

تمكين شعوب أفريقيا بتوفير العمل اللائق

الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر
جوهانسبرغ، ١١-١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١

تقرير المدير العام

ISBN 978-92-2-625326-1 (print)
ISBN 978-92-2-625327-8 (web pdf)

الطبعة الأولى، ٢٠١١

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

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

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office,
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org.
زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns.

تمهيد المدير العام

في أديس أبابا، أثيوبيا، في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧، منحتم القارة برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، استناداً إلى النتائج التي توصل إليها مؤتمر القمة الاستثنائي لرؤساء الدول والحكومات في الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والتخفيف من وطأة الفقر لعام ٢٠٠٤.

وفي واغادوغو، بوركينا فاسو، في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩، أكدتم من جديد، خلال المنتدى الأفريقي الأول للعمل اللائق، على ضرورة تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل كاستجابة للعمل اللائق في مواجهة الأزمة بغية تسريع وتيرة عملية انتعاش فرص العمل.

وفي ياوندي، الكاميرون، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠، قمتم خلال المنتدى الأفريقي الثاني للعمل اللائق، باعتماد "رؤية جديدة للنمو الشمولي والغني بفرص العمل من أجل أفريقيا" فضلاً عن "إعلان ياوندي بشأن تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية".

وإنني أحيي باحترام وتقدير أفريقيا الثلاثية الملزمة والتي طالما سعت جاهدة إلى تحقيق اتساق السياسات واتخاذ إجراءات مشتركة من أجل وضع العمالة المنتجة والعمل اللائق في صميم سياسات الانتعاش والتنمية.

وبالتالي، ها نحن مجتمعون هنا في جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١ بمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الثاني عشر لمنظمة العمل الدولية، في جو بعيد عن الكآبة.

لقد أحرز تقدم هائل يعتد به. وتتسم أفريقيا بالقوة والمقاومة. وقد نهضت من الأزمة المالية والاقتصادية. ويقال إنها عادت تقريباً إلى مستويات النمو الاقتصادي، التي كانت عليها قبل حصول الأزمة (٥,٥ في المائة المتوقعة في ٢٠١١).

غير أننا لا نزال نواجه تحديات مثبتة بالنسبة إلى الإقليم. وفي كافة أنحاء الإقليم، لم يؤدِ انتعاش النمو الاقتصادي بعد إلى تخفيض الفقر والبطالة والبطالة الجزئية. فماذا يعني النمو الاقتصادي في أفريقيا بالنسبة إلى الشباب، إذا لم يترجم النمو هذا إلى فرص ملموسة في سوق العمل؟ والأحداث التي يشهدها شمال أفريقيا والشرق الأوسط إنما هي تذكير مهم بالسبب الذي ينبغي من أجله وضع العمالة، بل الأهم من ذلك عمالة الشباب، في صميم برنامج التنمية العالمي.

وفي هذا الصدد، ينقسم هذا التقرير المعنون تمكين شعوب أفريقيا بتوفير العمل اللائق، إلى ثلاثة أجزاء هي:

■ الفصل ١ يقدم لمحة عامة عن التوجهات الاقتصادية والاجتماعية وتوجهات سياسة العمل اللازمة للنهوض بنمو شمولي وغني بفرص العمل.

■ الفصل ٢ يسطع باستعراض ناقد لمنتصف المدة بشأن تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥.

■ الفصل ٣ يوفر إطاراً بشأن كيفية تسريع وتيرة تحقيق الأثر الفعلي لبرنامج العمل اللائق على عموم الناس في أفريقيا، ولا سيما الشباب، وترسيخه على أفضل وجه.

وإنني أدعوكم إلى تقييم التقدم المحرز في اتجاه تحقيق الأهداف التي حددها برنامج العمل اللائق في أفريقيا خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠١١. والمقصود منها أن تكون طموحة إذ أنها وضعت للنهوض بنموذج اقتصادي واجتماعي للتنمية بغية بناء مجتمعات لائقة في أفريقيا، وبالتالي ترسيخ تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

وإنني أهنئ أفريقيا الثلاثية على العمل المثمر الذي قامت به والنتائج الجوهرية التي حققتها. أما ضخامة المهمة التي تلوح أمامنا فتحفز فينا المزيد من الزخم لتسريع الوتيرة لضمان الوفاء بأهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا في الوقت المناسب.

وإنني لأعتقد اعتقاداً راسخاً أنّ تولي البلدان زمام البرنامج، بالاستناد بثبات إلى التزام قوي بإدراج برنامج العمل اللائق في الاستراتيجيات والسياسات والبرامج الإنمائية الوطنية، إنما هي الخطوة الحاسمة القادمة التي يتعين علينا

اتخاذها إذا ما أردنا أن نتحرك بالوتيرة والحجم المطلوبين لتحقيق الأهداف الواردة في برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠١٥-٢٠٠٧.

وعليه، يقترح التقرير الإطار التالي لحفز تعميم برنامج العمل اللائق والتعجيل في تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠١٥-٢٠٠٧: بناء أوجه التآزر بين الأهداف البالغة ١٧ هدفاً وتعزيز القدرات وإدارة المعارف وسد الثغرات في الموارد وإقامة الشراكات من أجل العمل اللائق.

وإنني على اقتناع كليّ بأنّ حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية ستبزغ في أفريقيا من خلال تنفيذ سريع وناجح لهذا البرنامج. وإنني على عهدي، أتطلع إلى أفريقيا لتمتلك زمام القيادة، وأتطلع إليكم جميعاً لتتویر معالم السبيل للسنوات القادمة.

خوان سوماڤيا

المدير العام

الصفحة

٧	تمهيد المدير العام.....
١	مقدمة.....
٧	١ - نحو نمو اقتصادي شامل وغني بفرص العمل.....
٧	١-١ مقدمة.....
٨	٢-١ اعتماد نموذج النمو الأفريقي بشكل كبير على الخارج.....
١٠	٣-١ ارتفاع أسعار الغذاء والوقود يظل تهديداً خطيراً محدقاً بالنمو والاستقرار في أفريقيا.....
١٣	٤-١ النمو والعمالة المنتجة.....
٢٢	٥-١ التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها.....
٢٥	٦-١ الاتجاهات في نسبة العاملين بأجر ومتوسط الأجور.....
٢٨	٧-١ استنتاجات.....
٢٩	٢ - تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠٠٧-٢٠١٥: استعراض منتصف المدة.....
٢٩	١-٢ مقدمة.....
٣٠	٢-٢ ١٧ هدفاً: التقدم المحرز.....
٣٠	١-٢-٢ إدماج العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الوطنية والإقليمية والدولية.....
٣٢	٢-٢-٢ الاستثمار في المنشآت وفرص العمل اللائق في أفريقيا.....
٣٢	٣-٢-٢ العمل اللائق لشباب أفريقيا.....
٣٣	٤-٢-٢ سد الثغرات في مجال المهارات.....
٣٥	٥-٢-٢ الإدماج الاجتماعي من خلال خلق الوظائف من أجل منع النزاعات وإعادة الإعمار.....
٣٦	٦-٢-٢ الاستثمار في حزمة أساسية للحماية الاجتماعية من أجل الحد من الفقر.....
٣٧	٧-٢-٢ التصدي لأزمة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من خلال إجراءات في مكان العمل.....
٣٨	٨-٢-٢ تنفيذ معايير العمل في مكان العمل.....
٣٩	٩-٢-٢ الهيكل الثلاثي كآلية إدارية أساسية للنمو الشامل المؤدي إلى الحد من الفقر.....
٤٠	١٠-٢-٢ الحرية النقابية: قوام حياة منظمة العمل الدولية وأساس الديمقراطية.....
٤١	١١-٢-٢ التنفيذ الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
٤٢	١٢-٢-٢ جعل أطفال أفريقيا يترددون إلى المدرسة لا إلى العمل.....
٤٣	١٣-٢-٢ اجتثاث بقايا الرق.....
٤٤	١٤-٢-٢ القضاء على التمييز في الاستخدام: تحرير طاقات أفريقيا.....
٤٥	١٥-٢-٢ الخلاص من شرك الاقتصاد غير المنظم.....
٤٦	١٦-٢-٢ نهج عادل للعمال الأفريقيين المهاجرين.....
٤٧	١٧-٢-٢ تحسين المعلومات من أجل سياسات أفضل.....
٤٨	٣-٢ تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.....
٤٩	٤-٢ خاتمة.....
٥١	٣ - تسريع وتيرة تحقيق برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠١١-٢٠١٥.....
٥١	١-٣ مقدمة.....
٥١	٢-٣ تشجيع اتباع نهج متكامل.....

٥٢	٣-٣ تنفيذ "الرؤية الجديدة للنمو الشمولي والغني بفرص العمل من أجل أفريقيا"
٥٤	٤-٣ تعزيز تنفيذ معايير العمل الدولية المصدق عليها من خلال إدماجها في السياسات الوطنية
٥٥	٥-٣ تعزيز عمالة الشباب
٥٧	٦-٣ تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين
٥٨	٧-٣ إرساء أرضية للحماية الاجتماعية
٥٩	٨-٣ إنفاذ توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)
٦٠	٩-٣ ضمان الأمن الغذائي وتعزيز العمالة الريفية
٦٣	١٠-٣ النهوض بالوظائف الخضراء من أجل التنمية المستدامة
٦٥	١١-٣ تطوير الاقتصاد الاجتماعي
٦٦	١٢-٣ إرساء سياسات فعالة للحد الأدنى للأجور
٦٧	١٣-٣ تحقيق العمالة من أجل السلام والاستقرار والتنمية
٦٩	١٤-٣ وضع سياسات عمل وطنية مناسبة من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي
٦٩	١٥-٣ تقوية بناء القدرات من أجل تعزيز تنفيذ العمل اللائق للجميع وتوفيره بفعالية
٧٠	١٦-٣ إرساء استجابة أقاليمية لمنظمة العمل الدولية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
٧١	١٧-٣ تعزيز إدارة المعارف
٧٢	١٨-٣ حشد الموارد
٧٣	١٩-٣ إقامة الشراكة من أجل العمل اللائق
٧٥	استنتاجات
٧٧	الملاحق
٧٩	الملحق الأول: استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر: برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥
٨٧	الملحق الثاني: الانتعاش من الأزمة: خريطة طريق لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا
٩٣	الملحق الثالث: اتساق أهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا مع نتائج البرنامج والميزانية

الجداول

٩	الجدول ١-١: صادرات أفريقيا جنوب الصحراء حسب المنطقة الموجهة إليها، ١٩٩٥-٢٠٠٨
٩	الجدول ٢-١: صادرات وواردات البضائع العالمية حسب الإقليم، ٢٠٠٨-٢٠٠٩
١١	الجدول ٣-١: الارتفاع في أسعار بعض السلع الأساسية المختارة، ٢٠١٠
١٥	الجدول ٤-١: أفريقيا: معدلات الفقر (١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم)، ١٩٩٠-٢٠٠٧
١٨	الجدول ٥-١: أفريقيا: معدلات البطالة حسب الجنس وبالنسبة إلى الشباب والبالغين، ٢٠١٠-٢٠٠٠
١٩	الجدول ٦-١: أفريقيا: مؤشرات الفقراء العاملين (١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم)، ٢٠٠٩-٢٠٠٠
١٩	الجدول ٧-١: أفريقيا: حصص العمالة المستضعفة حسب الجنس، ٢٠٠٩-٢٠٠٠
٢١	الجدول ٨-١: الإنتاج لكل عامل في أفريقيا وفي مناطق أخرى مختارة، ٢٠٠٩-٢٠٠٠

جداول واردة في الملحق الرابع

٧٦	الجدول ألف ١: النمو في أفريقيا بحسب القطاع
١٠٠	الجدول ألف ٢: أفريقيا: معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي سنوياً
١٠٢	الجدول ألف ٣: الحصص القطاعية في أفريقيا
١٠٥	الجدول ألف ٤: هيكل صادرات البضائع في أفريقيا
١٠٨	الجدول ألف ٥: هيكل التصنيع في أفريقيا
١١١	الجدول ألف ٦: أفريقيا: إجمالي الإدخارات المحلية
١١٤	الجدول ألف ٧: أفريقيا: معدلات البطالة الإجمالية بحسب البلد، ١٩٩١-٢٠٠٩
١١٧	الجدول ألف ٨: أفريقيا: نسب الوضع في العمالة الإجمالية

الأشكال

٨	الشكل ١-١: نمو الناتج المحلي الإجمالي لأفريقيا وتطور مؤشر أسعار السلع، ٢٠١٠-٢٠٠٣
١١	الشكل ٢-١: أسعار الأغذية العالمية، ٢٠١١-٢٠٠٠
٢٢	الشكل ٣-١: نمو إنتاجية العمل في أفريقيا حسب هيكل الصادرات، ٢٠٠٩-١٩٩٢
٢٥	الشكل ٤-١: نسبة العاملين بأجر في مجموع العمالة في بلدان أفريقية مختارة، أواسط التسعينات، آخر الأرقام المتاحة
٢٦	الشكل ٥-١: تقديرات النمو في متوسط الأجور الشهرية في أفريقيا، ٢٠٠٩-٢٠٠٠
٢٧	الشكل ٦-١: الحد الأدنى للأجور الشهرية، بلدان أفريقية مختارة، آخر سنة
٦٨	الشكل ١-٣: العمالة من أجل السلام: المفهوم

الأطر

٣١	الإطار ١-٢: مقتطفات من البيان الوزاري الذي اعتمدته الاجتماع السنوي المشترك الثالث لمؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية ومؤتمر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا لوزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية في أفريقيا
٣٣	الإطار ٢-٢: تحدي عمالة الشباب في شمال أفريقيا: حالة تونس
٣٤	الإطار ٣-٢: منتدى عموم أفريقيا بشأن تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة
٣٥	الإطار ٤-٢: مؤتمر بشأن "العمالة من أجل تحقيق السلام والاستقرار والتنمية"
٤٠	الإطار ٥-٢: مقتطفات من الإعلان الذي اعتمدته المنتدى الثاني للشركاء الاجتماعيين بعنوان "حشد الحوار الاجتماعي لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا"
٤٦	الإطار ٦-٢: تحويل الهجرة إلى عامل للتنمية: حالة شمال أفريقيا وغربها
٥٣	الإطار ١-٣: جعل السياسة المالية غنية بالوظائف: نهج نموذجي
٥٦	الإطار ٢-٣: العمالة اللائقة للشباب: حالة مصر
٦٤	الإطار ٣-٣: روح تنظيم المشاريع الخضراء لدى الشباب واقتصاد أخضر قائم على الشباب في شرق أفريقيا

لا يزال العالم مترنح الخطى من وطأة انتعاش غير مترافق بفرص العمل. وفي حين أنّ النمو في معظم البلدان الأفريقية يشهد تحسناً على المستويات التي كان عليها قبل حصول الأزمة، تم استخلاص عدد من الدروس الأساسية. والأزمات العديدة التي كانت موجودة قبل اندلاع الأزمة المالية والاقتصادية في العالم لم تلقَ حلاً بعد في جزء كبير منها. والواقع أن الكساد العالمي ليس سوى إضافة إلى القائمة الطويلة أصلاً من التحديات الإنمائية التي تواجهها أفريقيا، وأهمها الفقر ووباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والجوع والعمالة المستضعفة وأوجه انعدام المساواة والصراع السياسي، وما هذا سوى غيض من فيض.

والانتفاضات السياسية والاجتماعية التي شهدتها مؤخراً منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كشفت النقاب عن مشكلة عويصة، ألا وهي بطالة الشباب في عدد من البلدان الأفريقية؛ وما فتئ العديد منها يصارع معدلات في بطالة الشباب هي من أعلى المعدلات في العالم. وفي ٢٠٠٩، كانت نسبة حوالي ٢٥ في المائة من القوى العاملة الشابة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، غير قادرة على إيجاد عمل. ولئن كان قلة من أمكنهم توقع سلسلة الأحداث التي عصفت بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فقد حذر عددٌ من التقارير مسبقاً (ومنها تقارير منظمة العمل الدولية) من الافتقار إلى الاستدامة نظراً إلى وجود هذه الأعداد الكبيرة من الشباب العاطلين عن العمل في صفوف القوى العاملة والخطر الوشيك الذي يتهدد التماسك الاجتماعي بفعل ذلك.

وعندما اعتمدت الهيئات المكونة الأفريقية برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، خلال الاجتماع الإقليمي الإفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية (أديس أبابا، ٢٤-٢٧ نيسان/ أبريل ٢٠٠٧)، كانت نسبة النمو في القارة تتجاوز خمسة في المائة، وهي نسبة استمرت خلال فترة طويلة من العقد. وقد عزي هذا الأداء المثير للإعجاب إلى عدد من العوامل، منها: زيادة حصائل الصادرات نتيجة لارتفاع أسعار السلع؛ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر؛ الدعم بالمساعدة الإنمائية الرسمية؛ التحويلات من الخارج. كما ساهمت العوامل الداخلية، ولاسيما الاستقرار السياسي و تحسن إدارة الاقتصاد الكلي، في هذا النمو المرتفع.

بيد أنه، بالرغم من النمو المرتفع الذي شهدته القارة، كان من الجلي أنه غير مستدام نظراً لاعتماد الاقتصادات على الخارج. والاستراتيجية الموجهة نحو التصدير، التي كان يتبعها جزء كبير من أفريقيا، كانت تعتمد بشكل كبير على المنتجات الزراعية والمعادن والنفط، وكلها معرضة لتقلب أسواق السلع العالمية، مما يؤثر بالتالي على تدفقات المداخيل. والقسم الأكبر من النمو الذي شهده عدد من البلدان، تجلّى في قطاع الصناعات الاستخراجية وقطاع إنتاج السلع الأولية، وهما قطاعان غالباً ما كان الازدهار فيهما منفصلاً عن باقي الاقتصاد. والطبيعة المغلقة للاقتصاد، مع ما يصاحبها من عمليات إنتاج كثيفة من حيث رأس المال، تعني وجود القليل من الصلات الأمامية والخلفية. بالإضافة إلى ذلك، من المعروف أنّ هذين القطاعين يتسمان بمرونة عمالة منخفضة.

والصدمة الخارجية التي تسببت بها الأزمة المالية والاقتصادية في العالم أفضت إلى تباطؤ في النمو. والآثار التي وقعت على النمو كانت أساساً من خلال قنوات من قبيل تراجع حصائل الصادرات وانخفاض في تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، وفي بعض الحالات انخفاض في المساعدات والتحويلات وإيرادات السياحة - مما كشف عن مواطن الضعف لدى البلدان الأفريقية.

وبغية تعزيز الانتعاش الاقتصادي ما بعد الأزمة، يكمن التحدي السياسي بالنسبة لأفريقيا في اعتماد إطار يسمح بالاتساق بين أهداف النمو وتوليد العمالة والعمل اللائق. وهذه رسالة تجلت أيضاً في تقرير منظمة العمل الدولية بشأن *النمو والعمالة والعمل اللائق في أقل البلدان نمواً*، المقدم إلى مؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بأقل البلدان نمواً^١ (اسطنبول، ٩-١٣ أيار/ مايو ٢٠١١). ويحيط التقرير علماً بالدور المركزي للعمالة المنتجة والعمل اللائق في الارتقاء بالقدرات الإنتاجية لشعوب أقل البلدان نمواً وما تتمتع به من صلاية اقتصادية واجتماعية.

^١ ثلاثة وثلاثون بلداً من أصل البلدان الأقل نمواً البالغ عددها ٤٨ بلداً في العالم تتواجد في أفريقيا، وهي تواجه تحديات مثبطة ومواطن ضعف هيكلية تبرر الاعتبار الخاص الذي يوليه مجتمع التنمية الدولي.

ولقد واصلت إجراءات منظمة العمل الدولية الاسترشاد، في الاستجابة للأزمات، بإعلان العمالة وتخفيف حدة الفقر في أفريقيا وخطة عمله وآلية متابعته، وهو الإعلان الذي اعتمدته مؤتمر القمة الاستثنائي لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة وتخفيف حدة الفقر في أفريقيا (واغادوغو، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤). بالإضافة إلى ذلك، فإن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين (٢٠٠٨)، أتى "في فترة سياسية حاسمة وتجلي فيه توافق الآراء الواسع حول الحاجة إلى بعد اجتماعي متين للعولمة لتحقيق نواتج محسنة ومنصفة للجميع". بالإضافة إلى ذلك، بسبب "انتشار انعدام اليقين في عالم العمل واستمرار حالات انتهاكات حقوق العمال وتزايد الشواغل التي تحملها العولمة والحاجة إلى أن تضافر المنظمات الدولية جهودها على نسق أفضل للتصدي لهذه المسائل"، فإن إعلان ٢٠٠٨ "يشكل إطاراً للنهوض بعولمة عادلة قائمة على العمل اللائق، وأداة عملية لتسريع التقدم في تنفيذ برنامج العمل اللائق على المستوى القطري"^٢. وبالتالي، فإن الإعلان دليل مفيد لإرساء تقارب فعال بين السياسات الوطنية والدولية بما يؤدي إلى عولمة عادلة وإلى تحقيق المزيد من العمل اللائق للجميع.

وتجدر الإشارة إلى أن الإعلان نفسه استلهم من تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة لعام ٢٠٠٤. وخلال انعقاد اجتماع خاص لمدة يومين حول "منظور إفريقي لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة" (أديس أبابا، ٩-١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨)، قامت الحكومات الأفريقية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الممثلة في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، بتجديد دعمها الراسخ للإعلان. وفي ضوء الأزمة التي كانت قد بدأت تعصف بأفريقيا، إلى جانب ارتفاع أسعار المواد الغذائية والنفط، دعا الاجتماع إلى تعزيز الإعلان على نحو سريع وتعميمه على نطاق واسع وتنفيذه تنفيذاً فعالاً.

وفي استجابة مباشرة لمواجهة الأزمة العالمية، اعتمد مؤتمر العمل الدولي الميثاق العالمي لفرص العمل، في دورته الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) بعد انعقاد مؤتمر القمة العالمي لمنظمة العمل الدولية بشأن الأزمة العالمية لفرص العمل، الذي حضره رؤساء دول وحكومات ونواب رؤساء وزراء عمل وممثلون عن العمال وعن أصحاب العمل وغيرهم من القادة. والميثاق العالمي لفرص العمل هو إطار استجابة منظمة العمل الدولية للأزمة، وهو يقصد إرشاد السياسات الوطنية والدولية الرامية إلى حفز الانتعاش الاقتصادي وخلق الوظائف وتوفير الحماية للأشخاص العاملين وعائلاتهم. وقد دوى صدى هذا الميثاق عالمياً منذ اعتماده.

وكانت الندوة الأفريقية الأولى بشأن العمل اللائق بعنوان "الانتعاش من الأزمة: تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا" (واغادوغو، ١-٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)^٣ استجابة من جانب الهيئات المكونة الثلاثية الأفريقية والشركاء الآخرين لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في القارة. وكانت هذه الندوة بمثابة فرصة للجهات الفاعلة الحقيقية في الاقتصاد - عمالاً وأصحاب عمل وحكومات - للتفاعل فيما بينها من أجل ضمان انتعاش فعال في أفريقيا من الأزمة المالية والاقتصادية العالمية. واعتمدت الندوة "خريطة طريق لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا"، وحثت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تنظيم حوارات وطنية بشأن استراتيجيات الانتعاش، تقوم على الميثاق. كما أطلقت دعوة إلى تنسيق البرامج القطرية للعمل اللائق مع الميثاق. وشددت الندوة أيضاً على ضرورة التيقظ ضماناً لعدم المساس بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وفي الوقت ذاته تحديد الحوار الاجتماعي على أنه آلية رئيسية لاستراتيجيات الانتعاش الأفريقية.

وقد نُظم المنتدى الثاني للشركاء الاجتماعيين قبل انعقاد الندوة الأفريقية الأولى بشأن العمل اللائق، وضمّ هذا المنتدى الذي عُقد في واغادوغو في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، ممثلين عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأعضاء في اتحاد عموم أفريقيا لأصحاب العمل وفي المنظمة الإقليمية الأفريقية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال (الاتحاد الدولي لنقابات العمال - أفريقيا) وفي منظمة الوحدة النقابية الأفريقية. واعتمد المنتدى المعقود تحت عنوان "تعبئة الحوار الاجتماعي لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا"، إعلان "العمل سوياً نحو تحقيق الميثاق العالمي لفرص العمل، الصادر عن منظمة العمل الدولية"، تعهد فيه المشاركون في المنتدى بتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا.

^٢ مكتب العمل الدولي: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، تمهيد، بقلم السيد خوان سومافيا، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

^٣ مكتب العمل الدولي: عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع، اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، جنيف، ٢٠٠٤.

^٤ نُظم المنتدى نفسه كمتابعة للقرار الصادر عن الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية، الذي دعا المنظمة إلى تنظيم "ندوة أفريقية بشأن العمل اللائق تضم باحثين مستقلين وهيئات مكونة وموظفين ميدانيين ووكالات شريكة لاستعراض المعارف المتعلقة بجوانب مختارة من برنامج العمل اللائق...".

الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا: خطوات يعتد بها

أيد عدد من الاجتماعات الرئيسية في أفريقيا الميثاق العالمي لفرص العمل، تلتها سلسلة من إجراءات المتابعة على المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي وعلى مستوى القارة. وإلى جانب ذلك، جرى تنظيم عدد من أنشطة المتابعة للمنتدى، منها:

- ١- اجتماع الخبراء التحضيري بشأن الندوة الأفريقية الأولى للعمل اللائق (أديس أبابا، شباط/فبراير ٢٠٠٩).
- ٢- الاجتماع الخاص للهيئات المكونة الثلاثية الأفريقية الأعضاء في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٩).
- ٣- منتدى اتحاد نقابات عمال شرق أفريقيا بشأن "الأزمة المالية العالمية وأثرها على سوق العمل في شرق أفريقيا" (نيروبي، نيسان/أبريل ٢٠٠٩).
- ٤- ورشة عمل منظمة الوحدة النقابية الأفريقية بشأن "الأزمة المالية العالمية والعمل اللائق والتحديات التي تواجه الشركاء الاجتماعيين" (القاهرة، أيار/مايو ٢٠٠٩).
- ٥- المنتدى الأفريقي لأصحاب العمل بشأن "الأزمة المالية والانتعاش الاقتصادي والعمالة" (نيروبي، أيار/مايو ٢٠٠٩).
- ٦- اجتماع الاتحاد الدولي لنقابات العمال - أفريقيا بشأن الانتعاش من الأزمة والميثاق العالمي لفرص العمل (لومي، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩).
- ٧- الدورة العادية السابعة للجنة العمل والشؤون الاجتماعية التابعة للاتحاد الأفريقي (أديس أبابا، أيلول/سبتمبر - تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ٨- المنتدى الاستشاري الإقليمي بشأن التأمينات الصحية التآزرية (ياوندي، أيلول/سبتمبر - تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ٩- المنتدى العربي للتشغيل بشأن "ميثاق لفرص العمل من أجل إعادة الانتعاش والنمو" (بيروت، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ١٠- مؤتمر منظمة العمل الدولية بشأن "الاقتصاد الاجتماعي - استجابة أفريقيا للأزمة العالمية" (جوهانسبرغ، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ١١- ورشة عمل تقييمية من تنظيم منظمة العمل الدولية بشأن الأزمة الاقتصادية ودور إدارات الاستخدام العامة في تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل (ياوندي، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ١٢- المنتدى الإقليمي لأفريقيا بشأن تطوير روح المبادرة لدى المرأة: استجابة للأزمة المالية (القاهرة، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ١٣- ورشة عمل إقليمية فرعية بشأن "دور إدارة العمل في أفريقيا الناطقة باللغة الفرنسية في تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل" (دوالا، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ١٤- ورشة عمل لمنظمة الوحدة النقابية الأفريقية حول "التوعية بشأن استجابة نقابات العمال الأفريقية للأزمة المالية والاقتصادية في العالم" (أكرا، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩).
- ١٥- ورشة عمل ثلاثية بشأن أثر الأزمة المالية على العاملين في القطاع المالي في بلدان أفريقية مختارة (دار السلام، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩).
- ١٦- مؤتمر رفيع المستوى بشأن "الاستخدام والمنشآت المستدامة: مساهمة القطاع الخاص الأفريقي في نقاشات مجموعة العشرين" (جوهانسبرغ، نيسان/أبريل ٢٠١٠).
- ١٧- منتدى الاتحاد الدولي لنقابات العمال - أفريقيا بشأن استجابات نقابات العمال للأزمة المالية والاقتصادية والميثاق العالمي لفرص العمل (لومي، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠).
- ١٨- المؤتمر الإقليمي الفرعي بعنوان "ما هي مساهمة نقابات العمال في سياسات التكامل الإقليمي؟" (باماكو، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠).

ونظراً إلى أن انتعاش النمو في بدايات القرن الحادي والعشرين في الإقليم، لم يكن سريعاً بما فيه الكفاية لضمان تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ما هو الدور الذي يمكن أن تؤديه سياسات الاقتصاد الكلي في حفز عملية الانتعاش؟ وتقيد البراهين المتاحة أن السياسة المالية المعاكسة للدورة الاقتصادية يمكنها أن تؤدي دوراً رئيسياً في تعزيز النمو التالي للأزمة، علماً أن دراسة واحدة ترى أن الاستثمار العام الممول من المساعدات في البنية التحتية والبالغ ٤٠ مليار دولار أمريكي سيكون مطلوباً للتخلص من فجوة الإنتاج التي تسببت بها الأزمة المالية والاقتصادية العالمية في أفريقيا جنوب الصحراء. وتتوقف قدرة البلدان في الإقليم على تنفيذ السياسة المالية المؤاتية للعمالة، بشكل كبير على توافر الحيز المالي وعلى إرادة صانعي السياسات في إعادة التفكير في العناصر الرئيسية لإطار الاقتصاد الكلي الأساسي.

° انظر:

R. Barrel et al.: *A fiscal stimulus to address the effects of the global financial crisis on sub-Saharan Africa* (London, Overseas Development Institute and National Institute of Economic and Social Research, 2009).

وتمكن إحدى السمات الرئيسية لإطار الاقتصاد الكلي الأساسي في السعي إلى تحقيق الأهداف الاسمية ذات الصلة بالتضخم والديون ومواطن العجز. ومما لا شك فيه أنّ ذلك ساهم في تحسن استقرار الاقتصاد الكلي، غير أنّ هذا التحسن لم يترجم في الإقليم بنمو وفوائد في العمالة بما فيه الكفاية. والواقع أنه فيما يتعلق بعينة من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء البالغة ٢٩ بلداً تتمتع بنفاذ إلى مرفق الحد من الفقر وتحقيق النمو، كان الدخل الفردي في منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين أكثر انخفاضاً مما كان عليه عام ١٩٨٠، في حين ظل الفقر الإجمالي على حاله تقريباً خلال السنوات العشرين الأخيرة^٦.

وبهذا الأداء دون الأمل، بات إطار الاقتصاد الكلي الأساسي موضع شك. وعلى المستويين المؤسسي والحكومي، هناك إعادة توجيه مستمرة نحو التفكير الإنمائي، وهو ما يدور حول ضمان أن تكون عملية النمو الحالية موجهة على الصعيد المحلي بقدر أكبر. وحدد وزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية الأفريقيون، خلال اجتماعهم في ليلونغوي، ملاوي، في آذار/ مارس ٢٠١٠، التحدي المائل أمامهم، ألا وهو: "كيفية إعادة إطلاق النمو والإسراع به والحفاظ عليه وكفالة أن يستحدث هذا النمو فرص عمل لائقة بما يؤدي في النهاية إلى استئصال الفقر في أنحاء القارة"^٧. كما تم تسليط الضوء على توليد العمالة والتحول التجاري وحشد الموارد المحلية والأمن الغذائي وإرساء دولة ديمقراطية مشجعة للتنمية، باعتبار هذه العناصر مواد أساسية لمسار النمو الأفريقي في مرحلة ما بعد الأزمة.

وفي السياق ذاته، عُقدت الاجتماعات السنوية المشتركة الرابعة لمؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومؤتمر وزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية الأفريقيين، (أديس أبابا، إثيوبيا، آذار/ مارس ٢٠١١) في إطار موضوع "إدارة التنمية في أفريقيا". وقد وفر المؤتمر فرصة لمناقشة دور الدولة في التنمية، بهدف تحديد مجموعة مناسبة من التدخلات لتعزيز هذا الدور في أداء المهام الرئيسية والضرورية للتحويل الاقتصادي في أفريقيا. وشدد البيان الوزاري المعتمد على الأدوار الأساسية والبنية التي يمكن للدولة أن تؤديها بل ينبغي لها أن تؤديها، في مواجهة التحديات الإنمائية لاسيما في تسريع ونيرة النمو الاقتصادي وتعزيز فرص العمل لاستئصال الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

وفي منظمة العمل الدولية، ليست التطلعات الواردة أعلاه بالجديدة، إذ أنها جزء من حزمة الرسائل المتسقة التي ما فتئت المنظمة تدعو إليها. ففي عام ٢٠٠٤، كان تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة قد أكد أن:

جميع الأمم تتزايد ترابطاً فيما بينها، ونحن بحاجة على جناح السرعة إلى قواعد وسياسات ومؤسسات عالمية أفضل وأكثر إنصافاً. ولكن، قبل التطرق إلى تلك المسائل الأساسية، علينا أن نبدأ من الداخل. ويواجه الناس المشاكل والفرص المتأصلة عن عالم مترابط أكثر فأكثر، غالباً ما يكون مختلفاً بالنسبة إلى النساء والرجال، ضمن مجتمعاتهم المحلية وبلدانهم. ولا تزال السياسات ضمن الأمم عنصراً أساسياً في تحديد ما إذا كانت البلدان والشعوب تستفيد من العولمة أم لا. إننا بحاجة للنظر في الوسائل والأدوات المتاحة أمام الحكومات والجهات الفاعلة الاجتماعية داخل البلدان، لتمكين المواطنين من المشاركة على نحو فعال في مكاسب العولمة وتوفير الحماية والمساعدة عندما تكون التكييفات مطلوبة^٨.

ودعا المؤتمر التاريخي المشترك بين صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية بشأن "تحديات النمو والعمالة والتماسك الاجتماعي" (أوسلو، أيلول/ سبتمبر ٢٠١٠) إلى التزام دولي واسع النطاق يكون بمثابة استجابة سياسية تركز على الوظائف في مواجهة الكساد الاقتصادي العالمي. وكان هناك توافق في الآراء على الدور المركزي الذي يمكن أن يؤديه الحوار الاجتماعي الفعال من خلال بناء توافق الآراء اللازم للتصدي لتحديات التكيف العسيرة التي تسببها الأزمة، وضمان مراعاة العواقب الاجتماعية للأزمة وأثارها مراعاة كاملة. وبغية ضمان اتساق سوق العمل والحماية الاجتماعية وسياسات العمالة في بلد من البلدان مع معايير منظمة العمل الدولية، ودعم استقرار الاقتصاد الكلي والنمو المستدام، يستكشف صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية أساليب للعمل معاً مع الشركاء الثلاثين في بلدان مختارة يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي فيها وسيلة حاسمة لتعزيز التماسك الاجتماعي ولتحديد سياسات ترمي إلى مواجهة أهم تحديات الانتعاش والتكيف.

^٦ مرفق الحد من الفقر وتحقيق النمو، هو أداة رئيسية يستخدمها صندوق النقد الدولي لتوفير الدعم السياسي للبلدان ذات الدخل المنخفض.

^٧ اللجنة الاقتصادية لأفريقيا/ الاتحاد الأفريقي: البيان الوزاري الذي اعتمدته الاجتماعات السنوية المشتركة الثالثة لمؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومؤتمر وزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية (ليلونغوي، ملاوي، ٢٠١٠).

^٨ مكتب العمل الدولي: عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع، مرجع سابق، الفقرة ٢٣٣، الصفحة ٥٤.

المسح القطري للميثاق العالمي لفرص العمل

تعد منظمة العمل الدولية المسح القطري للميثاق العالمي لفرص العمل، وهو متاح أمام الهيئات المكونة كإسهام في حوارها السياسي الوطني وعمليات وضع المعايير. وهو ينظر في الوضع القطري والاستجابات السياسية "من خلال منظار" الميثاق. وهو يشمل ثلاثة أجزاء عامة هي:

- الجزء الأول: لمحة عامة عن أثر الأزمة على العمل اللائق في البلد
- الجزء الثاني: وصف للاستجابة للأزمة وسياسات الانتعاش
- الجزء الثالث: رسم معالم عولمة عادلة ومستدامة

ويضاف موجز تنفيذي إلى الصيغة النهائية للوثيقة.

إنّ المسح القطري للميثاق العالمي لفرص العمل في جنوب أفريقيا، الذي قدّم إلى الدورة ٣١٠ لمجلس الإدارة (جنيف، آذار/ مارس ٢٠١١) باعتباره إسهاماً في الحوار السياسي الوطني، سيعود بالفائدة كذلك من حيث أنشطة بناء القدرات ويكون بمثابة مصدر مهم لتقاسم المعارف بالنسبة إلى بلدان أخرى تواجه تحديات مماثلة في إطار العمل اللائق.

ومن المعروف أنّ الحوار الاجتماعي أرشد الجهود التي بذلتها جنوب أفريقيا نحو تحقيق انتعاش مجدٍ من خلال الوظائف اللائقة والمنتجة. وفي بداية الأزمة المالية والاقتصادية في العالم، اعتمدت الحكومة والشركاء الاجتماعيون، تحت رعاية اللجنة الاستشارية الوطنية للتنمية الاقتصادية والعمل، "إطار استجابة جنوب أفريقيا للأزمة المالية الدولية" في شباط/ فبراير ٢٠٠٩. وكان هذا الاتفاق الإطاري الوطني السبيل الذي اعتمدت وتُفذت من خلاله تدابير التصدي للأزمة. واستمرت المشاورات من خلال اللجنة الاستشارية الوطنية للتنمية الاقتصادية والعمل بشأن جوانب أخرى من الأزمة، بما في ذلك المسح القطري للميثاق العالمي لفرص العمل.

أما المنتدى الأفريقي الثاني للعمل اللائق بشأن "بناء أرضية حماية اجتماعية بالاستناد إلى الميثاق العالمي لفرص العمل" (ياوندي، ٢٠١٠)، فقد اعتمد "الرؤية الجديدة للنمو الشمولي والغني بفرص العمل من أجل أفريقيا". وفي حين هناك تسليم "بعدم وجود نهج وحيد أوحد"، يُسند نجاح الرؤية إلى ما يلي:

- (١) الإقرار الواجب بالدور الاستباقي للدولة المشجعة للتنمية؛
- (٢) اتساق السياسات من خلال تعميم هدف العمالة وتقييم أثرها في الاستراتيجيات الاقتصادية على المستوى الكلي والقطاعي والمحلي؛
- (٣) إيلاء الأولوية لتنمية المهارات البشرية، من خلال تحسين التعليم وتطوير المهارات؛
- (٤) إزالة القيود الملزمة في الاقتصاد الأفريقي لتوليد العمالة الجيدة، لا سيما من خلال السياسات المتعلقة بجانب الطلب، وبيئة أفضل مؤاتة للمنشآت المستدامة؛
- (٥) اعتماد ممارسات واستثمارات مستدامة ومسؤولة في مكان العمل؛
- (٦) عكس مسار عملية إزالة الطابع التصنيعي: تنويع الإنتاج والصادرات لتوليد المزيد من النمو في العمالة الجيدة وتسريع التغييرات الهيكلية الضرورية؛
- (٧) السياسات القطاعية التي تشجع التنوع الاقتصادي والتغيير الهيكلي والتكامل الإقليمي بالتزامن مع نمو أعلى في مضمون العمالة والإنتاجية؛
- (٨) توازن أفضل بين الصادرات والأسواق المحلية، من أجل وقاية الاقتصاد المحلي من الصدمات الخارجية وتحقيق النمو المستدام؛
- (٩) نسبة أعلى من الادخارات والاستثمارات المحلية من أجل الحد من الاعتماد على الموارد الخارجية؛
- (١٠) المزيد من الاستثمار في الزراعة، بما يجمع بين سياسات مؤاتية للزراعة وبين استراتيجيات من أجل التنمية غير الزراعية، ويتصدى لتحديات تغير المناخ؛
- (١١) توفير إمكانات النمو للمنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال الإصلاحات المستهدفة على نحو سليم، بما في ذلك التدابير التي تسهل السمة المنظمة؛
- (١٢) الحيز السياسي الملائم والمؤسسات السياسية المناسبة لإدماج الفقراء العاملين والعمال وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم، من خلال خطط العمالة العامة الابتكارية والاستثمارات كثيفة العمالة في الهياكل الأساسية وتعزيز روح تنظيم المشاريع والحماية الاجتماعية وتيسير الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛
- (١٣) مؤسسات سوق العمل المتينة، بما في ذلك إدارة العمل والحوار الاجتماعي ونمو الإنتاجية القائم على الأجور/الدخل؛
- (١٤) أرضية الحماية الاجتماعية لحماية الأشخاص والعائلات، لاسيما أكثرهم استضعافاً والعاملون في الاقتصاد غير المنظم.

١ - نحو نمو اقتصادي شامل وغني بفرص العمل

١-١ مقدمة

يستحق أداء أفريقيا الاقتصادي في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين كل تنويه، إذ عمَّ فيها النمو على نحو متساوٍ من جديد. فمن بين البلدان البالغ عددها ٤٩ بلداً توفرت عنها بيانات قابلة للمقارنة، زاد ٣٦ بلداً من نمو ناتجه المحلي الإجمالي أو حافظ على نفس المستوى منه في الفترة ما بين التسعينات وبدايات القرن الحادي والعشرين، في حين انخفض نمو الناتج المحلي الإجمالي في ١٣ بلداً بين هاتين الفترتين الزميتين^٩. ولم ينخفض مستوى النمو أدنى من نسبة ٢ في المائة سنوياً بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٧ سوى في ستة بلدان، مقابل انخفاضه في ١٨ بلداً خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠٠٠.

وقد عكست الأزمة المالية والاقتصادية العالمية مسار ذلك الاتجاه. ونظراً إلى الطبيعة الخارجية للصدمة، شهدت أكثر الاقتصادات انفتاحاً انخفاضاً أكبر في نموها سنة ٢٠٠٩. ولم يُسجَل سوى بلدين (إثيوبيا والكونغو) نمواً بلغ ٧ في المائة أو أكثر في السنة المذكورة. وقد تمكن سبعة عشر بلداً من النمو بنسبة تتراوح ما بين ٣ و ٥ في المائة، لكن سجلت الغالبية (٢٩ بلداً) نمواً بنسبة ٣ في المائة أو أقل^{١٠}. وإذا استقادت البلدان المصدرة للنفط من ارتفاع أسعاره، فقد كان أدائها أفضل من أداء نظيراتها من البلدان غير المنتجة للنفط.

وانخفض الناتج المحلي الإجمالي للقارة إلى نسبة ٢,٣ في المائة في سنة ٢٠٠٩، قبل أن يرتفع إلى ٤,٧ في المائة في سنة ٢٠١٠. ومن المتوقع الآن أن يصل إلى ٥,٠ في المائة في سنة ٢٠١١^{١١}، نظراً إلى زيادة الطلب الدولي على سلع التصدير التقليدية وارتفاع أسعارها ونظراً إلى انتعاش السياحة، إلى جانب زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر بصورة رئيسية في مجال استخراج المعادن والنفط.

وكانت ثمة تغيرات إقليمية فرعية في الأداء الاقتصادي. ففي سنة ٢٠١٠ سجلت أفريقيا الشرقية أسرع معدل للنمو بلغ ٦,٨ في المائة، وتلاها غرب أفريقيا (٦,٠ في المائة)، متبوعاً بشمال أفريقيا (٤,٧ في المائة)، ثم أفريقيا الوسطى (٤,٣ في المائة) فإفريقيا الجنوبية (٣,٣ في المائة).

وفي غرب أفريقيا، سجلت غانا وغينيا وليبيريا والنيجر ونيجيريا وسيراليون أسرع معدلات للنمو. وكانت إثيوبيا ورواندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وراء الأداء الباهر الذي أبدته أفريقيا الشرقية والذي يرجع بالأساس إلى التوسع في قطاعي الصناعة والخدمات في هذه البلدان، ولاسيما في فرع الاتصالات ومجال البناء. وكانت الزراعة والتعدين والاستثمار المستمر أبرز مصادر هذا النمو. أما في شمال أفريقيا، فقد كانت الجماهيرية العربية الليبية وموريتانيا هما الأسرع نمواً. وفي أفريقيا الجنوبية، سجلت ملاوي وموزامبيق وزامبيا نمواً بنسبة ٦,٠ في المائة أو أكثر، وكان التعدين والزراعة عاملين رئيسيين في تحقيق هذه النسبة. أما أفريقيا الوسطى فقد سجلت في المتوسط نمواً بلغ ٣,٧ في المائة في سنة ٢٠١٠.

^٩ انظر التفاصيل الواردة في الجدول ألف - ١ في الملحق.

^{١٠} انظر:

ECA/AU: *Economic Report on Africa 2010: Promoting high-level sustainable growth to reduce unemployment in Africa* (Addis Ababa, 2010), p. 52.

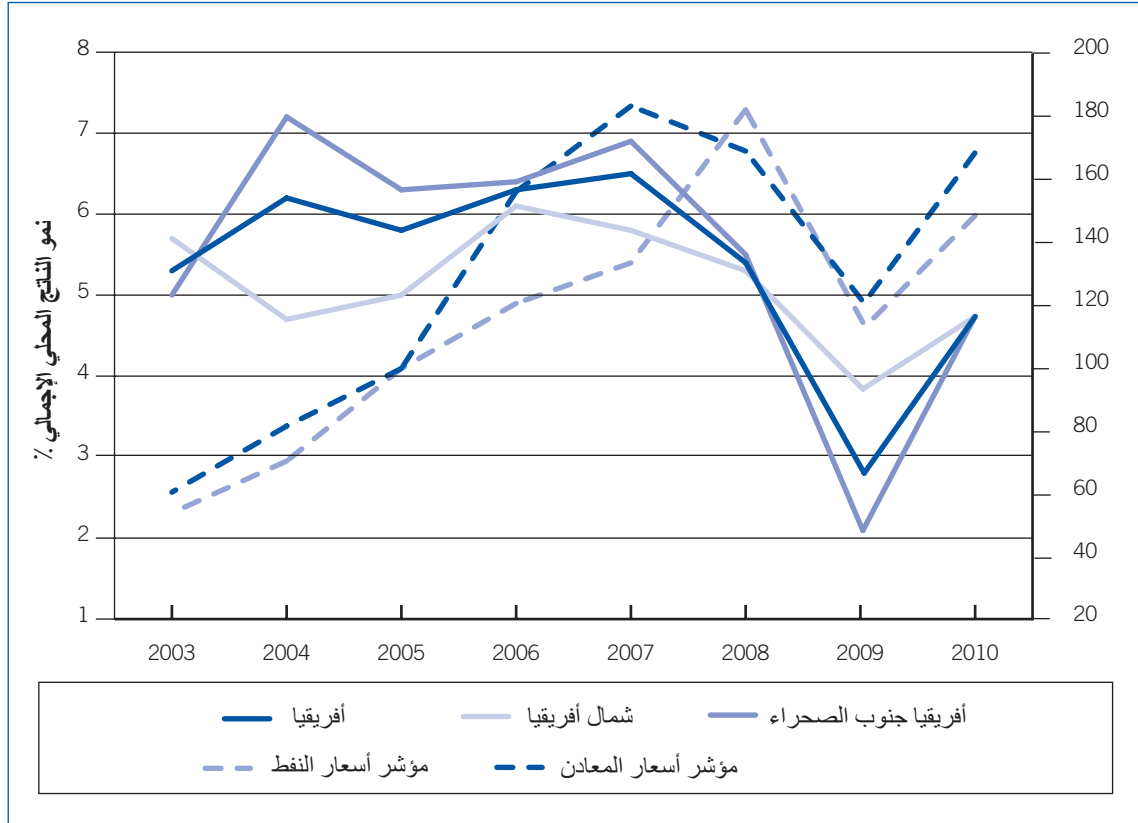
^{١١} انظر:

ECA/AU: *Economic Report on Africa 2011: Governing development in Africa – The role of the State in economic transformation* (Addis Ababa, 2011).

٢-١ اعتماد نموذج النمو الأفريقي بشكل كبير على الخارج

جعل اعتماد نموذج النمو الأفريقي على تصدير المواد الخام هذا النموذج معرضاً إلى صدمات الأسعار الخارجية. وأدى انهيار الطلب العالمي من جراء الأزمة المالية إلى انهيار أسعار السلع. والترابط بين نمو الناتج المحلي الإجمالي لأفريقيا ومؤشرات أسعار النفط والمعادن واضح: لقد تزايد الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٨، وانخفض خلال سنة ٢٠٠٩ ثم انتعش من جديد في سنة ٢٠١٠ مع ارتفاع أسعار السلع (انظر الشكل ١-١).

الشكل ١-١: نمو الناتج المحلي الإجمالي لأفريقيا وتطور مؤشر أسعار السلع، ٢٠١٠-٢٠٠٣



المصدر: صندوق النقد الدولي: آفاق الاقتصاد العالمي ٢٠١٠ (واشنطن العاصمة، ٢٠١٠).

وفي سنة ٢٠٠٨ لم تمثل صادرات أفريقيا جنوب الصحراء سوى ٢,٢ في المائة من مجموع الصادرات العالمية، أما صادرات شمال أفريقيا فلم تمثل سوى ١,١ في المائة منها. وكان هذا عائداً بالأساس إلى الوقود المعدني ومواد التشحيم، لاسيما بالنسبة إلى منطقة أفريقيا جنوب الصحراء. ويلاحظ اتجاه مماثل بالنسبة إلى حصة أفريقيا من مجموع الواردات العالمية، إذ سجّل فيها ارتفاع بنسبة ٠,٨ نقاط مئوية بالنسبة إلى أفريقيا جنوب الصحراء وبنسبة ٠,٤ نقاط مئوية بالنسبة إلى شمال أفريقيا بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٩.

وفي الواقع، تميز العقد الذي سبق الأزمة العالمية بنمو تجاري قوي، ارتفعت فيه الصادرات العالمية بمعدل بلغ متوسطه ٥,٥ في المائة بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٧. وقد انقلب هذا الاتجاه مؤقتاً في سنة ٢٠٠٩، عندما تراجعت التجارة العالمية بنسبة لم يسبق لها مثيل بلغت ١٢ في المائة. وقد ظلت إسهامات البلدان الأفريقية في الصادرات العالمية مستقرة نسبياً خلال تلك الفترة، إذ مثلت حصة أفريقيا ٢,٣ في المائة من الصادرات العالمية في سنة ٢٠٠٠ و٢,٥ في المائة منها في سنة ٢٠٠٧. وقد ارتفعت تلك الحصة ارتفاعاً ملحوظاً إلى حد ما في سنة ٢٠٠٨ لتصل إلى ٣,٥ في المائة، وذلك إلى حد كبير بسبب ارتفاع الأسعار في أسواق السلع الأساسية، ولا سيما أسعار النفط. وقد مثلت التجارة داخل أفريقيا نسبة ٧,٦ في المائة من مجموع الصادرات الأفريقية في سنة ٢٠٠٠ ووصلت إلى ٩,٦ في المائة في سنة ٢٠٠٨.

ويتجلى أحد أهم عناصر البرنامج السياسي الأفريقي في المدى الذي يمكن فيه للتجارة الإقليمية داخل أفريقيا أن تؤدي دوراً بارزاً في تنويع الصادرات (من حيث المنتجات والشركاء التجاريين على حد سواء) وأن تعزز استدامة النمو. وقد ارتفعت المعاملات التجارية داخل أفريقيا جنوب الصحراء خلال معظم الفترة ولكنها تراجعت في سنة

٢٠٠٨. وتبين دراسة أجريت في ٢٠١٠ بالتشارك بين الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي، أن مجرد ١٠ إلى ١٢ في المائة من مجموع المعاملات التجارية الأفريقية تجري ضمن المنطقة نظراً إلى قيود شتى، بما فيها غياب التكامل بين الصادرات والواردات وضعف هياكل النقل الأساسية ووجود حواجز تعريفية وغير تعريفية^{١٢}. وقد طرأ تغير ملحوظ خلال تلك الفترة تمثل في شدة ارتفاع الأهمية التي تكتسبها البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين كوجهة لصادرات أفريقيا جنوب الصحراء (انظر الجدول ١-١).

الجدول ١-١: صادرات أفريقيا جنوب الصحراء حسب المنطقة الموجهة إليها، ١٩٩٥-٢٠٠٨

الشريك	١٩٩٥	٢٠٠٠	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨
العالم	100	100	100	100	100	100
البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين	4	8	16	15	18	21
أفريقيا جنوب الصحراء	21	23	25	29	26	23
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	58	53	47	40	40	43
بقية العالم	17	16	12	17	16	13

ملاحظة: أفريقيا جنوب الصحراء باستثناء جنوب أفريقيا.
المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لتجارة السلع الأساسية.

وكانت الصدمة التجارية التي حدثت خلال الأزمة، حادة وعالمية على حد السواء، كونها أثرت في جميع مناطق العالم (انظر الجدول ٢-١). ورغم ذلك سجلت التجارة العالمية في البضائع نمواً بلغ نحو ١٥ في المائة سنة ٢٠٠٨ ثم تراجع بنسبة ٣٠ في المائة في الأرباع الثلاثة الأولى من سنة ٢٠٠٩. وشهدت مناطق العالم كلها تراجعاً في الصادرات بنسبة تفوق ٢٠ في المائة، ولكن نسبة الانخفاض كانت أشد بصورة خاصة في بلدان رابطة الدول المستقلة وأفريقيا والشرق الأوسط، وهي تعتبر من أهم المناطق المصدرة للوقود والمعادن والتي كانت قد استفادت من ارتفاع الأسعار في سنتي ٢٠٠٧ و٢٠٠٨. وقد تراجعت الصادرات بنسبة ٥٠ في المائة في أفريقيا والشرق الأوسط.

الجدول ٢-١: صادرات وواردات البضائع العالمية حسب الإقليم، ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (التغير بالنسبة المئوية خلال السنة السابقة، بالاستناد إلى قيم الدولار الأمريكي)

	الصادرات		الواردات	
	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٩
	(كانون الثاني/يناير - أيلول/سبتمبر)	(كانون الثاني/يناير - أيلول/سبتمبر)	(كانون الثاني/يناير - أيلول/سبتمبر)	(كانون الثاني/يناير - أيلول/سبتمبر)
العالم	15.1	-30	15.2	-30
أوروبا الغربية	11.3	-30	12	-32
آسيا	14.4	-24	20.4	-27
أمريكا الشمالية	10.6	-27	7.6	-30
أمريكا الجنوبية/الوسطى	20.5	-25	30.1	-32
رابطة الدول المستقلة	35.3	-45	32	-41
أفريقيا والشرق الأوسط	31.2	-50	25.9	-21

المصدر: M. Finger: World trade developments before and during the financial crisis 2008/09, Study commissioned by the ILO (2010).

ويعد غياب التنوع في الصادرات أحد أهم مصادر تقلبات النمو بالنسبة إلى العديد من البلدان الأفريقية. وفي الواقع، مثل الوقود المعدني ومواد التشحيم نسبة ٧٢ في المائة من مجموع صادرات شمال أفريقيا في سنة ٢٠٠٧ ونسبة ٦٠ في المائة بالنسبة إلى أفريقيا جنوب الصحراء. وأدى تراجع أسعار النفط في سنة ٢٠٠٩ إلى تقليص حصتها إلى ٦٨,٦ في المائة بالنسبة إلى شمال أفريقيا و٥١,٢ في المائة بالنسبة إلى أفريقيا جنوب الصحراء. ولكن قابل هذا

^{١٢} انظر:

ECA/AU/AfDB: Assessing regional integration in Africa IV: Enhancing intra-African trade (Addis Ababa, 2010), p. 87.

الانخفاض ارتفاع في حصة المواد الغذائية والمشروبات من مجموع الصادرات، لا سيما بالنسبة إلى أفريقيا جنوب الصحراء. وفي المقابل، تستورد البلدان الأفريقية بصورة رئيسية الآلات ومعدات النقل وأنواعاً أخرى من السلع المصنعة. وإذا كانت حصة الآلات ومعدات النقل من مجموع الصادرات الموجهة إلى شمال أفريقيا قد ظلت مستقرة خلال العقد الماضي (نحو ٣٢ في المائة)، فإنها قد تراجعت بـ ٥ نقاط مئوية بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٩ بالنسبة إلى أفريقيا جنوب الصحراء.

وفي مجال تدفقات رؤوس الأموال، زاد اعتماد أفريقيا على المساعدات في بدايات القرن الحادي والعشرين. وارتفعت المساعدة الإنمائية الرسمية الصافية المقدمة إلى أفريقيا من ١٦ مليار دولار أمريكي إلى ٤٤ مليار دولار أمريكي خلال العقد حتى سنة ٢٠٠٨، فرفعت حصة أفريقيا من مجموع المساعدة الإنمائية الخارجية خلال هذه الفترة من ٣١ في المائة إلى ٣٤ في المائة. وقد بين تقرير اللجنة الاقتصادية لأفريقيا/الاتحاد الأفريقي، المذكور في بداية هذا الفصل^{١٣}، أن هذا قد زاد أيضاً من عدد البلدان التي تعتمد على المساعدة. وانخفض إجمالي الدين الخارجي لأفريقيا إلى حد كبير، من ٦٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي إلى ٢٢ في المائة منه خلال العقد حتى سنة ٢٠٠٨؛ ولكنه ارتفع إلى ٢٥ في المائة خلال سنة ٢٠٠٩ وهو يبلغ نحو ٨٠ في المائة من قيمة الصادرات. وقد ارتفع الاستثمار الأجنبي المباشر باتجاه أفريقيا من ٢١ مليار دولار أمريكي سنة ٢٠٠٣ ليلعب ذروة مقدارها ٨٨ مليار دولار أمريكي سنة ٢٠٠٨. أما التحويلات فقد بلغت في سنة ٢٠٠٨ ذروة مقدارها ٤١ مليار دولار أمريكي. وإذا كانت تدفقات التحويلات لا تمثل سوى حصة صغيرة من مجموع تدفقات رؤوس الأموال الخاصة في العالم، فإنها تمثل بالنسبة إلى عدد من البلدان الأفريقية مصدراً رئيسياً لتدفقات الموارد التي تؤدي دوراً أساسياً في تمويل التنمية. ويبين تقرير اللجنة الاقتصادية لأفريقيا/الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٠، أن الاستثمار الأجنبي المباشر والتحويلات لها وجهات ضيقة، وهي تراعي الدورات الاقتصادية كما تشهد على ذلك طبيعة هذه التدفقات الخارجية خلال الأزمة. وقد اتخذت معظم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من البلدان الأفريقية الغنية بالمعادن والموارد وجهة لها، فيما أعاق الانخفاض الحاد في أسعار السلع الأساسية الاستثمار في مشاريع إضافية أو تنفيذها. وتقلصت إيرادات الحكومات بدورها تقلصاً ملحوظاً، فقد تراجعت الإيرادات في أفريقيا جنوب الصحراء من ٢٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي سنة ٢٠٠٨ إلى ٢١ في المائة منه سنة ٢٠٠٩.

ويمكن أحد التحديات الأساسية أمام الاستراتيجية الإنمائية لأفريقيا في وتيرة انتعاش شركاء القارة التجاريين والإنمائيين. فاستدامة الانتعاش في أفريقيا مهددة ما لم يعم الانتعاش في الاتحاد الأوروبي وأمريكا الشمالية. ويستدعي ذلك إيلاء المزيد من الاهتمام إلى انتهاج سياسة إنمائية ذات أسس محلية في أفريقيا.

٣-١ ارتفاع أسعار الغذاء والوقود يظل تهديداً خطيراً محدقاً بالنمو والاستقرار في أفريقيا

لا يسهم ارتفاع أسعار الغذاء والطاقة في المخاطر الاقتصادية فحسب بل يسبب أيضاً حالة ملحوظة من عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي. وما فتئت أسعار الغذاء العالمية ترتفع خلال العقد الماضي، وهي لا تزال على ارتفاع نظراً إلى عوامل شتى تتصل بالعرض والطلب على السواء. وتشمل هذه العوامل النمو السكاني وتغير في أنماط الاستهلاك في البلدان النامية وتزايد طلبات الاقتصادات المتقدمة على الوقود الأحفوري. وفي حين كانت أسعار الأغذية على ارتفاع مستمر منذ عام ٢٠٠٠، سجلت أشد الزيادات الملحوظة في أسعار الأسواق العالمية منذ عام ٢٠٠٨. (انظر الشكل ٢-١).

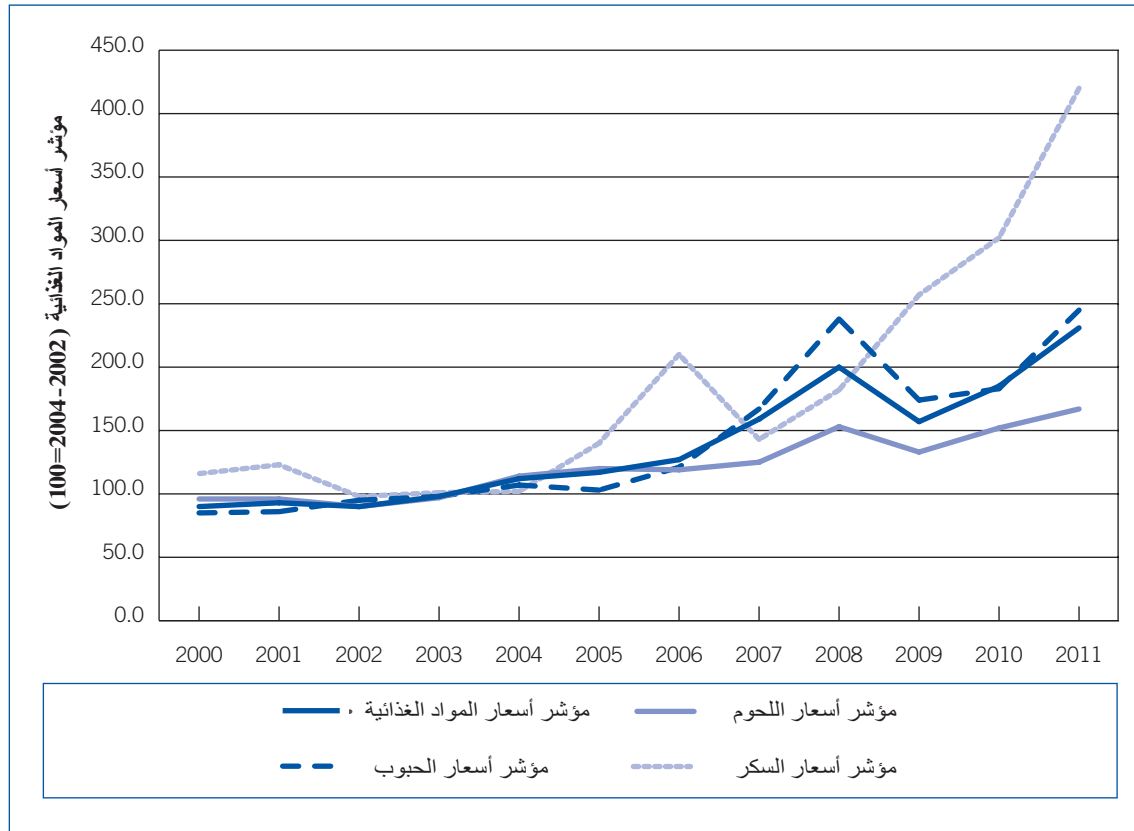
وآثار ارتفاع أسعار الأغذية وتقلب أسعار المواد الغذائية كانت متنوعة فيما بين البلدان والمجموعات السكانية. أما البلدان ذات العجز الغذائي والدخل المنخفض، فقد عانت الأمرين في السنوات الأخيرة. وبعد هذا الارتفاع الكبير في الأسعار، وعلى الرغم من أن التراجع الاقتصادي سنة ٢٠٠٩ أدى إلى تخفيض الأسعار، فقد ظلت الأسعار أكثر ارتفاعاً مما كانت عليه قبل الأزمة، لا سيما في الأسواق الداخلية. بل أخذت الأسعار في الارتفاع مرة أخرى وصارت أكثر تقلباً (انظر الجدول ٣-١). وبات هناك تسليم متزايد بأن تقلب أسعار الأغذية، إلى جانب الزيادات الأخيرة، هو تهديد خطير للأمن الغذائي. والفقراء هم الأشد عرضة لهذا التهديد لأنهم يخصصون حصة كبيرة من دخلهم للغذاء (بما يصل إلى ٧٠ في المائة)، وعموماً ما يفتقرون التنوع المناسب في التغذية. ونظراً إلى تباطؤ استجابة العرض لارتفاع الأسعار ونواقص الاستهلاك المباشر، قدّر البنك الدولي أن ارتفاع أسعار الأغذية منذ حزيران/يونيه ٢٠١٠، يهدد بدفع ٤٤ مليون شخص إضافي إلى الوقوع في براثن الفقر في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط^{١٤}. وبالنسبة إلى المزارعين

^{١٣} انظر: ECA/AU: Economic Report on Africa 2010, op. cit.

^{١٤} انظر: World Bank: Food Price Watch (Feb. 2011). Available at: www.worldbank.org/foodcrisis/food.

الذين يعتمدون إلى حد كبير على السلع الأساسية لمعيشتهم، يمكن أن يفرضي التقلب الشديد إلى تقلبات كبيرة في الدخل لا يكادون يملكون سبلاً لمواجهةها، مثل الادخارات أو التأمين^{١٥}.

الشكل ٢-١: أسعار الأغذية العالمية، ٢٠١١-٢٠٠٠



ملاحظة: البيانات بالنسبة لسنة ٢٠١١ لا تخص سوى شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١١. المصدر: إحصاءات منظمة الأغذية والزراعة.

الجدول ٣-١: الارتفاع في أسعار بعض السلع الأساسية المختارة، ٢٠١٠

الفرق (%)	٢٠١٠	٢٠٠٩	
34.5	149.62	111.22	مؤشر المواد الزراعية الخام
61.0	1171.22	727.6	زيت النخيل، سعر كل طن متري بالدولار الأمريكي
48.8	306.99	206.25	القمح، سعر كل طن متري بالدولار الأمريكي
52.5	251.02	164.58	الذرة، سعر كل طن متري بالدولار الأمريكي

المصدر: إحصاءات أسعار السلع الأساسية، صندوق النقد الدولي.

وعقب أزمة غلاء أسعار الغذاء والأزمة الاقتصادية، بلغ في سنة ٢٠٠٩ عدد الأشخاص الذين يعانون من الجوع مليار نسمة لأول مرة في التاريخ. ورغم تقديرات منظمة الأغذية والزراعة، التي تبين أن هذا العدد قد انخفض في سنة ٢٠١٠ إلى ٩٢٥ مليون نسمة، تبقى الأرقام الحالية مرتفعة على نحو غير مقبول وأكثر صرامة مما كانت عليه قبل الأزميتين. وفي أفريقيا جنوب الصحراء، لا يزال الأشخاص الذين يعانون من "انعدام الأمن الغذائي" يمثلون ٣٠ في المائة من السكان، أي قرابة ٢٤٠ مليون نسمة في سنة ٢٠١٠^{١٦}. ويشهد انعدام الأمن الغذائي بالخصوص في البلدان

^{١٥} انظر:

FAO: Price volatility in agricultural markets, ES Policy Brief, FAO Economic and Social Department (Rome, 2010).

^{١٦} منظمة الأغذية والزراعة: حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم: التصدي لانعدام الأمن الغذائي في ظل الأزمات الممتدة (روما، ٢٠١٠).

التي تعيش أزمة مطوّلة، ومعظمها يقع في أفريقيا^{١٧}. وفي حالات الحرمان طويل المدى، غالباً ما تضطر الأسر المعيشية المستضعفة إلى بيع أصولها الإنتاجية لتحمل الصدمات، فتتدبّد بذلك الآثار السلبية للأزمة في المستقبل. ويحدّ انعدام الأمن الغذائي من تراكم رأس المال البشري للأفراد والمجتمعات بعدة طرق. ويؤدي نقص التغذية إلى الوفاة ويزيد من حالات الاعتلال ويحول دون تحقيق الناس قدراتهم الدراسية والإنتاجية الكاملة ودون عيشهم حياة منتجة من شأنها أن تضمن الأمن الغذائي لهم ولعائلاتهم.

ولقد بيّن أثر الأزمة العالمية على الأمن الغذائي مرة أخرى أنه رغم حدوث تحول تاريخي باتجاه التحضر، ظل الفقر مركزاً في المناطق الريفية. ففي أفريقيا جنوب الصحراء، لا تزال الغالبية العظمى من الأسر المعيشية الريفية تعتمد على الدخل الذي تحصله من نشاطها الزراعي. فمن بين ١,٤ مليار شخص يعانون من الفقر الشديد، يعيش ٧٠ في المائة منهم في الأرياف. وفي أفريقيا جنوب الصحراء، يعيش أكثر من ٦٠ في المائة من سكان الأرياف بأقل من ١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم، ويعيش قرابة ٩٠ في المائة منهم بأقل من دولارين أمريكيين في اليوم. ويوجد أغلب الأشخاص الذين يعيشون في فقر مدقع (من يعيشون بأقل من ٠,٧٥ دولار أمريكي في اليوم) في أفريقيا، لا سيما في المناطق الريفية^{١٨}.

وفي الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية، الموجودة بصورة رئيسية في شمال أفريقيا، يزيد ارتفاع تفاوت الدخل بين المدن والأرياف. ورغم أن مساهمة الزراعة في النمو الاقتصادي محدودة، تعد الزراعة أحد القطاعات المشغلة الرئيسية وتؤدي وظيفة شبكة الأمان. وتظل معدلات البطالة في شمال أفريقيا من بين أعلى المعدلات في العالم، لا سيما في صفوف الشباب والنساء، إذ تقدّر بحوالي ٢٣,٦ في المائة و١٥,٠ في المائة على التوالي بالنسبة إلى الفئتين. ولكن النظر في حجم العمالة لوحده لا يكفي. ففي شمال أفريقيا، يستحدث العديد من الوظائف الجديدة في القطاع غير المنظم، والحال أن العمالة المستضعفة منتشرة، فلا يزال القطاع الزراعي يضم ٢٧,٨ في المائة من مجموع العمالة^{١٩}.

ورغم أن معيشة الكثيرين في أفريقيا تعتمد على الزراعة، ورغم الدور الإنمائي الأساسي الذي تضطلع به، فطالما عانى قطاع الزراعة في أفريقيا من تاريخ طويل من الإهمال والركود. وعلى سبيل المثال، انخفض الإنتاج الغذائي للفرد الواحد في الواقع بين سنة ١٩٩٠ وسنة ٢٠٠٥ في ١٧ بلداً من بين ٣٢ بلداً من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء. ونتيجة لذلك، وكما سبقت الإشارة إليه أعلاه، لا يزال ٣٠ في المائة من السكان (أي ما يقرب من ٢٤٠ مليون شخص)، في أفريقيا جنوب الصحراء يعانون من "انعدام الأمن الغذائي"^{٢٠} ولا يزال نقص التغذية متوطناً فيها. ويبدو أن هذا الإهمال إزاء الزراعة يعزى في جزء منه إلى برامج التكيف الهيكلي، التي اكتسحت أفريقيا جنوب الصحراء في الثمانينات والتسعينات. فجرى إلى حد كبير تفكيك الهياكل الأساسية التي يمولها ويشغلها القطاع العام والتي كانت قائمة من أجل تحقيق التنمية الريفية والزراعية، وذلك لصالح حلول قائمة على السوق. وحصل تراجع في الاستثمار في الهيكل الأساسي المادي الريفي. وانخفض دعم المانحين للزراعة بدوره بسبب انتقال التركيز إلى القطاعات الاجتماعية والاستثمارات في الموارد البشرية. ولم يعد في وسع المنتجين المحليين أن يتحملوا المنافسة الدولية من جراء تحرير التجارة في قطاع الزراعة. وقد أدت زيادة سعر الصرف الحقيقي (لا سيما من سنة ٢٠٠٤ إلى سنة ٢٠١٠)، نتيجة تدفقات حادة من الموارد الخارجية وسياسات الاقتصاد الكلي، إلى وضع القطاع الزراعي في مأزق. وموازية مع سوء التنمية الزراعية، يتسم قطاع التصنيع بنمو ضئيل ويرتبط كل منهما بالآخر.

وفي الفترة ما بين سنة ١٩٩٠ وسنة ٢٠٠٤ كانت وتيرة نمو محاصيل الحبوب أبطأ من وتيرة النمو السكاني الريفي في ١٩ من بين ٣١ بلداً من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء^{٢١} التي توفرت البيانات بشأنها، بينما لم يَلْحَق نمو إنتاج الحبوب بالنمو السكاني الريفي في ١٢ بلداً^{٢٢}. ولا شك في أن بطء التقدم في اتجاه خفض فقر الدخل بنسبة النصف في أفريقيا جنوب الصحراء يرتبط ارتباطاً وثيقاً ببطء التقدم في تقليص العجز الذي تشكو منه العمالة المنتجة والعمل اللائق، وهو عجز يمكن أن يُفسّر أساساً ببطء النمو وفي العديد من الحالات قد يُعزى حتى إلى تراجع إنتاجية العمل والعائدات من العمل في الزراعة.

^{١٧} المرجع نفسه. تتسم حالات الأزمات الممتدة بحدوث كوارث طبيعية و/أو نزاعات متكررة، واستتالة الأزمات الغذائية وانحيار سبل المعيشة وعدم كفاية القدرة المؤسسية على التصدي للأزمات.

^{١٨} انظر:

International Fund for Agricultural Development (IFAD): *Rural Poverty Report 2011: New realities, new challenges: New opportunities for tomorrow's generation* (Rome, 2010).

^{١٩} انظر: ILO: *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery* (Geneva, 2011).

^{٢٠} انظر: FAO: *The State of Food Insecurity in the World*, op.cit.

^{٢١} بنن، بوروندي، تشاد، الكونغو، كوت ديفوار، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إريتريا، إثيوبيا، كينيا، مدغشقر، مالي، النيجر، رواندا، السنغال، سيراليون، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، زامبيا، زيمبابوي.

^{٢٢} بوروندي، كوت ديفوار، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إريتريا، كينيا، مدغشقر، السنغال، سيراليون، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، زامبيا، زيمبابوي. وفي ستة بلدان إضافية أخرى، لم يكن إنتاج الحبوب ليوافق النمو السكاني الريفي لو لم تكن ثمة هجرة من الأرياف إلى المدن.

وينبغي أن تولى أولوية قصوى للاستثمارات في سبيل انتقال الزراعة على نطاق صغير نحو الأنشطة المستدامة الصالحة تجارياً والقائمة على الأسرة في المجال الزراعي. وسيساهم هذا في تعزيز العمل اللائق وفي توفير الغذاء للعالم على حد سواء.

٤-١ النمو والعمالة المنتجة

رغم معدلات النمو المرتفعة التي تحققت قبل أزمة سنة ٢٠٠٨، لم يُسجل انخفاض يذكر في مستويي الفقر والبطالة. فبعد الأزمة، لا يزال الفقر والبطالة والجوع من المسائل التي تطرح تحدياً إنمائياً هائلاً أمام العديد من البلدان الأفريقية في سعيها إلى تعزيز الانتعاش الناشئ الذي يلزم من أجل تحفيز التحول الهيكلي الضروري لاقتصاداتها. ونظراً إلى مستويات الفقر المرتفعة التي تنتشر في المنطقة ومعدلات نمو القوى العاملة التي تبلغ ٢,٥ في المائة، سيكون من المهم بلوغ متوسط معدل نمو سنوي أدنى يصل إلى ٧ في المائة، وهو معدل تحتاج أفريقيا بلوغه لكي تخفض مستوى الفقر بنسبة النصف^{٢٣}.

ويصعب الكشف عن أثر انتعاش النمو في أفريقيا أوائل القرن الحادي والعشرين على الفقر، بسبب غياب تقديرات متسقة ومحدثة. ولكن تقلصاً في النمو سببته الأزمة المالية قد هدد المكاسب المتواضعة التي تحققت في سبيل الحد من الفقر في السنوات الأخيرة وضيق آفاق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. ومع تراجع النمو الاقتصادي، ارتفعت أعداد العاطلين ومعدلات الفقر، لا سيما ضمن الفئات المستضعفة. وفي الواقع ليست أفريقيا جنوب الصحراء (إلى جانب غرب آسيا وبعض الأجزاء من أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى) على المسار الصحيح نحو تخفيض نسبة السكان الذين يعانون من الفقر المدقع إلى النصف بحلول سنة ٢٠١٥^{٢٤}.

وفي البلدان التي تتاح فيها التقديرات بشأن الفقر، يبدو الأثر معتدلاً وتظل مستويات الفقر مرتفعة على نحو ملحوظ في أوائل القرن الحادي والعشرين. ويهدف ارتفاع أسعار الأغذية في السنة الماضية بتبديد المكاسب التي تحققت في مجالي الحد من الفقر وتوفير الأمن الغذائي في العديد من البلدان ذات الاستهلاك الصافي للغذاء في أفريقيا.

وبين الجدول ٤-١، حيثما تتاح البيانات، نسبة انتشار الفقر في أفريقيا في الفترة الممتدة من سنة ١٩٩٠ إلى سنة ٢٠٠٧.

وبحسب آخر تقديرات البنك الدولي المحدثة بشأن الفقر، لم تتغير نسبة انتشار الفقر عملياً في أفريقيا جنوب الصحراء في سنة ٢٠٠٥ عن نسبته في سنة ١٩٨١، بل ظلت تبلغ نحو ٥٠ في المائة. وخلال هذه الفترة، ارتفع مستواه حتى أواسط التسعينات، وبعد ذلك سُجل اتجاه مشجع نحو الانخفاض. ومع تحديد البنك الدولي لمستوى خط الفقر الجديد عند ١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم للفرد، تضاعف عدد الفقراء تقريباً في أفريقيا جنوب الصحراء بين سنة ١٩٨١ وسنة ٢٠٠٥، إذ انتقل من ٢٠٠ مليون نسمة إلى أكثر من ٣٨٠ مليون نسمة. وباستخدام هذا المقياس، ارتفعت حصة الفقراء في العالم، الذين يعيشون في أفريقيا من ١١ في المائة سنة ١٩٨١ إلى ٢٧ في المائة سنة ٢٠٠٥.

ومن حيث مستويات الاستهلاك، لا يعد متوسط الاستهلاك للفقراء في أفريقيا أدنى من أي منطقة أخرى فحسب، بل إنه لم يسجل سوى ارتفاع ضئيل جداً. وقد بلغ متوسط الاستهلاك اليومي لمن يعيشون بأقل من ١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم في أفريقيا ٠,٧٤ دولار أمريكي للفرد سنة ١٩٨١، ثم انخفض إلى ٠,٧٣ دولار أمريكي للفرد في سنة ٢٠٠٥. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٠، أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إطاره المتسارع من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول سنة ٢٠١٥، وذلك استجابة بالخصوص إلى انعدام احتمال أن يتمكن عدد من البلدان (ولا سيما تلك التي تقع في إقليم أفريقيا) من تحقيق هذه الأهداف. وتشير التقديرات إلى أن الإقليم سوف يحتاج إلى استحداث قرابة ١٠٠ مليون فرصة عمل منتجة بغية تخفيض نسبة الفقراء العاملين من ٥١ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء سنة ٢٠٠٥ إلى ٢٩ في المائة بحلول سنة ٢٠١٥. وسيطلب هذا استحداث ١٣,٣ مليون فرصة عمل منتجة على أساس سنوي، وهو معدل تقدّم لم يسبق له مثيل في أفريقيا جنوب الصحراء على مر التاريخ وسيستلزم تحقيقه معدل النمو يفوق بمقدارين النمو الذي سُجل في أوائل القرن الحادي والعشرين.

^{٢٣} انظر:

ECA: *Economic Report on Africa 2005: Meeting the challenges of unemployment and poverty in Africa* (Addis Ababa, 2005), p. 25.

^{٢٤} الأمم المتحدة: تقرير عام ٢٠١٠ عن الأهداف الإنمائية للألفية (نيويورك، ٢٠١٠)، الصفحة ٧.

^{٢٥} انظر:

S. Chen and M. Ravallion: "The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty", Policy Research Working Paper 4703 (Washington, DC, World Bank, 2008), pp. 23–24.

وفي هذا السياق، ينبغي التذكير بأن سكان القارة البالغ عددهم مليار نسمة في سنة ٢٠١٠ يضمون قوى عاملة تبلغ ٤١٣ مليون نسمة، بنسبة مشاركة مقدارها ٦٧ في المائة^{٢٦}. وكانت نسبة المشاركة في القوى العاملة في أفريقيا تفوق النسبة العالمية بمقدار ٣ في المائة، مما يعكس الاضطراب للعمل^{٢٧}. أما نسبة المشاركة في القوى العاملة في شمال أفريقيا فقد كانت منخفضة إذ بلغت ٥٢ في المائة، فيما كانت نسبة المشاركة في أفريقيا جنوب الصحراء مرتفعة جداً حيث وصلت إلى ٧٢ في المائة. واتسمت نسبة مشاركة الإناث بالنسبة إلى شمال أفريقيا بانخفاض ملحوظ، إذ لم تبلغ سوى ٢٨ في المائة مقارنة بنسبة مشاركتهم في أفريقيا جنوب الصحراء التي بلغت ٦٣ في المائة.

وقد تراجعت معدلات البطالة في أفريقيا من ٩,٩ في المائة إلى ٨,٢ في المائة خلال الفترة من سنة ٢٠٠٠ إلى سنة ٢٠٠٨. وبالنسبة إلى أفريقيا جنوب الصحراء، تراجع معدل البطالة بنقطة مئوية واحدة منخفضاً من ٩ في المائة إلى ٧,٩ في المائة، فيما كانت نسبة تراجع أكبر في شمال أفريقيا إذ انخفض بأكثر من ٤ في المائة ولكن معدل البطالة فيها كان أكثر ارتفاعاً إذ كان يبلغ ١٤,١ في المائة ثم انخفض إلى ٩,٦ في المائة (انظر الجدول ١-٥).

وتقترب معدلات بطالة النساء من معدلات بطالة الرجال في أفريقيا جنوب الصحراء، غير أنها تبلغ قرابة ضعف معدلات بطالة الرجال في شمال أفريقيا. وكانت معدلات بطالة الشباب تبلغ ضعف معدلات بطالة البالغين بالنسبة إلى أفريقيا ككل، بيد أن معدلاتها كانت تفوق معدلات بطالة البالغين بأربعة أضعاف في شمال أفريقيا. ولكن بطالة الشباب كانت أكثر استجابة للنمو خلال العقد الذي سبق الأزمة، فقد تراجعت من ١٦,٥ في المائة إلى ١٣,٧ في المائة بالنسبة إلى أفريقيا ككل.

وتشير التقديرات إلى أن نسبة العمال الذين يندرج دخلهم ضمن خط الفقر المحدد في ١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم، قد انخفضت بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٨ من ٥٧ في المائة إلى ٥٠ في المائة في أفريقيا ككل. وفي أفريقيا جنوب الصحراء، انخفضت نسبة الفقراء العاملين من ٦٦ في المائة إلى ٥٩ في المائة. أما في شمال أفريقيا، فقد كانت مستويات نسبة الفقراء العاملين أدنى بكثير، إذ انخفضت نسبتهم من ١٨ في المائة إلى ١٢ في المائة (انظر الجدول ١-٦).

^{٢٦} انظر: ILO: *Global Employment Trends 2011*, op. cit.

^{٢٧} انظر: ibid.

الجدول ٤-١: أفريقيا: معدلات الفقر (١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم)، ١٩٩٠-٢٠٠٧ (بالنسب المئوية)

شمال أفريقيا	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
الجزائر						6.8												
مصر			4.5				2.5		1.8							2.0		
الجمهورية العربية الليبية																		
المغرب			2.5						6.8			6.3						2.5
السودان																		
تونس		5.9				6.5					2.6							
أفريقيا جنوب الصحراء																		
أنغولا											54.3							
بنين													47.3					
بوتسوانا					31.2													
بورкина فاسو					71.2				70.0				56.5					
بوروندي			84.2						86.4								81.3	
الكاميرون							51.5					32.8						
الرأس الأخضر											20.6							
جمهورية أفريقيا الوسطى					82.8								62.4					
تشاد													61.9					
جزر القمر													46.1					
الكونغو														54.1				
جمهورية الكونغو الديمقراطية																		59.2

٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	كوت ديفوار
غينيا الاستوائية																		
اريتريا																		
إثيوبيا																		
غابون																		
غامبيا																		
غانا																		
غينيا																		
غينيا - بيساو																		
كينيا																		
ليسوتو																		
ليبيريا																		
مدغشقر																		
ملاوي																		
مالي																		
موريتانيا																		
موريشيوس																		
موزامبيق																		
ناميبيا																		
النيجر																		
نيجيريا																		
رواندا																		
ريونيون (فرنسا)																		

	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠
السنغال			33.5				44.2						54.1				65.8	
سيراليون الصومال				53.4													62.8	
جنوب أفريقيا							26.2						21.4		24.3			
سوازيلند							62.9						78.6					
جمهورية تنزانيا المتحدة								88.5								72.6		
توغو		38.7																
أوغندا			51.5		57.4			60.5				64.4				70.0		
زامبيا				64.3	64.6				55.4			62.1			65.3		62.8	
زيمبابوي																		
المصدر : قاعدة بيانات البنك الدولي الآلية PovcalNet، ٢٠٠٩.																		

الجدول ٥-١: أفريقيا: معدلات البطالة حسب الجنس والنسبة إلى الشباب والبالغين، ٢٠١٠-٢٠٠٠ (بالنسب المئوية)

	٢٠١١*									
	الحد الأعلى من فترات الثقة	توقعات أولية	الحد الأدنى من فترات الثقة	الحد الأعلى من فترات الثقة	تقدير أولي	الحد الأدنى من فترات الثقة	٢٠١٠*	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧
الجنسان	٨.٩	٨.٣	٧.٦	٨.٨	٨.٣	٧.٩	٨.٣	٨.٣	٨.٢	٨.٣
أفريقيا										
شمال أفريقيا	١٠.٩	٩.٨	٨.٦	١٠.٥	٩.٨	٩.١	٩.٩	٩.٦	١١.٦	١٠.٥
أفريقيا جنوب الصحراء	٨.٤	٧.٩	٧.٤	٨.٤	٨.٠	٧.٦	٧.٩	٧.٩	٨.٦	٨.٠
النكور	٨.٢	٧.٦	٧.٠	٨.١	٧.٧	٧.٣	٧.٧	٧.٥	٨.٤	٧.٨
أفريقيا										
شمال أفريقيا	٨.٨	٧.٨	٦.٩	٨.٤	٧.٨	٧.٣	٧.٨	٧.٧	٩.٣	٨.٤
أفريقيا جنوب الصحراء	٨.٠	٧.٥	٧.١	٧.٩	٧.٦	٧.٣	٧.٦	٧.٥	٨.١	٧.٧
الإناث	٩.٩	٩.٢	٨.٥	٩.٨	٩.٣	٨.٨	٩.١	٩.١	١٠.٣	٩.٤
أفريقيا										
شمال أفريقيا	١٦.٧	١٥.٠	١٣.٣	١٦.٠	١٥.٠	١٤.١	١٥.٣	١٤.٨	١٨.٠	١٦.٢
أفريقيا جنوب الصحراء	٩.٠	٨.٤	٧.٩	٨.٩	٨.٥	٨.١	٨.٣	٨.٣	٩.٢	٨.٥
الشباب	١٤.٩	١٣.٨	١٢.٨	١٤.٦	١٣.٩	١٣.٢	١٣.٨	١٣.٧	١٥.٤	١٤.١
أفريقيا										
شمال أفريقيا	٢٦.٥	٢٣.٧	٢١.٠	٢٥.١	٢٣.٦	٢٢.١	٢٣.٤	٢٢.٦	٢٦.٧	٢٤.٤
أفريقيا جنوب الصحراء	١٣.٠	١٢.٢	١١.٥	١٢.٩	١٢.٣	١١.٧	١٢.١	١٢.١	١٣.٢	١٢.٢
البالغون	٦.٨	٦.٣	٥.٨	٦.٧	٦.٣	٦.٠	٦.٣	٦.٢	٦.٨	٦.٤
أفريقيا										
شمال أفريقيا	٧.١	٦.٣	٥.٥	٦.٧	٦.٢	٥.٨	٦.٢	٦.٠	٧.٣	٦.٢
أفريقيا جنوب الصحراء	٦.٧	٦.٣	٥.٩	٦.٧	٦.٤	٦.١	٦.٣	٦.٢	٦.٧	٦.٤

* الأرقام بشأن ٢٠١٠ هي تقديرات أولية؛ ** الأرقام بشأن ٢٠١١ هي توقعات أولية؛ فترة الثقة = CI.

المصدر: ILO: Trends Econometric Models, October 2010.

الجدول ٦-١: أفريقيا: مؤشرات الفقراء العاملين (١,٢٥ دولار أمريكي في اليوم)، ٢٠٠٩-٢٠٠٠

	٢٠٠٩*	٢٠٠٨*	٢٠٠٠	٢٠٠٩*	٢٠٠٨*	٢٠٠٠
	الحصة من مجموع العمالة (%)			أعداد الأشخاص (بالملايين)		
أفريقيا	50.2	50.2	57.4	184.6	179.5	162.1
شمال أفريقيا	11.8	11.9	17.7	7.8	7.7	8.9
أفريقيا جنوب الصحراء	58.7	58.6	65.9	176.8	171.8	153.2

* أرقام سنتي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ هي تقديرات أولية.

المصدر: ILO: Trends Econometric Models, October 2009.

ويتمثل أحد المؤشرات الجيدة الأخرى التي تدل على ظروف سوق العمل في العمالة المستضعفة، وتعرّف على أنها مجموع العمل الأسري غير مدفوع الأجر والعاملين لحسابهم الخاص. وقد انخفضت حصة العمال المستضعفين في أفريقيا من مستوى مرتفع بلغ ٧٣ في المائة إلى ٦٩ في المائة خلال العقد (انظر الجدول ٧-١). وفي أفريقيا جنوب الصحراء تراجعت هذه الحصة من ٨٠ في المائة إلى حوالي ٧٦ في المائة، فيما تراجعت في شمال أفريقيا من ٤٢ في المائة إلى ٤٠ في المائة. وفاقته نسبة استضعاف النساء في القوى العاملة نسبة استضعاف الرجال فيها بكثير، وفيما تراجعت تلك النسبة مع تحقيق النمو في أفريقيا جنوب الصحراء، فإنها ارتفعت في الواقع في شمال أفريقيا أوائل القرن الواحد والعشرين.

الجدول ٧-١: أفريقيا: حصص العمالة المستضعفة حسب الجنس، ٢٠٠٩-٢٠٠٠ (بالنسب المئوية)

	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٠
الجنسان						
أفريقيا	69.4	68.9	69.7	70.1	70.8	72.8
شمال أفريقيا	40.4	40.2	41.2	41.1	42.6	42.4
أفريقيا جنوب الصحراء	75.8	75.3	76.0	76.6	77.1	79.5
الذكور						
أفريقيا	61.6	60.6	61.4	61.7	62.5	65.8
شمال أفريقيا	34.9	34.1	35.1	35.4	37.0	38.2
أفريقيا جنوب الصحراء	69.5	68.5	69.2	69.6	70.1	74.0
الإناث						
أفريقيا	80.9	81.0	81.9	82.5	83.2	83.6
شمال أفريقيا	56.7	58.2	59.3	58.3	59.7	56.0
أفريقيا جنوب الصحراء	84.0	84.0	84.9	85.6	86.2	86.9

المصدر: ILO: Trends Econometric Models, April 2010.

ونظراً إلى ضآلة أثر زيادة النمو على البطالة والفقراء العاملين على حد سواء، كان التغير القطاعي في سوق العمل محدوداً هو الآخر، لاسيما الأثر على الصناعة، لأن القطاع قاد الزيادة في النمو. ويترتب عن انخفاض مستويات البطالة وارتفاع مستويات الفقراء العاملين في أفريقيا وجود اقتصاد واسع غير منظم فيها (انظر الملحق، الجدول ألف - ٨، الذي يبين التوزيع المهني لسوق العمل للفترة ١٩٩١-٢٠٠٨).

وغالباً ما يُسلم بأن إنتاجية العمل (ويعني مفهومها إنتاج كل عامل) هي أحد المحركات الأساسية لارتفاع الأجور ومستويات المعيشة. وبالتالي، فمن المشجع أن تزايد إنتاجية العمل كان في أوائل القرن الواحد والعشرين أكثر ارتفاعاً مما كان عليه في التسعينات، لاسيما في أفريقيا جنوب الصحراء. ولكن هذا التزايد في الإنتاجية لم يُترجم إلى مداخيل تكفي للحد من الفقر، مما يشير إلى أن مكاسب الدخل التي جرى تحصيلها من هذا النمو كانت ضيقة. وهذا أمر غير

مفاجئ نظراً إلى نمط النمو السائد الذي ما فتئ يعتمد بشدة على استخراج الموارد الطبيعية مع استحداث محدود لفرص العمل. وبلغت إنتاجية العمل ٦,١٥٩ دولاراً أمريكياً في أفريقيا سنة ٢٠٠٠، ففاقت في المرتبة إنتاجية العمل في جنوب آسيا (٤,٥٩٧ دولاراً أمريكياً). أما في شمال أفريقيا فقد بلغت إنتاجية العمل ١٤,٢٦٣ دولاراً أمريكياً، فيما كانت في أفريقيا جنوب الصحراء أدنى من ذلك إذ بلغت ٤,٣٧٢ دولاراً أمريكياً (انظر الجدول ١-٨).

وبلغ معدل نمو الإنتاجية الأفريقية ١,٧ في المائة سنوياً من سنة ٢٠٠٠ إلى سنة ٢٠٠٨، وكان الأداء أقوى في أفريقيا جنوب الصحراء (٢ في المائة سنوياً) منه في شمال أفريقيا (١,٣ في المائة). وقد أدت الأزمة الاقتصادية العالمية إلى تباطؤ ملحوظ في سنة ٢٠٠٩، وسُجِّل نمو سلبي للإنتاجية في القارة (لا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء).

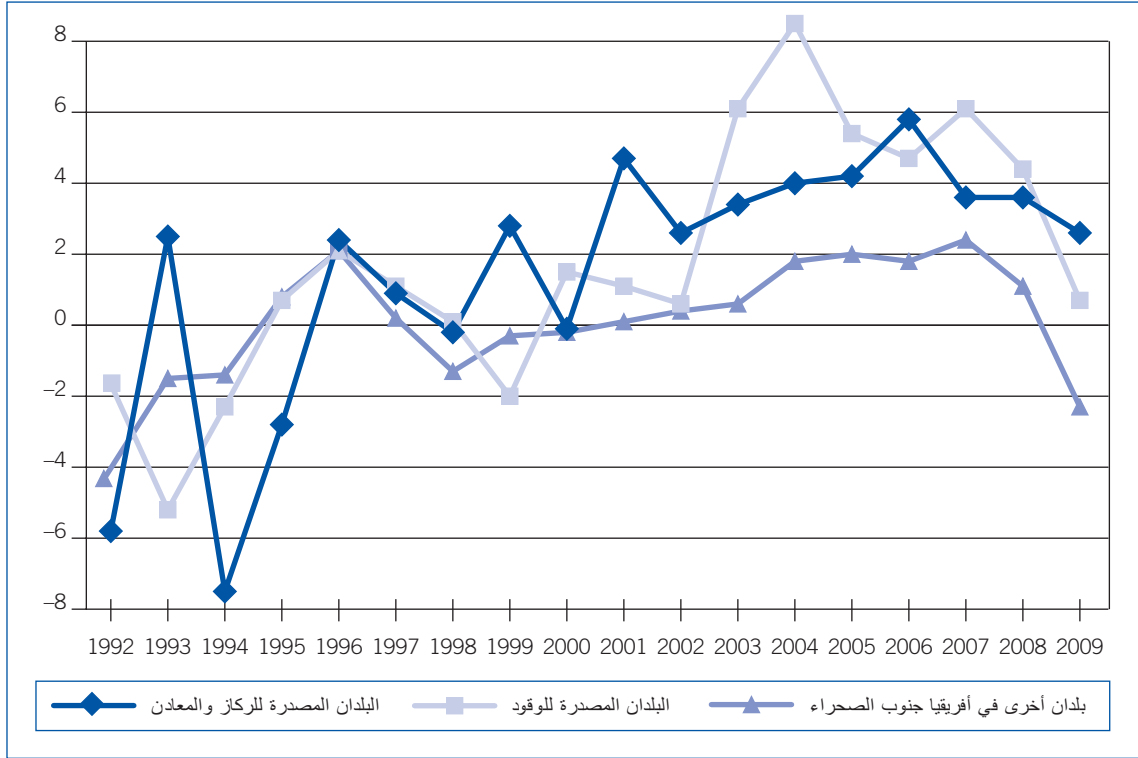
الجدول ٨-١: الإنتاج لكل عامل في أفريقيا وفي مناطق أخرى مختارة، ٢٠٠٩-٢٠٠٠ (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي لسنة ٢٠٠٥ على الصعيد الدولي)

المنطقة	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	متوسط التغير السنوي (%) ٢٠٠٩-٢٠٠٨ ٢٠٠٨-٢٠٠٠
أفريقيا	6 159	6 181	6 195	6 325	6 469	6 640	6 800	7 012	7 171	7 155	-0.2
شمال أفريقيا	14 263	14 278	14 276	14 574	14 621	14 926	15 213	15 659	15 982	16 235	1.6
أفريقيا جنوب الصحراء	4 372	4 394	4 413	4 493	4 643	4 786	4 913	5 084	5 205	5 141	-1.2
الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي	65 323	65 935	67 036	67 863	69 375	70 260	71 095	71 847	71 793	70 946	-1.2
أوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (غير الاتحاد الأوروبي)	16 961	17 166	17 882	19 190	20 539	21 580	22 948	24 148	24 871	23 514	-5.5
ورابطة الدول المستقلة											
شرق آسيا	6 058	6 407	6 790	7 288	7 902	8 632	9 558	10 690	11 568	12 383	7.0
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ	7 092	7 163	7 410	7 701	8 059	8 419	8 759	9 102	9 301	9 263	-0.4
جنوب آسيا	4 597	4 682	4 724	4 941	5 212	5 543	5 878	6 264	6 406	6 714	4.8
أمريكا اللاتينية والكاريبي	21 047	20 869	20 470	20 497	20 920	21 246	21 771	22 508	22 893	22 352	-2.4
الشرق الأوسط	31 898	31 664	31 741	32 200	33 060	33 578	34 259	35 294	36 299	35 822	-1.3

المصادر: البنك الدولي: مؤشرات التنمية العالمية ٢٠١٠، 2010؛ ILO: Trends Econometric Models, October 2010.

وإضافة إلى ذلك، كانت ثمة تباينات ملحوظة بين البلدان: فقد سجلت البلدان المصدرة للوقود والبلدان المصدرة للركاز والمعادن على حد سواء ارتفاعاً كبيراً في إنتاجية العمل (بمقدار ٢,٥ و ٢,٥ في المائة سنوياً بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٨، على التوالي، انظر الشكل ٣-١).^{٢٨} ولكن بما أن استحداث فرص العمل في قطاع الصناعات الاستخراجية عادةً ما يكون متدنياً، لم يُترجم هذا إلى زيادة كبيرة في متوسط الأجور أو إلى توسع ملحوظ في العمالة مدفوعة الأجر. وظل نمو إنتاجية العمل ضعيفاً في البلدان الباقية (١,٢ في المائة سنوياً بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٨)، وهذا ما قد يُفسّر لماذا كان التحسن في الأجور ومستويات المعيشة طفيفاً في معظم البلدان.

الشكل ٣-١: نمو إنتاجية العمل في أفريقيا حسب هيكل الصادرات، ١٩٩٢-٢٠٠٩ (بالنسب المئوية)



ملاحظة: تشير "إنتاجية العمل" إلى الناتج المحلي الإجمالي في سنة ٢٠٠٥ لكل شخص مستخدم بالدولار الأمريكي بتكافؤ القوة الشرائية. وتشير "البلدان المصدرة للركاز والمعادن" إلى البلدان التي وصلت صادراتها من الركاز والمعادن إلى ٥٠ في المائة على الأقل من مجموع البضائع المصدرة في سنة ٢٠٠٥ (غينيا، موريتانيا، موزامبيق، النيجر، زامبيا)؛ أما "البلدان المصدرة للوقود" فتشير إلى البلدان التي وصلت صادراتها من الوقود إلى ٥٠ في المائة على الأقل من مجموع البضائع المصدرة (الجزائر، أنغولا، تشاد، الكونغو، مصر، غينيا الاستوائية، غابون، الجماهيرية العربية الليبية، نيجيريا، السودان). وبيانات الصادرات مستقاة من البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية.

المصدر: البنك الدولي: مؤشرات التنمية العالمية ٢٠١٠؛ ILO: Trends Econometric Models, October 2010.

٥-١ التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها

لقد تبيّنت الواجهة المستمرة لمعايير العمل الدولية بفعل الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، وما وقع من أحداث في شمال أفريقيا والشرق الأوسط، ونظراً بصفة عامة إلى الحاجة المتواصلة إلى مواجهة التحديات المتزايدة للعلومة. ومن الضروري اتخاذ إجراءات عاجلة بغية التصدي لهذه الشواغل، بما فيها حقوق النساء والعمال المهاجرون والعمال المنزليون والعمال في مناطق تجهيز الصادرات والأعداد الكبيرة من العاملين في القطاع غير المنظم.

وقد صدق حتى الآن جميع الدول الأعضاء الأفريقية البالغة ٥٣ بلداً على اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ وصدق ٥٢ بلداً أفريقياً على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ و٥١ بلداً على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ و٥٠ بلداً على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩.

^{٢٨} انظر أيضاً:

M. Luebker: "Labour productivity", in T. Sparreboom and A. Albee (eds): *Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG employment indicators* (Geneva, ILO, 2011).

^{٢٩} الصومال هي البلد الوحيد الذي لم يصدق بعد على الاتفاقية رقم ٩٨.

^{٣٠} لم تصدق ليبيريا والسودان بعد على الاتفاقية رقم ١٠٠.

(رقم ١٨٢)؛^{٣١} و٤٩ بلدًا على اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛^{٣٢} و٤٨ بلدًا على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛^{٣٣} ولا يزال خمسة عشر تصديقًا مطلوبًا بالنسبة إلى جميع بلدان إقليم أفريقيا لكي تكون قد صدقت على الاتفاقيات الثماني الأساسية كلها لمنظمة العمل الدولية. أما فيما يتعلق باتفاقيات الإدارة السديدة، فقد صدق ٤٢ بلدًا أفريقيًا على اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وثمانية بلدان على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، و٣٥ بلدًا على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، فيما صدق ١٩ بلدًا على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛^{٣٤} ولم يتم التصديق سوى على عدد ضئيل من الاتفاقيات في المجالات الأخرى التي تتعلق بالأجور والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين والعمال المهاجرين وتنمية الموارد البشرية والعمل البحري وصيد الأسماك والشعوب الأصلية.

ومنذ اعتماد إعلان عام ١٩٩٨ لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أحرز تقدم ملموس نحو التصديق العالمي على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. ولكن رغم ما تحقق من مستويات التصديق الشامل تقريبًا في إقليم أفريقيا، لا تزال بعض الفئات المستضعفة من العمال تواجه صعوبات معينة في ممارسة هذه الحقوق الأساسية، بما فيها فئة العمال في قطاع الزراعة وفي مناطق تجهيز الصادرات، والعمال المهاجرين والمنزليين والعمال العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وفي بعض البلدان لا يتمتع موظفو الخدمة العامة بموجب القانون بالحرية النقابية وبحق التنظيم. وبحسب هيئات الإشراف، شهدت السنوات الأخيرة كذلك فرض القيود على الحرية النقابية في بعض البلدان باسم الأمن الوطني. وقد أدت الجهود الرامية إلى ممارسة الرقابة السياسية على نقابات العمال إلى فرض قيود مفرطة على إنشائها وأنشطتها.

ورغم الصعوبات العملية المقترنة بتوسيع نطاق حق التنظيم وحق المفاوضة الجماعية الأساسيين ليشملا الاقتصاد غير المنظم، فإن نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ضالعة بنشاط في العمل مع شبكات الاقتصاد غير المنظم ومساعدتها، مما يعزز شرعية ومكانة الرابطة المحلية ويوفر صوتًا أقوى لجميع الأطراف المعنية. ولكن الأهم من ذلك كله، تدرج عملية وضع الأطر الاجتماعية والقانونية والسياسية التي تغطي جميع مواطني بلد من البلدان، ضمن اختصاصات الحكومات.

وتعد خطط العمل بدورها أداة مفيدة لمكافحة الاتجار بالأشخاص. وثمة اتجاه جديد متنام نحو اعتماد تشريعات تعترف تحديدًا بالعناصر التي تشكل الاتجار بالأشخاص، لأغراض استغلالهم في العمل واستغلالهم الجنسي على حد سواء، وتتص على عقوبات رادعة لمعاقبة الفاعلين. ومن الضروري أن ينصب التركيز على إذكاء الوعي وأن تبدأ مقاضاة الفاعلين وأن يكشف عن الضحايا، وهم يعتبرون عمومًا على أنهم مهاجرون غير شرعيين بدل النظر إليهم كضحايا الاستغلال في العمل، وأن تُضمن حمايتهم.

وتتضمن كلتا اتفاقيتي عمل الأطفال الأساسيتين (رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢) جوانب برنامجية يعتد بها، مما يعني أن تنفيذهما الكامل يتطلب دمج قضايا عمل الأطفال في السياسات والبرامج الوطنية.

وقد أكدت الخبرة المكتسبة والدروس المستخلصة التحديات المستمرة التي تواجهها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التصدي للتمييز في الاستخدام والمهنة في أفريقيا وفي أقاليم أخرى، وتلك التحديات هي على سبيل المثال: استمرار أشكال التمييز التقليدية وظهور أشكال جديدة منه؛ قوة الأنماط المقولبة؛ الافتقار إلى فهم مشترك للمفاهيم الأساسية؛ كثرة غياب سياسة وطنية متسقة بشأن المساواة وصعوبة قياس التمييز. وأدت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية إلى اتساع رقعة عدم المساواة وزيادة تهميش المجموعات المستضعفة. ويشير التقرير العالمي بشأن التمييز، الذي قدمه المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة (جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١١) إلى أنه رغم ارتفاع معدل التصديق على اتفاقيتي المساواة الأساسيتين في الإقليم^{٣٥} ونسبة جميع الأنشطة التي أنجزتها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في ذلك المجال^{٣٦}، لا تزال بعض الشواغل المتعلقة بالمستوى العام لتنفيذها تجرر أذيالها؛ كما أن التمييز يمثل عقبة كأداء تحول دون تحقيق العمل اللائق للجميع.

^{٣١} لم تصدق إريتريا وسيراليون والصومال بعد على الاتفاقية رقم ١٨٢.

^{٣٢} لم تصدق غانا وليبيريا وسيراليون والصومال بعد على الاتفاقية رقم ١٣٨.

^{٣٣} لم تصدق غينيا - بيساو وكينيا والمغرب والصومال والسودان بعد على الاتفاقية رقم ٨٧.

^{٣٤} انظر الفصل ٢، الجزء ٢-١١، للاطلاع على المزيد من المعلومات عن التصديقات منذ ٢٠٠٧ بموجب برنامج العمل اللائق في أفريقيا.

^{٣٥} كما يرد أعلاه، صدقت الدول الأفريقية الأعضاء في منظمة العمل الدولية جميعها وعددها ٥٣ دولة على الاتفاقية رقم ١١١، أما الاتفاقية رقم ١٠٠ فلا يزال يلزمها تصديق ليبيريا والصومال.

^{٣٦} تشمل هذه المساعدة: تحسين تصميم التشريعات وإنفاذها؛ دعم إنشاء مؤسسات قوية وآليات فعالة لضمان الإنفاذ؛ تدريب القضاة والمحامين وأساتذة قانون العمل ومفتشي العمل على التطرق إلى التمييز بصفة عامة والمساواة بين الجنسين بصفة خاصة؛ استحداث أدوات تدريبية بشأن المساواة في الأجور بين الرجال والنساء؛ تعزيز توفيق أفضل بين مسؤوليات العمل والأسرة؛ تشجيع المساواة إزاء العرق والانتماء الإثني؛ السكان الأصليون (سجلت منظمة العمل الدولية بتاريخ ٣٠ آب/أغسطس ٢٠١٠ أول تصديق على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، من جانب إحدى الدول الأفريقية الأعضاء، ألا وهي جمهورية أفريقيا الوسطى)؛ العمال المهاجرون؛ المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛ المعوقون؛ التمييز على أساس السن.

وأما فيما يتعلق بالهجرة، فقد صدقت حتى الآن تسع دول من بين الدول الأفريقية الأعضاء البالغ عددها ٥٣ دولة على اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)^{٣٧}، ولم تصدق سوى سبع دول على اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)^{٣٨}. وثمة حاجة إلى توفير المزيد من الحماية للعمال الأفريقيين المهاجرين، ويمنح تصديق هاتين الاتفاقيتين مصدراً مهماً لحماية هؤلاء العمال بالنسبة إلى البلدان المرسله والبلدان المستقبلة على حد سواء.

وإضافة إلى البلدان الأفريقية البالغة ١٩ (من بين ٥٣ دولة عضواً) التي صدقت على اتفاقية الإدارة السديدة رقم ١٢٢، صدق ١٨ بلداً على اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)، وصدقت تسعة بلدان على اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، ولم تصدق سوى ثلاثة بلدان على اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

وثمة حاجة مستمرة في شتى أنحاء إقليم أفريقيا إلى تعزيز قدرة نظم إدارة العمل وتفتيش العمل لتمكينها من أداء دورها كجهات فاعلة رئيسية في إعداد سياسات اقتصادية واجتماعية وتنفيذها، بما فيها ما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم، تمشياً مع اتفاقيتي الإدارة السديدة رقم ٨١ ورقم ١٢٩، إلى جانب اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠). وفي العديد من الحالات، لا تكفي الموارد المخصصة لتفتيش العمل من أجل تمكين أداء وظائف التفتيش على نحو سليم، مما يؤدي إلى حلقة مفرغة يسود فيها إهمال حقوق العمال والاستضعاف والاستغلال، وهي أمور تؤول في نهاية المطاف إلى تكلفة باهظة من حيث تقلص أرباح المنشأة وبالنسبة إلى الاقتصاد ككل على حد سواء.

وكما جرى التأكيد مجدداً في سياق مؤتمر قمة واغادوغو الاستثنائي لعام ٢٠٠٤، يمثل تحسين ظروف الصحة والسلامة المهنيين والقواعد الصحية لجميع الرجال والنساء جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية مكافحة الفقر^{٣٩}. ويشدد النهج النظامي العصري في مجال السلامة والصحة المهنيين، الذي يحظى الآن بتشجيع منظمة العمل الدولية على نحو منظم، على الحاجة إلى ضمان إيلاء الاهتمام للسلامة والصحة المهنيين في أعلى مستويات السياسة الوطنية وإلى اتخاذ إجراءات وطنية متسقة في هذا الصدد^{٤٠}. وتؤدي التوعية الوطنية بالسلامة والصحة المهنيين وتطوير ثقافة وطنية للسلامة والصحة دوراً حاسماً في دعم الجهود المبذولة على مستوى المنشأة بغية تحسين ظروف العمل وتطبيق المعايير الأساسية للسلامة والصحة المهنيين^{٤١}.

وبتمثل أحد الجوانب المرتبطة بذلك في توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، المعتمدة منذ عهد قريب والتي ترمي إلى ضمان الجهود المعززة التي تبذلها منظمة العمل الدولية في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية ومكافحة التمييز والوصم فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في جميع جوانب عملها وولايتها. ويجدر التذكير بأن وباء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز لا يزال يشكل تحدياً إنمائياً جسيماً بالنسبة إلى أفريقيا. فرغم أن معدل الإصابات الجديدة قد انخفض، ثمة ٣٣,٣ مليون شخص مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في العالم، يعيش ٢٢,٥ مليون شخص منهم في أفريقيا جنوب الصحراء. وتظل أفريقيا الجنوبية هي المنطقة التي يتركز فيها الوباء، حيث يقدر أن ٣١ في المائة من مجموع الإصابات الجديدة و ٣٤ في المائة من حالات الوفاة المتصلة بالإيدز قد حدثت في سنة ٢٠٠٩. ويوفر المعيار الجديد فرصاً جديدة لتعزيز الأطر القانونية والسياسية في عالم العمل ويتصدى بقيامه بذلك إلى العقبات المتعلقة بحقوق الإنسان إزاء وباء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

ويؤدي الضمان الاجتماعي دوراً حاسماً في تعزيز التنمية لأنه أداة قوية لا تكفل الرعاية الفردية فحسب، بل تضمن أيضاً نمواً وتنمية اقتصاديين واسعين عن طريق التخفيف من حدة الفقر وتحسين معيشة الناس. ويمثل التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، وهي صك منظمة العمل الدولية الرائد في مجال الضمان الاجتماعي، وسيلة ناجعة بالنسبة إلى البلدان لتعزيز حقوق الضمان الاجتماعي في نظمها القانونية الداخلية من خلال الضمانات النظامية التي يمنحها القانون الدولي. ورغم أن الدول الأفريقية الأعضاء لم

^{٣٧} صدقت الجزائر وبوركينا فاسو والكاميرون وكينيا ومدغشقر وملاوي وموريشيوس ونيجيريا وزامبيا على الاتفاقية رقم ٩٧. وتنطبق هذه الاتفاقية أيضاً على زانبيار، جمهورية تنزانيا المتحدة.

^{٣٨} صدقت بنن وبوركينا فاسو والكاميرون وغينيا وكينيا وتوغو وأوغندا على الاتفاقية رقم ١٤٣.

^{٣٩} مؤتمر قمة واغادوغو الاستثنائي لعام ٢٠٠٤، خطة العمل، مجال الأولوية ٢-٤.

^{٤٠} بما في ذلك من خلال استراتيجيتها العالمية بشأن السلامة والصحة المهنيين - استنتاجات اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والتسعين، ٢٠٠٣، وخطة العمل (٢٠١٠-٢٠١٦) الرامية إلى توسيع نطاق التصديق على صكوك السلامة والصحة المهنيين وتنفيذها تنفيذاً فعالاً (الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكولها المعتمد في عام ٢٠٠٢ والاتفاقية رقم ١٨٧)، وهي استراتيجية اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٠٧ (آذار/مارس ٢٠١٠).

^{٤١} بما فيها اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكولها المعتمد في عام ٢٠٠٢، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).

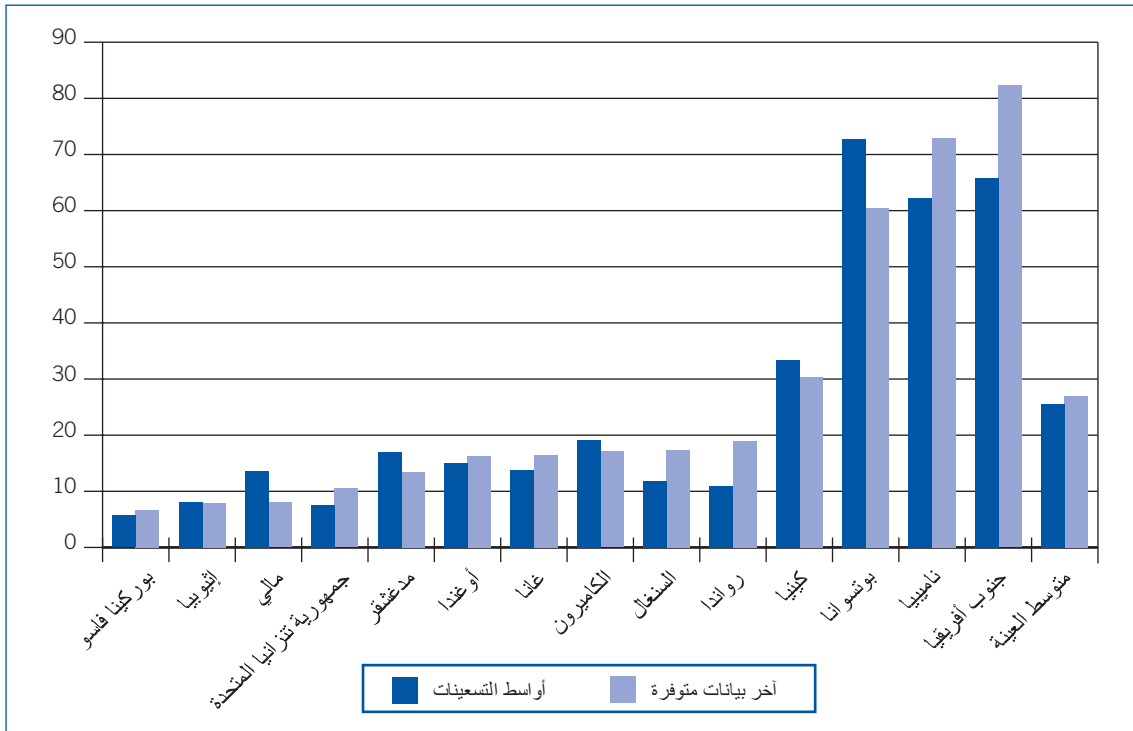
تصدق بعدُ حتى الآن على نحو كبير على هذا الصك^{٤٢}، فإنه يمثل أداة ناجعة للتصدي إلى أحد أهم مصادر انعدام الثقة وغياب الدعم العام في مؤسسات الضمان الاجتماعي في أفريقيا، ألا وهو سوء إدارة تلك النظم.

ومن الممكن جداً أن تعمل التغيرات السياسية والاجتماعية الراهنة كحافز للمضي قدماً بالتقدم الاجتماعي ولإدماج معايير العمل الدولية في السياسات الوطنية إدماجاً أكمل نظراً إلى أن استعراض تلك السياسات جارٍ على قدم وساق. وتستدعي هذه التحديات نموذجاً مستداماً لما بعد الأزمة يقوم على التزام متجدد بدعم معايير العمل الدولية وتقوية مؤسسات سوق العمل.

٦-١ الاتجاهات في نسبة العاملين بأجر ومتوسط الأجور

يتمثل الوجه الآخر للانخفاض التدريجي في العمالة المستضعة، في الأهمية المتزايدة للعمالة بأجر في أفريقيا. فخلال العقد المنصرم، ارتفعت نسبة العاملين بأجر في مجموع العمالة من ٢٢,٨ في المائة (١٩٩١) إلى ٢٨,٤ في المائة (٢٠٠٨)، أي أن ١٠٠ مليون من العمال الأفريقيين يعتمدون الآن بالأساس على مكاسب الأجور من أجل معيشتهم (انظر الملحق، الجدول ألف - ٨). ولا تزال نسبة العمالة بأجر تختلف كثيراً بين البلدان وتتراوح بين أقل من ١٠ في المائة في بوركينا فاسو وإثيوبيا وأكثر من ٧٠ في المائة في ناميبيا وجنوب أفريقيا. وقد كانت نسبة العاملين بأجر - إذا أخذنا الاقتصاديين المنظم وغير المنظم معاً في الحسبان - متزايدة في أغلب البلدان (انظر الشكل ٤-١). ومن المتوقع أن ترتفع هذه النسبة مستقبلاً في موازاة النمو الاقتصادي. أما نسبة العاملين بأجر من بين النساء العاملات (١٨ في المائة في سنة ٢٠٠٨)، فهي تقل على العكس من ذلك بشكل ملحوظ عن نسبة الرجال (٣٥,٤ في المائة)، ويمثل هذا مصدراً للقلق.

الشكل ٤-١: نسبة العاملين بأجر في مجموع العمالة في بلدان أفريقية مختارة، أواسط التسعينات، آخر الأرقام المتاحة (بالنسب المئوية)



ملاحظة: نسبة العاملين بأجر في مجموع العمالة مستمدة من مصادر وطنية رسمية أو مقدرة بالاستناد إليها. وفي بوتسوانا، لم تكن نسبة العاملين بأجر متاحة في ١٩٩٥-١٩٩٦ من مكتب الإحصاءات المركزي وبالتالي فقد تم تقديرها على أنها مجموع العمالة المنظمة (باستثناء الزراعة التقليدية) إضافة إلى العمالة غير المنظمة مدفوعة الأجر. وباستخدام نفس الأسلوب بالنسبة إلى الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ تبين أن تقدير نسبة العمالة مدفوعة الأجر كان مبالغاً فيه بمقدار ٤ نقاط مئوية مقارنة بالتقديرات الرسمية. ومن ثم فقد كُفِّنا تقديراتنا للفترة ١٩٩٥-١٩٩٦ بأن خفضناه بمقدار ٤ نقاط مئوية.

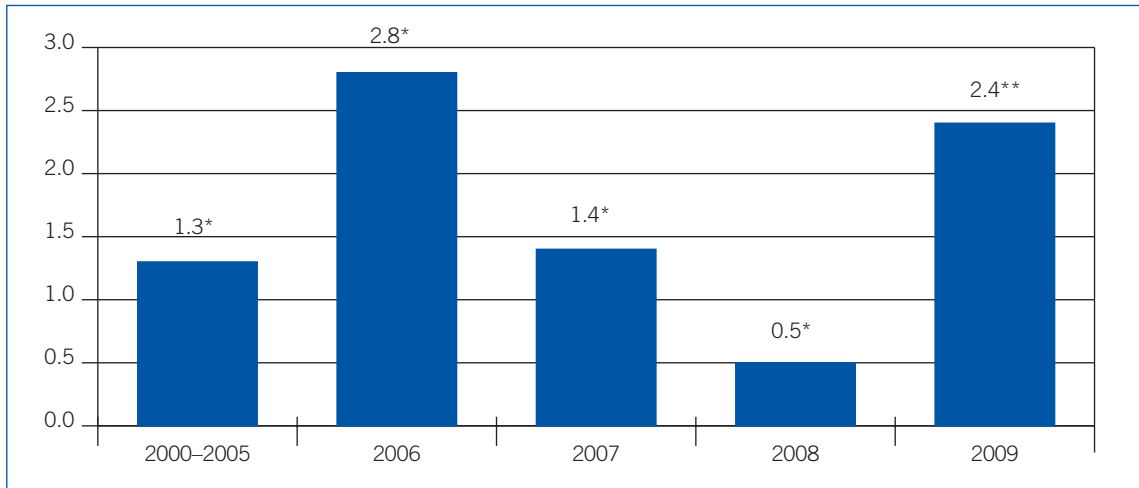
المصدر: ILO: Global Wage Report: Africa Brief 2010/11 (Geneva, 2011).

^{٤٢} صدقت على الاتفاقية رقم ١٠٢، خمس دول أعضاء هي: جمهورية الكونغو الديمقراطية والجمهورية العربية الليبية وموريتانيا والنيجر والسنغال.

ونظراً إلى أن الأجور تمثل مصدر الرزق الرئيسي لـ ١٠٠ مليون عامل في أفريقيا، فإن مستوى الأجور له أثر مباشر على تعليم الأسر الأفريقية وصحتها ورفاهها. ويعد مستوى الأجور أيضاً عاملاً محدداً إيجابياً لاستهلاك الأسر وبالتالي للطلب الإجمالي. وقد دفعت الأزمة الاقتصادية الحالية بالعديد من المحللين وصانعي السياسات إلى إيلاء المزيد من الانتباه إلى أبعاد الأجور على صعيد الاقتصاد الكلي كذلك، كما هو مجسد في الميثاق العالمي لفرص العمل.

وخلال الفترة من سنة ٢٠٠٠ إلى سنة ٢٠٠٥، تزايد متوسط الأجور بمعدل سنوي بلغ نحو ١,٣ في المائة، سجل بعده معدل نمو أعلى في سنة ٢٠٠٦ وسنة ٢٠٠٧. أما في سنة ٢٠٠٨، فقد تراجع نمو الأجور ليبلغ ٠,٥ في المائة، ولكنه انتعش في سنة ٢٠٠٩، في أغلب الاحتمال بسبب تدني مستوى التضخم مقارنة بالسنوات السابقة (انظر الشكل ١-٥).^{٤٣} ورغم أن ارتفاع إنتاجية العمل قد سمح بنمو إيجابي للأجور في أفريقيا خلال السنوات الأخيرة، ثمة تحذير يتعلق بصعوبة قياس الأجور في الاقتصاد غير المنظم. وقد يتمخض هذا عن صورة مفرطة في التفاؤل لاتجاهات الأجور.

الشكل ١-٥: تقديرات النمو في متوسط الأجور الشهرية في أفريقيا، ٢٠٠٠-٢٠٠٩ (بالنسب المئوية)



* تقديرات مؤقتة (استناداً إلى تغطية ٧٥ في المائة). ** تقديرات غير نهائية (استناداً إلى تغطية تتراوح بين ٤٠ و ٦٠ في المائة). ملاحظة: للاطلاع على المنهجية انظر الملحق التقني الأول من تقرير الأجور في العالم ٢٠١٠/٢٠١١. المصدر: ILO: Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis (Geneva, 2011).

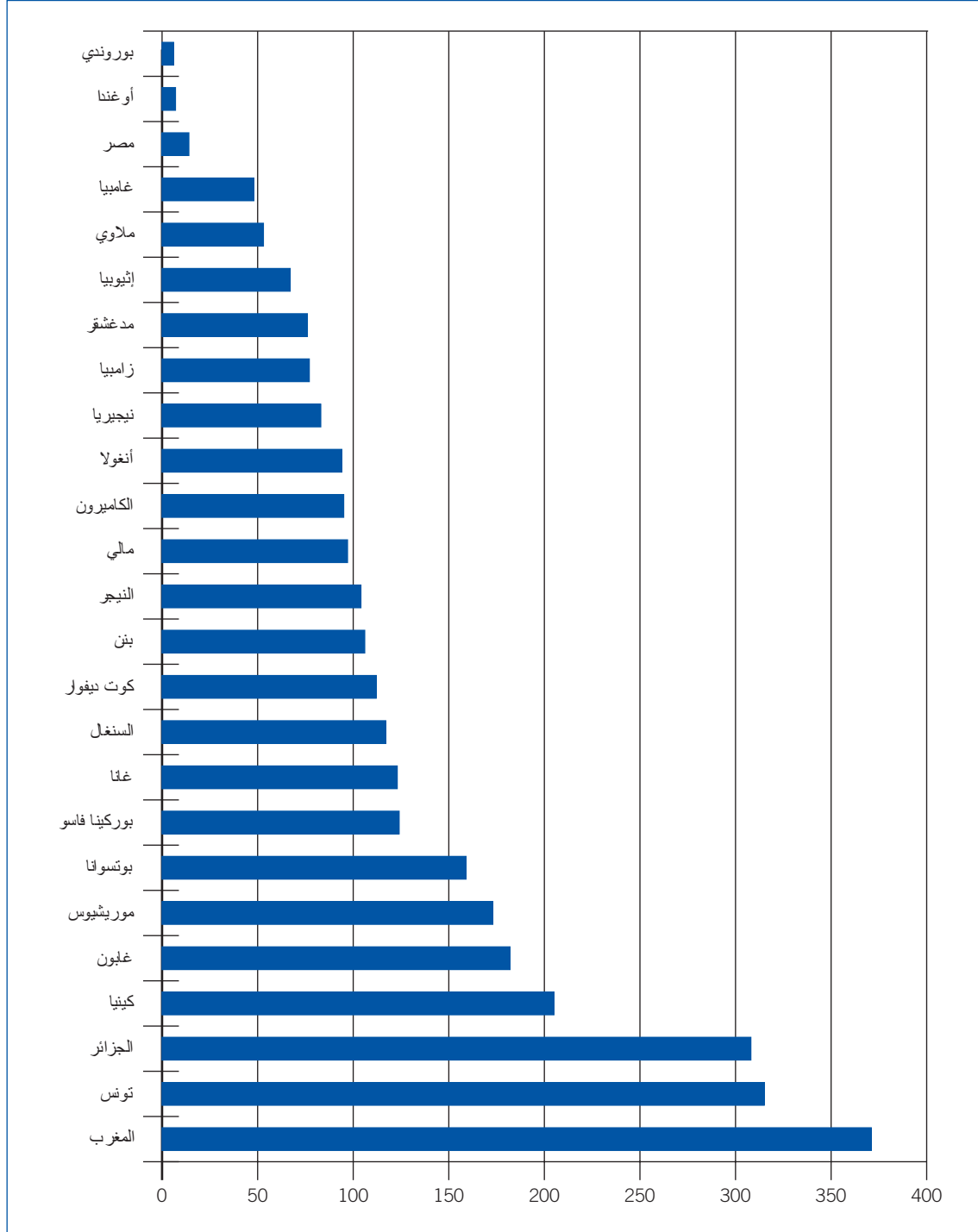
أما مستويات الحد الأدنى للأجور والآلية التي تُحدَّد وتُكيَّف من خلالها، تختلف اختلافاً ملحوظاً بين بلدان الإقليم (انظر الشكل ١-٦). وليس ثمة أية صيغة عالمية لتحديد أمثل مستوى للحد الأدنى للأجور. ولكن الشواهد التجريبية تبين أنه من حسن الممارسة أن يضمَّ الشركاء الاجتماعيون إلى عملية اتخاذ القرارات، إلى جانب الخبراء المستقلين ذوي الكفاءة المعترف بها في تمثيل المصالح العامة للبلد، وأن تستند المفاوضات إلى إحصاءات دقيقة وشفافة وغيرها من المعلومات ذات الصلة.

وفي سنتي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، كان يوجد حد أدنى للأجور في ٣٧ بلداً من بين ٥٣ بلداً في أفريقيا، واتخذ مؤخراً عدد من البلدان خطوات، غالباً مع الاستفادة من المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية، إما لاعتماد حد أدنى للأجور حيثما لم يوجد من قبل أو لاستعراض آليتها الحالية لوضع حد أدنى للأجور. ففي الرأس الأخضر على سبيل المثال، طلبت الحكومة من منظمة العمل الدولية دعماً تقنياً من أجل إجراء دراسة لتقييم الانعكاسات المحتملة لوضع حد أدنى للأجور بالاستناد إلى عدد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ولاستكشاف مختلف الترتيبات المؤسسية الممكنة،

^{٤٣} يجدر التشديد على أن هذه التقديرات تستند إلى بيانات الأجور بالنسبة إلى ١٥ بلداً أفريقيًا، وهي تغطي ما يقدر بنسبة ٥٧ في المائة من مجموع العاملين بأجر في أفريقيا ونحو ٧٦ في المائة من مجموع الأجور في الإقليم. وبما أن البيانات لا تتوفر لكل سنة على حدة إلى غاية سنة ٢٠٠٩، حتى في هذه البلدان الخمسة عشر، فقد جرى استخدام بعض أساليب الاستقراء بالنسبة إلى التقديرات الإقليمية.

وذلك بغية مساعدة الحكومة والشركاء الاجتماعيين على اتخاذ قرار مدروس. ومن المرتقب أن يُعلن قرار نهائي خلال الأشهر القادمة. وفي زانزيبار، جمهورية تنزانيا المتحدة، عملت الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية لتجميع البيانات بشأن متوسط الأجور وتوزيعها. وسيساعد هذا في إرشاد الاستعراض المزمع لمستويات الحد الأدنى للأجور، عن طريق جعله يستند إلى براهين ناصعة يمكن أن تُستخدم في تقييم التكلفة المحتملة بالنسبة إلى أصحاب العمل وعدد العمال الذين سيستفيدون من حد أدنى معين للأجور.

الشكل ٦-١: الحد الأدنى للأجور الشهرية، بلدان أفريقية مختارة، آخر سنة (بالقيمة المعادلة للقوة الشرائية على أساس الدولار الأمريكي)



٧-١ استنتاجات

فيما تصل معدلات النمو الاقتصادي في أفريقيا إلى مستويات ما قبل الأزمة تقريباً، من الواضح أن النمو لوحده لن يفي بوعد تحقيق غاية الهدف الإنمائي الإضافي للألفية أي التخفيف من حدة الفقر من خلال العمالة المنتجة بحلول عام ٢٠١٥. وفي الوقت ذاته، تظل شتى التحديات الإنمائية التي طالما واجهت القارة دون حل. وترحب منظمة العمل الدولية بإعادة التفكير الجارية في أفريقيا وفي دوائر مجتمع التنمية، التي يتم التركيز فيها على استحداث فرص العمل والأمن الغذائي وحشد الموارد المحلية والتجارة بين البلدان الأفريقية. ولئن كان التشبث بهذه الأهداف لا يوفر حصانة تصون من الصدمات الخارجية، فإن تلك الأهداف تضمن إلى حد ما أن آفاق التنمية في أفريقيا تَبرمَجُ محلياً بقدر أكبر مما كان الحال عليه سابقاً.

وفي نفس الوقت، ثمة حاجة إلى ضمان المزيد من التشديد على جودة النمو الفعال وأنماطه. ويعد من المحوري في هذا المسعى دور الدولة المعزز ما دام النمو والازدهار الاقتصادي لا يحققان بضربة من الحظ، بل يجب تخطيطهما وتدعيمهما وإدامتهما من أجل تحقيق تغير حقيقي في حياة المواطنين العاديين. وبالتالي سيظل دور الدولة حاسماً في رسم المسار الإنمائي في فترة ما بعد الأزمة.

٢ - تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠٠٧-٢٠١٥: استعراض منتصف المدة

١-٢ مقدمة

تم وضع تقرير المدير العام، المقدم إلى الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية بعنوان *العمل اللائق في أفريقيا: ٢٠٠٧-٢٠١٥*، من أجل دعم الإعلان المعني بالعمالة والتخفيف من حدة الفقر في أفريقيا وخطة عمله وآلية متابعته (واغادوغو، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤). وتسلم استنتاجات الاجتماع بأن "مؤتمر قمة واغادوغو كان خطوة هامة نحو المضي قدماً في وضع إجراءات على مستوى القارة بشأن الأولوية المتفق عليها والمتمثلة في جعل هدف خلق العمالة من أجل التخفيف من حدة الفقر هدفاً صريحاً وأساسياً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية على المستويات الوطنية والإقليمية وعلى مستوى القارة"^{٤٤}.

وباعتماد برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، تعهدت الهيئات المكونة الثلاثية الأفريقية بسلسلة من ١٧ هدفاً طموحاً "من أجل وضع برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق وزيادة التعاون مع الوكالات الشريكة لتعجيل وتيرة التقدم في اتجاه تحقيق الأهداف الإنمائية الدولية المتفق عليها، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية"^{٤٥}.

بالإضافة إلى ذلك، ناشد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية "المكتب أن يساعد الدول الأعضاء على تذليل جميع العقبات التي تحول دون التقدم نحو تحقيق برنامج العمل اللائق، بما في ذلك تلك التي قد تنشأ عن الاتفاقات الاقتصادية الثنائية أو متعددة الأطراف" و"أن يقدم تقريراً عن تنفيذ وتحقيق هذه الأهداف في الاجتماع الإقليمي الأفريقي القادم"^{٤٦}. وفي هذا السياق، يلخص هذا الفصل التقدم المحرز إزاء تحقيق أهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا، البالغ عددها ١٧ هدفاً.

وبالنظر إلى أنه سيجري في عام ٢٠١٥، تقييم أكثر انتظاماً وشمولية لإنجازات برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، فإن هذا الفصل يقدم تقييماً سريعاً للتقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥.

وكأداة للمساءلة، يسلط الفصل الضوء على كيفية وحيثية دعم منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في إحداث التغييرات في كل مجال من المجالات المستهدفة. إنه تقييم ذاتي يقوم على المساهمات من مختلف الوحدات والمكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية. إنه مكون للرصد المنتظم الجديد، وهو جزء مهم من الإطار الإداري المعمق القائم على النتائج والمنفذ في الإقليم. وبالتالي، فإن التركيز ينصب على ضمان توجيه موارد منظمة العمل الدولية توجيهاً فعالاً من أجل تسهيل تحقيق النتائج المتفق عليها مع الهيئات المكونة. ويترسخ الدعم الذي يقدمه المكتب ضمن البرامج القطرية للعمل اللائق، وهي مصممة مع الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى الوطني وتخضع لإدارتها. وتتسق البرامج القطرية للعمل اللائق مع أطر التخطيط الإنمائي الوطني، وهي تشكل مساهمة منظمة العمل الدولية في العمل الذي تضطلع به الأمم المتحدة في بلد ما. كما يقدم هذا التقييم إطاراً للتعليم التنظيمي من خلال تحديد الدروس المستخلصة كأساس لتحسين الأداء في المستقبل.

ونظراً للغياب الملحوظ للمعلومات الأساسية المناسبة عند وضع هذه الأهداف في عام ٢٠٠٧، فإن هذا التقييم يوفر أيضاً مرجعاً مفيداً لقياس التقدم المستقبلي ضمن الإطار الزمني المحدد. وكما تجلّى ذلك في استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر، فإن كل هدف من الأهداف البالغ عددها ١٧ هدفاً، يقيّم من خلال تقديم صورة إقليمية شاملة عن عدد البلدان بالنسبة إلى الهدف. ويُستكمل ذلك ببعض الأمثلة التوضيحية عن التغييرات المجراة في مختلف البلدان.

^{٤٤} مكتب العمل الدولي: استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر: برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، الفقرة ٥ (انظر الملحق الأول من هذا التقرير).

^{٤٥} المرجع نفسه، الفقرة ٤.

^{٤٦} المرجع نفسه، الفقرتان ٤١ و ٤٢.

وبالرغم من أن برنامج العمل اللائق في أفريقيا، اعتمد قبل إطار التخطيط متوسط الأجل الحالي لمنظمة العمل الدولية (إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥)، فإن الأهداف السبعة عشر متسقة مع النتائج الشاملة البالغ عددها ١٩ نتيجة في الإطار المذكور. وفي الوقت نفسه، تتجلى الأهداف المحددة لأفريقيا في المؤشرات العالمية لمنظمة العمل الدولية، وهي مدرجة تحت خطط العمل القائمة على النتائج والمحددة لكل نتيجة من النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة^{٤٧}. بالإضافة إلى ذلك، كانت أهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا مفيدة في تحديد الأولويات الإقليمية في وثيقة البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية (لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١). وبسبب هذا الاتساق، فإن التقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا، يساهم في تحقيق إطار السياسة الاستراتيجية الشامل للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ لمنظمة العمل الدولية.

٢-٢ ١٧ هدفًا: التقدم المحرز

وركزت استراتيجية منظمة العمل الدولية الرامية إلى دعم الهيئات المكونة في تحقيق هذه الأهداف في الإقليم، على مجالات التدخل التالية: الخدمات الاستشارية لتصميم السياسات/ البرامج وتنفيذها وتقييمها؛ التدريب وبناء القدرات من أجل تعزيز الكفاءات التقنية والقدرة على الإدارة تحقيقاً للنتائج؛ جمع وتصنيف ونشر الممارسات الجيدة لاستنساخها والنهوض بها؛ تسهيل الشراكات الاستراتيجية؛ تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها؛ تنفيذ برامج التعاون التقني الممولة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية ومن الحساب التكميلي للميزانية العادية ومن موارد من خارج الميزانية.

ويصنف التقدم على أنه "بارز" عند تحقيق أهداف محددة تكون مرتبطة بالتغيير المتوقع في البلد. وحيثما لم تتحقق هذه الأهداف، ولكن البلد المعني حقق حصائل مهمة، يصنف ذلك على أنه "بعض التقدم". ولا تتجلى الأنشطة المضطلع بها في هذا التقييم. ومن المتوقع أن تساهم هذه الأنشطة في تحقيق الحصائل والنتائج المنشودة التي سيجري التبليغ عنها في الاستعراضات الدورية اللاحقة لبرنامج العمل اللائق في أفريقيا.

٢-٢ ١ إدماج العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الوطنية والإقليمية والدولية

الهدف: يقوم ثلاثة أرباع الدول الأعضاء بإدراج تقييم التأثير على توليد فرص العمل اللائق والحفاظ عليها في استراتيجيات التنمية الرامية إلى الحد من الفقر واعتماد أهداف وطنية لخلق ما يكفي من الوظائف اللائقة قصد استيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل وتخفيض أعداد الفقراء العاملين بمقدار النصف.

أحرزت تسع دول أعضاء تقدماً يعتد به في إدماج العمل اللائق في استراتيجياتها وأطرها الإنمائية الوطنية (إثيوبيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، زامبيا، زامبابوي، غانا، مدغشقر، مصر، نيجيريا).

وهناك تسع وثلاثون دولة عضواً أخرى في طور إحراز التقدم (إريتريا، أنغولا، أوغندا، بنن، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، تشاد، توغو، تونس، جزر القمر، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الرأس الأخضر، رواندا، ساوتومي وبرنسيب، السنغال، سوازيلند، سيراليون، سيشل، الصومال، غابون، غامبيا، غينيا، غينيا - بيساو، الكاميرون، كوت ديفوار، الكونغو، كينيا، ليبيريا، ليسوتو، مالي، المغرب، ملاوي، موريتانيا، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا، النيجر).

لقد أدمجت معظم البلدان الأفريقية العمل اللائق في الأطر الإنمائية الوطنية: الخطط الإنمائية متوسطة الأجل واستراتيجيات التنمية الرامية إلى الحد من الفقر وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. والإطار الإنمائي لجنوب أفريقيا بعنوان مسار النمو الجديد، المعتمد عام ٢٠١٠، يقوم على نحو راسخ على تعزيز العمل اللائق على نحو فعال. وتزعم الحكومة استحداث خمسة ملايين وظيفة وتهدف إلى خفض البطالة بنسبة ١٠ نقاط مئوية بحلول عام ٢٠٢٠، انطلاقاً من النسبة الحالية البالغة ٢٥ في المائة. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، تدرج الأهداف القابلة للقياس بشأن العمالة في الاستراتيجية الوطنية لتحقيق النمو والحد من الفقر للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. بالإضافة إلى ذلك، وضعت سياسة وطنية للعمالة وبرنامج وطني للعمالة من أجل تحقيق الأهداف الداعمة للعمالة. ويتجلى هذا التركيز الوطني المتجدد على العمل اللائق والنمو المؤاتي للفقراء، على نحو تام في خطة الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤. كما جرى إدماج العمل اللائق في سياسة زامبيا الوطنية بشأن العمالة وسوق العمل وفي الخطة الإنمائية الوطنية الخامسة (٢٠٠٦-٢٠١٠) وفي الخطة الإنمائية الوطنية السادسة الجارية (٢٠١١-٢٠١٥).

^{٤٧} يبين الملحق الثالث من هذا التقرير هذا الاتساق الاستراتيجي للنتائج الإقليمية والعالمية.

وفي زيمبابوي، أدمجت العمالة والعمل اللائق في برنامج التعافي العاجل في المدى القصير (المرحلتان الأولى والثانية) وفي خطة زيمبابوي متوسطة الأجل (٢٠١٠-٢٠١٥). وتبين خطة الاستثمار الإنمائي القطاعي في أوغندا التدابير الرامية إلى التصدي للسلامة والصحة المهنتين وإدارات الاستخدام، بما في ذلك زيادة حماية العمال من خلال تعزيز القدرات والامتنال لمعايير العمل وإرساء نظم معلومات وإدارة العمل وتوفير الحماية الاجتماعية للمجموعات المستضعفة وتنمية مهارات الشباب. وفي مدغشقر، يندمج البرنامج الوطني لدعم العمالة في الإجراءات ذات الأولوية ضمن الاستراتيجية الإنمائية الوطنية لديها، وهي: خطة عمل مدغشقر. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، يشكل استحداث الوظائف إحدى الدعائم الخمس للبرنامج الوطني للانتعاش الاقتصادي والاجتماعي. وفي الكاميرون، تُعتبر العمالة إحدى دعائم الاستراتيجية الوطنية للنمو والعمالة (اعتمدت عام ٢٠٠٩).

كما أدمج العمل اللائق في برنامج غانا للنمو المتقاسم (٢٠١٠-٢٠١٣)، وهو موضوع مشترك مع استراتيجية غانا الثانية للحد من الفقر. وفي موريشيوس، يشكل خلق الوظائف والعمل اللائق محوراً مركزياً في رزمة الحوافز الاقتصادية لعام ٢٠٠٨. وفي إثيوبيا وتونس ومصر والمغرب، تم التطرق إلى مسائل العمالة واليد العاملة على النحو الواجب في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كما أدرجت رؤية نيجيريا لعام ٢٠٢٠ والاستراتيجية الوطنية الثانية للتمكين والتنمية الاقتصاديين، العمالة وتكوين الثروات باعتبارهما من أولوياتها الأساسية. وتشكل عمالة الشباب إحدى أولويات الدعامة الثانية لاستراتيجية الحد من الفقر في سيراليون. وفي ليبيريا، أدرجت العمالة على أنها إحدى الأولويات الأساسية لاستراتيجية الحد من الفقر. وفي موزمبيق، تحدد الخطة الخمسية التي نُشرت في نيسان/ أبريل ٢٠١٠ العمل اللائق باعتباره أحد مجالات تركيزها العديدة المواكبة للسياسة الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، يدمج إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية العمل اللائق بوصفه من الحصائل الأساسية وبوصفه مسألة شاملة. وتشمل مسودة الخطة الوطنية للحد من الفقر، تعزيز العمالة باعتبارها أحد المجالات الرئيسية ذات الأولوية.

الإطار ١-٢

مقتطفات من البيان الوزاري الذي اعتمدته الاجتماع السنوي المشترك الثالث لمؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية ومؤتمر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا لوزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية في أفريقيا

(ليلونغوي، ملاوي، ٢٩ و ٣٠ آذار/ مارس ٢٠١٠)

نحن الوزراء الأفريقيين ... نعترف بأنه بدون اتخاذ تدابير قوية على صعيد السياسات العامة، بما في ذلك التدابير الرامية إلى تحقيق الأمن الغذائي وخفض معدلات البطالة، لن يتسنى للقارة تحقيق معظم الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام ٢٠١٥.

ونشير إلى أنه على الرغم من الأداء الإنمائي الملحوظ للقارة قبل اندلاع الأزمات الاقتصادية والمالية العالمية الأخيرة ... أن هذا النمو لم يصاحبه خفض مماثل لمستويات الفقر بما أنه لم يُستحدثت القدرة الكافية من فرص العمل اللائق. ومن ثم فإننا نؤكد على الحاجة إلى تعزيز نمو واسع النطاق ومستدام يؤدي إلى توليد العمالة والقضاء على الفقر.

ونشدد، بالتالي، على أهمية اتخاذ تدابير خاصة بالعمالة والحماية لصالح الفئات المستضعفة. ونشدد، بوجه خاص، على الحاجة إلى تعزيز عمالة الشباب والمساواة بين الجنسين في سوق العمل كوسيلتين لتعزيز النمو طويل الأجل والنهوض بالاستقرار السياسي.

ونشير إلى أن التحدي الذي نواجهه حالياً يتمثل في معرفة الكيفية التي يمكننا بها إعادة إطلاق النمو والإسراع به والحفاظ عليه وكفالة أن يستحدث هذا النمو فرص عمل لائقة بما يؤدي في النهاية إلى القضاء على الفقر في أنحاء القارة.

وفي الوقت الذي نقر فيه بأن هناك طرقات كثيرة للحد من الفقر، فإن العمالة هي الوسيلة التي يمكن من خلالها أن يترجم النمو إلى خفض لمعدلات الفقر. ومن ثم، نشدد على أهمية الدعوة إلى بذل الجهود الكفيلة بتقوية الصلات بين النمو والعمالة والقضاء على الفقر.

وسوف نعمل على تعزيز العمالة من خلال التخطيط والتركيز على العمالة وجعلها الشاغل الرئيسي لنا وأيضاً من خلال التعلم من التجارب الناجحة لدى البلدان الأفريقية وغير الأفريقية وبناء شراكات إستراتيجية لدعم استراتيجياتنا الإنمائية.

ونشدد على الدور المهم لاستثمار وتنمية القطاع الخاص في بلوغ مستويات عالية من النمو المستدام والعمالة اللائقة؛ ومن ثم، نشدد على الحاجة إلى انتهاج سياسات تعزز استثمارات القطاع الخاص، لا سيما في الزراعة والتصنيع الزراعي والأعمال التجارية الزراعية ذات القيمة المضافة والصناعات التحويلية القائمة على كثافة اليد العاملة وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات وأنشطة الخدمات. ونؤكد مجدداً أيضاً على الحاجة إلى الاستمرار في تعزيز بيئة مواتية للأعمال الحرة والحفاظ عليها لفائدة الاستثمار المحلي والأجنبي المباشر.

ونلاحظ أهمية التخطيط الإنمائي وحاجة بلداننا لإتباع وتنفيذ خطط متماسكة وجيدة التصميم لتعزيز التحول الاقتصادي والتعجيل بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وعلى مستوى القارة، اعتمد وزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية الأفريقيون في آذار/ مارس ٢٠١٠، بياناً اعترفوا فيه "بأنه بدون اتخاذ تدابير قوية على صعيد السياسات العامة، بما في ذلك التدابير الرامية إلى تحقيق الأمن الغذائي وخفض معدلات البطالة، لن يتسنى للقارة تحقيق معظم الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام ٢٠١٥". كما اتفقوا على "تعزيز العمالة من خلال التخطيط والتركيز على العمالة وجعلها الشاغل الرئيسي لنا وأيضاً من خلال التعلم من التجارب الناجحة لدى البلدان الأفريقية وغير الأفريقية وبناء شراكات استراتيجية لدعم استراتيجياتنا الإنمائية" (الإطار ٢-١).

٢-٢-٢ الاستثمار في المنشآت وفرص العمل اللائق في أفريقيا

الهدف: يعتمد ثلاثة أرباع البلدان الأفريقية استراتيجيات متكاملة لتنمية المنشآت المستدامة وتوليد فرص العمل اللائق بتركيز خاص على مساعدة صاحبات المشاريع. وينبغي أن تشمل مثل هذه الاستراتيجيات أهدافاً لتسجيل ما لا يقل عن نصف المنشآت التي تنشط حالياً بصورة غير منظمة.

وقد أحرزت خمس عشرة دولة عضواً تقدماً يعتد به في اعتماد استراتيجيات متكاملة لصالح المنشآت المستدامة، تركز بشكل خاص على دعم صاحبات المشاريع (إثيوبيا، تونس، جزر القمر، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، زامبيا، السنغال، سوازيلند، الصومال، غانا، الكامرون، كينيا، ليسوتو، مدغشقر، مصر).

وهناك سبع عشرة دولة أخرى أحرزت بعض التقدم (إريتريا، أوغندا، بروندي، تونس، الجزائر، رواندا، زيمبابوي، السودان، سيراليون، سيشل، ليبيريا، مالي، المغرب، ملاوي، موريشيوس، موزامبيق، نيجيريا).

وهناك عدد متزايد من الدول الأعضاء التي تضع استراتيجيات متكاملة لتنمية المنشآت المستدامة، لا سيما تلك التي تعزز قطاعات الأعمال الصغيرة وبالغة الصغر والشركات التعاونية للنساء، وتولد بالتالي فرص العمل اللائق. وفي جزر القمر، تعزز استراتيجية النمو والحد من الفقر تنمية روح المبادرة لدى النساء. وفي إثيوبيا، هناك استراتيجية جديدة لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بانتظار موافقة مجلس الوزراء. بالإضافة إلى ذلك، شكلت صاحبات المشاريع شبكة وطنية تساعد على تبادل المعارف بشأن قطاع الأعمال والمدخلات والمنتجات من مختلف المناطق في البلد. وقد حشد برنامج خدمة تطوير قطاع الأعمال "Kazi Nje Nje" في جمهورية تنزانيا المتحدة، صاحبات المشاريع وأقام صلات فيما بينهن حتى يتمكن من الحصول على الخدمات المالية التي يقدمها مصرف تنزانيا للمرأة^{٤٨}. وطاول برنامج خدمة تطوير قطاع الأعمال زهاء ٢٧٦ ٩٨ امرأة.

وبغية تحسين تلبية الاحتياجات التي تعرب عنها النساء، من أهل الريف والحضر، العمليات في مجال تطوير روح تنظيم المشاريع لدى المرأة، تم وضع واعتماد سياسات في مالي والسنغال: سياسة تعنى بتطوير روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في مالي واستراتيجية تعنى بتطوير روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في السنغال. وفي الصومال، أنشئ في باكلوم ومقديشو مرفق لتعزيز حصول الشابات والشبان الذين يزعمون البدء بمشاريعهم أو يحتاجون إلى المساعدة لتحسينها، على المعلومات وعلى مجموعة من خدمات تنمية المشاريع. وبغية التصدي للأزمات التي تواجهها مدغشقر، وضعت منظمة أصحاب العمل (تجمع المنشآت في مدغشقر) استراتيجية لإنعاش الاقتصاد. وفي الجزائر، تلقى أكثر من ٦٠٠٠ حرفي تدريباً قدمه مدربون في ٤٨ ولاية في شتى أنحاء البلاد. وفي إثيوبيا، اعتمد برنامج "معرفة إدارة الأعمال"، لمنظمة العمل الدولية، كأداة تُستخدم في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وفي مؤسسات التعليم العالي.

٢-٢-٣ العمل اللائق لشباب أفريقيا

الهدف: اعتماد ثلاثة أرباع البلدان الأفريقية سياسات وبرامج وطنية تستجيب إلى الزيادة السريعة والكبيرة في أعداد الشباب الباحثين عن عمل وتهدف إلى إتاحة ما يكفي من فرص العمل اللائق لتخفيض أعداد عاطلين والفقراء العاملين الشباب. وينبغي أن تؤدي البرامج والسياسات المعتمدة إلى تخفيض كبير بنسبة تقارب ٢٠ في المائة في معدل بطالة الشباب الحالي في أفريقيا.

تحرز خمس دول أعضاء تقدماً يعتد به في اعتماد سياسات أو برامج بغية كبح جماح بطالة الشباب (جنوب أفريقيا، الرأس الأخضر، زامبيا، السنغال، مالي).

^{٤٨} تأسس مصرف تنزانيا للمرأة عام ٢٠٠٧، برأسمال أساسي يبلغ ٢,٨ مليار شلنق تنزاني من أجل دعم الأنشطة الاقتصادية التي تضطلع بها النساء.

وهناك سبع وعشرون دولة عضواً في طور إحراز تقدم نحو تحقيق الهدف (إثيوبيا، أوغندا، بوتسوانا، بروندي، تونس، الجزائر، جزر القمر، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية الكونغو الديمقراطية، رواندا، زمبابوي، سوازيلند، سيراليون، سيشل، الصومال، الكاميرون، كوت ديفوار، كينيا، ليبيريا، ليسوتو، مدغشقر، المغرب، ملاوي، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا، النيجر).

والنهوض بعمالة الشباب هو من أولى أولويات البلد أو النتائج المحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق في أفريقيا. وبالتالي، تتخذ بلدان عديدة الخطوات اللازمة لخفض المستويات العالية السائدة من بطالة الشباب.

واعتمدت زامبيا خطة عمل وطنية لعمالة الشباب بالإضافة إلى السياسة الوطنية المعنية بالشباب والتي هي قيد التشغيل. وفي زمبابوي، استعرض مجلس الشباب ووزارة تنمية الشباب والشعوب الأصلية والتمكين والشركاء الاجتماعيون في حزيران/يونيه ٢٠١٠ سياسة العمالة الوطنية واعتمدها في وقت لاحق. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، بدأ العمل بخطة عمل معنية بالشباب وهناك برنامج وطني لعمالة الشباب قيد الإعداد.

الإطار ٢-٢

تحدي عمالة الشباب في شمال أفريقيا: حالة تونس

تقدم تونس، وهي البلد الذي انطلق منه ربيع العرب، مثلاً صارخاً لتحدي عمالة الشباب في المنطقة. فمعدلات البطالة في صفوف الشباب أعلى من المتوسط الإقليمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وقد استمرت في التزايد، حتى في الوقت الذي كان يشهد المعدل العام تراجعاً. وفي ٢٠٠٤، بلغ معدل البطالة الإجمالي في تونس ١٤,٢ في المائة، في حين بلغ ٣٢,٤ في المائة في صفوف الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٩ عاماً، وبلغ ٢٦,٩ في المائة في صفوف من تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٢٤ عاماً، وبلغ ٢٠,١ في المائة في صفوف من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٢٩ عاماً. وبحلول عام ٢٠٠٩، انخفض المعدل العام بشكل طفيف ليبلغ ١٣,٣ في المائة، لكنه ارتفع فيما يتعلق بالشباب ككل. وعلى سبيل المثال، بلغ معدل البطالة عام ٢٠٠٩ في صفوف من تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٢٤ عاماً، ٢٩,٩ في المائة (٣ نقاط مئوية أعلى مما كان عليه في ٢٠٠٤)، وبلغ ٢٥,٧ في المائة في صفوف من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٢٩ عاماً (٥,٦ نقاط مئوية أعلى مما كان عليه في ٢٠٠٤).

ومشكلة البطالة حادة بشكل خاص في صفوف خريجي الكليات الشباب - إذ إنهم غير قادرين على إيجاد عمل ملائم يتناسب مع مهاراتهم عندما يغادرون المدرسة. وتبلغ البطالة أعلى معدلاتها في صفوف من هم من ذوي التعليم العالي - بل في الوقت الذي كانت فيه البطالة تتراجع في صفوف غير المتعلمين أو ذوي التعليم الابتدائي، كانت تزداد في صفوف ذوي التعليم الثانوي والجامعي. وارتفع معدل البطالة لدى الملحقين بالكليات من نسبة ١٤ في المائة عام ٢٠٠٥ ليقارب نسبة ٢٢ في المائة عام ٢٠٠٩ مقارنة بغير المتعلمين الذين انخفض معدل البطالة بينهم بشكل مطرد منذ عام ٢٠٠٥، لكنه عاد وارتفع مؤخراً ليبلغ ٦,١ في المائة في ظل الأزمة المالية.

وفي ضوء الأحداث السياسية الأخيرة، اتخذت الحكومة التونسية عدة خطوات لتعزيز خلق الوظائف، من قبيل تمويل توظيف الشباب والتدريب بغية إعادة الإدماج وتسهيل الحصول على الائتمان لأولئك الذين يرغبون في العمل على نحو مستقل. إنها خطوة جديرة بالترحيب، غير أنه يبقى الكثير مما يتعين القيام به، بما في ذلك مواجهة قيود العرض والطلب المفروضة على العمالة واعتماد سياسات ترمي إلى تعزيز خلق الوظائف بوتيرة أسرع في القطاع الخاص.

وبشكل تزايد البطالة المترافق مع ارتفاع مستوى التعليم مشكلة مشتركة تنتشر في الاقتصادات المستوردة للنظ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فعلى سبيل المثال، في مصر والأردن تتجاوز البطالة نسبة ١٥ في المائة في صفوف ذوي التعليم الجامعي. ويتناقض ذلك مع الاقتصادات المتقدمة حيث تنخفض البطالة مع زيادة التعلم.

وفي نيجيريا، قام المجلس التنفيذي الفيدرالي بإدراج عمالة الشباب في خطة العمل الوطنية بشأن العمالة وصادق عليها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠. وفي ليبيريا، أدمج تعزيز عمالة الشباب في الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر. بالإضافة إلى ذلك، ينص مشروع السياسة والقانون بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين على تدخلات محددة لا تستهدف تحسين قابلية الشابات والشبان للاستخدام فحسب، بل تستهدف أيضاً تشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص في استحداث فرص العمل لهم. وفي مدغشقر، تمكن ١٤٠٠٠ شاب وشابة من التواصل مع ٥٠ منشأة متوسطة وكبيرة في كافة القطاعات الاقتصادية من خلال المعرض الكبير لفرص العمل. وفي عام ٢٠١٠، أعد في السنغال قانون يرمي إلى إضفاء الطابع المؤسسي على إدخال ثقافة المنشآت في المناهج الوطنية لنظام التدريب المهني والتعليم التقني. كما وضع الرأس الأخضر ومالي والسنغال خططاً لعمالة الشباب.

٢-٢-٤ سد الثغرات في مجال المهارات

الهدف: يقوم ثلاث أرباع الدول الأعضاء الأفريقية، بمساهمة الشركاء الاجتماعيين، بصورة أساسية، باستعراض وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات الوطنية الخاصة بتوفير التعليم والتدريب للجميع لتسهيل (إعادة) إدماجهم في سوق

العمل، وإنشاء آليات لتنفيذها على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات أهدافاً سنوية من أجل توفير التعليم الابتدائي المجاني للجميع وفرص التدريب وإعادة التدريب للفقراء العاملين، لا سيما الشباب والنساء، بهدف ضمان اكتساب نصف القوى العاملة الأفريقية مهارات جديدة أو تحسين مهاراتها بحلول عام ٢٠١٥.

وتحرز إحدى عشرة دولة عضواً تقدماً يعتقد به لاستعراض وتنفيذ سياسات واستراتيجيات تتعلق بالمهارات بغية تسهيل الإدماج/ إعادة الإدماج في سوق العمل (جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، زامبيا، زمبابوي، السنغال، سوازيلند، الصومال، الكاميرون، مدغشقر، مصر، موريشيوس).

وهناك اثنتان وعشرون دولة عضواً أخرى في طور إحراز التقدم (إريتريا، أوغندا، بنن، بوركينا فاسو، بروندي، تونس، الجزائر، جزر القمر، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الرأس الأخضر، رواندا، السودان، غانا، كوت ديفوار، كينيا، ليبيريا، مالي، ملاوي، موريتانيا، موزامبيق، ناميبيا، النيجر).

وتتمتع بلدان أفريقية كثيرة بخطط ترمي إلى تضيق الفجوة القائمة بين طلبات سوق العمل والمهارات المعروضة. وفي إطار ذلك، تقوم هذه البلدان بتعزيز الدور الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في تنمية المهارات. وقد قامت معظم البلدان أو تقوم بوضع (أو مراجعة) سياسات واستراتيجيات لتنمية المهارات، بالتشاور مع أصحاب المصلحة.

وصاغت زمبابوي أول سياسة وطنية لها لتنمية المهارات بغية التصدي لشغرة المهارات. ويجري تنفيذ برنامج وطني رئيسي بعنوان المهارات من أجل عمالة الشباب والتنمية الريفية لتعزيز مهارات الأشخاص في الاقتصاد الريفي وغير المنظم. كما صادقت سوازيلند على أول برنامج وطني لها بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وسياسة استراتيجية تطوير المهارات. وفي جنوب أفريقيا، أنشئت وزارة جديدة للتعليم العالي والتدريب من أجل تسهيل إدماج وظائف تطوير المهارات. كما أطلقت الاستراتيجية الوطنية الثالثة لتنمية المهارات وعُدل قانون تنمية المهارات للتصدي لأوجه القصور التي يعاني منها النظام الحالي. وبغية التركيز بشكل أفضل على التدريب على المهارات، أنشئ مجلس جديد فعال للحرف والمهن. واستعرضت جمهورية تنزانيا المتحدة سياسة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين الخاصة بها استجابة لطلبات سوق العمل، بما في ذلك استعراض مناهج التدريب في مجال التدريب المهني المنظم وغير المنظم على السواء. وجرت صياغة سياسة تدريب بشأن التلمذة الصناعية في زانزيبار.

الإطار ٢-٣

منتدى عموم أفريقيا بشأن تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة

بدعوة من منظمة العمل الدولية، وبالشراكة مع مصرف التنمية الإفريقي، اجتمع في القاهرة من ٢٧ إلى ٢٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩ ممثلون عن الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمؤسسات التربوية والبحثية ورابطات صاحبات المشاريع والوكالات الداعمة لصاحبات المشاريع ووكالات التمويل والمنظمات الثنائية ومتعددة الأطراف، لمناقشة الأساليب والوسائل الكفيلة بدعم المنشآت المستدامة التي تملكها النساء في أفريقيا دعماً فعالاً في سياق الانكماش العالمي وما بعده. وكان الاجتماع رفيع المستوى جزءاً من تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا للنهوض بدور المرأة في قطاع الأعمال وتمكين النساء من صاحبات المشاريع، ولا سيما الصغيرة والمتوسطة منها. واعتمد المشاركون منهاج عمل القاهرة لتطوير روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في أفريقيا، الذي تمحور حول أربعة أهداف هي:

- الهدف ١ (على المستوى الوطني): ارساء وتعزيز البيئة المؤسسية والتشريعية، بحيث تشمل الحوافز والدعم من أجل تنفيذ سياسات واستراتيجيات فعالة لتعزيز تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة وتوليد فرص عمل لائقة ومداخل مستدامة؛
 - الهدف ٢ (على المستوى الإقليمي): إدماج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في السياسات والاستراتيجيات الإقليمية لأفريقيا؛
 - الهدف ٣ (على المستوى الدولي): تعبئة مجموعة الجهات المانحة (الثنائية والمتعددة الأطراف) ووكالات الأمم المتحدة ومؤسسات التمويل الدولية لتدرج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في برامج وسياسات التعاون التقني الخاصة بها، ولدعم المبادرات الإنمائية الخاصة بالمرأة؛
 - الهدف ٤ (على مستوى صاحبات المشاريع): تعزيز القدرات التنظيمية والإدارية لصاحبات المشاريع والرابطات التي تمثلهن من أجل تأييد وتعزيز احتياجات الأعضاء فيها على نحو فعال والدعوة إلى المساواة بين النساء والرجال.
- وحدث المشاركون كذلك منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الإفريقي على مواصلة تقديم التعاون التقني والتعبئة المالية والدعم، وعلى إضفاء الطابع المؤسسي على انعقاد المنتدى والاجتماعات السنوية دون الإقليمية لصاحبات المشاريع. ومن المزمع عقد منتدى القاهرة الثاني لتنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في عام ٢٠١٢، بعنوان "النمو الأخضر وتنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة"، الذي سينظر في أساليب ووسائل فعالة لإدماج المسائل البيئية في تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في أفريقيا.

وفي زامبيا، استعرضت سياسة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين عام ٢٠٠٩ وضعت خطة قطاعية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. وتضطلع الهيئة المعنية بالتعليم التقني والتدريب المهني والتدريب على روح تنظيم المشاريع، وهي تضم هيئات مكونة ثلاثية في مجلس إدارتها، بتخطيط وتنفيذ ورصد برامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في البلد. كما أطلقت موريشيوس خطة التعليم والموارد البشرية لعام ٢٠٢٠. وشرعت مصر في عملية إصلاح للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، تشمل جوانب السياسة والاستراتيجية والنوعية في تطوير المهارات. وأنشئت الهيئة المشتركة المعتمدة لجمع الإعانات للمنشآت الحرة في مدغشقر للنهوض بالتدريب المهني. وفي موزامبيق، وضعت الخطة الاستراتيجية للمعهد الوطني للتدريب المهني في ٢٠١٠. بالإضافة إلى ذلك، أُجري في عام ٢٠١٠ تقييم منتصف المدة لأثر استراتيجية العمالة والتدريب المهني. وأعدت ليبيريا مشروع سياسة وقانون بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.

٢-٥- الإدماج الاجتماعي من خلال خلق الوظائف من أجل منع النزاعات وإعادة الإعمار

الهدف: تناقش جميع برامج إعادة الإعمار والانتعاش بين الهيئات المكونة وتدرج فيها التنمية الاقتصادية المحلية ونهج الاستثمار كثيف العمالة، بتركيز قوي على بناء مؤسسات فعالة ومسؤولة معنية بالعمل والإدارة الاقتصادية والاجتماعية السديدة عموماً.

أحرزت خمس دول أعضاء (جمهورية الكونغو الديمقراطية، زمبابوي، سيراليون، كينيا، ليبيريا) تقدماً يعتد به. وهناك عشر دول أعضاء (إريتريا، بوروندي، جزر القمر، الرأس الأخضر، السنغال، الصومال، كوت ديفوار، الكونغو، مالي، موزامبيق) في طور إحراز تقدم.

ولا يزال التقدم محدوداً نسبياً في أرجاء الإقليم فيما يتعلق بالإدماج الاجتماعي من خلال خلق الوظائف من أجل منع النزاعات وإعادة الإعمار. ولا تتمتع الغالبية الكبرى من البلدان المعنية، إلا في حالات استثنائية قليلة، ببرامج انتعاش تدمج التنمية الاقتصادية المحلية والنهج كثيفة العمالة.

وفي ليبيريا، أدمجت نهج الاستثمار كثيف العمالة في الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر بالتركيز على إعادة الإعمار، واعتمدت نهج الإعمار كثيف اليد العاملة لإعادة بناء الطرقات. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، أعيد إدماج ٦٦٦٧ محارباً سابقاً من خلال التدريب المهني وتعزيز المنشآت بالغة الصغر في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. وفي عام ٢٠١٠، اعتمدت الكونغو استراتيجية كثيفة اليد العاملة بغية زيادة العمالة في الاستثمارات العامة.

وكوسيلة لدعم السلام، اعتمدت جزر القمر برنامجاً وطنياً شمولياً لتدعيم السلام بواسطة تعزيز فرص العمل للشباب والنساء. وفي سيراليون، يهدف البرنامج الوطني لإعادة الإعمار إلى تعزيز العمالة ومشاريع الأعمال في إعادة تأهيل البنى التحتية للشباب والشبان.

الإطار ٢-٤

مؤتمر بشأن "العمالة من أجل تحقيق السلام والاستقرار والتنمية"،

(أديس أبابا، إثيوبيا، ١١-١٢ نيسان/ أبريل ٢٠١١)

دعماً لتنفيذ خطة العمل التي اعتمدت أثناء مؤتمر القمة الاستثنائي لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي بشأن العمالة والحد من الفقر في أفريقيا (واغادوغو، بوركينا فاسو، أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٤) والقرار الذي اتخذته جمعية رؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي بشأن الحاجة إلى وضع نهج إقليمي لمقاربة تحديات السلام والأمن في القرن الإفريقي (أديس أبابا، إثيوبيا، ٣٠-٣١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١١)، قامت مفوضية الاتحاد الإفريقي والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية ومنظمة العمل الدولية بوضع استراتيجية إقليمية للقرن الإفريقي بعنوان "العمالة من أجل تحقيق السلام والاستقرار والتنمية". وترمي هذه الاستراتيجية إلى تعزيز استحداث فرص العمل والعدالة الاجتماعية من خلال "مثلث حميد" من الفرص والحماية والتمكين - كوسيلة لتحقيق الاستقرار والسلام والتنمية في الإقليم.

وجرى تنظيم مؤتمر لأصحاب المصلحة والشركاء الإنمائيين في أديس أبابا، إثيوبيا، يومي ١١ و ١٢ نيسان/ أبريل ٢٠١١، بغية وضع الاستراتيجية آنفة الذكر في صيغتها النهائية والتصديق عليها، ومواصلة الحوار والشراكات مع مجتمع التنمية الدولي، من أجل تحديد نهج ملموسة وعملية لتنفيذ الاستراتيجية. وقد ضم المؤتمر ما يقارب ١٢٠ مسؤولاً حكومياً رفيع المستوى وممثلين عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والاتحاد الإفريقي ومنندى الشركاء في الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية ومجتمع الجهات المانحة الدولية وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها، بالإضافة إلى منظمات المجتمع المدني.

واعتمد المؤتمر بياناً وخارطة طريق يدعو إلى التكامل الإقليمي والشراكات واسعة النطاق بهدف حشد الموارد بغية تحقيق السلام الشامل والمستدام والاستقرار والتنمية في القرن الإفريقي.

٢-٦ الاستثمار في حزمة أساسية للحماية الاجتماعية من أجل الحد من الفقر

الهدف: تعتمد جميع البلدان الإفريقية استراتيجيات وطنية متسقة بشأن الضمان الاجتماعي، بما فيها تلك الخاصة باعتماد أو تمديد حزمة ضمان اجتماعي أساسية تشمل الرعاية الصحية الضرورية وحماية الأمومة والدعم المقدم للأطفال البالغين سن الدراسة والحماية من العجز ومعاشاً تقاعدياً أدنى.

أحرزت ثلاث عشرة دولة عضواً تقدماً يعتد به في مجال توفير الحماية الاجتماعية الأساسية (بوركينافاسو، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، الرأس الأخضر، رواندا، زامبيا، سوازيلند، سيشل، غانا، كينيا، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا).

وهناك تسع عشرة دولة عضواً في طور إحراز التقدم (بنن، بوتسوانا، بروندي، توغو، تونس، جزر القمر، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية الكونغو الديمقراطية، زيمبابوي، السنغال، الصومال، غينيا - بيساو، الكاميرون، ليسوتو، مالي، مدغشقر، المغرب، ملاوي، موريتانيا).

وفي كافة أرجاء الإقليم، كان هناك إقرار على نطاق واسع باعتماد أرضية الحماية الاجتماعية كجزء من الاستراتيجية بغية مد نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع، باعتبارها وسيلة مهمة للحد من الفقر وانعدام المساواة والتخفيف من العواقب الاجتماعية الضارة الناشئة عن الأزمات وتسريع الانتعاش والنمو الاقتصادي. وبالتالي، فإن توسيع نطاق حماية الضمان الاجتماعي، من خلال الاستثمار في حزمة أساسية للحماية الاجتماعية أو "أرضية الحماية الاجتماعية" يتناول العديد من أولويات وحصائل البرامج القطرية للعمل اللائق. وقد وضعت بلدان مختلفة استراتيجيات وطنية للضمان الاجتماعي تشمل إدراج وتوسيع نطاق حزمة أساسية للضمان الاجتماعي.

واعتمدت موزامبيق الاستراتيجية الأساسية للضمان الاجتماعي والقانون رقم ٢٠٠٧/٤ الذي ينص على توفير الإطار القانوني لتوفير الحماية الاجتماعية للجميع، ويجري حالياً وضع خطة تنفيذ لذلك. كما اعتمدت سياسة وطنية للحماية الاجتماعية في غانا (في ٢٠٠٧) وفي بروندي (في ٢٠١٠) وفي رواندا (في كانون الثاني/يناير ٢٠١١). واعتمدت مالي خطة عمل وطنية بشأن مد نطاق الحماية الاجتماعية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤. واستهلت كينيا عملية تهدف إلى وضع سياسة متكاملة بشأن الحماية الاجتماعية، في حين تقوم زامبيا حالياً باستعراض سياستها وبرامجها المعنية بالحماية الاجتماعية وتقوم بوضع سياسة وطنية للحماية الاجتماعية. وفي بنن، في حين استهلت سياسة وطنية للحماية الاجتماعية عام ٢٠٠٧، أنشئت لجنة مشتركة بين الوزارات تعنى بأرضية الحماية الاجتماعية بموجب مرسوم صدر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

وعملت بلدان عديدة على وضع استراتيجيات الحماية الاجتماعية، بما فيها موريشيوس وبيشيل وجنوب أفريقيا وسوازيلند وجمهورية تنزانيا المتحدة. وتقوم بوركينافاسو بإصلاح آليات الحماية الاجتماعية لديها لتنفيذ التغطية الصحية الشاملة. كما أجرت توغو دراسة جدوى لمؤسساتها الوطنية المعنية بالتأمين الصحي، واستهلت أرضية الحماية الاجتماعية في ٢٠١٠. واعتمدت رواندا سياسة التأمين الصحي القائم على المجتمع المحلي، التي بلغت حالياً نسبة تغطية شاملة تقارب ٩١ في المائة من السكان. وأنشأت غابون نظاماً ائتمانياً للتأمين الصحي في حزيران/يونيه ٢٠٠٨ بغية جعل الرعاية الصحية متاحة أمام الجميع في غابون. وفي بنن، يجري وضع نظام وطني للتأمين الصحي.

وإلى جانب إنشاء نظم وطنية للتأمين الصحي للجميع، عززت بلدان عديدة أرضية الحماية الاجتماعية لديها، إما بتنفيذ المزيد من مكونات هذه الأرضية وإما بزيادة فعالية البرامج القائمة وتغطيتها. ولدى جنوب أفريقيا معاش تقاعدي اجتماعي ومنحة لدعم الأطفال، وهو عبارة عن برنامج للتحويلات النقدية القائمة على شرط إثبات الحاجة يغطي حالياً قرابة ٩٠ في المائة من العائلات الفقيرة التي لديها أطفال والتي تستوفي الشروط (٧,٥ مليون طفل). وأقامت رواندا عدة برامج تستهدف الفقراء والمستضعفين من قبيل: "برنامج بقرة واحدة لكل عائلة"؛ برنامج يحسن ظروف عيش سكان رواندا الذين يقيمون في منازل مسقوفة بالقش، وذلك بتزويدهم بصفائح حديدية؛ صندوق لصالح الناجين من الإبادة الجماعية، الذين يحتاجون إلى المساعدة. كما أنشئت قاعدة البيانات "Ubudehe" لتصنيف العائلات إلى ست فئات من الدخل بغية تحسين تحديد من هم بحاجة للتحويلات النقدية في حياتهم اليومية والأطفال الذين يحتاجون إلى منح دراسية والمستفيدين من التأمين الصحي القائم على المجتمع المحلي، وغير ذلك من الأمور.

واستهلت غانا في ٢٠٠٨، برنامج تعزيز موارد الرزق لمكافحة الفقر، وهو برنامج موجه إلى الفقراء ويقوم على التحويلات النقدية المشروطة كما يهدف إلى ربط المستفيدين بخدمات تكميلية من قبيل برامج التأمين الصحي أو التعليم أو الزراعة. وفي الرأس الأخضر، هناك مبادرات لتعزيز أرضية الحماية الاجتماعية بالاستناد إلى برامج قائمة أصلاً مثل خطط معاشات الشيخوخة والعجز غير الاكتتابية والتمويل من الضرائب لعام ١٩٩٤، والتي بلغت نسبة تغطيتها ٩٠ في المائة. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، أنشأت ثلاث ولايات نظم التأمين الصحي التآزري لصالح العمال الفقراء. وتقوم الكاميرون بتنفيذ برامج تسمح لجميع الأطفال دون سن الخامسة بالحصول على علاج مجاني ضد مرض الملاريا.

وتوسّع زامبيا حالياً البرنامج القائم والمعني بالتحويلات النقدية للعائلة والأطفال، بغية تغطية المزيد من المقاطعات، وهي في طور إعداد برنامج وطني للمعاشات التقاعدية.

بالإضافة إلى ذلك، تم تعزيز مؤسسات الضمان الاجتماعي في العديد من البلدان، مما زاد من فعالية الضمان الاجتماعي وساهم في مد نطاقه. وأعدت الكاميرون مشاريع قوانين عام ٢٠٠٩ لتحديث النظام الوطني للحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقه، ولا سيما من خلال تعزيز أنشطة الجمعيات التآزرية الصحية وفعاليتها، واستحداث صندوق وطني للتأمين الصحي وإنشاء صندوق للضمان الاجتماعي يستفيد منه الموظفون الحكوميون، إلى جانب إنشاء إطار لتطوير إعانات الحماية الاجتماعية الأساسية لصالح السكان المستضعفين.

ونجحت غانا، من خلال تعزيز الهيئة الوطنية للتأمين الصحي لديها، بتوسيع نطاق تغطية تأمينها الصحي ليشمل نسبة تقدر بـ ٤٥ في المائة. وفي زامبيا، حدد استعراض أداء وإنفاق الحماية الاجتماعية استراتيجيات لتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية أكثر فأكثر.

وعلى مستوى القارة، يُعتبر إطار السياسات الاجتماعية لأفريقيا والذي وضعه الاتحاد الإفريقي، بمثابة تطور بارز. وهذا الإطار الذي اعتمدته الدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي في المؤتمر الأول لوزراء الاتحاد الإفريقي المسؤولين عن التنمية الاجتماعية، ويندوك، ٢٧-٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، بعنوان "نحو برنامج للتنمية الاجتماعية المستدامة في أفريقيا"، من شأنه أن يوفر هيكلاً ويضع مبادئ توجيهية لدعم الدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي في مساعيها الحثيثة لمعالجة المسائل الاجتماعية المتعددة التي تواجهها مجتمعاتها.

وخلال المنتدى الإفريقي الثاني بشأن العمل اللائق، اعتمد المندوبون الثلاثيون من ٤٧ دولة أفريقية عضواً في منظمة العمل الدولية، في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ "إعلان ياوندي الثلاثي بشأن تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية". وكان هناك إقرار بالحاجة الملحة لتبني جميع الدول الأعضاء الأفريقية والشركاء الاجتماعيون تنفيذاً فعالاً وسريعاً لأرضية الحماية الاجتماعية لصالح الجميع، بالتآزر مع إطار السياسات الاجتماعية لأفريقيا، الذي وضعه الاتحاد الإفريقي. وبشكل أكثر تحديداً، يتعين على الحكومات والشركاء الاجتماعيين في أفريقيا أن يتخذوا خطوات حاسمة لتحسين مستوى الضمان الاجتماعي للجميع في أفريقيا من خلال اعتماد استراتيجية ذات بعدين لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي الفعالة. بالإضافة إلى ذلك، جرت مناشدة الدول الأعضاء لتوفير مخصصات الميزانية الضرورية لتحقيق هذا الهدف.

وخلال الدورة الثانية لمؤتمر وزراء التنمية الاجتماعية في الاتحاد الإفريقي، المعقودة في الخرطوم من ٢١ إلى ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، دعت الدول الأعضاء إلى تسريع عملية تنفيذ إطار السياسات الاجتماعية. ويؤيد الإعلان المعتمد من ثم مبدأ أرضية الحماية الاجتماعية وتنفيذه، كما اعتمده إعلان ياوندي الثلاثي. كما أيدت رابطة الضمان الاجتماعي لشرق ووسط أفريقيا إعلان ياوندي (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠).

٢-٢-٢ التصدي لأزمة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من خلال إجراءات في مكان العمل

الهدف: تعتمد جميع البلدان في أفريقيا استراتيجيات وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز لضمان مساهمة مكان العمل في تحقيق الهدف العام المتمثل في حصول الجميع على الوقاية والعلاج والرعاية والدعم.

أحرزت إحدى عشرة دولة عضواً تقدماً يعتد به يضمن أن مكان العمل يساهم في زيادة النفاذ إلى مبادرات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعلاج والرعاية والدعم على المستوى الوطني (إثيوبيا، بنن، جمهورية تنزانيا المتحدة، زامبيا، زمبابوي، سوازيلند، سيشل، غانا، الكاميرون، كينيا، ملاوي).

وهناك ثماني عشرة دولة عضواً في طور إحراز تقدم (إريتريا، أوغندا، بوتسوانا، بروندي، تشاد، الجزائر، جزر القمر، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جنوب أفريقيا، رواندا، سيراليون، غامبيا، الكونغو، ليبيريا، ليسوتو، مصر، موريشيوس، ناميبيا).

وترتبط إحدى الأولويات/ الحصائل الرئيسية للبرامج القطرية للعمل اللائق بالتصدي على نحو فعال لأزمة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من خلال إجراءات مكان العمل.

وفي الكاميرون، استفاد حوالي ١٤٥٠٠ عامل من سياسات مكان العمل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. بالإضافة إلى ذلك، تم التوقيع على إعلان ثلاثي وطني (٢٠٠٩) وعلى شراكة بين القطاعين العام والخاص (٢٠١٠) بشأن مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. كما وقعت الهيئات المكونة الثلاثية في سيشل وليبيريا على سياسات بشأن أثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، واستخدمت تلك السياسات كوثائق إدارية وطنية. وتمكن اتحاد أصحاب العمل في زمبابوي واتحاد نقابات العمال من الحصول على موارد من

الصندوق العالمي للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل. ومنحت منظمة العمل الدولية في أفريقيا مساعدة تقنية ما تزال جارية وهي ترمي إلى تعزيز قدرات المجمع المشترك بين اتحاد أصحاب العمل في زيمبابوي واتحاد نقابات العمال في زيمبابوي للتصدي للتحديات التي يطرحها فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومسائل الصحة والسلامة المماثلة التي تكون ملازمة لبعض الصناعات.

واعتمدت بنن وكينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة سياسات أو مدونات ممارسات تحظر التمييز القائم على الحالة المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية. والقانون الكيني لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والوقاية منه، الذي دخل حيز التنفيذ في ٣٠ آذار/ مارس ٢٠٠٩، يحظر التمييز في كافة أشكاله وحيثياته، الممارس ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، جرى وضع وتنفيذ إطار سياسي وطني للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الاقتصاد غير المنظم من خلال التعاونيات.

ووضعت زيمبابوي إطاراً استراتيجياً لتصدي القطاع الخاص لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وفي غانا، أعدت سياسة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز لصالح ١٠٠ جمعية من جمعيات المحافظات. وفي جزر القمر، تم تنقيح مشروع قانون مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، في صيغته النهائية. وتتمتع زامبيا بإطار استراتيجي وطني بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بالإضافة إلى سياسة لمكان العمل بالنسبة إلى القطاع العام. ويجري إعداد سياسة وطنية لمكان العمل في البلاد ومن المتوقع أن توضع موضع التنفيذ بحلول نهاية عام ٢٠١١.

وفي إثيوبيا وملاوي، تمت صياغة سياسات وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، ويجري حالياً إعداد خطط تنفيذ مقابلة لها. كما جرى استعراض قانون علاقات العمل في ملاوي لإدراج المسائل ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ووضعت سياسة وإطار استراتيجي للعمل لصالح قطاع النقل. بالإضافة إلى ذلك، وضعت أدوات لإدراج المسائل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في إجراءات تفتيش العمل. وفي مدغشقر، وضعت ٢٩ منشأة برامج وسياسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل.

وعلى مستوى القارة، استجابت منظمة العمل الدولية في أفريقيا للطلبات التي تقدمت بها أربعة معاهد أفريقية رئيسية في مجال التعليم الجامعي لبناء قدراتها وتمكينها من تلبية الطلبات المتزايدة التي لا تزال تطرحها الأمراض الناشئة في مكان العمل، مثل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأمراض التي تبرز من جديد مثل السل.

٢-٨- تنفيذ معايير العمل في مكان العمل

الهدف: تقوم ثلاث أرباع الدول الأعضاء الأفريقية بوضع برامج لتحسين ظروف العمل تتضمن أهدافاً وطنية معينة للحد من عدم التقيد بقوانين تتعلق بساعات العمل والحد الأدنى للأجر، وتخفيض الحوادث والأمراض المهنية والأيام المهددة جراء المرض والحوادث لكل عامل، وتحقيق زيادة تدريجية في عدد مفتشي العمل مقابل عدد العمال.

تحرز اثنتا عشرة دولة عضواً تقدماً يعتد به في تنفيذ معايير العمل من خلال وضع برامج ترمي إلى تحسين ظروف العمل (إثيوبيا، بوتسوانا، جزر القمر، جنوب أفريقيا، السنغال، سوازيلند، الصومال، الكاميرون، ليسوتو، مدغشقر، مصر، ناميبيا).

وهناك ثلاث وعشرون دولة عضواً في طور إحراز التقدم (إريتريا، بنن، بوركينا فاسو، بوروندي، توغو، الجزائر، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الرأس الأخضر، رواندا، زامبيا، زيمبابوي، سيشل، غابون، غينيا، كوت ديفوار، كينيا، ليبيريا، مالي، ملاوي، موريتانيا، موريشيوس، موزامبيق).

وقد أحرز العديد من البلدان الأفريقية تقدماً يعتد به في تنفيذ معايير العمل من أجل توفير حماية أفضل للعمال في مكان العمل. وفي الكاميرون، صادقت الهيئات المكونة الثلاثية على السياسة الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية واعتمدتها عام ٢٠١٠. وسنت زامبيا صكاً قانونياً بشأن الحد الأدنى للأجور، كما جرى تحديد شروط عمل العمال المنزليين. وفي مصر، شرعت الحكومة الانتقالية في استعراض سياستها المتعلقة بالحد الأدنى للأجور والآلية الحالية لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بغية إرساء حد أدنى جديد للأجور. كما حصلت زيادة في عدد مفتشي العمل العاملين في بوركينا فاسو وفي النيجر، في حين استُكمل في بنن ومالي وتوغو عام ٢٠١٠ أدلة منهجية معدة لمفتشي العمل بغية تحسين إنفاذ قوانين العمل. علاوة على ذلك، أجريت في كينيا وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة عمليات تدقيق لنظم إدارة العمل وتفتيش العمل.

٩-٢-٢ الهيكل الثلاثي كآلية إدارية أساسية للنمو الشامل المؤدي إلى الحد من الفقر

الهدف: تنشئ جميع الدول الأفريقية والجماعات الاقتصادية الإقليمية أو تزيد تطوير مؤسسات ثلاثية للحوار الاجتماعي. وتستخدم الحكومات استخداماً كاملاً الآليات الجديدة أو القائمة للحوار الاجتماعي الثلاثي في مجال إعداد وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق واستراتيجيات التنمية الوطنية.

حقق بلد واحد (جنوب أفريقيا) تقدماً يعتد به في استخدام الهيكل الثلاثي تحقيقاً للنمو الشامل للحد من الفقر. بالإضافة إلى ذلك، قامت جماعتان اقتصاديتان إقليميتان - جماعة شرق أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي - بإقامة واستخدام هياكل الحوار الاجتماعي الثلاثي من أجل البرامج القطرية للعمل اللائق.

وتحرز ثلاثون دولة عضواً تقدماً (إثيوبيا، إريتريا، بنن، بوتسوانا، بوركينا فاسو، تشاد، جزر القمر، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية الكونغو الديمقراطية، رواندا، زامبيا، زمبابوي، السنغال، سوازيلند، سيشل، غابون، غينيا الاستوائية، الكاميرون، الكونغو، كينيا، ليبيريا، ليسوتو، مدغشقر، مصر، ملاوي، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا، النيجر).

وتم اللجوء إلى المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل، بشكل فعال في جنوب أفريقيا في تعزيز الملكية الوطنية في إعداد برنامجها القطري للعمل اللائق وتنفيذه. وتقوم لجنة فرعية تابعة للمجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل، بشكل منتظم برصد التقدم المحرز إزاء تحقيق حصائل البرامج القطرية للعمل اللائق.

وقد ساهمت عملية صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق بشكل كبير في تحسين ممارسة الهيكل الثلاثي كآلية إدارية أساسية. ولوحظ ذلك بشكل خاص في جزر القمر ومدغشقر وسيشل. وفي موزامبيق، بدأت لجنة العمل الاستشارية بإنشاء منتديات للتوفيق الاجتماعي على مستوى المقاطعات (في جميع المقاطعات البالغة ١١ مقاطعة) في عام ٢٠٠٧. وفي عام ٢٠١٠، أنشئت اللجنة الوطنية للوساطة لدعم التسوية السريعة لنزاعات العمل على أسس خارج سياق الإجراءات القضائية. ويجري حالياً وضع البرنامج القطري للعمل اللائق في موزامبيق في صيغته النهائية تحت رعاية لجنة العمل الاستشارية المتوقع أيضاً أن ترشد عملية تنفيذه.

ومنذ عام ٢٠٠٧، أنشأت بلدان كثيرة مؤسسات وطنية ثلاثية للحوار الاجتماعي بدأت تؤدي أدواراً مهمة في وضع البرامج القطرية للعمل اللائق واستراتيجيات التنمية الوطنية. وأنشأت جمهورية الكونغو الديمقراطية إطاراً رفيع المستوى للحوار الاجتماعي، يوفر الحيز الوطني اللازم للهيكل الثلاثي ويرأسه رئيس الوزراء. وفي عام ٢٠١٠، استهلّت موريشيوس إنشاء المنتدى الوطني الثلاثي لبناء بيئة مزدهرة للحوار الاجتماعي.

وتضم حكومة سوازيلند الآن الشركاء الاجتماعيين في الحوار بشأن المسائل الاجتماعية والاقتصادية المطروحة على المستوى الوطني، من خلال اللجنة التوجيهية الوطنية المعنية بالحوار الاجتماعي. وفي عام ٢٠٠٧، وافقت اللجنة الوطنية المعنية بالحوار الاجتماعي في السنغال على ميثاق وطني للاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي، كان بمثابة أداة لتنفيذ السياسات الوطنية. كما سهلت إبرام عدد من الاتفاقات الثلاثية التي توفر إطاراً لسياسة الأجور. كما أضفى استحداث اللجنة الوطنية المعنية بالحوار الاجتماعي في توغو (٢٠٠٧) طابعاً مؤسسياً على عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي.

وفي ليبيريا، اعتمدت اللامركزية في الهيكل المؤسسي للمجلس الوطني الثلاثي، ونقل إلى أربع مقاطعات من أجل تسهيل وصول الشركاء الاجتماعيين الموجودين في الأرياف إلى آلية الحوار الاجتماعي لأغراض التشاور وتسوية النزاعات. وآليات الحوار بشأن مسائل العمالة والعمل اللائق هي قيد التشغيل في مدغشقر (المجلس الوطني للعمل، اللجنة الوطنية لمتابعة تعزيز العمل والحد من الفقر، مجالس العمل الإقليمية الثلاثية).

وبالإضافة إلى المبادرات على المستوى القطري، أنشئت آليات ثلاثية إقليمية فرعية للحوار الاجتماعي في خمس جماعات اقتصادية إقليمية هي: جماعة شرق أفريقيا، الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا^{٤٩}، لجنة المحيط الهندي، الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا^{٥٠}. ويهدف ذلك إلى تعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مناقشات التكامل الإقليمي والالتزامات السياسية الأخرى. وبغية تسهيل الحوار الاجتماعي، أنشئت هيكلتان ضمن إطار لجنة المحيط الهندي: اتحاد أصحاب العمل في المحيط الهندي (بالنسبة

^{٤٩} الدول الأعضاء في الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا هي: بنن، بوركينا فاسو، توغو، السنغال، غينيا - بيساو، كوت ديفوار، مالي، النيجر.

^{٥٠} تضم الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا الدول الأعضاء التالية: أنغولا، بروندي، تشاد، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية الكونغو الديمقراطية، رواندا، ساوتومي وبرنسيب، غابون، غينيا الاستوائية، الكاميرون، الكونغو.

لأصحاب العمل) واللجنة النقابية لعمال المحيط الهندي (بالنسبة للعمال). وبشكل أكثر تحديداً، وضعت جماعة شرق أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي آليات ثلاثية للإشراف على وضع برامج العمل اللائق وتنفيذها.

وفي السنغال وغينيا - بيساو وموريتانيا، جرى تعزيز لجان الحوار الاجتماعي في قطاع صيد الأسماك. كما أنشئ في بوركينا فاسو، المجلس الوطني الثلاثي المشترك بين الوزارات والمعني بالعمالة والتدريب المهني، الذي يؤدي دور إطار قطاعي في مجال الحوار الاجتماعي. ومنذ عام ٢٠٠٧، استهلكت بوركينا فاسو وغينيا وكنيا والسنغال وجمهورية تنزانيا المتحدة وتوغو والمغرب عمليات تدقيق للإدارة الاستراتيجية كخطوات أولية يتم اتخاذها نحو تحديث إدارات العمل لديها، في حين بدأت سوازيلند بإصلاح نظامها المتعلق بإدارة العمل.

واستكملت ليسوتو وناميبيا وسوازيلند استعراضاً استراتيجياً لنظم تفتيش العمل، وهي تنفذ التوصيات المصاحبة لها، بما في ذلك تزويد الموظفين بالتدريب المطلوب. كما قدمت منظمة العمل الدولية عمليات تدقيق للإدارة الاستراتيجية وخدمات استشارية للمساعدة على تنفيذ التوصيات. وقد وضعت هذه البلدان، إلى جانب بوتسوانا وملاوي وزامبيا، قواعد بيانات تتعلق بتفتيش العمل. كما قامت دول أعضاء أفريقية أخرى في منظمة العمل الدولية بتعزيز نظم تفتيش العمل من خلال التدريب وعمليات تدقيق تفتيش العمل وخطط العمل (أنغولا، مصر، إثيوبيا، ليبيريا، سوازيلند). وفي ناميبيا، طلبت الحكومة من منظمة العمل الدولية أن تساعد في تحقيق الاستفادة المثلى من النظام الحالي لتفتيش العمل وتحديثه، مع إيلاء اهتمام خاص لقانون العمل الجديد لعام ٢٠٠٧. وفي المجال المحدد لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، في نيجيريا، أصبح مفتشو العمل أكثر استجابة لمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل بعد استحداث أدوات للتفتيش وتوفير المساعدة التقنية لتعزيز القدرات.

الإطار ٢-٥

مقتطفات من الإعلان الذي اعتمدته المنتدى الثاني للشركاء الاجتماعيين بعنوان "حشد الحوار الاجتماعي لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا"

(واغادوغو، بوركينا فاسو، ٣٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩)

نحن، ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، الأعضاء في الاتحاد الإفريقي لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمل - أفريقيا ومنظمة الوحدة النقابية الأفريقية، اجتمعنا في واغادوغو، بوركينا فاسو، في ٣٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ بمناسبة انعقاد المنتدى الثاني للشركاء الاجتماعيين.

وبالرغم من مما يتسم به الميثاق من أهمية لا نزاع فيها، إلا أنّ تنفيذه لا يمكن أن يتحقق من دون مشاورات والتزام مشترك. لذا، يجب أن نضمن نوعية أفضل من الحوار الاجتماعي بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين. ويلاحظ أنّ الممارسة الجارية للحوار في العديد من بلداننا، ممارسة ضعيفة ولا تضارع اشتراطات تنفيذ الميثاق، سواء من حيث المضمون أو الأسلوب.

وبالتالي، يتمثل هدفنا المشترك في المساهمة في شكل متجدد ومعزز ومتنوع من الحوار الاجتماعي الذي يقوم على هياكل الحوار الاجتماعي الدائمة والعملية، وفي الاتفاق على برنامج وجدول زمني. ونحن نسعى جاهدين إلى إقامة حوار اجتماعي يجعل من إبرام التوصيات القاعدة وليس الاستثناء. ونحن نشجع نظاماً للحوار الاجتماعي يكون بعيداً عن تدخل الحكومات في اختيار الشركاء الاجتماعيين المشاركين، وتكون فيه المنظمات، على كل حال، مستقلة وتمثيلية.

إننا نناضل من أجل حوار اجتماعي يراعي تزايد الترابط بين المسائل الاقتصادية والاجتماعية، وينظر فيما يلي: العولمة، التكامل الإقليمي، النمو الاقتصادي، مكافحة الفقر (الأهداف الإنمائية للألفية والأوراق الاستراتيجية للحد من الفقر، الخ...)، قدرة المنشآت على التنافس، أشكال جديدة من علاقات العمل، الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، إعادة هيكلة وتنظيم المنشآت، عمليات التسريح، العلاقات التعاقدية المرنة وساعات العمل، شروط الاستبقاء على الوظائف، الإنتاجية وتوزيع الأرباح، حراك الشركات والموظفين، الخ.

ونعتبر أنه من الملح أن تستهل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في أفريقيا، من باب الأولوية، إصلاحات جوهرية في إدارة أنشطتها وإعادة توزيعها لتمكينها من زيادة خبراتها وصفاتها التمثيلية.

٢-١٠-٢ الحرية النقابية: قوام حياة منظمة العمل الدولية وأساس الديمقراطية

الهدف: تعتمد جميع البلدان في الإقليم تشريعاً يكفل حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بواسطة طعون وإجراءات إدارية وقضائية فعالة وسريعة.

تحرز ست دول أعضاء تقدماً يعتد به في اتخاذ خطوات ملموسة تضمن حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (بوتسوانا، جنوب أفريقيا، السنغال، سوازيلند، ليبيريا، موزامبيق).

وهناك سبع عشرة دولة عضواً في طور إحراز تقدم (إريتريا، بوروندي، جزر القمر، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الرأس الأخضر، رواندا، زامبيا، زمبابوي، سيشل، غينيا الاستوائية، كوت ديفوار، ليسوتو، مالي، مدغشقر، موريتانيا، موريشيوس، ناميبيا). بالإضافة إلى ذلك، تعهدت مصر، إثر التغيير السياسي الذي شهدته في كانون الثاني/ يناير ٢٠١١، بتعديل تشريعاتها لتتماشى مع المبادئ المكرسة في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، وذلك من خلال خطة عمل تتعلق بالحرية النقابية.

وتتشابه التجارب في معظم البلدان الأفريقية في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وقد صادقت جميع البلدان في أفريقيا على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ باستثناء غينيا - بيساو (الاتفاقية رقم ٨٧) وكينيا (الاتفاقية رقم ٨٧) والمغرب (الاتفاقية رقم ٨٧) والصومال (الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨) والسودان (الاتفاقية رقم ٨٧). بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت بلدان عديدة تشريعات لتسهيل تنفيذ أحكام هذين الصكين الأساسيين. وجرى تحديد معايير التمثيل النقابي في بوركينا فاسو (٢٠١٠) وموريتانيا (٢٠٠٧) وتوغو (٢٠٠٧). واعتمدت بوتسوانا وليسوتو وناميبيا تشريعات تضمن حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وفي سوازيلند، جرى استعراض النصوص التي يخضع لها سير أعمال اللجنة التوجيهية الوطنية بشأن الحوار الاجتماعي، ونشرت في الجريدة الرسمية، لجعل هذه اللجنة تعمل على نحو فعال كمصنعة للحوار بشأن أمور عديدة منها مسائل الحرية النقابية. كما جرى تعديل قانون علاقات العمل لاتباع بعض التعليقات التي تقدمت بها لجنة الخبراء.

وأنشئت في سيشل محكمة للعمل تعنى بالطعون القضائية بفعالية. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، استهلكت لجنة الوساطة والتحكيم إجراءاتها في أيار/ مايو ٢٠٠٧. وبحلول شهر آب/ أغسطس ٢٠١٠، أقيمت اللجنة عن قرابة ٢٥٠٠٠ نزاع، جرت تسوية ٧٨ في المائة منها عن طريق الوساطة.

٢-١١ التنفيذ الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الهدف: تحقيق تصديق عام على مستوى القارة وتنفيذ أفضل للاتفاقيات المصدقة واحترام أكثر فعالية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

تحرز أربع وعشرون دولة عضواً بعض التقدم في تنفيذ الاتفاقيات الأساسية المصدق عليها (إثيوبيا، بنن، بوتسوانا، بوركينا فاسو، توغو، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، زامبيا، السنغال، سيراليون، الصومال، غامبيا، غانا، غابون، غينيا، غينيا - بيساو، كوت ديفوار، كينيا، مالي، ملاوي، موريتانيا، موزامبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا).

وقد اتخذت ست عشرة دولة عضواً مبادرات إزاء تحقيق الهدف (إريتريا، أوغندا، تشاد، جمهورية أفريقيا الوسطى، الرأس الأخضر، رواندا، زمبابوي، سوازيلند، سيشل، غابون، غينيا الاستوائية، الكونغو، ليبيريا، ليسوتو، مدغشقر، موريشيوس).

ومنذ عام ٢٠٠٧، سجلت منظمة العمل الدولية ٢٨ تصديقاً جديداً من أفريقيا (بما في ذلك ست اتفاقيات أساسية وثلاث اتفاقيات ذات أولوية/ الإدارة السديدة)^{٥١}. وحتى الآن، صادقت جميع البلدان الأفريقية تقريباً على الاتفاقيات الأساسية الثماني. وفي غرب أفريقيا، صادقت جميع البلدان على الاتفاقيات الأساسية الثماني ما عدا غانا (الاتفاقية رقم ١٣٨) وغينيا - بيساو (الاتفاقية رقم ٨٧) وليبيريا (الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١٣٨) وسيراليون (الاتفاقيتان

^{٥١} **بوركينا فاسو:** اتفاقية سياسة العمال، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)؛ اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)؛ بنن: اتفاقية الملاحة التجارية المعايير الدنيا، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)؛ الرأس الأخضر: اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٥ (رقم ١٣٨)؛ جمهورية أفريقيا الوسطى: اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)؛ غابون: الاتفاقية رقم ١٢٢ والاتفاقية رقم ١٣٨، اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)؛ غينيا - بيساو: الاتفاقية رقم ١٣٨؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛ مدغشقر: اتفاقية العمل ليلاً (النساء)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)، والبروتوكول التابع لها لعام ١٩٩٠؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٧٥ (رقم ١٠٥)، اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)؛ اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ مالي: اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛ اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)؛ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٣٨)؛ المغرب: الاتفاقية رقم ١٥٠، اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)؛ ناميبيا: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ النيجر: اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)؛ اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)؛ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)؛ نيجيريا: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)؛ رواندا: الاتفاقية رقم ١٢٢؛ تونس: اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥).

رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢)^{٥٢}. كما صادقت الدول الأعضاء في الجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي على جميع الاتفاقيات الأساسية وهناك آلية استعراض دورية لتنفيذها. وعلى غرار ذلك، صادقت جميع الدول الأعضاء في جماعة شرق أفريقيا على جميع الاتفاقيات الأساسية باستثناء كينيا (كما ذكر أعلاه). وفيما يتعلق بالوضع الحالي للتصديق على الاتفاقيات ذات الأولوية/ اتفاقيات الإدارة السديدة (الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ والاتفاقيتان رقم ١٢٢ ورقم ١٤٤) في أفريقيا، لا يزال هناك بعض المجالات الواجب تغطيتها، بالنظر إلى أن ٤٩ في المائة فقط من التصديقات المحتملة سجلت حتى اليوم مقابل ٩٦ في المائة فيما يتعلق بالصكوك الأساسية^{٥٣}.

وحددت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في منظمة العمل الدولية، رسمياً عدداً من حالات الرضا بشأن التغييرات المحددة التي قامت بها الحكومات استجابة لتعليقاتها فيما يتعلق بالاتفاقيات المحددة التي صادقت عليها (أنغولا، أوغندا، بوتسوانا، بوركينا فاسو، توغو، تونس، الجزائر، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جيبوتي، الرأس الأخضر، رواندا، زامبيا، ساوتومي وبرنسيب، السنغال، سوازيلند، غابون، غامبيا، الكاميرون، كوت ديفوار، كينيا، ليبيريا، ليسوتو، مدغشقر، مصر، المغرب، موريتانيا، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا).

وأحاطت اللجنة علماً مع الاهتمام بأنواع أخرى من الإجراءات المتخذة من جانب الحكومات استجابةً لتعليقاتها بشأن اتفاقيات محددة صادقت عليها (إريتريا، أنغولا، أوغندا، بنن، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بوروندي، تشاد، توغو، تونس، الجزائر، جزر القمر، الجماهيرية العربية الليبية، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جنوب أفريقيا، جيبوتي، الرأس الأخضر، رواندا، زامبيا، زيمبابوي، السنغال، سوازيلند، السودان، سيشل، غابون، غامبيا، غانا، الكاميرون، كوت ديفوار، الكونغو، كينيا، ليبيريا، ليسوتو، مالي، مدغشقر، مصر، المغرب، ملاوي، موريتانيا، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا، النيجر).

وفي هاتين الفئتين من الحالات، اتخذت هذه الدول الأعضاء^{٥٤} تدابير لضمان الامتثال بشكل أفضل للصكوك المصدق عليها.

وبين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١١، حددت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية حوالي ١٢٣ مجالاً من مجالات عدم الامتثال فيما يتعلق بالاتفاقيات المصدق عليها في بعض البلدان في أفريقيا. كما استهل عدد من الدول الأعضاء مبادرات لوضع التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف موضع التنفيذ. وسنت ليبيريا قانوناً للعمل اللائق ينص على تنفيذ الصكوك التي صدقت عليها. أما مصر وزامبيا فقد سنتا قوانين لمكافحة الاتجار بالبشر في أيار/ مايو ٢٠١٠ و٢٠٠٨ على التوالي. والمجلس الاستشاري لإصلاح قانون العمل في زيمبابوي هو في طور تنسيق قانون الخدمة العامة وقانون النظام العام والأمن العام مع قانون العمل بغية ضمان أنها تتماشى مع أحكام الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨.

٢-٢-١٢ جعل أطفال أفريقيا يترددون إلى المدرسة لا إلى العمل

الهدف: قيام جميع الدول الأفريقية بحلول عام ٢٠٠٨ بإعداد خطط عمل وطنية محددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٥. وينبغي أن تشكل خطط العمل هذه جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية على نحو يضمن التنسيق الوثيق بين برامج التعليم وتدابير مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وآثاره الاقتصادية والاجتماعية وتنفيذ قوانين العمل المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام. وينبغي أن تدعم البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية خطط العمل هذه.

^{٥٢} في ٢٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠١١، وافق البرلمان على التصديق على هذين الصكين. وتنتظر منظمة العمل الدولية الآن استلام الصكين الرسميين للتصديق.

^{٥٣} حتى اليوم، قامت ٤٢ دولة عضواً أفريقية (من أصل ٥٣) بالتصديق على الاتفاقية رقم ٨١؛ وصادقت ١٩ دولة عضواً أفريقية على الاتفاقية رقم ١٢٢؛ وصادقت ثمانية دول أعضاء أفريقية على الاتفاقية رقم ١٢٩؛ وصادقت ٣٥ دولة عضواً أفريقية على الاتفاقية رقم ١٤٤.

^{٥٤} قدمت لجنة الخبراء في دورتها الثمانين (تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩) التوضيحات التالية بشأن النهج العام الذي جرى تطويره مع مرور السنين لتحديد الحالات التي أحرز فيها تقدم: (١) عندما تعرب اللجنة عن اهتمام أو رضا، فإن ذلك لا يعني أنها تعتبر أن البلد المعني يمتثل عموماً مع الاتفاقية، ويمكن للجنة أن تعرب في التعليق نفسه عن رضاها أو اهتمامها بمسألة محددة، وتعرب في الوقت نفسه عن أسفها فيما يتعلق بمسائل مهمة أخرى ترى أنها لم تعالج على نحو مرض. (٢) ترغب اللجنة في أن تشدد على أن الإشارة إلى تقدم محرز تقتصر على مسألة محددة ترتبط بتطبيق الاتفاقية وطبيعة الإجراء الذي اعتمدته الحكومة المعنية. (٣) تمارس اللجنة تقديرها في ملاحظة التقدم، مع مراعاة الطبيعة الخاصة للاتفاقية والظروف الخاصة بالبلد. (٤) يمكن أن يشير الإعراب عن التقدم المحرز إلى أنماط مختلفة من التدابير المرتبطة بالتشريعات والسياسات والممارسات على المستوى الوطني. (٥) إذا كانت حالة الرضا أو الاهتمام ترتبط باعتماد تشريع أو مسودة تشريع، يمكن للجنة أيضاً أن تنتظر في تدابير متابعة مناسبة لتطبيقه على نحو عملي. (٦) عند تحديد حالات التقدم المحرز، تأخذ اللجنة في الاعتبار على السواء المعلومات التي تقدمها الحكومات في تقاريرها وتعليقات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. واستفاضة لجنة الخبراء في تقريرها لعام ٢٠١١ في توضيح النهج الذي تتبعه في هذه الحالات.

تحرز دولة عضو واحدة (زامبيا) تقدماً يعتد به.

وهناك خمس وثلاثون دولة عضواً في طور إحراز التقدم (إثيوبيا، أنغولا، أوغندا، بنن، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، توغو، جزر القمر، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جنوب أفريقيا، الرأس الأخضر، رواندا، زمبابوي، السنغال، سوازيلند، سيراليون، غانا، غينيا، الكاميرون، كوت ديفوار، الكونغو، كينيا، ليبيريا، ليسوتو، مالي، مدغشقر، مصر، المغرب، ملاوي، موزامبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا).

ولقد كُفِت معظم البلدان تشريعاتها الوطنية مع المعايير الدولية. كما وضع البعض منها برامج بشكل يتماشى مع الوضع الخاص للبنات. وهناك تسعة وعشرون بلداً أفريقياً وضع أو هو قيد وضع خطط عمل وطنية لمكافحة عمل الأطفال. ومن أصل هذه البلدان، قام أصحاب المصلحة بالتصديق على مسودات ثلاثة عشر بلداً (إثيوبيا، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، جمهورية تنزانيا المتحدة (المنطقة القارية)، الرأس الأخضر، السنغال، سوازيلند، كينيا، ليسوتو، مالي، ناميبيا، النيجر). أما جمهورية تنزانيا المتحدة (زنجبار)، جنوب أفريقيا، غانا، كوت ديفوار، مدغشقر، المغرب، ملاوي، فقد أيدت أو اعتمدت رسمياً خطط عملها الوطنية.

واعتمدت زامبيا السياسة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال عام ٢٠١٠، وجرى وضع خطة العمل الوطنية للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال (٢٠١٠-٢٠١٥). كما استُكمل صك قانوني يشمل قائمة بالأعمال الخطرة والعمل الخفيف المقبول، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، وهو بانتظار اعتماده. وأطلقت السياسة النقابية المؤسسية الوطنية بشأن عمل الأطفال عام ٢٠١٠، وأدمج نموذج عن عمل الأطفال في البرامج التدريبية للمعلمين. وتضمن نتائج هذه التدخلات وقاية ٧٠٠٠ طفل من عمل الأطفال من خلال التعليم والتدريب و/أو الدعم النفسي الاجتماعي وغير ذلك من الخدمات، وانتشال ٣٥٠٠ طفل من شرك عمل الأطفال من خلال التعليم والتدريب على المهارات، إلى جانب أشكال أخرى من الدعم.

وفي مدغشقر، تم تجنيب ١٦٤٧٥ طفلاً من الوقوع في شرك عمل الأطفال وانتشال ٨٣٩٣ طفلاً من العمل من خلال التدريب المهني والتعليم الرسمي بين عامي ٢٠٠٧ و٢٠٠٩. كما أعيد تأهيل قرابة ٢٥٠٠ طفل جندي سابق من خلال الحصول على تدريب مهني والعمل للحساب الخاص في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت قائمة الأعمال الخطرة المحظورة على الأطفال في توغو وملاوي ومالي. وأدرج عمل الأطفال أيضاً في المنهج الدراسي للمعاهد التعاونية في كينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا. وتتخذ بوتسوانا وناميبيا إجراءات مماثلة لتعزيز التشريعات المتعلقة بعمل الأطفال. ونُشرت قائمة وطنية بالمهن الخطرة واعتمدت لائحة وطنية بشأن الأعمال الخطرة في جنوب أفريقيا. وسُنّت قوانين تحظر الاتجار بالبشر وأسوأ أشكال عمل الأطفال في كوت ديفوار ومصر.

وتنفذ غانا برنامجاً وطنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في قطاع صناعة الكاكاو، يترافق مع تدخلات تغطي معظم مناطق زراعة الكاكاو في البلاد. وفي بوركينا فاسو، بالإضافة إلى اعتماد خطة التنمية الوطنية، أدرجت مسألة أسوأ أشكال عمل الأطفال في قانون العمل لعام ٢٠٠٨ ووضعت قائمة الأعمال الخطرة المحظورة على الأطفال عام ٢٠٠٨.

كما أدمجت كينيا الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ في قانون العمل الذي صدر عام ٢٠٠٧. ووضعت اللوائح لإرشاد تنفيذ القانون. واستعرضت البلاد أيضاً خطة التنمية الوطنية وصادقت عليها عام ٢٠٠٨، ووضعت الصيغة النهائية لقائمة الأعمال الخطرة في العام نفسه. وقد أدى ذلك إلى وقاية وسحب ١٨٠٠٠ طفل من برائن عمل الأطفال. وأدمجت كينيا أيضاً منع عمل الأطفال والقضاء عليه في السياسة الوطنية المعنية بالتعليم غير الرسمي. وبالتالي، أصبح الأطفال الملتحقون بالمدارس غير الرسمية في كينيا مؤهلين لتلقي الدعم في إطار برنامج التعليم الابتدائي المجاني قيد التنفيذ في البلاد. بالإضافة إلى ذلك، استهل اتحاد أصحاب العمل في كينيا مبادرة "قم بتبني مدرسة" بغية التصدي لعمل الأطفال من خلال التعليم باستخدام نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات.

وفي عام ٢٠٠٩، اعتمدت جمهورية تنزانيا المتحدة قانون الطفل الذي يشمل أحكاماً بشأن عمل الأطفال ويحمي الأطفال في حالات التلمذة الصناعية. واعتمدت ملاوي خطة العمل الوطنية الخمسية (٢٠١٠-٢٠١٥). وعززت مالي وضعها المؤسسي للتصدي لعمل الأطفال من خلال استحداث وحدة مكافحة عمل الأطفال ضمن وزارة العمل.

٢-١٣ اجتثاث بقايا الرق

الهدف: تعتمد جميع الدول الأفريقية خطط عمل وطنية من باب الاستعجال، لاستئصال جميع أشكال العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥ كجزء من البرامج القطرية للعمل اللائق وخططها الإنمائية.

تقوم دولة عضو واحدة، هي زامبيا، بإحراز تقدم يعتد به.

وهناك خمس دول أعضاء (إثيوبيا وجنوب أفريقيا ومصر وملاوي ونيجيريا) تحرز تقدماً.

ويتضح بشكل جلي الاعتراف بخطورة المشكلة في عدد من الدول الأفريقية التي صادقت على اتفاقيات ذات صلة بمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر. وقد صادقت جميع الدول الأفريقية على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية المتعلقين بالعمل الجبري، وهما: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥). كما صادقت جميعها باستثناء ثلاث دول (إريتريا وسيراليون والصومال) على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). بالإضافة إلى ذلك، صادقت أو انضمت جميع الدول الأفريقية، باستثناء ست منها، إلى بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١). وساهمت القارة بشكل نشط في الحملة التي أطلقت لاعتماد أطر سياسية وقانونية مناسبة من خلال إنشاء منصات إقليمية بشأن الاتجار بالبشر والعمل الجبري.

وفي زامبيا، صدر قانون مكافحة الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٨ إلى جانب خطة عمل وطنية بشأن مكافحة الاتجار بالبشر. وتأسست عشرة انتلافات للمقاطعات بين أصحاب المصلحة لتنسيق ورصد تنفيذ تدخلات مكافحة الاتجار والعمل الجبري على مستوى المقاطعات. بالإضافة إلى ذلك، وضعت زامبيا مدونة سلوك لأصحاب عمل العمال المنزليين. وفي عام ٢٠٠٩، اعتمدت أثيوبيا الإعلان رقم ٦٣٢ بشأن خدمات تبادل العمالة، بغية خفض الهجرة غير النظامية/ الاتجار باتجاه الخارج ولا سيما الأشخاص المعرضون للعمل الجبري مثل العمال المنزليين.

واتخذت الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي إجراءات على المستوى الإقليمي الفرعي. وصادق المؤتمر الثاني لوزراء العمل والاستخدام في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (كوت ديفوار، ٦-٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٩) على خطة العمل الاستراتيجية بشأن سياسة العمل في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. وقد وضعت الخطة، ضمن جملة أمور أخرى، مكافحة الاتجار بالبشر والقضاء على العمل الجبري وإزالة القوانين والممارسات التمييزية كتدخلات ذات أولوية يتعين تنفيذها خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٤. وفي أيار/مايو ٢٠٠٩، صنف المؤتمر الوزاري للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، الاتجار بالأشخاص كنشاط إجرامي يتطلب تشريعات واضحة وشاملة بغية منعه ومكافحته. واعتمد المؤتمر خطة عمل استراتيجية إقليمية عشرية السنوات بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال (بيان صادر عن الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن الاتجار بالبشر، جرى تحديثه في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٩).

وعلى مستوى القارة، نصت خطة عمل واغادوغو لمكافحة الاتجار بالبشر، التي اعتمدها فيما بعد المؤتمر الوزاري بشأن الهجرة والتنمية المنعقد في طرابلس الغرب، على استراتيجية ذات ثلاثة محاور هي: الوقاية والحماية والملاحقة. وكلفت إدارة الشؤون الاجتماعية في الاتحاد الإفريقي بمسؤولية التوعية من أجل تنفيذ الخطة. وقامت هذه الإدارة بإطلاق مبادرة لجنة الاتحاد الإفريقي لمناهضة الاتجار، وهي ترفعى بنشاط المنتديات الهادفة إلى استثارة الوعي والالتزام الإقليميين في القارة^{٥٥}.

٢-٢-١٤ القضاء على التمييز في الاستخدام: تحرير طاقات أفريقيا

الهدف: تضع جميع الدول الأفريقية موضع التنفيذ تشريعاً لمكافحة التمييز وتعتمد سياسات للنهوض بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة. وينبغي لهذه السياسات أن تستهدف تحقيق زيادة بنسبة ١٠ في المائة في نسبة مشاركة النساء في سوق العمل وانخفاض بنسبة ٢٥ في المائة في فوارق الأجور.

حققت خمس عشرة دولة عضواً بعض التقدم في وضع سياسات مناهضة للتمييز وسن تشريعات داعمة في المهنة والاستخدام (إثيوبيا، إريتريا، بنن، الجزائر، جزر القمر، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، زامبيا، زمبابوي، سيشل، الكاميرون، مصر، ملاوي، موريشيوس، موزامبيق).

وقد اتخذت تسع دول أعضاء مبادرات لتحقيق هذا الهدف (أنغولا، بورкина فاسو، جمهورية أفريقيا الوسطى، رواندا، السنغال، الصومال، كوت ديفوار، الكونغو، مدغشقر).

واعتمدت خطة العمل الوطنية بغية تحسين تنفيذ القوانين والسياسات المتعلقة بقابلية الأشخاص المعوقين للاستخدام وتوظيفهم، ويجري حالياً تنفيذها في إثيوبيا. وعززت وكالات التدريب المهني الوطنية القابلية للاستخدام لدى

^{٥٥} اعتمد خطة عمل واغادوغو وزراء الشؤون الخارجية والوزراء المكلفون بالهجرة والوزراء المسؤولون عن التنمية من أفريقيا والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والمفوضون من الاتحاد الإفريقي والمجلس الأوروبي، الذين اجتمعوا في طرابلس الغرب، ٢٢-٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

المعوقين من خلال تسهيل مشاركتهم في دروس عادية، ومن خلال تحسين الدروس ذات الصلة بسوق العمل في مراكز خاصة بالمعوقين.

وقد صاغت بنن وبوركينا فاسو وكوت ديفوار ومالي والسنغال خطط عمل وطنية لمكافحة التمييز في مكان العمل. وفي زيمبابوي، جرى تعميم المسائل المتعلقة بحقوق العاملات وعالم العمل وإدماجها في أطر إنمائية وطنية بما فيها سياسة العمالة الوطنية والخططة متوسطة الأجل للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥.

وصاغت حكومة جنوب السودان قانوناً لعام ٢٠٠٩ بشأن علاقات الاستخدام والعمل، يضم أحكاماً شاملة بشأن إجازة الأمومة ومدتها ودفع الإعانات، ويحظر إنهاء عقد الاستخدام لأي عاملة خلال فترة حملها أو إجازة أمومتها. كما يستفيض القانون في تحديد المعايير التي تحظر التمييز ليشمل صراحة عدم الاستبعاد في الاستخدام والمهنة بسبب الوضع الزوجي والمسؤوليات العائلية أو الإعاقة أو فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو الانتساب إلى نقابة عمالية أو المشاركة في أنشطتها أو السن أو التوجه الجنسي.

واعتمدت الكونغو قانوناً محدداً بشأن تعزيز وحماية حقوق الشعوب الأصلية، في حين وضع اتحاد أصحاب العمل في موريشيوس دليلاً للمعوقين وتوزيعه على أصحاب العمل والوزارات المسؤولة عن العمل والضمان الاجتماعي.

بالإضافة إلى ذلك، قام إعلان بنجول بشأن الاستراتيجيات الرامية إلى تسريع وتيرة تنفيذ مناهج عمل داكار وببجين باعتماد "تمكين اقتصادي للمرأة من خلال خفض حدة الفقر واستحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"، باعتبارها من مجالات العمل الأساسية. وعلى غرار ذلك، اعتمدت مفوضية الاتحاد الإفريقي "عقد المرأة الأفريقية (٢٠١٠-٢٠٢٠)"، بموضوع "النهج الشعبي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، الذي يتمحور حول عشرة مواضيع هي: مكافحة الفقر وتعزيز التمكين الاقتصادي لصاحبات المشاريع؛ الزراعة والأمن الغذائي؛ الصحة والوفيات النفاسية وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛ التربية والعلوم والتكنولوجيا؛ البيئة وتغير المناخ؛ السلم والأمن ومناهضة العنف ضد المرأة؛ الإدارة السديدة والحماية القانونية؛ الشؤون المالية والميزانيات التي تراعي نوع الجنس؛ النساء في مراكز صنع القرارات، إرشاد الشابات، قائدات ومهنيات.

٢-١٥-٢ الخلاص من شركاء الاقتصاد غير المنظم

الهدف: تعتمد ثلاث أرباع الدول الأفريقية استراتيجيات لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وتوسع الحماية بحيث تشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات عناصر من بينها سياسات لزيادة تسجيل المشاريع غير المنظمة وتنمية المهارات وتوفير ظروف عمل أفضل وأكثر أمناً وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتشجيع الجمعيات المختارة بحرية للعمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم.

أحرزت تسع دول أعضاء بعض التقدم (بنن، بوركينا فاسو، جنوب أفريقيا، زامبيا، زيمبابوي، السنغال، الكاميرون، ملاوي، موزامبيق).

واتخذت خمس دول أعضاء مبادرات لتحقيق الهدف (جمهورية تنزانيا المتحدة، سوازيلند، ليسوتو، مصر، ناميبيا).

وتسعى البلدان الأفريقية إلى إيجاد سياسات جديدة وردود عملية بغية تعزيز العمل اللائق للنسبة الكبيرة من السكان العاملين في الاقتصاد غير المنظم. ووضعت بلدان قليلة استراتيجيات وآليات لإضفاء الطابع المنظم على القطاع غير المنظم وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وقد أدى الإقليم دوراً محورياً في تعزيز الاقتصاد الاجتماعي كوسيلة فعالة للخلاص من شركاء الاقتصاد غير المنظم.

واتخذت بنن وبوركينا فاسو والسنغال والكاميرون تدابير سياسية مع تزايد التسجيل وبناء القدرات في مجال قطاعات الأعمال غير المنظمة. وفي السنغال، ارتفع عدد المستفيدين في اتحاد الادخارات والائتمانات التأزيرية في السنغال من ٨٠٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ مستفيد، حيث وسع الاتحاد نطاق مؤسساته المعنية بالتمويل بالغ الصغر ليشمل مناطق عديدة من البلاد. وبالإضافة إلى القانون المتعلق بإصلاح الضمان الاجتماعي، أضفت الكاميرون الطابع المؤسسي على نهج "الاقتصاد الاجتماعي" على المستوى الوزاري وصاغت قانوناً خاصاً (٢٠١٠) لتعزيزه. وفي موزامبيق، تنص لائحة الضمان الاجتماعي الإلزامي (المرسوم رقم ٢٠٠٧/٥٣) على إنشاء نظم للضمان الاجتماعي الإلزامي للعاملين لحسابهم الخاص (وهم موجودون بشكل كبير في الاقتصاد غير المنظم) والعمال المستخدمين. وفي ناميبيا، تشمل الدراسة الانقصائية لعام ٢٠٠٨ بشأن القوى العاملة، وحدة نموذجية بشأن الاقتصاد غير المنظم.

وفي إثيوبيا وزامبيا، وُضعت خطط عمل وطنية للتأمين بالغ الصغر وخطوط عريضة استراتيجية تصب في بيئة سياسية وتنظيمية وإشرافية تحفز على العمل اللائق. وفي زمبابوي، أنشأ عمال قطاع النقل في الاقتصاد غير المنظم رابطات أعمال وتلقوا دعماً مالياً من وكالة التمويل بالغ الصغر، ومؤسسة تنمية المنشآت الصغيرة.

١٦-٢-٢ نهج عادل للعمال الأفريقيين المهاجرين

الهدف: تضع ثلاث أرباع الدول الأفريقية سياسات ترمي إلى ضمان تمتع العمال المهاجرين بوضع قانوني مصرح به وبحماية كاملة بموجب تشريع العمل الساري في البلد المضيف ومنحهم فرصاً متكافئة ومساواة في المعاملة بحلول عام ٢٠١٥.

اتخذت ثلاث عشرة دولة عضواً تدابير بغية تحقيق الهدف (الجزائر، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، زامبيا، زمبابوي، السنغال، ليسوتو، مالي، مصر، المغرب، موريتانيا، موزامبيق، نيجيريا).

وتشكل الهجرة أحد التحديات العالمية - والأفريقية - الرئيسية المطروحة أمام التنمية الاقتصادية والتماسك الاجتماعي والإدارة السديدة. وكان من شأن ندرة فرص العمل والعمل اللائق المصاحب لاتساع الفوارق في الأجور والأمن البشري والاتجاهات الديمغرافية، أن أفضت إلى زيادة ضغوط الهجرة في أفريقيا. وبشكل عام، هناك افتقار لنهج متسق إزاء هجرة اليد العاملة في بلدان عديدة في الإقليم.

وفي نيجيريا، وضع مشروع سياسة وطنية بشأن هجرة اليد العاملة وأنشئ مكتب دولي معني بهجرة اليد العاملة في وزارة العمل والإنتاجية. ووضعت زمبابوي قاعدة بيانات ونظماً إحصائية تتعلق بهجرة اليد العاملة، تسهل وتدعم عملية تسجيل الباحثين عن عمل وأصحاب العمل المحتملين. كما وضع تحليل لوضع النظام الحالي لهجرة اليد العاملة في صيغته النهائية في زمبابوي، واستتير به في إعداد مشروع السياسة الوطنية بشأن هجرة اليد العاملة. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، أنشئ فريق عمل مشترك بين الوزارات وتمثل فيه الشركاء الاجتماعيون من أجل توفير المشورة التقنية إلى وزارة العمل والاستخدام عند صياغة السياسة الوطنية بشأن هجرة اليد العاملة.

٦-٢ الإطار

تحويل الهجرة إلى عامل للتنمية: حالة شمال أفريقيا وغربها

أصدر المعهد الدولي للدراسات العمالية تقريراً بعنوان تحويل الهجرة إلى عامل للتنمية: حالة شمال أفريقيا وغربها (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٠). ويسلط التقرير الضوء على الطريقة التي يمكن بها للهجرة أن تدعم الأهداف الإنمائية بشكل أفضل، لا سيما في الجزائر وموريتانيا والمغرب والسنغال وتونس، بالترافق مع أسواق العمل السليمة. ويرى التقرير أن الهجرة يمكن أن تكون عاملاً إيجابياً في تنمية بلدان المنشأ، شريطة وضع المجموعة السليمة من السياسات، وهي تشمل ما يلي:

تحويلات حفازة من أجل التنمية

التحويلات مصدر مهم للتدفقات المالية باتجاه شمال أفريقيا وغربها، وقد زادت بمقدار ثلاث مرات منذ عام ١٩٩٠ لتبلغ ما يزيد على ١٢ مليار دولار أمريكي عام ٢٠٠٨. وبالنسبة إلى المغرب والسنغال، تساوي هذه القيمة أو تفوق الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٨ في المائة. ويمكن أن تقدم هذه التدفقات المالية المساعدة للتنمية بشكل مباشر من خلال استدامة المداخل في بلدان المنشأ، وبشكل غير مباشر ما دامت التحويلات تساعد على دعم التعليم والبنى التحتية والاستثمار في القطاع الخاص.

تعزيز الروابط بين عودة المهاجرين واستحداث فرص العمل

يمكن أن تساهم عودة المهاجرين في التنمية من خلال تعزيز الموارد المنتجة وحشدها واستخدامها، إذ أن العديد من العائدين يكتسبون خبرات ومعارف قيمة من خلال عملية الهجرة. ويستثمر بعض العائدين الادخارات التي جمعوها في الخارج ويضطلعون بأنشطة تنظيم المشاريع مما يترافق مع آثار مضاعفة يعتد بها. وفي غرب أفريقيا، تقيد البراهين أن نسبة لا يستهان بها من الشباب في الإقليم يفضلون أن يعملوا لحسابهم الخاص لا أن يكونوا عاملين بأجر.

تحسين سير أسواق العمل المحلية، لا سيما بالنسبة للشباب

ينبغي النظر إلى التحويلات وعودة المهاجرين كعنصر مكمل للتنمية وليس بديلاً عنها. وفي حالة شمال أفريقيا وغربها، تبرز سمة لسوق العمل تجدر الإشارة إليها ألا وهي ارتفاع معدل البطالة في صفوف الشباب. وبغية تحقيق تنمية مستدامة، تبرز الحاجة إلى سياسات تعزز سيراً جيداً لسوق العمل، لا سيما الاستخدام والعمل اللائق في بلدان المنشأ، لأنها ليست جيدة للتنمية فحسب، بل لأنها تدعم كذلك بيئة تشجع عودة المهاجرين والاستثمارات في شمال أفريقيا وغربها من خلال التحويلات.

وتنفذ منظمة العمل الدولية مشاريع بعنوان "الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة والروابط مع التنمية" في السنغال ومالي وموريتانيا بغية تسهيل الهجرة المنتظمة باتجاه إسبانيا للاستفادة إلى الحد الأقصى من المنافع الإنمائية التي تعود بها الهجرة. كما نُشرت أدلة مخصصة للمهاجرين الماليين والسنغاليين العاملين في إسبانيا في ٢٠١٠ و ٢٠٠٩ على التوالي.

وعلى المستوى الإقليمي الفرعي، توفر منظمة العمل الدولية، من خلال مشروع "توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل العمال الأفريقيين المهاجرين وأسرهم"^{٥٦}، المساعدة التقنية لأمانة جماعة شرق أفريقيا في وضع صك قانوني (توجيه أو لائحة) ينسق نظم الضمان الاجتماعي للدول الأعضاء في جماعة شرق أفريقيا.

٢-١٧ تحسين المعلومات من أجل سياسات أفضل

الهدف: تكون جميع الدول الأعضاء بحلول عام ٢٠١٥ قادرة على وضع بيانات سنوية أساسية بشأن حجم القوى العاملة وتركيباتها. ويكون ما لا يقل عن نصف الدول الأعضاء الأفريقية بحلول عام ٢٠١٠ قد أنشأت آليات لإصدار معلومات وإحصاءات سوق العمل بهدف رصد التقدم المحرز فيما يتعلق بالأبعاد الأساسية لبرنامج العمل اللائق.

أحرزت تسع دول أعضاء تقدماً يعتد به (أوغندا، بوركينا فاسو، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، الرأس الأخضر، زامبيا، ليبيريا، المغرب، موريشيوس).

واتخذت أربع وعشرون دولة عضواً مبادرات نحو تحقيق الهدف (إثيوبيا، بنن، بوتسوانا، توغو، تونس، جزر القمر، رواندا، زمبابوي، السنغال، سوازيلند، سيشل، غينيا، غينيا - بيساو، الكاميرون، كوت ديفوار، كينيا، ليسوتو، مالي، مدغشقر، مصر، ملاوي، موريتانيا، موزامبيق، النيجر).

وفي كافة أنحاء الإقليم، لا يزال هناك ضعف في القدرة على توفير معلومات عن سوق العمل تكون موثوقة أو ذات صلة بالسياسة العامة أو في حينها.

وقد لوحظ تقدم في جمهورية تنزانيا المتحدة، حيث وُضعت نظم وسياسات ومبادرات تعنى بمعلومات سوق العمل، بما في ذلك مواصفة بيانية وطنية بشأن نوعية الوظائف ومواصفة بيانية قطرية بشأن العمل اللائق في جمهورية تنزانيا المتحدة (المنطقة القارية)، والتقدم نفسه جارٍ في زانجبار. بالإضافة إلى ذلك، أنشئت وحدة لنظام معلومات سوق العمل داخل وزارة العمل. وأجرت زامبيا دراسة استقصائية عن القوى العاملة في ٢٠٠٨، غير أن نتائج هذه الدراسة لم تكن قد نُشرت بعد وقت إعداد هذا التقرير. وأدرجت في التعداد الوطني لعام ٢٠١٠ معلومات بشأن تطبيق المعايير الدولية لتحصيل إحصاءات عن العمالة والعمل. وفي ناميبيا، تشمل الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة لعام ٢٠٠٨ نموذجاً عن الاقتصاد غير المنظم. وأجرت ليبيريا أول دراسة استقصائية للقوى العاملة في ٢٠١٠ أدرجت فيها مكوناً عن عمل الأطفال. وفي رواندا، أجريت دراسة استقصائية بشأن عمل الأطفال للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وفي ٢٠١٠، اضطلعت ملاوي بدراسة استقصائية رائدة بشأن القوى العاملة بغية إرشاد تصميم واستهلال دراسة استقصائية أوسع نطاقاً بشأن القوى العاملة.

وباتت مرصداً الاستخدام والتدريب المهني قيد التشغيل في بنن وبوركينا فاسو ومالي والنيجر. وأنشأت بوتسوانا مرصداً لسوق العمل مع وزارة المالية والتخطيط الإنمائي. وبأشرت غينيا - بيساو والرأس الأخضر عملية إنشاء مرصداً مماثلة.

وأصبح أصحاب المصلحة الوطنيون يتقبلون أكثر فأكثر في موريشيوس وجنوب أفريقيا الدراسات الاستقصائية الفصلية بشأن القوى العاملة، ولا سيما أرقام البطالة، نتيجة الامتثال الأفضل للمعايير الدولية. كما أدرجت دراسات استقصائية سنوية بشأن القوى العاملة كنموذج في الدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن الأسر المعيشية في أوغندا، واستُهلكت دراسة استقصائية سنوية قائمة بذاتها بشأن القوى العاملة الحضرية منذ عام ٢٠٠٩. وأعيد تشغيل وحدة بشأن معلومات سوق العمل ضمن وزارة المساواة بين الجنسين والعمل والتنمية الاجتماعية في أوغندا.

وعلى المستوى الإقليمي الفرعي، أنشأ الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا مرصداً للاستخدام والتدريب المهني.

^{٥٦} مشروع توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل العمال الأفريقيين المهاجرين وأسرهم: هو مشروع بعنوان "استراتيجيات توسيع الضمان الاجتماعي لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم من أفريقيا وداخلها (٢٠٠٨-٢٠١١)"، ينفذه برنامج الهجرة الدولية التابع لمنظمة العمل الدولية وإدارة الضمان الاجتماعي، جنيف.

٣- ٢ تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق

إنّ الفقرة ١١ من استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية، "تدعو منظمة العمل الدولية إلى العمل مع هيئاتها المكونة لتشجيع جميع الدول الأعضاء في أفريقيا على أن يكون لديها برامج قطرية للعمل اللائق بحلول نهاية ٢٠٠٩"، كما تدعو "الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى الإسهام على نحو نشط في وضع وتنفيذ ورصد وتقييم البرامج وفي حشد الموارد اللازمة لذلك. ومن المطلوب أيضاً مواصلة التعاون مع الوكالات الشريكة في الأمم المتحدة وفي النظام متعدد الأطراف لإدماج نهج العمل اللائق في السياسات والبرامج".

وقامت سبع وعشرون دولة عضواً بوضع الصيغة النهائية للبرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها (إثيوبيا، أوغندا، بنن، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، توغو، جزر القمر، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا، الرأس الأخضر، زامبيا، زيمبابوي، السنغال، سوازيلند، سيراليون، سيشل، غانا، الكاميرون، كوت ديفوار، كينيا، ليسوتو، مالي، مدغشقر، موريشيوس، ناميبيا، نيجيريا).

وهناك إحدى وعشرون دولة عضواً في طور إعداد المرحلة الأولى أو الثانية من البرامج القطرية للعمل اللائق (بوركينا فاسو (المرحلة الثانية)، تونس، الجزائر، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جيبوتي، رواندا، السنغال (المرحلة الثانية)، الصومال، غامبيا، غانا (المرحلة الثانية)، غينيا، غينيا - بيساو، الكونغو، ليبيريا، ليسوتو (المرحلة الثانية)، مالي (المرحلة الثانية)، مصر، ملاوي، موريتانيا، موزامبيق، نيجيريا (المرحلة الثانية)).

وعندما اعتمد برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥ في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧، لم يكن يمثل للحد الأدنى من المعايير الموضوعة في دليل البرامج القطرية للعمل اللائق غير برنامج واحد من البرامج القطرية الموجودة للعمل اللائق. وبالتالي، فإن دعوة منظمة العمل الدولية لتشجيع جميع هيئاتها المكونة على أن يكون لديها برامج قطرية للعمل اللائق بحلول نهاية ٢٠٠٩ اعتبرت طموحة جداً في واقع الأمر. وبالرغم من هذا المستوى الكبير من الطموح، أجرت منظمة العمل الدولية مناقشات مع جميع الدول الأعضاء فيها، بما في ذلك جنوب السودان المنشأ حديثاً. والبلد الوحيد الذي لم تجر فيه مناقشات هو الجماهيرية العربية الليبية. وجميع البرامج القطرية للعمل اللائق، البالغ عددها ٢٧ برنامجاً والتي يجري وضعها في الإقليم تمثل لمعايير صارمة جداً لضمان أنّ البرامج القطرية للعمل اللائق تشكل برامج فعالة وقيمة تنهض بتحقيق النتائج الواضحة للعمل اللائق وتكون مملوكة على المستوى الوطني. ولا تقوم الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية بتحديد الأولويات والحصائل فحسب، بل تضطلع أيضاً أكثر فأكثر بإعداد خطط التنفيذ والرصد والتقييم.

وقد أنشئت لجنة توجيهية وطنية للبرنامج القطري للعمل اللائق في جنوب أفريقيا، ضمت ممثلين عن الهيئات المكونة الثلاثية زائد الهيئات المكونة ضمن المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل ومنظمة العمل الدولية، بغية الدفع قدماً بعملية تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق وإضفاء الطابع المؤسسي على الدور الإشرافي الذي يضطلع به المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل، عند صياغة البرنامج القطري للعمل اللائق وتنفيذه وإدارته. كما أعد فريق الصياغة الوطني الثلاثي البرنامج القطري للعمل اللائق في ملاوي، الذي دعمته منظمة العمل الدولية. وأنشئت لجنة استشارية خاصة بالبرنامج القطري للعمل اللائق للإشراف على تنفيذه حالما يجري إطلاقه. وسوف تشمل وظائف اللجنة الإشراف على التنفيذ، بالإضافة إلى الإسهام في وضع السياسة الوطنية للاستخدام والعمل على الصعيد الوطني. وعلى غرار ذلك، تشهد زامبيا تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق بإشراف لجنة استشارية تضم هيئات مكونة ثلاثية وأصحاب مصلحة آخرين. ويترأس اللجنة حالياً اتحاد أصحاب العمل في زامبيا، وقد وُضع نموذج للتبليغ عن التنفيذ من أجل تقديم المشورة للحكومة من خلال وزارة العمل والضمان الاجتماعي بشأن التقدم/ التحديات والفرص المطروحة أمام تنفيذه. وفي جزر القمر، أنشئ رسمياً فريق ثلاثي للبرنامج القطري للعمل اللائق بغية الإشراف على تنفيذ البرنامج القطري، وذلك من خلال قرار وزاري. وتم وضع نهج مماثلة في مدغشقر وموريشيوس وسيشل. وقررت كينيا استخدام لجنة العمالة القائمة (التي أسسها البرلمان من أجل تقديم المشورة إلى الوزير بشأن مسائل العمل) للإشراف على تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق.

وبعد أن اعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية البرامج القطرية للعمل اللائق بصيغتها النهائية، يجري حالياً التصديق على البرامج القطرية أكثر فأكثر على أرفع مستوى سياسي، بما في ذلك على مستوى مجلس الوزراء، كما هي الحال في بنن وتوغو وجزر القمر والرأس الأخضر وسوازيلند وسيشل. وهناك أيضاً اهتمام كبير من بلدان عديدة في البدء بإدراج البرامج القطرية للعمل اللائق في برنامج عمل البرلمان، كما جرى في الكونغو ومالي، وجعل المجالس الاقتصادية والاجتماعية الوطنية تؤدي دوراً رئيسياً في اعتماد وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، كما هي الحال في جنوب أفريقيا، من خلال المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل.

وتشمل البرامج القطرية للعمل اللائق على نحو متزايد ترتيبات فعالة من أجل تعزيز الحشد المشترك للموارد، بإشراك الدول الأعضاء ومنظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، استثمرت الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية موارد مالية وموارد أخرى لتسهيل تحقيق النتائج المتفق عليها في البرامج القطرية للعمل اللائق. وفي مدغشقر، وفرت الحكومة مبلغاً قدره ١٧٩ ١٣١ دولار أمريكي، وتم حشد مبلغ ٤١٩ ٠٧١ دولاراً أمريكياً من المجتمعات المحلية فيما يتعلق بالنتيجة ذات الصلة ببرامج الاستثمار كثيفة العمالة من أجل المباني. كما ساهم الاتحاد العام للتجارة والصناعة واليد العاملة في بوتسوانا بتوفير مبلغ قدره ٤٧٣ ١١ دولاراً أمريكياً يُستخدم في إعادة هيكلة (كعامل تكميلي للدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية).

وتتجمع الأولويات الجوهرية الأساسية للبرامج القطرية للعمل اللائق بعد تقييمها على النحو التالي: النهوض بالعمالة مع التركيز على الشباب والشبان (٣٦ في المائة)؛ تعزيز الحماية الاجتماعية؛ التخفيف بشكل خاص من أثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتحسين إعانات الضمان الاجتماعي والصحة (٢٩ في المائة)؛ تعزيز آليات وهيكلية الحوار الاجتماعي من أجل تحسين الهيكل الثلاثي (٢٣ في المائة)؛ تحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية (١٢ في المائة).

وبالإضافة إلى البرامج القطرية للعمل اللائق على المستوى الوطني، تقوم الجماعات الاقتصادية الإقليمية بوضع برامج العمل اللائق، مثل جماعة شرق أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي، باعتبارها وسائل رئيسية لتعزيز العمل اللائق على مبادرات التكامل الإقليمي.

٢-٤ خاتمة

يتسم برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥ بالطموح. وبشكل امتلاك هذا البرنامج وتنفيذه تحديين رحبت بهما الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الإقليم. والتوعية السياسية بأهمية وملاءمة برنامج العمل اللائق والعزم على تعميمه من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، ما فتئت تتحول إلى واقع ملموس أكثر فأكثر. وبشكل عام، فإن أهداف برنامج العمل اللائق، البالغ عددها ١٧ هدفاً والمتسقة مع النتائج العالمية البالغ عددها ١٩ نتيجة، أخذت أكثر فأكثر في رسم معالم أولويات وحصائل البرامج القطرية للعمل اللائق، وهي تتسق مع الأهداف الرئيسية للخطط الإنمائية الوطنية وكبرى السياسات والبرامج القطاعية والاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

وبالرغم من الاضطلاع بعمل يعتد به وتحقيق نتائج جوهرية، لا يزال حجم المهمة التي تلوح في الأفق يخلق تحفيزاً بغية تسريع الوتيرة لضمان تحقيق أهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا في الوقت المناسب. ويقتضي ذلك تكريس الملكية الوطنية الفعلية للبرامج القطرية للعمل اللائق من خلال التزام قوي بجعل برنامج العمل اللائق يتجسد في الاستراتيجيات والسياسات والبرامج الإنمائية الوطنية. ومثل هذه الملكية القطرية لبرنامج العمل اللائق مطلوبة أيضاً للارتقاء بالمبادرات وتعزيز حشد الموارد المحلية. ويتطلب ذلك تعزيز قدرات الهيئات المكونة وقدرات موظفي منظمة العمل الدولية وتطوير الشراكات. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للمكتب أن يقدم الدعم إلى الهيئات المكونة لاستغلال أوجه التآزر بين مختلف الأهداف، وذلك للاستفادة من اتساق السياسات من خلال النهج المتكاملة.

وتترد هذه التدابير الرئيسية في الفصل ٣ وتشكل إطاراً من أجل تسريع وتيرة المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق في أفريقيا خلال السنوات الأربع القادمة (٢٠١١-٢٠١٥).

٣ - تسريع وتيرة تحقيق برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠١١-٢٠١٥

١-٣ مقدمة

منذ اعتماد برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠٠٧-٢٠١٥ في عام ٢٠٠٧، مضى إقليم أفريقيا في سعيه الطموح إلى النهوض بهذا البرنامج، باعتباره نموذجاً من التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبناء مجتمعات لائقة في أفريقيا. ولم يبقَ إلا خمس سنوات قبل انتهاء فترة برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠٠٧-٢٠١٥. وفي ضوء التقدم المحرز حتى اليوم، تبرز الحاجة إلى الارتقاء بالجهود بغية تسريع تحقيق هذا البرنامج. والملكية الفعلية لهذا البرنامج وتعميمه في عملية وضع السياسة الوطنية أمران أساسيان. وتحقيق إطلالة البرامج القطرية للعمل اللائق والاعتراف بها باعتبارها أطراً للتنمية الوطنية أمرٌ حاسم من أجل توسيع وتعميق المبادرات الناجحة. ويشكل ذلك بدوره مساراً حاسماً لزيادة التزامات الميزانية الوطنية ودعم الشركاء الإنمائيين اللازم للتحرك بوتيرة وحجم مطلوبين للوفاء بالأهداف الواردة في برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠٠٧-٢٠١٥.

وكوسيلة لتتبع تعميم برنامج العمل اللائق تتبعاً سريعاً والتعجيل في تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ٢٠٠٧-٢٠١٥، يقترح هذا الفصل الإطار التالي:

- **أوجه التآزر بين الأهداف السبعة عشر:** في روح إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، والميثاق العالمي لفرص العمل، ٢٠٠٩، تستدعي العلاقة الاستراتيجية المترابطة القائمة بين الأهداف تحولاً نحو مجموعة من النهج المتكاملة التي تشجع على الاستفادة من الاتساق السياسي.
- **القدرة:** هناك حاجة إلى: توسيع المبادرات من أجل تمكين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أن تشارك بفعالية في العملية الإجمالية لتصميم وتنفيذ ورصد برامج قطرية للعمل اللائق تراعي قضايا الجنسين وتقوم على النتائج، ومن أن تمتلك زمام هذه العملية؛ تحسين مشاركتها في أنشطة التعلم وتقاسم المعارف المرتبطة ببرنامج العمل اللائق على الصعيد العالمي؛ الاستمرار في بناء الكفاءات من أجل تعزيز المساواة بين النساء والرجال في تلك البرامج وحشد الشراكات والموارد للارتقاء بها.
- **المعارف:** يستدعي اعتماد نهج تتبع سريع بذل جهود حثيثة ترمي إلى الاستفادة من مجموعة الوسائل والاستراتيجيات والأدوات الناجحة والفعالة المكيفة مع الأوضاع الوطنية والمحلية، وإلى مواصلة تطويرها وضمان انتشارها والارتقاء بها، وذلك على نحو منظم.
- **الموارد:** إن الاستثمار في الارتقاء بتنفيذ برنامج العمل اللائق يتطلب تطوير استراتيجيات مستدامة وفعالة لحشد الموارد، مع إيلاء الأولوية لموارد التمويل المحلية من خلال الاستفادة بشكل كامل مما يلي: اتجاه المعونة الإنمائية نحو اللامركزية على المستوى القطري؛ قيام شركاء التنمية بتوجيه الموارد من خلال منظومة الأمم المتحدة؛ زيادة الدعم من الميزانية الوطنية؛ زيادة استثمار مصارف التنمية في تطوير البنى التحتية؛ الإمكانات الناشئة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب والالتزام الخاص من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص.
- **الشراكات:** يشكل عمق التجارب والخبرات وسعتها وتنوعها فيما يتعلق بتوفير العمل اللائق، مصدراً مهماً ولكنه غير مستغل من إمكانات التعلم وأوجه التآزر والتعاون فيما بين الحكومات الوطنية والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية والمجتمع المدني والقطاع الخاص. ويتطلب التتبع السريع لتعميم برنامج العمل اللائق وتنفيذه جهوداً متجددة للمشاركة في توفير العمل اللائق.

٢-٣ تشجيع اتباع نهج متكامل

بغية تتبع تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥ تتبعاً سريعاً، تبرز الحاجة إلى نهج متكامل، تمثيلاً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩).

ويركز الإعلان على أهمية اتباع نهج شمولي ومتكامل من خلال الاعتراف بأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة متلازمة ومتراصة ومتكافئة. ومن الآن فصاعداً، سوف يتيح هذا النهج المتكامل أمام أخصائينا التقنيين وهيئاتنا المكونة إمكانية توحيد القوى سعياً إلى تعزيز نهج متوازنة تربط بين الناس وبين الحلول المنتجة.

بالإضافة إلى ذلك، تذكر الأزمة المالية والاقتصادية العالمية بالطبيعة غير المتوازنة وغير المستدامة لعملية العملة الرافعة. والنهج الانتعاشي الذي يوفره الميثاق العالمي لفرص العمل يجعله أداة مناسبة للتصدي أيضاً للآزمات التي شهدتها أفريقيا قبل حدوث الأزمة الجارية. وما دام برنامج العمل اللائق في أفريقيا قد اعتمد قبل حدوث الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، لذا ينبغي أن يكون تنفيذه للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ معززاً بفضل الميثاق العالمي لفرص العمل، نظراً إلى أن استجابات العمل اللائق مجدية في الظروف الجيدة والعصيبة على حد سواء.

٣-٣ تنفيذ "الرؤية الجديدة للنمو الشمولي والغني بفرص العمل من أجل أفريقيا"

إن "الرؤية الجديدة للنمو الشمولي والغني بفرص العمل من أجل أفريقيا"، التي اعتمدها المنتدى الأفريقي الثاني للعمل اللائق (ياوندي، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠)، تشكل نموذجاً للتنمية ما بعد الأزمة من تصميم الهيئات المكونة الأفريقية. وتحقيق هذه الرؤية على المستوى الوطني يتطلب تعميماً أفضل لهدف العمالة في التخطيط الإنمائي وحشد الشراكات العامة والخاصة وتنفيذ السياسات والالتزامات المتفق عليها وتقوية الرصد والمساءلة. ويأتي في صميم كل ما ورد أعلاه الاعتراف بالحاجة إلى إطار جديد لسياسة الاقتصاد الكلي، ينهض بالنمو المولد لفرص العمل وتوفر الحماية الاجتماعية. وتشمل المسائل الواجب النظر فيها في مثل إطار الاقتصاد الكلي المؤاتي للعمالة هذا، ما يلي:

(أ) السياسات النقدية والمالية، حيث:

"١" ترمي المصارف المركزية والسلطات المالية إلى تحقيق "استقرار معقول في الأسعار" يترافق مع النمو بدلاً من هدف "واحد يناسب الجميع" ويتمثل في تضخم منخفض ووحيد الرقم؛

"٢" تشجع المصارف المركزية والسلطات المالية الاندماج المالي عن طريق (١) تيسير سبل حصول القطاع الخاص على التمويل؛ (٢) دعم نمو مؤسسات التمويل بالغ الصغر؛

"٣" من المتعارف عليه أن برنامج الاندماج المالي ضروري للتصدي للقيود الملزمة المفروضة على تنمية القطاع الخاص في أفريقيا، على نحو ما أظهرته الدراسات الاستقصائية للمنشآت.

(ب) السياسة المالية والقدرة على تحمل أعباء الدين، حيث:

"١" تحدد الموارد المستدامة من المصادر الخارجية والمحلية على حد سواء من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية؛

"٢" يزداد الاستثمار العام في البنى التحتية إلى حوالي ٧ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، من النسبة الحالية المتراوح بين ٢ و٣ في المائة؛

"٣" يكون تعزيز حشد الموارد المحلية أمراً ممكناً من خلال تحسين نسبة الضرائب إلى الناتج المحلي الإجمالي وتطبيق الميزانية على نحو أفضل.

(ج) نظم أسعار الصرف وإدارة حسابات رأس المال، حيث:

"١" توضع ترتيبات مؤسسية يمكنها أن تولد استقراراً حقيقياً في أسعار الصرف؛

"٢" بالإضافة إلى ذلك، هناك نهج حذر إزاء إدارة الحسابات الرأسمالية في الحالات التي تصبح فيها تدفقات رؤوس الأموال المكشوفة وغير المفيدة قوة تؤدي إلى الاختلال.

إذن، ستقوم منظمة العمل الدولية بدعم الهيئات المكونة في أفريقيا لتحقيق هذه الرؤية من خلال تسهيل:

■ تبادل الممارسات الجيدة والسياسات الابتكارية؛

■ الحوار الاجتماعي؛

■ بناء قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين.

الإطار ١-٣

جعل السياسة المالية غنية بالوظائف: نهج نموذجي

غالباً ما عانى استقرار اقتصادات أفريقيا جنوب الصحراء من الإنفاق الحكومي المؤاتي للدورة الاقتصادية. والحيز المالي المحدود وارتباط القسم الأكبر من إيرادات الحكومة ارتباطاً محكماً بمكونات دخول متقلبة، مثل تجارة السلع والتحويلات، قد قلصا قدرة العديد من البلدان في الإقليم على الاضطلاع بنشاط اقتصادي سلس واستحداث فرص العمل خلال الدورة الاقتصادية. وتبين أن لذلك آثاراً ضارة على استحداث عمالة مستدامة. والواقع أن زيادة تقلب النشاط الاقتصادي الناشئ عن هذا الموقف المؤاتي للدورة الاقتصادية فيما يتعلق بالإنفاق العام، قد أضرت في المتوسط بعدد من الوظائف أكبر من عدد الوظائف التي كانت لتتضرر لو كان هناك إنفاق حكومي معاكس للدورة الاقتصادية (أي الأموال العامة التي لا تتفاعل مع ظروف الدورة الاقتصادية). ويكبح هذا التقلب المتزايد الاستثمار الخاص ويزيد من علاوات المخاطر، لاسيما بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي يرخي بثقله على استحداث فرص العمل. وعلى سبيل المثال، لو شهدت جمهورية تنزانيا المتحدة - وهي بلد يتسم بمستوى عال نسبياً من الإنفاق المؤاتي للدورة الاقتصادية - نفس المستوى المنخفض من الإنفاق المؤاتي للدورة الاقتصادية على غرار ناميبيا، لكانت أضافت حوالي ١٧٠ ألف وظيفة سنوياً خلال الفترة ١٩٩١-٢٠٠٨، أو ١٠ في المائة من مستوى العمالة الحالي لديها.

وفي المضي قدماً، من الممكن تعزيز استقرار الاقتصاد الكلي واستقرار الوظائف بشكل كبير في بلدان أفريقيا جنوب الصحراء من خلال تحويل جزء (كبير) من الإنفاق الحكومي إلى برامج إنفاق آلية مثل نظم الحماية الاجتماعية. ومن شأن ذلك أن يساعد على تجنب اغراء مؤاتاة الدورة الاقتصادية، الذي تحمله البرامج التقديرية، وأن يحسن الاستقرار الفعال لهذه الاقتصادات ويرتّب نتائج تعود بالنفع على استحداث فرص العمل في القطاع المنظم. وفي واقع الأمر، تبين تقديرات المعهد الدولي للدراسات العمالية أن مضاعفات العمالة في أفريقيا جنوب الصحراء - التي تقيس مدى كثافة الوظائف في الإنفاق الحكومي - كبيرة بوجه خاص. وعلى سبيل المثال، تتمتع كينيا وجنوب أفريقيا بمضاعفات طويلة الأمد تبلغ ضعف ما تتمتع به البلدان المتقدمة. وبشكل أعم، تظهر الاقتصادات الناشئة في أفريقيا جنوب الصحراء مضاعفات أعلى بكثير من تلك الموجودة في الاقتصادات المتقدمة. وقد يعود ذلك جزئياً إلى ارتفاع استجابة عرض اليد العاملة فيها للصدمات الإيجابية في الطلب بسبب ضخامة أسواق العمل غير المنظمة فيها. بالإضافة إلى ذلك، يشكل الطلب الإجمالي أكثر العوامل تقييداً في هذه الاقتصادات، مما يجعلها تستجيب بوجه خاص للتحفيز العامة الإضافية. وتتيح هذه العوامل مشتركة، المزيد من التوسعات المعتدلة لتدابير الحماية الاجتماعية من أجل حفز استحداث فرص العمل في هذه البلدان على نحو مستدام.

المصدر: استمد جزء من مضمون هذا الإطار من المعهد الدولي للدراسات العمالية:

World of Work Report 2010: From one crisis to the next? (Geneva, ILO, 2010).

ومن حيث النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي وعلى مستوى القارة، تجدر الإشارة إلى أنه من شأن زيادة اتساق السياسات على المستوى العالمي والإقليمي والوطني والمزيد من الشراكات النشطة أن يوفر المسلك المناسب للدول الأعضاء من أجل وضع نهج متكامل للعمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية. ومن شأن الإدماج الفعال لبرنامج العمل اللائق في سياسات الوكالات متعددة الأطراف وبرامجها، لاسيما المؤسسات المالية الدولية والإقليمية، أن يسهل تحقيق هذه النتيجة.

ولن يفتأ استمرار ضمان اتساق السياسات مرهوناً بالحوار الذي تقوم به منظمة العمل الدولية مع الهيئات الدولية ذات الصلة بشأن تحقيق اتساق أفضل بين السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية على المستوى الدولي والإقليمي والوطني. ويُعتبر مثل هذا الحوار والتنسيق من العناصر الأساسية في تحديد واستكشاف أوجه التآزر الممكنة، في الوقت الذي يتم فيه تجنب التداخلات والتناقضات. وستشمل بعض القضايا ذات الأهمية ما يلي:

١" التصدي لأوجه الاختلال في أسواق العمل التي تقوم عليها أوجه الاختلال الدولية، من خلال تحسين الحوار السياسي بين المعنيين بالعمالة والمسائل الاجتماعية والمعنيين بالمسائل الضريبية والنقدية والمالية؛

٢" استكشاف ما إذا كانت آليات الإدارة الاقتصادية والاجتماعية العالمية بحاجة إلى تكييف أو إصلاح من أجل تجسيد التحولات في الاقتصاد العالمي والتغير السياسي وتوسيع برنامج اتساق السياسات لإدماج سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية بشكل أكثر بروزاً؛

٣" توفير الإرشاد للهيئات المكونة في تعزيز اتساق السياسات وتقوية دور المنظمة في المنتديات الدولية المعنية باتساق السياسات؛

٤" المشاركة في البحوث المشتركة والتحليل السياسي للخلوص إلى توصيات سياسية للهيئات المكونة؛

٥" استمرار التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لضمان التنسيق والنهج المتكامل على المستوى السياسي الذي يضم منظمة العمل الدولية في إطار تسريع تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية؛ وترويج وثيقة الأدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق على المستوى القطري.

وكمتابعة للمؤتمر المشترك بين صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية بشأن "تحديات النمو والعمالة والتماكك الاجتماعي" (أوسلو، ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠)^{٥٧}، جرى تنظيم اجتماع استشاري أولي بين صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية ووزارة العمل والضمان الاجتماعي وأصحاب العمل ونقابات العمال، في لوساكا، زامبيا، في ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١١. ونوقش عدد من مجالات التعاون الممكنة بإسهاب. بيد أن توافق الآراء كان حول المسائل الأربع التالية: تعميق الحوار بين صندوق النقد الدولي/ منظمة العمل الدولية/ الهيئات المكونة؛ الرابط بين النمو والفقر والعمالة؛ الحماية الاجتماعية، لا سيما من أجل السكان المستضعفين؛ تمويل البرامج ذات الصلة بالعمل/ الاستخدام، كوسيلة لضمان القدرة المعززة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي. وسوف تستمر منظمة العمل الدولية في تسهيل التواصل بين الهيئات المكونة في زامبيا وصندوق النقد الدولي، بهدف التأكد من أن الصندوق سيركز على السياسات الرامية إلى النهوض بالنمو المولد لفرص العمل.

٤-٣ تعزيز تنفيذ معايير العمل الدولية المصدق عليها من خلال إدماجها في السياسات الوطنية

توفر معايير العمل الدولية الأساس المعياري والقائم على الحقوق، الذي لا غنى عنه لتنفيذ برنامج العمل اللائق، وهي محورية لأي استراتيجية ترمي إلى تعزيز تنمية اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً. إنها مكون مهم لنهج يقوم على الحقوق في مقارنة التنمية، وينبغي إدراجها، بصفتها هذه، في البرامج القطرية للعمل اللائق وإدماجها بشكل أعم في السياسات الوطنية وأطر التنمية التي تنفذها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (مثل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، الأهداف الإنمائية للألفية، وقرارات استراتيجية الحد من الفقر). ومعايير العمل الدولية هي في الآن ذاته نتيجة من نتائج العمل اللائق بحد ذاتها ووسيلة عمل رئيسية للمنظمة في سبيل الوفاء بولايتها، ومن ثم تحقيق جميع النتائج الأخرى. وعلى نحو ما جاء في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، إنها ضرورية بالقدر ذاته لبلوغ الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى (تعزيز العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي)^{٥٨}. وهي دليل فعال يسترشد به لإدارة عالم العمل إدارة سديدة، وبهذه الصفة تستخدمها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية كهدف لإصلاح قانون العمل حتى ولو لم يكن التصديق مزمعاً.

وفي حين تظهر اليوم بيئة سياسية عالمية إيجابية ومحفزة تسلم بمساهمة معايير العمل الدولية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان، ما زال يتعين ترجمة هذا التعهد الدولي إلى عمل وطني. لذا، فإن منظمة العمل الدولية ستقوم بما يلي:

- الاستمرار في تنفيذ نهج قائم على الحقوق من خلال نقل المعارف والقدرات بشأن معايير العمل إلى الهيئات المكونة الثلاثية؛
- ضمان أن العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم يتمتعون أيضاً بالحماية التي توفرها هذه المعايير، مع التركيز بشكل خاص على القطاع الريفي؛
- مواصلة ضمان التصديق على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وتنفيذها؛
- الاتسام بقدر أكبر من الاستباقية في توفير وتعزيز المساعدة التي تقدمها إلى البلدان بحيث تجيب في الوقت المناسب على تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وتكون في موقع يمكنها من تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها تنفيذاً فعالاً، لا سيما فيما يتعلق بتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- الاستمرار في ضمان أن جميع الأنشطة تدمج قضايا الجنسين نظراً إلى أن التمييز القائم على نوع الجنس لا يزال منتشرًا في عالم العمل في كافة أنحاء المعمورة، بما في ذلك في أفريقيا؛
- مواصلة بناء الشراكات ضمن منظومة الأمم المتحدة وخارجها؛
- تخصيص المزيد من الموارد لتطوير المعارف وتقاسمها، لا سيما بشأن التكاليف والمنافع الاقتصادية المتعلقة بمعايير العمل الدولية؛

^{٥٧} انظر التقرير المرحلي المعد لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الوثيقة GB.310/WP/SDG/2/2.

^{٥٨} "الأهداف الاستراتيجية الأربعة غير قابلة للتجزئة وهي مترابطة ومتكافئة. والتقصير في النهوض بأي هدف من هذه الأهداف سوف يضر بالتقدم في اتجاه تحقيق الأهداف الأخرى. وتوخياً لتحقيق الحد الأمثل من أثرها، ينبغي للجهود المبذولة لتعزيزها أن تكون جزءاً من استراتيجية عالمية ومنكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العمل اللائق. ويجب اعتبار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز قضيتين شاملتين تتضمنهما الأهداف الاستراتيجية المذكورة أعلاه" (الفقرة أولاً-باء).

■ مساعدة الدول الأعضاء على وضع أطر قانونية مناسبة بما يتماشى مع معايير ومبادئ العمل الدولية لتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال والحكومات، مما من شأنه أن يساعد على توسيع نطاق الحرية النقابية لتشمل المزيد من فئات العمال.

٣-٥ تعزيز عمالة الشباب

يؤدي صدى توفير العمل اللائق للشابات والشبان أكثر فأكثر كناقوس يدعو إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والسلام والعدالة الاجتماعية. ويبقى استحداث فرص العمل للشابات والشبان الشغل الشاغل لمعظم البلدان الأفريقية. ووفقاً لتقرير اتجاهات عمالة الشباب في العالم لعام ٢٠١٠، الذي تصدره منظمة العمل الدولية، يواجه الشبان والشابات اليوم المزيد من الشك في تحقيق آمالهم في انتقال مرض إلى سوق العمل. وبحلول نهاية عام ٢٠٠٩، كان هناك قرابة ٨١ مليون عاطل عن العمل بين الشباب في العالم. وما فتئت القوى العاملة الشابة تتكاثر وتزيد من الضغوط على أسواق العمل المشبعة أصلاً. وفي معظم الأقاليم، لا تزال الشابات الأكثر تضرراً من البطالة.

وما فتئت العمالة المستضعفة والعمالة في الاقتصاد غير المنظم تتزايد في إقليم أفريقيا. والشباب من الريف هم بوجه خاص الأكثر تأثراً في هذا الصدد، لأنهم يكونون في أغلب الأحيان مستخدمين بموجب عقود غير رسمية وذات إنتاجية منخفضة وموسمية وحقوقهم محدودة وصوتهم لا يكاد يكون مسموعاً، سواء داخل الأسر المعيشية أو مجتمعاتهم المحلية. كما تشهد المناطق الريفية معدلات عالية بشكل غير مقبول من عمل الأطفال والتسرب المبكر من المدرسة. ويضر ذلك بفرص الشباب في اكتساب المهارات والتعليم، وهو أمر غالباً ما يقوّض بشكل دائم احتمالات العمالة المتاحة لهم في المستقبل. وفي أفريقيا جنوب الصحراء، تحجب شدة ارتفاع معدل عمالة الشباب إلى السكان، الفقر وغياب الحماية الاجتماعية، مما يدفع بالشباب إلى العمالة المستضعفة ومنخفضة الإنتاجية، غالباً في زراعة الكفاف.

وتشهد أفريقيا "انتفاخاً شبابياً"، وهي تعتبر القارة "الأكثر شباباً"، حيث يشكل من هم دون سن الثلاثين قرابة ٧٠ في المائة من إجمالي سكان القارة،^{٥٩} ومن المستبعد أن يطرأ أي تغيير على هذه الحالة الديمغرافية في السنوات القادمة.

ولا تزال الشابات الأكثر تضرراً من البطالة والبطالة الجزئية. والفوارق بين الجنسين في معظم مؤشرات سوق العمل، بما في ذلك معدلات بطالة الشباب ومعدلات مشاركة القوى العاملة، هي الأعلى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.^{٦٠} وقد أظهرت دراسات عديدة أنّ المرأة الشابة تشكل نموذج الشباب الإفريقي الذي يعيش في المناطق الريفية.^{٦١} والوضع أسوأ على نحو مثير للقلق في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث فرص سوق العمل أقل بالنسبة للمرأة، بالرغم من زيادة مستويات التعليم. وتواجه الشابات عوائق متعددة أمام الحصول على فرص عمل، بما في ذلك المزيد من الاستبعاد وانعدام المساواة والإجحاف. وبالتالي، تحتاج الشابات إلى تدخلات مستهدفة محددة في هذا الصدد.

وفي المناطق الريفية، يكمن السبيل المؤدي إلى توفير عمالة للشباب أكثر إنتاجية ومدعاة للرضا، في تنفيذ استراتيجيات تعزز الإنتاجية الزراعية وتنهض بالسياسات التي تجذب الشباب إلى الزراعة، في الوقت الذي تحسن فيه فرص العمالة الريفية غير الزراعية. ومن شأن هذه السياسات أن تسهم في تحسين إدارة هجرة الشباب الريفيين نحو الخارج، إذا ترافقت مع تدابير أخرى تسعى إلى تحقيق الحد الأقصى من المنافع الإنمائية، في الوقت الذي تقل فيه التكاليف إلى أدنى حد. وسيكون من الأساسي الاستثمار في التعليم والتدريب المهني المراعيين للجنسين والمصممين وفقاً لاحتياجات المناطق الريفية والموجهين نحو السوق. وينبغي أن يشمل ذلك استهدافاً أفضل لخدمات الإرشاد والاستثمارات في النهوض بقدرات الشباب، الفردية منها والجماعية، مما يتيح لهم خيارات أكبر من حيث العمالة على المستوى المحلي ويعزز المهارات المهنية للمهاجرين المحتملين. وينبغي أن تترافق هذه التدابير ببيئة مؤاتية تشجع المزيد من سبل حصول الشباب على الأصول المنتجة والنفوذ إلى الأسواق والحصول على الوسائل الكفيلة بتذليل العقبات المطروحة أمام تنفيذ تكنولوجيات ونهج جديدة. وهناك مجال مهم آخر يكمن في تحسين إمكانية الحصول على المعلومات بشأن الحقوق وفرص العمل للمهاجرين المحتملين وضمان حماية المهاجرين ورفاههم، وتشجيع الاستخدام الأفضل لتحويلات المهاجرين ودرايتهم من جانب الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية في الريف، واستحداث خيارات مستدامة وقابلة للاستمرار بعد العودة وإعادة الإدماج.

^{٥٩} انظر: ECA: African Youth Report: Expanding opportunities for and with young people in Africa (Addis Ababa, 2009).

^{٦٠} انظر: ILO: Global Employment Trends for Youth (Geneva, Aug. 2010).

^{٦١} انظر:

World Bank: Youth and employment in Africa: The potential, the problem, the promise (Washington, DC, 2008); ILO: Youth: Pathways to decent work, Report VI, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005.

ومن شأن التعاون مع منظمة الأغذية والزراعة وشركاء التنمية الآخرين الذين حددوا تعزيز عمالة شباب الريف كمجال ذي أولوية والذين يتمتعون بميزة نسبية متينة، أن يزيد من فعالية التدخلات المقترحة ويعزز اتساق السياسات والبرامج على المستوى القطري.

وتندرج مبادرات عمالة الشباب لمنظمة العمل الدولية في نطاق الهدف الواسع الرامي إلى توفير الدعم الفعال إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لاعتماد وتنفيذ السياسات والبرامج ذات الصلة بالعمالة وسوق العمل وتنمية المنشآت والمهارات، والتي تعزز العمل اللائق. ويستند نهج منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب إلى العمل السابق للدورة الثالثة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٥ والمنبثق عنها، وهي دورة دعت منظمة العمل الدولية إلى الاستناد إلى العمل الذي اضطلعت به شبكة تشغيل الشباب، التي أنشأها الأمين العام للأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام ٢٠٠٢ بشأن تعزيز عمالة الشباب. ويشمل نهج منظمة العمل الدولية لتوفير العمل اللائق للشباب ما يلي: "١" إدماج عمالة الشباب في البرامج والسياسات المهمة والأوسع نطاقاً؛ "٢" وضع تدخلات محددة الأهداف لصالح الشباب المستضعفين. وتعالج عمالة الشباب كمسألة مشتركة في برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، لأنها تتطلب وسائل عمل متكاملة تضم مجموعة من الأدوات والخبرات البرنامجية للمنظمة ضمن استراتيجية وخطة عمل موحدين.

الإطار ٣-٢

العمالة اللائقة للشباب: حالة مصر

إنّ الخطر الأكبر الذي يهدد التقدم الاقتصادي العسير في مصر هو غياب فرص العمل اللائق للشباب البالغين ما بين ١٥ و ٢٩ عاماً. والبطالة التي تبلغ نسبة ١٤ في المائة للشبان ٤٥ للشابات ليست سوى غيض من فيض، إذ أنّ الكثير من الشباب عليهم تقبّل وظائف منخفضة الإنتاجية ومتدنية الأجر وغير مأمونة، وتكون أقل بكثير من مؤهلاتهم. وغياب العمل اللائق يمنع الجيل القادم من المصريين من كسب المهارات والخبرات والدخل اللازم للمزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في بلادهم. واستناداً إلى الدروس المستخلصة من العديد من مبادرات عمالة الشباب في مصر وفي بلدان أخرى، يقترح مشروع جديد نهجاً طموحاً ومتكاملاً ومتعدد الأبعاد لتحفيز عمالة الشباب لفترة أربع سنوات (٢٠١١-٢٠١٥). ويرمي هذا المشروع المعنون "وظائف لائقة لشباب مصر: مواجهة التحدي معاً"، إلى زيادة فرص العمل اللائق للشبان والشابات، لاسيما المجموعات المستضعفة، من خلال خمس استراتيجيات رئيسية هي:

- (١) تحسين أداء وزارة القوى العاملة والهجرة المصرية والوزارات المعنية الأخرى والشركاء الوطنيين، مع التركيز على تنفيذ خطة العمل الوطنية الموضوعية مؤخراً بشأن عمالة الشباب (١,٦ مليون دولار أمريكي).
 - (٢) مبارأة تقوم على اختيار ثلاث محافظات ستضع خطة عمل إقليمية لعمالة الشباب، وتعزيز أداء الشركاء المحليين في هذه المحافظات لتوفير الخدمات الضرورية للنهوض بعمالة الشباب (١,٦ مليون دولار أمريكي).
 - (٣) تطوير قدرة مؤسسات التدريب لتوفير المهارات وخبرات التعلم التي يمكنها أن تزيد إمكانية إيجاد فرص عمل. وتشمل التدخلات وضع نُظم محدثة للتلمذة الصناعية للشباب في القطاع غير المنظم ووضع وتقديم رزم من المهارات في تنظيم المشاريع في مجالات السياحة والزراعة والتصنيع، وتطوير القدرات المتخصصة في مجال تنظيم المشاريع لصالح النساء الريفيات الفقيرات وتطوير مهارات المعوقين وإدماجهم في سوق العمل (٣,٤ مليون دولار أمريكي).
 - (٤) تعزيز قدرة إدارات الاستخدام العامة المحلية ومنظمات الشباب والمنشآت للتوفيق بفعالية بين العرض والطلب، مما يسمح للناس بإيجاد وظائف ويتيح أمام أصحاب العمل استبقاء العمال اللازمين بصورة ماسة (١,٧ مليون دولار أمريكي).
 - (٥) تعزيز تنمية المنشآت والعمل للحساب الخاص من خلال القيام بحملة ترويجية وتحسين بيئة السياسة العامة وتعزيز خدمات قطاع الأعمال. وسوف يقدم المشروع الدعم مباشرة لمصاحبة ٥٠٠ مشروع جديد لقطاع الأعمال جرى إطلاقها من خلال المشروع، ومن شأن ما لا يقل عن ١٠٠٠٠ شاب وشابة أن يستفيدوا من خدمات قطاع الأعمال المحسنة (١,٥ مليون دولار أمريكي).
- وتبلغ مساهمة الوكالة الكندية للتنمية الدولية في المشروع ١٠ ملايين دولار كندي (أي قرابة ٩,٨ مليون دولار أمريكي). وقد وافقت حكومة مصر على إتاحة مبلغ ٥ ملايين دولار أمريكي من خلال الصندوق الاجتماعي؛ ويمكن أن يستخدم أصحاب المشاريع الشباب هذا المبلغ لإطلاق أنشطة المقاولات. وسوف تساهم محافظات مختارة بنسبة ١٠ في المائة من المبلغ اللازم لتنفيذ خطط عملها الإقليمية.

وبالتالي، سوف تتطلب نوعية وكمية عمالة الشباب في الإقليم المزيد من تعميم العمل اللائق لصالح الشباب. وسيستمر تطوير النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في أفريقيا بشأن عمالة الشباب، ضمن إطار مبادرة رئيسية مشتركة بين الاتحاد الأفريقي ومصرف التنمية الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، في المجالات العامة الخمسة التالية:

- ١١" الخدمات الاستشارية السياسية، بما في ذلك المشورة والمساعدة بشأن خطط العمل الوطنية والسياسات والخطط الوطنية بشأن عمالة الشباب؛
- ١٢" إدارات الاستخدام، بما في ذلك تقديم الدعم في مجال التوظيف؛ المساعدة المالية للبحث عن عمل (مثلاً، مرتب للبحث عن عمل) وتقاسم معلومات سوق العمل (بما فيها الخدمات القائمة على التكنولوجيا)؛
- ١٣" تطوير المهارات وتدريب سوق العمل بما في ذلك برامج الفرصة الثانية للتعليم؛ التعليم والتدريب التقنيان والمهنيان؛ التدريب في مكان العمل؛ برامج التلمذة الصناعية غير الرسمية؛ برامج التلمذة الصناعية الرسمية؛ التدريب على المهارات الأساسية لاكتساب القابلية للاستخدام؛ الدعم المالي المقدم إلى المتدربين من خلال إعانات التدريب وحصول أصحاب العمل على الحوافز الائتمانية والمالية لتغطية التدريب في مكان العمل و/ أو تكاليف العمل؛
- ١٤" خلق فرص العمل بما في ذلك إعانات الأجور؛ الأشغال العامة والبرامج الضامنة للعمالة؛ برامج الخدمة العامة وبرامج الخدمة الطوعية؛ خدمات المشورة بشأن روح المبادرة/ العمل للحساب الخاص؛ التدريب على روح المبادرة والحصول على التمويل بالغ الصغر؛
- ١٥" مجالات أخرى، بما فيها إعانات النقل ورعاية الأطفال وغيرها من العلاوات والتحويلات (نقدًا أو عينًا) من برنامج معني بالحد من الفقر وغير ذلك من الاستحقاقات النقدية وغير النقدية.

٦-٣ تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين

تروج منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة كهدفين إنمائيين رئيسيين بحد ذاتهما، كما جرى التأكيد عليه في الاتفاقيات الدولية وفي الأهداف الإنمائية للألفية. وهناك أيضاً أدلة على أنّ تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين يمكنه أن يسهم في زيادة النمو الاقتصادي ويمكنه أن يؤثر على الحد من الفقر، إذ أنّ نمط الاستهلاك في الأسرة يميل إلى أن يكون أكثر تركيزاً على الأطفال وموجهاً نحو الوفاء بالاحتياجات الأساسية.

وتسعى منظمة العمل الدولية إلى المضي قدماً بالمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة في أفريقيا من خلال إدماج البعد الجنساني في كافة البرامج والسياسات، في حين تروج التدخلات المستهدفة للمرأة للتصدي لأوجه انعدام المساواة طويلة الأمد. ووفقاً لسياسة منظمة العمل الدولية بشأن قضايا الجنسين لعام ١٩٩٩، يتمثل الهدف في ضمان الإنصاف بين الجنسين عند التوظيف وفي الهيكليات المؤسسية، وجوهر العمل الذي تضطلع به الهيئات المكونة والمنظمة نفسها. ويقوم مكتب المساواة بين الجنسين والأخصائيون الإقليميون بقضايا الجنسين بدعم الهيئات المكونة والموظفين في تحقيق هذا الهدف، ويجري تتبع التقدم المحرز من جانب خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ووفقاً للقرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي بشأن وضع المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق لعام ٢٠٠٩، لا بد من ترويج المساواة بين الجنسين في جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، وهي: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ العمالة؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

وفي الوقت الذي تتسم فيه الكثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بالأهمية في تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل، هناك أربع اتفاقيات ذات أهمية خاصة هي:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)؛
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

وقد صادقت ٥١ دولة أفريقية عضواً في منظمة العمل الدولية على الاتفاقية رقم ١٠٠، في حين صادقت جميع الدول الأفريقية البالغ عددها ٥٣ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١١١. غير أنّ التنفيذ يبقى تحدياً في كل مكان. وبالتالي، يكرس معظم العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال هذه الاتفاقيات للرصد ودعم عملية التنفيذ والخروج بتوصيات بغية التحسين. ولقيت الاتفاقيتان رقم ١٥٦ ورقم ١٨٣ عدداً أقل بكثير من التصديقات. وسوف تواصل منظمة العمل الدولية تقديم الدعم للهيئات المكونة لإجراء دراسات وطنية بشأن جميع الاتفاقيات الأربع، واستحداث منصات

للمشورة بشأن المنافع الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن المساواة في الأجور والتدابير المناهضة للتمييز والتوازن الأفضل بين العمل والأسرة وحماية الأمومة.

كما ستستمر منظمة العمل الدولية، متشياً مع سياستها بشأن المساواة بين الجنسين، في العمل على ضمان بأن جميع مبادرات تعزيز العمالة تراعي قضايا الجنسين، في حين تنتهج نهجاً استباقياً وخصوصاً بالمرأة. وهناك مثال ناجح عن النهج الثاني، وهو برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين، الذي سيبقى نشطاً في كافة أنحاء أفريقيا، لاسيما من خلال مرفق صاحبات المشاريع، الذي يجري تعزيزه بالتعاون مع مصرف التنمية الأفريقي. وستروج منصة عمل القاهرة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، وعلى مستوى فرادى صاحبات المشاريع كذلك.

كما ستواصل منظمة العمل الدولية سعيها إلى ضمان أن التدابير الرامية إلى تعزيز السلامة والصحة المهنتين ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل ومد نطاق الحماية الاجتماعية لصالح العمال المهاجرين، منصفة بين الجنسين. كما سينصب تركيز خاص على الحماية الاجتماعية لصالح العمال المنزليين، الذين تشكل النساء السواد الأعظم منهم.

وستعزز منظمة العمل الدولية قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل وضمان أن تكون المساواة بين الجنسين مدرجة في جدول أعمال المناقشات الثلاثية بشأن عالم العمل، وتعزيز تمثيل المرأة في مناصب صنع القرارات. وستكون إحدى الوسائل الاستمرار في توفير التدريب للهيئات المكونة في كافة أرجاء أفريقيا في منهجيتها للتدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين، وبالتالي مساعدتها على الاضطلاع بعمليات التدقيق.

وفي السياق ذاته، ستستمر منظمة العمل الدولية في توفير الإطلالة لهدف التمكين الاقتصادي للمرأة في أفريقيا خلال الأحداث الدولية الرئيسية.

بالإضافة إلى ذلك، ستتعاون منظمة العمل الدولية مع منظمة الأغذية والزراعة في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة بهدف سد الفجوة القائمة بين الجنسين في الزراعة وفي أسواق العمل الريفية.

٧-٣ إرساء أرضية للحماية الاجتماعية

ستعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة لتشجيع إرساء أرضية للحماية الاجتماعية تشمل الخدمات الاجتماعية الأساسية وتأمين الدخل للنساء والرجال كافة.

وتشكل أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية عنصراً أساسياً لاستراتيجية نمو مستدامة وشاملة من أجل ضمان تحقيق القدرة الاقتصادية الكاملة لمجتمع بعينه.

وأوصى "إعلان ياوندي الثلاثي بشأن تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية" (الفقرة ٤)، منظمة العمل الدولية بتنفيذ الإجراءات التالية، بتعاون وثيق مع مفوضية الاتحاد الأفريقي:

"١" متابعة حملتها العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع من خلال كافة وسائل عملها، وتشجيع التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المحدثة بشأن الضمان الاجتماعي وتنفيذها، لاسيما الاتفاقية رقم ١٠٢؛

"٢" استكشاف خيار اعتماد آلية جديدة تسترشد بها البلدان عند تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني، وذلك من خلال استخدام كافة وسائل عملها؛

"٣" مساعدة الدول الأعضاء بنشاط من خلال خدمات المشورة التقنية المناسبة، وعن طريق تعزيز الحوار الاجتماعي الموجه نحو النتائج، لدعم تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني، والتقييم المنتظم لأثرها واستمرارها واستدامتها؛

"٤" تطوير قدرات الدول الأعضاء، بما في ذلك المؤسسات الوطنية للضمان الاجتماعي وإدارات العمل، لتصميم نظم الضمان الاجتماعي التي تستجيب للتحديات الجديدة، بما فيها الاتجاهات الديمغرافية المتغيرة، وتضمن السير السليم لنظم الضمان الاجتماعي الوطنية؛

"٥" تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للمشاركة في تصميم الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة للجميع وإدارتها وتنفيذها؛

"٦" تشجيع التعاون بين بلدان الجنوب لتسهيل تبادل التجارب والخبرات."

وبالإضافة إلى ما ورد أعلاه، سوف تضطلع منظمة العمل الدولية بأنشطة محددة لتعزيز وتنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية، تشمل ما يلي:

- ١١" الاستمرار في تقديم الدعم إلى الفريق الاستشاري المعني بأرضية الحماية الاجتماعية؛
- ١٢" تنظيم اجتماعات مشتركة بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي لمناقشة المسائل المرتبطة بالحيز المالي والحماية الاجتماعية؛
- ١٣" دعم البلدان في تسهيل عملية إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية في أفريقيا وتقدير تكلفتها؛
- ١٤" وضع مشروع يسهل التعاون بين بلدان الجنوب وبين بلدان الجنوب والشمال والتبادلات المثلى مع البلدان الأفريقية؛
- ١٥" تطوير قاعدة المعارف الموجودة والمرتبطة بتنفيذ سياسات أرضية الحماية الاجتماعية وزيادة الوثائق وتبادل الخبرات بين البلدان، من خلال اللجوء إلى توسيع منصة الضمان الاجتماعي في العالم^{٦٢}؛
- ١٦" تعزيز التعاون مع الاتحاد الأفريقي للاستفادة إلى أقصى حد من أوجه التآزر القائمة بين إطار السياسة الاستراتيجية وأرضية الحماية الاجتماعية؛
- ١٧" دعم تحديث وتقوية الخطط/ البرامج والمؤسسات التشغيلية للضمان الاجتماعي من خلال المساعدة التقنية في مجال وضع السياسات وعمليات التقييم الاكتوارية ودعم تكنولوجيا المعلومات والمشورة القانونية؛
- ١٨" توفير أنشطة بناء للقدرات لمخططي السياسة الاجتماعية وصانعي القرارات والشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أصحاب المصلحة على الصعيد الوطني.

٣-٨ إنفاذ توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل، (٢٠١٠ رقم ٢٠٠)

إن التوصية رقم ٢٠٠ هي أول معيار عمل دولي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ويقوم المعيار على مبادئ أساسية محددة في مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل (٢٠٠١)، ويعزز الدور الملح لعالم العمل في الارتقاء بسبل الحصول على الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والعلاج وخدمات الرعاية والدعم، إلى جانب وضع سياسات وبرامج وطنية ثلاثية وأكثر لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

وجرت استشارة المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لأفريقيا لضمان أن تكون التوصية رقم ٢٠٠ مكيفة مع الاحتياجات والأولويات التي تتجلى في برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥. ونتيجة ذلك، اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣١٠ في آذار/ مارس ٢٠١١ خطة عمل عالمية (٢٠١١-٢٠١٥) لتعزيز تنفيذ التوصية رقم ٢٠٠. وتقوم هذه الخطة على الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية بشأن الإيدز للفترة ٢٠١١-٢٠١٥، وتركز على "وضع مكان العمل في صميم التصدي عالمياً لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز". والأهداف الاستراتيجية هي:

- (١) تعزيز وضع السياسات الثلاثية/ الأطر القانونية الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، بالاستناد إلى التوصية رقم ٢٠٠.
- (٢) تعزيز الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وبرامج الحماية الاجتماعية وفرص العمالة في عالم العمل، مع التركيز بشكل خاص على العمال الأكثر عرضة في القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الاقتصاد المنظم وفي الاقتصاد غير المنظم.

^{٦٢} توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في العالم عبارة عن منصة عالمية لتقاسم المعارف بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي، وهي تهدف إلى تسهيل تبادل المعلومات والأفكار واستيعاب التجارب وتوثيقها وتحديد الثغرات في المعارف واستحداث معارف جديدة وترويج الابتكار. وتحقيقاً لهذا الهدف، فإن منصة توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في العالم تستند إلى مساهمات مستخدميهما والحوار والتبادل القائم بينهم. وهذه المنصة التي أنشأتها وتديرها إدارة الضمان الاجتماعي في منظمة العمل الدولية، توفر بيئة دولية متعددة التخصصات لتقاسم المعارف وخدمات المساعدة التقنية بغية توسيع نطاق الضمان الاجتماعي.

ويتمشى النهج الاستراتيجي لإنفاذ التوصية رقم ٢٠٠ مع استراتيجية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز (٢٠١٥-٢٠١٠)، التي تهدف إلى تحقيق انعدام الإصابات الجديدة وانعدام التمييز وانعدام الوفيات المرتبطة بالإيدز بحلول عام ٢٠١٥.

وبناءً على ذلك، تشمل المجالات الاستراتيجية الرئيسية للإجراءات المستقبلية في إقليم أفريقيا (٢٠١١-٢٠١٥) ما يلي:

- (١) تعزيز التدابير الرامية إلى حماية حقوق الإنسان في العمل في سياق فيروس نقص المناعة البشرية والحد من الوصم والتمييز الممارس في صفوف العمال، نساءً ورجالاً، وعائلاتهم والأشخاص الذين يعيلونهم. وتشمل النتائج المحددة ما يلي:
 - (أ) وضع وتنفيذ سياسات مكان العمل الوطنية الثلاثية وأكثر بشأن فيروس نقص المناعة البشرية في جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في أفريقيا في أماكن العمل المنظمة وغير المنظمة.
 - (ب) وضع واستعراض القوانين واللوائح من خلال إدماج المبادئ الواردة في التوصية رقم ٢٠٠ لحماية حقوق الإنسان في العمل في سياق فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.
 - (٢) زيادة حصول العمال، نساءً ورجالاً، على الخدمات بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والعلاج وتقديم الرعاية والدعم من خلال عالم العمل. وتشمل النتائج الرئيسية ما يلي:
 - (أ) توفير سبل عيش مستدامة من خلال استحداث فرص العمل للشباب وللأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المتضررين منه، بمن فيهم النساء.
 - (ب) توسيع خطط الحماية الاجتماعية لإدماج العمال المتضررين من فيروس نقص المناعة البشرية.
 - (٣) تعزيز التدابير الرامية إلى ضمان استجابة الجهات الفاعلة في عالم العمل للتحديات التي يطرحها فيروس نقص المناعة البشرية على نحو فعال وفي الوقت المناسب. وتشمل النتائج الرئيسية ما يلي:
 - (أ) تعميم مسألة فيروس نقص المناعة البشرية في إدارات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وفي برامج التعاون التقني.
 - (ب) التركيز بشكل أكبر وأكثر إلحاحاً على الوقاية من خلال دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في حملات "إعرف وضعك الصحي بالنسبة إلى فيروس نقص المناعة البشرية" وإتاحة المزيد من المعلومات بشأن الوقاية من انتقال العدوى من الأم إلى الطفل.
 - (ج) إجراء بحوث تشاركية مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز قاعدة المعارف الجماعية وتحديد الوصم والتمييز والتصدي لهما، باعتبارهما من العوائق الأساسية أمام توفير المزيد من الوقاية والحصول على العلاج والرعاية وخدمات الدعم.
 - (د) إجراء بحوث خاصة بقطاع معين مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل تحديد العناصر الأكثر عرضة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في قطاعات معينة منها النقل والتعدين والسياحة والبناء والصحة، بحيث يسترشد بها لوضع استجابات لمكان العمل بالاستناد إلى البيانات.

٣-٩ ضمان الأمن الغذائي وتعزيز العمالة الريفية

تشكل المناطق الريفية منزل ومكان عمل قرابة نصف السكان في شمال أفريقيا وما يصل إلى ثلثي السكان في أفريقيا جنوب الصحراء^{٦٣}. وللأسف، يعمل معظم الفقراء في الريف، وتحديدًا النساء والشباب، بشكل أساسي في شريحة العمالة متدنية الإنتاجية وغير المنظمة من الاقتصاد الريفي، سواء في زراعة الكفاف والعمل الزراعي بأجر أو في العمل للحساب الخاص في غير الزراعة.

وتساهم العمالة المنتجة في تعزيز الأمن الغذائي من خلال التأثير بشكل مباشر على ثلاثة أبعاد على الأقل من أبعاده الأربعة (أي إتاحة الأغذية والحصول عليها واستقرارها واستخدامها البيولوجي)^{٦٤}. أولاً، تزيد العمالة المرتبطة

^{٦٣} انظر: UN: World urbanization prospects: The 2009 revision (New York, 2010).

^{٦٤} يشمل تعريف الأمن الغذائي أربعة أبعاد هي: "١" إتاحة المواد الغذائية، وهي وظيفة العرض؛ "٢" الحصول على المواد الغذائية، وتحددتها بشكل كبير القدرة الشرائية وتكامل السوق والوصول فعلياً إلى الأسواق والوصول إلى أصول أخرى من قبيل الأرض وشبكات الأمن الرسمية واستراتيجيات التكيف غير الرسمية؛ "٣" الاستقرار في إتاحة المواد الغذائية والحصول عليها، من خلال عامل الوقت؛ "٤" الاستخدام البيولوجي للمواد الغذائية، الأمر الذي يقوم على الاستهلاك الكافي للطاقة وعلى حماية متنوعة لتوفير المغذيات بالغة الصغر المطلوبة.

بالزراعة إتاحة المواد الغذائية المحلية من خلال زيادة الإنتاجية. ثانياً، تمكن العمالة الأسر من الحصول على الغذاء من خلال توليد الدخل والشراء والاستهلاك. ثالثاً، تؤثر العمالة المأمونة والمستقرة على استقرار المواد الغذائية وسبل الحصول عليها في كافة الأوقات.

والأمن الغذائي هو في الواقع مشكلة توافر الغذاء والحصول عليه محلياً أكثر منه مشكلة الإنتاج الغذائي على الصعيد العالمي. والعلاقة القائمة بين العمالة والأمن الغذائي علاقة مرهفة بشكل خاص لأنّ الفقراء يعتمدون أساساً على استخدام اليد العاملة - سواء العمل بأجر أو العمل للحساب الخاص - بوصفها الأصول الإنتاجية الأساسية التي يملكونها لكسب قوتهم. والعمالة أساسية في تحقيق الأمن الغذائي، وذلك ببساطة لأنّ الناس الفقراء يحتاجون إلى العمل للحصول على الغذاء. بالإضافة إلى ذلك، تتسم العلاقة القائمة بين العمالة والأمن الغذائي بأنها علاقة متبادلة. وتشكل التغذية والصحة عاملين من العوامل المحددة من حيث قدرة الناس على العمل وإنتاجية عملهم من حيث العمل وتطوير معارفهم والعكس بالعكس.

وحماية فقراء العالم من صدمات أسعار المواد الغذائية أمر أساسي لتجنب انقلاب في التقدم المحقق في الحد من الفقر في العالم، لا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء. ولا بد للاستراتيجيات المستدامة بشأن الأمن الغذائي من أن تشمل سياسات توفر وظائف منتجة ومداخل لائقة وحماية اجتماعية كافية لسكان الأرياف. ومن شأن الأمن الغذائي المحقق من خلال توفير وظائف أكثر وأفضل أن يسمح للفقراء الريفيين استخدام ميزاتهم الأكثر وفرة ألا وهي العمل، من أجل زيادة دخلهم وبالتالي قدراتهم على الحصول على الغذاء.

ولا بد للتهج من أن تجمع بين قطاع الزراعة والقطاع غير الزراعي على نحو معزز ومتبادل. والقدرة على الانتقال من العمل الزراعي إلى التصنيع المنتج والخدمات أمر مهم بالنسبة إلى مكاسب الأسر والنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة والحد من الفقر. ويستحق الشباب والنساء في الريف اهتماماً خاصاً، نظراً لإمكانياتهم باعتبارهم محركات للابتكار والنمو. ويشمل ذلك أبعاد عمل الأطفال، التي ترتبط بشكل وثيق بالعمالة وتوقعات العمل اللائق بالنسبة إلى المجموعتين. وعلى سبيل المثال، يشكل الشبان والشابات في أفريقيا حوالي ٦٥ في المائة من عمالها الزراعيين، بالرغم من نزوح العديد منهم إلى المدن والهجرة إلى الخارج بسبب ارتفاع معدلات البطالة والبطالة الجزئية وانتشار المهن الهشة ومتدنية المستوى والأجر. وتشكل النساء جزءاً كبيراً ومتنامياً من الاقتصاد الريفي في أفريقيا، فهن يمثلن قرابة ٥٠ في المائة من العمال الزراعيين ويقمن بإنتاج وتجهيز وتخزين ما يصل إلى ٨٠ في المائة من المواد الغذائية^{٦٥}. وبالتالي، هناك مبررات متينة لتعزيز وصولهن وتعزيزاً نشطاً إلى الموارد الأساسية والإشراف عليها.

ولا تزال إنتاجية صغار المنتجين في الإقليم متدنية جداً، مما ساهم في استجابتهم المحدودة لارتفاع الأسعار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨. وتحرير الطاقة الكاملة للزراعة على نطاق صغير في أفريقيا يتطلب زيادة في الاستثمارات العامة والخاصة تمكن المنتجين من استخلاص قيمة إضافية على طول السلسلة الغذائية والتخفيف من المخاطر. ولا بد من تعزيز المشاركة في منظمات المنتجين والتعاون بين المجموعات لتقوية العمل الجماعي، لأن من شأن منظمات المنتجين المتينة والقوية أن تزود المزارعين بمجموعة واسعة من الخدمات. ويمكنها أن تمكن أعضائها من الوصول إلى الأسواق وأن تعبر عن احتياجاتهم وتحسن إدارة الموارد الطبيعية وتعزز قدرتها على التفاوض للمنافسة بشكل فعال في سوق العمل والحصول على أسعار أفضل وأكثر ثباتاً، بالإضافة إلى شروط دفع أكثر مواتاة. وإذ توفر خدمات مهمة، يمكنها أيضاً أن توفر العمالة في مجالات مثل الإنتاج والتسويق والإئتمان والتأمين والنقل، وتساهم بالتالي في اقتصاد ريفي مفعم بالنشاط.

وسيكون من المهم أيضاً ضمان حصول الفقراء على فرص عمل بأجر أعلى في الاقتصاد الريفي غير الزراعي. والواقع أنّ هناك العديد من الأسر والعمال الذين نوعوا أنشطتهم، حتى ولو بقيت تنمية الاقتصاد غير الزراعي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالزراعة. ولا بد من تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وتحديد المنشآت الزراعية التجارية، من خلال تخفيف الإجراءات التنظيمية لقطاع الأعمال وتعزيز المساواة بين الجنسين من حيث سبل الحصول على الأصول المنتجة مثل الأرض والتمويل والتدريب والمعلومات وخدمات تطوير الأعمال؛ كما ينبغي توفير دعم خاص للارتقاء بالمنشآت والعمال في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك من خلال تشجيع صغار أصحاب المشاريع الريفيين على التنظيم جماعياً في تعاونيات ومجموعات الأعمال. وباعتماد نهج إنمائي إقليمي، ينبغي أن تكون أولوية السياسة العامة تحقيق الحد الأمثل في الروابط الريفية والحضرية المتزايدة في التواصل بين الإنتاج والاستهلاك حيث تشكل المدن الكبرى والصغرى سوق تصريف السلع الريفية (مثلاً، دعم سلاسل التوريد الموجهة نحو النوعية لدخول الأسواق عالية القيمة والاستثمار في النقل والاتصالات).

إنّ استثارة وعي صغار المنتجين والعمال الريفيين بشأن المنافع المتأتية عن تحسين ظروف عملهم وإشراك منظماتهم في احترام معايير العمل الدولية وتعزيز ممارسات الزراعة الجيدة، ستساهم في ضمان الاستدامة الاجتماعية

^{٦٥} الأمم المتحدة: *النهوض الاقتصادي بالمرأة*، تقرير الأمين العام. لجنة وضع المرأة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وثيقة الأمم المتحدة E/CN.6/2006/7.

والاقتصادية. وبالرغم من أن العمل للحساب الخاص لا يزال سائداً، يستحوذ العمل بأجر، نظراً إلى وجود حوالي ٤٥٠ مليون عامل زراعي، على أكثر من ٤٠ في المائة من إجمالي القوى العاملة في الزراعة. وغالباً ما يتقاضى العاملون بأجر أجراً متدنياً ويعملون في ظروف استخدام تتسم بالعرضية أكثر فأكثر، وكثيراً ما يشكلون جزءاً أساسياً من "انعدام الأمن الغذائي". وهم لا يتمتعون إلا بحماية قليلة بموجب قانون العمل الوطني الذي غالباً ما لا يشملهم أو لا ينطبق كلياً على قطاع الزراعة، في حين يميل التفتيش والإنفاذ كذلك إلى أن يكونا ضعيفين. وغالباً ما يكون هناك استخفاف بأهمية الأثر الإيجابي لظروف العمل على إنتاجية العمل (مثل التكنولوجيات الزراعية والأدوات والممارسات التي تدخر طاقة المزارعين ووقتهم من خلال تحسين السلامة والصحة والإنتاجية). ونظراً للأخطار التي ينطوي عليها العمل الزراعي، فإن تعزيز السلامة والصحة المهنيين في المزارع يمثل تحدياً مهماً. وينبغي رصد عملية الإنفاذ من خلال آليات ابتكارية تضم طائفة واسعة من الجهات الفاعلة، مثل مفتشي العمل وخدمات الإرشاد ووزارات الزراعة والعمل/ الاستخدام ومنظمات المنتجين ومنظمات العمال، إلى جانب الشركات الخاصة ومنظمات المجتمع الريفي.

وتشكل أهداف العمالة الريفية والعمل اللائق والأمن الغذائي أبعاداً لنفس التحدي المعقد ومتعدد الأوجه، مما يستلزم إدارة سديدة على المستويين الكلي وبالغ الصغر وبناء الشراكات. وإشراك القطاع الخاص وآليات الدعم المشتركة بين الوزارات وآليات أصحاب المصلحة المتعددين (بما في ذلك المجتمعات المدنية ومنظمات المنتجين) وتعزيز النهج المتسقة على مستوى الأمم المتحدة سعياً إلى التنمية الريفية المركزة على العمالة، كلها عوامل تتسم بأهمية كبرى. وضمان التمثيل المناسب للشواغل والاحتياجات الريفية، لاسيما لشواغل واحتياجات النساء والشباب، في الحوار الاجتماعي والسياسي، سيشكل وسيلة حاسمة في هذا الصدد. وسيطلب ذلك زيادة التوعية ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في المناطق الريفية، إلى جانب النهج الابتكارية للتنظيم وتمثيل المصالح الريفية. وستشمل هذه الأخيرة الدعم المقدم إلى الدور الذي تضطلع به منظمات المنتجين والتعاونيات ومنظمات العمال الريفيين في القطاع غير المنظم، في إضفاء السمة المؤسسية على أسواق العمل الريفية. وسوف توفر منظمة العمل الدولية تدخلات محددة ضمن ولايتها على النحو التالي:

- العمل مع شركاء آخرين سعياً إلى التنمية والتحول الزراعيين؛
- تطوير قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للتدخل على نحو فعال في المناطق الريفية؛
- تمكين صغار المنتجين، مع التشديد بشكل خاص على النساء والشباب، من خلال مهارات تنظيم المشاريع؛
- حملات ترويجية للتشجيع على التصديق على معايير العمل الأساسية وإنفاذها، إلى جانب اتفاقيات خاصة بالزراعة والأرياف؛
- تعزيز وتطوير التعاونيات وغيرها من المنظمات القائمة على العضوية في المجالات الزراعية والريفية.

إن عملية تنفيذ البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا على الصعيد الوطني وخطط الاستثمار الزراعي، تشكل أداة مهمة لتعميم العالة الريفية والعمل اللائق. إنها أدوات ملموسة يمكن من خلالها إدماج الآليات والبرامج الموضوعية والقائمة على البيانات للتصدي للعمالة الريفية. وترتبط الدعام الأربع للبرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا بالعمالة. وترمي الدعام الأولى إلى توسيع نطاق المجال بموجب الإدارة المستدامة للأراضي والنظم الموثوقة للتحكم بالمياه. وتشكل الأرض واليد العاملة العاملين الإنتاجيين الأساسيين في الإنتاج الزراعي، وهما يكملان بعضهما البعض بشكل كبير. وتخلف الدعام الثانية الرامية إلى زيادة إمكانية الوصول إلى السوق آثاراً واضحة على العمالة والاستثمارات المحتملة وإشراك الأفراد في الأنشطة الرامية إلى تحسين الوصول إلى السوق تتوقف على أمن وضعهم من حيث الاستخدام. ولن يتمكن صغار المزارعين من المشاركة في أنشطة التوسع والتنوع (المحفوفة بالمخاطر) إلا متى كان لديهم وضع آمن ومستدام من حيث الاستخدام. أما بالنسبة إلى الدعام الثالثة الرامية إلى زيادة الأمن الغذائي من خلال زيادة إنتاجية صغار المزارعين، فإن الإنتاجية الزراعية ترتبط ارتباطاً مباشراً بإنتاجية العمل، وذلك مرهون أيضاً بالوضع من حيث الاستخدام وظروف العمل. وتتناول الدعام الرابعة تحسين البحوث والنظم الزراعية مع التركيز على نشر تكنولوجيات جديدة مناسبة. ولا بد للنشر الفعال للتكنولوجيات المناسبة من أن يراعي قاعدة رأس المال البشري القائمة والمحتملة - نماذج المهارات وهيكلية القوى العاملة. وبالتالي، ينبغي أن تتضمن البحوث الزراعية أطراً مفاهيمية وتحليلات لوضع استخدام وظروف عمل العمال الريفيين وصغار المزارعين، بالإضافة إلى تكوين القوى العاملة الريفية.

ومن خلال آليات منظومة الأمم المتحدة ومجموعات البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا وبرنامج العمل اللائق، سوف تعمل منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية مع وزارات العمل ووزارات الزراعة لضمان معالجة العمالة الريفية والعمل اللائق معالجة ملائمة من خلال عملية تنفيذ البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا. وعلى وجه التحديد، يمكن للبلدان، عند النظر في جوانب العمالة الريفية في المرحلة ما بعد الميثاق العالمي، أن تنتهز فرصة نادرة لإبراز أهمية تنفيذ البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا، إذ أنه سيقوم بما يلي:

- إبراز التكامل القائم بين الاستثمار في التكنولوجيات الزراعية وقاعدة رأس المال البشري القائمة/ المحتملة (القوى العاملة، نماذج المهارات، الهيكل العمري، البعد الجنساني، الخ).
- إحراز أثر اجتماعي واقتصادي أكبر من خلال تجسيد جوانب العمالة الريفية والعمل اللائق بشكل مناسب عند صياغة خطط الاستثمار الزراعي وتنفيذها؛
- إتاحة عملية تنفيذ أكثر فعالية من خلال تجسيد أوجه الترابط بين الأرض والعمل والبحوث والنفوذ إلى السوق وتوريد الأغذية.

ومن خلال الشراكة الاستراتيجية بين منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية وبين وكالة التخطيط والتنسيق التابعة للشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا والبرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا، ستقدم منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية دعم الخبراء إلى البلدان من أجل تحديد برامج الاستثمار المناسبة وإضفاء الأولوية عليها وتطويرها. ويمكن دعم تطوير القدرات من خلال وضع مبادئ توجيهية وتوفير التدريب بشأن كيفية تجسيد العمالة الريفية والعمل اللائق على نحو منظم في خطط الاستثمار الزراعي. ويمكن أن تشمل الأنشطة الأخرى: تحديد أفضل الممارسات والبرامج؛ تحليل أثر الاستعراض المناسب لإدراج العمالة الريفية والعمل اللائق في خطط الاستثمار الزراعي. وينبغي تكريس انتباه خاص لقضايا الجنسين والشباب والأطفال عند وضع خطط الاستثمار الزراعي.

وتشكل عملية تنفيذ البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا وخطط الاستثمار الزراعي فرصة فريدة لتعزيز برامج عمالة الشباب في أفريقيا. وعمالة الشباب مجال ينبغي أن يكون فيه للزراعة أثر حاسم، كما ينبغي أن تدرج الآليات واضحة لصالح استحداث فرص العمل للشباب، في خطط الاستثمار الزراعي.

٣-١ النهوض بالوظائف الخضراء من أجل التنمية المستدامة

بالرغم من أن البلدان الأفريقية على دراية تامة بمسألتي تغير المناخ والتدهور البيئي، فإنه لا يزال يُنظر إليهما على أنهما مشكلتان متميزتان ومنفصلتان، في حين أنهما مرتبطتان ببعضهما البعض ارتباطاً وثيقاً وغالباً ما تفاقمان من التحدي الاقتصادي والاجتماعي وتحدي العمالة الذي تواجهه أفريقيا في القرن الحادي والعشرين.

ومن المحتمل أن يكون أثر تغير المناخ حاداً على النمو الاقتصادي وسوق العمل في أفريقيا بسبب زيادة الاعتماد على الزراعة البعلية التي يعمل فيها، وفقاً للبلد المعني، ما يصل إلى ٨٠ في المائة من السكان. وفي بعض الاقتصادات الأفريقية، يساهم القطاع الزراعي في نصف الناتج المحلي الإجمالي وعائدات التصدير. وارتفاع الحرارة بمعدل درجتين فوق المستويات السابقة للتصنيع (المتوقع حصوله في وقت لاحق من هذا القرن)، قد يؤدي إلى انخفاض دائم في الناتج المحلي الإجمالي يتراوح بين ٤ و ٥ في المائة بالنسبة إلى أفريقيا^{٦٦}. وبالإضافة إلى اعتماد الاقتصادات الأفريقية على المناخ وعلى قاعدة مواردها الطبيعية، من المحتمل أن يؤثر تغير المناخ بشكل غير متناسب على أكثر السكان فقراً، مما سيفاقم التحديات الاجتماعية. ويعتمد الناس الفقراء في كثير من الأحيان على السلع والخدمات الطبيعية، لاسيما الأرض الخصبة للإنتاج الغذائي والحطب للطهي والمياه العذبة للشرب. وبالتالي، فإن قاعدتهم الاقتصادية وتلك المتعلقة بالعمالة أكثر عرضة للصدمات الخارجية من قبيل الظواهر المناخية القاسية والجفاف والفيضانات. بالإضافة إلى ذلك، من المحتمل أن تنتشر الأمراض المنقولة بالمياه والملاريا مع تغير المناخ.

والإمكانات التي تنطوي عليها الوظائف الخضراء كاستراتيجية إنمائية أفريقية، إمكانات ضخمة. وقد تعهد وزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية، في بيانهم الذي اعتمد في الاجتماعات السنوية المشتركة الرابعة لمؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية ومؤتمر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا لوزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية (أديس أبابا، إثيوبيا، ٢٨-٢٩ آذار/مارس ٢٠١١)، "قيادة الانتقال إلى اقتصاد أخضر في أفريقيا، بما في ذلك من خلال دعم التحولات الضرورية النظامية والمؤسسية لضمان أن تسهم الاقتصادات الخضراء في أهداف التنمية المستدامة والحد من الفقر، بما في ذلك تحسين رفاه ونوعية حياة المواطنين الأفريقيين".

غير أنه، على غرار جميع التحولات، لا بد من التأهب لذلك. ولن يكون الانتقال ممكناً إلا بوجود عمال ذي ثقافة ومهارات جيدة، كما لن يكون الانتقال عادلاً إلا بوجود خطط شاملة للحماية الاجتماعية. وتشهد الاتجاهات في الإنتاج والاستهلاك والعمالة تغيرات بارزة ومن المتوقع أن تستمر في التحول خلال السنوات القليلة القادمة. وتحتاج جوانب

^{٦٦} انظر:

N. Stern et al.: *The Stern Review Report on the economics of climate change 2006* (Cambridge University Press, 2006), Part II: Impacts of climate change on growth and development (Chapters 3-6).

عديدة من التحول إلى دعم قوي. ولا بد من وضع سياسات اجتماعية إلى جانب السياسات البيئية والاقتصادية. وسيتعين تناول المسائل الرئيسية مثل الاستثمار في المهارات التي ستكون ضرورية للاقتصاد العالمي منخفض الكربون، كما سيتعين وضع السياسات الرامية إلى القيام بتكيفات العمالة في قطاعات مثل الطاقة والنقل. وعلى غرار ذلك، سيكون من المحتم وضع سياسات لضمان حماية من هم أكثر عرضة للتأثر سلبياً، من خلال سبل عدة من بينها دعم الدخل وفرص إعادة التدريب والمساعدة على إعادة التوطين. بالإضافة إلى ذلك، سيكون من الضروري التطرق إلى مسألة كيفية ضمان استهداف شرائح الفقراء من القوى العاملة بغية تمكينهم من الاستفادة من عملية التحول. وإرساء حوار اجتماعي فعال، نقطة انطلاق مهمة لأي نوع من أنواع الانتقال إلى اقتصاد أخضر.

وسيكون الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لضمان انتقال عادل أمراً حاسماً في المجالات التالية:

- تعزيز الوظائف الخضراء المنتجة من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية والنمو الاقتصادي في اقتصاد أخضر؛
- إتاحة نهج يتمحور حول العمل اللائق في الاستراتيجيات الوطنية للتكيف مع تغير المناخ؛
- تعزيز الحوار الاجتماعي كوسيلة أساسية لإشراك الشركاء الرئيسيين في إعداد السياسات وتنفيذها عند تحقيق تنمية تقاوم تغير المناخ وتركز على الوظائف الخضراء.

الإطار ٣-٣

روح تنظيم المشاريع الخضراء لدى الشباب واقتصاد أخضر قائم على الشباب في شرق أفريقيا

الهدف

يهدف مشروع التعاون بين برنامج منظمة العمل الدولية بشأن الوظائف الخضراء ومرفق روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، إلى تعزيز روح تنظيم المشاريع الخضراء لدى الشباب في شرق أفريقيا. وبرنامج تنظيم المشاريع لدى الشباب عبارة عن برنامج خمسي السنوات تدعمه مالياً اللجنة الأفريقية، بمبادرة من حكومة الدانمرك. وتكمن رؤية هذا البرنامج في تمكين الشباب الأفريقي من تحويل إبداعاتهم وطاقتهم وأفكارهم إلى فرص في قطاع الأعمال. ومن خلال الاستثمار في الشباب وفي الوقت نفسه في البيئة، يهدف التعاون بشأن روح تنظيم المشاريع لدى الشباب والوظائف الخضراء، إلى التصدي للتحديات التي تخلق أوضاعاً يستفيد منها الشباب والبيئة، سواءً بسواء.

النتائج المتوخاة

النتيجة الإجمالية المتوخاة هي زيادة عدد الشباب الذين يستهلون مشاريع خضراء تساهم في تحقيق اقتصاد أكثر اخضراراً واستحداث فرص العمل ومواجهة الفقر. وتشمل النتائج المباشرة ما يلي:

- (١) تزايد عدد المشاريع الخضراء في صفوف الشباب؛
- (٢) منظمات الشباب توفر حلولاً ابتكارية بشأن روح تنظيم المشاريع الخضراء لدى الشباب؛
- (٣) صانعو سياسة العمالة يتخذون قرارات تقوم على البيانات بشأن النهوض بروح تنظيم المشاريع الخضراء لدى الشباب.

الأنشطة الجارية

في أوائل عام ٢٠١٠، نُظمت ورش عمل بشأن التخطيط الوطني في دار السلام ونيروبي وكمبالا، للتشاور مع أصحاب المصلحة ووضع البرامج الوطنية بصيغتها النهائية. وأوصى أصحاب المصلحة بالتركيز على القطاعات الخضراء الواعدة، لا لتقوية الشباب على مسابرة تغير المناخ والتدهور البيئي فحسب، بل أيضاً لتحويل التحديات البيئية إلى فرص في قطاع الأعمال. ويقوم البرنامج ببناء القدرات من أجل خدمات تنمية الأعمال وتطوير المهارات، في الوقت الذي يجري فيه إقامة الصلات بين الشباب وبين المؤسسات المالية لتوفير الدعم. ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى خلق فرص عمل في قطاع الأعمال في القطاعات الخضراء مثل الطاقة الشمسية وإعادة التدوير والسياحة البيئية والزراعة العضوية وتجهيز المنتجات الزراعية.

وعلى مستوى السياسة العامة، تشارك منظمة العمل الدولية مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لدعم الحكومات في تنفيذ اقتصاد أخضر. وفي كينيا، يجري مناقشة موضوع "الاقتصاد الأخضر القائم على الشباب" من أجل تحقيق النمو الاقتصادي والتصدي لبطالة الشباب وفي الوقت نفسه توفير قاعدة للموارد الطبيعية تدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وإلى جانب إدراج سياسات العمل اللائق، تهدف استراتيجية الاقتصاد الأخضر في كينيا إلى إدماج تقديم الحوافز من أجل تنظيم المشاريع الخضراء لدى الشباب وبرامج الأشغال العامة للشباب من أجل بنية تحتية مكيفة مع تغير المناخ واستحداث الوظائف الخضراء من خلال برامج المهارات في الأسواق الخضراء الجديدة الناشئة.

٣-١١ تطوير الاقتصاد الاجتماعي

يصف مصطلح "الاقتصاد الاجتماعي" مجموعة مذهلة الأشكال التنظيمية مثل التعاونيات والجمعيات التآزرية والمنشآت التي يملكها العمال والاتحادات وجمعيات الاقتصاد غير المنظم وأشكال أخرى من الترتيبات المؤسسية الاجتماعية. وفي أفريقيا، ينتشر الاقتصاد الاجتماعي ويتسم بالأهمية على وجه الخصوص في مجالات التمويل بالغ الصغر (رابطات الادخارات والائتمانات المتناوبة، المعروفة أيضاً باسم "التأمين المجتمعي التكافلي" أو "الاتحاد الائتماني المتناوب") والتأمين بالغ الصغر (غالباً ما يكون على شكل جمعيات دفن الموتى) والحماية الاجتماعية (برامج المساعدة التآزرية القائمة على المجموعات) والعمل الجماعي والرابطات (مثل منظمات المزارعين والتعاونيات الزراعية والاستثمارات المجتمعية وبناء المنازل). وبالرغم من تنوعها، تسلم جميع منظمات ومنشآت الاقتصاد الاجتماعي بالقيم والمبادئ نفسها وتراعيها، فهي:

- ١١" تسلم بأولوية الناس والعمل على رأس المال؛
- ١٢" مرنة وابتكارية - تستحدث منشآت الاقتصاد الاجتماعي لتلبية الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة؛
- ١٣" تقوم على مبادئ التضامن والتآزر والمعاملة بالمثل والتعاون والتجاور؛
- ١٤" تسلط الضوء على المنافع الاجتماعية والاجتماعية السياسية والاقتصادية للأنشطة وليس فقط على الاستفادة إلى الحد الأمثل من المنافع القائمة على السوق؛
- ١٥" تقوم على المشاركة الطوعية وتمكين الأعضاء والتزامهم؛
- ١٦" تعزز المساعدة الذاتية والاعتماد على النفس، إلى جانب الهوية المحلية.

وترى منظمة العمل الدولية أن قيم الاقتصاد الاجتماعي ومبادئه وسماته مناسبة على وجه التحديد لإقامة جسر بين السمة غير المنظمة والاقتصاد المنظم. ومن خلال الانضمام إلى منظمة للاقتصاد الاجتماعي، فإنفرادى العاملين والمُشغلين في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم الموجودون في المناطق الريفية، يسمعون صوتهم من حيث التمثيل ويزيدون قدرتهم على المفاوضة ويحققون اقتصادات الحجم ونطاقها ويزودون أنفسهم بحد أدنى من الحماية الاجتماعية من خلال التآزر والتضامن.

والاقتصاد الاجتماعي أخذ في اكتساب أهمية بارزة كاستراتيجية إنمائية بديلة في عدد من البلدان الأفريقية:

- (١) حددت جنوب أفريقيا (وزارة التنمية الاقتصادية) في استراتيجية النمو التي نُشرت مؤخراً، الاقتصاد الاجتماعي على أنه أحد أكثر المحركات الخمسة الواعدة بالنسبة إلى النمو كثيف العمالة؛
- (٢) أنشأت الكاميرون مؤخراً وزارة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد الاجتماعي والعمل اليدوي، ووضعت قانوناً بشأن الاقتصاد الاجتماعي؛
- (٣) في مالي، توجد إدارة للتضامن الاجتماعي منذ عام ٢٠٠٦؛
- (٤) في المغرب، أنشأت إدارة الاقتصاد الاجتماعي ضمن وزارة الشؤون الاقتصادية إطار السياسة الاستراتيجية للنهوض بالاقتصاد الاجتماعي؛
- (٥) في تونس، أنشئ بنك متخصص (البنك التونسي للتضامن) لتمويل شركات الاقتصاد الاجتماعي؛
- (٦) في نيجيريا، استهلت الحكومة استعراضاً لسياسة التعاونيات وللقانون الرامي إلى جعلها تتماشى مع الممارسة الحالية؛
- (٧) في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠، اعتمدت منظمة تنسيق قانون الأعمال في أفريقيا، قانوناً مشتركاً للتعاونيات ينطبق على الدول الأعضاء الأفريقية الستة عشرة في المنظمة (يستند القانون إلى توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣) لمنظمة العمل الدولية)؛
- (٨) في تموز/ يولييه ٢٠١٠، اعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأوروبي قراراً بشأن تقدم الاقتصاد الاجتماعي في أفريقيا (بالاستناد إلى خطة عمل منظمة العمل الدولية)؛
- (٩) إنَّ التعاونيات الائتمانية القائمة في ٢٢ بلداً أفريقياً والبالغ عددها ١٤٤٠٠ تعاونية، تضم ١٥,٦ مليون عضو وجمعت مبلغاً يصل إلى ٤,٤ مليار دولار أمريكي في ادخارات الأعضاء؛
- (١٠) في أفريقيا الجنوبية، هناك ١٥٢ شركة تأمين تآزرية تؤمن التغطية لسبعة ملايين مستفيد؛

(١١) في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠، أقامت الشبكات الوطنية للاقتصاد الاجتماعي في كافة أرجاء القارة الشبكة الأفريقية للاقتصاد الاجتماعي والتضامن^{٦٧}.

وتشمل الخطط المستقبلية إنشاء مرصد قاري للاقتصاد الاجتماعي في أفريقيا، بالتعاون مع الجامعات الأفريقية والأوروبية، ووضع مجموعة شاملة لأنشطة التعاون التقني بشأن تعزيز الاقتصاد الاجتماعي وإعداد المزيد من الاستراتيجيات والأدوات لتقوم الهيئات المكونة وشركاء التنمية باستخدامها. وسيعقد الاجتماع الثاني لأكاديمية الاقتصاد الاجتماعي والتضامن، لمنظمة العمل الدولية، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١ في مونتريال، كندا^{٦٨}.

٣-١٢ إرساء سياسات فعالة للحد الأدنى للأجور

من الضروري وجود عدد من التدابير المتصلة بسياسة العمل والسياسة الاجتماعية لتحسين النتائج في مجال الأجور وأداء سوق العمل والنتائج الإجمالية للاقتصاد الكلي. وتتراوح هذه التدابير من الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية وتحديد الرواتب في القطاع العام وصولاً إلى تدابير دعم المداخل.

والوسيلة المستدامة الوحيدة لزيادة الأجور هي من خلال النمو الاقتصادي الذي يؤدي إلى زيادات في إنتاجية العمل. ومن شأن وجود نظام سليم وحسن التنظيم للأجور ولسياسات المداخل أن يسهم إسهاماً إيجابياً في اتجاه تحقيق نموذج اقتصادي واجتماعي أكثر توازناً واستدامة. وعلى وجه التحديد، من شأن وجود نظام متنسق للمفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور وهيكلية الأجور الشفافة والمبسطة في القطاع العام وتحولات الدخل التي تستهدف العائلات ذات الدخل المنخفض، أن يوفر دعماً إضافياً للدخل لصالح ذوي الأجر المنخفض، مما يحول بالتالي دون وقوعهم في براثن الفقر. وإذا أخذت هذه التدابير معاً فإنها ستعزز أسواق عمل أكثر شمولية وتحقق الاستقرار في الطلب الاستهلاكي وتولد المزيد من النمو الاقتصادي المستدام.

ويستفيد من المفاوضة الجماعية جميع العمال المشمولين بها، وهي من بين أنجع الوسائل لضمان ترابط أفضل بين تكيفات الأجور والتحسينات التي تطرأ على إنتاجية العمل. وذلك حيوي بالنسبة للتوزيع المنصف للدخل ولتوفير إشارات واضحة للسوق عن توجه التنمية الصناعية في المستقبل. وفي حين أن تغطية المفاوضة الجماعية محدودة في معظم البلدان الأفريقية، كنسبة من إجمالي العمالة، فإنها ذات شأن كنسبة من العاملين بأجر أو راتب، في عدد من البلدان. غير أن المفاوضة المنظمة بشأن الأجور لا تزال غير متطورة في بلدان عديدة، والشركاء الاجتماعيون ليسوا دائماً مجهزين تماماً للصلح في مفاوضة جماعية فعالة. ويمكن للحوار الاجتماعي الثلاثي أن يدفع بظروف العمل نحو الأفضل، بما في ذلك أجور أفضل، على نحو ما بينته تجربة اللجان الوطنية للحوار الاجتماعي في السنغال وتوغو والنيجر، التي شاركت في المفاوضة بشأن الموائيق الثلاثية الوطنية الرامية إلى تعزيز ظروف عمل العمال.

ويبقى الحد الأدنى للأجور الأداة السياسية الأكثر فعالية لحماية فئات العمال الأكثر استضعافاً عند طرف توزيع الأجر. وإرساء أرضية لهيكل الأجور، يحول دون تدهور الأجور إلى مستويات دنيا بدون مبرر ويحمي العمال الأكثر استضعافاً. وإذا حددت هذه الأرضية عند مستوى معقول وجرى تكييفها بشكل دوري، فإن المستويات الدنيا للأجور تبعث بإشارة قوية إلى أسواق العمل وتساعد على تحقيق استقرار التوقعات. وخلال فترات الأزمات الاقتصادية، يمكنها أن تؤدي دوراً مهماً في منع الدوامات الانكماشية لأسعار الأجور. وينبغي أن تكون المستويات الدنيا للأجور شفافة بالنسبة إلى العمال وسهلة على أصحاب العمل للامتثال لها وواضحة لإنفاذها. كما ينبغي أن تراعي احتياجات العمال وعائلاتهم، إلى جانب عوامل اقتصادية مثل تأثيرها على العمالة وتضخم الأسعار.

وتشكل الإدارة العامة والقطاع العام، على نطاق أوسع، أهم صاحب عمل في القطاع المنظم في الإقليم. وبالتالي، لأجور القطاع العام آثار هامة على تحديد مستوى الأجور وعرض اليد العاملة في القطاع الخاص. كما يوفر القطاع العام خدمات أساسية للاقتصادات والمجتمعات الوطنية. وعليه، فإن الإدارة المدنية المبسطة والفعالة والمحفزة، إلى جانب تغييرات أوسع من حيث الإدارة والتنظيم، أمور أساسية من أجل تنمية متوازنة ومنصفة ومستدامة. وتلعب الأجور في القطاع العام دوراً مهماً في جذب الأشخاص الموهوبين واستبقائهم وتنشيط الشكليات. غير أن العديد من البلدان الأفريقية عمدت خلال العقدين الماضيين، في محاولة منها لزيادة الأجور الصافية لفئات محددة من الموظفين المدنيين بدون زيادة مجموع الأجور في الخدمة العامة ككل، إلى زيادة العلاوات الخاصة والمكافآت بشكل تعسفي وغير منظم. وقد أدى ذلك إلى تظلم للأجور وممارسات في الدفع غير متساوية وغير شفافة وغير قابلة للإدارة، كان من شأنها أن أثارت توترات في الخدمة العامة وأحبطت الأداء الجيد وفشلت في استبقاء أكثر مواهب البلد تبشيراً بالخير. وقد دفع هذا الأمر بالعديد من البلدان إلى الضلوع أو النظر في إصلاح هيكلية الأجور ودفع الأجور في القطاع العام.

^{٦٧} أنشئت الشبكة الإقليمية من شبكات وطنية من الجزائر وبنين وبوركينا فاسو والكاميرون وجمهورية الكونغو الديمقراطية وكوت ديفوار ومالي وموريشيوس والمغرب والنيجر والسنغال وتوغو وتونس.

^{٦٨} عقد الاجتماع الأول في المركز الدولي للتدريب، التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو، من ٢٥ إلى ٢٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠.

ولسياسات الدخل غير المرتبطة بالعمالة أو بكسب الدخل، دور تضطلع به هي الأخرى. ذلك أنه عندما يحتمل أن تؤدي الظروف الاقتصادية إلى تقييد استدامة الزيادات في الحد الأدنى الحقيقي للأجور، يمكن لتدابير تحويل الدخل، من خلال توفير دعم إضافي للدخل، أن تساعد على التخفيف من القيود المالية المفروضة على العاملين بالحد الأدنى من الأجر. والبرامج العامة التي ترمع تحويل الدخل - المشروط أو غير المشروط - إلى العائلات ذات الدخل المنخفض لمساعدتها على تلبية احتياجات الأسرة، الصحية والتعليمية، تزيد من رفاه العاملين بالحد الأدنى من الأجر، وفي الوقت نفسه تكسر حلقة توارث الفقر من جيل إلى جيل.

وسيتطلب تحقيق هذه الرؤية تدخلات على المدى القصير والمتوسط والطويل. وفي حين لا يمكن تحديد الأولويات وتسلسل السياسات إلا على المستوى القطري، من المهم أن يدرك أصحاب المصلحة الوطنيون تمام الإدراك العلاقات المتبادلة القائمة بين مختلف مجالات السياسة العامة المذكورة أعلاه والآثار التي يمكن أن تخلفها التدابير المتخذة في أحد مجالاتها على المجالين الآخرين. وبغض النظر عن الأولويات الوطنية، ستكون الاشتراطات التالية أساسية لسياسات الأجور الفعالة:

- (١) تعزيز إحصاءات الأجور كجزء من الجهود الأوسع الرامية إلى تحسين إحصاءات العمل في الإقليم. وهذا أساسي لرصد التقدم بشأن اتجاهات الأجور وتوزيعها وإرساء القرارات السياسية المرتبطة بالأجور على أسس تجريبية متينة. وموثوقية إحصاءات الأجور وشفافيتها والمساواة في النفاذ إلى هذه الإحصاءات وفهمها من جانب جميع أصحاب المصلحة المعنيين، أمور أساسية للمفاوضات الفعالة بشأن الأجور؛
- (٢) تعزيز قدرة الآليات الوطنية القائمة لتحديد الحد الأدنى للأجور من أجل وضع واستعراض الحد الأدنى الوطني للأجور بغية توفير أرضية للأجر اللائق والمحافظة على القدرة الشرائية للعمال المعنيين أو تحسينها. وفي السياق الحالي للزيادات الحادة في الأسعار، فإن تكيفات التحول في الحد الأدنى للأجور الاسمية للتعويض عن تضخم الأسعار يكتسب أهمية خاصة بالنسبة للعمال الذين ينفقون قسماً كبيراً من دخلهم على الغذاء؛
- (٣) المشاركة المستنيرة للشركاء الاجتماعيين في تصميم ورصد نظام تحديد الحد الأدنى للأجور وفي تحديد مستويات الحد الأدنى للأجور وتكييفاتها الدورية، أمر حيوي لقبول أي سياسة تتعلق بالحد الأدنى للأجور، على الصعيد الاجتماعي ولتحقيق استدامتها الاقتصادية؛
- (٤) لا بد للسمة المهنية في وضع الحد الأدنى للأجور وتكييفها من أن تترافق مع التدابير والحوافز الرامية إلى تعزيز المفاوضة الجماعية. وينطوي ذلك على ضمان الحق في الحرية النقابية واستحداث بيئة مؤاتية للنهوض بالمفاوضة الجماعية على مختلف المستويات - على مستوى المنشأة وعلى المستويين الصناعي والوطني وبشكل منسق. وتشير البيانات في العالم إلى أن تزايد الفعالية والإنصاف مرتبط بنظم المفاوضة متعددة الطبقات وعالية التنسيق. ويمكن للدولة أن تشجع أيضاً إنشاء آليات للحوار الثلاثي الوطني من أجل معالجة المسائل المتعلقة بظروف العمل؛
- (٥) استعراض العمالة وهيكلية الدفع في القطاع العام، إلى جانب تغيرات إدارية وتنظيمية أوسع نطاقاً، عملية طويلة النفس. وكخطوة أولى، من الممكن الاضطلاع بدراسات تشخيص في بلدان مختارة تهدف إلى تحديد المشاكل، وتوفير تقييمات تجريبية أولية وتعرض مختلف السيناريوهات الممكنة للإصلاح مع الانعكاسات المقابلة لها، بما في ذلك الطبيعة المالية والجدول الزمني ذات الصلة؛
- (٦) ضمان ترابط متسق لمختلف أدوات سياسة الأجور لتجنب الأوضاع التي تلغي فيها مجموعة من السياسات المنافع المتأتية عن مجموعة أخرى.

٣-١ تحقيق العمالة من أجل السلام والاستقرار والتنمية

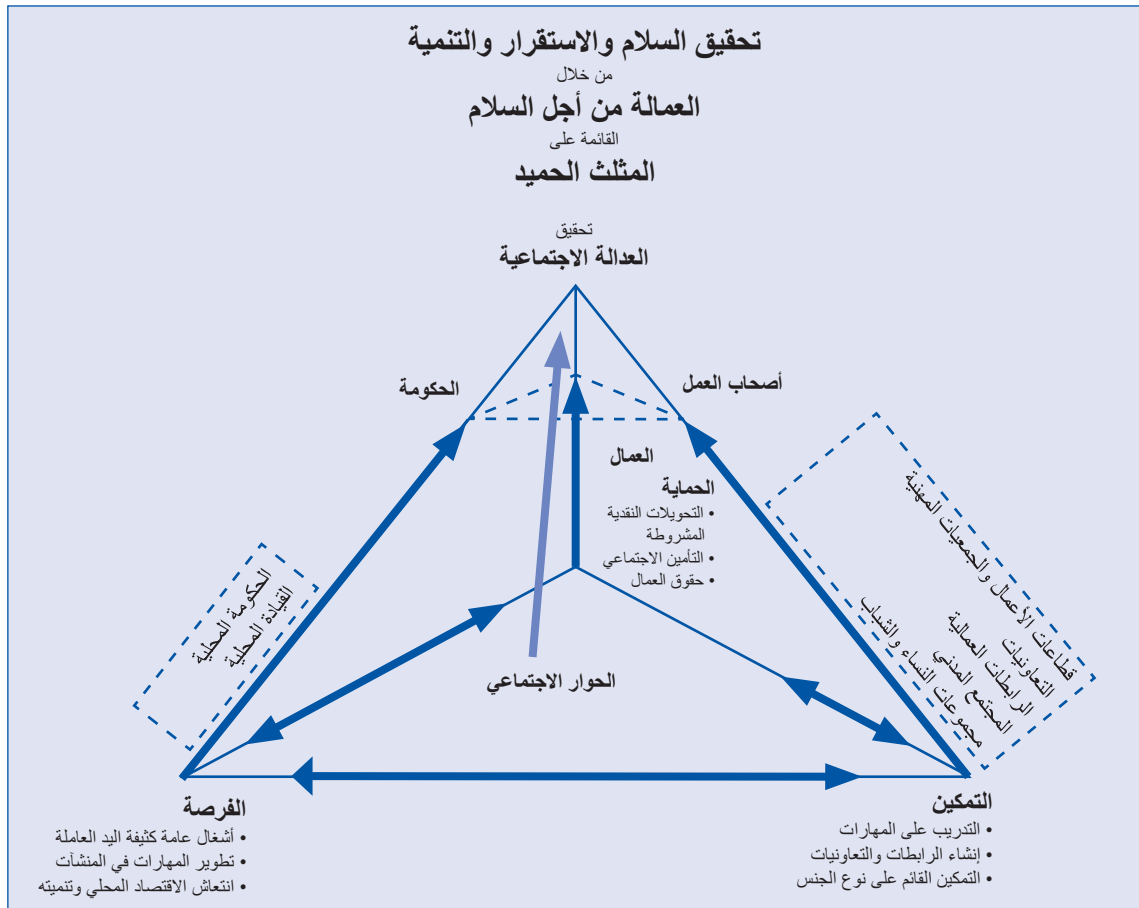
تواجه القارة الأفريقية العديد من الأزمات، تتسبب الطبيعة في البعض منها، مثل الجفاف والفيضانات، ويتسبب الناس في البعض الآخر، مثل الحروب والصراعات الأهلية والانقلابات. ولطالما شاركت منظمة العمل الدولية في أفريقيا في مساعدة الناس على التخفيف من أثر الكوارث الطبيعية على العمالة والمنشآت. وفي حين تختلف طبيعة هذه الأزمات بين بلد وآخر، من الممكن يعود منشأها في معظم الحالات إلى ثلاثة أسباب أساسية هي:

- "١" المعدل المرتفع لانتشار بطالة الشباب، التي غالباً ما يضاعفها نمو سكاني قوي؛
- "٢" غياب الإدارة التشاركية، وبالتالي عدم قدرة عموم المواطنين على أن يشاركوا في صنع القرارات على المستويين المحلي والوطني؛
- "٣" عجز كبير في العدالة الاجتماعية، يتسم بالتوزيع غير المنصف للثروات والدخل بين نخبة متميزة وباقي السكان.

وفي محاولة للتصدي لهذه الأسباب الجذرية والاستناد إلى يقين مفاده أنه "ليس هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذ بني على أساس من العدالة الاجتماعية"^{٦٩}، وضع المكتب مفهوم "العمالة من أجل السلام" (انظر الشكل ٣-١). وتقوم هذه الاستراتيجية على "مثلث حميد" من الفرص والحماية والتمكين، أي:

- "١" استحداث فرص عمل للناس، لا سيما الشباب منهم، لإيجاد الوظائف وإقامة المنشآت أو كسب سبل عيشهم؛
 - "٢" توسيع نطاق الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية ليشمل الأشخاص غير المشمولين حالياً، عن طريق مخططات ومؤسسات الضمان الاجتماعي المنظمة؛
 - "٣" تمكين الناس والمجتمعات من خلال الحقوق وإسماع الصوت والتنمية التنظيمية حتى يكون بمقدورهم المشاركة بنشاط في الحوار الاجتماعي والعمليات السياسية على المستويين المحلي والوطني.
- وقد وُضعت هذه الاستراتيجية للمرة الأولى لصالح بلدان القرن الأفريقي ونفذت فيها، بالشراكة مع السلطة المعنية بالتنمية والمشاركة بين الحكومات ومفوضية الاتحاد الأفريقي وغير ذلك من شركاء التنمية. ونظراً للتشجيع الذي لاقتته منظمة العمل الدولية بفضل النتائج الواعدة والملموسة المحققة في بلدان مثل الصومال والسودان الجنوبي، سعت جاهدة بالتالي إلى توسيع وتكييف الاستراتيجية مع مناطق أخرى هشة و/أو متأثرة بالأزمات، مثل ليبيريا وسيراليون (اتحاد نهر مانو) والبلدان المتأثرة من الاضطرابات في شمال أفريقيا ومنطقة البحيرات الكبرى.
- وسيصبح برنامج "العمالة من أجل السلام" أحد المكونات الرئيسية لمجموعة منظمة العمل الدولية الخاصة بالتعاون التقني في أفريقيا؛ وسيجري تطويره بشكل أكبر بحيث تكون فيه منظمة العمل الدولية مجهزة لتوفر استجابة سريعة فور وقوع أي أزمة، وترسي في الوقت نفسه أساس الانتعاش والتنمية.

الشكل ٣-١: العمالة من أجل السلام: المفهوم



^{٦٩} ديباجة دستور منظمة العمل الدولية.

٣-١٤ وضع سياسات عمل وطنية مناسبة من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي

يشكل تعزيز علاقات عمل سليمة شرطاً لازماً للعمل اللائق: فمن غير الممكن تحقيق العمل اللائق من دون ممارسات عمل جيدة وعلاقات عمل سليمة على كافة المستويات. ومع تزايد خدمات العمل المؤقت إلى جانب الوجود طويل العهد لعلاقات الاستخدام غير المنظمة، هناك مجموعة كبيرة إلى حد غير متناسب من العمال الذين لا يتمتعون بحماية قانون العمل بسبب صعوبة التأكد من وجود علاقة استخدام أو لا. ويشير ذلك إلى حاجة فعلية لوضع سياسة عامة في هذا المجال، تتماشى مع ما يرد في توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٠ (رقم ١٩٨) وفي اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١). ومدونة جنوب أفريقيا بشأن الممارسات الجيدة لعام ٢٠٠٦^{٧٠}، هي من بين أبرز الأمثلة التي تُذكر لتبيان كيفية قيام بلد بعينه بالتصدي لبعض المشاكل المحيطة بعلاقات الاستخدام غير الواضحة وظهور أنماط جديدة من تنظيم العمل، يجري من خلالها إنتاج السلع وتقديم الخدمات.

إن تزايد الطلب على المساعدة التقنية في مجال إدارة العمل وضع المكتب أمام ضرورة استحداث عدد من الأدوات العالمية، بما فيها برامج التدريب الجديدة. والدعم المقدم إلى البلدان في إجراء عمليات تدقيق لتقييم الاحتياجات ووضع خطط العمل، لا يزال يتسم بالفعالية في تعزيز إدارات العمل، لاسيما في سياق الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية. ومن المتوقع أن يزيد حجم ونطاق نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال في السنوات القادمة. وبالإضافة إلى علاقة استخدام قائمة بشكل واضح، يستدعي وضع وتطوير سياسات العمل السليمة والمنتجة ما يلي، وهو ما ستقدم منظمة العمل الدولية الدعم بشأنه إلى الهيئات المكونة:

- إنشاء و/أو تفعيل مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي الممولة تمويلًا جيدًا؛
- تعزيز علاقات عمل سليمة من خلال إنشاء وفعالية تسير مؤسسات وخدمات لمنع النزاعات وتسويتها؛
- تعزيز المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل ومنظماتهم من جهة، ومنظمات العمال من جهة أخرى، كوسيلة لتنظيم أماكن العمل وإدارتها.

٣-١٥ تقوية بناء القدرات من أجل تعزيز تنفيذ العمل اللائق للجميع وتوفيره بفعالية

كان بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا، ولا يزال يشكل دعامة الخدمات الرئيسية التي يوفرها المكتب، لضمان أن برنامج العمل اللائق في أفريقيا، للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، سينفذ بفعالية وأن الأهداف ستتحقق كما هو متوقع.

وقد استثمرت منظمة العمل الدولية موارد يعتد بها في أفريقيا بغية تعزيز القدرات الموجهة نحو التنفيذ الفعال لبرنامج العمل اللائق في أفريقيا. وبما أن معظم الأهداف تركز على تحقيق نتائج العمل اللائق على المستوى الوطني، فقد جرى تقديم جزء كبير من دعم بناء القدرات على المستوى القطري، بالاستناد إلى الإجراءات المباشرة التي تضطلع بها المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية و فرق الدعم بشأن العمل اللائق. وبالرغم من تركيز تدخلات بناء القدرات في الإقليم تركيزاً كبيراً على التدريب، فقد شمل ذلك أيضاً انتداب الخبراء التقنيين لمنظمة العمل الدولية إلى منظمات الهيئات المكونة، وأرشد الدعم لوضع الاستراتيجيات/ السياسات والتنمية المؤسسية وتوفير الأدوات والمبادئ التوجيهية إلى جانب توفير تجهيزات معالجة وتخزين البيانات. وبرامج الدعم لمنظمة العمل الدولية (بما فيها البرامج القطرية للعمل اللائق) والمشاريع والأنشطة الممولة من مختلف المصادر، هي مصممة إلى حد كبير لبناء أو تطوير قدرات المؤسسات والأفراد لتحقيق نتائج العمل اللائق. وعلى المستوى القطري، يخصص أكثر من ٧٠ في المائة من موارد التعاون التقني من الميزانية العادية، على وجه التحديد لبناء قدرات المؤسسات الإقليمية ودون الإقليمية التي تؤدي أدواراً مهمة أكثر فأكثر في دعم تحقيق نتائج برنامج العمل اللائق في أفريقيا وتسهيل القدرات المعززة للحكومات وللشركاء الاجتماعيين. وخلال هذا الفترة، ازدادت بشكل يعتد به المساهمات المالية والتقنية العادية المقدمة إلى المركز الإقليمي الإفريقي لإدارة العمل والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل والمركز الأفريقي الإقليمي لإدارة العمل (مراكز التدريب الإقليمية لإدارة العمل). وإلى جانب المساهمات المالية، تتعاون منظمة العمل الدولية مع هذه المؤسسات لضمان أن يساهم التدريب المقدم إلى الدول الأعضاء في تحقيق نتائج العمل اللائق المتفق عليها.

ومن بين المسائل المحددة في عمليات استعراض وتقييم البرامج القطرية للعمل اللائق، هناك القدرة المحدودة للهيئات المكونة على المشاركة بفعالية في وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها ورصدها. وسيتم الاضطلاع

^{٧٠} انظر: South Africa, Labour Relations Act: Code of good practice: Who is an employee (Notice 1774 of 2006).

بمبادرات يعتقد بها من حيث تعزيز القدرات لتمكين مكاتبنا وهيئاتنا المكونة من دعم تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق القائمة على النتائج وتنفيذها ورصدها في الإقليم. ويشمل ذلك الإرشاد والتدريب المقدمين إلى المديرين والأخصائيين التقنيين وكبار المستشارين التقنيين. كما نُظمت ورش عمل واجتماعات ثلاثية وطنية وثنائية دون إقليمية من أجل توفير الإرشاد العملي للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بغية تعزيز فهم هذه الهيئات لكيفية تحديد وتكييف الأولويات والنتائج والحصائل والمؤشرات وترتيبات التنفيذ، فضلاً عن كيفية وضع آليات فعالة لرصد البرنامج. وتستند الآن مبادرات تعزيز القدرات الثلاثية إلى الممارسات الوطنية بشأن إعداد/ استعراض البرامج القطرية للعمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، ستعزز منظمة العمل الدولية قدرة الإدارة القائمة على النتائج، التي تنتم بها المنظمات الإقليمية ودون الإقليمية مثل منظمة الوحدة النقابية الأفريقية واتحاد عموم أفريقيا لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال - أفريقيا والمركز الإقليمي الإفريقي لإدارة العمل والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل والمركز الإفريقي الإقليمي لإدارة العمل.

بالإضافة إلى ذلك، ستواصل منظمة العمل الدولية العمل بشكل مباشر مع منظمة الوحدة النقابية الأفريقية والاتحاد الدولي لنقابات العمال - أفريقيا واتحاد عموم أفريقيا لأصحاب العمل لدعم بناء قدرات منظمات أصحاب العمل والنقابات بغية تعزيز تطوير الكيانات الإقليمية الاستراتيجية المركزة على النتائج والتي تعود بأثر نافع. وضمن سياق فترة السنتين الحالية، ركزت النتائج الإقليمية الأساسية لأفريقيا على بناء القدرة المؤسسية لمؤسسات الشركاء الاجتماعيين الإقليمية من أجل وضع برامج العمل اللائق القائمة على النتائج وتنفيذها ورصدها. وسوف تمكنها هذه الأخيرة من الاضطلاع بولايتها الأساسية.

ويتخذ المكتب كذلك خطوات لتطوير مراكز المعارف المواضيعية ويقوم بزيادة عدد البرامج الموجهة نحو النتائج، التي يبعدها المركز الدولي للتدريب في تورينو، التابع لمنظمة العمل الدولية، والتي تنفذ في الميدان، إلى جانب مشاركة الهيئات المكونة الأفريقية في الأنشطة التي يضطلع بها المركز من حيث التعليم العالمي وتقاسم المعارف. كما قام الإقليم بإعادة توجيه تعاون مع مركز تورينو لتوفير التدريب المحدد الأهداف، الذي يدعم الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية تحقيقاً للنتائج الواردة في برنامج العمل اللائق في أفريقيا والبرامج القطرية للعمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، يجري تنظيم المزيد من هذه الدورات الآن داخل الإقليم.

زد على ذلك أنّ منظمة العمل الدولية ستواصل استخدام عمليات التدقيق التشاركية للتحقق من مراعاة المساواة بين الجنسين لمساعدة الهيئات المكونة ومكاتب منظمة العمل الدولية في أفريقيا في تعزيز المساواة بين النساء والرجال من حيث التوظيف والهيكلية وفي جوهر العمل الذي تضطلع به.

وقد حدد المكتب المجالات الرئيسية التالية التي سيتم بشأنها وضع أدوات لبناء القدرات وتوفير الخدمات بالتعاون مع مقر منظمة العمل الدولية ومركز تورينو:

- "١" إدماج/ تعميم العمل اللائق في سياسات وبرامج التنمية الوطنية؛
- "٢" التأثير على سياسات الاقتصاد الكلي وعلى مستوى القطاعات؛
- "٣" تعزيز قدرة الهيئات المكونة لاستخدام النهج المتكاملة المتعددة استخداماً فعالاً للنهوض باتساق السياسات؛
- "٤" إجراء عمليات تقييم وطنية وشاملة بشأن العمل اللائق، توفر أساساً ممتازاً لوضع وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق القائمة على النتائج وغير ذلك من الأطر والبرامج الإنمائية؛
- "٥" إنشاء قاعدة بيانات للمعلومات الإقليمية/ القطرية بشأن مؤشرات مختارة تتناول المعلومات ذات الصلة بالعمل اللائق لوضع السياسات والبرامج ورصدها على المستوى القطري؛
- "٦" حشد الموارد محلياً ووطنياً؛
- "٧" العمل بنجاح مع الجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة على المستوى القطري للنهوض ببرنامج العمل اللائق.

١٦-٣ إرساء استجابة أقاليمية لمنظمة العمل الدولية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يختلف الوضع في كل دولة من دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وبالتالي ينبغي أن تكون استجابة منظمة العمل الدولية خاصة بكل منها. غير أنّ الاحتجاجات والاضطرابات والانتفاضات التي شهدتها مختلف البلدان مثل الجزائر والبحرين ومصر والجمهورية العربية الليبية وعمان وتونس واليمن، كانت وليدة أسباب جذرية متشابهة - تلك الواردة في الجزء ٣-١٣ أعلاه:

- المعدل المرتفع لبطالة الشباب، يضاعفه النمو السريع للقوى العاملة؛
- غياب الإدارة الديمقراطية والتغيير في ظل مجتمع مدني ضعيف ومشنت وشركاء اجتماعيين لا يتمتعون باستقلالية تامة عن الحكومة؛
- الافتقار إلى العدالة الاجتماعية في توزيع الثروات والدخل بين النخبة الحاكمة والمواطنين العاديين، مما يؤدي إلى تنامي أوجه انعدام المساواة وحرمان الأقليات الاجتماعية الاقتصادية و/أو الإثنية من حقوقها.
- وينبغي للمكتبين الإقليميين اللذين يشملان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أي المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي للدول العربية، أن يطورا إمكانات التعاون الإقليمي تطويراً كاملاً بين أفريقيا والدول العربية، في إيجاد حلول مشتركة للمشاكل المشتركة التي تمس عالم العمل في الإقليمين. وبالتالي، يجب أن تكون استجابات منظمة العمل الدولية المباشرة والأطول أجلاً مصممة بحيث تتصدى للأسباب الجذرية الواردة أعلاه، مفردة ومجمعة.
- كما ينبغي لاستجابة منظمة العمل الدولية أن تشمل عدداً من الاعتبارات المشتركة، من قبيل:
 - تعزيز استجابة متكاملة تسترشد بروح إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، وتؤدي إلى نموذج جديد من التنمية؛
 - إعادة توجيه مبادرات بناء القدرات للتركيز على دعم الانتقال إلى التعددية والديمقراطية، لاسيما فيما يتعلق بإدارة سوق العمل والشركاء الاجتماعيين "الجدد" والحوار الاجتماعي، وتعزيز المجتمع المدني؛
 - صدارة استحداث المعارف وإدارتها وتقاسمها من خلال البحوث وجمع البيانات والموجزات الإعلامية والتقارير القطرية والاجتماعات الإقليمية والمؤتمرات المواضيعية.
- وعند تصميم هذه الاستراتيجيات، يجب التمييز بين الاختلاف القائم بين الاستجابة الطارئة الرامية إلى التخفيف من الآثار المباشرة للصراع الأهلي والركود الاقتصادي وبين الجهود الإنمائية الأطول أجلاً والمصممة للتصدي للأسباب الجذرية المشار إليها أعلاه.
- وبالإضافة إلى الأنشطة الخاصة بكل بلد، هناك مجال كبير أمام اعتماد نهج حقيقي مشترك بين الأقاليم لمقاربة حالات الأزمات ذات البعد العابر للحدود، أو لمعالجة الأسباب الجذرية غير المحصورة ببلد بعينه. وبالتالي، فإن التعاون بين أفريقيا والدول العربية سيتناول المسائل التالية:
 - تعزيز عمالة الشباب لا سيما بغية توفير التدريب المهني وبناء القدرات وحرية تنقل اليد العاملة؛
 - تعزيز العدالة الاجتماعية، بما في ذلك التقاسم المنصف للثروات التي يساهم العمال في خلقها، وإرساء أرضية عالمية للحماية الاجتماعية تكون مستدامة من الناحية المالية؛
 - تمكين نقابات العمال والجهات الفاعلة في المجتمع المدني من التعاون مع حركة اجتماعية أوسع نطاقاً؛
 - تعزيز هيكليات الحوار الاجتماعي وآلياته في كافة أنحاء العالم العربي؛
 - الهجرة بين الإقليمين، بما في ذلك حماية العمال المهاجرين في بلدان المقصد وإعادة إدماج المهاجرين، اجتماعياً واقتصادياً، في بلدانهم الأصل من خلال تطوير المهارات وتنمية المنشآت والتمويل بالغ الصغر.

٣-١٧ تعزيز إدارة المعارف

أعربت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية، عن رغبتها الكبيرة في أن يمضي الإقليم قدماً نحو نهج أكثر انتظاماً وفعالية لإدارة المعارف. ويدعو برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥ المكتب إلى وضع أفضل الخبرات الممكنة في خدمة الهيئات المكونة، بما في ذلك نتائج البحوث والبراهين بشأن السياسات والممارسات الفعالة.

وبغية تلبية طلب الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية، وتمشياً مع الهدف الإجمالي لاستراتيجية ونظام إدارة المعارف العالمية لمنظمة العمل الدولية، اعتمدت إقليم أفريقيا نهجاً منتظماً إزاء تعزيز استحداث المعارف في الإقليم وتبادلها ومعالجتها وتحليلها ونشرها على نحو فعال. إلى جانب ذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية استراتيجية جديدة لإدارة المعارف، تستند إلى مجموعة متكاملة من ثلاث دعائم هي: المعايير، الإحصاءات، جرد السياسات. وسيجري إدماج قواعد البيانات الثلاث في بوابة واحدة يمكن البحث فيها حسب البلد وحسب الموضوع، بما يضمن أن تتمكن الهيئات المكونة من الحصول على كافة المعلومات الضرورية عند اعتماد قرار معين.

وقد اتخذت خطوات لإضفاء السمة المؤسسية على بناء المعارف وإدارتها وتقاسمها، ولتعزيز القدرة على إدارة المعارف في المكاتب الإقليمية والقطرية وفي فرق الدعم المعنية بالعمل اللائق. وبالتالي، ستضطلع منظمة العمل الدولية في أفريقيا بما يلي:

- "١" وضع استراتيجية إقليمية لإدارة المعارف ضمن إطار استراتيجية المعارف لمنظمة العمل الدولية؛
- "٢" دعم المكاتب في الإقليم في تنفيذ الاستراتيجية الإقليمية ورصد جهودها مقارنة بالنتائج والأهداف ومعايير الجودة المتفق عليها؛
- "٣" إضفاء الطابع المؤسسي على النشر الفعال لفرص التعلم وتعزيزها من أجل دعم استخدام المعارف المؤلدة من خلال نظام التقييم (مشاريع التعاون التقني، استعراضات البرامج القطرية، الخ.)، وذلك عن طريق تعزيز وظيفة الرصد والتقييم في الإقليم كدعامة أساسية لعملية إدارة المعارف؛
- "٤" تسهيل ودعم إنشاء وصيانة شبكات المعارف في الإقليم وتعزيز تقاسم المعارف داخل الأقاليم وفيما بينها، ضمن إطار استراتيجية المعارف العالمية لمنظمة العمل الدولية؛
- "٥" تعزيز وتسهيل تبادل المعارف والخبرات فيما بين الأقاليم لتلبية الاحتياجات ذات الأولوية في الإقليم؛
- "٦" إنشاء وصيانة وإدارة بنوك البيانات بشأن وثائق السياسة العامة وتقارير التعاون الخارجي وتقارير التقييم لمشاريع التعاون التقني، وضمان النشر المنتظم لاستنتاجاتها وتوصياتها داخلياً وخارجياً؛
- "٧" بالنسبة لكل هدف من أهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، إعداد موجزات إعلامية بشأن "ما الذي كان فعالاً، لماذا وكيف؟". ويتسم ذلك بأهمية خاصة بغية إدماج الدروس المستفادة في وضع وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وفي جميع الأنشطة المستقبلية الأخرى؛
- "٨" بناء مجتمعات الممارسات ومنصات المعارف حول برنامج العمل اللائق في المجالات السياسية في أفريقيا بغية تعزيز تبادل الخبرات بين البلدان، داخل الأقاليم وفيما بينها، حسب مقتضى الحال؛
- "٩" إقامة الشراكات مع شبكات السياسة والمعارف والمؤسسات البحثية و"فرق التفكير" وتعزيز تقاسم المعارف في كافة أرجاء منظمة العمل الدولية ومع المؤسسات والمنظمات ذات الصلة؛
- "١٠" إعادة تنظيم شبكة منظمة العمل الدولية المعنية بالمواقع الإلكترونية ومراكز التوثيق في أفريقيا.

٣-١٨ حشد الموارد

يشكل حشد الموارد للتعاون التقني وسيلة عمل أساسية ضمن الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لدعم الهيئات المكونة في الماضي قديماً ببرنامج العمل اللائق في أفريقيا على نحو فعال. وقد ولد التعقيد المطرد للتحديات في إقليم أفريقيا مستوى متزايداً من الطلب على الدعم الذي لا يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تلبي فقط من ميزانيتها العادية. ومن شأن التعجيل في حشد الموارد للاستجابات الإقليمية والقطرية في مواجهة مثل هذه التحديات أن يصبح أمراً أساسياً.

وسوف تشمل استراتيجية منظمة العمل الدولية لحشد الموارد في إقليم أفريقيا ما يلي:

- "١" ضمان تقديرات دقيقة وملائمة لمستوى الموارد المطلوبة لتحقيق النتائج المتفق عليها للبرامج القطرية للعمل اللائق؛
- "٢" إدماج خطط حشد الموارد في استراتيجيات تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- "٣" استثارة الوعي في صفوف الجهات المانحة المحتملة لمساهمة منظمة العمل الدولية في عمليات التنمية الإقليمية والأقليمية والوطنية؛
- "٤" استهداف طائفة واسعة من الجهات المانحة المحتملة، بما في ذلك الجهات المانحة الناشئة في القطاع الخاص؛
- "٥" تعزيز القدرة الداخلية على حشد الموارد؛
- "٦" إشراك الهيئات المكونة في الجهود الرامية إلى حشد الموارد.

وفي حين سوف تستمر منظمة العمل الدولية في تعزيز الحوار مع الجهات المانحة المحتملة على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي، سيجري إيلاء المزيد من الاهتمام إلى فرص حشد الموارد على المستويين الوطني والمحلي، بما في ذلك من المصادر المحلية. وتسليماً بالتزام إعلان باريس بشأن فعالية المعونة لتعزيز الملكية الوطنية لاستراتيجيات التنمية، وبالقرار الذي اتخذته عدة جهات مانحة لتحويل مجموعات المساعدة الإنمائية من المستوى

المركزي إلى المستوى اللامركزي، سعت منظمة العمل الدولية إلى تحسين قدرة المكاتب الميدانية على جذب التمويل واستيعابه وتحقيق النتائج على المستوى المحلي واستكشاف مسالك ابتكارية لحشد الموارد من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص والمؤسسات وصناديق الأمم المتحدة. ومن خلال الاتساق الوثيق بين البرنامج القطري للعمل اللائق وأولويات التنمية الوطنية، تبرز أيضاً الفرص لجذب الموارد المحلية - من خلال إجراءات الميزنة الوطنية.

وقد أثبتت الجهود المتضافرة والمشاركة التي بذلتها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة لحشد الموارد تحقيقاً للنتائج المتفق عليها للبرنامج القطري للعمل اللائق، أنها ممارسة جيدة في إظهار ملكية وطنية واسعة النطاق لهذا البرنامج أمام مجتمع الهيئات المانحة، مما يسهل أيضاً استجابة منسقة من جانب مجتمع الهيئات المانحة. وستواصل منظمة العمل الدولية توفير الدعم التقني بشأن حشد الموارد، إلى الهيئات المكونة على المستويين القطري والإقليمي.

١٩-٣ إقامة الشراكة من أجل العمل اللائق

حركة العمل اللائق آخذة في إرساء جذورها في أفريقيا، على نحو ما تبيّن من إدماج برنامج العمل اللائق في الأطر والسياسات الإنمائية على مستوى القارة وعلى المستوى الإقليمي والوطني. ويتسم دور الشركاء الآخرين في دعم هذا المسعى بأهمية خاصة بغية الإبقاء على الزخم. وتشمل هذه الشراكات من أجل العمل اللائق، المؤسسات القارية والمؤسسات الإقليمية وأعضاء أسرة الأمم المتحدة و فرق التفكير والمؤسسات الأكاديمية وغيرها من المؤسسات ثنائية ومتعددة الأطراف.

وستستمر منظمة العمل الدولية في تقديم الدعم إلى مفوضية الاتحاد الأفريقي واللجان الاقتصادية الإقليمية والدول الأعضاء فيما يتعلق بتنفيذ نتائج مؤتمر القمة الاستثنائي للاتحاد الأفريقي بشأن العمالة وتخفيف حدة الفقر في أفريقيا (واغادوغو، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤)، بما في ذلك تسهيل إعداد التقارير الشاملة والمقدمة كل عامين.

وستظل منظمة العمل الدولية عضواً نشيطاً في نظام المجموعات، حيث تقود المجموعة الفرعية للاستخدام والعمالة، التابعة لآلية التنسيق الإقليمي. كما ستواصل المنظمة التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وتتركز الشراكة داخل منظومة الأمم المتحدة أكثر فأكثر على "توحيد الأداء". والعمل بشراكة وثيقة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى يعني اعتماد عناصر الاستخدام والعمل اللائق في كافة القطاعات ومع أصحاب المصلحة الذين تتعامل معهم الأمم المتحدة بشكل مباشر. ونظراً إلى مختلف أبعاد برنامج العمل اللائق، فإنّ مثل هذه الشراكات ستمكن منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة من التأثير على نحو إيجابي على مجموعة واسعة من السياسات الوطنية. وهذا ضروري في واقع الأمر ليكون لها تأثير دائم.

باعتتماد برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، أجمعت الهيئات المكونة الثلاثية الأفريقية على أن "الأسلوب المنهجي والقائم على مبدأ خطوة بخطوة سيتمخض عن النتائج التي نرجوها ويرجوها ويطمح إليها العاملون الإفريقيون من النساء والرجال"^{٧١}. وقد أتت أربع سنوات من التنفيذ ثمارها. ومن خلال العمل اللائق، الذي يعتبر من أهم وسائل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، استطاع الناس الخلاص من براثن الفقر.

ونظراً إلى أن العمل اللائق هو السبيل الرئيسي للخلاص من الفقر، ينبغي أن يكون في صميم كل استراتيجية للتنمية. ويكمن التحدي السياسي لأفريقيا في اعتماد إطار يسمح بالاتساق بين هدف النمو وهدف توليد فرص العمل المنتجة والعمل اللائق. وهذا الأخير شرط ضروري للمزيد من النمو الأكثر شمولية وللمحد من الفقر وتحقيق التنمية. وأنماط النمو ومصادره، فضلاً عن الطريقة التي يتم بواسطتها توزيع منافعه، متساوية في الأهمية من وجهة نظر تحقيق هدف العولمة العادلة والعدالة الاجتماعية. وينبغي أن يكون هدف النمو الاقتصادي جزءاً من أي استراتيجية إنمائية متكاملة إلى جانب: استحداث الوظائف اللائقة والمنتجة؛ تحسين ظروف العمل والمعيشة واحترام حقوق الشعوب وتلبية احتياجات الحماية الاجتماعية الأساسية والتنمية المستدامة؛ ضمان المشاركة الشعبية.

وينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى تخطيط العمالة واستهدافها وتعميمها. كما ينبغي أن تولي تدابير الانتعاش واستراتيجيات النمو والعمالة طويلة الأمد، اهتماماً خاصاً للمجموعات المستضعفة بما فيها النساء والشباب وفقراء الأرياف.

وتبين الأحداث في شمال أفريقيا والشرق الأوسط الحاجة إلى الاستثمار في الأشخاص وفي تطلعاتهم - لا سيما الشباب منهم. ومن شأن بطالة الشباب، إن لم تستوعب بشكل جيد، أن تهدد الاستقرار والتنمية وأن تتحول إلى أزمة أفريقية كبيرة. ويشكل الشباب ميزة أساسية للتنمية بلد بعينه. ولا بد لنا من أن نضمن أن الشباب يشعرون أنهم جزء لا يتجزأ من تنمية أممهم ومجتمعاتهم، من خلال حصولهم على العمالة المنتجة واللائقة.

إن الكرامة والتعبير عن الرأي والحرية والسلام والمساواة، قيم مضمونة من خلال العمل اللائق. وستستمر منظمة العمل الدولية في تقديم الدعم إلى هيئاتها المكونة الثلاثية في تعميم العمل اللائق في الأهداف والسياسات والبرامج الإنمائية على المستوى الوطني والإقليمي الفرعي، وعلى مستوى القارة. ومنظمة العمل الدولية، إذ تعزز العمل اللائق في أفريقيا، فإنها بذلك تضطلع بولايتها الهادفة إلى تمكين الناس.

^{٧١} استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية، الصفحة ١٠.

الملاحق

استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر

برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥

يشكر الوزراء وممثلو الحكومات وقادة منظمات أصحاب العمال ومنظمات العمال، المشاركون في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية، حكومة أثيوبيا على استضافة هذا الحدث. ولقد أسهمت حفاوة استقبالها وتنظيمها الكفؤ إسهاماً هاماً في نجاح الاجتماع.

ولقد تشرف الاجتماع الإقليمي بحضور عطوفة رئيس وزراء جمهورية أثيوبيا الديمقراطية الاتحادية، السيد ملس زيناوي، وفخامة الرئيس بليز كومباوري من بوركينا فاسو، وفخامة الرئيس جاكابا مريشو كيكويتي من جمهورية تنزانيا المتحدة، والسيد عبدولي جنة، الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة، والسيدة جيرترود منغيلا، رئيسة برلمان البلدان الأفريقية. وبالإضافة إلى ذلك، أدلى السيد كمال درويش، مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بخطاب برنامجي أمام الاجتماع. كما شارك في الاجتماع كل من السيد جوزي فييرا دا سيلفا، وزير العمل والتضامن في البرتغال، والسيدة نيكول أميلين، السفيرة فوق العادة لفرنسا، المكلفة بالشؤون الاجتماعية وشؤون المساواة في العلاقات الدولية. ولقد أسهمت كلمات الضيوف رفيعي المستوى إسهاماً هاماً في نقاشات الاجتماع الإقليمي.

ويثني المندوبون على تقرير المدير العام إلى الاجتماع، وهما برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥ وأنشطة منظمة العمل الدولية في أفريقيا ٢٠٠٤-٢٠٠٦، كما يرحبون بالتقارير التي أعدت للاجتماع بعنوان اتجاهات العمالة في أفريقيا وتجارب النجاح: شراكات من أجل العمل اللائق - تحسين حياة الناس (الجزء ٢).

والاجتماع الإقليمي، إذ يعتمد هذه الاستنتاجات بعنوان برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥، يلزم الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية لمنظمة العمل الدولية والمكتب بسلسلة من الأهداف الطموحة من أجل وضع برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق وزيادة التعاون مع الوكالات الشريكة لتعجيل وتيرة التقدم في اتجاه تحقيق أهداف إنمائية دولية متفق عليها، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية.

ويشكل برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥، كذلك تدعيماً للإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة لمتابعة استنتاجات مؤتمر قمة واغادوغو لعام ٢٠٠٤، الذي اعتمد إعلاناً وخطة عمل وآلية متابعة بشأن العمالة والتخفيف من حدة الفقر في أفريقيا. ولقد كان مؤتمر قمة واغادوغو خطوة هامة نحو المضي قدماً في وضع إجراءات على مستوى القارة بشأن الأولوية المتفق عليها والمتمثلة في جعل هدف خلق العمالة من أجل التخفيف من حدة الفقر هدفاً صريحاً وأساسياً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية على المستويات الوطنية والإقليمية وعلى مستوى القارة.

إدماج العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الوطنية والإقليمية والدولية

تتنامى الاقتصادات الأفريقية بمعدل مرتفع، إذ يتجاوز معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في بلدان كثيرة ٥ في المائة سنوياً، في حين يتدنّى في عدد قليل منها عن ٢ في المائة. ويفترض أن يتواصل تحسن أداء النمو هذا. وفي الوقت ذاته لم يولد معدل النمو الحالي فرصاً كافية للعمل اللائق. ويستند انتعاش القارة على نحو ضيق للغاية إلى ارتفاع الأسعار بالنسبة لعدد من صادرات السلع في أفريقيا، ولا يصل إلى العديد من النساء والرجال العاملين. ولا تزال مستويات الفقر المدقع مرتفعة إذ شملت ٣٧ في المائة من السكان في ٢٠٠٦ ولم تتدنّ إلا بنسبة ١ في المائة منذ عقد مضي. ولقد ازدادت بالقيم المطلقة بزهاء ٥٥ مليون شخص. وتبلغ البطالة المسجلة نسبة ١٠ في المائة، وتعيش نسبة ٤٦ في المائة من السكان في سن العمل في أسر تقتات بأقل من دولار يومياً، ويوجد أكثر من ٨٠ في المائة من القوى العاملة في زراعة الكفاف وفي الاقتصاد غير المنظم واسع النطاق. ولا بد لأفريقيا من أن تخلق ١١ مليون وظيفة كل سنة حتى عام ٢٠١٥ وذلك لمجرد الوصول إلى معدلات بطالة تضاهي المتوسط العالمي البالغ زهاء ٦ في المائة. وهذا يعني أن أفريقيا تحتاج إلى جعل النمو أكثر مؤاتة لخلق الوظائف وأكثر مؤاتة للفقراء لتحقيق هدف تخفيض الفقر المدقع بمقدار النصف بحلول عام ٢٠١٥.

وشدد الاجتماع على أن هدف توليد العمل اللائق ينبغي أن يحتل مكانة بارزة في سياسات الاقتصاد الكلي الوطنية وفي أطر السياسة الإقليمية والدولية، من قبيل الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا وأطر الإنفاق متوسطة الأجل واستراتيجيات الحد من الفقر، الصادرة عن البنك الدولي، ومرفق الحد من الفقر وتحقيق النمو، الصادر عن صندوق النقد الدولي والبرامج الخاضعة لرصد الموظفين. ولا بد لأدوات السياسة الكلية هذه من أن تمكن من تحقيق النمو في العمالة والتحسين في نوعية الاستخدام على الأقل من

خلال وضع مستويات مناسبة للحد الأدنى للأجور. وإذا كان النمو عريض القاعدة، من خلال العمالة المنتجة والعمل اللائق، فإنه يولد دورة من الطلب من أجل النمو المقبل الذي يستند على حد سواء إلى قدرة شرائية محلية سليمة وإلى طلب خارجي جيد على الصادرات. ولا بد من التصدي لمسألة تحقيق توازن في سياسات الاقتصاد الكلي من خلال زيادة الجهود المبذولة لتعزيز الانساق السياسي.

وقد أعرب عدد من المندوبين عن خشيتهم من انعكاسات المفاوضات التجارية بشأن وصول المنتجات غير الزراعية إلى الأسواق على صناعات التصنيع الهشة في أفريقيا، لا سيما قطاعات النسيج والثياب، التي تتأثر على نحو سلبي بإلغاء حصص الترتيب متعدد الألياف. وأدى مزيج من السياسات السيئة وتتابع تدابير تحرير الواردات في بعض البلدان إلى القضاء فعلياً على قطاعات كانت توفر العمالة المستدامة والدخل والنمو، وذلك دون تقديم فرص عمالة بديلة. أضف إلى أن استمرار الحواجز الحمائية المرتفعة حول الأسواق الزراعية في البلدان الصناعية، بما في ذلك التعريفات المرتفعة على المنتجات المجهزة، يعيق نمو قطاعات تملك فيها أفريقيا ميزة نسبية. ويعتبر اعتماد نهج أكثر تكاملاً بكثير إزاء سياسات العمالة التي تعد قطاعات محمية للمنافسة العالمية وتعزز الاستثمار في الهيكل الأساسي اللازم لدعم قطاعات تصدير جديدة، أمراً حيوياً. وليست الاستراتيجيات الناجحة لتشجيع الصادرات وجذب الاستثمار مجرد مسألة معرفة الكمية التي يمكن لبلد ما أن يصدرها بل معرفة ماذا يصدر ومدى اندماج قطاعات صادراته في الاقتصاد المحلي.

إن أفريقيا في حاجة ملحة لإجراء تحسين كبير في الهيكل الأساسي المادي من أجل التنمية. والتقدم في اتجاه توفير فرص حصول الجميع على الاحتياجات الأساسية، من قبيل الغذاء والماوى والمياه والصحة والتعليم والمرافق الصحية، يفضي إلى تحسن مطرد في إنتاجية العمال ويولد فرص استخدام في صناعات البناء والطاقة والصناعات المتصلة بها. ورغم التأكيد على الالتزام بخدمات عامة جيدة، ينبغي للخيارات الأخرى إذا تعين بحثها، ألا تملأها المؤسسات الدولية بل ينبغي أن تعكس تقييماً موضوعياً لأفضل وسائل ضمان فرص حصول الجميع عليها بصورة فعالة ومنصفة. وتقتضي زيادة أثر اتساع التجارة في الحد من الفقر توفر سبل حصول المناطق الزراعية النائية على وسائل اتصالات محسنة وقدرتها على إيصال منتجاتها إلى أسواق الصادرات من خلال تحسين الطرق البرية والسكك الحديدية والمطارات والموانئ وشبكات الاتصالات المحسنة. ويؤدي تطور الهيكل الأساسي في ذاته إلى مزيد من التقنيات كثيفة العمالة التي تولد فرصاً لخلق الوظائف على الصعيد المحلي، تكون بمثابة قاعدة اجتماعية للأسر منخفضة الدخل. وضمان وجود صلات قوية بين مشاريع الهيكل الأساسي والاقتصادات المحلية يقتضي استثماراً مماثلاً في تحسين مرافق الهيكل الأساسي الاجتماعي، من قبيل دعم المنشآت الريفية المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات. ويتعين على أفريقيا أن تستفيد على أتم وجه من المساعدة المقدمة للمبادرات التجارية لتعزيز العمالة في هذه الاستثمارات.

إن دور منظمة العمل الدولية في دعم هياكلها المكونة حيوي لدفع أفريقيا نحو مسار إنمائي يزيد على نحو كثيف فرص العمل اللائق للنساء والرجال الأفريقيين. ويؤيد الاجتماع الإقليمي آليه البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية من أجل وضع وتنفيذ استراتيجيات وطنية متكاملة للحد من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة. كما يرحب بمجموعة السياسات العامة الواردة في تقرير برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥، بوصفها توليفة من النهج والأدوات السياسية اللازمة لبناء البرامج القطرية للعمل اللائق. ولا بد من وضع البرامج القطرية للعمل اللائق بمشاركة تامة من جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وهي الإسهام الخاص الذي تقدمه منظمة العمل الدولية في الشراكات متعددة الأطراف لتنفيذ الأهداف الإنمائية الدولية المتفق عليها، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية، وفي الاستراتيجيات الوطنية لتحقيق النمو وتخفيف حدة الفقر وفي أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

ويدعو الاجتماع الإقليمي بالتالي منظمة العمل الدولية إلى العمل مع هيئاتها المكونة لتشجيع جميع الدول الأعضاء في أفريقيا على أن يكون لديها برامج قطرية للعمل اللائق بحلول نهاية ٢٠٠٩. كما يدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى الإسهام على نحو نشط في وضع وتنفيذ ورصد وتقييم البرامج وفي حشد الموارد اللازمة لذلك. ويطلب إلى منظمة العمل الدولية أن تواصل تعاونها الوثيق مع الوكالات الشريكة في الأمم المتحدة وفي النظام متعدد الأطراف لإدماج نهج العمل اللائق في السياسات والبرامج الرامية إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، عن طريق الاستخدام التام لمجموعة أدوات تعميم أهداف العمالة والعمل اللائق، التي أبدتها مؤخراً الأمين العام لمجلس الرؤساء التنفيذيين. ويؤيد الاجتماع الإقليمي الهدف التالي:

قيام ثلاث أرباع الدول الأعضاء بإدراج تقييم التأثير على توليد فرص العمالة المنتجة والحفاظ عليها في سياسات التنمية الرامية إلى الحد من الفقر واعتماد أهداف وطنية لخلق ما يكفي من الوظائف اللائقة قصد استيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل وتخفيض أعداد الفقراء العاملين بمقدار النصف.

الاستثمار في المنشآت وفرص العمل اللائق في أفريقيا

إن الاستثمار والعمالة في أفريقيا مقيدان بفعل ارتفاع تكلفة الائتمان وصعوبة الحصول عليه والمشاكل في ضمان حقوق الملكية وإنفاذ العقود وضعف الهياكل الأساسية في مجال الطاقة والنقل والاتصالات، وحالات التأخير في تسجيل مشاريع الأعمال والافتقار إلى الشفافية في العملية التنظيمية والنواقص في تعليم ومهارات القوى العاملة. ولقد بذلت بلدان كثيرة جهوداً سياسية جبارة لإرساء ظروف مؤاتية لارتفاع النمو من حيث توفير بيئة مالية أفضل تنظيمياً وإجراء إصلاحات سياسية لجذب الاستثمار والمساعدة الإنمائية وتحسين البيئة التنافسية لزيادة الإنتاجية وظروف العمل اللائق. لكن جل المنشآت الأفريقية، التي تشغل النساء معظمها، لا تزال فريسة الاقتصاد غير المنظم الذي يجني منه أصحاب هذه المنشآت وعمالها دخلاً لا تكاد تفوق مستويات الكفاف وتعيق ممارسة حقوقهم بموجب قوانين العمل والقوانين التجارية بشأن حقوق الملكية والعقود. ولا بد لأفريقيا من استراتيجية لتنمية المنشآت المستدامة وتوفير العمل اللائق. وينبغي للاستراتيجية أن تشمل إيجاد بيئة مؤاتية واتخاذ تدابير رامية إلى تحسين مناخ

الاستثمار واستقرار الاقتصاد الكلي واحترام حقوق العمال والإدارة السديدة. وينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى السياسات التي تعزز المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ومشاركة المرأة وروح تنظيم المشاريع. وقد أعرب الاجتماع عن دعمه للدور الهام الذي يمكن أن تقوم به المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في توليد العمالة وفي الارتقاء بظروف العمل.

ولا بد للشركات متعددة الجنسية التي تستثمر في أفريقيا من أن تكون ملزمة بأحكام إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ولا بد لها من أن تقيم الصلات بسلاسل التوريد المحلية بغية توفير العمل اللائق. ويتمثل هدفنا فيما يلي:

يعتمد ثلاثة أرباع البلدان الأفريقية استراتيجيات متكاملة لتنمية المنشآت المستدامة وتوليد فرص العمل اللائق بتركيز خاص على مساعدة صاحبات المشاريع. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات أهدافاً لتسجيل ما لا يقل عن نصف المنشآت التي تنشط حالياً بصورة غير منظمة.

العمل اللائق لشباب أفريقيا

لدى أفريقيا السكان الأكثر شباباً في العالم، وتمثل الشباب والشبان أفضل أمل للقارة من أجل الانطلاق في مسار التنمية المستدامة. بيد أن عدد الوافدين إلى سوق العمل والذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة يفوق بأشواط الوظائف المتاحة لهم، وتبلغ بطالة الشباب نسبة ٢٠ في المائة، وهي بمقدار ضعف متوسط البطالة. وتحقق هذه القوى العاملة الشابة بسبب الافتقار إلى التعليم والمهارات وفرص العمل والخبرة. ونتيجة لذلك يخسر الإقليم الإمكانات الضخمة التي تمثلها. كما أن هذه المستويات المرتفعة من بطالة الشباب تجعلهم مستضعفين أمام الجوع والانهيار في النزاعات وتؤدي إلى زعزعة الاستقرار الاجتماعي. إن ضمان تمكن الشباب والشبان من بدء حياتهم العملية ومنحهم الإمكانية لاكتساب الخبرات، هو أولوية قصوى للبرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليم. ويتمثل هدفنا فيما يلي:

اعتماد ثلاثة أرباع البلدان الأفريقية سياسات وبرامج وطنية تستجيب إلى الزيادة السريعة والكبيرة في أعداد الشباب الباحثين عن عمل وتهدف إلى إتاحة ما يكفي من فرص العمل اللائق لتخفيض أعداد العاطلين والفقراء العاملين الشباب. وينبغي أن تؤدي البرامج والسياسات المعتمدة إلى تخفيض كبير بنسبة تقارب ٢٠ في المائة في معدل بطالة الشباب الحالي في أفريقيا.

سد ثغرة المهارات

يؤكد الاجتماع من جديد أهمية التعليم والتدريب المهنيين وتنمية المهارات في توليد العمالة وزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية وتحسين الأجور والدخل. وإلى جانب ضخامة حجم مواطن العجز في العمل اللائق في أفريقيا، تعاني القارة من نقص في العمال المهرة يؤدي إلى كبح النمو والتنمية. وهذه هي الحال بصورة خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة حيث يعتبر السعي أساساً إلى سد ثغرة الانقسامات الرقمية داخل البلدان الأفريقية وفيما بينها وبين سائر القارات، أمراً أساسياً. وفي بعض الحالات شعر المستثمرون الأجانب أنهم مضطرون إلى جلب العمال من الخارج لتنفيذ المشاريع. وهذا يبين الحاجة إلى زيادة عرض عمال إفريقيين مؤهلين وإدماج الاستثمار في مشاريع التدريب والمساعدة الإنمائية. وعليه، يوافق الاجتماع على الهدف التالي:

قيام ثلاث أرباع الدول الأعضاء الأفريقية، بمساهمة الشركاء الاجتماعيين، بصورة أساسية، باستعراض وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات الوطنية الخاصة بتوفير التعليم والتدريب للجميع لتسهيل (إعادة) إدماجهم في سوق العمل، وإنشاء آليات لتنفيذها على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات أهدافاً سنوية فيما يتعلق بإتاحة التعليم الابتدائي المجاني للجميع وفرص التدريب وإعادة التدريب للفقراء العاملين، لا سيما الشباب والنساء، بهدف ضمان اكتساب نصف القوى العاملة الأفريقية مهارات جديدة أو تحسين مهاراتها بحلول عام ٢٠١٥.

الإدماج الاجتماعي من خلال خلق الوظائف من أجل منع النزاعات وإعادة الإعمار

يشير الاجتماع إلى بعض حالات التقدم الهامة التي حققتها أفريقيا في احتواء وتدارك النزاعات التي كبحت التنمية، ولكنه يعرب عن قلقه الشديد من انتشار الفقر والاستبعاد الاجتماعي في العديد من البلدان بحيث يزرع بذور نزاعات مستقبلية محتملة. إن الاجتماع على ثقة من أن النمو والتوزيع العادل لثماره من خلال العمل اللائق على المستوى المحلي يساعد على منع النزاعات. وتسهم المؤسسات الاجتماعية، لا سيما منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القوية والتمثيلية، في زيادة الإدماج وتوفير وظائف أكثر وأفضل وفي عمليات الحوار الأساسية لمنع النزاعات. بالإضافة إلى ذلك لا بد من أن ينصب تركيز مماثل في المجتمعات الخارجة من النزاعات، على الاستثمار في الهيكل الأساسي الاجتماعي والمادي. فالهيكل الثلاثي هو وسيلة للجمع بين هذين الهدفين. وهدفنا هو التالي:

تناقش جميع برامج إعادة الأعمار والتعافي بين الهيئات المكونة وتدرج فيها نهج التنمية الاقتصادية المحلية والاستثمار كثيف العمالة، بتركيز قوي على بناء مؤسسات فعالة ومسؤولة معنية بعالم العمل والإدارة الاقتصادية والاجتماعية السديدة عموماً.

الاستثمار في حزمة أساسية للحماية الاجتماعية من أجل الحد من الفقر

إن توفير الحماية الاجتماعية للمستضعفين والمعوزين أمر أساسي للحد من الفقر. بيد أن حوالي ١٠ في المائة فقط من القوى العاملة في أفريقيا، وهي تعمل بصورة رئيسية في الاقتصاد المنظم، مشمولة بنظم الضمان الاجتماعي القانونية ولاسيما نظم معاشات الشيخوخة. إن مد نطاق الحماية الاجتماعية هو استثمار ذو مردود عالٍ جداً من حيث الحد من الفقر ورفع الإمكانات الإنتاجية للاقتصاد على حد سواء. ولأحظ الاجتماع أن بحوث منظمة العمل الدولية بشأن عدد من البلدان الأفريقية تبين أن تعميم نظم معاشات الشيخوخة وإعانات الأطفال على أطفال المدارس والأيتام يمكن أن يحد من الفقر بمقدار ٤٠ في المائة ويقتضي في الوقت ذاته تحويلاً مالياً لا يمثل سوى ٣,٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. ويوافق الاجتماع من ثم على الهدف التالي:

تعتمد جميع البلدان الأفريقية استراتيجيات وطنية متناسقة بشأن الضمان الاجتماعي، بما فيها تلك الخاصة باعتماد أو تمديد حزمة ضمان اجتماعي أساسية تشمل الرعاية الصحية الضرورية وحماية الأمومة والدعم المقدم للأطفال البالغين سن الدراسة والحماية من العجز ومعاشاً أدنى.

التصدي لأزمة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من خلال إجراءات في مكان العمل

يمس فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ٦ في المائة من السكان الأفريقيين بين ١٥ و ٤٩ سنة. وهو يصيب ١٦ مليون عامل ومليون طفل. وقد بلغت الوفيات السنوية ٢,٤ مليون شخص. وقد أدى الوباء إلى تخفيض القوى العاملة في الإقليم بزهاء ٠,٥ في المائة والنمو بزهاء ٠,٧ في المائة بين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠٤. وتزيد العلاجات المضادة للفيروسات الرجعية الحياة العملية بمتوسط قدره ١٠ سنوات ولكن توفرها لا يزال متدنياً ويحتاج إلى زيادة ملحّة. ولقد ركزت منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها في أفريقيا على تشجيع استخدام مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل. ويتبين أنها عنصر مكون هام في السعي إلى زيادة الوعي بأساليب منع انتشار الوباء ودعم المصابين بالفيروس والتصدي للوصم والتمييز ومد نطاق العلاج. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يحتل مد نطاق هذا النشاط الحيوي، مركزاً بارزاً في البرامج القطرية للعمل اللائق في القارة.

وينبغي للحكومات الأفريقية، لا سيما تلك المدعوة إلى المشاركة في الاجتماع المقبل لمجموعة الثمانية، أن تقترح استراتيجيات لحشد المزيد من الموارد من أجل البرامج الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أفريقيا. وهناك حاجة بصورة خاصة إلى التعجيل في البحوث الرامية إلى وضع لقاح ضد فيروس نقص المناعة البشرية والعلاجات المضادة للفيروسات الرجعية بغية مطاولة أكبر عدد من الأشخاص المصابين والذين لا يخضعون حالياً للعلاج. وهدفنا هو التالي:

اعتماد جميع البلدان في أفريقيا استراتيجيات وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز لضمان مساهمة مكان العمل في تحقيق الهدف العام المتمثل في حصول الجميع على الوقاية والعلاج والرعاية والدعم.

تنفيذ معايير العمل في مكان العمل

على الرغم من أن لدى العديد من الدول الأفريقية قوانين شاملة تتناول ظروف العمل الأساسية، بما في ذلك معايير السلامة والصحة المهنية والحد الأدنى للأجور، فإن النظم الكفيلة بضمان التقيد بها ضعيفة. ولزيادة الإنتاجية وتحسين ظروف المعيشة والعمل، من المهم أن تركز الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية على تحديث مضمون وسائل تنفيذ القوانين والاتفاقات الجماعية المتعلقة بالحد الأدنى من الظروف الأساسية. إن تقوية هيئات تفتيش العمل مسألة ذات أولوية. وهدفنا هو التالي:

قيام ثلاث أرباع الدول الأعضاء الأفريقية بوضع برامج لتحسين ظروف العمل تتضمن أهدافاً وطنية معينة للحد من عدم التقيد بقوانين تتعلق بساعات العمل والحد الأدنى للأجور، وتخفيض الحوادث والأمراض المهنية والأيام المهدرة جراء المرض والحوادث لكل عامل، وزيادة التدريجية في عدد مفتشي العمل بحسب عدد العمال.

الهيكل الثلاثي كآلية إدارية أساسية للنمو الشامل المؤدي إلى الحد من الفقر

يشدد الاجتماع الإقليمي على أن الهيكل الثلاثي الفعال هو آلية للإدارة تمكن أسواق العمل من العمل بفعالية وإنصاف. ويتمثل التحدي والمسؤولية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها في تعبئة إمكانات الهيكل الثلاثي في أفريقيا كقوة لتشجيع الحد من الفقر والتنمية الشاملة اجتماعياً في سياق الأسواق العالمية التنافسية. ويستطيع الهيكل الثلاثي بالإضافة إلى ذلك تقديم إسهام رئيسي لتحسين كفاءة ومساءلة الحكومة. ويعتبر تصديق وتطبيق اتفاقية المشاورات الثلاثية (المعايير الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، دعماً هاماً لتطوير الهيكل الثلاثي.

إن وجود نقابات عمال ومنظمات أصحاب عمل حرة ومستقلة ومؤسسات قوية للحوار الاجتماعي، إنما هي أسس الإدارة الديمقراطية السديدة. وبإمكانها أيضاً أن تقدم إسهاماً رئيسياً في نجاح الجماعات الاقتصادية الإقليمية. وتعتبر مشاركة منظمات

أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع البرامج القطرية للعمل اللائق والأطر الإنمائية الوطنية وتنفيذها ورصدها وتقييمها، أمراً حيوياً لنجاحها ولضمان أنها تعزز العمل اللائق. ولا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تعزز عملها لبناء القدرات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وفقاً لقرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٢ بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وينبغي للهيئات المكونة أن تستفيد بصورة خاصة من المزيد من برامج التدريب التي يقدمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية. وعلى غرار ذلك، وكما يصبح برنامج العمل اللائق جزءاً من البرامج الإنمائية الوطنية، لا بد لوزارات العمل كذلك من أن تضطلع بدور نشط في سياسات الاقتصاد الكلي الوطنية وفي الاستراتيجيات الوطنية لتحقيق النمو والحد من الفقر وفي الأطر الإنمائية الأخرى. ويتضمن هذا الأمر تقوية مؤسسات إدارة العمل، من قبيل إدارات الاستخدام وهيئات تفتيش العمل والوكالات المسؤولة عن جمع معلومات سوق العمل. وهدفنا هو التالي:

تنشئ جميع الدول الأفريقية والجماعات الاقتصادية الإقليمية أو تزيد تطوير مؤسسات ثلاثية للحوار الاجتماعي. وتستخدم الحكومات استخداماً كاملاً الآليات الجديدة أو القائمة للحوار الاجتماعي الثلاثي في مجال إعداد وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق واستراتيجيات التنمية الوطنية.

الحرية النقابية: قوام حياة منظمة العمل الدولية وأساس الديمقراطية

يقوم الهيكل الثلاثي الفعال على أسس الحرية النقابية. وبمجموع قدره ١٠٠ تصديق على اتفاقية الحرية النقابية (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨)، تكون الدول الأعضاء الأفريقية على مسافة ست اتفاقيات فقط من التصديق الشامل على مستوى القارة. بيد أنه لا بد لهذا السجل المشرف من أن تواكبه الممارسة حيث لا تزال هناك عقبات كأداء في طريق تنفيذها. ويحث المندوبون منظمة العمل الدولية على أن تبحث على نحو منتظم القيود أمام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وعلى أن تضع مع البلدان برامج من شأنها أن تجعل الممارسة متمشية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وهدفنا إذاً هو التالي:

اعتماد جميع البلدان في الإقليم تشريعاً يكفل حق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بواسطة طعون وإجراءات إدارية وقضائية فعالة وسريعة.

التنفيذ الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

توفر المبادئ والحقوق الأساسية في العمل قواعد أساسية وإطاراً للتنمية وتخلف أثراً مباشراً على الإسهامات والمشاركة في العمليات السياسية والاقتصادية ومن ثم في تحسين الإدارة. وكما يذكر إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن "ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يكتسب أهمية ودلالة متميزتين، إذ يضمن للمعنيين أنفسهم إمكانية المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها، كما يضمن لهم تحقيق أقصى ما يتمتعون به من طاقات بشرية كامنة". ولقد كانت وتيرة التصديقات في أفريقيا على الاتفاقيات التي يستند إليها الإعلان، مثيرة للإعجاب بصورة خاصة في السنوات الأخيرة. إلا أن التحدي الرئيسي لا يزال كامناً في ترجمة الالتزامات إلى حماية و ضمانات فعلية تقتدرن بإنفاذ حقيقي للأحكام ذات الصلة. وهدفنا هو التالي:

تحقيق تصديق عام على مستوى القارة وتنفيذ أفضل للاتفاقيات المصدقة واحترام أكثر فعالية للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

جعل أطفال أفريقيا يترددون إلى المدرسة لا إلى العمل

ما يقرب من ٥٠ مليون طفل أفريقي نشطون اقتصادياً، وهو عدد يمثل ربع الأشخاص البالغين بين ٥ و ١٤ سنة في أفريقيا، وهو لا يزال على ارتفاع على الرغم من التزام أفريقيا بالقضاء على عمل الأطفال كما يتبين من معدل التصديق المرتفع على اتفاقيات عمل الأطفال. ويحول عمل الأطفال دون تعليم الطفل أو يجعله ينقطع عن التعليم ويحرمه من فرص اكتساب المعارف وتنمية إمكانياته على التنافس في سوق العمل عندما يبلغ سن الرشد. وعمل الأطفال يؤدي إلى استمرار الحلقة المفرغة التي يتوارث فيها الفقر من جيل إلى جيل. وهو يشكل عائقاً جسيماً أمام تنفيذ استراتيجيات الحد من الفقر وخلق العمالة وبرامج التعليم والتدريب. ويعرب الاجتماع الإقليمي عن قلق خاص بشأن الأطفال المعرضين لأسوأ أشكال استغلال الأطفال، لاسيما الأطفال الذين أجبروا على الانخراط في النزاعات المسلحة فضلاً عن الأطفال المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ويتعهد الاجتماع مواصلة بناء دعم سياسي قوي وإجراءات متفق عليها من جانب الحكومات الوطنية والمحلية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمجتمع المدني والمجتمع الدولي، مما يستلزمه القضاء على عمل الأطفال بدءاً بأسوأ أشكاله. وهدفنا هو التالي:

إعداد جميع الدول الأفريقية بحلول عام ٢٠٠٨ خطط عمل وطنية محددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٥. وينبغي أن تشكل خطط العمل هذه جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية على نحو يضمن التنسيق الوثيق بين برامج التعليم وتدابير مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وأثاره الاقتصادية والاجتماعية وتنفيذ قوانين العمل المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام. وينبغي أن تدعم البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية خطط العمل هذه.

اجتثاث بقايا الرق

يعرب الاجتماع الإقليمي عن قلقه الشديد بصدد تقديرات منظمة العمل الدولية القائلة إنه بعد مرور مئتي سنة على إلغاء تجارة الرق عبر الأطلسي، لا يزال هناك ٦٦٠ ٠٠٠ شخص فريسة العمل الجبري في أفريقيا جنوب الصحراء، زهاء ١٣٠ ٠٠٠ شخص منهم بسبب الاتجار. وهو غالباً ما يحدث في سياق انهيار الدول ولكن على بعض البلدان أن تتغلب كذلك على تركة الرق مع استمرار التقارير عن التمييز والعمل الجبري ضد المتحدرين من الرقيق. ويؤيد الاجتماع خطة العمل العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، التي تدعو إلى إقامة تحالف عالمي يهدف إلى القضاء على جميع أشكال العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥. وهدفاً من ثم هو التالي:

تعتمد جميع الدول الأفريقية خطط عمل وطنية من باب الاستعجال، لاستئصال جميع أشكال العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥ كجزء من البرامج القطرية للعمل اللائق وخطتها الإنمائية.

القضاء على التمييز في الاستخدام: تحرير طاقات أفريقيا

إن كل تمييز في الاستخدام والمهنة، أيًا كان الشكل الذي يتخذه، يقيد حرية البشر في تطوير قدراتهم واختيار تطلعاتهم المهنية والشخصية والسعي إلى تحقيقها. وهو يسهم في إيجاد إحساس بالإذلال والكره والعجز يؤثر تأثيراً عميقاً في المجتمع عموماً. ويخلف ما ينتج عن ذلك من إهدار للمواهب والموارد البشرية أثراً ضاراً على الإنتاجية والقدرة التنافسية والاقتصاد؛ كما يوسع هوة التفاوتات الاجتماعية الاقتصادية ويصدع التماسك والتضامن الاجتماعيين ويهدد الاستقرار السياسي. ويركز الاجتماع الإقليمي على أن القضاء على التمييز في العمل يدعم مفهوم العمل اللائق لجميع النساء والرجال، وهو جزء لا غنى عنه في الاستراتيجيات الأفريقية للحد من الفقر وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

ولا بد من أن ينصب تركيز خاص على المساواة بين الجنسين. وتعمل غالبية النساء الأفريقيات في المناطق الريفية في اقتصاد الكفاف الزراعي، لتوفير الأمن الغذائي الحيوي، وفي المناطق الحضرية في الاقتصاد غير المنظم. ويستخدم الاقتصاد المنظم أقل من ٥ في المائة من النساء. ويؤدي التحيز الاجتماعي في غالب الأحيان إلى إخراج الفتيات باكراً من المدرسة وإرسالهن إلى سوق العمل غير المنظم بمتوسط قدره سنتان قبل إرسال الصبيان ويتلقين أجراً أقل في المتوسط بمقدار الثلث إلى النصف. ومغالبية التمييز ضد المرأة في سوق العمل وفي المجتمع عموماً وفيما يخص مسؤوليات الرعاية الأسرية، بما في ذلك من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب، من شأنه أن يسهم إسهاماً ضخماً في النمو المؤدي إلى الحد من الفقر. وهدفاً بحلول عام ٢٠١٥ هو التالي:

تضع جميع الدول الأفريقية موضع التنفيذ تشريعاً لمكافحة التمييز وتعتمد سياسات للنهوض بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة. وينبغي لهذه السياسات أن تستهدف تحقيق زيادة بنسبة ١٠ في المائة في نسبة مشاركة النساء في سوق العمل وانخفاض بنسبة ٢٥ في المائة في فوارق الأجور.

الخلاص من شرك الاقتصاد غير المنظم

حدد الاجتماع الإقليمي النمو المستمر للاقتصاد غير المنظم في أفريقيا على أنه عائق كبير في طريق الحد من الفقر. وتحتل النساء بشكل خاص مكاناً بارزاً في الاقتصاد غير المنظم، إذ يعود ذلك في جزء منه إلى أن التمييز القائم على الجنس يحول بينهن وبين العثور على وظائف في القطاع المنظم. وكثيراً ما تنتهي الشابات والشبان أيضاً إلى العمل في القطاع غير المنظم نظراً إلى ندرة فرص العمل في القطاع المنظم. ويجابه الكثير من الرجال والنساء الضالعين في أنشطة في الاقتصاد غير المنظم بالدخول غير الآمنة، مما يجعلهم على شفا جرف هاو من الفقر في الكثير من الأحيان، وهم يعملون في ظل ظروف عمل سيئة للغاية لا يستثمر فيها إلا النزر اليسير من رأس المال والتكنولوجيا البدائية وليس فيها إلا القليل من إمكانيات الحصول على الحماية القانونية. ويجابه الكثير من العمال صعوبات في التحقق مما إذا كانت هناك علاقة استخدام وما يترتب عليها من حقوق في إطار قانون العمل. وتقدم توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، توجيهات مفيدة للاستراتيجيات الرامية إلى توسيع نطاق حماية العمل لانتشال العمال من الاقتصاد غير المنظم.

ويواجه مشغلو المشاريع البالغة الصغر والصغيرة أيضاً الكثير من المصاعب للانتقال إلى الاقتصاد المنظم وضمان حقوق الملكية والعقود. وتقدم التعاونيات للعمال ولأصحاب العمل على السواء وسيلة هامة لتعزيز الأنشطة المنتجة وتوفير الخدمات الأساسية. فضلاً عن ذلك، لا يتمتع عمال الاقتصاد غير المنظم إلا بفرص قليلة، بل لا يتمتعون بأية فرص للوصول إلى الآليات المنظمة، كالتأمين والمعاشات التقاعدية والمساعدة الاجتماعية، من أجل التغلب على المخاطر. ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة بالنسبة للعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الذين يحتاجون أكثر من غيرهم إلى مصدر نظامي وموثوق للدخل من أجل التمتع بنظام غذائي صحي ومن أجل دفع تكاليف رعايتهم الصحية. والعناصر الرئيسية لنهج متكامل للارتقاء بمستوى الاقتصاد غير المنظم تتمثل فيما يلي: رفع مستوى المنشآت؛ تنمية المهارات؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؛ تحسين التقيد بقوانين العمل المتعلقة، من بين أمور أخرى، بالعمل المأمون وتنظيم العمال وأصحاب العمل. ويتمثل هدفاً في أن نتوصل بحلول عام ٢٠١٥ إلى:

اعتماد ثلاث أرباع الدول الأفريقية استراتيجيات لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وتوسيع الحماية بحيث تشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات عناصر من بينها سياسات لزيادة تسجيل المشاريع

غير المنظمة وتنمية المهارات وتوفير ظروف عمل أفضل وأكثر أمناً وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتشجيع الجمعيات المختارة بحرية للعمال ولأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم.

نهج عادل للعمال الأفريقيين المهاجرين

يعيش ما بين ٨ إلى ٩ ملايين أفريقي ويعملون خارج بلدان مولدهم، ومعظمهم في أفريقيا، ولكن الكثير منهم يعملون في أوروبا ودول الخليج والقارات الأخرى. وفي حين أن المهن السائدة فيما بين هؤلاء المهاجرين هي المهن متدنية المهارة أو شبه الماهرة غير الفنية، إلا أن من بينهم أيضاً أعداداً كبيرة من العاملين المهرة والمهنيين. إن استنزاف المهارات الناشئ عن ذلك يشكل موضع قلق رئيسي. وتتمثل المشكلة بالنسبة للكثير من البلدان بشكل خاص في فقدان العاملين المهرة في الحقل الطبي في خدمات الرعاية الصحية لعدة بلدان أفريقية. بيد أن هجرة اليد العاملة تعود أيضاً بتحويلات مادية قيمة على الأسر في البلدان المتلقية. وقد أصبح الحراك المتزايد للنساء والرجال العاملين عبر الحدود معلماً دائماً من معالم الاقتصاد الأفريقي والعالمي. وكثيراً ما تؤدي المعاملة التي يعامل بها المهاجرون إلى التمييز والاستبعاد الاجتماعي. وتوخياً لتلافي ذلك يستدعي الأمر وضع تشريعات وتدابير إدارية وسياسية واضحة.

ويوفر تنفيذ المبادئ والمبادئ التوجيهية ونماذج الممارسة الحميدة لإطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف وغير الملزم بشأن هجرة اليد العاملة، نهجاً شاملاً لوضع سياسات وطنية وإقليمية ودولية وهياكل وآليات وممارسات تخضع لها هجرة اليد العاملة في أفريقيا بشكل فعال. ويشدد الاجتماع على أنه يتعين على السياسة الإقليمية أن تركز على الحد من هجرة الأدمغة والتعويض عنها، وذلك من خلال توفير فرص معرفية أكبر للمهاجرين وتنمية المنشآت وترشيد قنوات التحويلات المالية وفرص الاستثمار واعتماد معايير الهجرة الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها بشكل فعال. ويستلزم ذلك قيام الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية بجهود ترويجية منسقة، وذلك من خلال وسائل من بينها التحالفات الاستراتيجية مع منظمات المجتمع المدني ذات الصلة. وهدفنا هو:

تضع ثلاث أرباع الدول الأفريقية سياسات ترمي إلى ضمان تمتّع العمال المهاجرين بوضع قانوني مصرح به وبحماية كاملة بموجب تشريع العمل الساري في البلد المضيف ومنحهم فرصاً متكافئة ومساواة في المعاملة بحلول عام ٢٠١٥.

تحسين المعلومات من أجل سياسات أفضل

إن وجود معلومات مناسبة لدعم سياسات وبرامج سوق العمل هو أمر أساسي، ولكنه لا يتوفر أو لا يعوّل عليه أو قد أكل الدهر عليه وشرب في الكثير من البلدان. والمطلوب هو وجود نظام مؤسسي ومستدام لجمع البيانات ونشرها في معظم البلدان. فضلاً عن ذلك، تعاني مصادر البيانات المتوفرة من الافتقار إلى التوحيد في مفاهيمها وتغطيتها ونطاقها وتوقيتها، إذ أنه لا يوجد إلا النزر القليل من التنسيق ما بين الوحدات الحكومية المختلفة التي تصدر المعلومات، وهي تعاني من معرفتها المحدودة في الكثير من الأحيان بما هو موجود لدى الوكالات الأخرى أو المستخدمين المحتملين. إن الهدف العام لتعزيز القدرات الوطنية لإصدار وتحليل إحصاءات العمل ومعلومات سوق العمل التي يعول عليها إنما هو الإسهام في هدف استحداث فرص العمل ورصد الحد من الفقر في أفريقيا. ويدعم الاجتماع الإقليمي أعمال منتدى تطوير الإحصاءات في أفريقيا وشبكة منظمة العمل الدولية لمكتبة أفريقيا لمؤشرات سوق العمل. وينبغي على الخبراء الأفريقيين أيضاً أن يلعبوا دوراً فعالاً في المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، الذي سيعقد في عام ٢٠٠٨. ويدعو هذا الاجتماع إلى تكثيف الجهود لتوفير معلومات متينة عن سوق العمل في جميع البلدان. والهدف هو:

تكون جميع الدول الأعضاء بحلول عام ٢٠١٥ قادرة على وضع بيانات سنوية أساسية بشأن حجم القوة العاملة وتركيباتها. ويكون ما لا يقل عن نصف الدول الأعضاء الأفريقية بحلول عام ٢٠١٥ قد أنشأت آليات لإصدار معلومات وإحصاءات سوق العمل بهدف رصد التقدم المحرز فيما يتعلق بالأبعاد الأساسية لبرنامج العمل اللائق.

تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥

يضع برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥ أهدافاً طموحة لجميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وللمكتب. وسيستلزم تنفيذ الأهداف الخاصة بالبرامج القطرية للعمل اللائق تعبئة كبرى للهيكل الثلاثي في هذه القارة. وإننا نعتقد أن الأسلوب المنهجي والقائم على مبدأ خطوة بخطوة سيتمخض عن النتائج التي نرجوها ويرجوها ويطمح إليها العاملون الأفريقيون من النساء والرجال. وستقوم منظمة العمل الدولية على نحو منظم مع الهيئات المكونة لها بإعداد واستعراض التقدم المحرز كل عامين على مدار الفترة المؤدية إلى عام ٢٠١٥، كإسهام منها في آلية متابعة قمة واغادوغو، التي تدعو إلى إجراء تقييم عام لقرارات القمة في ٢٠٠٩ و٢٠١٤، وذلك من أجل تحديد الممارسات المثلى وتقاسمها ومن أجل معالجة مواطن الضعف.

ويرحب الاجتماع الإقليمي بمجموعة مقترحات سياسة العمل اللائق لأفريقيا، التي وضعت في تقرير المدير العام عن برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥. وهي تقدم مجموعة شاملة لوسائل وأدوات السياسة لمناقشتها مع الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية في كل بلد.

ويناشد الاجتماع المكتب، فضلاً عن ذلك، بالنهوض بشراكاته مع الوكالات الدولية الأخرى، مستخدماً مجموعة أدوات العمل اللائق على أكمل وجه. ويحث الاجتماع جميع الهيئات المكونة والمكتب على المشاركة مشاركة كاملة في المبادرة القطرية النموذجية "منظمة أمم متحدة واحدة" واستعراض التقدم المحرز على فترات منتظمة.

ويرحب الاجتماع بالنداء الذي وجهه الشركاء الاجتماعيون في أفريقيا لإقامة منتدى ثانٍ للشركاء الاجتماعيين في عام ٢٠٠٨. ويدعم الاجتماع هذا المنتدى لكونه يوفر فرصة سانحة للمنظمات الأفريقية لأصحاب العمل وللعمال للمساهمة في تعزيز الإدارة السديدة كوسيلة للإدارة الفعالة والمنصفة للدول والمنشآت، فضلاً عن منشآتهم بالذات. وسيعزز المنتدى كذلك احترام الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

ويناشد الاجتماع المكتب العمل مع لجنة الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية لتنفيذ قرار المؤتمر التاسع والثلاثين للوزراء الأفارقة للمالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية (واغادوغو ٢٠٠٦) لإنشاء منتدى إقليمي للعمال. وس يوفر هذا المنتدى مكاناً لاجتماع جميع شبكات نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والباحثين والحكومات لتقاسم ووضع أفضل الحلول العملية لتحديات العمالة التي تجابهها أفريقيا.

وستقوم منظمة العمل الدولية، كإسهام منها في إقامة الشبكات المرتبة لهذا المنتدى، بتنظيم ندوة سنوية للعمل اللائق في أفريقيا تجمع الباحثين المستقلين والهيئات المكونة والموظفين الميدانيين لمنظمة العمل الدولية والوكالات الشريكة لاستعراض الرصيد المعرفي في جوانب مختارة من برنامج العمل اللائق بهدف التحقق من أن مجموعة السياسات التي وضعتها تبقى محافظة على مواكبتها للواقع العملي.

ويدعو الاجتماع منظمة العمل الدولية إلى وضع برنامج دعم كبير لتعزيز برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥. ويستدعي تحقيق أهداف هذا البرنامج تقوية المؤسسات من المستوى المحلي إلى المستوى القاري بغية الوصول إلى ظروف تؤدي إلى تحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. ولذا، فإن منظمة العمل الدولية ستعمل مع شركائها الأفريقيين والدوليين لوضع نهج شامل، مع التركيز بشكل خاص على تحسين إدارة أسواق العمل وتعزيز قدرات إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين. ومن شأن برنامج الدعم هذا أن يعزز قدرات الهياكل الإقليمية والقارية، كالجماعات الاقتصادية الإقليمية والاتحاد الأفريقي، بما في ذلك برلمان البلدان الأفريقية، بالإضافة إلى منظمة العمل الدولية نفسها.

ويناشد الاجتماع المكتب أن يساعد الدول الأعضاء على تذليل جميع العقبات التي تحول دون التقدم نحو تحقيق برنامج العمل اللائق، بما في ذلك تلك التي قد تنشأ عن الاتفاقات الاقتصادية الثنائية أو متعددة الأطراف.

ويدعو الاجتماع مكتب العمل الدولي إلى تقديم تقرير عن تنفيذ وتحقيق هذه الأهداف في الاجتماع الإقليمي الأفريقي القادم.

الانتعاش من الأزمة: خريطة طريق لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا

الأزمة تنتشر في أفريقيا

- بدأت الأزمة في المراكز المالية في العالم وانتقلت إلى أفريقيا من خلال قنوات عديدة:
- تراجع حصائل الصادرات وانخفاض أسعار السلع؛
- تراجع التحويلات وقلة السياح؛
- انخفاض في الاستثمار الأجنبي المباشر وانزلاق وعود المساعدة الإنمائية الرسمية؛
- منذ عهد أقرب، شهدت ميزانيات الحكومات ضغوطاً ناجمة عن تراجع العائدات الضريبية من الصادرات؛ مما يهدد الإنفاق الأساسي على الاحتياجات الأساسية، بما في ذلك التعليم والصحة.

النمو الضعيف يفتك بالوظائف

- تراجع النمو للفرد الواحد في معظم البلدان. توقعات الانتعاش هشة وتترافق مع احتمال أن يتأخر انتعاش الوظائف لفترة في اللحاق بركب الإنتاج.
- تراجع في الحد من الفقر واستحداث فرص العمل اللائق بالتزامن مع عواقب وخيمة طويلة الأجل على التنمية الاجتماعية/الاستقرار السياسي.
- الشباب والنساء والمجموعات المستضعفة الأخرى هم الأكثر تضرراً.

القيود الهيكلية المطروحة أمام الانتعاش والتنمية في أفريقيا

- تضاف الأزمة الحالية إلى الأزمة الهيكلية طويلة الأجل والأكثر عمقا في التنمية الإفريقية.
- السياسة الوطنية والحويز المالي مقيدان في معظم البلدان جراء العجز في الميزانية والدين الخارجي والاعتماد على قاعدة ضيقة من صادرات السلع والقدرات الوطنية لتنفيذ السياسة الفعالة.
- ينبغي أن تكون استراتيجيات الانتعاش الخطوة الأولى نحو نهج جديد للتنمية مستدامة ومقاومة ومتوازنة.

التخلص من التبعية وبناء نهج جديد إزاء التنمية المستدامة

- أحد الموارد الرئيسية للانتعاش هو الالتزام السياسي من جانب الحكومة وأصحاب العمل والنقابات بالحوار الاجتماعي الرامي إلى وضع خطة عمل وطنية للانتعاش ومتابعتها؛ استناداً إلى النهج الثلاثي للميثاق العالمي لفرص العمل، الصادر عن منظمة العمل الدولية.
- لا بد من إيلاء أولوية عليا لعملية حشد الموارد الوطنية، وذلك من خلال:
- "١" توسيع القاعدة الضريبية لتمويل الدعم العام اللازم للتنمية؛
- "٢" تمويل سياسات تؤمن وترشد الادخارات وتوجه الاستثمار نحو الاقتصاد الحقيقي والوظائف الحقيقية.

الشراكات الدولية لاستراتيجيات الانتعاش الإفريقية

- لا بد لأفريقيا من أن تكون شريكاً في مسعى عالمي حقيقي توخياً لحفز واستدامة انتعاش موجه نحو الوظائف. وفي المستقبل، يجب أن يكون النمو في البلدان النامية المحرك الرئيسي للتنمية المستدامة في العالم.

- عكس مسار الانكماش الذي تشهده أفريقيا يتطلب، من باب الاستعجال، جولة جديدة من إلغاء الديون وتوفير المعونة إلى جانب زيادة مهمة في التمويل منخفض التكلفة على المدى الطويل. ولا بد للحوار السياسي الفعلي بشأن استراتيجيات التنمية من أن يحل محل الشروط السابقة.

زيادة الوعي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

- تستدعي الأزمة إيلاء المزيد من التيقظ لضمان عدم المساس بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ينبغي تكثيف الجهود لتشجيع التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، لا سيما الاتفاقيات ذات الصلة بصورة خاصة بظروف الأزمة.
- تشكل معايير العمل الدولية مكوناً مهماً لنهج يقوم على الحقوق لمقاربة التنمية، وينبغي إدراجها في البرامج القطرية للعمل اللائق.
- ينبغي لاستراتيجيات تحويل الاقتصاد غير المنظم أن تدرج تدابير تضمن تنفيذ معايير العمل الدولية.

الحوار الاجتماعي: آلية رئيسية لاستراتيجيات الانتعاش في أفريقيا

- يزداد الحوار الاجتماعي أهمية في أوقات الأزمات عندما تزداد التوترات الاجتماعية.
- الحوار الشامل الرامي إلى وضع وتنفيذ ميثاق أو خطة عمل، أمر أساسي من أجل استجابة فعالة ومستدامة لمواجهة الأزمة.
- تعزيز الحوار الداخلي ضمن نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل أمر حيوي لإعداد حوار ثلاثي فعال.
- ينبغي إرساء الحوار الاجتماعي ضمن الجماعات الاقتصادية الإقليمية.

عناصر رئيسية لاستراتيجية الانتعاش في أفريقيا: العمالة الريفية

- النهوض بالبيئة السياسية والتنظيمية المعززة من أجل:
- الاستثمار كثيف العمالة في البنى التحتية (الطرق، الري، الخ.)؛
- تحسين الحصول على التمويل بالنسبة إلى المزارعين والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛
- تشجيع تجهيز المنتجات الزراعية؛
- تقديم الدعم إلى المنظمات القائمة على العضوية (التعاونيات، نقابات المزارعين، الخ.)؛
- الإدارة المحلية اللامركزية والتشاركية.

عناصر رئيسية لاستراتيجية الانتعاش في أفريقيا: المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر

- المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر محركات لتوليد العمالة، وهي بالتالي وسائل ممكنة لتوليد الانتعاش والعمل اللائق، غير أنها تواجه عوائق عديدة أمام الاستدامة. والأولويات عند إيجاد بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، هي:
- تحسين الحصول على التمويل بشروط تستجيب إلى احتياجاتها الخاصة؛
- سياسات المشتريات الحكومية التي تضمن تمكن المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من تقديم العطاءات وإبرام العقود؛
- تواجه صاحبات المشاريع عوائق إضافية، مما يستوجب سياسات للقضاء على التمييز (مثلاً، في ملكية الأصول)؛
- ينبغي أن تكون خدمات تطوير المنشآت متاحة على نطاق واسع وفقاً لشروط ملائمة توفر المشورة والتدريب وغير ذلك من الدعم؛
- ينبغي لسياسات الحكومات أن تسهل دخول المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر إلى الاقتصاد المنظم من خلال خفض الأعباء التنظيمية التي لا ضرورة لها وتقديم خدمات عامة جيدة.

عناصر رئيسية لاستراتيجيات الانتعاش في أفريقيا: المهارات

- الارتقاء المستمر بالمهارات أمر حيوي للتنمية التي تحد من الفقر وللانتعاش كثيف الوظائف. والمسائل الرئيسية هي التالية:
- استراتيجيات وطنية متكاملة يوجهها مجلس إشراف ثلاثي معني بتنمية الموارد البشرية؛
- الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتوفير التدريب على المهارات؛
- معلومات جيدة لسوق العمل بشأن الثغرات في المهارات؛
- نُظم للاعتراف بالمهارات المكتسبة على نحو غير منظم؛
- التعليم الشامل والمتين الذي يزود الشباب والشابات بالكفاءات الأساسية للحياة العملية.

عناصر أساسية لاستراتيجية الانتعاش في أفريقيا: الخدمات والمعلومات

- معظم البلدان الأفريقية استثمرت القليل في إدارات التوظيف العامة ونُظم معلومات سوق العمل. وتتطلب استراتيجيات الانتعاش الفعالة التصدي لمواطن الضعف هذه ودعمها بواسطة التعاون الإقليمي والدولي. والأولويات هي التالية:
- المزيد من مراكز التوظيف المجهزة بشكل أفضل لدعم أصحاب العمل والعمال في اقتناص فرص العمل؛
- تقوية خدمات معلومات سوق العمل لإجراء/ تحليل دراسات استقصائية منتظمة لليد العاملة.

عناصر رئيسية لاستراتيجية الانتعاش في أفريقيا: إرساء أرضية للحماية الاجتماعية

- أرضية الحماية الاجتماعية مفهوم عالمي ومتسق للسياسة الاجتماعية، يعزز الاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى وضع حد أدنى من سبل الحصول على الخدمات الأساسية وتحويلات الدخل للجميع.
- الإرادة السياسية مطلوبة سواء لاستخدام أو توسيع نطاق الحيز الحالي لتوفير تمويل مكونات أرضية الحماية الاجتماعية.
- لا يمكن تحقيق توافق وطني في الآراء لإرساء أرضيات اجتماعية وطنية مستدامة إلا من خلال عمليات شاملة وشفافة للحوار الاجتماعي.
- يمكن لدعم الجهات المانحة أن يقدم المساعدة (بما في ذلك دعم الميزانية)، ولكن على المدى الطويل، يتعين تمويل جميع البرامج بالوسائل الوطنية، مما يشمل حشد الموارد على نحو ابتكاري.
- تعزيز التنسيق وأوجه التآزر واتساق السياسات ضمن نهج "توحيد الأداء" من أجل "توجيه" دعم الجهات المانحة للحماية الاجتماعية.

عناصر رئيسية لاستراتيجية الانتعاش في أفريقيا: استدامة نُظم الضمان الاجتماعي

- الحماية الاجتماعية، لا سيما للنساء والشباب، تخفف من الفقر ومن الواقع المرير للأزمة. وينبغي تعزيز النُظم من خلال:
- تقديم الحماية الاجتماعية التدريجية وتوسيع نطاقها ليشمل الاقتصاد غير المنظم؛
- تحسين نظم الإدارة وتعزيزها؛
- تعزيز الإدارة السديدة الثلاثية من أجل تحسين الفعالية والمساءلة والنجاعة في تقديم الإعانات.

عناصر رئيسية لاستراتيجية الانتعاش في أفريقيا: الحد الأدنى للأجور

- يمكن أن يحمي الحد الأدنى للأجور العمال المستضعفين ويثبط تضخم الأجور خلال الأزمة. ولا بد من تحسين النُظم القائمة، وحيثما لا توجد هذه النظم، ينبغي النظر في اعتمادها. والمسائل الأساسية للاستعراض من خلال الحوار الاجتماعي هي:
- حماية العمال المستضعفين؛
- مد نطاق حماية الحد الأدنى للأجور؛

- ضمان اتساق السياسات مع المفاوضات الجماعية وأجور القطاع العام والضمان الاجتماعي وغير ذلك من سياسات الدخل؛
- تحسين الامتثال.

عناصر رئيسية لاستراتيجية الانتعاش في أفريقيا: سياسات الهجرة

- النساء والرجال المهاجرون العاملون هم في الصف الأمامي في مواجهة الأزمة. وذلك يستدعي تعزيز الجهود لإرساء استراتيجيات وطنية ودولية لحماية حقوقهم وضمان تحمل تبعات حراك العمال اقتصادياً واجتماعياً. وتشمل التدابير ما يلي:
- تعزيز التعاون الدولي لحماية حقوق العمال المهاجرين، لا سيما النساء منهم، وعند الضرورة تسوية وضعهم؛
- تقوية قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والحوار الاجتماعي فيما يتعلق بالعمال المهاجرين؛
- دعم الاستخدام الفعال للتحويلات؛
- التصدي للمشاكل التي تسببت بها هجرة العمال ذوي المهارات العالية، لا سيما في قطاع الصحة؛
- جمع إحصاءات أفضل بشأن هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي.

عملية واغادوغو: إرساء استراتيجيات انتعاش وطنية

- سوف تتابع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ندوة واغادوغو هذه بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل إلى جانب الحوارات الوطنية بشأن استراتيجيات الانتعاش. وينبغي أن تشمل الحوارات المجالس الاقتصادية والاجتماعية والبرلمانات. وينبغي أن تحدد الثغرات في الموارد والإمكانات المحلية والشرائط.
- سوف تدمج الهيئات المكونة، بدعم من المكتب (أي بواسطة أدوات تعميم العمل اللائق)، أولويات الانتعاش في الآليات الدولية مثل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ومصرف التنمية الأفريقي والبنك الدولي والتعاون الثنائي.

عملية واغادوغو: التنسيق على مستوى القارة

- سوف يقوم المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية بجمع وتقاسم المعلومات المستقاة من الهيئات المكونة بشأن استراتيجيات الانتعاش، بما في ذلك تقديرات الثغرات في الموارد بشأن تنفيذها؛
- سوف يسهل المكتب على الهيئات المكونة وضع استثمارات في البنية التحتية مولدة لفرص العمل من أجل تعزيز التكامل الإقليمي؛
- سوف تقدم منظمة العمل الدولية نتائج ندوة واغادوغو والحوارات الوطنية إلى الاتحاد الأفريقي وبرلمان البلدان الأفريقية والاتحاد الأفريقي/ المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومصرف التنمية الأفريقي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة، والجماعات الاقتصادية الإقليمية.
- سوف تهدف منظمة العمل الدولية إلى تعزيز الدعم لترويج العمل اللائق في الجهود المبذولة لتحقيق الانتعاش على مستوى القارة.

عملية واغادوغو: صوت أفريقيا على منبر العالم

- سيقدم تقرير بشأن الندوة وإجراءات المتابعة إلى الدورة المقبلة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي وإلى الاجتماع الأفريقي الإقليمي الثاني عشر.
- ستسعى الهيئات المكونة إلى ضمان أن تحظى حزم الانتعاش الأفريقية بشأن العمل اللائق بالأولوية في حوارات السياسة العامة مع مؤسسات بريتون وودز وشركاء التنمية الآخرين؛
- سوف تسهم نتائج الندوة ومتابعتها في مداخلات منظمة العمل الدولية خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام ٢٠١٠ والتي تستعرض الأهداف الإنمائية للألفية.

حشد الشراكة الاجتماعية من أجل عولمة شاملة ومستدامة

- إننا نشيد بالتزام الشركاء الاجتماعيين الأفريقيين، الذي أعربوا عنه في إعلان منتداهم الثاني، بشأن الحشد المتضافر من أجل الميثاق العالمي لفرص العمل، الصادر عن منظمة العمل الدولية؛

- لا يمكن تحقيق انتعاش من دون زيادة فرص العمل. والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق أركان أساسية لانتعاش أفريقيا وتنميتها في المستقبل بشكل مستدام ومتوازن.
- العمل اللائق هو المسار الرئيسي لاستئصال الفقر. والمنشآت المستدامة تولّد العمل اللائق. وتشكل النظم الفعالة للحماية الاجتماعية أساساً جوهرياً للاقتصادات المنتجة وللعدالة الاجتماعية.
- تقدم الشركات الاجتماعية، استناداً إلى الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، دافعاً حيوياً للانتعاش والتنمية الشاملين والمستدامين.

اتساق أهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا مع نتائج البرنامج والميزانية

نتائج البرنامج والميزانية	أهداف مجالات السياسة المرتبطة ببرنامج العمل اللائق في أفريقيا (٢٠١٥-٢٠١٧)
	الهدف ١:
النتيجة ١- تعزيز العمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل.	قيام ثلاث أرباع الدول الأعضاء بإدراج تقييم التأثير على توليد فرص العمل اللائق والحفاظ عليها في استراتيجيات التنمية الرامية إلى الحد من الفقر واعتماد أهداف وطنية لخلق ما يكفي من الوظائف اللائقة قصد استيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل وتخفيض أعداد الفقراء العاملين بمقدار النصف.
النتيجة ١٩- تعميم العمل اللائق: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف.	
	الهدف ٢:
النتيجة ٣- المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة	يعتمد ثلاثة أرباع البلدان الأفريقية استراتيجيات متكاملة لتنمية المنشآت المستدامة وتوليد فرص العمل اللائق بتركيز خاص على مساعدة صاحبات المشاريع. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات أهدافاً لتسجيل ما لا يقل عن نصف مجموع المنشآت التي تنشط حالياً بصورة غير منظمة.
	الهدف ٣:
النتيجة ٢- تنمية المهارات: تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو.	اعتماد ثلاثة أرباع البلدان الأفريقية سياسات وبرامج وطنية تستجيب إلى الزيادة السريعة والكبيرة في أعداد الشباب الباحثين عن عمل وتهدف إلى إتاحة ما يكفي من فرص العمل اللائق لتخفيض أعداد عاطلين والفقراء العاملين الشباب. وينبغي أن تؤدي البرامج والسياسات المعتمدة إلى تخفيض كبير بنسبة تقارب ٢٠ في المائة في معدل بطالة الشباب الحالي في أفريقيا.
	الهدف ٤:
النتيجة ٢- تنمية المهارات: تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو.	قيام ثلاث أرباع الدول الأعضاء الأفريقية، بمساهمة الشركاء الاجتماعيين بعين نافذة، باستعراض وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات الوطنية الخاصة بتوفير التعليم والتدريب للجميع لتسهيل (إعادة) إدماجهم في سوق العمل، وإنشاء آليات لتنفيذها على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات أهدافاً سنوية فيما يتعلق بإتاحة التعليم الابتدائي المجاني للجميع وفرص التدريب وإعادة التدريب للفقراء العاملين، لا سيما الشباب والنساء، بهدف ضمان اكتساب نصف القوى العاملة الأفريقية مهارات جديدة أو تحسين مهاراتها بحلول عام ٢٠١٥.
	الهدف ٥:
النتيجة ١- تعزيز العمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل.	تناقش جميع برامج إعادة الأعمار والانتعاش بين الهيئات المكونة وتدرج فيها نهج التنمية الاقتصادية المحلية والاستثمار كثيف العمالة، بتركيز قوي على بناء مؤسسات فعالة ومسؤولة معنية بعالم العمل والإدارة الاقتصادية والاجتماعية السديدة عموماً.

النتيجة ٤ - الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين.	الهدف ٦: تعتمد جميع البلدان الأفريقية استراتيجيات وطنية متناسقة بشأن الضمان الاجتماعي، بما فيها تلك الخاصة باعتماد أو تمديد حزمة ضمان اجتماعي أساسية تشمل الرعاية الصحية الضرورية وحماية الأمومة والدعم المقدم للأطفال البالغين سن الدراسة والحماية من العجز ومعاشاً أدنى. الهدف ٧: اعتماد جميع البلدان في أفريقيا استراتيجيات وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز لضمان مساهمة مكان العمل في تحقيق الهدف العام المتمثل في حصول الجميع على الوقاية والعلاج والرعاية والدعم. الهدف ٨: قيام ثلاث أرباع الدول الأعضاء الأفريقية بوضع برامج لتحسين ظروف العمل تتضمن أهدافاً وطنية معينة للحد من عدم التقيد بقوانين تتعلق بساعات العمل والحد الأدنى للأجور، وتخفيض الحوادث والأمراض المهنية والأيام المهدرة جراء المرض والحوادث لكل عامل، والزيادة التدريجية في عدد مفتشي العمل بحسب عدد العمال.
النتيجة ٨ - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. النتيجة ٥ - ظروف العمل: يتمتع الرجال والنساء بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً. النتيجة ٦ - السلامة والصحة المهنية: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل.	النتيجة ٨ - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. النتيجة ٥ - ظروف العمل: يتمتع الرجال والنساء بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً. النتيجة ٦ - السلامة والصحة المهنية: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل.
النتيجة ١٢ - الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعزز في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة. النتيجة ١٤ - الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع.	النتيجة ١٢ - الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعزز في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة. النتيجة ١٤ - الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع.
النتيجة ١٨ - معايير العمل الدولية: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.	الهدف ١٠: اعتماد جميع البلدان في الإقليم تشريعاً يكفل حق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بواسطة طعون وإجراءات إدارية وقضائية فعالة وسريعة. الهدف ١١: تحقيق تصديق عام على مستوى القارة وتنفيذ أفضل للاتفاقيات المصدقة واحترام أكثر فعالية للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.
النتيجة ١٦ - عمل الأطفال: يجري القضاء على عمل الأطفال، وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله.	الهدف ١٢: إعداد جميع الدول الأفريقية بحلول عام ٢٠٠٨ خطط عمل وطنية محددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٥. وينبغي أن تشكل خطط العمل هذه جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية على نحو يضمن التنسيق الوثيق بين برامج التعليم وتدابير مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وأثاره الاقتصادية والاجتماعية وتنفيذ قوانين العمل المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام. وينبغي أن تدعم البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية خطط العمل هذه.
النتيجة ١٥ - العمل الجبري: يجري القضاء على العمل الجبري.	الهدف ١٣: تعتمد جميع الدول الأفريقية خطط عمل وطنية من باب الاستعجال، لاستئصال جميع أشكال العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥ كجزء من البرامج القطرية للعمل اللائق وخططها الإنمائية.

النتيجة ١٧- التمييز في العمل: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.	الهدف ١٤: تضع جميع الدول الأفريقية موضع التنفيذ تشريعاً لمكافحة التمييز وتعتمد سياسات للنهوض بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة. وينبغي لهذه السياسات أن تستهدف تحقيق زيادة بنسبة ١٠ في المائة في نسبة مشاركة النساء في سوق العمل وانخفاض بنسبة ٢٥ في المائة في فوارق الأجور.
النتيجة ١- تعزيز العمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل.	الهدف ١٥: اعتماد ثلاث أرباع الدول الأفريقية استراتيجيات لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وتوسيع الحماية بحيث تشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات عناصر من بينها سياسات لزيادة تسجيل المشاريع غير المنظمة وتنمية المهارات وتوفير ظروف عمل أفضل وأكثر أمناً وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتشجيع الجمعيات المختارة بحرية للعمال ولأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم.
النتيجة ٧- هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق.	الهدف ١٦: تضع ثلاث أرباع الدول الأفريقية سياسات ترمي إلى ضمان تمتع العمال المهاجرين بوضع قانوني مصرح به وبحماية كاملة بموجب تشريع العمل الساري في البلد المضيف ومنحهم فرصاً متكافئة ومساواة في المعاملة بحلول عام ٢٠١٥.
النتيجة ١- تعزيز العمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل.	الهدف ١٧: تكون جميع الدول الأعضاء بحلول عام ٢٠١٥ قادرة على وضع بيانات سنوية أساسية بشأن حجم القوة العاملة وتركيباتها. ويكون ما لا يقل عن نصف الدول الأعضاء الأفريقية بحلول عام ٢٠١٠ قد أنشأت آليات لإصدار معلومات وإحصاءات سوق العمل بهدف رصد التقدم المحرز فيما يتعلق بالأبعاد الأساسية لبرنامج العمل اللائق.

ارتباط مباشر مع مؤشر نتائج البرنامج والميزانية.

الملحق الرابع (الجدول)

الجدول ألف - ١: النمو في أفريقيا بحسب القطاع (النسبة المئوية، متوسط العقد)

البلد	نمو الناتج المحلي الإجمالي (النسبة المئوية سنوياً)		النمو الزراعي، القيمة المضافة (النسبة المئوية سنوياً)		النمو الصناعي، القيمة المضافة (النسبة المئوية سنوياً)		النمو الخدمات، القيمة المضافة (النسبة المئوية سنوياً)	
	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-٢٠١٩	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-٢٠١٩	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-٢٠١٩	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-٢٠١٩
الجزائر	1.7	4.2	3.5	6.6	1.7	3.3	-1.6	2.2
أنغولا	0.8	12.9	-2.8	14.9	3.1	14.3	-0.4	20.9
بنين	4.8	4.0	5.8	-	4.4	-	6.0	-
بوتسوانا	6.2	4.7	-1.1	-0.8	6.0	4.4	4.1	2.5
بوركينافاسو	5.3	5.6	6.0	-	6.2	-	5.7	-
بوروندي	-2.0	2.8	-1.6	-	-2.9	-	-6.3	-
الكاميرون	1.4	3.6	4.7	3.6	-1.0	0.4	2.3	-
الرأس الأخضر	5.8	5.4	2.4	0.8	4.9	8.1	2.5	6.6
جمهورية أفريقيا الوسطى	1.6	0.5	3.7	1.3	1.0	1.5	0.1	1.7
تشاد	2.3	10.5	5.8	3.5	-0.9	25.2	-	-
جزر القمر	1.1	2.2	2.7	1.5	4.5	3.0	1.9	1.4
الكونغو	1.4	3.7	-	-	1.7	-	-1.5	-
جمهورية الكونغو الديمقراطية	-5.6	4.7	0.6	0.9	-9.3	8.6	-10.0	4.6
كوت ديفوار	2.3	0.3	3.6	1.1	5.1	-1.4	4.6	-2.8
جيبوتي	-1.5	3.3	-0.3	-	-5.2	-	-5.1	-
مصر	4.3	4.5	3.1	3.4	5.9	4.9	6.3	4.3
غينيا الاستوائية	19.7	22.4	-	4.9	-	24.1	-	70.6
إريتريا	3.8	1.9	-0.9	9.7	8.2	0.4	7.2	-6.2

البلد	الخدمات، القيمة المضافة (نمو النسبة المئوية سنوياً)		التصنيع، القيمة المضافة (نمو النسبة المئوية سنوياً)		الصناعة، القيمة المضافة (نمو النسبة المئوية سنوياً)		الزراعة، القيمة المضافة (نمو النسبة المئوية سنوياً)		نمو الناتج المحلي الإجمالي (النسبة المئوية سنوياً)	
	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-١٩٩٠	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-١٩٩٠	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-١٩٩٠	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-١٩٩٠	٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١٠-١٩٩٠
إثيوبيا	8.6	3.5	6.5	-0.2	8.9	1.5	6.5	2.3	7.7	2.8
غابون	3.1	3.7	4.2	2.4	1.3	-0.3	1.6	2.3	2.2	1.7
غامبيا	6.4	3.4	-	1.1	7.6	1.5	1.8	4.1	4.9	3.3
غانا	7.6	5.7	-	-3.4	5.0	2.9	2.6	3.3	5.4	4.3
غينيا	1.0	3.2	3.2	4.5	4.1	4.3	4.4	4.1	2.8	4.1
غينيا - بيساو	0.3	0.3	4.6	-2.3	4.7	-2.7	4.5	3.6	-1.3	1.5
كينيا	4.1	3.0	4.0	1.2	4.9	0.9	3.6	1.5	4.5	1.9
ليسوتو	2.6	3.9	11.4	8.3	6.2	5.8	-3.7	-0.3	3.8	3.8
ليبيريا	-	-	-	-	-	-	-	-	-1.0	2.6
الجمهورية العربية الليبية	-	-	-	-	-	-	-	-	4.0	-
مدغشقر	3.6	2.0	3.7	1.9	2.8	2.6	2.0	1.8	3.2	1.7
ملاوي	3.7	1.2	1.4	0.4	3.1	1.8	0.3	7.5	3.0	3.4
مالي	6.3	3.0	3.6	-1.3	6.0	6.5	4.9	1.7	5.7	4.0
موريتانيا	7.0	5.0	-2.7	5.6	3.4	3.2	0.5	-0.2	4.8	2.9
موريشيوس	6.0	6.3	1.0	5.2	2.1	5.5	2.6	-1.7	4.1	5.3
المغرب	5.2	3.6	3.6	2.6	4.6	2.9	4.6	-1.8	5.0	2.4
موزامبيق	7.0	5.0	12.0	10.7	11.6	11.2	7.8	2.6	8.4	5.5
ناميبيا	4.8	4.6	5.9	13.3	7.0	2.7	1.6	4.3	5.1	4.2
النيجر	-	1.4	-	2.0	-	1.5	-	2.4	4.3	1.8
نيجيريا	-	-	-	-	-	-	-	-	6.2	2.8
رواندا	8.2	0.5	7.5	-6.3	8.8	-4.3	4.4	2.8	6.7	0.4
سلوفاكيا وبرنسيب	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
السنغال	6.0	3.0	2.8	3.0	4.6	3.8	-0.9	2.8	4.3	3.1
سيشل	0.5	3.0	-3.4	9.0	4.5	10.6	0.3	0.0	1.7	4.5

البلد	نمو الناتج المحلي الإجمالي		الزراعة، القيمة المضافة		الصناعة، القيمة المضافة		التصنيع، القيمة المضافة		الخدمات، القيمة المضافة	
	(النسبة المئوية سنوياً)	٢٠٠٧-٢٠٠٩	(نمو النسبة المئوية سنوياً)	٢٠٠٧-٢٠٠٩	(نمو النسبة المئوية سنوياً)	٢٠٠٧-٢٠٠٩	(نمو النسبة المئوية سنوياً)	٢٠٠٧-٢٠٠٩	(نمو النسبة المئوية سنوياً)	٢٠٠٧-٢٠٠٩
سيراليون	-4.6	11.8	-	-	-7.4	-	-	-	-1.1	-
الصومال	-	-	-	-	-	-	9.8	-	-	-
جنوب أفريقيا	1.8	4.2	0.7	0.0	0.8	3.3	1.3	3.2	2.5	4.9
السودان	5.8	7.3	6.5	2.4	10.4	10.9	7.4	3.1	2.5	9.9
سوازيلند	3.7	2.5	0.7	0.6	3.0	1.8	2.5	1.7	3.7	4.0
جمهورية تنزانيا المتحدة	2.9	6.7	3.2	-	3.5	-	2.6	-	3.0	-
توغو	2.2	2.4	2.9	-	1.1	-	2.3	-	2.1	-
تونس	4.7	4.9	3.0	2.0	4.7	3.7	5.5	3.6	5.2	6.0
أوغندا	6.8	7.2	3.7	1.6	11.1	10.1	12.8	6.4	7.9	9.6
زامبيا	0.7	5.2	3.2	1.9	-3.3	9.4	1.2	5.3	2.7	6.6
زيمبابوي	0.9	-	3.2	-	-0.8	-	-1.0	-	2.2	-
أفريقيا	2.6	4.8	2.5	3.5	2.5	4.9	2.8	3.7	2.7	5.1
شمال أفريقيا	3.2	4.5	2.0	4.1	3.6	4.1	4.1	3.8	3.4	5.1
أفريقيا جنوب الصحراء	2.3	5.1	2.8	3.1	1.6	5.7	1.9	3.6	2.3	5.1

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى البنك الدولي: مؤشرات التنمية في أفريقيا، ٢٠١٠، (واشنطن العاصمة، ٢٠١٠).

الجدول ألف - ٢ : أفريقيا: معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي سنوياً (بالنسب المئوية)

متوسط معدل النمو السنوي، ٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١١P	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
شمال أفريقيا														
البلدان المصدرة للنفط														
	5.1	5.0	5.7	1.9	3.3	5.5	4.8	6.4	5.0	8.2	3.6	1.9	3.6	2.6
الجزائر	4.2	4.0	3.8	2.4	2.4	3.0	2.0	5.1	5.2	6.9	4.7	2.7	2.2	3.2
الجمهورية العربية الليبية	5.0	6.2	10.6	-2.3	2.3	7.5	6.7	10.3	4.4	13	-1.3	-4.3	3.7	0.4
السودان	7.3	6.2	5.5	4.5	6.8	10.2	11.3	6.3	5.1	7.1	5.4	6.2	8.4	3.1
بلدان أخرى														
مصر	4.6	5.5	5.3	4.7	7.2	7.1	6.8	4.5	4.1	3.2	3.2	3.5	5.4	6.1
المغرب	5.0	4.3	4.0	4.9	5.6	2.7	7.8	3.0	4.8	6.3	3.3	7.6	1.6	0.5
تونس	4.8	4.8	3.8	3.1	4.5	6.3	5.7	4.0	6.0	5.5	1.7	4.9	4.3	6.0
أفريقيا جنوب الصحراء														
البلدان ذات الموارد النفطية (المصدرة للنفط)														
	9.7	6.7	6.4	4.8	7.0	9.2	7.4	7.6	11.2	8.3	16.4	8.0	4.5	0.9
أنغولا	12.9	7.1	5.9	0.7	13.3	20.3	18.6	20.6	11.2	3.3	14.5	3.1	3.0	3.2
الكاميرون	3.6	2.9	2.6	2.0	2.9	3.3	3.2	2.3	3.7	4.0	4.0	4.5	4.2	4.4
تشاد	10.5	3.9	4.3	-1.6	-0.4	0.2	0.2	7.9	33.6	14.7	8.5	11.7	-0.9	-0.7
الكونغو	3.5	8.7	10.6	7.5	5.6	-1.6	6.2	7.8	3.5	0.8	4.6	3.8	7.6	-2.6
غينيا الاستوائية	2.2	5.0	4.5	-1.4	2.7	5.3	1.2	3.0	1.4	2.5	-0.3	2.2	-1.9	-8.9
غابون	22.5	2.1	0.9	5.3	10.7	21.4	1.3	9.7	38.0	14.0	19.5	63.4	18.2	25.7
نيجيريا	9.7	7.4	7.4	7.0	6.0	7.0	6.2	5.4	10.6	10.3	21.2	8.2	5.3	0.5
البلدان ذات الموارد غير النفطية (معادن، ركاز)														
بوتسوانا	5.2	4.8	8.4	-3.7	3.1	4.8	5.1	1.6	6.0	6.3	9.0	3.5	5.9	9.8
كوت ديفوار	0.4	4.0	3.0	3.8	2.3	1.6	0.7	1.9	1.6	-1.7	-1.6	0	-4.6	1.8
غينيا	2.7	3.9	3.0	-0.3	4.9	1.8	2.5	3.0	2.3	1.2	4.2	3.8	2.9	4.5
ناميبيا	5.3	4.8	4.4	-0.8	4.3	5.4	7.1	2.5	12.3	4.3	4.8	1.2	4.1	2.7
سيراليون	11.7	5.2	4.5	3.2	5.5	6.4	7.3	7.2	7.4	9.5	27.4	18.2	3.8	-8.1
زامبيا	5.2	6.4	6.6	6.3	5.7	6.2	6.2	5.3	5.4	5.1	3.3	4.9	3.6	2.2
أفريقيا جنوب الصحراء														
بلدان أخرى	4.9	4.9	4.1	1.4	4.9	6.0	6.2	6.0	5.3	3.6	3.4	3.9	3.6	3.2
بنين	4.1	3.6	2.8	2.5	5.0	4.6	3.8	2.9	3.0	4.0	4.4	6.2	4.9	5.3

متوسط معدل النمو السنوي، ٢٠٠٧-٢٠١٠	٢٠١١P	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
5.8	4.7	4.4	3.2	5.2	3.6	5.5	8.7	4.5	7.8	4.4	6.6	2.9	6.2	بور كينا فاسو
2.8	4.5	3.9	3.5	4.5	3.6	5.1	0.9	4.8	-1.2	4.4	2.1	-0.9	-1.0	بوروندي
6.5	6.0	4.1	3.0	5.6	8.7	10.1	6.5	4.3	4.7	5.3	6.1	7.3	11.9	الرأس الأخضر
0.5	4.0	3.3	1.7	2.0	3.7	3.8	2.4	1.0	-7.1	-0.6	0.6	1.9	3.6	جمهورية أفريقيا الوسطى
2.2	2.5	2.1	1.8	1.0	0.5	1.2	4.2	-0.2	2.5	4.2	3.3	1.4	1.9	جزر القمر
4.7	7.0	5.4	2.8	6.2	6.3	5.6	7.8	6.6	5.8	3.5	-2.1	-6.9	-4.3	جمهورية الكونغو الديمقراطية
1.9	2.8	1.8	3.6	-9.8	1.4	-1.0	2.6	1.5	-2.7	3.0	8.8	-12.4	0.2	إريتريا
7.7	8.5	8.0	9.9	11.2	11.8	11.5	12.6	11.7	-2.1	1.6	7.4	5.9	6.0	إثيوبيا
3.7	5.4	5.0	5.6	6.3	6.0	3.4	0.3	7.0	6.9	-3.2	5.8	5.5	6.4	غامبيا
5.4	9.9	5.0	4.1	7.2	5.7	6.4	5.9	5.6	5.2	4.5	4.2	3.7	4.4	غانا
1.8	4.3	3.5	3.0	3.6	0.2	2.2	5.0	3.1	-3.5	1.8	3.7	7.5	7.6	غينيا - بيساو
4.5	5.8	4.1	2.4	1.3	6.9	6.3	6.0	4.6	2.8	0.3	4.7	0.6	2.4	كينيا
3.1	3.8	5.6	0.9	4.5	2.4	6.5	1.1	2.3	4.3	1.1	4.2	5.7	0.4	ليسوتو
-1.0	9.5	6.3	4.6	7.1	9.4	7.8	5.3	2.6	-31.3	3.8	2.8	-	-	ليبيريا
3.3	2.8	-2.0	-3.7	7.1	6.2	5.0	4.6	5.3	9.8	-12.4	6.0	4.5	4.7	مدغشقر
3.5	6.2	6.0	7.5	8.8	5.8	7.7	2.6	5.5	5.5	1.7	-4.1	0.8	3.5	ملاوي
5.9	5.4	5.1	4.4	5.0	4.3	5.3	6.1	2.3	7.6	4.3	11.9	-3.3	5.7	مالي
4.6	5.1	4.7	-1.1	3.7	1.0	11.4	5.4	5.2	5.6	1.1	2.9	1.9	6.7	موريتانيا
3.6	4.1	3.6	2.5	5.0	5.4	3.9	1.5	5.5	4.3	1.9	2.6	7.2	4.6	موريشيوس
8.4	7.5	6.5	6.3	6.7	7.3	6.3	8.7	8.8	6.5	9.2	12.3	9.2	8.5	موزامبيق
5.3	5.2	3.5	-1.2	8.7	3.4	5.8	8.4	-0.8	7.1	5.3	8.0	-2.6	1.0	النيجر
7.9	5.9	5.4	4.1	11.2	5.5	9.2	9.4	7.4	2.2	13.2	8.5	6.5	5.1	رواندا
4.4	4.4	4.0	2.2	3.2	5.0	2.4	5.6	5.9	6.7	0.7	4.6	3.2	6.3	السعال
4.3	3.5	3.0	-1.8	3.7	5.5	5.6	5.3	4.6	2.9	3.7	2.7	4.2	2.4	جنوب أفريقيا
2.5	2.5	2.0	1.2	2.4	3.5	2.9	2.2	2.5	3.9	1.8	1.0	2.0	2.7	سوازيلند
7.0	6.7	6.5	6.0	7.4	7.1	6.7	7.4	7.8	6.9	7.2	6.0	4.9	3.5	جمهورية تنزانيا المتحدة
1.6	3.5	3.3	3.1	2.2	1.9	3.7	1.2	2.3	5.2	-0.2	-2.3	-1.0	2.6	توغو
7.5	6.1	5.8	7.2	8.7	8.4	10.8	6.3	6.8	6.5	8.7	5.2	5.4	8.2	أوغندا
-	4.5	5.9	5.7	-18.9	-3.7	-3.7	-	-	-	-	-	-	-	زيمبابوي

ملاحظة: 2011p = توقعات ٢٠١١.
المصدر: IMF: World Economic Outlook (Washington, DC, 2010).

الجدول ألف - ٣: الحصص القطاعية في أفريقيا (بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)

الميزان الخارجي للسلع والخدمات (% من الناتج المحلي الإجمالي)	القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)	الخدمات، الأخ، القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)	التصنيع، القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		الصناعة، القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		الزراعة، القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		التجارة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		البلد
			٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	
34,6	-2,8	23,7	4,3	10,5	72,2	45,8	9,2	9,5	83,6	55,2	الجزائر
50,2	-	3,7	6,6	4,0	86,3	66,3	10,1	7,3	128,7	-	أنغولا
-	-12,9	-	-	8,6	-	14,6	-	34,0	-	53,2	بنين
4,6	12,9	47,3	2,9	5,1	43,3	47,2	1,6	4,0	86,8	89,0	بوتسوانا
-	-12,5	-	-	14,1	-	19,9	-	33,2	-	40,7	بوركينا فاسو
-	-14,4	-	-	8,3	-	16,8	-	42,0	-	40,2	بوروندي
1,1	5,8	46,4	15,9	20,1	31,9	29,1	19,1	22,0	57,4	41,4	الكاميرون
-34,7	-40,0	-	6,4	10,0	16,7	19,5	8,1	13,6	74,6	78,3	الرأس الأخضر
-8,7	-7,3	30,3	7,5	9,6	13,5	20,0	50,3	43,8	37,5	48,1	جمهورية أفريقيا الوسطى
10,2	-11,8	28,6	5,5	11,0	34,9	13,3	19,0	35,1	77,7	55,7	تشاد
-24,2	-24,8	-	4,2	4,2	12,0	11,9	45,8	40,9	49,7	64,3	جزر القمر
-	1,1	-	-	8,1	-	44,9	-	10,5	-	128,3	جمهورية الكونغو الديمقراطية
-10,1	4,8	-	-	-	-	16,9	-	56,5	56,6	52,2	الكونغو
4,8	7,3	51,0	16,8	15,0	25,3	20,8	23,7	24,7	97,3	76,2	كوت ديفوار
-	-12,1	-	-	2,5	-	13,5	-	2,8	-	90,4	جيبوتي
-6,6	-5,1	50,4	17,2	16,3	37,0	30,2	14,3	15,7	81,9	50,2	مصر
46,1	-49,0	2,3	12,3	-	95,0	26,8	2,0	50,7	110,4	159,4	غينيا الاستوائية
-	-60,5	-	-	8,1	-	15,1	-	18,8	-	105,3	إريتريا
-17,0	-6,0	41,7	4,5	4,5	11,7	9,4	39,8	54,2	40,2	25,4	إثيوبيا
39,0	23,6	21,7	3,8	4,5	73,7	52,4	4,6	8,0	115,5	95,1	غابون
-18,9	-24,1	48,8	4,3	5,3	13,0	11,6	24,7	26,0	79,1	122,0	غامبيا

الميزان الخارجي للسلع والخدمات (% من الناتج المحلي الإجمالي)	القيمة المضافة، الخ، الخدمات (% من الناتج المحلي الإجمالي)		التصنيع، القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		الصناعة، القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		الزراعة، القيمة المضافة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		التجارة (% من الناتج المحلي الإجمالي)		البلد	
	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥		
-26,3	-8.4	41.7	36.9	6.9	9.3	26.1	24.3	32.2	38.8	100.0	57.4	غانا
-2,2	-3.4	54.9	49.6	3.1	3.8	33.0	28.1	7.5	18.5	57.9	45.6	غينيا
-20,0	-23.5	29.3	30.8	9.5	7.4	12.0	11.5	51.5	51.8	79.6	46.8	غينيا - بيساو
-14,1	-6.6	58.1	44.7	8.1	8.4	12.0	13.6	18.9	26.3	63.9	71.7	كينيا
-63,4	-95.3	52.3	40.9	14.4	14.5	31.4	35.8	6.5	16.0	158.1	138.7	ليسوتو
-	-	-	12.9	-	2.7	-	5.3	-	81.8	-	-	ليبيريا
-	6.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51.6	الجمهورية العربية الليبية
-25,3	-7.6	53.4	59.6	14.2	7.4	16.1	8.6	23.4	24.8	78	55.8	مدغشقر
-27,8	-17.7	37.5	44.1	11.8	14.0	17.1	17.4	28.5	26.9	74.6	78.5	ملاوي
-	-15.1	-	28.2	-	7.1	-	16.5	-	43.9	-	57.3	مالي
-	-7.8	-	34.1	-	7.6	-	23.0	-	34.1	-	82.0	موريتانيا
-8,2	-5.5	60.1	51.3	17.2	20.0	24.5	28.3	4.0	8.4	131.5	121.7	موريشيوس
-9,4	-6.6	58.5	49.3	13.3	18.4	18.4	33.0	14.2	14.6	90.7	61.4	المغرب
-10,0	-25.4	41.3	49.2	13.5	7.4	23.0	14.1	25.4	33.8	74.0	56.6	موزامبيق
-9,1	-6.2	65.4	53.1	7.7	11.5	20.3	24.7	7.5	10.7	87.0	105.2	ناميبيا
-	-7.2	-	42.5	-	6.4	-	17.3	-	40.2	-	41.5	النيجر
13,1	2.1	29.0	-	-	-	43.1	-	31.9	-	73.9	86.5	نيجيريا
-19,5	-20.7	53.1	40.0	5.2	10.2	12.3	16.0	34.6	44.0	35.6	31.0	رواندا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ساوتومي وبرنسيب
-22,5	-6.5	56.9	49.8	12.3	15.0	20.9	21.4	13.6	18.9	72.4	68.2	السنغال
-21,6	-7.2	75.3	73.2	13.4	12.7	22.4	22.7	2.3	4.2	283.4	116.6	سيشل
-12,2	-7.9	31.9	17.1	-	8.6	22.8	36.1	41.0	40.0	62.0	45.1	سيراليون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الصومال

البلد	الميزان الخارجي للسلع والخدمات (٪ من الناتج المحلي الإجمالي)		القيمة المضافة، ألب، القيمة المضافة (٪ من الناتج المحلي الإجمالي)		التصنيع، القيمة المضافة (٪ من الناتج المحلي الإجمالي)		الصناعة، القيمة المضافة (٪ من الناتج المحلي الإجمالي)		الزراعة، القيمة المضافة (٪ من الناتج المحلي الإجمالي)		التجارة (٪ من الناتج المحلي الإجمالي)	
	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥
جنوب أفريقيا	-4,0	0,7	54,8	56,0	15,4	19,4	26,1	31,8	2,3	3,5	76,7	44,9
السودان	0,7	-4,8	38,0	49,0	5,4	4,6	32,3	10,2	24,4	37,3	44,8	14,8
سوازيلند	0,1	-13,7	33,6	36,1	38,7	32,8	43,3	37,7	6,7	10,1	160,4	133,8
جمهورية تنزانيا المتحدة	-	-17,4	-	35,5	-	6,6	-	13,4	-	43,7	-	65,6
توغو	-27,0	-5,0	-	40,1	-	9,9	-	22,2	-	37,8	107,9	69,8
تونس	-3,1	-3,9	61,6	59,2	16,5	19,0	28,4	29,4	10,0	11,4	133,5	93,7
أوغندا	-17,7	-9,0	47,3	33,3	7,0	6,2	23,7	13,1	20,8	45,3	49,0	32,6
زامبيا	2,5	-3,7	27,8	40,4	9,9	9,9	39,5	31,5	18,1	16,2	71,1	75,8
زيمبابوي	-	-2,7	-	49,2	-	19,3	-	25,7	-	13,5	-	79,2
أفريقيا	6,0	-2,0	39,7	47,7	9,3	14,1	40,2	32,5	13,1	15,9	81,9	57,4
شمال أفريقيا	9,5	-3,0	40,3	45,2	10,1	14,1	45,2	35,8	10,4	12,0	89,0	56,9
أفريقيا جنوب الصحراء	4,1	-1,4	38,8	48,7	8,8	14,1	36,9	30,8	14,6	18,3	76,9	57,8

المصدر: البنك الدولي: مؤشرات التنمية في أفريقيا، ٢٠١٠ (واشنطن العاصمة، ٢٠١٠).

الجدول ألف - ٤: هيكل صادرات البضائع في أفريقيا

البلد	صادرات البضائع (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي، بالملايين)		صادرات الأغذية (من صادرات البضائع)		صادرات المواد الزراعية الخام (من صادرات البضائع)		صادرات الوقود (من صادرات البضائع)		صادرات الركاز والمعادن (من صادرات البضائع)		صادرات المواد المصنعة (من صادرات البضائع)	
	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥
الجزائر	42 687.9	8 888.7	0.2	1.2	0	0.1	98.4	95.2	0.5	0.5	3.0	0.9
أنغولا	13 902.5	4 163.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بنين	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بوتسوانا	-	1 691.9	2.8	-	0.2	-	0.2	-	23.2	-	73.1	-
بوركينافاسو	-	-	-	22.5	-	62.7	-	0.1	-	0.3	5.5	-
بوروندي	-	97.4	35.0	59.8	4.2	2.7	3.8	-	2.1	0.7	2.2	20.7
الكاميرون	3 539.5	1 672.3	-	27.0	-	27.5	-	29.2	-	8.4	7.9	-
الرأس الأخضر	-	15.5	40.8	-	0	-	0	-	-	-	58.8	-
جمهورية أفريقيا الوسطى	-	168.0	-	4.2	-	19.8	-	0.8	30.1	-	44.5	-
تشاد	812.0	172.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جزر القمر	-	10.4	13.8	76.4	-	0	-	-	-	-	6.3	23.2
جمهورية الكونغو الديمقراطية	805.7	640.1	-	1.0	-	8.3	-	87.6	0.3	-	2.7	-
الكونغو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
كوت ديفوار	4 852.0	3 820.1	39.5	62.8	8.8	19.7	32.6	9.5	0.2	0.4	6.5	18.1
جيبوتي	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مصر	15 791.6	4 921.7	7.9	9.9	1.6	6.1	52.2	37.3	6.4	2.8	40.3	18.6
غينيا الاستوائية	-	121.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
إريتريا	-	80.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
إثيوبيا	1 163.4	-	61.1	72.5	19.9	13.4	0	2.9	0.1	2.9	11.2	13.4
غابون	3 526.4	2 918.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

البلد	صادرات المواد المصنعة (% من صادرات البضائع)		صادرات الركاز والمعادن (% من صادرات البضائع)		صادرات الوقود (% من صادرات البضائع)		صادرات المواد الزراعية الخام (% من صادرات البضائع)		صادرات الأغذية (% من صادرات البضائع)		صادرات البضائع (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي، بالملايين)	
	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٥
غامبيا	11.7	35.9	0.5	1.0	-	0.2	6.2	0.5	81.6	59.7	-	67.3
غانا	10.5	-	2.4	-	0.6	-	4.9	-	46.6	-	2 170.0	1 334.0
غينيا	-	23.7	-	65.4	-	0	-	1.1	-	7.4	-	697.7
غينيا - بيساو	-	0.2	-	0	-	0	-	10.7	-	89.1	64.6	28.9
كينيا	36.8	27.6	2.8	2.8	4.3	6.1	11.9	7.4	42.8	56.1	2 982.2	2 506.1
ليسوتو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	605.9	147.8
ليبيريا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الجمهورية العربية الليبية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مدغشقر	56.8	14.4	3.3	6.9	4.7	1.5	3.4	6.0	31.5	69.4	813.9	521.7
ملاوي	10.6	7.3	0	0.1	0	0.1	3.8	2.1	85.6	90.4	590.3	429.7
مالي	3.2	-	0.2	-	0.5	-	13.8	-	7.0	-	-	426.9
موريتانيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	350.2
موريشوس	67.1	70.2	0.8	0.2	0.1	0	0.6	0.7	31.1	28.9	2 106.07	-
المغرب	65.1	51.4	10.3	11.5	3.8	2.2	1.5	3.4	19.1	31.4	6 775.42	5 643.7
موزامبيق	5.8	13.1	64.0	2.3	15.5	2.0	2.8	15.8	11.1	65.5	1 688.32	215.3
ناميبيا	39.1	-	34.5	-	0.4	-	0.5	-	23.6	-	2 361.51	1 202.7
النيجر	5.6	0.9	63.3	80.0	1.5	0	2.6	0.5	14.3	18.5	-	351.0
نيجيريا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 972.77	11 704.0
رواندا	4.6	-	46.3	-	0	-	4.6	-	44.5	-	54.57	45.3
سلوفاكيا وبرنسيب	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.0
السنغال	36.1	-	4.1	-	19.3	-	2.9	-	36.8	-	-	630.3

البلد	صادرات البضائع (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي، بالملايين)		صادرات الأغذية (% من صادرات البضائع)		صادرات المواد الزراعية الخام (% من صادرات البضائع)		صادرات الوقود (% من صادرات البضائع)		صادرات الركاز والمعادن (% من صادرات البضائع)		صادرات المواد المصنعة (% من صادرات البضائع)	
	٢٠٠٨	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥	٢٠٠٧	١٩٩٥
سيشل	-	52.1	97.8	98.6	0	0.1	0	0	0	0.1	1.2	2.2
سيراليون	325.15	92.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصومال	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جنوب أفريقيا	34 126.3	28 991.2	6.6	7.9	2.1	4.4	10.6	8.9	29.3	8.0	42.8	50.7
السودان	-	566.5	-	44.4	-	46.1	-	0.3	-	0.4	6.2	-
سوازيلند	2 591.29	1 250.1	21.1	-	7.2	-	1.2	-	0.5	-	-	69.8
جمهورية تنزانيا المتحدة	0	0	35.0	-	6.8	-	0.6	-	12.6	-	-	16.6
توغو	-	330.2	15.7	18.5	9.3	42.0	0	0	12.8	32.1	7.3	62.2
تونس	-	3 728.4	9.5	9.8	0.5	0.6	16.2	8.5	1.4	1.7	79.4	69.8
أوغندا	862.89	304.4	62.2	86.0	7.6	4.4	1.3	0.1	2.2	0.6	4.2	20.8
زامبيا	711.32	784.1	7.5	2.7	1.2	0.6	0.5	3.3	77.7	86.5	6.9	12.5
زيمبابوي	-	2 021.0	16.3	43.4	11.4	6.8	0.6	1.3	19.2	11.6	36.9	48.3
أفريقيا	207 440.7	105 448.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
شمال أفريقيا	100 011.3	30 540.8	6.0	9.1	0.5	1.5	63.4	58.5	2.7	3.4	27.6	25
أفريقيا جنوب الصحراء	111 733.6	73 361.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

المصدر: البنك الدولي: مؤشرات التنمية في أفريقيا، ٢٠١٠ (واشنطن العاصمة، ٢٠١٠).

الجدول ألف - ٥: هيكل التصنيع في أفريقيا

البلد	التصنيع، القيمة المضافة (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي لعام ٢٠٠٠، بالملايين)		الأغذية والمشروبات والتبغ (النسبة من القيمة المضافة في التصنيع)		النسيج والألبسة (النسبة من القيمة المضافة في التصنيع)		الآلات ومعدات النقل (النسبة من القيمة المضافة في التصنيع)		المواد الكيميائية (النسبة من القيمة المضافة في التصنيع)		مصنوعات أخرى (النسبة من القيمة المضافة في التصنيع)	
	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨
الجزائر	40.86	-	17.26	-	2.95	-	22.29	-	2.95	-	17.26	-
أنغولا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بنين	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بوتسوانا	73.38	72.02	-	-	-	-	4.59	5.31	-	-	-	-
بوركينا فاسو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بوروندي	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الكاميرون	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الرأس الأخضر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جمهورية أفريقيا الوسطى	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
تشاد	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جزر القمر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جمهورية الكونغو الديمقراطية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الكونغو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
كوت ديفوار	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جيبوتي	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مصر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
غينيا الاستوائية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
إريتريا	34.39	22.12	10.09	9.81	4.23	0.54	16.46	13.31	34.8	54.2	52.3	-
إثيوبيا	37.73	22.19	4.45	4.18	2.45	3.89	8.79	13.88	46.6	55.9	348.8	-
غابون	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	147.1	-

البلد	مصنوعات أخرى		المواد الكيميائية		الآلات ومعدات النقل		النسيج والألبسة		الأغذية والمشروبات والتبغ		التصنيع، القيمة المضافة (بالسعر الثابت للولار الأمريكي لعام ٢٠٠٠، بالملايين)	
	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٨	١٩٩٥
غامبيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18.9
غانا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
غينيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	155.4	91.3
غينيا - بيساو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31.8
كينيا	55.12	47.39	5.24	5.17	4.1	4.67	5.89	8.79	29.6	34.0	1 787.9	1 312.4
ليسوتو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	187.8	62.7
ليبيريا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الجمهورية العربية الليبية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مدغشقر	19.72	-	2.06	-	1.36	-	30.93	-	45.9	-	591.1	350.4
ملاوي	-	13.5	-	7.81	-	0.56	-	5.22	-	72.9	237.6	201.3
مالي	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	115.2
موريتانيا	-	25.8	-	-	-	2.46	-	53.82	-	17.9	1 012.2	707.9
موريشيوس	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62.6
المغرب	27.89	-	13.14	-	8.42	-	13.95	-	36.6	-	7 724.3	5 040.8
موزامبيق	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 077.9	191.1
ناميبيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	959.7	157.3
النيجر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.1
نيجيريا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
رواندا	-	16.79	-	6.44	-	0.21	-	2.01	-	74.5	-	87.2
ساوتومي وبرنسيب	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
السنغال	-	22.18	-	30.78	-	1.24	-	3.1	-	42.7	693.0	525.2

البلد	التصنيع، القيمة المضافة (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي لعام ٢٠٠٠، بالملايين)		الأغذية والمشروبات والتبغ (% من القيمة المضافة في التصنيع)		النسيج والألبسة (% من القيمة المضافة في التصنيع)		الآلات ومعدات النقل (% من القيمة المضافة في التصنيع)		المواد الكيميائية (% من القيمة المضافة في التصنيع)		مصنوعات أخرى (% من القيمة المضافة في التصنيع)	
	١٩٩٥	٢٠٠٨	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥	١٩٩٨	٢٠٠٥
سيشل	63.2	99.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
سيراليون	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصومال	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جنوب أفريقيا	20 300.1	30 241.3	16.0	17.7	5.31	3.65	16.6	16.69	6.21	6.94	55.87	55.06
السودان	612.7	1 348.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
سوازيلند	429.2	559.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جمهورية تنزانيا المتحدة	483.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
توغو	91.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
تونس	2 736.4	4 757.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
أوغندا	242.9	747.3	64.7	-	1.82	-	-	-	-	-	33.46	-
زامبيا	273.8	496.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
زيمبابوي	1 080.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
أفريقيا	65 431.5	111 844.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
شمال أفريقيا	27 475.1	49 960.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
أفريقيا جنوب الصحراء	37 956.8	61 825.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

المصدر: البنك الدولي: مؤشرات التنمية في أفريقيا، ٢٠١٠ (واشنطن العاصمة، ٢٠١٠)؛ البيانات المستمدة من مؤشرات التنمية في العالم واردة بالحرف المائل.

الجدول ألف - ٦: أفريقيا: إجمالي الإذخارات المحلية (بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)

البلد	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨
الجزائر	31.6	44.8	42.0	40.9	44.9	47.7	54.9	56.9	56.5	71.5
أنغولا	20.7	41.8	15.1	23.9	19.2	25.1	37.9	49.5	47.9	62.6
بنين	4.8	6.0	6.5	3.7	6.0	5.5	6.9	-	-	-
بوتسوانا	43.2	53.9	55.9	52.2	50.4	50.7	52.4	52.4	51.2	49.6
بور كينا فاسو	3.8	0.6	-0.1	3.7	4.5	1.8	4.8	2.8	-	-
بوروندي	-2.5	-6.0	-7.8	-9.7	-8.7	-11.0	-23.1	-19.9	-	-
الكاميرون	19.2	20.3	19.0	19.0	17.8	18.5	18.1	18.9	18.1	19.7
الرأس الأخضر	-17.5	-14.2	-15.1	-15.7	-15.8	-1.5	4.4	4.6	5.3	8.2
جمهورية أفريقيا الوسطى	11.0	5.2	3.9	4.3	1.6	0	0.1	1.4	1.5	1.6
تشاد	-0.2	5.5	5.3	-40.8	18.0	24.5	35.7	43.6	34.6	25.2
جزر القمر	-5.7	-5.7	-5.2	-4.0	-5.8	-10.6	-12.9	-14.0	-11.4	-8.1
جمهورية الكونغو الديمقراطية	41.0	59.3	50.5	51.0	51.3	51.3	57.6	65.7	57.2	-
الكونغو	9.1	4.5	3.2	4.0	5.0	4.0	6.4	4.5	8.8	6.9
كوت ديفوار	21.3	17.9	19.5	26.7	21.0	20.0	17.2	19.6	14.3	14.8
جيبوتي	-2.4	-6.5	-0.6	4.9	5.3	4.3	8.6	12.2	18.1	-
مصر	13.4	12.9	13.4	13.9	14.3	15.6	15.7	17.1	16.3	17.2
غينيا الاستوائية	-	74.5	81.2	79.0	80.1	78.9	83.7	86.1	86.9	72.8
إريتريا	-31.7	-42.9	-18.5	-27.4	-40.9	-41.5	-27.2	-17.2	-17.7	-
إثيوبيا	9.6	8.3	9.7	9.9	7.7	8.8	2.6	1.5	5.5	3.8
غابون	47.7	58.3	51.7	43.7	48.2	54.6	58.3	57.4	55.0	66.3
غامبيا	11.0	8.5	12.0	12.9	11.1	8.9	4.0	11.2	6.7	6.2
غانا	3.5	5.6	7.0	7.4	7.0	7.3	4.9	5.7	7.6	5.6
غينيا	15.5	15.4	14.1	9.5	7.8	7.4	11.3	10.5	10.4	10.5
غينيا - بيساو	-1.2	-8.5	-19.3	-11.8	-1.6	14.1	11.5	-3.9	7.7	4.9

البلد	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩
كينيا	10.6	9.0	8.1	9.4	10.8	10.5	9.8	8.7	7.3	9.0
ليسوتو	-34.7	-23.4	-21.4	-22.3	-17.5	-23.0	-17.7	-11.3	-15.4	-22.9
ليبيريا	-	-30.5	-34.6	2.4	-0.7	-3.2	-3.3	-3.4	-	-
الجمهورية العربية الليبية	-	-	-	-	-	-	26.4	23.5	32.9	17.8
مدغشقر	10.4	11.1	14.1	8.0	8.5	8.9	7.7	15.3	7.7	7.2
ملاوي	4.1	4.9	-1.3	-1.1	2.0	-3.4	-	3.8	3.8	-0.6
مالي		13.5	14.8	11.0	8.6	13.3	11.3	14.0	12.0	9.5
موريتانيا	16.9	17.5	17.5	18.9	23.4	24.8	25.2	26.0	23.9	23.3
موريشيوس	-	18.7	18.8	-15.0	-3.1	-5.0	-1.9	3.1	-8.6	-1.2
المغرب	23.8	23.4	24.0	23.2	24.2	24.5	23.8	23.6	20.2	21.5
موزامبيق	13.0	11.9	12.8	9.3	10.0	6.1	14.9	3.7	11.5	-0.6
ناميبيا	13.5	19.1	26.7	19.8	16.8	10.3	16.4	15.8	13.4	12.5
النيجر	-	-	-	13.7	4.1	5.1	5.3	4.4	3.5	3.7
نيجيريا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
رواندا	1.3	2.8	2.7	5.1	4.4	0.4	-0.5	2.9	1.3	0
ساوتومي وبرنسيب	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
السنغال	7.7	8.5	10.7	14.1	7.9	8.8	6.8	9.4	11.2	10.9
سيشل	6.7	-1.9	8.1	3.1	14.7	21.5	24.4	19.2	21.9	25.6
سيراليون	7.5	6.1	7.8	4.2	-0.4	-3.7	-8.2	-11.6	-14.3	-12.1
الصومال	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جنوب أفريقيا	18.4	18.3	17.1	17.2	17.3	19.2	19.9	19.3	18.9	19.0
السودان	24.3	20.5	13.9	13.8	18.7	15.7	13.3	9.8	15.9	7.7
سوازيلند	15.1	11.6	11.5	11.2	13.5	18.1	14.6	8.6	3.3	0.4
جمهورية تنزانيا المتحدة	-	-	10.7	9.7	11.2	12.0	11.8	8.8	10.2	4.5
توغو	-	-	-	1.5	4.5	5.3	0.6	1.0	-2.2	3.2

البلد	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩
تونس	21.9	22.4	21.5	21.4	21.2	21.2	21.4	23.3	23.7	24.1
أوغندا	5.8	8.2	7.6	11.3	9.7	6.7	5.9	6.6	7.7	7.6
زامبيا	24.7	30.4	31.5	21.8	19.9	13.0	7.9	2.8	3.0	5.7
زيمبابوي	-	-	-	0.6	4.1	6.2	7.1	11.6	13.3	16.0
أفريقيا	38.2	32.0	31.9	29.0	26.0	24.2	23.2	21.6	22.3	17.7
شمال أفريقيا	45.5	36.5	37.2	35.6	31.2	27.6	24.3	23.6	24.8	20.2
أفريقيا جنوب الصحراء	33.6	29.0	28.6	24.9	22.6	21.5	22.0	20.0	20.3	15.6
أفريقيا جنوب الصحراء باستثناء جنوب أفريقيا	36.6	33.0	34.1	29.5	26.2	22.1	20.2	18.7	20.6	12.3
أفريقيا جنوب الصحراء باستثناء جنوب أفريقيا ونيجيريا	26.6	23.0	23.0	20.1	18.0	15.8	14.7	14.4	16.7	12.8

المصدر: البنك الدولي: مؤشرات التنمية في أفريقيا، ٢٠١٠ (واشنطن العاصمة، ٢٠١٠).

الجدول ألف - ٧: أفريقيا: معدلات البطالة بحسب البلد، ١٩٩١-٢٠٠٩ (بالنسبة المئوية)

٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	شمال أفريقيا
-	-	13.8	12.3	15.3	17.7	23.7	25.9	27.3	29.8	-	-	26.4	-	27.9	24.4	23.2	23.0	20.6	الجزائر
9.4	8.7	8.8	10.6	11.2	10.7	10.4	10.2	9.4	9.0	8.1	8.2	8.4	9.0	11.3	11.0	10.9	9.0	9.6	مصر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الجمهورية العربية الليبية
9.1	9.6	9.9	9.7	11.0	10.8	11.9	11.6	12.5	13.6	13.9	-	-	-	-	-	-	-	-	المغرب
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	السودان
-	14.2	14.1	14.3	14.2	14.2	14.5	15.3	15.1	15.7	16.0	-	15.9	-	-	-	-	-	-	تونس
أفريقيا جنوب الصحراء																			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	أنغولا
-	-	-	-	-	-	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5	-	بنين
-	-	-	17.8	-	-	23.8	-	-	-	-	20.9	-	21.6	21.5	21.2	-	-	-	بوتسوانا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.4	-	-	-	2.6	-	-	-	بوركينا فاسو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	بوروندي
-	-	-	-	-	-	-	-	7.5	-	-	-	-	8.1	-	-	-	-	-	الكاميرون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الرأس الأخضر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جمهورية أفريقيا الوسطى
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تشاد
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جزر القمر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الكونغو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جمهورية الكونغو الديمقراطية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.1	-	-	4.1	-	-	6.7	-	كوت ديفوار
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غينيا الاستوائية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	إريتريا

٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	
-	-	-	-	5.4	-	-	-	-	-	8.4	-	-	-	-	-	-	-	-	إثيوبيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17.8	-	-	غابون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غامبيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.4	10.1	-	-	-	-	-	-	4.7	-	غانا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.1	-	-	-	غينيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غينيا - بيساو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.8	-	-	-	-	-	-	-	-	كينيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.3	-	39.3	-	-	-	-	-	-	ليسوتو
-	-	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ليبيريا
-	-	-	-	2.6	-	5.0	-	-	-	-	-	2.9	-	-	-	-	-	-	مدغشقر
-	-	-	-	-	7.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ملاوي
-	-	-	-	-	8.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مالي
7.3	7.2	8.5	9.1	9.6	8.5	-	-	-	-	-	-	-	-	9.6	-	-	-	-	موريتانيا
-	-	-	-	-	33.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	موريشيوس
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	موزامبيق
-	-	-	-	-	22.1	-	-	-	20.3	-	-	19.5	-	-	19.4	-	-	19.0	ناميبيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.1	-	-	-	-	النيجر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	نيجيريا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	-	-	-	-	-	ريونيون (فرنسا)
-	24.5	24.2	29.1	31.3	33.5	32.9	31.0	33.3	36.5	-	37.7	36.0	37.1	-	-	-	-	-	رواندا
-	-	-	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	السنغال
-	-	-	-	-	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	سيراليون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الصومال
24.0	22.9	23.0	25.5	26.7	26.2	31.2	30.5	29.5	26.7	25.4	25.0	22.9	21.0	16.9	20.0	-	-	-	جنوب أفريقيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22.5	-	21.7	-	-	-	-	سوازيلند

	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	
جمهورية تنزانيا المتحدة	-	-	-	11.7	-	-	-	-	13.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
توغو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
أوغندا	-	-	-	-	-	-	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
زامبيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.9	-	12.0	-	15.3	-	-	19.7	-	18.9	-
زيمبابوي	-	-	-	-	-	4.2	-	-	-	-	6.0	-	6.9	-	-	5.0	-	-	-	-
المصدر: KILM 8a.																				

الجدول ألف - ٨: أفريقيا: نسب الوضع في العمالة الإجمالية (بالنسب المئوية)

الإقليم	نسب الوضع في العمالة الإجمالية، المجموع (بالنسبة المئوية)	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨
أفريقيا	العاملون بأجر ولقاء راتب	22.8	23.1	23.0	23.5	23.4	23.3	23.8	23.6	24.4	24.6	24.5	25.1	25.4	26.0	26.7	27.5	27.8	28.4
	أصحاب العمل	2.6	2.7	2.5	2.7	2.7	2.4	2.4	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7	2.6	2.5	2.4	2.5	2.8
	العمال لحساب أنفسهم	33.1	33.8	35.3	35.9	36.6	37.0	36.6	36.8	37.9	38.5	39.1	39.3	39.8	41.1	40.7	40.5	40.5	40.2
	العمال الأسريون المساهمون	41.5	40.4	39.2	37.9	37.3	37.2	37.2	37.0	35.1	34.3	33.8	33.0	32.1	30.3	30.1	29.5	29.2	28.6
شمال أفريقيا	العاملون بأجر ولقاء راتب	43.9	45.6	45.6	45.5	46.4	45.8	47.0	46.1	47.6	47.2	47.6	48.1	47.3	45.9	47.8	49.8	49.2	50.0
	أصحاب العمل	10.0	10.9	10.4	11.1	11.0	9.4	9.4	10.2	10.3	10.4	11.0	10.8	11.0	10.6	9.6	9.1	9.6	9.8
	العمال لحساب أنفسهم	19.4	19.2	19.7	20.4	19.8	18.9	18.4	18.2	18.0	18.9	18.6	18.6	19.2	20.6	21.2	20.9	21.6	22.2
	العمال الأسريون المساهمون	26.7	24.3	24.4	22.9	22.9	25.8	25.1	25.5	24.1	23.5	22.7	22.6	22.5	22.9	21.5	20.2	19.6	17.9
أفريقيا جنوب الصحراء	العاملون بأجر ولقاء راتب	18.2	18.2	18.1	18.7	18.5	18.4	18.6	18.6	19.3	19.6	19.4	20.0	20.6	21.5	22.0	22.5	23.0	23.5
	أصحاب العمل	0.9	0.9	0.8	0.9	0.9	0.9	0.8	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0	1.2
	العمال لحساب أنفسهم	36.1	37.0	38.7	39.3	40.3	41.0	40.7	40.9	42.3	42.8	43.6	43.8	44.4	45.7	45.1	44.9	44.7	44.2
	العمال الأسريون المساهمون	44.8	43.9	42.5	41.1	40.4	39.8	39.9	39.6	37.6	36.7	36.2	35.3	34.2	32.0	32.0	31.6	31.3	31.0
الإقليم	نسب الوضع في العمالة الإجمالية، الذكور (بالنسبة المئوية)	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
أفريقيا	العاملون بأجر ولقاء راتب	28.0	28.5	28.6	29.1	28.9	29.0	29.5	29.0	30.0	30.5	30.2	30.7	31.5	32.7	33.9	34.8	34.9	35.4
	أصحاب العمل	3.8	4.0	3.7	4.0	3.9	3.5	3.5	3.7	3.7	3.7	3.9	3.9	4.0	3.9	3.6	3.5	3.6	4.0
	العمال لحساب أنفسهم	33.9	34.5	35.2	36.0	36.4	36.6	36.7	37.1	37.9	38.4	38.8	39.1	39.9	41.0	40.8	40.9	41.2	41.3
	العمال الأسريون المساهمون	34.4	33.0	32.5	30.9	30.7	30.9	30.4	30.3	28.4	27.4	27.2	26.4	24.6	22.4	21.6	20.8	20.2	19.4
شمال أفريقيا	العاملون بأجر ولقاء راتب	46.0	47.5	47.5	47.7	48.4	48.0	49.1	47.3	48.5	48.9	48.4	48.2	48.5	48.5	50.9	53.1	52.7	53.5
	أصحاب العمل	12.2	13.4	12.7	13.7	13.4	11.6	11.7	12.6	12.8	13.0	13.5	13.3	13.8	13.4	12.1	11.5	12.2	12.4
	العمال لحساب أنفسهم	19.8	19.9	20.2	20.7	20.3	19.4	19.1	18.9	19.0	19.3	19.3	20.1	20.0	21.1	21.5	21.5	22.0	22.6
	العمال الأسريون المساهمون	22.0	19.2	19.5	17.9	17.9	21.0	20.1	21.2	19.7	18.8	18.8	18.4	17.7	17.0	15.5	13.9	13.2	11.5
أفريقيا جنوب الصحراء	العاملون بأجر ولقاء راتب	22.5	22.8	22.9	23.6	23.2	23.3	23.6	23.5	24.5	25.0	24.7	25.5	26.4	28.0	28.9	29.3	29.7	30.0

[illegible]