshop nacional de validação da política																			20	0		20	0	20
Total Produto 1.7																	15	15		0		20		
Total Resultado 1.1																	201	32		169	20	149		
Resultado1.2: As capacidades do Serviço Público de Emprego são reforçadas (SPE)																								
Produto 1.2.1 : Um departamento de estatísticas do trabalho integrado no SPE e dotado de meios humanos e técnicos																								
A 1.2.1.1 : Formar e sensibilizar os mandantes tripartidos, nomeadamente a Direção do trabalho sobre a importância das estatísticas																	CTT BIT	MSAS MECF CCIAS UGT ONSTP INS	10	0		10	0	10
A 1.2.1.2: Fazer um ponto da situação das necessidades																			5	0		5	0	5
A 1.2.1.3: Identificar os RH com os perfis requeridos e a formação																			3	0		3	0	3

[illegible]

departamento de estatísticas e definição do plano de trabalho com os objetivos a atingir em três anos																BIT	CCIAS UGT ONT STP MFC MPD							
A 1.2.3.2: Identificação e envolvimento/afetação do pessoal com o perfil para a gestão do Observatório																			2	2	RBTC	0	0	0
A 1.2.3.3: Estabelecimento de parcerias permitindo a abertura das redes bidirecionais de informação contínua com os ministérios, empregadores e sindicatos																			25			25	0	25
Total Produto 1.2.3																		32	7		25		25	
Produto 1.2.4: As competências do pessoal dos SPE são reforçadas																								
A 1.2.4.1: Diagnosticar as necessidades reforçando as capacidades dos SPE																CTT BIT	MSAS	5	5	RBTC	0	0	0	
A 1.2.4.2: Reforçar as capacidades do SPE																		35	0		35	5	30	
Total Produto 1.2.4																		40	5		35	5	30	
Total Resultado 1.2																		160	32		128	15	113	
Resultado 1.3: As oportunidades de emprego incluindo o desenvolvimento do empreendedorismo são aumentadas																								

Produto 1.3.1: Fileiras geradoras de emprego e de actividades geradoras de receitas identificadas																								
A 1.3.1.1: Elaboração dos TdR e identificação dos RH para a elaboração do estudo das fileiras, com recurso à documentação existente na matéria																	CTT BIT	PNUD OMC EU Brasil MSAS MPD MFC CCIAS UGT ONT STP	0	0		0	0	0
A 1.3.1.2: Realização de estudos de fileiras																			5	5	RBTC	0	0	0
A 1.3.1.3: Seleção participada gerida pela CCIAS de duas fileiras e elaboração dos projetos para a sua promoção																			10	10	RBTC	0	0	0
A 1.3.1.4: Execução dos projetos das fileiras identificadas																			100			100	5	95
Total Produto 1.3.1																			115	15		100	5	95
Produto 1.3.2 Um projeto de apoio ao empreendedorismo utilizando os instrumentos GERME executado																								
A 1.3.2.1: Definição de critérios para a participação das empresas																	CTT BIT	CCIAS ONT STP UGT MSAS MPD MFC PNUD	5	5	RBTC	0	0	0
A 1.3.2.2 : Identificação da Assistência Técnica especializada do GERME																			0	0		0	0	0
A 1.3.2.3: Execução do																			115	0		115	0	115

[illegible]

Prioridade 2: Reforçar as capacidades dos mandantes tripartidos em matéria de diálogo social para melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho (NIT)																	
Resultado 2.1: Um quadro institucional e regulamentar nacional adaptado às Convenções ratificadas																	
Produto 2.1.1: Um projeto de luta contra as piores formas de trabalho infantil implementado (Ações para a eliminação das piores formas de trabalho infantil até 2015)																	
A 2.1.1.1: Reforço do quadro institucional																CTT BIT	CCIAS ONT UGT MSAS CNCS
A 2.1.1.2 : Ponto de situação sobre as piores formas de trabalho infantil																	
A 2.1.1.3: Integração das preocupações relativas às piores formas de trabalho infantil nos quadros nacionais de desenvolvimento																	
A 2.1.1.4 Plano de ação de luta contra as piores formas de trabalho infantil																	
A 2.1.1.5 Campanhas de sensibilização, promoção e mobilização para a mudança de comportamentos																	
Total Produto 2.1.1																	
Produto 2.1.2: Novo Código do trabalho revisto de acordo com as disposições das convenções ratificadas																	
A 2.1.2.1: Identificação participada, com os mandantes, das lacunas																CTT	UGT ONT STP CCIAS

entre a legislação existente e as convenções ratificadas																	BIT	MSAS MPD MSGG CNCS							
A 2.1.2.2 : Introdução das questões identificadas no texto da lei e submissão à Assembleia nacional (AN)																			0	0		0	0	0	
A 2.1.2.3: Criação de uma comissão de acompanhamento do processo à AN																			0	0		0	0	0	
Total Produto 2.1.2																			10	0		10	10	0	
Produto 2.1.3: Conteúdo das novas leis e das convenções difundidos regularmente junto das populações e dos decisores																									
A 2.1.3.1 Identificar os pontos chave da estratégia de divulgação e de sensibilização							X										CTT BIT	CCIAS ONT UGT MSAS CNCS	5	5	RBTC	0	0	0	
A 2.1.3.2: Conceber campanha de divulgação e de sensibilização sobre as novas leis							X												10	10	RBTC	0	0	0	
A 2.1.3.3: Execução da campanha																			15	0		15	0	15	
A 2.1.3.4: Acompanhar e avaliar o impacto da campanha																			5	0		5	0	5	
Total Produto 2.1.3																			35	15		20	0	20	
Produto 2.1.4: Os domínios de reforço das capacidades das instituições do diálogo social identificados																									

A 2.1.4.1: Elaboração dos TdR para o estudo e o envolvimento dos RH com o perfil para a elaboração do estudo																CTT	MSAS CCIAS ONT STP UGT PNUD	0	0		0	0	0
A 2.1.4.2 : Elaboração e divulgação do estudo junto das populações, mandantes tripartidos e autoridades competentes																BIT		10	0		10	0	10
Total Produto 2.1.3																		10	0		10	0	10
Produto 2.1.5 Um plano de estabelecimento das instituições previstas pela legislação nacional para a gestão de conflitos elaborado																							
A 2.1.5.1 Elaborar o plano																CTT	MSAS ONT STP	5	5	RBTC	0	0	0
A 2.1.5.2 : Organizar um <i>workshop</i> de validação																BIT	UGT CCIAS PNUD	10	10	RBTC	0	0	0
Total Produto 2.1.5																		15	15		0	0	0
Produto 2.1.6: Os relatórios sobre a aplicação das convenções ratificadas são apresentados à CEACR no prazo																							
A 2.1.6.1 Identificação das necessidades de formação																CTT	MSAS ONT STP UGT CCIAS	2	2	RBTC	0	0	0
A 2.1.6.2 Reforço das capacidades dos mandantes																BIT		10	0		10	10	0
Total Produto 2.1.6																		12	2		10	10	0
Produto 2.1.7 Campanhas de sensibilização e jornadas de promoção das convenções organizadas																							
A 2.1.7.1 Planeamento																CTT	MSAS	0	0		0	0	0

das campanhas																	BIT	ONT STP UGT CCIAS							
A 2.1.7.2 Elaboração dos instrumentos da campanha																			5	5	RBTC	0	0	0	
A 2.1.7.3 Campanhas e promoção																			2	2	RBTC	0	0	0	
Total Produto 2.1.7																			7	7		0	0	0	
Total Resultado 2.1																			219	169		50	20	30	
Resultado 2.2: As capacidades dos mandantes tripartidos para o diálogo social reforçadas para lhes permitir exercer melhor as suas missões de representação e defesa dos interesses dos seus membros																									
Produto 2.2.1: Programa de reforço das capacidades para os membros tripartidos elaborado e executado																									
A 2.2.1.1: Identificação das necessidades e elaboração do programa de reforço das capacidades dos mandantes tripartidos																		CTT	CCIAS ONT UGT PNUD	10	10	RBTC	0	0	0
A 2.2.1.2: Execução do programa de formação e de reforço das capacidades materiais dos mandantes tripartidos, nomeadamente a CNCS, as OT e OE.																		BIT		75	0		75	5	70
Total Produto 2.2.1																			85	10		75	5	70	
Produto 2.2.2: Planos estratégicos de desenvolvimento estratégico das Centrais sindicais e da CCIAS desenvolvidos																									
A 2.2.2.1: Elaboração dos TdR para a realização dos																		CCT	CCIAS ONT STP	0	0		0	0	0

planos estratégicos																	BIT	UGT PNUD						
A 2.2.2.2 : Elaboração do plano estratégico para sindicatos e CCIAS																			10	5	RBTC	5	5	0
A 2.2.2.3: Apresentação dos planos estratégicos às instituições para comentários e aprovação																			10	5	RBTC	5	5	0
A 2.2.2.4: Identificação dos apoios e organização interna das instituições para a execução dos planos estratégicos																			0	0		0	0	0
Total Produto 2.2.2																			20	10		10	10	0
Total Resultado 2.2																			105	20		85	15	70
Total global																			975	203		682	85	597

REFERÊNCIAS

Estratégia Nacional de Luta Contra a Pobreza II

Programa do XIV Governo da RDSTP

Perfil de Pobreza, 2010

Estatísticas diversas INE – STP

CCA, 2010

UNDAF 2012-2016

Estratégia/PIN União Europeia 2008-2013

Análise da Situação dos Programas de Proteção Social na República de São Tomé e Príncipe, UNICEF 2011

Outros PNTD

Entrevistas com os mandantes e outros parceiros e doadores



Unidade – Disciplina – Trabalho



Organização
Internacional
do Trabalho

Protocolo de Acordo

Entre

A República Democrática de São Tomé e Príncipe

E

A Organização Internacional do Trabalho

Considerando a qualidade das relações entre o Governo da República Democrática de São Tomé e Príncipe e a Organização Internacional do Trabalho (OIT);

Tendo em conta que a OIT coopera com os seus Estados Membros com vista a realizar os princípios e os objectivos enunciados na sua Constituição como uma Organização Internacional;

Tendo em conta que a OIT e os constituintes tripartidos da República Democrática de São Tomé e Príncipe (Governo, Empregadores e Trabalhadores) desejam reforçar a cooperação técnica e trabalhar juntos para atingir os objectivos do Programa país par o trabalho digno concebido com esta finalidade;

Tendo em conta que a República Democrática de São Tomé e Príncipe e a OIT assinaram a 30 de Novembro de 2012 um Acordo global de cooperação relativo a prestação da assistência técnica a São Tomé e Príncipe;

O Governo da República Democrática de São Tomé e Príncipe e os seus parceiros sociais, por um lado, e a Organização Internacional do Trabalho, por outro comprometem-se a realizar o que se segue:

Artigo I

Cooperar na implementação do Programa país par o trabalho digno anexo ao presente protocolo de acordo, em conformidade com os seus objectivos estratégicos, visando reforçar as capacidades de cada um dos constituintes tripartidos da República Democrática de São Tomé e Príncipe a fim de realizar tais objectivos;

Artigo II

A Organização Internacional do Trabalho se disponibiliza a fornecer a assistência técnica necessária a implementação deste programa, e ainda em conjunto com os constituintes tripartidos envidar esforços no sentido de mobilizar os recursos para o financiamento das actividades;

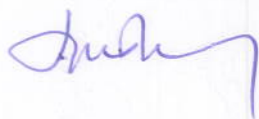
Artigo III

O programa será implementado no período 2013-2016, a partir da data da assinatura do presente protocolo de acordo. O programa será revisto de acordo com as disposições do documento relativas ao seu seguimento e avaliação. A decisão de prolongar o programa em caso de atraso na sua implementação será tomada de acordo com as disposições respectivas.

Artigo IV

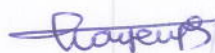
O presente protocolo foi redigido em quatro (4) exemplares originais dois em português e dois em francês igualmente válidos, e assinado em São Tomé e Príncipe no dia 9 de Maio de 2013

*Pelo Governo da República Democrática de
São Tomé e Príncipe*



*Dr. Leonel Pinto d'Assunção Pontes
Ministra da Saúde e dos Assuntos Sociais*

*Pela Organização Internacional do
Trabalho*



*Senhora Dayina Mayenga
Director da equipe técnica de apoio para
o Trabalho Digno da África Central*

