



International
Labour
Organization

2014/2015 Annual Report

International Labour Standards

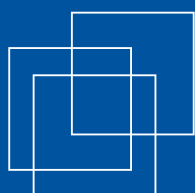
Employment



Decent Work

Social Dialogue

Social Protection



ILO DWT/ CO- Cairo

Copyright © International Labour Organization 2015
First published 2015

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ILO Cairo 2014/ 2015 Annual Report

التقرير السنوي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ مكتب منظمة العمل الدولية

ISBN: 978-92-2-030673-4 (print)

ISBN: 978-92-2-030674-1 (web pdf)

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and electronic products can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org

Visit our web site: www.ilo.org/publns

Printed in Egypt

Table of Contents

Foreword	5
Who we are	10
Overview of key results in 2014.....	14
Labour rights, dialogue and governance in North Africa	20
Jobs, skills and social protection in North Africa	24
Resources and delivery	28
Project portfolio	30



International
Labour
Organization

Decent Work Team (DWT) for North Africa Region, ILO Cairo Office

9, Dr. Taha Hussein St. Zamalek 11211 Cairo, Egypt. Tel +202 273 50 123, Fax +202 273 60 889

Email: cairo@ilo.org www.ilo.org/cairo

www.facebook.com/ILOCairoOffice - مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة



Foreword



Peter Van Rooij



Mohamed Ali Deyahi

Decent work and social justice are central to the transformation unfolding in North Africa. In the years preceding these transitions, profound imbalances in the labour markets and decent work deficits have been building up. While most North African countries have ratified most if not all of the fundamental and priority International Labour Conventions, freedom of association, collective bargaining and other fundamental rights in the world of work have been too often poorly translated into national legislation, and have not consistently been central to Government's social policies. The road is still long before free and constructive social dialogue and collective bargaining become the standard of industrial relations in North Africa, and where tripartite collaboration forms the building block for sustained and inclusive development. But significant headway has recently been made in several countries of the region. On the economic front, and despite a return to moderate growth, the labour markets of North Africa have not yet shown signs of recovery in 2014. Youth, female and total unemployment levels remain three times higher than the global average. Close to a third of the youth labour force is unemployed while less than half of the working age population is economically active (employed or actually seeking a job), including only one in five women; this represents less than half the world average. And when people are at work, they are often found in vulnerable jobs. But important job niches are available immediately, and a large unmet potential for growth and job creation in the short and medium term is achievable particularly in export-oriented sectors including agriculture, textiles, IT and other services, as well as in the local production of imported goods - particularly in the larger markets of Algeria and Egypt. This will require continued reform and an intensification of efforts on critical policy areas, including by addressing profound skills mismatches and improving the quality of education, mitigating the dualism between public and private sectors and other labour market imbalances and improving business environments in particular for the youth and women.

A historical window of opportunity has opened to reform the socio-economic compacts of North Africa. With its unique tripartite constituency, the ILO is uniquely placed to facilitate the broad dialogue and close collaboration between Governments, unions, employers' organizations and other civil society forces that are required to bring about real change in the different countries of the region.

Peter Van Rooij
Director, DWT/CO Cairo

Mohamed Ali Deyahi,
Director, CO Algiers

List of Acronyms

ALMPs	Active Labour Market Policies
ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (National Agency for Employment and Independent Work), Tunisia
ATFP	Agence Tunisienne de Formation Professionnelle (Tunisian Professional Training Agency)
AUSAID	Australian Aid
CAPMAS	The Central Agency for Mobilization and Statistics, Egypt
CCAS	The International Labour Conference's Committee on Application of Standards
CDT	Confédération Démocratique du Travail (Democratic Confederation of Labour), Morocco
CENAFFIF	Le Centre National de Formation de Formateurs et de l'Ingénierie de Formation (The National Centre for Training of Trainers and Training Engineering), Tunisia
CGEA	Confédération Générale des Entreprises Algériennes (General Confederation of Algerian Enterprises)
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc (Confederation of Moroccan Enterprises)
CIDA	Canadian International Development Agency
CNFCE	Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises (National Chamber of Women Entrepreneurs), Tunisia
CO	ILO Country Office
DANIDA	Danish International Development Agency
DJEP	Decent Jobs for Egyptian Youth Programme
DWT	ILO Decent Work Team
EDLC	Egyptian Democratic Labour Congress
EFE	Eritrean Federation of Employers
EFITU	Egyptian Federation of Independent Trade Unions
ESAB	Entrepreneurial Skills for Agribusiness, Training Package
ETVA	Enquête sur la Transition vers la Vie Active (Survey on Transition to Active Life)
ETUF	Egyptian Trade Union Federation
FAO	Food and Agriculture Organization
FCMCIS	Federation des Chambres de Commerce et d'Industrie et de services du Maroc (Moroccan Federation of Chambers of Commerce, Industry and Services)
FDT	Fédération Démocratique du Travail (Democratic Federation of Labour), Morocco
FEI	Federation of Egyptian Industries

GET Ahead	ILO Gender and Entrepreneurship Together training package
GYB	ILO Generate Your Business Idea training package
HCP	Haut-Commissariat au Plan (High Commission for Planning), Morocco
HRBA	Human Rights Based Approach to Development Cooperation
ILS	International Labour Standards
INS	Institut National de la Statistique (National Statistics Institute)
LED	Local economic development
LFS	Labour force survey
MAS	Ministere des Affaires Sociales (Ministry of Social Affairs), Tunisia
MCDR	Ministère de la Coopération et du Développement Régional (Ministry Of Cooperation and Regional Development), Tunisia
M&E	Monitoring and Evaluation
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Ministry of Employment and Vocational Training), Morocco
MoE	Ministry of Education
MoHRDL	Ministry of Human Resources Development and Labour, Sudan
MoLHW	Ministry of Labour and Human Welfare, Eritrea
MoLPSHRD	Ministry of Labour, Public Service and Human Resource Development, South Sudan
MoLR	Ministry of Labour and Rehabilitation, Libya
MoMM	Ministry of Manpower and Migration, Egypt
MSEs	Micro and Small Enterprises
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (Ministry of Labour, Employment and Social Security), Algeria
NCEW	National Confederation of Eritrean Workers
NEP	National Employment Policy
ONEQ	Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (National Observatory of Employment and Skills), Tunisia
PPPs	Public-Private Partnerships
PVTD	Productivity Vocational Training Department, Egypt
PWDs	Persons with disabilities
RBM	Results-Based Management

SBEF	Sudanese Business and Employers Federation
SFD	Social Fund for Development, Egypt
SIYB	ILO Start and Improve Your Business training package
SMEs	Small and Medium Enterprises
SSEA	South Sudan Employers' Association
SSTU	South Sudan Trade Union
TVET	Technical and Vocational Education and Training
UGTA	Union générale des Travailleurs algériens (General Union of Algerian Workers), Algeria
UGTM	Union Générale des Travailleurs du Maroc (General Union of Moroccan Workers)
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail (Tunisian General Labour Union)
UMT	Union Marocaine des Travailleurs (Moroccan Workers' Union)
UNTM	Union nationale du Travail au Maroc (National labour union in Morocco)
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
UNICEF	United Nations Children's Fund
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization
UNTM	Union Nationale du Travail au Maroc (National Union of Labour in Morocco)
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (Tunisian Union of Industry, Commerce and Handicrafts)
WCL	Workers' Confederation of Libya
WFP	UN World Food Programme
WHO	UN World Health Organization



Who we are

Decent work and social justice: Why the ILO makes a difference

The International Labour Organization (ILO) promotes a job-centred and rights-based approach to development; the Decent Work Agenda. The organization emphasizes full and productive employment, together with rights, representation and protection in the world of work as a means to reduce poverty.

The ILO's added value derives from the two unique advantages that are embedded in the organization's institutional structure and reflected in its operational decent work approach:

- Its tripartite constituency – made up of governments and employers' and workers' organizations – allows the ILO to bring together key actors of the real economy: labour and social affairs ministries, the private sector and trade unions. This structure facilitates ownership of projects and programmes, and brings a unique world of work perspective to the international development agenda;
- The ILO's body of international labour standards provides the world's most comprehensive normative framework regulating social policy. The ILO's rights-based approach is unique. The ILO's international labour standards supervisory system keeps track of the implementation of ratified conventions, and brings good practices as well as gaps and violations to the attention of member States to foster dialogue and identify solutions.

The **Decent Work Agenda** is a commitment to promote a more just and sustainable framework for development. Achieving decent work for all women and men requires the fulfilment of four strategic and mutually reinforcing objectives:

Creating jobs

Building societies and economies that generate opportunities for investment, entrepreneurship, skills development, job creation and sustainable livelihoods.

Extending social protection

Promoting both inclusion and productivity by ensuring that women and men enjoy working conditions that are safe, allow adequate free time and rest, take into account family and social values, provide adequate compensation for lost or reduced income and permit access to adequate social security.

Promoting social dialogue

Creating efficient labour market institutions and effective and independent employers' and workers' organizations, enabling strong engagement from all sides in increasing productivity, managing labour relations and building cohesive societies.

Guaranteeing rights at work

Ensuring that economic development goes hand in hand with social development and respect for the rights of all workers, including those in the informal economy.

The ILO was created in 1919, as part of the Treaty of Versailles that ended World War I, on the belief that universal and lasting peace can be accomplished only if it is based on social justice. After World War II, **the Declaration of Philadelphia** reaffirmed and broadened the mandate of the organization and the fundamental principles, which should inspire its work and the policy of its member States:

- A. labour is not a commodity;
- B. freedom of expression and of association are essential to sustained progress;
- C. poverty anywhere is a danger to prosperity everywhere;
- D. the war against want requires to be carried on with unrelenting vigour within each nation, and by continuous and concerted international effort in which the representatives of workers and employers, enjoying equal status with those of Governments, join with them in free discussion and democratic decision with a view to the promotion of the common welfare.

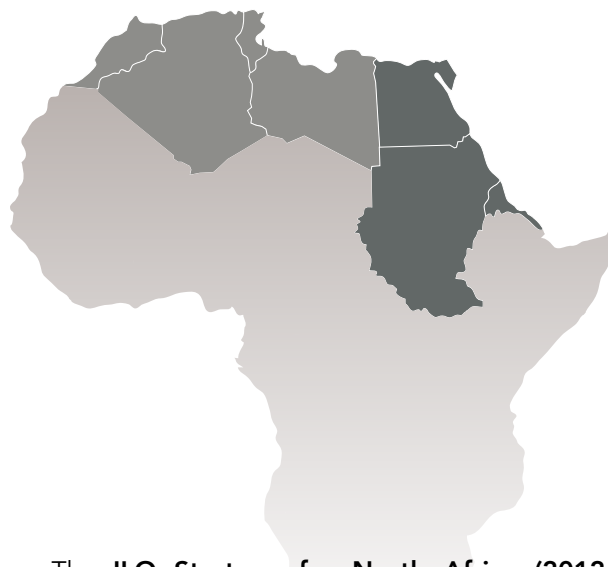
The Declaration of Philadelphia, 1944

The ILO In North Africa

ILO's **Office in Cairo** is responsible for Egypt, Eritrea, South Sudan and Sudan while ILO's **Office in Algiers** is responsible for Algeria, Libya, Morocco and Tunisia. The Cairo Office, through its **Decent Work Team** also ensures a technical advisory role for the region. Both Offices report to the Regional Office for Africa in Addis Ababa.

A technical team of 8 regional specialists and 14 core programming, finance and administrative staff members are based in Cairo. 36 international and national technical experts and 45 support staff members are implementing ILO Cairo's technical cooperation portfolio. In Algiers, a core team of 5 staff members supports the Office Director.

ILO Staff in North Africa	Core staff	Technical cooperation
Management (Directors)	2	
International Professionals	7	11
National professional/s	4	25
Support staff	13	45
TOTAL	26	81
Algeria	5	2
Egypt	19	49
Morocco		12
Sudan		2
Tunisia		22
Total	19	87
		111



The **ILO Strategy for North Africa (2012–2015)**, entitled “Employment for Stability and Socio-Economic Progress” guides the work of the Office in the region. The document was approved March 2012 by the labour ministries, employers’ and workers’ organizations of the region, and commits all stakeholders to pursuing three interrelated objectives:

- 1. Creating opportunities for young women and men and the most vulnerable**, through the increased use of local resources, labour intensive infrastructure investments and environment protection-related public works, and creation of MSMEs. This will create opportunities for youth, women, populations affected by displacement and conflict and other disadvantaged groups.
- 2. Empowering social partners and other stakeholders** through social dialogue through a bottom-up approach with enhanced social dialogue, and strengthened civil society and communities. While at the same time the programme will work from the top to the bottom through the application and enforcement of International Labour Standards, especially ILO Conventions concerning freedom of association, the right to organize, and collective bargaining.
- 3. Extending and improving social protection** (including social security and conditions of work) especially for the most vulnerable, to reduce vulnerability and adapt the concept of a universal social protection floor by building on existing structures of social protection and increasing them in size and scope.

Projects, Technical Specialists for North Africa and Technical Cooperation Personnel

Project title	Country	Project manager (CTA/NPC)
Decent Jobs for Egypt's Young People: Tackling the Challenge Together	Egypt	Amal Mowafy
Creating a Conducive Environment for the Effective Recognition and Implementation of Fundamental Principles and Rights at Work in Egypt	Egypt	Rim Aljabi
Promoting Workers Rights and Competitiveness in Egypt Export Industries	Egypt	Adnan Al Rababh
Career Guidance for Youth and Job Creation (Second phase of the career guidance project)	Egypt	Nagwa Ismail
Decent Jobs for Egypt's Young People – Tackling the Challenge Together in Qalyoubia and Menoufia (PHASE 1)	Egypt	Nashwa Belal
Human Security through Inclusive Socio-Economic Development in Upper Egypt,	Egypt	Amir Obeid
Skills for Persons with Disabilities	Egypt	Gehan Sharkawi
Promoting Good Labour Market Governance and Fundamental Rights at Work in Morocco	Morocco	Fatima Idahmad
Promoting Fundamental Principles and Rights at Work through Social Dialogue and Gender Equality	Morocco	Fatima Idahmad
Youth@Work: Partnership for Employment of Young Women and Men in Morocco	Morocco	Richard Lavallée
Appui pour le Développement d'une Stratégie Nationale de L'emploi et d'un Plan D'action pour L'emploi, en Particulier pour les Jeunes et les Femmes	Morocco	Samia Ouzgane
Promouvoir L'emploi Productif et le Travail Decent des Jeunes en Maroc et Tunisie	Tunisia, Morocco	Paz Arancibia
The Way Forward After the Revolution - Decent Work for Women in Egypt and Tunisia	Tunisia and Egypt	Badra Alawa
Improving Governance of Labour Migration and Protection of Migrant Workers' Rights in Tunisia, Libya, and Egypt	Tunisia, Libya and Egypt	Francesco Carella
Skills and Employment for Peace	South Sudan	Recruitment ongoing
Supporting the NEP Framework in Sudan	Sudan	Suzan Abdelslam

Promoting Social Dialogue and Enhancing Labour Governance	Tunisia	Samia Chouba
Offrir des Emplois Decents aux Jeunes de la Tunisie: Relever le Defi Ensemble	Tunisia	Karim Toumi
Promouvoir L'emploi Productif et le Travail Decent des Jeunes (Complement Tunisie)	Tunisia	Paz Arancibia
"Decent Work for Tunisians Living with Disabilities: The new Tunisia won't be built without us"	Tunisia	Samia chouba (point focal)
Programme d'appui au développement des zones défavorisées – création d'emplois et accompagnement à la réinsertion en complétant les dispositifs de l'Etat	Tunisia	Jean-Louis De Bie
Decent Jobs for Tunisia's Young People – Tackling the Challenge Together	Tunisia	Michel Gregoire
Promotion de L'emploi Décent en Algérie par le Développement de Micro et Petites Entreprises pour les Jeunes	Algeria	Agustin Rodriguez-Quero
Agir contre le travail des enfants en Afrique et dans les pays de l'UPM	Maroc	Malak Benchekroun

Senior Employers Specialist

Mr. Eric OECHSLIN

Senior Workers Specialist

Mr. Mohamed Trabelsi

SMEs Specialist

Ms. Kholoud El Khaldi

Employment Specialist

Daniela Zampini

Labour Administration and OSH Specialist

Recruitment ongoing

Skills and Employability Specialist

Christine Hoffmann

International Labour Standards Specialist

Ms. Alia Jamal

Social Security Specialist

Recruitment ongoing

Overview of key results in 2014

Direct and demonstrative field work

658	enterprises created and/or developed
6'960	unemployed young women and men found decent jobs after receiving training or attending job fairs
15'667	young women and men, including PWDs, benefited from targeted entrepreneurship and/or vocational training
31'400	higher-education students accessed the Know About Business online portal

Building capacities

23'000+	person/days of training to Government, employers and workers
2800+	person/days of high-level policy seminars
1'100+	person/days of training of trainers

Supporting over **40** government and public sector institutions throughout the region, as well as **26** workers and employers organizations and professional associations.



Algeria	Ministry of Labour Employment and Social Security (including ANSEJ), Ministère du Tourisme et de l'Artisanat (including CNAM); Confédération Générale des Entreprises Algériennes, Union Generale des Travailleurs Algeriens
Egypt	Ministry of Manpower and Migration, Ministry of Planning and Cooperation, Ministry of Foreign Trade and Industry (including Training Council and Productivity Vocational Training Department (PVT)), Ministry of Education, Ministry of Communications and Information Technology, Ministry of Agriculture and Land Reclamation, Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS), Social Fund for Development (SFD) Governorate Offices of Red Sea, Port Said, Menya, Aswan, Assuit, Sohag, Fayoum and Sharqiyah Egyptian Federation of Independent Trade Unions, Egyptian Trade Unions Federation (ETUF), Egyptian Democratic Labour Congress (EDLC), Federation of Egyptian Industries (FEI), Chamber of Building Materials, Chamber of Industries. National Council for Women in Egypt, National Council for People with Disabilities
Eritrea	Ministry of Labour and Human Welfare, Eritrean Federation of Employers, National Confederation of Eritrean Workers (NCEW)
Morocco	Ministries of Employment, Finance, National Education, the Haut-Commissariat au Plan (HCP), High Education, Industry, Moroccans Abroad, Confédération Démocratique du Travail (CDT), l'Union Marocaine des Travailleurs (UMT), Fédération Démocratique du Travail (FDT), L'Union Nationale du Travail au Maroc (UNTM), l'Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM), Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM), Federation of Chambers, Sectoral Chambers (agriculture, crafts, fishing)
South Sudan	Ministry of Employment, National Bureau of Statistics, State of Western Bahr el Gazal, State of Jonglei, Employers Association of South Sudan
Sudan	Ministry of Labour and Human Resources Development, Ministry of Social Welfare, Ministry of Agriculture, Ministry of Youth, Ministry of Social Welfare; State authorities in Kassala and Gadarif, South and North Kordofan, Blue Nile, Khartoum Workers and employers organizations including at state level (North and South Kordofan, Blue Nile), Sudanese Business and Employers Association
Tunisia	Ministry of Social Affairs, Ministry of Vocational Training and Employment (including ANETI, ONEQ, ATPF), Ministère de la Coopération et du Développement Régional, Ministry of Women and Family Affairs, Institut National des Statistiques, Centre National de Formation de Formateurs et de l'Ingénierie de Formation (CENAFFIF), Union Générale des Travailleurs Tunisiens, Union Tunisienne de l'Industrie du Commerce et de l'Artisanat, Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises (CNFCE) in Tunisia Local authorities in l'Ariana, le Kef, Gafsa, Sidi Bou Zid

The ILO also works with and builds the capacities of more than 65 civil society and academic organizations throughout the region.

Policy development and reform

Policies and laws supported

Egypt	Tunisia	Morocco	Sudan	South Sudan
✓ Draft Labour Code ✓ Review of the Trade Union Law (ongoing) ✓ Law on Domestic Workers (ongoing) ✓ Road Map for Cooperatives ✓ National Action Plan on Child Labour ✓ Cooperatives Law ✓ Career Guidance Law ✓ Vision 2030 (employment sensitive)	✓ National Employment Strategy (ongoing) ✓ Revised labour inspectors statute ✓ National Action Plan for the fight Against Child Labour	✓ National Employment Strategy (ongoing) ✓ National Labour Code (ongoing) ✓ Law on domestic workers adopted (Chambre des conseillers)	✓ Sudan TVET Policy	✓ South Sudan VT Strategy ✓ Trade Union Law Draft (presented to Parliament)

Ratification of International Labour Conventions

In 2014 three international labour Conventions were ratified by **Tunisia**: Convention 154 on collective bargaining, Convention 144 on tripartite consultation with respect to international labour standards, and Convention 151 on labour relations in the public sector.

Policy guidelines and working papers produced

Egypt

- Legislative review on women's economic rights;
- the National Assessment on the WED's Framework Conditions; and
- the Actuarial study on the extension Maternity Protection
- Challenges and potential of the agricultural and fishing sectors in Aswan (Arabic and English)

Morocco

- Project management manual for NGOs (combatting child labour)
- Survey of child work in small farms (5 regions)
- Review of the Labour Code in compliance with the international labour standards
- Diagnostic study on Employment in Morocco

Algeria

- "Informal Economy in Algeria - estimates, trends, policies"
- Methodological guide for a prospective analysis of the development of a wilaya and opportunities for micro enterprises
- Methodological guide for value chain improvement and micro-enterprise development
- Prospective analysis of economic development and promotion of micro-enterprises and SMEs in the wilaya of Tipaza
- Prospective analysis of economic development and promotion of micro-enterprises and SMEs in the wilaya of Setif
- Prospective analysis of economic development and promotion of micro-enterprises and SMEs in the wilaya of Tizi Ouzou

Tunisia

- National Assessment of the business environment from a gender perspective (WED process - ongoing)
- Actuarial analysis for the extension of maternity protection (ongoing)
- Case study on the domestic work of children in two regions (Jendouba and Bizerte)
- Statistical analysis of child labour incidence (based on MICS4 and ENPE surveys).
- Simplified operating procedures manual for public bidding (public works).
- Resource kit for the introduction of the «Nucleus» approach
- Diagnostic and prospective for the management and maintenance of municipal markets.
- Procedures manual for the creation and facilitation of socioeconomic dialogue fora
- Translation of training modules on local economic development
- Manual for the sociocultural facilitator

Technical manuals produced and/or translated

Enterprise, skills and employment

- Start and Improve Your Business (SIYB)
- Training for Rural Economic Empowerment
- Manual on Life Skills and Career Guidance
- ILO Gender Mainstreaming Strategies Toolkit (GEMS)
- Get Ahead for Women in Enterprise (GET Ahead)
- Entrepreneurial Skills in Agribusiness (ESAB)
- MY COOP manual for cooperative creation and development
- Inclusion of persons with disabilities in Vocational Training
- Skills for Trade and Economic Diversification
- Inclusion of persons with disabilities in Vocational Training

Workers, employers, social dialogue and standards

- National Tripartite Social Dialogue Manual
- Fundamentals of labour administration
- Labour Dispute Systems
- Growing Employers Organization Revenues
- The Governance of Employers Organizations
- Strategic Management of Employers' Organizations: A to Z for Gender Equality





Labour rights, dialogue and governance in North Africa

The workers and employers played major roles in the build-up to the Arab spring in Tunisia and Egypt.

In Egypt, mass strikes, sit-ins and demonstrations across the public and private sectors had involved over a million workers during the 2000s. When tens of thousands and then millions of protesters gathered in Tahrir square starting on January 25th 2011, under the banner of "bread, freedom and social justice", massive worker movements soon joined the protest. With the ousting of President Mubarak, key advances have been secured towards freedom of association, tripartism and pluralism in the world of work. In March 2011, a "Declaration of Trade Union Freedom" was published by the Minister of Manpower. In 2012 and 2013, the Egyptian Federation of Independent Trade Unions (EFITU) and the Egyptian Democratic Labour Congress (EDLC) were constituted as free workers organizations, independent from the Egyptian Trade Union Federation ETUF, the unique workers federation recognized by the previous regime¹. Some 300 new unions are now affiliated to independent workers organizations.

In 2014 the ETUF as well as other major trade union federations have contributed to discussions with the Ministry of Manpower on the revision of the labour code. To mobilize their membership, a national trade union campaign has been under the slogan: "Together for a fair labour law".

Egypt has still some way to go before free and constructive social dialogue becomes the standard of industrial relations but an important step forward has been made in May 2014 with the creation of a permanent social dialogue committee for the region of Port Said. On the employers' side, the Federation of Egyptian Industries (FEI) elected in 2013 a new managerial board with a mandate for aggiornamento, and reform has gained significant traction in 2014.

A National Committee to review the Trade Union Act of 1976 was established in April 2013 with ILO support. The Committee recommended its repeal and replacement by the draft Act of Freedom of Association for Trade Unions, and submitted it to the Cabinet. The International Labour Conference's

Committee on Application of Standards (CCAS) noted in its 2013 conclusions these positive steps towards the application of international labour conventions.

Tunisia has ratified in February 2014 three new international labour Conventions: C. 154 on collective bargaining, C. 144 on tripartite consultation with respect to international labour standards, and C. 151 on labour relations in the public sector. The implementation of the Social Contract is well under way and a national tripartite workshop to take stock of progress and design an Action Plan has taken place. A draft law is before

A new model of industrial relations

For the first time in Egypt a bi-partite committee has been established by mutual agreement of all the unions as well as of the investors association in the Port Said Investment Zone, a key industrial cluster for the textile and ready-made garment sectors. The establishment of the committee signals the commitment of the organised workers and employers to a new culture of collaboration and dispute resolution through social dialogue, for the improvement of working conditions, the setting of fair wages, as well as for the improvement of productivity.

The Federation of Egyptian Employers reforms

In line with international standards and best practices, the FEI introduced in 2014 a new organizational structure to adapt to the needs of the Egyptian employers. As part of the new structure, a Women in Business unit and a Corporate Social Responsibility unit have been established to spearhead for the first time a new engagement of the Egyptian employers in these two critical areas. The FEI also announced the establishment of a Social Affairs unit, that will provide support to employers in social dialogue and in other social matters

¹ Despite the ratification in 1958 of ILO Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, independent trade unionism has not been recognized in the national legislation of Egypt.

the parliament for the establishment of a National council for social dialogue, one of the core demands of the unions and of the employers since the revolution. A new statute has been introduced to better regulate the functions of Tunisia's labour inspectors, and negotiations are well under way on the highly sensitive and critical question of union pluralism and "representativity criteria", which will determine inter alia the distribution of public resources to the various workers and employers organizations. The General Union of Tunisian

Workers (UGTT) has implemented important internal reforms, in particular with the drafting of new internal regulations expected to ensure greater transparency and democratic decision making. For the first time a quota system to ensure women's representation in the trade unions leadership is also being considered. On the employers side the *Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprise* (CNFCE), an affiliate of the UTICA, has adopted a new strategic plan that represents a new ambition for women in business in Tunisia.

The 2014 Tunisian Constitution

- Tunisia has completed a decisive milestone in its democratic transition by adopting its new Constitution on 27 January 2014. The social partners have contributed actively to the elaboration of a text that establishes fundamental social rights in line with ILO international conventions, including:
 - freedom of association (creation of unions) and right to strike (Preamble and articles 35 et 36), freedom of assembly and of peaceful demonstration (art. 37). The key principle of pluralism is mentioned in the Preamble.
 - non-discrimination : all Tunisian citizens are recognised as equal before the law (article 21). Article 12 further commits the State to realising social justice and states the principle of positive discrimination. Article 46 further specifies that the State is held responsible for the protection of women rights and will strive to strengthen and develop their condition in the Republic. Equal opportunities for men and women is also enshrined in the document.
 - right to work in decent conditions and for an equitable wage (article 40)
 - right to health services and social protection (article 38)
 - protection of persons with disabilities (article 48)



In **Morocco**, work is continuing on the reform of the labour Code in line with international labour standards. The ILO continued to provide support to the *Confédération générale des Entreprises du Maroc* (CGEM) in its efforts to promote decent work and social dialogue. A Social Academy that will provide training to human resources directors on international and national social standards is in the works. An assessment of the functioning of the labour tripartite institutions and of social dialogue and collective bargaining in the rural sector was also conducted.

In **Sudan** an Entrepreneurship Institute owned by the *Sudanese Business and Employers' Federation* (SBEF) is also being set up to support nascent enterprising talent in the country.

Eliminating child labour in Morocco

Deux programmes d'action de lutte contre le travail domestique des enfants à Marrakech, Safi et Salé ont permis de retirer du travail domestique 220 filles et de prévenir le travail précoce de 307 filles à haut risque. Plus de 2200 écoliers et leurs parents ont été sensibilisés sur les méfaits du travail des enfants et les dangers du travail domestique précoce.

Ratification of fundamental and priority international labour conventions (at end of 2014)	ALGERIA	Egypt	Eritrea	Libya	Morocco	Sudan	South Sudan	Tunisia
Fundamental Conventions								
C029 - Forced Labour	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organize	✓	✓	✓	✓	No	No	No	✓
C098 - Right to Organize and Collective Bargaining	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C100 - Equal Remuneration	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C105 - Abolition of Forced Labour	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C111 - Discrimination (Employment and Occupation)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C138 - Minimum Age	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C182 - Worst Forms of Child Labour	✓	✓	No	✓	✓	✓	✓	✓
Governance (Priority) Conventions								
C081 - Labour Inspection	✓	✓	No	✓	✓	✓	No	✓
C122 - Employment Policy	✓	No	No	✓	✓	✓	No	✓
C129 - Labour Inspection (Agriculture)	No	✓	No	No	✓	No	No	No
C144 - Tripartite Consultation (ILS)	✓	✓	No	No	✓	No	No	✓



Jobs, skills and social protection in North Africa

Despite a return to growth (see Chart 1) the labour markets of North Africa have not yet recovered (Chart 2) from the turmoil associated with the transition and from the global economic downturn. Youth, female and total unemployment levels remain three times higher than the global average. Close to a third of the youth labour force is unemployed while less than half of the working age population is economically active (employed or actually seeking a job), including only one in five women; this represents less than half the world average (chart 3). When people are at work, they are often found in vulnerable jobs. The incidence of job informality among youth stands at above 50 per cent in Tunisia and 90 per cent in Egypt, according to ILO surveys. Women are also more frequently found working in informal jobs: nearly two-thirds of working women in North Africa have vulnerable jobs, compared to one-third for men. From an educational perspective, the region is characterised by a mismatch (see Chart 5) between the requirements of the labour market and the level and type of competencies offered by workers. High educational attainment in North Africa actually increases the likelihood of joblessness. The unemployment rates for those with tertiary education are over 22 per cent in Morocco, 14 per cent in Tunisia and over 11 per cent in Algeria. Many young people when transitioning from higher education to the labour market are forced to accept relatively low wages and insecure jobs where they cannot exert their productive potential. On the other hand, many employers in the region struggle to locate candidates with the required skills, in particular in those sectors most exposed to international competition. Despite high overall unemployment significant job niches remain unfulfilled and employers pay substantial wage premiums for the few qualified candidates that are available. North Africa clearly has a large unmet

potential for growth and job creation, in export-oriented sectors (including agriculture, textiles, IT and other services), as well as by better competing with some imported goods - particularly in the larger markets of Algeria and Egypt.

TRAINING FOR EMPLOYMENT

Several Ministries in Egypt are currently implementing "Training for Employment" programmes, targeting unemployed youth, and providing subsidized services to help them access the labour market. Training for Employment schemes respond to the challenge of information asymmetries in the labour market: vacancies remain unfilled due to insufficient information channels and a shortage of labour market intermediation services. In addition, skills provided in technical education or vocation training often fail to address labour market demand.

The ILO has piloted two different types of schemes, one for long-term unemployed youth and one for vulnerable women (with no work experience, long term unemployed, residents of most impoverished areas). Employers who partner with the programme offer 12-month formal renewable contracts at a sectorally-defined minimum wage and with full social security coverage. In exchange the programme subsidises : pre and on-the-job training on core employability skills, rights at work, occupational safety and health and some occupation-specific training; on-site supervision to increase retention; and a training for HR managers on decent work, productivity and HR management.

Know About Business online

The Know About Business (KAB) toolkit, that introduces young persons to business opportunities, has been integrated to the teaching curriculum in technical education institutions and Universities throughout Egypt. In 2014, 31400 youth undergraduates have accessed the KAB online platform.

In **Egypt**, the economic and job crisis, compounded by political instability and persisting insecurity, continues to be particularly severe. Tumbling tourism revenues and foreign direct investments, domestic capital flight and low demand are depressing economic output far below its productive potential. The Egyptian labour market is marked by the dominance of the public sector, low levels of labour productivity and a scarcity of skilled workers in certain sectors. Important niches

of employment remain unfulfilled, notably in the textiles, garments and construction sectors. The Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) measures the unemployment rate at 13.4 per cent in 2014, and at 29 per cent for youth. Some key economic reforms have been launched in 2014, most notably the reduction of state subsidies on energy (petrol, gas and heating fuel), resulting in price hikes of above 70% for the end consumers. This has contributed however to a stabilization in government revenues and the social impact of these measures has been partially offset by the introduction of ambitious social policy reforms and public investments. Most notably, the bread subsidy programme has been overhauled, with the introduction of personal electronic cards that will eventually be covering 80% of the population; early reports indicate a significant reduction in wasted, embezzled and misappropriated resources. Large public investments in infrastructure projects have also been kick-started. The expansion of the Suez canal, a USD 5 billion project, has been initiated. The Government aims at the creation of parallel 60 Km waterway that will double the current capacity of the Canal. Much needed short term jobs and a revival of internal demand are also expected from such large investments.

JOBS FAIRS

A total of 3473 young persons were employed as a result of the job fairs supported by the ILO and Egypt's public employment service (PES) centres. The project has allowed to strengthen partnerships among the PES centres and enterprises.

In **Tunisia** overall unemployment has receded in 2014 by 1.5 points from its peak of 16.7 per cent in 2012, to 15.2 per cent. However as much as 42 per cent of the youth workforce remains unemployed. 34 per cent of recent graduates remain unemployed. After entering negative territory in 2011, growth has bounced back in 2012 but has not recovered pre-revolution levels, and is not likely to have exceeded 2.5% in 2014. The tourism sector in particular continues to suffer from persisting perceptions of insecurity, and sluggish growth in Europe has not allowed Tunisia's export

and outsourced services sectors to pick up. On the other hand a decrease in strikes in the mining sector has allowed for significant growth in the sector. Overall private investment, both domestic and foreign, remains well below historical levels, but the inauguration of a new parliament and government through a democratic and largely peaceful process augurs well for improved confidence and a return to higher growth in 2015.

In **Morocco** and **Algeria** the total unemployment rate remains stable at respectively at 9.2 per cent and 10.5 per cent, with unemployment affecting around one in five active youth. Several programmes supporting first entrants in the job market are in place but skills mismatches remain among the main factors contributing to the gap between youth and adult unemployment rates. In Algeria, Universities and many of the vocational training programmes do not prepare young people for the jobs that the Algerian economy requires. As is the case throughout the region, Algerian youth favour public sector jobs for the security they offer, yet the public sector has long been unable to absorb more entrants. Private sector development is hampered by an array of difficulties including access to credit, the complexity of the regulatory environment and cumbersome business start-up procedures.

Entrepreneurship in Algeria and Morocco

In Algeria, the GERME methodology has been introduced in 2014 with 40 trainers trained and 240 small entrepreneurs supported. In Morocco, the CLE program has been introduced in several universities. Nearly 100 university teachers have been trained and accredited as facilitators to train students and 10 have been accredited as master trainers. Nearly 1,000 students have benefited from the programme in 2014.

Chart 1: Annual Real GDP Growth Rates (1)

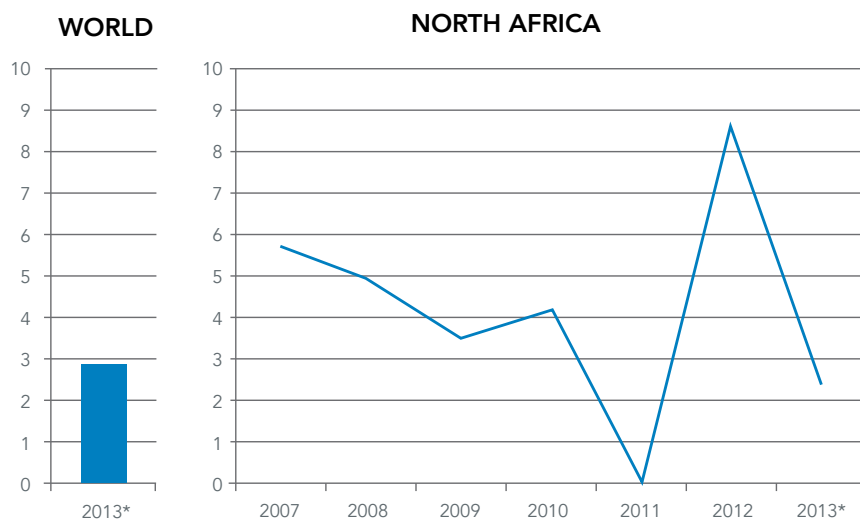


Chart 2: Unemployment rates

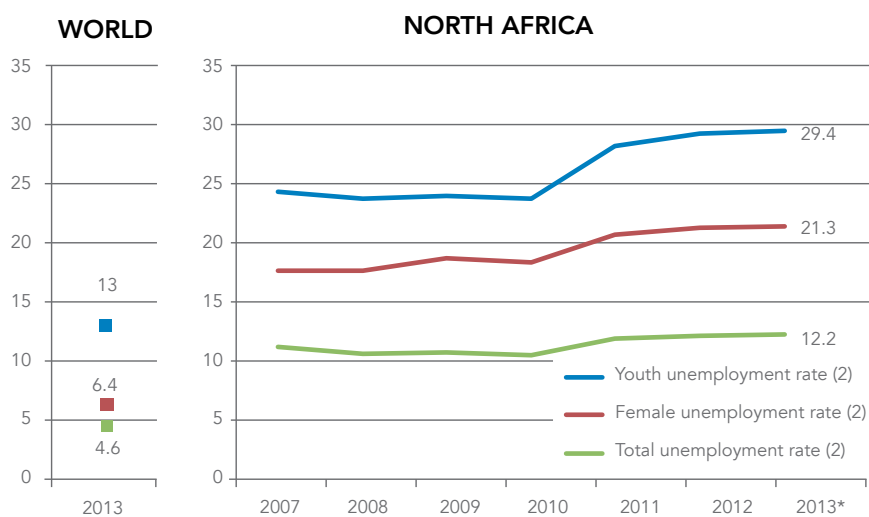


Chart 3: Labour market participation rates, North Africa and World.

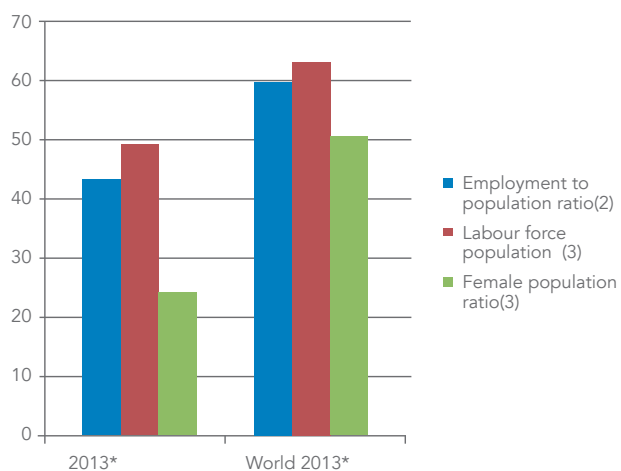


Chart 4: Output per worker, world and selected regions, 2012

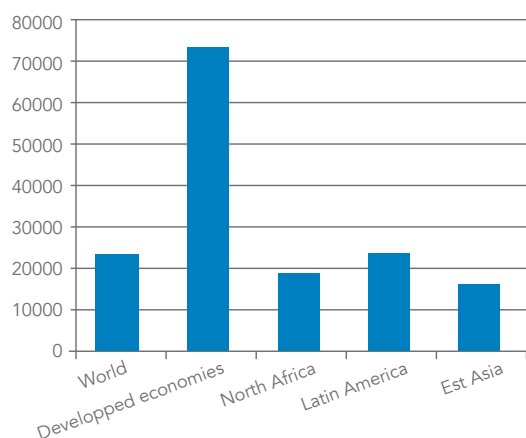
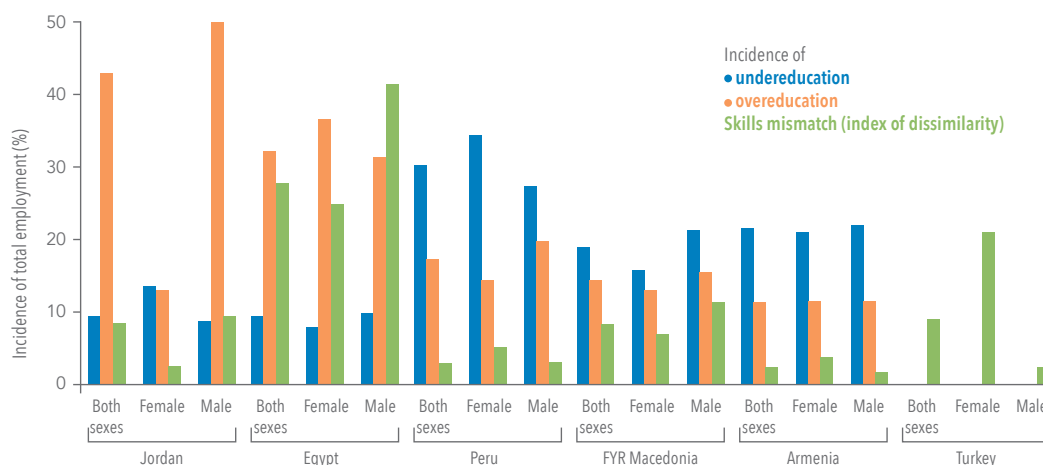


Chart 5: Skills mismatch in selected economies



Notes:

* 2013 are estimates.

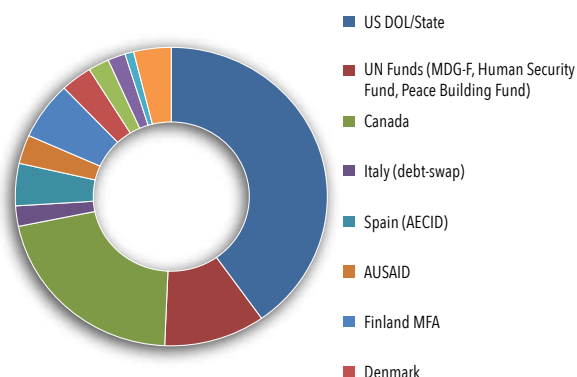
Sources:

2014 Global employment trends, and:

1. ILO staff calculations based on IMF, World Economic Outlook Database, October 2013
2. ILO, Trends Econometric Models, October 2013.
3. ILO, Economically Active Population Estimates and Projections (EAPEP) database, 7th edition (October 2013 update).

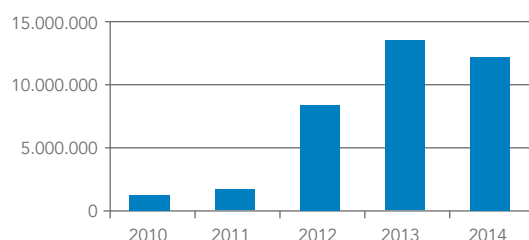
Resources and delivery

Technical cooperation funding by donor, US\$

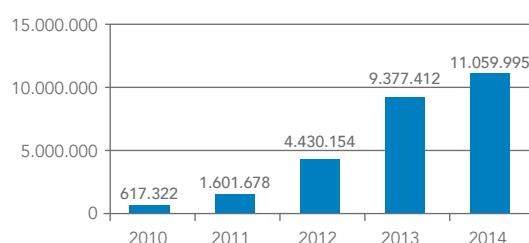


Total project portfolio: US\$ 51.1M

DWT-CO Cairo allocations by expected year of delivery at project signature (US\$)



DWT-CO CAIRO Expenditures, (US\$)



Technical cooperation funding by strategic outcomes (US\$, millions)

	EGYPT	TUNISIA	MOROCCO	SUDAN and SOUTH SUDAN
Labour standards and social dialogue	18.2	1.8	1.9	
Jobs, skills, enterprises	22	3.7	1.1	2.1
Of which focusing on gender	1.5	1.5		0.2
Of which focusing on youth	14.7	2.2	1.1	1.5
TOTAL	40.3	5.6	3	2.1

FINANCIAL RESOURCES AND DELIVERY

- The ILO technical cooperation (TC) portfolio for North Africa has grown by a multiple of 6 between 2010 and 2014, a strong recognition of the centrality of decent work for the future of the countries in this region among constituents and development partners. Such a trend is also a measure of ILO's commitment to play its role in this key historical period. ILO TC resources are geared towards policy advice, institutional capacity building, technical support to civil society organizations and to the private sector.
- ILO/Cairo and ILO/Algiers delivered over US\$ 12 million in technical cooperation activities in 2014, again improving on the strong delivery increase of 2013. This represents a delivery rate of about 70 per cent of the annual donor resources entrusted to the ILO for 2014 using a strict definition of allocations (see note).
- This performance is to be placed in a context of continuing political instability or volatility in key countries of the region, as well as heightened insecurity and the outbreak of civil conflict in South Sudan, causing partial or total cessation of activities for often prolonged periods.

NB: A strict measure of technical cooperation delivery is applied where budget allocations are calculated as per the initial project agreement with respective development partners. Subsequent project revisions, extensions or annual budget rephasals are not taken into account.



Project portfolio

Labour Standards and Social Dialogue

Project Title	Key Areas of Work	Donor
Egypt		
Promoting Fundamental Principles and Rights at Work	Capacity building of workers, employers, and labour administration; trade union and labour legislation; social dialogue	USA
Creating a Conducive Environment for the Effective Recognition and Implementation of Fundamental Principles and Rights at Work in Egypt	Trade union and labour legislation; social dialogue, capacity building of workers, employers, and labour administration (complements previous)	USA
Joint WFP-ILO programme on Combating Worst Forms of Child Labour	Child labour policy, economic empowerment of vulnerable mothers	WFP
Promoting Workers Rights and Competitiveness in Egypt's Export Industries	Labour administration; occupational safety and health; productivity and management in textile and agro-food industries; capacities of workers and employers	USA

Jobs and Skills

Project Title	Key Areas of Work	Donor
Decent Jobs for Egypt's Young People: Tackling the Challenge Together	Employment ; SMEs and skills development policies; Focus on Menya, Port Said and Red Sea Governorates: apprenticeships, career guidance, entrepreneurship, business development services	Canada
Decent Work for Young People: Tackling the Challenge Together in Aswan	Focus on Aswan and the agriculture sector: value chain development; cooperatives; entrepreneurship; vocational training; local economic development	Australia
Decent Jobs for Egypt's Young People : Tackling the Challenge Together in Qalyoubia and Menoufia	Focus in Qalyoubia and Menoufia Governorates: value chain development; cooperatives; entrepreneurship; vocational training; local economic development	Denmark
Career Guidance for Youth and Job Creation. This is the second phase of the career guidance project	Labour market intermediation (public employment service centres), career guidance in schools, VTCs and universities	Italy's debt swap
Joint UN project on Human Security through inclusive socio-economic development in Upper Egypt,	Participatory local governance, local economic development	UN Human Security Fund
The Way Forward After the Revolution - Decent Work for Women in Egypt and Tunisia	Mainstreaming gender in labour policies and legislation, women economic empowerment (skills, entrepreneurship)	Finland

MOROCCO

Promotion of Fundamental Principles and Rights at Work through Social Dialogue, with a Special Focus on Women	Capacity building of workers, employers and labour administration; trade union and labour legislation; social dialogue	Canada
Promoting Good Labour Market Governance and Fundamental Rights at Work in Morocco	Labour administration; capacities of workers and employers; social dialogue	USA
Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes (Morocco component)	Employment policies, vocational training policies, entrepreneurship, workers and employers	Spain
Youth@Work: partnership for employment of young women and men in Morocco	Entrepreneurship, labour market intermediation, capacity building of constituents	Canada
Appui pour le développement d'une stratégie nationale de l'emploi et d'un plan d'action	Employment policies	Sweden

SUDAN and SOUTH SUDAN

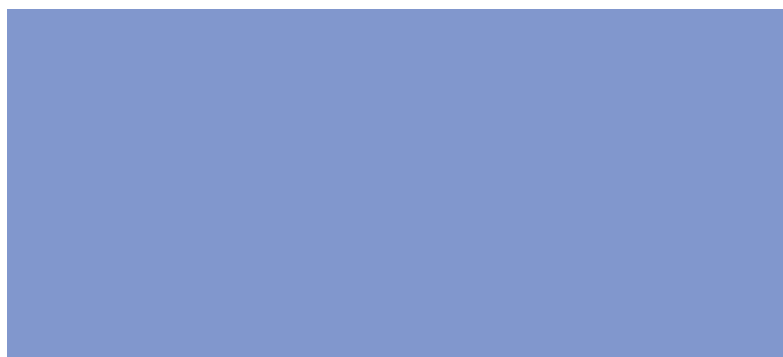
Support for the Development of National Employment Framework	Employment and skills development policies	UN
Early Reintegration Support to Returnees in South Sudan	Income generation for returnees in war affected areas	UN Peace Building Fund
Empowering Women for Peace and Recovery	Women entrepreneurship, local economic development	UN Peace Building Fund
Skills and Employment for Peace in South Sudan	Entrepreneurship and livelihoods	UN Peace Building Fund

ALGERIA

Promotion de l'emploi décent en Algérie par le développement de MPEs pour les jeunes	Employment policies, vocational training policies, entrepreneurship, workers and employers.	Spain
---	---	-------

TUNISIA

Promoting Social Dialogue and Enhancing Labour Governance	Labour legislation; social dialogue; capacity building of workers; employers and labour administration	Norway
Improving Governance of Labour Migration and Protection of Migrant Workers' Rights in Tunisia, Morocco, Libya, and Egypt	Labour migration policies and governance; labour inspection; regional migration agreements	Switzerland
Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes (Tunisia component)	Employment policies, vocational training policies, entrepreneurship, workers and employers.	Spain, Italy
The Way Forward After the Revolution - Decent Work for Women in Egypt and Tunisia	Mainstreaming gender in labour policies and legislation, women economic empowerment (skills, entrepreneurship)	Finland
Offrir des Emplois Decents aux Jeunes de la Tunisie: Relever le Defi Ensemble	Local economic development of marginalised area, capacity building of constituents at local level	The Netherlands
Programme d'Appui au développement des zones défavorisées	Local economic development of marginalised area, capacity building of constituents at local level	European Union
Decent work for Tunisians living with disabilities		
Decent Jobs for Tunisia's Young People	Employment policies, employability, capacity building of constituents	Denmark





النرويج	تشريعات العمل؛ الحوار الاجتماعي؛ تعزيز قدرات العمال وأصحاب العمل وإدارة العمل	النهوض بالحوار الاجتماعي وتعزيز حوكمة العمل
سويسرا	سياسات هجرة العمالة والحوكمة؛ تفتيش العمل؛ اتفاقيات الهجرة الإقليمية	تحسين إدارة هجرة اليد العاملة، وحماية حقوق العمال المهاجرين في تونس، المغرب، وليبيا، ومصر
أسبانيا، إيطاليا	تشريعات العمل؛ الحوار الاجتماعي؛ بناء قدرات العمال وأصحاب العمل وإدارة العمل	تعزيز العمل المثمر والعمل اللائق للشباب (مكون تونس)
فنلندا	إدماج النوع الاجتماعي في سياسات وتشريعات العمل، تمكين المرأة اقتصادياً (المهارات، وريادة الأعمال)	الطريق إلى الأمام بعد الثورة- العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس
الاتحاد الأوروبي	التنمية الاقتصادية المحلية للمناطق المهمشة، وتعزيز قدرات الهيئات المكونة (أطراف الإنتاج) على المستوى المحلي	توفير وظائف لائقة للشباب التونسي: معا لمواجهة التحدي
الدنمارك	سياسات التوظيف، بناء قدرات الهيئات المكونة	العمل اللائق للشباب التونسي

المغرب

كندا	تعزيز قدرات العمال، وأصحاب العمل، وإدارة العمل؛ النقابات العمالية، وتشريعات العمل؛ الحوار الاجتماعي	تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال الحوار الاجتماعي والمساواة بين النساء والرجال
الولايات المتحدة الأمريكية	إدارة العمل؛ قدرات العمال وأصحاب العمل؛ الحوار الاجتماعي	تعزيز الإدارة الرشيدة لسوق العمل والحقوق الأساسية للعمل في المغرب
أسبانيا	سياسات العمل، وسياسات التدريب المهني، وريادة الأعمال، العمال وأصحاب العمل	تعزيز العمل المثمر والعمل اللائق للشباب (مكون المغرب)
كندا	ريادة الأعمال، الوساطة في سوق العمل، بناء قدرات الهيئات المكونة	الشباب في العمل: شراكة من أجل تشغيل الشباب والشبان في المغرب
السويد	سياسات التوظيف	دعم وضع استراتيجية وخطة عمل وطنية للتوظيف

السودان وجنوب السودان

الأمم المتحدة	التوظيف، وسياسات تنمية المهارات	دعم تنمية إطار العمل الوطني
صندوق الأمم المتحدة لبناء السلام	توليد الدخل للعائدين في المناطق المتضررة من الحرب	دعم إعادة الإدماج المبكر للعائدين في جنوب السودان
صندوق الأمم المتحدة لبناء السلام	ريادة المرأة للأعمال، والتنمية الاقتصادية المحلية	تمكين المرأة من أجل السلام
	ريادة الأعمال، وسبل العيش الكريم	المهارات والتوظيف من أجل السلام في جنوب السودان

الجزائر

أسبانيا	سياسات التوظيف، سياسات التدريب المهني، ريادة الأعمال، العمالة وأصحاب الأعمال	تعزيز العمل اللائق في تنمية الجزائر من قبل أعضاء البرلمان الأوروبي للشباب
---------	--	---

الوظائف والمهارات

الجهة المانحة	مجالات العمل الرئيسية	اسم المشروع
كندا	التوظيف؛ المشروعات الصغيرة والمتوسطة وسياسات تنمية المهارات؛ التركيز على محافظات المنيا، وبور سعيد، والبحر الأحمر؛ التلمذة الصناعية، الإرشاد المهني، ريادة الأعمال، خدمات تنمية الأعمال	وظائف لائقة لشباب مصر: معًا لمواجهة التحدي
أستراليا	التركيز على أسوان والقطاع الزراعي: تطوير سلاسل القيمة؛ التعاونيات؛ ريادة الأعمال؛ التدريب المهني؛ التنمية الاقتصادية المحلية	وظائف لائقة لشباب مصر: معًا لمواجهة التحدي في أسوان
الدنمارك	التركيز على محافظتي القليوبية والمنوفية: تنمية سلاسل القيمة؛ التعاونيات؛ ريادة الأعمال؛ التدريب المهني؛ التنمية الاقتصادية المحلية	وظائف لائقة لشباب مصر: معًا لمواجهة التحدي في محافظتي القليوبية والمنوفية
إيطاليا - برنامج مبادلة الديون	الوساطة في سوق العمل (مراكز خدمة التوظيف العامة)، التوجيه الوظيفي في المدارس ومراكز التدريب المهني، والجامعات	التوجيه الوظيفي للشباب وتوفير فرص عمل. هذه هي المرحلة الثانية من مشروع التوجيه الوظيفي
صندوق الأمم المتحدة للبشرية	الحكومة المحلية القائمة على المشاركة، التنمية الاقتصادية المحلية	مشروع الأمم المتحدة المشترك حول الأمن البشري من خلال التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في صعيد مصر
فنلندا	إدماج النوع الاجتماعي في سياسات وتشريعات العمل، تمكين المرأة اقتصاديا (المهارات، وريادة الأعمال)	الطريق إلى الأمام بعد الثورة - العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس

حافطة المشروعات

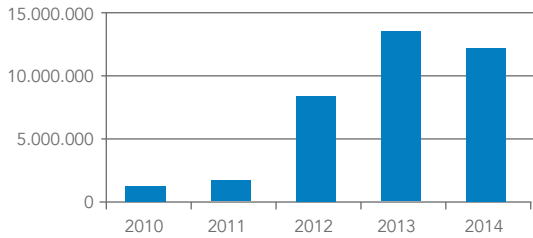
معايير العمل والحوار الاجتماعي

الجهة المانحة	مجالات العمل الرئيسية	اسم المشروع
الولايات المتحدة الأمريكية	تعزيز قدرات العاملين، وأصحاب العمل، وإدارة العمل؛ النقابات العمالية وتشريعات العمل؛ الحوار الاجتماعي	تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
الولايات المتحدة الأمريكية	النقابات العمالية وتشريعات العمل؛ الحوار الاجتماعي، وتعزيز قدرات العمال وأصحاب العمل، وإدارة العمل (تكملة للسابق)	نحو بيئة مواتية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
برنامج الأغذية العالمي	سياسة عمل الأطفال، التمكين الاقتصادي للأمهات الأكثر احتياجًا	برنامج الأغذية العالمي - ومنظمة العمل الدولية واليونسيف المشترك لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال
الولايات المتحدة الأمريكية	إدارة العمل؛ الصحة والسلامة المهنيين؛ إنتاجية وإدارة صناعات النسيج وصناعات الأغذية الزراعية؛ قدرات العمال وأصحاب العمل	تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية

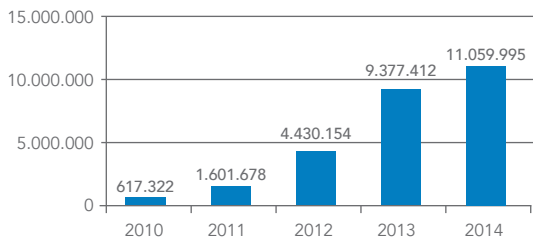


الموارد والمخرجات

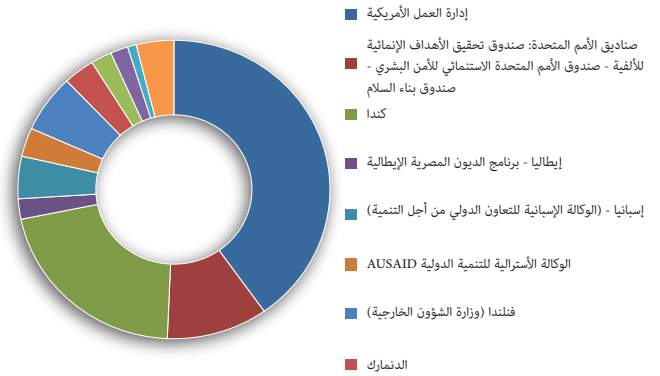
تصنيف تمويل مكتب القاهرة وفقاً للنتائج الاستراتيجية (بالدولار الأمريكي)



نفقات مكتب القاهرة (دولار أمريكي)



تصنيف تمويل التعاون الفني وفقاً للجهات المانحة (بالدولار الأمريكي)



إجمالي حافظة المشروعات: ٥١,١ مليون دولار

تصنيف تمويل التعاون الفني وفقاً للنتائج الاستراتيجية (بالدولار الأمريكي)

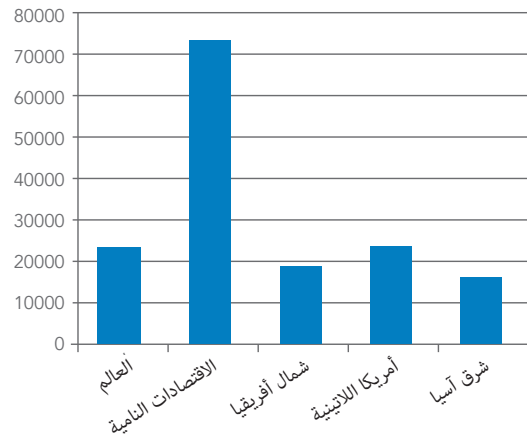
السودان وجنوب السودان	المغرب	تونس	مصر	
	١,٩	١,٨	١٨,٢	معايير العمل والحوار الاجتماعي
٢,١	١,١	٣,٧	٢٢	الوظائف والمهارات
٠,٢		١,٥	١,٥	تشمل التركيز على النوع الاجتماعي
١,٥	١,١	٢,٢	١٤,٧	تشمل التركيز على الشباب
٢,١	٣	٥,٦	٤٠,٣	الإجمالي

الموارد المالية والمخرجات

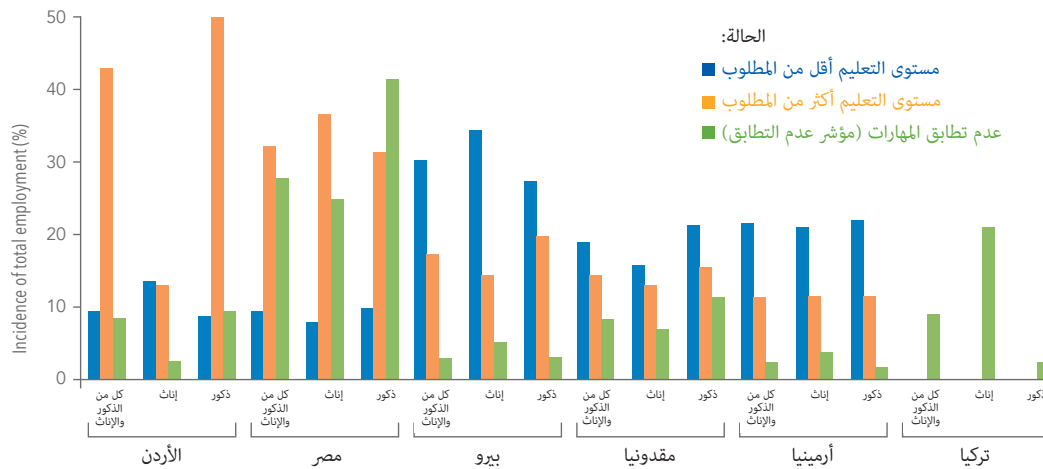
- لقد نمت حافظة التعاون الفني TC لمنظمة العمل الدولية الخاصة بشمال أفريقيا بمعدل ستة أضعاف فيما بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٤ وهو ما يعكس إدراك الهيئات ذات العلاقة وشركاء التنمية بالدور المحوري للعمل اللائق بالنسبة لمستقبل العالم العربي وأيضاً فهذا مقياس لالتزام منظمة العمل الدولية للقيام بدورها في تلك الفترة التاريخية الهامة. حيث توجه موارد التعاون الفني لمنظمة العمل الدولية نحو تقديم المشورة في مجال السياسات، وتعزيز القدرات المؤسسية، وتقديم الدعم الفني لمنظمات المجتمع المدني والمنشآت، والقطاع الخاص.
- قدم مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة أكثر من ١١ مليون دولار أمريكي لأنشطة التعاون الفني عام ٢٠١٤، وبهذا يكون معدل النتائج ٧٠٪ من الموارد السنوية الموكلة لمنظمة العمل الدولية من الجهات المانحة، لعام ٢٠١٤ مع القياس الصارم للمخصصات (انظر الملاحظة).
- يجب أن يوضع هذا الأداء في سياق استمرار عدم الاستقرار، وهشاشة الوضع في البلدان الرئيسية بالمنطقة، وانعدام الأمن الشديد في جنوب السودان مما يسبب التوقف الجزئي أو الكلي للأنشطة لمدة طويلة غالباً.

ملاحظة: للقيام بقياس مخرجات التعاون الفني بدقة، تم إدراج الموازنات الأولية للمشاريع والتي تم التوافق عليها مع الشركاء المعنيين، أي أن المراجعات والتعديلات للمشروعات أو التعديلات التي أدرجت على ميزانيات المشاريع لم يتم إدراجها أو أخذها في الحسبان.

الشكل ٤: إنتاجية العامل، العالم والمناطق المختارة، ٢٠١٢



الشكل ٥: عدم تطابق المهارات في الاقتصادات المختارة



الملاحظات:

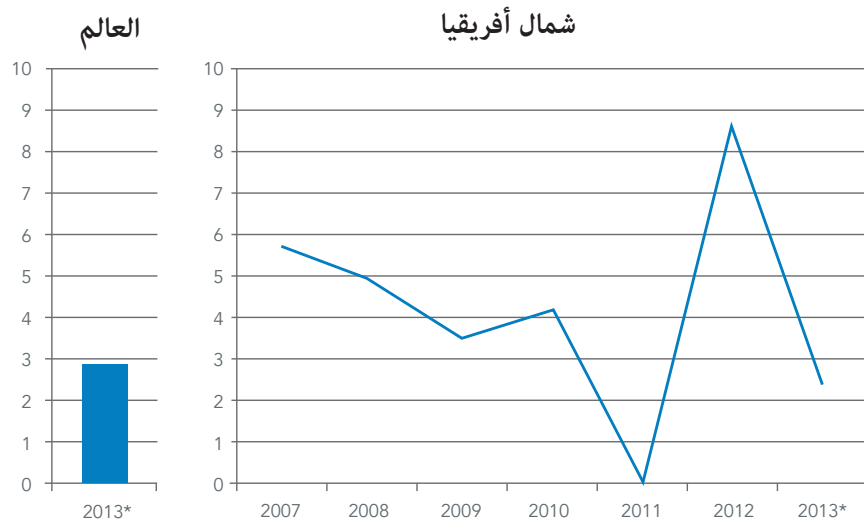
*أرقام ٢٠١٣ تقديرية

المصادر:

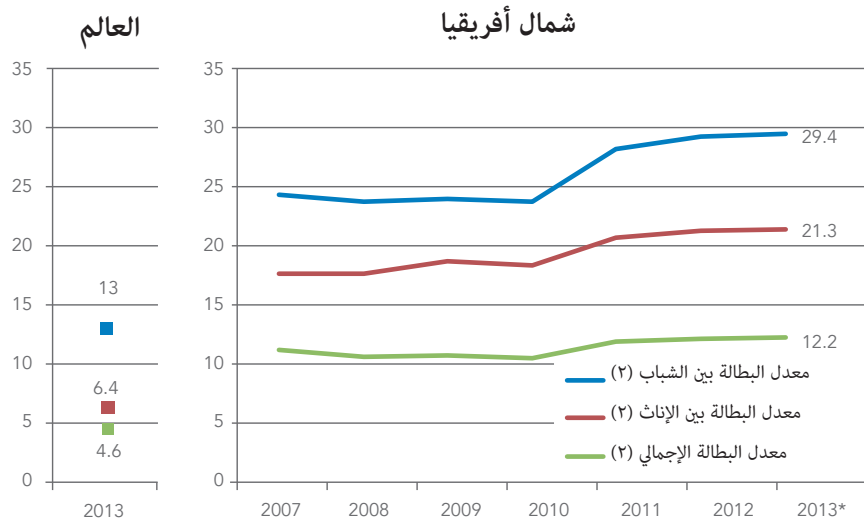
اتجاهات التوظيف العالمية ٢٠١٤، وكذلك:

١. حسابات موظفي منظمة العمل الدولية بناءً على أرقام صندوق النقد الدولي، وقاعدة بيانات الاقتصاد العالمي، أكتوبر ٢٠١٣.
٢. منظمة العمل الدولية، اتجاهات نماذج قياس الاقتصاد، أكتوبر ٢٠١٣.
٣. منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات التقديرات والتوقعات للسكان النشطين اقتصاديًا، الإصدار السابع (تحديث أكتوبر ٢٠١٣).

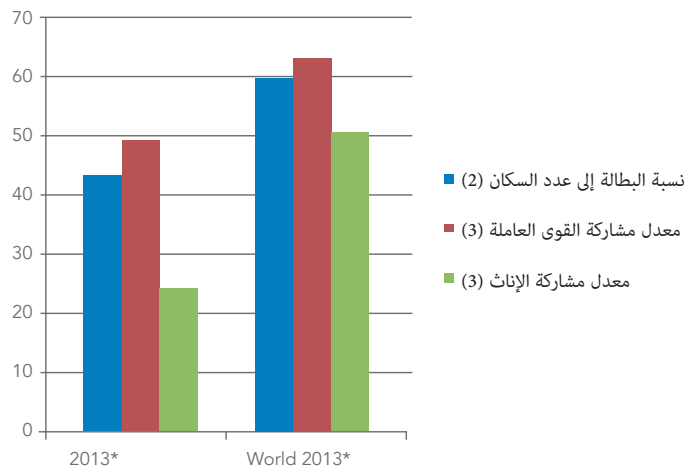
الشكل ١: معدلات النمو الحقيقي في الناتج القومي الإجمالي (١)



الشكل ٢: معدلات البطالة



الشكل ٣: معدلات المشاركة في سوق العمل، شمال أفريقيا والعالم



عام ٢٠١٢ ولكنه لا يزال منذ ذلك الحين حتى الآن يحاول استعادة مستويات ما قبل الثورة، وليس من المرجح أن يتجاوز ٢,٥٪ في عام ٢٠١٤. لا تزال السياحة على وجه الخصوص تحاول حتى الآن استعادة عافيتها، مع استمرار التوقعات بانعدام الأمن، كما يؤدي تباطؤ النمو في أوروبا إلى عدم قدرة قطاعات التصدير وخدمات الاستعانة بمصادر خارجية في تونس على التعافي. من جهة أخرى سمح انخفاض الاضرابات في قطاع التعدين بنمو كبير في هذا القطاع. لا يزال الاستثمار الخاص بشكل عام، على الصعيدين المحلي والأجنبي، أقل بكثير من المستويات التاريخية، ولكن تنصيب البرلمان الجديد والحكومة من خلال عملية ديمقراطية وسلمية إلى حد كبير يشر بالخير لتحسين الثقة والعودة إلى النمو المرتفع في عام ٢٠١٥.

ريادة الأعمال في الجزائر والمغرب

في الجزائر، تم إدخال منهجية الحزمة التدريبية إبدأ وحسن مشروعك GERME/ SIYB في عام ٢٠١٤؛ حيث تم تدريب ٤٠ مدرباً و٢٤٠ من أصحاب المشاريع الصغيرة. وفي المغرب، تم إدخال برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" في العديد من الجامعات. حيث تم تدريب ما يقرب من ١٠٠ من أساتذة الجامعات، كما تم اعتمادهم كميسرين لتدريب الطلاب. كما تم اعتماد ١٠ منهم كمدرسين رئيسيين للبرنامج. وقد استفاد ما يقرب من ١٠٠٠ طالب من البرنامج في عام ٢٠١٤.

وفي المغرب والجزائر، لا يزال معدل البطالة الكلي مستقراً عند ٩,٢ في المائة و ١٠,٥ في المائة على التوالي، حيث تؤثر البطالة على حوالي واحد من كل خمسة من الشباب النشطين. توجد حافزة كبيرة من البرامج للدخول إلى سوق العمل ولكن لا يزال عدم تطابق المهارات واحدة من العوامل الرئيسية التي تسهم في فجوة كبيرة في معدلات البطالة بين الشباب الكبار. في الجزائر لا تؤهل الجامعات والعديد من برامج التدريب المهني الشباب لشغل الوظائف التي يحتاجها الاقتصاد الجزائري. كما هو الحال في جميع أنحاء المنطقة، يفضل الشباب الجزائري وظائف القطاع العام نظراً لأنها توفر لهم الأمان الوظيفي، ومع ذلك فقد كان القطاع العام منذ فترة طويلة غير قادر على استيعاب المزيد من الراغبين. تتعوق مجموعة من الصعوبات تنمية القطاع الخاص، بما في ذلك الحصول على الائتمان، وتعقيد البيئة التنظيمية والتجارية وإجراءات بدء التشغيل المرهقة.

المباشرة، وهروب رؤوس الأموال المحلية وانخفاض الطلب إلى تراجع الناتج الاقتصادي إلى مستوى أقل بكثير من إمكاناتها الإنتاجية. يتميز سوق العمالة المصرية بهيمنة القطاع العام، وانخفاض مستويات إنتاجية العمل وندرة اليد العاملة الماهرة في بعض القطاعات. لا تزال الوظائف الهامة شاغرة، ولا سيما في قطاعات المنسوجات والملابس الجاهزة والبناء. يحدد الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء معدل البطالة بنسبة ١٣,٤ في المائة في عام ٢٠١٤، وبنسبة ٢٩ في المائة بالنسبة للشباب. تم إطلاق إصلاحات اقتصادية مهمة في عام ٢٠١٤، وأبرزها تخفيض الدعم الحكومي للطاقة (البنزين والغاز ووقود التدفئة)، مما أدى إلى ارتفاع سعرها بأكثر من ٧٠٪ للمستهلكين النهائيين. من ناحية أخرى، ساهم هذا في تحقيق الاستقرار في الإيرادات الحكومية وتم تعويض الأثر الاجتماعي لهذه التدابير جزئياً من خلال إدخال إصلاحات على السياسات الاجتماعية الطموحة والاستثمارات العامة. يشمل أبرز هذه الإصلاحات برنامج دعم الخبز، مع العمل بنظام البطاقات الإلكترونية الشخصية التي تغطي في نهاية المطاف ٨٠٪ من السكان، وتشير التقارير الأولية إلى انخفاض كبير في إهدار واختلاس الموارد. كما تم الشروع في استثمارات عامة كبيرة في مشاريع البنية التحتية. ويعد مشروع توسعة قناة السويس، وهو المشروع الذي يتكلف ٥ مليارات دولار أبرز هذه الاستثمارات. وتتضمن الخطة إنشاء قناة موازية بطول ٦٠ كيلومتر سوف تضاعف القدرة الحالية للقناة. تستطيع مثل هذه الاستثمارات أيضاً إحياء الطلب الداخلي وتوليد فرص العمل التي تشتد الحاجة إليها على المدى القصير.

ملتقيات التوظيف

تم توظيف ٣٤٧٣ من الشباب من خلال ملتقيات التوظيف التي تدعمها منظمة العمل الدولية ومكاتب التشغيل العامة في مصر التابعة لوزارة القوى العاملة. أدى المشروع إلى تعزيز الشراكة بين مكاتب التشغيل العامة في مصر التابعة لوزارة القوى العاملة والشركات.

في تونس، تراجعت البطالة الإجمالية بنسبة ١,٥ نقطة من ذروتها البالغة ١٦,٧ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ١٥,٢ في المائة في عام ٢٠١٤، ولكنها لا تزال تمثل ٤٢ في المائة من القوى العاملة للشباب العاطلين عن العمل. لا تزال البطالة بين الخريجين مثيرة للقلق بشكل خاص حيث تبلغ ٣٤ في المائة. بعد دخول الفترة السلبية في عام ٢٠١١، عاد النمو مجدداً في

فرص عمل، ومهارات، وحماية اجتماعية في شمال أفريقيا

ويدفع أصحاب العمل أجورًا كبيرة للمرشحين المؤهلين القليلين المتوفرين. وبالتالي، لا تزال اقتصادات شمال أفريقيا تعاني من عدم تلبية الإمكانات الكبيرة للنمو وتوفير فرص العمل، لا سيما في القطاعات الموجهة للتصدير بما فيها الزراعة، والمنسوجات، وتكنولوجيا المعلومات وغيرها من الخدمات، وكذلك في الإنتاج المحلي من السلع المستوردة - خصوصًا في الأسواق الكبيرة في الجزائر ومصر.

التدريب من أجل التوظيف

تنفذ عدة وزارات في مصر حاليًا برامج «التدريب من أجل التوظيف» التي تستهدف الشباب العاطلين عن العمل، وتوفر الخدمات المدعومة لمساعدتهم على الوصول إلى سوق العمل. تستجيب برامج التدريب من أجل التوظيف للتحدي المتمثل في تباين المعلومات في سوق العمل: لا تزال الوظائف شاغرة بسبب عدم كفاية قنوات المعلومات ونقص خدمات الوساطة في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، تفشل المهارات المنصوص عليها في التعليم الفني أو التدريب المهني في كثير من الأحيان في تلبية الطلب في سوق العمل.

وقد قادت منظمة العمل الدولية نوعين مختلفين من البرامج، واحد للشباب العاطلين عن العمل على المدى الطويل والآخر للنساء الضعيفات (عدم وجود الخبرة في العمل، العاطلين عن العمل على المدى الطويل، وسكان المناطق الأكثر فقرًا). أصحاب العمل الذين يدخلون في شراكة مع البرنامج يعرضون عقودًا رسمية لمدة ١٢ شهرًا قابلة للتجديد في الحد الأدنى للأجور المحدد لكل قطاع ومع تغطية كاملة للضمان الاجتماعي. وتشمل مساعدات البرنامج: التدريب قبل وعلى رأس العمل على مهارات التوظيف الأساسية والحقوق في العمل والسلامة والصحة المهنية وبعض التدريب المهني المحدد، والإشراف في الموقع من أجل زيادة الاحتفاظ بالعمالة، وتدريب مديري الموارد البشرية على العمل اللائق والإنتاجية وإدارة الموارد البشرية.

في مصر، لا تزال الأزمة الاقتصادية وأزمة الوظائف، التي تفاقمت بسبب عدم الاستقرار السياسي واستمرار انعدام الأمن، شديدة بشكل خاص. أدى تراجع عائدات السياحة والاستثمارات الأجنبية

على الرغم من عودة النمو (الشكل ١)، إلا أن أسواق العمل في شمال أفريقيا لم تتعافى بعد (الشكل ٢) من الاضطرابات المرتبطة بالمرحلة الانتقالية ومن التباطؤ الاقتصادي العالمي. بالنسبة للشباب، لا تزال مستويات البطالة بين الإناث والشباب بصفة عامة أعلى ثلاث مرات من المعدل العالمي. ما يقرب من ثلث القوى العاملة الشابة عاطل عن العمل في حين أن أقل من نصف السكان في سن العمل نشط اقتصاديًا (يعملون أو يسعون في الواقع للحصول على وظيفة)، بما في ذلك واحدة فقط من كل خمس نساء. وهذا يمثل أقل من نصف المعدل العالمي (الشكل ٣). عندما يحصل الناس على عمل، كثيرًا ما تكون الوظائف هامشية. تمثل الوظائف غير الرسمية بين الشباب أكثر من ٥٠ في المائة في تونس و ٩٠ في المائة في مصر، وفقًا لاستطلاعات منظمة العمل الدولية. كما وجد أن النساء أيضًا في كثير من الأحيان يعملن في وظائف غير رسمية: ما يقرب من ثلثي النساء العاملات في شمال أفريقيا لديهن وظائف هامشية، بالمقارنة مع ثلث الرجال. من وجهة نظر تربوية، تتميز المنطقة بعدم تطابق عميق (انظر الشكل ٥) بين متطلبات سوق العمل ومستوى ونوع الكفاءات التي يتمتع بها العمال. يزيد التحصيل العلمي العالي في شمال أفريقيا في الواقع من احتمال البطالة، بسبب المستوى الكبير لزيادة المؤهلات عن المطلوب. تزيد معدلات البطالة بين ذوي التعليم العالي على ٢٢ في المائة في المغرب، و ١٤ في المائة في تونس وأكثر من ١١ في المائة في الجزائر. ويضطر كثير من الشباب عند الانتقال من التعليم العالي إلى سوق العمل لقبول أجور منخفضة نسبيًا، وفرص عمل غير آمنة، حيثما عدم تمكنهم من تفعيل قدراتهم الإنتاجية. من ناحية أخرى، يعاني العديد من أصحاب العمل في المنطقة في العثور على المرشحين الذين يتمتعون بالمهارات التي يحتاجون إليها، ولا سيما في القطاعات الأكثر تعرضًا للمنافسة الدولية. على الرغم من انتشار البطالة الشاملة لا تزال الوظائف الهامة شاغرة

تعرف على عالم الأعمال على الانترنت

تم دمج مجموعة أدوات التعرف على عالم الأعمال (KAB)، التي تقدم للشباب فرص الأعمال التجارية، في المناهج التعليمية في مؤسسات التعليم الفني والجامعات في جميع أنحاء مصر. في عام ٢٠١٤، تم الوصول إلى ٣١٤٠٠ من الجامعيين الشباب من خلال منصة التعرف على عالم الأعمال على الانترنت.



خطة استراتيجية جديدة تمثل طموحًا جديدًا للمرأة في مجال الأعمال في تونس.

في المغرب، استمرت منظمة العمل الدولية في دعمها للاتحاد العام للمؤسسات المغربية CGEM في جهوده لتعزيز العمل اللائق والحوار الاجتماعي. كما يجري إنشاء أكاديمية اجتماعية من المقرر أن توفر التدريب لمديري الموارد البشرية على المعايير الاجتماعية الدولية والوطنية.

القضاء على عمالة الأطفال في المغرب

ساعد برنامجين للعمل على الحد من عمالة الأطفال المنزلية في مراكش وآسفي وسلا وتم تخليص ٢٢٠ من الفتيات من العمل في المنازل ومنع في وقت مبكر عمل ٣٠٧ من الفتيات المعرضات بشدة للخطر. تم توعية أكثر من ٢٢٠٠ من أطفال المدارس وأولياء أمورهم باضرار عمالة الأطفال ومخاطر عمل الأطفال في المنازل.

في السودان، يتم إنشاء مركز لتنمية الأعمال يملكه اتحاد عام أصحاب العمل السوداني SBEF لدعم الموهبة الوليدة لإنشاء المشروعات في البلاد.

صدقت تونس في فبراير ٢٠١٤ على ثلاثة اتفاقيات عمل دولية جديدة: الاتفاقية ١٥٤ بشأن المفاوضة الجماعية، الاتفاقية ١٤٤ حول المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، والاتفاقية ١٥١ بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة. كما يجري تطبيق العقد الاجتماعي بشكل جيد، كما تم عقد ورشة عمل وطنية ثلاثية للاستفادة من التقدم المحرز ووضع خطة عمل. علاوة على أن مسودة القانون معروضة على البرلمان من أجل تشكيل مجلس وطني للحوار الاجتماعي، وهو أحد المطالب الأساسية للنقابات وأصحاب الأعمال في تونس منذ الثورة. كما تم تطبيق لائحة داخلية جديدة من أجل تحسين تنظيم وظائف مفتشي العمل التونسيين، وجاري المفاوضات بشكل جيد بخصوص جماعية النقابات و«معايير التمثيل» وهي مسألة حساسة للغاية سوف تحدد ضمن أمور أخرى حصة التمويل العام لصالح منظمات العمال وأصحاب الأعمال في تونس.

قام الاتحاد العام لعمال تونس UGIT بتنفيذ إصلاحات داخلية مهمة، خاصة فيما يتعلق بصياغة لوائح داخلية جديدة من المنتظر أن تضمن شفافية أكبر وعملية ديمقراطية في اتخاذ القرار. كما تم للمرة الأولى دراسة تطبيق نظام للحصص لضمان تمثيل المرأة في النقابات العمالية. على جانب أصحاب الأعمال، أقرت الغرفة الوطنية للنساء صاحبات المؤسسات CNFCE التابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

التصديق على اتفاقيات العمل الدولية الأساسية والمهمة (في نهاية ٢٠١٤)	الجزائر	مصر	أريتريا	ليبيا	المغرب	السودان	جنوب السودان	تونس
الاتفاقيات الأساسية								
C٠٢٩ - العمل القسري	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C٠٨٧ - الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي	✓	✓	✓	✓	لا	لا	لا	✓
C٠٩٨ - حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C١٠٠ - المساواة في الأجور	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C١٠٥ - إلغاء العمل الجبري	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C١١١ - التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C١٣٨ - الحد الأدنى لسن الاستخدام	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C١٨٢ - أسوأ أشكال عمل الأطفال	✓	✓	لا	✓	✓	✓	✓	✓
اتفاقيات الحوكمة (ذات الأولوية)								
C٠٨١ - تفتيش العمل	✓	✓	لا	✓	✓	✓	لا	✓
C١٢٢ - سياسة العمالة	✓	لا	لا	✓	✓	✓	لا	✓
C١٢٩ - تفتيش العمل (الزراعة)	لا	✓	لا	لا	✓	لا	لا	لا
C١٤٤ - المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)	✓	✓	لا	لا	✓	لا	لا	✓

الدستور التونسي ٢٠١٤

اعتماد الدستور التونسي الجديد، الصادر في ٢٧ يناير ٢٠١٤ يمثل خطوة حاسمة في عملية الانتقال الديمقراطي التي أثارها ما يسمى ثورة «الكرامة والحرية». وقد ساهم الشركاء الاجتماعيون بنشاط، بما في ذلك دعم منظمة العمل الدولية، في تعريف النص الذي يكرس الحقوق الاجتماعية الأساسية، وهو ما أكدته اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، بما في ذلك:

- حرية تكوين الجمعيات (الحق في تشكيل النقابات، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب) (الديباجة والمواد ٣٥ و ٣٦) الذي يضاف إلى حرية التجمع والتظاهر السلمي (المادة ٣٧). وتجدر الإشارة إلى مفهوم التعددية في الديباجة. لكن الدستور التونسي لعام ٢٠١٤، كما حدث في عام ١٩٥٩ لا يشير إلى المفاوضة الجماعية التي هي، مثل الحق في الإضراب، أيضا نتيجة طبيعية لحرية تكوين الجمعيات وهو حق أساسي وفقا لمعايير العمل الدولية .
- مبدأ عدم التمييز: جميع المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات. وهم متساوون أمام القانون دون تمييز (المادة ٢١). المادة ١٢ تنص على أن «الدولة تعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية استناداً إلى مبدأ التمييز الإيجابي». وتحدد المادة ٤٦ أن «الدولة ملتزمة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة والعمل على تعزيز ظروفهن في البلاد. كما تكفل الدولة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل...»
- الحق في العمل في ظروف لائقة وأجور عادلة (المادة ٤٠)
- الحق في الخدمات الصحية والضمان الاجتماعي (المادة ٣٨)
- حماية الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة ٤٨)



حقوق العمالة والحوار والحوكمة في شمال أفريقيا

وأحالته إلى رئاسة مجلس الوزراء. أقرت لجنة مؤتمر العمل الدولي لتطبيق المعايير CCAS في توصياتها عام ٢٠١٣ بأطروحة الخطوات الإيجابية هذه نحو تطبيق اتفاقيات العمل الدولية.

نموذج جديد للعلاقات الصناعية

للمرة الأولى في مصر، تم تشكيل لجنة ثنائية بالاتفاق المتبادل بين جميع النقابات وكذلك جمعية المستثمرين في المنطقة الحرة في بورسعيد، وهي مجموعة صناعية رئيسية للمنسوجات والملابس الجاهزة. أوضح تشكيل اللجنة التزام العمالة النظامية وأصحاب الأعمال بثقافة جديدة للتعاون وحل النزاعات من خلال الحوار الاجتماعي، وتحسين ظروف العمل وتحديد أجور عادلة، بالإضافة إلى تحسين الإنتاجية.

إصلاحات اتحاد أصحاب الأعمال المصريين

تماشيًا مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات، طبق اتحاد الصناعات المصرية في عام ٢٠١٤ هيكل تنظيمي جديد للتكيف مع الاحتياجات المتطورة لأصحاب الأعمال المصريين. كجزء من الهيكل الجديد، تم إنشاء وحدة المرأة في الأعمال التجارية ووحدة المسؤولية الاجتماعية للشركات وهما بمثابة نواة مشاركة أصحاب الأعمال المصريين في هذين المجالين الحيويين. وأخيرًا، تم الإعلان عن إنشاء وحدة الشؤون الاجتماعية، التي من المقرر لها القيام بتقديم الدعم لأصحاب الأعمال في الحوار الاجتماعي والمسائل الاجتماعية الأخرى.

كان لأصحاب العمل والعاملين في تونس ومصر أدوارًا رئيسية في التصعيد نحو "الربيع العربي" في البلدين.

ففي مصر، شملت الإضرابات الجماهيرية، والاعتصامات، والمظاهرات التي سادت في جميع أنحاء القطاعين العام والخاص أكثر من مليون عامل خلال الألفية الثانية. فعندما تجمعت عشرات الآلاف، ثم الملايين من المحتجين بميدان التحرير، بدءًا من يوم ٢٥ يناير ٢٠١١، تحت شعار "عيش (خبز)، حرية، عدالة اجتماعية"، سرعان ما انضمت إليهم الحركات العمالية الضخمة. ومع الإطاحة بالرئيس مبارك، تم إحراز تقدما جوهريا على صعيد الحرية النقابية، والهيكل الثلاثي، والتعددية في عالم العمل. وفي مارس ٢٠١١، قام وزير القوى العاملة والهجرة حينذاك، بنشر "إعلان الحرية النقابية". وفي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، تم تشكيل الاتحاد المصري للنقابات المستقلة EFITU وإتحاد عمال مصر الديمقراطي EDLC كمنظمات حرة للعمال مستقلة عن الاتحاد العام لعمال مصر ETUF الاتحاد المنفرد المعترف به من قبل النظام السابق.^١ والآن تنتمي نحو ٣٠٠ نقابة جديدة لمنظمات العمال المستقلة.

في عام ٢٠١٤، شارك الاتحاد العام لعمال مصر وكذلك اتحادات النقابات العمالية الكبرى في مناقشات مع وزارة القوى العاملة في استعراض قانون العمل. ومن أجل الحشد لعضويتهم، تم تنظيم حملة وطنية للنقابات العمالية تحت شعار: «معًا من أجل قانون عمل عادل».

لا يزال أمام مصر طريقًا يجب أن تقطعه قبل أن يصبح الحوار الاجتماعي الحر والبناء معيارًا للعلاقات الصناعية وأن يشكل أساس نموذج لتنمية اقتصادية تعاونية. وكخطوة صغيرة على هذا الطريق الطويل، تم تشكيل لجنة للحوار الاجتماعي الدائم لمنطقة بورسعيد في مايو ٢٠١٤.

ومن جانب أصحاب العمل، قام اتحاد الصناعات المصرية FEI عام ٢٠١٣ بانتخاب مجلس إدارة جديد، وتكليفه بالتجدد والإصلاح.

وفي أبريل ٢٠١٣ تأسست اللجنة الوطنية لمراجعة قانون النقابات العمالية عام ١٩٧٦ بدعم من منظمة العمل الدولية. وقد أوصت اللجنة بإلغائه، واستبداله بمشروع قانون حرية النقابات العمالية،

^١ على الرغم من التصديق عام ١٩٥٨ على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، بيد أن التشريعات الوطنية في مصر لم تعترف بالنقابات العمالية المستقلة.



الأدلة الفنية التي تم إنتاجها و/ أو تم ترجمتها

المنشآت والمهارات والتوظيف

- ابدأ وحسن مشروعك (SIYB)
- التدريب على التمكين الاقتصادي في الريف
- دليل مهارات الحياة والإرشاد الوظيفي
- مجموعة أدوات استراتيجيات تعميم النوع الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية (GEMS)
- صاحبات المشروعات الصغيرة يمضين قدماً
- دليل مهارات ريادة المشروعات الزراعية (ESAB)
- دليل تدريب على إدارة التعاونيات الزراعية (My Coop)
- إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني
- مهارات التجارة والتنوع الاقتصادي
- إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني

العمال، وأصحاب العمل، والحوار الاجتماعي، والمعايير

- دليل الحوار الاجتماعي الوطني الثلاثي
- أساسيات إدارة العمل
- نظم نزاعات العمل
- نمو إيرادات منظمة أصحاب الأعمال
- حوكمة منظمات أصحاب الأعمال
- الإدارة الاستراتيجية لمنظمات أصحاب الأعمال: كل شيء عن المساواة بين الجنسين



- التقييم الوطني لبيئة الأعمال من منظور النوع الاجتماعي
- التحليل الإكتواري لتمديد حماية الأمومة (جارية)
- دراسة حالة حول عمالة المنازل للأطفال في منطقتين (جندوبة وبنزرت)
- التحليل الإحصائي لعمالة الأطفال (بناءً على دراسات MICS4 و ENPE)
- دليل تبسيط إجراءات التشغيل حول المناقصات العامة (الأشغال العامة)
- مجموعة الموارد لتطبيق نهج «النواة»
- تشخيص ومنظور إدارة وصيانة الأسواق البلدية
- دليل إجراءات توفير وتسهيل الحوار الاجتماعي الاقتصادي
- ترجمة وحدات التدريب حول تنمية الاقتصاد المحلي
- دليل المنسق الاجتماعي الثقافي

وضع السياسات والإصلاح

السياسات والقوانين التي تم دعمها

مصر	تونس	المغرب	السودان	جنوب السودان
✓ مشروع قانون العمل	✓ الاستراتيجية الوطنية للتوظيف (جارية)	✓ الاستراتيجية الوطنية للتوظيف (جارية)	✓ سياسة التعليم والتدريب الفني والمهني السودانية	✓ استراتيجية التدريب المهني لجنوب السودان
✓ استعراض قانون النقابات العمالية (جاري)	✓ اللائحة الداخلية المعدلة لمفتشي العمل	✓ قانون العمل الوطني (جاري)		✓ مشروع قانون النقابات العمالية (تم تقديمه للبرلمان)
✓ قانون عمالة المنازل (جاري)	✓ خطة العمل الوطنية حول مكافحة عمالة الأطفال	✓ إقرار قانون عمالة المنازل (غرفة المستشارين)		
✓ خارطة طريق للتعاونيات				
✓ خطة العمل الوطنية حول عمالة الأطفال				
✓ قانون التعاونيات				
✓ قانون الإرشاد الوظيفي				
✓ رؤية ٢٠٣٠ (تركز على التوظيف)				

التصديق على اتفاقيات العمل الدولية

في عام ٢٠١٤، صدقت تونس على ثلاثة اتفاقيات عمل: الاتفاقية ١٥٤ حول تشجيع المفاوضة الجماعية، الاتفاقية ١٤٤ حول المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، الاتفاقية ١٥١ الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة (علاقات العمل).

المبادئ الإرشادية للسياسات وأوراق العمل التي صدرت

مصر

- الاستعراض القانوني للحقوق الاقتصادية للمرأة
- التقييم الوطني لشروط إطار WED's
- الدراسة الإكتوارية حول حماية الأمومة
- التحديات وإمكانيات قطاعات الزراعة وصيد الأسماك في أسوان (بالعربية والإنجليزية)

المغرب

- دليل إدارة المشروعات للمنظمات غير الحكومية (مكافحة عمالة الأطفال)
- دراسة حول عمالة الأطفال في المزارع الصغيرة (٥ مناطق)
- استعراض قانون العمل في الامتثال لمعايير العمل الدولية
- دراسة تشخيصية حول التشغيل في المغرب

الجزائر

- الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر - التقديرات، والاتجاهات، والسياسات
- دليل منهجي للتحليل المحتمل لتطوير الولاية والفرص المتاحة للمشروعات متناهية الصغر
- دليل منهجي لتحسين سلسلة القيمة وتنمية المشروعات متناهية الصغر
- التحليل المحتمل للتنمية الاقتصادية وترويج المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في ولاية تياره
- التحليل المحتمل للتنمية الاقتصادية وترويج المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في ولاية سطيف
- التحليل المحتمل للتنمية الاقتصادية وترويج المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في ولاية تيزي أوزو

الجزائر	وزارة العمل والتوظيف والضمان الاجتماعي، الاتحاد العام لمقاولات الجزائر، الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
مصر	وزارة القوى العاملة والهجرة، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزارة الصناعة والتجارة الخارجية بما في ذلك مجلس التدريب، وإدارة الإنتاجية والتدريب المهني (PVTD)، وزارة التعليم، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) والصندوق الاجتماعي للتنمية (SFD)، ومكاتب محافظات البحر الأحمر، وبورسعيد، والمنيا، وأسوان، وأسيوط، وسوهاج، والفيوم، والشرقية. الإتحاد المصري للنقابات العمالية المستقلة، والإتحاد العام لنقابات عمال مصر (ETUF)، ومؤتمر عمال مصر الديمقراطي (EDLC)، وإتحاد الصناعات المصرية (FEI)، وغرفة مواد البناء، وغرفة الصناعات، والمجلس القومي للمرأة بمصر، والمجلس الوطني للأشخاص ذوي الإعاقة.
إريتريا	وزارة العمل والمساعدة الإنسانية الإريترية، اتحاد أصحاب الأعمال الإريترين، الاتحاد الوطني لعمال إريتريا.
المغرب	وزارات: التشغيل والشؤون الاجتماعية، والاقتصاد والمالية، والتربية الوطنية والتكوين المهني، والمفوضية العليا للتخطيط HCP، والتعليم العالي والبحث العلمي، والصناعة والتجارة، والمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة، الكونفيدرالية الديمقراطية للشغل CDT، الفيدرالية الديمقراطية للشغل FDT، والإتحاد الوطني للشغل بالمغرب UNTM، الإتحاد العام لمقاولات المغرب CGEM، الإتحاد العام للغرف، والغرف القطاعية (الزراعة، والحرف، وصيد الأسماك).
جنوب السودان	وزارة العمل، المكتب الوطني للإحصاء، ولاية غرب بحر الغزال، ولاية جونقلي، جميعة أصحاب الأعمال بجنوب السودان.
السودان	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل، وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي، وزارة الزراعة والري، وزارة الشباب والرياضة؛ هيئات الدولة في كسلا، والقضارف، وجنوب وشمال كردفان، والنيل الأزرق، والخرطوم، ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال بالخرطوم وتشمل على مستوى الدولة (شمال وجنوب كردفان، والنيل الأزرق)، والجمعية السودانية لأصحاب الأعمال.
تونس	وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة التدريب المهني والتوظيف، بما في ذلك الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل ANETI، المرصد الوطني للتشغيل والمهارات ONEQ، الوكالة التونسية للتكوين المهني AFTP، وزارة التنمية والتعاون الإقليمي الدولي، وزارة شؤون المرأة والأسرة، المعهد الوطني للإحصاء، المركز الوطني لتدريب المكونين وهندسة التكوين CENAFFIF، الإتحاد العام التونسي للشغل، الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، الغرفة الوطنية للنساء صاحبات الأعمال CNFCE، الهيئات المحلية في أريانة، والكاف، وقفصة، وسيدي بوزيد.

منظمة العمل الدولية تعمل على تعزيز قدرات أكثر من ٦٥ منظمة مدنية وأكاديمية في كل المنطقة

إطالة شاملة على النتائج الرئيسية في عام ٢٠١٤

العمل الميداني المباشر والتوضيحي

مشروع تم توفيرها و/ أو تطويرها	٦٥٨
شابة وشاب يتوظفون في أعمال لائقة بعد حصولهم على التدريب أو حضور ملتقيات توظيف	٦٩٦٠
شاب وشابة بما فيهم من أشخاص ذوي الإعاقة يستفيدون من المشروعات المستهدفة و/ أو التدريب المهني	١٥٧٦٦
طلاب التعليم العالي يدخلون على بوابة التعرف على الأعمال على الإنترنت	٣١٤٠٠

بناء القدرات

شخص/ يوم تم تدريبهم من الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال	+٢٣,٠٠٠
شخص/ يوم (ندوات سياسية رفيعة المستوى)	+٢٨٠٠
شخص/ يوم (تدريب المدربين)	+١,١٠٠

دعم أكثر من ٤٠ من مؤسسات الحكومة والقطاع العام في كل المنطقة وكذلك ٢٦ من منظمات العمال وأصحاب الأعمال والنقابات المهنية



وظائف لائقة لشباب تونس: معاً لمواجهة التحدي	تونس	ميشيل جريجوار
ترقية العمل اللائق في الجزائر عن طريق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	الجزائر	أوجستين رودريكويز كيرو
اتخاذ اجراءات لمكافحة عمل الاطفال في إفريقيا ودول الاتحاد من أجل التوسط	المغرب	ملك بنشكرون

كبير خبراء أصحاب الأعمال
الأستاذ/ ايريك أوшлиن

كبير خبراء العمال
الأستاذ/ محمد طرابلس

خبير المشروعات الصغيرة والمتوسطة
الأستاذة/ خلود الخالدي

خبير التشغيل
دانيلا زامبيتي

خبير السلامة والصحة المهنية وإدارة العمل
جاري التعيين

خبير المهارات والتشغيل
كرستين هوفمان

خبير معايير العمل الدولية
علي جمال

خبير التأمين الاجتماعي
جاري التعيين

المشروعات، الخبراء الدوليين لشمال إفريقيا وموظفي الدعم الفني

اسم المشروع	البلد	مدير المشروع (CTA/NPC)
وظائف لائقة لشباب مصر: معًا لمواجهة التحدي	مصر	آمال موافي
نحو بيئة مواتية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	مصر	ريم الجابي
تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية	مصر	عدنان الربابعة
التوجيه الوظيفي للشباب وتوفير فرص عمل (المرحلة الثانية)	مصر	نجوى إسماعيل
معًا لمواجهة التحدي في محافظتي القليوبية والمنوفية (المرحلة الأولى)	مصر	نشوى بلال
الأمن البشري من خلال التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة في صعيد مصر	مصر	أمير عبيد
مهارات للأشخاص ذوي الإعاقة	مصر	جهان الشرقاوي
تعزيز الإدارة الرشيدة لأسواق العمل والحقوق الأساسية في العمل في المغرب	المغرب	فاطمة إدحماد
تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال الحوار الاجتماعي والمساواة	المغرب	فاطمة إدحماد
الشباب في العمل: الشراكة من أجل تشغيل الشباب والشباب في المغرب	المغرب	ريتشارد لافالي
دعم وضع استراتيجيات وطنية للتشغيل وخطة عمل للتشغيل وخاصة للشباب والشابات	المغرب	سامية أوزجان
تعزيز العمل المثمر واللائق للشباب في المغرب وتونس	تونس والمغرب	باز ارنسيبيا
الطريق إلى الأمام بعد الثورة: العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس	تونس ومصر	بدرة علاوة
تحسين إدارة هجرة اليد العاملة وحماية حقوق العمال والمهاجرين في تونس والمغرب وليبيا ومصر	تونس وليبيا ومصر	فرايسكو كاريل
المهارات والتشغيل من أجل السلام	جنوب السودان	جاري التعيين
دعم سياسة التشغيل الوطنية في السودان	السودان	سوزان عبد السلام
النهوض بالحوار الاجتماعي وتعزيز حوكمة العمل في تونس	تونس	سامية شوبة
وظائف لائقة لشباب تونس: معًا لمواجهة التحدي	تونس	كريم التومي
تعزيز العمل المثمر واللائق للشباب في تونس	تونس	باز ارنسيبيا
عمل لائق للأشخاص ذوي الإعاقة: لن تبني تونس الجديدة بدوننا	تونس	سامية شوبة
برنامج دعم المناطق الداخلية: خلق فرص التشغيل ومرافقة إعادة الاندماج المهني المكتملة لبرامج الدولة	تونس	جين لوي دوبي



منظمة العمل الدولية في شمال أفريقيا

مكتب منظمة العمل الدولية في القاهرة مسؤول عن مصر، وإريتريا، والسودان، وجنوب السودان في القاهرة، بينما مكتب الجزائر مسؤول عن الجزائر وليبيا والمغرب وتونس. يقوم فريق العمل اللائق بمكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، بتقديم المشورة الفنية للمنطقة. يتبع كلا المكتبين المكتب الإقليمي لأفريقيا في أديس أبابا.

تقوم استراتيجية منظمة العمل الدولية الإقليمية لشمال أفريقيا (٢٠١٢ - ٢٠١٥)، تحت عنوان "التشغيل من أجل الاستقرار والتقدم الاجتماعي والاقتصادي" بتحديد إطار عمل المكتب في المنطقة. وفي مارس ٢٠١٢، تم الموافقة عليها من قبل وزارات العمل، ومنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال في المنطقة. وتم تحديد ثلاثة أهداف رئيسية متداخلة يلتزم بها جميع الشركاء.

يوجد الفريق الفني - المكون من ثمانية من المتخصصين الإقليميين وأربعة عشر من الموظفين المتخصصين في البرمجة والأعمال المالية والإدارية في القاهرة. يقوم فريق مكون من ٣٦ خبيراً فنياً وطنياً ودولياً، مع ٤٥ موظفاً للخدمات المعاونة بتنفيذ أعمال التعاون الفني للمنظمة في القاهرة. وفي الجزائر، يقوم فريق مكون من ٥ موظفين دائمين بدعم مدير المكتب كما يقوم عدد من الموظفين بتنفيذ حافظة الدعم الفني.

١. توفير الفرص للشابات، والشباب، والفئات الأكثر احتياجاً، من خلال زيادة استغلال الموارد المحلية، والاستثمار المكثف في البنية التحتية للأعمال، والأعمال العامة المتعلقة بحماية البيئة، وتوفير المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

٢. تمكين الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من الشركاء من خلال الحوار الاجتماعي، باستخدام نهج من الأدنى للأعلى مع تعزيز الحوار المجتمعي وتقوية المجتمع المدني. وفي نفس الوقت سيعمل البرنامج من أعلى لأسفل من خلال تطبيق وتنفيذ معايير العمل الدولية، وخصوصاً اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحرية الانضمام والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

٣. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسينها، (بما في ذلك الضمان الاجتماعي وظروف العمل) وخاصةً للفئات الأكثر احتياجاً للحد من تعرضهم للضرر وتعديل مفهوم الحماية الاجتماعية الشاملة وزيادتها من حيث الحجم والنطاق.

موظفي المنظمة في شمال أفريقيا	عدد الموظفين الأساسيين	التعاون الفني
الإدارة (المديرين)	٢	
الخبراء الدوليين	٧	١١
الخبراء الوطنيين	٤	٢٥
الدعم الفني	١٣	٤٥
الإجمالي	٣٦	٨١
الجزائر	٥	٢
مصر	١٩	٤٩
المغرب		١٢
السودان		٢
تونس		٢٢
الإجمالي	١٩	٨٧
		١١١

العمل اللائق والعدالة الاجتماعية: منظمة العمل الدولية تحدث تأثيراً فارقاً

تعزز منظمة العمل الدولية منهجاً يركز على العمل، ويستند إلى الحقوق من أجل بلوغ التنمية وهو: برنامج العمل اللائق. وتؤكد المنظمة على أهمية العمل الكامل والمنتج، جنباً إلى جنب مع الحقوق، والمشاركة، والحماية في عالم العمل كوسيلة للحد من الفقر.

تستمد منظمة العمل الدولية القيمة المضافة لها من اثنتين من المزايا الفريدة، واللذان تم تجسيدهما في الهيكل المؤسسي للمنظمة وانعكسا في منهجها للعمل اللائق، وهما:

- الهيكل الثلاثي المكوّن من الحكومات، ومنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال - والذي يسمح لمنظمة العمل الدولية بأن تضم معاً - في آن واحد - كافة الجهات الفاعلة الرئيسية في الاقتصاد الحقيقي: وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، والقطاع الخاص، والنقابات العمالية. وهو ما يؤدي بدوره إلى تسهيل ملكية المشروعات والبرامج، كما يجلب عالماً فريداً لمنظور العمل إلى أجندة التنمية الدولية.

- يوفر نظام معايير العمل الدولية للمنظمة إطار العمل المعياري الأكثر شمولية على المستوى العالمي لتنظيم السياسة الاجتماعية. كما أن منهج منظمة العمل الدولية القائم على مبدأ الحقوق يعد الفريد من نوعه. هذا إلى جانب النظام الإرشافي للمنظمة؛ والذي من شأنه أن يتتبع تنفيذ الاتفاقات المصدق عليها، ويضع الممارسات الجيدة، وكذلك الثغرات والانتهاكات، أمام انتباه الدول الأعضاء بهدف تعزيز الحوار، وإيجاد الحلول.

برنامج العمل اللائق هو الالتزام بتعزيز إطار عمل أكثر عدلاً واستدامة لتحقيق التنمية. حيث يتطلب توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال تحقيق أربعة أهداف استراتيجية يعزز بعضها بعضاً وهي:

توفير فرص العمل

بناء المجتمعات والاقتصادات التي توجد فرصاً للاستثمار، وريادة الأعمال، وتنمية المهارات، وتوفير فرص العمل، وسبل العيش المستدامة.

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

تعزيز كل من الإدماج والإنتاجية من خلال ضمان تمتع النساء والرجال بظروف العمل الآمنة التي تسمح بوقت فراغ مناسب للراحة، وتأخذ في الحسبان القيم الأسرية والاجتماعية، وتوفر التعويض المناسب عن فقدان الدخل أو انخفاضه، وتسمح بالحصول على الضمان الاجتماعي الكافي.

تعزيز الحوار الاجتماعي

إنشاء مؤسسات سوق العمل ذات الكفاءة، ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الفعالة والمستقلة، وتمكين جميع الأطراف من المشاركة القوية في زيادة الإنتاجية، وإدارة علاقات العمل، وبناء مجتمعات متماسكة.

ضمان الحقوق في العمل

التأكيد على أن التنمية الاقتصادية تسير جنباً إلى جنب مع التنمية الاجتماعية، واحترام حقوق جميع العاملين، بما فيهم من في الاقتصاد غير الرسمي.

أنشئت منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، كجزء من معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية الأولى، إيماناً بأن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية. وبعد الحرب العالمية الثانية، أعاد إعلان فيلادلفيا التأكيد على ميثاق عمل منظمة العمل الدولية، ومبادئها الأساسية وتوسيع نطاقها، والتي يتعين أن تلهم أعمالها، وسياسة الدول الأعضاء فيها؛ وهي:

أ. العمل ليس سلعة.

ب. حرية التعبير والحرية النقابية ضروريتان لإحراز التقدم الاجتماعي.

ج. الفقر في أي مكان يهدد الرخاء في كل مكان.

د. يتوجب الحرب ضد الفاقة بقوة لا هوادة فيها من داخل كل دولة، مع الجهود الدولية المستمرة والمتضافرة، وبإشراك ممثلي العمال وأصحاب الأعمال - الذين يتمتعون بوضع متساو مع تلك الحكومات - لينضموا معهم في النقاش الحر، والقرار الديمقراطي، بهدف تعزيز الرفاهية العامة.

إعلان فيلادلفيا، ١٩٤٤



الاتحاد العام للعمال الجزائريين	UGTA
الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	UGTM
الاتحاد العام التونسي للشغل	UGTT
الاتحاد المغربي للشغل	UMT
الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	UNTM
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	UNICEF
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	UNIDO
الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	UNTM
الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	UTICA
اتحاد العمال الليبي	WCL
برنامج الأغذية العالمي للأمم المتحدة	WFP
منظمة الصحة العالمية	WHO

ILS	معايير العمل الدولية
INS	المعهد الوطني للإحصاء - تونس
LED	التنمية الاقتصادية المحلية
LFS	مسح القوى العاملة
MAS	وزارة الشؤون الاجتماعية - تونس
MCDR	وزارة التنمية والتعاون الإقليمي الدولي - تونس
M&E	الرصد والتقييم
MEFP	وزارة التشغيل والتكوين المهني - المغرب
MoE	وزارة التعليم - جمهورية مصر العربية
MoHRDL	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل، السودان
MoLHW	وزارة العمل والمساعدة الإنسانية الإريتريّة
MoLPSHRD	وزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية في جنوب السودان
MoLR	وزارة العمل والتأهيل، ليبيا
MoMM	وزارة القوى العاملة والهجرة، جمهورية مصر العربية
MSEs	المشروعات متناهية الصغر والصغيرة
MTESS	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر
NCEW	الاتحاد الوطني لعمال أريتريا
NEP	سياسة التوظيف الوطنية
ONEQ	المرصد الوطني للتشغيل والمهارات - تونس
PPPs	شراكات القطاعين العام والخاص
PVTD	إدارة الإنتاجية والتدريب المهني - مصر
PWDs	الأشخاص ذوي الإعاقة
RBM	الإدارة القائمة على النتائج
SBEF	اتحاد عام أصحاب العمل السوداني
SFD	الصندوق الاجتماعي للتنمية - مصر
SIYB	ابداً وحسن مشروعك - حزمة تدريبية
SMEs	المشروعات الصغيرة والمتوسطة
SSEA	جمعية أصحاب الأعمال في جنوب السودان
SSTU	نقابة العمال المهنية في جنوب السودان
TVET	التعليم والتدريب المهني والفني

قائمة الاختصارات

سياسات سوق العمل النشطة	ALMPs
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل - تونس	ANETI
الوكالة التونسية للتكوين المهني	ATFP
الوكالة الأسترالية للتنمية الدولية	AUSAID
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - جمهورية مصر العربية	CAPMAS
لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير	CCAS
الكونفيدرالية الديمقراطية للشغل - المغرب	CDT
المركز الوطني لتدريب المكونين وهندسة التكوين - تونس	CENAFFIF
الكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية	CGEA
الاتحاد العام لمقاولات المغرب	CGEM
الوكالة الكندية للتنمية الدولية	CIDA
الغرفة الوطنية للنساء صاحبات المؤسسات - تونس	CNFCE
منظمات المجتمع المدني	CO
الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية	DANIDA
برنامج وظائف لائقة لشباب مصر	DJEP
فريق عمل لائق - منظمة العمل الدولية	DWT
اتحاد عمال مصر الديمقراطي	EDLC
اتحاد أصحاب الأعمال الإريتري	EFE
الاتحاد المصري للنقابات العمالية المستقلة	EFITU
الحزمة التدريبية لمهارات ريادة الأعمال للمشروعات الزراعية	ESAB
الانتقال إلى الحياة العملية - دراسة مسحية	ETVA
الاتحاد العام لنقابات عمال مصر	ETUF
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	FAO
اتحاد الغرف المغربية للتجارة والصناعة والخدمات	FCMCIS
الفيدرالية الديمقراطية للشغل - المغرب	FDT
اتحاد الصناعات المصرية	FEI
صاحبات المشروعات الصغيرة يمضين قدماً - حزمة تدريبية لمنظمة العمل الدولية	GET Ahead
حدد فكرة مشروعك - حزمة تدريبية	GYB
المندوبية السامية للتخطيط - المغرب	HCP
النهج القائم على حقوق الإنسان	HRBA



محمد علي ضياحي



بيتر فان غوي

يعتبر العمل اللائق والعدالة الاجتماعية أمرًا محوريًا لاستكشاف التحولات العميقة في شمال أفريقيا. ففي السنوات التي سبقت هذه التحولات، كانت هناك اختلالات كبيرة في سوق العمل وقصور في توافر العمل اللائق. وفي حين أن معظم بلدان شمال أفريقيا قد صدقت على غالبية- إن لم يكن كل- اتفاقيات العمل الدولية الأساسية والمهمة، إلا أن الحريات النقابية، والمفاوضة الجماعية وغيرها من الحقوق الأساسية في عالم العمل لم يتم ترجمتها بشكل فعال إلى تشريعات وطنية، ولم تشكل أمرًا محوريًا في السياسات الاجتماعية للحكومات. لا يزال الكثير من الجهود مطلوبة حتى يصبح الحوار الاجتماعي الحر والبناء والمفاوضة الجماعية معيار للعلاقات الصناعية في شمال أفريقيا، إلا أن عدة بلدان في المنطقة قد قطعت شوطًا طويلًا في هذا المضمار مؤخرًا.

على الصعيد الاقتصادي، وبالرغم من العودة إلى معدل نمو متوسط، إلا أن سوق العمل في شمال أفريقيا لم تظهر عليه بعد علامات التعافي في ٢٠١٤. بالنسبة للشباب، لا تزال معدلات البطالة بين الإناث ومستويات البطالة عمومًا أعلى ثلاث مرات عن المعدلات العالمية. يعاني حوالي ثلث القوى العاملة من الشباب من البطالة، في حين أن أقل من نصف السكان في سن العمل يعملون في نشاط اقتصادي (مشتغلين أو باحثين عن عمل)، منهم واحدة فقط من كل خمسة نساء، وهذا يمثل أقل من نصف المتوسط العالمي. وحتى عندما يعمل السكان، نجد أنهم يعملون في وظائف هامشية. ومع ذلك توجد فرص عمل مهمة متاحة فورًا كما أن هناك إمكانات كبيرة للنمو غير مستغلة، كما يمكن إيجاد فرص عمل على المدى القصير والمتوسط وبصفة خاصة في القطاعات المصدرة بما في ذلك: الزراعة، والمنسوجات، وتكنولوجيا المعلومات، وغيرها من الخدمات، وكذلك في الإنتاج المحلي للسلع المستوردة - خصوصًا في الأسواق الكبيرة في الجزائر ومصر. وسيطلب هذا إصلاحات متواصلة وتكثيف للجهود في مجالات السياسة بما في ذلك معالجة عدم التطابق في المهارات المطلوبة، والحد من الازدواجية بين القطاعين العام والخاص، وغيرها من الاختلالات في سوق العمل، بالإضافة إلى تحسين بيئة الأعمال وخصوصًا للشباب والمرأة.

تم فتح نافذة تاريخية من الفرص لإصلاح التعقيدات الاجتماعية والاقتصادية في شمال أفريقيا. من خلال مقاربتها الثلاثية الفريدة، سعت منظمة العمل الدولية لتسهيل الحوار الواسع والتعاون الوثيق بين الحكومات، والنقابات، ومنظمات أصحاب العمل، وغيرهم من قوى المجتمع المدني اللازمة لإحداث تغيير حقيقي. وهذا هو التزامنا.

محمد علي ضياحي

مدير مكتب منظمة العمل الدولية بالجزائر

بيتر فان غوي

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا

ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة



جدول المحتويات

٥	مقدمة
١٠	من نحن
١٤	إطالة عامة على النتائج الرئيسية لعام ٢٠١٤
٢٠	حقوق العمال، والحوار والحوكمة في شمال أفريقيا
٢٤	الوظائف والمهارات والحماية الاجتماعية في شمال أفريقيا
٣٠	حافطة المشروعات



منظمة
العمل
الدولية

الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا، القاهرة

٩ شارع طه حسين، الزمالك - ١١٢١١ القاهرة، مصر. تليفون: ١٢٣ ٥٠ ٢٧٣ ٢٠٢ + فاكس: ٨٨٩ ٦٠ ٢٧٣ ٢٠٢ +

البريد الإلكتروني: cairo@ilo.org - www.ilo.org/cairo

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة - www.facebook.com/ILOCairoOffice

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2015
الطبعة الأولى باللغة العربية، 2015

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ilo.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

Annual Report 2015/ILO Cairo 2014

التقرير السنوي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ مكتب منظمة العمل الدولية

ISBN: 978-92-2-030673-4 (print)

ISBN: 978-92-2-030674-1 (web pdf)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

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

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

9 ش د. طه حسين، الزمالك، القاهرة- جمهورية مصر العربية

تليفون: 27350123 (+022)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طُبِعَ فِي (جمهورية مصر العربية)



منظمة
العمل
الدولية

التقرير السنوي ٢٠١٤/٢٠١٥

معايير العمل الدولية

توفير فرص عمل



العمل اللائق

الحوار الاجتماعي

الحماية الاجتماعية

الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

