



البند الخامس من جدول الأعمال

## تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر

### لمحة عامة

#### ملخص

تتضمن هذه الوثيقة التقرير الختامي الصادر عن الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر الذي انعقد في جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا، والذي اعتمده وفود الإقليم الأفريقي في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١. ويشمل الملحق الأول استنتاجات الاجتماع، التي اعتمدت أيضاً في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، في حين يتضمن الملحق الثاني تقرير لجنة أوراق الاعتماد، الذي طلب الاجتماع أن يسترعى انتباه مجلس الإدارة إليه، تمسكاً مع الفقرة ٤ من المادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية (٢٠٠٨).

#### الانعكاسات السياسية

النقطة الواجب اتخاذ قرار بشأنها تدعو المدير العام إلى أن يأخذ استنتاجات الاجتماع بعين الاعتبار عند تنفيذ البرامج الحالية ووضع مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة.

#### الانعكاسات القانونية

لا توجد.

#### الانعكاسات المالية

انظر أعلاه، تحت "الانعكاسات السياسية".

#### القرار المطلوب

الفقرة ٢٤٢.

#### إجراءات المتابعة المطلوبة

توزيع الاستنتاجات على حكومات جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وبواسطتها، على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني؛ وعلى المنظمات الدولية المعنية، بما فيها المنظمات غير الحكومية الدولية التي تتمتع بوضع استشاري. انظر أعلاه أيضاً، تحت "الانعكاسات السياسية".

#### الوحدة مصدر الوثيقة

فرع العلاقات الرسمية.

## الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

- اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).
- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧).
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).
- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠).
- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢).
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).
- اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨).
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢).
- اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).
- اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١).
- اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤).
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦).
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).
- اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.
- اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).
- اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).
- توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥).
- توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).
- توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١).
- إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.
- استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، ٢٠٠٨.
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.
- الميثاق العالمي لفرص العمل، ٢٠٠٩.

## الصفحة

١	.....	مقدمة
١	.....	حفل الافتتاح
٣	.....	خطاب معالي السيد Jacob Gedleyihlekisa Zuma، رئيس جمهورية جنوب أفريقيا
٤	.....	تحية تقدير إلى المدير العام
٥	.....	مناقشة تقرير المدير العام
١١	.....	كلمة معالي السيد Gilbert Fossoun Houngbo، رئيس وزراء حكومة جمهورية توغو
١١	.....	الجلسة الخاصة
١١	.....	النمو الفعال والاستخدام والعمل اللائق في أفريقيا: حان الوقت لرؤية جديدة
١٦	.....	الجلسة الخاصة بشأن النهوض بالعمالة والعمل اللائق لصالح الشباب: مبادرة مشتركة بين الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي ومنظمة العمل الدولية
١٩	.....	جلسة خاصة بشأن تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة والمساواة بين الجنسين
٢٢	.....	المناقشات المواضيعية الموازية
٢٢	.....	١- تعزيز الملكية الوطنية لمعايير العمل الدولية
٢٤	.....	٢- الاستثمار في المهارات والمنشآت المستدامة من أجل العمل اللائق
٢٧	.....	٣- العمالة الريفية والتنمية الصناعية والتحول الهيكلي كمسار في اتجاه العمل اللائق
٢٩	.....	٤- الخروج من السمة غير المنظمة: دور الاقتصاد الاجتماعي
٣١	.....	٥- الحوار الاجتماعي كآلية إدارة رئيسية لتحقيق برنامج العمل اللائق في أفريقيا
٣٤	.....	٦- بناء أرضية الحماية الاجتماعية في أفريقيا: متابعة إعلان ياوندي الثلاثي
٣٥	.....	استعراض استنتاجات الاجتماع واعتمادها
٣٦	.....	استعراض تقرير لجنة أوراق الاعتماد
٣٦	.....	استعراض تقرير الاجتماع واعتماده
٣٦	.....	اختتام الاجتماع

## الملاحق

٣٩	.....	الملحق الأول: استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر
٤٥	.....	الملحق الثاني: تقرير لجنة أوراق الاعتماد
٥٢	.....	المرفق ألف - المندوبون والمستشارون المعتمدون
٥٣	.....	المرفق باء - المندوبون والمستشارون المسجلون



## مقدمة

١. عقد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر لمنظمة العمل الدولية في جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا من ١١ إلى ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١.
٢. واعتمد الاجتماع برنامجه وعيّن لجنة لأوراق الاعتماد وفقاً لقواعد الاجتماعات الإقليمية لعام ٢٠٠٨، وأنشأت لجنة صياغة للنظر في الاستنتاجات المقدمة إلى الجلسة العامة.

## حفل الافتتاح

٣. انتخب الاجتماع بالإجماع السيدة Mildred Nelisiwe Oliphant، وزيرة العمل في جنوب أفريقيا، رئيسة للاجتماع، كما انتخب نواب الرئيسة السيد Enoch Teye Mensah، وزير العمالة والرفاه الاجتماعي في غانا، والسيد Mthunzi Mdwaba (مندوب أصحاب العمل، جنوب أفريقيا) والسيد Kasahun Follo (مندوب العمال، أثيوبيا).

٤. وفي خطاب الافتتاح، أعربت السيدة Oliphant عن شكرها وتقديرها لانتخابها رئيسة للاجتماع. واستهلت كلمتها بالتذكير مجدداً بأن "ظروف العمل القائمة تنطوي على إلحاق الظلم والضرر والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوثام العالميين للخطر...". ولا بد للنمو الاقتصادي من أن يكون في خدمة رفاه الرجال والنساء من خلال استحداث الوظائف ومحاربة انعدام المساواة والفقر. وينبغي للاجتماع الإقليمي أن يحمل رسالة أمل.

٥. وذكرت أنّ العديد من التقارير أشارت إلى الأثر الذي خلفه الانكماش في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ على بطالة الشباب. ففي جنوب أفريقيا، بينت أرقام إحصاءات جنوب أفريقيا أنّ عدداً مرتفعاً من العاطلين عن العمل تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٣٤ عاماً. ووجدت لجنة التخطيط الوطنية في تقرير تشخيصي جرى إعداده مؤخراً، أنه في حال لم يجد شخص شاب عملاً حتى بلوغه ٢٤ عاماً، فمن المرجح أنه لن يجد عملاً على الإطلاق. وترى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن من الضروري إيجاد ٤٠٠ مليون وظيفة جديدة بحلول عام ٢٠٢٠ لاستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل. ولا بد من ترجمة النمو الاقتصادي في أفريقيا إلى فرص ملموسة في سوق العمل، ولا بد من وضع عمالة الشباب في صميم برنامج التنمية العالمي. ولن يكون الانتعاش كافياً إلى أن يكون هناك انتعاش في العمالة وإلا فلن يكون الاقتصاد العالمي في خطر فحسب، بل سيتعرض التماسك الاجتماعي للخطر أيضاً.

٦. ولاحظت أنّ غالبية سكان العالم لا يتمتعون حتى بالحد الأدنى من الضمان الاجتماعي، مما يفاقم وضع العمالة. وأضافت أنه لم يكن هناك استثمار كافٍ في الضمان الاجتماعي، رغم أن معظم الحكومات تتمتع بموارد مناسبة لوضع برامج من شأنها أن تلبي احتياجات الضمان الاجتماعي في نهاية المطاف. وذكرت أنّ العوائق الكبيرة، في رأيها، هي عوائق سياسية وإدارية وليست عوائق مالية. وأكدت التزام جنوب أفريقيا بتقديم الضمان الاجتماعي على نحو مستدام لشعبها، ودعت إلى إرساء أرضية للحماية الاجتماعية. وفي هذا الصدد، أكدت دعمها لأن تقوم منظمة العمل الدولية بوضع توصية تُعتمد في مؤتمر عام ٢٠١٢.

٧. ولاحظت الوزيرة Oliphant اعتماد توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) وأحاطت الاجتماع علماً بأنّ محكمة العمل في جنوب أفريقيا أشارت إلى التوصية لصالح عامل فقد وظيفته على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. كما تعهدت حكومة جنوب أفريقيا باتخاذ عدد من الإجراءات واسعة النطاق فيما يتعلق بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

٨. وسلطت الضوء على وضع العمال المنزليين غير المعترف بهم كعمال ورحبت باعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، التي أدمجت هؤلاء في أوساط غيرهم من العمال وضمنت تمتعهم بنفس حقوق العمل الأساسية التي يتمتع بها العمال الآخرون. واختتمت كلمتها بالإعراب عن تقدير جنوب أفريقيا لمساهمة المدير العام لمكتب العمل الدولي في العمل اللائق ودعمه له. وقد استفادت أفريقيا كثيراً من ريادته، وهي تسعى بخطى ثابتة إلى تقديم مرشح أفريقي خلفاً له.

٩. وأعرب نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل عن تقدير مجموعته للدور الذي اضطلع به المدير العام في تعميم العمل اللائق في برنامج التنمية. وإطلاق حملة Business Africa في ١٠ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١، من شأنه أن يضمن اتخاذ أفريقيا مكانها الصحيح في مجتمع الأعمال العالمي، ليس كعنصر ثانوي بل كعنصر يمسك بزمام الأمور. وأشار إلى الدور الذي قامت به مجموعة أصحاب العمل في الاستجابة للأزمة الاقتصادية. وأظهر تقرير ماكينسي بعنوان "Lions on the Move" أن أفريقيا تشهد تحولاً اقتصادياً. ويمكن التحدي في كيفية تحقيق استدامة النمو وتنوع الهيكلية الاقتصادية واستحداث فرص العمل للشباب. والحوار بين القطاعين العام والخاص أساسي لخلق بيئة مؤاتية لإنشاء المنشآت وتنميتها. وأشار إلى ضرورة إقامة روابط بين قطاعات الأعمال الكبيرة والصغيرة، وأضاف أن الحصول على التمويل وخدمات تطوير المشاريع والتدريب على تنظيم المشاريع، أمر حاسم للارتقاء بإنتاجية الاقتصاد غير المنظم.

١٠. ولاحظ الأمين العام للمنظمة الإقليمية الأفريقية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال، أن أفريقيا ما فتئت تشهد أزمات منذ عقود عدة من حيث المناخ والطاقة والمواد الغذائية، وجاءت الآن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية لتضاف إلى القائمة. ولا يزال النزاع مستمراً في بلدان عديدة. وقد أثرت الأزمة بشكل كبير على النساء والشباب في أفريقيا وساهمت في زيادة السمة غير المنظمة والهشاشة. فكان هناك فقدان هائل في الوظائف وزيادة في البطالة، نتيجة إغلاق المؤسسات وإلغاء الاستثمار الذي هي في أمس الحاجة إليه، وكل هذه الأمور أثرت سلباً على العمال. ودعا القادة إلى استخدام الموارد الطبيعية والبشرية الوفيرة لصالح الشعب الأفريقي. كما أيد إطاراً سياسياً جديداً مصمماً لتسهيل التحول الهيكلي والتصنيع في أفريقيا. ومن شأن مثل هذه السياسات أن تحقق إدماجاً اجتماعياً حقيقياً وتطوير إنتاج ذي قيمة مضافة، لا الاكتفاء بالتجارة بالموارد الطبيعية. وتتجلى هنا الحاجة إلى المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في هذا الشأن. وستكون نقابات العمال شريكاً نشطاً في هذه العملية. وأشار، على وجه التحديد، إلى ضرورة استعراض البرامج القطرية للعمل اللائق لتلبية أولويات العمال ونقاباتهم.

١١. وشكر السيد Greg Vines، رئيس مجلس الإدارة، المشاركين على ما قدموه من دعم خلال انتخابه رئيساً لمجلس الإدارة في حزيران/ يونيه ٢٠١١. وقال إن أفريقيا أحرزت تقدماً يعتد به، كما اتضح من الأهمية الاقتصادية والسياسية التي اكتسبتها على الساحة العالمية. وذكر أنه من المتوقع أن يبلغ النمو ٥,٦ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء، على أن يصل إلى ٦,٥ في المائة عام ٢٠١٢. غير أنه من الضروري أن يكون هذا النمو متيناً وشاملاً. والأحداث التي شهدتها شمال أفريقيا فتحت آمالاً جديدة في القارة، ومهدت الطريق أمام بقية بلدان العالم. ورأى السيد Vines أن الأحداث كانت بمثابة تذكير بأن مجتمعاً ينمو من دون إدراج جميع شرائح السكان فيه أو يحد من الحريات الأساسية، هو مجتمع محكوم عليه بالفشل. كما لاحظ الدور الذي قامت به منظمة العمل الدولية في إقليم أفريقيا، بتقديم الإرشاد السياسي لمواجهة العديد من التحديات، بما فيها الأزمة المالية والاقتصادية، من خلال اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل. وفي هذه الأوقات الصعبة، يحتاج العالم عموماً وأفريقيا خصوصاً إلى منظمة العمل الدولية أكثر من أي وقت مضى. وقد أتاح هذا الاجتماع فرصة أساسية للاستفاضة في تحديد برنامج وأولويات السياسة الإنمائية.

١٢. وأشار رئيس مكتب لجنة العمل والشؤون الاجتماعية التابعة للاتحاد الأفريقي إلى أن التحدي الرئيسي الذي تواجهه القارة الأفريقية يتمثل في تحقيق النمو الاقتصادي والتوصل في الوقت عينه إلى توليد فرص عمل للشباب والنساء. ويشكل النمو الذي لا توأكبه زيادة في فرص العمل تحدياً هائلاً. ودعا الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى التحاور، سعياً إلى رفع هذه التحديات. وأكد من جديد على أن إعلان واغادوغو وخطة العمل المرافقة له (٢٠٠٤) نموذج ناجح يمكن أن تتبناه القارة الأفريقية لرفع التحديات التي تواجهها في مجال توليد العمالة. وقال إن رؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي، خلال مؤتمر القمة الذي عقد في ملبورن عام ٢٠١١، أعادوا التأكيد على التزامهم بإعلان وخطة عمل واغادوغو. بيد أن تنفيذ خطة العمل يتطلب بناء القدرات اللازمة. ومن الضروري وضع العمالة في صميم سياسات التنمية الوطنية كافة. وأبلغ رئيس المكتب الحاضرين في الاجتماع بأن الدول الأعضاء قدمت في كل من عام ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ تقارير بشأن تنفيذ خطة العمل. وقال إن ذلك يُظهر مدى التزام الدول الأعضاء الأفريقية بمكافحة البطالة. ورأى أن الوقت مناسب لوضع إطار تعاون شامل بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات الدولية تماشياً مع إعلان باريس. كما ذكر الدول الأعضاء بأهمية التصديق على تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦، بما يتيح لأفريقيا أن تحظى بصوت أقوى داخل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

١٣. وأعرب المدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومافيا، في كلمته الافتتاحية، عن تقديره لما حققته جنوب أفريقيا في مرحلة ما بعد حقبة الفصل العنصري. وقال إن هذا البلد يُظهر أنه من الممكن بناء

ديمقراطية متعددة الأعراق ومتعددة الثقافات في زمن يتسم بانعدام اليقين. كما عبّر عن سروره لحصول رئيسة ليبيريا، السيدة Sirleaf Ellen Johnson، على جائزة نوبل للسلام، ورأى في ذلك خير شهادة على مثابرة المرأة الأفريقية. وأثنى المدير العام على ما تظهره القارة الأفريقية من ثقة وما تسخره من طاقات وعزم والتزام بالهيكل الثلاثي. وقال إن أفريقيا أظهرت قدرتها على الصمود من خلال تحقيق نمو اقتصادي مثير للإعجاب.

١٤. وتابع قائلاً إن أفريقيا أفلحت في تحقيق هذه الإنجازات في فترة تنسم بعدم اليقين وبعجز متنام في أشكال العمل اللائق وتفاقم أوجه انعدام المساواة واستمرار الفقر وارتفاع مستويات البطالة بين الشباب وعدم المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من ذلك شهدت أفريقيا عدداً من النجاحات. ونموذج النمو العالمي الحالي لم يخدم مصلحة أفريقيا، ولا مصلحة العالم في الواقع، إذ أنه لم يُفض إلى توليد أعداد كافية من الوظائف المنتجة والمنظمة واللائقة، ولا إلى التخفيف من حدة الفقر. وقال إن هذا النمو غير عادل وغير متوازن وغير مستدام. وتتجلى بذلك الحاجة إلى تغيير المسار نحو توليد العمالة والنمو الشامل.

١٥. وأضاف أن المؤتمر الاستثنائي لرؤساء الدول والحكومات في واغادوغو في عام ٢٠٠٤، كان السباق في الدعوة إلى نمط نمو أكثر توازناً، يقوم على مبدأ توفير العمل اللائق للجميع. ولو اتخذت الخطوات التي دعا إليها تقرير منظمة العمل الدولية بشأن البعد الاجتماعي للعمالة في الوقت المناسب، لكانت جذبت المجتمع العالمي الأزمة التي يواجهها في الوقت الراهن. لذلك جاء الانتعاش متعثراً، والانتعاش ليس انتعاشاً فعلياً إن لم يقترن بفرص عمل.

١٦. وقال إن الأزمة المالية تحولت إلى أزمة ديون سيادية تنذر بالمزيد من الركود في العالم المتقدم. فالشريك التجاري الرئيسي لأفريقيا، أي منطقة اليورو، يواجه أزمة كبيرة ينجم عنها قلق وغضب في أجزاء عدة من العالم. وسيتناول قادة مجموعة العشرين هذه المسائل في اجتماعهم المقبل المزمع عقده في فرنسا. وشكر المدير العام الرئيس Zuma على حسن قيادته، وهناً الوزيرة Oliphant على مشاركتها الفعالة في الاجتماع الأخير لوزراء عمل مجموعة العشرين، الذي عقد في باريس.

١٧. وحدد المدير العام ست مسائل رئيسية يتعين معالجتها، إذ أن من شأنها الإسهام في التخفيف من وطأة الأزمة الحالية، وهي: أنماط فعالة من النمو المولد للوظائف؛ تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بصفتها محركاً لتوليد العمالة؛ الاستثمار في المنشآت الإنتاجية في الاقتصاد الحقيقي؛ احترام معايير العمل الدولية وتطبيقها؛ وضع سياسات وبرامج لحماية الأشخاص الأكثر استضعافاً والأكثر فقراً من خلال إرساء أرضية حماية اجتماعية؛ تعزيز العمالة اللائقة للشباب بوصفها أولوية عالمية. واقترح المدير العام، في هذا الصدد، إمكانية تحويل الدورة المقبلة من مؤتمر العمل الدولي إلى مؤتمر قمة يركز على عمالة الشباب. واختتم قائلاً إن سياسات منظمة العمل الدولية ساهمت في تخفيف التوترات وزيادة الإنصاف وتعزيز الأمن. وتجعل هذه القيم والسياسات منظمة العمل الدولية تقف في الجهة الصائبة من التاريخ. وأشاد المدير العام بشكل خاص بالسيد Nelson Mandela الذي ألهم بفكره العدالة الاجتماعية. واختتم موجهاً التحية للقارة الأفريقية التي يكن لها كل محبة واحترام والذي أضحى أهلها جزءاً من عائلته الدولية الواسعة.

## خطاب معالي السيد Jacob Gedleyihlekisa Zuma، رئيس جمهورية جنوب أفريقيا

١٨. أشار الرئيس إلى أن المسائل التي يناقشها الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر مسائل حاسمة بالنسبة لاقتصادات القارة الأفريقية والمجتمع الدولي. وهي تشكل كذلك مواضيع مهمة وصائبة نظراً للبيئة السائدة التي ينعقد فيها هذا الاجتماع. ويشكل العمل اللائق في جنوب أفريقيا أولوية وطنية أساسية.

١٩. واعتبر أن البعض قد يرى في فكرة العمل اللائق في أفريقيا ضرباً من الأوهام، نظراً لتاريخ القارة. لكن على أفريقيا أن تعمل جاهدة للتخلص من إرثها المؤلم وتمهد طريقاً جديداً نحو التنمية، لا يُهمل العمال بل يضمن المحافظة على حقوقهم. وقد انتزع عمال جنوب أفريقيا، من خلال مشاركتهم في تحرير بلادهم، حق إدراج حقوق العمال في الدستور.

٢٠. وأضاف قائلاً إن الجهود تتضافر في جنوب أفريقيا سعياً إلى تحقيق نمو شامل يتيح للبلد توليد وظائف لائقة. وتتسم البيئة السائدة بصعوبات ناجمة عن التباطؤ الاقتصادي في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية. وتواجه أفريقيا كذلك الكثير من التحديات الداخلية كهجرة اليد العاملة الماهرة وقلة القدرات والخبرات وانخفاض

مستوى الأنشطة الصناعية وتفشي الفقر. وازدادت في العامين الأخيرين حصة الفقراء العاملين في العالم، الذين يعيشون في أفريقيا. وقد أشار التقرير عن التنمية في العالم لعام ٢٠١٠، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، إلى ضرورة توليد ١٠٠ مليون وظيفة منتجة للتخفيف من حدة الفقر.

٢١. وقال إن تعزيز العمل اللائق سيتطلب سياسة منسقة. وتتمثل أفضل أداة يمكن أن تستخدمها جنوب أفريقيا في معالجة مشاكلها، كالبطالة والفقر وعدم المساواة، في تحقيق العمل اللائق. وقد حددت جنوب أفريقيا هدفاً في هذا المجال يقضي بتوليد ٥ ملايين وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠. ولكي تتمكن من بلوغ هذا الهدف، سيتعين عليها إرساء عدد من العناصر، بما فيها: سياسة تجارية وصناعية تهدف إلى استحداث العمل اللائق على نطاق واسع؛ تعزيز القدرة التنافسية وزيادة إنتاجية المنشآت والتعاونيات الصغيرة والمتوسطة؛ كفاءة مواكبة البلد للتطورات التكنولوجية؛ الاعتماد على الشراء على المستوى المحلي. وأشار في هذا الصدد إلى اعتماد جنوب أفريقيا لوائح تفضيلية جديدة بشأن المشتريات، ستدخل حيز التنفيذ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١.

٢٢. وتواجه أغلبية البلدان الأفريقية تحديات مشابهة، ولو كان هناك تفاوت في درجات المشاكل. ولا يمكن للنمو الاقتصادي وحده تمكين سكان القارة الأفريقية وتوليد الوظائف، بل ثمة حاجة إلى اتخاذ تدابير إضافية تشمل توفير الدعم للقطاع غير المنظم لمواكبة الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وتنمية المهارات والتركيز على توليد العمالة والحماية الاجتماعية. وسيكون من الضروري كذلك خلق بيئة داعمة من خلال تنمية البنية التحتية، بما في ذلك النقل البري والنقل بواسطة القطارات.

٢٣. وقال إن من الضروري أن يقترن هذا الجهد ببرامج مكثفة للتعاون الإقليمي. ومن بين البرامج المحتملة إدماج الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والسوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا في سوق مشتركة تشمل ٢٦ بلداً و ٦٠٠ مليون نسمة وناتجاً محلياً إجمالاً يصل إلى ٦٢٤ مليار دولار أمريكي. ويتحتم على الحكومات أن تضطلع بدور رئيسي بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين للانتقال من الحوار إلى الشراكات في مجال توليد الوظائف. ويطلب من الوكالات الدولية القوية أن توفر الإرشاد والدعم التقني في هذا المجال. وفي هذا الإطار، شكر رئيس جمهورية جنوب أفريقيا منظمة العمل الدولية لكونها شريكاً قوياً للنهوض ببرنامج العمل اللائق. وختم بالتشديد على ضرورة أن تجد البلدان الأفريقية أساليب تعاون جديدة، قائلاً إن العمل جنباً إلى جنب يشكل شرطاً مسبقاً إذا ما أريد للحكومات الأفريقية توليد وظائف لائقة.

## تحية تقدير إلى المدير العام

٢٤. ذكرت رئيسة المؤتمر المشاركين في الاجتماع بأن المدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومافيا، أعلن مغادرته مكتب العمل الدولي في ٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢. ودعت الحاضرين إلى ضم صوتهم لصوتها لتأدية تحية تقدير إلى شخصية فذة عن حق.

٢٥. وقال الناطق باسم أصحاب العمل إن المدير العام لمكتب العمل الدولي كان نعم الصديق لأفريقيا ورجلاً صاحب مبادرة ورؤية. وأضاف أن التقرير بشأن البعد الاجتماعي للعولمة لا يزال معلماً بارزاً. والحدث الأول الذي شارك فيه بصفته مديراً عاماً كان خلال انعقاد لجنة العمل والشؤون الاجتماعية التابعة للاتحاد الإفريقي في ناميبيا. وأعرب عن امتنان مجموعة أصحاب العمل للدعم الذي قدمه المدير العام إلى منظمة أصحاب عمل عموم أفريقيا، التي تدعى الآن باسم قطاع الأعمال في أفريقيا (Business Africa). وفي ظل قيادته، اتخذ الحوار الاجتماعي طابعاً مؤسسياً في بلدان عديدة، وأنشئ مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مركز التدريب الدولي في تورينو. كما اضطلع المدير العام بدور أساسي في وضع العمالة والحد من الفقر في صميم سياسات الاقتصاد الكلي. وتمكن من جعل المنظمة قادرة على المساهمة في السياسات الدولية.

٢٦. وأشاد الناطق باسم العمال بالمدير العام باعتباره أول شخص متحدر من نصف الكرة الجنوبي يترأس المنظمة. كما أثنى على ما قام به المدير العام من حيث صياغة مفهوم برنامج العمل اللائق ووضع مسائل العمالة والعمل في صميم النقاش الإنمائي العالمي. وفي إطار قيادته، اعتمدت المنظمة الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، والتوصية رقم ٢٠٠ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل، واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩). كما اعتمدت الميثاق العالمي لفرص العمل ونهضت بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو ثابت. وسوف تندرج أرضية الحماية الاجتماعية وعمالة الشباب في جدول أعمال المؤتمر القادم. لقد ساهم السيد سومافيا في الديمقراطية والسلام والسياسة الاجتماعية في شيلي وعلى الصعيد الدولي على حد سواء. أما إصراره على أن تنظر



الحكومات والمنظمات الدولية في أثر سياسات التكيف الاقتصادي على حياة الناس فكان ملهماً. كما سلم المدير العام بمساهمة المرأة الأفريقية في التنمية. ثم شكر المدير العام على كل ما فعله من أجل تحسين ظروف معيشة وعمل العمال في أفريقيا وفي كافة أرجاء العالم.

٢٧. وقال الناطق باسم مجموعة الحكومات إنه لشرف له أن يلقي تحية تقدير إلى السيد سومافيا على الأرض الأفريقية. لقد أشاع المدير العام قيماً من شأن الأمم في أفريقيا أن تسترشد بها في الخطوات التي تتخذها من أجل مستقبل أفضل. وسوف تقوم بلدان عديدة بتكريس هذه القيم بعد رحيله. لقد جرى تعيين المدير العام في وقت كانت تملي فيه الأسواق الإجراءات التي يتعين اتخاذها وتدفع بالقيم الإنسانية إلى المرتبة الثانية. وقد تحلى المدير العام بالشجاعة في إقامة نقاش وضع القيم الاجتماعية في صميم التنمية، وتمكين إقامة حوار بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل. كما دق ناقوس الخطر وأشار إلى مواطن العجز في الإدارة العالمية وتنامي التباين الاجتماعي، التي ساهمت في اندلاع الأزمة الاقتصادية. وشكر المدير العام شكراً حاراً، بالنيابة عن مجموعة الحكومات، بعدة لغات متداولة في أفريقيا.

٢٨. وأشادت الرئيسة بالمشوار الطويل الذي قطعه المدير العام، يدفعه الشغل الشاغل تحقيقاً للعدالة الاجتماعية وعالم أفضل. والمسار المهني للمدير العام مثير للإعجاب، فقد انتقل من الوسط الأكاديمي ليصبح سفيراً لدى الأمم المتحدة. ومن بين الإنجازات الكبرى التي حققها بصفته مديراً عاماً، يمكن ذكر صياغة مفهوم العمل اللائق، وهو مفهوم أصبح معترفاً به الآن على المستوى العالمي كجزء من برنامج التنمية؛ والجهود التي بذلها من أجل وضع أرضية الحماية الاجتماعية على رأس البرنامج السياسي؛ والإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، والميثاق العالمي لفرص العمل، ٢٠٠٩. والمدير العام صاحب رؤية استشرافية ومدافع عن الحرية ورجل عالي الثقافة وسياسي كبير وصديق للقارة الأفريقية.

٢٩. وشكر المدير العام الحضور لبيت هذا الجو المتواضع والمؤثر في آن معاً. وقال إن جميع الإنجازات آفة الذكر لم تتحقق إلا بتضافر الجهود، في روح الهيكل الثلاثي وبدعم من الموظفين في منظمة العمل الدولية. والعبارات التي تنوّه بها عام ١٩٩٩ شارحاً لماذا تحتل أفريقيا مكانة مهمة في نفسه، لا تزال سارية المفعول وهو لا يزال يشعر بالتزام إزاء هذه القارة.

## مناقشة تقرير المدير العام

٣٠. قدم المدير الإقليمي لمكتب العمل الدولي في أفريقيا التقرير الذي أعده المدير العام بعنوان "تمكين شعوب أفريقيا بتوفير العمل اللائق". وأشار إلى أن برنامج العمل اللائق في أفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، المعتمد في أديس أبابا في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧، برنامج ثلاثي طموح واستباقي وملموح. وحدد ١٧ مجالاً بالنسبة إلى التدخلات السياسية. وقال إن هذا التقرير قام بتقييم الإنجازات سعياً إلى تحقيق هذه الأهداف السياسية، كما تطلع إلى الأمام بشأن كيفية تسريع وتيرة تنفيذها.

٣١. وقال إن أفريقيا قارة الفرص الاقتصادية. غير أنّ الانتفاضات التي شهدتها مؤخراً تونس ومصر وليبيا أشارت إلى الانعكاسات السياسية والاجتماعية المحتملة في حال لم يتوفر للشعوب الأفريقية فرص اجتماعية لتحقيق ما تتوق إليه من حيث العمل اللائق. لقد شهدت أفريقيا نمواً سريعاً، إلا أنّ ذلك لم يترجم إلى فرص عمالة منتجة وعمل لائق للجميع. وقبل حدوث الأزمة المالية، ساد لدى البعض اعتقاد مفاده أنّ إلغاء الضوابط سيطلق العنان للنمو، وأنّ العولمة من شأنها أن توفر الازدهار للجميع. غير أنه أصبح من الواضح الآن أنّ النمو الذي شهدته القارة كان مدفوعاً من الخارج. والقطاعات المسؤولة عن النمو الاقتصادي كانت القطاعات المعنية باستخراج الموارد. وإدماج فرص العمالة المنتجة والعمل اللائق في عملية النمو المدفوعة من الخارج لا يزال يشكل تحدياً.

٣٢. وقيم التقرير الأداء إزاء تحقيق أهداف برنامج العمل اللائق في أفريقيا، البالغ عددها ١٧ هدفاً. وقد أحرز تقدم يعتد به منذ عام ٢٠٠٧. وحتى اليوم، هناك ٣١ بلداً ينفذ البرامج القطرية للعمل اللائق، إلى جانب ٢٢ بلداً يقوم بصياغة المرحلة الأولى أو الثانية من هذه البرامج. وهناك أكثر من ٤٨ بلداً أحرز تقدماً في إدماج العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الوطنية. كما أطلق الشركاء الاجتماعيون استجابة ثلاثية وجماعية فعالة للتصدي للأزمة المالية والاقتصادية، على أساس الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في عدد من الأحداث المهمة التي شهدتها القارة. ولحظ التقرير التقدم المهم المحرز إزاء التصديق الشامل على الاتفاقيات الأساسية الثماني. وفي مجال عمل الأطفال، سيكون حوالي ثلثي الدول الأعضاء قد أحرز تقدماً إزاء القضاء على أسوأ

أشكال عمل الأطفال في أفريقيا بحلول عام ٢٠١٥. وحقق أكثر من ٣٠ بلداً في أفريقيا تقدماً في اعتماد سياسات وبرامج عززت أرضية الحماية الاجتماعية. وهذه النتائج تبعث على التفاؤل.

٣٣. إلا أنه لا تزال هناك بعض التحديات المطروحة أمام العمل اللائق، من قبيل الاقتصاد غير المنظم وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وحماية العمال المهاجرين. وأكد حجم التحدي أنه من الضروري زيادة الجهود لتسريع وتيرة تنفيذ البرنامج. واقترح التقرير نهجاً متكاملًا يشمل ما يلي: إطار عمل لتمكين أفريقيا، يركز على تسريع تنفيذ معايير العمل الدولية المصدق عليها؛ استحداث فرص عمل للشباب؛ تمكين المرأة اقتصادياً والمساواة بين الجنسين باعتبار ذلك أهدافاً إنمائية أساسية؛ إرساء أرضية الحماية الاجتماعية لجميع النساء والرجال؛ تنفيذ توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)؛ تعزيز العمل اللائق في التنمية الريفية؛ استحداث الوظائف الخضراء كاستراتيجية إنمائية؛ تطوير الاقتصاد الاجتماعي؛ وضع نظام سليم وحسن التنظيم للأجور ولسياسات الدخل؛ إقامة علاقات عمل سليمة كشرط مسبق للعمل اللائق من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي.

٣٤. وأعرب الناطق باسم أصحاب العمل عن تقديره للأساس التجريبي السليم الذي يقوم عليه التقرير، والذي سلط الضوء على التقدم المحرز، ولا سيما على الأداء الجيد على مستوى الاقتصاد الكلي كنتيجة للسياسات الملائمة والإصلاحات الموجهة نحو السوق والنمو الذي يقوده القطاع الخاص. وبرزت الحاجة إلى تسريع وتيرة تنفيذ برنامج العمل اللائق لاستدامة هذا الزخم في السنوات القادمة. ويتعين على أفريقيا أن تتصدى لتحديات العولمة وأثر الأزمة الاقتصادية والتطلعات المتنامية وما يصبو إليه أهلها. وعلى الاجتماع أن يلحظ الأحداث التي تدور في شمال أفريقيا، والتي أظهرت أنّ الشعب لا ينبغي أن يكون في صميم التنمية فحسب، بل ينبغي أن يكون في صميم التغيير كذلك. وسلط الضوء على القسم الوارد في التقرير، الذي تناول الحاجة إلى إطار يضمن الاتساق بين النمو من جهة، والعمالة المنتجة والعمل اللائق من جهة أخرى. ومن شأن مثل هذا الإطار أن يشجع ويسهل خلق المنشآت ومبادرات تنظيم المشاريع، وهو أمرٌ سيفضي بدوره إلى استحداث فرص العمل. كما أشار إلى أنّ الأساس لمثل هذا الإطار يستند إلى ١٠ عناصر أساسية.

٣٥. ولاحظ الناطق باسم العمال أنّ النمو شهد زيادة، غير أنه ظل غير مستدام ومرتبباً بعوامل خارجية ولم يساهم في خفض البطالة وانعدام المساواة. كما تراجعت حصة الأجور في الناتج المحلي الإجمالي. وكان لا بد للدول الأعضاء من أن تقوم بما يلي: تسعى إلى تحقيق عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية؛ تركز على سياسات الاقتصاد الكلي التي تضع العمالة في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية؛ توفر خدمات عامة ذات نوعية جيدة؛ تعطي الأولوية لأرضية الحماية الاجتماعية؛ تضع حداً للتمييز؛ تعطي الأولوية للتنمية الريفية والعمال الزراعيين؛ تعزز السياسات الصناعية وتقيم روابط بين القطاعين الزراعي والصناعي؛ تخلق بيئة مؤاتية لتطوير مبادرات الاقتصاد الاجتماعي؛ تضع معايير العمل الدولية في صميم نموذج إنمائي جديد؛ تسهل الانتقال من السمة غير المنظمة إلى السمة المنظمة؛ تضمن مشاركة الشركاء الاجتماعيين من خلال الحوار الاجتماعي بشأن سياسات العمالة، بما فيها تلك التي تستهدف الشباب؛ تنفذ الاتفاقيات الأساسية تنفيذاً كاملاً وتعزز الاتفاقيات ذات الأولوية وغيرها من الاتفاقيات الأساسية للتنمية المستدامة.

٣٦. وأشار وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر إلى أنّ أفريقيا كانت تعيش أصلاً وضعاً متأزماً قبل حدوث الأزمة الاقتصادية العالمية. واليوم، لم يعد النظام المالي الدولي هو وحده مهدد بالإفلاس، بل يحدق الخطر كذلك بدول برمتها. ووفرت الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا خريطة الطريق لتسريع وتيرة تنفيذ التنمية، وينبغي إدماج برنامج العمل اللائق في هذا الإطار. لقد أحرزت الجزائر تقدماً يعند به في تنفيذ البرنامج. فعلى سبيل المثال، يتمتع ٩٠ في المائة من السكان الآن بتغطية الضمان الاجتماعي. كما أنشئت آلية للنهوض بعمالة الشباب. وأدت التدابير المتخذة إلى تراجع في نسبة البطالة من ٣٠ في المائة عام ١٩٩٠ إلى ١٠ في المائة عام ٢٠١٠. وتم الاتفاق على هذه السياسات والبرامج من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي. وينبغي للبلدان أن تصدق على تعديل عام ١٩٨٦ على دستور منظمة العمل الدولية، بما يتيح لأفريقيا أن تحظى بصوت أقوى.

٣٧. وسلطت وزيرة العمل والعمالة في تنزانيا على التقدم الذي أحرزه بلدها في تنفيذ برنامج العمل اللائق. فقد تم إدراج العمل اللائق في الاستراتيجية الوطنية للنمو والحد من الفقر للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وأخذ كذلك عدد من المبادرات الهادفة إلى الاستثمار في الحماية الاجتماعية الأساسية. وأعربت الوزيرة عن تقديرها للمشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل الأمريكية المتعلق بتحسين الامتثال لقانون العمل، والذي ساهم في بناء قدرات مفتشي العمل. كما أشارت إلى شراكة أقيمت مع الحكومة البرازيلية لدعم خطة العمل الوطنية بشأن القضاء على عمل الأطفال. وقد اعتمدت تنزانيا قانوناً يتعلق بمكافحة الاتجار بالأشخاص

(٢٠٠٨) يحظر الاتجار بالبشر، واتخذت تدابير ترمي إلى معالجة أزمة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز من خلال إجراءات تطبيق في مكان العمل. بيد أن إحراز التقدم في تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا سيتطلب تعاوناً قوياً على المستوى الإقليمي واستمرار الدعم من منظمة العمل الدولية.

٣٨. ولفت المدير العام لمنظمة العمل العربية إلى أن التقرير وقر صورة عامة عن النجاحات في تنفيذ برنامج العمل اللائق وعرض عدداً من خيارات السياسات التي من شأنها تسريع وتيرة تنفيذ البرنامج. وأشار إلى أن منظمة العمل العربية حددت دورها جدول أعمال خاصاً للنهوض بالعمالة. وهذا المدير العام لمنظمة العمل العربية منظمة العمل الدولية على حشدها لشخصيات يمكن أن تدعم تنفيذ برنامج العمل اللائق وعبر عن اهتمامه بتعزيز الشراكة مع منظمة العمل الدولية.

٣٩. ونوّه مندوب حكومي من موزامبيق بالدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية في مجال تشجيع تنمية روح المبادرة لدى المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين ومكافحة عمل الأطفال وتعزيز معايير العمل. وقال إن معايير العمل الدولية كانت نقطة مرجعية في صياغة التشريعات الوطنية واعتماد مجموعة واسعة من اللوائح المتعلقة بتفتيش العمل والعمل البحري والسلامة والصحة المهنية. وتحتل مسألتنا توفير الدعم للتنمية الريفية والمبادرات الهادفة إلى تمكين المرأة والشباب، مركز الصدارة على جدول الأعمال الوطني. وتبذل جهود ترمي إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية. كما أحرز تقدم في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي والعلاقات الصناعية المنسجمة.

٤٠. وأفاد مندوب حكومي من بوتسوانا بأن حكومته وقعت برنامجها القطري للعمل اللائق في أوائل عام ٢٠١١، وأحرزت تقدماً في إدماج العمل اللائق في تخطيط التنمية الوطنية. ويُنفذ في الوقت الراهن عددٌ من البرامج الرامية إلى معالجة البطالة بين الشباب وتعزيز روح المبادرة لدى المرأة ودرء هوة المهارات عبر اعتماد استراتيجية للموارد البشرية. وقال إنه تم تعزيز نظام معلومات سوق العمل وإن بوتسوانا هي في طور النظر في كيفية توسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وتجري كذلك مشاورات للنظر في التصديق على اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).

٤١. ورحب مندوب حكومي من كوت ديفوار بالتقرير واستعراض منتصف المدة للتقدم المحرز. لكن العديد من التحديات لا تزال ماثلة، بما في ذلك تغطية البلدان تماماً ببرامج قطرية للعمل اللائق، والاقتصاد غير المنظم والحاجة إلى البيانات ووضع العمال المهاجرين. ويتطلب رفع هذه التحديات حشد المزيد من الموارد وتعزيز الشراكات.

٤٢. ووافق مندوب حكومي من جنوب أفريقيا على الحاجة إلى وضع عمالة الشباب على رأس سلم الأولويات. وموضوع عمالة الشباب كان من بين المواضيع التي شدد عليها وزراء عمل مجموعة العشرين في اجتماعهم الأخير في باريس، وينبغي أن يكون أيضاً من أولويات القارة الأفريقية. وأعرب المندوب عن قلقه إزاء نقص التقدم في مجال السياسات الثلاثية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل، وأشار إلى قرار اتخذه محكمة في جنوب أفريقيا، استندت فيه إلى التوصية رقم ٢٠٠. ووافق على أن الوقت قد حان لكي يتولى شخص أفريقي رئاسة مكتب العمل الدولي.

٤٣. وقال مندوب حكومي من غابون إن حكومته اتخذت إجراءات لتعزيز العمالة، من بينها حظر تصدير الخشب غير المجّهز، على أمل أن تساهم القيمة المضافة لهذه الصادرات المهمة في خفض البطالة بين شباب الأرياف. كما اتخذ عدد من الخطوات الهادفة إلى تحسين الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاق التغطية.

٤٤. وأفاد وزير العمل والرفاه الاجتماعي في جمهورية ناميبيا أن الحكومة وقعت برنامجها القطري للعمل اللائق في حزيران/يونيه ٢٠١٠، مستكملة بموجبه الأولويات السابقة في مجالات تعزيز العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. واعتمد برنامج جديد لاستحداث ١٠٤٠٠٠ فرصة عمل على مدى ثلاث سنوات، أولاً من خلال البنية التحتية. وبالنسبة إلى المدى الأطول، أنشئت مؤسسة وطنية لتقوية نظام التدريب المهني، ويجري إعداد خطة من ١٥ سنة لتنمية الموارد البشرية. وجرى مؤخراً سن تشريع تضمن إنشاء نظام متكامل للمعلومات عن فرص العمل لتسجيل طالبي العمل وتوجيههم نحو ما يلائمهم من شواغر العمل وفرص التعليم والتدريب. وشملت الحماية الاجتماعية نظاماً لمنح الشيخوخة والعجز للجميع، ولجنة للضمان الاجتماعي تمنح إعانات الأمومة والمرض والوفاة. والخطط قيد الإعداد بهدف إنشاء صندوق وطني للمعاشات وإعانة طبية وطنية برعاية لجنة الضمان الاجتماعي. ويجري تنفيذ برامج كبرى لتشجيع الممارسات الوطنية المتماشية مع التوصية رقم ٢٠٠ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم

العمل، سعياً إلى تحقيق الأهداف المقررة بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال والعمل على جعل القوانين والممارسات الوطنية متمشية مع اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

٤٥. وأبلغ مندوب حكومي من زامبيا أن حكومته وقعت أول برنامج قطري للعمل اللائق عام ٢٠٠٧. وشكل ذلك محرّكاً للتقدم في مجالات، منها مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتحسين معلومات سوق العمل والاستثمار في الحماية الاجتماعية. وأنشئ عدد من اللجان الثلاثية، بما فيها مجلس العمل الاستشاري الثلاثي. ومن بين التحديات التي تعترض تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق، نقص الموارد وعدم اتساق البرنامج مع خطط التنمية الوطنية. ومن شأن إجراء استعراض ثلاثي للدروس المستخلصة أن يشكل قاعدة يسترشد بها البرنامج القطري الثاني للعمل اللائق.

٤٦. وسلط مندوب حكومي من مصر الضوء على نجاح مكاتب العمل والتوظيف في توفير الدعم للباحثين عن عمل. كما ساعدت هذه المكاتب على تشجيع الشباب على تأسيس مشاريعهم الخاصة. وصدّقت الحكومة على ٦٣ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وطبقتها في قانون العمل. كما تبذل الحكومة جهوداً لتحديث المجلس الثلاثي.

٤٧. وقال مندوب حكومي من مالي إن حكومته تنفذ برنامج العمل اللائق من خلال البرامج الوطنية. وكشف النقاب عن توقيع عدد من اتفاقات المفاوضة الجماعية الجديدة والمحدثة، في القطاع العام والقطاع المصرفي على سبيل المثال. واعتمدت مالي كذلك خطة عمل وطنية للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال ووضعت خطة ترمي إلى تعزيز تغطية الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها.

٤٨. وأشار وزير الدولة لشؤون العمل والشؤون الاجتماعية في جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية إلى أن حكومته تنفذ المرحلة الثانية من البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٢. ووضعت الحكومة على رأس أولوياتها التعليم كوسيلة لردم هوة المهارات. وأفاد الوزير عن البرامج والسياسات المتبعة في هذا الصدد، ولفت إلى أن الالتحاق بالتعليم الابتدائي قد ارتفع إلى نسبة ٩٢ في المائة عام ٢٠١٠، بدلاً من ١٩ في المائة عام ١٩٩١. ويتم التركيز في التعليم العالي على مجالي الهندسة والعلوم. كما تبذل الجهود لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية بهدف التخفيف من الفقر.

٤٩. ودعا ممثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب الشركاء الاجتماعيين إلى تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي ودعم جميع الجهود الرامية إلى مساعدة العمال في القطاع غير المنظم على الاستفادة من الحماية الاجتماعية. وينبغي تضمين برامج النهوض بالعمالة جهوداً خاصة تركز على الشباب والنساء. ومن الضروري كذلك حماية العمال المهاجرين ومعالجة آثار الاتجار بالبشر. وأدان الوزير ما تعرض له العمال المهاجرون من سوء معاملة في ليبيا، وحثّ منظمة العمل الدولية على العمل مع السلطات الليبية لحماية حقوق هؤلاء العمال، مشدداً على ضرورة حماية العمال المهاجرين حتى في حالات النزاع.

٥٠. وقالت مندوبة حكومية من السنغال إن حكومتها أدمجت العمل اللائق في الجهود الإنمائية المبذولة على المستويين الوطني والإقليمي. وقد أحرز تقدم يعتد به في تطوير روح المبادرة، مع إيلاء اعتبار خاص لصاحبات المشاريع. كما اعتمدت الحكومة سياسات ترمي إلى خفض بطالة الشباب. واتخذت خطوات لتعزيز الحوار الاجتماعي وإدارة العمل. وأنشئت اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي واتخذت تدابير لتعزيز المفاوضة الجماعية. ونوّهت المندوبة بالجهود الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية مشيرة إلى أن عدد المستفيدين من البرنامج التآزري الحالي للحماية الاجتماعية ارتفع من ٨٠٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ شخص.

٥١. وذكر وزير العمل في ملاوي أن الحكومة أطلقت البرنامج القطري للعمل اللائق في شهر آب/ أغسطس ٢٠١١. ويرتبط هذا البرنامج باستراتيجية النمو والتنمية في ملاوي (المرحلة الثانية) التي أدرج فيها موضوعا العمل والعمالة تحت الموضوع الفرعي ٧، العمل والعمالة، ضمن الموضوع ١، النمو الاقتصادي المستدام، بهدف حفز وضمان العمالة المنتجة واللائقة من أجل مستويات معيشة أفضل. ويتم تنفيذ عدد من البرامج الرامية إلى تعزيز القابلية للاستخدام لدى الشباب من خلال الدورات التدريبية داخل المنشآت وتيسير دمجهم في الأنشطة المولدة للدخل.

٥٢. وبالانتقال إلى الجزء من التقرير الذي يتطرق إلى المستقبل وما يمكن فعله لتسريع وتيرة تنفيذ برنامج العمل اللائق، قال المندوب الحكومي لزامبيا إن الحكومة الجديدة ستسرّع وتيرة تنفيذ البرنامج بالطرق التالية: تكثيف السياسات النشطة للعمالة؛ تعزيز دور مجلس العمل الاستشاري الثلاثي؛ إجراء مسح للقوة العاملة في عام ٢٠١٢؛ مراجعة الحد الأدنى للأجور للأشخاص غير المشمولين بالمفاوضة الجماعية؛ التصديق على

اتفاقيات الإدارة السديدة الأربع جميعها؛ إنجاز السياسة الوطنية المتعلقة بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل تمثيلاً مع التوصية رقم ٢٠٠.

٥٣. وأبدى مندوب العمال من بنن قلقه حيال زيادة انتهاكات المعايير الدولية في بلده. وأشار إلى أن الحكومة اعتمدت قانوناً يحرم العمال من حق الإضراب، لا سيما عمال الجمارك، مخالفة بذلك المادة ٣٢ من الدستور الوطني. واعتبر أن الحوار الاجتماعي ضرورة حاسمة وطلب إلى منظمة العمل الدولية التشجيع على احترام الاتفاقيات الأساسية في بنن.

٥٤. ورگزت مندوبة حكومية من كينيا على التحديات التي يواجهها العديد من البلدان الأفريقية في مجالات عمالة الشباب والأزمة الغذائية وأثر الأزمة المالية والاقتصادية العالمية. وقالت إنه ينبغي اتخاذ التدابير الكفيلة بجعل النمو غنياً بفرص العمل وشاملاً للجميع. ودعت الحكومات إلى توسيع أرضية الحماية الاجتماعية للتخفيف من حدة الفقر، معربة عن سرورها لإدراج هذه المسألة على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٢.

٥٥. وقال وزير الدولة لشؤون العمل والشؤون الاجتماعية في جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية إن حكومة بلاده صاغت البرنامج القطاعي الوطني للعمل والشؤون الاجتماعية، الذي دخل حيز التنفيذ في عام ٢٠١٠. ويركز البرنامج بشكل أساسي على المسائل التالية: الحوار الاجتماعي؛ السلامة والصحة المهنية في مكان العمل؛ الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛ مكافحة عمل الأطفال؛ خدمات تعزيز العمالة؛ الهجرة؛ جمع معلومات سوق العمل وتحليلها ونشرها؛ توفير الحماية الاجتماعية للمسنين وذوي الإعاقة والمجموعات المستضعفة. ويشكل بناء القدرات وحشد الموارد عناصر أساسية للنجاح في تحقيق هذه الأهداف. ووضعت الحكومة أيضاً خطة النمو والتحول للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ومن شأن هذه الخطة التي تتماشى مع برنامج العمل اللائق، أن تُحدث عملياً تغييراً كميًا وهيكلياً، ولا سيما من خلال التحول الزراعي والتنمية الصناعية، فضلاً عن تعزيز التعليم والتدريب.

٥٦. وأشادت وزيرة الخدمة المدنية والعمل في النيجر بالعمل الجبار الذي اضطلع به المدير العام لمكتب العمل الدولي خلال ولايته. وأشارت إلى أن برنامج العمل اللائق منح الحكومات الأفريقية فرصاً لتحقيق أهدافها الإنمائية. وقالت إن حكومتها في طور وضع برنامجها القطري للعمل اللائق في صيغته النهائية، مستندة في ذلك إلى تقرير المدير العام. وتضع النيجر في سلم أولوياتها استحداث العمالة وتعزيزها وتوفير الحماية الاجتماعية والاكتفاء الغذائي الذاتي. ودعت الحكومات الأفريقية الأخرى إلى الاستجابة لتطلعات شعوبها المشروعة.

٥٧. وشدد وزير الخدمة المدنية والعمل والتحديث في جمهورية غينيا - بيساو على أن بطالة الشباب تطرح تحدياً رئيسياً. ووضعت غينيا - بيساو استراتيجية وطنية مدتها عشر سنوات تهدف إلى التخفيف من وطأة الفقر، وشرعت في استعراض منتصف المدة لهذه الاستراتيجية، بالنظر في طرق تعزيز برنامج العمل اللائق. ومن المزمع النظر في الخطوات الرامية إلى تحسين ظروف العمل في الاقتصاد غير المنظم. وستعكف غينيا - بيساو على تعزيز دور الحكومة ووضع إطار قانوني لتحسين ظروف عمل الموظفين الحكوميين وإنشاء صندوق للمعاشات التقاعدية وتقوية برامج محو الأمية بين البالغين وتقديم الدعم إلى القطاع الخاص. كما يتم إعداد قوانين جديدة بشأن عمل الأطفال. من ناحية أخرى، أشار الوزير إلى أن حكومته في طور إعداد برنامج قطري للعمل اللائق وأنها أنشأت مرصداً للعمالة لتقصي التقدم المحرز.

٥٨. وأبلغت وزيرة الاستخدام والعمل والتدريب المهني وتعزيز المبادرة النسائية في جزر القمر الحضور أن العمل اللائق يشكل سياسة تنمية رئيسية تتبعها حكومتها، وأن مكافحة الفقر من خلال التمكين والاستقلال الاقتصادي للنساء والشباب يكتسبان أهمية خاصة. وفي هذا الصدد، تضع الحكومة نصب أعينها هدفين أساسيين يتمثلان في تحسين نسبة عمالة الشباب وتسهيل المساواة بين الجنسين. وصدر مرسوم رئاسي أنشئ بموجبه مجلس عمل ثلاثي. وتُبذل جهود ترمي إلى تعزيز روح المبادرة في صفوف النساء في المناطق الريفية والحضرية. ودعت الوزارة إلى إنشاء صندوق أفريقي أو عالمي يُراد منه التصدي لمشكلة بطالة الشباب.

٥٩. وأثنى وزير العمل والخدمة المدنية في جمهورية بنن على جودة التقرير الذي تقدم به المدير العام. ولا بد من بذل جهود جمة لضمان التبنّي الفعلي لبرنامج العمل اللائق. واعتمدت بنن البرنامج القطري للعمل اللائق وتعكف على تنفيذه. ويعطي هذا البرنامج الأولوية لثلاثة عناصر هي: الحوار الاجتماعي واستحداث فرص العمل وتوفير الحماية الاجتماعية. وفي مجال العمالة، سيتناول البرنامج القطري للعمل اللائق أيضاً مسائل من قبيل استحداث بيئة محفزة لخلق فرص العمل لصالح النساء والشباب، وتنمية روح المبادرة لدى النساء،

وموضوع الاقتصاد غير المنظم. والغرض من البرنامج هو كذلك تفعيل الرعاية الصحية والتأمين الشاملين وتشجيع تصديق الاتفاقيتين رقم ١٠٢ و ١٨٣.

٦٠. ورگزت وزيرة العمل والخدمة العامة في جمهورية غينيا مداخلتها على قانون العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وأبلغت الحضور أن قانون العمل في غينيا في طور الإعداد بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين. ويستند هذا القانون إلى معايير العمل الدولية وسوف يشمل مسائل من قبيل: الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتدريب المهني. ويشكل الحوار الاجتماعي أداة رئيسية للنهوض بالعمل اللائق. كما أنشئت لجنة استشارية وطنية للعمل والقوانين الاجتماعية، بغية تيسير المصالحة الوطنية. واقتصرت الحماية الاجتماعية القائمة بشكل كبير على القطاع المنظم، غير أن الحكومة اعتبرت الضمان الاجتماعي حقاً أساسياً من حقوق الإنسان وعاملاً مهماً للحد من الفقر، وهي في طور استعراض تشريعاتها وسياساتها المتعلقة بالضمان الاجتماعي. ووضعت مسألة الحد من الفقر باستحداث فرص العمل في صميم استراتيجية التنمية الوطنية. وشملت المبادرات القطرية للعمل اللائق تعزيز فرص العمل للشباب والنساء بالإضافة إلى تنمية المنشآت الصغيرة.

٦١. وأعاد وزير العمل والإنتاجية في جمهورية نيجيريا الاتحادية التأكيد على أهمية العمل اللائق والعمالة اللائقة بصفتها مكوناً رئيسياً للتنمية، على نحو ما ورد في الاستنتاجات التي تمخضت عن مؤتمر قمة واغادوغو عام ٢٠٠٤. وأطلقت نيجيريا مبادرات عديدة بغية تعزيز العمل اللائق، بما في ذلك من خلال: اعتماد خطة العمل الوطنية المعنية باستحداث العمالة، والتي تحدد أن شروط وظروف الاستخدام ينبغي أن ترد صراحة في جميع العقود التي تبرمها الحكومة الاتحادية؛ استعراض القطاع المصرفي لتعزيز الدعم المقدم إلى قطاع الإنتاج الحقيقي؛ تحقيق التنمية الريفية لصالح العمالة الريفية المستدامة؛ إصلاح البرنامج الوطني للضمان الاجتماعي؛ وضع حد وطني أدنى للأجور؛ تعديل الدستور لتدعيم عملية تسوية النزاعات. وأعرب الوزير عن تقديره للدعم الذي تلقته نيجيريا حتى الآن لتطوير المرحلة الثانية من البرنامج القطري للعمل اللائق والميثاق الوطني لفرص العمل. واستطرد قائلاً إن تحقيق نتائج العمل اللائق في نيجيريا يمكن تسريعه من خلال الدعم التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية في مجالات مثل: نظم معلومات سوق العمل؛ تقديم التقارير بشأن المعايير الدولية؛ وضع سياسة خاصة بالتكنولوجيا القائمة على اليد العاملة وتطوير البنية التحتية؛ تقييم أثر العمالة وتعزيز مجلس العمل الاستشاري الوطني.

٦٢. وسلط مندوب حكومي من المملكة المغربية الضوء على خلفية الأزمات المالية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة. وأشار إلى أن الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر شكل فرصة سانحة للدول الأعضاء لتشاطر وتبادل الأفكار والممارسات الجيدة. وثمة صلة إيجابية تربط بين السياسات الجيدة والتنمية الشاملة التي تسهل العمل اللائق. ويعكف المغرب على تعديل تشريعاته الوطنية بغية النهوض بالعمالة لصالح الشباب بشكل خاص. كما أدرج العمل اللائق في قانون العمل.

٦٣. وأشار مندوب حكومي من جمهورية أنغولا إلى أن بلده يعكف على إعادة الإعمار في أعقاب الحرب. وأعرب عن تقديره لتقرير المدير العام، وعن امتنانه للدعم الذي تلقته أنغولا من منظمة العمل الدولية. وسلط الضوء على تطور المبادرات المتعلقة بالعمل اللائق والموجهة نحو تعزيز العمالة لصالح الشباب والشبان؛ لا سيما من خلال سن قانون بشأن الوظيفة الأولى. كما تعكف أنغولا على تحسين الحماية الاجتماعية وتطبيق معايير العمل الدولية والاستمرار في المشاورات بشأن قانون العمال المنزليين.

٦٤. وأبلغ مندوب حكومي من تونس الحضور بأن الثورة التي شهدتها بلاده مؤخراً، ساعدت على إرساء العدالة الاجتماعية في صميم مبادرات التنمية الوطنية. وفي هذا الصدد، تم وضع إطار مؤسسي للحوار الاجتماعي بغية تعزيز العمل اللائق. وأشار إلى أن المشاورات الثلاثية أفضت إلى تحسين ظروف عمل العمال في القطاعين العام والخاص على السواء.

٦٥. وشدد مندوب العمال من المغرب على أن الربيع العربي وغيره من موجات الاعتراض الشبابية العالمية أثبتت أن النظم الاجتماعية والاقتصادية القائمة لم تكن فعالة في تحقيق التنمية المستدامة. وأبلغ الحضور أن العمل اللائق يشكل هدفاً إنمائياً رئيسياً في المغرب، مشيراً إلى أن بطالة الخريجين الشباب لا تزال تشكل تحدياً.

## كلمة معالي السيد Gilbert Fossoun Houngbo، رئيس وزراء حكومة جمهورية توغو

٦٦. نوّه معالي رئيس وزراء حكومة جمهورية توغو، معالي السيد Gilbert Fossoun Houngbo، بالدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية للبلدان الأفريقية لمساعدتها على تعزيز التنمية المستدامة، وأثنى على اهتمام السيد سومافيا بمشاغل البلدان الأقل تقدماً، ولا سيما تلك الأفريقية منها. ورحب كذلك بالدور الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون لجعل أفريقيا قارة مستقرة واجتماعية. كما أشاد بمنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية لما تقدمه من مساهمات لصالح القارة الأفريقية.

٦٧. ودعا رئيس وزراء توغو الحضور إلى النظر في سياسات استباقية تهدف إلى رفع التحديات المشتركة، أي: بطالة الشباب، الفقر، الجوع، انعدام العدالة الاجتماعية. ونظراً لوقوف أفريقيا اليوم على مفترق طرق، فهي تحتاج للاستقرار والأمن لتحفيز برامج التنمية. فأفريقيا بحاجة إلى تدعيم الإدارة والاستقرار السياسي وإعادة تنشيط الأسواق وتعزيز تقاسم الثروات. كما دعا إلى تبني مبادئ العدالة الاجتماعية والجودة والكرامة على المستوى المحلي، ورأى في العمل اللائق محركاً لتحقيق هذه القيم التي تعود بالفائدة على الأفراد والمجتمع برمته وتقي من نشوب الأزمات. ويشكل العمل اللائق أساساً لرؤية جديدة تتطلع إلى الإنسانية المنصفة والعدالة. وخيار التنمية القائمة على الإنسان هو لا محال الخيار الأفضل للمستقبل.

٦٨. وإذ تتطلع بلاده إلى التحول إلى بلد متوسط الدخل على الأمد المتوسط، فهي تعتبر أن النمو الناجم عن المضاربة، ينبغي ألا يشكل هدفاً بحد ذاته، بل إنّ حكومته تلتزم باستنباط عملية شاملة عبر الحوار الاجتماعي. وقد بينت حكومة توغو التزامها ببرامج العمل اللائق بتوقيعها على البرنامج القطري للعمل اللائق عام ٢٠١٠. وقد دخلت برامج حيز التنفيذ. كما أنشأت الحكومة نظاماً إلزامياً للتأمين الصحي، سيتم توسيعه ليشمل القطاع الزراعي والاقتصاد غير المنظم. ولا ريب في أن بناء القدرات من الجذور أمر بالغ الأهمية. وختم رئيس الوزراء قائلاً إنّ على القارة الأفريقية أن تجعل من العمل اللائق المحور الرئيسي لأهدافها الإنمائية.

## الجلسة الخاصة

### النمو الفعال والاستخدام والعمل اللائق في أفريقيا: حان الوقت لرؤية جديدة

٦٩. عقد الاجتماع الإقليمي جلسة خاصة بشأن موضوع "النمو الفعال والاستخدام والعمل اللائق في أفريقيا: حان الوقت لرؤية جديدة". وضم المشاركون في المائدة المستديرة السيد Aggrey Ambali، مدير إدارة تنسيق السياسات وتنمية البرامج، الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا؛ السيد Alfredo Cuevas، ممثل صندوق النقد الدولي في جنوب أفريقيا؛ السيد Yusupha Crookes، مدير مكتب التكامل الإقليمي في البنك الدولي؛ السيد Lassina Traore، من مالي، ممثل أصحاب العمل؛ السيد Hassan Sunmonu، الأمين العام لمنظمة اتحاد النقابات الأفريقية، ممثل العمال. وأدار الجلسة السيد Daniel Makokera.

٧٠. وقدم السيد Jose-Manuel Salazar-Xirinachs، المدير التنفيذي لقطاع العمالة في مكتب العمل الدولي، التقرير المعنون "النمو الفعال والاستخدام والعمل اللائق في أفريقيا: حان الوقت لرؤية جديدة".

٧١. واستند التقرير إلى النقاش حول النمو والتنمية في أفريقيا. وأشار السيد Salazar-Xirinachs إلى أن النمو قد شهد تحولاً في أفريقيا في السنوات العشر الأخيرة بالتوافق مع ما يدل على أن أفريقيا قد واجهت الانكماش العالمي على نحو جيد نسبياً، مما أفضى إلى عودة التفاؤل بالنمو. وفي حين شدد التقرير على أن هناك الكثير من دواعي التفاؤل فقد ركز أيضاً على أن التفاؤل بالنمو يجب أن يوضع في منظور واقعي لسببين.

٧٢. السبب الأول هو أن سجل التحول الإنتاجي واستحداث العمالة اللائقة والحد من الفقر، كان مخيباً للآمال. فالقدرة الإنتاجية في الصناعات التحويلية وفي الزراعة، ظلت محدودة؛ وشهدت بلدان كثيرة تناقصاً في التصنيع في السنوات الخمس عشرة الماضية. وتركزت الصادرات في مجموعة ضيقة من المنتجات، وارتفعت نسبة التعرض للصدمات الخارجية، وازداد عدد الفقراء العاملين ازدياداً مذهلاً. وظلت غالبية

العمال، لا سيما النساء والشباب، فريسة أشكال العمالة المستضعفة. أما الثغرات في تغطية الضمان الاجتماعي فكانت عميقة الهوية في العديد من البلدان. ورغم تحقيق عدد من البلدان تقدماً يعند به، لم تتوصل بلدان أفريقية عديدة بعد إلى كامل تطوير هياكل ومؤسسات الإدارة السديدة اللازمة للنهوض بسيادة القانون والتقييد بمعايير العمل الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها. ولا تزال مؤسسات الحوار الاجتماعي ضعيفة أيضاً في بلدان كثيرة.

٧٣. والسبب الثاني هو أن التفاؤل بالنمو تجاهل سجل النمو المرتفع في الخمسينات والستينات، وأدى ذلك إلى تضخيم مدى انطلاق النمو مؤخراً لأن مثل هذه التقييمات انطلقت من أدنى مستوى في أواسط التسعينات حين كانت أفريقيا جنوب الصحراء تكافح للخروج من براثن ٢٠ سنة من الركود. وفي حين لعبت العوامل الخارجية، من قبيل الصدمات النفطية وما استتبعها من أزمة الديون دوراً كبيراً، فإن ذلك يعزى أيضاً إلى عدد من الأخطاء السياسية وسوء الإدارة. ويؤكد النقاد أن نواقص النمو في أفريقيا جنوب الصحراء قبل أواسط التسعينات تزامنت مع برامج التكيف الهيكلي، التي فرضتها مؤسسات بريتن وودز في الثمانينات والتسعينات.

٧٤. وبالاستناد إلى هذا التحليل اقترح التقرير مجموعة من المبادئ التوجيهية أو التوجهات السياسية الساعية إلى تلخيص الرؤية الجديدة لسياسات أكثر توازناً، تتمحور حول هدف أساسي لا يقتصر على تسريع النمو وتحقيق استدامته، وهو أمر هام، بل يتعداه إلى تحسين نوعية وفعالية هذا النمو، من حيث استحداث هيكل إنتاج أكثر تنوعاً وأكثر شمولية من الناحية الاجتماعية ونمط نمو غني بالوظائف. هذه هي الرؤية الجديدة.

٧٥. وهناك أربع توصيات رئيسية فيما يتعلق بنموذج النمو والاستخدام في أفريقيا، هي: (١) لا بد للحكومات الأفريقية من أن تجدد التزامها بحشد الموارد المحلية لتمويل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وأرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية والهيكل الأساسي اللازم بشدة؛ (٢) رصد وتحسين فهم أبعاد العمالة في النمو، أمر حيوي لأن نمط النمو أمر هام، شأنه شأن ما تنتجه البلدان؛ (٣) من الضروري جداً إجراء نقاش حول طبيعة التحول الهيكلي في أفريقيا، إذ أن "تناقص التصنيع" ظاهرة مقلقة، ويتعين على البلدان الإفريقية أن تستكشف جميع السبل الممكنة لتحقيق نمو دينامي واستحداث فرص العمل، بما في ذلك من خلال: الصناعة التحويلية والزراعة والخدمات؛ (٤) الأساسي في إعادة هيكلة أنماط النمو هو التركيز على تدخلات المجموعات القطاعية وسلاسل القيم بالنسبة للقطاعات ذات الإنتاجية المرتفعة والإمكانات العالية لتوليد فرص العمل.

٧٦. وقال إن الفصل الذي يتناول سياسة الاقتصاد الكلي والنمو والعمالة يبين أن إطار الاقتصاد الكلي السائد، كما تطور في أفريقيا منذ حقبة التكيف الهيكلي في الثمانينات والتسعينات، شجع الحكومات على أن تقوم مقام حراسة الاستقرار. ولا بد لمديري سياسة الاقتصاد الكلي أن يقوموا بدورهم مقام وكلاء التنمية. ويعني ذلك إدخال تعديلات كبيرة على إطار الاقتصاد الكلي السائد.

٧٧. وقال إن من شأن التوصية التالية أن تشجع على وضع إطار اقتصاد كلي وموآت للعمالة. أولاً، ينبغي للمصارف المركزية والسلطات المالية أن تهدف إلى تحقيق "استقرار معقول في الأسعار" بالتوافق مع النمو، لا أن تسعى إلى هدف واحد للجميع يتمثل في تضخم منخفض ذي رقم واحد. وعليها أن تشجع أيضاً الإدماج المالي عن طريق تعزيز سبل الحصول على التمويل لصالح القطاع الخاص، لاسيما للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ودعم مؤسسات التمويل بالغ الصغر. ثانياً، قد يؤدي التقلب الاقتصادي إلى التأثير سلباً في النمو على الأمد البعيد. وعليه، يعتبر الحد من حدوث التقلب عن طريق اعتماد سياسات معاكسة للدورة الاقتصادية، من أحد الأدوار الهامة التي يضطلع بها مديرو سياسة الاقتصاد الكلي. ثالثاً، ينبغي ألا ينظر إلى السياسة المالية حصراً من منظار استدامة الدين. بل ينبغي التشديد على استراتيجيات مستدامة لحشد الموارد، يمكنها أن تمكن صانعي السياسات من استيفاء احتياجات تمويل الأهداف الإنمائية للألفية، المكيفة على الصعيد الوطني، وأرضية الحماية الاجتماعية والهيكل الأساسي. وينبغي زيادة الاستثمار العام في الهيكل الأساسي بنسبة ٧ في المائة على الأقل من الناتج المحلي الإجمالي، انطلاقاً من النسب الجارية البالغة ٢ في المائة و٣ في المائة. رابعاً، تبين البراهين المستقاة من بلدان كثيرة أن استقرار سعر الصرف الحقيقي أمر هام للقدرة التنافسية المطردة في الصادرات.

٧٨. وفي موضوع سياسة العمالة ومؤسسات سوق العمل على الصعيد الوطني، قال السيد Salazar-Xirinachs إن تحولاً جديداً في التخطيط الإنمائي أخذ في البروز، وهو يعطي الأولوية لتوليد العمالة، لا سيما لصالح الشباب. ولقد صاغت بلدان أفريقية عديدة، أو هي في طور صياغة، سياسات عمالة وطنية تزداد ارتباطاً باستراتيجيات الحد من الفقر. ومنح الأولوية للعمالة في استراتيجيات الحد من الفقر وأطر السياسة الوطنية عموماً، ينبغي أن يكون مرتبطاً بأهداف كمية واضحة من حيث العمالة، بغية تخطي الإشارات غير الكمية إلى



أهمية العمالة المنتجة والعمل اللائق وصولاً إلى إدراج التزامات ثابتة وقابلة للقياس بتحقيق هذه الأهداف. وشدد الفصل على تحدي عمالة الشباب وحل بعض المكونات الرئيسية لاستحداث فرص العمل من قبيل روح تنظيم المشاريع لدى الشباب وتنمية المهارات والمنشآت المستدامة والمتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وبرامج التوظيف العامة. كما شدد على قضية مؤسسات سوق العمل في أفريقيا وعلى طريقة تفاعلها مع سياسات العمالة.

٧٩. وتحت عنوان "تشجيع التحول الإنتاجي: استراتيجيات قطاعية لنمو غني بالوظائف"، ذكر أن تحدي العمالة بالنسبة للبلدان الأفريقية يعود إلى عدم قدرتها على تنويع اقتصاداتها وتشجيع العمالة المنتجة من أجل قوة عاملة تتزايد بسرعة. ونتيجة لذلك، هناك اهتمام متزايد من جانب البلدان الأفريقية بالسياسات القطاعية المؤاتية للعمالة ضمن أطر سياسية متكاملة تهدف إلى توليد فرص العمل بالتوافق مع أنماط نمو أكثر شمولية. والتحويلات الهيكلية الإنتاجية أساسية لتحقيق تنمية مستدامة في أفريقيا. وفي حين يقوم العمل للحساب الخاص بدور رئيسي على الأمد القصير في ضمان سبل عيش عدد كبير من العمال، ينبغي لأي استراتيجية طويلة الأمد ترمي إلى النهوض بظروف عمل ومعيشة أفضل، أن تركز على تطوير العمالة بأجر. وينبغي أن يترافق الاستهداف القطاعي مع استهداف العمالة. وشدد الفصل على الدور الأساسي الذي يضطلع به الاستثمار العام كثيف اليد العاملة في الهيكل الأساسي وفي تنمية المهارات والتنمية البشرية لتسهيل عملية التحول الإنتاجي وتجميع القدرات المحلية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي لسياسة تنمية المهارات أن تأخذ في الاعتبار أيضاً نظم التدريب المهني ومخططات التلمذة الصناعية غير الرسمية ضمن الاقتصاد غير المنظم لدعم تنمية بعض سلاسل القيم.

٨٠. ولطالما عانت الزراعة من الإهمال في أفريقيا. وقد أفضى ذلك إلى انخفاض في الإنتاج الغذائي للفرد الواحد مما أدى إلى سوء تغذية متوطن. ولكن، كان هناك بعض حالات انبعاث سياسات مؤاتية للزراعة وسياسات زراعية بما في ذلك مجال الأزهار المقطوعة في إثيوبيا والتخصص في البن رفيع المستوى في رواندا. وفيما يتعلق بالصادرات، أبرز التنوع الاقتصادي واستحداث فرص العمل والحديث العام عن التنمية الصناعية والتغير الهيكلي في أفريقيا، شدة التعويل على السلع الأولية وعدم كفاية تنوع هيكل الإنتاج في الكثير من الاقتصادات في الإقليم. وتمثلت الرسالة الأساسية في أن التنوع الاقتصادي والنمو المستدام إنما هي استراتيجيات حاسمة. أضف إلى أن التكامل الإقليمي وتنوع الصادرات يكمل بعضهما البعض.

٨١. وفيما يتعلق بالتحديات التي تواجه البلدان المتأثرة بالنزاعات، شدد التقرير على حاجة هذه البلدان إلى أن تعتمد نهجاً يكون خاصاً بسياقها ومتجاوباً معه في آن واحد.

٨٢. أما فيما يخص موضوع "الحماية الاجتماعية في أفريقيا: الاستثمار في الناس"، فقد جرى التشديد على أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة في أفريقيا تقتضي سياسات حماية اجتماعية فعالة بوصفها استثماراً رئيسياً في التنمية البشرية وإسهاماً في النمو والعمالة المنتجة والعمل اللائق. فالوصول المحدود إلى آليات الحماية الاجتماعية هو أحد التحديات السياسية الرئيسية أمام تحقيق النمو المستدام والعمالة المنتجة والعمل اللائق في أفريقيا. وتشدد استراتيجية منظمة العمل الدولية ذات البعدين، الرامية إلى مد نطاق الضمان الاجتماعي والمنطوية على إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية، على أهمية الاستثمار في توفير الحماية الاجتماعية للناس بغية تحقيق تقدم يعتد به في الحد من الفقر وإعمال حق الإنسان في الضمان الاجتماعي لصالح الناس في أفريقيا. ومن شأن مثل هذه الاستثمارات أن تساعد البلدان الأفريقية على تطوير كامل للطاقات الإنتاجية لدى سكانها، وأن تسهم في إضفاء السمة المنظمة على العمالة ودعم التغيير الاقتصادي والاجتماعي وتعزيز النمو المستدام والمنصف والحد من الاستضعاف وحفز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٨٣. وفيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، أكد التقرير أن القيم الأساسية المتمثلة في الحرية وكرامة الإنسان والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز، إنما هي قيم أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة بالإضافة إلى الكفاءة. فالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والحق في المساواة في المعاملة والقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال، هي حقوق لا تتجلى فيها حقوق الإنسان الأساسية فحسب بل تتجلى فيها أيضاً الشروط الأساسية لنشر ديمقراطيات مستقرة وقوية ولتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة. وركز الفصل على أنه لم يعد يلزم في أفريقيا سوى ١٢ تصديقاً (من أصل ٤٢٤) للتوصل إلى تصديق إقليمي كامل على الاتفاقيات الأساسية الثماني. ويتمثل التحدي الرئيسي بالنسبة لأفريقيا في ترجمة الالتزامات إلى حماية و ضمانات فعلية تترافق بإنفاذ حقيقي للأحكام ذات الصلة.

٨٤. وأشار السيد Gilles de Robien، السفير المكلف تعزيز التلاحم الاجتماعي في فرنسا، إلى أن موضوع الاجتماع الإقليمي الأفريقي ملائم لجميع البلدان وليس لأفريقيا فقط. وشدد على الدور الحاسم الذي يضطلع به النمو في تحقيق العمل اللائق. فالنمو الذي لا يولد فرص عمل جيدة سيؤدي في نهاية المطاف إلى إحداث أزمة اقتصادية واجتماعية. وقد يتسبب الشباب غير القادرين على إيجاد عمل في اضطراب اجتماعي سعياً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية. ومن الأساسي بالتالي النهوض بالنمو الاقتصادي المؤدي إلى توليد العمالة.

٨٥. وأضاف أن المطلوب إقامة صلة قوية بين النمو والتنمية والعمالة، وبين النمو الاقتصادي والعمل اللائق. وعلى غرار ذلك، لا بد من توفير فرص العمل اللائق والعمالة اللائقة للإسهام في تحقيق النمو. وقد رأى وزراء مجموعة العشرين أن النمو يجب أن يترافق مع العمالة الجيدة. وتوخياً لتخفيف آثار الأزمة الجديدة، ينبغي وضع سياسات اقتصادية كلية جديدة. وقال إن التوصيات والقرارات المتخذة في قمة مجموعة العشرين لوزراء العمل والعمالة، المعقودة في أيلول/سبتمبر ٢٠١١ في باريس، ستحال إلى مؤتمر قمة مجموعة العشرين في كان في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

٨٦. وأرضية الحماية الاجتماعية مهمة لأفريقيا بالنظر إلى التحديات الإنمائية واستمرار الفقر في القارة. والبلدان الممثلة في مجموعة العشرين تضافر جهودها لزيادة تطوير مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية. وأكد للاجتماع أن مجموعة العشرين شددت على أهمية الحقوق ومعايير العمل وأن القارة الأفريقية بكاملها في حاجة إلى أن تضافر جهودها لضمان التصديق الكامل على الاتفاقيات الأساسية الثماني.

٨٧. وأخيراً، أكد للحاضرين أن رؤساء دول مجموعة العشرين على دراية باختصاص منظمة العمل الدولية في معالجة مسائل العمل والمسائل الاجتماعية بالاقتراع بالمسائل المالية. وقال إن فرنسا تدعم قارة أفريقيا وعمليات الحوار الاجتماعي فيها. وينبغي لجدول أعمال مجموعة العشرين أن يشمل القضايا الاجتماعية في مواجهة التركيز الحالي على الاحتياجات المالية. ومن شأن مثل هذا النهج المتسق أن يضمن التصدي للتحديات الإنمائية الرئيسية في أفريقيا.

٨٨. وأشار السيد Ibrahim Patel، وزير التنمية الاقتصادية في جنوب أفريقيا، إلى أن اضطراب النظم المالية الدولية، الذي تحول إلى أزمة في الاقتصاد الحقيقي وأزمة في فرص العمل، قد بدأ في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨. وقد تأثرت جنوب أفريقيا سلباً بهذه الأزمة من حيث فقدان ما يصل إلى مليون وظيفة. ودفعت الأزمة بجنوب أفريقيا، على غرار جميع البلدان في أنحاء العالم، إلى إعادة التفكير في نموذج النمو القديم. وفي جنوب أفريقيا، اعتمد مسار النمو الجديد لمواجهة التحدي الرئيسي المتمثل في خلق فرص العمل والإرساء بيئة سياسية مؤاتية للنمو الغني بالوظائف. وينبغي أن ينصب التركيز على الوظائف باعتبار الوظائف هدف السياسة الإنمائية والاقتصادية. ولقد وضعت جنوب أفريقيا هدفاً طموحاً يتمثل في استحداث ما يصل إلى ٥ ملايين وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠. ومسار النمو الجديد يضع الناس في صميم النشاط الإنمائي.

٨٩. وأضاف أن الاقتصادات الأفريقية ينبغي أن تتحول من اقتصادات مصدرة للمواد الخام إلى اقتصادات مصنعة للمواد ذات القيمة المضافة. وشجع الوزير البلدان على أن تركز على التحول الريفي وخلق العمالة للشباب والشبان. وإذ أكد أن الهيكل الأساسي مهم للنمو والتنمية دعا إلى بناء الجسور وشبكات الطرق وخطوط السكك الحديدية وشبكات الاتصالات والطاقة بغية تحقيق أكبر أثر لأعمال البناء والتشييد في خلق العمالة، وفي تشغيل الأصول والحفاظ عليها.

٩٠. وقال إنه ينبغي للاجتماع أن يركز على التدريب لتطوير قدرة الموارد البشرية، والتصدي بالتالي لما يلي: الثغرات الكبيرة في المهارات؛ تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ تنمية الاقتصاد الأخضر كمصدر للوظائف الخضراء وكذلك لتحدي تغير المناخ. ويتسم الاتساق في السياسات والبرنامج على الصعيد الوطني، فضلاً عن التكامل الاقتصادي، بالقدر ذاته من الأهمية. والحوار الاجتماعي بوصفه وسيلة عمل استراتيجية، بالإضافة إلى الحرية النقابية والحرية السياسية، إنما هي شروط لازمة من أجل حوار اجتماعي فعال.

٩١. واستعاد السيد Lassina Traore، ممثل أصحاب العمل من مالي، بالذاكرة شتى الأحداث بشأن الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، التي نظمها أصحاب العمل بدعم من منظمة العمل الدولية. وقال إنه لا بد من وضع عدد من التوصيات موضع التنفيذ لتدعيم الانتعاش الاقتصادي في أفريقيا بعد الأزمة العالمية والنهوض بالتنمية الاقتصادية. وهي تشمل: الجهود الرامية إلى تحسين الإنتاجية على مستوى المنشآت؛ بيئة سياسية أكثر مؤاتة لمزاولة الأعمال، بما في ذلك سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة تشجع النمو الغني بالوظائف خصوصاً للشباب؛ تطوير الهيكل الأساسي المادي؛ النمو؛ أرضية للحماية الاجتماعية؛ النقد التام بقانون العمل؛

الاستثمار في المجالات الريفية؛ التنوع الاقتصادي؛ استراتيجية واضحة لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم؛ التعويل على أموال/ تحويلات الجالية المهاجرة لحفز الاستثمار المحلي.

٩٢. وأكد السيد Hassan Sunmonu، (منظمة اتحاد النقابات الأفريقية)، متحدثاً بالنيابة عن اليد العاملة المنظمة، أن نماذج التنمية الجارية فشلت في وضع الناس، بمن فيهم النساء والشباب، في صميم دائرة الاهتمام. وتجاهل الشباب أدى إلى زيادة الاضطراب السياسي وانعدام الاستقرار الاجتماعي.

٩٣. وقال إن طريق المستقبل يتمثل في تحول نموذجي يجعل الناس أهم من الأرباح. وتوخياً لتحقيق نمو فعال، لا بد من توفير العمالة والعمل اللائق في أفريقيا. وكجزء من الإطار الإنمائي المتمحور حول الناس، يمكن لمجالات تركيز معنية أخرى أن تتمثل في: الاستثمار في الزراعة لدعم الأمن الغذائي؛ الاستثمار في الهيكل الأساسي الاجتماعي بما في ذلك نظم الصحة والتعليم؛ الاستثمار في الهيكل الأساسي المادي والسكك الحديدية والطرق والموانئ وزيادة توليد الكهرباء؛ تعميق أواصر التجارة الإقليمية؛ إعادة هيكلة النظام المصرفي لتقديم المزيد من الدعم للاستثمار المحلي؛ الحد من الاعتماد على الاستثمار الأجنبي المباشر؛ التركيز على الحوار الاجتماعي بحفز شراكات أوثق بين الناس والحكومة.

٩٤. وهناً ممثل لصندوق النقد الدولي الحكومات الأفريقية على اتباعها سياسات مالية وضريبية معاكسة للدورة الاقتصادية، من قبيل دعم الطلب المحلي عن طريق برامج الحوافز. وتفسر هذه التدابير إلى حد ما سبب إفلاح القارة في تجنب أسوأ أثر للإنكماش.

٩٥. وذكر أنه في غضون ذلك سعى صندوق النقد الدولي إلى ضمان أن الحكومات الأفريقية تتمتع بالحيز المالي والتمويل اللازم لأخذ القرارات الضرورية. وقد تلقى اثنتان وثلاثون بلداً في أفريقيا جنوب الصحراء مساعدة تخفيف عبء الدين، مما أدى إلى استحداث هذا الحيز المالي في زمن الأزمة. وقد ضاعف صندوق النقد الدولي حجم قروضه العادية وجدد مجموعة تسهيلات الإقراض لديه وضاعف بثلاثة مقادير التزاماته تجاه أفريقيا. كما أنه يسر سبل الحصول على التمويل من خلال تخصيص حقوق سحب خاصة. وفيما يتعلق بنتائج المؤتمر المشترك بين صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية في أوسلو في ٢٠١٠، أكد للاجتماع أن صندوق النقد الدولي ملتزم بالعمل مع منظمة العمل الدولية، بما في ذلك في مجال الحماية الاجتماعية.

٩٦. وفي معرض الإجابة على سؤال طرحه مدير الجلسة عن المستجدات في مسار النمو الجديد في جنوب أفريقيا، أوضح السيد Patel أن الاستراتيجية تستهدف صراحة فرص العمل وتركز بالتالي على قطاعات الاقتصاد التي تمتلك بصورة خاصة قدرات لاستيعاب اليد العاملة. وقال إن الحكومة ركزت على الأثر الاجتماعي لأي استثمار بعينه وليس على الآثار الاقتصادية فقط. وقد تم اختيار عشرة قطاعات يمكن أن تستحدث فيها قيمة مضافة يعتد بها عن طريق زيادة القيمة المضافة على الصعيد الوطني وليس تصدير المواد الخام. وقال إنه حيثما تعاني سلاسل التوريد من ثغرات في المهارات، استثمرت الحكومة للارتقاء بالقيمة والإنتاج وخلق الوظائف، وهي عملية أشير إليها بتعبير "تجويد". وستستحدث الوظائف على المدى القريب عن طريق استخدام الأشغال العامة كثيفة العمالة كجسر يصل بين البطالة والعمل اللائق لصالح الشباب. بيد أن من الأسهل تطوير سلاسل القيم العالية في الاقتصادات الناضجة أكثر منه في الاقتصادات الضعيفة.

٩٧. ووصف السيد Salazar-Xirinachs علاقة ملحوظة بين متوسط عدد السنوات في المدرسة بين السكان ودرجة تنوع اقتصاد بلد ما. فكلما ازداد مستوى التعليم ازدادت قابلية الناس للاستخدام وقدرتهم على تطبيق تكنولوجيا جديدة. فالتعليم وتنمية المهارات عنصران أساسيان للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٩٨. وتحدث السيد de Robien عن أهمية اتخاذ تدابير لتشجيع الاندماج؛ وقال إن التعليم وفرص العمل أساسية لإتاحة اندماج المهاجرين. وينبغي أن تكون تنمية المهارات مسابرة لطلب سوق العمل - لا طلب اليوم فحسب بل الطلب على مدى السنوات العشرين أو الثلاثين القادمة.

٩٩. وأشار ممثل عن حكومة مصر إلى أن التقرير، إضافة إلى السيد Salazar-Xirinachs، أوصى بخيارات سياسية مؤاتية للزراعة، في حين أن وزير التنمية الاقتصادية في جنوب أفريقيا شدد على التصنيع. وقال إنه يرغب بالتالي في معرفة أي توصية سياسية هي الأنسب. ورد السيد Salazar-Xirinachs قائلاً إن السياسات المختارة يجب أن تكون خاصة بكل بلد وأنه ينبغي أن تسعى إلى تحقيق التوازن في اختيار القطاعات التي يتعين تدعيمها وتشجيعها. فالزراعة والصناعة والخدمات مهمة جميعها. والتوصية الأساسية هي أنه ينبغي استهداف قطاعات معينة بالإضافة إلى التدابير العامة الرامية إلى تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت. وينبغي أن يستند اختيار القطاعات إلى عدد من المعايير يمكن انتقاء بعضها لما تملكه من إمكانيات لنمو الإنتاجية (وهو

أمر هام لرفع الأجور ومستويات المعيشة)، ويمكن انتقاء بعضها الآخر لما تملكه من إمكانيات لاستيعاب اليد العاملة. ويستمد درس هام آخر مفاده البدء ليس من العدم بل من المجموعات والقطاعات التي تملك أصلاً بعض القدرات على الإنتاج وتنظيم المشاريع، وإزالة القيود الملزمة المفروضة على نموها. ومن المهم أيضاً وجود مؤسسات سليمة من حيث الحوار الاجتماعي القطاعي وآليات شفافة لتجنب الانحرافات والتجاوزات في الحوافز القطاعية.

١٠٠. وأشار أحد مندوبي العمال من المغرب إلى الأحداث الأخيرة في شمال أفريقيا وأفاد أن القضايا الكامنة وراء الاضطراب الاجتماعي هي سياسية أكثر منها اقتصادية. وسئل السيد Patel عن نوع الحكومة التي قد تكون الأقدر على بث الاستقرار والرضا فيما بين سكانها. وأجاب أن حكومته قد بذلت جهداً متضافراً للتجاوب مع تطلعات الشعب عن طريق مراجعة الدستور بحيث ترد فيه حقوق العمال كعنصر أساسي. كما جرت مراجعة تشريعات العمل مراجعة يعتد بها.

١٠١. وختم السيد Salazar-Xirinachs مذكراً المشاركين في المائدة المستديرة بما يملكه التكامل الإقليمي من إمكانيات بوصفه محركاً للنمو. بيد أن مستويات التنمية المختلفة بين البلدان الأفريقية تثير التحديات أمام تكامل أفريقيا. وتشمل أولويات تشجيع التكامل الإقليمي الحد من العوائق التجارية داخل الإقليم والهيكل الأساسي على مستوى القارة والإقليم الفرعي من أجل تحسين التكامل المادي وفي مجال النقل. والتعاون في مجالات مثل الزراعة والتعليم والصحة وغير ذلك من المجالات، يتسم أيضاً بأهمية مماثلة.

١٠٢. وعقد الاجتماع الإقليمي جلسة خاصة بشأن النهوض بالعمالة والعمل اللائق لصالح الشباب. وكان المشاركون في المائدة المستديرة: السيدة Jandira Hopffer Almada، وزيرة الشباب والعمالة وتنمية الموارد البشرية، الرأس الأخضر؛ السيد ميمون بن طالب Mimoun Bentaleb، الأمين العام، إدارة التشغيل، وزارة التشغيل والتكوين المهني، المغرب؛ السيد Emmanuel Nnadozie، مدير، شعبة التنمية الاقتصادية والشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا؛ السيد Ibrahima Dia، منسق مكتب دعم الأمانة المشتركة لمصرف التنمية الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ولجنة الاتحاد الأفريقي، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا؛ السيد Oumar Diop، كبير موظفي الشؤون السياسية، إدارة الشؤون الاجتماعية، لجنة الاتحاد الأفريقي؛ السيد Ben Duntoye، رئيس، اتحاد شباب عموم أفريقيا؛ السيدة Yuma Mulumi، من جمهورية الكونغو الديمقراطية، ممثلة أصحاب العمل؛ السيد Robert Mkwenzalamba، من ملاوي، ممثل العمال. وأدار الجلسة السيد Daniel Makokera.

### الجلسة الخاصة بشأن النهوض بالعمالة والعمل اللائق لصالح الشباب: مبادرة مشتركة بين الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي ومنظمة العمل الدولية

١٠٣. قدمت السيدة Azita Berar Awad، مديرة، إدارة سياسة العمالة، مكتب العمل الدولي، موضوع الجلسة الخاصة وذكرت أن هناك إحساساً متجدداً بالضرورة الملحة في مواجهة تحدي بطالة الشباب. فأسواق عمل الشباب تعاني من الأزمة في العالم. وفي الاقتصادات المتقدمة وبعد الأزمة المالية العالمية، ارتفع معدل بطالة الشباب بزهاء ٤ نقاط مئوية مما أدى إلى انقلاب في التدني الثابت نسبياً في معدلات بطالة الشباب في الفترات السابقة للأزمة.

١٠٤. وفي البلدان النامية، في الاقتصادات الناشئة وفي البلدان الأقل نمواً على حد سواء، كانت أزمة عمالة الشباب أقل ارتباطاً بالانكماش العالمي منها بحالات العجز الهيكلي في النمو منخفض الوظائف وفي العمل اللائق. وكان شعور الشباب بالإحباط فيما يتعلق بسبل الحصول على الوظائف - بما في ذلك الوظائف الجيدة - والوصول إلى سوق العمل وإلى العدالة الاجتماعية، من بين أسباب الربيع العربي وكذلك أسباب اعتراضات "الغاضبين" (Indignados) في إسبانيا وفي أمكنة أخرى في أوروبا وأمريكا الشمالية.

١٠٥. ومن باب التجاوب مع هذا الإحساس بالضرورة الملحة، سعى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى ضمان أن يحتل تحدي عمالة الشباب مركزاً بارزاً في جدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٢.

١٠٦. وفي سياق بطالة الشباب، ذكرت أن أفريقيا هي القارة التي تتمتع بالسكان الأكثر شباباً في العالم. ففي حين تشهد أقاليم أخرى شيخوخة السكان، فإن أفريقيا هي الإقليم الوحيد المتوقع أن ترتفع فيه نسبة الشباب بسرعة حتى عام ٢٠٣٥ قبل أن تبدأ بالانخفاض. وفي حين يعتبر الشباب ميزة توفر الإبداع والابتكار والتنمية والنمو، فلا يمكن جني ثمار هذه الميزة إلا إذا تمكن الشباب من تحقيق كامل طاقاتهم وكانوا مستخدمين على نحو منتج.

١٠٧. وأضافت أنه على الرغم من تسجيل نمو ثابت يتراوح بين ٥ و٧ في المائة على مدى العقد الماضي في أفريقيا، وعلى الرغم من إحراز تقدم يعتد به في الحصول على التعليم، فإن لدى بلدان كثيرة معدلات بطالة ظاهرة تتراوح بين ١٠ و٢٥ في المائة بين الشباب. ومعدل بطالة الشباب هو في العادة أعلى بمقدارين من معدل بطالة البالغين، بل أعلى بثلاثة مقادير من المعدل المتوسط في بعض بلدان شمال أفريقيا.

١٠٨. ويستخدم الشباب في غالبيتهم على نحو متقطع في وظائف غير منظمة ومنخفضة الأجر وغير مأمونة. ومستويات "فقر العاملين" أعلى بين الشباب منها بين البالغين. وهناك ظاهرة مثيرة للقلق، ألا وهي ظاهرة العمال "المحيطين"، وهم في غالبيتهم من خريجي الجامعات العاطلين عن العمل، الذين انسحبوا من سوق البحث بنشاط عن عمل. وليس الشباب في أفريقيا على سكون بل يسعون إلى الحصول على فرص أفضل داخل بلدانهم الأصل وخارجها.

١٠٩. ولا يزال تفاوت المهارات قائماً، على الرغم من زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب المهني. ويتمثل تحد آخر في محدودية الحوار والنشاط لإقامة الصلات بين أصحاب العمل في القطاع الخاص ومقدمي التعليم والتدريب والتعلم المتواصل بهدف إعداد الشباب لفرص العمل الجارية والمقبلة.

١١٠. ولأن النمو الماضي لم يولد فرص العمل اللازمة بالحاح فهناك ضرورة لوثبة كمية وهناك حاجة إلى أنماط نمو مختلفة تشمل الشباب. ومن المطلوب إدارة أفضل من جانب الطلب، وذلك من خلال سياسات اقتصاد كلي واستراتيجيات قطاعية تستهدف العمالة. وذكرت أيضاً أنه في حالات كثيرة لا تكون المهارات هي العائق الرئيسي بل يمكن أن يؤدي الاستثمار في ظروف عمل وأجور أفضل إلى توليد المزيد من فرص العمل.

١١١. وذكرت الاجتماع بأن "الشباب" ليسوا مجموعة متجانسة، بل يضمون العديد من المجموعات الفرعية، بما في ذلك العمال المحيطون والشباب المتسربون من المدرسة وسكان الأرياف وأصحاب المشاريع الشباب والشباب المقيمون في بلدان متأثرة بالنزاعات والشباب الذين كانوا من العمال الأطفال. وعليه، فإن من الأساسي تحديد مختلف مجموعات الشباب في السياقات الوطنية الخاصة وتوفير سبل متعددة للانتقال إلى العمل، وذلك لاستهداف القيود وحالات الاستضعاف المحددة.

١١٢. وأضافت أنه على الرغم من ذلك فإن البلدان بدأت بالتركيز على تحدي بطالة الشباب وأن بعضها قد اتخذ تدابير معينة لمعالجة هذه المسألة. وقد أدرج عدد من استراتيجيات الحد من الفقر وسياسات العمل الوطنية موضوع العمالة والعمل اللائق في برامجها. وينبغي أن تحتل العمالة مركز الأولوية.

١١٣. وختمت قائلة إن من شأن توفير سبل الحصول على خدمات الأعمال والتمويل والمهارات أن يكون خطوة هامة في التصدي لتحدي عمالة الشباب. وعلى المستوى المؤسسي، يعتبر اتساق السياسات وتكاملها أمراً حيوياً. وقد بين إمساك وزارات المالية والتخطيط بزماد هذه السياسات تحولاً نوعياً في البرنامج الإنمائي.

١١٤. وقدمت ممثلة مصرف التنمية الأفريقي المبادرة المشتركة بين الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي ومنظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب. وركزت على أن البلدان الأفريقية لم تول عمالة الشباب الاهتمام الكافي على مدى فترة طويلة. والمبادرة ثمرة الدورة السابعة عشرة لمؤتمر قمة الاتحاد الأفريقي (ملايو، حزيران/يونيه ٢٠١١)، الذي اعتمد قراراً بشأن عمالة الشباب وتدابير أخرى لدعم موضوع المؤتمر بعنوان "تمكين الشباب من أجل التنمية المستدامة". كما أن الاجتماع السنوي لمصرف التنمية الأفريقي في عام ٢٠١٠، بحث بدوره هذه المسألة. وستتلقى المبادرة الدعم من جانب رؤساء دول الاتحاد الأفريقي، الذين سيجتمعون في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، وهو اجتماع سيدعم تولي الدول الأعضاء زمام الأمور.

١١٥. وأضافت أن منظمة العمل الدولية تمتلك الخبرات المطلوبة لمساعدة البلدان على توليد العمالة للشباب الأفريقي. ومن جهة أخرى، من شأن اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة، أن تساعد على تقديم التحليل الاقتصادي الكلي المطلوب بالحاح. وقالت إن مصرف التنمية الأفريقي ملتزم بقضية عمالة الشباب.

وشملت الأدوات التي استخدمها المصرف لتمكين الشباب ما يلي: مشاركته في بناء الهيكل الأساسي الريفي في الإقليم؛ تشجيع التدريب المهني؛ تسخير التمويل بالغ الصغر بشكل خاص لتمكين المرأة؛ دعم إدماج الجنود السابقين من الشباب.

١١٦. وركزت على حالات التفاوت في الموارد بوصفها التحدي الرئيسي في التصدي لبطالة الشباب. ومن بين الشواغل الأخرى هناك عدم كفاية الالتزام السياسي من جانب البلدان ومن جانب صانعي السياسات. ودعت إلى استعراض المناهج في التعليم العالي وإلى إجراء متابعة فعالة للالتزامات مؤتمر قمة واغادوغو لعام ٢٠٠٤، وإلى تحسين ظروف العمل في الاقتصاد غير المنظم وإلى قيادة سياسية أكثر نجاعة.

١١٧. وفي مناقشات المائدة المستديرة، ذكر مندوب أصحاب العمل من جمهورية الكونغو الديمقراطية، أن هناك حاجة إلى ما يلي: إضفاء السمة الديمقراطية على النقاش بشأن عمالة الشباب عن طريق الحوار الاجتماعي؛ إسناد دور محوري إلى القطاع الخاص في قيادة الجهد الرامي إلى النهوض بعمالة الشباب؛ التركيز على القطاعات التي تتمتع بإمكانيات نمو مرتفعة وقدرة عالية على استيعاب اليد العاملة (مثل الزراعة)؛ إبراز دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة بوصفها محركاً لاستحداث فرص العمل، لاسيما بالنسبة لطالبي الوظائف من غير المهرة وشبه المهرة؛ مراعاة الاقتصاد غير المنظم والفرص الكفيلة بالارتقاء بالمنشآت غير المنظمة؛ تسريع وتيرة التكامل التجاري الإقليمي.

١١٨. وأشار مندوب العمال من ملاوي، إلى أنه في حين يشكل الشباب غالبية سكان البلدان الأفريقية، فإنهم غالباً ما يعانون من الإهمال في الحوار السياسي بشأن النهوض بعمالة الشباب. ويحصر دور الشباب في كثير من الأحيان في دور المتلقي الساكن للدعم الحكومي. وتابع مشدداً على أنه منذ الاجتماع الإقليمي الأفريقي الأخير لمنظمة العمل الدولية لم تحقق سوى خمسة بلدان أفريقية تقدماً في التصدي لتحدي عمالة الشباب، ومن بين هذه البلدان جنوب أفريقيا والسنغال. ورحب بالتالي ببرنامج العمل الذي اقترحت منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي، وتقدم بعدد من المقترحات حول طريقة زيادة توضيح معالمه والتشديد في الوقت ذاته على الهدف المنشود من العمالة الكاملة والمنتجة. وقال إن من الضروري: التركيز على الاستثمارات في الهيكل الأساسي المادي والاجتماعي؛ تعزيز جودة الوظائف؛ دعم الحوار الاجتماعي؛ التركيز على التعليم الجيد؛ بناء إطار محوره الناس؛ التركيز على جمع معلومات عن سوق العمل تستنير بها عملية تصميم الأنشطة الإنتاجية.

١١٩. وشدد ممثل اتحاد عموم أفريقيا على أن الشباب كانوا ولا يزالون القوة المحركة الدافعة إلى التغيير في أفريقيا، كما يتجلى في الدور الذي اضطلع به الشباب في الثورة التونسية. واعتبر أن الشباب ضحية نظام اقتصادي عالمي امبريالي واستغلالي ودعا الشباب إلى أن يعبروا صراحة عن رفضهم لهذه الهيكليات وإلى أن يسعوا إلى الحرية السياسية. وندد باستغلال موارد القارة وبالنمو المجحف وغير المولد للوظائف، الناشئ عن أنماط استثمار غير متساوية. وشدد على أن اتحاد عموم أفريقيا يناضل من أجل الحرية الاقتصادية، ودعا إلى تأميم الصناعات الرئيسية وإلى إعادة توزيع عادلة للثروات.

١٢٠. وركزت وزيرة الشباب والعمالة وتنمية الموارد البشرية في الرأس الأخضر، على دعائم أي مبادرة فعالة دعماً لعمالة الشباب، وهي الموارد والقدرات على التخطيط والإدارة. وتابعت الوزيرة مشددة على أن الشباب في الرأس الأخضر باتوا في صميم الاستراتيجية الإنمائية الاقتصادية العامة للحكومة، وأن بطالة الشباب آيلة إلى الانخفاض بمقدار نصف المتوسط الإقليمي. وأوصت البلدان الأخرى باتباع النهج الشمولي الذي يتبعه الرأس الأخضر سعياً إلى النهوض بعمالة الشباب، وهو نهج يتركز على تنمية المهارات والاستناد إلى عدد من المكونات من قبيل: ميزة تنافسية؛ تنمية القطاع الخاص؛ بناء القدرة المؤسسية على جميع المستويات الحكومية؛ تعزيز فرص الحصول على الحماية الاجتماعية؛ الإدارة السديدة؛ تأكيد الهوية الوطنية. وختمت حديثها بالتأكيد مرة جديدة على الأهمية القصوى التي ترتبها تنمية المهارات، وبصورة خاصة على ضرورة التركيز على تحقيق الأمتياز في جميع مستويات النظام التعليمي وعلى جعل المهارات تساير الطلب الحقيقي في سوق العمل في القطاع الخاص. وكررت دعوتها إلى مشاركة القطاع الخاص كقوة محركة لاستحداث فرص العمل وإلى استشارة الشباب.

١٢١. وشدد ممثل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة، على أن الهيئات الرئيسية لصنع القرارات من قبيل وزارات المالية والتخطيط، في النقاش الذي تقوده الحكومات إلى حد كبير، هي التي ترسم معالم النتائج النهائية للسياسات. وتابع مستعرضاً أدوار هذه الوزارات في تحديد إطار سياسة الاقتصاد الكلي، ووصف كيف تميل هذه السياسات إلى التركيز على النمو واستقرار الأسعار، على حساب استحداث فرص العمل.

١٢٢. وأشار المندوب الحكومي من المغرب، إلى أن عمالة الشباب في بلاده تشكل تحدياً ولا سيما فيما يتصل بالعمال الشباب المهرة وشبه المهرة، وبين الصلة بين تنمية المهارات وبين الانتقال الناجح من المدرسة إلى العمل. وشدد أيضاً على الصلة القائمة بين استحداث فرص العمل والإصلاح الاقتصادي والسياسي، بما في ذلك نشر الديمقراطية. وذكر أنه توخياً لحفز العمالة، فإن حكومة المغرب تركز على الإصلاحات في القطاعات التي يحتمل أن تكون غنية بالوظائف وارتفاع النمو، من قبيل النقل والزراعة، وتدعم روح الحوار الاجتماعي. وشدد على أن الحكومة أرست هياكل ثلاثية بغية التمكن من تقييم نتائج جهودها الرامية إلى النهوض بالعمالة. وكشفت عمليات التقييم هذه أنه لم ينصب تركيز كاف في الماضي على تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب ولا على توفير الحماية الاجتماعية لهم. بالإضافة إلى ذلك لم يول اهتمام كاف لتنمية مواهب تنظيم المشاريع وخدمات استهلال المنشآت ودعم النمو. وسيجري التصدي لأوجه الإهمال هذه. وختم بالتركيز على جانب بارز آخر من النقاش الداخلي بشأن استحداث فرص العمل، ألا وهو النهوض بالعمالة في الاقتصاد الاجتماعي.

١٢٣. وأعرب نائب الرئيس من الحكومات عن قلقه من الافتقار إلى إطار سياسي فعال في كثير من البلدان في القارة، وقال إن القطاع الخاص ليس قوياً بما يكفي لحفز استحداث فرص العمل للشباب. وعلى غرار ذلك، فإن الصلات الحالية بين مؤسسات التعليم وبين القطاع الخاص ضعيفة ونتيجة لذلك لا يساير عرض اليد العاملة الطلب عليها. وينبغي التصدي لهذه العقبات على وجه الإلحاح.

١٢٤. وكرر ممثل اتحاد عموم أفريقيا، القول إن من المطلوب حدوث تحول نموذجي لمواجهة تحدي عمالة الشباب. وأبرز اتجاهات العمل التالية: التعويل على نحو أكبر على الإرشاد المحلي والحلول المصنوعة محلياً، فضلاً عن دور أكثر تدخلاً تقوم به الدولة. وطلب من الحكومات أن تفتح باب الفرص أمام الشباب ليكتسبوا خبرة في العمل، ودعا كذلك إلى وضع الشباب في موضع المسؤول عن تخطيط وتنفيذ سياسات وبرامج النهوض بعمالة الشباب.

١٢٥. وتحدث الرئيس عن برنامج إعانات الأجور الخاصة بالشباب، الذي تديره حكومة جنوب أفريقيا، كمثال عملي على الطريقة التي يمكن بها للحكومات أن تجعل الشباب والشبان يواجهون عالم العمل، وأن تسهل بنجاح انتقالهم من المدرسة إلى العمل.

١٢٦. وأعربت مندوبة أصحاب العمل من المغرب، عن قلقها معتبرة أنه لأغراض حفز عمالة الشباب، من المطلوب اتخاذ إجراءات فورية تتخطى الإصلاح السياسي. وينبغي بصورة خاصة أن ينصب التركيز على إدماج العاطلين عن العمل منذ أمد بعيد، في سوق العمل.

١٢٧. وعقبت مديرة إدارة سياسة العمالة في مكتب العمل الدولي، على هذه النقطة مركزة على مبادرة تعزيز الميزة التنافسية في صناعة النسيج في المغرب (وقد سهلها الاتحاد العام للمنشآت في المغرب)، كمثال على هذا النوع من برامج العمل.

١٢٨. وأضاف ممثل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة، قائلاً إن هناك أمثلة كثيرة في القارة عن شراكات بين مؤسسات التعليم والقطاع الخاص وأن من شأنها أن تبين كيف يمكن تحقيق التناغم على نحو أكثر فاعلية بين العرض والطلب في سوق العمل.

١٢٩. وذكرت المندوبة الحكومية من جمهورية الكونغو الديمقراطية، بأن أصحاب العمل طلبوا من الحكومات أن تتشاور على نحو أكثر انتظاماً مع الشباب فيما يخص مبادرات النهوض بالعمالة. وأكدت هذا المفهوم وشددت على تأييدها لإقامة نظم معلومات عن سوق العمل على مستوى البلد، تكون موجهة إلى الشباب.

١٣٠. ودعا مندوب أصحاب العمل من زيمبابوي، إلى وضع برامج لعمالة الشباب تتمتع برؤية عامة كلياً.

## جلسة خاصة بشأن تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة والمساواة بين الجنسين

١٣١. تمحور موضوع الجلسة الخاصة الثانية حول "تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة والمساواة بين الجنسين". وتألقت مجموعة المناقشة من السيدة Fatouma Zara Boubakar Zakaria Sabo، وزيرة الخدمة المدنية والعمل في النيجر؛ السيدة Elizabeth Thabethe، نائبة وزير التجارة والصناعة في جنوب أفريقيا؛

السيدة Litha Nlusyimi-Ogana، مديرة، مديرية شؤون المرأة وقضايا الجنسين والتنمية، لجنة الاتحاد الأفريقي؛ السيدة Nomcebo Manyini، مديرة البرنامج الإقليمي من المكتب الإقليمي الفرعي للجنوب الأفريقي، هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ السيدة Zodwa Mabuza من سوازيلند، ممثلة أصحاب العمل؛ السيدة Touria Lahrach من المغرب، ممثلة العمال.

١٣٢. ورحبت الرئيسة بالمشاركين في هذه الجلسة الخاصة، وقدمت المتحدثة الضيفة، الدكتورة Christine Mwelwa Kaseba-Sata، سيدة زامبيا الأولى، مسلطة الضوء على ما قامت به من نشاط في مجال صحة الأمهات ووفيات الأطفال، كمساهمة منها في مسألة المساواة بين الجنسين.

١٣٣. وشددت السيدة الأولى على أنه في عالمنا اليوم حيث يسود انعدام المساواة والتمييز، "للمرأة أهميتها!". ولاحظت أن انعدام المساواة بين الجنسين نابع من التمييز على مستوى الأسرة والمجتمع المحلي والمؤسسات المجتمعية. ولم تتوقف المعايير الثقافية والدينية عن إظهار أنماط مقولبة وممارسات ومعتقدات أثرت سلباً على المرأة. وبالرغم من الاعتراف بأن المرأة هي في صميم النمو الاقتصادي العالمي، إلا أنها بقيت محرومة من الحصول على الموارد والخدمات المنتجة. وأفضى ذلك إلى تمثيل مفرط للمرأة في صفوف الناس الأشد فقراً في المجتمع، لا سيما في العالم النامي. وكانت البيانات مثيرة للاهتمام: فأكثر من نصف مليون امرأة افتتحت المنيّة نتيجة تعقيدات ترتبط بالحمل، وأكثر من أربعة ملايين طفل توفوا في الأسبوع الأول من حياتهم، سنوياً. وكانت أفريقيا مسرحاً شهد غالبية هذه الوفيات. وهذا الأمر غير مقبول بكل بساطة.

١٣٤. والعمالة اللائقة هي الحلقة الحيوية الناقصة بين الفقر وتمكين المرأة. وهو أمر حاسم لخلق بيئة مؤاتية من خلال إرساء سياسات وتشريعات وتعزيز آليات مؤسسية وجعل الموارد تأتي بنتائج لصالح المساواة بين النساء والرجال. وألمحت المتحدثة إلى مالي والمغرب، وهما البلدان الوحيدان في الإقليم اللذان صدقا على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) التي تصون حقوق المرأة الحامل والعاملات المرضعات وصحتهن وأمنهن الاقتصادي. وشددت على التمييز الذي تتعرض له المرأة لمجرد أنها تؤدي وظائفها البيولوجية الإنجابية: الحمل والولادة وإرضاع الجبل القادم من المشاركين في القوى العاملة؛ وامتد هذا التمييز ليطال دورها الإنجابي. ومن شأن الاستثمار في صحة المرأة أن يولد مكاسب اقتصادية واجتماعية جمة. وليست حماية الأمومة مسألة من مسائل الصحة فحسب، بل هي مسألة اجتماعية واقتصادية تستحق إيلاءها اعتباراً مجتمعياً ووطنياً غير مشروط. وقد ناشدت المتحدثة جميع الدول الأعضاء المشاركة في هذا الاجتماع الإقليمي الأفريقي وحفزتها على التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٣ وتطبيقها.

١٣٥. وأثنت السيدة Jane Hodges، مديرة مكتب المساواة بين الجنسين في مكتب العمل الدولي، على الرسالة الواضحة التي جاءت بها السيدة الأولى بشأن التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة بدءاً من حماية الأمومة، وهو موضوع إحدى الاتفاقيات الأربع لمنظمة العمل الدولية المعنية بالمساواة بين الجنسين. وشكل تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية، تعود إلى عام ١٩١٩، وقد استرعت الانتباه على مر السنين وتتوجت بالقرار بشأن المساواة بين الجنسين، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٩؛ وشهدت دورة المؤتمر لعام ٢٠١١ بالذات اعتماد توصية العمل اللائق من أجل العمال المنزليين (رقم ١٨٩). وبيّنت دراسات عديدة العلاقة المباشرة بين المساواة بين الجنسين والنمو الاقتصادي: وحسب التقديرات، تبلغ تكلفة انعدام المساواة بين الجنسين ١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في أفريقيا سنوياً. وجرى تعميم إطار المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية عبر الدعائم الأربع للعمل اللائق، وهي: العمالة، الحماية الاجتماعية ولا سيما من خلال أرضية الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي مع تزايد عدد النساء في مناصب القيادة، من قبيل معالي الوزيرات العشر الحاضرات في هذا الاجتماع. وفي إطار دعامة المبادئ والحقوق في العمل، يستمد التسليم بحقوق العمال، نساءً ورجالاً، جذوره من اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وقد حصلت هاتان الاتفاقيتان على عدد كبير من التصديقات في أفريقيا - ومن اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي تستحق أن تولى المزيد من الاهتمام إذ أنها دعت إلى تقاسم عبء العمل والأسرة. واقترحت أن يتبادل المشاركون في الجلسة وجهات نظرهم بشأن الجوانب الثلاثة للنقاش الحالي الدائر حول قضايا الجنسين: هل من الضروري مراعاة المساواة بين المرأة والرجل في الاستجابة للأزمة حتى لا تفضي تدابير الانتعاش إلى نتائج منحازة إلى جنس من الجنسين؟ إذا كانت راية التأييد لجدوى المساواة بين الجنسين معروفة بشكل أفضل في أفريقيا، هل باستطاعة المرأة أن تطالب بحقوقها المشروع في عالم العمل؟ كيف يمكننا أن نضمن تحقيق المساواة بين الجنسين في الممارسة والاعتراف بها كجزء لا يتجزأ من الحملة الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية؟



١٣٦. ووافقت وزيرة الخدمة المدنية والعمل في النيجر على أن مبدأ تحقيق المساواة بين الجنسين يكاد يكون مقبولاً بالإجماع. غير أن هناك عوائق منتشرة في كافة أرجاء العالم. وبالاستناد إلى المعلومات عن وضع الجنسين في بلدها، أشارت المتحدثه إلى أن النيجر يتمتع بشريحة من السكان الشباب تشكل الشباب والنشبان أكثر من ٥٠ في المائة منها، وأن مساهمة الإناث في سوق العمل أقل بكثير من مساهمة الذكور. وسلّمت بأنه لا يزال هناك تباينات كبيرة بين الجنسين في بلدها، من قبيل انعدام المساواة في الحصول على التعليم مما يؤدي إلى تزايد عدد الأميات اللواتي يحصلن على أجور متدنية وهنّ ممثلات بشكل مفرط في القطاعات متدنية الأجر مثل الزراعة وتربية المواشي. وأضافت أن جهوداً كبيرة بذلت رغم ذلك على مدى السنوات الأخيرة وأن الثغرة بين معدلات التحاق الفتيات والفتيان بالمدرسة فافتتت تضيق. ورأت أنه لم يتم الاعتراف بمساهمات المرأة في الاقتصاد. وقد ساهمت العوامل الاجتماعية والثقافية في إظهار أنماط مقولية وممارسات ومعتقدات أثرت سلباً على المرأة واختتمت الوزيرة كلمتها بالتنشيد على الأهمية التي توليها الحكومات والشركاء الاجتماعيون في وضع تدابير ملموسة من شأنها أن تحسّن قوة المرأة. وفي الوقت نفسه، أعربت الوزيرة عن اقتناعها بأهمية إشراك الرجال في إيجاد حلول لانعدام المساواة بين الجنسين.

١٣٧. وركزت ممثلة أصحاب العمل على ما يمكن أن يقدم المساعدة بشكل ملموس، وما الذي يتأتى عن تمكين المرأة الفعلي في عالم العمل. ورأت أن تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً أمر مهم لأنه يحفز التغييرات في علاقات القوة التي تبدأ في المنزل وتتوسع لتطال المجتمع الأوسع نطاقاً. والنساء المتمكنات يمتلكن القدرة على الاختيار، وتتمتع النساء بالاستقلالية عند اتخاذ قرار. ولا بد للنساء من أن تمكن أنفسهنّ وغيرهنّ من النساء. وعرضت وجهات نظرها بشأن المنافع المتأتية من تمكين المرأة. وتصدرت قائمتها ما يعود على العائلة من منافع من حيث كسب الدخل وزيادة الاستهلاك وزيادة الاستثمار في صحة الأطفال وتعليمهم، الفتيات منهم والفتيان. وقد تجلّى ذلك في دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، استنتجت أن النساء ينفقن ٩٠ في المائة من دخلهن على العائلة، مقارنة بالرجال الذين ينفقون حوالي ٦٠ في المائة فقط. كما شددت على أهمية تعليم البنات. فالبنات المتعلّقات يتزوجن في وقت متأخر ويؤسسن عائلات أصغر حجماً حتى يستطعن تلبية احتياجات أفرادها من حيث الصحة والتعليم. وفي رأيها أنه ينبغي للخيارات السياسية المتعلقة بالتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة أن تشمل ما يلي: (١) ردم الثغرة القائمة بين الجنسين في التعليم؛ (٢) تعزيز العمل بأجر لصالح المرأة؛ (٣) اعتماد تدابير من شأنها أن تشجع مشاركة المرأة في الاقتصاد العام، على عكس وضعها في الاقتصاد غير المنظم الذي يشهد تمثيلاً مفرطاً لها؛ (٤) زيادة مشاركة النساء في المناصب القيادية، لا سيما زيادة عددهن في البرلمانات الوطنية؛ (٥) اللجوء إلى سياسات وإجراءات المشتريات الحكومية من أجل إدراج الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة، وبالتالي ضمان تمكينهن على المستوى الاقتصادي.

١٣٨. وشددت ممثلة العمال على وجود توافق في الآراء وخلفية مشتركة فيما يتعلق بمسألة المساواة بين الجنسين في مكان العمل، وعلى أن الوضع الاقتصادي للمرأة لا يدعو إلى التفاؤل في حالات عديدة في سياق الأزمة الحالية للوظائف. وأشارت إلى هيمنة النساء في العمالة الهشة وإلى خطر العنف القائم على نوع الجنس وسردت قائمة لمواطني العجز في العمل اللائق فيما يتعلق بالنساء العاملات في القطاع غير المنظم وفي قطاع النسيج. كما أثارت موضوع العمال المنزليين، ولا سيما النساء منهم، الذين لا يتمتعون بأي حماية اجتماعية ولا حتى بحماية للأموال. لذا أعربت عن سعادتها لاعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ بشأن العمال المنزليين في عام ٢٠١١، وأملت التصديق عليهما قريباً. غير أن التصديق على الاتفاقيات ليس كافياً، إذ ينبغي للحكومات أن تبذل جهوداً ملموسة لتنفيذها. وقد أسفت المتحدثه لقلّة النساء على رأس النقابات العمالية وأشارت إلى أنه، في رأيها لا يمكن تحقيق العمل اللائق من دون دعم النساء في مراكز صنع القرارات في النقابات العمالية وفي مناصب صنع السياسات.

١٣٩. وفي معرض الإجابة على ثلاثة أسئلة، قدمت نائبة وزير التجارة والصناعة في جنوب أفريقيا شرحاً معمقاً لحزم الانتعاش المعمول بها في بلدها، التي تم اعتمادها لصالح الشركات المأزومة، والتي كانت مصممة تصميمياً جيداً لتجنب أي آثار سلبية من حيث نوع الجنس. وقد صممت هذه الحزم للتخفيف من آثار الأزمة على الجميع ولم تفرق بين رجل وامرأة. وفي جنوب أفريقيا تجلت مسألة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في دستور عام ١٩٩٦. وانعكست هذه المبادئ الأساسية في تشريعات العمل والإنصاف في الاستخدام وسياسات ظروف العمل. كما أشارت إلى الفائدة المكتسبة من خطة العمل بشأن السياسة الصناعية والتدابير الأوسع نطاقاً للتمكين الاقتصادي الأساسي. وقدمت أمثلة عن برامج تركز على النساء مثل تلك التي تستهدف صاحبات المشاريع. أما فيما يتعلق بالدور الذي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تؤديه من حيث التأييد لجدوى المساواة بين الجنسين، فإنها رأت أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تيسر الشراكات من أجل المساواة بين الجنسين.

١٤٠. ووجهت ممثلة لجنة الاتحاد الأفريقي سؤالاً للاستفسار عن المقصود بتحقيق التمكين الاقتصادي. واستفاضة في الحديث عن أهمية الحصول على الموارد الإنتاجية والتحكم بها على حد سواء، من قبيل الأرض والائتمان والتكنولوجيا. وشددت على أهمية التحكم بالأرض وملكيته كمصدر إنتاجي وذكرت أن نسبة ٣ في المائة فقط من النساء في أفريقيا يملكن أرضاً. وقالت إن لجنة الاتحاد الأفريقي قد وضعت موضع التنفيذ سلسلة من التدابير من باب مواجهة الأزمة الاقتصادية والمالية: وتمثل أحد هذه التدابير في قرار تكريس عقد للمرأة الأفريقية، قرّ العزم بموجبه على الارتقاء بالمرأة. بالإضافة إلى ذلك، أنشأت لجنة الاتحاد الأفريقي صندوقاً للمرأة الأفريقية. ورأت أن عمليات مجموعة الثمانية ومجموعة العشرين غير قائمة على المشاركة وأن صوت المرأة وتجاربه غير مسموعة.

١٤١. ورأت ممثلة هيئة المرأة في الأمم المتحدة أن رزم الانتعاش الاقتصادي العديدة محفة بحق المرأة لأنها برأيها لا تراعي الوضع الخاص للمرأة ولا الديناميات الجنسانية في عالم اليوم المتسم بالعولمة. وألححت أيضاً إلى الافتقار إلى مشاركة المرأة في مراكز القيادة. وفيما يتعلق بدور منظمة العمل الدولية من حيث الدعوة إلى المساواة بين الجنسين، رأت أن المنظمة غير ملزمة بالمغالاة في الاستثمار في الدفاع عن المساواة بين الجنسين لأن المساواة بين الجنسين مسألة من حقوق الإنسان الأساسية، ولأنها هدف شامل على هذا الأساس وحده. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تركز بدلاً من ذلك على تشجيع التوازن بين الحياة العملية والأسرية وتغيير ثقافة مكان العمل الذي يمكن أن يكون مصدر ضغط للمرأة.

١٤٢. ولقد أظهر النقاش التالي أن المندوبين يرغبون في استخدام أكبر أدوات منظمة العمل الدولية، من قبيل تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين والمشورة السياسية المتعلقة بحماية الأمومة، لا سيما عندما تجد الحكومات نفسها في خضم الأزمة وفي غياب نظم الحماية الاجتماعية الفعالة. ومن شأن المساواة بين النساء والرجال في القيادة وفي الاجتماعات أن يثير الوعي بالدور المهم للمساواة بين الجنسين في تحقيق هدف العمل اللائق المقبول على نطاق أوسع.

## المناقشات المواضيعية الموازية

### ١- تعزيز الملكية الوطنية لمعايير العمل الدولية

١٤٣. كان الاجتماع الإقليمي منقسماً إلى سلسلة من ست مناقشات مواضيعية موازية حول مواضيع ذات اهتمام كبير بالنسبة للإقليم. وتناولت المناقشة المواضيعية ١ موضوع "تعزيز الملكية الوطنية لمعايير العمل الدولية". وتألفت المائدة المستديرة من: السيدة Memouna Kora Zaki Leadi، وزيرة العمل والخدمات العامة، بنن؛ السيد Enoch Teye Mensah، وزير العمل والرفاه الاجتماعي، غانا؛ السيد Thabo Makeka، ممثل أصحاب العمل؛ السيد Pascal Todjinou، بنن، ممثل العمال. ويرد ملخص عن هذه المناقشة أدناه.

١٤٤. استهلته السيدة Cleopatra Doumbia-Henry، مديرة إدارة معايير العمل الدولية في مكتب العمل الدولي، موضوع الجلسة وهو: "تعزيز الملكية الوطنية لمعايير العمل الدولية". وأشارت إلى أن كلاً من تقرير المدير العام بعنوان "تمكين شعوب أفريقيا بتوفير العمل اللائق" والتقرير بعنوان "النمو الفعال والاستخدام والعمل اللائق في أفريقيا: حان الوقت لرؤية جديدة"، عكسا التقدم المحرز والتحديات وكيفية المضي قدماً لتحقيق برنامج العمل اللائق. وأدرجت المناقشة في سياق الربيع العربي والعواقب المتأتمية عن الأزمات الاقتصادية والمالية والاجتماعية في العديد من البلدان، والتي من شأنها أن تكون محفزاً لتحقيق المزيد من التقدم الاجتماعي من خلال إدماج أفضل لمعايير العمل الدولية في السياسات والقوانين الوطنية.

١٤٥. وكررت التشديد على الأهمية التي تكتسبها معايير العمل الدولية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للعمل اللائق. وباعتبار هذه المعايير وظيفة أساسية لمنظمة العمل الدولية منذ نشأتها، فإنها تشمل كل جانب من جوانب الحياة العملية: "من المهد إلى اللحد". وقد أطلقت حملات التصديق لتعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السديدة، بالإضافة إلى خطط العمل الموضوعية لدعم التصديق والتنفيذ للسلامة والصحة المهنيين، واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩). وبعد تسليط الضوء على التقدم الكبير الذي تم إحرازه في التصديق على معايير العمل الدولية في أفريقيا (تصديق يكاد يصل إلى نسبة ١٠٠

في المائة على الاتفاقيات الأساسية)، لاحظت السيدة Doumbia-Henry أنّ الاتفاقيات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين والأجور ووقت العمل والضمان الاجتماعي "تفتقر إلى التصديق" في الإقليم.

١٤٦. وقالت إنه نظراً للرؤية الاستراتيجية لواضعي الدستور، ترسخت الملكية الوطنية في المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية التي تنص على أنه يتوجب على كل دولة من الدول الأعضاء عرض الاتفاقيات التي يعتمدها مؤتمر العمل الدولي على السلطة المختصة وإصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر لتنفيذ الاتفاقيات. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب صكوك منظمة العمل الدولية أن يكون زمام إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها والتصديق عليها وتنفيذها، مملوكاً على المستوى الوطني. ومن الممكن تعزيز الملكية الوطنية من خلال النهوض بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية؛ لاسيما بالنسبة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم والزراعة والعاملين في مناطق تجهيز الصادرات، وما إلى ذلك. وشملت التدابير الأخرى امتلاك وسائل العمل كما هي الحال في النهج متعدد القطاعات، المقترح لإجراءات مكافحة عمل الأطفال في البرامج والميزانيات، وخفض التغيرات الجمة من حيث التنفيذ. وينطوي ذلك أيضاً على بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية على نحو محدد الأهداف، وإنشاء المؤسسات اللازمة وهياكل الإدارة وتدعيمها من أجل تعزيز سيادة القانون وإضفاء الطابع المحلي على الاتفاقيات المصدق عليها.

١٤٧. ولإطلاع الحضور على تجربة بنن، لاحظت وزيرة العمل أنّ الملكية الوطنية لمعايير العمل الدولية استلزمت إطاراً مؤسسياً ملائماً وآلية تمويل وطنية، بالإضافة إلى تنسيق فعال لجميع أنشطة معايير العمل الدولية من داخل وزارات العمل وخارجها. وأشارت إلى أنّ بنن صدقت على جميع الاتفاقيات الأساسية وأنشأت خدمات بهدف تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولاسيما القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، في إطار وزارة العمل. وإلى جانب الهيكليات القائمة، خصّصت موارد من الميزانية الوطنية لتعزيز تنفيذ هذه الاتفاقيات بغية تدعيم المكاسب المتأثية عن المشاريع التي سبق وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم لها. وذكرت وزيرة العمل أيضاً بالمرسوم الجديد الذي ينص على توفير التعليم الابتدائي المجاني في بنن، بالإضافة إلى قانون جديد بشأن القضاء على العنف ضد المرأة. وتم تسليط الضوء على مبادرات بناء القدرات لصالح مفتشي العمل، إلى جانب الجهود المبذولة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم، من خلال إنشاء صناديق تآزرية للتأمين الصحي. وأطلعت وزيرة العمل الحاضرين كذلك على اعتماد قانون جديد يضع قواعد عامة سارية على القوات المسلحة وقوى الأمن العام والعمال من أمثالهم، وينص على حق المعنيين في الانضمام إلى نقابات وفي التنظيم ولكنه يفيد حقهم في الإضراب. وعليه، فإن الحرية النقابية سارية في بنن. وأخيراً، شددت على ضرورة إدماج معايير العمل الدولية ضمن الأولويات الثلاث للبرنامج القطري للعمل اللائق الخاص ببنن، وهي: تعزيز الحوار الاجتماعي والنهوض بعمالة الشباب وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي.

١٤٨. وأشار وزير العمل في غانا إلى كيفية إمساك بلده بزمام الملكية الوطنية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق الخاص به والتصديق على المعايير وسنّ القوانين الوطنية. وشدد على الحاجة إلى بناء القدرات من أجل دعم حقوق العمال والهيكل الثلاثي وتعزيز الحوار الاجتماعي. وأشار إلى ضرورة التشاور والتعاون فيما بين مختلف مؤسسات الحكومة، بالإضافة إلى أهمية الآليات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق العمال، تمشياً مع الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. كما لاحظ أنّ البرنامج الخاص بالترويج للإعلان والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال أساسيان لدعم تنفيذ الاتفاقيات الأساسية. وأعاد الوزير التأكيد على ضرورة بناء القدرات والتنوعية بشأن هيئة تفتيش عمل متكاملة وأشار إلى إنشاء وحدة لمكافحة الاتجار بالأطفال، والعمل مع الشرطة بشأن مكافحة الاتجار بالبشر ومع المحاكم الخاصة بالأحداث. وأشار أيضاً إلى ضرورة توسيع نطاق قوانين العمل لتشمل القطاع غير المنظم وإبقاء البرلمان على اطلاع على المسائل الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالمعايير ومشاركته فيها. واختتم الوزير كلامه بالتشديد على أهمية مشاريع عمل الأطفال في البلاد وتوسيع نطاقها لتشمل قطاعات أخرى منها الكاكو والزراعة وصيد الأسماك والتعدين، وذلك منذ التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨.

١٤٩. وشددت الممثلة الحكومية لنيجيريا على ضرورة تقديم المزيد من الدعم لمساعدة وزارات العمل على التعاون مع وزارات ووكالات أخرى بحيث يمكن تحسين الإبلاغ عن تنفيذ المعايير وتقاسم أفضل الممارسات والأمثلة بشأن التنسيق المشترك بين الوزارات. وفي حين أشارت إلى أنّ الوقت المخصص لمناقشة بند بهذه الأهمية غير كافٍ، طلبت من منظمة العمل الدولية تنظيم منتدى لتمكين البلدان من تقاسم أفضل الممارسات، إلى جانب الإلمام بكيفية تخطي العراقيل التي يطرحها التنفيذ والتبليغ.

١٥٠. واعتبر ممثل أصحاب العمل أنّ الزمن تغيّر منذ أبصرت منظمة العمل الدولية النور وأنّ الوقت قد حان للتعاطي مع المسائل في مكان العمل على نحو مختلف. وأشار إلى أنّه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعتمد مبادئ توجيهية وتوصيات قائمة بذاتها، بالرغم من أنه دعم تنفيذ الاتفاقيات الأساسية على المستوى الوطني. كما ساق الحجج لصالح تقوية الحوار الاجتماعي بغية تعزيز الملكية الوطنية، ولصالح إصلاح هيئات الإشراف، ولا سيما لجنة الخبراء.

١٥١. وذكر ممثل العمال أنّه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن توفر المساعدة لتنفيذ معايير العمل الدولية وإدماجها في البرامج القطرية للعمل اللائق. وفي حين أشار إلى أنّ لأفريقيا سجلاً حافلاً بالتصديقات على معايير العمل الدولية، أعرب عن قلقه إزاء وضع الحوار الاجتماعي والحرية النقابية في بلده، وفي أفريقيا بشكل عام. وقال إن هناك حاجة إلى اتساق القانون والممارسة على المستوى الوطني مع معايير العمل الدولية. كما أبدى قلقه بشأن العمالة الهشة وقلة النقابات العمالية في الاقتصاد غير المنظم.

١٥٢. واقترح الممثل الحكومي عن السنغال دمج المعايير في مجموعة أكثر شمولية تمثيلاً مع ما ورد في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

١٥٣. وأشار ممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال إلى أنّ الحاجة لمعايير العمل الدولية هي اليوم أكبر من أي وقت مضى ومن غير الممكن الاستعاضة عنها بمبادئ توجيهية.

## ٢- الاستثمار في المهارات والمنشآت المستدامة من أجل العمل اللائق

١٥٤. تناولت المناقشة المواضيع الموازية ٢ موضوع "الاستثمار في المهارات والمنشآت المستدامة من أجل العمل اللائق". وكانت المائدة المستديرة مؤلفة من: السيدة Paurina Mpariwa، وزيرة العمل والخدمات الاجتماعية في زيمبابوي؛ السيد Alaphia Wright، مدير مكتب اليونسكو في ويندهوك، ناميبيا؛ السيدة Jacqueline Mugo من كينيا، ممثلة أصحاب العمل؛ السيد Dennis George، ممثل العمال.

١٥٥. قدم السيد Girma Agune، كبير الاختصاصيين في إدارة المهارات والقبالية للاستخدام في مكتب العمل الدولي، الموضوع مشيراً إلى أنّ أفريقيا بشكل عام، ومنطقة أفريقيا جنوب الصحراء بشكل خاص، تشهد نمواً منذ أواخر التسعينات. لكنّ الإقرار بانتعاش النمو هذا ليس سبباً كافياً للتفاؤل، نظراً للمستويات المرتفعة من البطالة والبطالة الجزئية. وتطرح عمالة الشباب تحدياً هائلاً أمام أفريقيا، غير أنّ التدريب على المهارات الجديدة من شأنه أن يعزز القبالية للاستخدام، مما يفضي إلى مسارات مهنية أفضل، سواء داخل شركة أو في العمل للحساب الخاص، مع ما يتأتى عن ذلك من زيادات في الإنتاجية والعمل اللائق.

١٥٦. واستراتيجية التدريب الشاملة والشمولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (٢٠٠٨)، والتي تبنتها كذلك مجموعة العشرين، أصابت في تركيزها على ضرورة إقامة شراكات بين مختلف المنظمات الدولية المختصة عن طريق وضع سياسة للتدريب التقني والمهني تستجيب إلى تطور احتياجات البلدان المعنية من المهارات. ومن شأن مثل هذا النهج أن يساهم في تشجيع تنفيذ استراتيجيات العمالة الضرورية من أجل دعم النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.

١٥٧. ويعتبر تحسين نوعية المهارات ومستوياتها أمراً حاسماً بالنسبة إلى الدول الأفريقية كافة، نظراً للأثر الذي يمكن أن يحدثه هذا التحسين في تعزيز القدرة التنافسية والاندماج الاجتماعي، وزيادة القدرة على ضمان العمالة اللائقة ومكافحة الفقر. وتعد تنمية المهارات المناسبة جزءاً من الوسائل المسلم بكونها جوهرية من أجل تحسين الإنتاجية وظروف العمل وكذلك من أجل تعزيز عمل لائق في الاقتصاد غير المنظم الذي يستحوذ على حصة الأسد في العمالة في أفريقيا. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتعليم والتدريب أن يسهما أيضاً في إقامة منشآت صغيرة غير منظمة وفي تنمية أنشطة مدرة للدخل، لاسيما في الأرياف، وفي إعادة إدماج العمال المسرحين والمهاجرين والانتقال من المدرسة إلى عالم العمل، بالنسبة لمن انفصلوا عن المدرسة وبالنسبة للمتخرجين على حد سواء. فمن المنطقي إذن أن يردّ بُعد "تنمية القدرات" في أطر التنمية الوطنية لمختلف بلدان الإقليم.

١٥٨. وأوصى المؤتمر عام ٢٠٠٨ بأنّ تحسين التعليم والمهارات من شأنه أن يدعم "حلقة النمو الحميدة" التي تشمل: ابتكار تكنولوجيات جديدة واعتمادها؛ تنمية الاستثمارات والمنشآت؛ الإنتاجية والقدرة التنافسية في

الأسواق المتسمة بالعلومة، فضلاً عن تنويع الاقتصاد؛ الحراك الاجتماعي والوظيفي؛ نمو العمالة؛ الاندماج الاجتماعي.

١٥٩. وختم السيد Agune بطرح مسائل محتملة للمناقشة، تشمل: "١" كيفية ضمان المزيد من الاتساق بين التعليم الأساسي والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والتعلم المتواصل وتنفيذ سياسة العمالة الوطنية؛ "٢" كيفية تعزيز التفاعل بين سياسة تنمية المهارات وآليات واستراتيجيات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين المطبقة في بلدان الإقليم بغية تعزيز النمو المستدام والمولد لفرص العمل.

١٦٠. وأفاد ممثل العمال في المائدة المستديرة بأنه من المهم، عند مناقشة مسألة المهارات، تناولها في سياق السياسات الاقتصادية الأوسع الموجهة نحو توسيع جانب الطلب من الاقتصاد كوسيلة لاستحداث الحاجة إلى الوظائف التي يمكن للقوة العاملة الماهرة والمتفقة شغلها. وينبغي عدم التعاطي مع مسألة المهارات بشكل منفصل بل على النحو الذي ورد في العنصر ٦ من برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية. ويتحتم كذلك توفير التعليم الرسمي الابتدائي والثانوي لجميع الأطفال، على أن يكون مجانياً ومتاحاً للجميع وذا نوعية جيدة.

١٦١. وذكر كذلك بأن المنتدى الأفريقي الثاني للعمل اللائق بشأن "بناء أرضية حماية اجتماعية بالاستناد إلى الميثاق العالمي لفرص العمل" (ياوندي، ٢٠١٠) اعتمد "الرؤية الجديدة للنمو الشمولي والغني بفرص العمل من أجل أفريقيا". وجرى تحديد معالم مرجعية واضحة يمكن للرؤية المذكورة أن تسترشد بها.

١٦٢. وأعاد التأكيد على الأهمية الحاسمة لتنمية المهارات والتعلم المتواصل، وأضاف أن الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة وعلى المستويين القطاعي و/أو الوطني أثبتتا فعاليتها في استحداث حوافز للاستثمار في المهارات والتعلم المتواصل والمعارف. وأشار إلى أن المنشآت المستدامة هي أيضاً منشآت تحترم حقوق العمال.

١٦٣. وذكرت ممثلة أصحاب العمل في المائدة المستديرة أن الازدياد المستمر في أعداد الشباب في سن العمل يشكل أحد أكبر التحديات المطروحة أمام أفريقيا. ولم يثبت نظام تنمية المهارات أهميته واستجابته لاحتياجات قطاع الصناعة.

١٦٤. وأشارت إلى أنه يقع على عاتق الحكومة مسؤولية أولية في كفالة حصول الشباب الذين خرجوا من نظام التعلم والتدريب على المهارات التي تتيح توظيفهم. ومن الأمور المطلوب تحقيقها: "١" توفير نوعية جيدة من التعليم والتدريب المهني للجميع، من خلال ضمان أن يوفر التعليم والتدريب المعارف الأساسية والمهارات المعززة لقابلية الاستخدام والقدرة على التعلم أثناء العمل وتنمية المهارات مدى الحياة، "٢" موازنة التعلم والتدريب مع احتياجات سوق العمل بالترافق مع قدرة تلقائية على التكيف مع التغيرات، "٣" تزويد الشباب بأفضل ما يمكن من تعليم وتدريب مهني بغية تسهيل دخولهم سوق العمل بنجاح، والحث على التعلم المتواصل وضمن قبول المجتمع للمرونة اللازمة للمحافظة على فرص دخول سوق العمل. وينبغي لسياسات وخدمات التعلم المتواصل أن ترفع من القابلية للاستخدام والمرونة إلى أقصى حد، مع التركيز على تطوير المهارات ذات الصلة، "٤" إخضاع سياسات التعليم والتدريب إلى عملية صارمة من التقييم المستمر وتحسين النظم.

١٦٥. وشددت وزيرة العمل والخدمات الاجتماعية في زيمبابوي على ما تراه أساساً للنقاش الدائر حول المهارات والمنشآت المستدامة لفائدة العمل اللائق. وتساءلت عن سبب بقاء القارة الأفريقية في برائن الفقر بالرغم من أنها تتمتع بموارد وافرة. وقالت أنه في حين يمكننا أن نعتبر أن هذه الموارد تلعب دوراً يعتد به في الوضع القائم في الاقتصادات والمجتمعات الأفريقية، فهناك محفزات ومتغيرات أخرى غالباً ما كان يتم تجاهلها في برنامج القارة الإنمائي. ومن بين هذه المتغيرات مسألة تنمية المهارات. وقد أضحت الاستثمار في مجال التعليم من الأولويات. ويستحيل التطرق إلى موضوع تطوير المهارات أو المستخدمين متعددي المهارات قبل أن يتم توفير التعليم المناسب.

١٦٦. ويجري تنفيذ العديد من برامج تنمية المهارات في بلدان أفريقية كثيرة بمساعدة منظمة العمل الدولية. وترتبط معظم هذه البرامج بالشباب العاطلين عن العمل في المناطق الريفية وأولئك العاملين في الاقتصاد غير المنظم في المناطق الحضرية. وفي حين يُنظر إلى هذه البرامج كدبابير تسهم في ردم الهوة وترمي إلى التخفيف من وطأة الفقر، يتعين على أفريقيا أن تمضي قدماً وأن تركز على مجالات مثل الهندسة وتكنولوجيا التعدين والزراعة الممكنة. وهذه المجالات هي بمثابة عنصر أساسي في استغلال الموارد الطبيعية، بغية استحداث

الثروات وبالتالي خلق فرص العمل. وتشكل صكوك منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتدريب نقطة انطلاق ناجعة لإعادة التفكير في تنمية المهارات على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة. ولا بد من إرادة سياسية لتنفيذ المبادئ المكرسة في هذه الصكوك.

١٦٧. وركز مدير مكتب اليونسكو في ويندهوك على استراتيجية اليونسكو المتعلقة بالتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين. وأفاد أنّ هذه الاستراتيجية تشمل: "١" توفير المشورة السياسية على المستويات العليا وتطوير القدرات على المستوى القطري؛ "٢" توضيح مفهوم التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين وتحسين عملية رصدتهما؛ "٣" مركز للمعلومات وتنسيق للنقاش العالمي بشأن التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين. كما سلط الضوء على تداعيات النظرة الجديدة التي تضم: "١" الحاجة الكبيرة إلى علاقات متبادلة بين المسائل المطروحة وأصحاب المصلحة، إذا ما أُريد للعمل اللائق أن يتحول إلى واقع ملموس؛ "٢" استعراض العلاقات المتبادلة بين مختلف الجوانب والمسائل؛ "٣" معالجة المسائل المتعلقة بالعمل اللائق من خلال استعراض النظم؛ "٤" المراجعة الجادة للنماذج القائمة بغية تحديد الثغرات وحلقات الضعف المحتملة.

١٦٨. واعتبر الوزراء وممثلو الحكومات وقادة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، المشاركون في الاجتماع، أن غالبية البلدان تمتعت في العقد الماضي برؤية واضحة وحظيت نظمها الخاصة بالتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين بمستويات عالية من التنمية. وهذا التوجه مرشح للاستمرار.

١٦٩. وتم تسليط الضوء على أنه لا بد من الارتقاء بالجهود المبذولة، بالرغم من النجاحات المسجلة في مختلف السياسات القطرية والبرامج الرائدة. وينبغي استنساخ البرامج الرائدة الناجحة والممارسات الجيدة وإضفاء الطابع المؤسسي عليها لتعزيز أثرها.

١٧٠. وفيما يتعلق بالمجموعات المحرومة، شدد الاجتماع على الجهود المستمرة التي تبذلها الدول الأعضاء لإعادة هيكلة معهد إعادة التأهيل في أفريقيا سعياً إلى تنمية المهارات وتوفير فرص عمل أفضل للأشخاص ذوي الإعاقة.

١٧١. وقد فاقمت الأزمة الاقتصادية والمالية من الأثر السلبي لهجرة الأشخاص ذوي المهارات من أفريقيا. وتشكل هذه الهجرة مصدر قلق فعلي، إذ أنها قد تجر عواقب وخيمة على المنشآت المستدامة واستبقاء العمال ذوي المهارات والإنتاجية. ولئن تتمكن المنشآت المحلية التي استثمرت في تدريب العمال الشباب من الاستفادة من جني ثمار استثماراتها، في حال واصل هؤلاء العمال المتدربون هجرتهم. والأثر المتراكم لهجرة الأشخاص المهرة قد يصعب ضمان الكتلة الحرجة من الدراية المطلوبة لحفز الإنتاجية والقدرة التنافسية وتكثيف التكنولوجيات المستوردة مع الظروف المحلية. زد على ذلك أنّ هجرة العمال ذوي المهارات العالية، الذين تلقوا تدريبهم في مؤسسات عامة، يُفقد المجتمع ما استثمره في تطوير هذه المهارات.

١٧٢. وشكك عدد من المندوبين في خصائص البرامج النموذجية للتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين، ومن بينها: وجود شروط شديدة الصرامة للالتحاق بهذه البرامج وقدرة عرض محدودة وطول مدة التدريب وفعالية التكاليف ومنهجية التدريب و مواد التعليم المكتوبة والتصلب في توفير التدريب.

١٧٣. بالإضافة إلى ذلك، أعرب بعض المندوبين عن خشيتهم من ألا تكون البرامج النموذجية للتدريب على المهارات ذات صلة بالأهداف المنشودة. ويرتبط هذا القلق بالافتقار إلى الدراسات الاستقصائية في سوق العمل بغية تقييم الاحتياجات من المهارات والتوجيه والإرشاد المهنيين لصالح الشباب قبل البدء بالتدريب، وعلاقة هذه المهارات بكل مجموعة من المجموعات المستهدفة.

١٧٤. وحيث لا يتوفر التعليم أو يتسم والتدريب بنوعية رديئة، يبقى العمال الفقراء أسرى الوظائف قليلة المهارات والإنتاجية ومدنية الأجور؛ كما استبعد العمال الذين لا يتمتعون بالمهارات الملائمة من المشاركة في النمو الاقتصادي؛ ولم يحظ الاستثمار في التكنولوجيات الحديثة بنصيبه من التشجيع.

١٧٥. وأشار ممثل مكتب العمل الدولي إلى عدد من صكوك المنظمة وأدواتها التي يمكن للبلدان أن تستخدمها في وضع سياسات وبرامج لتنمية المهارات، وذلك بغية التصدي لمشكلة عدم مواجعة المهارات. وهي تشمل: اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)؛ برنامج العمالة العالمي (٢٠٠٣)؛ توصية تنمية الموارد البشرية؛ الاستنتاجات بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٩)؛ قوة عاملة ماهرة من أجل تحقيق نمو متين ومستدام ومتوازن: استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين، منظمة العمل الدولية (٢٠١٠).

١٧٦. وختاماً، جاءت النقاط الرئيسية التي تناولها النقاش كالاتي: دور الحكومة بما في ذلك في مجال الفعالية والانساق؛ ضرورة إيجاد نظام أو آلية لاستباق المهارات الحالية والمستقبلية في سوق العمل؛ المشاركة الفعلية للشركاء الاجتماعيين في نظام تنمية المهارات؛ ضمان الحصول على المعلومات وتحسينها؛ ضمان التمويل المناسب لبرامج تنمية المهارات.

### ٣- العمالة الريفية والتنمية الصناعية والتحول الهيكلي كمسار في اتجاه العمل اللائق

١٧٧. تناولت المناقشة المواضيع الموازية ٣ موضوع "العمالة الريفية والتنمية الصناعية والتحول الهيكلي كمسار في اتجاه العمل اللائق". وضمت المائدة المستديرة: السيد Gugile Nkwinti، وزير التنمية الريفية وإصلاح الأراضي في جنوب أفريقيا؛ السيد Lucius Kanyumba، وزير العمل في ملاوي؛ السيد Peter Wobst، كبير خبراء الاقتصاد في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)؛ السيد Alex Frimpong، ممثل أصحاب العمل من غانا؛ السيد Atoumane Diaw، ممثل العمال من السنغال.

١٧٨. وقدم السيد Iyanatul Islam، رئيس إدارة السياسات القطرية للعمالة، وسياسة العمالة، مكتب العمل الدولي، موضوع المناقشة لتوفير إطار للنقاش. وأشار إلى أن تحسين سبل كسب العيش في القطاع الريفي يتطلب الانتقال إلى استراتيجية للتنوع الزراعي تتضمن التحول إلى منتجات زراعية غير تقليدية وذات قيمة مضافة عالية وقابلة للتصدير. ومن بين الأمثلة على هذا التحول قطاع الزهور المقطوعة في إثيوبيا وقطاع البن عالي الجودة في رواندا. وأضفى منتج الكاكاو على منتجاتهم قيمة مضافة عبر إنتاج مسحوق الكاكاو والشوكولا.

١٧٩. ومن المتعارف عليه أن أي قطاع خدمات فعال يتضمن، فيما يتضمن، البنية التحتية والتعليم والصحة وشبكات النقل والموانئ ومرافق التخزين والوساطة المالية والإدارة العامة، ويكتسي أهمية حاسمة في أداء دور محفز على توليد فرص العمل في قطاعات اقتصادية أخرى. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت تكنولوجيات الاتصالات والهواتف النقالة في تعزيز توصيل المناطق الريفية بالشبكات وزادت من فرص العمل الجديدة. وعلى الرغم من ذلك، ينبغي أن تترن استراتيجيات التنوع الزراعي بجهود ترمي إلى استخلاص فوائد قطاع الخدمات.

١٨٠. وأعدت منظمة العمل الدولية تجديد التزامها بالتنمية الريفية استناداً إلى الولاية التي أسندتها إليها المؤتمر في دورته السابعة والتسعين (٢٠٠٨). واقترح التقرير المعني المقدم إلى الدورة ٣١٠ لمجلس الإدارة نهجاً متعدد الجوانب يشمل تنمية المنشآت الريفية والأشغال كثيفة العمالة وتنمية المهارات وتغطية التأمين الصحي والسلامة والصحة المهنيين ونظم معلومات سوق العمل ومعايير العمل، مع التركيز بشكل خاص على عمل الأطفال والشباب والنساء. وطورت منظمة العمل الدولية مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تتيح تحديد القطاعات ذات الأولوية من حيث توليد العمالة (كما في مدغشقر وغابون مثلاً) التي تجمع بين الزراعة والصناعة والخدمات. وأشار العمل المنجز على المستوى القطري، الذي شاركت فيه عدة بلدان أفريقية (مصر، ملاوي، أوغندا، نيجيريا) إلى أنه يمكن للمولجين إدارة سياسة الاقتصاد الكلي استخدام أسعار الصرف النقدية والمالية والضريبية وسياسات الحسابات الرأسمالية لتعزيز التحول الهيكلي من دون التخلي عن واجباتهم التحوطية. ويمكن لمنظمة العمل الدولية مساعدة الهيئات المكونة على صياغة إجراءات مؤاتية للعمالة من شأنها أن تحسّن معايير العمل والبيئة كجزء من استراتيجية التنوع الزراعي.

١٨١. واقترح ممثل أصحاب العمل في المائدة المستديرة إجراءات سياسية مختلفة، منها: زيادة الاستثمار العام في قطاع الزراعة؛ دعم المستلزمات الزراعية كالبيذور والأسمدة والآلات/التجهيزات؛ تحسين التقنيات بهدف زيادة الإنتاجية؛ البحث القائم على الطلب. وسلط الضوء على أهمية الحصول على الأموال، ولا سيما التمويل الزراعي الموثوق ومعقول التكلفة، والتحديد الواضح لدور المصارف ومؤسسات التمويل بالغ الصغر في دعم الزراعة؛ استهداف أسواق جديدة ومقاومة النزعة الحمائية؛ الاستثمار في البنية التحتية الزراعية؛ احترام حقوق الملكية؛ تحسين تنمية سلاسل الإنتاج الزراعي؛ الحوار الاجتماعي؛ الحوافز الضريبية؛ برامج التلمذة الصناعية وتعزيز المهارات، فضلاً عن تنمية التعاونيات. كما أوصي بالانتقال إلى الأعمال التجارية الزراعية وعدم الاكتفاء بزراعة الكفاف.

١٨٢. وقال ممثل العمال في المائدة المستديرة إن اتباع نهج متوازن في مجال التنمية الزراعية، كما في المناطق الحضرية، يبقى تحدياً بارزاً. ورأى أنه ينبغي تجديد التأكيد في هذا الصدد على القيمة المضافة في الاقتصاد الريفي. ويعتبر وجود بنية تحتية فعالة أمراً حاسماً في تحسين تسويق المنتجات الزراعية. وينبغي كذلك

تشجيع إرساء نظم تسمح بضمان أسعار المنتجات. وأشار إلى أن تحسين الإنتاجية وتوفير العمل اللائق كفيلاً بخفض الهجرة من الأرياف إلى المدن. وشدد على أهمية التمويل ولا سيما حصول النساء الريفيات على الائتمان. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدعم العاملين في قطاع الزراعة ليتمتعوا بالحرية النقابية، والارتقاء بالسلامة والصحة المهنيين والعمل اللائق بشكل عام.

١٨٣. ووافق وزير العمل في ملاوي رأي المدير العام الذي عبر عنه في التقرير حين أشار إلى أن انحراف مسارات النمو الملحوظة في العديد من الاقتصادات الأفريقية عن مسار التحول المتوقع من الزراعة إلى الصناعات ثم إلى الخدمات، كما تصفه النظرية التقليدية للتنمية، ينبغي ألا يمنع صانعي القرار في أفريقيا من صياغة استراتيجيات إنمائية بديلة تتكيف على نحو أمثل مع السياق الفريد لكل من بلدانهم/اقتصاداتهم.

١٨٤. ولفت إلى أنه كان من الممكن التحول إلى منتجات خدمائية عالية الجودة حتى قبل إتمام العملية التقليدية. ومن الأمثلة على ذلك الهند التي تنتظر في الوقت الراهن في إنشاء مركز لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ولاحظ الوزير كذلك أنه قد يتعذر على القارة الأفريقية الاقتداء باستراتيجية شرق أفريقيا القائمة على المزج بين الاستثمار الأجنبي المباشر والصادرات المصنعة، نظراً للقيود الهيكلية الخاصة بالاقتصادات الأفريقية، وتقلب الاستثمار الأجنبي المباشر في عالم يتسم بالعمولة. وأشار إلى أن استراتيجية ملاوي للتنمية والنمو متعددة الجوانب، وتركز على الزراعة والأمن الغذائي وإدارة الموارد البيئية وتنمية البنية التحتية والطاقة البديلة والبرامج الهادفة إلى تمكين الشباب، بما يتيح مشاركتهم بشكل فعال في المبادرات الإنمائية الآتية الذكر. وشدد على أن ملاوي قد اختارت الانتقال إلى الاعتماد بشكل أكبر على الذات في تمويل نفقاتها الداخلية المتكررة بموازاة سعيها إلى استقطاب الدعم الخارجي لنفقاتها المرتبطة بالتنمية ورأس المال.

١٨٥. ولفت وزير التنمية الريفية وإصلاح الأراضي في جنوب أفريقيا إلى أن استراتيجية بلاده المتعلقة بالتنمية الريفية تشكل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية مسار النمو الجديدة، التي اعتمدها الحكومة عام ٢٠١٠. وأشار إلى أن استراتيجية التنمية الريفية قد توجهت نحو تحول الزراعة، بما في ذلك إصلاح الأراضي نظراً للظروف التاريخية الخاصة ببلده. ولفت إلى أن الاستراتيجية الحالية للتنمية الريفية تسعى إلى إعادة تنشيط المدن والقرى الزراعية التي عانت الكثير من الإهمال، مما أدى إلى ضعف البنى التحتية وترديها. وأشار إلى أن التركيز في هذا المجال كان موجهاً على وجه الخصوص لفائدة مستوطنات البانتوسان السابقة التي كانت مناطق مكتظة وقذرة. وأضاف أن استراتيجية التنمية سعت إلى تعزيز استدامة المستوطنات الريفية وإصلاح الأراضي لدعم برامج أصحاب الحيازات الصغيرة، وتكوين بيئة مؤاتية للتشريعات والسياسات لحماية حقوق العمال الريفيين والزراعيين.

١٨٦. وأعرب الخبير الاقتصادي الكبير من منظمة الأغذية والزراعة، عن تقديره لاقتراح تقرير المدير العام نهجاً متكاملاً للتنمية الريفية يركز على عمالة الشباب والمساواة بين الجنسين والحاجة إلى ضمان الأمن الغذائي وتعزيز العمالة الريفية. وشدد على أهمية العمالة الريفية المنتجة فيما يتعلق بالأمن الغذائي. وينبغي لدى صياغة استراتيجيات التنمية الوطنية، أخذ التباينات والظروف الخاصة بكل بلد بعين الاعتبار، نظراً لعدم وجود مسار إنمائي عالمي. وأشار إلى أن منظمة الأغذية والزراعة تدعم التعاون بين الوكالات في مجال التنمية الريفية، الذي يتعين أن تقوده الحكومات والشركاء الاجتماعيون.

١٨٧. وأظهرت مندوبة حكومية من كوت ديفوار اهتماماً خاصاً بالنقاش وأوجه القلق المتعلقة بتقلب أسعار المنتجات الزراعية. وأشارت إلى أن المزارعين غالباً ما يقعون في براثن حلقة الفقر المفرغة الناجمة عن تقلب أسعار المنتجات الزراعية، مما يحتم تشجيع إقامة برامج لدعم الأسعار. كما اقترحت أن يكون هناك تعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية بشأن مستوى الأجور في سياق اتساق السياسات.

١٨٨. وأعربت مندوبة من نيجيريا عن موافقتها رأي المدير العام في تقريره حين تناول مسار النمو غير المصطحب بالوظائف في أغلبية البلدان الأفريقية. وأشارت المندوبة كذلك إلى أن أكثر التحديات جسامة بالنسبة للاقتصادات الريفية في أفريقيا يكمن في الافتقار إلى التكنولوجيا المناسبة وضعف البنية التحتية والصعوبات التي يواجهها المزارعون في الحصول على التمويل وعدم ملائمة برامج التدريب.

١٨٩. وشددت مندوبة من المغرب على أهمية معالجة التحديات الهامة التي يواجهها المزارعون في تسويق منتجاتهم. وأشارت إلى أن المزارعين غالباً ما يواجهون منافسة المزارع الكبيرة ويعانون من عوائق عديدة على طول سلسلة القيمة. كما شددت على المشكلة الشائكة المتعلقة بالمضاربات على الأراضي، التي غدت برأيها ارتفاع أسعار الأراضي. واقترحت العمل على التخفيف من أثر المضاربات على الأراضي.



١٩٠. ولفت مندوب العمال من المغرب إلى أن المشاركين في المائدة المستديرة لم يتناولوا السبب الكامن وراء هجرة المزارعين من الأرياف إلى المناطق الحضرية. وأشار إلى أنه على الرغم من غنى القطاع الزراعي بالموارد المعدنية، لم تبذل الجهود الكافية للاستفادة من هذه الموارد. وشدد على الحاجة إلى إعادة تأهيل المناطق الريفية والتركيز على التحديات الإنمائية الأوسع نطاقاً التي تواجهها هذه المناطق.

١٩١. وأشار مندوب من غانا إلى دعمه استراتيجية جنوب أفريقيا للتنمية الريفية كما شرحها وزير التنمية الريفية وإصلاح الأراضي في جنوب أفريقيا. ولفت إلى أن أي استراتيجية للتنمية الريفية تسعى إلى توفير الخدمات الأساسية وتحسين البنية التحتية في المناطق الريفية، تفلح عادة في حمل الشباب على العودة إلى المجتمعات الريفية. كما شدد على الحاجة إلى تعزيز تسويق المنتجات الزراعية، الذي يشكل تحدياً مستمراً وعائقاً أمام النمو الاقتصادي وتوليد العمالة، مشيراً إلى أن المزارعين يواجهون كذلك صعوبات جمة في الحصول على الائتمان.

١٩٢. وسألت مندوبة من جنوب أفريقيا وزير التنمية الريفية وإصلاح الأراضي في جنوب أفريقيا عما إذا كان من الممكن تطبيق جوانب استراتيجية جنوب أفريقيا للتنمية الريفية في المناطق الحضرية. وأشارت إلى أن المناطق الحضرية في جنوب أفريقيا تواجه ضغوطاً خانقة نظراً لتدفق المهاجرين الداخليين والقادمين عبر الحدود.

١٩٣. وسأل مندوب عن أصحاب العمل عن الأهمية العملية لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ في سياق القطاعين غير المنظم والريفي. وصرح أن خلق بيئة من الإدارة السديدة من شأنه أن يؤول إلى تعزيز المنشآت المستدامة وتوليد العمالة.

١٩٤. وأعربت مندوبة من نيجيريا عن تحفظها الكبير على موقف الشباب السلبي من الزراعة، وهو يعزى إلى هيمنة نهج العمل اليدوي التقليدي المعتمد في الزراعة. وذكرت مع ذلك أنه يمكن للحكومات أن ترفع من مستوى التوعية الحالي عن طريق المشورة وتحفيز الشباب من خلال رزم الحوافز ولا سيما في المجالات التي تستخدم نهجاً تقوم على آلات بسيطة في الزراعة وتحسين أنواع البذور والمحافظة عليها والوصول إلى الأسواق والحصول على معلومات سوق العمل.

١٩٥. وأشار مندوب حكومي من السنغال أن التنمية الصناعية والتحول الهيكلي معروضان على أنهما أفضل سبيل لتوفير سبل الحصول على العمل اللائق. وفي حين أن هذين العنصرين مهمان بلا شك، فإن من الضروري أولاً إيجاد سبل أفضل لإدماج الزراعة، بوصفها أهم قطاع لخلق فرص العمل، بغية توفير سبل الحصول على العمل اللائق. والواقع أنه يمكن تحقيق العمل اللائق في القطاع الريفي من خلال تقاسم وتطبيق أفضل الممارسات في الزراعة وإدارة المزارع وحل المشاكل المرتبطة بتسويق المنتجات الزراعية. وفيما يتعلق بالتنمية الصناعية والتحول الهيكلي، من الأساسي إقامة منشآت مستدامة متوسطة وصغيرة وبالغة الصغر. ولتحقيق هذه الأهداف، لا بد من سياسة زراعية وطنية موحدة إلى جانب دعم ثابت من الشركاء الإنمائيين.

١٩٦. وخلص السيد Islam إلى أن المناقشات كشفت عن توافق على أن استراتيجيات التنوع الزراعي، المقترنة باستثمارات إضافية في البنى التحتية تشكل عنصراً حاسماً في مجال استدامة توليد العمالة في المناطق الريفية. ويمكن استخلاص أفضل الممارسات من استراتيجيات التنمية الريفية المتبعة في مختلف البلدان الأفريقية، التي يمكن ترجمتها إلى صفات سياسية وتكليفها مع الظروف الخاصة بكل بلد. وختم بالإشارة إلى الحاجة لاتباع نهج متكامل للعمالة والتنمية الريفيتين.

#### ٤- الخروج من السمة غير المنظمة: دور الاقتصاد الاجتماعي

١٩٧. كان عنوان المناقشة المواضيعية الموازية ٤ "الخروج من السمة غير المنظمة: دور الاقتصاد الاجتماعي". وتألفت المائدة المستديرة من: السيد Octave Nicoué Broohm، وزير العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي في توغو؛ السيد Abdeljalil Cherkaoui، الشبكة الأفريقية للاقتصاد الاجتماعي والنضامني؛ السيدة Karine Pfluger، منظمة الاقتصاد الاجتماعي في أوروبا؛ السيد Mahfoud Megateli من الجزائر، ممثل أصحاب العمل؛ السيد George Nkiwane من زيمبابوي، ممثل العمال.

١٩٨. قام السيد Jürgen Schwettmann، مدير إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي في مكتب العمل الدولي، بتقسيم عرضه الاستهلاكي إلى ثلاثة فصول هي: "١" أهمية الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا جنوب الصحراء للعمل

والإنتاج المحلي، بالإضافة إلى مواطن العجز في العمل اللائق، التي تعتري الاقتصاد غير المنظم والهدف المحدد في برنامج العمل اللائق، والرامي إلى خفض مواطن العجز هذه بشكل تدريجي؛ "٢" طبيعة الاقتصاد الاجتماعي وقيمه ومبادئه ومنظّماته ومنشأته، بالإضافة إلى طبيعة الاقتصاد الاجتماعي في أفريقيا وما يتسم به من أهمية؛ "٣" دور الاقتصاد الاجتماعي بمثابة جسر يربط بين السمة غير المنظمة والاقتصاد المنظم. وقدم بيانات ومعلومات بشأن حصة الاقتصاد غير المنظم في العمالة وفي الناتج المحلي الإجمالي في أفريقيا، وبشأن مساهمة الاقتصاد الاجتماعي في الاقتصاد العالمي، وأعطى أمثلة عن كيفية قيام منظمات الاقتصاد الاجتماعي بزيادة الإنتاجية وتعزيز الحماية واستحداث فرص عمل جديدة في الاقتصاد غير المنظم.

١٩٩. وقدم ممثل أصحاب العمل في المائدة المستديرة لمحة عامة عن خصائص الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا وحجمه والتحديات التي يطرحها. والسبب الرئيسي وراء وجود الاقتصاد غير المنظم هو عدم قدرة القطاع المنظم على استحداث عدد كافٍ من الوظائف لجميع الباحثين عن عمل. كما سلط الضوء على نوعية الوظائف الرديئة المستحدثة في الاقتصاد غير المنظم. ودعا الحكومات إلى الحد من مستوى انعدام السمة المنظمة في بلدانها من خلال النهوض بإقامة المنشآت وضمان معاملة عادلة ومنصفة للمنشآت في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على حد سواء. وشدد على أنّ مشكلة النشاط غير المنظم ينبغي التصدي لها على نحو عام وشمولي.

٢٠٠. وسلّم ممثل العمال في المائدة المستديرة بحجم وأهمية الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا وأعرب عن أسفه لمواطن العجز المتعددة التي تعتري العمل اللائق. وأشار إلى أنّ الاقتصاد غير المنظم يعمل بمثابة منطقة حامية لاستيعاب آثار فشل سياسات العمالة والسياسات الاقتصادية الوطنية. وبغية تخطي المشاكل الملازمة للاقتصاد غير المنظم، من المطلوب اتخاذ إجراءات متفق عليها بين الحكومات والعمال وقطاعات الأعمال. وقال إنّ تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية وتوفير التعليم المجاني للجميع عنصران أساسيان في التصدي للتحديات المطروحة في الاقتصاد غير المنظم. وأثنى أيضاً على الدور الرئيسي الذي يضطلع به الاقتصاد الاجتماعي في بناء جسر يربط بين السمة غير المنظمة والاقتصاد المنظم. وبغية أن يؤدي الاقتصاد الاجتماعي هذا الدور، من الضروري خلق بيئة مؤاتية تقوم على: مبدأ الحرية النقابية، مكافحة جميع أشكال التمييز في منظمات الاقتصاد الاجتماعي ومؤسساته؛ تنفيذ توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣) الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ تطبيق مبادئ الاقتصاد الاجتماعي على السياسة العامة.

٢٠١. وسلّم وزير العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي في توغو، متحدثاً باسم الحكومات، بالطابع الابتكاري والدينامي الذي يتسم به الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا، وفي الوقت نفسه أشار إلى أنّه ليس "جنة العمل اللائق". وأعرب عن وجهة نظره معتبراً أنّ حجم الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا يعود بشكل كبير إلى سياسات التكيف الهيكلي المعمول بها منذ التسعينات. وأيدّ نهجاً عملياً بالنسبة إلى إضفاء السمة المنظمة؛ وفي هذا السياق، يعتبر الاقتصاد الاجتماعي أداة مثالية بسبب طبيعته الجماعية والمرنة. ودعا الحكومات إلى دعم نشوء وتوسع الاقتصاد الاجتماعي في أفريقيا، وذلك من خلال اتخاذ تدابير من قبيل إيجاد بيئة قانونية ومؤسسية محفزة وإنشاء مؤسسات وآليات للتشاور والتبادل بين كيانات الاقتصاد الاجتماعي ووضع نظام مناسب للضرائب وبناء القدرات والحصول على التمويل ووضع نظام ملائم لرصد وتقييم منظمات الاقتصاد الاجتماعي ومنشأته.

٢٠٢. وأشار ممثل الشبكة الأفريقية للاقتصاد الاجتماعي والتضامني إلى أنّ المجتمع المدني الأفريقي يحتاج إلى إعادة التفكير في مسألة الاقتصاديين غير المنظم والاجتماعي. وفي هذا الصدد، من المهم مراعاة القيم الأفريقية مثل انتشار ثقافة التضامن. وذكر أنّ الحلول المقبولة لا يمكن إيجادها إلا إذا كان باستطاعة جميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم أصحاب المصالح المتضاربة، أن يتحاوروا. وختّم كلامه بقوله إنّ بناء ثقافة الاقتصاد الاجتماعي يتطلب إقناعاً وتعليماً؛ ومن الضروري إيصال قيم الاقتصاد الاجتماعي، مثل التضامن والديمقراطية والتعاون وغير ذلك، إلى المجتمع ككل من خلال استراتيجيات التوعية الشاملة. وقال إنّ الشبكة الأفريقية للاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي يرأسها اتخذت أصلاً مبادرات عديدة في هذا الاتجاه، مما خلق شبكات وطنية لتفاسم وجهات النظر والخبرات وتطوير أدوات التوعية واستخدامها.

٢٠٣. وقدمت ممثلة منظمة الاقتصاد الاجتماعي في أوروبا لمحة عامة عن حجم الاقتصاد الاجتماعي وأهميته في أوروبا. وأشارت إلى أنّ حوالي ١٠ في المائة من جميع المنشآت المتواجدة في الاتحاد الأوروبي تعود إلى الاقتصاد الاجتماعي. ووافقت منظمة العمل الدولية رأيها ومفاده أن الاقتصاد الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا، وأوردت على سبيل المثال جمعيات تسويق البن في بوروندي، التي تضطلع بمثل هذا الدور. وأشارت إلى أنّ المفوضية والبرلمان الأوروبيين يعبران اهتماماً

متامياً للاقتصاد الاجتماعي، ليس فقط بصفته مورداً ثانوياً للوظائف لصالح مجموعات السكان المهمشة والمحرومة، بل باعتباره حلاً بديلاً متزايد الأهمية في إدماج المنشآت والمجتمع والمواطنين.

٢٠٤. ثم فتح الرئيس المجال أمام إجراء مناقشة عامة. وتوخياً لاحترام الوقت، قرر أن يقتصر النقاش على خمس مداخلات.

٢٠٥. وأبلغ ممثل لجنة الاتحاد الأفريقي المشاركين بالعمل الذي تضطلع به اللجنة بشأن الاقتصاد غير المنظم، والذي احتل فيه تعزيز الاقتصاد الاجتماعي دوراً مركزياً. وأعرب مندوب حكومي من مصر عن وجهة نظره بأنه لا ينبغي النظر إلى الاقتصاد غير المنظم على أنه عدو، بل كأنه عنصر للتنظيم والتحول التدريجي إلى السمة المنظمة. وطرح مندوب عن العمال من كوت ديفوار سؤالاً عما إذا كان ينبغي اعتبار التعاونيات جهات فاعلة غير حكومية (وأجاب الوزير Broohm بالإيجاب). ولاحظ مشاركون آخرون أنّ أصحاب المشاريع والجهات الفاعلة في الاقتصاد الاجتماعي في القطاع غير المنظم تعير اهتماماً لنمو الإنتاجية والحراك الصعودي في سلسلة القيم، بغية ضمان القدرة التنافسية طويلة الأجل التي تعزز النمو الاقتصادي. ومن الممكن تقاسم مكاسب الإنتاجية هذه فيما بين المنشآت، وذلك من خلال التعاونيات والمنظمات الشبيهة، ويمكن تقاسمها أيضاً مع العمال من خلال أجور أعلى وساعات عمل أقصر وتحسين ظروف العمل والاستثمار في الارتقاء بالمهارات. ولاحظ المندوبون الحاجة إلى تغذية السلوك الإيجابي إزاء الاقتصاد الاجتماعي وروح تنظيم المشاريع في صفوف الشباب والنساء والمجتمع برمته، في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء.

٢٠٦. وموجز القول، لاحظ السيد Schwettmann أنّ مجموعة المناقشة والمشاركين اعترفوا بأهمية الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا، وبطبيعته الدينامية والمرنة والابتكارية، لكنهم أسفوا في الوقت نفسه على أنّ العمال والمشغلين في الاقتصاد غير المنظم يتضررون من مواطن العجز الصارمة للعمل اللائق من حيث الحقوق والمدخيل وظروف العمل والحماية ومنح الصوت والتمثيل. كما لاحظ أنه ينبغي أن تكون عملية الانتقال إلى السمة المنظمة تدريجية وتقديمية.

٢٠٧. وأعرب المشاركون عن وجهة نظر ومفادها أنه بسبب الطبيعة والقيم والمبادئ والخصائص التي تتسم بها منظمات ومنشآت الاقتصاد الاجتماعي، فإنها في موضع متميزٍ بخولها بناء جسر بين الاقتصادين المنظم وغير المنظم، والحد تدريجياً من مواطن العجز التي تعترى العمل اللائق. وبغية تمكين الاقتصاد الاجتماعي من الاضطلاع بهذا الدور على نحو أفضل، ينبغي للحكومات أن تتخذ التدابير التنظيمية والترويجية التالية: "١" استحداث بيئة قانونية ومؤسسية محفزة؛ "٢" إنشاء إطار للتشاور وتبادل المعارف؛ "٣" بناء قدرات القادة وأصحاب المشاريع والمنظمين في الاقتصاد الاجتماعي؛ "٤" مكافحة أي شكل من أشكال التمييز في الاقتصاد الاجتماعي؛ "٥" تطبيق قيمة ومبدأ الاقتصاد الاجتماعي.

## ٥- الحوار الاجتماعي كآلية إدارة رئيسية لتحقيق برنامج العمل اللائق في أفريقيا

٢٠٨. جرت مناقشة مواضيعية موازية تناولت موضوع "الحوار الاجتماعي كآلية إدارة رئيسية لتحقيق برنامج العمل اللائق في أفريقيا". والمشاركون في المجموعة هم السيد John Munyes، وزير العمل، كينيا؛ السيد Octave Nicoué Broohm، وزير العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي، توغو؛ السيد Nicholas Mgaya، مندوب العمال في جمهورية تنزانيا المتحدة؛ السيد Ansoumane Savane، مندوب أصحاب العمل في غينيا؛ السيد Patrick Venturini، الأمين العام، الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة (AICESIS).

٢٠٩. وعرض المدير التنفيذي لقطاع الحوار الاجتماعي (الموظف المسؤول) الموضوع شارحاً كيف تتطلب الإدارة السديدة اللجوء إلى الحوار الاجتماعي. وذكر الحضور بأن أول من استخدم مفهوم الإدارة السديدة، هو المؤسسات المالية الدولية في التسعينات استناداً إلى دعائم ثلاث: المساءلة والشفافية والمشاركة. وتتطلب الدعامة الثالثة، أي المشاركة، إجراء حوار اجتماعي وجمع الجهات الفاعلة لتناقش مسألة محددة. ولفت إلى أن مفهوم المشاركة كان على الدوام جزءاً من ممارسة منظمة العمل الدولية وهو مدرج في دستورها وفي إعلان فيلادلفيا. وفي الواقع، شددت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة على الصلة التي تربط بين الإدارة السديدة والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

٢١٠. وأشار المدير التنفيذي إلى أنه يمكن مناقشة الإدارة السديدة من منظار الإدارة الاقتصادية والإدارة السياسية والاجتماعية وإدارة المنشآت. وتسلّزم الإدارة الاقتصادية السديدة المشاركة في سياسات العمالة والتدريب والضمان الاجتماعي. ومن بين الأسباب التي وقفت وراء التأثير السلبى لسياسات الحد من الفقر التي اتبعت في التسعينات، الافتقار للحوار الاجتماعي في مرحلة التنفيذ. وكان لا بد لهذه السياسات أن تأخذ في الحسبان مشاغل الشركاء الرئيسيين، أي العمال وأصحاب العمل.

٢١١. وأشار فيما يخص الإدارة السياسية السديدة إلى أنه في البلدان التي التزمت المضي في العملية الديمقراطية، ساهم الحوار الاجتماعي في تعزيز هذه الديمقراطية. واستند هذا المسار إلى تصديق اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وأفضى التقدم المحرز على صعيد الحرية النقابية إلى زيادة عدد النقابات العمالية. وطرح ذلك مسائل تتعلق بالتمثيل من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي. واستلّزمت الإدارة السياسية السديدة كذلك تعميم سيادة القانون. وتتطلب صياغة قانون عمل فعال، وإجراء عملية الإصلاح بواسطة الحوار الاجتماعي. ونتيجة للأزمة، كان الواقع المؤسف أن العديد من عمليات الإصلاح، ولا سيما في أوروبا، جرت من دون أي تشاور مع الشركاء الاجتماعيين. كما نوه بإضفاء الصفة المؤسسية على الحوار الاجتماعي الثلاثي ومساهمة في تيسير عملية التحول السياسي في بلدان كالجزائر وجنوب أفريقيا.

٢١٢. ولا تتطلب الإدارة السديدة في المنشآت المفاوضات الجماعية فحسب، بل التشاور ومواصلة الحوار الاجتماعي. وفي حين شهدت أفريقيا تقدماً ملحوظاً في مجال وضع آليات للحوار الاجتماعي، فلا يزال هناك العديد من التحديات، من قبيل تمثيل منظمات العمال وأصحاب العمل والاقتصاد غير المنظم. وأنهى المدير التنفيذي كلمته بطرح بعض الأسئلة على أعضاء المجموعة. كيف يمكن تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستويين الوطني ودون الإقليمي؟ كيف يمكن للشركاء الاجتماعيين تعزيز علاقات صناعية سليمة والمفاوضة الجماعية؟ كيف يمكن تدعيم دور الشركاء الاجتماعيين في إصلاح قوانين العمل؟

٢١٣. وذكر أحد أعضاء مجموعة أصحاب العمل الحضور بأن الحوار الاجتماعي شكل منذ زمن بعيد جزءاً من النهج التقليدي الذي تتبناه أفريقيا لتسوية النزاعات، حيث يضطلع المسنون بتيسير النقاش. وشكل الحوار الاجتماعي كذلك في مجال العمل أداة لتسوية النزاعات. واتخذت منظمة العمل الدولية خطوة سباقة في جعلها من الحوار الاجتماعي واحداً من الأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق وشكر عضو المجموعة منظمة العمل الدولية على دعمها تعزيز الحوار الاجتماعي في أفريقيا. وينبغي تعزيز الحوار الاجتماعي على مستوى المنشآت بين الشركاء الاجتماعيين وعلى المستوى الوطني مع الحكومة. وشجع على إطفاء السمة المؤسسية على الحوار الوطني بحيث يتسنى له لعب دور في الوقاية من النزاعات. ومن الضروري كذلك أن يكون الحوار الاجتماعي ذو نوعية جيدة، الأمر الذي يتطلب التزام الشركاء الاجتماعيين ورغبتهم في المشاركة. ويمكن لمنظمة العمل الدولية المساهمة في هذا الجهد عبر نشر الممارسات الجيدة وتعميم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٤، وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ومساعدة الحكومات على مواصلة التشريعات الوطنية مع معايير العمل الدولية.

٢١٤. وأشار أحد أعضاء مجموعة العمال القادم من جمهورية تنزانيا المتحدة إلى أنه في حين يشكل الحوار الاجتماعي عنصراً أساسياً للنمو والتنمية الشاملين، لا تتوفر في العديد من البلدان شروط إجراء حوار اجتماعي فعال. ولا تظهر بعض الحكومات رغبة في الجلوس مع الشركاء الاجتماعيين. وعلى الرغم من ارتفاع معدل التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ في القارة الأفريقية، لا يزال التطبيق الفعلي لهاتين الاتفاقيتين يشكل تحدياً. ويتوجب على الحكومات كذلك التصديق على الاتفاقيات رقم ١٤٤ ورقم ١٥١ ورقم ١٥٤ وتطبيقها. كما ينبغي بذل الجهود لتفعيل إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية الذي وفر إرشادات للمنشآت متعددة الجنسية حول كيفية تعزيز علاقات صناعية سليمة تقوم على مبادئ الحوار الاجتماعي. وذكر الحضور بأنه في مؤتمر القمة المنعقد في واغادوغو عام ٢٠٠٤ عيّر الشركاء الاجتماعيون عن رغبتهم في تعزيز الحوار الاجتماعي، من دون أي تدخلات، وعلى أساس ديمقراطي مستقل وتمثيلي. ودعا منظمة العمل الدولية إلى المساعدة على تعزيز المفاوضات الجماعية بوصفها أداة أساسية لتحديد الأجور وشروط العمل، ومساعدة الحكومات على خلق بيئة مؤاتية للمفاوضة الجماعية ومواصلة بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين.

٢١٥. وأشار وزير العمل الكيني إلى أن الحوار الاجتماعي يشكل أداة قيمة لإدارة عملية التغيير. ويصحّ ذلك على وجه الخصوص في البلدان التي اتخذ فيها الحوار الاجتماعي الثلاثي سمة مؤسسية. لكن غالباً ما كانت وزارات العمل تفتقر إلى التمويل ولم يتم في العديد من البلدان تفعيل دور الحوار الاجتماعي في صياغة السياسات، تفعيلاً تاماً بسبب تحديات التمويل. ولجأت كينيا عام ٢٠٠٧ إلى الحوار الاجتماعي الثلاثي لتيسير

انتقال سياسي سلس. واستخدم الحوار الاجتماعي الثلاثي لإعداد أطر الإنفاق لمنتصف المدة وتخصيصات الميزانية المرتبطة ببرنامج العمل اللائق. وقد أرست كينيا الحوار الاجتماعي في سرعة الحقوق. هذا واستفادت العلاقات الصناعية في كينيا من تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن الحد الأدنى للأجور وآليات تحديد الأجور القائم على الإنتاجية. ولفت إلى أن من الممكن تعزيز المفاوضة الجماعية من خلال إعداد مبادئ توجيهية وطنية.

٢١٦. وشدد وزير العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي في توغو، على الحاجة إلى إرادة سياسية، إن أريد للحوار الاجتماعي أن يكون فعالاً. وأنشأت توغو مجلساً وطنياً للحوار الاجتماعي يتألف من عشرة وزراء وعشرة ممثلين لأصحاب العمل وعشرة ممثلين للعمال. ويتأسس المجلس الوطني شخصية مستقلة يتم تعيينها بالتوافق. وأشار إلى أن الحوار الاجتماعي الثلاثي يكتسي أهمية خاصة في البلدان التي خرجت لتوها من الأزمات، مثل توغو، حيث جاءت التوقعات عالية السقف في حين كانت قدرات الدولة على تحقيقها محدودة. وتجلت حاجة لأن يتوصل الحوار الاجتماعي إلى توافق حول الأولويات. كما برزت الحاجة إلى تعزيز الحوار الاجتماعي على المستويين المحلي ودون الإقليمي، وشدد الوزير على أهمية بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، بما يتيح لهم صياغة سياسات اجتماعية واقتصادية فعالة.

٢١٧. وشدد الأمين العام للجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة (AICESIS) على أهمية الحوار الاجتماعي في تعزيز التماسك الاجتماعي والمصالحة خلال الفترات الصعبة، كما في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وهي حقبة شهدت تغييرات سياسية واقتصادية هائلة. ونوه بالبرامج القطرية للعمل اللائق، التي تمثل ثمرة الحوار الاجتماعي وتسهم في الوقت ذاته في تعزيزه. ووافق المتحدث السابق الرأي في الحاجة إلى إرادة سياسية قوية من قبل القيادات العليا والتزام بالحوار الاجتماعي. ونبه إلى أن الحوار الاجتماعي عملية تتطلب وقتاً لإعداد المواقف واتخاذ القرارات. ويحتاج الشركاء الاجتماعيون أيضاً إلى قدرة تمثيلية كافية وإلى القدرة على قطع الالتزامات بإسم الهيئات المكونة التابعة لهم. وينبغي أن يكون لديهم القدرة على الالتزام الناجع. واقترح النظر في تنفيذ أنشطة تدريب مشتركة. وذكر الأمين العام الحضور بمبدأ تفريع السلطات والتعامل مع القضايا على المستوى الأكثر ملاءمة. ودعا إلى المزيد من الدعم للمجالس الاقتصادية والاجتماعية التي تقوم بلدان أفريقية مختلفة بإنشائها.

٢١٨. ولفت مندوب حكومي من الجزائر إلى تاريخ بلاده وتجربتها الثرية في مجال الحوار الاجتماعي منذ عام ١٩٩٠، حيث بدأت في تعميم الحوار الاجتماعي كآلية للإدارة السديدة على مستوى الشركات وعلى المستوى الوطني. وأبرم عدد من الاتفاقات الثنائية ولعب المجلس الاجتماعي والاقتصادي الوطني دوراً مهماً في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وذكر المندوب الحضور بألية استعراض الأقران التي تتبعها الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا كآلية مفيدة للإدارة في الإقليم.

٢١٩. وأشارت مندوبة أصحاب العمل من غابون إلى أهمية تدريب الشركاء الاجتماعيين بغية بناء قدراتهم على المشاركة في حوار اجتماعي فعال. وشددت على ضرورة التحلي بالصبر نظراً للوقت الذي يستغرقه الحوار الاجتماعي.

٢٢٠. وقال مندوب العمال من بوركينا فاسو إن الإدارة المعنوية والأخلاقية ضرورية، إن أريد للحوار الاجتماعي أن يؤتي ثماره. وأضاف مندوب العمال من الجزائر أن نوعية الحوار الاجتماعي تتوقف على مصداقية الشركاء الاجتماعيين: مصداقية الحكومات الديمقراطية، وقدرة أصحاب العمل على الاستثمار المنتج وتمثيل منظمات العمال. وسأل مندوب العمال المغربي عن المنشآت متعددة الجنسية القادمة من البلدان الديمقراطية الأجنبية، والتي لم تحترم الحرية النقابية حين كانت تعمل في بلدان أفريقية.

٢٢١. وأشار المدير التنفيذي لقطاع الحوار الاجتماعي (الموظف المسؤول)، ملخصاً مجريات الجلسة، إلى الاجتماع حول الحاجة إلى الحوار الاجتماعي، لكنه من الضروري تلبية عدد من الشروط المسبقة، من بينها الإرادة السياسية والاعتراف بمشروعية الشركاء الاجتماعيين والالتزام بتنفيذ الاتفاقات المبرمة. فالحوار الاجتماعي عملية مستمرة تتطلب نهجاً تفاعلياً. وذكر المدير التنفيذي الحضور بقرار منظمة العمل الدولية الثلاثي الذي يشدد على الدعم المقدم إلى الآليات المؤسسية المعنية بالحوار الاجتماعي؛ وبيئة مؤاتية قانونية وتنظيمية؛ الحاجة إلى تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين. وختم بالإشارة إلى التحدي المرصود والمتعلق بتطبيق الحوار الاجتماعي على المستوى المحلي.

## ٦- بناء أرضية الحماية الاجتماعية في أفريقيا: متابعة إعلان ياوندي الثلاثي

٢٢٢. تمحور موضوع المناقشة المواضيعية الموازية ٦ حول "بناء أرضية الحماية الاجتماعية في أفريقيا: متابعة إعلان ياوندي الثلاثي: دور الاقتصاد الاجتماعي". وكان المشاركون في الجلسة هم: السيد David Ngove، مدير، الشؤون الدولية، وزارة الإدارة العامة والعمل والضمان الاجتماعي، أنغولا؛ السيد Cornelius Williams، مستشار إقليمي، اليونيسف؛ السيد Benjamin Nganda، مسؤول عن تمويل الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية، منظمة الصحة العالمية؛ السيد Timothy Parkhouse، من ناميبيا، ممثل أصحاب العمل؛ السيد Harouna Yali، من النيجر، ممثل العمال.

٢٢٣. قام كل من السيد Assane Diop، المدير التنفيذي لقطاع الحماية الاجتماعية في مكتب العمل الدولي، والسيد Michael Cichon، مدير إدارة الضمان الاجتماعي في مكتب العمل الدولي، بتقديم موضوع الجلسة. وذكر السيد Diop المندوبين أن جميع البلدان الأفريقية تعهدت، عام ٢٠٠٧، بإعداد خطط وطنية شاملة بشأن الحماية الاجتماعية وذلك بحلول عام ٢٠١٥. واليوم، ونحن في منتصف الطريق، هناك عدد من البلدان التي حققت تقدماً جوهرياً، غير أنه لا يزال هناك الكثير للقيام به لتحقيق التغطية العالمية. غير أنه ظهر مفهوم ابتكاري جديد منذ انعقاد الاجتماع الإقليمي الأخير، ألا وهو أرضية الحماية الاجتماعية، والتي تم تحديدها للمرة الأولى في إطار ثلاثي دولي خلال تنظيم الندوة الثانية للعمل اللانق في ياوندي عام ٢٠١٠. وسوف تخصص هذه المائدة المستديرة لمناقشة الوسائل والطرق لتنفيذ هذا المفهوم.

٢٢٤. قدم السيد Cichon تحديثاً بشأن آخر التطورات في مجال الحماية الاجتماعية، ولا سيما فيما يتعلق بأرضية الحماية الاجتماعية. وقد أشار إلى مبادرة الحماية الاجتماعية التي قام بها مجلس المديرين التنفيذيين في الأمم المتحدة، وإلى النتائج بشأن مناقشة البند المتكرر حول الحماية الاجتماعية الذي جرت مناقشته في الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي ومناقشة المتابعة التالية بشأن وضع توصية محتملة تعنى بأرضيات الحماية الاجتماعية (توصية أرضية الحماية الاجتماعية)، بالإضافة إلى وضع متابعة إعلان ياوندي الثلاثي وأوجه التآزر القائمة بين الإجراءات الثلاثة. وشرح باختصار العناصر الأساسية للنهج المتكامل الذي يشمل بعداً أفقياً (أرضية الحماية الاجتماعية للضمانات الأساسية) وبعداً عمودياً ينطوي على مستويات عالية من الحماية، تمشياً مع المعايير الواردة في اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢). كما سلط الضوء على الحاجة إلى تعاون متين مع الهيئات المكونة الأفريقية. وشدد على أهمية أن تقدم الهيئات المكونة الاستبيان بشأن توصية أرضية الحماية الاجتماعية قبل الأول من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. ودعا أيضاً جميع المندوبين إلى إبداء تعليقاتهم على مسودة خطة العمل من أجل تنفيذ إعلان ياوندي الذي أصبح الآن متاحاً على موقع الإدارة لغاية نهاية السنة.

٢٢٥. ودعم أحد أعضاء مجموعة أصحاب العمل مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية. وحدد دور هذه الأرضية باعتبارها شبكة أمان للأشخاص الذين يفقدون إلى الدخل، على أن يجري تحديد دوره على المستوى الوطني. وأشار إلى التحديات الكبرى التي يطرحها توسيع نطاق الحماية الاجتماعية أمام شرائح السكان الذين لا يتمتعون بأي تغطية، مشيراً إلى أن تغطية الأشخاص العاملين في القطاع المنظم سهلة نسبياً، في حين أن الوصول إلى الأشخاص العاملين في قطاع الاقتصاد غير المنظم والعاملين لحسابهم الخاص يستلزم حلولاً أكثر تنوعاً وتمويل هذه الحلول يبقى تحدياً كبيراً ويتسم التنفيذ التدريجي الذي يتطلب مشاركة جميع أصحاب المصلحة والحكومات وأصحاب العمل والعمال بأهمية كبيرة. ولا ينبغي للنظم الحديثة أن تهدد اتفاقات الضمان الاجتماعي القائمة والمدارة بشكل جيد. ولا بد من توخي الحذر عند الاستثمار في احتياطي الضمان الاجتماعي، مع إمكانية استعراض تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة المولدة لفرص العمل، وذلك بعد إجراء مشاورات ثلاثية. كما قدم المحدث أمثلة عن مبادرات يمكنها أن تساعد على توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية.

٢٢٦. وأشار أحد أعضاء مجموعة العمال أنه، بالرغم من التقدم الكبير الذي تم إحرازه في الكثير من البلدان منذ صدور إعلان ياوندي، لا يزال هناك الكثير مما يستدعي القيام به. والضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان وهو يتطلب تعاوناً كاملاً من الشركاء الثلاثين لتنفيذه. وإحدى المسائل الأساسية المطروحة فيما يتعلق بتوسيع نطاق التغطية، تكمن في العدد الكبير للأشخاص العاملين في القطاع غير المنظم والذين لا يستفيدون من النظم الحالية. ولا بد للحكومة أن تركز على المجموعات غير المحمية، مما من شأنه أن ينطوي على إصلاحات قانونية. كما طلب إجراء استعراض للتشريعات القائمة ولأحكام التغطية في معظم البلدان. وتبرز الحاجة الملحة إلى حملات استنارة الوعي بشأن حقوق الضمان الاجتماعي، التي تستهدف الأشخاص

الذين كانوا حتى الآن مستبعبدين من تغطية الضمان الاجتماعي، مثل العاطلين عن العمل. وينبغي أن يكون الضمان الاجتماعي إلزامياً للجميع.

٢٢٧. وذكر أحد أعضاء مجموعة الحكومات أنه في أنغولا، اعتمدت الحكومة قانوناً دستورياً يوفر الرعاية الصحية الطبية للمسنين وللنساء على شكل حماية للأمومة وللأشخاص غير القادرين على العمل. كما ينطبق القانون على الحماية في حال وفاة المعيل. واستند هذا القانون إلى ثلاثة أجزاء: (أ) حماية اجتماعية أساسية تقوم على التضامن الوطني بتمويل من الرسوم التي تستهدف العائلات الفقيرة؛ (ب) حماية اجتماعية إلزامية ممولة من مساهمات العمال وأصحاب العمل؛ (ج) حماية اجتماعية تكميلية تكون طوعية. وبعد صدور إعلان ياوندي، وافقت حكومة أنغولا أيضاً، عن طريق مرسوم رئاسي، على زيادة مخصصات الأمومة ومراسيم الدفن والدعم المقدم للأطفال. وأشاد المتحدث بالدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لصالح توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في أنغولا.

٢٢٨. وذكر ممثل اليونيسف أن منظمته تدعم كلياً مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية. وسلط الضوء على ما لهذه الأرضية من أثر على رفاه الأطفال، مع الإشارة إلى أهمية هذا المفهوم القائم على الحقوق. وتبرز الحاجة إلى مجموعة كاملة من ضمانات الدخل والخدمات الأساسية في إطار أرضية الحماية الاجتماعية، وذلك بغية توفير بيئة اجتماعية للأطفال تسمح لهم بالنمو بصحة جيدة، وبالتالي سيكون بوسعهم أن يكونوا أعضاء منتجين في المجتمع. غير أنه ينبغي عدم ترك المجموعات المحرومة على عارضة الطريق. وأشار المتحدث إلى الجانب الإيجابي للتحويلات النقدية المشروطة.

٢٢٩. وأشار ممثل منظمة الصحة العالمية إلى الحصول على الرعاية الصحية مقبولة التكلفة باعتباره أحد المكونات الرئيسية لأرضية الحماية الاجتماعية. وشدد على أنه في غياب تغطية الحماية الاجتماعية، لا يمكن خفض التدبير الذي تسمح البلدان بموجبه بتحمل التكاليف، وهو عائق مهم للحصول على الرعاية الصحية بالنسبة للأشخاص ذوي الدخل المنخفض.

٢٣٠. وخلال النقاشات التي تلت، جرت مداخلات لمندوبين من كوت ديفوار وجنوب أفريقيا وممثل المجلس الأفريقي لنقابات العمال ووزير العمل والخدمات الاجتماعية في زيمبابوي ووزير العمل والخدمات العامة في بنن، وكلها تمحورت حول التحديات التي تكمن في توفير التغطية إلى أشخاص يعملون في الاقتصاد غير المنظم بالإضافة إلى الاستثمار في إجراءات تقضي إلى عملية انتقال ناجحة من الاقتصاد غير المنظم إلى السمة المنظمة. وطلب من منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة في تحسين الإدارة السديدة ودعم عملية وضع السياسات الوطنية، باستخدام كافة وسائل العمل، ولا سيما من خلال تكثيف برامج بناء القدرات. ولا بد من مخاطبة الجهات المانحة في مجموعة العشرين، مع اقتراح تمويل هذه البرامج بشكل مبتكر. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أيضاً تسهيل تبادل المعارف والخبرات من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي.

٢٣١. وشدد ممثلو منظمة العمل الدولية، في معرض إجابتهم على أن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم عملية تدريجية تتطلب استثمارات كبيرة في الإدارة، والتي يمكن تسهيلها بشكل كبير من خلال تعزيز بناء القدرات. ومن شأن المنظمة أن تستمر في توسيع برامجها المعنية ببناء القدرات، كما ستحاول التفتيش عن تمويل ابتكاري لهذه البرامج، ولا سيما من بلدان مجموعة العشرين.

## استعراض استنتاجات الاجتماع واعتمادها

٢٣٢. أيد المتحدث بإسم مجموعة أصحاب العمل الاستنتاجات التي توصل إليها الاجتماع. وأكد أنّ هذه الاستنتاجات استوعبت نتيجة المناقشات.

٢٣٣. كذلك، أيد المتحدث بإسم مجموعة العمال هذه الاستنتاجات. وسلط الضوء على الحاجة إلى تنفيذ هذه الاستنتاجات على المستوى الوطني باتخاذ إجراءات ملموسة خصوصاً بشأن تعزيز عمالة الشباب. وطلب توسيع نطاق العنوان الذي يسبق الفقرة ٣١ ليشمل عبارة "... والمساواة بين الجنسين" كما تم الاتفاق عليه.

٢٣٤. واعتمد الاجتماع الاستنتاجات.

## استعراض تقرير لجنة أوراق الاعتماد

٢٣٥. أحاط الاجتماع علماً بتقرير لجنة أوراق الاعتماد. فقد قدم واحد وأربعون بلداً عضواً أوراق اعتمادهم. وكان تراجع عدد المشاركين دليل على القيود المالية التي تواجهها حكومات عديدة في الإقليم. وحضر الاجتماع ستة وعشرون وزير عمل وشكلت النساء نسبة ٢١,٤ في المائة من مجموع الوفود. وتلقت اللجنة شكاوى وتحفظات ونظرت فيها وتقدمت بعدد من التوصيات التي تجلت في تقرير لجنة أوراق الاعتماد.

## استعراض تقرير الاجتماع واعتماده

٢٣٦. قدم عدة مندوبين تعديلات تم إدراجها في الصيغة النهائية للتقرير. واعتمد تقرير الاجتماع.

## اختتام الاجتماع

٢٣٧. أشار نائب الرئيس من مجموعة الحكومات إلى أنه في مجال النهوض بالعمل اللائق، كان هناك اتفاق واسع النطاق في مجموعته على الحاجة إلى: وضع إطار قانوني ومؤسسي ملائم لتعزيز معايير العمل؛ إرساء أرضية للحماية الاجتماعية؛ التصدي لبطالة الشباب؛ إيجاد مسارات لاستحداث فرص عمل مستدامة ومنتجة لا تتقيد بالنماذج التقليدية للتحوّل الصناعي والهيكلية؛ تطوير الاقتصاد الريفي؛ بناء جسر بين الاقتصادين المنظم وغير المنظم؛ إنشاء مؤسسات ثلاثية تتمتع بموارد كافية من أجل الحوار الاجتماعي وآليات وإجراءات تعزز علاقات العمل السليمة.

٢٣٨. ودعا نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل الشركاء الاجتماعيين الثلاثين إلى بذل المزيد من الجهود معاً لتحقيق المزيد من الأهداف. وقال إن ذلك يشمل تكثيف الجهود الرامية إلى: تعزيز القطاع الخاص ودعم منظمات قطاع الأعمال؛ العمل مع الشباب لاستحداث سياسات من شأنها أن تعالج المسائل الخاصة بهم؛ تحسين البنية التحتية من خلال تضافر الجهود؛ جعل التنوع مصدراً للقوة؛ وضع الوظائف في صميم جميع السياسات؛ الدفع بالتصنيع قديماً؛ جعل سياسات التعليم متسقة مع الاستراتيجيات الصناعية ونشر روح تنظيم المشاريع في مرحلة تأسيسية مبكرة في المدارس؛ خلق بيئة محفزة ومؤاتية لنمو المنشآت والقطاع الخاص؛ تعزيز تفتيش العمل؛ ضمان أن تؤدي المنشآت متعددة الجنسية دوراً بناءً؛ دعم تحديد برامج الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني؛ الثبات في الرفض الصريح لاستعمال معايير العمل كأداة للنزعة الحمائية.

٢٣٩. وأعرب نائب الرئيس من مجموعة العمال مجدداً عن قلقه من أن الأزمة الاقتصادية العالمية قد فاقمت من ارتفاع البطالة وانعدام المساواة وبطالة الشباب والعمل الهش والسمة غير المنظمة في القارة. وقال إنه لا بد للبلدان من أن ترسي استراتيجيات تضع العمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي إيلاء أولوية عالية إلى استحداث وظائف لائقة للشباب. وأعاد تأكيد الدعم الذي تقدمه مجموعته في مجال تعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية، ورحّب بالمقترح الذي يدعو إلى تقديم الاقتصاد الاجتماعي كاستراتيجية من شأنها أن تضيء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم. ولحظ بأن العديد من البلدان لا تزال تفتقر إلى شروط الحوار الاجتماعي الفعال. ولا بد من إيلاء الاهتمام إلى انخفاض التغطية بالمفاوضة الجماعية إلى حد ما بسبب "السمة غير المنظمة" للعمالة وتنامي العمل الهش. وفي معرض إشارته بالتركيز على أرضية الحماية الاجتماعية، ذكر أنّ التقرير والاستنتاجات لم تشر إلى أهمية الحد الأدنى للأجور.

٢٤٠. وأشارت الرئيسة في ملاحظاتها الختامية إلى أنّ الاستنتاجات التي تمخضت عن الاجتماع الإقليمي الأفريقي مهدت طريقاً جديداً أمام القارة، طريقاً للالتزام بالنمو والعدالة أعطى أفريقيا رسالة أمل. وشددت على وجهات النظر التي أعرب عنها المشاركون في الاجتماع بشأن الحاجة إلى الاستثمار في تنمية المهارات وجعل هذا الجهد يتماشى مع فرص العمل. ونوّهت بتبادل الممارسات الجيدة بشأن التنمية الريفية والعمالة. وأخيراً، أشارت إلى أنّ تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين هما حقان من حقوق الإنسان الأساسية، ودعت الدول الأعضاء إلى التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ ورقم ١١١ وتنفيذهما.

٢٤١. وفي معرض اختتام الاجتماع، أعرب المدير العام عن امتنانه للجميع لما قدموا له من دعم وتقدير وللدعم المستمر في تعزيز برنامج العمل اللائق في أفريقيا. وقال إن ما أثار إعجابه هو نوعية المناقشات التي دارت



خلال الاجتماع والاستنتاجات التي قدمت أفكاراً ابتكارية - تبلورت من خلال عملية قائمة على الهيكل الثلاثي- والتي سٌستخدم للتصدي للتحديات الإنمائية. ومثالاً على ذلك، سلط الضوء على الفقرة ١٠ من الاستنتاجات التي وضعت العمالة في صميم استراتيجيات التنمية. وقال إنه إذا تقدمت بها الدول الأعضاء في مجموعة العشرين، فإن ذلك قد يفضي إلى نقلة نموذجية في الجهود الرامية إلى التصدي للتحديات الإنمائية الأساسية. وأشار إلى أنّ منظمة العمل الدولية ستستمر في أداء دور ريادي بشأن مسائل من قبيل عمالة الشباب وأرضية الحماية الاجتماعية. وحثّ جميع المندوبين على ضمان تكييف استنتاجات الاجتماع الإقليمي مع سياقاتهم الوطنية وتنفيذها بناءً على ذلك.

٢٤٢. قد يرغب مجلس الإدارة في أن يطلب من المدير العام أن:

- (أ) يسترعي انتباه حكومات الدول الأعضاء في إقليم أفريقيا وبواسطتها انتباه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني، إلى الاستنتاجات التي اعتمدها الاجتماع؛
- (ب) يأخذ هذه الاستنتاجات في الاعتبار عند تنفيذ البرامج الجارية وعند وضع مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل؛
- (ج) يحيل نص الاستنتاجات إلى الجهات التالية:
- "١" حكومات جميع الدول الأعضاء وبواسطتها إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني؛
- "٢" المنظمات الدولية المعنية، بما فيها المنظمات غير الحكومية الدولية التي تتمتع بوضع استشاري.

جنيف، ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٢٤٢.



## الملحق الأول

## استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر

## تسريع وتيرة تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا

١. يتقدم الوزراء وممثلو الحكومات وقادة منظمات أصحاب العمل وقادة العمال، المشاركون في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر بالشكر إلى حكومة جنوب أفريقيا لاستضافتها هذا الحدث. فقد أسهمت رحابة استقبال هذا البلد وشدة كفاءة تنظيمه إسهاماً كبيراً في نجاح هذا الاجتماع.
٢. ولقد تشرف الاجتماع الإقليمي بحضور فخامة الرئيس Jacob Gedleyihlekisa Zuma، رئيس جمهورية جنوب أفريقيا، ومعالي السيد Gilbert Foussou Houngbo، رئيس وزراء جمهورية توغو. بالإضافة إلى ذلك ألفت السيدة Christina Mwelwa Kaseba-Sata، السيدة الأولى في زامبيا، خطاباً في الجلسة الخاصة بشأن التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة والمساواة بين الجنسين.
٣. وأعرب المندوبون عن تقدير خاص للمدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومايا، الذي كان يشارك في آخر اجتماع أفريقي له خلال ولايته، وشددوا على دعمه الثابت لتنمية أفريقيا وعلى إسهامه الهائل في المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق في القارة وفي العالم أجمع.
٤. وأثنى الاجتماع على تقرير المدير العام المعنون تمكين شعوب أفريقيا بتوفير العمل اللائق وعلى التقارير الإضافية ولا سيما التقرير المعنون النمو الفعال والاستخدام والعمل اللائق في أفريقيا: حان الوقت لرؤية جديدة والتقرير المعنون نجاحات أفريقيا - الجزء الثالث: تحقيق حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق: تجارب النجاح في أفريقيا.
٥. وشدد الاجتماع على الأهمية المستمرة التي يتسم بها الإعلان وخطة العمل وآلية المتابعة المعتمدة في مؤتمر القمة الاستثنائي للاتحاد الأفريقي بشأن العمالة وتخفيف حدة الفقر في أفريقيا (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، واغادوغو)؛ وذكر الاجتماع باستنتاجات منتدى العمل اللائق الأفريقي الأول (الانتعاش من الأزمة: تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل في أفريقيا، واغادوغو، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)، والمنتدى الأفريقي الثاني للشركاء الاجتماعيين (واغادوغو، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)، والندوة الأفريقية الثانية للعمل اللائق (بناء أرضية للحماية الاجتماعية بالترافق مع الميثاق العالمي لفرص العمل، ياوندي، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠). بالإضافة إلى ذلك، أحاط الاجتماع علماً بالاستنتاجات التي اعتمدها اجتماع وزراء العمل والعمالة في مجموعة العشرين، في أيلول/سبتمبر ٢٠١١ في باريس.
٦. وأعرب الاجتماع عن عميق قلقه من استمرار تأثر القارة الأفريقية، رغم ما حققته من نمو اقتصادي يعتد به، بأزمات من قبيل ارتفاع بطالة الشباب واستمرار الفقر وتزايد انعدام المساواة وانتشار السمة غير المنظمة والعمل الهش. أضف إلى أن النمو الاقتصادي في أفريقيا يعتمد إلى حد كبير على أداء الصناعات الاستخراجية وصادرات السلع الأساسية وهو بالتالي معرض للصدمات الخارجية. وأكد الاجتماع من جديد اقتناعه بأن برنامج العمل اللائق يقدم إطاراً سياسياً مناسباً وشاملاً للتصدي لهذه الأزمات.
٧. وحث الاجتماع جميع الدول الأعضاء الأفريقية على أن تصدق على تعديل ١٩٨٦ على دستور منظمة العمل الدولية، الذي سيمنح الدول الأعضاء الأفريقية حضوراً أكثر إنصافاً في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.
٨. وأقر الاجتماع بأن تقدماً قد أحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا (٢٠٠٧-٢٠١٥)، في حين سلم بأن بعض الأهداف ما زالت بعيدة التحقيق ولاسيما تلك المتصلة بالمساواة بين الجنسين وعمالة الشباب والهجرة والعمل الجبري وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل والحماية الاجتماعية وتنفيذ معايير العمل الدولية. وشدد المندوبون على أهمية البرامج القطرية للعمل اللائق بوصفها أداة لتحديد وتنفيذ الأولويات الوطنية المتصلة ببرنامج العمل اللائق. وأشاروا إلى أن تقدماً جيداً قد أحرز في اعتماد البرامج القطرية للعمل اللائق في أفريقيا؛ فحتى الآن جرى تنفيذ ٣١ برنامجاً قطرياً للعمل اللائق في حين يجري إعداد ٢٢ برنامجاً إضافياً. بيد أنه كان هناك تسليم بأن بعض البرامج من الجيل الأول من البرامج القطرية للعمل اللائق لم تكن

متماشية على نحو كافٍ مع السياسات الوطنية وأنّ الشركاء الاجتماعيين لم يكونوا ضالعين على النحو المناسب في صياغتها وتنفيذها؛ وهناك فضلاً عن ذلك حاجة إلى مشاركة ثلاثية أكثر فاعلية في صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها ورصدها وفي آليات ضمان جودتها، فضلاً عن استراتيجيات حشد الموارد المشتركة.

٩. وتتقاسم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع أنحاء القارة العديد من عناصر الرؤية المشتركة. ويجري التطرق إلى هذه المجالات في الفقرات التالية.

### النمو الفعال والعمالة والعمل اللائق في أفريقيا

١٠. أشار الاجتماع إلى أنّ النمو الاقتصادي وحده ليس كافياً لاستحداث فرص العمل. وهناك حاجة ملحة للمضي في مسارات نمو شاملة تخلق الوظائف ومن ثم تحد من الفقر. وتضطلع الحكومات بدور هام في هذه العملية عن طريق ما يلي: "١" تصميم سياسات تسرع النمو الاقتصادي وتجسد جودة ذلك النمو؛ "٢" تشجيع التعاون الإقليمي؛ "٣" ضمان ألا تعامل الوظائف على أنها نتائج ثانوية للسياسة الاقتصادية بل تكون هي غرض تلك السياسة؛ "٤" استغلال الأسواق المحلية والموارد المحلية. ويتطلب ذلك اعتماد إطار اقتصادي كلي مؤات للعمالة وتحديد أهداف واضحة وكمية للعمالة في السياسات الوطنية والدولية، فضلاً عن حسن التنسيق وزيادة الاتساق بين السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات العمالة على الصعيد الوطني.

١١. ولا بد من تصميم سياسات العمالة بحيث تأخذ في الاعتبار أنماط النمو في كل بلد، وينبغي أن تركز على قطاعات محددة كثيفة العمالة وعلى سلاسل القيم والمجموعات الاقتصادية. ولا بد للبلدان الأفريقية من أن تعتمد استراتيجيات تصنيع نشطة لعكس اتجاه السياسات الماضية التي أفضت إلى تناقص التصنيع؛ بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن توجه انتباهها نحو القطاعات كثيفة اليد العاملة من قبيل الصناعة التحويلية وتجهيز الأغذية، وأن تتخذ التدابير لاستغلال فرص خلق الوظائف المنبثقة عن "الاقتصاد الأخضر".

١٢. وأقر الاجتماع بأهمية الاستثمارات في الهيكل الأساسي، بما في ذلك في الطرقات والسكك الحديدية والطاقة والاتصالات، من أجل تنمية القطاع الخاص وتقديم خدمات عامة جيدة ونمو العمالة والتكامل الإقليمي، وأشار إلى أنّ تطوير الهيكل الأساسي يفسح في المجال لاستخدام المزيد من التقنيات كثيفة العمالة التي تستحدث الفرص لخلق الوظائف على الصعيد المحلي. وشدد الاجتماع كذلك على أهمية التعليم وتنمية المهارات والتعلم المتواصل ودعا إلى تحسين تماشي التدريب التقني والمهني والبحوث مع سمات ومتطلبات أسواق العمل الوطنية.

١٣. وشدد الاجتماع على أهمية التكامل الإقليمي بوصفه محركاً للنمو في أفريقيا. ولما كانت القارة متأخرة عن ركب الأقاليم الأخرى في حفز التجارة الإقليمية، رحب الاجتماع بالقرار الصادر مؤخراً عن اجتماع القمة الثلاثي المشترك بين السوق المشتركة لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، الذي قضى بتشكيل منطقة تجارة حرة مشتركة تضم ٢٦ بلداً و ٦٠٠ مليون مواطن. وينبغي ألا يشمل التكامل الإقليمي التجارة فحسب بل التعاون كذلك في ميادين الزراعة والصحة والتعليم وغير ذلك من الميادين.

١٤. وحث الاجتماع الحكومات على أن تتخذ خطوات ترمي إلى إضفاء السمة المنظمة تدريجياً على العمل والمشاريع في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك في المناطق الريفية. وينبغي أن يشمل ذلك اعتماد أرضية الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني ويستدعي ذلك مؤسسات سوق عمل أقوى وقدرات محلية أكبر.

١٥. وينبغي للحكومات أيضاً أن توفر بيئة مؤاتية من أجل استدامة نمو القطاع الخاص والاستثمار والحصول على التمويل وخلق المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وهي كلها تتطوي على إمكانات هائلة في خلق الوظائف. وفي الوقت نفسه، ينبغي للحكومات أن تولي الانتباه إلى القطاع العام بوصفه مصدراً هاماً للعمالة اللائقة.

### النهوض بعمالة الشباب

١٦. أعرب الاجتماع عن عميق قلقه من ارتفاع معدلات بطالة الشباب وبطالتهم الجزئية. وتتضاعف هذه المشكلة بفعل ارتفاع النمو السكاني. ويقوم اثنان وثلاثون بلداً أفريقياً الآن بإعطاء الأولوية للعمالة عموماً ولعمالة

الشباب بصورة خاصة في أطر التنمية الوطنية الخاصة بهذه البلدان. وكرر التشديد على السمة الملحة للتصدي لأزمة عمالة الشباب وعلى الحاجة إلى اتخاذ إجراءات متكاملة واتباع سبل متعددة في هذا الصدد.

١٧. ورحب الاجتماع بالمبادرة المشتركة الصادرة عن لجنة الاتحاد الأفريقي ومصرف التنمية الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، بشأن عمالة الشباب، ودعا إلى ترجمتها إلى إجراءات ملموسة على الأرض.

١٨. ويجب التصدي لمسألة النهوض بعمالة الشباب من جانبي العرض والطلب معاً في أسواق العمل الوطنية. ويحتمل أن تؤدي التدابير الهادفة إلى تحسين مؤهلات الشباب، إلى جعل عرض اليد العاملة يتماشى مع متطلبات أسواق العمل، في حين يحتمل بتدابير من قبيل سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة وتنمية القطاعين العام والخاص وتوفير التمويل ورأس المال المساهم ومخططات الأشغال العامة، أن تزيد من الطلب على اليد العاملة. وسياسات ومؤسسات سوق العمل النشطة أساسية لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي الاستثمار في الوظائف الجيدة إلى تشجيع نمو العمالة ويولد فرصاً جديدة تستجيب لتطلعات الشباب ومؤهلاتهم.

١٩. ولقد بينت الأحداث الأخيرة في أجزاء من أفريقيا أنّ الشباب لا يطالبون بوظائف لائقة فحسب بل يطالبون أيضاً بالحقوق والعدالة والإنصاف والمشاركة. ومن الأساسي بالتالي السعي إلى إدماج الشباب بقدر أكبر في عملية صنع القرارات على الصعيد المجتمعي. وشدد الاجتماع على ضرورة قيام الشركاء الاجتماعيين بدور استباقي أكبر في النهوض بعمالة الشباب وفي الإدارة السديدة للمؤسسات المسؤولة عن عمالة الشباب وفي تنفيذ برامج عمالة الشباب.

### الملكية الوطنية لمعايير العمل

٢٠. أقر الاجتماع بأنّ البلدان الأفريقية حققت تقدماً مثيراً للإعجاب في التصديق على الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية، رغم استمرار وجود مشاكل في التنفيذ. بيد أن معدل التصديق على الاتفاقيات الأخرى ومنها الاتفاقيات التي تعتبر صكوكاً ذات أولوية، لا يزال أقل مدعاة للرضا. بالإضافة إلى ذلك، لا يزال هناك في عدد من البلدان ثغرة قائمة بين التصديق على الاتفاقيات وتنفيذها، لاسيما فيما يتعلق بالعمال الريفيين والمهاجرين وعمال الاقتصاد غير المنظم.

٢١. وتوخياً لتعزيز الملكية الوطنية لمعايير العمل الدولية، اعتبر من الأساسي على الإطلاق أن تشارك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل مشاركة نشطة في عملية وضع المعايير ومتابعتها على الصعيد الوطني. وينبغي بالتالي تخصيص المزيد من الموارد لبناء قدرات الهيئات المكونة وغيرها من المجموعات المستهدفة المعنية من قبيل القضاة ومفتشي العمل، من أجل تسريع وتيرة عملية التصديق وتحقيق التطبيق الفعال للاتفاقيات المصدق عليها. وينبغي للهيئات المكونة أن تنشئ مؤسسات وآليات حوار اجتماعي فعالة على الصعيد الوطني لمناقشة المسائل المتصلة بالمعايير.

٢٢. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تكون متيقظة لضرورة ضمان أن تظل مجموعة معاييرها مواكبة للعصر وشاملة وفعالة وأن تقدم المساعدة التقنية الضرورية للدول الأعضاء للوفاء باشتراطات تقديم التقارير الواقعة عليها.

### الاستثمار في المهارات والمنشآت المستدامة

٢٣. تنمية المهارات وتحسين القابلية للاستخدام هما حجر الأساس لتحقيق برنامج العمل اللائق في أفريقيا. وهناك حاجة إلى القيام بعمل أفضل مما ورد ذكره في استعراض منظمة العمل الدولية للتقدم المحرز في منتصف المدة. وعدم الاهتمام بتنمية المهارات هو عائق أساسي أمام تحقيق تقدم أوسع نطاقاً في أفريقيا. وكما ورد في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن المهارات والإنتاجية والنمو والتنمية، يجب تنسيق المهارات مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية بما في ذلك السياسات التي تتناول التعليم، كما يجب إدماج المهارات في أطر التنمية الوطنية. وتضطلع الحكومة بدور هام في ضمان الاتساق والفاعلية؛ بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تسهيل الاقتداء بالمشاريع التجريبية الناجحة والممارسات الحسنة لتحقيق أثر أكبر. وجرى التشديد على الحاجة إلى تحالفات أقوى مع الشركاء الاجتماعيين.

٢٤. وللتصدي كذلك لأوجه التفاوت في المهارات، وهو أمر لا يزال مشكلة متكررة، ولتحسين استباق الاحتياجات المستقبلية، قدم عدد من المقترحات هي:

- (أ) من المطلوب مشاركة أبرز من جانب القطاع الخاص ومنظمات العمال في تصميم وتخطيط ورصد التدريب - بما في ذلك تطوير المناهج - لضمان أن قدرة الموارد البشرية تستجيب على النحو الوافي لاحتياجات المنشآت والعمال حاضراً ومستقبلاً.
- (ب) هناك حاجة إلى تحسين جودة التدريب وملاءمته.
- (ج) من المطلوب توفير نهج التعلم المتواصل وإعادة اكتساب المهارات لضمان أن تتمكن القوى العاملة من التكيف مع احتياجات وفرص أسواق العمل الناشئة حديثاً. ويكتسي هذا العنصر أهمية خاصة كجزء من الاستجابة للأزمة.
- (د) يحتاج الشباب إلى الدعم لتسهيل انتقال سلس إلى عالم العمل من خلال عدة أمور منها المشورة في المسار المهني والرعاية وتحسين فرص الحصول على المعلومات.

### العمالة الريفية والتنمية الصناعية والتحول الهيكلي

٢٥. نظراً إلى وجود ما يقرب من ثلاثة أرباع سكان أفريقيا ممن يعيشون ويعملون في المناطق الريفية، كان هناك اهتمام متجدد بالعمالة الريفية فيما بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين. ويتطلب الأمر برامج وطنية شاملة وتقديم رزم خدمات متكاملة تنصدي للجوانب متعددة الأبعاد المعنية - من التخزين حتى الوصول إلى الأسواق والحصول على التمويل وتطوير الهيكل الأساسي الشامل والحصول على الخدمات الاجتماعية. وينبغي أن تركز هذه الأمور تلقائياً على تحسين الإنتاجية ومستويات معيشة العمال الريفيين وحقوقهم وظروف العمل اللائقة. ومن شأن تحسين الحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين أن يعزز إلى حد كبير اتساق السياسات في هذا المجال وأن يضمن معالجة احتياجات العمال والمنشآت. ولقد وردت ولاية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة الريفية، على نحو مفصل في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن العمالة الريفية، وهي لا تزال ملائمة للغاية لاحتياجات الدول الأعضاء في أفريقيا.

٢٦. ومما لا شك فيه أن القطاع الزراعي ينبغي أن يكون محور التركيز - بالنظر إلى أنه القطاع الذي يوجد فيه أعلى استيعاب للقوى العاملة - مع إيلاء الاهتمام اللازم للأمن الغذائي. وفي الوقت نفسه، يطلب الاجتماع من الحكومات أن تتخذ التدابير الضرورية لإيجاد بيئة ملائمة لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وهو أمر يتخطى كذلك القطاع الزراعي ويشمل سياسات التصنيع والتحول الهيكلي. ويمكن استحداث العديد من فرص العمل ويمكن حفز الشباب على البقاء في المناطق الريفية بدلاً من الهجرة إلى المدن. ويتطلب ذلك الاهتمام بعدد من المجالات الإضافية غير تلك المذكورة أعلاه، من قبيل الاستثمار في البنية التحتية، بما فيها الطرقات والمدارس والخدمات الصحية والترويج للنشط للمناطق الريفية بوصفها بيئة يمكن أن يصبح فيها العمل اللائق حقيقة واقعة.

### الخروج من السمة غير المنظمة - دور الاقتصاد الاجتماعي

٢٧. سلم الاجتماع بأن حوالي ثلثي فرص العمل وسبل العيش الإجمالية في أفريقيا تستحدث في الاقتصاد غير المنظم. بيد أن الاجتماع أسف لأن العمال والمشغلين في الاقتصاد غير المنظم يعانون من حالات عجز جسيمة في العمل اللائق من حيث الحقوق والمداخل وظروف العمل والحماية والصوت والتمثيل.

٢٨. وجرى التشديد كذلك على وجوب إيلاء الأولوية لعملية التحول إلى السمة المنظمة.

٢٩. وأعرب الاجتماع عن رأي مفاده أنه بالنظر إلى طبيعة منظمات ومنشآت الاقتصاد الاجتماعي وقيمتها ومبادئها وسماتها، فإنها مناسبة تماماً لمد جسور يصل بين الاقتصاديين المنظم وغير المنظم، والحد من مواطن العجز سابقة الذكر في العمل اللائق.

٣٠. وينبغي للحكومات أن تتخذ التدابير التالية لتشجيع الاقتصاد الاجتماعي: "١" استحداث بيئة قانونية ومؤسسية مؤاتية؛ "٢" إنشاء إطار للتشاور وتبادل المعارف؛ "٣" بناء قدرات قادة الاقتصاد الاجتماعي والمروجين

له ومنظميته؛ "٤" محاربة التمييز في أي شكل كان في الاقتصاد الاجتماعي؛ "٥" تطبيق قيم ومبادئ الاقتصاد الاجتماعي على السياسة العامة.

### تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة والمساواة بين الجنسين

٣١. أعرب الاجتماع عن قلقه من أنه رغم التقدم المحرز، لا يزال هناك قدر كبير من انعدام المساواة بين الجنسين وانتشار التمييز. فالنساء محصورات إلى حد كبير في الوظائف ذات الدخل المنخفض والنوعية المتدنية. ولم يتحقق بعد سد ثغرة الأجور بين الجنسين. وينبغي للحكومات أن تواصل منح الأولوية لتحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم لأن ذلك هو الشرط الأساسي لتمكين المرأة. وقد بات هناك عدد من الالتزامات بشأن المساواة بين الجنسين، وهي التزامات ينبغي احترامها وتنفيذها على وجه الإلحاح.

٣٢. ودعا الاجتماع إلى مزيد من التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٣ بشأن حماية الأمومة، وإلى تحسين التقيد بمبادئها، وهي شروط أساسية لتحقيق برنامج العمل اللائق. وينبغي أن تسعى البلدان الأفريقية إلى التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٩ بشأن العمال المنزليين، وهي منطبقة إلى حد كبير على أشد العمال استضعافاً، وتشكل النساء أكثرهم. وتتسم بالقدر ذاته من الأهمية الحاجة إلى تنفيذ أفضل للاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١ واسعتي التصديق. وتوخياً لتجنب مواجهة الأزمة على نحو تمييزي، ينبغي للحكومات أن تولي الاهتمام الواجب لقضايا الجنسين عند تصميم رزم الانتعاش وأن تتخذ التدابير الكفيلة بالألا تستفيد منها فقط القطاعات التي "يطغى فيها الذكور".

### الحوار الاجتماعي كآلية رئيسية للإدارة السديدة

٣٣. أحاط الاجتماع علماً بأنه بات هناك الآن إقرار في جميع أنحاء القارة بأن الحوار الاجتماعي آلية رئيسية للإدارة السديدة وأن هناك سمة مؤسسية أفضل ووفرة في أطر الحوار الاجتماعي. وقد برزت عدة ممارسات حسنة. ومع ذلك لا يزال يتعين أن يشارك جميع الشركاء في تحسين التعبير عن الهيكل الثلاثي كأداة للإدارة السديدة وضمان تفعيله. ولا يزال هناك حاجة إلى مواصلة الجهود لتحسين الصفة التمثيلية للعمال ولأصحاب العمل في الهيئات القائمة، لا سيما بالنسبة للعمال وللمشغلين في الاقتصاد غير المنظم. ويعتبر من الأساسي مشاركة الشركاء الاجتماعيين على نحو نشط في عملية بناء السلام وتحقيق الانتعاش.

٣٤. وأعرب الاجتماع كذلك عن قلقه من التطبيق المحدود لمعايير العمل الهامة القائمة، بما فيها الاتفاقية رقم ٨٩ والاتفاقية رقم ٩٨ والاتفاقية رقم ١٤٤ والاتفاقية رقم ١٥١. وشدد على الدور الهام الذي يضطلع به التدريب وتبادل التجارب وغير ذلك من تدابير بناء المعارف وتقاسمها. وأكد الاجتماع من جديد أهمية التمسك بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) لتوسيع نطاق الحوار الاجتماعي ليشمل المنشآت متعددة الجنسية وتأثيرها في سلاسل القيم العالمية.

### بناء أرضية للحماية الاجتماعية في أفريقيا

٣٥. أقر الاجتماع بأن مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية، الذي بلورته منظمة العمل الدولية ومبادرة الأمم المتحدة لأرضية الحماية الاجتماعية والذي اعتمد لأول مرة في إعلان ياوندي بشأن تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، قد لقي قبولا واسع النطاق من جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا. وأشار الاجتماع إلى ضرورة منح دعم واسع النطاق لوضع نظم حماية اجتماعية وطنية على نحو تدريجي.

٣٦. ولقد تحقق تقدم كبير نحو تحقيق مستويات مرتفعة من تغطية الحماية الاجتماعية في عدد من البلدان التي بينت أنه يمكن تحقيق بعض الاستثمار في الحماية الاجتماعية حتى في أوضاع تسودها قيود مالية شديدة. وأشار الاجتماع إلى أن الحماية الاجتماعية أداة سياسية تكافلية داعمة لتحقيق التماسك الاجتماعي ومكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي وإحراز تقدم اقتصادي.

٣٧. وحدد الاجتماع عدداً من المبادئ لتنفيذ سياسات الحماية الاجتماعية الوطنية في موازاة النهج ثنائي الأبعاد، الذي وضعه إعلان ياوندي ومؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١١. وهذه المبادئ هي:

(أ) ينبغي ضمان مستوى أدنى من النتائج الاجتماعية المضمونة والمحددة وطنياً؛

(ب) ينبغي أن تكون الضمانات قائمة على الحقوق؛

(ج) تعتبر مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تخطيط وإدارة نظم الحماية الاجتماعية بغية ضمان الإدارة السديدة والتوافق الوطني، أمراً لا غنى عنه.

٣٨. لا يزال حشد الموارد الداخلية تحدياً أساسياً من أجل تنفيذ سياسات أرضية الحماية الاجتماعية الوطنية. ويقتضي حشد الموارد الداخلية استثمارات في الإدارة السديدة، وهي أحد الأدوات الرئيسية للتعجيل في إضفاء السمة المنظمة تدريجياً على الاقتصاد غير المنظم. وإضفاء السمة المنظمة هو بدوره شرط لازم لتحقيق الاستدامة والتحسين على الأمد الطويل في نظم الحماية الاجتماعية الوطنية.

٣٩. وطلب الاجتماع من مكتب العمل الدولي أن يقدم المساعدة في تحسين الإدارة ودعم صياغة السياسات الوطنية من خلال تكثيف بناء القدرات؛ وقد تنظر منظمة العمل الدولية في مقاربة الهيئات المانحة لحشد التمويل للبرامج الابتكارية.



## تقرير لجنة أوراق الاعتماد

١. اجتمعت لجنة أوراق الاعتماد، التي عينها الاجتماع في جلسته الأولى، في ١١ و ١٢ و ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ لكي تبحث، وفقاً للمادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية (٢٠٠٨) أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم الذين يحضرون الاجتماع، بالإضافة إلى الاعتراضات على أوراق الاعتماد، والشكاوى المتعلقة بعدم دفع نفقات السفر والإقامة للوفود، وبلاغات أخرى. وتألقت اللجنة على النحو التالي:

الرئيس: السيد أحمد محمد يحيى (مندوب الحكومة، مالي)؛

الأعضاء: السيد Aggrey K. Mlimuka (مندوب أصحاب العمل، جمهورية تنزانيا المتحدة)؛  
السيد Roy Mwaba (مندوب العمال، زامبيا).

٢. وقدمت أوراق الاعتماد الواردة المتعلقة بأعضاء الوفود في شكل صكوك رسمية أو رسائل رسمية أو صور طبق الأصل عنها. وقد اعتبرت النسخ المستحصلة بواسطة المسح عن هذه الوثائق والمرسلة بواسطة البريد الإلكتروني مساوية للصور طبق الأصل.

٣. واسترعت اللجنة انتباه الحكومات إلى أهمية التقيد بالفقرة ٣ من المادة ١ من القواعد المذكورة أعلاه، التي تنص على أنه يجب إيداع أوراق الاعتماد قبل ١٥ يوماً على الأقل من الموعد المحدد لافتتاح الاجتماع (أي ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١١ بالنسبة لهذا الاجتماع). ولاحظت اللجنة أنها تلقت أوراق الاعتماد من ٢٢ دولة عضواً فقط (دولة واحدة أكثر من العدد الذي سجل سنة ٢٠٠٧) من أصل الدول الأعضاء المدعوة البالغة ٥٤ دولة ضمن هذه المهلة الزمنية. علاوة على ذلك، أودعت دولتان عضويتان فقط أوراق اعتمادهما قبيل الاجتماع وخلالها، وبالتالي لم تردا في القائمة المؤقتة الأولى الخاصة بالوفود والمناخ على موقع المكتب على الإنترنت في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١. ونظراً إلى أن هذه القائمة توفر معلومات متقدمة قد تفيد كأساس يستند إليه للاعتراضات على أوراق اعتماد المندوبين أو مستشاريهم، فإن عدم وجود معلومات كاملة قبل بدء الاجتماع 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 ٤١ دولة عضواً أوراق الاعتماد على الشكل الصحيح. وتألقت الاجتماع من ٧٩ مندوباً حكومياً و ٣٧ مندوباً عن أصحاب العمل و ٣٩ مندوباً عن العمال، أي ١٥٥ مندوباً كعدد إجمالي. بالإضافة إلى ذلك، ضم الاجتماع ٦٨ مستشاراً حكومياً و ١٧ مستشاراً لأصحاب العمل و ٣٠ مستشاراً للعمال ويبلغ عددهم في المجموع ١١٥ مستشاراً. ويضم عدد المستشارين أيضاً الأشخاص المعيّنين كمندوبين ومستشارين بديلين، وبالتالي فإن العدد الإجمالي للمندوبين والمستشارين المعتمدين بلغ ٢٧٠ شخصاً.

٥. وفيما يتعلق بعدد المندوبين والمستشارين المسجلين، فهناك ٧٤ مندوباً حكومياً و ٣١ مندوباً عن أصحاب العمل و ٣١ مندوباً عن العمال، ومجموع عددهم هو ١٣٦ مندوباً. وبلغ العدد الإجمالي للمستشارين ٩٥ مستشاراً، ٦٠ منهم مستشارون حكوميون، و ١٢ منهم مستشارون لأصحاب العمل، و ٢٣ منهم مستشارون للعمال. ويتضمن المرفق باء لهذا التقرير معلومات أكثر تفصيلاً بخصوص عدد المندوبين والمستشارين المسجلين في الاجتماع، والبالغ مجموعهم ٢٣١.

٦. ولاحظت اللجنة أن وفود دولتين من الدول الأعضاء المعتمدة في الاجتماع (وهي بوروندي والرأس الأخضر) حكومية بصورة حصرية. بالإضافة إلى ذلك، ضم وفد جمهورية أفريقيا الوسطى مندوب العمال ولم يضم مندوب أصحاب العمل. وتتناول اللجنة هذه النقطة بالتفصيل في الفقرات من ٣٩ إلى ٤١ أدناه.

٧. وفيما يتعلق بالقرارات بشأن مشاركة المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورتيه ٦٧ و٧٨ (حزيران/يونيه ١٩٨١ وحزيران/يونيه ١٩٩١)، لاحظت اللجنة أنه كان هناك ٢٩ من بين ١٥٥ مندوباً و٢٣ من بين ١١٥ مستشاراً من المعتمدين لدى الاجتماع من النساء. ولا تمثل النساء أكثر من ٢١,٤ في المائة من مجموع المندوبين والمستشارين. ولئن كانت هذه الأرقام تمثل زيادة مقارنة بعدد النساء المشاركات في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر في ٢٠٠٧ (١٧,٨ في المائة)، فإن اللجنة تعرب عن أسفها لأن هذه النسبة ظلت متدنية. وأشارت اللجنة بقلق خاص إلى أنّ ١٣ وفداً لم يتضمن أي مندوب أو مستشار من النساء (الجزائر، بوركينا فاسو، بوروندي، مصر، إثيوبيا، فرنسا، غينيا-بيساو، مالي، موريشيوس، موريتانيا، توغو، تونس، زامبيا). وتود اللجنة التذكير بأنّ الأمم المتحدة قد حددت هدف زيادة نسبة النساء في هيئات صنع القرارات والسياسات لتبلغ على الأقل ٣٠ في المائة، وهو ما أشار إليه المدير العام في رسالة الدعوة الموجهة إلى الدول الأعضاء. ودعت اللجنة الهيئات المكونة إلى أن تبذل جهودها لاستيفاء هذا الهدف المتعلق بتمثيل المرأة، في وفودها إلى الاجتماعات الإقليمية. كما اقترحت أن يبحث مجلس الإدارة في تدابير تشمل تغيير القواعد القائمة، بغية تشجيع زيادة تمثيل المرأة في الاجتماعات الإقليمية.

٨. وحضر الاجتماع ستة وعشرون وزيراً أو نائب وزير من الدول الأعضاء في الإقليم، التي حضرت الاجتماع. وتحيط اللجنة علماً بارتياح خاص إلى أنّ ١١ منهم كن من النساء.

٩. لم تقدم ثلاث عشرة دولة عضواً من الإقليم أوراق اعتماد مندوبيها (الكاميرون، تشاد، جيبوتي، إريتريا، غامبيا، ليبيريا، ليبيا، مدغشقر، رواندا، ساوتومي وبرنسيب، سيراليون، الصومال، أوغندا).

### ممثلو المنظمات الدولية الرسمية

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

- الاتحاد الأفريقي؛
- المركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل؛
- منظمة العمل العربية؛
- المؤتمر الأفريقي للرعاية الاجتماعية؛
- الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي.

### ممثلو المنظمات الدولية غير الحكومية

١١. المنظمات الدولية غير الحكومية المدعوة إلى المشاركة في الاجتماع وفقاً للفقرة ٨ من المادة ١ من القواعد، والتي كانت ممثلة هي التالية:

- الاتحاد الدولي لنقابات العمال؛
- الاتحاد العالمي لنقابات العمال؛
- المنظمة الدولية لأصحاب العمل؛
- منظمة اتحاد النقابات الأفريقية؛
- اتحاد أصحاب العمل لعموم أفريقيا؛
- الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي؛

- الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب؛
- مجلس التنسيق النقابي للجنوب الأفريقي؛
- مجلس نقابات عمال شرق أفريقيا.

## الاعتراضات

١٢. تلقت لجنة أوراق الاعتماد اعتراضاً واحداً.

## اعتراض يتعلق بتعيين مندوب أصحاب عمل النيجر

١٣. كان معروفاً على اللجنة اعتراض على تعيين مندوب أصحاب العمل، قدمته المنظمة الدولية لأصحاب العمل. وتعتبر المنظمة صاحبة الاعتراض أن تعيين مندوب أصحاب العمل، السيد Adolphe Sagbo، رئيس اتحاد منظمات أصحاب العمل في النيجر (FOP-Niger)، لم يكن نتيجة مشاورات مع المنظمة الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل في النيجر، أي اتحاد أصحاب المنشآت والصناعة في النيجر (SPEIN)، وهو مخالف لأحكام الفقرة ٢ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية. وتدعو المنظمة الدولية لأصحاب العمل اللجنة إلى أن تطلب من الحكومة تقديم توضيحات حول هذا الموضوع وإجراء المشاورات المطلوبة في المستقبل.

١٤. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناءً على طلبها، أوضحت الحكومة أن منظمات أصحاب العمل مجتمعة في مجموعتين كبيرتين، هما المجلس الوطني لأصحاب العمل النيجريين (CNPAN) وهو عضو في اتحاد أصحاب المنشآت والصناعة في النيجر، واتحاد منظمات أصحاب العمل في النيجر (FOP-Niger). ومع ذلك، لم يتم التوصل بعد إلى حل مسألة الصفة التمثيلية لمنظمات أصحاب العمل في البلد. وأرقت الحكومة ببلاغها رسالة من وزير العمل والخدمة العامة مؤرخة في ١٩ أيلول/سبتمبر، يدعو فيها رئيسي المنظمين إلى تعيين ممثلين عنهما. وذكرت الحكومة أن الرئيسين بعد أن تمسك كل منهما بحقه في المشاركة في الاجتماع، توصل أخيراً إلى اتفاق وان رئيس المجلس الوطني لأصحاب العمل النيجريين وافق عبر الهاتف على تعيين السيد Sagbo كمندوب عن أصحاب العمل إلى الاجتماع.

١٥. وتحيط اللجنة علماً بتوضيحات الحكومة وهو أمر خاص جداً. وفي ظل عدم وجود أي دليل مخالف، تعتبر اللجنة أن هذه التوضيحات موثوق بها. بيد أن اللجنة تحث الحكومة بشدة على أن تواصل جهودها الرامية إلى تحديد معايير موضوعية وشفافة تتيح تعيين المنظمة الأكثر تمثيلاً بالاتفاق مع جميع الأطراف المعنية.

## الشكاوى

١٦. تلقت اللجنة أربع شكاوى ترد فيما يلي بالترتيب الأبجدي الفرنسي للدول الأعضاء المعنية.

## شكاوى بشأن عدم دفع حكومة جمهورية أفريقيا الوسطى تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال

١٧. تلقت اللجنة شكاوى قدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن عدم دفع تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال، السيد Sabin Kpokolo، الأمين العام لاتحاد نقابات عمال أفريقيا الوسطى. ووفقاً للمنظمة مقدمة الشكاوى، فإن الحكومة ذكرت وجود قيود مالية، ولذا لم يتمكن السيد Kpokolo من الحضور إلى جوهانسبرغ. ويدعو الاتحاد اللجنة إلى أن تطلب من الحكومة تقديم توضيحات حول هذا الموضوع وإلى أن تفي في المستقبل بالتزاماتها بموجب قواعد الاجتماعات الإقليمية.

١٨. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناءً على طلبها، ذكرت الحكومة بالتزامها بالهيكل الثلاثي على الرغم من استمرار القيود المالية. وأشارت الحكومة إلى أن جميع البعثات الرسمية الممولة من الميزانية قد علق نظراً إلى أن الميزانية المرصودة لهذا الغرض قد استنفدت ولهذا السبب لم يتمكن الوزير من المجيء إلى

جوهانسبيرغ. بيد أنه التزم دعم المنظمات المرتبطة بالحكومة، وهي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والوكالة الوطنية للتدريب المهني والعمالة، غير أنهما لم يتمكنوا من تمويل نفقات أكثر من مندوبين حكوميين. بالإضافة إلى ذلك، قال السيد Kpokolo للوزير إن الاتحاد الدولي لنقابات العمال يستطيع تغطية تكاليف سفره.

١٩. وأحاطت اللجنة علماً بالتعليقات التي قدمتها الحكومة. بيد أنها ترغب في التذكير بأن الدول الأعضاء التي تقبل دعوة لحضور الاجتماعات الإقليمية ملتزمة بموجب الفقرة ١ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية بتعيين وفود كاملة وأنه يقع عليها واجب أن تدفع نفقات سفر وإقامة مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال بغية ضمان مشاركتهم الفعلية في الاجتماع. وتعتبر اللجنة من ثم أنه ينبغي للحكومة أن تبذل المزيد من الجهود لتأمين الأموال لجميع الوفود المعتمدة في الاجتماع. واللجنة على ثقة بالتالي من أن الحكومة ستفي بالتزامها بتغطية تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال.

### شكوى بشأن عدم دفع حكومة جمهورية الكونغو الديمقراطية تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال

٢٠. تلقت اللجنة شكوى قدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن عدم دفع تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال، السيد Symphorien Dunia. ووفقاً للمنظمة مقدمة الشكوى، أشارت الحكومة إلى أنها غير قادرة على تحمل تكاليف مشاركة السيد Dunia في هذا الاجتماع الإقليمي، ولذا لم يتمكن هذا الأخير من الحضور إلى جوهانسبيرغ. ودعا الاتحاد اللجنة إلى أن تطلب من الحكومة تقديم توضيحات حول هذا الموضوع وإلى أن تفي في المستقبل بالتزاماتها بموجب قواعد الاجتماعات الإقليمية.

٢١. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناءً على طلبها، ذكرت الحكومة أن أسباب غياب مندوب العمال ليست مالية نظراً إلى أن الأموال متاحة للمشاركة في الوفد إلى الاجتماع. وخلافاً لسائر أعضاء الوفد، فضل السيد Dunia أن يقوم بنفسه بجميع الإجراءات الإدارية المتصلة بالمهمة. ونتيجة لذلك، لم يكن في حوزته أمر المهمة الأصلي ولم يقلل وزير الخارجية أن يبعث مذكرة إلى سفارة جنوب أفريقيا لتسهيل إصدار تأشيرة سفره وإيصال الأموال اللازمة لتغطية نفقات سفره وإقامته. وأرفق بهذا البلاغ إجازة سفر الوفد بكامله والإذن بالمدفوعات.

٢٢. وتعتبر اللجنة أن الحكومة قدمت البراهين الكافية على أن الأموال الضرورية لتغطية نفقات السفر والإقامة مضمونة وأن أسباب غياب السيد Dunia ليست مالية. بيد أن اللجنة تعتبر أنه كان ينبغي للحكومة أن تكفل مسبقاً إصدار الوثائق الضرورية بحيث يمكن إنهاء الإجراءات الإدارية في وقت كافٍ قبل انعقاد الاجتماع.

### شكوى بشأن عدم دفع حكومة السنغال تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال

٢٣. تلقت اللجنة شكوى قدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن عدم دفع تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال، السيد Attou Diaw، نائب الأمين العام للاتحاد الوطني للعمال في السنغال. ودعا الاتحاد اللجنة إلى أن تطلب من الحكومة تقديم توضيحات حول هذا الموضوع وإلى أن تتقيد في المستقبل بقواعد الاجتماعات الإقليمية.

٢٤. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناءً على طلبها، ذكرت الحكومة أن مشاكل إدارية تسببت في تأخير سفر الوفد في ٨ تشرين الأول/أكتوبر. وتعهدت الحكومة بسداد جميع تكاليف السفر والإقامة التي تكبدها أعضاء الوفد.

٢٥. وكانت اللجنة قد طلبت توضيحات إضافية قدمتها شفويًا باسم الحكومة، السيدة Khar Diallo Seck، مديرة إدارة علاقات العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل والمنظمات المهنية. وأكدت ما ورد في البلاغ المكتوب وأضافت أنه ليس من عادات السنغال منع ممثلي الشركاء الاجتماعيين من حضور الاجتماعات الدولية. كما أكدت تعهد الحكومة بسداد جميع التكاليف التي تكبدها الأشخاص لحضور الاجتماع.

٢٦. وقدم السيد Attou Diaw توضيحات إضافية شفوية. وذكر أنه بالنظر إلى أهمية الاجتماع فإنّ الاتحاد الوطني لعمال السنغال شدد على ضرورة المشاركة فيه وإن استدعى الأمر الإنفاق من أمواله الخاصة. وذكر انه لم يكن على علم بالتزام الحكومة مؤخراً بسداد نفقات الوفد.

٢٧. وتحيط اللجنة علماً بارتياح بالتزام الحكومة الكتابي. وهي على ثقة من أنّ الحكومة ستغطي تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال وفقاً لالتزامها وبموجب قواعد الاجتماعات الإقليمية.

### شكوى بشأن عدم دفع حكومة السنغال تكاليف سفر وإقامة مندوب أصحاب العمل

٢٨. تلقت اللجنة شكوى قدمتها المنظمة الدولية لأصحاب العمل بشأن عدم دفع تكاليف سفر وإقامة مندوب أصحاب العمل، السيد Amadou Massar Sarr وكان هذا الأخير قد أبلغ في وقت متأخر جداً بأنّ الحكومة لا تملك الأموال اللازمة لتغطية نفقات مشاركة الشركاء الاجتماعيين في هذا الاجتماع الإقليمي. وتدعو المنظمة مقدمة الشكوى اللجنة إلى أن تطلب من الحكومة تقديم توضيحات حول هذا الموضوع وان تتخذ التدابير اللازمة لمشاركة مندوب أصحاب العمل في الاجتماعات الإقليمية المقبلة.

٢٩. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناءً على طلبها، ذكرت الحكومة أنّ مشاكل إدارية تسببت في تأخير سفر الوفد في ٨ تشرين الأول/ أكتوبر. وتعهدت الحكومة بسداد جميع تكاليف السفر والإقامة التي تكبدها أعضاء الوفد.

٣٠. وكانت اللجنة قد طلبت توضيحات إضافية قدمتها شفوية باسم الحكومة، السيدة Khar Diallo Seck، مديرة إدارة علاقات العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل والمنظمات المهنية. وأكدت انه إذا أراد مندوب أصحاب العمل حضور الاجتماع فسيجري تسديد جميع النفقات التي يتكدها فيما يخص الاجتماع.

٣١. وتحيط اللجنة علماً بالتزام الحكومة بيد أنها تعتبر انه جاء متأخراً جداً بحيث لم يسمح لمندوب أصحاب العمل بحضور الاجتماع حتى على نفقته الخاصة، التي يمكن أن تسدها الحكومة لاحقاً. وتذكر بأنّ الحكومة ملزمة بضمان حضور وفد ثلاثي إلى الاجتماعات الإقليمية، وهي على ثقة من أنّ الحكومة ستتخذ في حينه التدابير الهادفة إلى تغطية نفقات سفر وإقامة جميع المندوبين المعتمدين في الاجتماعات الإقليمية المقبلة.

### البلاغات

٣٢. تلقت اللجنة أربعة بلاغات بشأن عدم اكتمال الوفود فضلاً عن عدة بلاغات تتناول عدم تقديم الدول الأعضاء اعتماد وفودها إلى هذا الاجتماع.

### بلاغ بشأن بوروندي

٣٣. استرعى الاتحاد الدولي لنقابات العمال انتباه اللجنة إلى أنّ وفد بوروندي كان مؤلفاً فقط من مندوب حكومي، ولم يحترم بالتالي مبدأ الهيكل الثلاثي. وطلب الاتحاد من اللجنة أن تدعو الحكومة إلى تقديم تعليقات في هذا الصدد وأن تنقيد بقواعد الاجتماعات الإقليمية فيما يتعلق بتشكيل الوفود.

٣٤. ورداً على دعوة وجهتها اللجنة إلى الحكومة لتقديم المعلومات، إذا رغبت في ذلك، فإنّ المندوب الحكومي اعتذر شفويةً، بالنيابة عن حكومته، على عدم تمثيلها على أساس ثلاثي في الاجتماع. وعل ذلك بأسباب مالية وشدد على أنّ تكاليف مهمته مغطاة من المعهد الوطني للضمان الاجتماعي. وقال إنّ حضوره نابع من الاهتمام الخاص الذي توليه الحكومة لقضايا الضمان الاجتماعي.

٣٥. وولاية اللجنة أكثر تقييداً من ولاية لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر فيما يتعلق بالوفود غير المكتملة. وتسلم اللجنة بالوضع المالي الصعب الذي يمكن أن تعاني منه الدول الأعضاء وتتفهم العبء المالي الذي تستتبعه مشاركة وفد ثلاثي كامل في الاجتماع. بيد أن اللجنة ترغب في تذكير حكومة بوروندي بالتزامها بموجب الفقرة ١ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية بتعيين وفد كامل يضمن بصورة خاصة تمثيلاً

متوازناً بين أصحاب العمل والعمال، فضلاً عن واجبها ضمان مشاركة فعالة في الاجتماعات. وتذكر اللجنة أيضاً أنّ المدير العام تلقى في عام ١٩٧١ ولاية من مجلس الإدارة بإجراء تحقيقات تتعلق بعدم إرسال الحكومات وفود ثلاثية كاملة إلى اجتماعات منظمة العمل الدولية وبصورة خاصة إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية.

### بلاغات بشأن الرأس الأخضر

٣٦. استرعى كل من الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، انتباه اللجنة إلى أنّ وفد الرأس الأخضر يضم حصراً مندوبين حكوميين. وطلبت المنظمتان من اللجنة أن تدعو الحكومة إلى تقديم تعليقاتها وأن تضمن إرسال وفد ثلاثي كامل في المستقبل.

٣٧. ورداً على دعوة وجهتها اللجنة إلى الحكومة لتقديم المعلومات، إذا رغبت في ذلك، ذكرت الحكومة أنها لم تكن تنوي المشاركة في الاجتماع، ولكن في أعقاب رسالة مؤرخة في ٦ تشرين الأول/أكتوبر وجهها المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية إلى الوزير يدعوها إلى المشاركة في مائدة مستديرة، تقرر تشكيل وفد حكومي صغير. ولم يتسن الوقت الكافي لاستشارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واعتماد ممثلين عن كل منها.

٣٨. وولاية اللجنة أكثر تقييداً من ولاية لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر فيما يتعلق بالفود غير المكتملة. وتسلم اللجنة بالوضع المالي الصعب الذي يمكن أن تعاني منه الدول الأعضاء وتتفهم العبء المالي الذي تستتبعه مشاركة وفد ثلاثي كامل في الاجتماع. بيد أن اللجنة ترغب في تذكير حكومة الرأس الأخضر بالتزامها بموجب الفقرة ١ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية، بتعيين وفد كامل يضمن بصورة خاصة تمثيلاً متوازناً بين أصحاب العمل والعمال، فضلاً عن واجبها ضمان مشاركة فعالة في الاجتماعات. وتعتبر اللجنة أنه كان ينبغي على الحكومة في هذه الحالة أن تبذل جهداً لاستشارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وإن كان الوقت ضيقاً. وتذكر اللجنة أيضاً أنّ المدير العام تلقى في عام ١٩٧١ ولاية من مجلس الإدارة بإجراء تحقيقات تتعلق بعدم إرسال الحكومات وفود ثلاثية كاملة إلى اجتماعات منظمة العمل الدولية وبصورة خاصة إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية.

### بلاغ بشأن جمهورية أفريقيا الوسطى

٣٩. استرعت المنظمة الدولية لأصحاب العمل انتباه اللجنة إلى أنّ وفد جمهورية أفريقيا الوسطى لم يضم أي عضو من أصحاب العمل. وطلبت المنظمة الدولية لأصحاب العمل من اللجنة أن تدعو الحكومة إلى تقديم تعليقات في هذا الصدد وأن تضمن إرسال وفود ثلاثية كاملة في المستقبل.

٤٠. ورداً على دعوة وجهتها اللجنة إلى الحكومة لتقديم المعلومات، إذا رغبت في ذلك، عللت الحكومة ذلك بالوضع المالي الصعب.

٤١. وولاية اللجنة أكثر تقييداً من ولاية لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر فيما يتعلق بالفود غير المكتملة. وتسلم اللجنة بالوضع المالي الصعب الذي يمكن أن تعاني منه الدول الأعضاء وتتفهم العبء المالي الذي تستتبعه مشاركة وفد ثلاثي كامل في الاجتماع. بيد أن اللجنة ترغب في تذكير حكومة جمهورية أفريقيا الوسطى بالتزامها بموجب الفقرة ١ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية، بتعيين وفود كاملة تضمن بصورة خاصة تمثيلاً متوازناً بين أصحاب العمل والعمال، فضلاً عن واجبها ضمان مشاركة فعالة في الاجتماعات. وتذكر اللجنة أيضاً أنّ المدير العام تلقى في عام ١٩٧١ ولاية من مجلس الإدارة بإجراء تحقيقات تتعلق بعدم إرسال الحكومات وفود ثلاثية كاملة إلى اجتماعات منظمة العمل الدولية وبصورة خاصة إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية.

### بلاغ بشأن الدول الأعضاء غير المعتمدة

٤٢. تلقت اللجنة عدة بلاغات بشأن الدول الأعضاء التي لم تستجب لدعوة المدير العام إلى حضور الاجتماع. وشددت المنظمة الدولية لأصحاب العمل بصورة خاصة على حالات الكامبيرون ومدغشقر وأوغندا، في حين

أسف الاتحاد الدولي لنقابات العمال لغياب عدة وفود، وأشار تحديدا إلى حالتي مدغشقر وتشاد. وكانت المنظمات الوطنية المنتسبة إلى المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، قد أبلغت أن عدة حكومات بررت قراراتها بعدم حضور الاجتماع بأسباب مالية. وتعتبر المنظمتان أن أصحاب العمل والعمال في البلدان المعنية منعوا من حضور هذا الاجتماع الهام والمساهمة في مداولاته.

٤٣. وتعتبر اللجنة أن النقاط المثارة في هذه البلاغات هامة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية. ففي حين لا يقع على الدول الأعضاء التزام بأن ترد بالإيجاب على دعوة إلى حضور اجتماع، فإن قراراً من هذا النوع تتخذه الحكومة يمنع أصحاب العمل والعمال في الدول المعنية من المشاركة في الاجتماع. وإن كانت اللجنة تفهم تماماً الصعوبات المالية التي يمكن أن تعاني منها الدول الأعضاء فإنها تعتبر من المناسب أن تقترح أن تخضع هذه القرارات، انطلاقاً من روح الهيكل الثلاثي، لمشاورات مسبقة مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال. وتذكر اللجنة أيضاً بأن مجلس الإدارة قد أوعز إلى المدير العام في آذار/ مارس ١٩٧٨ إجراء تحقيقات بشأن عدم إرسال الحكومات وفوداً إلى اجتماعات منظمة العمل الدولية، ولا سيما إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية. وعليه، تشجع اللجنة الحكومات المعنية على توضيح أسباب عدم اعتمادها في ردها على الرسالة المقبلة من المدير العام.

\*\*\*

٤٤. اعتمدت اللجنة هذا التقرير بالإجماع. وأوصت 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 أحمد محمد يحيى، الرئيس

جوهانسبرغ، ١٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١.

السيد Aggrey K. Mlimuka

السيد Roy Mwaba

## المرفق ألف

المدوبون والمستشارون المعتمدون  
 (قائمة مستوفاة الساعة الخامسة بعد الظهر، ١٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١)

مستشارو العمال	مستشارو أصحاب العمل	مستشارون حكوميون	مندوبو العمال	مندوبو أصحاب العمل	مندوبون حكوميون	
-	-	1	1	1	2	الجزائر
-	-	1	1	1	2	أنغولا
-	-	1	1	1	2	بنن
-	-	3	1	1	2	بوتسوانا
-	-	-	1	1	2	بوركينافاسو
-	-	-	-	-	1	بوروندي
-	-	-	-	-	-	الكاميرون
-	-	-	-	-	2	الرأس الأخضر
-	-	-	1	-	2	جمهورية أفريقيا الوسطى
-	-	-	-	-	-	تشاد
-	-	-	1	1	2	جزر القمر
1	1	2	1	1	2	الكونغو
-	1	1	1	1	2	كوت ديفوار
-	-	-	1	1	2	جمهورية الكونغو الديمقراطية
-	-	-	-	-	-	جيبوتي
1	1	1	1	1	2	مصر
1	1	-	1	1	2	غينيا الاستوائية
-	-	-	-	-	-	إريتريا
-	-	-	1	1	2	أثيوبيا
-	-	-	1	1	1	فرنسا
1	-	-	1	1	2	غابون
-	-	-	-	-	-	غامبيا
-	-	3	1	1	2	غانا
1	4	-	1	1	2	غينيا
-	-	-	1	1	2	غينيا-بيساو
-	-	1	1	1	2	كينيا
-	-	1	1	1	2	ليسوتو
-	-	-	-	-	-	ليبيريا
-	-	-	-	-	-	ليبيا
-	-	-	-	-	-	مدغشقر
-	-	1	1	1	2	ملاوي
1	-	3	1	1	2	مالي
-	-	-	1	1	1	موريتانيا
-	-	3	1	1	2	موريشيوس
11	1	4	1	1	2	المغرب
1	-	4	1	1	2	موزامبيق
-	-	7	1	1	2	ناميبيا
-	-	3	1	1	2	النيجر
-	-	6	1	1	2	نيجيريا
-	-	-	-	-	-	رواندا
-	-	-	-	-	-	ساو تومي وبرنسيب
-	-	1	1	-	2	السنغال
-	-	-	1	1	2	سيشل
-	-	-	-	-	-	سيراليون
-	-	-	-	-	-	الصومال
5	6	8	1	1	2	جنوب أفريقيا
2	-	2	1	1	2	السودان
2	-	-	1	1	2	سوازيلند
1	2	4	1	1	2	جمهورية تنزانيا المتحدة
-	-	-	1	1	2	توغو
-	-	-	1	1	2	تونس
-	-	-	-	-	-	أوغندا
1	-	4	1	1	2	زامبيا
1	-	3	1	1	2	زيمبابوي
30	17	68	39	37	79	المجموع



## المرفق باء

## المدوبون والمستشارون المسجلون

(قائمة مستوفاة الساعة الخامسة بعد الظهر، ١٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١)

مستشارو العمال	مستشارو أصحاب العمل	مستشارون حكوميون	مندوبو العمال	مندوبو أصحاب العمل	مندوبون حكوميون	
-	-	-	1	1	2	الجزائر
-	-	1	1	1	2	أنغولا
-	-	1	1	1	2	بنن
-	-	2	1	1	2	بوتسوانا
-	-	-	1	1	2	بوركينافاسو
-	-	-	-	-	1	بوروندي
-	-	-	-	-	-	الكاميرون
-	-	-	-	-	2	الرأس الأخضر
-	-	-	-	-	2	جمهورية أفريقيا الوسطى
-	-	-	-	-	-	تشاد
-	-	-	-	-	2	جزر القمر
1	1	2	-	-	2	الكونغو
-	1	1	1	-	2	كوت ديفوار
-	-	-	-	1	2	جمهورية الكونغو الديمقراطية
-	-	-	-	-	-	جيبوتي
-	1	1	-	1	2	مصر
1	1	-	1	1	2	غينيا الاستوائية
-	-	-	-	-	-	اريتريا
-	-	-	1	1	2	أثيوبيا
-	-	-	1	1	1	فرنسا
-	-	-	1	1	2	غابون
-	-	-	-	-	-	غامبيا
-	-	2	1	1	1	غانا
-	1	-	1	1	2	غينيا
-	-	-	1	-	2	غينيا - بيساو
-	-	1	1	1	2	كينيا
-	-	-	1	1	2	ليسوتو
-	-	-	-	-	-	ليبيريا
-	-	-	-	-	-	ليبيا
-	-	-	-	-	-	مدغشقر
-	-	1	1	1	2	ملاوي
1	-	3	-	1	1	مالي
-	-	-	-	-	-	موريتانيا
-	-	1	1	1	1	موريشوس
11	1	4	1	1	2	المغرب
1	-	4	1	1	1	موزامبيق
-	-	7	1	1	2	ناميبيا
-	-	2	1	1	2	النيجر
-	-	6	-	1	2	نيجيريا
-	-	-	-	-	-	رواندا
-	-	-	-	-	-	ساو تومي وبرنسيب
-	-	1	1	-	2	السنغال
-	-	-	1	1	2	سيشيل
-	-	-	-	-	-	سيراليون
-	-	-	-	-	-	الصومال
3	4	8	1	1	2	جنوب أفريقيا
1	-	1	1	1	2	السودان
1	-	-	1	1	2	سوازيلند
1	2	4	1	1	2	جمهورية تنزانيا المتحدة
-	-	-	1	-	2	توغو
-	-	-	1	1	2	تونس
-	-	-	-	-	-	أوغندا
1	-	4	1	1	2	زامبيا
1	-	3	1	1	2	زيمبابوي
23	12	60	31	31	74	المجموع