

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

١ - المقدمة

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

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

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

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

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

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

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

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

٢ - مبادئ التصميم

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

٣ - المجموعات المستهدفة ذات الأولوية

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

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

^٣ المصدر: Africa Demographics، ديمغرافية أفريقيا.

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

^٥ انظر:

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

٤ - استراتيجية التنفيذ حسب مجال العمل

٨. كما ذكر أعلاه، عند الاقتضاء، سيجري تنفيذ الخطة في وقت واحد على المستويين الإقليمي والوطني من أجل الاستفادة من تأثيرات الحجم من خلال أوجه التآزر. وسوف تهدف الأنشطة على المستوى الإقليمي إلى تعزيز قدرات وإمكانيات الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا للمساهمة في تصميم وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والبرامج على مستوى القارة باعتبارها أطر عمل للجماعات الاقتصادية الإقليمية الثماني^٧ المعترف بها من قبل الاتحاد الأفريقي. وسوف تولي الأولوية لتبادل المعارف والخبرات (التعاون فيما بين بلدان الجنوب في أفريقيا) وإنشاء مؤسسات مشتركة وتسهيل الشراكات والمشاريع المشتركة ومجموعات الممارسات. كما ستركز الأنشطة على المستوى القطري على المشاريع والبرامج والسياسات الملموسة التي تعود بالنفع المباشر على الفئات المستهدفة ذات الأولوية المحددة في القسم ٣ أعلاه.
٩. ويُلخص الجدول الوارد في الملحق مجالات العمل ذات الأولوية والمستمدة من الفقرتين ١ و ٢ من إعلان أبيدجان. وهذه المجالات مترابطة إلى حد كبير ويعزز بعضها بعضاً. وعلى سبيل المثال، من شأن تحسين المهارات والتكنولوجيا وكذلك إرساء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة أن يعزز روح تنظيم المشاريع وفرص العمل اللائق (لحساب الخاص) للشباب في أفريقيا. وسيؤدي التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للجميع وإرساء حوار اجتماعي شامل إلى تحسين ظروف المعيشة والعمل بشكل كبير في الاقتصادات غير المنظمة والريفية. وسيؤدي ذلك بدوره إلى تعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة والمساعدة على معالجة مواطن العجز في العمل اللائق للشباب غير القادرين على العثور على عمل في الاقتصاد المنظم، بل سيقوم أيضاً بتحسين بيئة قطاع الأعمال عن طريق الحد من حجم المنافسة من المنشآت غير المنظمة. ويُعتبر الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي من الطرائق الأساسية في تنفيذ الخطة. وتلخص الفقرات التالية استراتيجية التنفيذ الشاملة لكل مجال من مجالات عمل الخطة.

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

١٠. يؤثر تحدي العمالة في أفريقيا على جميع فئات السكان ولكن الشباب والشبان هم الأشد تضرراً. وهذا يبرر التركيز على عمالة الشباب، التي لا يمكن معالجتها بمعزل عن غيرها ولكن ينبغي معالجتها من خلال نهج شامل مؤاتٍ للعمالة.
١١. وينبغي أن تركز استراتيجيات توظيف الشباب في أفريقيا على جانب الطلب في سوق العمل، من خلال خلق فرص جديدة للعمل اللائق بأجر في القطاعين العام والخاص وتحسين بيئة العمل للحساب الخاص الفردي أو الجماعي. كما يجب أن تُستكمل بسياسات سوق العمل المناسبة لمواءمة العرض مع الطلب. وتشمل التدابير المقابلة ما يلي:

- (أ) تشجيع صياغة وتنفيذ سياسات شاملة مؤاتية للعمالة تشمل سياسات الاقتصاد الكلي والاستثمار والسياسات القطاعية والتجارية ودفع عملية التحول الهيكلي الشامل واستهداف توليد فرص عمل واسعة النطاق للشباب والشبان، بمن فيهم المجموعات الأكثر استضعافاً (الأشخاص المعوقين والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والسكان الأصليون)؛
- (ب) تعميم العمالة اللائقة والمنتجة في التخطيط والميزانيات الوطنية؛
- (ج) إدماج تعليم ريادة الأعمال في نظم التعليم الوطنية؛
- (د) دعم تطوير سلسلة القيم، فضلاً عن روح تنظيم المشاريع في القطاع الخاص وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في القطاعات والصناعات التي لديها القدرة على خلق فرص عمل للشباب؛

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

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

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

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

مجال العمل ٢: تحسين المهارات والتكنولوجيا

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

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

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

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

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

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

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

مجال العمل ٤: بيئة محفزة للمنشآت المستدامة

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

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

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

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

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

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

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

مجال العمل ٥: هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي فعالان وشاملان

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

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

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

مجال العمل ٦: الحماية الاجتماعية وحماية العمل للجميع

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)

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

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

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

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

٥ - مسؤوليات التنفيذ

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

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

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

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

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

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

٦ - الرصد وإعداد التقارير

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

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

الملاحق

مجالات العمل	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ النتائج	الأنشطة الرئيسية المستوى الإقليمي	المستوى القطري
١. وظائف لائقة لأفريقيا، لا سيما لصالح الشباب والشبان	١-٣ ٥-٣	<ul style="list-style-type: none"> صياغة أدلة سياسية بشأن سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية المواثية للعمالة في البلدان الأفريقية صياغة استراتيجية مشتركة بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية من أجل عمالة الشباب في أفريقيا تنظيم تقاسم المعارف والمساعدة المتبادلة في تعميم العمل اللائق وفي صياغة سياسات العمالة الوطنية 	<ul style="list-style-type: none"> دعم الحكومات لتعميم العمالة في أطر السياسات والميزانية الوطنية دعم التصديق على الاتفاقية رقم ١٢٢ وصياغة وتنفيذ سياسات العمالة الوطنية دعم وكالات تنمية المنشآت لتقديم الخدمات إلى المقاولين الشباب، بما في ذلك في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
٢. تحسين المهارات والتكنولوجيا	١-٥ ٢-٥ ٣-٥	<ul style="list-style-type: none"> المساهمة في تنفيذ استراتيجية الاتحاد الأفريقي القارية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، ولا سيما من خلال زيادة مشاركة الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك إنشاء مؤسسات إقليمية متعددة اللغات للتدريب على المهارات، متاحة أمام الطلاب من كافة البلدان الأفريقية الدعوة إلى إدراج الاعتراف بالمهارات والتعاون كعنصر من عناصر التكامل الإقليمي في عمل الجماعات الاقتصادية الإقليمية تيسير التعاون على مستوى الاتحاد الأفريقي مع بنك التكنولوجيا التابع للأمم المتحدة وآلية بناء القدرات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار لصالح أقل البلدان نمواً، وتشجيع تبادل التكنولوجيا من خلال الجماعات الاقتصادية الإقليمية 	<ul style="list-style-type: none"> دعم صياغة وتنفيذ سياسات شمولية وشاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل الدعوة إلى زيادة الاستثمارات في تنمية المهارات اتخاذ تدابير نشطة للحد من عدم مواءمة المهارات في سوق العمل، بما في ذلك من خلال التشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية تعزيز الحد من عدم مواءمة المهارات من خلال نظم معلومات سوق العمل تسهيل اعتماد مخططات ابتكارية مثل التعليم أثناء العمل والتلمذة الصناعية عالية الجودة تعزيز التسهيلات الائتمانية والتنازل عن رسوم الاستيراد والتدريب والدعم التكنولوجي لتسهيل استخدام التكنولوجيا الحديثة
٣. تحول شمولي للعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وغير المنظم	١-٣ ٢-٣ ٣-٣ ٣-٤	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ البرنامج القاري المشترك بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية "العمل اللائق من أجل تحويل الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا"، بما في ذلك تنظيم مندييات إقليمية لتبادل المعارف بشأن السمة المنظمة المساهمة في تنفيذ البرنامج الشامل للتنمية الزراعية في أفريقيا 	<ul style="list-style-type: none"> دعم تصميم وتنفيذ البرامج الوطنية لإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم، بما يتمشى مع التوصية رقم ٢٠٤ المساهمة في صياغة وتنفيذ استراتيجيات العمالة الريفية، بما في ذلك الترويج للأنشطة غير الزراعية

مجالات العمل	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ النتائج	الأنشطة الرئيسية المستوى الإقليمي	المستوى القطري
		<ul style="list-style-type: none"> • صياغة وتنفيذ برنامج قاري بشأن الاقتصاد الأزرق في الدول الجزرية الأفريقية • تصميم وتنفيذ برامج إقليمية وعابرة للحدود بشأن الوظائف الخضراء 	<ul style="list-style-type: none"> • دعم الدول الأعضاء الأفريقية في تصميم وتنفيذ استراتيجيات الوظائف الخضراء
٤ . بيئة محفزة للمنشآت المستدامة	١-٤ ٢-٤	<ul style="list-style-type: none"> • الدعوة إلى التنفيذ الكامل لمنطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية وحرية تنقل الأشخاص في جميع أنحاء الاتحاد الأفريقي • دعم الجماعات الاقتصادية الإقليمية في جهودها لتعزيز التكامل الاقتصادي الإقليمي والمشاريع المشتركة • تشجيع تطوير ونشر المعارف وأفضل الممارسات لتعزيز بيئة أعمال مؤاتية • تيسير التعاون الإقليمي بين الوكالات الوطنية المسؤولة عن دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبين مراكز الإنتاجية • تعزيز جمعية عموم أفريقيا من أجل الإنتاجية 	<ul style="list-style-type: none"> • دعم الإصلاحات السياسية والتنظيمية والمؤسسية لتعزيز تنمية المنشآت المستدامة وإنتاجيتها ونموها • المساهمة في إنشاء وتقوية وكالات الدعم لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع المنظم عليها • زيادة معارف وقدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن المحركات الرئيسية لنمو الإنتاجية • دعم مراكز الإنتاجية الوطنية لتنفيذ برامج التعاون في مجال الإنتاجية والعمل
٥ . هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي فعالان وشاملان	١-١ ٢-١ ٤-١	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الإقليمية ودون الإقليمية، بما في ذلك منظمة قطاع الأعمال في أفريقيا والاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا ومنظمة الوحدة النقابية الأفريقية من أجل تنفيذ إعلان أبيدجان • تعزيز الهيكل الثلاثي للجنة التقنية المتخصصة التابعة للاتحاد الأفريقي وقدرتها على تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال المساعدة التقنية • إنشاء أو تعزيز منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على مستوى الجماعات الاقتصادية الإقليمية، وكذلك دعم مؤسسات الحوار الاجتماعي الإقليمية السليمة والفعالة • تشجيع مشاركة الشباب والمعوقين ومنظمات الاقتصاد غير المنظم بصفة مراقبين في اللجنة التقنية المتخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة، التابعة للاتحاد الأفريقي وفي مؤسسات الحوار الاجتماعي الإقليمية 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المستوى الوطني • إشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الوطنية في جميع الأنشطة المضطلع بها لتنفيذ إعلان أبيدجان • مد نطاق ولاية واختصاص مؤسسات الحوار الاجتماعي ليشمل جميع المجالات المتصلة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية • تعزيز فعالية وشمولية مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي الوطنية وتأسيسها حيثما لا توجد؛ توفير التمثيل الفعال لمصالح الشباب والمعوقين والجهات الفاعلة في الاقتصاد غير المنظم في مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي، ضمن إطار التوصية رقم ٢٠٤ وقرار عام ٢٠١٨ عن المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

مجالات العمل	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ النتائج	الأنشطة الرئيسية المستوى الإقليمي	المستوى القطري
٦. الحماية الاجتماعية وحماية العمل للجميع	٥-٧ ١-٨ ٢-٨ ٣-٨	<ul style="list-style-type: none"> ● مواصلة تنفيذ "خطة الحماية الاجتماعية للاتحاد الأفريقي من أجل العمال الريفيين والعمال في الاقتصاد غير المنظم" على المستوى القاري ● تنظيم التبادل الإقليمي للمعارف والخبرات والنظم حول: "١" مد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية؛ "٢" التحويلات النقدية إلى الفئات السكانية الأكثر استضعافاً ● مواصلة وتوسيع برنامج هجرة اليد العاملة، المشترك بين الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة، والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة العمل الدولية ● الدعوة إلى لوائح فعالة تسهل حركة العمال داخل الجماعات الاقتصادية الإقليمية 	<ul style="list-style-type: none"> ● دعم تحسين التغطية وكفاية وإدارة نظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك تجاه العمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم ● دعم تصميم وتنفيذ برامج التحويلات النقدية للأسر التي تعيش تحت خط الفقر الوطني والفئات المستضعفة ● المساهمة في تصميم وتنفيذ السياسات والمؤسسات الوطنية لهجرة اليد العاملة
٧. التطبيق الفعال لمعايير العمل المحدثة وتعزيز المساواة بين الجنسين	٣-١ ٢-٢ ٣-٢ ٣-٦ ١-٧	<ul style="list-style-type: none"> ● من خلال اللجنة التقنية المتخصصة بشأن التنمية الاجتماعية والعمل والعمالة، التابعة للاتحاد الأفريقي، ومن خلال الجماعات الاقتصادية الإقليمية، تنظيم تبادل المعارف والخبرات بشأن الإشراف على معايير العمل الدولية وإعداد التقارير عنها ● المساهمة في تنفيذ ورصد خطة عمل الاتحاد الأفريقي بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال، بما في ذلك من خلال تصميم برامج إقليمية ● الدعوة إلى التنفيذ الكامل لاستراتيجية الاتحاد الأفريقي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٨ ● تشجيع اعتماد برامج إقليمية بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل 	<ul style="list-style-type: none"> ● تعزيز إدارات العمل، ولا سيما مفتشيات العمل، لضمان الإشراف الفعال على معايير العمل الدولية والإبلاغ عنها ● دعم وضع وتنفيذ السياسات والبرامج والتشريعات المناسبة الرامية إلى القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال ● المساهمة في تطوير القوانين والمؤسسات والبرامج المناسبة الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل ● تشجيع مشاركة المرأة في الأعمال والإدارة

◀ ملاءمة الاستجابة لأزمة كوفيد-١٩

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

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

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