



منظمة
العمل
الدولية

100
1919-2019

المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا

المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية:
رسم معالم مستقبل العمل
في أفريقيا

المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا

الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر
أبيدجان، ٣-٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩

تقرير المدير العام

مكتب العمل الدولي

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: rights@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

ISBN 978-92-2-134128-4 (print)
ISBN 978-92-2-134129-1 (Web pdf)

الطبعة الأولى، ٢٠١٩

لا تنطوي 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. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. 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. ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

المحتويات

الصفحة

vii	قائمة المختصرات
١	المقدمة
٥	الفصل ١ - بلورة برنامج عمل لائق أفريقي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠
١٧	الفصل ٢ - من أديس أبابا إلى أبيدجان
٢٧	الفصل ٣ - تنفيذ إعلان أديس أبابا

قائمة المختصرات

إعلان أديس أبابا	AAD
المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل	ACLAE
منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية	AfCFTA
المركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل	ARLAC
الاجتماع الإقليمي الأفريقي	ARM
الاتحاد الأفريقي	AU
مفوضية الاتحاد الأفريقي	AUC
اتفاق ثنائي بشأن هجرة اليد العاملة	BLMA
لجنة التوفيق والوساطة	CCM
اللجنة المعنية بالتوفيق والوساطة والتحكيم	CCMA
لجنة الوساطة والتحكيم	CMA
لجنة التوفيق والوساطة والتحكيم	CMAC
المركز الأفريقي الإقليمي لإدارة العمل	CRADAT
مديرية منع وتسوية النزاعات	DDPR
البرامج القطرية للعمل اللائق	DWCPs
جماعة شرق أفريقيا	EAC
منظمة أصحاب العمل في شرق أفريقيا	EAEO
اتحاد نقابات عمال شرق أفريقيا	EATUC
الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا	ECCAS
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة	EESE
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	FAO
استثمار أجنبي مباشر	FDI
اتحاد منظمات أصحاب العمل في غرب أفريقيا	FOPAO
الناتج المحلي الإجمالي	GDP

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية	IGAD
صندوق النقد الدولي	IMF
المنظمة الدولية لأصحاب العمل	IOE
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
البرنامج المشترك بشأن هجرة اليد العاملة	JLMP
المؤشرات الرئيسية لسوق العمل	KILM
مذكرة تفاهم	MoU
المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية	MNE
الاتحاد الملاوي من أجل القطاع غير المنظم	MUFIS
المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل	NEDLAC
(شخص) غير ملتحق بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب	NEET
الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا	NEPAD
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة الوحدة النقابية الأفريقية	OATUU
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
منظمة نقابات العمال في غرب أفريقيا	OTUWA
الشراكة من أجل العمل تحقيقاً للاقتصاد الأخضر	PAGE
جمعية عموم أفريقيا من أجل الإنتاجية	PAPA
جماعات اقتصادية إقليمية	REC
الجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي	SADC
المجلس التنسيقي لنقابات عمال الجنوب الأفريقي	SATUCC
هدف من أهداف التنمية المستدامة	SDG
منشآت صغيرة ومتوسطة	SMEs
خطة الحماية الاجتماعية من أجل العمال الريفيين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم	SPIREWORK
منتدى القطاع الخاص التابع للجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي	SPSF
الاقتصاد الاجتماعي والتضامني	SSE
لجنة تقنية متخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة	STC-SDLE
التعليم والتدريب التقني والمهنيان	TVET

الأمم المتحدة	UN
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)	UNCTAD
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة	UNECA
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية	UN DESA
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	UNEP
المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	UNHCR
اتحاد رابطات العاملين في القطاع غير المنظم	UNIWA
إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة	UNSDCF
برنامج عمالة الشباب	YEP
غرفة رابطات الاقتصاد غير المنظم في زيمبابوي	ZCIEA

المقدمة

١. يضم الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية شمل الهيئات المكونة الثلاثية في هذه السنة الخاصة بذكرى المئوية والتي تتزامن أيضاً مع مضي ستين عاماً على وجود منظمة العمل الدولية في أفريقيا. ويتسم توقيت الاجتماع بأهمية خاصة كذلك، إذ يأتي في وقت تتوج فيه عملية انكبت فيها المنظمة على النظر في التغييرات التحويلية الجارية في عالم العمل وفي أفضل السبل الكفيلة بأن تجهز المنظمة نفسها وهيئاتها المكونة لولوج القرن الثاني من عمرها. وقد استهلّت هذه الأعمال التحضيرية بعد مناقشة تقرير المقدم إلى الدورة ١٠٢ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٣ بعنوان *نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي*. وكما قلت في التقرير المذكور، فإن: "ما استخلصته منظمة العمل الدولية من دروس الماضي هو أنّ مستقبلها يعتمد على التجدد المستمر في وجه الوقائع المتغيرة والالتزام بالنشاط لهيئاتها المكونة الثلاثية بقيم وأهداف ثابتة لا تتغير".

٢. ولقد أتاحت الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية الفرصة أمام التجديد، حيث كان تركيزها الخاص وموضوعها الموحد متمحورين حول مستقبل العمل - ويعني ذلك بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية توفير مستقبل عمل يترافق مع العدالة الاجتماعية. ولقد دوى صدى هذا الموضوع عالمياً، بما في ذلك في إقليم أفريقيا. وشملت العوامل التي تحفز هذا الاهتمام تأثير التكنولوجيا وتغير المناخ والتغيرات السكانية على طبيعة التغيير ووتيرته. وفي الوقت نفسه، هناك قضايا مستمرة مثل السمة غير المنظمة وفقّر العاملين، ما فتئت تتطلب الاهتمام بما في ذلك من خلال الاعتماد على التكنولوجيا كأداة لتحقيق العمل اللائق والمنتج. وفي نهاية المطاف وفي خضم عالم يشهد تغيرات وتقلبات، بظل هدف منظمة العمل الدولية واضحاً، ألا وهو: توجيه دفة السفينة نحو مستقبل مترافق مع العمل اللائق.

٣. وأنشئت اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل والتابعة لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٧ لمعالجة مسائل تتعلق بمستقبل العمل من هذا المنظور مع مراعاة محركات التغيير الرئيسية جميعها. ولقد كانت اللجنة برئاسة السيد سيريل رامافوسا، رئيس جنوب أفريقيا والسيد ستيفان لوفن، رئيس وزراء السويد، قوة دافعة في تسليط الضوء على المسائل الاجتماعية ومسائل العمل التي تقتضي الاهتمام إذا كان المراد أن يؤدي عالم العمل الدور الواقع على عاتقه في ضمان مستقبل أفضل وأكثر إشراقاً. وقد أطلق تقرير اللجنة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، وهو يرسي رؤية لما يتعين القيام به في مواجهة محركات التغيير الرئيسية التي تؤثر على عالم العمل. وقبل إنشاء اللجنة، استفاضة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في النظر والتمحيص في مستقبل العمل في سلسلة من الحوارات الوطنية التي جرت بين عام ٢٠١٦ وعام ٢٠١٧ والتي ساهمت حصيلتها في عمل اللجنة. وفي إقليم أفريقيا، عُقد ٢٩ حواراً من هذا النوع.

٤. وفي وقت لاحق، في حزيران/يونيه ٢٠١٩، اعتمدت الدورة ١٠٨ للمؤتمر إعلان مئوية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل (إعلان المئوية)، الذي كان تقرير اللجنة أحد مصادر إلهامه. وكان تقرير اللجنة أيضاً موضوع مناقشات الجلسة العامة للمؤتمر حيث حظيت توصياته بدعم قوي، بما في ذلك من إقليم أفريقيا.

٥. ويدعو إعلان المئوية منظمة العمل الدولية إلى أن تمضي قدماً "بعزم لا هوادة فيه في الوفاء بولايتها الدستورية سعياً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق مواصلة تطوير نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل الذي يضع حقوق العمال واحتياجات جميع الناس وطموحاتهم وحقوقهم في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية". وسوف تسعى منظمة العمل الدولية هادفةً إلى تحقيق رؤية إعلان المئوية من خلال برامج عملها في فترات السنتين اللاحقة.

٦. ولا بد للاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر من أن يبلور معالم رؤية وبرنامج عمل إقليميين لإرشاد هذا المسعى. وينبغي أن يستتير برنامج العمل الإقليمي المذكور بالا اعتبارات التالية:

■ أولاً، السياق المؤسسي العام. أقر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ميزانية منظمة العمل الدولية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ في آذار/ مارس ٢٠١٩. واعتمدت هذه الميزانية في حزيران/ يونيو ٢٠١٩ في دورة المؤتمر لذكرى المؤتية. ومن ثم، وضعت مقترحات البرنامج - مسترشدة بإعلان المؤتية - كي يناقشها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩). وفي الوقت نفسه، لا تزال الأهداف العامة للخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، محافظة على جدواها.

■ ثانياً، يتعين أن تكون المنظمة "جاهزة للمستقبل". وما هي منظمة العمل الدولية تلجُ القرن الثاني من عمرها في ظروف تمثل تحديات جمة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. وما انفك التأكيد على أهمية منظمة العمل الدولية وقيمتها وملاءمتها بارزاً في مختلف المنتديات طوال سنة الاحتفال بمؤتيها. وترقى التوقعات إلى مستويات عالية ولا بد لها من أن تكون مؤسسياً على مستوى هذه المهمة. وتحقيقاً لهذا الغرض، لا بد للمكتب، بما في ذلك في إقليم أفريقيا، من أن يشد قدراته الفكرية والتقنية ويستفيد من مصادر المعارف الملائمة ولا بد له من أن يكون أيضاً في طليعة إدارة المعرفة وتقاسم المعارف. وفي الوقت نفسه، يتعين أن يستمر المكتب في السعي حثيثاً إلى تعزيز الكفاءة، فضلاً عن تدعيم طريقة تعاوننا مع هيئاتنا المكونة ودعمها.

■ ثالثاً، ضمان أن تكون لهيئاتنا المكونة الثلاثية القدرة على مواجهة التحديات المقبلة، إنما هو شرط أساسي للحفاظ على الأساس الذي تقوم عليه الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية. ويزبرز إعلان المؤتية أهمية وجود منظمات قوية وتمثيلية للشركاء الاجتماعيين، تكون قادرة على المشاركة في جميع العمليات المعنية وأهمية المضي قدماً بالقيم الأساسية لمنظمة العمل الدولية من خلال آليات حوار اجتماعي قوية ونافذة وشاملة. ويساهم هذا النوع من التمثيل والحوار في تماسك المجتمعات ككل، كما أنه يتسم بأهمية حاسمة في تحقيق اقتصاد منتج وجيد الأداء. فهو مسألة ذات نفع عام ومصلحة عامة على حد سواء. وتتطلب مواجهة التحديات المقبلة مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على أكمل وجه.

وباعتبار الهيئات المكونة الجهات الفاعلة الرئيسية في عالم العمل، فلا بد لها من أن تكون الرائدة في اعتماد نهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل "بعزم لا هوادة فيه" على المستويات المحلية والوطنية والإقليمية والعالمية. ويتعين أن تحتل هذه الجهود المبذولة لبناء قدرات الهيئات المكونة - وهي أولوية تنظيمية ثابتة - مكانة مركزية في برنامج العمل الإقليمي.

■ رابعاً، في سياق سعي منظمة العمل الدولية حثيثاً إلى الوفاء بولايتها تحقيقاً للعدالة الاجتماعية بحيث تتجلى فيها عالمية عضويتها، سيكون من الضروري أن يتجسد التزام الهيئات المكونة بأن "تستكمل فعلياً ديمقراطية سير عمل وتشكيل هيئات إدارة منظمة العمل الدولية" كما هو وارد في القرار المترافق مع إعلان المؤتية، تجسداً ملموساً.

■ خامساً، سوف يتعين إحياء الالتزام بالنهج متعدد الأطراف المعرب عنه في إعلان المؤتية، عند رسم معالم مستقبل عمل يتسم بالعدالة الاجتماعية. وسوف يتعين السعي إلى إجراء الحوار وإقامة الشراكات، بما في ذلك لتوسيع نطاق العمل والنتائج، سعياً منتظماً على الصعيدين الوطني والإقليمي، على أن تشارك في ذلك، حسب مقتضى الحال، المنظمات الإقليمية ومنظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية.

٧. وعلى صعيد القارة، يجب أن تدعم نتائج الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر تحقيق الأهداف المنشودة في الأطر الرئيسية مثل: برنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣؛ خطة عمل الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والقضاء على الفقر والتنمية الشاملة ("واغادوغو+١٠")؛ بروتوكول الاتحاد الأفريقي بشأن حرية التنقل؛ اتفاق منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية؛ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمنظمة (الاتفاق العالمي من أجل الهجرة)، المعتمد في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨.

٨. وفي الوقت نفسه، تلتزم بلدان الإقليم أيضاً بالوفاء ببرنامج التنمية المستدامة للأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) كما تلتزم بتحقيق الأهداف المرتبطة بها. وينعقد هذا الاجتماع الإقليمي الأفريقي في مرحلة حرجية، إذ لن يتبقى بحلول نهاية عام ٢٠١٩، إلا عشر سنوات بالكاد حتى ذلك الموعد المنشود لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومع ذلك، تشير الأدلة حتى اليوم إلى أن التقدم بشكل عام أدنى من المطلوب. وعليه، فقد حان الوقت لتقييم الوضع وتجديد الجهود لضمان مساهمة قوية لعالم العمل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في العقد المقبل.

٩. وتقع أهداف العمل اللائق في صميم أهداف التنمية المستدامة، لذا فإن التقدم المطرد نحو تحقيق أهداف العمل اللائق سيشكل أيضاً مساهمة رئيسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تعهدت الحكومات الأفريقية بتحقيقها. وأطلق معظم هذه الحكومات عملية رسمية للوقوف على مدى مواءمة الاستراتيجيات القائمة مع أهداف التنمية المستدامة وتحديد الأولويات الوطنية الرئيسية للتنفيذ. ومع ذلك، لا يزال هناك شوط طويل يتعين قطعه من التخطيط إلى التنفيذ، من حيث إدراج تدابير كاملة كفيلة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الاستراتيجيات الوطنية ضمن إطار المساواة.

١٠. ودعا الأمين العام للأمم المتحدة إلى عقد مؤتمرات قمة في سياق الجمعية العامة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ بهدف تسريع وتيرة العمل على القضايا العالمية الملحة، بما في ذلك تغير المناخ ووضع الدول الجزرية الصغيرة النامية. ومن المتوقع أن تكون للنتائج أيضاً انعكاسات على عالم العمل في الإقليم. وفي الوقت نفسه، ما فتئت عملية إصلاح الأمم المتحدة تستقطب الزخم على الأرض مما يتيح المزيد من الفرص لتعزيز انخراط منظمة العمل الدولية في أفريقيا كجزء من منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ويجب أن تكون منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة قادرة على اغتنام هذه الفرص.

١١. وبالنظر إلى توقيت هذا الاجتماع الإقليمي الأفريقي، فإن بإمكانه الاستفادة من ثمة عمليات تبادل الأفكار المتعلقة بمستقبل العمل، التي شاركت فيها الهيئات المكونة الثلاثية في الإقليم مشاركة نشطة فضلاً عن نتائج التطورات في منظمة العمل الدولية والنظام متعدد الأطراف وفي السياقين الإقليمي والعالمي خلال سنة الاحتفال بالذكرى المئوية.

١٢. ولتسهيل مهمة رسم مسار نشاط منظمة العمل الدولية في الإقليم للسنوات القادمة، يعرض تقرير آفاقاً لمستقبل عمل يترافق مع العدالة الاجتماعية في الإقليم. ويأخذ في الاعتبار رسائل الحوارات بشأن مستقبل العمل في أفريقيا والمساهمات الإقليمية في دورة المؤتمر في الذكرى المئوية فضلاً عن مساهمة العمل اللائق دعماً لتحقيق الأهداف القارية بما في ذلك التحول الهيكلي الذي ينتج عنه مستقبل أفضل وأكثر إشراقاً لجميع الأفريقيين.

١٣. ويتضمن التقرير أيضاً استعراضاً للاتجاهات الإقليمية الرئيسية وتقييماً لتنفيذ إعلان أديس أبابا، الذي اعتمد في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر.

الفصل ١ - بلورة برنامج عمل لائق أفريقي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠

تحقيق الإمكانات من أجل مستقبل عمل يتوافق مع العدالة الاجتماعية

١٤. شهدت القارة، وهي موطن ١,٣ مليار نسمة - وعدد كبير منهم هم من الشباب المفعمين بالحيوية - نمواً اقتصادياً مطرداً كان ولا يزال مدفوعاً بدينامية وهمّة الناس فيها، ومتسماً بقدر هائل من التنوع والإبداع والابتكار. وتتمتع القارة أيضاً بوفرة كبيرة من الموارد الطبيعية. ويضم إقليم أفريقيا اليوم قوى عاملة يبلغ عددها ما يقرب من ٥٠٠ مليون نسمة^١ ومع ذلك، بحلول عام ٢٠٣٠، سيرتفع حجم القوى العاملة ليصل عديدها إلى ٦٧٦ مليون شخص، وهي زيادة مذهلة بنسبة ٤٠ في المائة، مدفوعة بالأعداد المتزايدة بوتيرة سريعة من الوافدين الشباب إلى سوق العمل. وأفريقيا حالياً هي الإقليم الأكثر شباباً في العالم؛ ويشكل الشباب الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً نسبة ٦٠ في المائة من السكان. وبحلول عام ٢٠٣٠، سيكون ما يقرب من خمس القوى العاملة في العالم - وقرابة الثلث من القوى العاملة الشابة في العالم - من إقليم أفريقيا. وبالنظر إلى هذه الأرقام، يتعين بالضرورة أن تكون أي مناقشة بشأن مستقبل العمل مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمستقبل العمل في أفريقيا.

١٥. وارتفع متوسط مستويات التعليم ارتفاعاً مطرداً. وتحقق نمو اقتصادي جيد بشكل عام وكانت الظروف على مستوى الاقتصاد الكلي مستقرة. وفي حين أن النزاعات ما زالت مستمرة في أجزاء من القارة، فقد انخفضت في السنوات القليلة الماضية. ولا يزال الإقليم غنياً بالموارد الطبيعية ووجهة رئيسية للاستثمار الأجنبي. وبالتوافق مع نمو الإقليم، تُطلق أيضاً دعوات إلى تعميق التكامل الاقتصادي بين البلدان الأفريقية لضمان أن تستند القارة إلى مواطن قوتها وأن تدعم البلدان بعضها البعض لخلق فرص عمل تحفز حلقة حميدة من النمو في الإنتاج والدخل والعمالة. واتفاق منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية، الذي دخل حيز التنفيذ في ٣٠ أيار/ مايو من هذا العام، هو خير مثال على تعميق التكامل الاقتصادي الأفريقي الذي يرجح أن يكون له تأثير على العمل اللائق في القارة.

١٦. بيد أن التحديات التي تواجه تحقيق العمل اللائق للجميع اليوم وغداً، هي تحديات هائلة. وحوالي ٢٥٢ مليون شخص هم من العاملين لكنهم فقراء. وما يقرب من ٥٤,٥ مليون شاب ليسوا ملتحقين بالعمالة ولا بالتعليم ولا بالتدريب، وفي شمال أفريقيا يبلغ معدل بطالة الشباب أكثر من ٣٠ في المائة؛ وأكثر من ٤٠ في المائة بالنسبة إلى الشباب، وهي أعلى نسبة مقارنة بأي مكان آخر في العالم. وتنتشر السمة غير المنظمة لتشمل نسبة ٨٥ في المائة من جميع العمال ونسبة ٩٥ في المائة من العمال الشباب؛ ويعمل ٧٢ مليون طفل أفريقي، أي ما يمثل تقريباً نصف نسبة عمل الأطفال في العالم كما أن ثغرة الأجور بين الجنسين بلغت في العديد من البلدان الأفريقية مقدار الثلث أو أكثر من دخل الذكور في الساعة. ولا تزال الزراعة منخفضة الإنتاجية هي القطاع الرئيسي لتوظيف معظم العمال، ولكن انخفاض حصة الزراعة مقترناً بانخفاض النمو في الصناعة والخدمات ذات القيمة المضافة المرتفعة أقل من المرغوب، يعني بطء وتيرة التحول الهيكلي. وحيثما انخفضت العمالة في الزراعة عوضها نمو في الخدمات منخفضة الإنتاجية. وتبلغ نسبة العمالة في قطاع التصنيع في المتوسط حوالي ٦,٢ في المائة فقط من إجمالي العمالة. علاوة على ذلك، فإن العديد من مؤسسات سوق العمل هي ضعيفة نسبياً كما تشكل إدارة سوق العمل مصدر قلق.

^١ على نحو أدق، بلغ العدد ٤٩٨,٤ مليون شخص في عام ٢٠١٩، آخر التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية (تموز/ يوليه ٢٠١٨).

١٧. وسيكون للتحديات البيئية والتكنولوجية عواقب كذلك على عالم العمل. وتشتد حدة التحديات البيئية بشكل خاص. ومن المرجح أن تكون البلدان الإفريقية، وهي الأقل مسؤولية عن انبعاثات ثاني أكسيد الكربون على مستوى العالم، من بين أكثر البلدان تضرراً. وتشير التقديرات إلى أنه بحلول عام ٢٠٣٠، سترتفع تكلفة تغير المناخ وتلوث الهواء مجتمعين إلى ٣,٢ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في العالم، مع توقع أن تتحمل أقل البلدان نمواً في العالم (معظمها في أفريقيا) العبء الأكبر من ذلك، لتتكبد خسائر تصل إلى ١١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي لديها. وعلى مدى العقود القادمة، من المتوقع أن يؤدي تغير المناخ إلى زيادة حدوث الكوارث الحادة وفقدان سبل العيش والاضطرابات الاجتماعية^٢. وشكلت عواقب تغير المناخ على الإنتاج الزراعي مصدر قلق رئيسي أعرب عنه في الحوارات الوطنية بشأن مستقبل العمل في أفريقيا.

١٨. إنَّ الفهم المععمق لأوجه الترابط بين المجالات البيئية والاجتماعية والاقتصادية إنما هو أساسي في وضع سياسات متسقة ومتكاملة تهدف إلى تحديد أوضاع تعود بالنفع على الأشخاص وقطاع الأعمال والبيئة، سعياً إلى الحد من المقايضات السلبية المحتملة أو تخفيفها.

١٩. وفيما يتعلق بالتغير التكنولوجي، فإن أفريقيا في وضع يمكنها من جني الكثير من المكاسب، وتتمتع التكنولوجيا بإمكانات كبيرة للمساهمة في النمو والعمالة وفي تحقيق أهداف العمل اللاتق الأخرى. ولقد كانت قدرة التكنولوجيا على خلق الوظائف وإلغائها محور نقاش كبير في الآونة الأخيرة. ومن غير المرجح أن تمثل المخاوف من فقدان الوظائف المرتبطة بأتمتة الإنتاج، مصدر قلق كبير في الإقليم في الوقت الحالي، ولكن من المؤكد أن حدوث أوجه اختلال في سوق العمل هو احتمال وارد في المستقبل. ويتسم قدر كبير من العمالة في القارة بكثافة اليد العاملة وبطبيعة مهارات متدنية إلى جانب عدد من الوظائف الخاضعة لخوارزميات الكمبيوتر التي يمكن أن تحل محل اليد العاملة البشرية. ومن ناحية أخرى، فإن الأتمتة مكلفة ولن تستخدمها قطاعات الأعمال إلا إذا تجاوزت مكاسب الإنتاجية المرتبطة بها التكاليف الحالية لليد العاملة - وهو أمر غير مرجح في الوقت الحاضر في معظم البلدان الأفريقية^٣. وفي حين يمكن اعتبار تكلفة التكنولوجيا الجديدة أيضاً رادعاً عن خلق وظائف جديدة، فإن المقابل لذلك هو أن الإنترنت يخفض تكاليف الصفقات ويسمح باتخاذ قرارات أكثر استنارة في جميع القطاعات الاقتصادية.

٢٠. ويمكن جعل جميع الوظائف تقريباً، حتى في البلدان منخفضة الدخل، أكثر إنتاجية من خلال درجات مختلفة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتشير الدراسات إلى أربعة محركات رئيسية من المرجح أن تحدد معدل التحول التكنولوجي للعمل في أفريقيا: سوق استهلاك متنامٍ يركز على الفعالية والقدرة التنافسية؛ اعتبارات التكلفة في الأنشطة الاقتصادية عالية الأجور؛ سياسات سوق عمل تشجع الأتمتة عن غير قصد؛ نقص في المهارات يمكن أن يعوّض بالأتمتة بسهولة أكبر مقارنة بالتدريب. ومع ذلك، فإن السيناريو السائد هو أن تكون الأتمتة مفيدة بحالة البنية التحتية؛ وهناك نقص كبير في رأس المال لتمويل تكنولوجيات الأتمتة؛ ووفرة في اليد العاملة وانخفاض في الأجور؛ وافتقار إلى سياسات صناعية تعزز تقنيات الأتمتة. وفي نهاية المطاف، ستتوقف النتائج الوطنية والقطاعية على تفاعل مختلف العوامل، بما في ذلك ديناميات السكان في سن العمل والبيئة السياسية والتنظيمية وجودة التعليم.

٢١. وباتت قدرة التكنولوجيا على إعادة تحديد طبيعة العمل بالذات جليةً مما يثير العديد من الأسئلة ويحفز مجموعة من الاستجابات السياسية. وفي بعض البلدان، لا سيما تلك التي تتمتع باقتصادات منظمة كبير

^٢ انظر:

African Union: *The future of work in Africa: Challenges and perspectives of African labour markets*, 2017.

^٣ قدر "أجر ساعة عمل" روبوت في الولايات المتحدة بمبلغ يتراوح بين ١٠ دولارات أمريكية و ٢٠ دولاراً أمريكياً. وفي سوق العمل في الولايات المتحدة، يجعل أجر ساعة العمل هذا من الروبوتات وغيرها من أشكال اللوغارتميات التطبيقية خياراً مجدياً اقتصادياً. ولا يصح الأمر ذاته بالنسبة إلى معظم البلدان النامية حيث لا يزال يوجد فائض من اليد العاملة وحيث تكون اليد العاملة البشرية بالتالي أقل كلفة بكثير مما لو استعيض عنها بالحواسيب. انظر:

D. Campbell, P. Egger and P. Ronnäs: *Addressing the challenge of productive employment in sub-Saharan Africa today and tomorrow*, Employment Working Paper (ILO, forthcoming).

نسبياً، أدت لوائح سوق العمل إلى إبطاء استخدام الأتمتة للحد من فقدان الوظائف ومن فقر العاملين^٤ وتشير هذه الأوضاع إلى أن نقطة الانطلاق يجب أن تتجسد في اتخاذ القرار بشأن ماهية عالم العمل الذي نصبو إليه وفي وضع سياسات تسخر التكنولوجيا لتحقيق تلك الغايات. ومن الضروري أيضاً ألا يقتصر تركيز هذه السياسات على تعزيز فرص العمل المتنوعة فحسب، بل أن يشمل كذلك توفير الدعم وأوجه الحماية التي يحتاجها الناس لمواجهة المخاطر ومواطن الشكوك المرتبطة بعالم عمل متغير، مواجهة فعالة.

٢٢. ومن الواضح أن عملية تحرير ما تتمتع به أفريقيا من إمكانيات هائلة وضمان النمو الشامل سوف تتطلب التزاماً سياسياً قوياً وسياسات ابتكارية تسلم بذلك. وقد حدد إعلان الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٥ وبرنامجه لعام ٢٠٦٣ أهدافاً طموحة تدعو القادة الأفريقيين إلى اتخاذ قرارات جريئة، بما في ذلك جعل العمل اللائق هدفاً مركزياً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

٢٣. وإذا أُريد لهذه الأهداف أن تتحقق وألا يُترك أي شخص على قارعة الطريق، فلا يمكن الاستمرار على منوال الوضع كالمعتاد. واسترشاداً برؤية العدالة الاجتماعية، لا بد من أن يكون هناك تركيز ثاقب وتحديد الأولويات واعتراف بترباط السياسات.

إعلان منوية منظمة العمل الدولية والحوارات بشأن مستقبل العمل في أفريقيا

٢٤. يوفر إعلان المنوية إطاراً لنشاط منظمة العمل الدولية في المستقبل سوف يتعين على أساسه تحديد أولويات برامج العمل المتعاقبة.

٢٥. وفي الجزء ثالثاً من الإعلان، يناشد المؤتمر جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مواصلة تطوير نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، عن طريق تركيز النشاط على ثلاث دعائم أساسية:

"١" تعزيز قدرات جميع الأشخاص كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير؛

"٢" تقوية مؤسسات العمل من أجل ضمان الحماية المناسبة لجميع العمال والتأكيد من جديد على استمرار جدوى علاقة الاستخدام بوصفها وسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال، وفي الوقت نفسه الإقرار باتساع نطاق السمة غير المنظمة وضرورة ضمان إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة؛

"٣" النهوض بالنمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع.

٢٦. ولا يزال أساس العمل هو الهيكل الثلاثي ومعايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى جانب التزام مؤسسي بضمان نظام للمعايير يكون ملائماً وموثوقاً وشفافاً.

٢٧. وفي الوقت نفسه، في سياق الإقرار بأن عالم العمل أخذ في التغير، من الضروري إيجاد سبل جديدة لاجتياز التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من خلال زيادة تطوير النهج المتمحور حول الإنسان لبرنامج العمل اللائق كما دعا إليه إعلان المنوية. ويؤكد إعلان المنوية من جديد على الالتزام بالعمالة الكاملة والمنتجة من خلال سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات التجارية والصناعية والقطاعية والسياسات المعنية بالمنشآت والبنية التحتية، التي تعزز الابتكار والإنتاجية. ويبرز الإعلان ضرورة الانتقال من الاقتصاد غير

^٤ فيما يتعلق بقوانين حماية العمال، يتطلب ٣٤ بلداً من أصل ٥٤ بلداً أفريقياً مشمولاً بالدراسة الاستقصائية للبنك الدولي من أجل تقريره بشأن *مزاولة الأعمال لعام ٢٠١٨*، إخطار طرف ثالث إذا تقرر طرد أحد العمال.

^٥ إعلان وخطة عمل الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والقضاء على الفقر والتنمية الشاملة.

المنظم إلى الاقتصاد المنظم ووضع سياسات تعزز اتساق ممارسات الأعمال مع أهداف الإعلان. كما يشير الإعلان إلى ضرورة اتخاذ تدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتواجه التحديات وتستجيب للفرص القائمة في عالم العمل ذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات.

٢٨. وفي هذا السياق، من المتوقع أن يكون هناك طلب رئيسي على تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة وهي تتابع الانعكاسات السياسية الناجمة عن الضرورة الملحة للتعليم المتواصل، بما يضمن استباق الحاجة إلى مهارات جديدة ومواءمة التدريب والتعليم مع أشكال العمل الجديدة الناشئة. ومن المطلوب أيضاً أن يكون هناك زخم متجدد لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال برنامج تحويلي للتغيير. وتظل الحماية الفعالة للعمال في صميم الإعلان، وهناك حاجة إلى إعادة تأكيد استمرار ملائمة علاقة الاستخدام بوصفها وسيلة لتوفير الحماية القانونية للعمال. وفي الوقت نفسه هناك حاجة إلى الاعتراف بحجم الاقتصاد غير المنظم، وتقضي التحديات التي تمثلها الأشكال الجديدة من العمل بالوسائل الرقمية اتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى الاقتصاد المنظم وضمان الحماية الملائمة لجميع العمال، بحيث تدعم الاتساق والاستقرار الاجتماعيين.

٢٩. ويردد إعلان مئوية منظمة العمل الدولية صدى العديد من القضايا التي تم تحديدها خلال الحوارات الوطنية الأفريقية بشأن مستقبل العمل، ويكرر التأكيد عليها. وأبرزت هذه الحوارات ما يلي:

- الحاجة إلى **اتساق السياسات**. ينبغي أن يوفر هدف الحد من الفقر (أو القضاء عليه) من خلال العمالة الكاملة، الإرشاد لصياغة جميع السياسات الكلية بما في ذلك في مجالات التمويل والتجارة والاستثمار والأعمال؛ وبالتالي، فإن السعي إلى تحقيق هذا الهدف يحتاج إلى إشراك جميع الوزارات المعنية، وليس فقط وزارة العمل.
- الحاجة إلى **إصلاح نظم ومناهج التعليم والتدريب المهني** لجعلها تتماشى مع متطلبات سوق العمل.
- **دور التنمية القطاعية والتحول الهيكلي**. علاوة على ذلك، ينبغي للبلدان أن تعتمد نهجاً يتعلّق بسلاسل القيم للاستفادة من آثار العمالة على مستوى القمة والقاعدة، لا سيما في مجال الزراعة.
- الحاجة إلى **مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الجميع**، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم، لحماية حقوق العمال وضمان السلامة والصحة المهنيين وتنفيذ قوانين العمل تنفيذاً سليماً وتعزيز تفتيش العمل.
- الحاجة إلى **عولمة أكثر إنصافاً** تتجاوز الهدف الضيق المتعلق بتحقيق القدر الأقصى من الأرباح، وتراعي متطلبات العدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية.
- أهمية وجود **مؤسسات قوية لسوق العمل**. علاوة على ذلك، سوف يتطلب انتشار علاقات العمل "غير النمطية" بحثاً ثلاثياً لقوانين ومؤسسات العمل وتكييفاً لها، بحيث تضمن حماية ملائمة لجميع العمال.
- التأكيد على ضرورة اتخاذ تدابير ملموسة لتعزيز **الحوار الاجتماعي**، بما يشمل استثارة الوعي بمنافع الحوار الاجتماعي وضرورة استعراض مؤسسات الحوار الاجتماعي لتعزيز المشاركة ودعوة أصحاب المصلحة الآخرين إلى طاولة التفاوض، لا سيما لحماية الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين والعمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال في المناطق الريفية.
- **أهمية منظمة العمل الدولية في ضمان الإدارة الفعالة** على المستوى الدولي.

٣٠. ويقع على عاتق الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر مهمة مواجهة تحدي تحديد مسار إقليمي نحو تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من خلال الاستثمارات في الناس والمؤسسات والعمالة الكاملة والمنتجة. وسوف يتعين على الاستراتيجيات المنبثقة عنه على المستوى الوطني أن تستجيب لخصوصية السياقات الوطنية وأن تراعي في الوقت ذاته وقائع عالم مترابط.

طريق المستقبل: الدفع قدماً بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية في أفريقيا

٣١. سيكون مستقبل العمل في أفريقيا مرهوناً بالخيارات والإجراءات التي تتخذ اليوم. ويدعو إعلان المؤمية جميع أصحاب المصلحة إلى تحمل مسؤولية بناء مستقبل عمل عادل ومنصف. وسوف يتطلب بناء شراكات استراتيجية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية تترافق مع بيانات ذات نوعية جيدة لرصد وتقييم التقدم المحرز.

٣٢. ويشير تحليل السياق الإقليمي وتحليل القضايا التي أثارها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، إلى مجالات التركيز التالية في رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا.

١ - تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل للجميع، والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع

تمثل القوى العاملة المتزايدة بسرعة، فرصة ...

٣٣. على النقيض من الأقاليم الأخرى، فإن القوى العاملة ككل والقوى العاملة الشابة على وجه الخصوص في القارة، أخذت في النمو بسرعة ويتوقع أن تستمر في هذا المنحى في المستقبل المنظور. ويتمثل أحد انعكاسات ذلك في أن معدل الإعالة أخذ في الانخفاض أيضاً، كما أن عدد الأشخاص الذين يعملهم كل شخص في سن العمل، أخذ في الوقت الراهن في الانخفاض. ويمثل ذلك فرصة واضحة لزيادة مستوى المداخل من خلال توسيع نطاق العمل اللائق. وزيادة العمالة في صفوف السكان في سن العمل هو السبيل الرئيسي إلى الحد من الفقر فضلاً عن زيادة الانتاجية، على الأقل عن طريق ضمان أن تكون الوظائف الحالية أكثر إنتاجية.

... لكن يجب تحقيق تلك الفرصة ...

٣٤. لقد حدّد استحداث فرص العمل على أنه أولوية عالية في كافة أنحاء الإقليم. وسوف يلزم تضافر جهود الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لضمان أن تتحقق الإمكانيات فعلاً. ووفقاً لتقديرات صدرت مؤخراً عن منظمة العمل الدولية، سوف يتعين زيادة عدد الوظائف المنتجة في القارة بأكثر من ٣٠٠ مليون وظيفة - أو حوالي ٢٦ مليون وظيفة سنوياً - حتى عام ٢٠٣٠، أي أكثر من ضعف عدد الوظائف المنتجة الحالية لتصل إلى ٥٧٩ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠^٦. ويتعين أن يكون نصف هذه الوظائف - أي ١٣ مليون وظيفة سنوياً - في شكل وظائف جديدة لتوفير فرص عمل منتجة لعدد كبير من صافي الوافدين إلى سوق العمل سنوياً. وسوف يلزم توفير ٢,٢ مليون وظيفة منتجة إضافية سنوياً للقضاء على البطالة. وأخيراً، ستكون هناك حاجة إلى استحداث حوالي ١٠,٦ مليون وظيفة منتجة سنوياً للقضاء على فقر العاملين، إما عن طريق زيادة إنتاجية ودخل الفقراء العاملين في وظائفهم الحالية أو عن طريق تمكينهم من الانتقال إلى وظائف أكثر إنتاجية.

٣٥. ومعنى ذلك عملياً هو زيادة النمو السنوي الحالي للوظائف المنتجة ثلاث مرات تقريباً من ٩,٥ مليون وظيفة سنوياً (بين عام ٢٠١٠ وعام ٢٠١٧) إلى أكثر من ٢٦ مليون وظيفة سنوياً حتى عام ٢٠٣٠.

... مدفوعة بأشكال ملائمة من التحول الهيكلي ...

٣٦. ستتطلب هذه المعدلات المرتفعة لاستحداث الوظائف المترافقة مع تحسين الإنتاجية، نمواً اقتصادياً مطرداً ومتوازناً على نطاق واسع بالاستناد إلى استراتيجيات للتحول الهيكلي خاصة بكل بلد. وينطوي ذلك على

^٦ يقدر أصحاب الدراسة أن نسبة تَقَلّ بقليل عن ثلثي (٦٣ في المائة) الوظائف الموجودة هي وظائف منتجة بالمعنى المقصود.

الانتقال التدريجي للأيدي العاملة من المهن متدنية الأجر وغير المنتجة إلى عمالة بأجر تصبح تدريجياً منظمة وأكثر إنتاجية.

٣٧. وأفريقيا هي أقل الأقاليم تصنيعاً في العالم بأدنى قيمة مضافة في مجال التصنيع. وكما لوحظ آنفاً، فإن قطاع التصنيع لا يستأثر سوى بنسبة ٧ في المائة تقريباً من العمالة مدفوعة الأجر.

٣٨. ولا تزال معظم الاقتصادات الأفريقية إلى حد كبير اقتصادات القطاع الأولي، حيث يشكل استخراج الموارد الطبيعية والزراعة المحركين الرئيسيين لتوليد الناتج المحلي الإجمالي والعمالة.^٧ ومن المرجح أن يكون للأتمتة تأثير محدود جداً في الزراعة غير التجارية في جميع أنحاء أفريقيا على المدى القريب، وبالتالي نتائج مباشرة قليلة بالنسبة إلى غالبية الباحثين عن عمل أو الحاصلين على عمل في القطاع الزراعي. غير أن من الممكن أن يتغير هذا الوضع إذا ترسخت الزراعة التجارية أكثر فأكثر، ومتى تحقق ذلك، ثم بدأت، بالنظر إلى احتياجها إلى يد عاملة إجمالية أقل، في التنافس على الأسعار مع صغار المزارعين الذين يحاولون كسب لقمة العيش.

٣٩. لذلك، سيتعين استكشاف الإمكانات الكاملة للنهج القطاعية لتحديد الصناعات الأكثر كثافة من حيث العمالة ودعمها. وسيختلف المزيج الدقيق من الاستراتيجيات القطاعية باختلاف البلدان، لكنه سيشمل عادة تحول الزراعة. وعلى سبيل المثال، يمكن تحقيق هدف الحد من فقر العاملين في المناطق الريفية في المقام الأول من خلال إحداث تغيير في النماذج السائدة لزراعة الكفاف في اتجاه استراتيجيات أكثر إنتاجية واستدامة بيئياً. وسيشكل ذلك جزءاً لا يتجزأ من عملية تحويل الزراعة وتكثيفها، التي قد تشمل أيضاً زيادة استخدام المدخلات النقدية المعززة للغلة وتحسين أساليب الإنتاج ومزيج المحاصيل. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي اتباع نهج قائم على سلاسل القيم إلى تعزيز الآثار المترتبة في المراحل الأولى والمراحل النهائية على العمالة. ويعتبر انخفاض عائدات العمل والأراضي في الزراعة سبباً رئيسياً لفقر العاملين في أفريقيا جنوب الصحراء. وستكون هناك حاجة إلى نهج محدد ومنظم لتطبيق مجموعة تدابير تكفل وضع الزراعة على مسار النمو الدينامي، بما في ذلك مجموعة من المسائل ليس أقلها تحسين البنية التحتية، الذي يعتبر في حد ذاته مولداً للوظائف. كما ستساهم تنمية الموارد الطبيعية وقطاع الخدمات، فضلاً عن الاقتصاد الأخضر في ذلك. وفي الوقت ذاته، يجب أن تكون هناك استراتيجية واضحة إزاء استحداث فرص العمالة المنتجة خارج الزراعة، بالاستفادة من الفرص المتاحة في أفريقيا للتوسع في المجال الرقمي والإبداعي وعمل الرعاية والمجالات الأخرى.

... كجزء لا يتجزأ من استراتيجية إنمائية جامعة

٤٠. من الواضح أن هذا التحول سيتطلب التزاماً جديداً أو متجدداً باتساق السياسات حول أهداف التنمية.

٤١. وينبغي للحد من الفقر (أو استئصاله) من خلال توفير العمالة الكاملة والعمل اللائق للجميع، بمن فيهم الشباب والنساء والمعوقون، أن يرشد صياغة جميع السياسات الكلية في مجالات من قبيل المالية والتجارة والاستثمارات والأعمال. وعليه، فإن السعي إلى تحقيق هذا الهدف لا يستدعي فقط مشاركة وزارة العمل، وإنما جميع الوزارات المعنية. وهذا يعني أن السياسات الاقتصادية الوطنية ستحتاج إلى تعزيز كثافة العمالة في النمو الاقتصادي. أضف إلى ذلك أنه إلى جانب التنسيق والمواءمة الفعالين لسياسات وبرامج النهوض بالعمالة، لا بد لسياسات العمالة من أن تواكب بدورها السياسات المعنية الأخرى، من قبيل الحماية الاجتماعية والهجرة وإضفاء السمة المنظمة.

تعزيز العمالة المنتجة يعني تسريع عملية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ...

٤٢. إن السيناريوهات المتشائمة بشأن فقدان الوظائف لا تراعي بشكل كامل الهياكل الاقتصادية الخاصة القائمة في العديد من البلدان الأفريقية والتي تنسم بطابع محلي بدرجة كبيرة إلى جانب وجود قطاعات أعمال

^٧ في المتوسط، يعمل ٥٧ في المائة من السكان في القطاع الزراعي. ويعمل أكثر من ٨٠ في المائة من القوى العاملة في بعض البلدان مثل بوركينا فاسو وبوروندي ومدغشقر في الزراعة.

غير منظمة يميزها فرادى أصحاب المشاريع أو الشركات الصغيرة أو المشاريع الأسرية. ونطاق الاقتصاد غير المنظم يجعل من ذلك تحدياً رئيسياً وملحاً.

٤٣. وتتمثل إحدى الوسائل البديهيّة - والمهمة - لتعزيز العمالة المنتجة (أي زيادة الإنتاجية)، في اتخاذ الإجراءات اللازمة لمكافحة السمة غير المنظمة. ويعتبر انخفاض الإنتاجية أحد الأسباب الجذرية الرئيسية لفقر العاملين. ويمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تسهل تعزيز العمل اللائق. وعلى وجه الخصوص، يمكن استخدامها، وقد استخدمت بالفعل، كأداة قوية للمساعدة على إضفاء السمة المنظمة على العمالة. وهي تبسط إجراءات تسجيل مشاريع الأعمال والعمال والمعاملات. ويمكن أيضاً استخدامها لتسهيل الوصول إلى الحماية الاجتماعية وتبسيط اللوائح وزيادة الإنتاجية ودعم التفتيش والامتثال للقوانين وإعطاء الفرصة للعاملين "في السر" أو في الظل للتعبير عن آرائهم.

... فضلاً عن تحسين بيئة عمل المنشآت المستدامة ...

٤٤. تولّد المنشآت فرص العمل، وبالتالي يجب أن يكون دعم تنميتها جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الشامل والتحول. وهذا يعني تعزيز بيئة مؤاتية تسترشد بتطبيق نهج متمحور حول الإنسان يسمح للمنشآت بالتطور بطريقة تتفق مع القيم والمبادئ الأساسية التي تحترم كرامة الإنسان والاستدامة البيئية. وتعمل عدة بلدان في الإقليم أيضاً على تعزيز النماذج البديلة لروح تنظيم المشاريع الجماعية، بما في ذلك التعاونيات، ويركز بعضها بشكل كبير على تعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع، بما في ذلك من خلال وضع سياسات وتشريعات جديدة.

... وتشجيع انتقال عادل ...

٤٥. سيكون تأثير تغير المناخ شديداً بصورة خاصة في البلدان الأفريقية المتأثرة أصلاً على نحو سلبي جراء تزايد تواتر حالات الجفاف والفيضانات. ويمكن أن يؤدي تغير المناخ إلى تفاقم تحديات الأمن الغذائي والفقر في المناطق الريفية. ومن المحتمل أن تشهد جميع البلدان الأفريقية انخفاضاً في الإنتاج الزراعي بسبب تغير المناخ. وهناك حاجة ملحة على الصعيد العالمي، إلى تنفيذ الأدوات الموجودة لإدارة انتقال عادل إلى مستقبل مستدام ومنخفض الكربون. وتشير بحوث منظمة العمل الدولية إلى أنه من المحتمل أن يُسفر تخضير الاقتصادات عن استحداث ٢٤ مليون وظيفة جديدة في جميع أنحاء العالم. وستحتاج القارة أيضاً إلى أن تقي مسؤولياتها في إدارة هذا الانتقال لضمان ألا يدفع أشد الأشخاص استضعافاً أبهظ ثمن.

٢ - تقوية مؤسسات العمل

٤٦. تعتبر مؤسسات العمل - اللوائح والاتفاقات والعمليات والنظم - عناصر أساسية لرسم معالم نوعية العمل. ومن شأن المؤسسات النشطة التي تظل ودية للمبدأ وقادرة في الوقت ذاته على الاستجابة لعالم عمل متغير، أن تعزز تحقيق نتائج عادلة ومتوازنة.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل هي شروط تمكينية مؤاتية للمضي قدماً بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية في أفريقيا

٤٧. إن وضع برنامج للعمل اللائق في أفريقيا يعني الاستناد إلى منصة للعمل الحديث بهدف ضمان التخلص من عمل الأطفال والعمل الجبري والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة وتحقيق الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وحقوق الإنسان العالمية والثابتة وغير القابلة للتجزئة هذه، هي في الوقت نفسه شروط تمكينية مؤاتية للعمل اللائق والنمو الاقتصادي المستدام. وهي تشكل مجتمعة، الأساس الذي تقوم عليه عملية التمكين والتمثيل والحوار الاجتماعي الفعال، مما يتيح نتائج أفضل للعمال والمنشآت والاقتصادات والمجتمعات.

٤٨. وقد بات التصديق على الاتفاقيات الأساسية على قاب قوسين من أن يكون شاملاً في أفريقيا، لكن الدول الأعضاء تواجه تحديات في تطبيقها على نحو فعال. وسيلزم إيلاء الاهتمام لإرساء وتعزيز أطر قانونية وسياسية وطنية ومؤسسات عامة متينة وخاضعة للمساءلة من أجل عملية الإنفاذ. ولا بد من أن تستهدف

الاستراتيجيات الرامية إلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها في أفريقيا، بصورة خاصة الأشخاص الأشد استضعافاً الذين يعيشون ويعملون في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة، فضلاً عن النساء والعمال المهاجرين واللاجئين والنازحين والشعوب الأصلية والقبلية والأطفال.

هناك حاجة إلى استعراض وتجديد مؤسسات سوق العمل من أجل تحسين الإدارة ...

٤٩. غالباً ما تكون قوانين العمل في بعض البلدان الأفريقية بالية وتكون غير ملائمة في معظم الأحيان للغرض المتوخى - وفقاً للآراء المعبر عنها أثناء الحوارات الوطنية. وحتى في البلدان التي تتوفر لديها قوانين عمل محدثة، كثيراً ما تبرز مسائل متصلة بالتنفيذ بسبب ضعف هياكل الإدارة والتفتيش وقصور القدرة التقنية. بالإضافة إلى ذلك، فإن من شأن ظهور ترتيبات عمل "متنوعة" - كما يتجلى في اقتصاد الأعمال الصغيرة واقتصاد المنصات - أن يزيد الضغط من أجل استعراض ثلاثي لها وإنعاشها بهدف ضمان حماية ملائمة لجميع العمال.

٥٠. وقد أقر الدستور المؤسس لمنظمة العمل الدولية بضمانة تمتع جميع العمال بأماكن عمل آمنة وصحية - وهو مبدأ أعيد تأكيده بقوة في إعلان المئوية. وهناك اعتراف على نطاق واسع في القارة بأهمية السلامة والصحة المهنية، وقد اتخذت الحكومات وقطاع الأعمال مبادرات ملحوظة في هذا الصدد. بيد أن الآليات التنظيمية للسلامة والصحة المهنية تظل إلى حد كبير ضعيفة وناقصة الموارد ومحدودة النطاق. وما يزيد هذا الأمر تعقيداً هو عدم فعالية خدمات التفتيش فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وعدم كفاية الاستثمار في التطوير المهني في هذا المجال. وسيكون من الضروري الاهتمام بالتحديات التي تطرحها السلامة والصحة المهنية في الاقتصاد غير المنظم وكذلك في القطاعات المنظمة. ومن شأن عدم وجود استجابة فعالة أن يكلف الكثير من حيث الأرواح والإصابات والإنتاجية.

... ويجب تعزيز الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة

٥١. الهجرة الدولية هي ظاهرة عالمية متزايدة الحجم والتعقيد وترتبط في المقام الأول بالبحث عن وظائف وأجور أفضل. وتعتبر مستويات بطالة الشباب المرتفعة محركاً رئيسياً للهجرة داخل القارة وكذلك إلى البلدان الواقعة خارج الإقليم، وتعكس هجرة العاملات المنزليات ذوات المهارات المتدنية داخل القارة الفقر المتفشي والافتقار إلى الفرص هناك. والعديد من البلدان هي الآن بلدان أصل وعبور وبلدان مقصد في الوقت نفسه بالنسبة إلى العمال المهاجرين. وفي حين يسهم العمال المهاجرون في النمو والتنمية في بلدان المقصد وبلدان الأصل، فإن عملية الهجرة تتطوي على تحديات معقدة من حيث الإدارة وحماية العمال المهاجرين وروابط الهجرة والتنمية والتعاون الدولي. بالإضافة إلى ذلك، شهدت السنوات الخمس الماضية زيادة في أعداد اللاجئين والأشخاص النازحين قسراً، شملت ملايين الأشخاص من البلدان المتضررة من الأزمات.

لا بد من تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وجعلهما أكثر فعالية من أجل دعم العملية

٥٢. جرى التشديد في الحوارات الوطنية بشأن مستقبل العمل، على ضرورة اتخاذ تدابير ملموسة للمضي قدماً بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. ويمكن للحوار الاجتماعي الثلاثي أن يعزز السلم الاجتماعي ووضع وتنفيذ السياسات والبرامج العامة، فضلاً عن تسهيل عملية الانتقال إلى السمة المنظمة. ومن المرجح أن تكون المفاوضة الجماعية أداة رئيسية لمعالجة مسألة اعتماد وتكييف التكنولوجيا الجديدة ومستقبل عالم العمل. وثمة حاجة إلى استعراض مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي من أجل تعزيز المشاركة وإرساء تحالفات مع أصحاب المصلحة الآخرين لتدعيم حماية الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال في المناطق الريفية.

٣- تعزيز قدرات الناس

من الضروري معالجة انعدام المساواة بين الجنسين في عالم العمل

٥٣. يقتضي توسيع نطاق العمالة المنتجة والحد من الفقر إزاحة العقبات التي تحول دون ولوج المرأة سوق العمل وتحقيق تكافؤ الفرص أمام مشاركة المرأة والرجل. وعند وجود عاملين اثنين بدلاً من عامل واحد في الأسرة، فإن الدخل الذي يتعين على كل فرد مستخدم من أفراد الأسرة أن يكسبه لتخليص الأسرة من براثن الفقر ينخفض انخفاضاً حاداً. وقد يتطلب هذا عادةً تخفيف العبء (غير المتكافئ) الذي يقع على كاهل المرأة فيما يتعلق بتوفير الرعاية وتحمل مسؤوليات الأسرة، فضلاً عن معالجة الفصل المهني وغيره من أشكال التمييز بين الجنسين في سوق العمل.

سيشكل التعليم والتدريب عاملين أساسيين ...

٥٤. ما من شك في أن الثغرات في المهارات وعدم مواءمتها، وبوجه أعم، المسائل المتعلقة بنوعية نظم التعليم والتدريب في القارة، ترتدي أهمية مركزية بالنسبة إلى مستقبل العمل في أفريقيا. ولا يتعلق الأمر بالمستوى العام لإعداد الكفاءات فحسب، ولكن يتعلق أيضاً بملاءمة هذه الكفاءات المنقولة من خلال التعليم والتدريب. وتُظهر البحوث التي أجراها المكتب مؤخراً أن معدلات غير الملتحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب في صفوف الأشخاص الأعلى تعليماً تتزايد في القارة - على عكس ما قد يتوقعه المرء، وما يلاحظه في الأقاليم الأخرى^٨. ويشير هذا الأمر إلى عدم كفاية فرص العمل بالنسبة إلى المتخرجين، لكنه قد يكون مؤشراً أيضاً على عدم ملاءمة التعليم في القارة و/أو نقص نوعيته. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب التحولات العميقة التي تحدث في عالم العمل وضع استراتيجيات لدعم عمليات التعلم المتواصل.

... وقد حدث تحسن كبير ...

٥٥. شهد التعليم والتدريب في أفريقيا تحسينات كبيرة في العقود الأخيرة، غير أنه من الواضح أيضاً أنه لا يزال ثمة الكثير مما يمكن تحسينه، ومن بين ذلك تنمية المهارات الهادفة مع التركيز بشدة على القطاعات والمهن الجديدة وبالترافق مع إنشاء نظم للحماية الاجتماعية لصالح الفئات المستضعفة.

... لكن النظم غالباً جداً ما تعاني من قلة مشاركة الشركاء الاجتماعيين ...

٥٦. يعاني العديد من نظم المهارات في القارة من تدني مستوى مشاركة الشركاء الاجتماعيين، مما يفضي إلى تنمية مهارات قائمة على العرض لا تتماشى مع تطلعات البلد الإنمائية وتؤدي إلى عقبات تعترض آليات التمويل المستدامة. فتطوير نظم مهارات ذات أداء أفضل من خلال الحوار الاجتماعي النشط على المستوى الوطني والقطاعي والمحلي وتحسين اتساقها مع التنمية الاقتصادية واستحداث العمالة، إنما هو أمر أساسي.

... ونقص التنسيق السياسي الفعال

٥٧. يُعزى النقص في نظم المهارات الجيدة، بدرجة كبيرة هو الآخر، إلى نقص عام في التنسيق السياسي. وعلى سبيل المثال، لا تُصمم سياسات العمالة في العادة لتتكيف مع جوانب المهارات ولا تعزز التنسيق بين تطوير القطاعات التي يمكن أن تضيف قيمة أكبر إلى الاقتصاد والمهارات الخاصة التي تدعم تنميتها.

انعدام المساواة في النوعية وفي سبل الوصول يؤثر في الشباب في المناطق الريفية ...

٥٨. لا تزال مسألة الوصول إلى تنمية المهارات الملائمة وذات النوعية تشكل مبعثاً آخر للقلق، لا سيما بالنسبة إلى العديد من الشباب الأفريقيين في المناطق الريفية، الذين يجدون أنفسهم في وظائف متدنية الأجر

^٨ انظر: ILO: Global employment trends for youth 2019 (Geneva, forthcoming).

و ذات إنتاجية منخفضة في الاقتصاد غير المنظم. ولا تزال التلمذة الصناعية غير المنظمة تشكل المصدر الرئيسي لتنمية المهارات وتمثل في بعض البلدان، أكثر من ٩٠ في المائة من التدريب المقدم للعمال الشباب. وفي حين أن هذا النظام مكرس في المعايير والتقاليد الاجتماعية، فإن أدائه لا يزال أدنى من المستوى المطلوب بطرق عديدة: إدامة المهارات البالية وتدني مستوى الاعتراف بالمهارات واحتمال أن يعاني التلامذة الصناعيون من أشكال العمل غير المقبولة.

... لا سيما بالنسبة إلى الشباب والأقليات ...

٥٩. تواجه النساء وكذلك الأقليات أوضاع حرمان كبير فيما يتعلق بسبل الحصول على التعليم المناسب وتنمية المهارات، لا سيما في المناطق الريفية. ويُحرمن من ذلك في العديد من البلدان، لأسباب منها على سبيل المثال، القضايا الثقافية أو الفقر. وغالباً جداً ما تستخدم الشباب حصراً في الأعمال المنزلية ويتقدم بهن العمر من دون أن تتاح لهن فرصة الالتحاق بالنظام التعليمي. ويواجه العديد من الأسر التي تعيش تحت خط الفقر، لا سيما في المناطق الريفية، تحدي الاضطرار إلى تسجيل صغار الصبيان في النظام التعليمي وترك الفتيات خارجه.

... وتزداد هذه المسائل تعقيداً بفعل الهشاشة والنزاعات

٦٠. تواجه البلدان المتضررة من انعدام الاستقرار السياسي و/أو تغير المناخ، أكبر التحديات. وفي العديد من البلدان، بما في ذلك في أفريقيا، تؤدي هذه الأوضاع إلى نزوح السكان وإلى النزاعات واضمحلال المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية، وفي بعض الحالات، إلى تدمير البنية التحتية. ويمكن أن يسهم ذلك في سيناريو أكثر إثارة للتحديات بالنسبة إلى الشباب في بيئة لا توفر فرص التدريب أو العمالة، ويفاقمها انعدام الأمن والنزاعات المستمرة. ومن شأن توفير تنمية المهارات المحلية والهادفة وإعادة الاستثمار في البنية التحتية والمؤسسات، أن يسهم في الحد من حالات الاستضعاف ومن شأنه في الوقت نفسه، أن يعزز المزيد من التنمية المستدامة بالنسبة إلى هذه البلدان.

من شأن تحسين نوعية نظم تنمية المهارات وملاءمتها أن يسهم بالكثير ...

٦١. إن تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة والارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة وزيادة أنواع أخرى من برامج التعلم في مكان العمل، يمكن أن يعزز قابلية استخدام الشباب من خلال تزويدهم بخبرة مهنية عملية وبالمهارات اللازمة في سوق العمل. ومن شأن ذلك أن يحد من عدم مواءمة المهارات ويحسن عملية انتقالهم من المدرسة إلى عالم العمل. كما أن من شأن الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة أن يحسن الروابط بين التلمذة الصناعية غير المنظمة والنظم المنظمة ويعزز عملية إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

... كما اعترفت بذلك العديد من البلدان في الإقليم

٦٢. تصدر أهمية تعزيز اكتساب الكفاءات الملائمة ومكافحة الثغرات في المهارات وعدم مواءمتها والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، جدول أعمال الدول الأعضاء الأفريقية أكثر من أي وقت مضى. وثمة الآن اعتراف متزايد في صفوف مختلف أصحاب المصلحة البارزين (من قبيل مفوضية الاتحاد الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية والدول والحكومات الأعضاء في الاتحاد الأفريقي والشركاء الإنمائيين على صعيد القارة) بأهمية التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في تعزيز عمالة الشباب والإسهام في التنمية الاقتصادية للبلدان الأفريقية واكتساب القدرة التنافسية في السوق العالمية. وبالتالي، يتمثل أحد الأهداف المهمة للنظم الأفريقية الخاصة بالتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في ضمان أن ينصب تركيز مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين على تطوير المهارات الملائمة والمحدثّة المطلوبة في سوق العمل، وفي نهاية المطاف، مساعدة المتدربين على إيجاد وظيفة أو تحقيق النجاح كأصحاب مشاريع (انظر الاستراتيجية القارية للاتحاد الأفريقي من أجل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لتعزيز عمالة الشباب).

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية - أمرٌ أساسي من أجل مستقبل أكثر إشراقاً للجميع

٦٣. هناك حاجة إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل الجميع، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم، وفي الوقت ذاته حماية حقوق العمل القائمة وضمان السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن إيجاد السبل الكفيلة بتنفيذ قوانين العمل تنفيذاً فعالاً وتعزيز تفتيش العمل. وقد بذلت معظم البلدان الأفريقية في السنوات الأخيرة جهوداً لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم وسكان الأرياف من خلال مجموعة متنوعة من المبادرات. ومن اللازم توسيع نطاق هذه الجهود ومضاعفتها، بما في ذلك اتخاذ تدابير فعالة لدعم الناس من خلال عمليات الانتقال التي سيواجهونها طوال حياتهم العملية.

٦٤. وتوجد بالأساس ثلاثة خيارات لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في أفريقيا، يمكن ربطها بنظم الضمان الاجتماعي الوطنية التعددية، وهي: توسيع نظم التأمين الاجتماعي القائمة؛ بناء نظم تأمين مجتمعي أو مهني على أساس طوعي أو على أساس المفاوضة الجماعية؛ اعتماد نظم إعانات أساسية ممولة من الضريبة. وتتمثل إحدى طرق توسيع نطاق التغطية في هذا المجال في التحويلات النقدية غير القائمة على الاشتراكات والممولة من الضريبة والتي تقدم بأشكال شتى، مثل: معاشات تقاعدية اجتماعية عامة تدفع للمسنين؛ إعانات نقدية تدفع للأسر التي لديها أطفال شريطة الحضور المدرسي أو المشاركة في برامج الصحة العامة؛ إعانات مخصصة موجهة إلى المعوقين واليتامى وغير ذلك من المجموعات المستضعفة؛ برامج مساعدة اجتماعية هادفة.

حان وقت العمل: بلورة معالم برنامج أفريقي للعمل اللائق

٦٥. بالنظر إلى ما تتمتع به أفريقيا من قوى عاملة سريعة التوسع وشباب وافدين تواقين إلى العمل وبناء حاضر ومستقبل عمل أكثر إشراقاً في أفريقيا، تلعب الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمكتب والشركاء الإنمائيون جميعاً دوراً في تحقيق كامل الإمكانات الوفيرة المتاحة. والعوامل التي من شأنها أن توجه مستقبل العمل وتؤثر فيه - الشريحة السكانية العريضة والمتزايدة من الشباب والتكنولوجيات الجديدة، بما فيها التكنولوجيات الرقمية بعيدة المدى، والتكامل الإقليمي وتغير المناخ - سوف تثير أوجه انعدام اليقين وتتطوي على احتمالات تزايد أوجه التفاوت داخل البلدان وفيما بينها، ما لم نتخذ إجراءات حاسمة اليوم. وقد أكدت الحوارات الثلاثية الوطنية بشأن مستقبل العمل وغيرها من الحوارات على المستوى الوطني والإقليمي، مرة جديدة على ضرورة استحداث وظائف لائقة إلى جانب تمديد نطاق الحماية ليشمل جميع الأفريقيين. وكررت الهيئات المكونة هذه الدعوات في دورة المؤتمر للذكرى المئوية، حيث أكدت مجدداً دعمها لنهج العمل اللائق القائم على معايير العمل والحوار الاجتماعي في مواصلة السعي إلى اعتماد سياسات من أجل نمو شامل ومستدام مترافق مع العدالة الاجتماعية.

٦٦. ولتسهيل تحليل الخيارات السياسية وانتقائها، يلزم تجميع معلومات أكثر تفصيلاً عن محركات التغيير في بلدان أو قطاعات محددة.

٦٧. ثانياً، يمكن لهذه المعلومات أن تساعد على رسم معالم سياسات خاصة بأفريقيا من شأنها أن تحقق أقصى حد من فوائد التحول وتقلل إلى أدنى حد من مخاطره.

٦٨. ثالثاً، ستستفيد المناقشات السياسية من نهج شامل يضم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمجتمع المدني ومجموعات التفكير والجامعات.

٦٩. وقد استُخلصت دروس كثيرة من المشاريع والبرامج وغيرها من الأنشطة حتى الآن لتعزيز الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق، منفردة ومجموعة. أما الآن، فإن جميع أصحاب المصلحة مدعوون إلى اتخاذ إجراءات متضافرة بشأن برنامج متكامل يستثمر في قدرات الناس وفي مؤسسات العمل وفي العمل اللائق والمستدام ويكون مدعوماً بالبحوث والمعارف الملائمة. ويُتيح هذا النهج إمكانية تحقيق تأثير يتناسب مع حجم التحدي والتغلب على أنماط الفقر المتكررة وانعدام المساواة والإجحاف. ومن شأن مكونات هذا النهج أن تشمل ما يلي:

- تعزيز الحوار الاجتماعي الفعال والهيكل الثلاثي الناجع؛
 - الاستناد إلى معايير العمل الدولية واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
 - الالتزام بتوفير العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية للجميع، لا سيما لصالح الشباب والشبان؛
 - تعزيز نظم التعليم والتدريب والمهارات من خلال التأكد من ملاءمتها وشموليتها؛
 - تحسين الإنتاجية والبيئة لصالح المنشآت المستدامة والانتقال العادل نحو استراتيجيات مستدامة بيئياً؛
 - تشجيع الانتقال إلى السمة المنظمة؛
 - دعم الاقتصاد الريفي؛
 - تمديد نطاق الحماية الاجتماعية؛
 - النهوض بالمساواة بين الجنسين؛
 - تعزيز مؤسسات سوق العمل وإدارتها السديدة مع إيلاء الانتباه إلى أشكال العمل الجديدة وهجرة اليد العاملة.
٧٠. ويمكن لهذه العناصر بالترافق مع آليات متينة لتنسيق السياسات، أن تدعم الهدف الإقليمي المتمثل في تحقيق التحول الهيكلي وجعل النمو الاقتصادي أكثر تمحوراً حول الإنسان وأكثر ملاءمة للعمالة.
٧١. وسيتعين تحديد أولويات تستند إلى قيم منظمة العمل الدولية الثابتة هذه - أي قيم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - على نحو ما أعاد تأكيده إعلان المئوية، وذلك وفقاً للسياقات الوطنية، بما فيها السياقات التي تنسم فيها البلدان بالهشاشة. ومن المحتمل أن تُحدد هذه الأولويات عند نقاط التلاقي بين برنامج العمل اللائق وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ وتتجسد في البرامج القطرية للعمل اللائق الموضوعة بالتعاون مع الهيئات المكونة والمنفذة في سياق إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.
٧٢. وإقليم أفريقيا شديد التنوع. ولكل بلد من بلدانه خصائص ينفرد بها، وبالتالي تبقى الاستراتيجيات الوطنية لضمان العمل اللائق مهمة. وفي الوقت ذاته، فإن المستقبل هو أيضاً مستقبل مشترك وثمة تحديات تتطلب استجابات مشتركة، بما في ذلك حسب مقتضى الحال، استجابات إقليمية وبيئة داعمة بالاستناد إلى سياسات تتجاوز عالم العمل. وانطلاقاً من هذا التنوع، يمكن لبلدان الإقليم، مسترشدة برؤية مشتركة ونهج شامل وإرادة لتنفيذ برنامج متكامل، أن تتحرك بثبات نحو مستقبل يمكن فيه للنساء والرجال أن يعيشوا ويعملوا في ظل ظروف تسودها الحرية والأمن والإنصاف والكرامة.

الفصل ٢ - من أديس أبابا إلى أبيدجان

٧٣. يستعرض هذا القسم من التقرير التقدم المحرز في تحقيق العمل اللائق للجميع على القارة الأفريقية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩، أي الفترة التي يغطيها إعلان أديس أبابا: تحول أفريقيا بفضل العمل اللائق من أجل تنمية مستدامة، الذي اعتمدته الهيئات المكونة الثلاثية الأفريقية في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر لمنظمة العمل الدولية. ويتضمن هذا الاستعراض ملخصاً عن تطورات سوق العمل بشكل عام، يليه تقييم لتنفيذ مختلف الالتزامات الواردة في إعلان أديس أبابا. كما تستكمل المعلومات الواردة في هذا القسم تقارير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية، التي يبحثها مجلس الإدارة كل عامين.

السياق الأفريقي للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ من منظور العمل اللائق

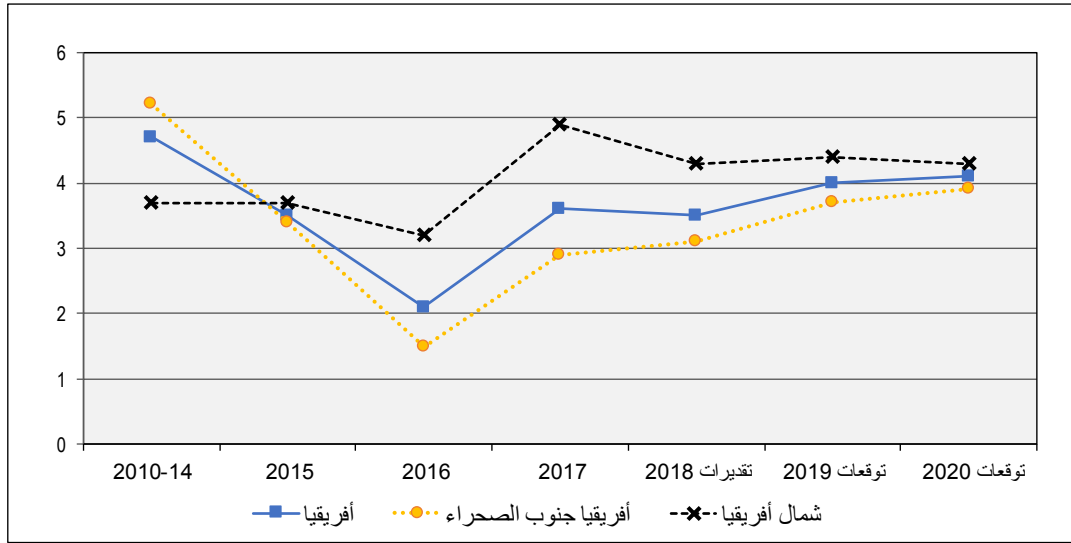
الاتجاهات الاقتصادية

٧٤. بعد أن بلغ الناتج المحلي الإجمالي ذروته عند نسبة ٤,٧ في المائة في المتوسط خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤، تباطأ النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي في أفريقيا إلى ٣,٥ في المائة في عام ٢٠١٥ وإلى ٢,١ في المائة في عام ٢٠١٦، ويعزى ذلك جزئياً إلى الانخفاض الحاد في أسعار النفط وإلى الصدمات الإقليمية الأخرى مثل الجفاف في شرق أفريقيا وفي أفريقيا الجنوبية. وأعقب ذلك انتعاش تدريجي، حيث ارتفع معدل النمو إلى ٣,٦ في المائة في عام ٢٠١٧ وبلغ ما يقدر بنسبة ٣,٥ في المائة في عام ٢٠١٨. ومن المتوقع أن يصل النمو إلى ٤ في المائة في عام ٢٠١٩ و٤,١ في المائة في عام ٢٠٢٠؛ كما أن من المتوقع أن يشهد نحو خمس البلدان الأفريقية نمواً لا يقل عن ٥ في المائة في عام ٢٠١٩، في حين أن ربع تلك البلدان قد يسجل نمواً يقل عن ٣ في المائة.^٩

٧٥. ومن المتوقع أن تستأثر منطقة شمال أفريقيا بنمو يبلغ ١,٦ نقطة مئوية، أي نسبة ٤٠ في المائة من النمو المتوقع في أفريقيا والبالغ نسبة ٤ في المائة في عام ٢٠١٩ (الشكل ١). لكن متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي في شمال أفريقيا غير منتظم بسبب الوضع السياسي والاقتصادي غير المستقر في ليبيا. أما منطقة شرق أفريقيا، التي تتسم بأنها أسرع المناطق الفرعية نمواً، فيتوقع أن تحقق نمواً بنسبة ٥,٩ في المائة في عام ٢٠١٩ و٦,١ في المائة في عام ٢٠٢٠. وبين عام ٢٠١٠ وعام ٢٠١٨، بلغ متوسط النمو في شرق أفريقيا حوالي ٦ في المائة، بيد أن النمو في العديد من البلدان ولا سيما بروندي وجزر القمر، لا يزال ضعيفاً لعدة أسباب منها عدم اليقين السياسي، وفي جنوب السودان يستمر الناتج المحلي الإجمالي في الانخفاض بسبب النزاعات السياسية والعسكرية.

^٩ بنك التنمية الأفريقي: *African Economic Outlook 2019* أرقام النمو التي قَدَرها بنك التنمية الأفريقي هي أعلى بقليل من الأرقام الواردة في آخر عدد صادر عن منظمة العمل الدولية من مجلة "نظرة اقتصادية واجتماعية عالمية"، التي تتوقع معدلات نمو للناتج المحلي الإجمالي تبلغ ٣,٩ في المائة لعامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠.

الشكل ١: نمو الناتج المحلي الإجمالي في أفريقيا في الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠



المصدر: بنك التنمية الأفريقي، ٢٠١٩.

٧٦. وسجلت غرب أفريقيا نمواً مرتفعاً حتى عام ٢٠١٤، تلاه تباطؤ اقتصادي بسبب الانخفاض الحاد في أسعار السلع الأساسية وأزمة تفشي مرض فيروس إيبولا. أما نيجيريا، وهي أكبر اقتصاد في أفريقيا وأكبر مصدر للنفط، فقد دخلت مرحلة ركود في عام ٢٠١٦. وكان من شأن الانتعاش التدريجي الذي شهدته نيجيريا في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، بدعم من انتعاش أسعار النفط، أن أعاد وضع عملية النمو على السكة في الإقليم. وشهدت بلدان أخرى، بما فيها بنن وبوركينا فاسو وكوت ديفوار وغانا وغينيا والسنغال، نمواً لا يقل عن ٥ في المائة خلال العامين الماضيين، ومن المتوقع أن تحافظ على هذا المسار في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠.

٧٧. وعلى الرغم من أن أفريقيا الوسطى تشهد انتعاشاً تدريجياً بمعدل متوقع قدره ٢,٢ في المائة، إلا أن هذا النمو لا يزال دون المتوسط بالنسبة إلى أفريقيا ككل. ويدعمه انتعاش أسعار السلع الأساسية وارتفاع الإنتاج الزراعي. ومن المتوقع أن يظل النمو في الجنوب الأفريقي معتدلاً في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ بعد انتعاش متواضع في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨. ويعزى هذا النمو الضعيف أساساً إلى الأداء الاقتصادي الواهن لجنوب أفريقيا، مما يؤثر على البلدان المجاورة لها.

٧٨. وازداد متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في القارة بمقدار ثلاثة أضعاف تقريباً بين عام ٢٠٠٢ وعام ٢٠١٤ قبل أن ينخفض في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦، عندما تدنّت معدلات النمو الاقتصادي في أفريقيا عن معدلات النمو السكاني. وعاد نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي لينتعث قليلاً منذ ذلك الحين، ومن المتوقع أن يصل إلى ٢١٠٠ دولار أمريكي في عام ٢٠٢٠. لكن هذا المتوسط الإقليمي يخفي فوارق كبيرة من بلد إلى آخر: ففي عام ٢٠١٨، تراوح دخل الفرد بين ٢٢٥ دولاراً أمريكياً في جمهورية جنوب السودان وبين ١٧٠٨ دولاراً أمريكياً في سيشيل. علاوة على ذلك، يتسم دخل الفرد بأنه أعلى عموماً في المناطق الحضرية في أفريقيا منه في المناطق الريفية. وفي عام ٢٠١٩، كانت القارة تضم ١٨ بلداً ذا دخل متوسط أدنى وثمانية بلدان ذات دخل متوسط أعلى وبلداً واحداً ذا دخل مرتفع (سيشل)، في حين صُنفت البلدان المتبقية البالغة ٢٧ بلداً على أنها "منخفضة الدخل".

٧٩. وغالباً ما يوصف النمو الاقتصادي في أفريقيا بأنه نمو "غير مولّد لفرص العمل"، مما يعني أن النمو في الناتج المحلي الإجمالي لا يترافق مع نمو كافٍ في العمالة. ويعزى ذلك إلى مرونة عمالة منخفضة في النمو الاقتصادي تبلغ مجرد ٠,٤١ في أفريقيا^{١٠} وهو بدوره ما يمكن تفسيره جزئياً بانخفاض حصة الصناعات التحويلية (كثيفة اليد العاملة) في الناتج المحلي الإجمالي للقارة، مقارنة بالمتوسط العالمي.

الجدول ١: حصة الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي (في المائة)

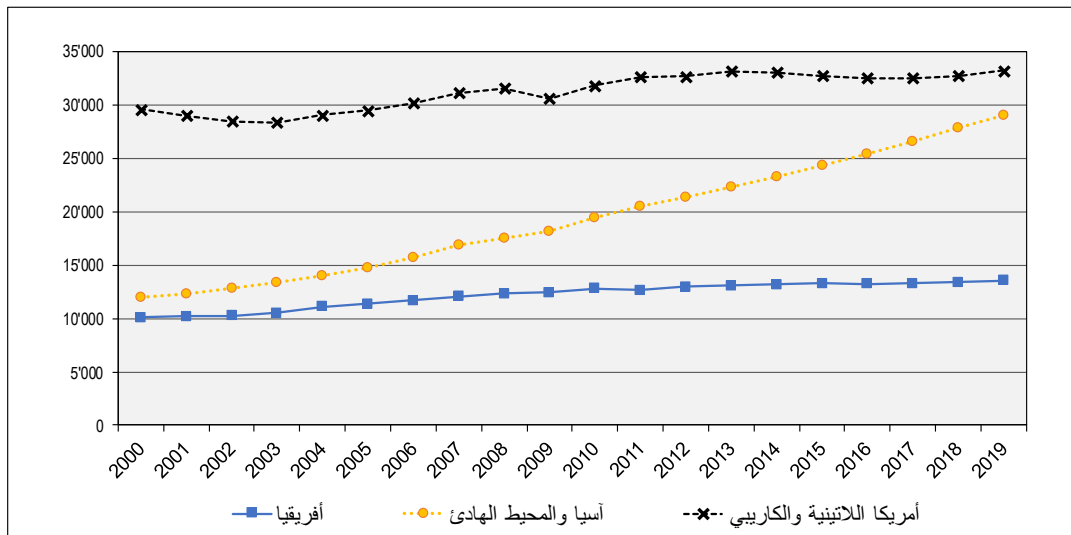
2016	2010	2005	2000
15.7	16.0	17.2	16.9
10.2	9.5	11.4	12.6
14.0	14.0	14.4	15.2

* البيانات المفصلة عن شمال أفريقيا لم تكن متوفرة.
المصدر: البنك الدولي، ٢٠١٩.

٨٠. ومن المثير للاهتمام أنَّ حصة الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي كانت أعلى بكثير في الماضي: فقد بلغت ذروتها عند ١٦,٩ في المائة عام ١٩٨٨ (أفريقيا جنوب الصحراء) قبل أن تنخفض بشكل مطرد. ولم تشكل الوظائف المستحدثة بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠١٨ إلا نسبة ٦ في المائة من قطاع الصناعات التحويلية، وهو ما يمثل ٦,٢ في المائة فقط من إجمالي العمالة في أفريقيا.^{١١}

٨١. ولا تزال إنتاجية العمل في القارة الأفريقية أدنى من المتوسط العالمي، ولم تتقدم كثيراً خلال العقدين الماضيين، لا سيما عند مقارنتها بالزيادة المذهلة في إنتاجية العمل في آسيا (الشكل ٢). علاوة على ذلك، هناك اختلافات كبيرة في إنتاجية العمل بين إقليم فرعي أفريقي وآخر. ففي عام ٢٠١٩، كانت الإنتاجية لكل عامل في الجنوب الأفريقي أعلى بثمانية أضعاف من إنتاجية العمل في شرق أفريقيا ووسطها. وما فتئ النمو في أفريقيا يعتمد في معظمه على القطاعات التقليدية منخفضة الإنتاجية وتصدير السلع الأساسية والإنفاق العام، وهو ما يضر بنمو إنتاجية العمل، الذي نما بنسبة تقل عن ١ في المائة في عام ٢٠١٨. وتجدر الملاحظة مع ذلك أنه من الصعب قياس إنتاجية العمل في أفريقيا بسبب نسبة كبيرة من أنشطة الكفاف.

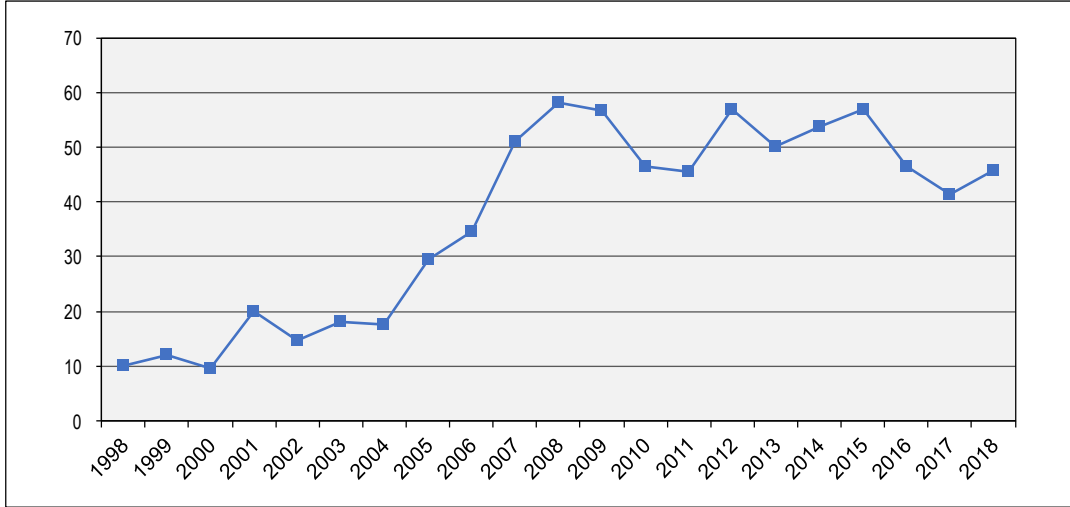
الشكل ٢: إنتاجية العمل بحسب الإقليم



المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨.

٨٢. ونمت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى أفريقيا من مجرد ٩ مليارات دولار أمريكي في عام ١٩٩٨ إلى ٥٨ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٠٨، قبل أن تتراجع نتيجة الأزمة المالية في عام ٢٠٠٨ وآثار السياسات التجارية. ومنذ ذلك الحين، كان حجم الاستثمار الأجنبي المباشر متقلباً، كما هو مبين في الشكل ٣.

الشكل ٣: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى أفريقيا



المصدر: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، ٢٠١٩.

٨٣. وفي عام ٢٠١٨، كانت البلدان الأفريقية الخمسة الأولى المتلقية للاستثمار الأجنبي المباشر، هي: مصر (١٥ في المائة من المجموع) وجنوب أفريقيا (١٢ في المائة) وجمهورية الكونغو (٩ في المائة) والمغرب (٨ في المائة) وإثيوبيا (٤ في المائة). وفي عام ٢٠١٧، كانت غانا ونيجيريا من بين البلدان المتلقية الخمسة الأولى، حيث استهدفت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إليها القطاع الاستخراجي بشكل رئيسي.

٨٤. وهناك عوامل مثل البنية التحتية والانفتاح التجاري والتعليم، هي بمثابة محركات رئيسية لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الداخل في أفريقيا^{١٢} علاوة على ذلك، فإن البلدان ذات معدلات النمو القوية والبلدان التي يُنظر إليها على أنها تمتلك السياسات الأكثر مواتاة للأعمال والبلدان التي تعزز من إمكانيات الوصول إليها والتواصل والإنجذاب الحضري، تميل إلى يكون أداؤها أفضل في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر أكثر من غيرها. كما تلعب عوامل أخرى مثل توافر المهارات والإدارة السديدة، بما في ذلك المؤسسات القوية والقوانين والممارسات والاستقرار، دوراً مهماً في التأثير على قرارات الاستثمار الأجنبي المباشر.

الاتجاهات الديموغرافية

٨٥. قدرت الأمم المتحدة^{١٣} أنه في عام ٢٠١٥، كانت القارة الأفريقية موطناً لـ ١,١٨ مليار شخص، يمثلون ١٦ في المائة من مجموع السكان في العالم في ذلك الوقت. ومن المتوقع أن يرتفع عدد سكان القارة إلى ١,٦٨٨ ملياراً بحلول عام ٢٠٣٠، وإلى ٢,٤٨٩ ملياراً بحلول عام ٢٠٥٠، فيمثلون عندها أكثر من ٢٥ في المائة من إجمالي السكان في العالم. وبلغ عدد الأشخاص في سن العمل (١٥ عاماً وما فوق) ٧٠٣ مليون شخص في عام ٢٠١٥ (٥٠,٥ في المائة من الإناث و٤٩,٥ في المائة من الذكور)، كان ٤٣ في المائة منهم يعيشون في المناطق الحضرية (مقارنة مع ٣٧ في المائة في عام ٢٠٠٠). ومن المتوقع أيضاً أن ترتفع نسبة السكان الذين تبلغ أعمارهم ٦٠ عاماً وما فوق من ٥ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ٩ في المائة بحلول عام ٢٠٥٠، مما يؤدي إلى عواقب على اقتصاد الرعاية والاقتصاد الريفي.

^{١٢} انظر:

UNECA: *How African countries are boosting intra-African investment, with a view to sharing best practices among member States*, Committee on Regional Cooperation and Integration, Tenth Session, 1–2 November 2017.

^{١٣} انظر:

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA): *World Population Prospects 2019*.

٨٦. ووفقاً لتقرير الهجرة الدولية الصادر عن الأمم المتحدة لعام ٢٠١٧، فإن حركات الهجرة في أفريقيا منتشرة على نطاق واسع. ولا يغادر الأفريقيون في غالبيتهم القارة بل ينتقلون إلى بلدان مجاورة في الإقليم الفرعي نفسه. وأشارت التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٨ بشأن العمال المهاجرين على المستوى الدولي إلى أن هناك ما يقدر بـ ١٣ مليون عامل مهاجر في أفريقيا، يمثلون حوالي ٨ في المائة من إجمالي عدد العمال المهاجرين في جميع أنحاء العالم. ومن حيث الهجرة الدولية، كان لمصر أكبر عدد من الأشخاص الذين يعيشون في الخارج في عام ٢٠١٧، يليها المغرب والصومال والسودان والجزائر. ومن حيث الهجرة الوافدة، تعدّ جنوب أفريقيا أهم بلد من بلدان المقصد في أفريقيا، حيث يقيم فيها حوالي ٤ ملايين مهاجر دولي. وتشمل البلدان الأخرى التي يوجد فيها عدد كبير من السكان المهاجرين بالنسبة إلى مجموع سكانها، كوت ديفوار (٢,٢ مليون) وأوغندا (١,٧ مليون) وإثيوبيا (١,٣ مليون) ونيجيريا (١,٢ مليون) وكينيا (١,١ مليون). أضف إلى أنه على مدى السنوات الخمس الماضية، كانت هناك حالات نزوح جديدة كبيرة للاجئين والمشردين قسراً طاولت ملايين الأشخاص من البلدان المتضررة من الأزمات مثل بوروندي وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية الكونغو الديمقراطية وإريتريا والصومال وجمهورية جنوب السودان والسودان.^{١٤}

سوق العمل

٨٧. بلغ مجموع السكان في سن العمل (١٥ سنة وما فوق) في أفريقيا ٧٦٣,٨ مليون شخص في عام ٢٠١٨، منهم ٦٠٢,٩ مليون يعيشون في أفريقيا جنوب الصحراء و١٦٠,٩ مليون في شمال أفريقيا.

الجدول ٢: مؤشرات عمالة مختارة لأفريقيا (في المائة)

أفريقيا جنوب الصحراء		شمال أفريقيا			
2019	2015	2019	2015		
68.0	67.9	46.3	46.8	المجموع	معدل مشاركة القوى العاملة
73.0	73.2	71.1	72.0	الذكور	
63.1	62.7	21.6	21.7	الإناث	
5.9	5.9	11.8	12.4	المجموع	معدل البطالة
5.6	5.6	9.1	9.8	الذكور	
6.3	6.2	20.8	20.9	الإناث	
37.8	40.1	1.3	1.6		معدل فقر العاملين المدقع
24.7	25.2	9.0	9.9		معدل فقر العاملين المتوسط

المصدر: تقديرات وتوقعات منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩.

٨٨. وتتراوح معدلات المشاركة في سوق العمل بين ٤٦ في المائة في شمال أفريقيا و٦٨ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء، ويعزى هذا الفرق إلى انخفاض أكبر بكثير في معدل مشاركة الإناث في سوق العمل في شمال أفريقيا. وهناك نسبة ٦,٨ في المائة فقط من القوة العاملة في أفريقيا عاطلة عن العمل (١١,٨ في المائة في شمال أفريقيا و٥,٩ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء). ومع ذلك، يصعب أن يكون هذا مؤشراً على وجود سوق عمل جيد الأداء، إذ أن العديد من الوظائف تظل منخفضة الأجر وغير منظمة. وفي غياب أي إغانات للبطالة، ليس في وسع قسم كبير من السكان الأفريقيين مجرد البقاء بدون عمل.

٨٩. ومعدل بطالة الشباب (الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٤ سنة) في جميع الأقاليم الفرعية في أفريقيا، أعلى من إجمالي البطالة: فقد قدرت البطالة بقرابة ١٢ في المائة (إناث) و١١,٨ في المائة (ذكور) على التوالي.

^{١٤} انظر:

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR): *Global Trends – Forced Displacement in 2017* (2018).

في المتوسط في عام ٢٠١٩. وظل هذا المعدل على نفس المستوى إلى حد ما خلال السنوات العشر الماضية. وبلغت نسبة الشباب غير الملحق بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب ٢٦,٨ في المائة (الإناث) و ١٦,٣ في المائة (الذكور) و ٢١,٤ في المائة (المجموع) في عام ٢٠١٩؛ وفي العام نفسه، كان قرابة ٥٤,٤ مليون من الشباب الأفريقي ينتمون إلى مجموعة الشباب غير الملحق بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب.

٩٠. وتستند نسبة ٥٥ في المائة من القوى العاملة في أفريقيا جنوب الصحراء رزقها من الزراعة، في حين يعمل ٦,٢ في المائة فقط في الصناعات التحويلية. وشهد الإقليم الفرعي نمواً قوياً في العمالة في قطاع الخدمات، غير أن هذا النمو تركّز في الأنشطة التي تتسم بإنتاجية منخفضة ومعدل مرتفع من السمة غير المنظمة وظروف العمل السيئة. وبالتالي، فإن أكثر من ٨٤ في المائة من العاملين في قطاع الإسكان والغذاء في أفريقيا جنوب الصحراء هم عمال غير منظمين - وهي نسبة تزيد على ٨٧ في المائة في قطاعات النقل والتخزين والاتصالات، وكذلك في تجارة الجملة والتجزئة وأنشطة التصليح.^{١٥}

٩١. وتشكل العمالة غير المنظمة المصدر الرئيسي للعمل في أفريقيا، حيث تمثل ٨٥,٨ في المائة من مجموع العمالة، أو ٧١,٩ في المائة، باستثناء الزراعة. وفي أفريقيا جنوب الصحراء، تشكل العمالة غير المنظمة المصدر الرئيسي للعمل في وسط أفريقيا (٩١ في المائة) وشرق أفريقيا (٩١,٦ في المائة) وغرب أفريقيا (٩٢,٤ في المائة). وإذا استبعدت الزراعة، فإن العمالة غير المنظمة تستمر في الهيمنة على العمالة بنسبة ٧٨,٨ في المائة في وسط أفريقيا و ٧٦,٦ في المائة في شرق أفريقيا و ٨٧ في المائة في غرب أفريقيا. وتعتبر أفريقيا الجنوبية الإقليم الفرعي الوحيد الذي يعمل فيه أقل من نصف السكان العاملين في وظائف غير منظمة بنسبة ٤٠,٢ في المائة و ٣٦,١ في المائة باستثناء الزراعة.^{١٦}

الجدول ٣: تشكيل العمالة غير المنظمة في أفريقيا (٢٠١٦)

بما في ذلك الزراعة				باستثناء الزراعة			
في الأسر المعيشية	في الاقتصاد المنظم	في الاقتصاد غير المنظم	في ذلك الزراعة	في الأسر المعيشية	في الاقتصاد المنظم	في الاقتصاد غير المنظم	في ذلك الزراعة
85.8	76.1	5.7	4.0	71.9	59.2	9.4	3.4
82.7	72.5	7.0	3.2	67.7	54.7	11.0	2.0
89.7	80.5	4.1	5.1	78.6	66.5	6.9	5.4
67.3	58.1	8.4	0.7	56.3	46.2	9.2	1.0
68.5	60.1	8.0	0.4	59.7	50.5	8.8	0.5
62.2	49.0	10.4	2.8	41.5	26.5	11.3	3.7
89.2	79.3	5.2	4.6	76.8	63.3	9.5	4.2
86.4	75.7	6.7	4.0	71.6	56.7	12.1	2.8
92.1	83.2	3.6	5.3	82.8	71.0	6.4	5.6

المصدر: ILO: Women and men in the informal economy: A statistical picture, third edition (2018).

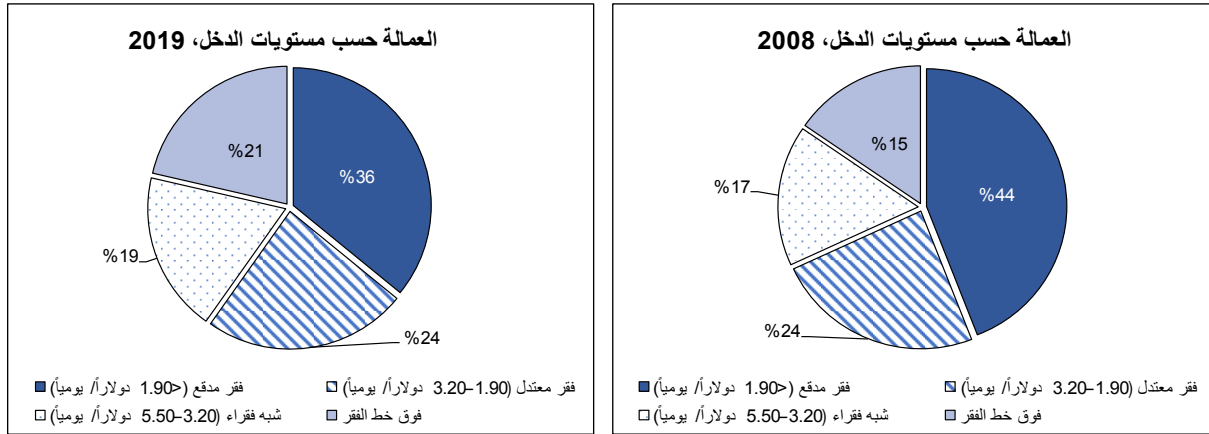
^{١٥} انظر: ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2019.

^{١٦} انظر: ILO: Women and men in the informal economy: A statistical picture third edition (2018).

٩٢. وتنتشر في صفوف الشباب والأشخاص الذين تزيد أعمارهم على ٦٥ عاماً معدلات عمل غير منظم مرتفعة بوجه خاص: ٩٤,٩ في المائة من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً و ٩٦ في المائة من الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ سنة فما فوق. وتصل هذه الأرقام إلى ٩٧,٩ في المائة من الشباب في غرب أفريقيا و ٩٨ في المائة من كبار السن في وسط أفريقيا.^{١٧}

٩٣. وتظهر معدلات فقر العاملين تراجعاً طفيفاً خلال الفترة التي يغطيها إعلان أديس أبابا، كما هو موضح أدناه.

الشكل ٤: العمالة بحسب مستويات الدخل في ٢٠٠٨ و ٢٠١٩ (توقعات)



٩٤. وما فتئ معدل الفقر المدقع بين السكان العاملين في أفريقيا يتناقص على مر السنين. ومع ذلك، لا يزال ٦٠ في المائة من السكان العاملين مصنّفين على أنهم في فقر "معتدل" أو فقر "مدقع"، وما فتئ معدل الفقر يتزايد بالأرقام المطلقة لأن معدل الحد من الفقر أقل من معدل النمو السكاني.

٩٥. وازدادت الأجور الحقيقية بنحو ١٩ في المائة في المتوسط في إقليم أفريقيا بين عام ٢٠٠٦ وعام ٢٠١٧، مع زيادة شديدة في الأجور الحقيقية لشمال أفريقيا (٢٢+ في المائة) مقارنة بأفريقيا جنوب الصحراء (١٥+ في المائة)، وظهر تباين كبير فيما بين البلدان خلال السنوات القليلة الماضية.^{١٨}

٩٦. ولا تزال القارة الأفريقية تعاني أيضاً من مستويات عالية من انعدام المساواة، بيد أنه حال أكثر بروزاً في أفريقيا الجنوبية والوسطى منه في غرب أفريقيا وشمالها. وتزداد أوجه التفاوت بين المناطق الريفية والحضرية في أفريقيا، وهو أمر إذا ترك دون معالجة فقد يعرض للخطر هدف ضمان عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق بحلول عام ٢٠٣٠. وفي ضوء ذلك، ينبغي السعي إلى اعتماد أنماط نمو أكثر شمولاً في جميع أنحاء القارة. كما لا تزال الفجوات في الأجور بين الجنسين مرتفعة في العديد من البلدان الأفريقية.^{١٩}

الحماية الاجتماعية

٩٧. تحدد اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) معياراً شاملاً أدنى يغطي الرعاية الطبية والمرض والبطالة والشيخوخة وإصابات العمل والأسرة والأمومة والعجز وإعانات الوراثة، التي يمكن أن تطبقها البلدان من خلال برامج التأمين الاجتماعي أو المساعدة الاجتماعية. ومع ذلك، فإن سبعة

^{١٧} المرجع نفسه.

^{١٨} انظر: ILO: Global Wage Report 2018-19.

^{١٩} المرجع نفسه.

بلدان أفريقية^{٢٠} فقط صدقت على الاتفاقية رقم ١٠٢. وفي حين كان معدل التصديق منخفضاً عموماً، تشير شتى الاستعراضات والدراسات الاستقصائية إلى تطورات بناءة تؤكد على الطبيعة الشاملة لمبادئ الاتفاقية وأهميتها بالنسبة إلى جميع البلدان بصرف النظر عن مستواها الإنمائي.

٩٨. وتوسع توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، الإطار المعياري ليشمل مد نطاق الضمان الاجتماعي.

٩٩. ويتجلى المفهوم في الهدف ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة: "تنفيذ نظم وتدابير للحماية الاجتماعية ملائمة للجميع على الصعيد الوطني ووضع حدود دنيا لها، وبحلول عام ٢٠٣٠ تحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والمستضعفين". بالإضافة إلى ذلك، يدعو الهدف ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة إلى توفير تغطية صحية شاملة، وهي أحد مكونات أراضية الحماية الاجتماعية، في حين تشير الأهداف ٤-٥ و ٨-٥ و ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة إلى الجوانب التكميلية للحماية الاجتماعية.

١٠٠. ومن المؤسف أن واقع القارة الأفريقية بعيد كل البعد عن تحقيق هذه الأهداف؛ إذ أن ٨٢ في المائة من سكان القارة لا يملكون سبل الوصول إلى الحماية الاجتماعية على الإطلاق.

معايير العمل

١٠١. تواصل أفريقيا إحراز تقدم في التصديق على اتفاقيات العمل الدولية. وتكاد الاتفاقيات الأساسية تحصل على التصديق الشامل في أفريقيا، كما يتضح من الجدول أدناه (عدد البلدان التي صدقت على الاتفاقيات من أصل ٥٤ بلداً أفريقياً).

الجدول ٤: تصديق البلدان الأفريقية على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

الحرية النقابية		العمل الجبري		التمييز		عمل الأطفال	
الاتفاقية رقم ٨٧	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٢٩	الاتفاقية رقم ١٠٥	الاتفاقية رقم ١٠٠	الاتفاقية رقم ١١١	الاتفاقية رقم ١٣٨	الاتفاقية رقم ١٨٢
49	54	54	54	52	54	52	54

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩.

١٠٢. واعتباراً من تموز/ يوليه ٢٠١٩، تم تسجيل ٤٢٣ تصديقاً (٩٨ في المائة) من أصل ٤٣٢ تصديقاً محتملاً على الاتفاقيات الأساسية. وهناك مجال لإحراز مزيد من التقدم بشأن التصديق على الاتفاقيات الأربع ذات الأولوية^{٢١} (١٢٤ تصديقاً من أصل ٢١٦ تصديقاً محتملاً). وعلى وجه الخصوص، لا تزال اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) تحظى بتصديق أقل من نصف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في أفريقيا، في وقت تكتسب فيه سياسات العمالة الوطنية مكانة بارزة في تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، على النحو المنصوص عليه في الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة. وتم التصديق على أقل من ٣٠ في المائة بقليل من ٨٣ اتفاقية وبروتوكولا تقنياً محدثاً (١،٣٢٨ من أصل ٤،٤٨٢). ومع ذلك، فإن عمليات التصديق الأخيرة في المجالات المتعلقة بالأجور والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين والعمال المهاجرين وتنمية الموارد البشرية والعمل البحري وصيد الأسماك والشعوب الأصلية، تعكس الاستجابة الإيجابية للإقليم على حملة المنوية للتصديق بعنوان "واحد للجميع" والولاية المعيارية للمنظمة في السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية.

^{٢٠} ألا وهي: تشاد، جمهورية الكونغو الديمقراطية، ليبيا، موريتانيا، النيجر، السنغال، توغو؛ ومعظم البلدان المصدقة لم تقبل سوى أجزاء فقط من الاتفاقية. وهناك عدد من البلدان الأفريقية في صدد النظر في التصديق على الاتفاقية.

^{٢١} اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

١٠٣. غير أنّ التحدي الكبير يكمن في التنفيذ. ففي العديد من البلدان الأفريقية، يرجع نقص التطبيق الفعّال لمعايير العمل إلى القدرات المحدودة لأنظمة إدارة العمل وتفتيش العمل. ومن شأن منهجية التفتيش الجديدة التي وضعتها منظمة العمل الدولية في تخطيط الامتثال الاستراتيجي لخدمات تفتيش العمل، أن تساعد على تحقيق امتثال أفضل وتحدّ من الاستضعاف والاستغلال، وهي أمور تكون في نهاية المطاف مكلفة على حد سواء من حيث تخفيض الأرباح بالنسبة للمنشآت والاقتصاد ككل.^{٢٢} ويتأثر تطبيق معايير العمل بتحديات إضافية تشمل ما يلي:

- استبعاد فئات معينة من العمال من نطاق تطبيق تشريعات العمل (خاصة الفئات العاملة في الزراعة والاقتصاد غير المنظم والعمل المنزلي)؛
- معرفة قانونية محدودة ووصول مقيد إلى سبل الانتصاف القانونية، مما يدل على الحاجة إلى قوانين عمل توفر استجابة أكثر فعالية للإدارة السديدة إزاء أنماط عالم العمل المتغيرة وحماية العمال، مع مراعاة احتياجات المنشآت المستدامة؛
- قدرة محدودة على تنفيذ هذه المعايير، بما في ذلك الموارد؛
- عدم الاستقرار السياسي والأزمات والهشاشة.

١٠٤. علاوة على ذلك، تواجه العديد من البلدان مشاكل في ضمان تقديم تقارير شاملة وفي الوقت المناسب عن تطبيق الصكوك المصدق عليها.

الحوار الاجتماعي

١٠٥. يُعتبر الحوار الاجتماعي وسيلة لتحقيق الإنصاف الاجتماعي والكفاءة الاقتصادية والمشاركة الديمقراطية. ومن المهم حماية حقوق العمال وتيسير تحديد الأجور وتحسين ظروف العمل وتعزيز المنشآت المستدامة.^{٢٣}

١٠٦. وقد أنشئت مؤسسات وطنية أو إقليمية أو قطاعية للحوار الاجتماعي تسمح للمنظمات الوطنية للعمال ولأصحاب العمل بالاجتماع ومناقشة المسائل السياسية مع الحكومات. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن مثل هذه المؤسسات أو الإجراءات موجودة في حوالي ٨٥ في المائة من الدول الأعضاء فيها،^{٢٤} حيث سجّل تحسن طفيف في أداء أفريقيا (أكثر من ٩٠ في المائة من البلدان الأفريقية أضفت طابعاً مؤسسياً على الحوار الاجتماعي). وفي بعض البلدان، تركز مؤسسات الحوار الاجتماعي تركيزاً أضيق على قضايا العمل، مثل الحد الأدنى للأجور وظروف العمل والمفاوضة الجماعية، في حين أنها تشارك في عدد متزايد من البلدان الأخرى في مجموعة أوسع بكثير من السياسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية بما يتماشى مع أحكام توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣). كما صدق ٤٣ بلداً أفريقياً من أصل ٥٤ على صك منظمة العمل الدولية الذي يركز عليه الحوار الاجتماعي الثلاثي، أي اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

١٠٧. غير أنه في العديد من البلدان في أفريقيا، لا تزال مؤسسات الحوار الاجتماعي غير مستخدمة بكامل إمكاناتها لمساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على التصدي للتحديات التي تواجه عالم العمل على نحو فعال. وفي بعض الحالات، أدى الافتقار إلى الإرادة السياسية واحترام الالتزامات السابقة والموارد المحدودة للحوار الاجتماعي إلى تآكل الثقة بين الجهات الفاعلة الثلاثية للحوار الاجتماعي. وفي حين أنه يمكن ملاحظة

^{٢٢} انظر: ILO: Labour standards in Africa (2019).

^{٢٣} مكتب العمل الدولي: *الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨.

^{٢٤} المرجع نفسه.

بعض التطورات الهامة في مؤسسات المفاوضة الجماعية وممارساتها، فإنه لا يزال هناك شوط كبير يتعين اجتيازه من أجل تحقيق الاحترام الكامل في جميع أنحاء القارة لمبادئ الحرية النقابية والشروط اللازمة للحوار الاجتماعي الفعال والمفاوضة الجماعية.

١٠٨. ويتمثل التحدي الآخر للحوار الاجتماعي في أفريقيا في هيمنة الاقتصاد غير المنظم الذي يستخدم ٩٠ في المائة أو أكثر من القوى العاملة الوطنية في عدة بلدان. وبالتالي، فإن مؤسسات الحوار الاجتماعي لا تغطي سوى جزء صغير من سوق العمل. ولهذا السبب، في عدد متزايد من البلدان الأفريقية، تتواصل النقابات العمالية مع عمال الاقتصاد غير المنظم، إما عن طريق إدماجهم في النقابات القائمة أو عن طريق تشجيع قيام "نقابات الاقتصاد غير المنظم" أو عن طريق بناء تحالفات مع رابطات الاقتصاد غير المنظم. وعلى المنوال نفسه، تسعى منظمات أصحاب العمل الأفريقيين إلى احتضان الاقتصاد غير المنظم، مثلاً عن طريق إنشاء مكاتب خاصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وإدارة برامج خاصة مثل برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" وإدماج المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سلاسل الإمداد والتوريد وربط المنشآت الصغيرة والمتوسطة بمشاريع الأعمال المنظمة والوصول إلى الخدمات المالية. ومثل هذه المبادرات أساسية في عملية نقل الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وفي جعل مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي أكثر شمولاً.

الفصل ٣ - تنفيذ إعلان أديس أبابا

١٠٩. تستعرض الأقسام التالية التقدم المحرز مقابل الأولويات المحددة في تنفيذ الأولويات المواضيعية في إعلان أديس أبابا لعام ٢٠١٥، على النحو الوارد في الفقرة ١٣.٢٠ وتحت كل عنوان، سيقوم الاستعراض بما يلي:

- توفير الأساس المنطقي والخلفية لمشاركة منظمة العمل الدولية في المجال المواضيعي المعني؛
- تلخيص الإجراءات التي اتخذتها الهيئات المكونة خلال فترة إعلان أديس أبابا؛
- تقييم النتائج المحققة؛
- استخلاص الدروس للعمل في المستقبل.

١١٠. ويقوم الاستعراض إلى حد كبير على المعلومات التي تم جمعها من المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٣ مكتباً، من خلال استبيان شامل غطى جميع الجوانب التقنية لإعلان أديس أبابا،^{٢٦} كما يقوم على المعلومات المجمعة خلال الزيارات الميدانية إلى الكاميرون وكوت ديفوار وإثيوبيا والسنغال وتونس، وعلى التعقيبات الواردة من فريق العمل التقني الثلاثي المنشأ لدعم الأعمال التحضيرية للاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر.

خلق وظائف لائقة للجميع، مع التركيز بشكل خاص على الشباب والنساء والأشخاص المعوقين^{٢٧}

١١١. لطالما التزمت منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للشباب. وأنشئ برنامج عمالة الشباب (YEP) في عام ٢٠٠٥ لتدعيم استجابة منظمة العمل الدولية في مواجهة التحدي العالمي المتمثل في عمالة الشباب. وقد استرشد عملها بصكين سياسيين عالميين، اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي، وهما:

- **قرار بشأن عمالة الشباب**، الذي اعتمدته الدورة ٩٣ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٥)؛
- **القرار والاستنتاجات بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات**، التي اعتمدها الدورة الواحدة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٢).

^{٢٥} اختيرت الفقرة ١٣ للاستعراض لأنها تحدد الأولويات الاستراتيجية التي اتفقت الهيئات المكونة على أن تركز عليها في أولويات إعلان أديس أبابا. وتوخياً للدقة، جرى دمج بعض تلك الأولويات، على النحو المشار إليه في الحواشي المعنية.

^{٢٦} أنجزت المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا الاستبيان وقدمت معلومات عن ٥١ بلداً من أصل ٥٤ بلداً أفريقياً.

^{٢٧} بما في ذلك الأولوية ١٣ (ط)، أي: "تعزيز القابلية للاستخدام من خلال الاستثمار في التعليم وتنمية المهارات والتعلم المتواصل والتدريب المهني والتلمذة الصناعية والتدريب".

١١٢. واعتبر هذان السكان أن معالجة عمالة الشباب تتطلب نهجاً متكاملًا يجمع بين السياسات الاقتصادية الداعمة والتدابير الهادفة التي تتناول الطلب على اليد العاملة وعرضها، وكذلك كمية ونوعية العمالة. ويتجلى ذلك في المبادرة العالمية على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن توفير فرص العمل اللائق للشباب، التي تقودها منظمة العمل الدولية وتركز فيها بقوة على أفريقيا.

١١٣. ومن المهم الإشارة إلى وجود صلة قوية بين عمل الأطفال وعمالة الشباب، وذلك للأسباب التالية:

■ عمل الأطفال المنتشر في المناطق الريفية على وجه الخصوص، يمنع الأطفال من اكتساب رأس المال البشري الضروري للعمل المجزي في مرحلة الشباب؛

■ بالنظر إلى سوء آفاق عمالة الشباب، قد لا يكون لدى الآباء حافز يذكر للاستثمار في إرسال أطفالهم إلى المدرسة، بل في إرسالهم عوضاً عن ذلك إلى العمل قبل الأوان.

١١٤. وفي عام ٢٠١٦، أطلق في إقليم أفريقيا بالتعاون مع الاتحاد الأفريقي، التحالف ٧-٨ لوضع حد للعمل الجبري والاتجار بالبشر والرق المعاصر وعمل الأطفال. وقد أفضى ذلك إلى وضع خطة عمل إقليمية يزمع اعتمادها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩.

١١٥. وخلال الفترة التي يغطيها إعلان أديس أبابا، أعطت الغالبية العظمى من البلدان الأفريقية الأولوية لعمالة الشباب والقضاء على عمل الأطفال في سياساتها وخطةها الإنمائية الوطنية، وصممت الغالبية الكبرى برامج خاصة لعمالة الشباب وخطط عمل وطنية للقضاء على عمل الأطفال.

١١٦. وفي تركيبات مختلفة، شملت البرامج القطرية تدابير عمالة الشباب التي ناشدت منظمة العمل الدولية باتخاذها في قرار "دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، لا سيما التعلم القائم على العمل وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب وخدمات الوساطة الخاصة بالشباب. وتشمل الغالبية العظمى من هذه البرامج إجراءات لتعزيز فرص العمل للشباب تحديداً، ويتضمن العديد منها عناصر لتعزيز وظائف الشباب من ذوي الإعاقة. وحددت عدة برامج وطنية لعمالة الشباب أهدافاً قابلة للقياس، سواء من حيث عدد الوظائف المراد استحداثها أو عدد الوظائف المراد تحسينها/ تعزيزها أو من حيث تخفيض معدلات البطالة. ومن المشجع الإشارة إلى أنه في جميع الحالات تقريباً، كان الشركاء الاجتماعيون ضالعين في تصميم وتنفيذ و/أو رصد برامج عمالة الشباب. علاوة على ذلك، فإن قرابة كافة أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة (التي خلفت إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية) أو ما شابهها من أوراق استراتيجية الأمم المتحدة التي أبرمت في أفريقيا، تجعل من عمالة الشباب أولوية عليا.

١١٧. ومع ذلك، على الرغم من الجهود الضخمة والموارد الهائلة التي بذلتها الدول الأفريقية، فإن معدل بطالة الشباب (٢٤-١٥ عاماً) في أفريقيا قد انخفض على نحو طفيف فقط - من ١٢,٢ في المائة إلى ١١,٩ في المائة - بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٩. ويعكس ذلك الانخفاض المتواضع من ٣٠,٦ في المائة إلى ٣٠,١ في المائة، الذي شهده شمال أفريقيا، في حين ازداد بشكل طفيف في أفريقيا جنوب الصحراء من ٩,٧ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ٩,٨ في المائة في ٢٠١٩.^{٢٨}

١١٨. ويشير هذا الوضع إلى أن مشاريع وبرامج عمالة الشباب ووكالات تشغيل الشباب، مهما كانت طموحة وذات موارد جيدة، فهي غير كافية لمواجهة تحدي عمالة الشباب في أفريقيا. وهو يشير إلى الحاجة إلى تحول هيكلي شامل للاقتصادات الأفريقية من أجل تعزيز عملية نمو اقتصادي غني بالعمالة.

تعزيز الحوار الاجتماعي الفعال والهيكل الثلاثي الناجع

١١٩. خلال فترة إعلان أديس أبابا، عانت الحركات النقابية في العديد من البلدان الأفريقية من الشدّة، سواء في عدد النقابات القطاعية أو في عدد الكونفدراليات أو الاتحادات الوطنية. وقد استجابت النقابات العمالية بواسطة عمليات الدمج (كما هي الحال في إيسواتيني وليبيريا) وإنشاء هيئات تنسيق مشتركة (بوركينا فاسو ومدغشقر وموريشيوس والنيجر). كما شكلت النقابات العمالية منصات مشتركة بين النقابات لتعزيز صوته وأنشطتها النقابية. وعلى سبيل المثال، يوجد الآن في النيجر منصتان تضمان ١٤ اتحاداً وطنياً.

١٢٠. بالإضافة إلى ذلك، استجابت النقابات من خلال التواصل مع الاقتصاد غير المنظم الذي يشكل مستودعاً ضخماً للأعضاء من أجل العمل المنظم. وعند قيام النقابات بذلك، فإنها تنشر أربع استراتيجيات متكاملة إلى حد ما:

- تنظيم فرادى العاملين في الاقتصاد غير المنظم بضمهم إلى نقابات قائمة في الاقتصاد المنظم. ففي سيراليون مثلاً، يتحدر ٨٢ في المائة من أعضاء مؤتمر العمل في سيراليون (٣٤٤٣٩٠ عضواً) من الاقتصاد غير المنظم.
- تشجيع قيام نقابات عمالية على وجه التحديد للاقتصاد غير المنظم، من قبيل اتحاد رابطات العاملين في القطاع غير المنظم في غانا أو الاتحاد الملاوي من أجل القطاع غير المنظم، وهما اتحادان منتسبان إلى المركزيات النقابية الوطنية. علاوة على ذلك، تم تشكيل نقابات للعمال المنزليين في ٢١ بلداً أفريقياً.^{٢٩}
- إرساء التحالفات بين النقابات ورابطات الاقتصاد غير المنظم سعياً إلى تحقيق أهداف مشتركة.
- تنظيم العاملين في الاقتصاد غير المنظم في التعاونيات وغيرها من المنظمات الشبيهة القائمة على العضوية، كوسيلة للحصول جماعياً على الخدمات الاقتصادية والاجتماعية.

١٢١. ومن خلال التواصل مع العمال غير المنظمين، يمكن لنقابات العمال الأفريقية أن تُدلل الازدواجية بين "السمة المنظمة" و"السمة غير المنظمة" وأن تزيد إلى حد كبير عضويتها وعدد الأقسام الخاصة والمنظمات النقابية التي تركز على ظهور وجدوى الاقتصاد غير المنظم، وأن تحسّن وضعها النقابي وقدرتها على المفاوضة على السواء لصالح العاملين بأجر في القطاع المنظم والعاملين غير المستقرين لحسابهم الخاص في القطاع غير المنظم.^{٣٠}

١٢٢. وتواجه منظمات أصحاب العمل الأفريقيين أيضاً ظاهرة التشرذم، وإن كان ذلك بدرجة أقل بكثير من النقابات العمالية. وعلى الرغم من أن عدداً من البلدان قد شهد ظهور أكثر من منظمة لأصحاب العمل، إلا أن هناك في العادة منظمة منها يكون معترفاً بها بوضوح من قبل الهيئات المكوّنة الوطنية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، باعتبارها الأكثر تمثيلاً. وعلى الرغم من ذلك، تواجه العديد من منظمات أصحاب العمل صعوبات مالية، ويعزى ذلك جزئياً إلى انخفاض العضوية وإلى حد ما بسبب عدم قدرة الشركات الأعضاء على دفع رسوم عضويتها أو عدم رغبتها في ذلك. وتسعى المنظمات إلى معالجة هذه المشكلة عن طريق الإرتقاء بإدارتها السديدة وتوفير الخدمات المناسبة وتعبئة الموارد الخارجية من خلال المشاريع.

^{٢٩} ألا وهي: بنن، بوركينا فاسو، كوت ديفوار، غانا، غينيا، كينيا، ليبيريا، ملاوي، مالي، موزامبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا، السنغال، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، توغو، أوغندا، زامبيا، زانزيبار، زيمبابوي. والبلدان الواردة بالبنط الغامق هي التي شكلت فيها تحديداً نقابات للعمال المنزليين؛ وفي البلدان الأخرى انضم العمال المنزليون إلى نقابات العمال القائمة، في الغالب إلى تلك التي تغطي صناعة الفنادق والسياحة.

^{٣٠} انظر: Friedrich-Ebert Foundation: *Organizing [in] the Informal Economy* (2018).

١٢٣. ومثلما هي الحال بالنسبة لنقابات العمال، تسعى منظمات أصحاب العمل إلى الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم لتمثيل جميع مكونات القطاع الخاص. وفي هذا السياق، فإن المجموعة المستهدفة الرئيسية هي المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر غير المسجلة وغير الخاضعة للتنظيم، بما في ذلك العاملون لحسابهم الخاص الذين يمثلون في معظم البلدان أكثر من ٩٠ في المائة من مجموع المنشآت. وفي ليبيريا على سبيل المثال، تضم جمعية "Fulah Business Association" أصحاب الأعمال غير المنظمين، بينما تضم "جمعية التسويق في ليبيريا" تجار الشوارع والباعة المتجولين؛ والجمعيتان عضو في غرفة تجارة ليبيريا. وفي زيمبابوي، اجتمعت مجموعة من ٢٢ جمعية أعمال غير منظمة في عام ٢٠٠٢ لتشكيل غرفة رابطات الاقتصاد غير المنظم في زيمبابوي، التي تضم ١٥٠ جمعية عضواً مَجْمَعَة في ٤٥ قسماً. وتعمل غرفة رابطات الاقتصاد غير المنظم في زيمبابوي بمثابة "قوة ثالثة" مكملة لمنظمة أصحاب العمل أي اتحاد أصحاب العمل في زيمبابوي واتحاد نقابات العمال أي مؤتمر نقابات العمال في زيمبابوي.^{٣١}

١٢٤. وأنشأت معظم البلدان الأفريقية هيكلية وطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي تعمل على نحو منظم في كثير من الحالات، بمثابة منصات للتعاون الثلاثي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين. وفي ثمانية بلدان، هي بوركينافاسو ومصر وغانيا وليبيا ومدغشقر وموريتانيا وتونس وزيمبابوي، أنشئت هيكلية الحوار الاجتماعي هذه خلال فترة إعلان أديس أبابا.

١٢٥. ومن المشجع أن نلاحظ أن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على السواء قد بدأت في إنشاء منظمات إقليمية تتمشى مع الجماعات الاقتصادية الإقليمية؛ وهذه المنظمات موجودة أصلاً في أفريقيا الجنوبية (الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي) وشرق أفريقيا (جماعة شرق أفريقيا) وغرب أفريقيا (الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا)، وهي في مرحلة التكوين في القرن الإفريقي (الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية). بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء مؤسسات إقليمية فرعية للحوار الاجتماعي في السنوات الأخيرة، من قبيل المنتدى الثلاثي للحوار الاجتماعي التابع للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا ومجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب إفريقيا وإطار الحوار التشاوري لجماعة شرق أفريقيا. أضف إلى ذلك أن **اللجنة التقنية المتخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة** التابعة للاتحاد الأفريقي، هي هيئة ثلاثية قارية.

١٢٦. وهناك القليل من الإحصاءات المتاحة المتعلقة بنطاق وتغطية المفاوضات الجماعية والتأثيرات الملموسة أو ذات الجدوى على النزاعات الصناعية، لكن يبدو بشكل عام أن تغطية اتفاقات المفاوضات الجماعية (من حيث مجموع العمالة والقوى العاملة الإجمالية) منخفضة جداً، غالباً نتيجة اتساع انتشار العمالة غير المنظمة وتشردم منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. غير أن العمل جارٍ على تحسين إجراءات المفاوضات الجماعية في بعض البلدان الأفريقية.^{٣٢}

١٢٧. وفيما يتعلق بالدروس المستفادة، يمكن أن يكون دعم منظمة العمل الدولية من قبيل تنمية قدرات الشركاء الثلاثيين ومؤسسات الحوار الاجتماعي، مفيداً لهذه الجهات في أداء دور أكثر وضوحاً في صياغة وتنفيذ استراتيجيات إنمائية وطنية وفي وضع تشريعات وسياسات وطنية للتصدي للتحديات واغتنام الفرص في عالم العمل المتغير ولتيسير عمليات الانتقال والتكيف مع التحولات. وهذا دور يحاول المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل في جنوب أفريقيا والمجلس الأعلى للحوار الاجتماعي في السنغال واللجنة الثلاثية الوطنية في غانا والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في المغرب، القيام به اليوم من خلال تسهيل إبرام موانئ اجتماعية واتفاقات ثلاثية. ومن شأن الجهود المماثلة المبذولة في جميع أنحاء القارة أن تساعد على جعل

^{٣١} انظر:

LO/FTF: Labour Market Profile 2015: Zimbabwe, Danish Trade Union Council for International Development (Copenhagen, 2015).

^{٣٢} تشمل الأمثلة على ذلك: لجنة التوفيق والوساطة والتحكيم في إسواتيني ومديرية منع وتسوية النزاعات في ليسوتو ولجنة التوفيق والوساطة في موريشيوس ولجنة العمل في ناميبيا ولجنة التوفيق والوساطة والتحكيم في جنوب أفريقيا ولجنة الوساطة والتحكيم في جمهورية تنزانيا المتحدة.

المؤسسات الوطنية الحالية للحوار الاجتماعي أكثر فاعلية وشمولاً من أجل ضمان استمرار جدوى الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي كأدوات أساسية للإدارة السديدة.

تعزيز مؤسسات سوق العمل

١٢٨. إن مؤسسات سوق العمل مسؤولة عن مجالات مثل التأمين ضد البطالة ونظم تحديد الأجور وتفتيش العمل وخدمات التوظيف وحماية العمالة والسلامة والصحة المهنية وأطر المفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات، وما إلى ذلك. وتندرج هذه المؤسسات تحت عبارة "إدارة العمل"، التي تحددها اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) الصادرة عن منظمة العمل الدولية (والتي صادقت عليها ٢٥ دولة أفريقية حتى حزيران/يونيه ٢٠١٩) باعتبارها "أنشطة الإدارة العامة في ميدان سياسة العمل الوطنية". وفي معظم البلدان الأفريقية، تكون الوزارة المسؤولة عن شؤون العمل مسؤولة عن إدارة العمل ومؤسسات سوق العمل المعنية.

١٢٩. وتتباين ولايات وسلطة ونطاق عمل هذه الوزارات تبايناً شاسعاً في جميع أنحاء القارة؛ وفي حين تكون الوزارات مسؤولة في بعض البلدان عن شؤون العمل بالمعنى الضيق فقط (قانون العمل وإدارة العمل وتفتيش العمل)، فإنها تغطي في بلدان أخرى بالإضافة إلى ذلك، مواضيع ذات صلة بالتوظيف و/أو الشؤون الاجتماعية و/أو التدريب المهني و/أو الخدمة المدنية. والأهم من ذلك أن العديد من البلدان تبلغ عن تغييرات كثيرة في هيكلية الوزارات المسؤولة عن العمل والتوظيف والحماية الاجتماعية وفي هيكلها التنظيمي وصلاحياتها، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى فقدان القدرة التقنية والذاكرة المؤسسية. وقد أدى ارتفاع معدلات دوران الوزراء وكبار المسؤولين خلال فترة إعلان أديس أبابا في بعض البلدان إلى تفاقم هذا التحدي.

١٣٠. علاوة على ذلك، كانت قدرة الوزارات المسؤولة عن العمل على الوفاء بولايتها ومسؤولياتها، محدودة إلى حد كبير بسبب عدم كفاية الموارد المخصصة في الميزانية الوطنية. وهذا يؤثر سلباً على قدرتها على تنفيذ البرامج وتحقيق النتائج. وعلى سبيل المثال، يكاد يتعذر على مفتشي العمل تغطية القطاع المنظم في البلاد - ويتعذر عليهم بالتأكيد تفتيش عدد لا يحصى من المنشآت بالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم، ناهيك عن المنازل الخاصة التي تحتضن مكان عمل الملايين من العمال المنزليين في القارة.

١٣١. وبسبب هذه التحديات، لم يحرز تقدم كبير خلال فترة إعلان أديس أبابا في تعزيز مؤسسات سوق العمل. وينبغي أن تتجلى أهمية تعزيز العمالة الكاملة على النحو الواجب في التوظيف والميزانيات ووضع الوزارات المسؤولة عن العمل والتوظيف. ومن الناحية الإيجابية، يجدر الاعتراف بالدور القيم الذي تضطلع به المراكز الإقليمية الأفريقية الثلاثة لإدارة العمل (المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل؛ المركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل؛ المركز الأفريقي الإقليمي لإدارة العمل)^{٣٣} بدعم من منظمة العمل الدولية مع مرور الوقت بمبادرات خاصة منذ عام ٢٠١٥.

تسريع وتيرة الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

١٣٢. اعتمدت في العام نفسه الذي اعتمد فيه إعلان أديس أبابا، توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي تتناول الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والتي تتسم بأهمية كبرى بالنسبة لسوق العمل الأفريقية. وهي توفر إطاراً سياسياً شاملاً لعملية إضفاء الطابع المنظم. وقد اتخذ عدد كبير من البلدان الأفريقية خطوات ترمي إلى تنفيذ التوصية من خلال أساليب مختلفة:

^{٣٣} تقدم المراكز دورات تدريب وخدمات مشورة بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل ومعايير العمل الدولية والسلامة والصحة المهنية والعمالة والحوار الاجتماعي وغير ذلك من المواضيع المعنية.

- طورت بعض البلدان، بما فيها كابو فيردي وغانا وليسوتو وجنوب أفريقيا، استراتيجيات وطنية (معظمها من خلال عمليات ثلاثية) تستند إلى التوصية رقم ٢٠٤. وقد حدث هذا أيضاً على المستوى دون الإقليمي، حيث وضعت الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي برنامجاً إقليمياً لتنفيذ التوصية رقم ٢٠٤.
- اتخذت بلدان أخرى، مثل الجزائر وكينيا ومدغشقر وموريتانيا وموزامبيق والسنغال وزامبيا، تدابير لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، لاسيما التأمين الصحي وتغطية المعاشات التقاعدية، لتشمل العاملين والمشغلين في الاقتصاد غير المنظم.
- اعتمدت مجموعة ثالثة من البلدان برامج دعم خاصة للمنشآت غير المنظمة، مثل أماكن العمل المحمية وحاضنات الأعمال؛ وتشمل الأمثلة الملموسة بنن وبوتسوانا والكاميرون وغامبيا وناميبيا وزمبابوي.
- سهّلت مجموعة رابعة من البلدان التسجيل الرسمي للمنشآت غير المنظمة، من خلال مكاتب واحدة و/أو مكاتب تسجيل متنقلة؛ وتضم هذه المجموعة الكاميرون وغينيا وليسوتو وليبيريا والنيجر وسيراليون وجمهورية تنزانيا المتحدة.
- قامت عدة بلدان، بما فيها بوركينا فاسو وكوت ديفوار وغينيا ومدغشقر وتوغو، بتوسيع نطاق خدمات تفتيش العمل لتشمل الاقتصاد غير المنظم.
- يقوم بلدان اثنان، هما المغرب وتونس، بتعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني^{٣٤} باعتبار ذلك جسراً بين القطاعين المنظم وغير المنظم.
- أنشأت ثلاثة بلدان أفريقية على الأقل، هي مدغشقر والسنغال وتوغو، هيكليات حكومية مخصصة لتلبية احتياجات الاقتصاد غير المنظم.

١٣٣. وفي نيسان/ أبريل ٢٠١٩، اعتمد وزراء العمل الأفريقيون في الدورة الثالثة للجنة التقنية المتخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة، التابعة للاتحاد الأفريقي، "برنامج العمل اللائق من أجل تحويل الاقتصاد غير المنظم، المشترك بين مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية". ويهدف هذا البرنامج الإقليمي الذي شارك في وضعه مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية، إلى دعم مفوضية الاتحاد الأفريقي في توفير الريادة والإرشاد وإطار عمل لتعزيز الاتساق الاستراتيجي والتعاون والتنسيق في الجهود الرامية إلى تحويل الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا، بالاستناد إلى برنامج العمل اللائق باعتباره الأساس الداعم.

تحسين البيئة للمنشآت المستدامة^{٣٥}

١٣٤. يستند مجال العمل هذا إلى استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي تؤكد على أهمية خلق بيئة مؤاتية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتبين الظروف الأساسية التي تتيح فرصاً لاستحداث المنشآت المستدامة، عن طريق "تحقيق توازن بين احتياجات المنشآت ومصالحها مع ما يصبو إليه المجتمع إلى تحقيق مسار إنمائي يحترم قيم ومبادئ العمل اللائق وكرامة الإنسان والاستدامة البيئية". ويستند أيضاً إلى استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٥ بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة. وقد أيدت الهيئات المكونة الأفريقية هذه الاستنتاجات على نطاق واسع، واعتمدت عدة

^{٣٤} اعتمد مؤتمر أفريقي إقليمي ثلاثي عقده منظمة العمل الدولية في جوهانسبرغ في عام ٢٠٠٩، التعريف التالي لمصطلح الاقتصاد الاجتماعي والتضامني: "الاقتصاد الاجتماعي والتضامني هو مفهوم يقصد به المنشآت والمنظمات، لا سيما التعاونيات، وجميعيات المنفعة المتبادلة والرابطات والمؤسسات والمنشآت الاجتماعية، التي تتسم بسمّة خاصة هي انتاج السلع والخدمات والمعارف وتتبع في الوقت ذاته تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وتعزيز التضامن".

^{٣٥} يشمل هذا العنوان ثلاث نقاط معنية من الفقرة ١٣ من إعلان أديس أبابا، أي ١٣(هـ) (تحسين البيئة للمنشآت المستدامة) و١٣(و) (تعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت والاستثمار) و١٣(ز) (تعزيز روح تنظيم المشاريع).

بلدان تدابير لتحسين البيئة القانونية والإدارية والتنظيمية للمنشآت، مع التركيز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وفي القيام بذلك، تتبع الحكومات طائفة من الاستراتيجيات التكميلية:

- قامت بلدان مثل بوركينا فاسو والكاميرون وجمهورية أفريقيا الوسطى ومصر وغانا وموزامبيق وناميبيا وسيراليون وجنوب أفريقيا وزمبابوي، باعتماد منهجية منظمة العمل الدولية بشأن "البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة"، التي توصف على أنها "منهجية شاملة ومتينة وضعتها منظمة العمل الدولية من أجل تقييم ودعم وإصلاح البيئة التي تبدأ وتنمو فيها المنشآت".
- قامت بلدان أخرى، بما في ذلك كابو فيردى وجزر القمر وكوت ديفوار وغانا وغينيا وموريتانيا ونيجيريا وتوغو وتونس وزامبيا، باعتماد إصلاحات قانونية وتنظيمية بهدف تسريع تسجيل الأعمال أو اجتذاب الاستثمارات الأجنبية أو إرساء نظم ضريبية مؤاتية.
- قامت مجموعة ثالثة من البلدان، بما فيها الجزائر ومصر وإسواتيني وغينيا وليسوتو وليبيريا ومالي وموريشيوس والسنغال وسيراليون وجمهورية تنزانيا المتحدة والعديد من البلدان الأخرى، بتصميم برامج خاصة لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال خدمات تطوير الأعمال و/أو تسهيل الوصول إلى التمويل.
- عدّل بلدان اثنتان، هما بوتسوانا وغينيا، قواعد المشتريات العامة لمنح المنشآت الصغيرة والمتوسطة المحلية سبل تفضيلية للوصول إلى المناقصات العامة.

١٣٥. وتظهر تجربة منظمة العمل الدولية في تطبيق منهجية البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة أنّ التحسينات المدخلة على الإطار القانوني والتنظيمي والدعم المؤسسي المعزّز لتنمية المنشآت، تكون أكثر احتمالاً بأن تأتي ثمارها عندما: "١" تكون المشاركة والملكية المتينتان من جانب الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الرئيسيين مضمونتين منذ بداية العملية؛ "٢" تستند مقترحات الإصلاح إلى براهين تجريبية قوية؛ "٣" تركز خارطة الطريق الموضوعية للإصلاحات على بعض التدخلات الرئيسية، ويتم الاتفاق عليها بين أصحاب المصلحة الرئيسيين على أساس الأداء وترتبط بالبرامج الحكومية المعنية الأخرى؛ "٤" توجد عملية رصد وتقييم صارمة في كافة مراحل تنفيذ خارطة الطريق.

١٣٦. وتتمتع التعاونيات بوضع جيد للنهوض بالعمل اللائق في الاقتصادات الريفية والاقتصادات غير المنظمة في جميع أنحاء القارة. وهي تحسّن سبل العيش وتضمن الوصول إلى الأسواق والخدمات مثل التمويل. وتتوفر مشاريع التنمية التعاونية بغزارة في بلدان مثل إثيوبيا وكينيا وملاوي ومالي وموزامبيق ورواندا والسنغال وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا. وفي السنوات الأخيرة، دأبت بلدان مثل الكاميرون ومالي والمغرب وجنوب أفريقيا وتونس على التركيز بشدة على تعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني على نطاق واسع، بما في ذلك من خلال اعتماد سياسات وتشريعات جديدة، مع التشديد على استحداث فرص العمل للشباب والنساء.

مد نطاق الحماية الاجتماعية

١٣٧. إنّ تغطية الحماية الاجتماعية منخفضة للغاية في القارة الأفريقية.

الجدول ٥: تغطية الحماية الاجتماعية بالنسبة المئوية من السكان المؤهلين

إعانة البطالة	إعانة الأمومة	إعانة الطفل/ الأسرة	معاش الشيخوخة	التأمين الصحي	على الأقل إعانة واحدة
21.8	41.1	34.9	67.9	61.0	45.2
5.6	15.8	15.9	29.6	25.0	17.8

المتوسط العالمي

أفريقيا

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧.

١٣٨. ويبين الجدول ٥ أن تغطية الحماية الاجتماعية في أفريقيا أقل بكثير من المتوسط العالمي. ويُستبعد حوالي ٧٥ في المائة من السكان الأفريقيين من التغطية الصحية القانونية، مع وجود نسبة أعلى بكثير من عدم التغطية في المناطق الريفية (٨٣ في المائة) مقارنة بالمناطق الحضرية (٧٥ في المائة).^{٣٦} علاوة على أن مواطن العجز في الحماية الاجتماعية هي أكبر ما تكون في الاقتصاد غير المنظم.

١٣٩. وبلاستناد إلى هذه الخلفية، زادت جميع البلدان الأفريقية تقريباً في السنوات الأخيرة من جهودها لمد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم وسكان الريف من خلال طائفة من المبادرات، منها:

- قامت عدة بلدان، بما في ذلك مثلاً، بنن وكابو فيردي والكاميرون وتشاد والكونغو وغينيا ومدغشقر ومالي وموزامبيق ونيجيريا والسنغال والصومال وجمهورية تنزانيا المتحدة وتوغو وأوغندا وزامبيا وغيرها، باعتماد إصلاحات قانونية و/أو سياسية و/أو مؤسسية لتسهيل إدراج المجموعات السكانية غير المحمية في برامج الحماية الاجتماعية.
- قامت جميع البلدان الأفريقية تقريباً بوضع برامج للمساعدة الاجتماعية / التحويلات النقدية، تستهدف أكثر المواطنين فقراً (أولئك الذين يعيشون تحت خط الفقر الوطني) أو فئات سكانية محددة (المسنون والأشخاص المعوقون واللاجئون والمحاربون القدامى، إلخ)؛ وأدخلت عدة بلدان، بما فيها غانا وليسوتو وملاوي وساو تومي وبرنسيب وغيرها، خططاً غذائية في المدارس. وفي العديد من الحالات، تتلقى هذه البرامج الدعم من قبل شركاء التنمية، مما يطرح تساؤلات حول استدامتها.
- يهدف عدد كبير من البلدان الأفريقية إلى تحقيق تغطية صحية شاملة لجميع السكان، إما من خلال تقديم خدمات صحية مجانية للجميع (مثلاً، بوتسوانا وموريشيوس وسيشل وجنوب أفريقيا) أو عن طريق توفير تأمين صحي اجتماعي ميسور التكلفة.
- تستخدم عدة بلدان، بما فيها غانا وملاوي وموزامبيق ورواندا وجنوب أفريقيا وأوغندا وغيرها، برامج الأشغال العامة كثيفة اليد العاملة لتوفير دخل لأكثر الأسر فقراً كبديل للمساعدة الاجتماعية.

١٤٠. ولا شك في أن هذه المبادرات متعددة الأوجه زادت من عدد ونسبة الأسر الأفريقية المستفيدة من الحماية الاجتماعية بشكل أو بآخر. وأصبح مد نطاق الحماية الاجتماعية أيضاً أولوية للاتحاد الأفريقي الذي وضعها في صميم برنامجه "رؤية عام ٢٠٦٣" وجعلها الأساس في "خطة الحماية الاجتماعية من أجل العمال الريفيين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم"، التي اعتمدها الاتحاد الأفريقي في عام ٢٠١١.

١٤١. بيد أنه، على الرغم من التزام الدول الأفريقية القوي بمد نطاق الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية، لا يزال ٨٢ في المائة من السكان لا يحصلون على إعانات الحماية الاجتماعية. وفي ضوء هذه التحديات المستمرة، لا بد من تسريع الجهود لسد فجوات التغطية وتحسين شمولية الحماية الاجتماعية وملاءمتها، مما يستدعي تعزيز المؤسسات وزيادة الاستثمارات في الحماية الاجتماعية.

تعزيز الإنتاجية

١٤٢. يشكل تدني الإنتاجية أحد الأسباب الجذرية لظاهرة "الفقراء العاملين": أشخاص يعملون لساعات طويلة، غالباً في الاقتصاد غير المنظم أو في زراعة الكفاف، لكنهم لا يزالون يكسبون ما لا يكفي لإطعام أسرهم.^{٣٧} لذلك، فإن زيادة الإنتاجية - وضمان أن يجري تقاسم مكاسب الإنتاجية بشكل متساوٍ بين أصحاب الأعمال والمستثمرين (ارتفاع الأرباح وقيمة المساهمين) والعمال (ارتفاع الأجور وظروف عمل أفضل) - تتسم بأهمية حيوية في الجهود المبذولة للحد من الفقر. ويمكن تغذية الدائرة الحميدة للإنتاجية وفرص العمل

^{٣٦} انظر: ILO: World Social Protection Report 2017-19.

^{٣٧} وعليه، تشير العمالة المنتجة إلى العمالة التي تولد دخلاً كافياً يتيح للعامل ولأسرته مستوى استهلاكياً فوق خط الفقر.

والتنمية من خلال إعادة استثمار مكاسب الإنتاجية في ابتكارات المنتجات والعمليات وتحسين المنشآت والتجهيزات واتخاذ تدابير لتعزيز المهارات وتحسين بيئة عمل القوى العاملة.

١٤٣. وتقاس إنتاجية العمل الكفاءة التي تُستخدم بها المدخلات في الاقتصاد لإنتاج السلع والخدمات وتوفر مقياساً للنمو الاقتصادي والقدرة التنافسية ومستويات المعيشة داخل أي بلد.^{٣٨} وإنتاجية العمل، المعرفة على أنها الناتج المحلي الإجمالي لكل شخص عامل، هي بالتالي أحد عناصر المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM) لمنظمة العمل الدولية، وكذلك مؤشر للهدف ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة. علاوة على ذلك، تم إدراج الإنتاجية في أحد المجالات الرئيسية الستة ذات الأولوية لخطة عمل "واغادوغو + ١٠"،^{٣٩} مع التركيز بشكل خاص على تأثير الحماية الاجتماعية على الإنتاجية. وتدعو خطة عمل "واغادوغو + ١٠" إلى الإسراع في تنفيذ جدول الأعمال الأفريقي للإنتاجية ووضع مؤشر أفريقي للإنتاجية والقدرة التنافسية وإنشاء مجلس أفريقي للإنتاجية. ويشير البرنامج الأفريقي لعام ٢٠٦٣ أيضاً إلى الإنتاجية كمحرك للصناعة وتعزيز القدرة التنافسية للقارة في الاقتصاد العالمي.

١٤٤. وتتحد جهود الحكومات والعمال وأصحاب العمل في سعيهم إلى تعزيز الإنتاجية لأن زيادة الإنتاجية هي المصدر الرئيسي للتحسينات في مستويات المعيشة والعنصر الأساسي لتمهيد سبيل مستدام للخروج من برائن فقر العاملين والسمة غير المنظمة وأساس (ومقياس) القدرة التنافسية في الأسواق العالمية.

١٤٥. وعلى الرغم من الأهمية الحاسمة للإنتاجية بالنسبة إلى نمو الدخل على المستويين الجزئي والكلي، فقد أبلغت ثمانية بلدان أفريقية فقط (بوتسوانا وبوركينا فاسو وكينيا وموريشيوس وناميبيا ونيجيريا وجنوب أفريقيا وزامبيا) عن وجود مركز وطني فاعل للإنتاجية، علماً أن عدد المنشآت المشمولة كان محدوداً للغاية. وهذه البلدان الثمانية هي أعضاء في جمعية عموم أفريقيا من أجل الإنتاجية (PAPA). وبين عام ٢٠١٦ وعام ٢٠١٩ (فترة إعلان أديس أبابا)، نمت إنتاجية العمل في أفريقيا بنسبة ٢,٥ في المائة فقط في المتوسط، أو ٠,٦ في المائة سنوياً، في حين سجلت معظم البلدان الآسيوية زيادة في إنتاجية العمل تجاوزت نسبة ٤ في المائة.

١٤٦. وتركز الهيئات المكونة الثلاثية الأفريقية بدرجة أكبر من ذي قبل على تعزيز الإنتاجية، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم وفي زراعة المزارع الصغيرة، الأمر الذي سيكون أساسياً لإطلاق إمكانات القارة.

معالجة انعدام المساواة بين الجنسين في عالم العمل

١٤٧. تحتل مكافحة التمييز وعدم المساواة بين الجنسين صميم نشاط منظمة العمل الدولية، وهي موضوع اتفاقيتين أساسيتين هما: اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، اللتان صدقت عليهما جميع البلدان الأفريقية تقريباً. بيد أن اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) الأحدث عهداً، لم تصدق عليها سوى ستة بلدان أفريقية حتى الآن.^{٤٠}

١٤٨. ولا تزال هناك عدة تحديات أمام تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وتوجد فجوات كبيرة بين الجنسين فيما يتعلق بكمية الوظائف ونوعيتها على السواء: النفاذ إلى العمالة والأجر والضمان الاجتماعي والفصل المهني. ولم يطرأ تغيير يذكر على مدى السنوات العشرين الماضية.^{٤١}

^{٣٨} انظر: ILO: Labour Productivity, Key Indicators of the Labour Market, Oct. 2015.

^{٣٩} مفوضية الاتحاد الأفريقي: خطة العمل بشأن العمالة والقضاء على الفقر والتنمية الشاملة في أفريقيا، أديس أبابا، ٢٠١٤.

^{٤٠} بنن، بوركينا فاسو، مالي، المغرب، ساوتومي وبرنسيب، السنغال.

^{٤١} انظر: ILO: Women at Work: Trends 2016.

الجدول ٦: الفجوات بين الجنسين في العمالة (بالنسب المئوية)

أفريقيا جنوب الصحراء		شمال أفريقيا	
رجال	نساء	رجال	نساء
74.0	64.7	71.9	21.9
6.4	8.2	9.1	19.9
16.7	31.7	5.7	24.5

المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨.

١٤٩. وقد تقلصت الفجوة بين الجنسين في نسبة العمالة إلى السكان في أفريقيا تقلصاً طفيفاً خلال الفترة التي يغطيها إعلان أديس أبابا من ١٨,٤ في عام ٢٠١٥ إلى ١٧,٨ في عام ٢٠١٩. وبتسجيل نسبة ٢٠,٣ في المائة، فإن حصة النساء في المناصب الإدارية في أفريقيا تشكل ثاني أقل نسبة في العالم.^{٤٢} وبتسجيل نسبة ٩,٣ في المائة، فإن "الفجوة بين الجنسين"^{٤٣} في معدل المشاركة في القوى العاملة أقل بكثير في أفريقيا جنوب الصحراء من المتوسط العالمي (٢٦,٥ في المائة)، في حين أنها أعلى بكثير في شمال أفريقيا (٥٠ في المائة). ومن ناحية أخرى، فإن معدل العمالة غير المنظمة بين النساء مقارنة بالرجال أقل في شمال أفريقيا منه في أفريقيا جنوب الصحراء. ومن المرجح أن تكون النساء عاطلات عن العمل أكثر من الرجال، حيث تؤثر البطالة بشكل خاص على الشابات. وكثيراً ما تدرج الشابات في العمالة الناقصة ويمثلن غالبية العمال الفقراء.

١٥٠. ولا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً في العمل غير مدفوع الأجر وعمل الرعاية، وغالباً ما تعمل ساعات أطول مما يعملها الرجل، إذا أخذنا في الاعتبار العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر على السواء. وتعمل أكثر من ٦٠ في المائة من النساء العاملات في أفريقيا جنوب الصحراء في الزراعة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية الريفية. وتحول نظم الميراث التقليدية غير المؤاتية للأراضي والوصول إلى الأصول الإنتاجية الأخرى، دون تحكم المرأة بالموارد الإنتاجية ودون حصولها على التمويل والتكنولوجيات الجديدة.^{٤٤} ويظهر التحليل الجنساني لسلاسل القيم في القطاع الزراعي أن النساء ليس لديهن فرص أقل في الوصول إلى خدمات الإرشاد فحسب، بل إنهن يشغلن أيضاً المستويات الدنيا في السلاسل بفعل القدر غير المتناسب من الساعات التي يقضونها في العمل مقارنة بالرجال.

١٥١. وبغية النهوض بالمساواة بين الجنسين لا بد من معالجة هذه الفجوات، بما في ذلك العمل غير مدفوع الأجر ومنتقص القيمة، الذي تقوم به المرأة، وإعادة توزيع مسؤوليات الرعاية وضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.^{٤٥}

١٥٢. وتركز خبرة منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وعدم التمييز على القضايا المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لجميع النساء والرجال في عالم العمل، والقضاء على التمييز القائم على نوع الجنس والعرق والإثنية والإعاقة، وغير ذلك من الأسباب. ويقدم المكتب مشورة سياسية وأدوات وإرشادات ومساعدة تقنية للهيئات المكونة، بما في ذلك ما يتعلق بتعزيز أماكن عمل أكثر شمولاً وضمان أن

^{٤٢} انظر:V. Beghini, U. Cattaneo and E. Pozzan: *A Quantum Leap for Gender Equality – For a Better Future of Work for All* (ILO, 2019).^{٤٣} الفارق بين معدل مشاركة الرجال ومعدل مشاركة النساء في القوة العاملة.^{٤٤} انظر: ILO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition (2018).^{٤٥} مدفوعات رعاية الأطفال مخصصة في موريشيوس فقط. وفي حين تقدم تسعة بلدان خصومات أو ائتمانات ضريبية للرجال، ليس هناك بلد أفريقي يقدم حوافر مماثلة للنساء، المصدر: (World Bank: *Women, Business and the Law* (2016)).

تستجيب السياسات والبرامج والمؤسسات لاعتبارات المساواة بين الجنسين. وفي الوقت الراهن، يسترشد العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين **ب خطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١**، وهي الأداة القائمة على النتائج لتفعيل سياسة عام ١٩٩٩ المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة هذا المنظور في المكتب. علاوة على ذلك، حددت مبادرة مئوية منظمة العمل الدولية **المراة في العمل** عدداً من القضايا الرئيسية، بما في ذلك الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي، التي تعوق الطريق إلى المساواة.

١٥٣. وقامت عدة بلدان أفريقية^{٤٦} بإنشاء برامج و/أو مؤسسات و/أو هيئات وزارية خاصة تُعنى بتعزيز المساواة بين الجنسين. وتبين التجربة أهمية وجود استراتيجية مزدوجة تجمع بين تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين والإجراءات المحددة للتصدي لتحديات تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل. وبغية تحقيق تأثيرات مستدامة، من الضروري تعزيز حقوق المرأة في العمل عن طريق إلغاء القوانين التمييزية وتشجيع التشريعات التي تعالج التمييز وتعزز المساواة. ويقترن ذلك بتعزيز تمثيل المرأة وإسماع صوتها للمشاركة في الحوار الاجتماعي والمطالبة بحقوقها وتوفير ظروف عمل عادلة وبيئة خالية من العنف والتحرش في العمل. علاوة على ذلك، فإن غالبية النساء الأفريقيات يعملن لحسابهن الخاص أو يعملن في الأسرة؛ وتحسين ظروف عملهن يتطلب تسهيل وصولهن إلى الموارد وضمان حصولهن على فرصة إضفاء السمة المنظمة على وحداتهن الاقتصادية غير المنظمة.

١٥٤. وينطوي توفير الفرص للمرأة على إزالة جميع أشكال القيود التي قد تمنعها من تحقيق كامل إمكاناتها، بما في ذلك التوزيع غير المتكافئ للمسؤولية عن العمل غير مدفوع الأجر. ومن المهم دراسة تأثيرها على مشاركة المرأة في سوق العمل والتمويل الرسمي للخدمات المنزلية وخدمات الرعاية. "وإذا صُممت البنية التحتية والحماية الاجتماعية وخدمات الرعاية العامة تصميمًا ذكيًا وجرى تمويلها تمويلًا كافيًا، سيكون لها تأثير إيجابي على إعادة توزيع عمل الرعاية غير مدفوع الأجر وتحرير وقت المرأة".

١٥٥. وتتطلب المساواة بين الجنسين في العمل، بحيث لا تترك أحداً على قارعة الطريق وتضمن مستقبل عمل أكثر إنصافاً، عملاً متضافراً وشراكة بين كافة الجهات الفاعلة في عالم العمل.

تعزيز إدارة سديدة عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة

١٥٦. إن الهجرة الدولية مرتبطة إلى حد كبير بالبحث عن فرص عمل وأجور أفضل. ففي أفريقيا، غدت معظم البلدان في آن واحد الآن بلدان منشأ ومقصد للعمال المهاجرين. والدوافع الرئيسية لهجرة اليد العاملة ضمن القارة الأفريقية وخارجها (مثل أوروبا والدول العربية) هي العجز في العمل اللائق والافتقار إلى النمو الغني بفرص العمل، مما يؤدي إلى مستويات عالية من بطالة الشباب والبطالة الجزئية ونقص استخدام القوة العاملة. ويتركز العمال المهاجرون الأفريقيون بشكل رئيسي، والنساء منهم على وجه الخصوص، في مهن تتطلب مهارات منخفضة إلى متوسطة في قطاعات الزراعة والبناء وتجارة التجزئة والتعدين والعمل المنزلي. غير أن بعض البلدان الأفريقية تجتذب أيضاً عمالاً ذوي مهارات عالية في قطاعات مثل القطاع المالي أو تكنولوجيا المعلومات أو الهندسة أو التعليم.

١٥٧. وهجرة اليد العاملة هي عامل هام مساعد على التكامل الإقليمي والتنمية الاقتصادية في أفريقيا^{٤٧} والمهاجرون الدوليون هم أكثر نشاطاً من الناحية الاقتصادية من عموم الناس^{٤٨}. وبيّنت دراسات منظمة التعاون

^{٤٦} بما فيها مثلاً، بنن وبوتسوانا وبوروندي والكاميرون وإسواتيني وغامبيا وغينيا - بيساو وكينيا وليسوتو وملاوي وموريشيوس وموزامبيق وناميبيا ونيجيريا ورواندا وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا وزمبابوي.

^{٤٧} بمشاركة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، قامت منظمة العمل الدولية بتقييم المساهمة الاقتصادية للعمال المهاجرين في أربعة بلدان أفريقية كجزء من دراسة عالمية تغطي عشرة بلدان (www.ilo.org/eclm).

^{٤٨} مفوضية الاتحاد الأفريقي: تقرير عن إحصاءات هجرة اليد العاملة في أفريقيا في عام ٢٠١٥ (أديس أبابا، إثيوبيا، آذار/مارس ٢٠١٧).

والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية حول أثر الهجرة الوافدة على اقتصادات البلدان النامية، أنه يمكن أن يترك المهاجرون أثراً إيجابياً على النمو الاقتصادي. بيد أن عملية الهجرة يمكن أن تمثل تحديات معقدة من حيث حماية العمال المهاجرين. وغالباً ما يتركز العمال المهاجرون في قطاعات تعاني من سوء التنظيم وقلة سبل الوصول إلى المعلومات ونظم الدعم والتمثيل النقابي. والهجرة غير النظامية وممارسات التوظيف غير المنظم، ممارسات شائعة ويمكن لها أن تعرض المهاجرين للوقوع في براثن العمل سداداً لدين والعمل الجبري.

١٥٨. وما فتئت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها تعتبر حماية العمال المهاجرين من أبرز شواغلها.^{٤٩} وتعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز حقوق العمال المهاجرين والإدارة السديدة العادلة لهجرة اليد العاملة من خلال مجموعة معاييرها، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثماني بشأن الحقوق الأساسية، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣). وتساهم أطر السياسات والمبادرات العالمية^{٥٠} في تعزيز الإدارة السديدة وتنظيم هجرة اليد العاملة وتنقلها. وعلى الصعيد الدولي، اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، بدعم قوي من البلدان الأفريقية، الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والمنظمة. وعلى صعيد القارة، تشمل هذه: خطة عمل "واغادوغو+١٠" لعام ٢٠١٤ التي تشير إلى هجرة اليد العاملة باعتبارها أحد المجالات الرئيسية ذات الأولوية؛ اللجنة الثلاثية الاستشارية التابعة لمفوضية الاتحاد الأفريقي بشأن هجرة اليد العاملة، التي تم تأسيسها في عام ٢٠١٨ وتشمل رابطة BUSINESSAfrica ومنظمة اتحاد النقابات الأفريقية والاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا. وفي العام نفسه، اعتمد الاتحاد الأفريقي أيضاً الإطار المنقح لسياسة الهجرة لأفريقيا وخطة العمل (٢٠١٨-٢٠٣٠)، الذي يتضمن العمل على التعاون الإقليمي وتنسيق سياسات هجرة اليد العاملة. وأخيراً، تم اعتماد بروتوكول الحركة الحرة في الاتحاد الأفريقي في عام ٢٠١٨ ويتضمن تسعة أحكام متعلقة بهجرة وحراك اليد العاملة. وساهمت منظمة العمل الدولية بشكل كبير في مكون هجرة اليد العاملة في خطة تنفيذ الاتفاق العالمي للهجرة، الممتدة على ٣ سنوات في أفريقيا.

١٥٩. ومد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين في أفريقيا، إنما هو أولوية رئيسية أخرى في الإقليم ومكون مهم من مكونات برنامج هجرة اليد العاملة المشترك (انظر الإطار أدناه). ويمكن أن يساهم في تلبية احتياجات سوق العمل ويسهل إضفاء السمة المنظمة والتكامل الإقليمي، ويقوم في الوقت ذاته ببناء نظم حماية اجتماعية أكثر شمولاً واستدامة.

برنامج هجرة اليد العاملة المشترك

إن برنامج هجرة اليد العاملة المشترك، الذي تقوده مفوضية الاتحاد الأفريقي بدعم من منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، هو إطار عمل استراتيجي مهم يدعم تفعيل إطار سياسة الهجرة المنقح للاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٨. لذلك، فهو أداة حاسمة للمضي قدماً بالتكامل الإقليمي والتنمية في أفريقيا. ويتضمن برنامج هجرة اليد العاملة المشترك مكونين اثنين، هما:

(١) تعزيز الإدارة السديدة وتنظيم هجرة اليد العاملة وتنقلها في أفريقيا؛

(٢) التنفيذ العملي للقوانين والسياسات.

١٦٠. ومن شأن تعزيز عملية تقييم احتياجات سوق العمل من أجل العمال المهاجرين وتحسين مواءمة الوظائف والاعتراف بمهاراتهم أن يساهم في تحسين اندماجهم في سوق العمل. وفي الآونة الأخيرة، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم للدفع قدماً بالسعي إلى الاعتراف بالدرجات والإجازات والشهادات وغيرها من المؤهلات التي يحملها العمال المهاجرون ومعادلتها (مثل تقديم الدعم للإطار الأولي للمؤهلات لجامعة شرق

^{٤٩} يدعو دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ إلى "حماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم".

^{٥٠} المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٨ بشأن إحصاءات هجرة اليد العاملة الدولية؛ المبادئ التوجيهية لعام ٢٠١٨ لمنظمة العمل الدولية/ البنك الدولي بشأن قياس تكاليف التوظيف؛ قرار واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٧ بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة وخطة العمل لمتابعتها؛ المبادئ العامة لعام ٢٠١٦ والمبادئ التوجيهية التشغيلية للتوظيف العادل.

أفريقيا وقرار منتدى الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بإنشاء إطار إقليمي للمؤهلات). ويمكن أن تمثل منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية المعتمدة مؤخراً، فرصة لتنقل المهارات.

١٦١. وقدمت منظمة العمل الدولية المشورة إلى جماعة شرق أفريقيا وإلى منتدى الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن أطر سياسة هجرة اليد العاملة، وقدمت الدعم التقني للحوار الثلاثي في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا بشأن هجرة اليد العاملة، الذي انطلق في منتدى للحوار الاجتماعي أنشئ مؤخراً، ولخطة جماعة شرق أفريقيا بشأن هجرة اليد العاملة وإطار هجرة اليد العاملة لعام ٢٠١٤ ومشروع بروتوكول الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية، بشأن حرية تنقل الأشخاص. وقام عدد من البلدان الأفريقية بتصميم أو اعتماد سياسات وطنية بشأن هجرة اليد العاملة^{٥١} واتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة بغية سد النقص الهيكلي في قطاعات محددة، وخاصة نقص العمال ذوي المهارات العالية، وكذلك بهدف تسهيل عمل رعاياها في الخارج^{٥٢}. ومن أجل دعم هذه الجهود وغيرها، تتكبد منظمة العمل الدولية حالياً على تنفيذ عشرة مشاريع لهجرة اليد العاملة في أفريقيا.

١٦٢. وقلة قليلة جداً من إجمالي عدد الأشخاص النازحين قسراً هي من تتمكن من الوصول إلى أسواق العمل في الاقتصاد المنظم. والمبادئ التوجيهية بشأن سبل نفاذ اللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً إلى سوق العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٦ وتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، تقدم إطاراً معيارياً فريداً يركز على التدابير المتعلقة بعالم العمل بغية الحد من الآثار المدمرة للنزاعات والكوارث على الاقتصادات والمجتمعات والاستجابة لها، مع إيلاء اهتمام خاص للمجموعات السكانية المستضعفة، مثل الأطفال والشباب والنساء والنازحين.

تشجيع انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً

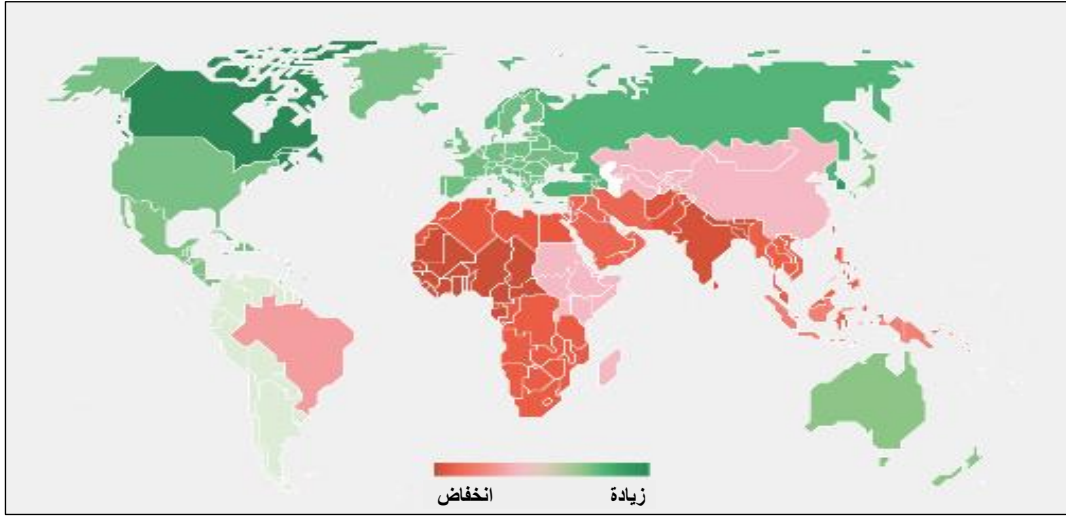
١٦٣. إن ما يقرب من ٥٩ في المائة من إجمالي الوظائف في أفريقيا مرتبط بالزراعة والحراجة وصيد الأسماك وتجهيز الأغذية والطاقة المتجددة وإدارة المياه، ويعتمد بالتالي اعتماداً مباشراً على النظام الإيكولوجي^{٥٣}.

^{٥١} بما في ذلك مصر وغانا وليسوتو وسيشل وجنوب أفريقيا وسيراليون وتوغو وزمبابوي.

^{٥٢} على سبيل المثال، عقدت سيشل اتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة مع موريشيوس وكينيا لتوظيف عمال في قطاعي الصحة والتعليم العام. كما أبرمت أوغندا اتفاقات مع جنوب السودان لإعارة موظفين مدنيين ومع جمهورية تنزانيا المتحدة لإعارة مهنين عامليين في قطاع النفط. وفي شرق أفريقيا، عقدت إثيوبيا وكينيا وأوغندا اتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة مع العديد من البلدان العربية لتوظيف رعاياها في الخارج، وخاصة كعمال منزليين.

^{٥٣} انظر: ILO: World Economic and Social Outlook (2018).

الشكل ٥: التغيرات في الإنتاج الزراعي في عام ٢٠٥٠: تغير المناخ مقارنة بخط الأساس



المصدر: منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، ٢٠١٨.

١٦٤. وستسبب آثار تغير المناخ تحولاً في هيكل العمالة وتؤدي إلى هجرة اليد العاملة؛ وستظهر وظائف ومجموعات وظيفية جديدة، بينما تختفي أخرى أو تصبح غير قابلة للاستمرار وتضطر المنشآت إلى أن تجد سبلاً بديلة لتنظيم العمل والإنتاج.

١٦٥. أثناء فترة إعلان أديس أبابا، نفذت مشاريع منظمة العمل الدولية^{٥٤} للوظائف الخضراء (أو هي في طور التنفيذ) في عدة بلدان أفريقية، هي: بوركينافاسو ومصر وغانا وكينيا وموريشيوس وناميبيا والسنغال وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وتونس وأوغندا وزمبابوي.

١٦٦. ومنظمة العمل الدولية عضو في الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر (PAGE)، التي تجمع عدداً من وكالات الأمم المتحدة (برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)) إضافة إلى وكالات ثنائية ومنظمات غير حكومية متخصصة. وتهدف الشراكة المدعومة مالياً من عدة مانحين، إلى وضع الاستدامة في صميم السياسات والممارسات الاقتصادية. وتغطي الشراكة حالياً خمسة بلدان أفريقية هي: بوركينافاسو وغانا وموريشيوس والسنغال وجنوب أفريقيا.

١٦٧. وفي أيار/مايو ٢٠١٩، اعتمد المؤتمر الإقليمي المعنون "بناء مستقبل عمل مستدام وانتقال عادل نحو اقتصاد أزرق في دول الجزر الأفريقية"، الذي استضافته سيشل، وثيقة ختامية تحوي الدعائم الأساسية البرنامجية من أجل العمل في مجال "الاقتصاد الأزرق" والتشجيع على استخدام مستدام لموارد المحيطات لتحقيق النمو الاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة وخلق فرص العمل.

^{٥٤} إن برنامج "الوظائف الخضراء" في منظمة العمل الدولية يعزّز عملياً "تخصير" المنشآت وممارسات مكان العمل وسوق العمل ككل. وتسعى هذه الجهود إلى خلق فرص عمل لائق وتعزيز نجاعة الموارد وبناء مجتمعات مستدامة وخفيفة الكربون. وتعرّف الوظائف الخضراء على أنها "وظائف لائقة تساهم في الحفاظ على البيئة أو ترميمها"، سواء كانت في قطاعات تقليدية على غرار الزراعة والصناعة والبناء، أو في قطاعات خضراء ناشئة جديدة على غرار الطاقة المتجددة وفعالية الطاقة.

تعزيز اتساق السياسات والتنسيق فيما بين الوزارات

١٦٨. ترى منظمة العمل الدولية أن السعي إلى تحقيق اتساق السياسات يهدف إلى صياغة واعتماد حافظات سياسية تعزز الاتساق بين أهداف النمو الاقتصادي وتوليد العمل اللائق للجميع.^{٥٥} لذا فإنه يتطلب تنسيقاً وثيقاً بين مختلف الوزارات على غرار الوزارات المسؤولة عن العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمالية والتخطيط والاقتصاد وكذلك، حسب هيكل الاقتصاد الوطني، الوزارات المسؤولة عن الزراعة والتعدين والصناعة والسياحة وغيرها. ومن شأن هذا التعاون بين الوزارات أن يتيح ما يلي:

(أ) ترابط وتكافل أهداف النمو المستدام والإنصاف والعمالة والعمل اللائق؛

(ب) مزيج سياسي أكثر شمولاً وتعاقب مرحلي أفضل من أجل تحقيق هذه الأهداف؛

(ج) إنشاء حيز سياسي أكبر من أجل تنفيذ أولويات السياسة الوطنية.^{٥٦}

إعلان المنشآت متعددة الجنسية

اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/ مارس ٢٠١٧ نسخة الخامسة من إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) بغية الاستجابة إلى الوقائع الاقتصادية الجديدة، بما فيها تزايد الاستثمار والتجارة على الصعيد الدولي ونمو سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ويقدم الإعلان "مبادئ توجيهية لتعزيز الآثار الإيجابية في المجال الاجتماعي ومجال العمل الناشئة عن عمليات المنشآت متعددة الجنسية وإدارتها السديدة من أجل تحقيق العمل اللائق للجميع، وهو هدف عالمي معترف به في برنامج عام ٢٠٣٠".

١٦٩. وفي العديد من الحالات، سيتطلب اتساق السياسات المذكور كذلك مشاركة شركاء التنمية إلى جانب الشركاء الاجتماعيين.

١٧٠. وقد أقامت العديد من البلدان الأفريقية، وبالأخص تلك الواقعة في الأقاليم الناطقة باللغة الفرنسية، مجالس اقتصادية واجتماعية وطنية يمكن أن تلعب دوراً هاماً، بل هي تقوم بذلك فعلاً في بعض الأحيان، في بناء اتساق السياسات حول برنامج العمل اللائق. وبالرغم من ذلك، ما زالت هناك حاجة إلى المزيد من الجهود لتعزيز اتساق السياسات والتنسيق بين الوزارات بغية تحسين مرونة العمالة في النمو الاقتصادي والترابط بين العمالة والحماية الاجتماعية، إضافة إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ونوعية العمل في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي، وغيرها من المواضيع المتعلقة بالعمل اللائق.

^{٥٥} الغاية من اتساق السياسات واردة في الهدف ١٧-١٤ من أهداف التنمية المستدامة: "تعزيز اتساق السياسات من أجل التنمية المستدامة"، ولكن في هذا السياق، يعني "الاتساق" السعي المتزامن إلى تحقيق الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

^{٥٦} انظر: ILO: Policy coherence initiative (2018).

دور المكتب في تنفيذ إعلان أديس أبابا

الجدول ٧: حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا

٢٠١٩	٢٠١٥	
167	250	عدد المشاريع*
89.4	63.2	إجمالي الميزانية السنوية (بالملايين)
535.3	252.8	متوسط حجم المشاريع (بالآلاف)
71.1%	84.7%	تاريخ التسليم (٢٠١٥-٢٠١٨)

* في هذا الجدول، تتضمن كلمة "مشاريع" أيضاً الموظفين المعارين والموظفين المهنيين المبتدئين.
المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩.

صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها

١٧١. أنشأت منظمة العمل الدولية البرامج القطرية للعمل اللائق لتكون الوسيلة الرئيسية لإيصال دعم المنظمة إلى البلدان. وللبرامج القطرية للعمل اللائق هدفان أساسيان: تشجيع العمل اللائق كـمكون رئيسي في استراتيجيات التنمية الوطنية، وتنظيم معارف منظمة العمل الدولية وأدواتها وجهود التوعية والتعاون في خدمة الهيئات المكونة الثلاثية في إطار قائم على النتائج لدفع برنامج العمل اللائق قدماً. ويشكل الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي عنصرين أساسيين في تخطيط وتنفيذ برنامج متسق ومتكامل لمنظمة العمل الدولية بهدف تقديم المساعدة للهيئات المكونة في الدول الأعضاء. وتشتمل البرامج القطرية للعمل اللائق على استراتيجيات متكاملة ومتوازنة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية حول الأولويات التي تحددها الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية والتي تستند إلى السياق الخاص بكل بلد.

١٧٢. وفي شباط/فبراير ٢٠١٦، كان هناك ٢٥ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق نشطة في أفريقيا. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، كان هناك ١٩ برنامجاً نشطاً من برامج العمل اللائق، في حين كان يجري إعداد ٢٢ برنامجاً آخر (من ضمن برامج العمل اللائق النشطة لمنظمة العمل الدولية والبالغ مجموعها ٥٠ برنامجاً و٤٢ برنامجاً آخر قيد الإعداد). بالإضافة إلى ذلك، هناك برنامج إقليمي فرعي للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، كما بدأ إعداد مشروع إقليمي فرعي آخر للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا.

إجراءات المكتب لدعم إعلان أديس أبابا

١٧٣. طلب إعلان أديس أبابا في الفقرة ١٧ منه من المكتب أن يدعم تنفيذ إعلان أديس أبابا من خلال ١٤ تدبيراً. ويلخص الجدول التالي ما اتخذته المكتب من إجراءات فيما يتعلق بإعلان أديس أبابا منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

الجدول ٨: ملخص الإجراءات الرئيسية التي اتخذها المكتب فيما يتعلق بإعلان أديس أبابا

توصيات إعلان أديس أبابا	الإجراءات الرئيسية للمكتب
جعل برامجه في أفريقيا تتماشى مع إعلان وخطة عمل الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة فضلاً عن برنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣.	تم ذلك بشكل متسق، لا سيما بالاقتران مع صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق، التي تحتوي جميعها على إشارات إلى "واغادوغو ١٠+" وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣.
تعزيز أوجه التداوب مع المنظمات والمؤسسات الإقليمية، لا سيما مفوضية الاتحاد الأفريقي والشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة ومصرف التنمية الأفريقي، بشأن قضايا الاقتصاد الكلي وسوق العمل والعمالة والحماية الاجتماعية وحقوق العمال.	أبرمت منظمة العمل الدولية اتفاقات شراكة رسمية مع مصرف التنمية الأفريقي ومفوضية الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، مع الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا. بالإضافة إلى ذلك، أبرمت شراكة مع مصرف التنمية الأفريقي بشأن أفريقيا الوسطى. وأبلغ العديد من المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية عن تعاون وثيق مع المكاتب القطرية لمصرف التنمية الأفريقي، وفي الفترة بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٩، قام مصرف التنمية الأفريقي بتمويل خمسة مشاريع لمنظمة العمل الدولية بقيمة إجمالية بلغت ٦,٩ مليون دولار أمريكي. علاوة على ذلك، تقوم منظمة العمل الدولية ومفوضية الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة بتنفيذ برنامج مشترك بشأن الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة، بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة. وسهلت هذه الشراكات على المستوى القاري العديد من المشاريع المشتركة على أرض الواقع، وساهمت إلى حد كبير في تعميم برنامج العمل اللائق في إقليم أفريقيا (على سبيل المثال، مصرف التنمية الأفريقي بخصوص عدة مواضيع).
العمل مع المنظمات الإقليمية والإقليمية الفرعية لأصحاب العمل وللعمال بشأن أطر التنمية الجديدة.	تقوم مختلف المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية بالإبلاغ عن أنشطة مشتركة مع المنظمات الإقليمية لأصحاب العمل وللعمال في غرب أفريقيا (اتحاد منظمات أصحاب العمل في غرب أفريقيا ومنظمة نقابات العمال في غرب أفريقيا) وشرق أفريقيا (منظمة أصحاب العمل في شرق أفريقيا واتحاد نقابات عمال شرق أفريقيا) والجنوب الأفريقي (منتدى القطاع الخاص التابع للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والمجلس التنسيقي لنقابات عمال الجنوب الأفريقي)، ولكن هذه الأنشطة ليست مرتبطة بالضرورة "بأطر التنمية الجديدة". ويوجد تعاون وثيق ومنظم بين المكتب الإقليمي لأفريقيا التابع لمنظمة العمل الدولية والمنظمات الإقليمية لأصحاب العمل وللعمال (قطاع الأعمال في أفريقيا ومنظمة الوحدة النقابية الأفريقية والاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا).
المشاركة مع البنك الدولي وصندوق النقد الدولي بهدف تحقيق اتساق السياسات بشأن العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة.	هناك تعاون وثيق بين المكاتب الميدانية للبنك الدولي/صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية، ولا سيما في البلدان التي تقيم فيها منظمة العمل الدولية. وما يسهل هذا التعاون هو أن البنك الدولي على المستوى العالمي قد أصبح أشد اهتماماً ببرنامج العمل اللائق منذ اعتماد مسار عمل جديد يُسمى "الوظائف والتنمية". وقد مولت مجموعة البنك الدولي بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٩ خمسة مشاريع لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا.
الإسهام في التكامل الاقتصادي الإقليمي عن طريق إسداء الإرشاد والدعم إلى الجماعات الاقتصادية الإقليمية الأفريقية بشأن قضايا من قبيل التجارة والاستثمار وحرية تنقل الأشخاص وقابلية نقل إعانات الحماية الاجتماعية والاعتراف بالمهارات ومعايير العمل.	أبرمت منظمة العمل الدولية اتفاقات شراكة رسمية مع خمسة من اللجان الاقتصادية الإقليمية الثماني المعترف بها للاتحاد الأفريقي: جماعة شرق أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي؛ وتم تجديد مذكرات التفاهم مع جماعة شرق أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في ٢٠١٨ و ٢٠١٩ على التوالي. علاوة على ذلك، تم الاتفاق على برنامج إقليمي للعمل اللائق مع الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، وهناك برنامج آخر قيد الإعداد مع جماعة شرق أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. وبشكل عام، تكثف التعاون إلى حد كبير بين الجماعات الاقتصادية الإقليمية ومنظمة العمل الدولية خلال فترة إعلان أديس أبابا.

توصيات إعلان أديس أبابا	الإجراءات الرئيسية للمكتب
تسهيل تنفيذ البرنامج المشترك بين مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية لأفريقيا بشأن الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة من أجل التنمية والتكامل في أفريقيا.	جرى تفعيل هذا البرنامج تفعيلًا كاملاً في ثلاثة أقاليم فرعية في أفريقيا، وهي غرب أفريقيا (الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا) وشرق أفريقيا (جماعة شرق أفريقيا) والجنوب الأفريقي (الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي). ويتلقى دعماً مالياً من السويد بمنحة قدرها ٩ ملايين دولار أمريكي، ومن الاتحاد الأوروبي بالتعاون مع المركز الدولي لوضع سياسات الهجرة بمنحة قدرها ٢,٧ مليون دولار أمريكي.
تقديم بحوث وتحليلات وإرشادات تقنية قائمة على البيانات إلى الهيئات المكونة بشأن قضايا ذات صلة ببرامج العمل اللائق، من قبيل منهجية البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة.	تمت معالجة بند العمل هذا تحت عنوان "تحسين البيئة للمنشآت المستدامة" أعلاه. بالإضافة إلى ذلك، نفذ المكتب العديد من مبادرات بناء القدرات وقدم خدمات استشارية بشأن جميع الجوانب المتعلقة ببرامج العمل اللائق.
تشجيع التعاون بين بلدان الجنوب كوسيلة لتسهيل تبادل الخبرات وتقاسم الممارسات الحسنة والتعلم المتبادل بين بلدان الإقليم وبالتعاون مع أقاليم أخرى.	يتجسد التعاون فيما بين بلدان الجنوب من خلال التفاعل بين منظمة العمل الدولية والمنظمات القارية والإقليمية؛ بالإضافة إلى ذلك، سهلت العديد من المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية إقامة مشاريع مشتركة بين البلدان الأفريقية والاقتصادات الناشئة، مثل البرازيل والصين، ونظمت جولات دراسية داخل القارة وخارجها. وفي عام ٢٠١٧، وضع المكتب الإقليمي لأفريقيا التابع لمنظمة العمل الدولية ورقة استراتيجية بعنوان: "التعاون بين بلدان الجنوب من أجل العمل اللائق في أفريقيا - إطار للعمل" (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧) وتمت المصادقة عليها في أيار/ مايو ٢٠١٧ في ختام ورشة عمل ثلاثية في الدار البيضاء. وفي عام ٢٠١٨، استفادت ثمانية بلدان أفريقية، هي جمهورية أفريقيا الوسطى والكونغو وجمهورية الكونغو الديمقراطية ومالي وموريتانيا والسنغال وسيراليون وتونس، من التعلم من الأقران من أجل دعم أهداف التنمية المستدامة.
بناء قدرات الهيئات المكونة للمساهمة بفعالية في تحقيق العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة والشاملة من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وغير ذلك من المسائل السياسية، باللجوء إلى مؤسسات من قبيل مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.	أبلغت جميع المكاتب الميدانية التابعة لمنظمة العمل الدولية عن مبادرات شاملة لبناء القدرات للهيئات المكونة على المستوى الوطني، في العديد من المجالات المختلفة ذات الصلة بعالم العمل؛ وفي كثير من الأحيان، تم تنفيذ هذه التدابير مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية أو من خلاله، وبدعم من وحدات المقر المعنية. ومن المشجع أن نلاحظ أن العديد من البلدان قد دمجت جهود بناء القدرات هذه مع صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق أو تنفيذها أو الإشراف عليها، مما أفضى إلى زيادة التوجه نحو تحقيق النتائج في هذه الجهود.
تشجيع تصديق وتنفيذ الاتفاقيات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتصديق سائر اتفاقيات منظمة العمل الدولية المحدث، فضلاً عن تطبيق جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدقة الأخرى، من خلال برامج العمل والتعاون الإنمائي وحملات التوعية.	بالإضافة إلى تعزيز معايير العمل التي سبق ذكرها، تم دعم تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية، وخاصة تلك المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري، من خلال مشاريع التعاون الإنمائي. وبين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٩، نفذت منظمة العمل الدولية ٤٣ مشروعاً بقيمة إجمالية قدرها ٢٤,٧ مليون دولار أمريكي مرتبطة بالنتيجة السياسية لمنظمة العمل الدولية بشأن "أشكال العمل غير المقبولة"، و١٢ مشروعاً بقيمة ٦,٣ مليون دولار أمريكي مرتبطة "بتطبيق المعايير". وينكب العديد من مشاريع منظمة العمل الدولية الأخرى على تعزيز معايير العمل أيضاً، على الرغم من أنها قد تكون مرتبطة بنتائج سياسية أخرى. وتبنى مشروع إقليمي معتمد مؤخراً حول عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد، نموذج تدخل متكامل يعزز الاستدامة. وتوفر صياغة خطة عمل للاتحاد الأفريقي مدتها عشر سنوات للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالبشر والرق المعاصر في أفريقيا (٢٠٢٠-٢٠٣٠) فرصة مهمة لمنظمة العمل الدولية لتعزيز تعاونها مع الاتحاد الأفريقي.
تسريع جهوده الرامية إلى تعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية مع تركيز قوي على دعم الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى	تم الإبلاغ عن بعض الأنشطة تحت هذه النقطة. وأجري تقييم سريع لقضايا العمل والتوظيف في المنشآت متعددة الجنسية في ناميبيا وجنوب أفريقيا وزامبيا وزمبابوي؛ وقام مكتب منظمة العمل الدولية لشرق أفريقيا بترجمة إعلان المنشآت متعددة

توصيات إعلان أديس أبابا	الإجراءات الرئيسية للمكتب
القطري، والشراكات مع الهيئات الفاعلة المعنية الأخرى وتسهيل تبادل الخبرات.	الجنسية إلى اللغة السواحيلية؛ ونفذت كوت ديفوار والسنغال مشروعاً بتمويل فرنسي مصمماً خصيصاً للترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية؛ ونفذت مبادرات منفصلة لبناء القدرات في بوركينا فاسو ومصر وغانا وليسوتو وموريتانيا وسيراليون. وقرر مجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا، تكريس الاجتماع الخامس للجنة الحوار الاجتماعي التابعة له، لدراسة إعلان المنشآت متعددة الجنسية.
بالتشاور مع الهيئات المكونة، وضع وتنفيذ جيل جديد من البرامج القطرية للعمل اللائق، تتماشى مع برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة وبرنامج عمل أديس أبابا بشأن تمويل التنمية وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ وإعلان الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة.	تمت معالجة ذلك في القسم المعنون "صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها"، أعلاه.
توسيع برنامج تعاونه الإنمائي في القارة وتقوية جهوده الرامية إلى حشد الموارد، بما في ذلك من خلال حشد الموارد المحلية.	فيما يتعلق بحشد الموارد المحلية، بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٩، انكب المكتب على تنفيذ ٢٠ مشروعاً بتمويل من الصناديق الاستثمارية المباشرة من تسع حكومات، بمبلغ إجمالي قدره ١٥,٥ مليون دولار أمريكي؛ وكانت ستة من هذه المشاريع، بقيمة تبلغ ١٢,٥ مليون دولار أمريكي، تقع في جنوب أفريقيا وتمولها أيضاً جنوب أفريقيا.* علاوة على ذلك، وكما أشير إليه سابقاً، ارتفع إجمالي موارد التعاون الإنمائي المتوفرة في أفريقيا بنسبة ١١٢ في المائة بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٩.
توسيع نطاق التزام المكتب في الدول ذات الوضع الهش في أفريقيا على أساس الاستراتيجية الإطارية المقدمة في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر والتي تدعو إلى تعزيز المؤسسات والآليات من أجل العمالة الجيدة واستحداث أساليب العيش وتعزيز الحماية الاجتماعية والدفع قدماً بالإتصاف والحقوق في العمل.	بتمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية، يقوم المكتب بتنفيذ أنشطة في جمهورية أفريقيا الوسطى وجزر القمر وليبيريا وسيراليون والصومال، وجميعها أعضاء في مجموعة "g7+" أي مجموعة الدول المعلنة ذاتياً ذات وضع هش (التي وقعت منظمة العمل الدولية اتفاقاً معها في ٢٠١٤). وينفذ المكتب أيضاً أنشطة في مالي والنيجر. علاوة على ذلك، صممت منظمة العمل الدولية في نيسان/ أبريل ٢٠١٩، برنامج دعم شاملاً لليبيريا، تجري حالياً تعبئة الموارد من أجله. إضافة إلى ذلك، صممت منظمة العمل الدولية في تموز/ يوليه ٢٠١٦، استراتيجية تشغيلية لتعزيز العمل اللائق في الدول ذات الوضع الهش، على أساس الاستراتيجية المقدمة في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر.
* البلدان الأخرى التي قدمت تمويلاً محلياً خلال فترة إعلان أديس أبابا، هي: بنن والكاميرون وجمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر ومالي وموزامبيق والسودان وجمهورية تنزانيا المتحدة.	