



الاتحاد الأفريقي



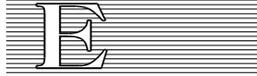
الأمم المتحدة

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

اللجنة الاقتصادية لأفريقيا

الدورة التاسعة لمؤتمر وزراء الاقتصاد والمالية الأفريقيين

الدورة السابعة والأربعون للجنة الاقتصادية لأفريقيا



Distr.: General

E/ECA/CM/47/5
AU/CAMEF/MIN/5(IX)
17 March 2014

Arabic
Original: English

الاجتماعات السنوية المشتركة السابعة
لمؤتمر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا لوزراء المالية
والتخطيط والتنمية الاقتصادية الأفريقيين
ومؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية

أبوجا، نيجيريا

٢٩ و٣٠ آذار/ مارس ٢٠١٤

الحوار السياساتي الرفيع المستوى بشأن
التصنيع وإيجاد فرص العمل

ورقة معلومات أساسية

الموضوع: التصنيع لأغراض التنمية الشاملة للجميع والمفضية إلى التحول في أفريقيا

أولاً - معلومات أساسية

١ - على الرغم من النمو المرتفع للناتج المحلي الإجمالي في أفريقيا في العقد الماضي، لا تزال معدلات البطالة مرتفعة ومستمرة في الارتفاع، مما يسهم في محدودية التقدم المحرز في خفض حدة الفقر والظروف الاجتماعية الأخرى. فمعدلات البطالة العالية تقوض التنمية البشرية، كما أنها قد تحد من تكوين رأس المال، وتزيد من تفاوتات الدخل وتفضي إلى الكثير من عدم الاستقرار الاجتماعي. وهناك حجة ملحة لإيجاد فرص العمل للقوة العاملة المتنامية، وخاصة في أوساط الشباب والمجموعات الضعيفة الأخرى. لكن الجانب الإيجابي هو أن العمالة الأفريقية أكثر تأهيلاً من ذي قبل وأكثر معافاة، وبالتالي من المرجح أن تكون عالية الإنتاجية إذا وجدت السياسات والتدخلات الحكومية الصحيحة.

٢ - والتصنيع والتوزيع العادل لفوائد النمو أمران في غاية الأهمية لخفض حدة البطالة وإيجاد قدر معقول من فرص العمل. وبالنسبة لمعظم الناس تمثل العمالة المأجورة السبيل الوحيد للخروج من الفقر. ولكن مما يؤسف له أن معدلات البطالة والعمالة الناقصة مرتفعة في أفريقيا كما أن نسبة كبيرة من القوة العاملة تمارس أشغالاً قليلة الإنتاجية وهشة خاصة في القطاعين غير الرسمي والتقليدي للاقتصاد. وعلى الرغم من أن هناك أسباباً متعددة لارتفاع معدلات البطالة في أفريقيا، من الواضح أن الاقتصادات الأفريقية ليس بمقدورها إيجاد ما يكفي من فرص العمل لاستيعاب القوة العاملة المتنامية نظراً لأن القطاعات التي يستند إليها النمو الاقتصادي هي في الغالب كثيفة رأس المال. وبالإضافة إلى ذلك ازداد الوضع سوءاً بفعل قوتي العرض والطلب فمن جانب العرض هناك قوة عاملة متزايدة بسرعة في أفريقيا ناجمة عن ارتفاع معدلات النمو السكاني ومعدلات مساهمة العمالة، ولكن من الجانب الآخر لم يشهد الطلب على العمالة نمواً بسرعة مطلوبة.

٣ - وعند تذكّر الالتزامات التي قدمها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ في مؤتمر القمة الاستثنائي المعني بالعمالة وخفض حدة الفقر، المنعقد في واغادوغو، بوركينا فاسو، وأهداف الشراكة الجديدة لتنمية أفريقيا من المهم للبلدان الأفريقية أن تستهدف إيجاد فرص العمل في خططها الإنمائية طويلة الأجل التي تقوم بصياغتها وتنفيذها ورصدها. ومثل هذه الخطط ضرورية إذا رغبت البلدان في السير في المسار المؤدي إلى النمو العالي والمستدام والمفزي إلى إيجاد فرص العمل. وينبغي لهذه الخطط أن تكون مدعومة باستراتيجيات والسياسات القطاعية، وخاصة الاستراتيجيات الصناعية والمتصلة بسوق العمل، الهادفة إلى تضييق فجوة الهياكل الأساسية، والاستثمار في رأس المال البشري، فضلاً عن الجهود المبذولة لرفع مستوى الإنتاجية والدخل في القطاع غير الرسمي.^(١)

٤ - وعلى الرغم من أن النمو الاقتصادي السريع يمكنه أن يساعد في إيجاد العمالة، فإن الحجم الكلي للعمالة الكلي يعتمد على معدلات النمو التراكمي فضلاً عن مرونة النمو للعمالة، التي تعتمد حزيناً على القطاعات التي تعتبر محركاً للنمو. ومن غير المرجح أن يفضي النمو القائم على صادرات المعادن وحدها بإيجاد فرص عمل كافية لامتناس القوة العاملة المتزايدة، نظراً لأن هذه القطاعات هي قطاعات كثيفة رأس المال وليس لديها سوى القليل من الروابط مع الاقتصاد المحلي، إضافة إلى أنها لا تستوعب سوى جزء ضئيل نسبياً من القوى العاملة.

^(١) اللجنة الاقتصادية لأفريقيا والاتحاد الأفريقية (٢٠١٠) التقرير الاقتصادي عن أفريقيا لعام ٢٠١٠: تعزيز النمو العالي والمستدام للحد من البطالة في أفريقيا، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، أديس أبابا.

ولإحداث زيادة في فرص العمل يجب القيام بتغييرات هيكلية وبذل جهود لزيادة الإنتاجية في قطاعات الزراعة والصناعات التحويلية والخدمات الحديثة ورفع معدلات النمو فيها.^(١)

٥ - وفي هذا الصدد، يتمثل أحد الأهداف الرئيسية لهذه الورقة في تعميق النقاش بشأن العلاقة بين التصنيع والنمو وإيجاد فرص العمل. وكما ذُكر من قبل،^(٢) فإن إيجاد فرص العمل، خاصة بالنسبة للفئات الضعيفة مثل النساء والشباب الذين يتضررون بصورة غير متناسبة من قلة فرص العمل اللائقة، أمر في غاية الأهمية لتحقيق التنمية المستدامة في أفريقيا. فضلاً عن أنه يشكل وسيلة لتحقيق النمو الشامل للجميع. ويناقش الفصل الثاني العلاقة بين النمو والعمالة والفقر، إلى جانب الحاجة إلى التدخلات السياساتية التي يمكنها التعجيل بتحويل الموارد إلى القطاعات الأكثر إنتاجية في الاقتصاد كوسيلة لإيجاد فرص العمل. ويناقش الفصل الثالث سياسات أسواق العمل التي يمكنها أن تعزز العمالة بشكل عام مع التركيز على الفئات الضعيفة مثل النساء والشباب. وأخيراً يعرض الفصل الرابع القضايا ذات الصلة بالموضوع ويطرح أسئلة للمناقشة كما يناقش النتائج والإنجازات المتوقعة للمناقشة.

ثانياً - العلاقة بين النمو والعمالة والفقر

٦ - شهدت أفريقيا نمواً سريعاً وبمعدلات مستدامة خلال العقد الماضي، جاء نتيجة لتحسين سياسات الاقتصاد الكلي وتعزيز صادرات السلع الأساسية. ومع ذلك فإن مستوى ووتيرة هذا الأداء الاقتصادي لم يكونا كافيان بالقدر الذي يؤثر تأثيراً إيجابياً على إيجاد العمالة. فالاقتصاد غير الرسمي لا يزال هو المصدر الرسمي في أفريقيا، وهو اقتصاد لا يوفر سوى أعمال هشة وقليلة الأجر من المرجح أن تقوض فرص المستقبل، خاصة بالنسبة للشباب في أفريقيا. إلى جانب ذلك فإن ارتفاع معدلات البطالة وانتشارها، فضلاً عن تزايد نصيب الشباب خارج سوق العمل يمثل تهديداً جسيماً لتنمية رأس المال البشري وجهود القضاء على الفقر والاستقرار الاجتماعي في كثير من البلدان. وتسود معدلات عالية للتفاوتات في معظم البلدان الأفريقية. فالرجال والبالغون يرجح حصولهم على الالتحاق بسوق العمل أكثر من النساء والشباب، كما أن سكان المناطق الريفية يفتقرون إلى سبل الوصول إلى تنمية المهارات وفرص العمالة مقارنة بسكان المناطق الحضرية.

٧ - وفي حين يكمن السبب في قلة فرص العمل في أفريقيا جزئياً في النمو السريع للقوة العاملة إلا أن قدرًا كبيراً منه يُعزى في الحقيقة إلى عجز الاقتصادات الأفريقية عن توليد وظائف منتجة، مما أدى إلى نقص استخدام الطاقات وزيادة مستويات العمالة ضعيفة الأجر وغير الرسمية، وهو وضع يعيق النمو الاقتصادي بصورة خطيرة على المدى الطويل. وتظهر القرائن التجريبية أنه بينما يمكن للنمو الاقتصادي المساعدة في توفير فرص العمل، يعتمد إيجاد هذه الفرص أيضاً إلى حد بعيد على مرونة العمالة في النمو في القطاعات المختلفة على التشكيل القطاعي للنمو. فقد أثبتت بعض الدراسات أن نمو العمالة في المدى القصير أسرع من نواتج النمو، أي أن مرونة العمالة للنمو ينبغي أن تكون أكبر من الوحدة.^(٤) بيد أن الواقع هو أن المصادر الرئيسية للنمو في السنوات الأخيرة كانت قطاعات تتسم بقلّة المرونة إزاء العمالة، بما في ذلك قطاع المعادن (الذي يستوعب أقل من ١٠ في المائة من

^(١) اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومفوضية الاتحاد الأفريقي (٢٠١٣)، الاستفادة من السلع الأساسية في أفريقيا: التصنيع من أجل النمو والعمالة والتحول الاقتصادي، اللجنة الاقتصادية أديس أبابا.

^(٢) اللجنة الاقتصادية لأفريقية ومفوضية الاتحاد الأفريقي (٢٠١٤)، التصنيع لأغراض التنمية الشاملة للجميع والمفضية إلى التحويل، ورقة المواضيع.

^(٣) Mahmood, M (2008), "Economic growth, employment and poverty in the Middle East and North Africa", *Working Papers- General Series 46*. Institute of Social Studies

القوة العاملة)، في حين تمثل الزراعة والصناعات التحويلية والخدمات التي تشكل أكثر من ٨٠ في المائة من القوة العاملة، لا تزال تحظى بحصة صغيرة من النمو الاقتصادي في معظم البلدان الأفريقية^(٤).

٨ - وبناء عليه، للتعجيل بنمو العمالة في أي اقتصاد، لابد أن تكون القطاعات الكبيرة التي تتسم بمرونة عالية إزاء النمو هي المحركات الرئيسية للنمو. وفي هذا السياق يشكل التحول الهيكلي ضرورة حتمية، لإتاحة الانتقال من القطاعات كثيفة الرأس المال إلى القطاعات كثيفة الأيد العاملة ومن القطاعات ذات المهارات المتدنية إلى القطاعات عالية المهارات. وفي بلدان مثل جنوب أفريقيا، أفضى هذا التحول بالفعل إلى زيادة الطلب على العمالة الماهرة وانخفاض الطلب على العمالة غير الماهرة^(٥). ومن الأمور المركزية في هذه العملية تنوع الاقتصاد بالانتقال من الزراعة والقطاع غير الرسمي الذي يتسم بانخفاض الإنتاجية وتدني الدخل وسوء ظروف العمل. وفي بعض البلدان مثل الجزائر وتونس وجنوب أفريقيا أدى الإسهام الضعيف للزراعة في إيجاد فرص العمل، المقترن بزيادة نصيب العمالة في القطاع الصناعي، إلى توسيع فرص التنوع الاقتصادي والإنتاجية وإيجاد فرص العمل.

٩ - وبناء على ما تقدم فإن العلاقة بين العمالة والنمو الاقتصادي تشير إلى أنه لا يمكن تحقيق إيجاد فرص العمل في أفريقيا إلا بتحويل مصادر النمو من القطاعات كثيفة رأس المال وقليلة فرص العمل إلى قطاعات كثيفة العمالة وعالية الإنتاجية. ويجب أن يقترن ذلك بسياسات تستهدف العمالة تحديداً، بما في ذلك حوافز لتنمية القطاع الخاص ورفع مستوى المهارات، خاصة بالنسبة لعمال المناطق الريفية والقطاع غير الرسمي.

١٠ - وفي الواقع لا تزال فجوة المهارات تشكل عائقاً رئيسياً، خاصة بالنسبة للأجيال الأفريقية الشابة، يحول دون دخولها في أسواق العمل والمنافسة فيها وقد تم تحديد التنافر بين المهارات المعروضة والمهارات المطلوبة بوصفها عائقاً رئيسياً للتنمية في معظم البلدان الأفريقية ومن العوامل الأخرى التدني نوعية التعليم وغياب الروابط بين النظام التعليمي وأرباب العمل. وفي نفس الوقت فإن تغيير الهياكل الاقتصادية في المنطقة يضع ضغوطاً متزايدة على النظم التعليمية للاستثمار في مراحل التعليم بعد المرحلة الابتدائية. وفي غياب قطاع عريض للصناعات التحويلية يستخدم العمال من ذوي المهارات المنخفضة في معظم البلدان الأفريقية، فإن التعليم الثانوي يشكل الحد الأدنى من شروط الدخول إلى العمالة المأجورة في القطاع الرسمي.

١١ - برامج تنمية المهارات: إن تنمية المهارات بما في ذلك عن طريق التدريب المهني والتقني المصمم لتلبية احتياجات سوق العمل من شأنه أن يوفر للشباب مهارات تطبيقية وفرصاً أفضل للمنافسة في أسواق العمل والحصول على وظائف لائقة وتظهر البحوث التي أجريت مؤخراً أن البرامج التي تدمج التدريب النظري في الفصل والتدريب العمل توفر تركيبة من المهارات السلوكية والفنية التي يمكن أن تحدث أثراً إيجابياً كبيراً على العمالة والمداخليل للمشاركين^(٦). وقد أظهرت دراسة أجريت في المناطق الحضرية لغرب أفريقيا أن التدريب المهني

(٤) اللجنة الاقتصادية لأفريقيا والاتحاد الأفريقية (٢٠١٠) التقرير الاقتصادي عن أفريقيا لعام ٢٠١٠: تعزيز النمو العالمي والمستدام للحد من البطالة في أفريقيا، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، أديس أبابا.

(٥) Rodrik, D. (2006), "Understanding South Africa's Economic Puzzles", *working Paper No. 130*. Center for International Development, Harvard University

(٦) Fares, J. and O.S. Puerto (2009), "Towards Comprehensive Training", *Social Protection 0924*, World Bank Washington DC Discussion Paper No.

لديه عوائد هامشية أعلى من التعليم الثانوي العام.^(٨) ^(٩) والعوائد من التدريب المهني هي كذلك أعلى في القطاع غير الرسمي، مما يؤكد أهمية برامج تنمية المهارات لعمال القطاع غير الرسمي.

١٢ - ومع ذلك، ما زال التدريب الفني والمهني يشكل أقل من ٥ بالمائة من تدريب الشباب، وحتى إن وجدت هذه البرامج فإنها تعاني من نقص المعلمين المؤهلين والمعدات والبرامج غير المكيفة وضعف الصلة بسوق العمل^(١٠). وبناء عليه هناك حاجة للنهوض ببرامج التدريب وتحسين فعاليتها ومواءمة المقررات الدراسية مع احتياجات سوق العمل. والواقع أن التقديرات تشير إلى أن الاستثمار في قدرات الشباب، بما في ذلك من خلال التعليم والتدريب وتنمية المهارات، يمكن أن يثمر ما مجموعه ٧٢ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠، أي ١٨ مليون وظيفة أكثر مما تتيحه مستويات النمو الحالية.^(١١)

١٣ - بيد أن التحول الهيكلي وإعادة توزيع الوظائف على مختلف القطاعات ينطوي على بعض التكاليف الاجتماعية الذي ينبغي التصدي لها. ومن الأمثلة على ذلك فقدان الوظائف في القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة، وزيادة الاحتياجات من التدريب للعمال واكتظاظ السكان في المناطق الحضرية، وهذه بعض المشاكل التي يمكن أن تطرحها التحولات الهيكلية في العمالة. ويواجه تركيز الصراعات حول المدن الكبيرة في أفريقيا بمشكلة الافتقار للهيكل الأساسية الكافية وتوفير الخدمات الاجتماعية الأساسية للعمال الذين يهاجرون إلى المدن بحثاً عن العمل، مما يدفعهم مرة أخرى إلى شغل وظائف هشة في القطاع غير الرسمي.

١٤ - وبالتالي، فإن هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات هادفة لتعزيز الصلة بين النمو والعمالة والحد من الفقر يقتضي إجراءات محددة. فهو يقتضي قبل كل شيء سياسات تعزز كثافة العمالة للنمو، كما يقتضي أيضاً تنسيق العرض والطلب في مجال العمالة، وكفالة حصول الفقراء على الخدمات الاجتماعية الأساسية وتنمية رأس المال البشري لضمان توليد وظائف منتجة ومولدة للدخل، وهو أمر يعتبر شرطاً ضرورياً كما أنه يمثل الاستراتيجية الأكثر نجاحاً للخروج من الفقر.

ثالثاً - الظروف السائدة في سوق العمل غير مواتية لإيجاد الوظائف

١٥ - يمثل الوضع الحالي لسوق العمل في أفريقيا تحدياً جسيماً أمام تنفيذ خطة التحول في أفريقيا وتعزيزها. وثمة قضية تفاقم هذا التحدي وهي الافتقار إلى البيانات بشأن أسواق العمل، وهي بيانات يتعذر الحصول عليها في أفريقيا. فسجلات البطالة لا توجد إلا في بعض البلدان، كما أنها في كثير من الأحيان تنحصر في المناطق الحضرية وتفتقر إلى الشمول.

١٦ - وعلى الرغم مما تقدم، فمن المسلم به على نطاق واسع أن ارتفاع معدلات بطالة الشباب في معظم البلدان الأفريقية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدم قدرة النظم التعليمية لتخريج خريجين لديهم المهارات المطلوبة في سوق العمل. وتشمل العوامل الأخرى صغر حجم القطاع الخاص وتشجيع الخدمة العامة وارتفاع معدلات التسرب المدرسي وفي

^(٨) مصرف التنمية الأفريقي ٢٠١٢، توقعات الاقتصادية الأفريقية لعام ٢٠١٢: تعزيز عمالة الشباب (مصرف التنمية الأفريقي بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا)، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، باريس.

^(٩) Kuepie M., C.J. Nordman and F. Roubaud (2009), "Education and Earnings in Urban West Africa", *Journal of Comparative Economics*, Vol.37, No3

^(١٠) مصرف التنمية الأفريقي (٢٠٠٨)، التوقعات الاقتصادية لأفريقيا في عام ٢٠٠٨: تنمية المهارات الفنية والمهنية في أفريقيا (مصرف التنمية الأفريقي بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا)، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، باريس.

^(١١) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٣)، تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك.

بعض الحالات تفشي الصراعات. ويشير وجود عدد كبير من الوظائف الشاغرة جِباً إلى جذب تفشي البطالة إلى خطورة الحالة فيما يتصل بتنافر المهارات في القارة. وعلى الرغم من وجود عدد كبير من الشباب غير العامل وعرض متنامي لسوق العمل فإن العديد من الشركات في أفريقيا تواجه صعوبة في شغل الوظائف الشاغرة.^(١٢) وغياب التدريب الملائم هو واحد من أكثر الأسباب تواتراً لدى الشباب في شمال أفريقيا لشرح أسباب عدم حصولهم على الوظائف^(١٣).

١٧ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن القواعد المنظمة للعمالة في عدد من البلدان الأفريقية جامدة وتنقصها المرونة، كما أنها تخلف آثاراً سلبية على الشباب الباحثين عن العمل وغيرهم من الفئات المهمشة. وتمثل الحماية العالية للوظائف وتكاليف الاستغناء عن العاملين أحد الدوافع القوية لمنع أرباب العمل من تشغيل الشباب في وظائف دائمة. والتدريب الداخلي والعقود قصيرة الأجل ليست مصممة عموماً لمساعدة الخريجين على المهارات المطلوبة لسوق العمل في حين تسمح للشركات بالتحقق من مهارات العاملين خلال فترة محددة والموافقة في نهاية المطاف على توظيف الخريجين في وظائف طويلة الأجل.

١٨ - ومع ذلك، من المسلم به بصفة عامة أن تنمية المهارات المطلوبة تمثل أداة هامة لتحسين الإنتاجية وظروف العمل، كما هو الحال بالنسبة لتعزيز العمالة اللائقة في القطاع غير الرسمي الذي هو المُخَدَّم الرئيسي في أفريقيا.^(١٤) وتنافر المهارات في أفريقيا ينبع من رداءة التعليم وغياب الصلة بين النظم التعليمية والمُخَدَّمين. وبالتالي فإن كفاءة تحقيق المهارات اللازمة للاقتصاد عن طريق المناهج الدراسية والتعليم يمثل تحدياً رئيسياً. وعلى سبيل المثال يتعرض تطوير القطاع الصناعي حالياً إلى التقويض بسبب غياب القوة العاملة المزودة بالمهارات الفنية الكافية. والوظائف في هذا القطاع لا تستهدف الأشخاص الحاصلين على تعليم جامعي بل تقتضي مهارات تقنية لتعهد المعدات والإشراف على العمال غير المهرة. وفي نفس الوقت ينبغي تنوع نظم التعليم العالي في أفريقيا أكثر بغية تلبية احتياجات سوق العمل إلى مستويات مختلفة من المهارات والتعليم.

١٩ - لقد دأبت الجامعات الأفريقية تقليدياً على التركيز على المناهج التعليمية الموجهة نحو العمل في القطاع العام، حيث أنها لم تولي سوى القليل من الاهتمام لاحتياجات القطاع الخاص. وينبغي للجامعات أن تكون قادرة على إتاحة التعليم المواكب لاحتياجات الأسواق الأفريقية، كما ينبغي لها تحسين نوعية التعليم في الميادين التقنية والزراعة وتحسين الجودة. ويتضمن ذلك النهج أيضاً توفير المزيد من الإرشاد للطلاب وتحسين نوعيته لكي يتم توجيههم نحو العمل في القطاع الخاص والابتعاد عن العمل في وظائف القطاع العام التقليدي في مجالات الآداب والدراسات الإنسانية والعلوم الاجتماعية. ولتحقيق التقدم في هذه المسألة ينبغي للبلدان الأفريقية أن تقوم بتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص على جميع مستويات التعليم. ويمكن الحصول على التدريب الداخلي من خلال إشراك المُخَدَّمين بصورة أكبر في توفير التدريب، مما يؤدي إلى زيادة التناغم وفعالية التكلفة للنظم التدريبية.

٢٠ - ومن جانب آخر، فتتمية المهارات الفنية والمهنية يمكنها أن تزود الشباب بمهارات تطبيقية بفرص أفضل في سوق العمل. يمكن اكتساب المهارات إما من خلال المؤسسات المتخصصة أو من خلال الخبرة العملية

^(١٢) منظمة العمل الدولية (٢٠١٢)، اتجاهات العمالة العالمية لعام ٢٠١٢: منع حدوث أزمة وظائف أكثر عمقاً، منظمة العمل الدولية، جنيف.

^(١٣) مصرف التنمية الأفريقي (٢٠٠٨)، التوقعات الاقتصادية لأفريقيا في عام ٢٠٠٨: تنمية المهارات الفنية والمهنية في أفريقيا (مصرف التنمية الأفريقي بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا)، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، باريس.

^(١٤) مصرف التنمية الأفريقي بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، مصرف التنمية الأفريقي (٢٠١٣)، التوقعات الاقتصادية لأفريقيا في عام ٢٠٠٧: المياه ومرافق الصرف الصحي: كيف يمكن لأفريقيا سد الفجوة القائمة في هذا المجال؟ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، باريس.

المكتسبة أثناء العمل، أو كليهما، أي ما يسمى بالتدريب المزدوج. والتدريب المزدوج، من شاكلة التدريب الداخلي يتيح للشباب تطبيق النظريات التي تعلموها في الفصل على البيئة الواقعية بغية تطوير المهارات المهنية مثل إدارة الوقت والكفاءة المهنية ولاكتساب الخبرة العملية.

٢١ - وبالنظر إلى أهمية القطاع غير الرسمي فإن تنمية المهارات التقنية والمهنية ينبغي أن تتماشى مع احتياجاتها من حيث المهارات وبنية البرامج الدراسي، خاصة في المناطق الريفية. وبالنظر إلى ضخامة قطاع غير الرسمي في أسواق العمل الأفريقية يجب أن يركز التدريب المهني على تأهيل العمال في هذا القطاع. ومن شأن زيادة فرص الحصول على التدريب التقني والمهني في المناطق الريفية أن يؤثر تأثيراً بالغاً على حياة الفقراء من خلال تعزيز مهاراتهم الزراعية فضلاً عن الإنتاجية.

٢٢ - وفي ضوء ما تقدم، من الضروري استنباط سياسات ابتكارية بغرض تضيق فجوة المهارات وتنافرها على صعيد التعليم، ومن خلال مراعاة الحاجة إلى التغلب على التفاوتات بين المناطق الجغرافية التي تتضرر منها النظم الحالية. وينبغي استكشاف مبادرات وسياسات تهدف إلى إحداث نقلة في التوازن بين المواد في جميع الجامعات الحكومية بالإبتعاد عن الدراسات الإنسانية والاتجاه نحو العلوم والتكنولوجيا والابتكار، وذلك بغرض توفير مجموعة جديدة وأكثر دينامية من المهارات التي يمكن أن تسهم إسهاماً فعلياً في التحول الاقتصادي.

٢٣ - وفضلاً عن ذلك، يجب للسياسات الابتكارية في أسواق العمل أن تركز بصفة خاصة على الفئات الأكثر ضعفاً وعلى تعزيز الفرص للنساء والشباب. وينبغي وضع قواعد لكفالة أن يكون العمل لائقاً وتيسير ظروف العمال وتشجيعهم دون توفير أسواق عمل مزدوجة تكون فيها أجزاء مشمولة بالحماية يشغلها العمال السابقون ويكون فيها قطاعات غير مشمولة بالحماية للنساء والشباب تسود فيها فرص العمل وغير المضمونة وغير المستقرة والمنخفضة الأجر.

٢٤ - وفي نفس الوقت، ينبغي إيجاد نظم عمالة أكثر مرونة ودينامية وتهدف إلى تزويد الشباب الأفريقي بخطط للمدى المتوسط والطويل تكفل مشاركتهم الكاملة في تنفيذ خطط العمل الوطنية المفضية إلى التحول. كما ينبغي ابتداء سياسات وحوافز بشأن برامج التدريب الداخلي والعقود قصيرة الأجل للشباب بما يساعدهم على بناء خبراتهم التمهيديّة في العمل ويرفع مستويات مهاراتهم ويعمل على تحسين القابلية للتوظيف.

٢٥ - ويمكن تعزيز فرص وصول الشباب والنساء إلى سوق العمل من خلال اعتماد سياسات جديدة تهدف إلى نقل تكلفة الحماية الاجتماعية بعيداً عن العمالة: ومن شأن ذلك أن يخفف الضغط على المخدمين فيما يتصل بالتكلفة العالية للحماية الاجتماعية التي يتكبدونها حالياً في العديد من البلدان الأفريقية، وتخفيف الحوافز في أنشطة القطاع غير الرسمي التي لا تسهم في نظم الحماية الاجتماعية.

رابعاً - قضايا للنقاش

٢٦ - سوف تتركز المناقشات على المجالات الرئيسية التالية:

- (أ) كيفية تصميم سياسات عمالة مجدية ومنتاسكة لزيادة مرونة العمالية أمام النمو من خلال تحديد القطاعات ذات الأثر المضاعف الأكبر على فرص العمل اللاتئة عن طريق العلاقة بين النمو والعمالة والفقرة؛
- (ب) كيف يمكن للحكومات الأفريقية تناول موضوع تنمية رأس المال البشري بتحسين البرامج التدريبية ومواءمة النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل؛

(ج) كيف يمكن للحكومات التصدي للقيود والتكاليف الاجتماعية الناشئة عن إعادة توزيع الوظائف لتحقيق التحول الهيكلي المستدام والشامل للجميع في كافة قطاعا السكان؛

(د) ما هي التدابير التي يمكن اعتمادها لتعزيز قدرات أفريقيا في جمع البيانات بشأن أسواق العمل؛

(هـ) ما هي الاستراتيجيات الابتكارية التي يمكن أن تعالج مشكلة تنافر المهارات التي يتضرر منها أسواق العمل الأفريقية؛

(و) كيف يمكن استعراض الجهود الوطنية المبذولة لتحسين نوعية التعليم وتعزيز المناهج الدراسية الابتكارية والمهارات التي يقتضيها سوق العمل واحتياجات التحول في البلدان الأفريقية؛

(ز) كيف يمكن تحديد السبل التي من شأنها زيادة التناغم والتعاون بين الجامعات الأفريقية والقطاع الخاص بغرض النهوض بالمناهج والمهارات بما يساهم مساهمة فعلية في التحول الاقتصادي؛

(ح) ما هي استراتيجيات تمكين المرأة والشباب في المناطق الريفية والحضر على حد سواء بما يتيح لهم الحصول على التدريب فضلاً عن تنمية المهارات التقنية والمهنية التي تزودهم بمجموعة المهارات المطلوبة للعمل في القطاع الزراعي وقطاعات الصناعات التحويلية؛

(ط) كيف يمكن تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص في مجال تنمية المهارات التقنية والمهنية وتصميم مناهج دراسية موجه نحو التحول الهيكلي؛

(ي) تحديد سياسات ابتكارية تهدف إلى تيسير فرص حصول المرأة والشباب على وظائف في سوق العمل.

ألف - أسئلة رئيسية:

(أ) نظراً لأنه ليس هناك نموذج واحد يصلح لجميع الحالات، ما هو مزيج السياسات الذي ينبغي للبلدان الأفريقية باتباعها لإعادة توجيه الاستراتيجيات الإنمائية وتعزيز الصلة بين النمو الاقتصادي والعمالة والحد من الفقر في أفريقيا؟

(ب) كيف يمكن للبلدان الأفريقية تعزيز كثافة العمالة للنمو وفي نفس الوقت تكفل إدماج أفقر الفئات وأضعفها في العملية الإنمائية؟

(د) ما هي الاستراتيجيات القطاعية واستراتيجيات الاقتصاد الكلي التي يمكن استكشافها للتصدي لاختلالات العمالة وسوق العمل، بما في ذلك القيود المؤسسية وقيود القدرات؟

باء - المجالات المحددة للمناقشة

(أ) العمالة هي القناة الرئيسية التي يمكن للنمو أن يؤدي فيها إلى خفض كبير لحددة الفقر. وبناء على ذلك هناك حاجة لإيجاد استراتيجيات عمالة مجدية لزيادة مرونة العمالة للنمو وكفالة إيجاد فرص عمل مستدام. وأحد السبل لتحقيق ذلك اتباع سياسات تقوم على الاستثمار في أنشطة توليد العمالة، بما في ذلك

الزراعة على نطاق واسع فضلاً عن الصناعات التحويلية وصناعات الخدمات من خلال حوافز ملائمة خاصة للقطاع الخاص. وتتمثل الاستراتيجية الثانية لتعزيز الإنتاجية في القطاع غير الرسمي بوصفه المحرك للنمو. ويمكن أن يشمل ذلك زيادة التعليم لتعزيز المهارات وتقديم خدمات الدعم وتوفير فرص الحصول على الإئتمان وربط القطاع غير الرسمي بأسواق القطاع الرسمي ومؤسساته؛

(ب) إدماج العمالة في التخطيط طويل الأجل للنمو والتنمية هو أمر في غاية الأهمية لتفادي النمو غير المقترن بإيجاد فرص العمل وكفالة وطأة الفقر خاصة بين الفئات الضعيفة، النساء والأطفال. وينبغي أن تحتل العمالة مرتبة رئيسية في التخطيط الإنمائي الوطني وسياسات التصنيع. وينبغي أن يكون الإدماج في سياسات القطاع الكلي والسياسات القطاعية شرطاً مسبقاً لإحداث النمو المستدام والمفضي إلى إيجاد فرص العمل؛

(د) تنمية القدرات أمر مهم لتعزيز الإنتاجية وإيجاد فرص العمل في أفريقيا؛ حتى إذا تم إيجاد فرص العمل من غير المرجح أن يستفيد الفقراء من هذه الفرص الجديدة نظراً لضعف مهاراتهم. وبالتالي من الضروري معالجة فجوة المهارات وتكييف البرامج التعليمية والمهنية مع احتياجات سوق العمل. ومن الأمثلة الجيدة على ذلك المجالس الإنتاجية في كوريا الجنوبية وتايوان، وهي ترتيبات مؤسسية وبرامج تربط القطاع الصناعي وتطوير المناهج.

جيم - النتائج المتوقعة:

(أ) تعزيز فهم العلاقة بين التصنيع والنمو الشامل للجميع وإيجاد فرص العمل في أفريقيا مع التركيز على إيجاد العمالة للفئات الضعيفة مثل النساء والشباب وسكان المناطق الريفية؛

(ب) تعزيز فهم ديناميات أسواق العمل في البلدان الأفريقية والسياسات الضرورية للنهوض برأس المال البشري وتحسين نوعية التعليم للتعجيل بإيجاد فرص العمل من خلال تنفيذ سياسات حكومية سليمة وفعالة مصممة لكي تتناسب مع الظروف الوطنية المختلفة.