



# ترسيخ العدالة الاجتماعية عبر تحول شامل في أسواق العمل الأفريقية

تقرير المدير العام

تقرير المدير العام

# ◀ ترسيخ العدالة الاجتماعية عبر تحول شامل في أسواق العمل الأفريقية

الاجتماع الإقليمي الأفريقي الخامس عشر  
ويندهوك، ناميبيا، ٢-٤ كانون الأول / ديسمبر ٢٠٢٦



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. انظر الموقع التالي [creativecommons.org/licenses/by/4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0) ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

**الإسناد** - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: *ترسيخ العدالة الاجتماعية عبر تحول شامل في أسواق العمل الأفريقية*، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٦. © منظمة العمل الدولية.

**الترجمات** - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

**التعديلات** - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

**مواد صادرة عن طرف ثالث** - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودّيًا يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

ISBN 978-92-2-043978-4 (print)  
ISBN 978-92-2-043979-1 (web PDF)

#### يتوفر كذلك باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-043977-7 (print), ISBN 978-92-2-043976-0 (web PDF); DOI: <https://doi.org/10.54394/00035624>  
الفرنسية: ISBN 978-92-2-043982-1 (print), ISBN 978-92-2-043983-8 (web PDF); DOI: <https://doi.org/10.54394/00035630>  
البرتغالية: ISBN 978-92-2-043980-7 (print); 978-92-2-043983-8 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: [www.ilo.org/disclaimer](http://www.ilo.org/disclaimer)

الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

## تمهيد

لم يكن الاجتماع الإقليمي الأفريقي لمنظمة العمل الدولية يومًا مجرد محطة للوقوف على حصيلة الأنشطة، بل كان دومًا محفلًا تجتمع فيه الحكومات وأصحاب العمل والعمال للنظر سويًا في التحولات العميقة التي يشهدها عالم العمل، وتقييم ما أحرزناه من تقدم نحو تحقيق العمل اللائق، وبناء توافق في الآراء بشأن سبل المضي قدمًا، انطلاقًا من واقع أفريقيا، استرشادًا بقيم منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية.

ومنذ انعقاد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الأول في لاغوس عام ١٩٦٠، واكبت هذه الاجتماعات القارة عبر مراحل متعاقبة من التحول الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. وقد عُقد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر في أبيدجان عام ٢٠١٩، في وقت كانت فيه المناقشات العالمية منصبة على رسم ملامح مستقبل العمل. وتمخض ذلك الاجتماع عن إعلان أبيدجان، الذي وضع برنامجًا طموحًا للنهوض بالعدالة الاجتماعية وتجسيد مستقبل للعمل في أفريقيا محوره الإنسان.

وعلى الرغم من أنّ تنفيذ إعلان أبيدجان جرى في ظل تحديات كبيرة، شملت جائحة كوفيد-١٩، وأزمات متعددة ومتراكبة، وتوترات جيوسياسية، وقيودًا على العمل متعدد الأطراف، فقد واصلت الهيئات المكوّنة الثلاثية العمل على تحقيق الأولويات الرئيسية. ويعكس التقدم المحرز عزمنا الجماعي والتزامنا الراسخ على النهوض بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

واليوم، إذ نلتقي مجددًا في ويندهوك بعد سبع سنوات على اجتماع أبيدجان، نجد أنفسنا أمام مشهد مختلف إلى حد بعيد. فالتحولات التي استشرفناها آنذاك لم تعد آفاقًا بعيدة؛ بل باتت واقعًا ملموسًا يعيد تشكيل الحياة اليومية للعمال والمنشآت والمجتمعات المحلية في أفريقيا. وفي الوقت نفسه، نمضي في مرحلة يسودها عدم اليقين على الصعيد العالمي، وتطالبها تعديلات مهمة في النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك منظمة العمل الدولية.

وتتيح التحولات الكبرى التي تشهدها أسواق العمل، بفعل التغير الديمغرافي وتغير المناخ والانتقال إلى اقتصادات مستدامة بيئيًا والرقمنة والذكاء الاصطناعي، فرصًا كبيرة. غير أنّ هذه التحولات تجري في ظل اتساع نطاق السمة غير المنظمة، واستمرار أوجه عدم المساواة، ومحدودية الحماية الاجتماعية، وأوجه القصور في المهارات والإنتاجية، والتحديات التي تواجه استدامة المنشآت، ناهيك عن استمرار النقص في فرص العمالة المنتجة واللائقة، ولا سيما للشباب والنساء، بما ينذر بتفاقم مواطن الضعف القائمة أو بتقويض الفرص التي يمكن أن تتيحها هذه التحولات.

ومن ثم، فإنّ الرسالة المحورية لهذا التقرير واضحة: لا يجوز لأفريقيا أن تكتفي بالتكيف مع التحولات، بل يتعيّن عليها أن ترسم مسارها، وأن تجعل العدالة الاجتماعية المبدأ المرشد لهذا المسار، لا مجرد نتيجة يُؤمل تحقيقها في نهاية المطاف.

فالأمر، في جوهره، رهن بالخيارات والحوكمة. وكما أكدت في تقارير سابقة، لا تفضي التحولات من تلقاء نفسها إلى العدالة الاجتماعية؛ إذ تتوقف نتائجها على السياسات التي نعتمدها، والمؤسسات التي نعززها، وقدرة الحكومات وأصحاب العمل والعمال على العمل معًا، من خلال الحوار الاجتماعي، لتوجيه مسار التغيير.

ومنذ اجتماع أبيدجان، قطعت منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة شوطًا مهمًا في تعزيز الأسس التي ننطلق منها اليوم. ومن هنا، ينبغي أن يكون اجتماع ويندهوك بداية مرحلة جديدة من الالتزام والعمل. فالخيارات التي تتخذها أفريقيا اليوم لن تحدد مستقبل العمل في القارة فحسب، بل ستحدد أيضًا، وعلى نحو متزايد، ملامح مكانتها في الاقتصاد العالمي.

ولن يكون مقصودنا بيّنًا: ألا يقتصر قصارى سعينا على مجاراة التحولات الجارية، بل أن نأخذ بزمامها، ونوجّه مساراتها على هدي من العدالة الاجتماعية، بما يفضي إلى إرساء عملٍ منتجٍ ولائق، وتمكين المنشآت والمؤسسات، وإشاعة رخاءٍ مشتركٍ يعمّ نفعه الجميع.

## المحتويات

### الصفحة

|    |                                                                                            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٣  | تمهيد .....                                                                                |
| ٧  | ١- مقدمة .....                                                                             |
| ٧  | لمحة عامة عن سوق العمل في أفريقيا .....                                                    |
| ٩  | ٢- التحولات التي يشهدها عالم العمل في أفريقيا .....                                        |
| ٩  | ١-٢ التحول الديمغرافي .....                                                                |
| ٩  | الطابع متعدد الأبعاد للتحول الديمغرافي في أفريقيا .....                                    |
| ١٠ | استحداث فرص للعمل المنتج واللائق في ظل تنامي القوى العاملة .....                           |
| ١٠ | الخروج من دوامة السمة غير المنظمة والعمل منخفض الإنتاجية .....                             |
| ١١ | دعم الانتقالات على امتداد مسار الحياة .....                                                |
| ١١ | المكسب الديمغرافي لأفريقيا رافدًا للعمل اللائق .....                                       |
| ١٢ | ٢-٢ التحول الرقمي .....                                                                    |
| ١٢ | الرقمنة قوة دافعة للتحول الهيكلي .....                                                     |
| ١٣ | تقليص الفجوات الرقمية وبناء القدرات .....                                                  |
| ١٤ | تسخير الذكاء الاصطناعي .....                                                               |
| ١٥ | المنصات الرقمية واقتصاد المنصات .....                                                      |
| ١٦ | رقمنة الخدمات في مجال العمل وحوكمة سوق العمل .....                                         |
| ١٦ | الحوار الاجتماعي في سبيل مستقبل رقمي محوره الإنسان .....                                   |
| ١٧ | ٣-٢ التحول الأخضر في سياق تغير المناخ .....                                                |
| ١٧ | الانتقال إلى اقتصادات مستدامة بيئيًا: مسار شامل نحو العمل اللائق والعدالة الاجتماعية ..... |
| ١٧ | التكيف في سياسات العمالة والمنشآت وتعزيز القدرة على الصمود .....                           |
| ١٨ | تفعيل إمكانات استحداث وظائف خضراء ولائقة .....                                             |
| ٢٠ | المعادن الحيوية ودور أفريقيا الاستراتيجي في التحول العالمي في مجال الطاقة .....            |
| ٢٠ | التحول المزدوج نحو الاقتصاد الأخضر والرقمي وتنمية المهارات .....                           |
| ٢١ | التمويل المناخي والمساهمات المحددة وطنيًا .....                                            |
| ٢١ | حوكمة الانتقال العادل .....                                                                |
| ٢٢ | ٤-٢ المرحلة المقبلة: تحقيق العدالة الاجتماعية في صميم تحولات أسواق العمل في أفريقيا .....  |

## الصفحة

|    |                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|
| ٢٥ | ٣- أبرز الإجراءات المتخذة لتنفيذ إعلان أبيدجان، ٢٠٢٠-٢٠٢٦ .....                   |
| ٢٥ | ١-٣ استحداث وظائف لائقة في أفريقيا، ولا سيما للشابات والشبان .....                |
| ٢٦ | ٢-٣ تطوير المهارات والتكنولوجيا .....                                             |
| ٢٧ | ٣-٣ التحول الشامل نحو العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي .....  |
| ٢٨ | ٤-٣ المنشآت المستدامة .....                                                       |
| ٢٩ | ٥-٣ هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي أكثر فعاليةً وشمولاً .....                           |
| ٣٠ | ٦-٣ تعميم الحماية الاجتماعية وضمان الحماية لجميع العمال .....                     |
| ٣١ | ٧-٣ تطبيق معايير عمل مواكبة للتطورات بفعالية، والنهوض بالمساواة بين الجنسين ..... |

## ◀ ١- مقدمة

### لمحة عامة عن سوق العمل في أفريقيا

١. منذ انعقاد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر في عام ٢٠١٩، أظهرت أفريقيا قدرة كبيرة على الصمود، على الرغم من الاضطرابات العميقة الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩ وما أعقبها من صدمات عالمية، من بينها الحرب في أوكرانيا والأزمة في الشرق الأوسط، وتفاقم مواطن الضعف المرتبطة بالديون، والصدمات المتصلة بالمناخ، واستمرار ضغوط التضخم. وقد أخذت اقتصادات القارة تستعيد استقرارها تدريجيًا، مدعومة بتحسين أوضاع الاقتصاد الكلي، وتراجع حدة التضخم، واستمرار الطلب على الطاقة والسلع الزراعية والمعادن. ونتيجةً لذلك، تشير التقديرات إلى ارتفاع متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي من ٣,٥ في المائة في عام ٢٠٢٤ إلى ٤,٤ في المائة في عام ٢٠٢٥، لتصبح أفريقيا، إلى جانب آسيا، من أسرع مناطق العالم نموًا. ومن المتوقع أن يتباطأ النمو بصورة طفيفة إلى ٤,٢ في المائة في عام ٢٠٢٦، بما يعكس الأثر المتوقع لاستمرار النزاع في الشرق الأوسط. كما يُتوقع أن تسجل نحو ٤٠ في المائة من البلدان الأفريقية معدلات نمو تتجاوز ٥ في المائة، وأن تضم أفريقيا ١٢ من الاقتصادات العشرين التي تسجل أعلى معدلات النمو في العالم في عام ٢٠٢٥.
٢. ومع ذلك، لا تزال الآفاق غير مؤكدة. فالنمو لم يكن متوازنًا ولا كافيًا لتحقيق تحسن واسع النطاق في العمالة المنتجة ومستويات المعيشة. ولا تزال مواطن الضعف الهيكلية، التي تزداد حدةً بفعل التوترات الجيوسياسية وتقلبات أسعار الأغذية والطاقة، تعيق الاستثمار ونمو المنشآت واستحداث فرص العمل. وعلى الرغم مما أظهرته أفريقيا من قدرة على الصمود في مواجهة الصدمات، فإنّ تزايد وتيرة هذه الاضطرابات وتداخلها يؤكدان الحاجة الملحة إلى بناء اقتصادات قادرة على تحقيق نمو أعلى وأكثر صمودًا وتوليّدًا لفرص العمل على المدى الطويل.
٣. وتظل سوق العمل المؤشر الأوضح لقدرة أفريقيا على الصمود، وهو تحدّي يزداد إلحاحًا مع استمرار النمو السريع للسكان في سن العمل. ورغم اتساع نطاق العمالة، لا تزال نوعية فرص العمل مدعاة للقلق. ففي عام ٢٠٢٦، بلغ عدد العاطلين عن العمل ٣٩,٤ مليون شخص، أي ما يعادل معدل بطالة قدره ٦,٢ في المائة<sup>٢</sup>. وفي الوقت نفسه، تشير التقديرات إلى أن ٦٥,٥ مليون شخص يرغبون في العمل، وإن كانوا لا يُصنفون رسميًا ضمن العاطلين عن العمل، لترتفع بذلك فجوة الوظائف إلى ١٥,١ في المائة<sup>٣</sup>، بما يكشف عن نقص كبير في استخدام اليد العاملة في مختلف أنحاء القارة.
٤. وتشهد حدة هذه التحديات<sup>٤</sup> بالنسبة للشباب والنساء على وجه الخصوص. ففي عام ٢٠٢٦، بلغت نسبة الشباب في أفريقيا الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عامًا وغير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (٢٢,٩ في المائة). وترتفع هذه النسبة بدرجة ملحوظة بين الشابات، إذ تبلغ ٢٩,٠ في المائة مقابل (١٦,٩ في المائة) بين الشبان<sup>٥</sup> وهو تفاوت يُعزى، إلى حد كبير، إلى المسؤوليات الأسرية ومسؤوليات الرعاية. ولا تزال مستويات التحصيل التعليمي منخفضة أيضًا. فنحو ٢١ في المائة من الشباب في أفريقيا الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥ و٢٩ عامًا) لم يسبق لهم الالتحاق بالتعليم، أو لم يتجاوز أعلى مستوى تعليمي أتموه مرحلة التعليم قبل الابتدائي<sup>٦</sup>، فيما لم يكمل سوى ٤٦ في المائة منهم تعليمًا يتجاوز المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي.

<sup>١</sup> البنك الأفريقي للتنمية، التوقعات الاقتصادية الأفريقية لعام ٢٠٢٦.

*African Economic Outlook 2026: Mobilizing Africa's Development Financing at Scale in a Fragmented World*, 2026.

<sup>٢</sup> قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٦.

<sup>٣</sup> المرجع نفسه.

<sup>٤</sup> على الرغم من أنّ بعض مؤشرات سوق العمل شهدت تحسنًا طفيفًا أو ظلت مستقرة في بعض أنحاء أفريقيا، أو وفقًا لما تظهره المتوسطات الإقليمية منذ عام ٢٠١٠.

<sup>٥</sup> قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٦.

<sup>٦</sup> فالنتينا ستويفسكا، تمكين شباب أفريقيا: الحاجة إلى مزيد من التدريب المهني والتعلّم في مكان العمل، مدونة ILOSTAT (مدونة)، ١١ آب/ أغسطس ٢٠٢٥.

٥. وتتباين نتائج سوق العمل بالنسبة إلى الشباب تباينًا حادًا بين مختلف أنحاء الإقليم. ففي شمال أفريقيا، يُعد معدل بطالة الشباب من أعلى المعدلات المسجلة في الأقاليم الفرعية على مستوى العالم، إذ بلغ ٢٢,٣ في المائة في عام ٢٠٢٦، وارتفع إلى ٣٥,٦ في المائة في صفوف الشباب. وفي المقابل، يسجل هذا المعدل في أفريقيا جنوب الصحراء أحد أدنى المستويات في العالم، إذ بلغ (٨,٥) في المائة في عام ٢٠٢٦). غير أنّ هذا الانخفاض لا يدل على سلامة أوضاع سوق العمل، بل يعكس حقيقة أنّ معظم الشباب لا يستطيعون تحمّل كلفة البقاء من دون عمل. ومن ثم، يتمثل التحدي الأبرز في أفريقيا جنوب الصحراء في نقص العمالة وتدني نوعية فرص العمل المتاحة.
٦. ولا تزال السمة غير المنظمة تمثل أحد أبرز العوائق الهيكلية التي تعترض النهوض بالعمل اللائق في أفريقيا. ففي عام ٢٠٢٦، بلغت نسبة العمال المنخرطين في العمالة غير المنظمة ٨٤,٣ في المائة، وارتفعت إلى ٨٧,٤ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء. وكان التقدم المحرز محدودًا، إذ تراجعت نسبة العمالة غير المنظمة بأقل من نقطة مئوية واحدة فقط منذ عام ٢٠١٥. وتحّد السمة غير المنظمة من نمو المنشآت وإنتاجيتها، ومن تنمية المهارات وفرص الوصول إلى الأسواق والموارد، فضلًا عن إضعافها لحقوق العمال والحماية الاجتماعية والإيرادات العامة.<sup>٨</sup>
٧. وتعكس هذه النتائج المسجلة في سوق العمل قيودًا هيكلية أوسع نطاقًا. فلا تزال مكاسب الإنتاجية متركزة في عدد محدود من القطاعات، مثل النقل والاتصالات والبناء والتمويل وخدمات الأعمال، وهي قطاعات تستوعب أعدادًا محدودة نسبيًا من العمال، في حين لا تزال الزراعة والخدمات غير المنظمة تستوعبان القسم الأكبر من القوى العاملة في ظل مستويات متدنية من الإنتاجية. ولا يزال عدد المنشآت المنظمة دون المستوى اللازم لاستيعاب القوى العاملة المتنامية في أفريقيا، فيما تواجه منشآت كثيرة من المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر قيودًا مستمرة تتصل بالتمويل والبنية التحتية والتكنولوجيا والوصول إلى الأسواق وإمكانية التنبؤ بالأطر التنظيمية والقدرة على الامتثال.
٨. وتتفاقم أوجه القصور المستمرة في العمل اللائق بفعل محدودية نطاق تغطية الحماية الاجتماعية. فلا يستفيد سوى ١٩,١ في المائة من سكان أفريقيا من إعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية، مقارنةً بمتوسط عالمي يبلغ ٥٢,٤ في المائة.<sup>٩</sup> وبالنسبة إلى أعداد كبيرة من العمال، ولا سيما العاملين في الاقتصاد غير المنظم، يمكن أن يفضي المرض أو الأوبئة أو الصدمات الاقتصادية أو الكوارث المرتبطة بالمناخ، في وقت وجيز، إلى فقدان سبل العيش وانعدام أمن الدخل والوقوع في براثن الفقر. ومن ثم، فإنّ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لا يمثل ضرورة اجتماعية فحسب، بل يشكل أيضًا استثمارًا اقتصاديًا في تنمية رأس المال البشري، وتيسير عمليات الانتقال في سوق العمل، وتعزيز استدامة المنشآت، وإضفاء الطابع المنظم، وتوطيد القدرة على الصمود.
٩. وتحّد الضغوط المالية بدورها من قدرة بلدان عديدة على التصدي لهذه التحديات. فقد أدى تصاعد أعباء خدمة الدين إلى تقلص الحيز المالي بدرجة كبيرة،<sup>١٠</sup> مما قيّد الاستثمار العام في التعليم والصحة والبنية التحتية والحماية الاجتماعية. كما تسبب ارتفاع تكاليف الاقتراض وتقلبات أسعار الصرف وارتفاع أسعار الواردات في إضعاف الاستثمار والحد من استحداث فرص العمل.
١٠. وتتزامن هذه التحديات مع ثلاثة تحولات كبرى - ديمغرافية ورقمية وخضراء - تعيد رسم ملامح أسواق العمل في أفريقيا ومسارها الإنمائي. ويتناول القسم الثاني (٢) الفرص والمخاطر المرتبطة بكل من هذه التحولات، والاستجابات السياسية اللازمة للنهوض بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

<sup>٨</sup> قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، أيلول / سبتمبر ٢٠٢٦.

<sup>٩</sup> منظمة العمل الدولية، نتيجة اللجنة المعنية بالمناقشة العامة بشأن التصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق، الوثيقة ILC.113/Record No. 7A، ٢٠٢٥.

<sup>٩</sup> منظمة العمل الدولية، تقرير الحماية الاجتماعية في العالم لفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦: الحماية الاجتماعية الشاملة من أجل العمل المناخي والانتقال العادل، ٢٠٢٤. ومع ذلك، أحرز الإقليم تقدمًا متواضعًا على مر السنين، إذ ارتفعت نسبة التغطية من ١٥,٢ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ١٧,٤ في المائة في عام ٢٠٢٠، ثم إلى ١٩,١ في المائة في عام ٢٠٢٣.

<sup>١٠</sup> تشير التقديرات إلى أنّ خدمة الدين استأثرت بنحو ثلث الإيرادات الحكومية في عام ٢٠٢٤، متجاوزة الإنفاق على القطاعات الاجتماعية في العديد من البلدان. بنك التنمية الأفريقي،

## ◀ ٢- التحولات التي يشهدها عالم العمل في أفريقيا

### ١-٢ التحول الديمغرافي

#### الطابع متعدد الأبعاد للتحول الديمغرافي في أفريقيا

١١. لم يعد التحول الديمغرافي في أفريقيا مجرد تحول مرتقب في المستقبل؛ بل بات واقعًا يعيد بالفعل رسم معالم عالم العمل. فقد ارتفع عدد سكان القارة من نحو ٢٣٠ مليون نسمة في عام ١٩٥٠ إلى أكثر من ١,٥ مليار نسمة في عام ٢٠٢٥، ويُتوقع أن يبلغ نحو ٢,٥ مليار نسمة بحلول عام ٢٠٥٠. ومن المتوقع أن يتضاعف تقريبًا عدد السكان في سن العمل (من ١٥ إلى ٦٤ عامًا) بحلول عام ٢٠٥٠،<sup>١١</sup> إذ سيرتفع (من ٨٩٢ مليون نسمة في عام ٢٠٢٥ إلى ١,٦ مليار نسمة بحلول عام ٢٠٥٠). أما فئة الشباب بمفهومها الأوسع (من ١٥ إلى ٣٤ عامًا)، فتمثل نحو ٦٠ في المائة من السكان في سن العمل، وتشهد نموًا متسارعًا، ويُتوقع أن يصل عدد أفرادها إلى ٨٤٦ مليون نسمة بحلول عام ٢٠٥٠، أي بزيادة تتجاوز ٣٠٠ مليون شاب وشابة مقارنةً بعام ٢٠٢٥.<sup>١٢</sup>
١٢. ولئن كثيرًا ما يُنظر إلى التحول الديمغرافي في أفريقيا من زاوية تزايد أعداد الشباب، فإنّه تحول متعدد الأبعاد يمتد إلى ما هو أبعد من الشباب بكثير. فهو يشمل تغيير التركيبة العمرية للسكان، وتراجع معدلات الخصوبة، وتطور أنماط الأسر المعيشية وبنى الأسرة، والتوسع الحضري، والهجرة الداخلية والدولية، فضلًا عن تنامي أهمية الفئات الأصغر سنًا والأكبر سنًا على حد سواء. وتفضي هذه العوامل مجتمعةً إلى مسارات ديمغرافية متباينة بين البلدان، بما يستدعي اعتماد سياسات شاملة واستشرافية. فعلى سبيل المثال، يُتوقع أن يشهد عدد الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ عامًا فأكثر نموًا متسارعًا، من ٥٧ مليون شخص في عام ٢٠٢٥ إلى ١٤٤ مليونًا في عام ٢٠٥٠. ومن شأن هذا التحول أن يولد احتياجات متزايدة في مجالات الحماية الاجتماعية ونظم الصحة والرعاية وأسواق العمل، وأن يعزز، في الوقت ذاته، مكانة اقتصاد الرعاية بوصفه مصدرًا متناميًا لفرص العمل.
١٣. ويمتد التحول الديمغرافي أيضًا إلى أنماط توزّع السكان، إذ تتشكل ملامحه بفعل النمو الحضري المتسارع، وتغير أنماط الاستيطان، واتساع نطاق المدن الثانوية، بما تترتب عليه من آثار بالغة الأهمية على الوظائف والسكن والبنية التحتية والإنتاجية. ومع ذلك، يظل الاقتصاد الريفي رافدًا رئيسيًا للعمالة، وإن كان يتسم بارتفاع مستويات السمة غير المنظمة وشدة التأثير بتغير المناخ. وتُحدث الهجرة الداخلية والحراك الإقليمي والهجرة الدولية، بدورها، تحولات إضافية في أسواق العمل وآفاق العمالة أمام الأعداد المتزايدة من الشباب في أفريقيا.
١٤. غير أنّ هذه الاتجاهات تتباين من بلد إلى آخر وباختلاف السياقات، في ضوء اختلاف مراحل التحول الديمغرافي ومستويات التوسع الحضري، والظروف السائدة في الدول الهشة والمتأثرة بالنزاعات والدول الجزرية الصغيرة. ويقتضي هذا التنوع بلورة استجابات سياساتية مكثّفة مع الاحتياجات والظروف الخاصة بكل سياق. ومن هنا يبرز التساؤل حول سبل تسخير هذه المسارات الديمغرافية المختلفة لتوسيع نطاق العمل المنتج واللائق، بدلًا من أن تؤدي إلى تفاقم الضغوط وأوجه عدم المساواة في سوق العمل.
١٥. ويمكن للتحول الديمغرافي في أفريقيا أن يحقق مكاسب كبيرة من خلال تعزيز النمو الاقتصادي والإنتاجية والتحول الهيكلي. غير أنّ هذه النتيجة ليست مضمونة؛ فقد يعود التغير الديمغرافي بمنافع اقتصادية كبيرة، أو يزيد، في المقابل، الضغوط

<sup>١١</sup> انظر:

Nardos Bekele-Thomas and Snorre Westgaard, "Unlocking the Potential of Africa's Youth: Why Technical and Vocational Education and Training is Essential for Equipping Young Africans with the Skills Needed for a Thriving Society", *Africa Renewal* (United Nations), 4 October 2024 (accessed April 2026).

<sup>١٢</sup> الأمم المتحدة، "التوقعات السكانية في العالم لعام ٢٠٢٤".

على سوق العمل. ويتوقف ذلك على قدرة الاقتصادات على استحداث ما يكفي من فرص العمل المنتجة واللائقة، وتحسين نوعية العمل، وتمكين الناس من مواكبة التغيرات في أسواق العمل، وتوفير المؤسسات وأوجه الحماية اللازمة لدعم عمليات الانتقال. ولا غنى في توجيه هذه الخيارات عن معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي الفعال.

## استحداث فرص للعمل المنتج واللائق في ظل تنامي القوى العاملة

١٦. وتشكل عمالة الشباب محور هذا التحدي. فلا يمكن أن تتحقق العدالة الاجتماعية في وقت يُحرم فيه ملايين الشباب من فرص العمالة المنتجة واللائقة.<sup>١٣</sup> وتؤكد مجددًا استراتيجية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية لعمالة الشباب في أفريقيا لعام ٢٠٢٥ (يس-أفريقيا)، وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل ٢٠١٩، وإعلان أبيدجان لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٩، التزام الدول الأعضاء باتخاذ إجراءات ملموسة للتصدي لتحدي عمالة الشباب.
١٧. يتمثل التحدي الرئيسي الذي يواجه الشباب في أسواق العمل في مختلف أنحاء أفريقيا في ندرة الوظائف المنتجة واللائقة. فالنمو الاقتصادي لم يكن شاملاً بالقدر الكافي، كما أنّ بطء التحول الهيكلي حدّ من انتقال العمال الشباب إلى قطاعات أعلى إنتاجية. ولا تزال الزراعة تستوعب نحو ٦٠ في المائة من الشباب العاملين في أفريقيا جنوب الصحراء، فيما ظلت حصة قطاع التصنيع راكدة عند نحو ٦ في المائة. ويحدّ ضعف نمو المنشآت المنتجة واستمرار القيود على إنتاجية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وقدرتها التنافسية من استحداث فرص العمل على نطاق واسع.
١٨. وفي الوقت نفسه، تتفاقم المشكلة بسبب مواطن الضعف في العرض؛ فلا تزال المهارات المتاحة غير متوافقة مع احتياجات سوق العمل، ولا يلبي التدريب على نحو كافٍ ما يحتاج إليه أصحاب العمل، فيما تعيق الفجوة الرقمية نمو الإنتاجية، ويواجه رواد الأعمال الشباب عوائق تحول دون حصولهم على التمويل والأراضي وشبكات الدعم وخدمات العمالة الفعالة. كما لا تزال عمالة الشباب غير مدمجة بالقدر الكافي في سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية والاستثمارية.
١٩. غير أنّ واقع الشباب في أفريقيا لا يُختزل في أوجه القصور وحدها؛ فهم يتأثرون بهذا التحول، لكنهم في الوقت نفسه يسهمون فيه بفاعلية، ويشكلون قوة دافعة للاقتصادات الرقمية والإبداعية والخضراء في القارة. وعليه، يتعين أن تركز السياسات على إزالة العوائق الهيكلية التي تحول دون الاستفادة من هذه الإمكانيات في توفير فرص العمل المنتج واللائق على نطاق واسع.
٢٠. تتجاوز قيمة العمالة ما توفره من دخل؛ فهي سبيل إلى الكرامة والإدماج والمشاركة في المجتمع، وأساس يُمكّن الشباب من بناء مستقبلهم بثقة. ومن ثم، فإنّ تحدي عمالة الشباب لا يتعلق بالحصول على عمل فحسب، بل بنوعية هذا العمل وما يوفره من أمن وآفاق للمستقبل. وكما أكدت سابقاً: "إنّ جيلاً لا يجد سبيله إلى العمل اللائق لا يمكنه أن يبني مستقبله بثقة".

## الخروج من دوامة السمة غير المنظمة والعمل منخفض الإنتاجية

٢١. يدخل معظم الشباب الأفارقة سوق العمل من بوابة الاقتصاد غير المنظم. وبحكم الحجم الهائل لهذا الاقتصاد في أفريقيا، فإنه أبعد ما يكون عن ظاهرة هامشية؛ إذ يشكل الإطار الرئيسي لمعظم أنشطة العمل والتجارة والإنتاج والابتكار وتأمين سبل العيش في القارة.<sup>١٤</sup> وفي ظل هذا الواقع، يجري التحول الديمغرافي إلى حد بعيد في سياق تطغى عليه السمة غير المنظمة. وكثيراً ما لا تكون العمالة غير المنظمة مجرد مرحلة انتقالية؛ فالالتحاق بها في أول وظيفة يخلف آثاراً سلبية طويلة الأجل، إذ يحدّ من نمو الدخل على امتداد المسار المهني، ويؤخر اكتساب الحقوق والاستحقاقات المرتبطة بالحماية الاجتماعية أو يحرم العامل منها أصلاً، ويُبقي أعداداً كبيرة من الشباب يتنقلون بين أشكال مختلفة من العمل غير المستقر، بدلاً من التدرج نحو العمل اللائق.

<sup>١٣</sup> انظر منظمة العمل الدولية، *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*, 2024.

<sup>١٤</sup> انظر: Pierre Nguimkeu, "Rethinking Informality in Africa: An Economy Hiding in Plain Sight", *Brookings*, 14 May 2026.

٢٢. وللتصدي لهذا التحدي، لا بد من العمل على ثلاثة محاور. أولاً، رفع الإنتاجية والدخل حيث يعمل معظم الشباب، بالتوازي مع توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز الحقوق وإسماع صوت العمال. ثانياً، تهيئة مسارات عملية ومتدرجة للعمال والوحدات الاقتصادية للانتقال إلى السمة المنظمة، بما يتسق مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). ثالثاً، تسريع التحول الهيكلي واستحداث الوظائف المنظمة، ولا سيما من خلال تنمية القطاع الخاص المستدام. كما ينبغي تحسين أوضاع العمل الحالية، بالتوازي مع إتاحة فرص أفضل في المستقبل.

## دعم الانتقالات على امتداد مسار الحياة

٢٣. لا يقف أثر التحول الديمغرافي عند دخول سوق العمل، بل يؤثر أيضاً على التحولات التي تتعاقب في حياة الناس، ويغيّر طبيعتها ووتيرتها. ولذلك، ينبغي إعداد المقبلين الجدد إلى سوق العمل لمواكبة أشكال العمل الناشئة، بما يتطلبه ذلك من مهارات، وتمكين العمال في مختلف مراحل حياتهم من التكيف مع تطور التكنولوجيات والمهن.

٢٤. ويقتضي ذلك توثيق الروابط بين نظم التعليم وخدمات العمالة وأصحاب العمل، ومنظومات تنمية المهارات والتعلم مدى الحياة، والحماية الاجتماعية، بما يمكّن العمال، شباباً وكباراً، من مواكبة أسواق عمل يتنامى فيها دور التكنولوجيا، والتكيف معها، والإسهام في رسم مسار تطورها. ويقتضي ذلك أيضاً تكامل خدمات العمالة ومنظومات تنمية المهارات والحماية الاجتماعية، بحيث لا يعمل كل منها في معزل عن الآخر.

## المكسب الديمغرافي لأفريقيا رافداً للعمل اللائق

٢٥. أولاً، يتعيّن إيلاء الأولوية لوضع العمالة في صميم السياسات العامة، بما يتسق مع اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢). ويتعيّن ألا يقتصر تقييم سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية والتجارية والاستثمارية على مدى إسهامها في النمو، بل أن يشمل أيضاً عدد الوظائف التي تستحدثها للشباب ونوعيتها. كما يتعيّن توجيه التحول الهيكلي بصورة فاعلة نحو القطاعات الغنية بفرص العمل، بالتوازي مع تنمية مهارات الشباب وإتاحة خدمات فعالة لسوق العمل. ويؤتي الاستثمار في المهارات ثماره على نحو أفضل عندما تواكبه سياسات تحفز الطلب على اليد العاملة، مثل الاستثمار في القطاعات الغنية بفرص العمل وتعزيز التكامل التجاري المراعي لاعتبارات العمالة في إطار منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية، بما يتيح فرص عمل تستوعب الشباب وتتيح لهم الاستفادة من مهاراتهم. كما تتقوض المكاسب التي يمكن أن يحققها هذا التحول في سوق العمل إذا استمر حرمان الشباب، على نحو غير متناسب، من التعليم والفرص المتاحة.

٢٦. وتوفر استراتيجية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية لعمالة الشباب في أفريقيا (يس-أفريقيا) إطاراً قارياً مهماً لترجمة هذا النهج إلى عمل ملموس. ومع اعتماد استراتيجيات للعمالة، ولا سيما عمالة الشباب، في معظم أنحاء الإقليم، ينصب التركيز بصورة متزايدة على التنفيذ، من خلال تعزيز القدرات المؤسسية وتوفير التمويل وتوطيد التنسيق، بما يكفل أن تحقق الاستراتيجيات المصممة بعناية نتائج ملموسة للشباب على نطاق واسع.

٢٧. وتتمثل الأولوية الثانية في إرساء نظم حماية اجتماعية متينة على امتداد دورة الحياة. فشريحة كبيرة من الشباب تواجه صعوبات في إيجاد عمل لائق، وكثيراً ما تجد نفسها في العمالة غير المنظمة من دون حماية اجتماعية كافية تعينها على مواجهة ما يطرأ من تغيرات في العمل والحياة. كما أنّ التحولات الجارية في أسواق العمل، ولا سيما تنامي أشكال العمالة الأقل استقراراً، مثل العقود المؤقتة والعمل للحساب الخاص والعمل عبر المنصات، تجعل التنقل بين الوظائف وأشكال العمالة المختلفة أكثر تواتراً، بما ينطوي عليه ذلك من فرص ومخاطر على حد سواء.

٢٨. ثالثاً، يتعيّن أن يضطلع الشباب بدور فاعل في صياغة السياسات. ويقتضي ذلك مشاركتهم الفعلية في جميع مراحل التدخلات المتعلقة بالعمالة والمهارات والحماية الاجتماعية، من التصميم والحوكمة إلى التنفيذ والتقييم، إلى جانب تنمية قدرات منظماتهم وتعزيز حضورهم وتأثيرهم في هياكل الحوار الاجتماعي القائمة. فللشباب الحق والمعرفة والقدرة على الإسهام في صياغة القرارات التي تمسهم.

٢٩. ويتطلب تنفيذ هذه الاستجابات أكثر من مجرد استحداث فرص للعمل، إذ يضع التحول الديمغرافي المتسارع المؤسسات أيضاً أمام اختبار حقيقي. وللتصدي لذلك، يتعين على الحكومات توثيق الصلات بين سياسات العمالة والتعليم والمهارات

والمنشآت والحماية الاجتماعية، فيما تضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور محوري في استشراف التغيير في احتياجات سوق العمل والمهارات وبلورة الاستجابات من خلال الحوار الاجتماعي.

٣٠. وسيؤثر مسار التحول الديمغرافي في أفريقيا أيضاً بالتغيرات التي تشهدها طبيعة العمل. فالرقمنة المتسارعة، واتساع نطاق العمل عبر المنصات، وانتشار الذكاء الاصطناعي، ونمو الاقتصاد الإبداعي، كلها عوامل بدأت بالفعل تعيد تشكيل سبل استحداث الوظائف وتنظيم العمل والمهارات المطلوبة. ويمكن لهذه التغيرات أن توسع فرص الوصول إلى العمل والأسواق، ولا سيما أمام الشباب، لكنها قد تضع أيضاً عوائق جديدة أمام دخول سوق العمل، وتحّد من فرص التدرج المهني، وتعمّق فجوات المهارات بين الأجيال. ولذلك، يتناول القسم التالي التحول الرقمي والخيارات اللازمة لتوجيه التغيير التكنولوجي بما يدعم العمل المنتج واللائق.

## ٢-٢ التحول الرقمي

### الرقمنة قوة دافعة للتحول الهيكلي

٣١. بات التحول الرقمي من أبرز العوامل المؤثرة في الاقتصادات والمجتمعات وأسواق العمل في مختلف أنحاء العالم. ويسهم الاقتصاد الرقمي في أفريقيا بالفعل بأكثر من ٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للقارة، ومن المتوقع أن يتنامى دوره في المستقبل.<sup>١٥</sup> وترى منظمة العمل الدولية وهيئتها المكوّنة أنّ التحول الرقمي لا يقتصر على انتشار التكنولوجيات الجديدة، بما فيها الذكاء الاصطناعي؛ بل يمتد أثره إلى أنماط الإنتاج والخدمات والتجارة والعمالة، ويفتح آفاقاً لصناعات ومهن جديدة، فيما يعيد تشكيل الصناعات والمهن القائمة.

٣٢. وتنطوي هذه التحولات على مكاسب محتملة كبيرة. فبوسع التكنولوجيات الرقمية أن ترفع مستويات الإنتاجية في القطاعات التي لا تزال تستوعب غالبية العمال في أفريقيا، وذلك من خلال تحسين الإنتاج الزراعي بالاستفادة من المعلومات المناخية والزراعة الدقيقة؛ تعزيز التصنيع والخدمات اللوجستية وسلاسل التوريد والإمداد؛ توسيع فرص الحصول على التمويل؛ والارتقاء بفعالية الإدارة العامة. وبالنسبة إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعلة الصغر، يمكن للأدوات الرقمية أن تسهم في تحسين إدارة الأعمال، وتوسيع فرص الوصول إلى العملاء والتمويل، وتيسير المشاركة في سلاسل القيمة الوطنية والإقليمية والعالمية. كما يمكن للتكنولوجيات الرقمية أن تدعم تحقيق نتائج في مجال العمل اللائق وتيسر الانتقال إلى السمة المنظمة، من خلال تسهيل تسجيل العمال والوحدات الاقتصادية، وتوسيع نطاق الوصول إلى خدمات العمالة وخدمات الأعمال، وأوجه الحماية في مجال العمل، وإعانات الحماية الاجتماعية.

٣٣. ويمكن للتجارة الرقمية أن تعزز هذه المكاسب. فالتجارة الإلكترونية والمدفوعات الرقمية والخدمات اللوجستية والأمن السيبراني والاتصالات تسهم في خفض تكاليف المعاملات وتوسيع نطاق الوصول إلى الأسواق، بما في ذلك بالنسبة إلى المنشآت التي كانت القيود الجغرافية ومحدودية البنية التحتية المادية تحدّ سابقاً من قدرتها على النفاذ إليها. وتشير التقديرات إلى أنّ عدد المتسوقين عبر الإنترنت في إطار التجارة الإلكترونية تجاوز ٥٢٠ مليون شخص في عام ٢٠٢٥، وأنّ هذا القطاع أسهم في استحداث ما يصل إلى ٣ ملايين وظيفة مباشرة بحلول العام نفسه.<sup>١٦</sup> كما ارتبطت تزايد المدفوعات عبر الإنترنت في سياق التجارة الرقمية ارتباطاً مباشراً بارتفاع ملموس في معدلات النمو الاقتصادي.<sup>١٨</sup> ومن شأن هذه التطورات، إذا ما اقترنت بمنطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية، أن تدعم التكامل الإقليمي وريادة الأعمال وتنويع النشاط الاقتصادي. وتسهم التكنولوجيات المحمولة والمنصات الرقمية كذلك في توسيع فرص الوصول إلى الخدمات المصرفية

<sup>١٥</sup> انظر:

International Finance Corporation (IFC) and Google, *E-Conomy Africa 2020: Africa's \$180 Billion Internet Economy Future*, 2020.

<sup>١٦</sup> انظر: IIFC and Google, *E-Conomy Africa 2020: Africa's \$180 Billion Internet Economy Future*.

<sup>١٧</sup> انظر: Patrick Dupoux et al., *How Online Marketplaces Can Power Employment in Africa* (Boston Consulting Group, March 2019).

<sup>١٨</sup> انظر: Purva Khera et al., *"Is Digital Financial Inclusion Unlocking Growth?"*, IMF Working Paper No. 2021/167 (IMF, 2021).

والتدريب وخدمات الأعمال والمعلومات، وفي تعزيز المشاركة المدنية. ومن ثم، فإنّ التحول الرقمي يمثل عملية اقتصادية واجتماعية في آن واحد.

٣٤. شهد استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي انتشاراً سريعاً في عدد من الأسواق الأفريقية، حتى إنّ بعضها بات من بين الأسواق الأكثر استخداماً لهذه الأدوات على مستوى العالم. غير أنّ مجرد اعتماد هذه الأدوات لن يجعل من الذكاء الاصطناعي، في حد ذاته، محرّكاً للتحول الهيكلي واستحداث فرص العمل اللائق. ويتطلب تحقيق ذلك إتاحة تطبيقات ميسورة التكلفة وقابلة للتشغيل على الأجهزة المتاحة على نطاق واسع، ومستندة إلى بيانات ملائمة للسياسات المحلية بمختلف اللغات الأفريقية، بما يتيح الاستفادة من منافعها على نطاق أوسع بكثير. ومن ثم، فإنّ إسهام الذكاء الاصطناعي في تحقيق العمل اللائق سيتوقف على مدى إدماجه في القطاعات عالية النمو على نحو يفضي إلى استحداث عمالة جيدة، ورفع مستويات الإنتاجية، وتوسيع الفرص المتاحة أمام مؤسسات الأعمال والعمال في أفريقيا.

### تقليص الفجوات الرقمية وبناء القدرات

٣٥. ولكي تستفيد أفريقيا إلى أقصى حد من موجة التحول الرقمي الحالية، يتعيّن عليها تذليل عوائق هيكلية كبيرة، تشمل أوجه القصور في التوصيلية، وارتفاع تكاليف التكنولوجيا، ومحدودية فرص الحصول على التمويل، والفجوات في المهارات الرقمية والإدارية، ومحدودية القدرات في مجال الأمن السيبراني، وهي عوامل تحدّد من اعتماد التكنولوجيات الرقمية، ولا سيما في أوساط المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وقد تحدّد هذه العوائق من القدرة على ترجمة التقدم التكنولوجي إلى مكاسب في الإنتاجية، وتنطوي على خطر اتساع أوجه التفاوت بين البلدان والمنشآت والعمال.

٣٦. أصبحت التوصيلية الرقمية بوابةً للنفاذ إلى فرص العمالة وريادة الأعمال والتعليم والتمويل والخدمات العامة. غير أنّ فجوات واسعة لا تزال قائمة في الحصول على خدمات إنترنت موثوقة وسريعة وميسورة التكلفة<sup>١٩</sup>، وفي الوصول إلى الكهرباء والأجهزة ميسورة التكلفة والمحتوى الملائم للسياسات المحلية، فضلاً عن استمرار أوجه القصور في الإلمام بالمهارات الرقمية، ولا سيما بين المناطق الحضرية والريفية<sup>٢٠</sup>. وكثيراً ما تواجه النساء<sup>٢١</sup> والشباب والأشخاص ذوو الإعاقة والعمالون في الاقتصاد غير المنظم عوائق إضافية. ومع انتقال النشاط الاقتصادي والخدمات العامة إلى الفضاء الرقمي، أصبح الإقصاء الرقمي يعني، على نحو متزايد، الحرمان من فرص العمل والمشاركة في المجتمع، مما يجعل تضيق هذه الفجوات من مقتضيات العدالة الاجتماعية.

٣٧. وإلى جانب النفاذ الرقمي، تكتسي المهارات أهمية حاسمة. فبحلول عام ٢٠٣٠، يُتوقع أن يتركز نحو ٧٠ في المائة من الطلب على المهارات الرقمية في أفريقيا على الكفاءات الأساسية، مقابل ٢٣ في المائة على مهارات المستوى المتوسط<sup>٢٢</sup>. غير أنّ الأدلة المستمدة من ١٥ بلداً أفريقياً تشير إلى أنّ نسبة محدودة للغاية من الشباب تمتلك أبسط المهارات الرقمية

<sup>١٩</sup> في عام ٢٠٢٤، بلغ متوسط سرعة تنزيل النطاق العريض في أفريقيا ٢٣ ميغابايت في الثانية، وهو مستوى أدنى بكثير من المتوسط المسجل في أمريكا اللاتينية والكاريبي، البالغ ٧٨ ميغابايت في الثانية، وبلغ في آسيا النامية، ٥٤ ميغابايت في الثانية.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and African Union, *Africa's Development Dynamics, Dynamics 2024: Skills, Jobs and Productivity*, 2024.

<sup>٢٠</sup> تشير التقديرات إلى أنّ توسيع نطاق استخدام الإنترنت في أفريقيا بوتيرة مماثلة للتوتيرة المسجلة في البلدان مرتفعة الدخل يمكن أن يفضي إلى استحداث نحو ١٤٠ مليون وظيفة جديدة وإضافة ٢/٢ تريليون دولار أمريكي إلى الناتج المحلي الإجمالي للقارة. انظر:

Alistair Tempest, *The Digital Economy and Ecommerce in Africa: Drivers of the African Free Trade Area?*, Special Report (South African Institute of International Affairs (SAIIA), 2020).

<sup>٢١</sup> انظر: World Bank, "From Connectivity to Services: Digital Transformation in Africa", Results Brief, 26 June 2023.

<sup>٢٢</sup> انظر: International Telecommunication Union (ITU), "The Gender Digital Divide".

تُعد الفجوة الرقمية بين الجنسين في أفريقيا من أوسع الفجوات على مستوى العالم؛ ففي عام ٢٠٢٣، بلغت نسبة استخدام الإنترنت ٤٢ في المائة بين الرجال مقابل ٣٢ في المائة بين النساء. وفي عام ٢٠٢٤، بلغت الفجوة بين الجنسين في اعتماد الإنترنت عبر الهاتف المحمول ٢٩ في المائة، وفي امتلاك الهواتف المحمولة ١٣ في المائة، وفي امتلاك الهواتف الذكية ٢٥ في المائة. انظر: GSM Association (GSM), *The Mobile Gender Gap Report 2025*, 2025.

<sup>٢٣</sup> انظر: OECD and African Union, *Africa's Development Dynamics 2024: Skills, Jobs and Productivity*.

الأساسية. وباتت المهارات الرقمية مطلوبة على نحو متزايد في مختلف قطاعات الاقتصاد، غير أنَّ أصحاب العمل يحتاجون إليها عادةً إلى جانب المهارات التقنية والمعرفية والاجتماعية والوجدانية.<sup>٣٤</sup>

٣٨. ويستدعي ذلك إرساء نظم أقوى وأكثر مرونة للتعليم مدى الحياة، والارتقاء بجودة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، بما في ذلك ترتيبات التعلم القائم على العمل، والاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال التعلم غير المنظم، وإتاحة فرص مستمرة للارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها. وتشير الأدلة إلى أنَّ أصحاب العمل باتوا يحتاجون، على نحو متزايد، إلى توليفات من المهارات الرقمية والتقنية والمعرفية والاجتماعية والعاطفية. ومن ثم، يتعيّن إدماج سياسات المهارات في استراتيجيات العمالة والتنمية الصناعية وتنمية المنشآت، بما يفضي إلى إيجاد فرص منتجة تتيح الاستفادة الكاملة من هذه القدرات.<sup>٣٥</sup>

## تسخير الذكاء الاصطناعي

٣٩. يفتح التقدم السريع في الذكاء الاصطناعي آفاقاً جديدة، لكنه يطرح في الوقت نفسه تحديات في مختلف أنحاء العالم. وكما أكدت في تقريره المقدم إلى الدورة ١١٤ لمؤتمر العمل الدولي، المعنون *مرحلة حاسمة: توظيف الذكاء الاصطناعي في سبيل تحقيق العمل اللائق*، فإنَّ مدى إسهام الذكاء الاصطناعي في رفع الإنتاجية وتحسين سبل العيش والنهوض بالعمل اللائق يتوقف على الخيارات السياسية والمؤسسية، لا على التكنولوجيا وحدها.

٤٠. وفي أفريقيا، يبدو أن التحدي المباشر لا يتمثل في أن يحل الذكاء الاصطناعي محل الوظائف على نطاق واسع، وإنما في ما يخلّفه من آثار متفاوتة على نوعية الوظائف والطلب على المهارات وتنظيم العمل والإنتاجية. وتبين بحوث منظمة العمل الدولية أنَّ أفريقيا لا تزال الإقليم الذي يسجل أدنى نسبة من العمالة التي يمكن أن تتأثر بالذكاء الاصطناعي التوليدي؛ إذ تشير التقديرات إلى أنَّ هذه النسبة تبلغ ١٩ في المائة في القارة، (مقابل متوسط عالمي قدره ٢٤ في المائة). أما العمالة التي تسجل مستويات عالية من التعرض، وتشمل نسبة أكبر من المهام القابلة للأتمتة، فلا تتجاوز نسبتها ٢ في المائة في أفريقيا، (مقابل ٨ في المائة عالمياً).

٤١. وبالنسبة إلى الشباب، تشير الأدلة العالمية الناشئة إلى أنَّ الوظائف التي تشكل عادةً بداية المسار المهني وتتيح أولى فرص العمل<sup>٣٦</sup> قد تكون، في القطاعات عالية الرقمنة، أكثر عرضةً للأتمتة المدفوعة بالذكاء الاصطناعي، إذ تنطوي في كثير من الأحيان على مهام معرفية نمطية. وتكتسي هذه الوظائف أهمية خاصة لما تتيحه من فرص لاكتساب المهارات والتدرج المهني؛ ومن ثم، فإنَّ تقلصها قد يضعف مسارات التدرج المهني ويحدّ من الفرص المتاحة للعمال الشباب.<sup>٣٧</sup> ولذلك، يستدعي هذا البعد رصدًا دقيقًا، حتى لا يؤدي اعتماد الذكاء الاصطناعي إلى تقليص الفرص المتاحة للشباب لبدء حياتهم المهنية في سوق عمل يواجهون أصلاً صعوبة في دخوله.

٤٢. وبدأ تأثير الذكاء الاصطناعي يمتد أيضًا إلى الصناعات الإبداعية، بما فيها الإعلام والتصميم والإعلان والموسيقى والسينما والألعاب وإنتاج المحتوى والفنون الرقمية، وهي مجالات يشكل الشباب نسبة كبيرة من العاملين في كثير منها. وتنطوي هذه الآثار على جوانب إيجابية وأخرى سلبية؛ فهي تفتح فرصًا جديدة، لكنها تترك أيضًا المسارات المهنية التقليدية المتاحة للشباب. ولئن كان من غير المرجح أن يقضي الذكاء الاصطناعي على الإبداع برمته، فإنَّه يغيّر طريقة إنتاج العمل الإبداعي وتحديد قيمته.

٤٣. أما العمال المسنون، فقد يواجهون تحديًا من نوع مختلف. ففي أفريقيا، قد تستلزم الفوارق الكبيرة بين الأجيال في مستوى المهارات الرقمية، والحاجة إلى التكيف مع التحولات المدفوعة بالذكاء الاصطناعي، عمليات إعادة تدريب واسعة النطاق. وتقتضي الاستجابة لهذه المتطلبات المتطورة اعتماد نهج مرنة ومنسقة لتنمية المهارات. كما يتعيّن أن تكفل نظم التعلم المتواصل دعم الأفراد على امتداد مساراتهم المهنية، بما يعينهم على التكيف مع الظروف المتغيرة في سوق العمل.

<sup>٣٤</sup> انظر منظمة العمل الدولية، *Lifelong Learning and Skills for the Future: Insights for Africa*, Regional Research Brief, 2026.

<sup>٣٥</sup> انظر منظمة العمل الدولية، *Lifelong Learning and Skills for the Future: Insights for Africa*.

<sup>٣٦</sup> أتاحَت الخدمات الرقمية وخدمات التوظيف الخارجي للعمليات التجارية فرصًا للعمالة المنظمة أمام الشباب المتعلمين.

<sup>٣٧</sup> منظمة العمل الدولية، *مرحلة حاسمة: توظيف الذكاء الاصطناعي في سبيل تحقيق العمل اللائق - تقرير المدير العام*, ILC.114/IB, ٢٠٢٦.

ويستدعي ذلك توثيق الروابط بين التعليم المنظم والتدريب المهني والتعلم القائم على العمل، فضلاً عن تعزيز التكامل مع خدمات العمالة وسياسات سوق العمل النشطة.<sup>٢٨</sup>

٤٤. على الصعيد العالمي، برزت سياسات واستراتيجيات للذكاء الاصطناعي في جميع الأقاليم، في حين لا تزال الأطر التنظيمية الشاملة للذكاء الاصطناعي متركزة إلى حد كبير في البلدان مرتفعة الدخل. وفي مختلف أنحاء أفريقيا، تولي الاستراتيجيات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي اهتمامًا متزايدًا بالابتكار المسؤول، والتنمية الاقتصادية، وتحسين تقديم الخدمات العامة، والشمول الرقمي. وقد اعتمدت بلدان من بينها رواندا ومصر وكينيا ونيجيريا أطرًا وطنية للذكاء الاصطناعي، فيما تضع الاستراتيجية القارية للذكاء الاصطناعي للاتحاد الأفريقي، المعتمدة في تموز/ يوليو ٢٠٢٤، الذكاء الاصطناعي في صدارة أولويات التنمية والحوكمة، على حد سواء. وتكمن الفرصة الآن في إدماج العمل اللائق إدماجًا كاملاً في هذه الاستراتيجيات.

٤٥. ولئن لم تعتمد منظمة العمل الدولية حتى الآن معايير قائمة بذاتها بشأن الذكاء الاصطناعي، فإن مشورتها السياسية يمكن أن تستند إلى معايير العمل الدولية القائمة، فضلاً عن التطورات الأخيرة في وضع المعايير والمناقشات الثلاثية. فعلى سبيل المثال، تؤكد اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) أهمية تكيف سياسات العمالة مع التغير التكنولوجي. وتكتسي كذلك أهمية في هذا السياق الاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن الاجتماع التقني بشأن التحديات والفرص الناشئة عن الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق بالnehوض بالعمل اللائق والإنتاجية والانتقال العادل في قطاع التصنيع.<sup>٢٩</sup> وفي عام ٢٠٢٧، ستتيح المناقشة العامة بشأن التكنولوجيا والإنتاجية والتحول الهيكلي إطارًا شاملاً لمناقشة القضايا الرئيسية المتصلة بالذكاء الاصطناعي والعمل اللائق ومتابعتها.

٤٦. يمكن توظيف الذكاء الاصطناعي لتيسير عمل الإنسان وتحسين الوصول إلى المعلومات، ودعم عملية صنع القرار، وتعزيز فعالية الخدمات العامة، ومساعدة المنشآت على اعتماد أساليب عمل أكثر إنتاجية. غير أنّ استخدامه قد يؤدي أيضًا إلى تكثيف العمل، وتقليص استقلالية العمال نتيجة الإدارة الخوارزمية، وتعميق أوجه التفاوت بين المنشآت والعمال، فضلاً عن ترسيخ أوجه عدم المساواة الناجمة عن تفاوت فرص الوصول إلى البنية التحتية والمهارات.

٤٧. وتواجه أفريقيا في هذا السياق تحديًا مزدوجًا: تسخير الذكاء الاصطناعي لرفع الإنتاجية ودفع التحول الاقتصادي من جهة، وضمان توافر المهارات والفرص اللازمة لقواها العاملة سريعة النمو للمشاركة في عالم عمل عالمي يعتمد على الذكاء الاصطناعي، من جهة أخرى. ولكي تتمكن المنشآت، ولا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، من الاستفادة من هذه الإمكانيات، لا بد من تحسين فرص حصولها على تكنولوجيات وتمويل ميسوري التكلفة، وتوفير بنية تحتية رقمية موثوقة وميسورة التكلفة، فضلاً عن تنمية المهارات اللازمة لاعتماد الذكاء الاصطناعي واستخدامه بفعالية.

## المنصات الرقمية واقتصاد المنصات

٤٨. يشكل اقتصاد المنصات أحد أبرز المظاهر الملموسة للتحول الرقمي، إذ يتيح للأفراد الوصول مباشرة إلى فرص الابتكار وريادة الأعمال وتوليد الدخل والعمل بمرونة، فضلاً عن توسيع فرص النفاذ إلى أسواق العمل الدولية. وتشمل قطاعاته الرئيسية خدمات النقل عند الطلب عبر التطبيقات، وخدمات التوصيل، والتجارة الرقمية، ومنصات العمل الرقمية التي تتيح أعمالاً قصيرة الأجل ووظائف حرة، في طيف واسع من المجالات، منها تطوير البرمجيات وتحليل البيانات والترجمة والتصميم والدعم الإداري.

٤٩. يوفر العمل عبر المنصات فرصًا للشباب في بداية مسارهم المهني، ولا سيما من يصعب عليهم عادةً الحصول على عمل، وبوجه خاص في الاقتصاد المنظم. غير أنّ نوعية العمل عبر المنصات تتفاوت تفاوتًا كبيرًا. وتشير دراسات منظمة العمل الدولية إلى أنّ مستويات الدخل في بعض القطاعات قد تقل عن الحد الأدنى للأجور المعمول به، إلى جانب طول ساعات العمل أو تعذر التنبؤ بها، ووجود فجوات في الأجور بين الجنسين، ومحدودية تغطية الحماية الاجتماعية، فضلاً عن شواغل تتعلق بالسلامة في الخدمات القائمة على الموقع، مثل خدمات نقل الركاب والتوصيل عند الطلب عبر التطبيقات.

<sup>٢٨</sup> منظمة العمل الدولية، مرحلة حاسمة: توظيف الذكاء الاصطناعي في سبيل تحقيق العمل اللائق.

<sup>٢٩</sup> منظمة العمل الدولية، استنتاجات وتوصيات، الاجتماع التقني بشأن التحديات والفرص الناشئة عن الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق بالnehوض بالعمل اللائق والإنتاجية والانتقال العادل في قطاع التصنيع، ٢٠٢٦.

٥٠. ويشكّل اعتماد اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات، ٢٠٢٦ (رقم ١٩٣)، في الآونة الأخيرة، لبنة بارزة في تطوير معايير العمل الدولية الرامية إلى النهوض بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات، القائم على توفير الحماية الكافية واحترام الحقوق الأساسية. وقد شاركت الهيئات المكوّنة الثلاثية الوطنية في أفريقيا مشاركة فاعلة في عملية وضع هذه المعايير.

## رقمنة الخدمات في مجال العمل وحوكمة سوق العمل

٥١. يمكن للتكنولوجيات الرقمية أن تعزز حوكمة سوق العمل وتقديم الخدمات، من خلال تحسين نظم معلومات سوق العمل، وخدمات العمالة، وتفتيش العمل، والامتثال، فضلاً عن تعزيز الدعم الذي تقدمه منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. كما يمكن للنظم الرقمية المتكاملة لتحديد الهوية والإدارة والدفع أن توسّع نطاق الوصول إلى الحماية الاجتماعية وتعزز الكفاءة. ومن شأن تحسين جودة البيانات أن يدعم التخطيط للمهارات، وأن يعين الحكومات وأصحاب العمل والعمال على إدارة عمليات الانتقال في مجال العمالة. وعندما تُنفذ هذه الأدوات بفعالية، يمكنها أن تخفض التكاليف، وتبسط الإجراءات، وتحسّن تبادل المعلومات، وتعزز إمكانية الوصول إلى الخدمات، وتدعم إضفاء الطابع المنظم على سوق العمل.
٥٢. ومع ذلك، يتعيّن أن تتسم الخدمات العامة الرقمية بالشمول وأن تكون ميسّرة للجميع وخاضعة للمساءلة. وينبغي ألا يُحرم أي عامل أو منشأة من الوصول إلى هذه الخدمات بسبب محدودية التوصلية أو الإلمام الرقمي، أو الافتقار إلى الوثائق اللازمة، أو الإعاقة، أو عدم القدرة على تحمل تكلفة جهاز مناسب. وينبغي للقنوات الرقمية أن تكون مكّمة للخدمات المقدمة حضورياً، لا بديلاً عنها، ولا سيما بالنسبة إلى الفئات التي لا تزال تعتمد على هذه الخدمات.<sup>٣٠</sup> ولا يتوقف بناء الثقة في الخدمات الرقمية على الكفاءة وحدها، بل يقتضي أيضاً ضمان الشفافية والخصوصية وإمكانية الوصول وإتاحة سبل فعالة للانتصاف. كما يستلزم تصميم الخدمات الرقمية وتنفيذها وضع ضمانات واضحة في مجالات حماية البيانات والشفافية وعدم التمييز والاستدامة والإشراف البشري.

## الحوار الاجتماعي في سبيل مستقبل رقمي محوره الإنسان

٥٣. وتطرح حوكمة التحول الرقمي تحدياً مؤسسياً لا يقل أهمية عن التحدي التكنولوجي. ويتعيّن أن تواكب مؤسسات سوق العمل التغير التكنولوجي، بما يكفل أن يدعم الابتكار العمالة المنتجة، ويسهم في نمو الإنتاجية والتوزيع المنصف لمكاسبها، ويعزز مستويات ملائمة من الأجور والدخل من العمل، ويحمي حقوق العمال، ويدعم العمل اللائق. ويشمل ذلك وضع أطر ملائمة لحوكمة البيانات والخصوصية والشفافية والخوارزمية والمساءلة، مع ضمان مشاركة العمال مشاركة فعليّة ومؤثرة في القرارات التي تمس عملهم. كما يتطلب تعزيز قدرة وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مواكبة التغير التكنولوجي والإسهام في حوكمته، بما في ذلك في مجال وضع السياسات، من خلال مؤسسات فعالة لتحديد الأجور والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الثلاثي. وتتيح القدرات اللازمة للهيئات المكوّنة للإسهام بفاعلية أكبر في العمليات الأوسع نطاقاً التي تقودها الحكومات لوضع السياسات المتعلقة بالرقمنة والذكاء الاصطناعي.
٥٤. وينبغي أن يظل الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في صميم هذه العملية. فلا يجوز أن تُترك القرارات المتعلقة بالرقمنة حصراً لشركات التكنولوجيا أو الجهات التنظيمية أو الوزارات المعنية بالاتصالات والابتكار، إذ تضطلع وزارات العمل وأصحاب العمل والعمال بأدوار لا غنى عنها في صياغة سياسات تقييم توازنًا بين الابتكار والحقوق، وبين الإنتاجية والشمول، وبين التقدم التكنولوجي والعمل اللائق. وتؤدي مؤسسات المفاوضة الجماعية وتحديد الأجور دوراً مهماً في توجيه مكاسب الإنتاجية نحو تحسين الأجور وظروف العمل.

<sup>٣٠</sup> تؤكد منظمة العمل الدولية أنّ التكنولوجيا لا تمثل حلاً موحداً يصلح لجميع السياقات، وأنّ تقديم الخدمات على نحو شامل يقتضي، في كثير من الأحيان، اعتماد نموذج هجين يجمع بين القنوات الإلكترونية والهاتفية والخدمات المقدمة حضورياً، ولا سيما لفائدة المستخدمين الذين يواجهون محدودية في التوصلية أو الوثائق أو المهارات الرقمية. انظر:

## ٣-٢ التحول الأخضر في سياق تغير المناخ

### الانتقال إلى اقتصادات مستدامة بيئيًا: مسار شامل نحو العمل اللائق والعدالة الاجتماعية

٥٥. يشكل تغير المناخ وفقدان التنوع البيولوجي والتصحر وتدهور الأراضي والتلوث شواغل بيئية ملحة بالنسبة إلى أفريقيا. غير أنّ هذه القضايا لا تمثل، بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة، مجرد جدول أعمال بيئي؛ فهي تعيد بالفعل تشكيل أسواق العمل في مختلف أنحاء القارة، فتغيّر مواقع العمل وطرق تنظيمه، ومستويات إنتاجية العمال والمنشآت، والقطاعات القادرة على تأمين سبل عيش مستدامة. وفي الوقت نفسه، يتيح الانتقال الإيكولوجي فرصًا لاستحداث فرص العمل والعدالة الاجتماعية، ودفع تحول يصب في مصلحة الناس.
٥٦. والأدلة واضحة، فالظواهر الجوية المتطرفة تتكرر بوتيرة متزايدة.<sup>٣١</sup> وفي عام ٢٠٢٥، شكّلت الفيضانات أكثر من نصف الظواهر المرتبطة بالطقس المبلّغ عنها في أفريقيا، فيما تضرر أكثر من ٨,٥ ملايين شخص من الجفاف في شرق أفريقيا.<sup>٣٢</sup> أما الإجهاد الحراري الناجم عن ارتفاع درجات الحرارة، فقد يؤدي وحده إلى فقدان ٢,٣ في المائة من مجموع ساعات العمل في أفريقيا بحلول عام ٢٠٣٠، أي ما يعادل أكثر من ١٤ مليون وظيفة بدوام كامل، وترتفع هذه النسبة إلى قرابة ٥ في المائة في غرب أفريقيا.<sup>٣٣</sup> وتتفاقم هذه الضغوط مع تدهور الأراضي وفقدان التنوع البيولوجي وتزايد تلوث الهواء والتلوث بالمواد البلاستيكية في المدن سريعة النمو، بما يلقي بأعباء إضافية على الزراعة ومصائد الأسماك والغابات وسبل العيش غير المنظمة في المناطق الحضرية. وهذه ليست أرقامًا مجردة؛ بل واقع يعيشه المزارعون والباعة المتجولون والعمالون في قطاعي النقل والبناء، والمنشآت الصغيرة التي تشكل دعامة للاقتصادات المحلية.
٥٧. وتترتب على ذلك أعباء مالية كبيرة، تزداد وطأتها على أفريقيا رغم إسهامها المحدود تاريخيًا في تغير المناخ، وفي ظل ضخامة احتياجاتها الإنمائية وضيق الحيز المالي وعدم كفاية الدعم الدولي. وفي عام ٢٠٢٢، تكبدت القارة خسائر وأضرارًا تُقدّر بنحو ٩ مليارات دولار أمريكي، فيما تراوحت تكاليف إعادة الإعمار بين ٥ و١٥ في المائة من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.<sup>٣٤</sup> وتشير التقديرات إلى أنّ البلدان الأفريقية تحتاج إلى نحو ٢,٨ تريليون دولار أمريكي خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ لتنفيذ مساهماتها المحددة وطنيًا (في إطار اتفاق باريس)، بينما لا يزال التمويل المناخي متاح حاليًا دون هذه الاحتياجات بفارق كبير.<sup>٣٥</sup> ومع ذلك، يمكن للعمل المناخي والبيئي أن يدفع في الوقت نفسه عجلة العمالة وتنمية المنشآت ونمو الإنتاجية والتحول الهيكلي.
٥٨. ويظل السؤال المطروح أمام الحكومات وأصحاب العمل والعمال هو: هل سيزيد الانتقال إلى اقتصادات مستدامة بيئيًا مواطن الضعف القائمة حدة، أم سيفتح الطريق أمام العمل اللائق والعدالة الاجتماعية؟

### التكيف في سياسات العمالة والمنشآت وتعزيز القدرة على الصمود

٥٩. يكتسي التكيف، بالنسبة إلى أفريقيا، أهمية محورية في رسم مستقبل العمل، نظرًا إلى شدة تعرض أسواق العمل في القارة لآثار التغيرات البيئية. وتستأثر النظم الزراعية والغذائية بنسبة ٦٤,٥ في المائة من العمالة، مما يجعل ملايين العمال والأسر

<sup>٣١</sup> البنك الدولي، *الآفاق الاقتصادية العالمية: حيزان / يونيو ٢٠٢٥، ٢٠٢٥*.

<sup>٣٢</sup> المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، *حالة المناخ في أفريقيا ٢٠٢٥، ٢٠٢٦*.

<sup>٣٣</sup> منظمة العمل الدولية، *العمل على كوكب أكثر احترارًا: أثر الإجهاد الحراري في إنتاجية العمل والعمل اللائق، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩*.

<sup>٣٤</sup> انظر بنك التنمية الأفريقي:

AfDB, "Africa loses up to 15% of its GDP per capita annually because of climate change – African Development Bank Acting Chief Economist Kevin Urama", 12 September 2022.

<sup>٣٥</sup> انظر:

Sandra Guzmán et al., *The State of Climate Finance in Africa: Climate Finance Needs of African Countries* (Climate Policy Initiative, 2022).

المعيشية يعتمدون في سبل عيشهم على موارد وأنشطة شديدة التأثر بالمناخ.<sup>٣٦</sup> وفي العديد من المناطق الريفية، لا تزال سبل العيش وثيقة الارتباط بالأمطار والأراضي والمياه والثروة الحيوانية والغابات ومصادر الأسماك.

٦٠. وبناء على ذلك، ينبغي ألا يُنظر إلى التكيف على أنه مجرد وسيلة للحماية من الخسائر، بل بوصفه أيضًا سياسة للعمالة وتعزيز القدرة على الصمود وتنمية المنشآت؛ أي فرصة ينبغي تسخيرها، لا تدبيرًا يقتصر على درء المخاطر. ويمكن للاستثمار أن يحمي سبل العيش وبتيح، في الوقت نفسه، فرصًا للعمل اللائق، سواء في الزراعة القادرة على الصمود أمام تغير المناخ، أو الري وإدارة المياه، أو الحماية من الفيضانات وتعزيز قدرة المناطق الساحلية على الصمود، أو إصلاح النظم الإيكولوجية والإدارة المستدامة للأراضي، أو شبكات الطرق القادرة على الصمود. ويمكن أيضًا لبرامج العمالة العامة أن تساعد المجتمعات المحلية على إنشاء بنية تحتية قادرة على الصمود أمام تغير المناخ، مع توفير دعم الدخل وتنمية المهارات وإيجاد أصول محلية تعود بالنفع عليها. ويتيح التكيف في المناطق الحضرية فرصًا مماثلة من خلال الاستثمار في البنية التحتية القادرة على الصمود، والنقل المستدام، والمباني الكفوءة، ونظم تصريف المياه، وخدمات إدارة النفايات.

٦١. غير أن هذه الفرص لن يستفيد منها تلقائيًا العمال والمنشآت الأكثر احتياجًا. فلا يزال كثير من العمال المعرضين للمخاطر المناخية يعملون في الاقتصاد غير المنظم، حيث تظل الحماية في مجال العمل والحماية الاجتماعية محدودة، مما يضعف قدرتهم على التكيف. وعليه، ينبغي أن تجمع السياسات بين التكيف وحواجز الانتقال إلى السمة المنظمة والحماية الاجتماعية والسلامة المهنية، مع مراعاة قدرة المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر على الامتثال. وينبغي كذلك أن يفضي الدعم الموجه إلى هذه المنشآت، التي تستأثر بالقسم الأكبر من العمالة وإن كانت تواجه في كثير من الأحيان قيودًا متعددة، إلى تعزيز فرص الحصول على التمويل والتكنولوجيا والمعلومات المناخية والمهارات والمساعدة التقنية، إلى جانب توفير بنية تحتية قادرة على الصمود وخدمات لتنمية المنشآت تمكّنها من الاستثمار في التكيف.

٦٢. وتمتد آثار التغيرات البيئية إلى أماكن العمل، فتتغير معها أنماط المخاطر المرتبطة بالعمل في مختلف أنحاء القارة بفعل الإجهاد الحراري والظواهر الجوية المتطرفة وتلوث الهواء والأمراض المنقولة عن طريق النواقل والأشعة فوق البنفسجية والتعرض للمواد الكيميائية الزراعية. ويبين تحليل حديث أجرته منظمة العمل الدولية أن ٩٢,٩ في المائة من العمال في أفريقيا معرضون للحرارة المفرطة، مقارنةً بنسبة ٧١ في المائة على الصعيد العالمي.<sup>٣٧</sup> وينبغي تعزيز النظم الوطنية للسلامة والصحة المهنية بما يكفل إدماج المخاطر المرتبطة بالمناخ، من خلال خطط العمل لمواجهة الحرارة، وتقييم المخاطر، وتفتيش العمل، وضمان الحصول على المياه وفترات الراحة، وتكييف ترتيبات وقت العمل عند الاقتضاء، بما يتسق مع اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).

## تفعيل إمكانات استحداث وظائف خضراء ولائقة

٦٣. يتيح تخضير الاقتصادات إمكانات كبيرة في مجال العمالة. وتتجلى هذه الإمكانات في قطاعات مثل الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة والبناء المستدام والنقل العام والزراعة الذكية مناخيًا وإصلاح النظم الإيكولوجية وإعادة التدوير والخدمات البيئية، التي يمكن أن تولّد أعدادًا كبيرة من الوظائف وتدعم في الوقت نفسه منشآت أكثر استدامة. وقد بلغ عدد الوظائف في قطاع الطاقة المتجددة ١٦,٦ مليون وظيفة على الصعيد العالمي في عام ٢٠٢٤، في حين لم يتجاوز عددها في أفريقيا نحو ٣٤٤ ألف وظيفة.<sup>٣٨</sup> ومع ذلك، تمتلك أفريقيا ٦٠ في المائة من أفضل موارد الطاقة الشمسية في العالم، فضلًا عن إمكانات كبيرة في سائر القطاعات الخضراء.<sup>٣٩</sup>

<sup>٣٦</sup> انظر منظمة الأغذية والزراعة (الفاو):

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), "FAO Adds to Data Coverage of Employment in Agrifood Systems", 1 November 2024.

<sup>٣٧</sup> منظمة العمل الدولية، الحرارة في العمل: الآثار المترتبة على السلامة والصحة - مراجعة عالمية للعلوم والسياسات والممارسات، ٢٠٢٤.

<sup>٣٨</sup> انظر الوكالة الدولية للطاقة المتجددة ومنظمة العمل الدولية:

International Renewable Energy Agency (IRENA) and ILO, *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2025*, 2026.

<sup>٣٩</sup> انظر:

Victoria Masterson, "Africa has the World's Most Potential for Solar Energy", World Economic Forum, 23 September 2022 (citing the International Energy Agency (IEA)).

٦٤. وتمثل هذه الفجوة فرصة كبيرة يمكن اغتنامها، إذ يمكن للتحول الأخضر في أفريقيا أن يستحدث ما يصل إلى ٣,٣ ملايين وظيفة مباشرة بحلول عام ٢٠٣٠، وما يصل إلى ٨٤,٥ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٥٠، إذا واكبت الاستثمارات وتنمية المهارات ونمو المنشآت هذا التحول بالوتيرة اللازمة.<sup>٤٠</sup> وليست هذه الإمكانيات مجرد وعد بعيد المنال؛ فالحكومات شرعت بالفعل في اتخاذ خطوات عملية. ففي جنوب أفريقيا، تمضي شراكة الانتقال العادل في مجال الطاقة في هذا الاتجاه، وكذلك استراتيجية التنمية طويلة الأجل ومنخفضة الانبعاثات التي جرى اعتمادها مؤخرًا في ناميبيا، والاستراتيجيات الوطنية للنمو الأخضر والانتقال العادل في المغرب وكينيا وكوت ديفوار والسنغال وغيرها، بما يحول الطموحات إلى فرص ملموسة في مجالات الطاقة المتجددة والتنوع البيولوجي وكفاءة استخدام الموارد. كما يشهد الاستثمار في الطبيعة زخمًا متزايدًا، من سندات الحياة البرية إلى أرصدة التنوع البيولوجي، بما يؤكد إمكانية المضي في حماية النظم الإيكولوجية واستحداث الوظائف جنبًا إلى جنب.
٦٥. ولن يكون التوسع في القطاعات الخضراء وحده كافيًا، إذ يتعين على أفريقيا أيضًا أن تكفل حصول العمال والمنشآت والمجتمعات المحلية على حصة أكبر من مكاسب العمالة والإنتاجية والتنمية التي يتيحها التحول الأخضر. وعلى الرغم من تنامي الاستثمارات في مجال الطاقة، لا تزال أفريقيا تستقطب نحو ٢ في المائة فقط من الاستثمارات العالمية في الطاقة النظيفة،<sup>٤١</sup> مما يؤكد ضرورة زيادة حجم التمويل وتعزيز القيمة المضافة المحلية. وسيتوقف حجم المكاسب المحققة في مجال العمالة على مستويات الاستثمار، وتنمية المنشآت، ونمو الإنتاجية، واعتماد التكنولوجيا، وقدرة المنشآت الأفريقية على المنافسة في الأسواق الخضراء الناشئة.
٦٦. غير أن الوظائف الخضراء لا تُعدّ، بحكم طبيعتها، وظائف لائقة بالضرورة. ومن ثم، يتعين أن تتناول استراتيجيات العمالة الخضراء جملتها من المسائل الأساسية، تشمل الأجور وظروف العمل والحقوق في العمل والسلامة والصحة المهنية والمهارات والحماية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين وعمالة الشباب وإنتاجية المنشآت ومسارات الانتقال إلى السمة المنظمة، فضلًا عن كفالة انتقال عادل للعمال والمنشآت في القطاعات كثيفة الكربون أو المعرضة للمخاطر المناخية أو التي يُرجح أن تشهد إعادة تنظيم بفعل التكنولوجيات واللوائح الجديدة.
٦٧. ويجسد الاقتصاد الدائري، بدوره، ما ينطوي عليه هذا التحول من فرص وما يطرحه من تحديات في آن واحد. فمن شأن أنشطة الإصلاح وإعادة الاستخدام وإعادة التدوير وإعادة التصنيع والإدارة المستدامة للنفايات أن تحدّ من استهلاك الموارد والتلوث، وأن تستحدث فرصًا للعمل في الوقت نفسه. وتشير تقديرات حديثة إلى أن عدد العاملين في أنشطة الاقتصاد الدائري على الصعيد العالمي يتراوح بين ١٢١ مليونًا و١٤٢ مليون شخص.<sup>٤٢</sup> واستنادًا إلى هذه التقديرات، يعمل في الاقتصاد الدائري في أفريقيا ما لا يقل عن ١٢,٩ مليون شخص، بما يمثل ٥,٦ في المائة من مجموع العمالة في الإقليم، باستثناء الزراعة. غير أن عددًا كبيرًا من هذه الوظائف، ولا سيما في جمع النفايات وإعادة تدويرها غير منظم، ويقترن بالوصم الاجتماعي وتدني مستويات الدخل ومعرض لمخاطر كبيرة في مجال السلامة والصحة المهنية. فنحو ٨٠ في المائة من العاملين في الاقتصاد الدائري في الإقليم، أي قرابة ١٠,٣ ملايين شخص، يعملون في الاقتصاد غير المنظم. ومن ثم، ينبغي بلورة سياسات الاقتصاد الدائري بوصفها سياسات للنهوض بالعمل اللائق وتنمية المنشآت وإضفاء الطابع المنظم. وعليه، ينبغي أن تجمع سياسات الاقتصاد الدائري بين النهوض بالعمل اللائق وتنمية المنشآت والانتقال إلى السمة المنظمة. وينبغي لهذه السياسات أن تعترف بالعاملين في قطاع النفايات وتدعم تنظيمهم، وأن تساند التعاونيات وغيرها من كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وتعزز معايير السلامة والصحة المهنية، وتوسع نطاق الحماية الاجتماعية، وترتقي بمعايير إعادة التدوير، وتتيح مسارات للانتقال إلى عمالة أكثر إنتاجية واستقرارًا وتمتعًا بالحماية في مختلف أنشطة

<sup>٤٠</sup> انظر:

FSD Africa, "New Research Suggests Africa's Green Economy could Create More Than 3 Million Direct Jobs by 2030", Press Release, 24 July 2024; FSD Africa, Shortlist and Boston Consulting Group, *Forecasting Green Jobs in Africa*, 2024; Shell Foundation, "Africa's Green Transition to Create up to 84m Jobs by 2050 but it Risks Embedding Inequality Without Urgent Action, says Report", Press Release, 16 June 2026; FSD Africa, Shell Foundation and Shortlist, *Unlocking Africa's Green Transition: Opportunities Towards a Green and Inclusive Workforce: Opportunities Towards a Green and Inclusive Workforce*, 2026.

<sup>٤١</sup> وكالة الطاقة الدولية، *الاستثمار العالمي في الطاقة ٢٠٢٥*، ٢٠٢٥.

<sup>٤٢</sup> منظمة Circle Economy، ومنظمة العمل الدولية، ومجموعة البنك الدولي، والشراكة من أجل العمل بشأن الاقتصاد الأخضر، *العمالة في الاقتصاد الدائري: الاستفادة من العمل التدويري من أجل استحداث فرص العمل اللائق*، ٢٠٢٥.

الاقتصاد الدائري. كما ينبغي أن تعمل على استقطاب الاستثمار الخاص إلى سلاسل القيمة في مجالي إعادة التدوير وإعادة التصنيع، وأن تقتزن بتدابير ترمي إلى تحسين ظروف العمل وتشجيع إضفاء الطابع المنظم.

## المعادن الحيوية ودور أفريقيا الاستراتيجي في التحول العالمي في مجال الطاقة

٦٨. وتشكل المعادن الحيوية والتصنيع الأخضر مجالاً آخر ينطوي على فرص واعدة. وتشير التقديرات إلى أنّ أفريقيا جنوب الصحراء تمتلك نحو ٣٠ في المائة من الاحتياطيات العالمية المثبتة من المعادن الحيوية، مما يضع الإقليم في موقع استراتيجي في مسار التحول العالمي في مجال الطاقة.<sup>٤٣</sup> ويُعد الكوبالت والنحاس والليثيوم والمنغنيز والجرافيت والنيكل والعناصر الأرضية النادرة من المدخلات الأساسية لصناعة البطاريات ونظم الطاقة المتجددة وشبكات الكهرباء ووسائل النقل الكهربائي.

٦٩. غير أنّ المعادن الحيوية لا ينبغي أن يُنظر إليها حصراً بوصفها مدخلات لازمة لإزالة الكربون على الصعيد العالمي أو للنهوض التكنولوجي. فالطلب المتزايد عليها يمكن أن يدعم التحول الهيكلي من خلال النهوض بأنشطة ذات قيمة مضافة أعلى تتجاوز مجرد الاستخراج، وتنمية المهارات، وتطوير المنشآت المحلية، وتعزيز سلاسل القيمة الإقليمية، وتنويع النشاط الاقتصادي، وتوسيع فرص العمالة. ومن هذا المنظور، ترتبط المعادن الحيوية بسوق العمل بقدر ارتباطها بالتنمية الصناعية. وهنا يبرز سؤال أساسي: هل سيؤدي الخطاب المتنامي حول ثروة أفريقيا من المعادن الحيوية إلى إعادة إنتاج أنماط الاعتماد على السلع الأولية وزيادة المخاطر التي تهدد العمل اللائق، مثل بيئات العمل غير الآمنة وغير الصحية، وضعف إنفاذ الأطر التنظيمية، والسمة غير المنظمة، أم سيسهم في دفع التحول الهيكلي؟ وفي هذا السياق، تشدد استراتيجية الاتحاد الأفريقي للمعادن الخضراء في أفريقيا على ضرورة معالجة المعادن محلياً، وتعزيز التصنيع الإقليمي، واستحداث فرص العمل، والتنويع الاقتصادي.<sup>٤٤</sup> وسيتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية بلورة مشاريع قابلة للاستثمار، وتوفير أطر تنظيمية يمكن التنبؤ بها، وبنية تحتية وإمدادات من الطاقة، ومعلومات جيولوجية، ومهارات ملائمة، وخدمات لوجستية قادرة على المنافسة، ورأس مال خاص مسؤول.

٧٠. ومع تنامي الطلب على المعادن الحيوية، يتعيّن أن يظل احترام حقوق العمل والمبادئ الأساسية في العمل في صدارة الأولويات. ويمكن لسلاسل توريد المعادن الحيوية أن تسهم في تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة إذا اقترن ذلك بالاستثمار في العمالة وتنمية المهارات، وتعزيز الحوكمة ومؤسسات سوق العمل الفعالة، واعتماد عمليات شاملة تعزز الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والمشاركة المجتمعية.

## التحول المزدوج نحو الاقتصاد الأخضر والرقمي وتنمية المهارات

٧١. يتقاطع مسارا التحول الأخضر والرقمنة في مجالات عديدة، إذ يمكن للرقمنة أن تدعم التكيف مع تغير المناخ، وتعزز كفاءة نظم النقل والطاقة، وتسهم في تطوير الزراعة الدقيقة والتأهب للكوارث وأنماط الإنتاج الأكثر استدامة. غير أنّ الرقمنة ليست محايدة من الناحية البيئية؛ إذ تفرض مراكز البيانات والأجهزة الإلكترونية والمعادن الحيوية والنفايات الإلكترونية<sup>٤٥</sup> طلباً متزايداً على الطاقة والموارد الطبيعية. ومن ثم، يتعيّن تصميم السياسات الرقمية والبيئية باعتبارها عناصر متكاملة يعزز بعضها بعضاً في إطار انتقال عادل.

<sup>٤٣</sup> انظر:

Wenjie Chen et al., "Digging for Opportunity: Harnessing Sub-Saharan Africa's Wealth in Critical Minerals", *Regional Economic Outlook: Sub-Saharan Africa*, Analytical Note (International Monetary Fund, 2024).

<sup>٤٤</sup> الاتحاد الأفريقي، *استراتيجية أفريقيا للمعادن الخضراء: استراتيجية الاتحاد الأفريقي للموارد المعدنية من أجل الانتقال العادل ومستقبل خالي من الكربون*، ٢٠٢٤.

<sup>٤٥</sup> انظر:

Cornelis P. Baldé et al., *The Global E-waste Monitor 2024*, (ITU and United Nations Institute for Training and Research (UNITAR), 2024).

وتشير التقديرات إلى أنّ حجم النفايات الإلكترونية في أفريقيا بلغ نحو ملياري كيلوغرام في عام ٢٠٢٢، في حين لم يُجمع ويُعاد تدوير سوى ٠,٧ في المائة منها في إطار منظم، مقابل ٢٢,٣ في المائة على الصعيد العالمي. ويشير التقرير كذلك إلى أنّ ١٢ بلداً فقط في الإقليم كانت لديها أطر وطنية قائمة بشأن النفايات الإلكترونية، في شكل سياسات أو تشريعات أو لوائح بشأن النفايات الإلكترونية.

٧٢. تؤكد منظمة العمل الدولية أنَّ التحولين الأخضر والرقمي يعيدان تشكيل الطلب على المهارات، ويعززان الحاجة إلى نظم للتعليم المتواصل تدعم التكيف وتكفل الوصول المنصف إلى الفرص الجديدة.<sup>٤٦</sup> وفي مختلف أنحاء أفريقيا، بدأت جهود التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره تُحدث بالفعل تحولاً في المهارات المطلوبة في قطاعات الزراعة وإدارة المياه والبناء والطاقة ومصادر الأسماك والحراجة والنقل وإدارة النفايات. غير أنَّ إعداد العمال للانتقال إلى اقتصادات أكثر مؤاتة للبيئة لا يقتصر على إكسابهم كفاءات بيئية أو تقنية محدودة؛ إذ تُظهر الأدلة المستمدة من أسواق العمل الأفريقية أنَّ أصحاب العمل باتوا يبحثون، على نحو متزايد، عن مواصفات متكاملة من المهارات تجمع بين القدرات التقنية والمهارات المعرفية والاجتماعية والوجدانية والرقمية والإدارية، فضلاً عن مهارات حل المشكلات والمهارات المعززة للإنتاجية.

٧٣. غير أنَّ العمال الأكثر تعرضاً للمخاطر المناخية، ولا سيما العاملون في الاقتصاد غير المنظم، هم في كثير من الأحيان الأقل قدرة على الاستفادة من فرص التعلم المنظم. وإذا اقتضت سياسات المهارات على المنشآت المنظمة أو مؤسسات التدريب المنظم أو العمال المنخرطين أصلاً في العمل المأجور، فإنها لن تصل إلى غالبية العمال في أفريقيا. ومن ثم، يتعيّن اعتبار التعلم المتواصل عنصراً أساسياً في سياسات الانتقال العادل. ويقتضي ذلك الربط بين التعلم الرسمي وغير الرسمي وغير المنظم، والاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال العمل والتلمذة المهنية غير المنظمة، وإتاحة مسارات مرنة للعمال الذين يواجهون قيوداً تتعلق بالدخل والوقت ومسؤوليات الرعاية، ومواءمة التدريب مع الاستراتيجيات الوطنية للتصنيع الأخضر والقدرة على الصمود أمام تغير المناخ والعمل اللائق. كما يقتضي الاستثمار في نظم معلومات سوق العمل، واستشراف الاحتياجات من المهارات، والمشورة المهنية، وضمان الجودة، والتمويل، والحوار الاجتماعي.

## التمويل المناخي والمساهمات المحددة وطنياً

٧٤. كثيراً ما يجري تناول التمويل المناخي من منظور حجم الموارد التي تُحشد لهذا الغرض. ولا شك في أنَّ حجم التمويل عنصر أساسي، غير أنَّه لا يكفي في حد ذاته. إذ ينبغي أيضاً تقييم التمويل المناخي في ضوء ما يحققه من نتائج اجتماعية، ونتائج في سوق العمل، ونتائج في مجال تنمية المنشآت؛ أي مدى إسهامه في استحداث فرص العمل اللائق، وحماية العمال والمجتمعات المحلية من الصدمات المناخية، وتمكين المنشآت المحلية والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من الاستثمار والمشاركة في سلاسل القيمة الخضراء، وتوسيع نطاق الوصول إلى الطاقة والبنية التحتية والخدمات الأساسية، ودعم النساء والشباب والعاملين في المناطق الريفية والعمال غير المنظمين، والحد من أوجه عدم المساواة بين البلدان والقطاعات والمجتمعات المحلية.

٧٥. وبالمثل، ينبغي ألا يُنظر إلى خطط التكيف الوطنية، واستراتيجيات الطاقة، والسياسات الصناعية الخضراء بوصفها أطراً بيئية أو استثمارية فحسب؛ فهي تمثل أيضاً خططاً للعمالة والمهارات وتنمية المنشآت والحماية الاجتماعية. وينبغي، في هذا الإطار، أن تتضمن عمليات تقييم لآثار السياسات والتدابير في سوق العمل، واستراتيجيات قطاعية للعمالة، وآليات لاستشراف الاحتياجات من المهارات، وتدابير لدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والحماية الاجتماعية، وأحكاماً تتعلق بالعمل في الاستثمارات المرتبطة بالمناخ وفي الاتفاقات التجارية، فضلاً عن المشتريات العامة الخضراء، وأحكام المحتوى المحلي، وآليات لتعزيز الطابع المنظم والنهوض بالعمل اللائق.

## حوكمة الانتقال العادل

٧٦. لن يتحقق الانتقال العادل بالنوايا الحسنة والخطط وحدها؛ بل يستلزم مؤسسات وتمويلًا وترتيبات للحوكمة تضع، عن قصد، الإنسان والحقوق والعمل اللائق في صميم العمل المناخي. وتوفر المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، مرجعية معيارية واضحة، تربط الاستدامة البيئية بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والحقوق في العمل وتنمية المهارات والسلامة والصحة المهنيين والمنشآت المستدامة.<sup>٤٧</sup> ويكتسي ذلك أهمية خاصة بالنسبة إلى أفريقيا، إذ يتعيّن أن تدفع تدابير

<sup>٤٦</sup> منظمة العمل الدولية. *التعلم مدى الحياة والمهارات من أجل المستقبل: رؤى مستخلصة لأفريقيا*.

<sup>٤٧</sup> منظمة العمل الدولية. *المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع*، ٢٠١٥.

الانتقال نحو تحقيق الأهداف البيئية، بالتوازي مع دعم استحداث فرص العمل والحد من الفقر ودفع عجلة التحول الهيكلي والنهوض بالعدالة الاجتماعية.

٧٧. يكتسي الحوار الاجتماعي أهمية محورية في تحقيق هذا التوازن. فالحكومات وأصحاب العمل والعمال يمتلكون معارف وخبرات متكاملة بشأن القطاعات وأماكن العمل والمجتمعات المحلية؛ ومن ثم، ينبغي إشراكهم منذ المراحل الأولى في تصميم السياسات المناخية والاستثمارية والصناعية، لا أن يقتصر دورهم على إدارة ما يترتب عليها من آثار في سوق العمل. كما تقتضي المشاركة الفعلية تهيئة بيئة مواتية، واحترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، ووجود إدارات عمل وهيئات تفتيش عمل فعالة، وإتاحة سبل الانتصاف.<sup>٤٨</sup> ويتعين كذلك أن تراعي حوكمة الانتقال العادل بنية أسواق العمل، فلا يجوز أن تقتصر على العمل المأجور المنظم أو على المنشآت الكبيرة؛ بل ينبغي أن تشمل العمال غير المنظمين، والعمال لحسابهم الخاص، والمنتجين في المناطق الريفية، وجامعي النفايات، والعمال في قطاع النقل، ولا سيما في سياق أسواق عمل تغطي عليها السمة غير المنظمة. وتشكل الحماية الاجتماعية ركيزة أساسية أخرى، إذ تعين العمال والأسر المعيشية على مواجهة الصدمات المناخية، وفترات فقدان الدخل المؤقت، وإدارة الانتقالات بين الوظائف والقطاعات والمواقع الجغرافية.

٧٨. وبالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة في أفريقيا، تتمثل الأولوية في تفعيل حوكمة الانتقال العادل من خلال آليات ثلاثية فعالة وآليات تشاورية أوسع نطاقاً، وتعزيز نظم معلومات سوق العمل، وإدماج العمالة في صميم التخطيط المناخي، وإرساء نظم للحماية الاجتماعية قادرة على الاستجابة للمخاطر المناخية، وتوفير آليات تمويل تحفز تحقيق نتائج في مجال العمل اللائق. ومن شأن العمل المناخي، متى جرت بلورته من خلال الحوار الاجتماعي واستند إلى الحقوق وتنمية المهارات والحماية الاجتماعية، أن يشكل مساراً نحو تعزيز القدرة على الصمود والإنتاجية والمنشآت المستدامة وتحقيق العدالة الاجتماعية.

## ٤-٢ المرحلة المقبلة: تحقيق العدالة الاجتماعية في صميم تحولات أسواق العمل في أفريقيا

٧٩. لقد دخل سوق العمل في أفريقيا بالفعل مرحلة من التحول. ولم يعد التحدي في إبطاء وتيرته، بل في حوكمته بفعالية. وكما يتضح من المناقشات السابقة، فإنّ هذه التحولات لن تكون محايدة من الناحية الاجتماعية؛ فالخيارات التي تُتخذ اليوم هي التي ستحدد ما إذا كانت ستفضي إلى تعميق الإقصاء، أم ستشكل قوة دافعة للتحول الهيكلي والعمل اللائق والعدالة الاجتماعية. ومن هنا تبرز خلاصة محورية: يتعين أن تكون العدالة الاجتماعية المبدأ الناظم والموجه لهذه التحولات، لا مجرد نتيجة نأمل بلوغها في نهاية المطاف. وانطلاقاً من ذلك، أ طرح فيما يلي بعض الرؤى سبل المضي قدماً.

٨٠. أولاً، وضع العمالة المنتجة والعمل اللائق، ولا سيما للقوى العاملة المتنامية والشابة، في صميم هذه التحولات. وينبغي تقييم استراتيجيات الاقتصاد الكلي والاستراتيجيات القطاعية والتجارية والصناعية والاستثمارية والمناخية والرقمية في ضوء حجم ونوعية ما تستحدثه من فرص للعمل، وما تولّده من دخل وقدرات إنتاجية، ومدى قدرتها على توسيع نطاق التمتع بالحقوق وإتاحة الفرص. كما ينبغي إدماج أهداف العمالة في مختلف مجالات السياسات العامة والتخطيط وإعداد الميزانية وتقييم المشاريع، استرشاداً بمعايير العمل الدولية، وبالاستناد إلى مؤسسات قوية وتنسيق فعال وأهداف قابلة للقياس.

٨١. ثانياً، تعزيز المقومات اللازمة لضمان استدامة المنشآت، مع كفالة انتقال منصف إلى السمة المنظمة. فالمنشآت هي المصدر الرئيسي لفرص العمل وسبل العيش، وهو ما يقتضي تهيئة بيئة تمكينية تتيح لها الانطلاق والاستثمار والابتكار ورفع إنتاجيتها والنمو والمنافسة واستحداث فرص العمل اللائق. ويكتسي ذلك أهمية خاصة بالنسبة إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، التي تستوعب غالبية العمال، ولكنها كثيراً ما تواجه قيوداً تتصل بالتمويل والبنية

<sup>٤٨</sup> منظمة العمل الدولية، مواكبة التحول عبر الحوار الاجتماعي الشامل: مناقشة متكررة حول الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، التقرير IV 114/ILC، ٢٠٢٦.

التحتية والتكنولوجيا والمهارات والوصول إلى الأسواق وإمكانية التنبؤ بالأطر التنظيمية. وينبغي للسياسات العامة أن تعالج هذه العوائق، بالتوازي مع تعزيز الإنتاجية والقدرة على الصمود وتحسين ظروف العمل. وفي الوقت نفسه، تقتضي العدالة الاجتماعية الإقرار بحقيقة أنّ غالبية العمال في أفريقيا يكسبون عيشهم في الاقتصاد غير المنظم. ومن ثم، لا يمكن إرجاء توسيع نطاق الحقوق والحماية والفرص إلى حين توافر الوظائف المنظمة. فتحسين ظروف العمل حيث يعمل الناس حاليًا يجب أن يسير جنبًا إلى جنب مع إتاحة مسارات تمكّنهم من الانتقال إلى أوضاع عمل أفضل. ولذلك، ينبغي أن تجمع المرحلة المقبلة بين إدخال تحسينات فورية على الإنتاجية والدخل والسلامة والصحة المهنتين والحماية الاجتماعية وتعزيز صوت العاملين في الاقتصاد غير المنظم، وبين تهيئة مسارات عملية وتدرجية للانتقال إلى السمة المنظمة والعمل اللائق.

٨٢.

ثالثًا، تمكين الناس والمنشآت من مواكبة التحولات. فلا سبيل إلى تحول شامل إذا تحمّل الناس مخاطره وحدهم؛ لذا، لا بد أن تكون الحماية الاجتماعية الشاملة ركيزة أساسية لهذه التحولات. وتبرز الحاجة إلى حماية تواكب تغير الأوضاع بالنسبة إلى الشباب المقبلين على دخول سوق العمل، والعمال المتأثرين بالصدمات المناخية أو بالتغير التكنولوجي، والنساء اللواتي تحدّ مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر من فرصهن الاقتصادية، والعمال المتنقلين بين الوظائف والقطاعات. وينبغي أن تشمل نظم الحماية الاجتماعية مختلف مراحل الحياة، وأن تمتد إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم، والعاملين لحسابهم الخاص، والعمال المهاجرين، والعاملين عبر المنصات. وبالمثل، تكتسي تنمية المهارات التي تستجيب لاحتياجات سوق العمل أهمية بالغة، على أن تتكامل سياسات تنمية المهارات مع سياسات العمالة والسياسات الصناعية. وتحتاج أفريقيا إلى نظم شاملة للتعليم مدى الحياة تجمع بين المهارات الأساسية والتقنية والرقمية والخضراء والمعرفية والاجتماعية والوجدانية، وتعترف بالتعلم المكتسب من خلال العمل والتلمذة الصناعية غير المنظمة، وتوسّع نطاق التلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل والاعتراف بالتعلم السابق. غير أنّ المهارات وحدها لا تكفي؛ فلا بد من ربط التدريب بالاستثمار المنتج وخدمات التوظيف الفعالة والمعلومات الموثوقة عن سوق العمل.

٨٣.

رابعًا، الحرص على جعل التحولين الأخضر والرقمي عادلين ومحورهما الإنسان. وينبغي ألا يُصمّم العمل المناخي بوصفه سياسة بيئية فحسب، بل باعتباره أيضًا سياسة للعمال وتنمية المنشآت والسياسة الاجتماعية. وينبغي أن تتضمن خطط التكيف واستراتيجيات الطاقة والسياسات الصناعية الخضراء تدابير تتعلق بالعمل اللائق والمهارات والسلامة والصحة المهنتين والحماية الاجتماعية وتنمية المنشآت المحلية والطابع المنظم. وبالمثل، ينبغي تسخير الرقمنة والذكاء الاصطناعي لتعزيز القدرات البشرية، ورفع مستويات الإنتاجية، وتوسيع نطاق الوصول إلى الأسواق والخدمات، في إطار حوكمة تكفل ضمانات ملائمة في مجالات الخصوصية والشفافية والمساءلة وعدم التمييز والإشراف البشري. كما يتعيّن تقاسم مكاسب التقدم التكنولوجي على نحو منصف، بما ينعكس في تحسين الأجور وظروف العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي.

٨٤.

خامسًا، لا تتحقق العدالة الاجتماعية بالتطلعات وحدها، بل لا بد من ترجمة الحقوق والمساواة والشمول إلى التزامات ملموسة. ويتعيّن الحرص على إسماع صوت الشباب في صياغة السياسات التي ترسم مستقبلهم. كما تقتضي مشاركة النساء اتخاذ إجراءات للتصدي للتمييز، وعدم التكافؤ في تحمل مسؤوليات الرعاية، والعنف والتحرش، بالتوازي مع الاستثمار في اقتصاد الرعاية. وينبغي كفالة تمثيل المنتجين في المناطق الريفية، والعمال غير المنظمين، والمهاجرين، والأشخاص ذوي الإعاقة، والمنشآت الصغيرة، والمجتمعات المحلية المتأثرة بتغير المناخ في عمليات صنع القرار، وتمكينهم من الاستفادة من الفرص الناشئة. وتشكل معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أساسًا للتحول الشامل، إلى جانب المؤسسات الفعالة لتحديد الأجور والأجور الملائمة.

٨٥.

سادسًا، تعزيز المؤسسات والحوار الاجتماعي والقدرة على التنفيذ. فالتحولات الجارية لن تنتظر المؤسسات حتى تلحق بركبها، بل تستلزم مؤسسات قوية ومؤهلة وقادرة على مواكبتها. ويتعيّن تزويد وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وإدارات العمل وخدمات تفتيش العمل ومؤسسات الحوار الاجتماعي بالقدرات اللازمة لاستشراف التغيير، والتفاوض بشأن مسارات الانتقال، وإنفاذ الحقوق. وينبغي أن يبدأ الحوار الثلاثي منذ المراحل الأولى التي تُتخذ فيها الخيارات الاقتصادية والمناخية والتكنولوجية والاستثمارية، وأن تُستكمل آلياته بآليات أخرى تمتد إلى ما وراء نطاق الاقتصاد المنظم. وسيطلب التنفيذ توفير تمويل وطني مستدام، وتعزيز القدرات التنفيذية، وتحسين بيانات سوق العمل، وتجديد الشراكات وأطر التعاون. وينبغي أن تستند الإجراءات إلى الأطر الإقليمية والعالمية، ولا سيما خطة الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ وخطة

الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. كما تتيح الفترة التي تسبق عام ٢٠٣٠ ومسارات العمل لما بعد عام ٢٠٣٠ فرصاً مهمة لمواصلة ترسيخ مكانة العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. ويمكن للتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية أن يسهم في حشد العمل الجماعي. وتتمثل المهمة الآن في توجيه هذه التحولات بما يمكّن عمال أفريقيا ومنشآتها ومجتمعاتها المحلية من مواكبة التغيير والتكيف معه بأمان وكرامة، وتقاسم ما يتيح من رخاء وتقدم على نحو منصف.

٨٦. وتتكامل الأولويات المعروضة آنفاً في ما بينها، بما يعزز أثرها مجتمعةً. فلا سبيل إلى تحقيق مكاسب واسعة النطاق في مجال العمالة من دون منشآت قادرة؛ وتظل قيمة المهارات محدودة في غياب الطلب على اليد العاملة؛ وقد تعمّق التكنولوجيا الفجوات إذا غابت الضمانات؛ ويفقد العمل المناخي مشروعيته إذا لم توزّع تكاليفه ومنافعه على نحو منصف. وعليه، تتطلب المرحلة المقبلة تعزيز الاتساق بين السياسات، وتوفير تمويل مستدام، وتعزيز القدرة على التنفيذ، وتجديد التعاون بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات الأفريقية وشركاء التنمية والمنظومة متعددة الأطراف. وأتطلع إلى رؤية أفريقيا تقود التغيير، ويشارك عمالها ومنشآتها ومجتمعاتها المحلية في رسم مساره، وينتقاسمون بإنصاف ما يولّده من قيمة وتقدم وفرص، تجسيداً للالتزامنا بالعدالة الاجتماعية.

### ◀ ٣- أبرز الإجراءات المتخذة لتنفيذ إعلان أبيدجان، ٢٠٢٠-٢٠٢٦

٨٧. اعتمد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية، المعقود في أبيدجان في كانون الأول / ديسمبر ٢٠١٩، إعلان أبيدجان المعنون "المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا".
٨٨. يقدم هذا القسم موجزاً غير حصري<sup>٤٩</sup> لأبرز الإجراءات المتخذة خلال الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٦ لتنفيذ مجالات العمل السبعة الواردة في خطة التنفيذ المكملّة لإعلان أبيدجان، وذلك استناداً إلى التقارير المتعاقبة بشأن تنفيذ البرامج في أفريقيا.
٨٩. جرى تنفيذ إعلان أبيدجان في ظل ظروف متغيرة. فقد هيمنت تداعيات جائحة كوفيد-١٩ على فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، في حين انصبّ التركيز خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ على جهود التعافي والاستجابة للأزمات المتعددة والمتربطة. وتجدد التقدم خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦، على الرغم من التوترات الجيوسياسية والضغوط الاقتصادية والقيود التي تواجه النظام متعدد الأطراف. ومع مرور الوقت، تحول التركيز بصورة متزايدة من الاستجابة للأزمات إلى بناء المؤسسات، وتعزيز اتساق السياسات، وتوطيد ما تحقق من إنجازات، وتوسيع نطاق التدخلات على مستوى القارة. وتعزز التنفيذ من خلال العمل المنسق وإقامة الشراكات مع الاتحاد الأفريقي، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبنك التنمية الأفريقي، والجماعات الاقتصادية الإقليمية.
٩٠. تؤكد عمليات التقييم المستقلة لتدخلات منظمة العمل الدولية في أفريقيا خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٦، إلى جانب عمليات التقييم رفيعة المستوى لاستراتيجيات البرامج القطرية للعمل اللائق للمنظمة، أنّ هذه التدخلات كانت ملائمة، ومتسقة إلى حد كبير مع إعلان أبيدجان. وبوجه عام، أظهرت عمليات التقييم فعالية هذه التدخلات، ولا سيما في الحالات التي ركزت فيها التدخلات على الشمول وتنمية القدرات والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. غير أنّ عمليات التقييم هذه تبين أنّ تحقيق أثر مستدام وتحويلي يقتضي تعزيز الملكية والتمويل على الصعيد الوطني، وتوطيد القدرات المؤسسية، والإدماج المنهجي لمعايير العمل.

### ٣-١ استحداث وظائف لائقة في أفريقيا، ولا سيما للشابات والشبان

٩١. لا يزال استحداث فرص العمل يمثل أولوية محورية على الصعيد الإقليمي، وقد بات راسخاً على نحو واثق في خطط التنمية الوطنية والاستراتيجيات القطاعية وبرامج الاستثمار العام وعمليات رسم السياسات والميزانيات.
٩٢. أسهم وضع أطر مستحدثة لسياسات العمالة الوطنية وتنفيذها في أكثر من ١٩ بلداً<sup>٥٠</sup> في تعزيز اتساق السياسات والتنسيق المؤسسي وتنفيذ برامج العمالة بفعالية. وتعتمد السياسات والبرامج الآخذة في التبلور نهجاً متكاملًا يجمع بين التخطيط للعمالة، وتدابير سوق العمل النشطة، واستحداث فرص العمل في المناطق الريفية، واستراتيجيات الانتقال العادل. كما تتواءم هذه السياسات والبرامج مع أهداف التحول الهيكلي، وتتصدى للعوائق التي تواجه النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والاقتصادات الريفية.
٩٣. وإضافةً إلى ذلك، اعتمد عدد من البلدان، من بينها بوركينا فاسو والكاميرون وموزامبيق وناميبيا، نهجاً للميزة الداعمة للعمالة، بما عزز المواءمة بين أهداف العمالة ونظم الميزة والتخطيط الوطنية، وذلك من خلال التعاون الوثيق مع وزارات المالية والتخطيط. وعلى المستوى الإقليمي، أحرزت الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والهيئة الحكومية المشتركة للتنمية تقدماً في وضع مبادئ توجيهية إقليمية بشأن سياسات العمالة الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية. وفي تموز/ يوليه ٢٠٢٦، كلّفت اللجان الفنية المتخصصة التابعة للاتحاد الأفريقي والمعنية بالشؤون المالية والنقدية والتخطيط

<sup>٤٩</sup> تقارير التنفيذ المفصلة متاحة على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية <https://www.ilo.org/about-ilo#results>

<sup>٥٠</sup> تشمل هذه البلدان بوتسوانا، وبوركينا فاسو، وجمهورية أفريقيا الوسطى، والكونغو، وغينيا الاستوائية، وغابون، وغانا، وغينيا، وكونيا، ومدغشقر، وموريشيوس، وموزامبيق، وناميبيا، ورواندا، والسنغال، وجنوب أفريقيا، وأوغندا، وزامبيا، وزمبابوي.

الاقتصادي والتكامل منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي بمواصلة العمل على إضفاء الطابع المؤسسي على سياسات الاقتصاد الكلي الداعمة للعمالة.

٩٤. وفضلاً عن ذلك، استعانت بلدان من بينها بوركينا فاسو وكوت ديفوار ومدغشقر وملاوي وناميبيا ورواندا بعمليات تقييم أثر العمالة لتعزيز قدرة برامج الاستثمار العام على استحداث فرص العمل.

٩٥. وشهدت التدخلات في مجال عمالة الشباب توسعاً ملحوظاً، وأفضت إلى استحداث نُهج مبتكرة. وبحلول عام ٢٠٢٤، كان ٣٧ بلداً من أصل ٥٤ بلداً أفريقيًا، أي (ما يقارب ٧٠ في المائة)، قد اعتمد استراتيجيات فاعلة لعمالة الشباب. وتشمل هذه التدخلات مجالات السياسات التقليدية، مثل التعليم والتدريب وتنمية المهارات وتنمية المنشآت، فضلاً عن مجالات آخذة في البروز، تشمل التدابير الرامية إلى تحفيز الطلب على اليد العاملة، وقانون العمل، وسياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية.

٩٦. ووفاءً بأحد الالتزامات الرئيسية الواردة في إعلان أبيدجان، اعتمد مؤتمر رؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي، في شباط/فبراير ٢٠٢٥، استراتيجية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية لعمالة الشباب في أفريقيا (يس-أفريقيا) بوصفها إطاراً قارئاً للنهوض بفرص العمل اللائق للشباب. واستناداً إلى هذه الاستراتيجية، أتاح مختبر منظمة العمل الدولية للعمل بشأن عمالة الشباب في أفريقيا في عام ٢٠٢٥ منصةً للابتكار وتبادل الخبرات بين ثمانية بلدان. كما أسهم البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات والاتحاد الأفريقي بشأن وظائف الشباب في الاقتصاد الرقمي في تمكين ١٥ ألف شاب وشابة في تسعة بلدان من الحصول على فرص عمل في الاقتصاد الرقمي، فيما أرسى اتفاق داكار للشباب إطاراً مشتركاً للنهوض بعمالة الشباب في السياقات الهشة.

٩٧. وشكّل التعاون مع بنك التنمية الأفريقي في مجال العمل اللائق محطةً مهمة، تمثلت في التطبيق التجريبي، في عام ٢٠٢٥، لنظام مؤشرات الشباب والمهارات والوظائف، وهو أداة متكاملة صُممت لإدماج الاعتبارات المتعلقة بالوظائف في عمليات صنع القرار على امتداد مختلف عمليات بنك التنمية الأفريقي. كما تتعاون منظمة العمل الدولية مع بنك التنمية الأفريقي في إعداد التقرير الرئيسي المعنون *إطلاق إمكانات أفريقيا في مجال الوظائف من خلال الاستثمارات الاستراتيجية*.

٩٨. واتسع نطاق أجندة العمالة ليشمل الصناعات الثقافية والإبداعية، إقراراً بدورها في التنويع الاقتصادي، وتعزيز عمالة الشباب، والتحول التي تشهدها أسواق العمل. وفي عام ٢٠٢٥، أعدت سبعة بلدان خرائط طريق تهدف إلى إطلاق الإمكانات الكامنة لهذه القطاعات في مجال استحداث فرص العمل.

٩٩. وواصلت برامج الأشغال العامة القائمة على اليد العاملة وبرامج البنية التحتية كثيفة العمالة إتاحة أعداد كبيرة من فرص العمل. وفي عام ٢٠٢٥، أسفرت هذه التدخلات عن توفير ٩٨٤ ٠٠١ يوم عمل في ١٥ بلداً، وشكّلت النساء ٤٠ في المائة من المستفيدين منها.

١٠٠. وأدرج ما لا يقل عن ٦٨ في المائة من البلدان الأفريقية مبادئ الانتقال العادل في مساهماتها المحددة وطنياً، إقراراً بأن السياسات المناخية ينبغي أن تدعم أيضاً استحداث الوظائف، وتنمية المهارات، والمؤسسات، والحماية الاجتماعية. كما أخذت البرامج القطرية للعمل اللائق تدرج، على نحو متزايد وصريح، عناصر أو نتائج أو حصائل تتعلق بالانتقال العادل، والاقتصاد الأزرق، والوظائف الخضراء، والقدرة على الصمود أمام تغير المناخ، والاستدامة البيئية، وسياسات العمالة المستجيبة للاعتبارات المناخية.

## ٢-٣ تطوير المهارات والتكنولوجيا

١٠١. شهدت التدخلات في مجال تطوير المهارات في أفريقيا، منذ عام ٢٠٢٠، تقدماً ملحوظاً، إذ انتقلت من التدخلات السياسية المنفصلة وأنشطة بناء القدرات والتدريب التقليدية إلى نهج أكثر اتساقاً وتكاملاً، تقوم على توثيق الصلات بين سياسات المهارات ونظم معلومات سوق العمل والتحول الرقمي وأطر التكامل الإقليمي. وبوجه عام، قُدِّم الدعم إلى ٢٤ بلداً لوضع سياسات أو استراتيجيات وطنية متكاملة وشاملة لتنمية المهارات. كما أُدرجت تنمية المهارات في صدارة أولويات الاستثمار الوطني، مما أتاح تعبئة التمويل العام وتعزيز انخراط القطاع الخاص.

١٠٢. كما شهدت منظومة البيانات والرصد تحسناً ملحوظاً. فقد أفاد ٤١ بلداً باستخدام مؤشرات موحدة بشأن إتمام برامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، فيما جمع ٣١ بلداً بيانات بشأن التعلم القائم على العمل. كما وضع عدد من البلدان وحدات تدريبية رقمية أسهمت في تعزيز قاعدة الأدلة وتسريع التحول الرقمي لنظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.
١٠٣. ومن خلال البرنامج العالمي للمهارات، عمل مركز المهارات الأفريقي في عام ٢٠٢٤ على توسيع نطاق الابتكار والشراكات والتعلم المتواصل ليشمل ٣٠ بلداً، مع التركيز على الشباب والنساء والفئات المستضعفة، والإسهام بصورة مباشرة في تحقيق هدي التنمية المستدامة ٤ و ٨. وأفضى وضع واعتماد توصية منظمة العمل الدولية بشأن التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨) إلى إيلاء اهتمام أكبر على مستوى السياسات لاستعراض نظم التلمذة المهنية ووضع الاستراتيجيات ذات الصلة. كما أحرز ما لا يقل عن ١٧ بلداً تقدماً في توسيع الفرص المتاحة للشباب من خلال تحسين نظم التلمذة المهنية في كل من الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم.
١٠٤. وأسهم الدعم المقدم إلى الجماعات الاقتصادية الإقليمية في تعزيز التعاون الإقليمي، مما أفضى إلى اعتماد استراتيجية الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين للفترة ٢٠٢٥-٢٠٣٤، وتحسين أطر قابلية نقل المهارات. كما عززت برامج هجرة اليد العاملة والمبادرات الإقليمية الاعتراف بالمهارات، وتنقل اليد العاملة، ووضع معايير مشتركة بين البلدان. وعلى الصعيد الوطني، أسهم توسيع نطاق الاعتراف بالتعلم السابق في ما لا يقل عن ١٢ بلداً في تعزيز إدماج العمال غير المنظمين والمهاجرين والنازحين.
١٠٥. وواصلت الرقمنة إحداث تحول في نظم تنمية المهارات، من خلال إدماج الكفاءات الرقمية والكفاءات المتصلة بالذكاء الاصطناعي، وتوسيع نطاق فرص التدريب والعمل الرقمي في عدد من البلدان. وفي نيجيريا وكينيا ورواندا وجنوب أفريقيا، أسهمت تدخلات هادفة، استندت إلى عمليات تقييم للمهارات الرقمية، في تلبية الاحتياجات المحددة من المهارات في اقتصاد المنصات، بما مكّن العمال والشباب من الوصول إلى فرص العمل الرقمي والاستفادة منها.

### ٣-٣ التحول الشامل نحو العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي

١٠٦. تجددت الجهود الرامية إلى الانتقال إلى السمة المنظمة وتعزيز سبل العيش في المناطق الريفية في أعقاب جائحة كوفيد-١٩، التي كشفت عن مواطن ضعف هيكلية وألحقت آثاراً غير متناسبة بالعمالين في الاقتصاد غير المنظم والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، مما أكد مجدداً ضرورة تنفيذ توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). وفي هذا السياق، وضعت الكاميرون وتشاد وناميبيا ورواندا وساو تومي وبرنسيب وزمبابوي طرائق وطنية واستراتيجيات قطاعية لدعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
١٠٧. وأدجم ما لا يقل عن ١٥ بلداً اعتبارات العمل اللائق في السياسات والبرامج المتعلقة بالعمالة غير المنظمة والريفية. وأخذت الأطر الوطنية تعترف، على نحو متزايد، بالعمال في الاقتصاد غير المنظم بوصفهم فئة ذات أولوية في استراتيجيات العمالة والتنمية الريفية والاستراتيجيات القطاعية، بما يضمن معالجة العمل غير المنظم تدريجياً، وعلى نحو شامل وقائم على الحقوق.
١٠٨. وترجمت سياسات العمالة هذا النهج إلى تدابير هادفة لاستحداث فرص العمل، شملت الاستثمارات كثيفة العمالة، ومبادرات التنمية الريفية، والتدخلات في السياقات الهشة. وفي مدغشقر، أسهمت التدخلات المنفذة في إطار برنامج الاستثمار كثيف العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية، خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣، في إعادة تأهيل أكثر من ١٠٠ كيلومتر من الطرق الريفية وشبكات الري، وبناء أكثر من ٥٠ مدرسة، واستحداث أكثر من ٧٠٠ وظيفة. كما أتاح برنامج الاستثمارات كثيفة العمالة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا والنيجر آلاف الوظائف الريفية قصيرة الأجل، بالتوازي مع تحسين البنية التحتية المحلية وتقديم الخدمات وتعزيز قدرة المجتمعات المحلية على الصمود. وفي غانا وكينيا وموزامبيق ورواندا وأوغندا وزمبابوي، جمعت التدخلات في مجال الاقتصاد الريفي بين تنمية سلاسل القيمة، وتطوير البنية التحتية، وتنمية المهارات، وتوسيع فرص الوصول إلى الأسواق والتمويل، بما أسهم في دعم التنوع والإنتاجية وسبل العيش المستدامة، مع توثيق الروابط بين نظم الإنتاج المحلية وتنمية المنشآت وأهداف العمالة الوطنية.

١٠٩ واسترشاداً بنهج الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام وتوصية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، وسّعت منظمة العمل الدولية انخراطها في السياقات المتأثرة بالأزمات والنزاعات في مختلف أنحاء أفريقيا. ففي بلدان من بينها بوركينا فاسو وبوروندي وجمهورية أفريقيا الوسطى والكاميرون وجمهورية الكونغو الديمقراطية وليبيا ومالي وموزامبيق والنيجر وجمهورية جنوب السودان، أسهمت المنظمة في تعزيز قدرة السكان المتضررين على الصمود، ودعم سبل عيشهم، وتوطيد التماسك الاجتماعي. وفي إثيوبيا والسودان وأوغندا، عملت المنظمة، من خلال الشراكة لتحسين آفاق النازحين قسراً والمجتمعات المضيفة "بروسبيكتس" (آفاق)، على تعزيز الإدماج الاقتصادي للأشخاص المهجرين قسراً، وذلك بتحسين فرص وصولهم إلى العمالة وريادة الأعمال وأسواق العمل.

١١٠ أسهمت التدخلات المنفذة في إطار الاستراتيجية الإقليمية للحماية الاجتماعية في أفريقيا<sup>٥١</sup> والمسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقالات عادلة في دعم الإصلاحات الرامية إلى معالجة العوائق التي تحدّ من توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية، ودعم عمليات الانتقال في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي. فعلى سبيل المثال، استحدثت كوت ديفوار وكابو فيردي وجمهورية الكونغو الديمقراطية وغانا آليات مصممة خصيصاً لتحصيل الاشتراكات وتسجيل العمال غير المنظمين.

١١١ وبدعم من منظمة العمل الدولية، عمل عدد متزايد من البلدان الأفريقية، من بينها أنغولا وجيبوتي وإسواتيني وليسوتو وملاوي والمغرب وسيشل وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزمبابوي، على مواءمة نظمها الإحصائية مع القرار المتعلق بإحصاءات الاقتصاد غير المنظم، الذي اعتمدته المؤتمر الدولي الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل ٢٠٢٣،<sup>٥٢</sup> مما أسهم في تحسين جودة البيانات وقابليتها للمقارنة، وهي البيانات المستخدمة في بلورة السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بإضفاء الطابع المنظم على العمل والتحول الشامل في سوق العمل.

### ٣-٤ المنشآت المستدامة

١١٢ أحرز تقدم في إصلاح بيئة الأعمال في مختلف أنحاء الإقليم. ففي بوركينا فاسو، تسجّل مراكز إضفاء السمة المنظمة على المنشآت نحو ٥ ٠٠٠ منشأة سنوياً، في حين استحدثت تنزانيا وبلدان أخرى مراكز متعددة الخدمات وبسّطت إجراءات تسجيل الأعمال. كما وضعت عدة بلدان خرائط طريق وطنية لدعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (انظر القسم ٣-٣)، شملت تدابير لتحسين فرص الانضمام إلى منظمات أصحاب العمل والمنظمات التي تضم مؤسسات الأعمال في عضويتها. ودعم برنامج "إضفاء السمة المنظمة على منشآتك" جهود التنفيذ في عدد من البلدان. ونفذت غينيا إصلاحات مالية ونقدية وإدارية، فيما أنشأت مالي وجمهورية أفريقيا الوسطى منصات للحوار بين القطاعين العام والخاص. واعتمدت الكاميرون تشريعات بشأن التعاقد من الباطن على نحو مسؤول ووضعتها موضع التنفيذ، مما أتاح فرصاً جديدة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وإضافةً إلى ذلك، اعتمدت الكونغو ومصر وكينيا سياسات وطنية للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، في حين تعمل ناميبيا وأوغندا وزامبيا على وضع سياسات وطنية للإنتاجية.

١١٣ وتعززت نظم السلوك التجاري المسؤول من خلال إنشاء نقاط اتصال وطنية معنية بإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، في تسعة بلدان.<sup>٥٣</sup> كما استفادت المنشآت بالغة الصغر والصغيرة في ما لا يقل عن ١٣ بلداً<sup>٥٤</sup> من دعم مخصص لقطاعات بعينها، شمل الصناعات الزراعية، وصناعة السيارات، والملابس، والجلود والأحذية، والرخام، والبناء المتكثف مع تغيير المناخ، والاقتصاد الرقمي.

<sup>٥١</sup> يرد تناول الحماية الاجتماعية بالتفصيل في القسم ٣-٦.

<sup>٥٢</sup> منظمة العمل الدولية، القرار المتعلق بإحصاءات الاقتصاد غير المنظم، المؤتمر الدولي الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل، ICLS/21/2023/RES.I، ٢٠٢٣. يشمل الإطار جميع أشكال العمل، ويحسن قياس الوظائف والمنشآت غير المنظمة، ويتيح رصد ظروف العمل والعوامل الدافعة إلى السمة غير المنظمة، ويدعم تحليل عمليات الانتقال بين الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد المنظم.

<sup>٥٣</sup> بوتسوانا، والكاميرون، وكابو فيردي، وغانا، وليسوتو، ومدغشقر، وموزامبيق، وناميبيا، وجنوب أفريقيا.

<sup>٥٤</sup> الجزائر، وكابو فيردي، والكاميرون، ومصر، وإثيوبيا، وكينيا، وموريتانيا، والمغرب، ورواندا، وجنوب أفريقيا، وتونس، وأوغندا، وزمبابوي.

١١٤. ومن خلال إقامة شراكات مع أكثر من ٥٨٥ مؤسسة وجهة مقدّمة لخدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية، أمكن الوصول إلى أكثر من ٧١ ٠٠٠ من رواد الأعمال والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بمن فيهم النساء والشباب واللاجئون والمهاجرون. وأسفرت التدخلات عن استحداث أكثر من ٧٨ ٣٤٨ وظيفة مباشرة و٩٢ ٥٠٠ وظيفة غير مباشرة، وتحسين ظروف العمل، ودعم أكثر من ٢٥ سياسة متصلة بالمنشآت، فضلاً عن دعم تنمية قدرات أكثر من ٣٠٠ من الهيئات المكوّنة الثلاثية.

١١٥. أصبح تعزيز النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق من الركائز المحورية لدعم منظمة العمل الدولية للمنشآت المستدامة في أفريقيا، إذ تتوقف مكاسب الإنتاجية على التفاعل الفعال بين السياسات والمؤسسات والجهات الفاعلة على المستويات الكلي والوسيط والجزئي. وقد نفذت بلدان من بينها غانا وإثيوبيا ومصر وليسوتو وموريشيوس وجنوب أفريقيا وزامبيا وزمبابوي تدخلات في مجال الإنتاجية تتماشى مع نهج منظمة العمل الدولية بشأن النظم الإيكولوجية للإنتاجية، وكثيراً ما استندت هذه التدخلات إلى منظمات وطنية ومعنية بالإنتاجية أو حظيت بدعمها. وأسهمت هذه التدخلات في تعزيز التنسيق بين الوزارات، وتدعيم القدرات المؤسسية، وتوطيد الحوار الاجتماعي بشأن الإنتاجية والعمل اللائق. وعلى المستوى الإقليمي، تعزز التعاون مع جمعية عموم أفريقيا للإنتاجية، بما دعم تبادل المعارف والتعلم من الأقران بين المؤسسات الوطنية المعنية بالإنتاجية. كما أسهم هذا التعاون في توسيع مشاركة البلدان الأفريقية في عمليات المقارنة المرجعية العالمية للقدرة التنافسية، بانضمام غانا وكينيا ونيجيريا إلى التصنيف العالمي للقدرة التنافسية، ليرتفع بذلك إجمالي عدد الاقتصادات الأفريقية الممثلة فيه إلى ستة اقتصادات.

١١٦. وشهد الاقتصاد الاجتماعي والتضامني تطوراً ملحوظاً في مختلف أنحاء أفريقيا في أعقاب اعتماد مؤتمر العمل الدولي، في دورته ١١٠ في عام ٢٠٢٢، القرار المتعلق بالعمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وتوّج هذا المسار باعتماد مؤتمر رؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي، في شباط/ فبراير ٢٠٢٥، استراتيجية الاتحاد الأفريقي العشرية للاقتصاد الاجتماعي والتضامني وخطة تنفيذها (٢٠٢٣-٢٠٣٢). وشكّلت هذه الخطوة محطة مهمة أسهمت في تسريع وتيرة الإصلاحات التشريعية والسياساتية في عدد من البلدان، بما في ذلك استراتيجية التحول التعاوني في كينيا، فضلاً عن الإصلاحات المتصلة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني في كوت ديفوار وإثيوبيا وكينيا والنيجر والسنغال وسيراليون وجنوب أفريقيا والسودان وتونس وأوغندا.

١١٧. اضطلعت البحوث والدراسات التشخيصية وعمليات التقييم بدور محوري في تعزيز رسم السياسات القائم على الأدلة، والنهوض بنهج متكامل لدعم المنشآت المستدامة. وقد أتاحَت الدراسات التشخيصية القطاعية للإنتاجية، وعمليات تقييم نظم الأسواق، والتحليلات المؤسسية والتحليلات على مستوى المنشآت، التي أجريت في أكثر من ٢٥ بلداً، إلى جانب التقييمات الإقليمية المنفذة بالتعاون مع مفوضية الاتحاد الأفريقي، رؤى بالغة الأهمية أسهمت في توجيه التدخلات الهادفة، وتعزيز اتساق السياسات، والارتقاء بفعالية استراتيجيات تنمية المنشآت واستدامتها في مختلف أنحاء الإقليم.

١١٨. لا تزال حالة عدم اليقين المحيطة بالاستثمار، وقابلية التنبؤ بالأطر التنظيمية، وتكاليف مزاولة الأعمال، وفرص الحصول على التمويل، تمثل تحديات كبيرة. كما تشكل القدرة على الامتثال قيلاً إضافياً أمام الجهات الفاعلة في القطاع الخاص الأفريقي، ولا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة الساعية إلى النفاذ إلى سلاسل التوريد العالمية. ومن ثم، تظل تنمية القدرات، وتطبيق العناية الواجبة القائمة على المخاطر والمتناسبة معها، وتعزيز قابلية التشغيل البيني للمعايير، وتبسيط متطلبات الإبلاغ، من مجالات الأولوية الرئيسية.

### ٣-٥ هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي أكثر فعالية وشمولاً

١١٩. لا تزال أفريقيا تُعد من مناطق العالم التي تضم أعلى نسب من المؤسسات الوطنية الدائمة للحوار الاجتماعي، وهي مؤسسات يجري تعزيزها باستمرار لتؤدي دوراً رئيسياً في التشاور الثلاثي وبناء توافق الآراء، رغم التباينات الكبيرة بينها من حيث الولايات والتكوين والفعالية والقدرات التقنية.

١٢٠. وبات التصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) شبه شامل في أفريقيا، إذ صدّق عليها ٤٧ بلداً من أصل ٥٤ بلداً أفريقيًا، من بينها الصومال والسودان وأنغولا وكابو فيردي خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٦، بما أرسى أساساً معيارياً متيناً لإضفاء الطابع المؤسسي على الهيكل الثلاثي، وتنظيم التفاعل بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين

من أجل النهوض بالعمل اللائق. كما عزز عدد من البلدان مجالس الحوار الاجتماعي والمجالس الاستشارية للعمل أو أعاد تشكيلها. وأسهمت إصلاحات حوكمة العمل في عدة بلدان، من بينها إثيوبيا وموريشيوس وموزامبيق وناميبيا وإسواتيني وبوركينا فاسو وتشاد وكوت ديفوار وغينيا وساو تومي وبرنسيب وتوغو، في تعزيز حضور مؤسسات الحوار وتوسيع دورها العملي.

١٢١. وفي أعقاب المحطة المهمة التي تمثلت في اعتماد استنتاجات اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية، في آذار/ مارس ٢٠٢٤، وسّعت منظمة العمل الدولية نطاق دعمها المقدم إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين في أفريقيا من أجل تعزيز مؤسسات تحديد الأجور والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي والبيانات ذات الصلة. وتعتمد ٤٢ دولة أفريقية حاليًا نظامًا فاعلة للحد الأدنى للأجور، فيما أقرت ناميبيا وزمبابوي حدًا أدنى وطنيًا للأجور في عام ٢٠٢٥. كما جرى إعداد تقديرات للأجور المعيشية في قطاع الياسمين في مصر وكوت ديفوار وإثيوبيا وأوغندا، ويُتوقع أن تسهم هذه التقديرات في توجيه عمليات تحديد الأجور وتعزيز الحوار الاجتماعي.

### ٦-٣ تعميم الحماية الاجتماعية وضمان الحماية لجميع العمال

١٢٢. ظلت الحماية الاجتماعية أولوية رئيسية في أفريقيا، وهو ما أكدته أوجه القصور في التغطية التي كشفت عنها جائحة كوفيد-١٩. واستجابةً لذلك، أطلق المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لأفريقيا، بالتعاون مع الشركاء الإقليميين، الاستراتيجية الإقليمية للحماية الاجتماعية في أفريقيا (٢٠٢١-٢٠٢٥) بهدف تسريع وتيرة توسيع نطاق التغطية. ولئن كان التقدم المحرز تدريجيًا، فقد ارتفعت نسبة التغطية من ١٧,٤ في المائة في عام ٢٠٢٠ إلى ١٩,١ في المائة في عام ٢٠٢٣،<sup>٥٥</sup> وفقًا لمؤشر أهداف التنمية المستدامة ١-٣-١، الذي يقيس نسبة السكان المستفيدين من إعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية. وتجدر الإشارة إلى أنّ نحو نصف الزيادة الإجمالية في التغطية المسجلة منذ عام ٢٠١٥ تحققت بعد عام ٢٠٢١، بما يعكس تنامي الالتزام السياسي واستمرار الجهود الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية خلال السنوات الست الماضية.

١٢٣. نقّذ ما لا يقل عن ٢٢ بلدًا<sup>٥٦</sup> إصلاحات ترمي إلى توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية، وتعزيز النظم القائمة على الاشتراكات، وتحسين كفاية الإعانات والخدمات، بما يشمل العمال غير المنظمين. كما تلقت أنغولا والكاميرون وكوت ديفوار وكينيا والسنغال وسيراليون دعمًا لتحسين تصميم الإعانات وتوسيع نطاق الحماية.

١٢٤. كما عزّز ٣٢ بلدًا على الأقل حوكمة السلامة والصحة المهنية من خلال اعتماد سياسات وتشريعات وطنية، وإنشاء لجان معنية بالسلامة والصحة المهنية، وإعداد ملفات تعريفية وطنية وخطط عمل في هذا المجال، واتخاذ تدابير للتصدي للمخاطر الناشئة في أماكن العمل. وشملت التدخلات الاقتصادية المنظم وغير المنظم، مع التركيز على الوقاية، وتنمية القدرات، والامتثال لأحكام اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧.

١٢٥. وجرى التأكيد، في سياق تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالحماية الاجتماعية، على الدور المحوري للبيانات والإحصاءات في تصميم السياسات وقياس نتائجها ورصد تنفيذها. وسُجّل تقدم في تعزيز القدرات في ما لا يقل عن ٣٠ بلدًا في مجال بيانات الحماية الاجتماعية ورصد أهداف التنمية المستدامة، فيما أحرز عدد من البلدان المختارة<sup>٥٧</sup> تقدمًا في إصلاح نظم إحصاءات الحماية الاجتماعية، وإصدار المنشورات، وتطوير نظم المعلومات الإدارية والاستراتيجيات الرقمية وآليات الرصد، فضلًا عن إدراج وحدات خاصة بالحماية الاجتماعية في الدراسات الاستقصائية الوطنية.

<sup>٥٥</sup> انظر منظمة العمل الدولية،

*World Social Protection Report 2020-22: Social Protection at the Crossroads – In Pursuit of a Better Future*, 2021.

<sup>٥٦</sup> أنغولا، وبوتسوانا، والكاميرون، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، ومصر، وإسواتيني، وإثيوبيا، وغانا، وغينيا - بيساو، وكينيا، وليسوتو، وملاي، وموريتانيا، وموزامبيق، وناميبيا، ونيجيريا، وساو تومي وبرنسيب، والسنغال، والصومال، وجنوب أفريقيا، وتوغو، وزامبيا.

<sup>٥٧</sup> على سبيل المثال، أنغولا، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وغانا، وغينيا - بيساو، وكينيا، وموريتانيا، وموزامبيق.

١٢٦. ومن خلال المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، تنفذ ثمانية بلدان رائدة<sup>٥٨</sup> تدخلات تحويلية تركز على استحداث فرص العمل اللائق وتحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك إضفاء الطابع المنظم على الوحدات الاقتصادية والعمالة غير المنظمة. وتشير المبادرات الأخيرة في ناميبيا ورواندا ومللاوي إلى اتجاه متزايد نحو تعزيز الترابط بين استحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية من جهة، والاستراتيجيات القطاعية من جهة أخرى، إلى جانب تعزيز تكامل السياسات وتنسيقها على مستوى الحكومة بأسرها.

١٢٧. وتعرضت حوكمة هجرة اليد العاملة بفضل الدعم المقدم من البرامج الإقليمية، ولا سيما البرنامج المشترك بشأن هجرة اليد العاملة لأفريقيا، والمشاريع دون الإقليمية، مثل مشروع إدارة الهجرة في الجنوب الأفريقي، وبرنامج تحسين إدارة الهجرة الإقليمية، ومشروع حرية تنقل الأشخاص والترحال الرعوي في إقليم الهيئة الحكومية المشتركة للتنمية. وأسهم الدعم التقني في تعزيز التعاون الإقليمي بشأن حراك اليد العاملة، بما في ذلك اعتماد المبادئ التوجيهية للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن قابلية نقل إعانات الضمان الاجتماعي في عام ٢٠٢٠. وشملت المساهمات في تطوير الأطر الإقليمية الرئيسية لسياسات الهجرة دعم إعلان الاتحاد الأفريقي بشأن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين (٢٠٢١) والمبادئ التوجيهية للاتحاد الأفريقي بشأن وضع اتفاقات العمل الثنائية (٢٠٢١). كما أسهم دعم منظمة العمل الدولية في زيادة عدد التصديقات على صكوك المنظمة المتعلقة بهجرة اليد العاملة في أفريقيا، فضلاً عن دعم مراجعة واعتماد سياسات وتشريعات هجرة اليد العاملة، كما في (إثيوبيا وكينيا ونيجيريا وغانا). وعزز اعتماد استراتيجية التوظيف العادل والأخلاقي في أفريقيا وإعلان الدوحة بشأن حراك اليد العاملة أطر السياسات الرامية إلى حماية حقوق العمال المهاجرين.

### ٣-٧ تطبيق معايير عمل مواكبة للتطورات بفعالية، والنهوض بالمساواة بين الجنسين

١٢٨. أحرز الإقليم تقدماً ملموساً في مجال التصديق، مع تسجيل ٩٧ تصديقاً منذ عام ٢٠٢٠، منها (٩٢) على اتفاقيات وخمسة على بروتوكولات)،<sup>٥٩</sup> بما يؤكد مجدداً الأهمية التي أولاها إعلان أبيدجان لمعايير العمل الدولية. ومن أوجه التقدم البارزة تصديق دول أعضاء كانت مرتبطة بصكوك أقدم على أحدث الصكوك ذات الصلة، عقب قرارات مجلس الإدارة،<sup>٦٠</sup> بما حال دون نشوء فجوات في الحماية أو استمرارها. وشمل ذلك تصديق أنغولا وسيراليون والصومال على الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧؛ وتصديق أنغولا وكابو فيردي وجزر القمر وكوت ديفوار وسيراليون وساو تومي وبرينسيبي على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)؛ وتصديق أنغولا ومصر وسيراليون وغينيا - بيساو على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة. وباتت القارة على بُعد تصديق واحد من استكمال التصديق الشامل على كلٍّ من اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨).<sup>٦١</sup> ويعكس عدد التصديقات المودعة المتعلقة بالصكوك الأساسية استمرار التزام الهيئات المكوّنة في مختلف أنحاء الإقليم بحقوق العمل الأساسية.

١٢٩. غير أنّ الأهم هو ما تحقق في مجال التطبيق، إذ اتخذت بلدان الإقليم، استجابةً لملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، تدابير أسهمت في تحسين تطبيق الصكوك المصدق عليها. وقد أحاطت لجنة الخبراء علماً مع الارتياح بهذه التدابير، التي اتخذت شكل إصلاحات تشريعية أو تغييرات في السياسات أو الممارسات الوطنية، كما في الجزائر وأنغولا وبوتسوانا وبوروندي وجزر القمر وكوت ديفوار وجمهورية الكونغو الديمقراطية وجيبوتي وإثيوبيا وإسواتيني وغابون وغينيا وليسوتو وليبيريا ومدغشقر ومللاوي ومالي وموريتانيا وموزامبيق وساو تومي وبرنسيب وسيشيل وسيراليون وتوغو وزامبيا وزمبابوي. وامتد التقدم أيضاً إلى الوفاء بالالتزامات المتصلة بالمعايير، مثل عرض الصكوك التي يعتمد عليها

<sup>٥٨</sup> كابو فيردي، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وغينيا، ومللاوي، وناميبيا، ورواندا، والسنغال، وتونس.

<sup>٥٩</sup> تاريخ انتهاء فترة الإبلاغ عن التصديقات في هذا التقرير هو ٣٠ أيلول / سبتمبر ٢٠٢٦.

<sup>٦٠</sup> بناءً على توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (SRM TWG)، واللجنة الثلاثية الخاصة لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

<sup>٦١</sup> الاتفاقيات الأساسية الخمس التي صدّقت عليها جميع الدول الأعضاء، وعددها ٥٤ دولة، هي: اتفاقية العمل البحري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

مؤتمر العمل الدولي على السلطات المختصة، كما في بنن وبوتسوانا وبوركينا فاسو وجمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد وجمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر وإسواتيني وساو تومي وبرنسيب وسيشيل وتوغو.

١٣٠. وتواصل منظمة العمل الدولية دعم الدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها المتصلة بالمعايير، ولا سيما تطبيق أحكام الصكوك المصدق عليها، بما في ذلك من خلال متابعة ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات واستنتاجات لجنة تطبيق المعايير، والتحضير للمناقشات المقبلة في هذه اللجنة؛ تقديم التقارير المطلوبة منها بصورة شاملة وفي المواعيد المحددة؛ إحالة ما لم يُحل بعد من الصكوك التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي إلى السلطات المختصة. كما قدمت المنظمة الدعم التقني إلى الشركاء الاجتماعيين على الصعيد الوطني لتمكينهم من الإسهام بفاعلية في تطبيق معايير العمل الدولية والنهوض بها، وفي حسن سير نظام الإشراف الدوري لمنظمة العمل الدولية. وأخيرًا، واصلت مساندة الدول الأعضاء في تنفيذ توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بشأن الصكوك المتقدمة، وفي تقييم جاهزيتها للتصديق على الصكوك ذات الأولوية.

١٣١. تواصل إحراز التقدم نحو القضاء على عمل الأطفال من خلال تعزيز القوانين وآليات الرصد والتدخلات، وتقديم الدعم إلى دول التحالف ٧-٨. وانخفض معدل انتشار عمل الأطفال بمقدار ١,٨ نقطة مئوية خلال أربع سنوات، كما تراجع عمل الأطفال الخطر. ومع ذلك، لا يزال ٩٤,٥ مليون طفل في أفريقيا منخرطين في عمل الأطفال، بما يمثل ١٩,٨ في المائة من مجموع الأطفال في الإقليم، فيما أدى النمو السكاني إلى ارتفاع عدد الأطفال المتأثرين. ولا تزال أوجه الضعف في نظم التعليم، ومحدودية الحماية الاجتماعية، والنزاعات، والخدمات المناخية والاقتصادية، ومحدودية فرص العمل اللائق المتاحة للبالغين، وفجوات التمويل، وضعف التنسيق، تشكل قيودًا رئيسية تعيق إحراز مزيد من التقدم.

١٣٢. وسّعت منظمة العمل الدولية نطاق تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات العمالة، ودعمت وضع خطط عمل تحويلية في مجال المساواة بين الجنسين. كما أسهمت في اعتماد اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن القضاء على العنف ضد النساء والفتيات في شباط / فبراير ٢٠٢٥، والقانون النموذجي للبرلمان الأفريقي بشأن المساواة والإنصاف بين الجنسين في عام ٢٠٢٥. وراجعت عدة بلدان تشريعاتها بما يتماشى مع اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠).

١٣٣. وكانت أفريقيا السبّاقة إلى التصديق على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، وقد بلغ عدد التصديقات عليها اثني عشر تصديقًا. وعلى الصعيد الوطني، تعمل منظمة العمل الدولية على تنمية قدرات الدول الأعضاء من خلال أدوات تنفيذية في مجالي المساواة والسلامة والصحة المهنية، تشمل مدونات نموذجية وحزمًا تدريبية وكتيّبات. واستنادًا إلى هذا العمل، أُنتجت في ثلاثة بلدان أفريقية إحصاءات بشأن مدى انتشار العنف والتحرش وتواترهما، بما أسهم في العمل الجاري على الصعيد العالمي بالتعاون مع المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل. كما شهد مجال سياسات الرعاية تقدمًا ملحوظًا، تمثل في اعتماد السياسة الوطنية للرعاية في كينيا لعام ٢٠٢٥، وتنفيذ برامج العمل المنزلي في تنزانيا، والجهود التي يبذلها الاتحاد الأفريقي لوضع اتفاقية بشأن الرعاية.

١٣٤. عززت الدول الأعضاء أطر السلامة والصحة المهنية، ونظم الإبلاغ، وخدمات الصحة المهنية، ومفتشيات العمل. وأسهمت الإصلاحات في مجال السلامة والصحة المهنية في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد والكاميرون والكونغو وغابون في تعزيز الوقاية من المخاطر وتحسين جمع البيانات. ومع ذلك، تستأثر أفريقيا بنحو ١٨ في المائة من حوادث العمل المميتة المسجلة على الصعيد العالمي.

١٣٥. شهدت جودة بيانات العمل تحسنًا، إذ بات ٩٤ في المائة من البلدان الأفريقية يقدّم بياناته إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (إيلوستات). كما أخذت البلدان تعتمد المعايير الإحصائية الدولية، على نحو متزايد، في الدراسات الاستقصائية والتعدادات، بالتوازي مع التقدم في تطوير نظم معلومات سوق العمل، ولا سيما في منطقة الجنوب الأفريقي.