



الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر

جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا، ١١-١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١

الوثيقة: AFRM.12/P.5

مناقشة مواضيعية موازية

الموضوع ٢: الاستثمار في المهارات والمنشآت المستدامة من أجل العمل اللائق

١ - السياق

يشكل اكتساب المهارات وتنميتها ونقلها والحفاظ عليها رهاناً أساسياً بالنسبة إلى الأفراد والمنشآت والمنظمات. وإذا كانت توجد تعاريف جد متنوعة لمصطلح "المهارات"، فهناك على الأقل إجماع على نقطتين أساسيتين: من جهة تمثل المهارة الجمع بين عدة معارف وقدرات ذات طبيعة مختلفة وتطبيقها (المعارف النظرية والخبرة والمهارات والتصرفات على الصعيدين المهني والشخصي، إلى آخره)؛ ومن جهة أخرى لا تُبنى المهارة فقط عن طريق التدريب العام والمهني، بل إن تحصيلها يتم أيضاً بواسطة الخبرة المكتسبة في العمل ومن خلال طريقة تنظيم هذا العمل في المنشآت وبصفة أعم في المنظمات والمجتمع المدني.

وتتمثل القضية المركزية بالتالي في طبيعة الإجراءات الكفيلة بضمان تنمية مهارات النشطين فيما يتعلق بهدفين رئيسيين ألا وهما: إتاحة الحصول على العمل أو الحفاظ على وظائف العمال من خلال جعل مهاراتهم أكثر وضوحاً من جهة، وتشجيع أداء المنشآت عن طريق دعم مبادراتها على صعيد إدارة الموارد البشرية من جهة أخرى. ولا يتعلق الأمر فقط بتعزيز نظم التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين الأوليين والمتواصلين، ولا بإلغاء الاعتبار كله إلى نيل الشهادات وتحصيل الكفاءات المهنية، بل إنه يدور أساساً حول وضع استراتيجية شاملة يجب أن يرتبط تصميمها وتنفيذها ومتابعتها ارتباطاً وثيقاً بسياسة العمالة وبصفة عامة باستراتيجية للنمو المعجل والتنمية المستدامة على مستوى كل بلد معني وعلى المستوى الإقليمي الفرعي على حد سواء.

وقد شدد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر، الذي نظمه مكتب العمل الدولي في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ في أديس أبابا، على أن أفريقيا يعترضها عجز من حيث الكفاءات المهنية كان يكبح نمو فرص العمل وتنميتها. وقد أُنقِص أيضاً على أن دول الإقليم سوف تقوم باستعراض سياستها في مجالي التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين وبتخاذ تدابير من شأنها تسهيل دمج هذه السياسات في سوق العمل مع وضع آليات ملائمة لمختلف المستويات المأخوذة بعين الاعتبار^١.

وعلى غرار ذلك، أكد مؤتمر العمل الدولي الذي انعقد في سنة ٢٠٠٨، تأكيداً شديداً على "أهمية التعليم والتدريب المهني والتعلم المتواصل، باعتبارها ركائز أساسية تقوم عليها القابلية للاستخدام والتنمية المستدامة للمنشآت في إطار برنامج العمل اللائق"^٢. وفي هذا الصدد، حدد المؤتمر المكونات الرئيسية لنهج شامل فيما يتعلق بتنمية المهارات، ألا وهي: سبل مستمرة ومتناسقة للوصول إلى التدريب، وتنمية المهارات الأساسية

^١ البرنامج والميزانية، مقترحات المدير العام للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، مكتب العمل الدولي، آذار/مارس ٢٠٠٩، الوثيقة GB304/PFA/3.

^٢ استنتاجات بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٨.

والمهارات عالية المستوى (المهارات التقنية والمهنية والكفاءات في الموارد البشرية)، ونقل المهارات والقابلية للاستخدام، التي هي نتيجة كل هذه العوامل.

وأخيراً، في إطار الميثاق العالمي لفرص العمل^٢ ومختلف تدابير السياسة المقترحة فيه، تزيد تنمية المهارات من قابلية العمال للاستخدام كما تعزز القدرة التنافسية للمنشآت والطابع الشمولي للنمو.

ويتمشى هذا التوجه مع المجالات الرئيسية لاستراتيجية تدريب مجموعة العشرين، التي وضعتها منظمة العمل الدولية والتي لقيت ترحيباً مؤتمراً قمة مجموعة العشرين في تورونتو (حزيران/يونيه ٢٠١٠) ثم في سيول (كانون الثاني/نوفمبر ٢٠١٠).^٤

وتشدد استراتيجية التدريب الشمولي المقترحة في إطار مجموعة العشرين، عن حق، على ضرورة إقامة شراكات بين مختلف المنظمات الدولية المختصة عن طريق وضع سياسة للتدريب التقني والمهني تستجيب إلى تطور احتياجات البلدان المعنية من المهارات. ومن المتوقع أيضاً أن تتضمن بلدان رائدة إلى هذا الجهد المتضافر مراعية، كل على حدة، تعاوناً وثيقاً بين مختلف الإدارات الوزارية المعنية وأصحاب العمل والعمال، لا سيما على المستوى القطاعي. ومن شأن مثل هذا النهج أن يساهم في تشجيع تنفيذ استراتيجيات العمالة الضرورية من أجل دعم النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.

٢ - أهداف الاجتماع

سوف يناقش هذا الاجتماع النقاط التالية:

- تحديث وتكييف سياسات ومخططات تنمية المهارات في إطار استراتيجيات النمو والتنمية المستدامة؛
- تحسين قدرات وإدارة وتمويل النظم الوطنية لتنمية المهارات؛
- تعزيز إسهام الشركاء الاجتماعيين ليشاركوا مشاركة أكبر في تنفيذ سياسة تنمية المهارات، بهدف التخطيط الاستباقي للموارد البشرية؛
- التدابير التي ينبغي اتخاذها من أجل تحسين الوصول إلى المبادرات المتعلقة بالتدريب، لا سيما بالنسبة إلى الشباب والنساء في الأرياف وبالنسبة إلى عمال القطاع غير المنظم من الاقتصاد.

٣ - الرسائل الأساسية

يقع تحسين جودة المهارات ومستواها في صميم ما يشغل جميع البلدان الأفريقية، فمن المسلم به أن هذا التحسين يدفع بعجلة الإصلاحات من أجل تعزيز القدرة التنافسية والاندماج الاجتماعي والحصول على عمل لائق ومكافحة الفقر. وبصفة عامة، (وهذا عنصر أساسي من عناصر برنامج منظمة العمل الدولية من أجل توفير "العمل اللائق")، تعد تنمية المهارات المناسبة جزءاً من الوسائل المُسلم بكونها جوهرية من أجل تحسين الإنتاجية وظروف العمل ولكن أيضاً من أجل تعزيز عمل لائق في الاقتصاد غير المنظم الذي يستحوذ على حصة الأسد في العمالة في أفريقيا.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتعليم والتدريب أن يسهما أيضاً في إقامة منشآت صغيرة غير منظمة وفي تنمية أنشطة مدرة للدخل، لا سيما في الأرياف، وفي إعادة إدماج العمال المسرحين والمهاجرين والانتقال من المدرسة إلى عالم العمل، بالنسبة لمن انفصلوا عن المدرسة وبالنسبة للمتخرجين على حد سواء. فمن المنطقي

^٢ الميثاق العالمي لفرص العمل، مكتب العمل الدولي، حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

^٤ انظر:

"A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth", ILO, Geneva, November 2010.

إذن أن يردُّ بُعد "تنمية القدرات" في الوثائق الاستراتيجية للحد من الفقر وفي خطط التنمية الوطنية لمختلف بلدان الإقليم.

وعلى نطاق أوسع، يشكل الاستثمار في المعرفة والمهارات نقطة دعم للتنمية يد عاملة ماهرة، وهو أمر يؤدي دون شك إلى تحسين مناخ الاستثمار. ولكي تكون استراتيجيات تعزيز النمو الوطني عالية التأثير، يجب أن تعطي الأولوية لتنمية المهارات في القطاعات الواعدة أكثر من غيرها من حيث توفير الوظائف.

وفي السنوات الأخيرة، قام العديد من بلدان الإقليم بتنفيذ سياسات لتنمية مهارات منظمة ومدعومة من شأنها أن تشجع قابلية النساء والرجال للاستخدام وإنتاجية المنشآت، مع تسليط الضوء بالأخص على الأبعاد التالية:

- تحسين الوصول إلى التدريب التقني والمهني، لا سيما في الأرياف وفي قطاع الاقتصاد غير المنظم؛
- تحسين تكييف برامج التدريب مع الاحتياجات الحقيقية من المهارات للمنشآت والاقتصاد بصفة أعم؛
- اتخاذ إجراءات مستهدفة في مجال التدريب من أجل إدخال الشباب المتخرجين مجال العمل (عن طريق دعم إقامة شراكات مع المنشآت، على سبيل المثال)؛
- ضمان الاستدامة المالية والتشغيلية لاستراتيجيات الإصلاح عبر السهر على أداء الشركاء المعنيين دورهم أداءً كاملاً وتمتعهم بالقدرات المطلوبة في هذا الصدد؛
- توسيع نطاق الوصول إلى مختلف أشكال التلمذة الصناعية، مع مراعاة أن منشآت القطاع الحديث قد تستقبل تلامذة صناعيين باستعراض الأحكام التنظيمية والمنهجية والقانونية لهذا الميدان من التدريب كلما اقتضت الحاجة ذلك؛
- التشديد على إتقان المهارات والخبرات مع تجاوز الطابع الدراسي والرسمي جداً للتدريب التقني والمهني الذي لا يزال موجهاً في كثير من الأحوال نحو نيل الشهادات؛
- تعزيز الوسائل المالية والبشرية لمؤسسات التدريب التقني والمهني العامة، لا سيما في الميادين الصناعية؛
- وضع نهج متسق للتدريب التقني والمهني، من خلال تقوية التفاعلات بين مختلف الهيئات والجهات الفاعلة المؤسسية والاقتصادية والاجتماعية والإقليمية التي تشارك في التدريب التقني والمهني؛
- تحسين النظم الموجودة من أجل توقع الاحتياجات المتغيرة من المهارات والاستجابة إليها وتحليل وضع سوق العمل والعمالة في هذا الصدد؛
- تحسين جودة الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين من أجل زيادة ملائمة سياسات التدريب التقني والمهني.

وبصدد تنفيذ هذه السياسات الابتكارية فيما يتصل بالتدريب التقني والمهني نحو التوجهات التي حددها مكتب العمل الدولي، لا سيما فيما يتعلق بتحسين قابلية الاستخدام في الأرياف، وخاصة قابلية الشباب والنساء والمجموعات المحرومة. وعليه، يقدم مكتب العمل الدولي في هذا السياق دعمه لمجموعة من المشاريع المتعلقة بتنمية المهارات، على سبيل المثال في مجال عمالة الشباب (مالي وزمبابوي وسيراليون وبوركينا فاسو وبنن) أو إصلاح نظم التلمذة التقليدية/ غير الرسمية (جمهورية تنزانيا المتحدة والنيجر وزمبابوي وبوركينا فاسو وبنن) أو تحسين نظم معلومات سوق العمل ونظم إدارة التوظيف.

وفي نفس سياق تنمية المهارات ووضع نظام للتدريب التقني والمهني موجه أكثر نحو طلبات السوق، يقدم مكتب العمل الدولي دعمه التقني إلى إنشاء صناديق وطنية للنهوض بالتعلم المتواصل والتلمذة الصناعية في عدد من بلدان الإقليم. وأخيراً، يشدد برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي، المتمحور حول تشجيع الأنشطة المدرة للدخل وحول التنمية المحلية، على مساهمة المهارات في خلق إمكانيات اقتصادية وتوظيفية مستدامة جديدة من أجل الفقراء والعاطلين عن العمل والأشخاص الذين يعانون من البطالة الجزئية

وعمال الاقتصاد غير المنظم والفئات المستضعفة الأخرى، خاصة في الأرياف (ليبيريا وبنن وبوركينا فاسو وزمبابوي وباكستان والفلبين وسري لانكا).

٤ - أسئلة يمكن مناقشتها

- ما هي طريقة ضمان اتساق أفضل بين التعليم الأساسي والتدريب التقني والمهني والتعلم المتواصل وتنفيذ سياسة العمالة الوطنية، مع مراعاة الضرورة الملحة في التشديد على الاقتصاد غير المنظم، لا سيما في الأرياف؟ وما هو السبيل إلى تعزيز عملية التنسيق بين مقدمي التدريب في القطاعين العام والخاص والمنشآت وبصفة أعم أصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين؟ وأي إسهام قد يكون للشركاء التقنيين والماليين؟
- ما هو السبيل إلى تقوية التفاعلات في بلدان الإقليم بين سياسات تنمية المهارات ونظم التدريب التقني والمهني مع الاستراتيجيات المنفذة من أجل تعزيز نمو مستدام يستحدث الوظائف، لا سيما "الخضراء" منها، خصوصاً بمراعاة فرص الأسواق المتاحة في الاقتصاد وأهمية قطاع الاقتصاد غير المنظم؟ وأي إسهام قد يكون في هذا الصدد لمؤسسات التدريب التقني والمهني الخاصة، بهدف إقامة شراكات في مجال التدريب بين القطاعين العام والخاص؟
- ما هو السبيل إلى وضع إدارة استباقية للمهارات بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، تنطوي على جملة أمور منها معرفة أفضل بالعمالة وترتيبات حسنة التصميم للمعلومات عن العمالة وتحليلها واستباقها؟ وما هو السبيل إلى زيادة مرونة وشفافية وملاءمة نظم تصديق الكفاءات والاعتراف بها، بما فيها المهارات المكتسبة في إطار ممارسة مهنة من المهن؟