

مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠
الأصل: إنكليزي/فرنسي

البند الثامن من جدول الأعمال

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

غرض الوثيقة

تتضمن هذه الوثيقة التقرير الختامي للاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر، الذي عقد في أبيدجان من ٣ إلى ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩. ويتضمن الملحق الأول استنتاجات الاجتماع - إعلان أبيدجان. المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا. ويتضمن الملحق الثاني تقرير لجنة أوراق الاعتماد. ويتضمن الملحق الثالث خطة التنفيذ المكتملة لإعلان أبيدجان. ومجلس الإدارة مدعو إلى النظر في مشروع القرار الوارد في الفقرة ٢٣٢.

ملاحظة: أرجئ النظر في هذا البند من الدورة ٣٣٨ (آذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة. ومضمون هذه الوثيقة هو ذاته مضمون الوثيقة GB.338/INS/4.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميع النتائج.

الانعكاسات السياسية: مشروع القرار يدعو المدير العام إلى أن يأخذ إعلان أبيدجان بعين الاعتبار عند تنفيذ البرامج الجارية ووضع مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: انظر أعلاه تحت العنوان "الانعكاسات السياسية".

إجراء المتابعة المطلوب: انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٣٢.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية.

الوثائق ذات الصلة: التقرير الذي قدمه المدير العام إلى الاجتماع: المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا، الذي شكل الأساس الذي استندت إليه المناقشات؛ التقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا، الذي تم استعراضه خلال جلسة خاصة.

◀ قائمة المحتويات

الصفحة

٥	 قائمة المختصرات
٧	 الانتخابات والتعيينات
٨	 الكلمات الافتتاحية
١٠	 المناقشة العامة لتقرير المدير العام
١٠	 تقديم التقرير
١١	 مناقشة التقرير
٢١	 الجلسات العامة المواضيعية
٢١	 مائدة مستديرة رئاسية حول "مستقبل العمل الذي نريده لأفريقيا"
٢٣	 مناقشة حول تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا
٢٦	 الجلسة العامة المواضيعية الأولى: معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في تحقيق برنامج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة
٢٩	 الجلسة العامة المواضيعية الثانية: جعل العمل اللائق حقيقة واقعة لشباب أفريقيا
٣١	 الجلسة العامة المواضيعية الثالثة: السبل التكنولوجية والإنتاجية لتحقيق مستقبل عمل أكثر إشراقاً في أفريقيا
٣٤	 الجلسة العامة المواضيعية الرابعة: تحويل الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي في أفريقيا سعياً إلى تحقيق العمل اللائق
٣٨	 تقديم تقرير لجنة أوراق الاعتماد
٣٨	 اعتماد استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر
٣٨	 حفل الاختتام
٤٠	 مشروع القرار

الملاحق

٤١	 الملحق الأول - إعلان أبيدجان المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا
٤٤	 الملحق الثاني - تقرير لجنة أوراق الاعتماد
٥٠	 الملحق الثالث - خطة تنفيذ مكملة لإعلان أبيدجان الذي اعتمده الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر

◀ قائمة المختصرات

مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل	ACT/EMP
مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال	ACTRAV
منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية	AfCFTA
الكنفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية	CGEA
المجلس الوطني للحوار الاجتماعي - تونس	CNDS
المنظمة المركزية لنقابات العمال - كينيا	COTU
البرامج القطرية للعمل اللائق	DWCPs
إطار الحوار التشاوري التابع لجماعة شرق أفريقيا	EAC
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
رابطة أصحاب العمل في غانا	GEA
المنتدى العالمي من أجل عمالة الشباب	GYEF
المجلس العالي للحوار الاجتماعي	HCSO
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	IFAD
الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية	IGAD
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل	NEDLAC
(شخص) غير ملتحق بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب	NEET
الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا	NEPAD
منظمة اتحاد النقابات الأفريقية	OATUU
الجماعات الاقتصادية الإقليمية	RECs
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي	SADC
أهداف التنمية المستدامة	SDGs
المنشآت الصغيرة والمتوسطة	SMEs
اللجنة التقنية للاتحاد الأفريقي المختصة بالتنمية الاجتماعية والعمل والعمالة	STC-SDLE
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	STEM
الاتحاد العالمي لنقابات العمال	WFTU

◀ الانتخابات والتعيينات

١. عقد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية في أبيدجان، كوت ديفوار، من ٣ إلى ٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩.
 ٢. افتتح الاجتماع الإقليمي رئيس مجلس الإدارة، السيد ريفيلي ليتجوبو، السفير فوق العادة والمفوض والممثل الدائم ليسوتو لدى مكتب الأمم المتحدة وسائر المنظمات الدولية في جنيف. وقال إن أفريقيا تواجه وتتحدى لتحديات جمة يمكن للاستثمار في البنية التحتية الرقمية والاقتصاد الرقمي أن يكون حلاً ممكناً لها. ومن شأن هذا الاستثمار أن يزيد فرص العمل ويجنب المزيد من التهميش من العولمة. وبسبب صغر حجم قطاع التصنيع في القارة، من غير المرجح أن تحل الأتمتة محل العديد من العمال في السنوات المقبلة. ومع ذلك، تعتمد أفريقيا على الاستثمار الأجنبي المباشر ومن المرجح أن تؤثر الأتمتة في البلدان المستثمرة على القارة. والتنمية الأفريقية مدفوعة إلى حد كبير بصادرات السلع الأولية العرضة للتقلبات في الأسعار العالمية. ومن الضروري الاستثمار في حافظات التصنيع، والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير مضاعف على العمالة وخلق فرص العمل والاقتصادات الوطنية. ولا بد من أن يكون هذا الاستثمار مصحوباً بمزيد من الاستثمار في البنية التحتية الجيدة ورأس المال البشري.
 - عُرض في القاعة فيلم لمنظمة العمل الدولية يحتوي على رسائل رئيسية ذات صلة بعمل المنظمة في الإقليم.
 ٣. وبالنسبة عن مجموعة الحكومات، اقترح ممثل حكومي من أثيوبيا مرشحاً لمنصب رئيس الاجتماع الإقليمي، وقد انتخب الاجتماع بالإجماع السيد باسكال كواكو أئينان، وزير العمل والحماية الاجتماعية في كوت ديفوار، لهذا المنصب. كما انتخب الاجتماع بالإجماع السيد بول مافيمبا، وزير الخدمة العامة والعمل والرفاه الاجتماعي في زيمبابوي، نائباً للرئيس من مجموعة الحكومات والسيد محفوظ مقاتلي، الأمين العام للكنفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية، نائباً للرئيس من مجموعة أصحاب العمل والسيد فرانسيس أتولي، الأمين العام للمنظمة المركزية لنقابات العمال في كينيا، نائباً للرئيس من مجموعة العمال.
 ٤. وعيّن الاجتماع أعضاء هيئة مكتب المجموعات على النحو التالي: السيدة فردوسه عبد القادر إبراهيم (أثيوبيا) رئيسة مجموعة الحكومات؛ السيدة جاكلين موغو (كينيا) رئيسة مجموعة أصحاب العمل والناطقة باسمها؛ السيد فرانسيس أتولي (كينيا) رئيس مجموعة العمال والناطق باسمها. وعيّن الاجتماع السيد روبرتو سواريز سانتوس والسيد لميك جاستون أمينين لمجموعة أصحاب العمل والسيد كواسي أدو-أمانكواك والسيدة ماريا تيريزا يانوس أمينين لمجموعة العمال.
 ٥. وعملًا بقواعد الاجتماعات الإقليمية، ٢٠١٨ (القواعد)، عيّن الاجتماع أعضاء لجنة أوراق الاعتماد التابعة له كالاتي: السيد فاسون كوليبالي (حكومات، مالي) والسيد خليل الغرياني (أصحاب العمل، تونس) والسيدة أمل العمري (العمال، المغرب).
 ٦. وأنشأ الاجتماع لجنة صياغة لإعداد استنتاجات الاجتماع. وضمت هذه اللجنة خمسة ممثلين عن الحكومات وخمسة ممثلين عن أصحاب العمل وخمسة ممثلين عن العمال، هم:
- ممثلو الحكومات:** الكامبيرون وكينيا والمغرب والسنغال وجنوب أفريقيا
- ممثلو أصحاب العمل:** السيدة جاكلين موغو (كينيا) والسيد محمد توزاني (المغرب) والسيدة لينديوي سيفومولو (ليسوتو) والسيد ريشار أيبوو (نيجيريا) والسيد كيزر مويان (جنوب أفريقيا)
- ممثلو العمال:** السيد بيكي نشالينشالي (جنوب أفريقيا) والسيدة أنج مارغريت نازي (كوت ديفوار) والسيد مودست أميدي دونغالا نسيبو (جمهورية الكونغو الديمقراطية) والسيد كاساهون فولو أمينو (إثيوبيا) والسيد مودي غيرو (السنغال)

◀ الكلمات الافتتاحية

٧. رَحَّب الرئيس بالمشاركين في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر وأشار إلى انعقاد الاجتماع في ختام الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية، التي قدمت فرصة من أجل العودة في الذاكرة إلى الإنجازات الهامة التي حققتها المنظمة وهيئاتها المكونة الثلاثية والتفكير في مستقبل العمل للأجيال القادمة. وذكر بأن المداولات حول مستقبل العمل قد بدأت في الحوارات الثلاثية الوطنية ورسختها اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل وبلغت أوجها بإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المئوية). ودعا الإعلان إلى وضع نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل وقدم إرشادات للهيئات المكونة على المستوى العالمي حول كيفية مراعاة احتياجات جميع الناس والتطلعات التي يصوبون إليها بشكل أفضل، في سياق يشهد تغيرات واضطرابات. وتواجه القارة الأفريقية تحديات كثيرة، بما في ذلك هيمنة الاقتصاد غير المنظم؛ بطالة الشباب؛ انخفاض مستويات التصنيع؛ نظام زراعي موجه بشكل كبير نحو تصدير المواد الخام؛ تغير المناخ. وبغية تذليل تلك التحديات، ويتوجبه من منظمة العمل الدولية أو بدعمها، وضعت البلدان أدوات وآليات إقليمية ودولية، بما في ذلك برامج قفطرية للعمل اللائق وسياسات وبرامج معدة على أساس حوار ثلاثي تشاركي وفعال. وقد ساعدت تلك الأدوات على المضي قدماً بالعمل اللائق وتوزيع ثمار النمو الاقتصادي توزيعاً أفضل وتقديم بعض الاستجابات لاحتياجات الناس وتطلعاتهم. وفي كوت ديفوار، تسود العمالة غير المنظمة. وبالتالي، فإن حصة كبيرة من القوى العاملة معرضة للمخاطر التي يتسم بها الاقتصاد غير المنظم، لا سيما هشاشة العمالة والدخل والفقر والافتقار إلى الحماية الاجتماعية والأمن القانوني ومنع المخاطر المهنية وبالتالي مواطن العجز في العمل اللائق. واستجابة لذلك، اتخذت حكومة كوت ديفوار العديد من التدابير، بما في ذلك تنفيذ برنامج لتعزيز عمل الحكومة في مجال الرفاه الاجتماعي، من خلال مشاريع لها تأثير بعيد المدى وسريع في مجالات التعليم والحصول على السلع الأساسية وعمال المرأة وتمكينها والرفاهية الريفية والصحة والحماية الاجتماعية. ومن شأن أعمال الاجتماع الإقليمي أن توفر إرشادات ملائمة للمضي قدماً في هذا الصدد.

٨. وشكر المتحدث بحرارة المدير العام والمكتب ككل على العمل الهام المضطلع به سواء في مجال المعايير والبحوث أو فيما يتعلق بالدعم المقدم إلى الهيئات المكونة الثلاثية. وسوف تسعى الهيئات المكونة الأفريقية جاهدة إلى زيادة مشاركتها في الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية ومواصلة جهودها لتحقيق الديمقراطية في تشكيل هيئات منظمة العمل الدولية من أجل ضمان مراعاة تطلعات كافة الدول الأعضاء مراعاة كاملة. وقال الرئيس إنه على يقين من أن أعمال الاجتماع ستسهم في إحراز تقدم يعتد به نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في القارة الأفريقية.

٩. وأشار المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى أن الاجتماع الإقليمي يأتي ليختم سنة مئوية لمنظمة العمل الدولية. وأضاف أنه مضى ستون عاماً على تواجده المنظمة في القارة الأفريقية بشكل دائم، وأنه من المهم بمكان أن يختتم هذا العام بحدث مهم في أفريقيا. وينعقد الاجتماع في وقت يراوح الاقتصاد العالمي مكانه. ولا بد من استحداث ٢٦ مليون وظيفة منتجة سنوياً في القارة إذا أريد تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠). ومن شأن النمو الحاد في اليد العاملة في أفريقيا بحلول عام ٢٠٣٥ أن يشكل عائداً ديمغرافياً مهماً للنمو والتنمية، شريطة استحداث كافة الوظائف المطلوبة ولكن من شأن هذا النمو أن يولد ضغوطاً اقتصادية واجتماعية وضغوط هجرة متزايدة في عكس ذلك. وتتيح التكنولوجيات الجديدة فرصاً جديدة بالكامل أمام التنمية في الإقليم. غير أن هناك خطر توسع الفجوة الرقمية وتزايد التهميش في حال عدم تحقيق الاستثمارات والابتكارات الضرورية. وتتمتع أفريقيا بإمكانات لا مثيل لها من حيث الطاقات المتجددة، لكنها عرضة لتغير المناخ. لذلك، هناك خطر نزوح السكان على نطاق واسع وتدمير سبل العيش. والاجتماع الإقليمي يأتي في وقته لصياغة مبادئ توجيهية من شأنها أن تساعد أفريقيا على رسم معالم مستقبل العمل المتمحور حول الإنسان والمنصوص عليه في إعلان المئوية. ويتمثل الهدف في تحديد مجالات الأولوية للعمل، مع مراعاة الظروف المحددة للدول الأعضاء الأفريقية في منظمة العمل الدولية والبالغ عددها ٥٤ دولة عضواً. وتبرز بعض الأولويات بوضوح على وجه الخصوص. وعليه، توجد الغالبية العظمى من العاملين في الإقليم في الاقتصاد غير المنظم وبالتالي، يشكل إضفاء السمة المنظمة ضرورة مطلقة. وتوفر توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) إطاراً مجدياً في هذا الصدد. ويشكل التصنيع ٦ في المائة فقط من العمالة في أفريقيا، لذلك من الضروري ضمان التحول الهيكلي للإنتاج. وفي الوقت نفسه، هناك حاجة إلى العمل لتعزيز المهارات وضمان حصول النساء على فرص عمل متساوية.

١٠. وبغية التغلب على كل هذه التحديات، تحتاج أفريقيا إلى لوائح صحيحة وقدرات مؤسسية كافية لضمان تنفيذ تلك اللوائح باستمرار وفعالية وشفافية. وفي حين أن هذين البعدين مهمان بالتأكيد، إلا أن عملية التنفيذ هي التي تتطلب بذل المزيد من الجهود. وعليه، تقع على عاتق منظمة العمل الدولية في أفريقيا مسؤولية رئيسية تتمثل في بناء

القدرات. وذكر المتحدث بأنه ينبغي توجيه أنشطة المنظمة في الإقليم نحو تحقيق الأهداف التي حددها المجتمع الدولي. وأشار على وجه الخصوص إلى الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمنظمة، التي يشوب تنفيذها بعض التردد. ويُعزى هذا التردد جزئياً إلى فقدان الثقة في التعاون متعدد الأطراف بشكل عام، الذي ينبغي لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الأفريقية أن تتصدى له. وفيما يتعلق بمسألة الهجرة الأكثر تحديداً، يفسر ذلك من خلال التصور السلبي لتلك الظاهرة، التي ينظر إليها على أنها تهديد وليس فرصة لإيجاد حلول بروح من التعاون والتضامن الحقيقيين. وغالباً ما يُنسى أن غالبية المهاجرين الأفريقيين الذين غادروا بلدانهم تعيش وتعمل في أفريقيا، وهي الإقليم الذي يتسم بأكثر قدر من تحديات الإدارة السديدة. ولهذا السبب كان على منظمة العمل الدولية أن تتعاون ليس فقط مع الأمم المتحدة والجهات الفاعلة العالمية الأخرى، ولكن أيضاً مع شركائها الإقليميين ودون الإقليميين في أفريقيا. وبرنامج عام ٢٠٦٣ وإعلان واغادوغو لعام ٢٠٠٤ وخطة العمل بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة، إلى جانب حصيلة مؤتمر قمة واغادوغو + ١٠، توفر إطاراً مؤسسياً لأنشطة منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي. وفي هذا الصدد، أعرب المتحدث عن أمله بأن تعزز مذكرة التفاهم الجديدة المزمع إبرامها قريباً بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي، التعاون بين المنظمتين. وهناك ١٩ برنامجاً إقليمياً للعمل اللاتق في أفريقيا و ٢٢ برنامجاً آخر قيد الإعداد. وبالإضافة إلى ذلك، ازدادت الموارد من خارج الميزانية والمخصصة للتعاون الإنمائي بنسبة ١١٢ في المائة في خمس سنوات، كما ازدادت موارد الميزانية العادية المخصصة للأنشطة في أفريقيا ضمن إطار سيناريو النمو الصفري. غير أنه، حتى يكون لهذه الموارد تأثير حقيقي، لا بد من استخدامها بأكثر الطرق فعالية. وبغية إحداث فرق حقيقي في الإقليم، ينبغي أن تكون الهيئات المكونة الثلاثية الأفريقية في وضع يسمح لها بالاضطلاع بدورها الكامل والمتكافئ والديمقراطي في الإدارة السديدة الثلاثية للمنظمة، كما دعا إليه إعلان المؤية. وفي هذا الصدد، أشار المتحدث إلى أنه تم إنشاء فريق عمل ثلاثي للنظر في هذه المسألة والإبلاغ عنها في عام ٢٠٢٠. وقال إنه مسرور لإحاطة الاجتماع علماً بأن حكومة البرتغال صدقت، في الأسبوع السابق، على صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦، الذي لطالما احتل نفاذه أولوية بالنسبة للهيئات المكونة الأفريقية.

١١. وفي الختام، ذكر المتحدث أنّ السلام يتوقف على العدالة الاجتماعية، كما ورد في دستور منظمة العمل الدولية. وفي هذا الصدد، فإن تسلّم رئيسي دولة وحكومة من أفريقيا جائزة نوبل للسلام مؤخراً، وهو إقليم لطالما عانى من شدة النزاعات، لهو رمز مهم. وبناء مستقبل للعمل على أساس العدالة الاجتماعية هو أضمن طريقة لإحلال السلام والازدهار في أفريقيا، وكذلك في كافة أرجاء العالم.

١٢. وقالت المتحدث باسم مجموعة أصحاب العمل إنّ المشاركين في الاجتماع يحتاجون إلى التفكير في مستقبل العمل وأولويات ازدهار القارة. ويظل إعلان أديس أبابا لعام ٢٠١٥ وأهدافه ذات صلة. ويتيح الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر فرصة لاستعراض التقدم المحرز منذ ذلك الحين وحالات التراجع المسجلة والدروس المستفادة والتحديات التي يطرحها عالم عمل سريع التغير. وتتمتع أفريقيا بإمكانات زاخرة، بما في ذلك القوى العاملة المتنامية والموارد الطبيعية الهائلة والسكان الشباب ومنطقة التجارة الحرة الضخمة والكثير من الاقتصادات الأسرع نمواً في العالم. علاوة على ذلك، تستمر الديمقراطية في النضوج، مما يمهّد الطريق أمام الحوار الاجتماعي والشفافية السياسية والمساءلة. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات، بما في ذلك استحداث بيئة أعمال مؤاتية والتصدي للسمة غير المنظمة ومعالجة انخفاض الإنتاجية وحل عدم تطابق المهارات وتعزيز التعلم المتواصل ومواجهة بطالة الشباب وترويج الاستقرار السياسي وتعزيز الإدارة السديدة للهجرة. ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تأخذ في الاعتبار آثار انعدام الاستقرار أو الهشاشة السياسيين في بعض البلدان وكذلك اتجاهات الهجرة الكثيفة، وكلاهما يتطلب إجراءات سياسية منسقة وذكية. وتشكّل الإنتاجية تحدياً ملحاً في الإقليم. وفي حين تعتمد غالبية السكان بشكل كبير على الزراعة، فإن الممارسات الزراعية متخلفة عن الركب والأداء الزراعي بطيء بشكل عام مقارنة بالمناطق النامية الأخرى. ومن شأن زيادة الإنتاجية في القطاع الزراعي أن يخلق فرص عمل أفضل ويحسن مستويات معيشة الكثير من الناس. وسيستفيد القطاع الزراعي في إفريقيا أيضاً من اعتماد التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستويات البنية التحتية والمهارات والبيئة التنظيمية التي تسمح بنمو الأعمال التجارية. ومع ذلك، يلزم بذل الجهود لتشمل جميع القطاعات الرامية إلى تحسين الإنتاجية من خلال اعتماد نهج شمولي واستراتيجيات تركز على البلدان. وتحقيقاً لهذه الغاية، من الضروري إرساء بيئة سياسية وتنظيمية ملائمة تعزز تنمية المنشآت وتحقيق النمو.

١٣. وبالإشارة إلى نتائج إحدى تقارير البنك الدولي، شددت المتحدث على أنه يمكن لمنظمة العمل الدولية، ضمن حدود ولايتها، مساعدة البلدان التي اتخذت تدابير ترمي إلى إرساء بيئة أعمال أفضل. ويمكن أن تشمل هذه المساعدة تحديد سياسات ناجحة لاستحداث عمالة منتجة ولانقة من خلال بيئة أعمال محفزة واستراتيجيات إنتاجية سليمة؛ التركيز على احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة بهدف إضفاء السمة المنظمة عليها؛ تقديم الدعم للهيئات المكونة حتى تتمكن من الوفاء بالتزاماتها بشكل أفضل. كما توفر أشكال جديدة ومتنوعة من فرص العمل فرصاً لتحقيق نمو أكثر شمولية واستدامة. ويشكّل الابتكار والطاقة والإبداع السائد في الاقتصاد الأفريقي غير

المنظم منجم ذهب غير مستغل مع إمكانية تحويل المنشآت الأفريقية إلى قطاعات أعمال ذاتة الصيت عالمياً. وعلى نحو ما أكدته مجموعتها في الدورة ١٠٨ (حزيران/يونيه ٢٠١٩) لمؤتمر العمل الدولي، ينبغي أن يكون استباق المهارات والتصدي الفعال للسمة غير المنظمة وتعزيز الإنتاجية على رأس جدول أعمال منظمة العمل الدولية، إذا كان للمكتب أن يتولى القيادة ويحافظ على مصداقيته.

١٤. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب تغير المناخ اتخاذ إجراءات عاجلة. ومن الأهمية بمكان بالنسبة لأفريقيا أن تستخدم مواردها على نحو أفضل. وسيكون من الضروري التوصل إلى حوار متوازن واستراتيجيات واقعية ومهارات ومعارف وقيم خضراء لاستباق عواقب الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون على العمالة. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستثمر في تدريب شباب أفريقيا بغية تلبية الطلب العالمي على العمالة في المستقبل. وعلى قرارات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر أن تفضي إلى تغيير إيجابي في حياة شعوب أفريقيا. وتبقى مجموعة أصحاب العمل متفائلة بأن الاجتماع سيفضي إلى التزامات واضحة تدعمها الموارد المالية والإجراءات اللازمة لتغيير القارة بشكل إيجابي.

١٥. وذكر المتحدث باسم العمال بأن عام ٢٠١٩ كان عاماً حافلاً بالأحداث. وأشار إلى تقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل والمناقشات رفيعة المستوى التي أجريت خلال مؤتمر المئوية وإعلان المئوية من أجل مستقبل العمل واعتماد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦). وتعلق مجموعة العمال أهمية كبيرة على النظام المعياري والإشرافي لمنظمة العمل الدولية. وعلاوة على ذلك، تضطلع منظمة العمل الدولية بدور حاسم في النهوض بالعدالة الاجتماعية باعتبارها السبيل الوحيد لتحقيق سلام عالمي ودائم. وينبغي للتنمية أن تترافق والحقوق في العمل جنباً إلى جنب. ولا بد من معالجة أوجه انعدام المساواة والفساد والعقود غير المؤاتية والتدفقات المالية غير المشروعة بغية تحسين وضع العمال الأفريقيين الذين يعيش الكثير منهم في فقر على الرغم من عملهم الشاق وإصرارهم. وأفريقيا بحاجة إلى الاستثمار في الخدمات العامة وإصلاح نظامها الضريبي وإنفاذ حق شعوبها في التعليم والحصول على المياه والخدمات الصحية والطاقة والمأوى. وسلم المتحدث بالدور الذي سيلعبه أصحاب العمل في هذه العملية. وسيحتاج هؤلاء أكثر من أي وقت مضى إلى مزيد من الدعم من جانب الحكومات، لتذليل الاختلالات المتزايدة وغير المنصفة للتجارة العالمية. وسيكون الحوار الاجتماعي الهادف والمجدي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، ضرورياً لتحقيق تقدم مستدام ومكافحة ممارسات العمالة الهشة. كما يحتل تغير المناخ والتصحّر صميم اهتمامات القارة. وعلاوة على ذلك، يتعين على الحكومات الأفريقية والشركاء الاجتماعيين الالتزام بتنفيذ القرارات المتخذة على المستويين القاري والعالمي، بما في ذلك القرارات المتخذة في الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية. وبناءً على ذلك، دعا المتحدث جميع الأطراف إلى التأكد من أن القرارات والمقررات التي تم اعتمادها في الاجتماع يمكن تنفيذها فعلياً وتسمح بتوفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

◀ المناقشة العامة لتقرير المدير العام

تقديم التقرير

١٦. قدمت مديرة المكتب الإقليمي لأفريقيا التابع لمنظمة العمل الدولية تقرير المدير العام المعنون "المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا". ويطرح التقرير الإنجازات الرئيسية المحققة منذ اعتماد إعلان أديس أبابا في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥). وقد أعطت غالبية البلدان الأفريقية أولوية لتوظيف الشباب في سياساتها وخططها الإنمائية الوطنية وصممت برامج خاصة لتعزيز العمل اللائق للشباب والشبان. وأرست معظم البلدان الأفريقية هيكلية وطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي، تعمل بانتظام في كثير من الحالات كمنصات للتعاون الثلاثي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين. وعلاوة على ذلك، على مستوى الجماعات الاقتصادية الإقليمية، أنشئت مؤسسات للحوار الاجتماعي في السنوات الأخيرة، مثل المنتدى الثلاثي للحوار الاجتماعي للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا وإطار الحوار الاستشاري لجماعة شرق أفريقيا واللجنة التقنية المتخصصة التابعة للاتحاد الأفريقي المعنية بالتنمية الاجتماعية والعمل والتوظيف، وهي هيئة ثلاثية قارية. ووضع عدد من البلدان استراتيجيات وطنية بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم، بالاستناد إلى توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). وعلى المستوى القاري، اعتمد الاتحاد الأفريقي "برنامج العمل اللائق لتحويل الاقتصاد غير المنظم، المشترك بين مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية" بهدف تعزيز الاتساق الاستراتيجي والتعاون والتنسيق نحو تحويل الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا. وعلاوة على ذلك، اعتمدت البلدان الأفريقية تدابير لتحسين البيئة القانونية والإدارية والتنظيمية للمنشآت، مع التركيز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وأدخلت بلدان عديدة

إصلاحات قانونية و/أو سياسية و/أو مؤسسية لتسهيل إدراج المجموعات السكانية غير المحمية في برامج الحماية الاجتماعية وأنشأت جميع البلدان تقريباً برامج للمساعدة الاجتماعية أو التحويلات النقدية التي إما تستهدف المواطنين الأكثر فقراً أو مجموعات سكانية محددة كوسيلة لمد نطاق الحماية الاجتماعية.

١٧. ويسلط التقرير الضوء على الفرص الرئيسية الأخرى لتحقيق العمل اللائق في القارة التي تشكل وجهة رئيسية للاستثمار الأجنبي. وتتمتع منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية التي دخلت حيز التنفيذ في ٣٠ أيار/ مايو ٢٠١٩ بإمكانية الاستفادة من العمل اللائق. ويظل الإقليم غنياً بالموارد الطبيعية والطاقة المتجددة. كما ارتفع متوسط مستويات التعليم بشكل مطرد. والنمو الاقتصادي جيد بشكل عام وظروف الاقتصاد الكلي مستقرة. وأخيراً، ولو كانت النزاعات مستمرة في أجزاء من القارة، إلا أنها تراجعت بشكل عام في السنوات القليلة الماضية.

١٨. ولا تزال هناك تحديات رئيسية تحتاج إلى معالجة عاجلة. فحوالي ٢٥٢ مليون شخص (أو ٦٠ في المائة من السكان العاملين) يعانون من فقر "معتدل" أو "مدقع". وتظل الإنتاجية في القارة الأفريقية أقل من المتوسط العالمي ولم تتقدم كثيراً خلال العقدين الماضيين. ولا يحصل قرابة ٨٢ في المائة من سكان القارة على الحماية الاجتماعية. وتسود في أفريقيا العمالة غير المنظمة والوظائف ذات الأجور المتدنية وظروف العمل السيئة، حيث تشمل ٨٥,٨ في المائة من مجموع العمال ٩٥ في المائة من العمال الشباب. ويعمل ٧٢ مليون طفل أفريقي، مما يمثل ما يقرب من نصف عمل الأطفال على مستوى العالم. وقرابة ٥٤,٥ مليون شاب وشابة غير ملتحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب. وما فتئت النساء يعانين من الفجوة في الأجور بين الجنسين.

١٩. ويقترح التقرير طريقة للمضي قدماً في العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من خلال عدد من الإجراءات الملموسة، بما في ذلك تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع؛ تنفيذ التحول الهيكلي؛ تعزيز الإنتاجية؛ إجراء تحول زراعي؛ تحسين الاقتصادات الريفية؛ الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛ تحسين بيئة المنشآت المستدامة؛ تعزيز النمو الأخضر والانتقال العادل. وهناك تدابير أخرى تشمل تعزيز مؤسسات العمل من خلال تعزيز تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ مراجعة مؤسسات سوق العمل وتجديدها؛ تعزيز إدارة عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة؛ تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛ تعزيز قرارات الناس من خلال التصدي لانعدام المساواة بين الجنسين في عالم العمل؛ تعزيز التعليم والتدريب مع التركيز بشكل خاص على التعلم المتواصل؛ ضمان التنسيق الفعال للسياسات؛ تعزيز المهارات للجميع، بما في ذلك في المناطق الريفية؛ زيادة التدخلات في البلدان الهشة؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وختمت المديرية الإقليمية مداخلتها بالإشارة إلى أن القضايا الحرجة المتعلقة بالبيئة وتغير المناخ والتكنولوجيا والديموغرافيا يجب أن تكون جزءاً من مناقشة رؤية مستقبل العمل اللائق في أفريقيا. وقارة أفريقيا في وضع يتيح لها جني الكثير من مكاسب التكنولوجيا وتزخر بإمكانات كبيرة للمساهمة في النمو والعمالة وتحقيق أهداف أخرى في مجال العمل اللائق.

مناقشة التقرير

٢٠. وقال المتحدث باسم مجموعة أصحاب العمل إن الوقت قد حان لتحويل وتنويع الاقتصادات الأفريقية من خلال تسريع عملية التصنيع والاستثمار في البنية التحتية والتكنولوجيات الجديدة وتحسين الإنتاجية الزراعية، مما من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق نمو أكثر شمولاً واستحداث فرص عمل لائقة. ولا بد من أن يتصدر استباق الطلب على المهارات والتعامل بفعالية مع الأمور غير الرسمية وتعزيز الإنتاجية، جدول أعمال منظمة العمل الدولية في الإقليم الأفريقي. وستعين زيادة عدد الوظائف المنتجة التي ستنشأ في القارة بمقدار ٢٦ مليون وظيفة في السنة لتصل إلى ٥٧٩ مليون وظيفة في عام ٢٠٣٠. وفي ضوء هذا التحدي الهائل، تقترح مجموعة أصحاب العمل أن تجعل الوثيقة الختامية للاجتماع الأفريقي الإقليمي الرابع عشر من نمو الإنتاجية حجر الزاوية لنشاط منظمة العمل الدولية في أفريقيا. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تؤكد هذه الوثيقة على تنمية المهارات وأهمية وجود بيئة أعمال مؤاتية وتعزيز فعالية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وأبرز المتحدث الحاجة إلى تركيز عمل منظمة العمل الدولية على المهارات، لا سيما: فهم احتياجات المهارات الحالية والمستقبلية؛ إيجاد حل لعدم توافق المهارات مع احتياجات البيئة المهنية؛ إجراء بحوث فعالة وموجهة نحو السياسات العامة ورصد الأداء؛ إرساء نظم لمراقبة المهارات وتقييمها؛ تعزيز البحوث في مجال نظم المهارات والقدرات في هذا الصدد؛ تحسين مهارات المدربين.

٢١. وينبغي أن يسير عمل منظمة العمل الدولية جنباً إلى جنب مع الحوافز لاستبقاء العمال الشباب المؤهلين في القارة مع تشجيع التعلم المتواصل. وبالنسبة لأصحاب العمل، ينبغي أن تركز الوثيقة الختامية على تعزيز بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال في أفريقيا كخطوة أساسية نحو تعزيز تطوير المنشآت، بهدف خلق وظائف أكثر وأفضل. ويجب أن تعكس الوثيقة الختامية للاجتماع أيضاً خصوصية السمة المنظمة، إذ تطرح تحدياً ملحاً للقارة، حيث تواجه

المنشآت المنظمة منافسة شرسة من الاقتصاد غير المنظم الذي لا يخضع لأي قيود أو ضرائب. وشدد المتحدث على أن نشاط منظمة العمل الدولية ينبغي ألا يستند إلى معايير العمل الدولية فحسب، بل أيضاً إلى المسائل المتعلقة بالوظائف والمهارات والإنتاجية. وذكر بأن إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل سَلَمَ بدور القطاع الخاص في ديباجته. وتتمتع المنشآت المنتجة بالقدرة على التوسع، مما قد يستلزم موارد بشرية وخلق المزيد من فرص العمل لتلبية الطلب على القوى العاملة. وأخيراً، ناشد المتحدث تقديم وثيقة ختامية تشمل آلية ثلاثية لمتابعة تنفيذ الإجراءات المتفق عليها على الأجل المتوسط. ويمكن لمثل هذه الآلية أن تزود الهيئات المكونة بالأدوات اللازمة لمراجعة التقدم المحرز وتقييم الدروس المستفادة ووضع استراتيجيات في إطار المشاورات الثلاثية، لتحقيق الأولويات والأهداف المحددة خلال الاجتماع على نحو أفضل.

٢٢. وأشار المتحدث باسم العمال إلى أن إعلان المؤوية يتيح فرصاً مثيرة للعمل في المستقبل. وقد تم تناول عدد من الموضوعات في تقرير المدير العام، مثل تعزيز العمل اللائق للجميع، غير أنه لم يتم التطرق إلى موضوع حصول العاملين في الاقتصاد غير المنظم على الحماية الاجتماعية. وينبغي ألا تكون الإنتاجية الشرط المسبق الوحيد لخلق فرص العمل. ويجب أن يعزز القطاع العام خدمات جيدة وأن يكون مصدراً للوظائف اللائقة. وللإقتصاد الاجتماعي والتضامني أيضاً دور يضطلع به. وتعتبر مجموعة العمال أنه ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لمسألة القيمة المضافة، بما يتجاوز نظام الضرائب. وبغية الحفاظ على الأشكال التقليدية للزراعة، ينبغي أن يؤخذ تغير المناخ في الاعتبار كجزء من النهج القائم على سلسلة الإمداد والتوريد الواجب اعتمادها. ويجب أن يظل الحوار الاجتماعي في صميم برامج التنمية وعلى السياسات العامة تسريع عملية تحول الاقتصاد غير المنظم في عملية الحوار. ويمكن أن تكون السياسات الهادفة إلى حماية الجميع مفيدة في هذا السياق. ورحب المتحدث بنشاط منظمة العمل الدولية بشأن الإدارة المشتركة للمهاجرين. واختتم حديثه بالقول إنه يجب إيلاء اهتمام خاص لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، حيث أن تدفقات الاستثمار الأجنبي أدت إلى ثغرات خلقت أوجه من انعدام المساواة في القارة.

٢٣. وأشار وزير العمل والضمان الاجتماعي في الكاميرون إلى أن تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية نقل بما فيه الكفاية الوعي والإلحاح للعمل الذي يتعين الاضطلاع به من أجل ضمان مستقبل أفضل للقارة. وقد بدأ الكاميرون في وضع استراتيجية وطنية بشأن مستقبل العمل. وقد أدى تنفيذ إعلان أديس أبابا لعام ٢٠١٥ في الكاميرون إلى إحراز تقدم، بما في ذلك تعزيز معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي الفعال والهيكل الثلاثي. وتعهدت الدولة بمد نطاق تغطية الرعاية الاجتماعية لتشمل أكبر عدد ممكن من الناس، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، بالاستناد إلى توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢). وينبغي السعي لتحقيق رؤية اجتماعية جديدة لأفريقيا في إطار شراكة عالمية قوية وموحدة، تدعمها مصادر متنوعة للتمويل ونقل التكنولوجيا وحماية البيئة وبناء القدرات.

٢٤. وقالت مندوبة من مجموعة أصحاب العمل من الجزائر إن الاجتماع يتناول موضوعاً حاسماً لمستقبل أفريقيا ألا وهو مستقبل العمل. ومن غير الممكن تحقيق تنمية مستدامة دون وضع سياسات ملائمة للتعليم والتدريب وحقوق العمل والحماية الاجتماعية وحماية البيئة. وتتمتع أفريقيا بمزايا اقتصادية وديموغرافية كبيرة. وتوفر منطقة التجارة الحرة القارية الوصول إلى سوق ضخم. ومع ذلك، تواجه أفريقيا تحديات كبيرة، بما في ذلك الاقتصاد غير المنظم والفساد المستشري وفرار رأس المال والفقر وتغير المناخ والتوتر المستمر والنزاعات في مناطق معينة من القارة. ويبقى التحدي الأكبر هو تغيير التصور الذي مفاده أن أفريقيا لا تصدر سوى مواردها الطبيعية الخام وتستورد غالبية سلعها ومعدات من الخارج. وتتطلب التنمية الاقتصادية المستدامة في أفريقيا إدارة سديدة وتطبيق مختلف الموائيق والقرارات الدولية المصدق عليها. وينبغي توفير آليات دعم ومساعدة للشباب من أجل تزويدهم بعمل لائق.

٢٥. وقال وزير الشغل والإدماج المهني المغربي إن إعلان المؤوية من أجل مستقبل العمل يوفر إطاراً للعمل المستقبلي لمنظمة العمل الدولية، يدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة وبالتالي يستجيب لتطلعات أعضائها نحو مستقبل يعزز وظائف لائقة ومستدامة للجميع. وتزخر القارة الأفريقية بإمكانات طبيعية وجغرافية وبشرية تسمح لها بالتطلع إلى المستقبل، على الرغم من التحديات التي تواجهها. وبغية التغلب على هذه التحديات، من الضروري دعوة جميع أصحاب المصلحة إلى العمل واعتماد مناهج ابتكارية تلبي احتياجات الشعب الأفريقي وتتمشى مع برنامج عام ٢٠٦٣. ومن شأن الاستثمار في السياسات العامة التي تستهدف الشباب، وخاصة السياسات ذات الصلة بالعمل، أن يوفر لأفريقيا فرصة كبيرة للحصول على قوة عاملة شابة وفعالة لتحفيز نموها الاقتصادي. ويتمثل العنصر الأساسي في البحث عن حلول للأزمة في التعليم والتدريب. وفي هذا السياق، يجب أن يكون التركيز على الجودة والكفاءة.

٢٦. وقال وزير تنمية الشباب وتوظيفهم في كوت ديفوار إن تقرير المدير العام يوفر معلومات مهمة عن التقدم المحرز منذ أن تم تقديم التزامات أديس أبابا، وقدم توجيهات بشأن بناء مستقبل عمل محور الإنسان. وقد وضعت

كوت ديفوار ونفذت عدداً من السياسات والبرامج المتعلقة بالعمالة والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية، بما في ذلك إيجاد وظائف منتجة للفئات المستضعفة. ومع ذلك، لا يزال هناك عدد من التحديات، وبالنسبة للعقد القادم، ينبغي أن يركز العمل في المستقبل على مبادرات مثل تلك التي تهدف إلى ما يلي: تعزيز التكامل الإقليمي؛ تحسين بيئة العمل وتعزيز مؤسسات سوق العمل؛ مكافحة الإقصاء والتمييز في الضمان الاجتماعي؛ وضع آليات لرصد وتقييم الفقر من أجل استحداث بيانات محددة وموجهة؛ تعزيز وتقوية الحوار الاجتماعي؛ زيادة وصول الجميع إلى الخدمات العامة الأساسية؛ تعزيز نماذج الإنتاج والاستهلاك المستدامة؛ تشجيع الاستثمار في العمل اللائق والمستدام.

٢٧. وقال ممثل حكومي للسنگال إنه على الرغم من الإنجازات الكبيرة في التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وتشجيع العمل اللائق وتعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية والنمو الاقتصادي، لا يزال الطريق بعيد المنال أمام الدول الأفريقية من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف ٨. ويجب أن يتجلى الدور الرئيسي للعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في التنمية الشاملة والمستدامة بشكل كامل في الأطر الاستراتيجية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي. وتود السنگال أن تفضي استنتاجات الاجتماع بسرعة إلى عمل مشترك لوضع برنامج إقليمي متكامل بغية تنفيذ برنامج العمل اللائق تنفيذاً كاملاً وشاملاً من أجل مستقبل أفضل للعمل في أفريقيا.

٢٨. وقال وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائري إن بلاده تدعو الدول الأفريقية إلى مواصلة تنفيذ البرامج التي تساهم في جعل العمل اللائق وتوسيع قاعدة الحماية الاجتماعية حقيقة ملموسة، تمكنها من القضاء على الفقر والتمييز. ويكمن التحدي في وضع سياسات عامة محفزة لإنشاء المؤسسات التي تستحدث مناصب الشغل وتخلق الثروة والنمو، خاصة منها المؤسسات الناشئة في مجال الاقتصاد الرقمي والأخضر.

٢٩. سلم وزير العمل المكلف بإصلاح إدارة جيبوتي، بالاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر كفرصة لتكرار التزام بلاده بتحقيق العمل اللائق للجميع. وقد أدى مد نطاق الحماية الاجتماعية للمرأة إلى زيادة مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر من ١٤ إلى ٢٦ أسبوعاً. وبدأت عملية التصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. ولدى جيبوتي نظام تأمين صحي عالمي منذ عام ٢٠١٤. كما تم وضع إطار للتشاور بشأن مسألة السلامة والصحة المهنية، من المتوقع أن يعد لمحة وطنية ونظاماً يُعنى بالصحة والسلامة. وأثنى الوزير على عمل الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية وتعاونها والتزامها بتنظيم الهجرة الإقليمية. وتشمل التحديات المتبقية تطوير برامج تشغيل الشباب والاندماج المهني؛ تحديث تشريعات العمل الوطنية من خلال تطبيق المرونة من أجل تلبية احتياجات سوق العمل؛ إرساء هيكلية ثلاثية؛ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

٣٠. وأشار وزير الخدمة العامة والعمل والرفاه الاجتماعي في زيمبابوي إلى أن التحديات الواردة في تقرير المدير العام لها صدى لدى وفده. وهذا الأمر صحيح بشكل خاص فيما يتعلق بمواضيع بطالة الشباب غير المسبوقة وضرورة تعزيز الحوار الاجتماعي وزيادة الامتثال لمعايير العمل الدولية وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وأكد الوزير على ضرورة تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لتمكينهم من استغلال الموارد الوفيرة الموجودة في مناطق مختلفة من القارة. وفيما يتعلق بالحوار الاجتماعي، ينبغي أن يسعى الشركاء الاجتماعيون للتوصل إلى اتفاقات. ويتطرق التقرير بشكل كافٍ إلى أهمية معايير العمل الدولية. وتعمل زيمبابوي على توسيع نطاق تغطيتها للضمان الاجتماعي لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم وتقوم بوضع برنامج قطري للعمل اللائق خاص بها (٢٠١٩-٢٠٢٢). واختتم الوزير كلمته بالإثناء على الجهود التي يبذلها المدير العام لتعزيز صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦ ورحب بالقرار الذي اتخذته مجلس الإدارة مؤخراً بتشكيل فريق عامل ثلاثي مكلف بإنفاذ تطلعات إضفاء السمة الديمقراطية المنصوص عليها في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.

٣١. ودعا وزير الحوار الاجتماعي والعمل والخدمة العامة في مالي منظمة العمل الدولية إلى تطبيق خبرتها في جعل "مستقبل العمل الذي نصبو إليه" واقعاً ملموساً في أفريقيا، بما في ذلك من خلال بناء قدرات الهيئات المكونة. وأشار إلى اعتزاز بلده بالحوار الاجتماعي وأعطى عدة أمثلة عن الطريقة التي اتبعتها الحكومة من أجل الحد من بطالة الشباب. وفي عام ٢٠١٩، وظفت الحكومة ٨ ٦٠٠ شاب وشابة وفرت التدريب على تنظيم المشاريع لما مجموعه ٨ ٤٤ ٢٢ شاباً وشابة ومنحت ٨ ٣٣ ٧ شخصاً إمكانية الاستفادة من صناديق بدء التشغيل. وفي عام ٢٠١٨، أنشأت الحكومة خطة تأمين صحي شاملة ستدخل حيز التنفيذ في عام ٢٠٢٠. كما تم وضع خطة لإصابات العمل والأمراض المهنية للموظفين العموميين وأفراد القوات المسلحة وأعضاء البرلمان. وحث الوزير منظمة العمل الدولية على تقديم المساعدة في تطوير برنامج جديد لتعزيز قدرات هيئاتها المكونة على الانخراط في أطر إنمائية إقليمية وعالمية جديدة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية.

٣٢. وسلّمت مندوبية عن العمال من المغرب بالالتزام الجماعي لكافة الهيئات المكونة الثلاثية في إعداد سياسات مناسبة لتحقيق العمل اللائق. ويجب أن تشمل هذه السياسات تدريب الشباب. وأكدت المتحدثة على ضرورة أن تقوم الحكومة باتخاذ خطوات للتحاور مع جميع الشركاء، ولا سيما ممثلي النقابات. ولحظت أنّ المغرب يشهد طفرة في الحوار الاجتماعي، رغم أنه لا يزال من الممكن تحقيق المزيد من التقدم. وتعمل الحكومة على وضع مشروع قانون حول حق العمال في الإضراب. ومع ذلك، ينبغي مراجعة العديد من مشاريع القوانين الأخرى من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي في البلاد. واختتمت المتحدثة بتأكيد تضامن مجموعتها مع العمال الفلسطينيين، ولا سيما عمال الأراضي العربية المحتلة.

٣٣. وأكد الأمين الرئيسي لوزارة العمل والحماية الاجتماعية في كينيا على ضرورة أن تقوم منظمة العمل الدولية بإضفاء الطابع الديمقراطي على مؤسسات الإدارة السديدة فيها، على نحو ما كان مطلوباً في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر. ويتيح الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر فرصة لتجديد الالتزامات تجاه أهداف التنمية العالمية. وتحقيقاً لهذه الغاية، نفذت كينيا بالفعل عدداً من المبادرات من بينها، مشروع توظيف الشباب وفرصهم يهدف إلى تزويد الشباب بالمهارات ورأس المال الأولي. ووسعت البلاد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الأشخاص المسنين. وعلاوة على ذلك، كينيا بصدد وضع آلية بديلة لتسوية النزاعات وبرنامج قطري للعمل اللائق (٢٠٢٠-٢٠٢٤).

٣٤. وقال وزير القوى العاملة في مصر إن المزيد من العدالة الاجتماعية سيكون ضرورياً حتى يصبح العمل اللائق واقعاً ملموساً في أفريقيا. وأكد على الدور الذي يلعبه الحوار الاجتماعي في تحقيق هذا الهدف. واعتمدت الحكومة المصرية مؤخراً عدداً من التدابير الجديدة بالذكر أدت إلى زيادة التضخم السنوي بنسبة ٤,٢ في المائة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. ويتم التركيز الآن على توفير علاج لفيروس التهاب الكبد الوبائي جيم للمحتاجين إليه. وأعلنت الحكومة المصرية عام ٢٠١٩ عاماً للتعليم في مصر، مع التركيز على التعليم التقني في المستقبل. وهناك مشروع قانون يمنح العمال حرية تكوين الجمعيات وقانون يحمي الأشخاص ذوي الإعاقة قيد النظر في البرلمان. وتأمل مصر في تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠ وفقاً للاستراتيجية الوطنية المصرية لعام ٢٠٣٠ التي تمثلت للهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة. واختتم الوزير كلمته بتكرار الإرادة السياسية لبلاده لبناء مستقبل أفضل، ولا سيما دعم التجارة الحرة في أفريقيا.

٣٥. وأشار وزير العمل والتشغيل في نيجيريا إلى أنّ أفريقيا تتمتع بالسكان الأكثر شباباً في العالم، مما يعني أنّ الإقليم متجه لتحقيق نمو اقتصادي مطرد في السنوات المقبلة. ومع ذلك، وكما نوقش خلال المنتدى العالمي لتوظيف الشباب لعام ٢٠١٩ الذي عُقد في أبوجا، تبرز الحاجة إلى متابعة مجالات السياسة الخمسة التالية بدقة: سياسات الاقتصاد الكلي المناصرة للعمالة؛ سياسة الاستثمار في التعليم والمهارات؛ تشجيع روح تنظيم المشاريع وعمالة الشباب؛ سياسات سوق العمل؛ احترام حقوق الشباب. وأثنى الوزير على منظمة العمل الدولية لاعتمادها مؤخراً استراتيجية بحث جديدة. وينبغي أن تتمشى هذه الاستراتيجية مع احتياجات وتطلعات الدول الأعضاء والهيئات المكونة لها، وأن تعالج المسائل الحرجة مثل ظاهرة فقر العاملين والمهارات والتقدم التكنولوجي والقابلية للاستخدام والإنتاجية والعوامل البيئية (بما في ذلك تغير المناخ) وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم واستدامة المنشآت وتنظيم العمل والإنتاج.

٣٦. وأقر مندوب عن العمال من بوركينا فاسو بالتقدم الكبير المحرز نحو التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، لكنه أعرب عن أسفه لعدم الامتثال لها. وسلط الضوء على أهمية تيسير الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ومع ذلك، فقد حذر من أن تتحول هذه العملية إلى صراع ضد الاقتصاد غير المنظم الذي كان يعني (باستثناء الاحتياطي) اقتصاد انتقاص الموارد والهشاشة. ولاحظ أن تعزيز العمل اللائق كثيراً ما يُحبط بسبب ما يسمى بسياسات تحسين مناخ الأعمال. وفي كثير من الأحيان، كانت هذه السياسات تسعى إلى تقييد حقوق العمال واستحقاقاتهم. ودون المساس بالقطاع الخاص، يعتقد العمال في بوركينا فاسو أن للدولة دوراً مهماً تضطلع به.

٣٧. وقالت وزيرة الاستخدام والهجرة والأحوال المدنية في سيشل إنّ بلادها ترحّب بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، رغم التحديات القائمة في تحقيق العمل اللائق للجميع. وسلّمت بدعم منظمة العمل الدولية في إجراء دراسة استقصائية عن الانتقال من المدرسة إلى العمل واعتمادها مؤخراً للسياسة الأولى بشأن هجرة اليد العاملة لتعزيز ممارسات التوظيف الأخلاقية وحماية العمال. وأكدت المتحدثة على التزام بلادها بحماية المحيط. وقد استحدثت الحكومة حوافز لتشجيع المشاركة النشطة لشعبها في هذا الجهد. وكررت المتحدثة وعد حكومتها بمواكبة التزاماتها الدولية ومواصلة ترويج الحوار الاجتماعي وتعزيز مؤسسات سوق العمل ووضع شعبها في صميم تنمية البلد. وتتعهد سيشل بدعم منظمة العمل الدولية خلال المائة عام المقبلة وتلتزم بالقيام بذلك بروح الهيكل الثلاثي.

٣٨. وقال وزير الدولة للعمل والضمان الاجتماعي في أنغولا إنّ بلده صدق على عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، ما فتئت أنغولا تواجه تحدياً كبيراً يتمثل في استحداث فرص العمل لسكانها المتزايدين. وأشار المتحدث إلى عدد من المبادرات الرامية إلى تحقيق هذا الهدف، على الرغم من التحديات السائدة. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٩، تمت الموافقة على تنفيذ خطة العمل لتعزيز القابلية للاستخدام. والهدف من هذه الخطة هو خلق ٥٠٠٠٠٠ وظيفة في مختلف المجالات الاقتصادية بحلول عام ٢٠٢٢. وقد وضعت الدولة أيضاً برنامجها القطري للعمل اللائق بما يتماشى مع البرنامج الوطني للتنمية (٢٠١٨-٢٠٢٢). ويضم البرنامج القطري للعمل اللائق ثلاثة عناصر رئيسية، هي: تشجيع القابلية للاستخدام في صفوف الشباب؛ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم من خلال هيكلة الأنشطة المدرة للدخل؛ تعزيز آليات المفاوضة الجماعية والهيكل الثلاثي.

٣٩. وهنا مندوب حكومي لمملكة إسواتيني المدير العام على التقرير الشامل الذي تم إعداده قبل الاجتماع. ولاحظ بارتياح النتائج التي تحققت والعمل الجاري على الصعيد الوطني ودون الإقليمي بدعم تقني من المكتب. وقد أجريت إصلاحات مهمة لتحسين تنفيذ معايير منظمة العمل الدولية في القانون والممارسة، بما في ذلك القوانين المتعلقة بالعلاقات الصناعية ومدونات السلوك. ويشمل العمل الجاري إعادة هيكلة مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية وتعزيزها وتطوير الجيل الثاني من البرامج القطرية للعمل اللائق وإنشاء صندوق للتعويض عن الأمراض والحوادث المهنية وتحويل صندوق الادخار الوطني إلى صندوق وطني للمعاشات التقاعدية وتوسيع نطاق وظائف نظام معلومات تفاعلي ومتطور عن سوق العمل. وأثنى المتحدث على لجنة العمل والشؤون الاجتماعية التابعة للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والمكتب والشركاء الاجتماعيين الوطنيين على الدعم المتضافر الذي يقدمونه، على المستويين التقني والمادي على حد سواء، بالنسبة لعمليات الإصلاح والتطوير الجارية في إسواتيني.

٤٠. وأشارت وزيرة العمل والخدمة المدنية في مدغشقر إلى خطر الكوارث الطبيعية التي تواجه الزراعة، وهي القطاع الرئيسي لتوظيف غالبية السكان. ولم تتج مدغشقر من التغيير التكنولوجي، الأمر الذي يجعل وصول الشباب دون تدريب أو مؤهلات كافية أكثر صعوبة. وأشارت المتحدث إلى عدد من المبادرات، بما في ذلك تنفيذ خطة وطنية لتعزيز العمل اللائق. وباعتبارها رائدة في التحالف ٧-٨، تتخذ مدغشقر إجراءات لمكافحة عمل الأطفال. ويهدف أحد المشاريع، على سبيل المثال، إلى تسهيل استحداث المنشآت لصالح الشباب. وسيتم قريباً إنشاء وكالة وطنية لتشجيع العمالة في مدغشقر بهدف تنظيم سوق العمل.

٤١. وأعاد وزير الشؤون الاجتماعية التونسي التأكيد على التزام الشركاء الاجتماعيين بدعم العمل اللائق. وتم إنشاء المجلس الوطني للحوار الاجتماعي في عام ٢٠١٨ الذي قدم منتدى للحوار بشأن وضع برامج وسياسات تهم أساساً النهوض بالعمالة والسلامة والصحة المهنية وتحقيق المساواة في العمل وإنشاء صندوق للتأمين على فقدان الوظائف وتطوير نظام التأمين الصحي ورقمته. وفي ضوء التحديات التي تواجهها القارة الأفريقية، إنّ وضع السياسات الكفيلة بمقاومة الفقر وتحسين نظم التعليم وتطوير الخدمات الصحية وتعميم الحماية الاجتماعية والنفوذ للمرافق العامة لا يمكن أن تتوفر لها أسباب الإنجاز إلا من خلال تعزيز الحريات بما في ذلك الحريات النقابية وإضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي ومقاومة كافة أشكال الفساد والمحسوبية والتميز. ويدعو ذلك إلى مراجعة عميقة للعلاقات الاقتصادية والتجارية على المستوى العالمي، بما يسمح بتقليص الهوة الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية بين البلدان الصناعية والبلدان النامية.

٤٢. وشدد وزير الخدمة العامة والعمل والرفاه الاجتماعي في بوركينا فاسو على الأهمية المتزايدة للتحديات الأمنية، لا سيما في البلدان الأعضاء في مجموعة الخمسة لمنطقة الساحل. وعلى الرغم من هذه الظروف الصعبة، تبذل بوركينا فاسو قصارى جهدها للحفاظ على بيئة مؤاتية لتعزيز العمل اللائق، ولا سيما دعم ريادة الشباب والتدريب المهني وبناء قدرات أصحاب المصلحة في عالم العمل وتحديث خدمات تفتيش العمل وتوسيع نظام الحماية الاجتماعية من خلال إنشاء صندوق وطني للتأمين الصحي الشامل. وأبلغ المتحدث عن إحراز تقدم كبير في مجال المفاوضة الجماعية، ولا سيما إبرام عدة اتفاقات جماعية. وستواصل بوركينا فاسو جهودها في إطار البرنامج القطري الثاني للعمل اللائق للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢.

٤٣. وقال مندوب حكومي لإريتريا إن اتفاق السلام بين إريتريا وإثيوبيا يمثل بداية حقبة جديدة. وقد شرعت حكومة إريتريا في إعادة الإعمار والانتعاش، مما أتاح فرصاً واسعة للعمالة المنتجة وتحسين نوعية الحياة لشعبها. ودعا المتحدث الهيئات المكونة الثلاثية إلى العمل بشكل حاسم لبناء مستقبل عمل واعد من خلال تكامل السياسات وتنسيق برامج التنمية المصممة لتوفير وظائف لائقة للجميع، مع التركيز على الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة؛ تسريع الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ تحسين بيئة المنشآت المستدامة؛ تعزيز الإنتاجية.

٤٤. ورحّب وزير التوظيف والعمل في جنوب أفريقيا بالجهود التي يبذلها المكتب لمساعدة القارة على التفكير في مستقبل العمل. ولم يقتصر النمو الاقتصادي في السنوات الخمس عشرة السابقة بتحسين ظروف العمل أو زيادة

في العمالة المنتجة. وقد حالت الهيكليات الاقتصادية دون ترجمة النمو إلى مكاسب للسكان. وقال المتحدث إنّ هجرة الأدمغة قد حرمت القارة من العديد من الفرص. ومن شأن تعزيز حقوق العمل الأساسية والتصدي لمواطن العجز في العمل اللائق أن يشكل عنصراً أساسياً في بناء "المستقبل الذي نصبو إليه". وتقوم منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية التي تم تأسيسها مؤخراً بتسهيل التنقل الحر للسكان، لكن يجب تنفيذ الاتفاقيات الإقليمية حول العمالة وهجرة اليد العاملة. وقد أحرزت أفريقيا تقدماً في تحسين ظروف العمل اللائق من خلال التصديق على معايير العمل الدولية والمشاركة الفعالة في نشاط منظمة العمل الدولية. وأفريقيا ليست قادرة فحسب، بل هي مستعدة أيضاً لقيادة المسيرة نحو المستقبل من خلال جهودها الجماعية.

٤٥. وذكر مندوب عن العمال من النيجر أنّ العمال يواجهون مشاكل أمنية. ودعا المكتب إلى دعم منظمات العمال حتى تساهم في إيجاد حلول من خلال تحقيق السلم الاجتماعي. وأشار إلى مبادرة من منظمته لتشجيع جميع أصحاب المصلحة في النقابات العمالية على الإسهام في قضية الأمن، التي يجب أن تكون أولوية لمنظمات العمال. ويتطلب ذلك مراجعة بعض الاتفاقيات أو تقييم فعاليتها في المجال الأمني السائد في الإقليم الفرعي.

٤٦. وقالت وزيرة العمل والاستخدام في جمهورية تنزانيا المتحدة، في إشارة إلى مبادرة مستقبل العمل، إنّ جمهورية تنزانيا المتحدة عقدت منتديات وطنية بشأن مستقبل العمل، مما أدى إلى صياغة إطار سياسي لسوق العمل موجه نحو تحقيق برنامج العمل اللائق. وقد وضعت جمهورية تنزانيا المتحدة برنامجاً وطنياً للتدريب على المهارات أثناء الخدمة، يستند إلى مبادئ توجيهية وطنية بشأن التوظيف المهني والتدريب على التلمذة الصناعية واستحدثت نظاماً للاعتراف بالتدريب المسبق. وينبغي لتلك المبادرات أن تكون جزءاً من نهج أوسع نطاقاً يقوم على الملكية الوطنية الملزمة والشاملة وأن تدمج احتياجات الفئات الأكثر تهميشاً، ولا ينطوي ذلك على النساء والشباب فحسب، بل أيضاً على الأقليات والأشخاص ذوي الإعاقة. وحثت المتحدثة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على تركيز جهودها على إنشاء وتعزيز آليات لتقوية العمل البناء بروح من الهيكل الثلاثي.

٤٧. واسترعى مندوب عن العمال من غانا الانتباه إلى أحكام الحماية الاجتماعية؛ توفر الحماية الاجتماعية وسيلة لمواجهة تحديات هجرة الشباب والأشخاص البائسين الذين يغادرون بلدانهم بحثاً عن عمل. وفيما يتعلق بمسألة التهرب الضريبي، شدد المتحدث على أن أفريقيا تحتاج إلى نظام ضريبي يدعم المنشآت وأضاف أنّ هذا الدعم سيتطلب إنشاء إدارة ضريبية عالمية تحت رعاية الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، ينبغي سحب الضرائب على السلع والخدمات الأساسية مثل الأغذية والأدوية، لأنها تعاقب الناس الأشد فقراً. وينبغي تطبيق نظام عقوبات فعال للحد من استخدام الملاذات الضريبية.

٤٨. وأثنى مندوب عن العمال من نيجيريا على تقرير المدير العام الذي أبرز عدداً من المشاكل الأساسية التي تؤثر على عالم العمل في القارة. ولفت الانتباه إلى مسألة عمل المرأة والخطوات التي ينبغي اتخاذها لضمان حصولها على أجر عادل مقابل عملها. كما حث الدول الأعضاء على الرد على العنف ضد المرأة وانتهاكات سلامتها الجسدية، التي تستخدم في بعض الأحيان كسلاح حرب ولا يزال مرتكبها دون عقاب. وينبغي للدول الأفريقية أن تنفذ بصرامة اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠). وتسعى نيجيريا جاهدة إلى جعل هذه الاتفاقية إحدى الاتفاقيات الأساسية.

٤٩. ورحّب ممثل حكومي لناميبيا بتقرير المدير العام، الذي استعرض التقدم المحرز منذ إعلان أديس أبابا. ومنذ الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، صدقت ناميبيا على اتفاقيتين من اتفاقيات الإدارة السديدة وعلى ثلاث اتفاقيات تقنية وعلى بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠. بالإضافة إلى ذلك، فرضت البلاد حداً أدنى للأجور للعمل المنزلي في عام ٢٠١٦. وأشار المتحدث بقلق إلى ممارسات بعض المنشآت متعددة الجنسية التي تطبق، عند الاستثمار في بلدان أفريقية مختلفة، معايير مختلفة والبعض منها مخالف لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. لذلك، تدعو ناميبيا الدول الأفريقية، عند النظر في أي استثمار في أفريقيا، إلى التركيز على الآثار المحددة على إيجاد الوظائف وضرورات العمل اللائق والمضي قدماً في بناء القدرات وتنمية المهارات.

٥٠. وقال مندوب عن العمال من توغو إن بلده أنشأ مجلساً وطنياً للحوار الاجتماعي الثلاثي وأنه وقع مؤخراً مذكرة تفاهم مع الشركاء الاجتماعيين والشركاء التقنيين والماليين لتنفيذ الجيل الثاني من البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢. وصدقت توغو على الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية. وانخرط البلد في تعزيز الحماية الاجتماعية من خلال إنشاء مديرية عامة للحماية الاجتماعية، بعد متابعة تجربة مد نطاق التغطية الصحية الشاملة. وشرعت الحكومة مؤخراً في عملية ثلاثية لمراجعة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لتمكين العمال في الاقتصاد غير المنظم من الحصول على مختلف إعانات الضمان الاجتماعي.

٥١. وأثنى ممثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال على مجموعة القضايا التي اعتبر التقرير أنه ينبغي معالجتها أو إدراجها في تعريف برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠. وفي إشارة إلى أنّ التقرير أحال إلى

تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا، شدد المتحدث على ضرورة إيلاء المزيد من الاهتمام لهذه المسألة، لأن الإعلان صك أساسي لتعزيز اتساق السياسات العامة. كما ينبغي مواصلة الجهود الرامية إلى تنظيم الاستثمارات من أجل تعزيز العمل اللائق. ولفت الاتحاد الدولي لنقابات العمال الانتباه إلى ما يلي: "١" الجوانب المعيارية وآليات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ "٢" البحث والتطوير في مجال السياسات العامة؛ "٣" تعزيز الحوار الاجتماعي. والعوامل آنفة الذكر حاسمة لتجديد المنظمة لضمان الوفاء بولايتها الأساسية في أفريقيا بغية رسم معالم مستقبل العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية.

٥٢. ورحبت ممثلة للاتحاد العالمي لنقابات العمال بانعقاد الاجتماع الإقليمي. وذكرت بأن المطالب المشتركة للعمال الأفريقيين على حالها، بما في ذلك: الصحة والسلامة في مكان العمل؛ الرعاية الصحية؛ الحصول على مياه الشرب والبنية التحتية الصحية؛ توفير تعليم جيد للجميع؛ الحقوق والحريات النقابية. وأكدت المتحدث أن الشعب الأفريقي يجب أن يستفيد من ثروته الضخمة ودعت إلى إلغاء ديون البلدان الأفريقية.

٥٣. وأكد وزير العمل وإنتاجية العمل وتنمية المهارات في بوتسوانا أهمية مستقبل العمل وضرورة معالجة الدوافع الكامنة وراءه، وهي: العولمة والابتكارات التكنولوجية والتغير الديمغرافي وتغير المناخ. وأكد أن من الحيوي إقامة روابط بين نظام التعليم والصناعة والعمل حتى يتمكن الأشخاص المنقطعون عن الدراسة، وخاصة الشباب والشابات، من التمتع بالمهارات التي يتطلبها الاقتصاد العالمي. وأشار الوزير إلى الجهود المبذولة في بوتسوانا لزيادة عدد الخريجين في العلوم والتكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل مواكبة التغيرات الرقمية والتكنولوجية. وعلى وجه الخصوص، أنشأت الحكومة مؤخراً جامعة بوتسوانا الدولية للعلوم والتكنولوجيا وكلية طب. ودعماً لروح تنظيم المشاريع، نفذت الحكومة سياسة وطنية منقحة لصالح الشباب، واستكمالاً لها، وضعت أيضاً بمساعدة الشركاء الاجتماعيين أساساً قوياً للاستثمار في العمل اللائق والمستدام، من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في بوتسوانا.

٥٤. وأشار مندوب عن العمال من كوت ديفوار إلى أنه على الرغم من أن الزراعة هي الدعامة الأساسية لاقتصادات أفريقيا، فإن العجز الغذائي لا يزال يمثل تحدياً. ولاحظ أن الزراعة هي القطاع الذي ينبغي أن يخلق فرص عمل للشباب. وأضاف أنه ينبغي لمؤسسات الحوار الاجتماعي أن تلعب دوراً شاملاً في تعزيز تنظيم القطاع الاجتماعي وأن نمو الإنتاجية لا يمكن أن يكون ذا معنى إلا إذا كان له تأثير على مستويات المعيشة. وانطلاقاً من روح مستقبل العمل، ينبغي أن تركز أفريقيا على الحد من مواطن العجز في العمل اللائق وتعزيز الوصول إلى الحماية الاجتماعية والتأكيد على الاقتصاد الريفي والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

٥٥. وذكرت وزيرة الاستخدام والعمل والرفاه في جمهورية الكونغو الديمقراطية بأنه منذ الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، قطعت حكومتها أشواطاً كبيرة في دعم برنامج العمل اللائق. وعلى وجه الخصوص، استهلت حكومتها حواراً مع الشركاء الاجتماعيين من خلال مجلس العمل الوطني، مما أدى إلى إرساء حد أدنى جديد للأجور بالنسبة للعمال؛ إنشاء صندوق وطني للضمان الاجتماعي تابع للإدارة العامة؛ إرساء إطار تنظيمي لدعم الحق في العمل اللائق للجميع.

٥٦. ولاحظ مندوب عن العمال من إسواتيني أن الخدمات العامة ضرورية لتخفيف حدة الفقر، مشيراً إلى أن خطة الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ وأهداف التنمية المستدامة تعالجان بوضوح الحاجة الملحة للقضاء على الفقر وغير ذلك من التحديات. وأكد على ضرورة ضمان عدم فقدان الوظائف الحالية عند إنشاء وظائف جديدة، وكذلك الحاجة إلى صياغة استراتيجيات تنمية شاملة تعطي الأولوية للعمل اللائق والتصنيع. وأكد أنه لا يمكن تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة والعالمية إلا من خلال خدمات عامة قوية، كما يمكن ملاحظته في بلدان شمال أوروبا. وفي هذا الصدد، يحتل التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية مكانة مهمة.

٥٧. ولاحظ وزير الاستخدام وعلاقات العمل في غانا أن أفريقيا تواجه مشكلة عدم تطابق المهارات التي يمكن معالجتها من خلال تحسين نظم معلومات سوق العمل بحيث تكون المعلومات المتعلقة بالمهارات المتاحة واحتياجات المنشآت دقيقة وشاملة ومحدثة على الدوام. ومن شأن ذلك أن يتطلب رفع مستوى المناهج الدراسية واعتماد نهج تدريبية مبتكرة لتتناسب التغييرات المستمرة والآثار التحويلية التي تتشكل في عالم العمل المستقبلي. وبغية تلبية الحاجة إلى المهارات ذات الصلة، اقترح المتحدث التدابير التالية: (١) نشر معلومات دقيقة عن سوق العمل؛ (٢) إصلاح المناهج التعليمية؛ (٣) تعزيز نهج التعليم والتعلم المبتكرة؛ (٤) تكييف تكنولوجيا فعالة من حيث التكلفة ولكنها آمنة وصديقة للبيئة؛ (٥) تزويد العمال بالخدمات اللوجستية والبنية التحتية المناسبة لتسهيل العمل الإنتاجي؛ (٦) وضع مؤشر حديث لقياس الإنتاجية يكون مشتركاً بين جميع المؤسسات، وذلك لتحسين الالتزام بمعايير العمل اللائق.

٥٨. وأقر مندوب عن العمال من اتحاد سيشيل لنقابات العمال بأنه على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين أسواق العمل وتشجيع العمل اللائق، لا تزال هناك تحديات اجتماعية مثل الظلم وانعدام المساواة. وأشار إلى ضرورة

معالجة جماعية للقضايا العالمية الملحة، بما في ذلك تغير المناخ وحالات الدول الجزرية الصغيرة النامية، التي لها أيضاً آثار على عالم العمل. وحثّ المتحدث منظمة العمل الدولية على مواصلة تنظيم برامج بناء قدرات نقابات العمال لتمكين العمال من المشاركة الكاملة والفعالة في الحوار الاجتماعي الجاري والصعب في بعض الأحيان بشأن الاقتصاد الأزرق. ومن شأن هذه الجهود أن تعزز الاستخدام المستدام لموارد المحيطات من أجل النمو الاقتصادي وتحسين سبل المعيشة والوظائف للجميع.

٥٩. وقدمت **وزيرة العمل والاستخدام في ليسوتو** تقريراً عن الجهود المتضافرة لتعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى دون الإقليمي عن طريق تنظيم منتديات للحوار الاجتماعي. وعُقد أول اجتماع من هذه الاجتماعات في ورشة عمل دون إقليمية بشأن تعزيز فعالية الحوار الاجتماعي في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، عقدت في جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا يومي ١ و ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. ويجري بذل مزيد من الجهود لضمان ضم وزراء العمل والشركاء الاجتماعيين وكذلك وزراء المالية في منتدى واحد، بهدف زيادة المكاسب في دعم العمل اللائق. وفيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، أعربت المتحدث عن تقديرها لأن المدير العام قد سلّم بأرضيات الحماية الاجتماعية المتاحة في الإقليم، وأكدت أنّ حكومتها لا تزال ملتزمة بتوفير الضمان الاجتماعي الشامل. وعلاوة على ذلك، كان هناك اعتراف بالجهود المبذولة لتسجيل المنشآت الصغيرة في ليسوتو بهدف دعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وهناك خطة لتنسيق جميع الوزارات الحكومية ذات الصلة لضمان قيامها جميعاً بأدوارها في الانتقال من السمة غير المنظمة إلى السمة المنظمة. وأشارت إلى استمرار الحاجة إلى مراقبة علاقات العمل. وختاماً، شكرت المتحدث الأعضاء الحكوميين في المجموعة الأفريقية على استمرارهم في تحقيق الديمقراطية في هيكليّة الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية.

٦٠. ولفت **مندوب أصحاب العمل في جمهورية الكونغو الديمقراطية** الانتباه إلى المهارات، لا سيما مهارات الشباب. ودعا إلى الاستثمار في التعليم والتدريب، إلى جانب آلية لمتابعة خطط العمل. وبغية تحقيق العمل اللائق، من الضروري تحسين بيئة العمل وتعزيز التنمية المستدامة وضمان الاستقرار السياسي. وأشار المتحدث أيضاً إلى أنّ الاندماج الاجتماعي والهيكلية الضريبية العادلة أمران حاسمان في دعم سبل العيش وتشجيع الاستثمار.

٦١. وأشارت **مندوبة حكومة السودان** إلى أنّ حكومتها صدقت على عدد من الاتفاقيات، بما في ذلك الاتفاقيات التي تضمن تنفيذ التشريعات والمعايير الدولية. وأشارت إلى التركيز المتزايد على الحوار الاجتماعي من أجل حماية حقوق العمال وتحديد الأجور وتحسين ظروف العمل. وأكدت كذلك على أهمية هجرة اليد العاملة، مشيرة إلى تطوير بلدنا لسياسات الهجرة الوطنية والتعاون مع جميع المؤسسات الإقليمية والدولية ذات الصلة. ورحبت بنهج محوره الإنسان من أجل مستقبل العمل وأشارت إلى أنّ ذلك سيتطلب تعزيز قدرات جميع الأشخاص وتعزيز النمو الاقتصادي وتعزيز مؤسسات العمل. ويمكن تحقيق هذه الجهود بفعالية من خلال مواءمة التدريب والتعليم مع أشكال العمل الجديدة وتعزيز المساواة بين الجنسين والانتقال إلى اقتصاد منظم وضمان الحماية.

٦٢. ولاحظ **مندوب العمال في جمهورية أفريقيا الوسطى** أنه يتعين على أفريقيا أن تنظر في استثمارات حقيقية في تنمية القدرات البشرية. وينبغي بذل جهود كبيرة وحقيقية في مجالات التعليم والتدريب وبناء القدرات البشرية باعتبارها عوامل للتنمية. وأشار إلى أنّ التنمية في أفريقيا تعتمد اعتماداً كبيراً على الزراعة وينبغي أن يصبح الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وتنمية قدرات الموارد البشرية حقيقة واقعة. وانطلاقاً من روح إعلان فيلادلفيا والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اللذين يقوم عليهما الحق في العمل واختيار الوظيفة وظروف العمل العادلة والمؤاتية والحماية من البطالة، يتعين على البلدان التصديق على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).

٦٣. ولاحظ **ممثل منظمة الوحدة النقابية الأفريقية** أنّ الفقر لا يزال متفشياً في أفريقيا على الرغم من التدخلات الهامة. وأكد أنّ العدالة الاجتماعية والمساواة يجب أن تكون محور هذه التدخلات. وينبغي لأفريقيا أن تنفذ وتمتثل للاتفاقيات الدولية التي هي طرف فيها وينبغي للحكومات أن تعزز الأدوات المؤسسية للرقابة والتدخل بكل الوسائل اللازمة، بما في ذلك مفتشيات العمل التي يجب أن تعمل أيضاً مع النقابات. وعلاوة على ذلك، أشار إلى ضرورة قيام الحكومات الأفريقية بإعطاء الأولوية للهيكل الثلاثي وضمان مشاركة جميع الهيئات المكونة في جميع الإجراءات الثلاثية، على جميع المستويات.

٦٤. وأكد **مندوب عن العمال من ملاوي** أنه من بين التحديات المتعلقة بمستقبل العمل في أفريقيا، فإنّ التحديات المرتبطة بتخضير الاقتصاد والتغير التكنولوجي ستؤثر على العديد من العمال، وأولها وقبل كل شيء، تحديات قطاع الطاقة. وبغية مواجهة هذا التحدي، اقترح إنشاء آلية تمويل لتحديث وتعزيز مهارات العمال المتضررين. ويجب أن يتوصل المشاركون في الاجتماع إلى اتفاق بشأن إجراءات ملموسة لدعم وزارات العمل في الإقليم من الناحيتين المالية والقانونية. واختتم المتحدث كلمته بالتشديد على أنه ينبغي أن يكون لأفريقيا صندوق للتخضير لمستقبل العمل من أجل الدفاع عن نفسها ضد آثار الثورة الصناعية الرابعة وتعزيز العدالة الاجتماعية في الإقليم.

٦٥. وقال مندوب عن أصحاب العمل من جمهورية تنزانيا المتحدة إن المداخلات المختلفة أبرزت الحاجة إلى تحديد النتائج الملموسة التي من شأنها أن تضع القارة على الطريق نحو التنمية المستدامة. وينبغي أن يحدد الاجتماع الإقليمي خارطة طريق أفريقية لمستقبل العمل، تكون فيها الإنتاجية والنمو وتنمية المهارات وتعزيز بيئة مؤاتية لتنمية المشاريع المستدامة محور التركيز الرئيسي. ولنمو الإنتاجية المنخفض وبطء وتيرة التدريب المهني وعدم التوافق بين النمو والمهارات العامة تأثير سلبي على سوق العمل في أفريقيا الذي تسيطر عليه السمة غير المنظمة. وللبيروقراطية وعدم الاستقرار السياسي المتكرر والبنية التحتية المتطورة بشكل جيد والافتقار إلى برامج دعم الأعمال، انعكاسات سلبية على المنشآت في أفريقيا. وبالاعتماد على التجربة في تنزانيا، اقترح المتحدث إنشاء مخطط للإصلاحات التنظيمية بغية تحسين بيئة الأعمال.

٦٦. ومستذكراً التحديات المبينة في التقرير، أشار مندوب عن العمال من جمهورية الكونغو الديمقراطية إلى الافتقار إلى الإرادة السياسية من جانب الدول الأفريقية فيما يتعلق بالتصديق على الاتفاقيات وتنفيذ السياسات والقرارات المعتمدة بشكل مشترك وشدد على عدم وجود آلية جزائية. وطلب من المكتب وضع آلية لرصد تطبيق الاتفاقيات والتوصيات على الصعيدين الوطني ودون الإقليمي، بما في ذلك شرط تقديم التقارير بذلك. واعتبر أن هناك القليل من الأطر الوظيفية للحوار الاجتماعي.

٦٧. ووافقت وزيرة العمل والمهارات والابتكار في ملاوي على محتوى تقرير المدير العام. وأشارت إلى أن بلدها، شأنه شأن عدد من البلدان الأفريقية، يتمتع بالإمكانات اللازمة لجعل العدالة الاجتماعية حقيقة واقعة، بالنظر إلى مواردها الطبيعية الواسعة وقوتها العاملة الشابة والديناميكية. وعلى الرغم من هذه الإمكانيات، ما فتئت أفريقيا تواجه العديد من التحديات، لاسيما حجم القطاع غير المنظم والتحديات البيئية والتكنولوجية والظروف الهشة والظلم الاجتماعي. وقد بذلت ملاوي جهوداً جمة فيما يتعلق بالعمل اللائق. وطلبت المتحدثه مراجعة أداء وتشكيل مجلس الإدارة، على النحو المطلوب في القرار المصاحب لإعلان المؤمية. وحثت الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦، على القيام بذلك دون تأخير. وينبغي أن تسير نتائج الاجتماع الإقليمي نحو تحقيق الأهداف التي حددتها الأطر الإقليمية والعالمية، أي برنامج عمل الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ وبرنامج عام ٢٠٣٠.

٦٨. واعتبرت وزيرة العمل والشؤون الاجتماعية في إثيوبيا أن تقرير المدير العام يحدد بوضوح التقدم المحرز في تحقيق العمل اللائق للجميع في القارة الأفريقية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩. هذا وتجري إثيوبيا إصلاحات كبرى وتطمح إلى أن تصبح بلداً متوسط الدخل بحلول عام ٢٠٢٥. وتتخذ البلاد إجراءات لإيجاد وظائف لائقة، لا سيما للشباب والنساء، من خلال تهيئة بيئة مؤاتية وزيادة الاستثمار في القطاعات الاقتصادية الرئيسية والإنتاجية والابتكار. كما بذلت جهوداً لتعزيز حقوق العمال من خلال مراجعة تشريعات العمل. وإثيوبيا واحدة من الدول الرائدة في التحالف ٨-٧، والتي تهدف إلى تسريع تحقيق الهدف ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة. وكررت المتحدثه تأكيد التزام حكومة إثيوبيا بالعمل عن كثب مع منظمة العمل الدولية وشركائها للنهوض بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق للجميع.

٦٩. ورحبت مندوبة عن العمال من السنغال بأهمية تقرير مدير عام مكتب العمل الدولي. وتشكل الحماية الاجتماعية قضية حاسمة يمكن، إذا تم تناولها بطريقة كلية، أن تقدم إجابات على شواغل المجتمع وخاصة فيما يتعلق بوضع النساء والأطفال والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة. ودعت المتحدثه إلى الاستثمار في نظم الحماية الاجتماعية وبناء قدرات منظمات العمال. وينبغي دعم هذه المنظمات لتحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني وزيادة تمثيل المرأة على مستوى الريادة.

٧٠. وقالت وزيرة العمل والضمان الاجتماعي في زامبيا إنه عقب إجراء الحوار الوطني بشأن مستقبل العمل، أعادت زامبيا وضع نفسها في موقع استراتيجي لمواجهة التحديات القائمة والجديدة. وقد نفذت قانون عمل جديد واستعرضت السياسة الوطنية للتوظيف وسوق العمل وحددت حداً أدنى جديداً للأجور. وتلتزم البلاد التزاماً تاماً بتنفيذ رؤيتها الوطنية لعام ٢٠٣٠ وخططها الوطنية السابعة للتنمية، بما يتماشى مع برنامج العمل لعام ٢٠٦٣. وقد انضمت زامبيا إلى إعلان المؤمية، وبالتالي فهي ملزمة بتنمية المهارات ومراجعة برنامجها للتكيف مع عالم عمل أخذ في التغير. وقد أحرزت زامبيا تقدماً نحو توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل القطاع غير المنظم. واستندت الإجراءات المتخذة إلى البرنامج القطري للعمل اللائق والسياسة الوطنية للتوظيف وسوق العمل.

٧١. وقال مندوب عن أصحاب العمل من زامبيا إن التطورات العالمية المختلفة الوارد وصفها في تقرير المدير العام تراكمية ولها آثار على نظم الإدارة السديدة والمؤسسات. والتعقيد والطبيعة متعددة الطبقات لتلك التطورات تستلزم مستويات جديدة من المهارات التقنية والأولية في حل المشاكل والتواصل والابتكار. وتشكل ندرة المهارات وعدم تطابقها الأسباب الرئيسية لانخفاض الإنتاجية في أفريقيا. لذا، ينبغي أن تكون الإنتاجية وتنمية المهارات في صميم برنامج العمل الأفريقي.

٧٢. وأكد وزير الاستخدام والعمل والحماية الاجتماعية في النيجر أن احتفالات مئوية منظمة العمل الدولية والاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر تمثل فرصة لبناء مستقبل عمل عادل ومنصف لأفريقيا. ويعتمد مستقبل العمل في أفريقيا على الاختيارات الحكيمة التي يقوم بها جميع الأفريقيين والخطوات الشجاعة المتخذة نحو زيادة الاستثمار في رأس المال البشري ومؤسسات العمل والوظائف المستقبلية. والتنفيذ الفعال هو المفتاح لتحقيق الإدارة الفعالة للعمال. وفي هذا الصدد، ستشارك النيجر مشاركة كاملة في الجهود المبذولة لتحسين إدارة العمل ودعم المثل العليا للسلام والعدالة الاجتماعية على المستويات المجتمعية والوطنية والقارية. وذكر المتحدث بعض أهم إنجازات بلاده منذ الدورة ١٠٨ لمؤتمر العمل الدولي (جزيران/ يونيو ٢٠١٩) مثل التصديق على اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) وإجراء مسح وطني بشأن حالة الحوار الاجتماعي وعقد انتخابات ممثلي النقابات ونشر نتائجها وتوقيع مذكرة تفاهم قبل الانتخابات بين الحكومة والمنظمات النقابية ووضع اتفاق جماعي بين المحترفين.

٧٣. وذكرت مندوبة عن العمال من مدغشقر أن حكومتها قد نفذت سياسة للحماية الاجتماعية للجميع وأنشأت فريق عمل خاصاً بشأن الحماية الاجتماعية، غير أنها أعربت عن خيبة أملها لأن فريق العمل لم يضم بعد ممثلين عن العمال. وممثلو العمال مهتمون بتحقيق الهدف المشترك المتمثل في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل جميع العاملين في مدغشقر، بمن فيهم العاملون في المناطق الريفية والعاملون غير المرئيين، من قبيل العمال المنزليين. ودعت المتحدث حكومتها إلى تشكيل لجنة ثلاثية لمعالجة هذه المسألة.

٧٤. وأشار مندوب عن العمال من جمهورية تنزانيا المتحدة إلى أن تنفيذ برنامج العمل اللائق لا يزال يمثل تحدياً لبلاده. وتشمل مواطن العجز في العمل اللائق الانتهاك المستمر لحقوق العمال ونقابات العمال من قبل المستثمرين. وأعرب المتحدث عن تقديره للجهود التي تبذلها حكومته في تهيئة بيئة جذابة للمستثمرين لتعزيز فرص العمل. وفي الوقت نفسه، حث الحكومة على تعزيز إدارة التفتيش بحيث يفي المفتشون بمسؤولياتهم ويلتزم المستثمرون بمعايير وتشريعات العمل. علاوة على ذلك، ينبغي للحكومات الأفريقية أن تخلق ظروف عمل جيدة وعادلة كحافز للشباب على البقاء في بلدانهم. ويجب أن يجتمع الشركاء الاجتماعيون لمناقشة ومعالجة قضايا سوق العمل وتحديات التنمية المستدامة. كما يجب تبني ابتكار التكنولوجيا الرقمية كفرصة لتعزيز عمالة الشباب. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، يسعى الشركاء الاجتماعيون إلى ترويج اكتساب مهارات قابلة للتطبيق وتلبي المتطلبات التكنولوجية الجديدة للشباب. وفي هذا الصدد، أشار المتحدث إلى تزايد عدد الشباب الذين يلتحقون بمراكز التعليم والتدريب المهني. ويجب على الشركاء الاجتماعيين أن يناصروا العمالة الكاملة والمنتجة من أجل تحقيق عمل لائق للجميع. وأخيراً، ينبغي للحكومات الأفريقية تشجيع تنفيذ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) ومكافحة أي نوع من التمييز والتحرش الجنسي في مكان العمل.

٧٥. وذكر ممثل عن المنظمة الدولية لأصحاب العمل أنه كان ينبغي لتقرير المدير العام أن يركز بدرجة أكبر على الإنتاجية التي تشكل أساس الظروف المعيشية اللائقة والمستدامة. وفي حين يحدد التقرير بشكل صحيح انخفاض الإنتاجية كسبب رئيسي لمشاكل سوق العمل في أفريقيا، إلا أنه لم يتطرق إلى تحليل متعمق للمسألة. وأشار المتحدث إلى أن الفجوة التنموية الأخذة في الاتساع بين أفريقيا وآسيا تتميز بتوسيع فجوات الإنتاجية. ول سوء الحظ، لا تزال أفريقيا مشلولة بالكثير من العوائق التنظيمية والمترسخة التي تحبط عملية استحداث المنشآت. والسمة غير المنظمة - التي تعنى بها قرابة ٩٠ في المائة من العمالة في أفريقيا - هي مشكلة رئيسية مدفوعة بغياب نمو الإنتاجية. والسياسات الضعيفة والقوانين واللوائح والمؤسسات تجعل بيئة الأعمال غير مؤاتية لوجود قطاع خاص حيوي. وبالتالي، من الضروري إدخال إصلاحات لخفض التكاليف المرتبطة بإضفاء الطابع المنظم وزيادة فوائده. ويجب السعي بنشاط إلى خفض الضرائب وتبسيط الإدارة الضريبية وتحسين تشريعات العمل وتذليل الحواجز البيروقراطية أمام منح التراخيص التجارية وتسجيل المنشآت. كما يجب منح المنشآت الصغيرة والمتوسطة حوافز مثل الوصول إلى الائتمان وتطوير خدمات الأعمال لتشجيع إضفاء السمة المنظمة. وأشار المتحدث إلى أن الابتكار ونمو الإنتاجية وخلق فرص عمل لائقة تحدث في الغالب في القطاع المنظم في أفريقيا، الذي يمثل ١٠ في المائة فقط من العمالة. علاوة على ذلك، أكد المتحدث أن القدرة الإنتاجية لمؤسسات القطاع المنظم تتأثر بشكل كبير بالمنافسة غير العادلة من الشركات غير المنظمة. وعلى نحو ما كشفته استطلاعات الرأي التي أجراها البنك الدولي، فإن ما يقرب من نصف المنشآت غير المنظمة في أفريقيا تختار العمل بشكل غير منظم، تجنباً لدفع الضرائب والامتثال لقانون العمل والتزامات الضمان الاجتماعي. وعليه، فإن نمو الإنتاجية هو العلاج الرئيسي لمشكلة السمة غير المنظمة وفق العاملين والبطالة في أفريقيا. ودعا المتحدث منظمة العمل الدولية إلى معالجة مسألة السمة غير المنظمة في أفريقيا من خلال برنامج العمل اللائق.

◀ الجلسات العامة المواضيعية

٧٦. نظم الاجتماع الإقليمي مائدة مستديرة رئاسية بشأن "مستقبل العمل الذي نريده لأفريقيا"، وهي عبارة عن مناقشة حول الترويج لتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا، وأربع جلسات عامة مواضيعية حول المواضيع التالية:

- معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في تحقيق برنامج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة؛
- جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً بالنسبة لشباب أفريقيا؛
- المهارات والمسارات التكنولوجية والإنتاجية من أجل مستقبل أكثر إشراقاً للعمل في أفريقيا؛
- تحويل الاقتصاد الريفي وغير المنظم في أفريقيا من أجل تحقيق العمل اللائق.

مائدة مستديرة رئاسية بشأن "مستقبل العمل الذي نريده لأفريقيا"

٧٧. تضمنت المائدة المستديرة التي تديرها السيدة نوزيفو مبانجوا من CNBC Television South Africa، المحاورين التالية أسماؤهم: السيد دانيال كابلان دونكان، نائب رئيس جمهورية كوت ديفوار؛ السيد غاي رايدر، مدير عام مكتب العمل الدولي؛ السيد مثنوزي مدوبا، نائب رئيس المنظمة الدولية لأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية؛ السيد أيوبا ووبا، رئيس حزب العمل النيجيري.

٧٨. سألت مديرة الجلسة عن الإنجازات المحققة من حيث العمل اللائق، في ضوء الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر في عام ٢٠١٥ والأولويات الإقليمية الرئيسية التي حددها وما هي العوامل الرئيسية التي سهلت هذه الإنجازات؟

٧٩. ورداً على السؤال الأول، لحظ المدير العام أنه منذ الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، حققت أفريقيا معدل نمو جيداً نسبياً. وعلى الرغم من ذلك، يجب أن يستفيد من هذا النمو جزء أكبر من السكان وأن يؤدي إلى خلق فرص العمل. وتكمن الصعوبة بالنسبة لأفريقيا في أنّ مصادر النمو تأتي من قطاعات ليست غنية بالوظائف. لذلك، تواجه القارة تحديات جمة تشمل توسيع مصادر النمو الاقتصادي وإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم وتوفير الإدارة السديدة اللازمة لضمان وجود مؤسسات عمل قوية. من ناحية أخرى، أحرز تقدم يعتد به فيما يتعلق بإدماج أفريقيا. وفي حين أنه يمكن لمنطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية أن تكون مغيراً محتملاً للعبة، إلا أنه من الضروري توخي الحذر فيما يتعلق بالبعد الاجتماعي للتجارة الإقليمية تجنباً لترك العديد من الأشخاص متخلفين عن الركب، مما قد يؤدي إلى ردود فعل عكسية ضد عملية الإدماج. ولا يزال هناك المزيد من التقدم الواجب إحرازه، لكن الاتجاه العام إيجابي.

٨٠. وأشار نائب رئيس جمهورية كوت ديفوار أيضاً إلى النمو الاقتصادي الذي تحقق في أفريقيا منذ عام ٢٠١٥. ومع ذلك، أكد أنّ النمو يجب أن يكون شاملاً. وفي بلده، تم توفير ٨٠٠ ٠٠٠ وظيفة في الاقتصاد المنظم وغير المنظم. ومنذ عام ٢٠١٥، انخفض معدل البطالة من ٤ في المائة إلى ٣ في المائة. كما انخفضت البطالة الجزئية من ٢٠ إلى ١٥ في المائة. وفيما يتعلق بعمالة الشباب، تم استحداث حوالي ٢٢٢ ٠٠٠ وظيفة واستفاد قرابة ٧٥ ٠٠٠ شاب وشابة من التدريب المهني. والعناصر التي أفضت إلى هذه النتائج ليست إلا إطار الاقتصاد الكلي الصحي والمستقر للنمو الاقتصادي؛ الإصلاحات الهيكلية في بعض المجالات؛ الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم وتوفير الصحة؛ خلق فرص العمل التي حسنت مستويات المعيشة؛ فتح رأس مال القطاع الخاص لاستكمال الجهود الحكومية من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص ونظم نقل البناء والتشغيل.

٨١. وذكر رئيس مؤتمر العمل النيجيري بأن الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر قد أعطى الأولوية لثلاث قضايا رئيسية هي: تنفيذ الإصلاح الهيكلي في أفريقيا؛ تعزيز اتساق السياسات العامة؛ بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ومنذ عام ٢٠١٥، أعيد إدماج الحوار الاجتماعي في خطط التنمية الوطنية وفي حل المشاكل المتعلقة بتشغيل الشباب والحد الأدنى للأجور، في بلدان مثل جنوب أفريقيا وبوركينا فاسو وغانا ونيجيريا وكينيا. كما تمت زيادة قدرات الهيئات المكونة من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وبالتالي، خلق إعلان المنوية زخماً كبيراً يجب الاستفادة منه.

٨٢. وعلى النقيض من ذلك، شدد نائب رئيس المنظمة الدولية لأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية على الفجوة بين المحادثات العديدة التي حدثت في الماضي وعدم التنفيذ، مشيراً بذلك إلى جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وتبقى الإنتاجية أحد التحديات الرئيسية التي تواجه أفريقيا. ووفقاً لتقرير المدير العام، إنّ أفريقيا أدنى بكثير من جميع الأقاليم الأخرى من حيث الإنتاجية. وشدد المتحدث أيضاً على أنه على الرغم من أن أفريقيا هي الإقليم الذي يتمتع بأعلى مستوى من ريادة الأعمال في العالم، إلا أنها حققت أيضاً أعلى معدلات من الفشل، ويعود ذلك إلى أن رجال الأعمال الشباب يفتقرون إلى الدعم. وعلى الرغم من أن المتحدث سلّم بالتقدم المحرز في بعض المجالات، إلا أنّ هذا التقدم كان مقيداً بدلاً من الانتشار على نطاق واسع.
٨٣. وأكد نائب رئيس جمهورية كوت ديفوار أنّ أحد العوامل الرئيسية المحددة لتنظيم المشاريع هو عقلية الشباب. فعندما يغادرون المدرسة، يريدون أن يكونوا موظفين في الخدمة العامة وليس رجال أعمال. لذلك، كان من الضروري التفكير في كيفية مساعدتهم على تغيير طريقة تفكيرهم. ووضعت كوت ديفوار عدداً من البرامج، لكن هناك حاجة إلى القيام بالمزيد من حيث تطوير المهارات والتدريب المهني وتوفير المهارات المتعلقة باستحداث المنشآت.
٨٤. وطرحت مديرة الجلسة سؤالاً حول كيفية تمكّن الاقتصادات الأفريقية من الاستفادة من الفرص لأنماط جديدة من الوظائف والتخفيف من فقدان الوظائف، نظراً إلى تأثير التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي واستخدام الآلات والرقمنة.
٨٥. وأقر نائب رئيس جمهورية كوت ديفوار بأنه على الرغم من أن التكنولوجيا يمكن أن تكون ضارة، إلا أنها مهمة وتسهل حياة الناس. واليوم في كوت ديفوار، يتم تحويل أكثر من ٢٦ مليار فرنك من فرنكات الجماعة المالية الأفريقية عن طريق الهواتف المحمولة. لذلك، قررت حكومة كوت ديفوار إنشاء حوالي ٧ ٠٠٠ كيلومتر من الألياف البصرية لتسريع شبكة الإنترنت. كما أقامت قرية تكنولوجية في منطقة Grand-Bassam لتحفيز الشركات الناشئة. وفي هذا الصدد، يمكن أن تكون التكنولوجيا أداة للتنمية.
٨٦. وسألت مديرة الجلسة عن الخطط التي تهدف إلى إيجاد مستقبل أكثر إشراقاً للعمل من أجل تسخير أرباح الشباب وتعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق التحول الهيكلي.
٨٧. وصرّح رئيس مؤتمر العمل النيجيري بأنه لا ينبغي النظر في القضايا المتعلقة بالشباب على أنها تحدٍ بل فرصة. ودعا إلى التركيز على عمالة الشباب كأولوية وطنية وتوفير التعليم الكافي والمهارات والتدريب المهني لهم. ويشكل تطوير البنية التحتية تحدياً رئيسياً آخر يواجه أفريقيا ويمكن أن يساعد تحسينه في معالجة بطالة الشباب. والاستثمار في الزراعة يطرح مجاًلاً آخر ذا أولوية. وضرب المتحدث مثال نيجيريا التي أصبحت أكبر منتج للآرز في القارة بسبب دخول الشباب إلى الصناعة الزراعية. لم يتم إدراج الشباب بشكل كافٍ في خطط التنمية الوطنية، ولا بد من توفير المساحة والدعم اللازمين لهم، شأنهم شأن النساء اللواتي ينبغي أن يستفدن من المستوى نفسه من الدعم.
٨٨. وذكرت مديرة الجلسة أنّ المحادثات حول هذه القضايا مستمرة منذ فترة طويلة. وسألت عما ينبغي تغييره من أجل تطوير النقاش في العقد المقبل.
٨٩. وقال رئيس مؤتمر العمل النيجيري إنّ الوقت قد حان لترجمة الأقوال إلى أفعال والمضي قدماً في كل القضايا التي يمكن مناقشتها. وأكد على ضرورة ضمان الأمن الغذائي للجميع في القارة، بحيث لا تعود أفريقيا وجهة للبضائع الجاهزة. ودعا إلى حل جميع قضايا سوق العمل من خلال الحوار الاجتماعي واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وعلى وجه الخصوص، ينبغي احترام الحقوق النقابية على النحو المنصوص عليه في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).
٩٠. وذكر نائب رئيس جمهورية كوت ديفوار أنّ حكومته تبذل جهودها لمواجهة التحديات العديدة في مجال سلاسل القيم. ونظراً إلى أنّ كوت ديفوار أول منتج للكاكاو في العالم، فقد قررت الحكومة معالجة ٥٠ في المائة على الأقل من الكاكاو الإيفواري بحلول عام ٢٠٢٥. وسيتم اتباع السياسة نفسها بالنسبة لجوز الكاجو. أما بالنسبة لقطاع الكهرباء، فقد تم إيجاد حلول من خلال التعاون مع القطاع الخاص. وتحدد الحكومة القواعد وتعمل مع شركاء من القطاع الخاص لصالح المستهلكين. ومن الضروري التفكير بطريقة مختلفة ودفع الناس لاغتنام الفرص التي تتيحها العولمة والتكنولوجيات الجديدة.
٩١. وتطرق المدير العام إلى موضوع التحول الهيكلي. يجب تغيير نظرتنا للتقدم الطبيعي من الزراعة إلى التصنيع ومن ثم إلى النمو المرتفع. ويجب أن ينظر إلى التحول الهيكلي في أفريقيا بطرق مختلفة. وكما هي الحال في كوت ديفوار، يمكن أن يشمل التحول الهيكلي الاستثمار في الزراعة.

٩٢. ولاحظ المدير العام أنه على الرغم من أن أفريقيا كانت اليوم في الثورة الصناعية الرابعة، فقد تم تجاوزها في الثورات الصناعية السابقة. ويكمن التحدي في معرفة كيف يمكن لأفريقيا أن تشكل الثورة الصناعية الرابعة لتلبية تطلعاتها. على سبيل المثال، يمكن للمناقشات حول سلاسل التوريد والإمداد استكشاف تطور سلاسل التوريد والإمداد الأفريقية بالنسبة لمنتجات القارة. وفي هذا السياق، تتيح منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية فرصة سانحة لأنها تطرح سوقاً كبيرة يمكن لأفريقيا أن تستغلها من خلال سلاسل التوريد والإمداد الإقليمية.

٩٣. ووافق نائب رئيس المنظمة الدولية لأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية على الكثير مما قيل سابقاً. ومع ذلك، أكد أن هناك العديد من الحكومات التي ليس لديها سياسات كذلك التي تتبعها الحكومة الإفوارية. وحضر الأمين العام لجمعية عموم إفريقيا للإنتاجية الاجتماع الإقليمي، إلا أن ١٢ من أصل ٥٤ دولة أفريقية كانت ممثلة في هذه الجمعية. تواجه أفريقيا تحديات من حيث الإنتاجية والابتكار. ويجب أن تكون الإنتاجية في صميم كافة الإجراءات وإيلاؤها الأولوية، كما هي الحال في البلدان الآسيوية. وتشكل السمة غير المنظمة تحدياً آخر. ولا تختار شركات عديدة الدخول في الاقتصاد غير المنظم للبقاء على قيد الحياة، بل لأنها تواجه صعوبات مختلفة في الاقتصاد المنظم ولا تلقى الدعم الكافي. ولا بد من تغيير في المواقف. أخيراً، ينبغي تعزيز وزارات العمل بحيث تتمكن بمرتبة أعلى في صفوف الحكومات، إذ أن الدور الذي تضطلع به هو دور مهم في رعاية الناس.

٩٤. وطلبت مديرة الجلسة من المشاركين في النقاش النظر في التحديات المستقبلية وتحديد تحدٍ واحد متوسط الأجل وتحدي آخر طويل الأجل.

٩٥. وحدد رئيس مؤتمر العمل النيجيري بعض التحديات ذات الأولوية بين العديد من القضايا التي ينبغي معالجتها. وتتنطرق هذه التحديات إلى بطالة الشباب، حيث ينبغي أن يكون الشباب إما في التعليم أو في التدريب المهني أو في العمل؛ وضمان الامتثال لمعايير العمل الأساسية. وعلى الرغم من أنها كانت مكرسة في القانون، إلا أنها لم تحترم في الممارسة العملية.

٩٦. وقال المدير العام إنه ينبغي التركيز أولاً على تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠. وثانياً، من منظور عالم العمل، يجب تنفيذ إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل لأنه يشكل خارطة الطريق للمستقبل. وبشكل ملموس، من الضروري زيادة الاستثمار في قدرات الناس ومؤسسات العمل والعمل اللائق والمستدام في المستقبل.

٩٧. وذكر نائب رئيس جمهورية كوت ديفوار أن حكومته اعتادت وضع خطط طويلة الأجل. وحددت كوت ديفوار في رؤيتها لعام ٢٠٤٠ هدف أن تصبح دولة صناعية بحلول عام ٢٠٤٠ وأمة ذات شباب متعلمين ومدرّبين تدريباً جيداً وصحياً. وقد تم تخصيص الموارد لجعل هذا الأمر حقيقة واقعة. ومن الضروري إقناع الناس بالنظر إلى العولمة باعتبارها فرصة ينبغي اغتنامها بدلاً من تجنبها.

٩٨. وأكد نائب رئيس المنظمة الدولية لأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية مرة أخرى على الأهمية الحاسمة للإنتاجية. ولا يمكن فعل شيء دون تعميم الإنتاجية. وإذا تم حل مشكلة الإنتاجية، يمكن أيضاً حل الأسباب التي تحول دون المضي قدماً. علاوة على ذلك، بالإضافة إلى العديد من الاتجاهات الرئيسية، تنبه كلٌّ من المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل إلى وجود نقص في المهارات. لذلك، من الضروري التركيز على تنمية المهارات. وينبغي للمناقشات الدائرة حول كيفية إدارة التحولات مثل المناخ أو التغيير التكنولوجي، أن تتناول موضوع اكتساب المهارات وتجديدها والارتقاء بها.

مناقشة حول تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا

٩٩. افتتح الجلسة نائب رئيس الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر من مجموعة أصحاب العمل. ثم أعطى الكلمة للسيدة غيثا رويلانس، رئيسة وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت في منظمة العمل الدولية، التي قدمت أعضاء الفريق: السيدة لينديوي سيفومولو، المديرة التنفيذية، رابطة أصحاب العمل وقطاع الأعمال في ليسوتو؛ السيد بيكي نشالينشالي، الأمين العام لمؤتمر نقابات عمال جنوب أفريقيا؛ السيد كريم سيسي، المدير العام للعمل والضمان الاجتماعي، السنغال.

١٠٠. وقدمت رئيسة وحدة المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق - تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا^١، الذي أعد للاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر، مع مدخلات مباشرة من الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وألقت المتحدث الضوء على أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية في سياق النهج الأفريقي الذي يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل والتحول الهيكلي وتنمية المهارات وتوظيف الشباب بشكل كامل مع تسخير الفرص التي تتيحها التجارة والاستثمار وأنشطة المنشآت متعددة الجنسية والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وبرنامج عمل الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣.

١٠١. وأكدت المسؤولية التنفيذية لرابطة أصحاب العمل وقطاع الأعمال في ليسوتو على أن أصحاب العمل يدعمون كليا الإعلان وأنشطة التوعية وبناء القدرات في الإقليم، وطلبت من المكتب أن يستمر في تقديم المساعدة. ويُعتبر الإعلان محركاً مهماً لجذب الاستثمارات. والمنشآت متعددة الجنسية آخذة في التغير مع تزايد عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي أصبحت منشآت متعددة الجنسية، لا سيما في مجال التكنولوجيا والأعمال التجارية عبر الإنترنت. وما فتئت المنشآت الأفريقية تتحول اليوم إلى منشآت متعددة الجنسية، خاصة في بلدان مثل نيجيريا وموريشيوس وجنوب أفريقيا وكينيا وكوت ديفوار. وعليه، فقد عزز ذلك أهمية الإعلان بالنسبة للقارة. ومن الضروري استثارة وعي أصحاب المصلحة، بما في ذلك من خلال الأدوات الموجودة، مثل مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية للمنشآت بشأن معايير العمل الدولية، والذي يشكل منصة معلومات جيدة بشأن الإعلان ومعايير العمل الدولية. وفيما يتعلق بمعدل ردود أصحاب العمل على الاستبيان (١٣ في المائة مقابل ٣١ في المائة من الحكومات والعمال)، تساءلت المتحدث عما إذا كان الاستبيان لا يزال هو أفضل وسيلة لجمع المعلومات أو ما إذا كان ينبغي اللجوء إلى وسائل بديلة. ويجب أن تكون المساعدة التي يوفرها المكتب على المستوى القطري ثلاثية ومتوازنة وتشمل الشركاء الاجتماعيين. وينبغي النظر في زيادة التوعية وبناء القدرات، بالإضافة إلى تدريب المدربين.

١٠٢. وأعرب الأمين العام لمؤتمر نقابات عمال جنوب أفريقيا عن تقديره لجميع الجهود المبذولة لضمان إدراج هذه الجلسة الهامة للغاية في برنامج الاجتماع الإقليمي. ومع ذلك، ينبغي الإشارة إلى أن قرار إجراء هذا النقاش وقت الغداء لم يكن صائباً وينبغي عدم اتباع هذا النهج مرة أخرى. واعتمدت الهيئات المكونة الثلاثة لمنظمة العمل الدولية بالإجماع الإعلان وأدواته التشغيلية واعترفت بأهميته. وترغب مجموعة العمال من منظمة العمل الدولية أن تكثف أنشطتها الترويجية إلى جانب المساعدة التقنية ودعمها للشركاء الاجتماعيين في تعيين جهات التنسيق الوطنية. وقال المتحدث إنه لا يستطيع المبالغة في التأكيد على أهمية هذا الصك لمساعدة البلدان في جذب النوع المناسب من الاستثمار وتجنب الأضرار التي لحقت بالاقتصاد المحلي نتيجة الاستثمار الأجنبي المباشر. وبشكل الإعلان إطاراً مهماً لكل من العمال وأصحاب العمل بشأن سلوك المؤسسة. وهو يساعد في حماية المبادئ والحقوق الأساسية وحقوق العمال وتعزيز الامتثال للقوانين الوطنية واحترام المبادئ الدولية. ويغطي الإعلان جميع عناصر برنامج العمل اللائق، لذا ينبغي لجميع الهيئات المكونة الترحيب بالمزيد من المساعدة فيما يتعلق بهذا الصك.

١٠٣. فتحت مديرة الجلسة باب الأسئلة.

١٠٤. وتبادل ممثل عن أصحاب العمل من كوت ديفوار تجربة منظمته في مجال الترويج للإعلان وتطبيقه. لم يكن هذا الإعلان معروفاً في كوت ديفوار. ومع ذلك، من خلال الأنشطة الترويجية وبناء القدرات على مدار السنوات الماضية، فقد أصبح إطاراً للعمل الثلاثي بشأن العمل اللائق. وقد أجريت دراسات بشأن الروابط بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة المحلية في مختلف القطاعات في كوت ديفوار. كما تم تحديد وتبادل الممارسات الجيدة بشأن عمالة الشباب. وقد عينت كوت ديفوار جهات تنسيق وطنية للترويج للإعلان داخل الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال. علاوة على ذلك، تم وضع خطة عمل مشتركة. وقد شارك المتحدث تجاربه كصاحب عمل لدى الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا. وقد أدى ذلك إلى مناقشات لاحقة في الفريق العامل المعني بالحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا واعتماد رأي يقدم توصيات ملموسة للغاية إلى الدول الأعضاء في الاتحاد بشأن الترويج للإعلان. وبشكل الإعلان أداة مهمة للغاية تتطلب المزيد من التوعية وبناء القدرات.

١٠٥. وأكد ممثل عن منظمة الوحدة النقابية الأفريقية أن هناك مستويات مختلفة من الحوار الاجتماعي تتراوح بين تبادل المعلومات والمشاورات والاتفاقات الجماعية. ويلعب الحوار الاجتماعي دوراً حاسماً في وضع السياسات

^١ انظر:

العامة ومن الضروري إحلال الثقة بين جميع الأطراف. وتساءل المتحدث كيف يمكن للإعلان أن يساعد العمال على المشاركة في صنع السياسات العامة بشأن المنشآت متعددة الجنسية.

١٠٦. وأضاف ممثل عن العمال من كينيا أنَّ العديد من المنشآت متعددة الجنسية في كينيا ليست مستعدة للمشاركة مع النقابات، وتساءل عن كيفية استخدام الإعلان لاستثارة وعي النقابات بالعلاقات الصناعية.

١٠٧. وعلقت ممثلة عن العمال من المغرب بأنَّ اتفاقات التجارة الحرة توفر فرصاً هائلة، لكن الواقع بالنسبة للعمال على الأرض يكون مختلفاً في كثير من الأحيان. ونادراً ما تتم استشارة العمال بشأن السياسات التجارية أو اتفاقيات الاستثمار. وتوجهت المتحدث إلى المحاضرة عن أصحاب العمل عما إذا كان معدل استجابة أصحاب العمل المنخفض على الاستبيان لا يجسّد فك الارتباط بشأن هذا الموضوع، لأنه كان من المستحيل أيضاً إضافة إشارة إلى العناية الواجبة للمنشآت في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. ولا بد من زيادة دعم منظمة العمل الدولية لتعيين جهات تنسيق للترويج للإعلان، على أن تكون جهات التنسيق هذه ثلاثية حقاً.

١٠٨. وهنأت رئيسة المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي في السنغال منظمة العمل الدولية على إدراجها هذه المناقشة في جدول الأعمال، لكنها أضافت أنَّ المناقشة المتعلقة بهذا الموضوع الهام لم يكن ينبغي أن تتم أثناء استراحة الغداء. وأكدت على التحديات التي تفرضها المنشآت متعددة الجنسية في العديد من بلدان الإقليم والدور الحاسم للحوار الاجتماعي في التصدي لها، ليس فقط على المستوى الوطني ولكن أيضاً داخل المنشآت نفسها. وأنشأ المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي لجنة ثلاثية للترويج للإعلان، يرأسها أصحاب العمل. كما تشاركت هذه اللجنة مع المجلس الاجتماعي الاقتصادي السنغالي لتعزيز قدرات أعضائه على إجراء مناقشات بشأن المنشآت متعددة الجنسية العاملة في القطاع الاستخراجي وقطاع النفط وقطاع الاتصالات والقطاع الزراعي. ولا يمكن التقليل من أهمية الإعلان في تحقيق العدالة الاجتماعية وهناك حاجة ماسة إلى زيادة التوعية وبناء القدرات.

١٠٩. وأكد ممثل عن أصحاب العمل من بنن أنَّ الإعلان هو الصك الوحيد لمنظمة العمل الدولية الذي يتناول مباشرة المنشآت بكافة أحجامها. وقد تملك منظمة أصحاب العمل الخاصة به هذا الإعلان بعد تدريب قدمته منظمة العمل الدولية إلى هيئات مكونة ثلاثية من توغو وبنن. وقد بدأوا الآن حملة توعية بشأن الإعلان والمسؤولية الاجتماعية للشركات وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. علاوة على ذلك، يجري الاضطلاع بأنشطة مخصصة لهذا الصك بمشاركة الحكومة ونقابات العمال والمجتمع المدني. وطلب المتحدث الدعم التقني من منظمة العمل الدولية لإجراء المزيد من ورش العمل في بنن.

١١٠. وأكد ممثل عن العمال من نيجيريا على الدعم القوي الذي تقدمه الهيئات المكونة الثلاث لمنظمة العمل الدولية إلى الإعلان. وكرر أنه كان ينبغي عدم تنظيم الجلسة في فترة الغداء. وأشار إلى أنَّ المسألة حاسمة بسبب تزايد عدد المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا. وينبغي أن يعمم الصك على نطاق أوسع وأن تتجلى القضايا الحرجة ذات الصلة في الوثيقة الختامية للاجتماع الإقليمي.

١١١. وأوضح ممثل حكومي عن مالي أنَّ بلاده طلبت تدريب من منظمة العمل الدولية، لأنه لم يتم تعيين أي جهة تنسيق بعد. وكرر طلبه بعقد ورشة عمل لبناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية في عام ٢٠٢٠. وأضاف أن الترويج للإعلان يمكن أن يساعد أيضاً إدارة العمل على زيادة الامتثال لقانون العمل.

١١٢. وسأل ممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل عن كيفية إشراك أصحاب العمل في هذه العملية إذا لم يفض الاستبيان إلى النتائج المتوقعة. وباعتبار الإعلان صكاً ثلاثياً، ينبغي أن تمثل له جميع الأطراف لإرساء بيئة عمل تقوم على الحقوق وتنتمحور حول الإنسان. وينبغي تحويل النهج من المساهمين إلى أصحاب المصلحة. ويجب ألا يكون تخفيف حقوق العمال أداة لجذب الاستثمار.

١١٣. وتبادل ممثل حكومي عن كوت ديفوار تجربته بشأن الإعلان. وعقب ورش العمل المعنية ببناء القدرات، عينت وزارة العمل والشركاء الاجتماعيون جهات تنسيق وطنية واعتمدوا خطة عمل مشتركة للترويج للإعلان. وأنشئت جهات تنسيق أخرى في وزارات أخرى وفي نقابات مختلفة. وقد تم تدريب جميع الأطراف وتوعية أكثر من ٢٠٠ شخص في العام الماضي. ونظمت جهات التنسيق الثلاثية منتدى وطنياً بشأن الإعلان خلال عام ٢٠١٩، حضره ممثلون عن المنشآت متعددة الجنسية. وأعرب المتحدث عن استعداده لتبادل تجربة بلده وخطة العمل المشتركة مع الدول الأعضاء الأخرى في منظمة العمل الدولية.

١١٤. ولحظ ممثل عن العمال من المغرب بأنَّ المنشآت متعددة الجنسية غالباً ما تتمتع بمزايا مالية، ولكنها تستثمر أساساً في الصناعات الاستخراجية في حين تحتاج أفريقيا إلى استثمارات في قطاعات أخرى، مثل الصناعة والزراعة، لدعم التحول الهيكلي. وفيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، تساءل المتحدث عما تفعله المنشآت متعددة الجنسية فعلياً على المستوى التشغيلي، بالنظر إلى أنها كثيراً ما تساهم في أعمال غير مستقرة.

وينبغي أن تحترم المنشآت متعددة الجنسية حقوق العمال والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى تعزيز الإنتاجية.

١١٥. وتبادل المدير العام للعمل والضمان الاجتماعي في السنغال تجربتين ملموستين. أولاً، أبرز كيف قامت السنغال، في أعقاب اعتماد النص المنقح للمنشآت متعددة الجنسية في عام ٢٠١٧، بتعيين نفس جهات الاتصال الوطنية بموجب مرسوم وزاري. ويوجد في السنغال أربع جهات تنسيق: واحدة للحكومة وواحدة لأصحاب العمل وواحدة للعمال وواحدة للمجلس الأعلى للحوار الاجتماعي. وتركز خطة العمل الوطنية على الترويج لتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية وهي تشمل عدداً من النماذج التدريبية، بما في ذلك نموذج خاص بمفتشي العمل. وقام المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي بعمل رائع من خلال إنشاء لجنة ثلاثية للترويج للإعلان وتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية. ثانياً، كرر المتحدث ما سبق وذكره الممثل عن أصحاب العمل من كوت ديفوار فيما يتعلق بمشاركة السنغال في اتحاد النقابات العالمي والرأي الناتج عن ذلك والذي تضمن توصيات محددة للغاية لصالح الدول الأعضاء في الاتحاد والشركاء الاجتماعيين. واتسمت ملكية الإعلان بأهمية بالغة بالنسبة للسنغال، خاصة وأن البلد كان يجذب المزيد من الاستثمارات، وبالتالي المزيد من المنشآت متعددة الجنسية. وكان للإعلان دور فعال في دعم العمل اللائق في هذه المنشآت متعددة الجنسية. علاوة على ذلك، ساعد ذلك في التأكد على أن ممارسات هذه الشركات في السنغال كانت بنفس المعايير المطبقة في بلدانها الأصلية.

١١٦. وقدم ممثل عن الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا مزيداً من المعلومات حول كيفية قيام منظمته بترويج الإعلان. وتولي الدول الأعضاء الثماني في الاتحاد أولوية مهمة لاستقطاب الاستثمارات، لا سيما في قطاع التعدين. وفي عام ٢٠١٩، تبنت رأياً بشأن تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات والإعلان. وكان للرأي توصيات محددة بشأن تطبيق الإعلان في مجالات مثل تعزيز العمل اللائق وإضفاء السمة المنظمة واتفاقات الاستثمار ومنصات الحوار الثلاثي ومناطق تجهيز الصادرات والاتفاقات الجماعية، من بين مواضيع أخرى. وكان الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا يفكر في وضع معيار وطلب الدعم من منظمة العمل الدولية في هذه العملية.

١١٧. واختتم المسؤول التنفيذي في رابطة أصحاب العمل والأعمال في ليسوتو بالقول إن هناك حاجة إلى زيادة التوعية والترويج القويين للإعلان، مع مراعاة أن هذا الإعلان لا يحل محل القانون الوطني، إذ يشكل أداة طوعية توفر التوجيه. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الإقليمية، إلى جانب مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في منظمة العمل الدولية، أن تلعب دوراً أكثر بروزاً في عملية المتابعة الإقليمية. وينبغي تعيين نقاط اتصال وطنية في كل دولة عضو.

١١٨. وأعرب الأمين العام لمؤتمر نقابات عمال جنوب أفريقيا عن تقديره لدعم المكتب فيما يتعلق بتعزيز الإعلان وطلب تبادل خبرات كوت ديفوار والسنغال على نطاق أوسع.

١١٩. وشكرت رئيسة وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت في منظمة العمل الدولية جميع المشاركين على النقاش الثري جداً الذي أقاموه وأكدت التزام المكتب بدعم الهيئات المكونة الثلاثية التي طلبت مساعدة تقنية بهدف ترويج الإعلان.

الجلسة العامة المواضيعية الأولى: معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في تحقيق برنامج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة

١٢٠. رحّب نائب الرئيس من مجموعة أصحاب صاحب العمل بمديرة الجلسة، الصحافية تاتيانا موسوت وبالمحاورين. وقد تشكلت اللجنة على النحو التالي: السيد محمد الطرابلسي، رئيس المجلس الوطني للحوار الاجتماعي ووزير الشؤون الاجتماعية في تونس (الحكومة)؛ السيد إيفانس كالولا، أستاذ في جامعة كيب تاون ورئيس لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية؛ السيدة توكوزيلي روزفيدزو، مديرة قسم النوع الاجتماعي والقضاء على الفقر والسياسات الاجتماعية التابع للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا؛ السيد كايزر مويان، رئيس اللجنة الدائمة للسياسة الاجتماعية، وحدة قطاع الأعمال في جنوب أفريقيا (أصحاب العمل)؛ الأستاذة فاطنة أفيد، الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، المغرب (العمال).

١٢١. وأبرزت مديرة الجلسة أهمية القضايا التي يتعين معالجتها في المائدة المستديرة (معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي وقضايا الجنسين) وهي قضايا مدرجة في برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وتمثل المكونات الرئيسية للإدارة السديدة لعالم العمل. وأشارت إلى إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي يذكر بالتغيرات العميقة التي تحدث في عالم العمل والتي تطرح التحديات والفرص. وتتطلب هذه التغيرات اتخاذ إجراءات من جانب كل من منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها. وسيكون تعزيز إدارة عالم العمل

عاملاً أساسياً في هذا الصدد. وقدمت مديرة الجلسة خمسة محاورين وأشارت إلى أنّ المائدة المستديرة ستتناول أربعة مواضيع، هي: "١" الأولويات الرئيسية لزيادة تحسين إدارة سوق العمل في أفريقيا؛ "٢" المساواة بين الجنسين؛ "٣" الحوار الاجتماعي؛ "٤" معايير العمل الدولية.

١ - الأولويات الرئيسية لزيادة تحسين إدارة سوق العمل في أفريقيا

١٢٢. شددت ممثلة العمال من الكونغرس الديمقراطية للشغل في المغرب على ضرورة إدراك وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لضمان العمل اللائق للرجال والنساء على حد سواء. وتشكل المفاوضات الجماعية عاملاً أساسياً يدعم الإدارة السديدة.

١٢٣. وأكدت مديرة قسم النوع الاجتماعي والقضاء على الفقر والسياسات الاجتماعية التابع للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا أنّ الإدارة السديدة تشمل عنصرين رئيسيين. يتمثل العنصر الأول في سياسات سوق العمل النشطة التي يمكن أن تساعد في مواجهة التحدي المتمثل في انخفاض الإنتاجية في الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا. ويشمل ذلك الارتقاء بالمهارات وإزالة الحواجز الهيكلية لخلق وظائف منظمة. وتبرز الحاجة أيضاً إلى دعم الدخل للمساعدة في انتشار النساء من برائن الفقر والاستثمار في الصحة والتعليم. أما العنصر الثاني فهو إدارة هجرة اليد العاملة لتنظيم الحركة الحرة للعمالة في جميع أنحاء أفريقيا، بما في ذلك ضمان قابلية نقل المهارات.

١٢٤. وشددت المتحدث على ضرورة التوسع في العمالة المنتجة وأشارت إلى أن المرأة تتحمل عبء المسؤوليات الأسرية ويتوقع منها أداء جيد في مكان العمل.

١٢٥. وأكد وزير الشؤون الاجتماعية التونسي على الدور الحاسم للحوار الاجتماعي في دعم الإدارة السديدة والديمقراطية والتنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

١٢٦. وأكد الأستاذ في جامعة كيب تاون ورئيس لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية على أهمية وجود مؤسسات قوية لسوق العمل، وهي ضرورة لضمان الإدماج والمشاركة والمساواة بين الجنسين. وسنّ القوانين والتصديق على الاتفاقيات ليس كافياً ويبقى التنفيذ الفعال حاسماً للغاية.

١٢٧. وأكد ممثل أصحاب العمل من Business Unity في جنوب أفريقيا مرة أخرى أنّ الحوار الاجتماعي هو مفتاح الإدارة السديدة. وتحتاج البلدان الأفريقية إلى مؤسسات والتزامات ثابتة. والتصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) والتنفيذ الفعال لها، مهمان للغاية. كما أشار المتحدث إلى أهمية تطبيق معايير العمل الدولية وإنفاذ القوانين الوطنية.

٢ - المساواة بين الجنسين

١٢٨. وسألت مديرة الجلسة عن المجالات التي تحتاج فيها أفريقيا إلى إيلاء جهودها من أجل تحسين المساواة بين الجنسين في عالم العمل. ودعت المحاورين إلى تبادل ممارساتهم الجيدة في هذا الصدد.

١٢٩. وأكد ممثل أصحاب العمل من Business Unity في جنوب أفريقيا أنه في حين أن بعض الشركات تعمل بالفعل على ترقية النساء إلى مناصب عليا، إلا أنه يمكن عمل المزيد لتحقيق المساواة بين الجنسين. وقلة قليلة من النساء يشغلن مناصب تنفيذية عليا في جنوب أفريقيا. وينبغي لأصحاب العمل مراجعة سياساتهم وممارساتهم واستدراك الأمور. كما ينبغي لهم دعم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ومواصلة التداول حول هذه القضايا. وأكدت مديرة قسم النوع الاجتماعي والقضاء على الفقر والسياسات الاجتماعية التابع للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا على ضرورة تدليل العقبات التي تعرقل مشاركة المرأة في سوق العمل. وشجبت غياب النساء في سوق العمل فيما يتعلق بالوظائف في المستقبل. وفي مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، حيث سادت وظائف المستقبل، هناك عدد قليل جداً من النساء (أقل من ١٠ في المائة من النساء المتخرجات في هذه المجالات). وأكدت المتحدث على ضرورة دعم الشابات للوصول إلى المدارس وإلى غيرها من الفرص. ومن هذه الفرص التي تستحق الاستكشاف وصول المرأة إلى قطاع الأعمال، حيث يمكنها خلق وإدارة الشركات الخاصة بنفسها، إذا تلقت الدعم اللازم.

١٣٠. ووفقاً لممثلة العمال من الكونغرس الديمقراطية للشغل في المغرب، إنّ الاستثمار ضروري أيضاً في العديد من مجالات السياسة، بما في ذلك التعليم والتدريب المهني والصحة والخدمات الاجتماعية ومحو الأمية، إلى جانب مكافحة العنف ضد المرأة والاتجار بالبشر. ووفقاً لممثل أصحاب العمل من Business Unity في جنوب أفريقيا، ينبغي معالجة المشاكل الهيكلية التي تشكل الأسباب الجذرية لانعدام المساواة بين الجنسين. ومن بين هذه المشاكل استبقاء النساء في قطاعات معينة، مثل أعمال الرعاية.

١٣١. وألقى المحاضرون رسائل أخرى أعربوا فيها عن وجهات نظر متقاربة. وسيتم تنفيذ الاتفاقيات المتعلقة بالمساواة في الأجر وحماية الأمومة والعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية تنفيذاً أكثر صرامة من أجل الاعتراف بالإمكانات الهائلة للمرأة في القوة العاملة. ومن شأن الاستثمار في التعليم والمهارات وزيادة المرأة في مجال قطاع الأعمال أن يزيل الحواجز التي تقيد وصول المرأة إلى العمالة المنظمة. علاوة على ذلك، من شأنه أن يقلل من النقاط العمياء الحالية في وضع السياسات الرسمية، مثل الاعتراف بعمل الرعاية. ويظل النمو الاقتصادي ضرورياً لتوفير المزيد من فرص العمل للنساء، بما في ذلك خارج القطاعات التقليدية "اللبنة"، مثل الصحة والتعليم. ومع ذلك، يمكن النظر في تدابير أخرى (مثل حصص الوظائف في القطاع الخاص) لتعزيز فرص العمل للمرأة. وأخيراً، من الحيوي اعتماد سياسات شاملة ومنصفة بشأن القضايا التي تؤثر على الشباب.

٣ - الحوار الاجتماعي

١٣٢. قال وزير الشؤون الاجتماعية التونسي إنه يلزم توفير بعض الشروط للحوار الاجتماعي، بما في ذلك احترام معايير العمل الدولية وإرساء مناخ سياسي سليم ومؤسسات ديمقراطية (مثل حرية التعبير والحرية النقابية). ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي مصدراً للصمود والتوافق الوطني في حال حدوث أزمة سياسية خطيرة. وكان هذا هو الحال في تونس، حيث سهل الشركاء الاجتماعيون الانتقال السلس. ومن الضروري بناء ثقافة الحوار الاجتماعي. ووفقاً لممثلة العمال في الكونفدرالية الديمقراطية للشغل في المغرب، فإن الالتزام السياسي من جميع الأطراف أساسي لإنجاح الحوار الاجتماعي. وقد ردد ذلك ممثل أصحاب العمل من Business Unity في جنوب أفريقيا، الذي أكد على ضرورة مشاركة جميع الأطراف. ومن شأن الشركاء الثلاثين أن يستفيدوا من إرساء الحوار أمام الجهات الفاعلة الأخرى في المجتمع المدني، كما يتضح ذلك من مثال المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل في جنوب أفريقيا.

١٣٣. كما أعرب المحاورون عن عدد من الآراء المتقاربة فيما يتعلق بهذا الموضوع. ويجب أن يكون الحوار الاجتماعي شاملاً قدر الإمكان، بحيث يلبي توقعات الشباب والنساء والسكان المستضعفين. وينبغي أن يغطي طائفة واسعة من المواضيع وألا يقتصر على القضايا الاجتماعية البحتة، على أن تشمل هذه المواضيع التدريب المهني والتعليم والحريات الفردية وحقوق المرأة وحقوق الإنسان وسياسة الهجرة والسياسة المالية، وما إلى ذلك. وعلاوة على ذلك، يجب أن يسفر الحوار الاجتماعي عن نتائج فعالة؛ ومن هنا تبرز أهمية تنفيذ الاتفاقيات والقرارات الناتجة عنه. كما ينبغي أن تكون مؤسسات الحوار الاجتماعي قوية ومستقلة ومزودة بالموارد البشرية والمادية اللازمة.

٤ - معايير العمل الدولية

١٣٤. ذكر الأستاذ من جامعة كيب تاون ورئيس لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية أن للبلدان الأفريقية سجلاً حافلاً في التصديق على اتفاقيات العمل الدولية، لكن تطبيقها لا يزال ضعيفاً بسبب ضعف المؤسسات ونقص القدرات. ولا تُعتبر وزارات العمل مؤسسات مهمة، بل هي مهمشة وتفتقر إلى الموارد. وتحتاج البلدان الأفريقية إلى عكس هذا الاتجاه إذا أرادت تحسين تنفيذ الاتفاقيات المصدق عليها والإصلاحات ذات الصلة. ومن الضروري تقوية قدرات وزارات العمل والخبرات الوطنية. علاوة على ذلك، هناك حاجة إلى مؤسسات عمل واستخدام قوية، تتمتع بموارد بشرية ماهرة. ويجب تطوير مهارات مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيون، من أجل تحقيق فهم وتطبيق أفضل للمبادئ المنصوص عليها في المعايير. ويمكن معالجة ذلك من خلال التعاون التقني وحشد الجهات المانحة. ولا بد من أن يسترشد هذا الدعم التقني بالأولويات الوطنية المحددة بشكل مشترك من جانب الشركاء الاجتماعيين الوطنيين وأن يعتمد على الخبرات الوطنية. وبهذه الطريقة، سيتم تحسين الدعم والاستجابة للاحتياجات الحقيقية للبلد. وينبغي أن تتحلى البلدان الأفريقية بالشجاعة لإظهار الرغبة السياسية في تحقيق مكاسب ديمقراطية لا رجعة فيها.

١٣٥. وأوضحت ممثلة العمال من الكونفدرالية الديمقراطية للشغل في المغرب أن تعزيز معايير العمل الدولية واستثارة الوعي بها وتنفيذها ضروري لنقابات العمال، لأنها ستمكن العمال من المطالبة بحقوقهم وزيادة عمليات المفاوضة الجماعية الفعالة وتعزيز المبادئ فيما يتعلق بحقوق المرأة (مثل الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية). وبذلك، تساهم معايير العمل الدولية في الاستقرار السياسي وفي تجنب الأزمات ذات الأصول الاجتماعية والاقتصادية.

١٣٦. كما أعرب المحاورون عن عدد من الآراء المتقاربة فيما يتعلق بهذا الموضوع. وتشكل معايير العمل الدولية إطاراً لا غنى عنه للمضي قدماً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣: أفريقيا التي نريد. وباعتماد سياسات معيارية يمكن أن نرسم معالم مستقبل العمل وبضمان معايير عمل دولية يمكننا توفير العمل اللائق لجميع العمال. واتفق المشاركون في المناقشة على الحاجة إلى مؤسسات عمالية

قوية وشاملة وتمثيلية. ولا بد من دعم هذه المؤسسات من خلال اعتماد سياسات عمل وطنية ونشطة يملكها جميع العمال على المستوى الوطني، بمن فيهم النساء والشباب والعمال المهاجرين. ويلعب تنفيذ الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية دوراً رئيسياً في تحقيق هذه الشمولية وتعزيز سيادة القانون في أفريقيا. والمعايير هي بمثابة مرجع لقياس التقدم المحرز في مجال الحوار الاجتماعي وإزاء التنمية المستدامة.

الجلسة العامة المواضيعية الثانية: جعل العمل اللائق حقيقة واقعة لشباب أفريقيا

١٣٧. رحّب نائب الرئيس بمديرة الجلسة، السيدة نوزيفو مبانجوا وبجميع المشاركين. كما رحّب بوجود رئيس وزراء مدغشقر، السيد كريستيان لويس نتساي.

١٣٨. ورحّبت مديرة الجلسة بمحاورى المائدة المستديرة وقدمتهم: الدكتور كريس نغيجي، وزير العمل والاستخدام في نيجيريا؛ السيد مامادو توري، وزير النهوض بالشباب وعمالة الشباب والخدمة المدنية في كوت ديفوار؛ السيدة إيفيما أوكافور أوبي، مديرة العمليات في مؤسسة Tony Elumelu في نيجيريا؛ السيد أياونغا كاوي، المدير العام لشركة Xesibe Holdings (وممثل الشباب في المائدة المستديرة) في جنوب أفريقيا؛ السيد بيتر موتاسا، رئيس مؤتمر نقابات العمال في زمبابوي؛ السيدة غريس ناباكوزا، ممثلة اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين.

١٣٩. وأشارت مديرة الجلسة إلى أنّ أكبر تحدٍ سياسي تواجهه أفريقيا يتمثل في ضمان العمالة الكاملة والمنتجة للشباب والشابات - يوجد ١٣,٤ مليون عاطل عن العمل و٥٢ مليون شخص غير ملتحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب و٥٤,٤ مليون شخص عاملين ولكنهم يُعتبرون من الفقراء العاملين. وسوف يزداد الوضع تعقيداً مع الزيادة المتوقعة بنسبة ٣٧ في المائة في القوى العاملة الشابة بحلول عام ٢٠٣٠. وبالتالي، فإنّ مستقبل العمل في أفريقيا مسألة مهمة تعني الشباب المعرضين على وجه الخصوص للهشاشة السياسية والاقتصادية والبيئية. وفي غياب سياسات مبتكرة والتزام سياسي، لن تتحقق العمالة الكاملة والمنتجة. ولا بد من إرساء حوار طوعي حول كيفية توفير وظائف أكثر وأفضل على المستوى الإقليمي والوطني والمحلي.

١٤٠. ودعت مديرة الجلسة ممثل الشباب في المائدة المستديرة إلى تقديم استشرافات سياقية بالاستناد إلى بيان أبوجا لصالح الشباب والمنتدى العالمي المعني بعمالة الشباب، الذي عقد في أبوجا، نيجيريا من ١ إلى ٣ آب/أغسطس.

١٤١. وأشار ممثل الشباب إلى الافتقار إلى فرص العمل لصالح الشباب والذي سيزيد حدة بالنظر إلى أنّ القوى العاملة الأفريقية ستضاعف بحلول عام ٢٠٣٠ وإلى زيادة أشكال العمل غير النمطية في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على حد سواء. وي طرح تغير المناخ قضية ملحة تؤثر على المستوطنات البشرية وعلى عمليات الإنتاج وهجرة الشباب داخل أفريقيا وخارجها. وبغية مواجهة هذه التحديات، هناك حاجة إلى مزيج من السياسات، على نحو ما تمت مناقشته خلال المنتدى العالمي المعني بعمالة الشباب. وينبغي أن يشمل ذلك سياسات للاقتصاد الكلي وسياسات قطاعية فعالة للعمالة القادرة على التكيف مع المناخ وسياسات سوق العمل النشطة وتنمية المهارات، فضلاً عن سياسات عملية تعالج الطابع غير المنظم الذي يعد جزءاً لا يتجزأ من عالم العمل في أفريقيا. وكما نوقش في المنتدى الذي عُقد في أبوجا، من الضروري أيضاً تسخير إمكانات خلق فرص العمل لقطاعات مثل الاقتصاد الرقمي والثقافة والاقتصاد الإبداعي وأعمال الرعاية وما إلى ذلك. علاوة على ذلك، ينبغي إيلاء الأولوية لحماية الإنسانية وخصوصية البيانات وإنهاء التهرب الضريبي. وأخيراً، أشار المتحدث إلى أنّ الشباب سيتصرفون وفقاً للالتزامات التي قطعوها على أنفسهم في المنتدى العالمي في أبوجا، داخل وخارج منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.

١٤٢. ورداً على سؤال من مديرة الجلسة بشأن الدروس المستفادة من خلق عمل لائق للشباب، أوضح وزير العمل والاستخدام في نيجيريا أنّ الافتقار إلى استمرارية البرامج الحكومية، نتيجة للتغيير في الحكومة، كان تحدياً لبلاده. لذلك، كانت الإرادة السياسية مطلوبة لضمان استمرارية هذه البرامج بغض النظر عن أية تغييرات محتملة في الحكومة. وأكد أنه ينبغي تنفيذ الخطط وتوفير التمويل الكافي. ودعا جميع الشركاء في نيجيريا إلى العمل على ضمان تحديث المناهج الدراسية حتى تعكس احتياجات سوق العمل. كما دعا إلى ضرورة تحديد وتوسيع نطاق برامج التوظيف الفعالة. وأكد على التزام حكومته بإنهاء جميع المشاريع التي قمتها الإدارة السابقة، مشيراً إلى أنها أدخلت أيضاً برامج جديدة تستند إلى التجارب السابقة وتم توفير التمويل الكافي لها.

١٤٣. وأحاطت مديرة الجلسة علماً بوجود توافق على أنّ "العمل كالمعتاد" لن يحقق التغيير التحويلي المطلوب لضمان العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق.

١٤٤. ورداً على سؤال مديرة الجلسة بشأن كيفية تحقيق النمو المستدام وتمكين الشباب، أبرز وزير النهوض بالشباب وعمالة الشباب والخدمة المدنية في كوت ديفوار أنّ البطالة الجزئية تمثل مشكلة في أفريقيا. وأوضح أنه في

حين أن معدل البطالة في الإقليم منخفض، فإنّ عدد الشباب في الاقتصاد غير المنظم يبلغ قرابة ٩٣ في المائة. ويكمن التحدي في كيفية دعم الاقتصاد غير المنظم في الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وقد درست حكومته مختلف الاختناقات التي أعاقّت النمو في القطاع غير المنظم وخفّضت الضرائب بهدف تعزيز إيجاد فرص العمل. وقال إنّ حكومته تدرس أيضاً كيف يمكنها تمكين الشباب الذين يتركون النظام الدراسي بدون أية مؤهلات. واعتبر أنّ الحل هو ضمان توفير تدريب يتمشى مع متطلبات سوق العمل. وذكر المتحدث أنه ينبغي مراجعة نظام التعليم، مستشهداً بسويسرا وألمانيا كمثله قد درستها حكومته. ومن المهم أيضاً أن يلعب القطاع الخاص دوراً نشطاً في هذا الإصلاح. كما قدمت حكومته مبادرة إصلاح تركز على برنامج تدريب تكميلي يوفر للشباب فرص التدريب وخبرات العمل.

١٤٥. وسألت مديرة الجلسة ممثلة أصحاب العمل عن دور القطاع الخاص فيما يتعلق بالتلمذة الصناعية الجيدة كوسيلة لاكتساب المهارات.

١٤٦. وردت ممثلة اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين على السؤال بتسليط الضوء على أن أصحاب العمل يلعبون دوراً رئيسياً في معالجة عمالة الشباب عن طريق إيجاد فرص عمل جديدة للشباب على وجه التحديد. ولتنمية المهارات والتدريب المهني أهمية حاسمة ولكن ينبغي تحديثهما لأن المناهج الحالية لا تعكس التغيرات السريعة في سوق العمل. وينبغي أن يساهم القطاع الخاص بشكل أكبر في تنمية المهارات بغية تحسين الإنتاجية ونوعية الوظائف.

١٤٧. وسألت مديرة الجلسة ممثل العمال عن كيفية ضمان نوعية الوظائف وما هو الدور الذي تلعبه نقابات العمال في هذا السياق.

١٤٨. واسترعى رئيس مؤتمر نقابات العمال في زمبابوي الانتباه إلى أنّ الإحصاءات المتعلقة بعمالة الشباب سوف تصدم الجميع: فالوظائف في تدهور والفرص آخذة في التلاشي والطبقة الوسطى تختفي والسمة غير المنظمة والعمال الفقراء في تزايد. وفي حين أن أفريقيا قارة غنية للغاية وتتمتع بموارد طبيعية ضخمة، إلا أنها تعاني من نموذج اقتصادي يلبي احتياجات القلة، ويعتمد ذلك على تصدير مواردها الطبيعية التي تتطلب أسعاراً أقل من المنتجات النهائية. وبغية الخروج من هذه الأزمة، من الضروري "إعادة تشغيل" الاقتصاد. ولا بد من تشجيع الابتكار والبحوث لاستحداث وظائف لائقة. ولا بد من دمج الشباب في جميع هيكلية المجتمع والعمل الإيجابي من خلال أسلوب الحصص المخصصة للشباب.

١٤٩. ورداً على سؤال مديرة الجلسة، قالت مديرة العمليات في مؤسسة Tony Elumelu إنّ الأطر السياسية والتنظيمية الفعالة ضرورية لضمان قيام اتفاق منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية بتوفير وظائف لائقة للشباب الأفريقي. ولا تفتقر أفريقيا للأفكار، غير أنه ينبغي للحكومات أن تزود الشباب الأفريقي بالآليات الصحيحة لتنفيذ هذه الأفكار بفعالية. ومن الضروري أن نتعلم باستمرار من التجارب السابقة مع ولوج أفريقيا مجالات أحدث وزيادة شبكاتها. ولا بد من التزام واضح لصالح خلق وظائف لائقة.

١٥٠. فتحت مديرة الجلسة باب طرح الأسئلة.

١٥١. وسأل ممثل من وزارة العمل في مالي عما هو مطلوب للانتقال من عمل الكفاف للحساب الخاص إلى تنظيم المشاريع، بالنظر إلى الأعداد الكبيرة من الشباب الضالعين في العمالة غير المنظمة.

١٥٢. وسألت ممثلة من وزارة العمل في مصر عن التدابير العملية اللازمة لتشجيع تنمية القطاعات الاقتصادية التي يمكن أن تعزز فرص العمل للشباب في أفريقيا، مثل الاقتصادات الرقمية واقتصاد الرعاية والاقتصاد الأخضر، مع ضمان المساواة بين الجنسين على النحو الواجب.

١٥٣. وسألت ممثلة من وزارة العمل والضمان الاجتماعي في الكاميرون عن كيفية قيام المنظمات بتعزيز مشاركة الشباب وإسماع صوتهم وكيف يمكن لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تضمن وجود العمال الشباب في صفوفها.

١٥٤. وسأل ممثل عن منظمة أصحاب العمل في بوركينا فاسو عن كيفية توسيع نطاق مبادرات تنمية المهارات في منطقة الساحل.

١٥٥. وعلق ممثل عن إحدى منظمات العمال في ملاوي على الافتقار إلى إيجاد الوظائف، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين الباحثين عن عمل والفرص المتاحة. وهذا يعني في كثير من الأحيان أن الخريجين لا يستطيعون العثور على وظائف أو أنه سينتهي بهم المطاف في وظائف ذات نوعية رديئة أو سيشعرون بالإحباط. وسأل عما يمكن أن يسد هذه الفجوة ويخلق فرص عمل كافية للشباب بحلول عام ٢٠٣٠.

١٥٦. وأشارت ممثلة عن إحدى منظمات أصحاب العمل في ليسوتو إلى أنه من الواضح أنه على الرغم من عدم وجود "عمل كالمعتاد"، كيف يمكن التأكد من أن الاستثمارات الجديدة ستدخل وكيف ستزيد من آثار الاستثمارات الجديدة على العمالة.

١٥٧. ورداً على جميع الأسئلة المذكورة أعلاه، أشار المحاورون إلى أنه لا بد من تسخير إمكانات خلق فرص العمل في القطاع الرقمي والقطاع الإبداعي واقتصاد الرعاية والاقتصاد الأخضر واقتصاد المحيطات، من خلال السياسات والبرامج الحكومية لدعم تنمية روح تنظيم المشاريع لدى الشباب. وبتوقيع اتفاق منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية، سيتم تعزيز إمكانات التصدير للقارة من خلال رفع سلسلة القيم بدلاً من أن تظل مصدراً للمواد الخام. وبغية تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل، هناك حاجة للاعتراف بعمل الرعاية وتقييمه، وهو عمل غالباً ما تضطلع به الشابات، والكثيرات منهن لا يمكنهن الالتحاق بالتعليم ولا العمل ولا التدريب. وتبرز الحاجة إلى وضع سياسات تعزز الإجراءات الشكلية على كافة المستويات في السياق الأفريقي، من خلال مزيج من السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وتم التأكيد على أهمية سياسات التغيير الشامل والهيكلية لتوفير المزيد من فرص العمل وضمان حماية وحقوق وكرامة العمال الشباب. وبشكل عام، هناك إجماع حول ضرورة وضع سياسات موجهة نحو الطلب بغية إيجاد فرص العمل والحاجة إلى دمج الشباب في كافة شرائح المجتمع. علاوة على ذلك، من الضروري تعزيز الحوار الاجتماعي الذي يشمل الشباب في نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل وتنفيذ العمل الإيجابي من خلال حصص مخصصة للشباب.

الجلسة العامة المواضيعية الثالثة: السبل التكنولوجية والإنتاجية لتحقيق مستقبل عمل أكثر إشراقاً في أفريقيا

١٥٨. رَحَّب نائب الرئيس من مجموعة العمال بمديرة الجلسة، السيدة نوزيفو مبانىوا، وهي متخصصة في استراتيجية إدارة المناقشات، وسلمها زمام إدارة المائدة المستديرة. وقدمت مديرة الجلسة مجموعة المحاورين المؤلفة من الأشخاص التالية أسماؤهم: معالي وزير الاستخدام وعلاقات العمل في غانا، السيد اغناطيوس بافور عوا؛ السيدة سيسى مارياما محمد، مديرة الشؤون الاجتماعية لدى مفوضية الاتحاد الأفريقي؛ السيدة أيساتو با-أوكوتشي، رئيسة منسقي تطوير الأعمال في إدارة رأس المال البشري والشباب وتنمية المهارات في مصرف التنمية الأفريقي؛ السيد أندرو روج، المدير الإقليمي لأفريقيا في الاتحاد الدولي للاتصالات؛ السيدة فيدا نساري، من شركة Viax Products، جمهورية تنزانيا المتحدة؛ السيد موتوني موتيبا، رابطة عموم أفريقيا للإنتاجية في جنوب أفريقيا؛ السيد آدمز سوسبيتر باراسا، المنظمة المركزية لنقابات العمال - كينيا. ورَحَّب نائب الرئيس بأعضاء مجموعة المحاورين وأعطى الكلمة إلى رئيس الجلسة.

١٥٩. وتحدّث هذا النقاش حول عدد من الموضوعات. ويرد فيما يلي موجز عن الأفكار الرئيسية حول كل موضوع.

إعادة تقييم التدريب المهني والارتقاء به وتنمية المهارات

١٦٠. دعا محاورو المائدة المستديرة إلى إعادة التفكير في ما يقوم الإقليم بتقييمه. وينبغي معالجة وصمة العار المحيطة بالتعليم والتدريب المهنيين، حيث يمكن للأشخاص الحاصلين على شهادات التعليم التقني والمهني العثور بسهولة على وظائف، مقارنة بشهادات التعليم العام. وسلط المحاورون الضوء على ضرورة تقييم التعليم التقني والمهني وتطوير المهارات والارتقاء بها، من أجل جذب المزيد من الشباب نحو تنمية المهارات.

إصلاح المناهج الدراسية وتحسين البنية التحتية للمدارس

١٦١. أبرز محاورو المائدة المستديرة ضرورة إصلاح المناهج الدراسية لمواءمتها مع احتياجات المنشآت وجعلها "مناسبة للغرض". وهناك انعدام تطابق كبير بين المؤهلات المكتسبة واحتياجات سوق العمل. وتبرز حاجة قوية لإعادة هيكلة المناهج الدراسية بشراكة وثيقة مع قطاعات الأعمال. وينبغي إدخال التكنولوجيات الجديدة في التعليم والتدريب. وعلى المدارس أن تطوّر مهارات الشباب اللغوية حتى يتمكنوا من الوصول إلى فرص العمل المطروحة في الأسواق الدولية. من جهة أخرى، من الضروري الاستثمار في البنية التحتية للمدارس لتلبية الطلب الحالي.

تعزيز مراكز التميز الإقليمية بشأن المهارات والإنتاجية

١٦٢. أوصى محاورو المائدة المستديرة بإنشاء مراكز تميز إقليمية بشأن المهارات والإنتاجية. وينبغي أن تعمل هذه المراكز على تطوير المناهج الدراسية الصحيحة بشراكة وثيقة مع القطاع الخاص والمنشآت وتشجيع تبادل المعلومات على المستوى الإقليمي. وينبغي أن تنظر هذه المراكز أيضاً في القطاعات المتنامية (أي قطاع الزراعة الغذائية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وغير ذلك) وتعزيز تنمية المهارات. ولا بد من إرساء حوار دينامي

بين القطاعين العام والخاص بشأن تنمية المهارات. وعلى أفريقيا أن تتبنى تقنيات جديدة. ويجب تطوير منصات إقليمية حتى تتعلم البلدان من بعضها البعض وتشارك الخبرات والممارسات الجيدة في جميع المسائل المتعلقة بسوق العمل. وسلط أحد المتحدثين الضوء على مثال لوحة القيادة لتوظيف الشباب في بنك التنمية الأفريقي كم منصة إقليمية.

تطوير نظام بيئي جديد من المهارات والتعلم المتواصل

١٦٣. نتيجة للابتكار التكنولوجي والاختلال التكنولوجي، يمكن أن تختفي حوالي ٥٠ في المائة من الوظائف الحالية وتظهر وظائف جديدة. وبغية مواجهة هذا التحدي، سلط المحاورون الضوء على ضرورة إعادة تنظيم نظام التعليم وتطوير مهارات جديدة ونظام تعلم متواصل لإعداد اليد العاملة المستقبلية. ومن شأن مثل هذا النظام أن يراعي احتياجات سوق العمل وأن يعزز الوصول إلى تنمية المهارات للجميع. ومن الضروري للآباء والمدرسين أن يوجهوا الشباب في اختيار المسار الوظيفي الصحيح بناءً على احتياجات السوق. وينبغي أن تشمل بعض العناصر الرئيسية لهذا النظام الجديد التوجيه المهني وخدمات المشورة ومعلومات سوق العمل وتحديد الاحتياجات من المهارات والبحث عن المهارات لدى الأشخاص الذين يتمتعون بتجديد المهارات والارتقاء بها، بناءً على الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل. وينبغي للنظام أيضاً أن يلبي احتياجات جميع الناس. ومن الضروري إجراء مراجعة شاملة للمهارات الحالية، ومن شأن ذلك أن يفرض على تحديد الثغرات في المهارات ووضع خطة واضحة لسد هذه الفجوة. ويمكن للتكنولوجيا أن تدفع قدماً بالمهارات. ولا بد من تزويد المدارس والمؤسسات التربوية ببنية تحتية مناسبة. وكل ما سبق يجب أن يحدث بطريقة منهجية. كما يمكن للقطاع الخاص أن يستكمل هذه الجهود، ولكن على الحكومات أن تضطلع بدور مهم في تسهيل تنمية المهارات.

زيادة الاستثمارات في البنية التحتية وتنمية المهارات

١٦٤. دعا المحاورون والحضور إلى الاستثمار في بنية تحتية مادية ورقمية عالية الجودة لتهيئة فرص العمل. وسلطوا الضوء على ضرورة تحقيق استثمارات بهدف توفير الوصول إلى البنية التحتية، بما في ذلك تزويد كل فرد بتقنيات جديدة ورقمية، بمن في ذلك الأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية. ومن الضروري للغاية تحسين الاستثمارات في تنمية المهارات لتمكين الناس من الوصول إلى العمل اللائق. كما دعا المحاورون إلى تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص في تنمية المهارات من أجل تقليل عدم موازنة المهارات.

احتضان التكنولوجيات الجديدة وتشجيع الابتكار

١٦٥. أبرز المحاورون الحاجة إلى الإيمان بالشباب الأفريقي وتشجيع الابتكار، ودعوا إلى إنشاء آلية لدعم الابتكار بحيث تتاح الفرصة للشعب الأفريقي في هذا المجال وإلا سوف تباع أفكار تساوي ملايين الدولارات مقابل حفنة من المال ويتم تطويرها في مناطق أخرى وتحويلها إلى ملايين الدولارات. وتحتاج أفريقيا إلى قيمة مضافة، فكل سفينة تغادر القارة تأخذ معها جزءاً من الوظائف والأزدهار والفرص. ولا بد من تشجيع الابتكار وتمويله بانتظام. ويحتاج الناس إلى تمكينهم من خلال تحقيق استثمارات إضافية في البحث والتطوير. وينبغي ألا تستخدم القارة التكنولوجيا فحسب، بل عليها أن تنتقل إلى إنتاجها، وعلى الحكومات أن تعزز مراكز الابتكار.

تعزيز التلمذة الصناعية والتمرن واكتساب الخبرة المهنية

١٦٦. سلط المحاورون الضوء على ضرورة توفير الفرص للشباب لاكتساب الخبرة من خلال التلمذة الصناعية والتمرن وفرص التعلم القائم على العمل. وبالتالي، سيتمكنون من الوصول إلى الوظائف، نظراً لأن أصحاب العمل يريدون أشخاصاً لديهم مهارات وخبرات. وينبغي للمهارات ولنظام التعليم المتواصل الذي تمت الإشارة إليه سابقاً أن تشمل التلمذة الصناعية وفرصاً لاكتساب الخبرة المهنية والتمرن. ولا بد من تطوير أطر المؤهلات.

١٦٧. وعلاوة على ذلك، بغية تعزيز القدرة التنافسية الصناعية، لا بد أن تبدأ نقطة الانطلاق من تنسيق تنمية المهارات والإنتاجية. وينبغي إضفاء الطابع المؤسسي على الإنتاجية والقدرة التنافسية على المستوى المحلي والقطاعي والإقليمي والوطني. وينبغي أن تتضمن جميع دول الإقليم البالغ عددها ٥٥ دولة إلى الجهود المبذولة لمناقشة الإنتاجية. وينبغي أن يستفيد الإقليم من تبادل الممارسات والخبرات الجيدة بشأن هذا الموضوع. وتبرز الحاجة إلى تدريب أخصائيي الإنتاجية لمساعدة الحكومات والمنشآت وتشجيع أبطال الإنتاجية. وسيكون التعاون مع وكالات مثل منظمة العمل الدولية مفيداً للغاية في هذا المسعى. وأخيراً، ينبغي تعزيز الصلة بين الإنتاجية والأجور.

اعتماد تدابير لعدم ترك أي شخص على قارعة الطريق

١٦٨. سلط المحاورون الضوء على ضرورة الاعتراف بالمجموعات المستضعفة في كل بلد وأخذها بعين الاعتبار وتحديد ما إذا كانت النساء والأشخاص في المناطق الريفية يندرجون ضمن هذه الفئة. وهذا من شأنه أن يتيح إمكانية اعتماد تدابير استباقية ترمي إلى تعزيز وصول الجميع إلى فرص تنمية المهارات، وبالتالي منع الفجوة من الاتساع. علاوة على ذلك، تبرز الحاجة إلى وضع سياسات وبرامج محددة تستهدف هذه المجموعات المستضعفة.

الاستثمار في النمو القطاعي: المهارات

١٦٩. أبرز المحاورون الحاجة إلى تحديد القطاعات المتنامية التي تتمتع فيها كل دولة بميزة نسبية. وبناءً على هذه الميزة النسبية، ينبغي للدول أن تحدد الاحتياجات من المهارات لتطوير القطاعات ذات الأولوية. ويجب أن تكون هذه المزايا النسبية الأساس الذي تقوم عليه عملية وضع السياسات المناسبة للاستفادة من منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية وغيرها من الفرص التجارية.

مراعاة هجرة الأدمغة والهجرة

١٧٠. تطرقت المناقشات أيضاً إلى هجرة الأدمغة الناجمة عن نوعين من الهجرة. من ناحية، هناك الأشخاص الذين يهاجرون إلى الخارج. ومن ناحية أخرى، هناك "هجرة رقمية" ناجمة عن السكان المحليين الذين يعملون في شركات مقرها في الخارج. وأوصى المحاورون بوضع سياسات وحوافز ومخططات للناس بغية الابتكار والاستثمار في بلدانهم وتشجيع عودة العمال المهاجرين. ومن شأن هذه الحوافز أن تشجع الموهوبين للغاية والأشخاص الذين لديهم قدرات المخاطرة على البقاء في بلدانهم. وتبرز الحاجة إلى تسريع المفاوضات بشأن تنقل الناس داخل القارة من أجل الاستفادة من المهارات والمواهب المتاحة. ولا بد من تسهيل تنقل العمال المهرة داخل الإقليم.

تمكين المرأة

١٧١. ناقش المحاورون الحاجة إلى تبديد الخرافات المتعلقة بالتكنولوجيات الجديدة، لاسيما في صفوف النساء والسكان الريفيين، والذين يخاف البعض منها. من ناحية أخرى، تقيق التقاليد الاجتماعية الوصول إلى التقنيات الجديدة. ولا بد من تذليل الحواجز الاجتماعية وإتاحة الوصول إلى التكنولوجيات الجديدة أمام النساء وسكان المناطق الريفية. وسلط المحاورون الضوء على ضرورة معالجة الموضوع داخل الأسر والمجتمعات من أجل تمكين المرأة من استخدام التكنولوجيات الجديدة. كما أبرزوا الحاجة إلى تسهيل استخدام سكان الريف للتكنولوجيا في الزراعة.

تعزيز الحوار الاجتماعي في تنمية المهارات

١٧٢. أبرز المحاضرون الحاجة إلى تطوير المهارات من خلال عملية حوار اجتماعي تشارك فيها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وينبغي إيلاء الاهتمام لتعزيز قدرة هذه المنظمات على استدراك الاحتياجات من المهارات وإعداد دورات مناسبة ومكيفة مع طلب السوق. وينبغي معالجة المسائل المتعلقة بالانتقال وإزاحة الوظائف من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي.

تطوير المهارات الخاصة بتنظيم المشاريع

١٧٣. أوصى المحاضرون أيضاً بتطوير المهارات الخاصة بتنظيم المشاريع حتى يتمكن الناس من إنشاء مؤسساتهم الخاصة. ولاقى برنامج منظمة العمل الدولية "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" نجاحاً كبيراً وتم تنفيذه في بعض البلدان. ويلزم توسيع نطاق تغطية هذه البرامج وتشجيع الاستثمار لصالح أصحاب المشاريع الشباب.

تحليل دور المنظمات الدولية والمؤسسات المالية الإنمائية

١٧٤. أبدى المحاضرون ملاحظات وتوصيات بشأن الدور الذي تضطلع به المؤسسات المالية الإنمائية في تنمية المهارات. وأشاروا إلى أن الحكومات تقتصر عادة من هذه المؤسسات لتطوير البنية التحتية. وفي حين أنه من المهم إرساء بنية تحتية لخلق فرص العمل، إلا أنه من المهم بالقدر نفسه أن تسعى قروض البلدان إلى زيادة الاستثمار في قدرات الناس وتنمية مهاراتهم. ويمكن أن يلعب التمويل من منظمة العمل الدولية وغيرها من الوكالات دوراً محفزاً أساسياً في تسهيل هذه الاستثمارات المتزايدة في رأس المال البشري. ومن الضروري

إعطاء الأولوية للاستثمار في ١,٣ مليار شخص في القارة من أجل منحهم فرصة الحصول على عمل لائق. والاستثمار في المهارات وتجديدها والارتقاء بها أمرٌ أساسي للوصول إلى العمل اللائق وتمكين الانتقال السلس.

الجلسة العامة المواضيعية الرابعة: تحويل الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي في أفريقيا سعياً إلى تحقيق العمل اللائق

١٧٥. افتتح الرئيس الجلسة وأشرفت السيدة تاتيانا موسوت على إدارتها وقدمت فريق المحاورين على النحو التالي: السيد كريستيان نتساي، رئيس وزراء مدغشقر؛ السيدة إينوسانس نتاب ندياي، رئيسة المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي ووزيرة العمل السابقة في السنغال؛ السيدة لورين سياندا، رئيسة شركة StreetNet في زيمبابوي؛ السيد عبد الوهاب باري، المدير القطري لشعبة غرب ووسط أفريقيا في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ السيد أليكس فريبونج، الأمين العام لرابطة أصحاب العمل في غانا؛ السيد مودي غيرو، رئيس المنظمة الإقليمية الأفريقية للاتحاد الدولي لنقابات العمال والأمين العام للاتحاد الوطني للعمال، السنغال. ودعا رئيس الجلسة رئيس وزراء مدغشقر لإلقاء خطابه البرنامجي.

١٧٦. وأشار رئيس وزراء مدغشقر إلى التغيرات الاجتماعية والتحولات الناجمة عن الابتكارات التكنولوجية والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ والعولمة. وتشهد أفريقيا أعلى مستوى من العمالة غير المنظمة حيث يعمل غالبية السكان في القطاع غير المنظم. ويتمثل أحد التحديات الرئيسية التي تواجه السكان في كيفية إيجاد وظائف منتجة وجيدة وخفض معدلات الفقر المرتفعة. وأشار المتحدث إلى أنَّ العائد الديمغرافي يمثل فرصة ينبغي ترجمتها إلى سياسة عامة تهدف إلى إيجاد حلول منظمة ومستدامة تقدر وتحسن التعليم والتدريب والنظم الصحية والمساواة بين الجنسين وإدارة الكوارث الطبيعية.

١٧٧. ويهدد تغير المناخ التحول الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وتفاقم الظلم في عالم العمل. وهو يضر بالمحصول الزراعي ونوعية حياة السكان وتنظيم العمل والعدالة الاجتماعية. وبالتالي، تشكل الإنتاجية الزراعية مسألة رئيسية. وبغية زيادة الإنتاجية، من الضروري الاستثمار في البنية التحتية وتوفير الوصول إلى الخدمات العامة للشباب والنساء في المناطق الريفية. ومن الضروري اتخاذ إجراءات هيكليّة لجذب الشباب إلى الاقتصاد الريفي الأخذ في التحول.

١٧٨. وتسأل كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال، التأثير في اعتماد سياسات عامة أكثر وأفضل وتوفير الخبرة وتعزيز قدرة الهيئات المكونة في سياق التغييرات التي تشكل عالم العمل، وخاصة في تحويل الاقتصاد الريفي غير المنظم. وأعاد المتحدث التأكيد على ضرورة التصنيع الجريء في أفريقيا لتعزيز عمالة الشباب ومنع تزايد السمة غير المنظمة. ولا بد من استخدام أعمال البحوث والابتكار من مختلف مراكز البحوث والجامعات في أفريقيا وفي أماكن أخرى، لتسريع تحول اقتصاداتنا ومجتمعاتنا. ويسبب التأخر في البحوث والابتكار أحد الأسباب الجذرية للسمة غير المنظمة في أفريقيا.

١٧٩. وبغية مواجهة تحديات السمة غير المنظمة والاقتصاد الريفي، أبرز رئيس الوزراء عدداً من التدابير التي ينبغي للحكومات في أفريقيا اتخاذها. أولاً، يجب أن يكون هناك التزام باعتماد سياسات نقدية ومالية ملائمة. ويجب أن تؤدي الإرادة السياسية إلى شراكة رابحة مع القطاع الخاص لمكافحة الاحتياطي في القطاعات المتأثرة به. ثانياً، في إطار مفهوم الاقتصاد غير المنظم، ينبغي التمييز بين اقتصاد الكفاف الذي يمثل عجزاً هائلاً في العمل اللائق والقطاعات التي يسود فيها العش والتهرب الضريبي. ثالثاً، ينبغي للحكومات والجهات الفاعلة في القطاع الخاص في أفريقيا إعطاء الأولوية لاحتياجات الشعب الأفريقي. والبحث والابتكار ضروريان لتطوير مهارات الشباب، في حين يجب أن تخضع نظم الضمان الاجتماعي للتوسع والإصلاح لتحقيق تغطية شاملة. رابعاً، ينبغي للحكومات أن تجعل من الانتقال إلى السمة المنظمة أولوية لها وأن تنفذ أهدافاً قابلة للقياس في هذا الصدد. أخيراً، إنَّ الاستثمار في إدارة العمل ضروري من أجل مكافحة الفساد على كافة المستويات وتجنب الوقوع في شرك السمة غير المنظمة.

١٨٠. وبغية معالجة انعدام المساواة، اقترح المتحدث الاستثمار في التنوع الاقتصادي والقطاعي ومكنة الزراعة. وبدعم من القطاع الخاص، ينبغي للحكومات استخدام الصناديق السيادية للاستثمار في التصنيع في مجالات التعدين والصناعات الزراعية والاقتصاد الأزرق. وشدد المتحدث على ضرورة استخدام أدوات منظمة العمل الدولية واللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة للأمم المتحدة لتعزيز التجارة الحرة عبر الحدود. وفي الوقت نفسه، ينبغي أن تتبع التنمية الحضرية في أفريقيا نموذجاً يجمع بفعالية بين الصناعة والزراعة والبنية التحتية ويسمح بتطبيق سياسة عامة متسقة.

١٨١. وأشارت مديرة الجلسة إلى أنَّ المناقشة ستركز على مستقبل أفريقيا - كيف يمكننا إطعام وإيواء القارة؟ وكيف يمكننا تسريع تحول الاقتصاد غير المنظم؟ وما الذي تم تحقيقه حتى الآن؟

١٨٢. وأعربت رئيسة شركة **StreetNet** عن أسفها لعدم وجود إرادة سياسية للتعامل مع الاقتصاد غير المنظم. ويجب أن يتحول التركيز إلى الحقائق الإنسانية، أكثر منها الإحصائيات. وينبغي إشراك جميع أصحاب المصلحة واستشارة العاملين في الاقتصاد غير المنظم عند وضع الاستراتيجيات.

١٨٣. وذكرت رئيسة المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي بتعريف القطاع غير المنظم على النحو المنصوص عليه في القرار المتعلق بإحصاءات العمالة في القطاع غير المنظم، الذي اعتمدته المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (كانون الثاني / يناير ١٩٩٣). وأشارت إلى أنه من أجل معرفة أين نحن ذاهبون، لا بد لنا أن نعرف أين نحن في الوقت الحاضر. وبحسب رأيها، من الضروري تنظيم العمال وزيادة الوعي. وأكدت المتحدثة أيضاً على الحوار الاجتماعي كعنصر مهم لإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم.

١٨٤. وذكر الأمين العام لرابطة أصحاب العمل، رداً على سؤال حول تغيير العمليات التجارية لتشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم، أنّ أصحاب المشاريع هم اللاعبون الرئيسيون. ومع ذلك، لا يمكن أن يكون هناك أصحاب مشاريع بدون عمال ولا عمال بدون قادة. وفيما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم، عقدت عدة مؤتمرات ولكن لم يتأت عنها أي التزام جدي. ولا بد من أن تتغير بيئة الأعمال حتى ينمو الاقتصاد ويسهل إيجاد فرص العمل. ويجب أن يتحد أصحاب العمل والعمال من أجل إحداث هذا التغيير. وضرب المتحدث مثلاً على اتحاد العمال غير المنظمين، المكوّن من ٢١ قطاعاً من قطاعات الاقتصاد غير المنظم. ومن غير الممكن مناقشة مسألة القطاع غير المنظم دون استشارة الجهات الفاعلة التي يجب أن يستجيب لها صانعو السياسات العامة.

١٨٥. وأثارت مديرة الجلسة سؤالاً بشأن الأشخاص المتأثرين بهذه التحديات. ما هي توقعاتهم واحتياجاتهم وكيف يمكن أن توفر لهم عملاً لائقاً؟

١٨٦. أجاب رئيس المنظمة الإقليمية الأفريقية للاتحاد الدولي لنقابات العمال بالإشارة إلى أنّ غالبية الأشخاص المتأثرين بالنشاط غير المنظم هم من النساء الأميات. وتبرز ضرورة وضع الإنسان في صميم السياسات وتنفيذ السياسات القائمة على الحقوق والتدابير الحافزة لإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم.

١٨٧. وقال المدير القطري لشعبة غرب ووسط أفريقيا في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية إنه على الرغم من التنوع في أفريقيا، فإنّ الاقتصاد الريفي شائع في جميع البلدان وهو القطاع الذي يسود فيه الشباب. وبغية الانتقال إلى السمة المنظمة، من المهم أولاً تحويل الاقتصاد وتحسين الإنتاجية.

١٨٨. وسألت مديرة الجلسة عن الالتزامات التي ينبغي للحكومات أن تتعهد بها وكيف يمكن أن يحصل الشباب على ضمان مستقبلي أكثر إشراقاً لهم.

١٨٩. أكد رئيس وزراء مدغشقر على نقطتين فيما يتعلق بتعريف الاقتصاد غير المنظم. أولاً، ذكر أنّ الاقتصاد غير المنظم يشمل من جهة أنشطة الكفاف ومن جهة أخرى أنشطة احتيالية، وينبغي التعامل معها بشكل مختلف. لذلك، تبرز الحاجة إلى أن تقوم أي حكومة مسؤولة بمحاربة هذا الفساد. ثانياً، إن تدابير الاقتصاد الكلي، بما في ذلك الموارد النقدية والمالية، لا ترتبط في كثير من الأحيان بالحل. ويجب أن تكون الحلول مستدامة ومتكيفة مع الموقف.

١٩٠. وسألت مديرة الجلسة عن كيفية معالجة الفساد في الاقتصاد غير المنظم.

١٩١. أشار الأمين العام لرابطة أصحاب العمل في غانا إلى أنه يتعين على الشركات الامتثال للقانون، لأن أخلاقيات العمل مهمة للغاية. ومن شأن الممارسات غير الأخلاقية أن تهدد قطاع الأعمال ويجب معاقبة أي من هذه الممارسات وفقاً للقانون.

١٩٢. وسلطت مديرة الجلسة الضوء على أنّ الاقتصاد غير المنظم يشمل أساساً مجموعة كبيرة من النساء والشباب. فما هي التدابير التي يمكن تنفيذها لمساعدتهم وتسريع انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم؟

١٩٣. وأجابت رئيسة شركة **StreetNet** بأنّ العمال غير المنظمين هم من النساء بشكل رئيسي ولكنهم أيضاً من الشباب. ومع ذلك، فإنّ النساء هنّ اللواتي يتحملن عبء الرعاية غير مدفوع الأجر ويواجهن الحقائق القاسية للعمل غير المنظم. وعليه، فإنّ الحماية الاجتماعية ضرورية للغاية لأنه لا يوجد أي ضمان للمعاشات أو الرعاية الطبية أو تكاليف الجنازة أو حماية الأمومة. وفي غياب إعانات الأمومة، على المرأة أن تعاود عملها مباشرة بعد الولادة. وناشدت المتحدثة الحكومات النظر في الجوانب الإنسانية لمثل هذه الحالات.

١٩٤. وطرحت مديرة الجلسة سؤالاً بشأن مدى إمكانية اقتراح تدابير ملموسة لضمان عدم تخلف أحد عن الركب.

١٩٥. ودعت رئيسة المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي إلى اتخاذ تدابير قوية لإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك تنفيذ آليات المتابعة والتنسيق. وأشارت المتحدثة أنه في بلدها، يجري تنفيذ هذه التدابير، خاصة فيما يتعلق بقانون المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وبغية المساهمة في الاقتصاد، تحتاج النساء إلى المساعدة

والحماية الاجتماعية ومعرفة حقوقهم. وينبغي أن تكون السياسات شاملة أو لن تقبل الجهات الفاعلة قواعد اللعبة. ومن المهم مناقشة المفاوضة الجماعية بالنسبة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، حيث لا ينبغي فرض أي شيء عليهم. وبدعم من منظمة العمل الدولية، سيتم تنظيم المتابعة.

١٩٦. وطلبت **مديرة الجلسة** كذلك تقديم وجهات نظر حول الاقتصاد الريفي، بدءاً بالزراعة.

١٩٧. وذكر **المدير القطري لشعبة غرب ووسط أفريقيا في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية** أنه يجب جعل الزراعة أكثر جاذبية، لأن الشباب والنساء يتحملون وطأة الفقر، وأن هناك مشاكل متعلقة بالإنتاجية بسبب انخفاض المدخلات. وعلاوة على ذلك، لا تتخذ النساء قرارات على مستوى الأسرة وهن بحاجة للحصول على مدخلات عالية الجودة، مثل البذور والأسمدة، إلى جانب موارد التمويل. وفي غياب أي ضمانات، لن يكون هناك تمويل. وفي سلسلة القيم، يكون صغار المزارعين الأكثر استضعافاً، بمن فيهم التجار الذين جاءوا لل شراء. ويبقى التعليم الحل لتحسين التنظيم.

١٩٨. وأشار **رئيس وزراء مدغشقر** إلى أن الإنتاجية أساسية عند النظر في أنواع السياسات المطلوبة. وتتسم التكنولوجيا بالأهمية نفسها، بما أن البنية التحتية الريفية لم تصل بعد إلى مستوى قياسي. وينبغي مراعاة القضايا الاجتماعية والثقافية، مثل حقوق الأرض التي تحدد الوصول إلى الأرض. وسأل المتحدث لماذا لا تزال أفريقيا تعتمد على الواردات. وينبغي للحكومات أن تكون جريئة وطموحة وأن يكون لها أهداف وغايات واضحة لجعل القطاع الريفي أكثر منافسة. وبما أن قطاع الخدمات أكثر جاذبية من الاقتصاد الريفي، من الضروري عكس هذه الاتجاهات كجزء من سياسة التصنيع.

١٩٩. وسألت **مديرة الجلسة** عن سبب عدم التركيز على تعزيز التصنيع والإنتاجية لصالح العمال الذين ليس لديهم أي أدوات أو ليس بمقدورهم الحصول على الأراضي والتمويل.

٢٠٠. وأشار **الأمين العام لرابطة أصحاب العمل في غانا** إلى أن السياسات تفتقر للاتساق والاستمرارية. وشجع تكوين التعاونيات لأن المزارعين من أصحاب الحيازات الصغيرة لن يكونوا قادرين على القيام بالتحويل المطلوب ليصبحوا منتجين إذا ظلوا معزولين. ومن المهم بـمكان توفير التعليم واستثارة الوعي حول ما هو مطلوب لتغيير مسار الأمور. وتساءل المتحدث عن الهيكليات الممكن وضعها لجعل الجهات الفاعلة تدرك أن التغيير مطلوب. كما ينبغي إعطاء الأولوية لتطوير البنية التحتية. وفي هذا الصدد، أكد المتحدث أن حكومته قدمت البذور للمزارعين، مما أدى إلى ارتفاع الإنتاج. ومع ذلك، نظراً لعدم وجود طرق لنقل المحاصيل، كانت خسائر ما بعد الحصاد مرتفعة.

٢٠١. وأكدت **رئيسة شركة StreetNet** بأن العاملين في الاقتصاد غير المنظم لا يفتقرون إلى التعليم، ولكن بالنظر إلى السياق الأفريقي الحالي، من الضروري تسخير الابتكار والمهارات والمعارف التي يمتلكها هؤلاء العمال. ومع ذلك، فإن البيئة المادية الحالية ليست مواتية لذلك. وينبغي إعطاء العمال فرصة لتبادل خبراتهم مع الحكومات وأصحاب العمل والعمال الذين يمكنهم جميعاً التعلم من هذا التبادل.

٢٠٢. وأعدت **مديرة الجلسة** التأكيد على أن السياق الحالي يمر بتغيرات ديمغرافية وبيئية وتكنولوجية. وسألت المحاورين عما يمكن عمله لضمان عدم تأثر العمال سلباً بهذه التغيرات وطمأنتهم.

٢٠٣. وأكد **رئيس المنظمة الإقليمية الأفريقية للاتحاد الدولي لنقابات العمال** على التداخل بين الاقتصاد الريفي غير المنظم وأهمية الزراعة. وتساءل عن كيفية معالجة أوجه انعدام المساواة بين أولئك الذين يعملون وأولئك الذين يتلقون الخدمات. ولا بد من زيادة الوعي على مستوى الحكومة بشأن نقص الاستثمارات في الاقتصاد الريفي. وفي مواجهة التحديات الديمغرافية وتغير المناخ والتغير التكنولوجي، على الحكومات اتخاذ تدابير جريئة لدعم السكان في المناطق الريفية، لا سيما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية والرعاية الصحية للأم والطفل والتعليم.

٢٠٤. وأبرز **رئيس وزراء مدغشقر** أن الاتحاد الأفريقي ومنظومة الأمم المتحدة هما بمثابة محفز لإيجاد الحلول، على سبيل المثال عن طريق الترويج لاتفاق إنشاء منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية. ومن الضروري وضع سياسات بشأن التنمية الريفية وإذكاء الوعي وإجراء مناقشات مستمرة لتنفيذ هذه السياسات. ونظراً إلى أن السياسات لم تتناول موضوع الفقر المدقع، ينبغي أن يتمثل الحل في تشجيع التصنيع القائم على الابتكار. من هنا تبرز الحاجة إلى إرادة سياسية وحشد الموارد اللازمة. وينبغي استخدام الصناديق السيادية ومواصلة عملية إضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد.

٢٠٥. وسألت **مديرة الجلسة** عما إذا كانت هناك وسائل لتحويل اقتصاد أفريقيا.

٢٠٦. وأشار **رئيس وزراء مدغشقر** إلى أنها مسألة تتعلق بالإرادة السياسية وكيف يتم تحديد أولويات الموارد. وللقطاع الخاص دور يلعبه في تنويع الاقتصاد، في قطاعات مثل صيد الأسماك والتعدين.

٢٠٧. وقال المدير القطري لشعبة غرب ووسط أفريقيا في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية إن التكنولوجيا تتسم بالفعل بأهمية أساسية في التحويل الاقتصادي. وستسمح بزيادة الإنتاجية وتقريب الاقتصاد الأفريقي من احتياجات السوق. ومع ذلك، أكد أنه لا يمكن المضي قدماً في التكنولوجيا إذا لم يكن هناك تركيز على التعليم.

٢٠٨. وأجابت رئيسة المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي على سؤال طرحته مديرة الجلسة حول كيفية إشراك الشباب والنساء في التحول من خلال تسليط الضوء على أنه إذا تم تخفيض الطابع غير المنظم، فسيقتصر الجميع. بالتالي، من المهم مكافحة الفقر والهجرة والتهديدات الجديدة باستخدام الأدوات والموارد، مثل توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). ومن المهم أيضاً إرساء الحوار.

٢٠٩. ورداً على سؤال من مديرة الجلسة، أثبتت نقطة مفادها أنه لم تناقش أشكال جديدة من السمة غير المنظمة، مثل العاملين في المنصات. وهذه الأنواع من الوظائف انتقلت من الاقتصاد المنظم إلى الاقتصاد غير المنظم. وعلى الرغم من أحكام التوصية رقم ٢٠٤، ما فتئت الحكومات تتسامح بوجود الاقتصاد غير المنظم، شريطة دفع الضرائب. غير أنه لا توجد أية أحكام تضمن حقوق العمال غير المنظمين. وأكد رئيس وزراء مدغشقر على الحصول على الانتماء، لكن القطاع المصرفي لا يقترح منتجات محددة للاقتصاد غير المنظم. وعلاوة على ذلك، لم يتطرق المحاورون إلى الاقتصاد القائم على التضامن أو على إضافات القيم.

٢١٠. وأكد ممثل عن العمال من كوت ديفوار أن إصلاح النظام المصرفي أمر لا بد منه، بالنظر إلى الخلل بين الادخارات والائتمان. وينبغي وضع آليات تمويل لأن المصارف في أفريقيا لا تمويل مشاريع الشباب. علاوة على ذلك، ينبغي مراجعة الإصلاح الزراعي والتنمية الريفية وتحسين التخطيط الحضري.

٢١١. وأكد رئيس وزراء مدغشقر من جديد على أن السياسات النقدية والمالية ينبغي أن تستهدف العاملين في الاقتصاد غير المنظم، الذين ليس لديهم ضمان للحصول على القروض وآليات التمويل اللازمة بالشاركة مع القطاع الخاص مثل المصارف والحكومات. ويجب إصلاح القطاع المصرفي لتسهيل الحصول على التمويل طويل الأجل، نظراً إلى أن المصارف التجارية في أفريقيا لا تمويل مشاريع الشباب. ثانياً، ينبغي لأفريقيا أن تعيد النظر في سياسة تنمية الأراضي، التي يتم تنفيذها حالياً بطريقة عشوائية. وينبغي إنشاء مدن جديدة بالاستناد إلى تخطيط حضري أفضل.

٢١٢. وأجابت رئيسة المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي بأن التعليم عنصر مهم ينبغي أن يكون في صميم السياسات. ونظراً لوجود نقص في التنظيم الأسري، يواجه صانعو القرارات تحديات ديمغرافية تتجلى فيما بعد بتحديات التعليم. ولا بد من اعتبار قطاع التعليم أولوية.

٢١٣. وطرح سؤال آخر بشأن مدى تطوير أفريقيا للتكنولوجيا المناسبة لدعم الاقتصاد الريفي. ما هي السياسات التي يمكن تنفيذها لتحقيق تغيير في المواقف تجاه الاقتصاد غير المنظم؟

٢١٤. وأشارت رئيسة شركة StreetNet إلى الحاجة إلى تغيير في المواقف. هناك العديد من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، مثل اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠). وبغية معالجة قضايا التحرش في الاقتصاد غير المنظم، دعمت الحكومات الإفريقية إدراج قسم في الاتفاقية رقم ١٩٠ يتناول الدور الذي تلعبه السلطات العامة. وعلى الرغم من وجود العديد من السياسات المعمول بها، هناك نقص في الإرادة والقوة لتنفيذها. لذلك، ناشدت المتحدثة الحكومات للتصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠.

٢١٥. وذكر الأمين العام لرابطة أصحاب العمل في غانا أنه لا يمكن تحقيق أهداف الفرد دون الموقف الصحيح، بغض النظر عن مهارات الفرد. ونجاح الحوار الاجتماعي يتوقف أساساً على اعتماد السلوك الصحيح. ومن الممكن استنساخ التكنولوجيا المتاحة واستخدامها بحكمة لدفع عجلة الاقتصاد، ولكن ينبغي عدم استنساخها بشكل اعتباطي.

٢١٦. وطرح سؤال آخر حول ما ينبغي القيام به للحفاظ على الرقمنة الموجودة بالفعل في عدد من المجالات بما في ذلك القطاع الزراعي.

٢١٧. ووافق المدير القطري لشعبة غرب ووسط أفريقيا في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية على أنه ينبغي الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة والرقمية. ويمكن استخدام هذه الأدوات لحل مختلف المشاكل، مثل نقص المياه في القطاع الزراعي. ويمكن أن يكتسب المزارعون المهارات دون الالتحاق بالضرورة بفصل تعليمي. ومع ذلك، من الضروري الاستثمار في التعليم لضمان قدرة الناس على القراءة والكتابة. وبشكل ذلك تحدياً رئيسياً في أفريقيا.

◀ تقديم تقرير لجنة أوراق الاعتماد

٢١٨. قال رئيس لجنة أوراق الاعتماد إنَّ اللجنة لم تتلق أي اعتراضات أو شكاوى أو رسائل. وقد تم اعتماد ما يقرب من ٣٥٠ مندوباً ومستشاراً من ٤٩ دولة عضواً بصفة عضو كامل، بمن فيهم ٥٠ وزيراً ونائب وزير. غير أنَّ المتحدث أشار إلى أنَّ ٢٤ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ٥٤ دولة عضواً التي تمت دعوتها، لم تحضر في الواقع الاجتماع مع وفد ثلاثي، وأنَّ ٢٠ في المائة من الأعضاء بصفة عضو كامل في الإقليم لم يحضروا على الإطلاق. وشدد المتحدث على أنه بالنظر إلى الطبيعة الأساسية للهيكل الثلاثي، ينبغي مراجعة الوضع وينبغي للأعضاء المعنيين تقديم تفسير لذلك. وفي حين لاحظت اللجنة زيادة طفيفة في تمثيل المرأة في الوفود، إلا أنها لا تزال بعيدة عن هدف التكافؤ بين الجنسين في تعيينات الوفود، الذي حددته الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية.

٢١٩. وأحاط الاجتماع علماً بتقرير لجنة أوراق الاعتماد.

◀ اعتماد استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر

٢٢٠. أثنى الرئيس على عمل لجنة الصياغة بشأن استنتاجات الاجتماع. ورَّحَّب بالاستنتاجات التي توصلوا إليها، بعنوان "إعلان أبيدجان - المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا". وسلَّم الكلمة لرئيس لجنة الصياغة ليقدِّم التقرير.

٢٢١. شكر رئيس لجنة الصياغة، وهو مندوب حكومي من السنغال، المكتب على دعمه بالنيابة عن لجنة الصياغة. وقد استغرقت اللجنة الوقت اللازم للتوصل إلى توافق تاريخي في الآراء، بالنظر إلى أنَّ الاستنتاجات التي تم التوصل إليها تحدد بوضوح أولويات المنطقة الأفريقية وتوفر مبادئ توجيهية للتنفيذ. وأعرب عن امتنانه للشركاء الاجتماعيين وممثلي الحكومات على عملهم.

٢٢٢. وأعربت ممثلة عن مجموعة أصحاب العمل عن امتنانها لبقية أعضاء لجنة الصياغة. وأشارت إلى أنَّ مجموعتها راضية عن الاستنتاجات ووافقت عليها. كما أثنى مجموعة أصحاب العمل على التقرير المقدم إلى الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر.

٢٢٣. وأعرب ممثل عن مجموعة العمال عن تقديره للمساهمات الإيجابية لأعضاء لجنة الصياغة في اختتام الاجتماع. وأثنى مجموعه على الاستنتاجات المقدمة إلى الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر.

٢٢٤. واعتمد الاجتماع بالإجماع إعلان أبيدجان - المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا.

◀ حفل الاختتام

٢٢٥. رَّحَّب الرئيس بالتبادلات المثمرة بشأن القضايا الموضوعية، مثل التنفيذ الفعال لمعايير العمل وحفز الحوار الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين وتحسين وصول الشباب إلى الوظائف اللائقة. إنَّ أفريقيا تواجه العديد من التحديات، وفي وقت تدخل فيه منظمة العمل الدولية القرن الثاني من عمرها، يجب إيجاد طرق للتصدي لهذه التحديات. وتشمل الخطوات الأولى التي يتعين اتخاذها زيادة الموارد المخصصة للوزارات المسؤولة عن قضايا العمل والتوظيف والحماية الاجتماعية لتمكينها من وضع وتنفيذ سياسات فعالة. ومع ذلك، من الضروري أيضاً تعزيز التنسيق بين الوزارات، وخاصة مع الوزارات التقنية أو المالية الأخرى. وتمت صياغة إرشادات أساسية خلال الاجتماع الإقليمي لجعل النهج الذي يركز على الإنسان والذي دعا إليه إعلان المؤمية، حقيقة واقعة؛ تنفيذ برنامج العمل اللائق؛ تلبية توقعات الناس. وتتعلق هذه الإرشادات بشكل خاص بتدريب الشباب كأداة لتمكينهم من الوصول إلى العمالة المنتجة واللائقة والتطبيق الفعال لمعايير العمل. وينبغي مواصلة بذل الجهود على المستوى الوطني، مع مراعاة الظروف والسمات المحددة لكل بلد، وعلى المستوى الإقليمي من خلال الاعتماد على الصكوك القائمة. والمتحدث كله اقتناع بأنَّ إعلان أبيدجان سيوفر اتجاهاً مجدياً لمساعدة الهيئات المكونة الأفريقية على تحقيق الأهداف المتفق عليها، وأشار إلى أنَّ دعم المكتب سيكون ضرورياً في هذا الصدد.

٢٢٦. وأكد نائب الرئيس من مجموعة الحكومات أنّ الاجتماع الإقليمي كان مثرياً. وقد أبرزت المناقشات الأولويات الرئيسية للإقليم مثل تعقيدات قضايا العمل وأهمية التنمية المستدامة. وأدلى العديد من المندوبين من المجموعات الثلاث بمدخلات قيمة، مما أوضح دينامية الهيكل الثلاثي. ومن شأن إعلان أبيدجان أن يرشد العمل على مدى السنوات الأربع القادمة على المستوى القاري ودون الإقليمي والوطني. ورحب بضرورة تخصيص إعلان المؤوية لتمكين الإقليم من معالجة القضايا ذات الأولوية. وقال إنه يتطلع إلى خطة التنفيذ التي سيقوم المكتب بتنفيذها في نهاية المطاف. وشكر الحكومة المضيفة والرئيس على حسن ضيافتهما، وكذلك المدير العام لمنظمة العمل الدولية والمديرة الإقليمية والمكتب لتنظيم هذا الاجتماع الناجح.

٢٢٧. وشكر نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل الرئيس وحكومة كوت ديفوار على كرم الضيافة وهنأ زملاء نواب الرئيس. انعقد الاجتماع الإقليمي في وقت رمزي خلال ذكرى مؤوية منظمة العمل الدولية التي شهدت اعتماد إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. وكرر المتحدث المواضيع ذات الصلة التي نوقشت، وكذلك التحديات المختلفة التي تواجهها أفريقيا. وذكر بالأولويات التي ذكرها المدير العام، والتي أضاف إليها الحاجة الملحة لوضع استراتيجيات إنمائية تعزز إمكانات أفريقيا المادية والبشرية إلى أقصى حد، بهدف ضمان النمو الشامل وتوليد عمل لائق للجميع. وبغية توفير خارطة طريق للتنمية، يمكن أن تعتمد أفريقيا على أدواتها الخاصة، مثل الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا، وكذلك الصكوك الدولية، بما في ذلك الصكوك التي وضعتها منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى هذه الأدوات، يجب أن تكون هناك إرادة سياسية قوية ونهج محوره الإنسان. ويشيد أصحاب العمل بإدراج عدة نقاط في إعلان أبيدجان تنطرق إلى القطاع الخاص في أفريقيا. وتشمل هذه النقاط تشجيع المنشآت المستدامة وتحسين نمو الإنتاجية وتنفيذ برامج تنمية المهارات وتشجيع التدابير التي تزيل الحواجز البيروقراطية والسياسية التي تحول دون إضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد وتحسين القدرة التنافسية والاستدامة في الاقتصاد المنظم.

٢٢٨. وأعرب نائب الرئيس من مجموعة العمال عن تقديره لالتزام الشركاء الاجتماعيين والمندوبين من جميع أنحاء الإقليم ومساهماتهم القيمة التي تجلت في مضمون إعلان أبيدجان. كما شكر الحكومات التي أرسلت وفوداً ثلاثية كاملة ودعا الحكومات التي لم تف بهذا المطلب إلى اتخاذ الخطوات اللازمة في هذا الصدد، من أجل الحفاظ على هيكليته وتقليد الهيكل الثلاثي. علاوة على ذلك، شكر المتحدث المدير العام والمكتب والمديرة الإقليمية على تقديم الدعم التقني والمؤسسي. ويسلم إعلان أبيدجان بالقرارات التي اتخذت قبل أربع سنوات في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر في أديس أبابا. وخلال السنوات الأربع القادمة، من الضروري اتخاذ إجراءات جماعية وحقيقية وملموسة لتحقيق الأهداف المحددة في إعلان أبيدجان، والتي أعربت مجموعة العمال عن التزامها الكامل بها. وبالنظر إلى المطالب الحالية في عالم العمل المتغير، من الضروري مراجعة أنشطتنا وتكييفها، ولا سيما من خلال إدراج اهتمامات واحتياجات النساء والشباب والعمال غير المنظمين والمجتمعات المحلية والاقتصادات.

٢٢٩. وتلتزم مجموعة العمال بالنهوض بإعلان المنشآت متعددة الجنسية بهدف تنفيذ برنامج العمل اللائق وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣. وسيشمل هذا التنفيذ أيضاً ضمان تقديم الخدمات العامة بطريقة مستدامة وشاملة. وأعرب المتحدث عن الدافع لمواصلة التحول في أفريقيا من خلال اغتنام الفرص لاحتضان التكامل والتنوع ودفع القيمة المضافة للثروة المعدنية والمادية وتحويل القطاع الزراعي الريفي لضمان إنتاج الأغذية والأمن والسيادة. وتكراراً لما جاء على لسان المدير العام، ينبغي للهيئات المكونة أن تتذكر ضرورة البحث عن مستقبل للعمل يقوم على العدالة الاجتماعية لضمان السلام والازدهار في أفريقيا والعالم. علاوة على ذلك، شكر المتحدث وزير العمل والاستخدام في نيجيريا على ذكر السياسات المتناقضة والاستراتيجيات الاقتصادية التي حالت دون التنمية وصرفت الموارد عن المشاريع المخصصة. وأخيراً، شكر المتحدث الحكومة المضيفة على كرم ضيافتها طوال الاجتماع الذي تكلل بالنجاح.

٢٣٠. وتوجه الرئيس بالتهنئة والشكر إلى جميع المشاركين والمنظمين والحكومة المضيفة، الذين بفضل توافرهم وعملهم الدؤوب وخبرتهم تكلل هذا الاجتماع بالنجاح. كانت المناقشات مثمرة حول قضايا الساعة في عالم العمل في أفريقيا، بما في ذلك التطبيق الفعال لمعايير العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وإتاحة فرص العمل اللائق للشباب والتغير المناخي والتحول التكنولوجي وتحسين الإنتاجية. كما أبرزت المناقشات ضرورة تعزيز الجهود نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠ والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وبغية التغلب على التحديات التي تواجهها أفريقيا، تبرز الحاجة إلى مبادئ توجيهية واضحة وموارد أكبر للحكومات وإرادة سياسية قوية وحازمة وتنسيق بين مختلف الوزارات. ولضمان اتباع نهج محوره الإنسان، على النحو المتوخى في إعلان المؤوية، تم وضع مبادئ توجيهية أساسية. ويجب أن يركز العمل المستقبلي على زيادة تدريب الشباب والتطبيق الفعال لمعايير العمل. وينبغي أن تستمر الجهود الوطنية لتحقيق تلك الأهداف، مع مراعاة الحقائق والخصوصيات على المستويين الإقليمي والقاري واستخدام الصكوك المعتمدة، مثل إعلان أبيدجان. كما سيعتمد الإقليم على دعم منظمة العمل الدولية في هذا الصدد.

٢٣١. وردد المدير العام لمنظمة العمل الدولية التعليقات السابقة التي مفادها أن الاجتماع يمثل تنويعاً لسنة مئوية منظمة العمل الدولية، التي برزت خلالها رؤية منظمة العمل الدولية وتأثيرها والمشاركة مع الجهات المكونة الثلاثية بشكل كبير. ومع ذلك، أعرب عن قلقه إزاء التمثيل غير الكافي للمرأة. وعلى الرغم من هذا التحفظ، كانت المشاركة القوية للمندوبين من مختلف الدول الأعضاء والمؤسسات الإقليمية الرئيسية دليلاً قاطعاً على قوة شراكات منظمة العمل الدولية وأهمية دورها في أفريقيا. وقد أدرك أنه بفضل هذا الدور، جاءت المسؤوليات الكبيرة لتفي بتوقعات الإقليم في السنوات المقبلة. وفي هذا الصدد، سيوفر إعلان أبيدجان خارطة طريق لتوجيه هذه الجهود. ويتضمن الإعلان سمتين أساسيتين – أولاً، يرسى صلة قوية مع البرنامج الذي يركز على مستقبل عمل محوره الإنسان، على النحو الوارد في إعلان المئوية، مع الإصرار على الحاجة إلى الاستثمار في القدرات والمؤسسات والتنمية الشاملة والمستدامة والنمو والعمالة الكاملة والمنتجة التي يتم اختيارها بحرية والعمل اللائق للجميع. ثانياً، يحدد الأولويات الرئيسية لأفريقيا، في إطار البرنامج الذي يركز على الإنسان. وسلم المدير العام بأن الاجتماع قد حقق هدفه الأساسي، وهو ترجمة مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل والإعلان إلى واقع في أفريقيا وتوفير التوجيه اللازم لتفعيله. وبالتالي، هنا المدير العام جميع المشاركين على النتيجة المرضية التي حققها الاجتماع.

◀ مشروع القرار

٢٣٢. طلب مجلس الإدارة بالمراسلة من المدير العام القيام بما يلي:

- (أ) أن يسترعي انتباه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما الهيئات المكونة في أفريقيا، إلى إعلان أبيدجان وخطة تنفيذه عن طريق إتاحة النصوص إلى الجهات التالية:
- "١" حكومات جميع الدول الأعضاء، طالباً منها إرسال النص إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية؛
- "٢" المنظمات الدولية الرسمية والمنظمات الدولية غير الحكومية المعنية؛
- (ب) أن يأخذ إعلان أبيدجان وخطة تنفيذه بعين الاعتبار عند تنفيذ البرامج الجارية ووضع مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة.

◀ الملحق الأول - إعلان أبيدجان

المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا

تحقيق كامل الإمكانيات من أجل مستقبل عمل يترافق مع العدالة الاجتماعية

إنّ المندوبين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من ٤٩ بلداً أفريقياً، المشاركين في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية، المنعقد من ٣ إلى ٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ في أبيدجان، كوت ديفوار، في عام الاحتفال بالذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٩، الذي يتزامن أيضاً مع إحياء الذكرى الستين لوجود منظمة العمل الدولية في الإقليم، بهدف صياغة إطار إقليمي يرمي إلى إطلاق كامل إمكانيات أفريقيا سعياً إلى تحقيق النمو الشامل ورسم معالم مستقبل عمل يترافق مع العدالة الاجتماعية؛

وإنّ ينكرون بأنّ إعلان مئويّة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ٢٠١٩ وأقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، يوفّر خارطة طريق من أجل برنامج إقليمي؛

وإنّ يقرّون بأنه لا بد من تسريع العمليات التحويلية بحيث تتحقق أهداف التنمية المستدامة وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ ومنطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية؛

وإنّ يسلّمون بأنّ تحسّات قد تحققت في النمو الاقتصادي والحد من الفقر ومتوسط الأجور بالقيم الحقيقية ومتوسط مستويات التعليم. وإنّ تتمتع أفريقيا بنسبة واسعة من السكان الشباب المفعمين بالحيوية البالغين ١,٣ مليار نسمة وبوفرة الموارد الطبيعية فيها، فإنّ الإمكانيات أمام زيادة النمو تزخر بالوعود؛

وإنّ يسلّمون مع ذلك، بأنه ما زال هناك مواطن قلق جسيمة نظراً إلى تزايد أوجه انعدام المساواة والبطالة والجزئية والسمة غير المنظمة والشباب غير الملتحقين بالتعليم ولا بالعمل ولا بالتدريب وعمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالبشر والثغرات في الإدارة السديدة والثغرات بين الجنسين والفقر والعاملين وضعف تغطية الحماية الاجتماعية والهجرة من الأرياف إلى المدن على نحو لا طاقة على استمراره؛

وإنّ يقرّون بأنّ تغيير المناخ يمثل تهديداً جسيماً للتنمية المستدامة في الوقت الحاضر وفي المستقبل؛

وإنّ يقرّون بأنّ مواجهة التحديات الإنمائية تقتضي تحولاً هيكلياً من خلال استحداث قيمة مضافة في جميع القطاعات الكبرى من الزراعة والتصنيع والخدمات وكذلك حشد الموارد المحلية والاستثمار في اقتصاد الرعاية وتحسين الإنتاجية؛

وإنّ ينكرون بأنّ الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية ينبغي أن تتسم بالديمقراطية بوصف ذلك مسألة ذات أولوية، عن طريق ضمان تمثيل عادل لجميع الأقاليم وإرساء مبدأ المساواة فيما بين الدول الأعضاء،

يعتمدون في هذا اليوم السادس من كانون الأول/ ديسمبر من عام ألفين وتسعة عشر، هذا الإعلان الذي سيُسمى إعلان أبيدجان.

بلورة معالم برنامج أفريقي للعمل اللائق: الأولويات

١. استناداً إلى النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، فإنّ الأولويات الرئيسية لإقليم أفريقيا ستركز على إعلان المئوية. وعليه، فإننا نلتزم بما يلي:

(أ) جعل العمل اللائق حقيقة واقعة لشباب أفريقيا، وتنمية المهارات والسبل التكنولوجية والإنتاجية من أجل مستقبل أكثر إشراقاً في أفريقيا وتحويل الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي في أفريقيا سعياً إلى تحقيق العمل اللائق واحترام معايير العمل الدولية وتعزيز الحوار الاجتماعي وضمان المساواة بين الجنسين.

(ب) تعزيز قدرات جميع الأشخاص كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير، من خلال الآتي:

"١" الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تقوية التعليم واكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها والتعلم المتواصل للاستفادة من التكنولوجيا والأنواع الجديدة من الوظائف التي تساعد على خلقها؛

"٢" معالجة انعدام المساواة بين الجنسين والتمييز؛

"٣" توسيع نطاق تغطية حماية اجتماعية مستدامة، توسيعاً تدريجياً؛

"٤" دعم دور القطاع الخاص باعتباره مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل من خلال تشجيع بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وكذلك التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، من أجل توليد العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع؛

"٥" دعم دور القطاع العام بوصفه صاحب عمل ذا شأن ومقدماً للخدمات العامة ذات الجودة؛

"٦" تدخلات هادفة في البلدان ذات الوضع الهش؛

"٧" استحداث فرص العمل اللائق والعمالة المنتجة للجميع، والتركيز بصورة خاصة على الشباب والنساء والمعوقين وغيرهم من المجموعات المعرضة للتمييز؛

"٨" تشجيع تنظيم المشاريع؛

"٩" ضمان حرية للابتكار والتجربة وإسماع الصوت والتمثيل والحقوق لصالح الشباب؛

"١٠" السعي حثيثاً إلى إيجاد بيئة ملائمة للحوار الاجتماعي العابر للحدود، وتعزيزه حيثما يقتضي الحال، من أجل تدعيم العمل اللائق بما في ذلك للعمال المستضعفين في سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛

"١١" مواصلة الترويج لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، مع التشديد بقوة على دعم الهيئات المكونة الثلاثية.

(ج) تقوية فعالية مؤسسات العمل من أجل ضمان الحماية المناسبة لجميع العمال، من خلال:

"١" تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وتحسين الإنتاجية وإدارة العمل؛

"٢" التأكيد من جديد على استمرار جدوى علاقة الاستخدام بوصفها وسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال؛

"٣" ضمان إجراءات فعالة وشاملة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة، تمشياً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)؛

"٤" تعزيز وتحديث قوانين ولوائح وإجراءات العمل بالاستناد إلى معايير العمل الدولية، واحترام وتعزيز وإنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

"٥" تعزيز إدارة عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة؛

"٦" تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على الضلوع في الحوار الاجتماعي على جميع المستويات.

(د) النهوض بالتنمية والنمو الاقتصاديين والشاملين والمستدامين وبالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع، من خلال:

"١" تسهيل تعزيز التحول الهيكلي مع التركيز على الزراعة والاقتصادات الريفية والأمن الغذائي؛

"٢" تعزيز الإنتاجية؛

"٣" تحسين ظروف العمل بما في ذلك السلامة والصحة المهنتان؛

"٤" تحسين البيئة المؤاتية للمؤسسات المستدامة، بما في ذلك المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛

"٥" تعزيز التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني؛

"٦" تشجيع النمو الموجّه نحو الاقتصاد الأخضر والانتقال العادل.

(هـ) تعزيز أوجه التآزر بين منظمة العمل الدولية والمؤسسات في أفريقيا، ولا سيما مفوضية الاتحاد الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية ومراكز التدريب الثلاثة على إدارة العمل (المركز الإقليمي الأفريقي

لإدارة العمل والمركز الأفريقي الإقليمي لإدارة العمل والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل)، لأنها تؤدي دوراً داعماً في تنفيذ المجالات ذات الأولوية في برنامج العمل اللائق في أفريقيا.

حان وقت العمل

٢. في الفترة التي تفصلنا عن الاجتماع الإقليمي الأفريقي الخامس عشر، نطلب من المكتب أن يزود الهيئات المكونة بالدعم المعزز من أجل تحقيق الأولويات المذكورة أعلاه، عن طريق وضع خطة تنفيذ تُعرض على الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠٢٠). وستتضمن خطة التنفيذ ما يلي:
 - (أ) وضع إجراءات محددة وملموسة لاستحداث بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛
 - (ب) تدابير من أجل تعزيز نمو الإنتاجية؛
 - (ج) إرشاد سياسي شامل ودعم تقني لتطوير المهارات؛
 - (د) تدابير شاملة لإزالة الحواجز السياسية والتنظيمية التي تعيق تحقيق السمة المنظمة، متشياً مع التوصية رقم ٢٠٤ وتعزيز القدرة على التنافس واستدامة المنشآت في القطاع المنظم؛
 - (هـ) تدابير شاملة لتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية توسيعاً تدريجياً؛
 - (و) تدابير لمعالجة انعدام المساواة بين الجنسين والتمييز؛
 - (ز) تدابير شاملة من أجل انتقال عادل؛
 - (ح) بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين؛
 - (ط) العمل اللائق والحد من أوجه انعدام المساواة.
٣. سوف تقدّم خطة التنفيذ إلى اجتماع خاص للمجموعة الثلاثية الأفريقية في بداية الدورة ٣٣٨ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (آذار/ مارس ٢٠٢٠).
٤. ستكون الخطة المعتمدة جزءاً من الوثيقة التي ستقدم إلى مجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال.
٥. من المزمع إجراء استعراض منتصف المدة في عام ٢٠٢١ على هامش الدورة الرابعة للجنة التقنية الخاصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والاستخدام، المقرر عقدها في إسواتيني.
٦. سوف يعد المكتب تقريراً عن تنفيذ الخطة ليستعرضه الاجتماع الإقليمي الأفريقي الخامس عشر.

◀ الملحق الثاني - تقرير لجنة أوراق الاعتماد

١. اجتمعت لجنة أوراق الاعتماد، التي عينها الاجتماع في جلسته الأولى في ٣ و ٤ و ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ لكي تبحث، وفقاً للمادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم الذين يحضرون الاجتماع، بالإضافة إلى الاعتراضات على أوراق الاعتماد والشكاوى المتعلقة بعدم دفع نفقات السفر والإقامة للوفود، وبلاغات أخرى. وتألّفت اللجنة على النحو التالي:

الرئيس: السيد فاسون كوليبالي (مندوب عن الحكومات، مالي)

الأعضاء: السيد خليل الغرياني (مندوب عن أصحاب العمل، تونس)

السيدة أمل العمري (مندوبة مناوبة عن العمال، المغرب)

٢. وقّعت أوراق الاعتماد المتعلقة بأعضاء الوفود في شكل صكوك تستخدم أساساً النموذج الذي توصي به منظمة العمل الدولية أو في شكل رسائل تم إرسالها من خلال نظام الاعتماد الإلكتروني الذي أنشأه المكتب لهذا الغرض أو في شكل وثائق مستنسخة مرسلة عن طريق البريد الإلكتروني. وقد سهّل الاستخدام المعمم للوسائل الإلكترونية من أجل إرسال أوراق الاعتماد، عملية معالجة المعلومات ذات الصلة.

٣. واسترعت اللجنة انتباه الحكومات إلى أهمية التقيد بالفقرة ٧ من المادة ١ من القواعد المذكورة أعلاه، التي تنص على أنه يجب إيداع أوراق الاعتماد قبل ٢١ يوماً على الأقل من الموعد المحدد لافتتاح الاجتماع (أي بحلول ١٢ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩). ولأحظت اللجنة بأسف أنها تلقت ضمن ذلك الوقت المحدد أوراق الاعتماد من ٢٤ دولة عضواً من أصل ٤٩ دولة عضواً كانت ممثلة في الاجتماع، أي ١٤ دولة أقل مما كان عليه الحال في عام ٢٠١٥. بالإضافة إلى ذلك، قدمت دولتان عضوان (غامبيا وليبيا) أوراق اعتمادهما بعد افتتاح الاجتماع، ولذا لا ترد هذه التعيينات في قائمة الوفود المؤقتة المتاحة على موقع المكتب على الإنترنت في ٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩. ونظراً إلى أن هذه القائمة توفر معلومات متقدمة قد تفيد كأساس يستند إليه للاعتراضات الممكنة على أوراق اعتماد المندوبين أو مستشاريهم، فإن إرسال أوراق اعتماد الوفود بعد افتتاح الاجتماع - وبالتالي بعد انقضاء المهلة الزمنية لإيداع الاعتراضات - كان مثار قلق للجنة.

تشكيل الاجتماع

٤. حتى تاريخ اعتماد هذا التقرير، وكما هو مبين في الجدول في المرفق ألف، من مجموع الدول الأعضاء البالغ عددها ٥٤ دولة عضواً المدعوة لحضور الاجتماع، بعثت ٤٩ دولة عضواً أوراق الاعتماد على الشكل الصحيح. وتألّف الاجتماع من ٩٤ مندوباً حكومياً و ٤٨ مندوباً عن أصحاب العمل و ٤٧ مندوباً عن العمال، أي ١٨٩ مندوباً كعدد إجمالي. بالإضافة إلى ذلك، ضم الاجتماع ٨١ مستشاراً حكومياً و ٣٠ مستشاراً لأصحاب العمل و ٥١ مستشاراً للعمال وبلغ عددهم في المجموع ١٦٢ مستشاراً. ويضم عدد المستشارين الأشخاص المعيّنين كمندوبين ومستشارين بديلين، وبالتالي فإن العدد الإجمالي للمندوبين والمستشارين المعتمدين بلغ ٣٥١ شخصاً. ولأحظت اللجنة أنه على الرغم من أن مستوى المشاركة هذا العام يمثل انخفاضاً مقارنة مع الاجتماع الأفريقي الإقليمي الثالث عشر، إلا أنه يبقى عالياً.

٥. وفيما يتعلق بعدد المندوبين والمستشارين المسجلين، كان هناك ٧٣ مندوباً حكومياً و ٣١ مندوباً عن أصحاب العمل و ٣١ مندوباً عن العمال، وبلغ مجموع عددهم ١٣٥ مندوباً. وبلغ العدد الإجمالي للمستشارين ١٣٧ مستشاراً، ٦٩ منهم مستشارون حكوميون و ٢٠ منهم مستشارون لأصحاب العمل و ٤٨ منهم مستشارون للعمال. ويتضمن المرفق باء لهذا التقرير معلومات أكثر تفصيلاً بشأن عدد المندوبين والمستشارين المسجلين في الاجتماع، والبالغ مجموعهم ٢٧٢ شخصاً.

٦. ولأحظت اللجنة أن وفد دولة واحدة معتمدة في الاجتماع (ليبيا) شملت مندوبين حكوميين بصورة حصرية. بالإضافة إلى ذلك، ضم وفد دولة عضو (غينيا) مندوب عن أصحاب العمل ولم يضم أي مندوب عن العمال. ولأحظت اللجنة أنها لم تتلقَ أي تبرير مقنع من طرف الحكومتين المعنيتين. علاوة على ذلك، أعربت اللجنة عن رغبتها في التشديد على أنه بموجب المادة ١(٤) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، فإن قبول أي دولة عضو دعوة لأن تمثل في اجتماع إقليمي يعني التزامها بأن تعين وفداً كاملاً بحيث تضمن تمثيلاً متوازناً لأصحاب العمل والعمال في الاجتماع. وعدم إرسال الحكومة وفود ثنائية كاملة إلى الاجتماعات الإقليمية هو مسألة قلق جسيم. وعلى نحو ما أشارت إليه لجنة أوراق الاعتماد في الدورة الثامنة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (دورة المؤوية)، إنّ تكرار الوفود غير المكتملة وهو أمر ينفي بحد ذاته المبدأ الأكثر أهمية للإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل

الدولية، يبرر السعي إلى إيجاد الحلول. كما أعربت هذه اللجنة عن رغبتها في أن تبقى هذه المسألة قيد الاستعراض حتى تستمر المنظمة في النظر فيها.

٧. ولاحظت اللجنة أن عدداً من الدول الأعضاء، على الرغم من أنها اعتمدت وفود ثلاثية كاملة، حضرت الاجتماع من دون أي مندوب عن مجموعة أصحاب العمل وعن مجموعة العمال (أنغولا وإريتريا وغامبيا وموريتانيا ورواندا والسودان) أو من دون أي مندوب عن إحدى المجموعتين (الجزائر وتشاد ومصر وناميبيا) أو لم تحضر إطلاقاً (جزر القمر والكونغو وغينيا الاستوائية وغابون وليبيريا وسيراليون والصومال). واعتبرت اللجنة أن حجم الظاهرة في الاجتماع الحالي، يستدعي تحليلاً لمعرفة الأسباب وراء ذلك وأنه ينبغي للدول الأعضاء، في مثل هذه الظروف، أن تقدم تفسيرات بشكل تلقائي.

٨. ولم تقدم خمس دول أعضاء من الإقليم أوراق اعتماد مندوبيها (كابو فيردي وغينيا بيساو وموريشيوس وموزامبيق وساو تومي وبرنسيب)، مقارنة بست دول أعضاء في عام ٢٠١٥. وترغب اللجنة في التشديد على أن عدم الاستجابة إلى دعوة المدير العام لحضور الاجتماع الإقليمي منعت أصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء المعنية من المشاركة كلياً في أعمال المنظمة والاستفادة من اجتماعاتها. وتذكر اللجنة أيضاً في هذا الصدد بالقرار بشأن تعزيز الهيكل الثلاثي في مجمل أنشطة منظمة العمل الدولية، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٦ (١٩٧١) والذي ينص على أن إرسال وفود ثلاثية إلى المؤتمر والاجتماعات الإقليمية ليس فقط حقاً من حقوق الدول الأعضاء بل هو أيضاً واجب من واجباتها. وعليه، تعتبر اللجنة أنه ينبغي الطلب من الدول الأعضاء، لا سيما تلك التي لم تشارك تكراراً في الاجتماعات الإقليمية أو مؤتمر العمل الدولي (لم تحضر غينيا بيساو دورة المؤمية)، أن تقدم شروحات مستفيضة إلى استفسارات المدير العام بموجب قرار عام ١٩٧١، وأن تبذل قصارى جهدها لضمان المشاركة في المستقبل.

٩. وذكرت اللجنة بأن مجلس الإدارة بحث مؤخراً مسألة عدم اكتمال أو عدم اعتماد الوفود في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧) وحثت الدول الأعضاء على أن تتقيد بالتزاماتها الدستورية في اعتماد الوفود الثلاثية كاملة إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية. كما طلبت من المدير العام أن يواصل على نحو منتظم رصد وضع الدول الأعضاء التي لا تقدم أوراق اعتماد أي وفد ثلاثي إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية^١.

١٠. ولاحظت اللجنة أنه، عملاً بالمادة ١(٦) من *القواعد آتفة الذكر*، "تبذل الدول الأعضاء قصارى جهدها لتعزيز التمثيل المتساوي للنساء والرجال في وفودها". وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة وجود ٥٠ امرأة في صفوف المندوبين المعتمدين البالغ عددهم ١٨٩ مندوباً و٤٥ امرأة في صفوف المستشارين المعتمدين البالغ عددهم ١٦٢ مستشاراً. وبالتالي، شكلت النساء ٢٧,١ في المائة من العدد الإجمالي للمندوبين والمستشارين. وعلى الرغم من تزايد العدد مقارنة مع الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر في عام ٢٠١٥ (٢٣,٥ في المائة)، أسفت اللجنة بالغ الأسف للنسبة المنخفضة التي ما فتئت منخفضة بشكل ملحوظ. ورغبت اللجنة في التذكير بأنه منذ عام ١٩٩٠ كان هدف الأمم المتحدة زيادة نسبة النساء في هيئات صنع القرارات ووضع السياسات العامة لما لا يقل عن ٣٠ في المائة وأن مجلس الإدارة حث جميع المجموعات، في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨)، على السعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في صفوف مندوبيها ومستشاريها ومراقبيها المعتمدين إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية. وفي ضوء الإحصاءات المتاحة، وجدت اللجنة نفسها مرغمة على الاستنتاج أن الهدف لا يزال بعيد المنال. والجهود المطلوب بذلها ليست هي نفسها بالنسبة إلى المجموعات الثلاث، ففي حين تشكل النساء نسبة ٣١,٦ في المائة من مجموعة الحكومات، تشكل ٢٦,٩ في المائة من مجموعة أصحاب العمل و٢٠,٢ في المائة فقط من مجموعة العمال. وأسفت اللجنة بالغ الأسف لعدم وجود أي عنصر نسائي في صفوف المندوبين أو المستشارين في سبعة وفود (الكونغو وإريتريا واسواتيني وليبيا والنيجر ونيجيريا وسيراليون) وهي نسبة أقل انخفاضاً مما كان عليه الوضع في الاجتماع الإقليمي الأفريقي السابق حيث شمل العدد أربعة وفود فقط. ودعت اللجنة الهيئات المكونة إلى السعي جاهدة إلى تحقيق هدف تكافؤ الجنسين في الوفود التي تحضر الاجتماعات الإقليمية.

١١. وكان هناك ما مجموعه ٥٠ وزيراً ونائب وزير من الدول الأعضاء (مقارنة مع ٤٠ في عام ٢٠١٥) معتمدين لدى الاجتماع. وأعربت اللجنة عن رضاها على المشاركة العالية ولاحظت أن ١٣ وزيراً ونائب وزير كانوا من النساء (مقارنة مع ٦ نساء من أصل ٤٠ في عام ٢٠١٥).

^١ الوثيقة GB.331/LILS/1، الفقرة ١٥ والوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٠٥.

مراقب

١٢. حضرت دولة عضو واحدة (فرنسا) الاجتماع بصفة مراقب بدعوة من مجلس الإدارة، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن التمييز بين العضو الكامل والعضو من إقليم آخر تمت دعوته للحضور كمراقب، والذي تم تقديمه لأول مرة في القواعد المعتمدة في عام ٢٠١٨، كان تنويعاً لعملية مراجعة بدأت في الاجتماع الإقليمي الأفريقي السابق في عام ٢٠١٥. وكان جزءاً من رغبة أوسع من قبل الدول الأعضاء في الإقليم لتحديث الإدارة السديدة للمنظمة.

ممثلو المنظمات الدولية الرسمية

١٣. من بين المنظمات الدولية الرسمية - العالمية أو الإقليمية - المدعوة إلى حضور الاجتماع، وفقاً للاتفاقات أو القرارات ذات الصلة الصادرة عن مجلس الإدارة، كانت المنظمات الدولية التالية ممثلة:

- مكتب مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
- صندوق الأمم المتحدة للسكان
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة
- منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
- منظمة الصحة العالمية
- الاتحاد الدولي للاتصالات
- الرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة
- الاتحاد الأفريقي
- مصرف التنمية الأفريقي
- المركز الأفريقي الإقليمي لإدارة العمل
- الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي
- الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا
- الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا
- مؤتمر الدول الأفريقية عن الضمان الاجتماعي
- المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل
- الاتحاد الأوروبي

ممثلو المنظمات الدولية غير الحكومية

١٤. المنظمات الدولية غير الحكومية المدعوة إلى المشاركة في الاجتماع وفقاً للفقرة ١٢ من المادة ١ من القواعد، والتي كانت ممثلة هي التالية:

- الاتحاد الدولي لنقابات العمال
- الاتحاد العالمي لنقابات العمال
- المنظمة الدولية لأصحاب العمل
- منظمة الوحدة النقابية الأفريقية
- اتحاد منظمات أصحاب العمل في غرب أفريقيا
- مؤسسة فريدريتش إيبيرت ستيفتونغ
- معهد التنمية لعموم أفريقيا

١٥. ولاحظت اللجنة مع الاهتمام الحضور الهام للمنظمات الدولية الرسمية، العالمية منها والإقليمية.

الاعتراضات والشكاوى والبلاغات

١٦. لم تتلقَ اللجنة أي اعتراض أو شكوى أو بلاغ.

* * *

١٧. تعتمد اللجنة هذا التقرير بالإجماع. وتوصي بأن يطلب الاجتماع إلى المكتب أن يرفق تقريرها بتقرير الاجتماع وأن يسترعي انتباه مجلس الإدارة إليه، وفقاً لأحكام الفقرة ٤ من المادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية.

(توقيع) السيد فاسون كوليبالي
السيد خليل الغرياني
السيدة أمل العمري

أبيدجان، ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩

المرفق ألف

المندوبون والمستشارون المعتمدون
(قائمة مستوفاة الساعة الحادية عشر صباحاً، ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩)

المندوبون الحكوميون	مندوبو أصحاب العمل	مندوبو العمال	المستشارون الحكوميون	مستشارو أصحاب العمل	مستشارو العمال
الجزائر	2	1	1	3	—
أنغولا	2	1	2	—	—
بنن	2	1	1	—	—
بوتسوانا	2	1	1	—	—
بوركينافاسو	2	1	5	—	—
بوروندي	2	1	—	—	—
الكاميرون	2	1	2	3	2
كابو فيردي	—	—	—	—	—
جمهورية أفريقيا الوسطى	1	1	1	1	2
تشاد	2	1	2	—	2
جزر القمر	2	1	—	—	—
الكونغو	2	1	—	—	—
كوت ديفوار	2	1	19	12	14
جمهورية الكونغو الديمقراطية	2	1	6	—	4
جيبوتي	2	1	—	—	1
مصر	2	1	2	2	—
غينيا الاستوائية	2	1	1	—	—
إريتريا	1	1	—	—	—
إسواتيني	2	1	—	—	—
إثيوبيا	2	1	2	1	—
غابون	2	1	—	—	—
غامبيا	1	1	—	—	—
غانا	1	1	—	—	2
غينيا	2	1	—	2	—
غينيا - بيساو	—	—	—	—	—
كينيا	2	1	5	—	1
ليسوتو	2	1	—	—	—
ليبيريا	2	1	—	—	—
ليبيا	2	—	—	—	—
مدغشقر	2	1	—	—	—
ملاوي	2	1	1	—	—
مالي	2	1	5	1	1
موريتانيا	2	1	1	—	—
موريشيوس	—	—	—	—	—
المغرب	2	1	5	4	9
موزامبيق	—	—	—	—	—
ناميبيا	2	1	2	—	—
النيجر	2	1	—	—	—
نيجيريا	2	1	1	—	1
رواندا	2	1	—	—	—
ساوتومي وبرنسيب	—	—	—	—	—
السنغال	2	1	2	1	1
سيشل	2	1	—	—	—
سيراليون	2	1	—	—	—
الصومال	2	1	—	—	—
جنوب أفريقيا	2	1	3	—	—
جنوب السودان	2	1	—	—	—
السودان	2	1	3	—	3
جمهورية تنزانيا المتحدة	2	1	—	—	—
توغو	2	1	2	—	6
تونس	2	1	—	—	—
أوغندا	2	1	3	—	—
زامبيا	2	1	1	—	1
زيمبابوي	2	1	3	—	1
المجموع	94	48	47	30	51

◀ المرفق بء

المندوبون والمستشارون المسجلون
(قائمة مستوفاة الساعة الحادية عشر صباحاً، ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩)

مستشارو العمال	مستشارو أصحاب العمل	المستشارون الحكوميون	مندوبو العمال	مندوبو أصحاب العمل	المندوبون الحكوميون	
—	1	—	—	1	2	الجزائر
—	—	2	—	—	2	أنغولا
—	—	1	1	1	2	بنين
—	—	1	1	1	2	بوتسوانا
—	—	5	1	1	2	بوركينافاسو
—	—	—	1	1	2	بوروندي
1	1	—	1	1	2	الكاميرون
—	—	—	—	—	—	كابو فيردي
2	1	1	1	1	1	جمهورية أفريقيا الوسطى
2	—	2	1	—	1	تشاد
—	—	—	—	—	—	جزر القمر
—	—	—	—	—	—	الكونغو
14	8	19	1	1	2	كوت ديفوار
4	—	5	1	1	2	جمهورية الكونغو الديمقراطية
1	—	—	1	1	2	جيبوتي
—	1	2	—	1	2	مصر
—	—	—	—	—	—	غينيا الاستوائية
—	—	—	—	—	1	إريتريا
—	—	—	1	1	2	إسواتيني
—	1	1	1	1	2	إثيوبيا
—	—	—	—	—	—	غابون
—	—	—	—	—	1	غامبيا
2	—	—	1	1	1	غانا
—	1	—	—	—	1	غينيا
—	—	—	—	—	—	غينيا - بيساو
1	—	3	1	1	2	كينيا
—	—	—	1	1	1	ليسوتو
—	—	—	—	—	—	ليبيريا
—	—	—	—	—	2	ليبيا
—	—	—	1	1	2	مدغشقر
—	—	1	1	1	2	ملاوي
1	1	5	1	1	2	مالي
—	—	1	—	—	1	موريتانيا
—	—	—	—	—	—	موريشيوس
9	4	5	1	1	2	المغرب
—	—	—	—	—	—	موزامبيق
—	—	2	1	—	2	ناميبيا
—	—	—	1	1	2	النيجر
1	—	—	1	1	2	نيجيريا
—	—	—	—	—	2	رواندا
—	—	—	—	—	—	ساوتومي وبرنسيب
1	1	2	1	1	2	السنغال
—	—	—	1	1	2	سيشل
—	—	—	—	—	—	سيراليون
—	—	—	—	—	—	الصومال
—	—	2	1	1	2	جنوب أفريقيا
—	—	—	1	1	2	جنوب السودان
2	—	3	—	—	2	السودان
—	—	—	1	1	2	جمهورية تنزانيا المتحدة
5	—	2	1	1	1	توغو
—	—	—	1	1	2	تونس
—	—	1	—	—	—	أوغندا
1	—	1	1	1	2	زامبيا
1	—	2	1	1	2	زيمبابوي
48	20	69	31	31	73	المجموع

◀ الملحق الثالث - خطة تنفيذ مكملة لإعلان أبيدجان الذي اعتمده الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر

١ - المقدمة

١. اعتمد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية، المعقود في أبيدجان في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، إعلان المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا (إعلان أبيدجان). وفي الفقرة ٢ من الإعلان، يُطلب من المكتب أن يزود الهيئات المكونة بالدعم المعزز من أجل تحقيق الأولويات المذكورة فيه عن طريق وضع خطة تنفيذ تُعرض على الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة (آذار/مارس ٢٠٢٠). ويوضح كذلك أن خطة التنفيذ ("الخطة") ستتضمن ما يلي:

- (أ) وضع إجراءات محددة وملموسة لاستحداث بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛
- (ب) تدابير من أجل تعزيز نمو الإنتاجية؛
- (ج) إرشاد سياسي شامل ودعم تقني لتطوير المهارات؛
- (د) تدابير شاملة لإزالة الحواجز السياسية والتنظيمية التي تعيق تحقيق السمة المنظمة، تمشياً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وتعزيز القدرة على التنافس واستدامة المنشآت في القطاع المنظم؛
- (هـ) تدابير شاملة لتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية توسيعاً تدريجياً؛
- (و) تدابير لمعالجة انعدام المساواة بين الجنسين والتمييز؛
- (ز) تدابير شاملة من أجل انتقال عادل؛
- (ح) بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين؛
- (ط) العمل اللائق والحد من أوجه انعدام المساواة.

٢. وينص إعلان أبيدجان كذلك على أن "خطة التنفيذ سوف تقدم إلى اجتماع خاص للمجموعة الثلاثية الأفريقية في بداية الدورة ٣٣٨ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (آذار/مارس ٢٠٢٠)" (الفقرة ٣) وأن "الخطة المعتمدة ستكون جزءاً من الوثيقة التي ستقدم إلى مجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال" (الفقرة ٤). وقد أعدت هذه الوثيقة وفقاً للقرارات آنفة الذكر.

٣. وتتسق الخطة المقدمة في هذه الوثيقة اتساقاً تاماً مع إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩. وتهدف إلى المساهمة في تنفيذ أولويات الإعلان المذكور، في إطار برنامج وميزانية المنظمة لفترة السنتين، ابتداءً من الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. كما تأخذ في الاعتبار الأطر العالمية والقارية القائمة، لا سيما:

- برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) ولاسيما أهداف التنمية المستدامة والغايات والمؤشرات الأكثر صلة ببرنامج عمل منظمة العمل الدولية، كما هو مذكور في البرنامج والميزانية؛
- برنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ وخطة التنفيذ العشرية الأولى للفترة ٢٠١٣-٢٠٢٣، التي تعطي الأولوية لتوليد العمالة، لا سيما للشباب والنساء، وتوفير الحماية الاجتماعية؛
- منطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية التي دخلت حيز التنفيذ في تموز/يوليه ٢٠١٩ وتهدف إلى حفز العمالة من خلال تعزيز التجارة بين الدول الأفريقية؛
- إطار الاتحاد الأفريقي المنقح لسياسة الهجرة من أجل أفريقيا وخطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٣٠؛^١

^١ الاتحاد الأفريقي، إطار سياسة الهجرة من أجل أفريقيا وخطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٣٠.

• برنامج إصلاح الأمم المتحدة، وخاصة عنصره الإنمائي، الذي يدعو إلى جيل جديد من الأفرقة القطرية للأمم المتحدة والمزامنة والمواءمة بين أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة والبرامج القطرية الخاصة بالكيانات، مثل البرامج القطرية للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية.

٤. صيغت النسخة الأصلية من هذه الخطة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، عندما كان انتشار فيروس كورونا محصوراً في الصين وحدها. بعد ذلك تحول الفيروس إلى وباء عالمي ما فتئ يخلف آثاراً سلبية هائلة على العمال والمنشآت والمؤسسات في القارة الأفريقية. وتتجلى هذه الآثار، فضلاً عن تدابير الاستجابة المحتملة، قدر الإمكان، في ملحق بهذه النسخة من الخطة.

٢ - مبادئ التصميم

٥. تم تصميم الخطة الحالية مع مراعاة المبادئ الواردة أدناه.
- **التركيز:** ستركز الخطة على مجالات العمل المحددة في إعلان أبيدجان، وكذلك على ثلاث مجموعات سكانية ذات أولوية (انظر القسم ٣).
- **التوجه نحو النتائج:** سوف يساهم تنفيذ الخطة في تحقيق النتائج على النحو المنصوص عليه في البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وسيُقاس التقدم المحرز من خلال المؤشرات المحددة في أطر النتائج المقابلة لها.
- **التنفيذ متعدد المستويات:** سيجري تنفيذ الخطة في وقت واحد على المستويين الإقليمي^٢ والوطني وستسهم بالتالي في التكامل الإقليمي في القارة الأفريقية.
- **الاتساق:** تستند الخطة إلى جميع الأطر العالمية والقارية المعنية، ولا سيما تلك المذكورة في الفقرة ٣ أعلاه.
- **جهد مشترك:** سيعمل المكتب على تعزيز الشراكة والتعاون مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل تنفيذ الخطة تنفيذاً فعالاً.
- **حساسية النزاعات وبناء القدرة على الصمود أمام الكوارث:** ستستتير الخطة بتحليل محركات النزاعات وعوامل الهشاشة بهدف الإسهام في بناء السلام والقدرة على الصمود.

٣ - المجموعات المستهدفة ذات الأولوية

٦. تولي الخطة عناية خاصة لثلاث مجموعات مستهدفة تواجه زيادة كبرى في تحديات سوق العمل في أفريقيا، لاسيما:
- (أ) الشباب والشبان في الفئة العمرية بين ١٥ و ٣٤ عاماً (يمثلون ٣٣,٩ في المائة من مجموع السكان الأفريقيين)^٣؛
- (ب) العاملون في الاقتصاد غير المنظم (٨,٨ في المائة من إجمالي العمالة في أفريقيا، بما في ذلك الزراعة)^٤؛
- (ج) العمال المهاجرون (١,٤ في المائة من مجموع السكان الأفريقيين و ٢,٧ في المائة من مجموع العمال و ٣,٤ في المائة في صفوف الرجال و ١,٩ في المائة في صفوف النساء)^٥.
٧. وهناك تداخلات كبيرة في تشكيل هذه المجموعات. ففي الفئات الثلاث جميعها، سيولي اهتمام خاص للعلامات وصاحبات الأعمال، وكذلك الأشخاص الذين يعانون من الاستضعاف (بمن فيهم الأشخاص المعوقون والأقليات

^٢ لغرض هذه الوثيقة، يشير مصطلح "إقليمي" إلى القارة بأكملها وإلى المناطق الجغرافية للجماعات الاقتصادية الإقليمية.

^٣ المصدر: Africa Demographics، ديمغرافية أفريقيا.

^٤ انظر: ILO, Women and men in the informal economy: A statistical picture, third edition, Geneva, 2018.

^٥ انظر:

من الشعوب الأصلية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والسكان المتأثرون بالأزمات).^٦

٤ - استراتيجية التنفيذ حسب مجال العمل

٨. كما ذكر أعلاه، عند الاقتضاء، سيجري تنفيذ الخطة في وقت واحد على المستويين الإقليمي والوطني من أجل الاستفادة من تأثيرات الحجم من خلال أوجه التآزر. وسوف تهدف الأنشطة على المستوى الإقليمي إلى تعزيز قدرات وإمكانيات الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا للمساهمة في تصميم وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والبرامج على مستوى القارة باعتبارها أطر عمل للجماعات الاقتصادية الإقليمية الثماني^٧ المعترف بها من قبل الاتحاد الأفريقي. وسوف تولي الأولوية لتبادل المعارف والخبرات (التعاون فيما بين بلدان الجنوب في أفريقيا) وإنشاء مؤسسات مشتركة وتسهيل الشراكات والمشاريع المشتركة ومجتمعات الممارسات. كما ستركز الأنشطة على المستوى القطري على المشاريع والبرامج والسياسات الملموسة التي تعود بالنفع المباشر على الفئات المستهدفة ذات الأولوية المحددة في القسم ٣ أعلاه.

٩. ويُلخص الجدول الوارد في الملحق مجالات العمل ذات الأولوية والمستمدة من الفقرتين ١ و ٢ من إعلان أبيدجان. وهذه المجالات مترابطة إلى حد كبير ويعزز بعضها بعضاً. وعلى سبيل المثال، من شأن تحسين المهارات والتكنولوجيا وكذلك إرساء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة أن يعزز روح تنظيم المشاريع وفرص العمل اللائق (لحساب الخاص) للشباب في أفريقيا. وسيؤدي التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للجميع وإرساء حوار اجتماعي شامل إلى تحسين ظروف المعيشة والعمل بشكل كبير في الاقتصادات غير المنظمة والريفية. وسيؤدي ذلك بدوره إلى تعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة والمساعدة على معالجة مواطن العجز في العمل اللائق للشباب غير القادرين على العثور على عمل في الاقتصاد المنظم، بل سيقوم أيضاً بتحسين بيئة قطاع الأعمال عن طريق الحد من حجم المنافسة من المنشآت غير المنظمة. ويُعتبر الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي من الطرائق الأساسية في تنفيذ الخطة. وتلخص الفقرات التالية استراتيجية التنفيذ الشاملة لكل مجال من مجالات عمل الخطة.

مجال العمل ١: وظائف لائقة لأفريقيا، لا سيما لصالح الشباب والشبان

١٠. يؤثر تحدي العمالة في أفريقيا على جميع فئات السكان ولكن الشباب والشبان هم الأشد تضرراً. وهذا يبرر التركيز على عمالة الشباب، التي لا يمكن معالجتها بمعزل عن غيرها ولكن ينبغي معالجتها من خلال نهج شامل مؤاتٍ للعمالة.

١١. وينبغي أن تركز استراتيجيات توظيف الشباب في أفريقيا على جانب الطلب في سوق العمل، من خلال خلق فرص جديدة للعمل اللائق بأجر في القطاعين العام والخاص وتحسين بيئة العمل للحساب الخاص الفردي أو الجماعي. كما يجب أن تُستكمل بسياسات سوق العمل المناسبة لمواءمة العرض مع الطلب. وتشمل التدابير المقابلة ما يلي:

(أ) تشجيع صياغة وتنفيذ سياسات شاملة مؤاتية للعمالة تشمل سياسات الاقتصاد الكلي والاستثمار والسياسات القطاعية والتجارية ودفع عملية التحول الهيكلي الشامل واستهداف توليد فرص عمل واسعة النطاق للشباب والشبان، بمن فيهم المجموعات الأكثر استضعافاً (الأشخاص المعوقون والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والسكان الأصليون)؛

(ب) تعميم العمالة اللائقة والمنتجة في التخطيط والميزانيات الوطنية؛

(ج) إدماج تعليم ريادة الأعمال في نظم التعليم الوطنية؛

(د) دعم تطوير سلسلة القيم، فضلاً عن روح تنظيم المشاريع في القطاع الخاص وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في القطاعات والصناعات التي لديها القدرة على خلق فرص عمل للشباب؛

^٦ وفقاً لتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، يشمل ذلك الأطفال والشباب والأشخاص المنتمين إلى الأقليات والشعوب الأصلية والقبلية والأشخاص المعوقين والأشخاص النازحين داخلياً والمهاجرين واللجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً عبر الحدود.

^٧ ألا وهي: اتحاد المغرب العربي؛ السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا؛ جماعة دول الساحل والصحراء الكبرى؛ جماعة شرق أفريقيا؛ الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا؛ الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا؛ الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية؛ الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي.

- (هـ) تسهيل العمل للحساب الخاص الجماعي من خلال تعزيز التعاونيات والاقتصاد التضامني والاجتماعي الأوسع نطاقاً؛
- (و) تشجيع الاستثمارات كثيفة العمالة في القطاعين العام والخاص على نطاق واسع، بما في ذلك الأشغال والخدمات غير المتعلقة بالبنية التحتية، لزيادة فرص العمل إلى أقصى حد وخلق سبل عيش مستدامة للفقراء والاستفادة من الابتكارات والتكنولوجيات الجديدة والتحول الرقمي؛
- (ز) تعزيز الإنتاجية من خلال تحسين بيئة الأعمال وتشجيع الابتكارات المستدامة للمنتجات والعمليات والتحسينات على المنشآت والمعدات والتكنولوجيا المناسبة؛
- (ح) دعم تصميم وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة وخدمات التوظيف.

١٢. وينبغي أن تُستكمل هذه التدابير بالحصول على خدمات عامة جيدة وبرامج شاملة للمهارات والتكنولوجيا (مجال العمل ٢)، بالإضافة إلى تدابير ترمي إلى تعزيز القدرة على تنظيم المشاريع ومهارات إدارة الأعمال لدى الشباب والشبان (مجال العمل ٣). بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للحكومات أن ترسي بنية تحتية شاملة لدعم مؤسسات الشباب من خلال اتخاذ تدابير ملموسة لتحسين سياسات وإجراءات المشتريات العامة، وذلك بغية ضمان المشاركة الكاملة للمنظمات المجتمعية وتشجيع استخدام الموارد المحلية وتسهيل وصول الشركات المحلية إلى أعمال الاستثمار كثيف العمالة.

مجال العمل ٢: تحسين المهارات والتكنولوجيا

١٣. يجب تعزيز جانب الطلب في سوق العمل من خلال وضع نُظم إيكولوجية شاملة للمهارات تعترف بأنّ التعليم والتدريب والتعلم المتواصل أمورٌ أساسية تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل التي تؤدي إلى استحداث عمالة لائقة ومنتجة وتمكين جميع الأفراد من الحصول على سبل تنمية المهارات. ويتعين أن تكون برامج المهارات ومؤسسات المهارات على علم بنُظم معلومات سوق العمل الفعالة لمواءمة عرض المهارات مع الطلب واستدراك الاحتياجات من المهارات في عالم عمل سريع التغير. والتزام المؤسسات الحكومية المتعددة والشركاء الاجتماعيين أمرٌ ضروريٌ لتصميم وتقديم خيارات تعلم مرنة تستجيب لاحتياجات سوق العمل المتغيرة وتسهل الاعتراف بالتدريب الذي تقدمه الوكالات الحكومية والقطاع الخاص من خلال نُظم مرنة للاعتراف بالمهارات والمؤهلات، بما في ذلك التلمذة الصناعية.
١٤. ولا يزال تدني الإنتاجية يمثل تحدياً أمام نمو المنشآت واستدامتها، وبالتالي يحول دون تحقيق العمل اللائق. ومن شأن مكاسب الإنتاجية، إذا جرى تقاسمها بإنصاف بين رأس المال واليد العاملة، أن توفر رأس المال وتسهم في خفض السمة غير المنظمة وفقير العاملين وتحسن ظروف العمل. لذلك، لا غنى عن زيادة الاستثمارات في التكنولوجيا والابتكار، ولا سيما التكنولوجيات الرقمية التي تستفيد إلى حد كبير من البنية التحتية للإنترنت والاتصالات المتنقلة المحسنة في القارة الأفريقية. لذلك، ينبغي أن تولي مؤسسات المهارات في القارة اهتماماً أكبر بكثير من الاهتمام المشهود حتى الآن بنقل مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تعطي الأجهزة والبرامج على حد سواء.

مجال العمل ٣: تحول شمولي للعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وغير المنظم

١٥. تعمل الغالبية العظمى من القوى العاملة الأفريقية في الاقتصاد غير المنظم (بما في ذلك زراعة الكفاف)، حيث تسود مواطن عجز واضحة في العمل اللائق. علاوة على ذلك، تعمل غالبية المنشآت في أفريقيا في الاقتصاد غير المنظم وتتميز بانخفاض الإنتاجية والأجور. وتقدم التوصية رقم ٢٠٤ إرشادات إلى الدول الأعضاء بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة كوسيلة لتحقيق العمل اللائق للجميع. وتمشياً مع التوصية رقم ٢٠٤، طورت منظمة العمل الدولية أدوات تشخيصية لتقييم الطابع غير المنظم فيما بين المنشآت كأساس لتصميم التدابير الرامية إلى تقليل الحواجز أمام تسجيل المنشآت وتشجيع إضفاء الطابع المنظم وتحسين الإنتاجية وتيسير الحوار بين المشغلين في القطاعين المنظم وغير المنظم وتعزيز آليات الإنفاذ والامتثال للأطر التنظيمية الوطنية. وسوف تطبق هذه التدابير من خلال الخطة على المستوى الوطني، وعند الاقتضاء، على المستوى الإقليمي.

١٦. ويعيش حوالي ٦٠ في المائة من السكان الأفريقيين في المناطق الريفية وتشارك ٥٥ في المائة من القوى العاملة الأفريقية في مهن ريفية تتميز بمستويات عالية من انعدام السمة المنظمة ونقص في العمل اللائق ومعاناة بسبب تغير المناخ. أضف إلى ذلك أنّ تغطية الحماية الاجتماعية أدنى في المناطق الريفية منها في المناطق الحضرية ويُستبعد العديد من المنتجين الريفيين (لا سيما مزارعو الكفاف) من أي شكل من أشكال الحوار الاجتماعي. ويستدعي هذا الوضع عملية تحول هيكلية شمولي على النحو المتوخى في البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في

أفريقيا، الصادر عن الاتحاد الأفريقي. ولا بد من ترجمة هذا البرنامج عملياً على المستوى الوطني من خلال استراتيجيات العمالة الريفية التي تعطي الأولوية لنمو الإنتاجية والتنوع الاقتصادي، وعلى المستوى الإقليمي من خلال إزالة الحواجز أمام التجارة الزراعية. ومن الضروري زيادة الاستثمارات العامة والخاصة في مجال الزراعة.

١٧. والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع^٨ توفر مبادئ ومداخل سياسية لمساعدة الهيئات المكونة على تصميم استراتيجيات متكاملة ومتسقة من أجل انتقال عادل يزيد إلى أقصى حد من فرص العمل اللائق ويضمن في الوقت ذاته العدالة الاجتماعية، بما يتمشى مع **مبادرة العمل المناخي من أجل التوظيف**، التي أطلقت مؤخراً. وضمن هذا الإطار، ستقوم الخطة بما يلي:

- تعزيز القدرات على تقييم العمالة والتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية لتغير المناخ والتدهور البيئي والقدرة على الصمود؛
- تعزيز القدرات على وضع سياسات وبرامج متسقة من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً على المستويات الوطنية أو القطاعية أو المحلية، بما في ذلك تنظيم المشاريع الخضراء وتطوير سلسلة القيم؛
- تعزيز آليات الحوار الاجتماعي واتساق السياسات بشأن الانتقال العادل.

مجال العمل ٤: بيئة محفزة للمنشآت المستدامة

١٨. اكتسبت منظمة العمل الدولية خبرة كبيرة في تقييم برنامج البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة. وتم إجراء عمليات تقييم بالفعل في ١٢ بلداً أفريقياً. ومع ذلك، هناك حاجة إلى تعزيز تنفيذ التوصيات المنبثقة عن عمليات تقييم برنامج البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بحيث يترجم الأساس المتين لخلق بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال والمنشآت المستدامة التي توفرها عمليات التقييم هذه، إلى إجراءات ملموسة. ومن المهم أيضاً إجراء تقييمات مقارنة إقليمية ودون إقليمية لبيئة الأعمال من أجل بناء المعارف المتعلقة بأفضل الممارسات وتعزيز التعلم وتبادل الخبرات بين البلدان. ويعطي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ الأولوية للعمل لزيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث بيئة مؤاتية لريادة الأعمال والمنشآت المستدامة، وكذلك لدعم المنشآت في اعتماد نماذج أعمال وتكنولوجيا وتقنيات جديدة لتعزيز الإنتاجية والاستدامة، بما في ذلك لصالح التعاونيات ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

١٩. وتوجد وكالات لترويج ودعم المنشآت في العديد من البلدان الأفريقية، ولكن ينبغي تعزيزها وتوسيع نطاقها، أولاً عن طريق توسيع فئاتها المستهدفة التي ينبغي ألا تشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة التقليدية فحسب، بل أن تشمل أيضاً المنشآت بالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم بهدف تيسير انتقالها إلى الاقتصاد المنظم، إلى جانب منشآت الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وثانياً، من خلال توسيع نطاق الخدمات لتشمل الوصول إلى الموارد والمدخلات الإنتاجية والمعارف والخدمات المالية بما في ذلك الحصول على الائتمان وتعزيز الروابط مع الأسواق المحلية والعالمية وخلق فرص للقيم المضافة والابتكار.

٢٠. وستواصل منظمة العمل الدولية تشجيع التنفيذ الكامل لإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٧ بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (**إعلان المنشآت متعددة الجنسية**)، بما في ذلك من خلال دعم الهيئات المكونة الثلاثية في القارة الأفريقية.

٢١. وفيما يتعلق بالإنتاجية، تتبع منظمة العمل الدولية نهجاً متكاملاً يعالج مواطن العجز في الإنتاجية والعمل اللائق على ثلاثة مستويات متميزة ولكن مترابطة فيما بينها:

- على مستوى المنشأة، يشمل النهج التدريب الإداري وتطوير المهارات والابتكار والسلامة والصحة المهنية وتعزيز التعاون في مكان العمل وتقاسم مكاسب الإنتاجية بين العمال وأصحاب العمل؛
- على المستوى القطاعي، يسعى النهج إلى تعزيز الوصول إلى المعلومات وروابط السوق لتحقيق النمو المستدام، وتعزيز نظام التدريب المهني وتنمية المهارات؛
- على المستوى الوطني، يزيد النهج الشراكات الاستراتيجية ويعزز التنسيق لسياسات وقوانين ولوائح المستوى الكلي من خلال الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، بغية استحداث بيئة مؤاتية لنمو الإنتاجية؛

^٨ متاحة على موقع منظمة العمل الدولية (الرابط).

٢٢. وينبغي أن تعتمد مراكز الإنتاجية الوطنية هذا النهج، على الرغم من وجودها في الوقت الراهن في ثمانية بلدان أفريقية فقط. وبالإضافة إلى تعزيز قدرة المراكز الموجودة في أفريقيا، سيكون من المهم إنشاء مثل هذه المراكز في بلدان أفريقية أخرى.

مجال العمل ٥: هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي فعالان وشاملان

٢٣. يتطلب الحوار الاجتماعي منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال حرة ومستقلة وقوية وتمثيلية، قادرة على ممارسة الحق في الحرية النقابية والتمتع بالحق في المفاوضة الجماعية. كما يتطلب إدارات عمل فعالة ومزودة بالموارد الكافية ولديها قدرات على حل المشكلات والتماس الحلول الوسطى ومؤسسات قوية للحوار الاجتماعي. وفي السياق الأفريقي، يعمل أكثر من ٨٥ في المائة من العمال في الاقتصاد غير المنظم. وبالتالي، من المهم تشجيع ودعم نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من أجل إدماج منظمات الاقتصاد غير المنظم والمشاركة والتشارك معها بشكل استباقي. ومن المهم أيضاً تعزيز قدرة إدارات العمل من أجل مواجهة تحديات العمل اللائق المستمرة في الاقتصاد غير المنظم.

٢٤. وبصورة أكثر تحديداً، من شأن البرامج التي ستوضع في إطار الخطة أن تقوم بما يلي:

- تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المستويين الوطني والإقليمي، بما يتماشى مع استراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل تنمية القدرات المؤسسية (الوثيقة GB.335/INS/9)، بما في ذلك من خلال مشاركتها النشطة في تصميم وتنفيذ المشاريع، وكذلك في عمليات إصلاح الأمم المتحدة؛
- تعزيز قدرة إدارات العمل لتمكينها من تشجيع عمليات الحوار الاجتماعي والمشاركة فيها؛
- تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على تقديم خدماتها وعضويتها إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم؛
- تحسين آليات الحوار الاجتماعي الفعال والشامل وتعزيز قدرة وتأثير مختلف أشكال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك على المستوى العابر للحدود؛
- تطوير مبادرات الشركاء الاجتماعيين على مستوى الجماعات الاقتصادية الإقليمية؛
- تقديم المشورة والمساعدة بشأن إشراك الجهات الفاعلة في الاقتصاد غير المنظم في عمليات الحوار الاجتماعي.

مجال العمل ٦: الحماية الاجتماعية وحماية العمل للجميع

٢٥. يحصل ١٨ في المائة فقط من سكان أفريقيا على إعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية. ويعمل معظم هؤلاء المستبعدين في الاقتصاد غير المنظم، كما أن كثيرين منهم عالقون في شرك حلقة مفرغة من الاستضعاف والفقر والاستبعاد الاجتماعي. وبغية توفير سبل استفادة الجميع من حماية اجتماعية شاملة وملائمة ومستدامة، من الضروري القيام بما يلي:

- وضع استراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية تدعمها الالتزامات السياسية والمالية وتستند إلى حوار اجتماعي فعال؛
- تنفيذ نظم اكتتابية وغير اكتتابية قائمة على أساس الوعي بقضايا الجنسين وبفيروس نقص المناعة البشرية، تحمي الناس من مخاطر دورة الحياة وتقي من الفقر والاستضعاف؛
- بناء وتحسين الإدارة المالية والإدارية السديدة لنظم الحماية الاجتماعية الوطنية لضمان استدامتها على المدى الطويل.

٢٦. وستنفذ هذه التدابير من خلال نهج منهجي، بما في ذلك في إطار البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية للجميع.

٢٧. وبحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، يبلغ عدد العمال المهاجرين في أفريقيا ١٣ مليون عامل،^٩ وهو رقم من المرجح أن يزداد بسبب التحولات الديمغرافية ونتيجة تغير المناخ. وهناك حاجة إلى مؤسسات عمل أكثر شمولاً لتوفير المساواة في المعاملة للعمال المهاجرين وضمان الحماية الفعالة لحقوقهم وظروف عملهم. ويتعين وضع

^٩ انظر: ILO, ILO Global Estimates on International Migrant Workers 2018.

أطر عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة، من خلال الحوار الاجتماعي والتعاون بين الحكومات داخل الحدود وعبرها، لتعزيز المساواة في معاملة العمال المهاجرين ومنع انتهاكات حقوق الإنسان والإغراق الاجتماعي وتعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية. وسيعمل المكتب على تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تطوير أطر ومؤسسات وخدمات عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة، من أجل حماية العمال المهاجرين، على النحو المفصل في النتيجة ٧-٥ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

مجال العمل ٧: التطبيق الفعال لمعايير العمل المحدثة وتعزيز المساواة بين الجنسين

٢٨. إنَّ التنفيذ الفعال لمعايير العمل الدولية في القانون والممارسة، يخلق دورة إنمائية حميدة محورها الإنسان تعزز الإنتاجية وترفع مستويات المعيشة. والأهم من ذلك، يتعين أن تستجيب المعايير والتصديق عليها للأنماط المتغيرة في عالم العمل وأن تدعم البرنامج التحويلي للمساواة بين الجنسين. وسيستمر المكتب في تشجيع الحكومات الأفريقية على التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، مع التشديد على المعايير الأساسية ومعايير الإدارة السديدة واستبدال الصوك البالية بمعايير محدثة. كما سيوفر المساعدة التقنية التي تستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة وتعزز قدرة إدارات العمل على وضع وإنفاذ تشريعات للإدارة الفعالة لسوق العمل والإبلاغ عن تطبيق معايير العمل الدولية. وسيشمل ذلك أيضاً مبادرات تنمية القدرات للشركاء الاجتماعيين وهيكلية الحوار الاجتماعي.

٢٩. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، هناك حوالي ٧٢,١ مليون طفل أفريقي ضالعون في عمل الأطفال، منهم ٣١,٥ مليون طفل يعملون في ظروف خطيرة. علاوة على ذلك، ٣,٧ مليون أفريقي هم ضحايا العمل الجبري.^{١٠} وبغية معالجة هذه المشكلة، اعتمد الاتحاد الأفريقي (اللجنة التقنية الثالثة التابعة للاتحاد الأفريقي والمتخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة) في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، خطة عمل عشرية للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالبشر والرق المعاصر. ومن خلال الخطة الحالية، سيدعم المكتب تنفيذ خطة العمل على المستويين القطري والإقليمي، بدعم تقني من البرنامج العالمي الرائد للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري (IPEC+).

٣٠. وتبين البحوث التي أجرتها منظمة العمل الدولية أن الفجوات بين الجنسين لا تزال قائمة في سوق العمل الأفريقي، كما هو مبين في الجدول أدناه.

◀ الفجوات بين الجنسين في أسواق العمل الأفريقية (المتوسطات في عموم أفريقيا - بالنسب المئوية)

المؤشر	الإناث	الذكور
معدل مشاركة القوى العاملة	54.3	72
نسبة العمالة إلى السكان	50.1	67.5
الأشخاص غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب	25.6	15.5
العمالة في الاقتصاد غير المنظم	89.7	82.7
حصة النساء في المناصب الإدارية	20.3	79.7

المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)

٣١. وبغية معالجة هذا الوضع، وتمشياً مع الأولويات المحددة في النتيجة ٦ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ستقوم الأنشطة في إطار الخطة بما يلي:

- تعزيز برنامج تحويلي للمساواة بين الجنسين، يسلم بالعلاقة بين عمل الرعاية غير مدفوع الأجر والعمل مدفوع الأجر، ويعترف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر ويخفضه ويعيد توزيعه ويكافئ ويمثل العاملين في مجال الرعاية؛

^{١٠} المصادر: إحصاءات منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر والتقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال.

- المساهمة في وضع حد للعنف والتحرش في عالم العمل، على النحو المطلوب في اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)؛
- ترويج وتنفيذ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛
- زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في مشاركة ومعاملة النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

٥ - مسؤوليات التنفيذ

٣٢. من خلال إعلان أبيدجان، تعهدت الهيئات المكونة في القارة الأفريقية "جعل العمل اللائق حقيقة واقعة لشباب أفريقيا، وتنمية المهارات والسبل التكنولوجية والإنتاجية من أجل مستقبل أكثر إشراقاً في أفريقيا وتحويل الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي في أفريقيا سعياً إلى تحقيق العمل اللائق واحترام معايير العمل الدولية وتعزيز الحوار الاجتماعي وضمان المساواة بين الجنسين". وبالتالي، فإن المسؤولية الأساسية عن تحقيق الأولويات المحددة في الإعلان تقع على عاتق الهيئات المكونة: الحكومات الأفريقية ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال. ومن خلال الدعم المعزز من المكتب، ينبغي للحكومات أن تضمن أن تتجلى أولويات الخطة على النحو الواجب في الاستراتيجيات والميزانيات الإنمائية الوطنية وأن تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مشاركة فعالة في تصميم وتنفيذ ورصد المشاريع والبرامج المستهدفة في إطار الخطة. علاوة على ذلك، ينبغي أن تتأكد الهيئات المكونة من أن أولويات الخطة تتجلى في البرامج القطرية للعمل اللائق، القائمة منها والجديدة.

٣٣. وسيدعم المكتب الهيئات المكونة من خلال تنفيذ المخرجات المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. كما سيساعد الدول الأعضاء في تصميم وتنفيذ مشاريع التعاون الإنمائي الوطنية والإقليمية التي تتماشى مع إعلان أبيدجان، إلى جانب خطة التنفيذ هذه، مسترشداً باستراتيجية منظمة العمل الدولية لتنمية القدرات المؤسسية^{١١} واستراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥. وسيواصل المكتب تعزيز وتنويع جهوده لتعبئة الموارد من أجل التعاون الإنمائي في أفريقيا، بما في ذلك عن طريق الوصول إلى مصادر التمويل غير التقليدية مثل الاقتصادات الناشئة من بلدان الجنوب والكيانات الخاصة ومصارف التنمية والتمويل المحلي. وسوف يضمن أن تشارك الهيئات المكونة مشاركة فعالة في تصميم وتنفيذ ورصد مثل هذه المشاريع وأن تشمل كافة المشاريع المعنية عناصر لبناء قدرات الهيئات المكونة.

٣٤. وسيطلب تنفيذ الخطة شراكات قوية ومركزة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. وبناء الشراكات إنما هو عنصر أساسي في برنامج عام ٢٠٣٠ (الهدف ١٧) وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ (الهدف ١٩) وإعلان المؤنية وبرنامج العمل اللائق. وينبغي تسخير الشراكات التالية لدعم الخطة على المستوى الوطني:

- أعضاء الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة؛
 - المؤسسات المالية الدولية؛
 - مجموعات شركاء التنمية المواضيعية حول العمالة والحماية الاجتماعية؛
 - لجان التنسيق المشتركة بين الوزارات؛
 - مؤسسات الحوار الاجتماعي؛
 - البرلمانينون؛
 - الأوساط الأكاديمية؛
 - منظمات المجتمع المدني، عند الاقتضاء.
٣٥. وستضطلع المكاتب القطرية الثلاثة عشر لمنظمة العمل الدولية في الإقليم بدور رئيسي في استغلال هذه الشراكات وتعزيزها.
٣٦. والشراكة مع الجماعات الاقتصادية الإقليمية الأفريقية أساسية في الخطة؛ وقد أبرمت منظمة العمل الدولية اتفاقات شراكة رسمية مع خمسة من المراكز الاقتصادية الإقليمية الثمانية المعترف بها في الاتحاد الأفريقي، وهي: جماعة شرق أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا

والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي؛ وتم تجديد مذكرتي التفاهم مع جماعة شرق أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ على التوالي. ويمكن تكثيف التعاون مع الجماعات الاقتصادية الإقليمية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، من قبيل تلك المتفق عليها مع الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي وتلك قيد الإعداد مع جماعة شرق أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. وسيعمل المكتب على تعزيز تعاونه مع المراكز الأفريقية الثلاثة للتدريب على إدارة العمل وتقديم الدعم لها (المركز الأفريقي الإقليمي لإدارة العمل والمركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل)، حيث يمكنها أن تلعب دوراً مهماً في دعم الخطة.

٣٧. وسيقوم المكتب بتوسيع وتكثيف التعاون النشط أصلاً الذي يتمتع به مع المؤسسات الأفريقية، بما في ذلك مفوضية الاتحاد الأفريقي ووكالة الاتحاد الأفريقي للتنمية ومصرف التنمية الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة. وستؤدي الشراكات مع هذه المؤسسات دوراً أساسياً في تنفيذ المكونات القارية للخطة.

٦ - الرصد وإعداد التقارير

٣٨. سيقوم المكتب باستمرار برصد التقدم المحرز في تنفيذ الخطة والإبلاغ عن إنجازاتها كجزء من تقريره عن تنفيذ البرنامج لفترة السنتين.

٣٩. وسيعد المكتب تقريراً عن تنفيذ الخطة لاستعراضها في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الخامس عشر (٢٠٢٣).

الملاحق

مجالات العمل	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ النتائج	الأنشطة الرئيسية	المستوى الإقليمي	المستوى القطري
١. وظائف لائقة لأفريقيا، لا سيما لصالح الشباب والشبان	١-٣ ٥-٣	• صياغة أدلة سياسية بشأن سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية المؤاتية للعمالة في البلدان الأفريقية • صياغة استراتيجية مشتركة بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية من أجل عمالة الشباب في أفريقيا • تنظيم تقاسم المعارف والمساعدة المتبادلة في تعميم العمل اللائق وفي صياغة سياسات العمالة الوطنية		• دعم الحكومات لتعميم العمالة في أطر السياسات والميزانية الوطنية • دعم التصديق على الاتفاقية رقم ١٢٢ وصياغة وتنفيذ سياسات العمالة الوطنية • دعم وكالات تنمية المنشآت لتقديم الخدمات إلى المقاولين الشباب، بما في ذلك في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
٢. تحسين المهارات والتكنولوجيا	١-٥ ٢-٥ ٣-٥	• المساهمة في تنفيذ استراتيجية الاتحاد الأفريقي القارية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، ولا سيما من خلال زيادة مشاركة الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك إنشاء مؤسسات إقليمية متعددة اللغات للتدريب على المهارات، متاحة أمام الطلاب من كافة البلدان الأفريقية • الدعوة إلى إدراج الاعتراف بالمهارات والتعاون كعنصر من عناصر التكامل الإقليمي في عمل الجماعات الاقتصادية الإقليمية • تيسير التعاون على مستوى الاتحاد الأفريقي مع بنك التكنولوجيا التابع للأمم المتحدة وآلية بناء القدرات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار لصالح أقل البلدان نمواً، وتشجيع تبادل التكنولوجيا من خلال الجماعات الاقتصادية الإقليمية		• دعم صياغة وتنفيذ سياسات شمولية وشاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل • الدعوة إلى زيادة الاستثمارات في تنمية المهارات • اتخاذ تدابير نشطة للحد من عدم مواءمة المهارات في سوق العمل، بما في ذلك من خلال التشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية • تعزيز الحد من عدم مواءمة المهارات من خلال نظم معلومات سوق العمل • تسهيل اعتماد مخططات ابتكارية مثل التعليم أثناء العمل والتلمذة الصناعية عالية الجودة • تعزيز التسهيلات الائتمانية والتنازل عن رسوم الاستيراد والتدريب والدعم التكنولوجي لتسهيل استخدام التكنولوجيا الحديثة
٣. تحول شمولي للعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وغير المنظم	١-٣ ٢-٣ ٣-٣ ٣-٤	• تنفيذ البرنامج القاري المشترك بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية "العمل اللائق من أجل تحويل الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا"، بما في ذلك تنظيم مننديات إقليمية لتبادل المعارف بشأن السمة المنظمة • المساهمة في تنفيذ البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا		• دعم تصميم وتنفيذ البرامج الوطنية لإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم، بما يتماشى مع التوصية رقم ٢٠٤ • المساهمة في صياغة وتنفيذ استراتيجيات العمالة الريفية، بما في ذلك الترويج للأنشطة غير الزراعية

مجالات العمل	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ النتائج	الأنشطة الرئيسية المستوى الإقليمي	المستوى القطري
		• صياغة وتنفيذ برنامج قاري بشأن الاقتصاد الأزرق في الدول الجزرية الأفريقية • تصميم وتنفيذ برامج إقليمية وعابرة للحدود بشأن الوظائف الخضراء	• دعم الدول الأعضاء الأفريقية في تصميم وتنفيذ استراتيجيات الوظائف الخضراء
٤. بيئة محفزة للمنشآت المستدامة	١-٤ ٢-٤	• الدعوة إلى التنفيذ الكامل لمنطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية وحرية تنقل الأشخاص في جميع أنحاء الاتحاد الأفريقي • دعم الجماعات الاقتصادية الإقليمية في جهودها لتعزيز التكامل الاقتصادي الإقليمي والمشاريع المشتركة • تشجيع تطوير ونشر المعارف وأفضل الممارسات لتعزيز بيئة أعمال مؤاتية • تيسير التعاون الإقليمي بين الوكالات الوطنية المسؤولة عن دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبين مراكز الإنتاجية • تعزيز جمعية عموم أفريقيا من أجل الإنتاجية	• دعم الإصلاحات السياسية والتنظيمية والمؤسسية لتعزيز تنمية المنشآت المستدامة وإنتاجيتها ونموها • المساهمة في إنشاء وتقوية وكالات الدعم لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع المنظم عليها • زيادة معارف وقدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن المحركات الرئيسية لنمو الانتاجية • دعم مراكز الإنتاجية الوطنية لتنفيذ برامج التعاون في مجال الإنتاجية والعمل
٥. هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي فعالان وشاملان	١-١ ٢-١ ٤-١	• تطوير قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الإقليمية ودون الإقليمية، بما في ذلك منظمة قطاع الأعمال في أفريقيا والاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا ومنظمة الوحدة النقابية الأفريقية من أجل تنفيذ إعلان أبيدجان • تعزيز الهيكل الثلاثي للجنة التقنية المتخصصة التابعة للاتحاد الأفريقي وقدرتها على تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال المساعدة التقنية • إنشاء أو تعزيز منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على مستوى الجماعات الاقتصادية الإقليمية، وكذلك دعم مؤسسات الحوار الاجتماعي الإقليمية السليمة والفعالة • تشجيع مشاركة الشباب والمعوقين ومنظمات الاقتصاد غير المنظم بصفة مراقبين في اللجنة التقنية المتخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة، التابعة للاتحاد الأفريقي وفي مؤسسات الحوار الاجتماعي الإقليمية	• تطوير قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المستوى الوطني • إشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الوطنية في جميع الأنشطة المضطلع بها لتنفيذ إعلان أبيدجان • مد نطاق ولاية واختصاص مؤسسات الحوار الاجتماعي ليشمل جميع المجالات المتصلة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية • تعزيز فعالية وشمولية مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي الوطنية وتأسيسها حيثما لا توجد؛ توفير التمثيل الفعال لمصالح الشباب والمعوقين والجهات الفاعلة في الاقتصاد غير المنظم في مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي، ضمن إطار التوصية رقم ٢٠٤ وقرار عام ٢٠١٨ عن المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

مجالات العمل	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ النتائج	الأنشطة الرئيسية المستوى الإقليمي	المستوى القطري
٦. الحماية الاجتماعية وحماية العمل للجميع	٥-٧ ١-٨ ٢-٨ ٣-٨	• مواصلة تنفيذ "خطة الحماية الاجتماعية للاتحاد الأفريقي من أجل العمال الريفيين والعمال في الاقتصاد غير المنظم" على المستوى القاري • تنظيم التبادل الإقليمي للمعارف والخبرات والنظم حول: "١" مد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية؛ "٢" التحويلات النقدية إلى الفئات السكانية الأكثر استضعافاً • مواصلة وتوسيع برنامج هجرة اليد العاملة، المشترك بين الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة، والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة العمل الدولية • الدعوة إلى لوائح فعالة تسهل حركة العمال داخل الجماعات الاقتصادية الإقليمية	• دعم تحسين التغطية وكفاية وإدارة نظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك تجاه العمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم • دعم تصميم وتنفيذ برامج التحويلات النقدية للأسر التي تعيش تحت خط الفقر الوطني والفئات المستضعفة • المساهمة في تصميم وتنفيذ السياسات والمؤسسات الوطنية لهجرة اليد العاملة
٧. التطبيق الفعال لمعايير العمل المحدثة وتعزيز المساواة بين الجنسين	٣-١ ٢-٢ ٣-٢ ٣-٦ ١-٧	• من خلال اللجنة التقنية المتخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة، التابعة للاتحاد الأفريقي، ومن خلال الجماعات الاقتصادية الإقليمية، تنظيم تبادل المعارف والخبرات بشأن الإشراف على معايير العمل الدولية وإعداد التقارير عنها • المساهمة في تنفيذ ورصد خطة عمل الاتحاد الأفريقي بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال، بما في ذلك من خلال تصميم برامج إقليمية • الدعوة إلى التنفيذ الكامل لاستراتيجية الاتحاد الأفريقي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٨ • تشجيع اعتماد برامج إقليمية بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل	• تعزيز إدارات العمل، ولا سيما مفتشيات العمل، لضمان الإشراف الفعال على معايير العمل الدولية والإبلاغ عنها • دعم وضع وتنفيذ السياسات والبرامج والتشريعات المناسبة الرامية إلى القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال • المساهمة في تطوير القوانين والمؤسسات والبرامج المناسبة الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل • تشجيع مشاركة المرأة في الأعمال والإدارة

◀ ملاءمة الاستجابة لأزمة كوفيد-١٩

مجال العمل	أثر كوفيد-١٩ على مجال العمل	تدابير الاستجابة الممكنة	الموارد
الوظائف اللائقة من أجل أفريقيا، لا سيما للشباب والشبان	سيئات الشباب، شباب وشباناً، بصورة خاصة بالتداعيات الاقتصادية لوباء كوفيد-١٩. ويعرض موقع مخصص للعمل اللائق لمبادرة الشباب، خمسة أسباب تثبت هذا البيان بالبراهين. وتفيد تقديرات منظمة العمل الدولية أن شاباً من أصل ستة شباب سيكون عاطلاً عن العمل بسبب وباء كوفيد-١٩.	من باب الاستجابة للأزمة المالية العالمية في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، استحدثت منظمة العمل الدولية الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي أيدته الأمم المتحدة لاحقاً. والعديد من التوصيات السياسية الواردة في الميثاق المذكور، قابل للتطبيق على الاستجابة في مواجهة وباء كوفيد-١٩.	نشرت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن طريقة تقييم تأثير أزمة كوفيد-١٩ على العمالة. وفي أعقاب اعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل في ٢٠٠٩، نُشر زهاء عشرين موجزاً سياسياً معنياً بالموضوع.
تحسين المهارات والتكنولوجيا	يخفف الوباء أثراً عميقاً في نقل المهارات. ونظراً إلى وقف الدروس الحضورية في العديد من البلدان، بات يتعين على الطلاب التعويل على نظم تدريب على المهارات قائمة على الانترنت، مما يقتضي معدات مكلفة لا تستطيع الأسر الفقيرة أن تتحمل كلفتها. كما أن التلمذة الصناعية، بما في ذلك في مواقع العمل غير المنظمة، قد انقطعت بسبب حالات الإقفال.	يحتمل أن تشكل سياسات سوق العمل النشطة، استراتيجية استجابة رئيسية، لا سيما في البلدان ذات النسبة المرتفعة من العمال في الأرياف/ الاقتصاد غير المنظم؛	قامت إدارة العمالة في منظمة العمل الدولية بتجميع مواد وأدوات محددة بشأن كوفيد-١٩ على صفحة الموارد الخاصة بها. وتركز صفحة موارد ثانية على برامج الاستثمار كثيف العمالة كاستجابة في مواجهة كوفيد-١٩.
تحول هيكلي شمولي للعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وغير المنظم	يمكن أن يكون لوباء كوفيد-١٩ تأثير إيجابي على انتشار التكنولوجيات الجديدة، لا سيما تلك التي تتيح التعاون القائم على الانترنت (منصة العمل، اقتصاد الأعمال الصغيرة) والائتمنة ولا مركزية الإنتاج (الطباعة ثلاثية الأبعاد).	توفر الأزمة فرصة لوضع حلول تعلم أكثر مرونة لتحسين استخدام حلول التعلم الرقمي والتعلم عن بُعد، شريطة حشد الموارد البشرية والمالية الكافية لضمان سبل وصول الجميع إلى التكنولوجيات الرقمية.	جرى توثيق تأثير كوفيد-١٩ على الشباب في هذا الموقع. وتجري المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب، دراسة استقصائية عالمية عن الشباب وكوفيد-١٩.
تحوّل هيكلي شمولي للعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وغير المنظم	سيكون العاملون والمشغّلون في الاقتصاد غير المنظم هم الأكثر تأثراً بالوباء لأنهم: (أ) لا يتمتعون بحماية شبكات الأمان الاجتماعية؛ (ب) لا يتمتعون بتغطية التأمين الصحي؛ (ج) لا يستطيعون حماية أنفسهم على نحو كافٍ من الإصابة بالعدوى؛ (د) يتعرضون أكثر من غيرهم للوقوع في براثن الفقر.	سيتسبب الوباء في إحداث تغيرات دائمة في عالم العمل، لا سيما انتشار العمل في المكتب - المنزل، مما قد يعزز على المدى الطويل إنتاجية العمل. وقد يؤدي تقصير سلاسل التوريد والإمداد إلى الحد على المدى القريب من إجمالي إنتاجية العوامل، لكنه سيجعل الإنتاج أكثر قدرة على الصمود على المدى البعيد.	هناك صفحة مخصصة على الانترنت، جرى فيها تجميع المواد المتعلقة تحديداً بوباء كوفيد-١٩ بشأن المهارات والقابلية للاستخدام، بما في ذلك موجزات سياسية ومذكرات إرشادية.
تحوّل هيكلي شمولي للعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وغير المنظم	قد تؤدي القيود على حركة التنقل إلى منع المزارعين من الوصول إلى الأسواق، مما يحّد من المداخل الريفية؛ وبالنظر إلى أن المطاعم والفنادق والحانات والمدارس مغلقة فإن	إن احتمال توسع الاقتصاد غير المنظم بسبب أزمة كوفيد-١٩، يستدعي بذل جهود أكثر من أي وقت مضى لتثبيت المداخل وسبل العيش في الاقتصاد غير المنظم ومذّن نطاق الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي وحقوق العمل إلى هذا الاقتصاد، بما يتمشى مع توصية الانتقال إلى الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (التوصية رقم ٢٠٤).	تضمن بوابة منظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل، أدوات وموارد مختارة بشأن العلاقة بين الوباء والتكنولوجيا والابتكار.
		نشرت عدة أدوات وموجزات سياسية خاصة بأزمة كوفيد-١٩ في الأشهر الأخيرة، بما في ذلك "أزمة كوفيد-١٩ والاقتصاد غير المنظم"، وتقديرات بشأن "أثر تدابير الإغلاق على الاقتصاد غير المنظم"، وأداة لتقييم أثر كوفيد-١٩ على المنشآت والعمال في الاقتصاد غير المنظم.	نُشر مؤخراً موجز سياسي عن أثر كوفيد-١٩ على الزراعة والأمن الغذائي. ويتاح المزيد من الإرشادات على الموقع المعني لمنظمة الفاو.

مجال العمل	أثر كوفيد-١٩ على مجال العمل	تدابير الاستجابة الممكنة	الموارد
بيئة محفزة للمنشآت المستدامة	المنتجين الريفيين يواجهون انخفاضاً في الطلب. وقد تخلف الجائحة أيضاً أثراً جسيماً على عملية إنتاج وتجهيز المحاصيل كثيفة اليد العاملة بسبب نقص اليد العاملة وإغلاق الحدود. وتتشأ تحديات إضافية من زيادة تعرض عمال المزارع لمختلف مخاطر السلامة والصحة والمخاطر البيئية والبيولوجية.	بعد الجائحة، في التنمية الريفية بحيث تقلل من التبعية للأسواق العالمية.	قامت مكتبة منظمة العمل الدولية بتجميع عدة أدلة بحثية تتصل بالمنشآت والتعاونيات. وتُنشر على نحو منتظم موارد خاصة بالمنشآت وكوفيد-١٩.
هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي فعالان وشاملان	خلفت الجائحة أثراً سلبياً هائلاً على المنشآت بجميع أحجامها، علماً أن المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر كانت الأشد تضرراً.	من شأن تثبيت المنشآت وتعافيها وتنميتها وتوسيعها أن تسهم في انتعاش الاقتصاد والعمالة ما أن يتم التحكم بالجائحة. وقد يشمل ذلك أيضاً خيارات غير معهودة من قبيل قيام العمال بتولي زمام المنشآت المفلسة.	نُشر مؤخراً موجز سياسي عن دور الحوار الاجتماعي في التصدي لأزمة كوفيد-١٩.
الحماية الاجتماعية وحماية العمل للجميع	تعرضت نظم الحماية الاجتماعية لضغوط هائلة بسبب الجائحة. ويشمل ذلك الأثر الواضح على النظم الصحية والتأمينات الصحية، فضلاً عن الحاجة إلى دفع إعانات البطالة أو توفير المساعدة الاجتماعية إلى عدد متزايد بسرعة من الأشخاص العاطلين عن العمل.	لا غنى عن آلية الحوار الاجتماعي للتخفيف من الكارثة التي خلفتها الجائحة على الوظائف والمنشآت، ولتصميم استراتيجيات مشتركة لإعادة البناء بعد التعافي. ويقتضي هذا الأمر بدوره وجود منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل وإدارة عمل قوية وفعالة. ويشكل الحوار الاجتماعي الدعامات الثلاثة من الاستجابة السياسية التي توصي بها منظمة العمل الدولية لمواجهة جائحة كوفيد-١٩.	تدير منظمة العمل الدولية مرصداً مخصصاً لتسجيل استجابات الحماية الاجتماعية في مواجهة كوفيد-١٩ حول العالم، وقد نشرت موجزاً سياسياً في هذا الصدد.
	مجال السلامة والصحة المهنيين هو أحد المجالات الأكثر تأثراً بالجائحة؛ والتدابير المتخذة لحماية العمال والزبائن (إقبال المنشآت والتقاعد الاجتماعي وما إلى ذلك) باتت تخلف تداعيات جسيمة على الاقتصاد.	بيّنت الجائحة أن البلدان التي تمتلك نظم حماية اجتماعية عامة وشاملة قد تحمّلت الأزمة على نحو أفضل بكثير من غيرها. وهذا ما سيجفز الحكومات على أن تستثمر بقدر أكبر في الحماية الاجتماعية وأن ترسي أرضيات وطنية للحماية الاجتماعية، ما أن تنحسر الجائحة. وقد أدرجت تدابير حماية اجتماعية في الدعامتين ٢ و ٣ من الاستجابة السياسية التي توصي بها منظمة العمل الدولية لمواجهة جائحة كوفيد-١٩.	يجري نشر إرشادات خاصة بوباء كوفيد-١٩ بشأن القضايا المتصلة بالسلامة والصحة المهنيين على الصفحات المعنية على بوابة منظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-١٩.
		سوف تستمد الحكومات والشركات والعمال والجمهور العام، الدروس من التدابير المتصلة بالسلامة والصحة المهنيين بهدف احتواء انتشار فيروس كورونا؛ ومن الأرجح أن يحسن ذلك حماية الجميع من العدوى بالفيروس كما أنه سيفيد الاستجابات للأوبئة في المستقبل. وتشكل "حماية العمال في مكان العمل"، الدعامات ٣ من الاستجابة الموحدة لمنظمة العمل الدولية في مواجهة كوفيد-١٩.	

مجال العمل	أثر كوفيد-١٩ على مجال العمل	تدابير الاستجابة الممكنة	الموارد
التطبيق الفعّال لمعايير العمل المحدثة وتعزيز المساواة بين الجنسين	قد يكون للجائحة آثار محتملة ثلاثة على معايير العمل الدولية: "١" قد لا تعود مفتشيات العمل قادرة على الإشراف على تطبيق المعايير بسبب تدابير الإقفال والقيود على السفر؛ "٢" قد يحفز ارتفاع البطالة أصحاب العمل عديمي الضمير، على وقف أو تخفيف تطبيق معايير العمل الدولية؛ "٣" نظراً إلى تغيّر الأولويات، قد ترجى بعض الحكومات التصديق على المعايير.	تشمل معايير العمل الدولية جميع جوانب عالم العمل وتوفر الإرشاد بشأن مجموعة واسعة من المواضيع. ومن المعايير ذات الأهمية الخاصة، هناك توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) ، التي تقدّم الإرشاد بشأن تنفيذ استراتيجيات متسقة وشاملة للانتعاش والقدرة على الصمود.	يلخّص موجز سياسي نشرته منظمة العمل الدولية مؤخراً، أهم أحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة بتفشي وباء كوفيد-١٩. صدرت مؤخراً إرشادات خاصة وأدوات عملية بشأن العلاقة بين كوفيد-١٩ والمساواة بين الجنسين، فضلاً عن مذكرة إرشادية بشأن تجنب الوصم والتمييز إزاء الأشخاص المصابين بفيروس كورونا.
	تخلّف تدابير التباعد الاجتماعي المفروضة بسبب الجائحة، أثراً كبيراً على قطاعات تستخدم نسبة مرتفعة من النساء. وأدت عمليات إغلاق المدارس ومراكز الرعاية النهارية للأطفال، إلى زيادة ضخمة في احتياجات رعاية الأطفال، مما يؤثر تأثيراً كبيراً بصورة خاصة على الأمهات العاملات.	أبرزت التحديات المرتبطة بالجائحة الدور الحاسم للمهن التي تشكل فيها النساء العاملات أغلبية، ألا وهي: الخدمات الصحية، قطاع الرعاية، العمال المنزليون، شركات البيع بالتجزئة، وما إليها. وقد يستتبع ذلك إعادة تقدير لهذه المهن. وقد تعود ترتيبات العمل المرنة التي اعتمدتها بعض الشركات، بالفائدة على النساء على الأمد البعيد.	