



ECOWAS COMMISSION
COMMISSION DE LA CEDEAO
COMISSÃO DA CEDEAO

PROGRAMA REGIONAL DO TRABALHO DIGNO DA CEDEAO

Preparado pela Equipa do PROGRAMA REGIONAL DO TRABALHO DIGNO

Sumário

- i. Siglas
- ii. Prefácio

- 1. Introdução
- 2. Antecedentes e Contexto Regional
 - a. Contexto Socioeconómico
- 3. Défices do Trabalho Digno na Região da CEDEAO
 - a. Défices de Emprego e Mercado de Trabalho
 - b. Défices de Normas e Relatórios Trabalhistas
 - c. Défices na Proteção Social
 - d. Défices da Administração Trabalhista
 - e. Défices de Diálogo Social
 - f. Défices de Género
- 4. Resposta Regional aos Défices do Trabalho Digno
- 5. Prioridades do Programa Regional do Trabalho Digno
- 6. Resultados, Estratégias, Indicadores e Metas do Programa
- 7. Gestão & Implementação do Programa
- 8. Acordos de Monitorização e Avaliação de Desempenho.
- 9. Anexos

I. Lista de Siglas e Abreviações

BAD: Banco Africano de Desenvolvimento

APA/PAA: Plano de Ação para a África

APYE/PAEJ: Plano de Ação para o Emprego dos Jovens

UA: União Africana

CDP/PDC: Programa Desenvolvimento da Comunidade

(CEDEAO) Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental

EYEAP/PAEJC: Plano de Ação para o Emprego dos Jovens da CEDEAO

UE: União Europeia

FMM West Africa/LCPM da África Ocidental: Projeto de Apoio à Livre Circulação de Pessoas e Migração na África Ocidental

PIB: Produto Interno Bruto

HSW/SST: Saúde e Segurança no Trabalho

ICMPD/CIDPM: Centro Internacional para o Desenvolvimento de Políticas Migratórias

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OIM: Organização Internacional de Migração

IPAD/CAADP: Programa Integrado para o Desenvolvimento da Agricultura em África (IPAD/CAADP)

IPEC: Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC)

ISCDS/CILSS: Comité Inter-Estados para a Luta Contra a Seca no Sahel

LMIS/SIMT: Sistema de Informação do Mercado de Trabalho

LMMIS/SIMTM: Sistema de Informação do Mercado de Trabalho e Migração

ODM: Objetivos de Desenvolvimento do Milénio

NEP/PNE: Política Nacional de Emprego

OECD/OCDE: Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico

PRS/ERP: Estratégia Para Redução da Pobreza

PRSP-WA/DERP-AO: Documento de Estratégia para Redução da Pobreza na África Ocidental

REC/CERs: Comunidades Económicas Regionais

SDG/ODSs: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

TdeP: Tráfico de Pessoas

TVET/ETFP: Educação Técnica e Formação Profissional

UNCTAD/CNUCD: Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento

WAEMU/UEMAO: União Económica e Monetária da África Ocidental

II. INTRODUÇÃO

Segundo o Banco Mundial,¹ em 2015, aproximadamente um décimo da população mundial vivia em extrema pobreza—a menor taxa de pobreza registada na história, entretanto, a pobreza permaneceu em ascensão na África Subsaariana. A comunidade internacional há muito identifica o emprego produtivo e o trabalho digno como elementos fundamentais para alcançar a redução da pobreza e a globalização justa.²

O Objetivo 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS da ONU) destaca ainda mais a importância do trabalho digno na redução da pobreza e o desenvolvimento sustentável. Este objetivo visa "promover um crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos". O Objetivo 8 é uma resposta indispensável às necessidades económicas e sociais de pessoas e governos em todo o mundo. Este objetivo é reforçado pela Agenda do Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O principal objetivo da OIT é promover oportunidades para mulheres e homens obterem trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. As atividades da OIT nesse sentido são realizadas em colaboração com os Estados-membros e as Comissões Económicas Regionais (CERs).

À luz da crescente taxa de pobreza na África, tem havido uma crescente urgência entre os decisores políticos regionais, tais como a União Africana (UA) e a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) para oferecer empregos de qualidade juntamente com proteção social e respeito pelos direitos no trabalho a fim de alcançar um crescimento económico sustentável e inclusivo e erradicar a pobreza.

A União Africana, através da sua Carta dos Direitos Humanos e dos Povos³, apoia o compromisso da região em promover e proteger os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Este compromisso é reiterado nos objetivos, prioridades e estratégias da Declaração⁴ e Plano de Ação para Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo da União Africana⁵ e a Agenda 2063 da União Africana.⁶

Com base no quadro da União Africana, a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) e a OIT, em conformidade com o Artigo 1 do Memorando de Entendimento (MdE) celebrado em Junho de 2005, comprometeu-se a realizar consultas conjuntas e implementar programas para promover o trabalho digno como meio para a prosperidade económica e promover a paz e a estabilidade na região.

¹ Poverty and Shared prosperity report 2018 (*Relatório de pobreza e prosperidade partilhada de 2018*).

² United Nations, Full and Productive Employment and Decent Work Dialogues at the Economic and Social Council, 2006 (*Nações Unidas, Empregos Integrais e Produtivos e Diálogos sobre o Trabalho Digno no Conselho Económico e Social, 2006*)

³ Banjul, 1987

⁴ Adis Abeba, 2015

⁵ ibid

A CEDEAO continua a demonstrar o compromisso de integrar totalmente as questões de trabalho e emprego na sua agenda e plano de trabalho; incluindo as obrigações enumeradas nos resultados da Cimeira Extraordinária da União Africana sobre Criação de Emprego e Redução da Pobreza em África.⁷ O Plano de Ação adotado pelos Chefes de Estado e de Governo da UA sobre Emprego (promoção) e Redução da Pobreza em África definiu as principais prioridades da OIT⁸ na África como:

- i. Direitos no Trabalho
- ii. Criação de Emprego
- iii. Proteção Social
- iv. Diálogo Social.

Consequentemente, para cumprir o mandato da Comissão da CEDEAO de apoiar a implementação das prioridades fundamentais da OIT, foi desenvolvido um plano operacional da CEDEAO/OIT para fortalecer a cooperação entre ambas as organizações em áreas de interesse comum, por um lado, e também para o desenvolvimento de um Programa Regional do Trabalho Digno para a CEDEAO.

Em 2016, a OIT e a CEDEAO comprometeram-se com a conceção e implementação de um Programa Regional do Trabalho Digno (DWRP/PRTD). O Programa Regional do Trabalho Digno visa enfrentar os desafios que inibem o crescimento e o desenvolvimento na África Ocidental. O processo começou com um estudo de diagnóstico para obter o contexto socioeconómico e político da situação de trabalho digno na região para identificar áreas prioritárias para o Programa Regional do Trabalho digno.

Em setembro de 2017, a Comissão da CEDEAO e a OIT (CO-Abuja) realizaram um workshop de validação para o estudo de diagnóstico. O workshop revisou as conclusões do estudo de diagnóstico e identificou três áreas prioritárias para o Programa Regional do Trabalho digno, como se segue: a promoção de oportunidades de emprego; a extensão da cobertura da proteção social a todos; e a implementação efetiva das normas laborais internacionais.

O relatório do estudo de diagnóstico também foi apresentado à Assembleia Geral da CEDEAO do Fórum Tripartido de Diálogo Social em outubro de 2017.⁹ O relatório foi deliberado por mais de 70 participantes representando Governos, Sindicatos e Organizações de Empregadores de todos os 15 Estados-membros da CEDEAO. A Comissão da CEDEAO Representantes das Organizações Parceiras Sociais Regionais (Organização dos Trabalhadores da África Ocidental (OTUWA/OTAO) e Federação das Organizações de Empregadores da África Ocidental (FWAEO/FOEAO) estiveram presentes, bem como organizações regionais e internacionais como a OIM e o ICMPD/CIDPM. Para além da revisão do relatório do estudo de diagnóstico, outros resultados primários da Assembleia Geral incluíram a avaliação das áreas prioritárias, conquistas e resultados propostos para o Programa Regional do Trabalho Digno da CEDEAO.

⁷ Ouagadougou, setembro de 2004

⁸ Protection of Migrant Rights as a priority of the ILO during the 1st meeting of the ECOWAS/ILO joint commission on Labour and Social Affairs (*Proteção dos Direitos dos Migrantes como uma prioridade da OIT durante a 1^a reunião da Comissão Mista da CEDEAO/OIT sobre Trabalho e Assuntos Sociais*).

⁹ Conakry, Guiné

Além disso, o Programa Regional do Trabalho digno alinha-se com a Visão 2020 da Comissão da CEDEAO. Adotada em Junho de 2007, a Visão 2020 da CEDEAO tem como objetivo definir uma direção e um objetivo claros para aumentar significativamente o nível de vida das pessoas através de programas conscientes e inclusivos que garantirão o desenvolvimento sustentável da África Ocidental. Com a aproximação da data final da Visão 2020 da CEDEAO, a Comissão desenvolveu e aprovou um roteiro com um calendário de implementação que levaria ao desenvolvimento e ao lançamento dos instrumentos¹⁰ e intervenções estratégicos pós-2020.

Mais ainda, em 2009, a Comissão da CEDEAO adotou a Política de Trabalho e Emprego da CEDEAO (LEP/PTE). A política baseia-se em quatro princípios fundamentais - políticas pró-ativas e preventivas para pessoas desempregadas e inativas; criação de emprego e empreendedorismo; maior adaptabilidade e mobilidade no mercado de trabalho; e o desenvolvimento do capital humano e da aprendizagem ao longo da vida, bem como o aumento das ofertas de trabalho e de pessoas que permanecem mais tempo no mercado de trabalho.

O Programa Regional do Trabalho Digno é considerado um veículo pelo qual seriam alcançadas as metas da Comissão da CEDEAO para alcançar os princípios estabelecidos na LEP/PTE e acordados sobre prioridades regionais, conforme estabelecido no MdE da CEDEAO/OIT. O objetivo do DWRP/PRTD é melhorar a criação de empregos, a cobertura de segurança social, o diálogo social, as condições de trabalho e a integração dos géneros para todos os cidadãos da África Ocidental.

1. ANTECEDENTES E CONTEXTO REGIONAL

O Tratado de Lagos criou a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) a 28 de maio de 1975. A Comunidade tem como objetivo promover a cooperação e a integração entre os Estados-membros, a fim de reforçar a estabilidade económica e o desenvolvimento sustentável na África Ocidental.¹¹ A CEDEAO é composta por 15 Estados-membros, nomeadamente Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Gâmbia, Gana, Guiné-Bissau, Guiné, Côte d'Ivoire, Libéria, Mali, Níger, Nigéria, Senegal, Serra Leoa e Togo. Esses países têm 15 economias que são diversas em muitas dimensões do desenvolvimento. A região abriga alguns dos países menos desenvolvidos do continente.¹²

1.1 Contexto Socioeconómico

¹⁰ Foi finalizado um Plano abrangente de Consulta junto às Partes Interessadas para a Visão pós-2020 da CEDEAO e os seus Documentos Estratégicos.

¹¹ Article 3, Revised Treaty of ECOWAS, 1975 (*Artigo 3, Tratado Revisto da CEDEAO, 1975*).

¹² African Development Bank, Regional Economic Outlook – West Africa, 2019 (*Banco Africano de Desenvolvimento, Perspetivas Económicas Regionais - África Ocidental, 2019*)

A região da CEDEAO tem uma população de aproximadamente 391 milhões¹³, com um Produto Interno Bruto (PIB) combinado de aproximadamente USD 676,1 mil milhões.¹⁴ Os Estados-membros da CEDEAO são maioritariamente países de baixa renda, com Renda Nacional Bruta per capita que variam de US\$3.678 em Cabo Verde a US\$452 no Níger,¹⁵ levando a um rendimento nacional bruto médio per capita regional de US\$1.608 em 2018.¹⁶ Estes números de baixa renda per capita são indicativos de pobreza generalizada devido aos recursos limitados para atender às necessidades básicas da crescente população regional em uma base sustentável.¹⁷

Entre os indicadores macroeconómicos, a inflação, alimentada em parte pela política fiscal expansionista e restrições do lado da oferta, continua sendo um desafio para o investimento e o crescimento económico sustentável na África Ocidental. A inflação subiu acentuadamente para 13% em 2017, antes de cair para 9,5% em 2018. Prevê-se que aumente ligeiramente em 2019 antes de estabilizar, assumindo uma boa gestão das políticas monetária e fiscal e preços estáveis dos combustíveis e da energia. A inflação foi baixa nos Estados-membros da União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMAO), com 0,9 por cento em 2017, mas foi de 11,0 por cento nos países não pertencentes à UEMAO. Além disso, entre 2008 e 2018, todas as moedas da região se depreciaram em termos reais. Portanto, os Estados-membros da CEDEAO devem manter um delicado equilíbrio entre manter as taxas de câmbio estáveis para controlar a inflação e criar fundos de reservas para serem utilizados quando as receitas inesperadas das commodities forem mais baixas.¹⁸

A fraca diversificação económica caracteriza a região da CEDEAO,¹⁹ devido a atividades concentradas nas indústrias de serviços e extrativas. A economia regional é também fortemente dependente da indústria petrolífera da Nigéria. Em abril de 2019, a Nigéria registou um PIB estimado em US \$ 444,92 mil milhões;²⁰; representando cerca de dois terços do PIB combinado da região da CEDEAO.²¹ No

¹³ A população atual da África Ocidental é de 391.022.794 até sábado, 25 de maio de 2019, com base nas estimativas mais recentes das Nações Unidas; A população da África Ocidental é equivalente a 5,08% da população mundial. Fonte on-line < <https://www.worldometers.info/world-population/western-africa-population/>>, acessado em 25 de maio de 2019.

¹⁴ International Monetary Fund, World Economic Outlook, April 2019 (*Fundo Monetário Internacional, Perspetiva Económica Mundial, abril de 2019*).

¹⁵ Africa Development Bank, Economic Outlook 2019, West Africa (*Banco de Desenvolvimento da África, Perspetiva Económica para 2019, África Ocidental*)

¹⁶ Recurso on-line, < <https://countryeconomy.com/countries/groups/economic-community-west-african-states>>, acessado em 25 de maio de 2019.

¹⁷ Brundtland Report, United Nations World Commission on Environment and Development, Chapter 2 (*Brundtland Report, Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, Capítulo 2*). Towards Sustainable Development, August 1987; referenced in the UNCTAD 2002 Report of the Least Developed Countries and Abena D. Odure and Ivy Aryee, Investigating Chronic Poverty in West Africa, 2003, CPRC Working Paper (*Rumo ao Desenvolvimento Sustentável, agosto de 1987; referenciada no Relatório de 2002 da UNCTAD/CNUCD sobre os Países Menos Desenvolvidos e Abena D. Odure e Ivy Aryee, Investigando a Pobreza Crônica na África Ocidental, 2003, Documento de Trabalho do CPRC*).

¹⁸ Africa Development Bank, Economic Outlook 2019, West Africa (*Banco de Desenvolvimento da África, Perspetiva Económica de 2019, África Ocidental*)

¹⁹ *ibid*

²⁰ International Monetary Fund, World Economic Outlook (April 2019) (*Fundo Monetário Internacional, Perspetivas Económicas Mundiais (abril de 2019)*)

²¹ *ibid*

entanto, a economia da Nigéria depende de sua indústria de petróleo,²² e os preços voláteis do petróleo²³ continuam a dominar o país - e, por extensão, o padrão de crescimento económico da região.²⁴

Em 2019, a taxa de crescimento do PIB real estimada para a região da CEDEAO foi de 3,3 por cento, acima dos 2,7 por cento em 2017. Em 2018, o crescimento do PIB da África Ocidental ficou abaixo da taxa de 3,5 por cento para a África como um todo, embora fosse mais rápido do que a África Central em 2,2 por cento e a África Austral em 1,2 por cento.²⁵ Prevê-se que o crescimento na região permaneça moderado, em 3,6% em 2019 e 2020,²⁶ abaixo da média projetada para o continente, de 4,0%.²⁷

A população da região da CEDEAO está atualmente crescendo a uma taxa de 2,67% ao ano.²⁸ A idade mediana da população da CEDEAO é de 18 anos, sendo-se assim, a região mais jovem do mundo.²⁹ Invariavelmente, projeta-se que a idade de trabalho da região aumente em 2,7% ao ano entre 2016 e 2030.³⁰ A crescente população em idade ativa é considerada uma oportunidade significativa para o crescimento económico na região. O Banco Mundial estima que este dividendo demográfico poderia gerar entre 11-15% do crescimento do PIB entre 2011 e 2030.³¹

No entanto, um crescimento populacional de mais de 2% implica que o PIB per capita aumente menos de 2%,³² deixando a convergência entre economias de renda média e alta lenta para se materializar.³³ Supondo que a elasticidade média do emprego em relação ao PIB de 0,44 de crescimento económico

²² World Bank, Commodity Markets, 2019 (Banco Mundial, Mercados de Commodities, 2019)

²³ Oil Price Volatility, Commodity Markets, World Bank January 2014 (Volatilidade do Preço do Petróleo, Mercados de Commodities, Banco Mundial, janeiro de 2014)

²⁴ Em 2018, o petróleo bruto e os derivados de petróleo representavam cerca de 87,7% do rendimento cambial da Nigéria; Olusegun Awolowo, a economia da Nigéria: os serviços impulsionam o PIB, mas o petróleo ainda domina as exportações, 29 de agosto de 2018, recurso online < <https://africacheck.org/reports/nigerias-economy-services-drive-gdp-but-oil-still-dominates-exports/>>, acessado em 25 de maio de 2019.

²⁵ African Development Bank, Regional Economic Outlook 2019, West Africa. (*Banco Africano de Desenvolvimento, Perspetivas Económicas Regionais 2019, África Ocidental*.)

²⁶ Ibid

²⁷ Ibid

²⁸ Recurso Online <https://www.worldometers.info/world-population/western-africa-population/> acessado em 12 de junho de 2019.

²⁹ População da África Ocidental, <https://www.worldometers.info/world-population/western-africa-population/>, recurso online, acessado em 12 de junho de 2019.

³⁰ Mbaye A.M. and F. Gueye (2018), Labor Markets and Jobs in West Africa, Working Paper Series N° 297, African Development Bank, Abidjan, Côte d'Ivoire. (*Mbaye AM e F. Gueye (2018), Mercados de Trabalho e Empregos na África Ocidental, Working Paper Series N° 297, Banco Africano de Desenvolvimento, Abidjan, Cote d'Ivoire*).

³¹ ibid

³² UNECA, AU, and African Development Bank 2018; Peterson, E. W. F. (2017). (*CEA, UA e Banco Africano de Desenvolvimento 2018; Peterson, EWF (2017)*). The Role of Population in Economic Growth (*O papel da população no crescimento económico*). SAGE Open.

³³ African Development Bank, Economic Outlook 2019 (*Banco Africano de Desenvolvimento, Perspetiva Económica 2019*)

de 6,9% ao ano seja necessária para absorver novos incumbentes à força laboral, muito acima da mais alta taxa de crescimento económico regional alcançada nesta década.³⁴

Infelizmente, a taxa de crescimento económico projetada da região de 4,0% não é suficiente para criar empregos suficientes para a crescente força laboral. A população em constante crescimento é um dos fatores causadores do fraco desempenho do emprego na África Ocidental - com taxa combinada de desemprego e subemprego de até 50% e empregos vulneráveis e taxa de emprego informal de até 90% em alguns Estados-membros.³⁵

A participação média da força laboral na África Ocidental em 2018 é de 59,7%, abaixo da média da África Subsariana de 62%.³⁶ A baixa taxa de participação da força laboral da região está ligada à sub-representação de alguns grupos vulneráveis de trabalhadores. Essas categorias de trabalhadores sub-representados incluem mulheres, jovens e trabalhadores rurais.³⁷

A maioria dos jovens na região da CEDEAO não tem oportunidades económicas estáveis. Os jovens (com idades entre 15 e 24 anos) têm taxas de emprego mais baixas do que os adultos em cerca de 20 pontos percentuais. O problema não é apenas o desemprego, mas o subemprego, que atinge um pico de pouco mais de metade dos jovens da força laboral na região, conforme já mencionado.³⁸ As mulheres também são severamente afetadas pela baixa taxa de emprego, uma vez que a diferença de género entre homens e mulheres no emprego remunerado continua a aumentar na região.³⁹ Da mesma forma, devido à infraestrutura precária, os trabalhadores nas áreas rurais estão menos envolvidos na participação da força laboral.⁴⁰ Embora a população em idade ativa na região da CEDEAO tende a aumentar, o nível de participação da força laboral permanece estático.⁴¹

Sem empregos e oportunidades económicas, as tensões sociais, como o desemprego, podem levar a distúrbios, tornando-se uma questão política prioritária. Em comparação com a era pós-colonial, incidências de tumultos, guerras civis e conflitos de grande escala reduziram drasticamente na África Ocidental.⁴² No entanto, esta era tem visto, no entanto, o surgimento de outras formas de violência política e ameaças como o terrorismo, a violência relacionada com as eleições, o conflito étnico de longa data, o tráfico de drogas, a pirataria marítima e o extremismo.⁴³ Uma população jovem

³⁴ Mbaye A.M. and F. Gueye (2018), Labor Markets and Jobs in West Africa, Working Paper Series N° 297, African Development Bank, Abidjan, Côte d'Ivoire. (*Mbaye AM e F. Gueye (2018), Mercados de Trabalho e Empregos na África Ocidental, Working Paper Series N ° 297, Banco Africano de Desenvolvimento, Abidjan, Côte d'Ivoire*).

³⁵ *ibid*

³⁶ World Bank, Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modelled ILO estimate), 2018; International Labour Organization, ILOSTAT database. (*Banco Mundial, taxa de participação na força laboral, mulheres (% da população feminina com 15 anos ou mais) (estimativa modelada da OIT)*, 2018; *Organização Internacional do Trabalho, base de dados ILOSTAT*). Dados recuperados em abril de 2019, acedido em 12 de junho de 2019.

³⁷ ILO, World Employment Outlook 2018 (OIT, *Perspetiva Mundial do Emprego 2018*)

³⁸ *ibid*

³⁹ *ibid*

⁴⁰ *ibid*

⁴¹ *ibid*

⁴² Marc, Alexandre; Verjee, Neelam; Mogaka, Stephen. 2015. *The Challenge of Stability and Security in West Africa. (O desafio da estabilidade e Segurança na África Ocidental)*. Fórum de Desenvolvimento de África; Washington DC: World Bank; and Agence Française de Développement. (Banco Mundial; e Agência Francesa do Desenvolvimento).

⁴³ *ibid*

desempregada pode proporcionar um terreno fértil para facilitar esses tipos de inquietação social e instabilidades políticas, representando assim uma ameaça ao desenvolvimento económico e à estabilidade na região.

Assim sendo, embora alguns dos índices socioeconómicos tenham melhorado marginalmente, a criação de emprego e a prevenção da agitação social continuam a ser um desafio significativo na região da CEDEAO. Mais ainda, o número de pessoas vivendo em extrema pobreza está em alta na África Ocidental, e as previsões indicam que até 2030, quase 9 em cada 10 pessoas pobres viverão na África Subsariana.⁴⁴

Para alcançar e sustentar o crescimento económico e o desenvolvimento social e oferecer oportunidades de trabalho digno e emprego aos trabalhadores, o evento de uma força laboral saudável e produtiva é essencial. O foco do Programa Regional do Trabalho Digno da CEDEAO é identificar os desafios para alcançar um trabalho digno em toda a região e desenvolver maneiras de solucionar esses desafios.

2. Défices do Trabalho Digno na Região da CEDEAO

Os contextos precedentes destacam défices de trabalho digno na região da CEDEAO.

2.1 Emprego e Défices no Mercado de Trabalho

O desemprego elevado apresenta um desafio socioeconómico e político fundamental na CEDEAO.⁴⁵ Depois de cair de 4,2% em 2010 para 3,7% em 2015, a taxa média de desemprego na região disparou para 5,2% em 2018. O desemprego entre os países da CEDEAO deverá aumentar em meio milhão por ano em 2019, permanecendo a taxa de desemprego em cerca de 5,3 por cento.

No entanto, os números do desemprego na região da África Ocidental raramente são precisos e incluem todos os setores da força laboral.⁴⁶ Os dados não refletem os efeitos a longo prazo da informalidade na criação de empregos e o alto crescimento populacional, mascarando o emprego informal e o subemprego.⁴⁷ As taxas também não levam em conta a inatividade da força laboral, como estudantes ou trabalhadores desmotivados. Tendo em conta as lacunas dos números oficiais do desemprego, tornou-se mais aceitável que a soma combinada da taxa de desemprego e da taxa de

⁴⁴ Divyanshi Wadhwa, the number of impoverished people, continues to rise in Sub-Saharan Africa, September 2018 (*Divyanshi Wadhwa, o número de pessoas empobrecidas, continua a aumentar na África Subsariana, setembro de 2018*). World Bank Group (*Grupo do Banco Mundial*).

⁴⁵ *ibid*

⁴⁶ African Development Bank, Economic Outlook, 2019 (*Banco Africano de Desenvolvimento, Perspetiva Económica, 2019*)

⁴⁷ *ibis*

subemprego possa descrever de forma mais precisa o estatuto dos trabalhadores africanos.⁴⁸ Este montante está bem acima dos 50 por cento na maioria dos países da África Ocidental.⁴⁹

Vários fatores contribuem para o baixo emprego formal na região da CEDEAO. 1) Rápido crescimento populacional que exacerba o excesso de oferta de trabalho na África,⁵⁰ compensando os efeitos do crescimento da produção; e 2) um congelamento no emprego ou perda contínua de empregos em muitas instituições dos setores público e privado, devido ao recente colapso do mercado de capitais e às atividades epiléticas nos setores de manufatura e petróleo.⁵¹

Outro fator que contribui para a situação do desemprego é também a limitada empregabilidade da força laboral. Na África Subsariana, quase dois em cada três jovens trabalhadores não têm o nível de escolaridade esperado para trabalhar de forma produtiva na profissão.⁵² Isso ocorre porque os graduados e jovens não têm oportunidades de treinamento para o nível de habilidade exigido no mundo do trabalho. Em muitos casos, há uma escassez de orientação ou aconselhamento tradicional para ajudar os jovens a trabalhar.⁵³ Além disso, o sistema de formação e o currículo das instituições profissionais técnicas são obsoletos e não refletem o enquadramento necessário para sustentar as atuais realidades de mercado nas formações oferecidas.

Os currículos de treinamento só podem refletir as realidades do mercado de trabalho se forem desenvolvidos com base em dados atualizados e abrangentes; uma área em que a África Ocidental está atrasada. A falta de coleta sistemática de dados sobre o mercado de trabalho na região contribui para o descompasso entre a educação, a formação profissional e a demanda por competências profissionais. As estatísticas nacionais são essenciais para formular políticas e gerir e monitorizar o desenvolvimento, pelo que a criação de capacidade estatística é crucial para a reforma do mercado de trabalho. Vários países da África Ocidental têm fraca capacidade analítica de mão-de-obra – os dados governamentais sobre quase todos os setores não são confiáveis; os dados sobre as operações do governo não estão disponíveis; e os dados sobre crescimento económico, estatísticas monetárias e informações do balanço de pagamentos são geralmente estimativas. Autoridades de vários Estados-membros entendem essa questão, mas os governos alocaram poucos recursos para lidar com isso.⁵⁴

⁴⁸ Golub, Stephen & Hayat, Faraz, 2014. "Employment, unemployment, and underemployment in Africa," WIDER Working Paper Series 014, World Institute for Development Economic Research (UNU-WIDER) ("*Emprego, desemprego e subemprego em África*", WIDER Working Paper Series 014, Instituto Mundial para o Desenvolvimento da Investigação Económica (UNU-WIDER))

⁴⁹

⁵⁰ Africa's Got Work to Do: (*A África tem Trabalho a Fazer*) Employment Prospects in the New Century Louise Fox, Cleary Haines, Jorge Huerta Muñoz and Alun Thomas, IMF 2013 (*Perspetivas de Emprego no Novo Século. Louise Fox, Haines Cleary, Jorge Huerta Muñoz e Alun Thomas, FMI 2013*)

⁵¹ IOM, Youth, Employment and Migration Strategy in West and Central Africa, 2018 (OIM, *Juventude, Emprego e Estratégia de Migração na África Ocidental e Central*, 2018)

⁵² Gordon Betcherman and Themrise Khan, Youth employment in sub-Saharan Africa Taking stock of the evidence and knowledge gaps, 2015 (*Gordon Betcherman e Themrise Khan, Emprego de jovens na África Subsariana: Fazendo um balanço das lacunas de evidências e conhecimento*, 2015)

⁵³ Klaus F. Zimmermann, Costanza Biavaschi, Werner Eichhorst, Corrado Giulietti, Michael J. Kendzia, Alexander Muravyev, Janneke Pieters, N'uria Rodríguez-Planas, and Ricarda Schmid, Youth Unemployment and Vocational Training (*Desemprego Jovem e Formação Profissional*, 2013), 2013

⁵⁴ African Development Bank, Economic Outlook 2019 (*Banco Africano de Desenvolvimento, Perspetiva Económica 2019*)

Subjacentes a essas tendências sociais e do mercado de trabalho agregado, existem disparidades entre muitos grupos demográficos. Disparidades de género são particularmente preocupantes.⁵⁵ Em média, as mulheres são menos propensas a participar do mercado de trabalho, enfrentando uma lacuna global de género na participação de mais de 26 pontos percentuais, e são menos propensas a encontrar um emprego quando participam.⁵⁶ Estas lacunas são significativamente amplas nos países da CEDEAO, onde as mulheres têm duas vezes mais probabilidade de estarem desempregadas do que os homens. Uma vez empregada, as mulheres enfrentam segregação em termos de setor, ocupação e tipo de relação contratual, resultando em acesso restrito a empregos de qualidade. Por exemplo, 82 por cento das mulheres nos países da CEDEAO estavam em formas de emprego vulneráveis em 2017, em comparação com 72 por cento dos homens.⁵⁷

A falta de oportunidades de emprego para os jovens (ou seja, aqueles com menos de 25 anos de idade) apresenta outro grande desafio regional. É muito menos provável que os jovens sejam empregados do que os adultos, com a taxa global de desemprego dos jovens em 13%, ou três vezes mais do que a taxa de adultos de 4,3%. O desafio é particularmente agudo na CEDEAO, onde quase 20% (dependendo do país) dos jovens no mercado de trabalho estão sem emprego,⁵⁸ e até 50% dos jovens estão desempregados ou subempregados. O desafio de trabalhar a pobreza também é pior para os jovens da África Ocidental, uma vez que a região alberga a maior taxa de pobreza entre os jovens, com quase 67% dos jovens trabalhadores da África Ocidental vivendo na pobreza em 2017.⁵⁹ Além disso, as desigualdades de género já estão estabelecidas entre os jovens trabalhadores, tornando o progresso futuro na redução das diferenças de género ainda mais difícil.⁶⁰

O desafio do desemprego, subemprego e disparidades na força de trabalho⁶¹ na região da CEDEAO é também sintomático dos défices regionais do trabalho digno. A oferta limitada e estagnada de emprego, aliada à precariedade, resultou em baixas taxas de emprego na região. Apesar das promissoras tendências de crescimento económico, os desafios acima sublinham a necessidade de conciliar as metas fundamentais de crescimento económico, emprego produtivo e redução da pobreza na região da CEDEAO.

O efeito do desemprego severo na região da CEDEAO também é evidente no crescente número de jovens que emigram em procura de oportunidades de emprego.⁶² Embora, por um lado, a migração seja consequência da falta de oportunidades de emprego adequadas para os jovens, por outro lado, a migração pode, para alguns, proporcionar oportunidades de emprego. Também pode fornecer uma

⁵⁵ World Employment and Social Outlook: (*Emprego Mundial e Perspetivas Sociais*) Trends 2018 International Labour Office (*Tendências 2018 Organização Internacional do Trabalho*) - Genebra: OIT, 2018

⁵⁶ *ibid*

⁵⁷ *ibid*

⁵⁸ *ibid*

⁵⁹ *ibid*

⁶⁰ ILO, World Employment Outlook 2018 (OIT, *Perspetiva Mundial do Emprego 2018*)

⁶¹ Juventude, género e localização geográfica.

⁶² ILO, Facing the increasing unemployment challenges in Africa, January 2016 (OIT, *enfrentando os crescentes desafios do desemprego na África, janeiro de 2016*)

resposta adequada ao desafio colocado pelas crescentes populações de jovens desempregados nos países da África Ocidental.⁶³

Neste sentido, a Comissão da CEDEAO está a tomar medidas para rever as estratégias existentes destinadas a combater o desemprego e a pobreza na região. O desenvolvimento de novas políticas com um enfoque particular na integração dos jovens e dos géneros, na criação de emprego e na resolução de problemas socioeconómicos é colocado no centro da agenda dos decisores políticos e parceiros sociais. Por exemplo, para além dos seus Protocolos de Livre Circulação da CEDEAO de 1975 - que dá aos cidadãos da CEDEAO o direito de entrar, residir e estabelecer-se noutro Estado-membro da Comunidade Económica, em particular quando é para procurar emprego remunerado. - Em 2008, a CEDEAO adotou a Abordagem Comum em Matéria de Migração, que visa abordar os desafios para os jovens, desenvolver intercâmbios profissionais e educacionais em consonância com as necessidades do mercado de trabalho e oferecer mais oportunidades no estrangeiro para migrantes altamente qualificados. A CEDEAO também adotou um Plano de Ação relativo ao emprego dos jovens para o período de 2018 - 2022 (anteriormente 2013-2018). O seu objetivo é fortalecer a mobilidade intrarregional dos jovens e os sistemas de informação do mercado de trabalho e reforçar os programas educacionais para a empregabilidade dos jovens.

Adicionalmente, abordando as deficiências da recolha de dados sobre o mercado de trabalho na região, a Comissão da CEDEAO no âmbito do Apoio à Livre Circulação de Pessoas e Migração na África Ocidental (2013 até à data), desenvolveu uma ação multi-país para o estabelecimento de um Sistema Regional de Informação do Mercado de Trabalho e Migração (LMMIS/SIMTM) dentro da CEDEAO. Foram selecionados seis países membros como piloto - Côte d'Ivoire, Gâmbia, Gana, Mauritânia, Níger e Nigéria. A ação multi-países visa criar as bases para um sistema regional de informação sobre o mercado de trabalho e a migração, regular, fiável, comparável e sustentável. Como resultado disso, foi desenvolvido um Relatório de Avaliação da Linha de Base em 2014.

As intervenções da Comissão da CEDEAO, como um processo em curso, continuam a enfrentar desafios no reforço da migração nacional e esquemas de governação do emprego: muitos países ainda carecem de infraestruturas e capacidade para proporcionar aos cidadãos e migrantes oportunidades para desenvolver o seu capital humano para uma integração mais abrangente e sustentável nos mercados de trabalho.⁶⁴ Por isso, é imperativo que os governos dos Estados-membros da CEDEAO aumentem o investimento em educação e formação e estimulem e apoiem iniciativas de criação de emprego. Um caminho identificado para alcançar este objetivo é a implementação bem-sucedida do Programa Regional do Trabalho digno, conforme aplicado por meio de políticas e estratégias adequadas de emprego e trabalho.

Uma estratégia identificada do Programa Regional do Trabalho Digno da CEDEAO é garantir a implementação de quadros legais e reguladores que aumentem a empregabilidade de categorias

⁶³ IOM, Youth, Employment and Migration Strategy in West and Central Africa, 2018 (OIM, *Juventude, Emprego e Estratégia de Migração na África Ocidental e Central, 2018*)

⁶⁴ IOM, Youth, Employment and Migration Strategy in West and Central Africa, 2018 (OIM, *Juventude, Emprego e Estratégia de Migração na África Ocidental e Central, 2018*)

vulneráveis de trabalhadores, incluindo mulheres, jovens e trabalhadores migrantes e pessoas com deficiências. O Programa Regional do Trabalho Digno também tem planos de desenvolver propostas técnicas para integrar a empregabilidade dessas categorias vulneráveis de trabalhadores sob as leis e regulamentos existentes. Além disso, serão desenvolvidos mecanismos para implementar essas propostas, e a capacidade das instituições dos principais Estados-membros será construída para atingir as metas de implementação. Espera-se que isso contribua para a obtenção do crescimento sustentado necessário para aliviar e subsequentemente erradicar os altos níveis de pobreza na África Ocidental.

2.2 Défices de Normas e Relatórios Trabalhistas

Embora a economia regional da CEDEAO esteja experimentando um crescimento muito necessário, de 3,3%, ainda que a um ritmo lento, a experiência mostrou que o crescimento económico por si só não é suficiente para causar uma mudança para o desenvolvimento inclusivo e sustentável.⁶⁵ Ao complementar a necessidade, como mencionado acima, de maior criação de emprego e medidas adaptadas para combater o desemprego e a disparidade do mercado de trabalho, uma ferramenta vital para a otimização do desempenho económico e melhoria do desenvolvimento sustentável é a promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho mediante a implementação de normas trabalhistas e melhorar o acesso ao trabalho digno.

O trabalho digno envolve oportunidades de trabalho que são produtivas e proporcionam uma renda justa, segurança no trabalho e proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens.⁶⁶ Estes princípios estão consagrados nos instrumentos da OIT - Convenções e Recomendações coletivamente referidas como normas laborais internacionais. As normas laborais internacionais são instrumentos legais elaborados pelos componentes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores) e definem princípios e direitos básicos no trabalho.⁶⁷

O Conselho de Administração da OIT identificou oito Convenções como "fundamentais". Abrange temas que são considerados princípios e direitos fundamentais no trabalho, como a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da

⁶⁵UN Secretary-General Ban Ki-moon, World Day of Social Justice 2014; ILO Concept Note on the post-2015 development agenda 2015 (*O Secretário-Geral da ONU, Ban Ki-moon, Dia Mundial da Justiça Social 2014; Nota Conceptual da OIT sobre a agenda 2015 de desenvolvimento pós-2015*)

⁶⁶ Home Page do Trabalho Digno da OIT, recurso on-line <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>>, acedido em 25 de maio de 2019

⁶⁷ ILO, Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (centenary edition), 2019 (*OIT, Regras do Jogo: Uma introdução ao trabalho relacionado com padrões da Organização Internacional do Trabalho (edição centenária)*, 2019)

discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁶⁸ Esses princípios também são abordados na Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998).

Ao reconhecer as normas fundamentais da OIT como uma base para regulamentar as normas trabalhistas mínimas na região, a Comissão da CEDEAO adotou, em 2009, uma Política de Trabalho e Emprego. Essa política centraliza as normas trabalhistas como uma ferramenta para alcançar o desenvolvimento sustentável na região. A Comissão da CEDEAO e os seus Estados-membros fizeram progressos significativos na sua implementação, evidenciados pelo estabelecimento do Fórum Regional de Diálogo Social Tripartido⁶⁹, o desenvolvimento do Plano de Ação Regional contra o Trabalho Infantil, a adoção da Convenção Geral da CEDEAO sobre Segurança Social, o desenvolvimento de um Plano de Ação para o Emprego dos Jovens, e a formulação de uma proposta Diretiva das Normas Mínimas para a Harmonização das Leis Trabalhistas dos Estados-membros da CEDEAO.⁷⁰

Atualmente, todos os 15 Estados-membros da CEDEAO ratificaram a Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (N.º 29), a Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105), a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (N.º 111); a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva de 1949 (nº 98); a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (nº 100); a Convenção da OIT respeitante às Formas mais Abusivas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182); e 14 países⁷¹ ratificaram a Convenção sobre a Idade Mínima de Emprego, 1973 (Nº 138); e a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (No. 87).

Apesar das ratificações mencionadas anteriormente, as ratificações regionais permanecem baixas em relação a outras convenções que são cruciais para lidar com os défices do trabalho digno. Estes incluem Convenção n.º 97 sobre Trabalhadores Migrantes⁷², ⁷³ Convenção C102 relativa à Segurança Social, ⁷⁴ Convenção C143 sobre os trabalhadores migrantes, ⁷⁵ Convenção C151 sobre as Relações Laborais ⁷⁶ ⁷⁷ Convenções C181 e C189 sobre Trabalhadores Domésticos.

A região continua a experimentar impedimentos para uma maior implementação das normas laborais internacionais, particularmente aquelas contidas nos instrumentos da OIT que estendem a proteção a trabalhadores específicos e vulneráveis. Apesar da ratificação quase universal das normas fundamentais da OIT, os Estados-membros da CEDEAO continuam limitados quanto à domesticação destes instrumentos nas leis nacionais. A domesticação de convenções pelos Estados-

⁶⁸ *ibid*

⁶⁹ pelo Ato Complementar A/SA.1/07/10

⁷⁰ Comissão da CEDEAO, Relatório Anual de 2018.

⁷¹ Com exceção da Libéria e da Guiné-Bissau, respetivamente.

⁷² Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (revisada), 1949 (nº 97) - ratificada apenas por Burkina Faso e pela Nigéria.

⁷³ Convenção sobre Segurança Social (Normas Mínimas), 1952 (Nº 102) - ratificada apenas pelo Chade, Níger, Senegal e Togo

⁷⁴ Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes, 1975. Ratificada pelo Benim, Burkina Faso, Guiné e Togo

⁷⁵ Convenção sobre Relações Laborais (Serviço Público), 1978 (n.º 151), ratificada apenas pelo Chade, pelo Gana, pela Guiné e pelo Mali

⁷⁶ Convenção sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997 (Nº 181) - ratificada apenas pelo Mali e pelo Níger

⁷⁷ Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011 (nº 189)

membros exigirá a adoção de novas leis ou revisão e alteração das leis existentes para garantir consistência com os princípios das convenções, bem como a capacitação das instituições trabalhistas para implementar as disposições dessas leis, incluindo o judiciário, inspeção do trabalho e agências de aplicação da lei. Infelizmente, uma análise do compromisso dos Estados-membros em tomar as medidas necessárias e rápidas para a domesticação mostra baixa vontade política e compromissos financeiros para conseguir isso. A resposta da região ao trabalho infantil exacerba esse ponto,⁷⁸ como muitas leis nacionais na região são inconsistentes com as leis de proteção à criança, apesar da taxa alarmante de trabalho infantil na África Ocidental.⁷⁹

Existe o desafio da capacidade inadequada das instituições para garantir o cumprimento das obrigações das convenções ratificadas e a falta de consciencialização sobre as disposições de tais convenções. Também não existe um modelo de relatório regional padrão para acompanhar o progresso registado na implementação da Política de Trabalho e Emprego da CEDEAO,⁸⁰ o que também poderia servir como um guia regional para promover as normas trabalhistas da OIT. Assim, para assegurar a promoção do trabalho digno na região da CEDEAO, é imperativo abordar os défices do trabalho digno na área das normas trabalhistas e reforçar o mecanismo de cumprimento. A revisão da lista de instrumentos da OIT ratificados pelos Estados-membros e a consideração da ratificação de convenções fundamentais da OIT também promoverão o caminho para o trabalho digno.

2.3 Défices na Proteção Social

Devido às baixas taxas de participação no mercado de trabalho nas áreas rurais,⁸¹ o aumento da migração rural-urbana e urbanização é uma tendência predominante nos Estados-membros da CEDEAO. A implicação económica dessa tendência é a consequente pressão exercida sobre os governos e setores privados nos Estados-membros para criar a infraestrutura necessária de emprego e social para atender às necessidades da população em crescimento nas áreas urbanas. Uma dessas infraestruturas fundamentais é o acesso à cobertura básica de segurança social.⁸²

Onde quer que existam sistemas de proteção social, com ampla cobertura populacional e níveis adequados e acessíveis de benefícios, eles têm sido eficazes na redução da pobreza e da desigualdade e na promoção do desenvolvimento económico e social em geral.⁸³ Os sucessos na expansão da proteção social em um número crescente de países de renda média e baixa mostraram que os níveis básicos de segurança social são acessíveis.⁸⁴ A proteção social é um instrumento real de política social que pode alcançar resultados sociais e económicos, entre outros, por meio de mecanismos de

⁷⁸ ILO, Global Estimates of Child Labour: Results and trends, 2012-2016, 2017 (OIT, *Estimativas Globais do Trabalho Infantil: Resultados e tendências, 2012-2016, 2017*)

⁷⁹ Human Rights Watch, West Africa: Stop Trafficking in Child Labour, 2018. (*Human Rights Watch, África Ocidental: Parar o Tráfico do Trabalho Infantil, 2018.*)

⁸⁰ 2009

⁸¹ alta taxa de desemprego devido à localização geográfica

⁸² United Nations, the fiscal sustainability of social protection floors, 2017 (*Nações Unidas, a sustentabilidade fiscal dos limiares da proteção social, 2017*)

⁸³ United Nations, Promoting Inclusion through Social Protection Report on the World Social Situation 2018, Department of Economic and Social Affairs (*Nações Unidas, Promovendo a Inclusão através do Relatório de Proteção Social sobre a Situação Social Mundial 2018, Departamento de Assuntos Económicos e Sociais*)

⁸⁴ bem como evidências de múltiplas análises quantitativas em outros países em vias de desenvolvimento; *ibid*

redistribuição de renda e transferências e incentivos comportamentais que facilitam os ajustes no mercado de trabalho.⁸⁵

A extensão da proteção social é particularmente necessária para a região da CEDEAO devido à característica económica de informalidade. A região enfrenta uma das maiores taxas de informalidade fora do setor agrícola, com uma taxa média de 75% e até 90,6% em alguns Estados-membros.⁸⁶ O desafio apresentado pela informalidade é grave e persistente, principalmente porque a economia informal é frequentemente caracterizada por altos níveis de pobreza, desigualdade e défices no trabalho digno. Uma alta taxa de informalidade também surge nos casos em que uma grande população em idade ativa enfrenta a necessidade económica de trabalhar, enquanto enfrenta uma falta generalizada de oportunidades de emprego formal.⁸⁷

Embora quase todos os Estados-membros da CEDEAO forneçam um nível básico de cobertura de segurança social, esta cobertura não abrange os principais ramos da segurança social (seguro de saúde, pensões, proteção contra desemprego e benefícios sociais baseados em impostos) e apenas um pequeno segmento da população tem acesso a tais provisões.⁸⁸ A maioria dos países tem planos concebidos para proporcionar pensões contributivas de velhice, embora, em muitos casos, a cobertura seja limitada a apenas 18% dos trabalhadores da região⁸⁹ - uma minoria dos empregados que trabalham na economia formal - e os benefícios são muito baixos.⁹⁰

De facto, os sistemas de previdência social contributiva financiados pelo imposto consignado na folha de pagamento existem na maioria dos Estados-membros da CEDEAO, mas a predominância da economia informal gera vários desafios para estender a cobertura da segurança social aos trabalhadores da economia informal. Como resultado, a maioria da população da África Ocidental não está coberta pelas disposições de segurança social existentes. Em 2018, apenas cerca de 30% da população em idade ativa na região tinha acesso à cobertura para a velhice. Em termos de cobertura de acidentes de trabalho, a confiança na responsabilidade do empregador e na compensação direta ainda é uma forma válida de proteção para uma gama considerável de riscos em muitos Estados-membros da CEDEAO, e isso acarreta efeitos adversos tanto para trabalhadores quanto para empregadores.⁹¹

⁸⁵ Proteção Social: A development priority in the post-2015 UN development agenda Thematic Think Piece, May 2012. (*Uma prioridade de desenvolvimento na agenda de desenvolvimento pós-2015 da ONU, Thematic Think Piece, maio de 2012.*)

⁸⁶ ILO, World Employment Outlook 2018; AFDB Economic Outlook 2019 (OIT, *Perspetiva Mundial do Emprego 2018; Perspetivas Económicas do BAD 2019*)

⁸⁷ *ibid*

⁸⁸ Reforçar a proteção social dos trabalhadores migrantes africanos através de acordos de segurança social: relatório de base preparado para a extensão do projeto de cobertura da segurança social aos trabalhadores migrantes africanos (MIGSEC) / por Warren McGillivray; Organização Internacional do Trabalho. - Genebra: OIT, 2010-01-19

⁸⁹ World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals International Labour Office – Geneva: (*Relatório de Proteção Social Mundial 2017–19: Proteção social universal para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização Internacional do Trabalho* - Genebra:) OIT, 2017

⁹⁰ Juan R. de Laiglesia, Coverage Gaps in Social Protection: What Role for Institutional Innovations? OECD Development Centre January 2011 (Juan R. de Laiglesia, Lacunas de Cobertura na Proteção Social: Qual o Papel das Inovações Institucionais? Centro de Desenvolvimento da OCDE, janeiro de 2011)

⁹¹ World Social Protection Report 2017–19 (*Relatório de Proteção Social Mundial 2017–19*)

Além disso, a estimativa regional para a proporção de desempregados que recebem benefícios de desemprego é de apenas 5,6 por cento, e a cobertura mandatada por lei permanece baixa em 8,7 por cento.⁹² A provisão regional de segurança social inadequada também se reflete nos gastos governamentais em previdência social como parcela do PIB, com uma média de 1,5%, a região da CEDEAO possui um dos menores gastos do governo relativa à segurança social no mundo.⁹³ Além disso, os Estados-membros da CEDEAO ainda estão a desenvolver políticas e programas abrangentes concebidos para abordar a segurança social para os trabalhadores da economia informal e seus dependentes.⁹⁴

Consequentemente, a Comissão da CEDEAO, em 2018, reiterou o seu compromisso de intensificar os esforços para prestar apoio a grupos populacionais desfavorecidos através da implementação de programas de segurança social, com especial consideração para as mulheres e os jovens.⁹⁵ Esta iniciativa baseia-se na Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social, adotada em 2003.

Além disso, considerando a proporção significativa de migrantes dentro da região da CEDEAO, a implementação da Convenção Geral relativa à Segurança Social da CEDEAO seria um passo essencial para uma maior cobertura regional da segurança social. Este instrumento garante a portabilidade dos direitos dos trabalhadores migrantes na região da CEDEAO. Este princípio também está consagrado no Protocolo da CEDEAO sobre Livre Circulação de Pessoas,⁹⁶ e a Convenção da CEDEAO sobre o Reconhecimento e Equivalência de Graus, Diplomas, Certificados e outras Qualificações.⁹⁷

Além dessas medidas, faltam instrumentos específicos revisados para a previdência social regional que imponham e harmonizem a segurança social para todos, assim como a portabilidade dos mesmos entre os países da região. Ao abordar esta lacuna, a Agenda Regional do Trabalho Digno pode servir como um quadro para a colaboração entre a Comissão da CEDEAO e outras partes interessadas no desenvolvimento de tais estruturas e oportunidades crescentes para mulheres e homens obterem e reterem emprego e rendimento digno e aumentarem a cobertura e eficácia de proteção social para todos.

Esta colaboração também orientará os Estados-membros no sentido de um sistema integrado de proteção social que contribua para reduzir a vulnerabilidade dos grupos mais desfavorecidos, especialmente mulheres e jovens. O papel dos Estados-membros é significativo, uma vez que os sistemas de prestação de serviços a nível nacional são essenciais para garantir a segurança social. A extensão da proteção social está ligada ao desenvolvimento de políticas de proteção social, incoerência às políticas de emprego e outras políticas sociais desenvolvidas por meio do diálogo nacional, que inclui parceiros sociais e outras partes interessadas.

⁹² *ibid*

⁹³ Mbaye A.M. and F. Gueye (2018), Labor Markets and Jobs in West Africa, Working Paper Series N° 297, African Development Bank, Abidjan, Côte d'Ivoire. (*Mbaye AM e F. Gueye (2018), Mercados de Trabalho e Empregos na África Ocidental, Working Paper Series N ° 297, Banco Africano de Desenvolvimento, Abidjan, Cote d'Ivoire*).

⁹⁴ Juan R. de Laiglesia, n 57 acima

⁹⁵ Comissão da CEDEAO, Relatório Anual, 2018.

⁹⁶ 1975

⁹⁷ 2003

2.4 Défices da Administração Trabalhista

A administração trabalhista engloba o diálogo social e o tripartismo, políticas justas, aplicação consistente do estado de direito, transparência na tomada de decisões, informações e serviços governamentais disponíveis para todos.⁹⁸ É impulsionado pelo princípio da responsabilidade, que exige que um país e suas entidades sejam responsáveis por seus mandatos e atividades. Estas condições estão atualmente em baixa na região da CEDEAO, devido a opções de desenvolvimento nacional deficientes, falta de vontade política, financiamento inadequado dos inspetores das fábricas e do trabalho. Há também o desafio de lacunas de capacitação em treinamento para inspetores de fábrica e de trabalho, financiamento inadequado para monitorização e avaliação e falta de consciencialização dos grupos vitimados sobre seus direitos.

O Índice Mundial de Direitos da ITUC/CSI⁹⁹ - Os Piores Países do Mundo para os Trabalhadores,¹⁰⁰ A pesquisa mostra os piores países do mundo para trabalhadores, ao classificar 139 países em uma escala de 1 a 5, com base no grau de respeito pelos direitos dos trabalhadores. Os direitos dos trabalhadores estão ausentes em países com a classificação 5 e as violações ocorrem de forma irregular em países com a pontuação 1. Dos 9 estados membros da CEDEAO classificados, dois foram considerados no nível 5 - um país sem garantia de direitos, quatro foram considerados no nível 4 - países com violações sistemáticas de direitos e os restantes dois foram considerados no nível 3 - países com violações regulares de direitos. Os restantes 6 Estados-membros da CEDEAO não foram inquiridos devido à falta de informação suficiente sobre o mercado de trabalho. Com base nesse inquérito, as violações dos direitos dos trabalhadores ocorrem num número significativo de Estados-membros da CEDEAO.

Além dessa lacuna flagrante, o acesso à justiça para remediar violações dos direitos dos trabalhadores não está prontamente disponível para os trabalhadores em toda a região. Isso se deve, ou ao alto custo da ação legal, ao atraso na obtenção de justiça ou à recusa dos empregadores em honrar os direitos dos trabalhadores e ao fracasso das instituições de direitos trabalhistas em fazer valer os direitos dos trabalhadores vulneráveis. Além disso, com base no relatório mencionado acima da CSI, a violação da liberdade de associação e o direito à negociação coletiva tornou-se mais predominante na maioria dos Estados-membros da CEDEAO nos últimos anos como resultado de estruturas inadequadas e ineficazes para proteger os trabalhadores. Portanto, tornou-se cada vez mais difícil organizar os trabalhadores em um sindicato e é mais perigoso para os líderes trabalhistas na maioria das organizações buscarem mobilizar seus membros ou novos membros sem incorrer em ações adversas. Como resultado, as taxas de filiação sindical caíram e a capacidade dos sindicatos de representar e negociar em nome dos trabalhadores enfraqueceu.

⁹⁸ ILO, Decent Work Programme Document, Nigeria (2015-2018) (OIT, *Documento do Programa de Trabalho Digno, Nigéria (2015-2018)*)

⁹⁹ Confederação Sindical Internacional

¹⁰⁰ International Trade Union Federation, Survey on Violations of Trade Union Rights, online resource <<https://survey.ituc-csi.org/?lang=en>> accessed on May 25, 2019. (*Federação Sindical Internacional, Pesquisa sobre Violações de Direitos Sindicais, recurso on-line* <<https://survey.ituc-csi.org/?lang=en>> acedido em 25 de maio de 2019.)

A implementação das normas trabalhistas e a inspeção do trabalho são, figurativamente falando, os dois lados da mesma moeda. A inspeção do trabalho é uma parte essencial do sistema de administração do trabalho, exercendo a função fundamental da aplicação das leis trabalhistas e o cumprimento efetivo. Assegura a equidade no local de trabalho e ajuda a promover o desenvolvimento económico.¹⁰¹ Em essência, a instituição da inspeção do trabalho tem uma natureza dupla.

Por um lado, supervisiona a aplicação das disposições legais, particularmente sobre os direitos dos trabalhadores. Por outro lado, a inspeção do trabalho fornece informações e conselhos, bem como treinamento. Essa dupla natureza significa que os sistemas de inspeção do trabalho desempenham um papel crucial no mundo do trabalho e na implementação das normas trabalhistas.¹⁰²

A aplicação adequada da legislação laboral depende de uma inspeção eficaz do trabalho. Os inspetores do trabalho examinam como as normas trabalhistas nacionais são aplicadas no local de trabalho e aconselham empregadores e trabalhadores sobre como melhorar a aplicação da legislação nacional em questões como horas de trabalho, salários, segurança e saúde ocupacional e trabalho infantil.¹⁰³ Além disso, os inspetores do trabalho trazem, à atenção das autoridades nacionais, as lacunas e defeitos na legislação nacional. Desempenham um papel essencial para garantir que a legislação trabalhista seja aplicada igualmente a todos os empregadores e trabalhadores. Como a comunidade internacional reconhece a importância da inspeção do trabalho, a OIT tornou prioritária a promoção da ratificação de duas convenções de inspeção do trabalho (nºs 81 e 129). Até hoje, mais de 145 países (quase 80% dos Estados-membros da OIT) ratificaram a Convenção de Inspeção do Trabalho, 1947 (Nº 81), e 53 ratificaram a Convenção Nº 129.¹⁰⁴

Na África Ocidental, todos menos um (Gâmbia) dos Estados-membros da CEDEAO ratificaram a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho da OIT de 1947 (No. 81), no entanto 85 por cento dos Estados-membros da CEDEAO não dispunham de um número suficiente de inspetores do trabalho para fazer cumprir as Leis Trabalhistas de forma adequada. Gana, por exemplo, tinha 105 inspetores de trabalho. De acordo com o parecer técnico da OIT, de uma proporção que se aproxima de um inspetor para cada 15.000 trabalhadores em economias industrializadas, Gana empregaria cerca de 833 inspetores. Nigéria empregou apenas 888 inspetores em comparação com o conselho técnico da OIT de 4.005 inspetores.¹⁰⁵

Os desafios permanecem na África Ocidental, à medida que os sistemas de inspeção do trabalho permanecem subfinanciados e com falta de pessoal, e, consequentemente, incapazes de realizar seu

¹⁰¹ ILO, Labour administration and labour inspection, Report V, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011 (OIT, *Administração do trabalho e inspeção do trabalho, Relatório V, Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão, Genebra, 2011*)

¹⁰² ILO, Labour Inspection: what it is and what it does – a guide for workers, 2014 (OIT, *Inspeção do Trabalho: o que é e o que faz - um guia para os trabalhadores, 2014*).

¹⁰³ ILO, International Labour Standards on Labour inspection, online resource, accessed May 25, 2019 (OIT, *Normas Laborais Internacionais sobre Inspeção do Trabalho, recurso on-line, acessado em 25 de maio de 2019*)

¹⁰⁴ United States Department of Labour, Findings on the Worst Forms of Child Labour: Nigeria, 2017 (*Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, descobertas sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil: Nigéria, 2017*)

¹⁰⁵ ibid

trabalho. Algumas estimativas indicam que, em alguns países, menos de 1% do orçamento nacional é alocado à administração do trabalho, dos quais os sistemas de inspeção do trabalho recebem apenas uma pequena fração. Outros estudos mostram que os custos decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais, absentismo, abuso de trabalhadores e conflitos trabalhistas podem ser muito maiores. A inspeção do trabalho pode ajudar a evitar esses problemas e, deste modo, aumentar a produtividade e o desenvolvimento económico.¹⁰⁶

Como as leis e políticas nacionais aplicam normas laborais internacionais, é vital que cada Estado-membro da CEDEAO mantenha um sistema de administração do trabalho viável e ativo, responsável por todos os aspetos da formulação e implementação da política de trabalho nacional. Para além de promoverem sistemas de administração laboral numa variedade de formas, as normas da CEDEAO, ao mesmo tempo, melhoram a recolha de estatísticas laborais, que são inestimáveis na identificação de necessidades e na formulação de políticas laborais, tanto a nível nacional quanto regional. Embora existam administrações trabalhistas na maioria dos países da CEDEAO, muitos deles enfrentam dificuldades financeiras e materiais. O financiamento adequado dos sistemas de administração do trabalho é, portanto, necessário para manter e fortalecer essa ferramenta vital para o desenvolvimento.

2.5 Défices de Diálogo Social

O diálogo social é o componente mais fundamental para a construção de uma dimensão social integrada no DWP/PTD. Inclui todos os tipos de negociação, consulta ou simplesmente troca de informações entre, ou dentre, representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relativas à política económica e social.¹⁰⁷ O diálogo social é a ferramenta mais adequada para promover melhores condições de vida e trabalho e maior justiça social. É um instrumento através do qual a governação pode ser aprimorada em muitas áreas. Também é relevante para qualquer esforço que vise alcançar empresas e setores mais produtivos e eficazes e uma economia mais justa e eficiente. Fundamentalmente, o diálogo social é uma ferramenta essencial para promover a igualdade de género no mundo do trabalho. Contribui, assim, para uma sociedade mais estável e mais equitativa. Tem também particular relevância para o processo de globalização e processo de integração económica da CEDEAO.¹⁰⁸

Naturalmente, como parte da estratégia de desenvolvimento, o fortalecimento da capacidade dos atores sociais regionais terá o efeito de incentivar uma maior participação democrática e fortalecer a governação nos níveis nacional e regional. Como foi apontado pela Comissão da CEDEAO, as decisões da Comunidade dependem, por vezes, da implementação direta ou indireta por atores não governamentais, tornando os parceiros sociais condutas importantes para a ação regional.¹⁰⁹

¹⁰⁶ *ibid*

¹⁰⁷ ILO, Social Dialogue – Different Views, One Goal, 2011 (OIT, *Diálogo Social - Diferentes Visões, Uma Meta*, 2011)

¹⁰⁸ *ibid*

¹⁰⁹ Rene Robert, The Social Dimension of Regional Integration in ECOWAS, Working Paper No. 49, ILO, December 2004 (Rene Robert, *A dimensão Social da Integração Regional na CEDEAO, Documento de Trabalho nº 49*, OIT, dezembro de 2004)

Em princípio, existem estruturas para o diálogo social nacional em todos os países membros da CEDEAO. O diálogo social não tem sido eficaz na maioria dos países devido a um mandato restrito de instituições de diálogo social que limitam as consultas apenas às questões trabalhistas e o emprego, em oposição às negociações sobre políticas económicas e sociais nacionais mais amplas.¹¹⁰ Como resultado, os resultados do diálogo social não refletem adequadamente as amplas aspirações da sociedade e os interesses das principais partes interessadas, tais como jovens, mulheres, operadores e trabalhadores da economia informal e pessoas com deficiência na África Ocidental.¹¹¹

Além disso, sindicatos e organizações de empregadores na maioria dos países, mesmo quando consultados sobre questões sociais e económicas nacionais, são caracterizados pela capacidade limitada em muitas áreas, tais como negociação e negociação coletivas, políticas governamentais e estruturas nacionais de desenvolvimento. Além disso, os sindicatos não proporcionam uma representação adequada do mercado de trabalho. Por exemplo, os jovens trabalhadores e trabalhadores em setores informais que são mal sindicalizados também são mal representados em matéria do diálogo social a nível nacional e regional. Da mesma forma, a representação sindical reflete a disparidade de géneros na força laboral. Outros grupos populacionais desfavorecidos, tais como migrantes e trabalhadores rurais e pessoas portadoras de deficiência, também são grosseiramente sub-representados pelos sindicatos em toda a região.¹¹²

Para enfrentar o desafio do diálogo social na região da CEDEAO, a Comissão da CEDEAO incentiva formalmente a participação dos parceiros tripartidos tradicionais e da sociedade civil nos trabalhos da Comunidade. Na prática, no entanto, esta participação é imperfeita, apesar dos esforços práticos da Comissão da CEDEAO para criar espaço para o diálogo participativo dentro das instituições regionais. Parte da explicação pode muito bem estar na falta de vontade política para seguir adiante e endireitar o compromisso de trazer os parceiros sociais para o círculo interno de tomada de decisão. Não se pode ignorar o facto de que numa região com tal nível de subdesenvolvimento, desemprego e pobreza, os próprios grupos de empregadores e trabalhadores (onde existem) enfrentam obstáculos organizacionais e de recursos significativos que impedem a sua capacidade de se envolverem a nível regional, mesmo quando mecanismos estão em vigor para o fazer.¹¹³

A Comissão da CEDEAO, através do desenvolvimento e implementação do Programa do Trabalho Regional Digno, expressou compromissos para desenvolver estruturas que possibilitam e capacitam os atores sociais nacionais para participarem a nível regional, no sentido de alcançar uma economia regional mais eficaz e mais justa.¹¹⁴

2.6 Défices em Matéria de Género

¹¹⁰ Rene Robert, The Social Dimension of Regional Integration in ECOWAS, Working Paper No. 49, ILO, December 2004 (*Rene Robert, A dimensão Social da Integração Regional na CEDEAO, Documento de Trabalho nº 49, OIT, dezembro de 2004*)

¹¹¹ Rene Robert, The Social Dimension of Regional Integration in ECOWAS, Working Paper No. 49, ILO, December 2004 (*Rene Robert, A dimensão Social da Integração Regional na CEDEAO, Documento de Trabalho nº 49, OIT, dezembro de 2004*)

¹¹² *ibid*

¹¹³ Rene Robert, n 73 acima

¹¹⁴ Comissão da CEDEAO, Relatório Anual de 2018

Na região da CEDEAO, persistem disparidades significativas entre os géneros. As mulheres e meninas não desfrutam das mesmas oportunidades que os seus homólogos masculinos numa vasta gama de sectores, desde o acesso desigual a serviços básicos de saúde, educação, formação profissional, oportunidades de emprego, direitos de propriedade desiguais e persistentes disparidades de género no mercado de trabalho e no setor público.¹¹⁵ Existem vários quadros legais, políticas e estratégias que abordam as disparidades de género na região. Desde meados dos anos 2000, a maioria dos países da África Ocidental desenvolveu políticas e procedimentos nacionais de género. Organizações regionais como a CEDEAO ¹¹⁶ UEMAO¹¹⁷ CILSS¹¹⁸ e a União Africana,¹¹⁹ todos adotaram políticas de género e estão a integrar cada vez mais as questões da integração da perspectiva de género nos diferentes sectores políticos. Mas, na prática, abordar as disparidades de género é, em geral, não priorizado, e as políticas de género existentes geralmente não são implementadas de forma eficaz.

Um exemplo de disparidade de género na África Ocidental é evidente nos resultados educacionais da região. Com a promulgação da legislação da Educação Básica Universal nos Estados-membros da CEDEAO, foram feitos enormes progressos no aumento das taxas de matrícula escolar das meninas, mas quando se trata de resultados educacionais, os resultados não são satisfatórios. Nos países com o menor desempenho na região, as taxas de alfabetização dos meninos conseguiram permanecer em 55%, enquanto a taxa de alfabetização das meninas foi de apenas 23,2%. ¹²⁰ A diferença de género está se reduzindo progressivamente, mas nenhum país da África Ocidental está projetado para alcançar a paridade de género na educação primária e secundária nos próximos anos. As barreiras mais persistentes para a educação das meninas são o casamento precoce e a maternidade precoce, práticas tradicionais de reclusão, o favorecimento dos meninos quando se trata do investimento familiar na educação e a divisão de género do trabalho doméstico¹²¹ Sete países da CEDEAO estão entre os 20 países do mundo com as maiores taxas de casamento infantil. Em alguns Estados-membros, até três de cada quatro meninas casam antes de completarem 18 anos, contribuindo para a maior taxa de fertilidade no mundo, de mais de sete filhos por mulher. Os Estados-membros da CEDEAO também figuram entre os 20 países com o maior número absoluto de casamentos infantis, totalizando aproximadamente 1,5 milhão de meninas casadas. Essas condições têm uma consequência duradoura para a menina e têm um impacto negativo nas oportunidades de mulheres e meninas e no acesso a oportunidades de educação e emprego.

Consequentemente, as mulheres na região da CEDEAO continuam significativamente sub-representadas na esfera política. Em 2018, as mulheres ocupavam apenas 421 assentos em parlamentos da África Ocidental, representando 16,1% de todos os legisladores. E 12 dos 17 Estados-membros

¹¹⁵ OECD, Gender equality in West Africa, 2018 (OCDE, *Igualdade de Género na África Ocidental*, 2018)

¹¹⁶ *ibid*

¹¹⁷ *ibid*

¹¹⁸ *ibid*

¹¹⁹ *ibid*

¹²⁰ World Bank, Gender Data Portal – Sub-Saharan Africa. 2000 - 2017. (Banco Mundial, Portal de Dados de Género - África Subsariana. 2000 - 2017)

¹²¹: Sahel and West Africa Club, Gender equality in West Africa, 2018. (*Sahel and West Africa Club, Igualdade de Género na África Ocidental*, 2018.)

tenham menos legisladores do sexo feminino do que a média global de 23,3%. O Senegal é uma exceção notável. Com as mulheres representando 42,7% de seu parlamento, ele é o número sete do mundo, logo atrás da Suécia.

Mesmo em casos de inclusão política, na região da CEDEAO, as mulheres estão sub-representadas. Ocupam, em média, menos de 20% dos cargos ministeriais e, em sua maioria, estão agrupados nos ministérios que cobrem assuntos de mulheres e questões sociais. Os homens também superam as mulheres nas administrações ministeriais. Enquanto as mulheres geralmente ocupam cargos de secretariado, contabilidade, recursos humanos e outros cargos administrativos, os homens ocupam a maioria das posições técnicas e de gestão.

Para resolver esta disparidade regional de género, a Comissão da CEDEAO adotou um Quadro Estratégico de Género e Eleições (GESF/QEGE) e Plano de Ação em dezembro de 2016. O quadro foi seguido em fevereiro de 2017, por uma série de recomendações para atualizar o "Ato Complementar relativo à Igualdade de Direitos entre Homens e Mulheres para o Desenvolvimento Sustentável na Região da CEDEAO. Isto apoia os instrumentos de paridade de género anteriores da Comissão da CEDEAO, tais como a Política de Género da CEDEAO, Estratégia de Género - Parlamento da CEDEAO 2010-2020, Política da CEDEAO para a Integração dos Géneros no Acesso à Energia (2015), Ato Complementar relativo à Igualdade de Direitos entre Homens e Mulheres para o Desenvolvimento Sustentável na Região da CEDEAO (2015) e o Protocolo de 1993 sobre Democracia e Boa Governança (A/SP1/12/01).

Em 2019, a Comissão da CEDEAO desenvolveu e adotou instrumentos regionais específicos para proteger melhor as meninas, a saber:

- i. Política e Plano Estratégico de Ação em prol das Criança (2019 a 2030) da CEDEAO,
- ii. Roteiro sobre Prevenção e Resposta ao Casamento Infantil (2019 a 2030) da CEDEAO
- iii. Declaração política e posição comum contra o Casamento Infantil da CEDEAO

Estes instrumentos foram homologados pelos Ministros, aprovados pelo Parlamento, endossados pelo Conselho e adotados pelos Chefes de Estado e de Governo da CEDEAO.

Além disso, a nível nacional, todos os Estados-membros da CEDEAO são signatários de pelo menos um tratado internacional ou destinado a proteger e promover a dignidade e o bem-estar das mulheres. Estes incluem a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW/CEFDM, 1986), Convenções da OIT sobre Igualdade de Remuneração (No.C.100), C111 sobre Discriminação, bem como a Plataforma de Ação de Pequim (1995). Todos os Estados-membros da CEDEAO, exceto a Libéria, também ratificaram a Convenção da OIT sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100). Tal como acontece com a maioria dos outros tratados e quadros legais, o desafio reside na sua implementação.

Centralizar o empoderamento económico das mulheres em políticas e programas governamentais seria uma estratégia essencial no PROGRAMA REGIONAL DO TRABALHO DIGNO. O plano ajudará os Estados-membros da CEDEAO a colmatar a desigualdade entre homens e mulheres nas áreas de criação de emprego e direitos humanos.

3. RESPOSTA AOS DÉFICES REGIONAIS DE TRABALHO DIGNO

A título de resumo, para abordar os défices do trabalho digno identificados na África Ocidental, a Comissão da CEDEAO adotou muitas políticas e Planos de Ação Estratégicos. A Comissão também iniciou programas de alto impacto com base nos objetivos de vários planos de ação estratégicos, tais como:

- a. *Adoção da Política de Trabalho e Emprego da CEDEAO e seu Plano Estratégico de Ação:* O Conselho de Ministros adotou a Política de Trabalho e Emprego da CEDEAO e o respetivo Plano de Ação Estratégico em 2009. A Política foi formulada como uma resposta ao colapso global, com as consequentes perdas de emprego, o que levou à necessidade de discutir questões trabalhistas/laborais.
- b. *Estabelecimento do Fórum Regional de Diálogo Social Tripartido pelo Ato Complementar:* O Fórum Tripartido de Diálogo Social da CEDEAO foi criado em 2011 com a adoção da Lei Complementar A/SQ.1/7/07/10 para a implementação da Política de Trabalho e Emprego de seu Plano Estratégico de Ação.
- c. *Adoção da Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social:* A Convenção Geral da CEDEAO sobre Segurança Social foi elaborada em 1993, dentro do contexto de um interesse renovado no fortalecimento da integração regional.
- d. *Formulação de uma proposta Uma Diretiva dos Padrões Mínimos para a Harmonização das Leis Trabalhistas dos Estados-membros da CEDEAO:* Na África Ocidental, bem como em todas as regiões do mundo, é imperativo acelerar a integração regional em relação às leis aplicáveis no ambiente de negócios para estimular o crescimento económico. Assim, a Comissão da CEDEAO, em colaboração com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), iniciou um estudo sobre a harmonização das leis trabalhistas na região da CEDEAO. Os resultados deste estudo resultaram na elaboração de uma Proposta de Diretiva dos Padrões Mínimos para a Harmonização das Leis Trabalhistas dos Estados-membros da CEDEAO.
- e. *Desenvolvimento de um Quadro de Proteção Social para a África Ocidental:* A Comissão da CEDEAO está a colaborar com o UNICEF para desenvolver um Quadro de Proteção Social para a região.
- f. *Apoio ao desenvolvimento de um Sistema Piloto de Informação do Mercado de Trabalho e da Migração (LMMIS/SIMTM):* A Comissão está atualmente a apoiar 5 Estados-membros no reforço dos seus sistemas de informação do mercado de trabalho e da migração.
- g. *Guia para os decisores políticos sobre a Proteção dos direitos dos Trabalhadores Migrantes na Região da CEDEAO:* A fim de contribuir para o fortalecimento da capacidade de desenvolver respostas políticas efetivas à migração laboral na área da CEDEAO, a Comissão da CEDEAO, com o

apoio dos parceiros, desenvolveu uma ferramenta para os decisores políticos dos Estados-membros da CEDEAO sobre a proteção dos trabalhadores migrantes.

- h. *Adoção da Convenção sobre o Reconhecimento e Equivalência de Graus, Diplomas, Certificados e outras Qualificações nos EM:* A CEDEAO adotou em 2003 uma Convenção sobre o Reconhecimento e Equivalência de Graus, Diplomas, Certificados e Outras Qualificações nos Estados-membros.
- i. *Combate ao tráfico de pessoas e trabalho forçado:* Em 2001, os Estados-membros da CEDEAO declararam pela primeira vez o seu compromisso com a erradicação do Tráfico de Pessoas através da adoção de uma "Declaração sobre a luta contra o tráfico de pessoas". Subsequentemente, em 2002, o Plano de Ação inicial sobre o Tráfico de Pessoas (2002-2003) foi adotado pelos Chefes de Estado da CEDEAO.
- j. *Combate ao trabalho infantil:* No esforço para eliminar o trabalho infantil na África Ocidental, a Comissão da CEDEAO e os seus Estados-membros desenvolveram o *Plano de Ação Regional da CEDEAO para a Eliminação do Trabalho Infantil, especialmente suas Piores Formas* (RAP) O Plano de Ação Regional para a Eliminação do Trabalho Infantil foi adotado pelos Ministros do Trabalho e da Proteção Social no dia 7 de dezembro de 2012 em Dakar Senegal.
- k. *O Protocolo da CEDEAO sobre Livre Circulação de Pessoas, Residência e Estabelecimento - 1979* O Protocolo de Livre Circulação foi adotado em 1979 para facilitar a Livre Circulação de Pessoas na Região da CEDEAO e acelerar a mobilidade intrarregional.
- l. *A Abordagem Comum da CEDEAO sobre Migração - 2008:* A Abordagem Comum da CEDEAO sobre Migração foi adotada para ajudar a discutir as questões de interesse comum sobre migração que não podem ser abordadas a nível Nacional.
- m. *O Plano de Ação para o Emprego dos Jovens da CEDEAO: 2018-2022*

4. PRIORIDADES REGIONAIS, RESULTADOS DO PROGRAMA REGIONAL (RPOS) E ESTRATÉGIAS

O Programa do Trabalho Digno é construído em torno de três áreas prioritárias regionais identificadas pela Comissão e validadas pelo fórum de diálogo social da CEDEAO. As áreas prioritárias regionais e os seus resultados associados foram identificados num estudo de diagnóstico e após uma série de consultas e validação com as unidades relevantes e as Diretorias da Comissão. As prioridades do Programa Regional do Trabalho Digno (PROGRAMA REGIONAL DO TRABALHO DIGNO) são:

- i. Promoção de Oportunidades de Emprego
- ii. Estender a Cobertura de Proteção Social
- iii. Implementar as Normas Laborais Internacionais

Resultados e Conquistas do Programa Regional

Prioridade 1: Promoção de oportunidades de emprego digno para mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e PLWD (Pessoas com Deficiência - PCD)

Resultado 1.1 Implementação de Quadros legais e regulamentares regionais e nacionais para aumentar a empregabilidade de mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e Pessoas com Deficiência (PCD) em Estados-membros selecionados em uma base orientada pela demanda.

INDICADORES

- Número de Jovens, Mulheres, Migrantes Trabalhistas e Pessoas com Deficiência que encontraram um emprego digno ligado a mudanças no quadro legal e/ou regulamentar apoiado pelo Programa do Trabalho Digno da CEDEAO
- Número de Estados-membros que conceberam e implementaram programas de apoio ao quadro jurídico e regulamentar novos ou melhorados para aumentar a empregabilidade de mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e pessoas portadoras de deficiência

Resultados

- 1.1.1 Propostas técnicas para integrar a empregabilidade de mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e pessoas vivendo com incapacidades ao abrigo dos quadros legais e regulamentares existentes e instrumentos desenvolvidos em conjunto com o governo e os parceiros sociais.
- 1.1.2 Mecanismos desenvolvidos (como programas, estruturas de coordenação, planos de ação, gestão e metodologias de Monitorização e Avaliação) para implementar instrumentos legais/reguladores chave para aumentar a empregabilidade de mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e pessoas com deficiência
- 1.1.3 Instituições-chave dos Estados-membros formados para implementar propostas técnicas para integrar a empregabilidade de mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e pessoas com deficiência sob as estruturas legais e reguladoras existentes

Estratégias – O impulso do Programa Regional do Trabalho Digno (DWRP/PRTD) é assegurar a implementação de estruturas legais e reguladoras que aumentem a empregabilidade de mulheres, jovens, Trabalhadores Migrantes e Pessoas com Deficiência. Assim, as propostas técnicas para integrar a empregabilidade das categorias de pessoas acima mencionadas ao abrigo das estruturas e instrumentos legais e regulamentares existentes serão desenvolvidas em conjunto com o governo e os parceiros sociais. Além disso, o Programa Regional do Trabalho Digno se concentrará no desenvolvimento de mecanismos, incluindo programas, estruturas de coordenação, planos de ação, gestão e metodologias de Monitorização e Avaliação) para implementar instrumentos legais/regulamentares chaves para aumentar a empregabilidade de mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e Pessoas com deficiência. Além disso, as instituições principais dos Estados-membros serão treinadas para implementar as propostas técnicas desenvolvidas sobre a integração da empregabilidade do grupo alvo acima em quadros legais e reguladores existentes.

Os principais fatores externos que contribuirão para a obtenção desse resultado incluem a disponibilidade de recursos técnicos e financeiros.

RESULTADO 1.2 Os Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho e da Migração (LMMIS/SIMTM) fornecem novos dados padronizados, confiáveis e válidos a nível regional e nacional sobre os mercados de trabalho para melhorar as políticas e programas de trabalho e emprego baseados em evidências.

INDICADORES

- Os 15 Estados-membros coletam e relatam dados sobre trabalho e emprego, que abordam as normas da CEDEAO, a cada dois anos.
- Desenvolvimento e Publicação de Relatórios regionais de trabalho e emprego bianuais (abrangendo áreas como migração de mão-de-obra, correspondência de emprego, desenvolvimento de habilidades, género e mobilidade de talentos) com base nos 15 países do LMMIS/SIMTM.

Resultados

1.2.1 Desenvolvimento da Capacidade da Comissão da CEDEAO em matéria de um Observatório Regional do Trabalho e Emprego (pessoal e equipamento)

1.2.2 LMMIS/SIMTM Nacional implementado em 15 países da CEDEAO para completar a cobertura a nível regional

Estratégias: A fim de obter este resultado, o Programa Regional do Trabalho digno se concentrará na revisão das principais necessidades, dados e estatísticas de informação do mercado de trabalho nos níveis regional e nacional. Além disso, serão enviados esforços para reforçar a capacidade da Comissão de manter um observatório funcional do trabalho e do emprego para a gestão de estatísticas na região da CEDEAO. Além disso, será providenciado apoio para garantir que o LMMIS/SIMTM dos Estados-membros seja implementado para completar a cobertura a nível regional. Haverá também advocacia sustentada para assegurar que os Estados-membros coletem informações periódicas sobre o mercado de trabalho.

Os seguintes fatores externos determinarão a obtenção deste resultado: apresentação de relatórios periódicos, em tempo hábil, pelos Estados-membros à Comissão da CEDEAO e a disponibilidade de capacidade e recursos para recolher dados a níveis nacionais.

Resultado 1.3 Princípios fundamentais do Trabalho Digno (a serem determinados) integrados na implementação da Carta das Pequenas e Médias Empresas (PME)

Indicadores:

- A Carta Regional para as PMEs inclui os princípios fundamentais do Trabalho digno
- As políticas das PME dos Estados-membros incluem o Trabalho Digno chave aos níveis institucional e operacional

Resultados:

1.3.1. Apresentação da Proposta da Carta para as PME's que reflete os princípios fundamentais do Trabalho digno aos Estados-membros para adoção.

1.3.2 Discussão e aprovação, nos Fóruns Nacionais de Diálogo Social Tripartido ou fóruns similares, da proposta de mecanismos para integrar os princípios fundamentais do Trabalho Digno nas políticas das PME's

Estratégias: A estratégia chave que será utilizada para alcançar este resultado é propor emendas para a inclusão dos princípios fundamentais do trabalho digno na Carta Regional para as PME's. As alterações propostas serão subsequentemente apresentadas aos Estados-membros para adoção durante a próxima reunião de peritos sobre o assunto. Em seguida, a Equipa do Programa do Trabalho Digno da CEDEAO irá elaborar mecanismos para integrar as alterações para assegurar a implementação a nível nacional. A implementação exigirá o apoio aos Estados-membros para a revisão, adoção e implementação dos instrumentos legais e políticos nacionais relacionados com a Carta revista para as PME's. A ação principal a nível nacional será apoiar ou revigorar os fóruns nacionais de diálogo social tripartido, sempre que necessário, e assegurar diálogos regulares através dos fóruns.

Os vários fatores externos a serem considerados são os seguintes: garantir incentivos ao setor privado em geral e às Pequenas e Médias Empresas para responder/abordar as emendas à Carta das PME's. Para este propósito, espera-se que haja um clima positivo para as empresas em termos de criação de novos empregos que devem ser empregos dignos.

Prioridade 2: Extensão da Cobertura de Proteção Social

Resultado

2.1 As leis nacionais de Segurança Social dos Estados-membros devem estar em conformidade com a Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social e iniciam a sua operacionalização de acordo com as recomendações do Comité de peritos da CEDEAO.

INDICADORES

- Número de Estados-membros que revisaram as Leis de Segurança Social para colmatar as lacunas relativas à Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social
- Os Estados-membros apresentam Relatórios Anuais sobre o nível de implementação da Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social.
- Número dos Estados-membros que implementam as recomendações da Convenção Geral relativa à Segurança Social do Comité de Peritos da CEDEAO

Resultados:

- 2.1.1 Elaborar a revisão das leis nacionais de Segurança Social em conformidade com a Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social para os Estados-membros que a requeiram.

- 2.1.2 Informar e treinar oficiais-chave das Agências de Segurança Social dos Estados-membros sobre estratégias para implementar a Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social
- 2.1.3 Treinar a Comissão da CEDEAO e o Comité de Peritos em matéria de análise dos relatórios anuais para monitorizar a implementação da Convenção relativa à Segurança Social

Estratégias: Serão identificados, com base no relatório do estudo sobre a “Compatibilidade da legislação da Segurança Social dos Estados-membros com a Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social”, os Estados-membros cujas leis exigem revisão. A Comissão da CEDEAO prestará apoio a esses Estados-membros para rever a sua legislação nacional de segurança social, de forma a alinhar-se com a Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social. Além disso, os principais agentes das instituições de segurança social serão informados e treinados sobre a implementação da Convenção Geral da CEDEAO relativa à Segurança Social. Também será conduzido treinamento para a Comissão da CEDEAO e o Comité de Peritos sobre como analisar os relatórios recebidos dos Estados-membros sobre o nível de implementação da Convenção.

A vontade política dos Estados-membros de rever as suas leis em conformidade com a Convenção Geral da CEDEAO e a disponibilidade de recursos a nível regional são fatores externos chave que são necessários para alcançar este resultado.

Resultado 2.2 Cobertura da proteção social para a economia informal e rural alargada para xx% da região da CEDEAO¹²²

Indicadores

- Adotar o Quadro Regional de Proteção Social que abrange a economia informal e rural
- Número de Estados-membros com Políticas Nacionais de Proteção Social que cobrem a economia informal e rural em funcionamento.
- Número de Estados-membros que executam programas nacionais de proteção social que abrangem a economia informal e rural.

Resultados

2.2.1 Elaboração do Quadro Regional de Proteção Social que abrange a economia informal e rural

2.2.2 Equipar os Programas de Proteção Social dos Estados-membros e treinar o pessoal para expandir a cobertura para a economia informal e rural

Estratégias: A proposta do Quadro Regional de Proteção Social para a região da CEDEAO será apresentada aos Peritos em Proteção Social para validação. Posteriormente, será submetida aos Ministros da CEDEAO responsáveis pela proteção social para adoção, após a qual a implementação

¹²² A meta será definida como parte da Avaliação a ser realizada no primeiro ano.

terá início a nível nacional. Além disso, os Estados-membros serão treinados e informados sobre como estabelecer limiares de proteção social e capacitação em proteção social para pontos focais regionais e nacionais, bem como parceiros sociais. Além disso, será prestado apoio a nível nacional para iniciar esquemas e serviços de proteção social para a economia rural e informal.

Os fatores externos que influenciarão a consecução desse resultado incluirão a vontade política em coletar dados sobre a economia informal e rural.

Resultado 2.3 Os Estados-membros e os parceiros sociais tomam medidas concretas para reduzir ¹²³ formas e práticas de trabalho inaceitáveis.

Indicadores

- Número de ações concretas inovadoras integradas nas políticas e programas nacionais de trabalho infantil
- Número de Estados-membros nos quais a dimensão de proteção do tráfico é explicitamente considerada por meio de ferramentas, mecanismos e outros elementos como parte da implementação do Plano de Ação para Combater o Tráfico de Pessoas
- Número de Estados-membros que implementaram as Diretrizes Regionais para integrar a legislação, políticas e programas no local de trabalho anti discriminatórios ao HIV, sensíveis ao género

Resultados

- 2.3.1 Plano de Ação Regional sobre Trabalho Infantil revisado e implementado
- 2.3.2 O governo e os parceiros sociais e outras partes interessadas relevantes melhoram os seus conhecimentos e competências na proteção de vítimas potenciais e reais do tráfico no âmbito do Plano de Ação Regional da CEDEAO para combater o tráfico de pessoas.
- 2.3.3 Desenvolvimento de Diretrizes regionais para integrar a legislação, políticas e programas sensíveis ao género no local de trabalho HIV.

Estratégias: Uma avaliação do nível de implementação do Plano de Ação Regional para a Erradicação do Trabalho Infantil (RAP) será conduzida para fundamentar sua revisão e a formulação de um novo Plano que responda ao contexto regional predominante. A Comissão da CEDEAO também apoiará os Estados-membros na implementação do PAR. Além disso, serão envidados esforços para assegurar que os parceiros tripartidos e outras partes interessadas relevantes melhorem os seus conhecimentos e capacidades na proteção de potenciais e reais vítimas do tráfico no âmbito do Plano de Ação Regional da CEDEAO para combater o tráfico de pessoas. Por fim, um consultor será contratado para desenvolver Diretrizes regionais para integrar a legislação, políticas e programas sensíveis às questões de género no local de trabalho HIV.

¹²³ (Esclareça o termo “inaceitável”)

Prioridade 3: Implementação das Normas Laborais Internacionais

Resultado 3.1. Os Estados-membros ratificam as Convenções fundamentais da OIT e as Convenções sobre trabalhadores domésticos, segurança social, Segurança e Saúde Ocupacionais (SSO) e migração laboral, e reportam-nas à CEDEAO numa base anual.

Indicadores:

- Número de Estados-membros que ratificaram, durante o Programa do Trabalho Digno 2019-2022, as Convenções 97, 102, 143, 155 e 189
- A Guiné-Bissau ratifica a Convenção fundamental nº 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical.
- Libéria ratifica Convenções Fundamentais 100 da OIT sobre Igual Remuneração & 138 sobre a Idade Mínima
- Número dos Estados-membros que apresentam relatório anualmente à CEDEAO sobre a conformidade com as convenções fundamentais da OIT.

Resultados

- 3.1.1 Conduzir a aprendizagem por pares baseada em evidências sobre a importância de ratificar e implementar as convenções fundamentais da OIT na Libéria e na Guiné-Bissau.
- 3.1.2 Informar e treinar os grupos constituintes tripartidos sobre como recolher dados e informar anualmente a CEDEAO sobre a implementação das Convenções Fundamentais da OIT.

Estratégias: Será realizada uma análise documental sobre o nível de implementação das Convenções Fundamentais da OIT para identificar as lacunas na ratificação e fornecer recomendações sobre a estratégia a ser adotada pela CEDEAO a fim de alcançar a ratificação universal das Convenções. Além disso, a Comissão da CEDEAO preparará resumos de advocacia para defender a ratificação de outras Convenções, incluindo 97, 102, 143, 155 e 189. Os grupos constituintes tripartidos (governo, empregadores e associações de trabalhadores) também receberão informações e serão treinados sobre como coletar dados e informar anualmente a Comissão sobre a implementação das Convenções fundamentais da OIT.

Os fatores externos que influenciam a obtenção deste resultado incluem a vontade política dos Estados-membros de assinar e ratificar as Convenções da OIT, bem como a disponibilidade de recursos para implementar e relatar convenções ratificadas.

Resultado 3.2. O «Fórum Regional de Diálogo Social Tripartido (RTSDF/FRDST)» emite recomendações aos Estados-Membros em matéria de trabalho e emprego e é abordado pelos Estados-membros.

Indicadores

- Número dos Estados-membros que recebe recomendações sobre questões de trabalho e emprego do “Fórum Regional de Diálogo Social Tripartido”

- Número dos Estados-membros que tomam medidas para abordar as recomendações sobre trabalho e emprego emitidas pelo “Fórum Regional de Diálogo Social Tripartido”

Resultados

3.2.1. Desenvolvimento do Diagnóstico sobre os TSDFs Regionais (Instalações de Tratamento e armazenagem de Resíduos Regionais - ITARs)

3.2.2. Plano de ação para a reestruturação das ITARs regionais desenvolvidas e executadas

Estratégias: O Programa Regional do Trabalho Digno irá realizar um estudo de diagnóstico sobre os desafios do Fórum Regional de Diálogo Social Tripartido da CEDEAO. As recomendações do estudo resultarão no desenvolvimento de um plano de ação para assegurar que o Fórum funcione de forma otimizada.

Os fatores externos que influenciam a obtenção deste resultado incluem a disponibilidade de informação institucional sobre as atividades do Fórum de Diálogo Social desde o início.

Resultado 3.3 Adoção e Implementação da Política Regional de Migração na região da CEDEAO

Indicadores:

- Adoção da Política Regional de Migração na região da CEDEAO.
- Número de Estados-membros que têm pontos focais para a implementação da migração laboral.
- Número de Estados-membros que têm uma Política de Migração Laboral adotada e implementada.

Resultados

3.3.1 Agências/instituições governamentais nacionais devem estar informadas sobre temas específicos¹²⁴ e na posse das ferramentas e mecanismos desenvolvidos para implementar a Política Regional de Migração e a Política Nacional de Migração Laboral.

3.3.2 Desenvolvimento da Proposta de Política Nacional de Migração Laboral com base na demanda dos Estados-membros.

3.3.3 Os grupos constituintes tripartidos devem estar informados sobre a Política de Migração Laboral aprovada e sobre os papéis que podem desempenhar na sua implementação.

Estratégia: O foco está na adoção e operacionalização da Política Regional de Migração da CEDEAO. Em primeiro lugar, a Política Regional de Migração será validada em dois níveis: pelos Peritos em Migração e pelos Ministros responsáveis pela migração. Subsequentemente, será apresentado ao Conselho de Ministros da CEDEAO para recomendar a sua adoção até 2019. Em seguida, a Política será publicada, disseminada e usada como documento de referência para o

¹²⁴ Baseado em uma avaliação de necessidades

desenvolvimento e implementação das respectivas Políticas Nacionais de Migração. Em conformidade com as disposições da Política, os Estados-membros designarão pontos focais responsáveis pela coordenação e apresentação de relatórios sobre a implementação das respectivas políticas. A Comissão da CEDEAO apoiará os Estados-membros na elaboração de Políticas Nacionais de Migração Laboral mediante a demanda.

Fatores externos chave incluem o alto compromisso político para a adoção da Política Regional. No entanto, a tradução do compromisso em implementação nacional também pode representar um desafio devido à demanda competitiva pelos recursos disponíveis,

5. GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO DWP/PTD REGIONAL DA CEDEAO

É proposto um Comité Técnico de Trabalho (TWC/CTT) para supervisionar a implementação do Programa Regional do Trabalho Digno (DWRP/PRTD). O TWC/CTT supervisionaria e coordenaria a implementação e a monitorização do DWRP/PRTD e se reuniria conforme iniciado pela Diretoria de coordenação em uma base semestral com provisões feitas para as reuniões no orçamento do DWRP/PRTD. O Comité seria o fórum para a avaliação do progresso em direção aos resultados do Programa Regional do Trabalho digno. Os membros do Comité incluirão as seguintes Diretorias: Assuntos Humanitários e Sociais (Presidência e Secretário), Educação, Setor Privado, Livre Circulação, Investigação e Estatística e Comunicações.

A OIT fornecerá assistência técnica ao TWC/CTT em caráter consultivo.

O TWC/CTT apresentará relatório ao Fórum de Diálogo Social, que deverá fornecer orientação e aprovar os relatórios sobre a implementação do DWRP/PRTD. Isso é para garantir que os parceiros tripartidos dos Estados-Membros participem na execução do programa.

A CEDEAO colaborará com os parceiros relevantes para assegurar a implementação do DWRP/PRTD e desenvolverá uma Estratégia de Mobilização de Recursos e Advocacia, além de colaborar em programas e iniciativas conjuntas com outras agências da ONU e parceiros de desenvolvimento.

Serão desenvolvidas notas conceituais sobre as áreas de resultados e distribuídas às agências doadoras e parceiros de desenvolvimento, de acordo com suas áreas de interesse, enquanto uma conferência de doadores será organizada pela Comissão com o apoio de parceiros para promover o DWRP/PRTD.

6. ACORDOS DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Uma teoria do plano de implementação baseado em resultados que sejam baseados em mudanças e um plano de monitorização será um componente integral do Programa Regional do Trabalho Digno da CEDEAO. Será também alinhado com a ferramenta de M&A (Monitorização e Avaliação) baseada na web da CEDEAO, que facilita a preparação do plano de trabalho trimestral e anual, o orçamento e a geração de Relatórios Trimestrais, Anuais e o de Desempenho Comunitário.

O plano de M&A baseado em resultados permitirá CEDEAO acompanhar o progresso e demonstrar o impacto do DWRP/PRTD. O uso da M&A baseada em resultados também ajudará o DWRP/PRTD do Comité Técnico de Trabalho (TWC/CTT), a ir além da ênfase em insumos e

resultados a um foco maior nos resultados e impactos. Abordagens baseadas em resultados ajudam a responder à questão “e agora?”. Em outras palavras, os governos e organizações podem implementar com sucesso programas ou políticas, mas será que produziram os resultados reais pretendidos (quantitativos e qualitativos).

A Diretoria de Assuntos Humanitários irá supervisionar a implementação do plano de M&A e também os relatórios, inclusive facilitar a participação dos parceiros sociais no planeamento, implementação, monitorização e avaliação do DWRP/PRTD. A fim de tornar isto eficaz, o apoio à capacitação será mobilizado e fornecido à CEDEAO e aos parceiros Sociais para a gestão baseada em resultados, incluindo a monitorização do desempenho para melhorar o envolvimento total e significativo.

7. MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS

Para assegurar a implementação oportuna e efetiva do Programa Regional do Trabalho Digno, os fundos devem ser mobilizados de várias fontes. Os recursos serão esperados dos seguintes;

- i. Orçamento anual da CEDEAO
- ii. Recursos extra orçamentários da OIT
- iii. Escritórios Regionais da ONU
 - a. Outros contactos bilaterais/multilaterais com países e organizações como a UE, o Banco Mundial, o BAD e o Fundo Global mediante o financiamento de projetos de cooperação técnica em matéria de emprego e desenvolvimento de habilidades e empoderamento das mulheres.
 - b. Outras organizações internacionais.
- iv. Setor privado

Haverá uma Estratégia de Mobilização de Recursos cujo objetivo será levantar recursos necessários para implementar o DWRP/PRTD. O uso de quaisquer recursos mobilizados será controlado durante a implementação do DWRP/PRTD para garantir responsabilidade e transparência e relatórios financeiros preparados em intervalos acordados com os doadores.