

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Tele: +251-115 517 700 Fax: +251-11-5 517844

Website: www.africa-union.org

لجنة العمل والشؤون الاجتماعية للاتحاد الأفريقي

الدورة العادية التاسعة

أديس أبابا، إثيوبيا، 8-12 أبريل 2013

LSC/EXP/6 (IX)

الموضوع: "تعزيز قدرات مؤسسات سوق العمل في أفريقيا لمواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية"

مشروع

ميثاق عمالة الشباب والمرأة في أفريقيا

أرقام رئيسية حول عمالة الشباب والمرأة في أفريقيا:

يمثل الشباب 43,7% من مجموع العاطلين عن العمل في العالم، رغم انهم يشكلون نسبة 25% فقط من السكان العاملين.

أ. 200 مليون نسمة ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة يمثلون 20% من السكان (التقرير عن الشباب الأفريقي 2011).

ب. بلغت نسبة البطالة لدى الشباب ثلاثة أضعافها لدى الكبار. ويمكن أن تبلغ نسبة الشباب العاطلين عن العمل من بين مجموع العاطلين أكثر من 83% في أوغندا، و68% في زيمبابوي، و56% في بوركينا.

ج. 3 في 5 من مجموع العاطلين عن العمل هم شباب، وفي المتوسط فإن 72% من الشباب العاطلين يعيشون بأقل من 2 دولار أمريكي في اليوم.

د. 70% من الشباب الأفريقيين لا يزالون يعيشون في المناطق الريفية.

هـ. مرونة عمالة الشباب مقابل نمو الناتج المحلي الإجمالي منخفضة.

و. نسبة البطالة بين حملة الشهادة الثانوية فما فوقها أعلى بثلاثة أضعاف منها بين أولئك الذين لم يبلغوا أي مستوى تعليمي .

ز. الشباب هم أكثر عرضة من الكبار للعمل في القطاع غير الرسمي وفي الزراعة تحت ظروف عمل سيئة، وإنتاجية ضعيفة وريح قليل دون ضمان اجتماعي.

ح. الشباب أكثر عرضة للعمل لساعات طويلة وفي إطار عمل متقطع وغير آمن ر.

ط. النساء أكثر عرضة من الرجال للعمل لساعات طويلة، و لمزاولة أنشطة غير مدرة للدخل.

ي. يوجد في أفريقيا جنوب الصحراء أدنى معدل إكمال المرحلة التعليمية الابتدائية مقارنة ببقية المناطق (60% مقابل 91% في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، و98% في شرق آسيا والمحيط الهادي، و99%

أمريكا اللاتينية والكاريبي، و86% في بقية المناطق في عام 2005). وأكثر من ثلث الشباب في المنطقة كانوا أميين في عام 2002.

ك. يبدأ الأطفال والشباب في العمل مبكرا - ويقدر أن ربع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و 14 سنة يعملون، وأن 31% من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 10-14 يعملون.

تبين هذه الحقائق المبسطة أن الشباب يشكلون الفئة الأكثر عرضة للتحديات في سوق العمل، كما تشير أيضا إلى أن الشباب متمسكون بالزراعة والاقتصاد غير الرسمي، وأن الشابات بشكل خاص يواجهن تحديات أكبر.

مقدمة/خلفية

عمالة الشباب والمرأة في أجندة الاتحاد الأفريقي للسياسات

1. يشكل الشباب الأفريقي ثروة لا تقدر بثمن ومفتاحا للمحافظة على المكاسب التنموية في القارة، وذلك ليس فقط بسبب كثرة أعدادهم، ولكن أيضا بسبب ما يحدوهم من روح إبداعية، وحيوية وطموح. إنهم لا يشكلون فقط نسبة كبيرة من السكان، ولكن يحتلون أيضا مركزا محوريا في التحولات المجتمعية، حيث إن مهاراتهم وخبراتهم تكيف مستقبل أفريقيا داخل عالم يتميز بالعلومة. لقد دخل ميثاق الشباب الأفريقي حيز التنفيذ منذ 2009. ويعترف بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (مابوتو، 11 يوليو 2003) بالحقوق الاقتصادية والرعاية الاجتماعية للمرأة من خلال تحسين أوضاعهن في سوق العمل. تمت ترجمة صكوك سياسية أخرى متعلقة بالإعلان الرسمي حول المساواة بين الجنسين في أفريقيا، داكار، وبيجين، ومقررات مؤتمر الاتحاد الأفريقي حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وعقد المرأة الأفريقية إلى المجال الرئيسي ذي الأولوية الـ 5 في **خطة عمل واجادوجو 2004 حول تعزيز العمالة والحد من الفقر** والذي يهدف إلى "تمكين المرأة/الشباب من خلال دمجهم في أسواق العمل وتمكينهم من المشاركة الفعالة في وضع إستراتيجيات وسياسات وبرامج الحد من الفقر".

2. إن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية ضاعفت من حدة البطالة ونقص العمالة في أفريقيا، رغم الارتفاع المطرد لمعدل النمو خلال العقد الماضي. وتظهر خطة عمل واجادوجو 2004 قلق رؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي تجاه هذه التحديات المستمرة التي زادت من معدل الفقر وعدم الاستقرار السياسي في القارة. ولمواجهة هذا الموقف، قام وزراء العمل والتوظيف بإدراج دورتهم الثامنة ضمن عنوان: **"تعزيز العمالة من أجل الوئام الاجتماعي والنمو الشامل"**.

3. عقدوا اجتماعا وزاريا رفيع المستوى للمناقشة حول موضوع: **"تعزيز العمالة من أجل الوئام الاجتماعي والنمو الشامل"** واعتمدت القمة السابعة عشرة لمؤتمر الاتحاد الأفريقي (مالابو، 11 يونيو 2011) حول موضوع **"التعجيل بعمالة الشباب لتحقيق التنمية"**.

المستدامة إعلانا بشأن توفير فرص العمل من أجل تسريع النهوض بالشباب وتمكينهم، والتزمت بالحد من نسبة البطالة لدى الشباب والمرأة بمعدل اثنين بالمائة سنويا على الأقل خلال السنوات الخمس المقبلة، كما ورد في خطة عمل عقد الشباب 2009-2018". وفي هذا الصدد، طلب مؤتمر الاتحاد الأفريقي "من المفوضية العمل بالتعاون مع البنك الأفريقي للتنمية، والمجموعات الاقتصادية الإقليمية والشركاء الدوليين حول ميثاق شامل لعمالة الشباب، مع آليات قادرة على ضمان تنفيذها على المستوى الوطني من خلال ملكية قوية من قبل الوزارات الرئيسية المعنية بالدرجة الأولى، أصحاب العمل والنقابات العمالية والمنظمات النسائية والشبابية والقطاع الخاص، مع نظام واضح للرصد والتقييم". ويأخذ ميثاق العمالة الشاملة في الاعتبار مقرر المؤتمر بشأن الموضوع "التعجيل بعمالة الشباب من أجل تحقيق التنمية المستدامة" ASSEMBLY/AU/DEC.363(XVII) وهذا المقرر "يدعو جميع الشركاء وأصحاب المصلحة إلى مواصلة جميع البرامج التنموية المتعلقة بالشباب وخطة عمل عقد الشباب (2009-2018).

تزايد البطالة

4. توصف العمالة غالبا بأنها أهم رابط بين النمو الاقتصادي والحد من الفقر. إن توفير فرص العمل المدرة للدخل من خلال العمالة المأجورة أو العمالة الذاتية يعتبر أمرا مهما لزيادة العائدات ومكافحة الفقر.

5. ومن الواضح أن قلة الطلبات على العمل في العديد من الدول الأفريقية تشير إلى أن النمو الاقتصادي الذي حدث مؤخرا في القارة، رغم كونه مدعاة للإعجاب، شكل نموا للبطالة. ولا تزال الحاجة تدعو إلى نمو اقتصادي أكثر نفعا يشمل محتوى اجتماعيا أقوى. إن التحديات جسيمة، فهناك 10 آلاف طفل يلتحقون بسوق العمل سنويا في أفريقيا جنوب الصحراء (البنك الدولي، 2012) وتم تحديد عاملين اثنين مؤثرين على طبيعة محركات النمو الاقتصادي في

العديد من الدول الأفريقية، أعاقا القدرة على ترجمة النمو إلى توفير وظائف مهمة والحد من الفقر: الطبيعة الرأسمالية المكثفة للاقتصاديات الأفريقية، والأنظمة الضريبية المعمول بها¹.

6. إن الجمع بين النمو والرعاية الاجتماعية وتوفير فرص العمل يمكن أن يكون عنصرا أساسيا في إستراتيجية الحد من الفقر، مع التركيز على العمالة الريفية، نظرا لأن حدة الفقر أشد في المناطق الريفية الإفريقية، وكذلك في الاقتصاد غير الرسمي. إن استقرار الاقتصاد الكلي، وتهيئة بيئة أعمال مواتية، وقواعد قانونية وموارد بشرية منتجة تعتبر أمورا أساسية لتحقيق نمو شامل ومفيد للعمالة.

7. هناك عامل آخر يؤثر على حجم زيادة العمالة وهو الأحكام والشروط التجارية.

ارتفاع نسبة نقص العمالة لدى الشباب والمرأة

8. في الوقت الذي ارتفع فيه معدل البطالة نسبيا في أفريقيا بحوالي 20%، فإن نسبة نقص العمالة في صفوف العاملين الفقراء أخذت حتى في الزيادة، حيث قدرت بحوالي 75%. وهذه النسبة العالية دليل واضح وقوي على أن نقص العمالة يعد تحديا حقيقيا أمام أسواق العمل الأفريقية، وأنه يجب أن تركز سياسات العمالة على تدابير كفيلة بمعالجة هذه الظاهرة.

9. إن ارتفاع نسبة البطالة في صفوف الشباب الأفريقي، بغض النظر عن مختلف المراحل التعليمية، يدل على أن الشباب إما لم يتم إعدادهم بشكل كاف لسوق العمل، وإما أن سوق العمل غير ملائمة لاستقبال الأعداد الكبيرة من طالبي العمل. ففي مصر، تتراوح أعمار 70% من العاطلين عن العمل ما بين 15 و 29 سنة، ويعد 60% من هذه الـ 70% من حاملي الشهادة الجامعية، مما يدل على وجود نسبة عالية من حملة الشهادات العاطلين عن العمل في هذا البلد. إن فئة الشباب العاطلين عن العمل وغير المتعلمين أو المتدربين، تشكل مجموعة متنامية للعاطلين، وتشكل تهديدا للوئام الاجتماعي والاستقرار السياسي، عندما تكون التحديات الرئيسية المتمثلة في نقص فرص العمل وعدم التكافؤ الاجتماعي والبطالة والفقر المدقع.

¹ تقرير لجنة الخبراء، الدورة العادية الثالثة للاجتماعات السنوية لمؤتمر وزراء الاتحاد الأفريقي للاقتصاد والمالية، ومؤتمر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا لوزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية الإفريقيين، ليلونجوي، مارس 2010.

10. إن العمالة النسائية غير النظامية في كل من القطاعات الزراعية وغير الزراعية تساهم بشكل كبير في عدد من الاقتصاديات الوطنية في أفريقيا. فعلى سبيل المثال، في غانا، تساهم العمالة النسائية في القطاع غير النظامي بأكثر من 46 بالمائة من الناتج المحلي الإجمالي للقطاع الزراعي. كما هو الحال في بنين وتشاد وكينيا، حيث تمثل العمالة النسائية غير النظامية أكثر من 50 بالمائة من الناتج المحلي الإجمالي.

11. اعترف المنتدى السادس للتنمية الأفريقية (نوفمبر 2008) بأن ضمان حصول المرأة على التعليم والتدريب والأصول الإنتاجية، بما فيها الأرض، القروض، والتكنولوجيا الموفرة للوقت تعتبر شروطاً مسبقة لتحقيق 7 بالمائة من النمو السنوي المطلوب لبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية في أفريقيا. إن الإنتاجية الزراعية تزداد عندما تحصل المرأة بشكل متكافئ على المدخلات الإنتاجية. وعندما تحصل المرأة على نفس المستويات من التعليم والخبرة والمدخلات الزراعية التي يستفيد منها في المتوسط المزارعون، سيزداد حصادهم من الذرة والبقول واللوبيا بنسبة 22%.

12. إن السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في أفريقيا يحتمل أن ينتج فوائد إنسانية واقتصادية جمة. فبروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (مابوتو، 11 يوليو 2003)، يمهّد الطريق لتعزيز عمالة المرأة في أفريقيا، مع تسهيل حصول المرأة على الرعاية الاجتماعية الملائمة والاستفادة من تدابير الضمان الاجتماعي.

عدم التوافق بين العرض والطلب للعمالة

13. إن عدم وجود عملية مطابقة فعالة، حيث لا يكون أصحاب العمل على دراية بمكان وجود العاملين أو لا يحصل الشباب على معلومات حول مكان توفر فرص العمل، يتسبب في عدم فعالية إجراءات توظيف قائمة على العلاقات الشخصية بدلاً من الكفاءات المهنية. وكلا الأمرين يحتاج إلى أجوبة من خلال إحداث تغييرات في السياسات والاستثمار تزيد في مهارات مدخلات سوق العمل، عن طريق التعليم الجيد والملائم، وزيادة الاستثمار الذي يوفر فرصاً للعمل. ونتيجة لذلك، يوجد الملايين من الشباب الذين يعملون في القطاع غير الرسمي، بدون

ضمان اجتماعي، أو أمل في تحسين أوضاعهم. وهذا الوضع يؤدي حتما إلى الهجرة كبديل جذاب.

14. لقد أخفقت نظم سوق العمل في الاعتراف بالمعرفة والمهارات التي اكتسبها الشباب والمرأة في أماكن العمل غير الرسمي وغير المنظم وفي المجتمع المدني. إن تحديد التعليم غير النظامي وغير المنظم واعتمادهما سوف يساعدان على معالجة هذا التفاوت، من خلال إتاحة قبول ونقل جميع نتائج التعلم عبر بيئات مختلفة.

مواقف وسلوك بخصوص عمل الشباب

15. إن تحليل قضايا عمالة الشباب غالبا ما يتبع تحليل الطلب والعرض في سوق العمل، مما يهمل القضايا الاجتماعية بعد التعليم والتدريب على المهارات. ونادرا ما تؤخذ في الاعتبار الأبعاد التاريخية والنفسية والاجتماعية عند معالجة عمالة الشباب. وقد ذكر أن هذه الجوانب تؤثر على مبادرة الشباب وقدرتهم على الإبداع والتغلب على السلبية وثقافة التشاؤم التي تثبط عن المخاطرة وتغذي الشعور بعدم الثقة، مما يؤثر سلبا على اتخاذ الموقف من العمل بشكل عام.

الهدف

16. يعرف ميثاق الشباب الأفريقي الشاب أو الشخص الشاب بأنه يشمل كل شخص يتراوح عمره بين 15 و35 سنة. ولكل شاب الحق في الحصول على عمل مربح². إن الهدف الرئيسي للاتحاد الأفريقي، والذي يجب على الدول الأعضاء أن تبني على أساسه أهدافها الوطنية، هو "الحد من البطالة في أوساط الشباب والمرأة بمعدل 2% سنويا خلال السنوات الخمس المقبلة".³

² ميثاق الشباب الأفريقي، الإعلان الرسمي حول المساواة بين الجنسين في أفريقيا

³ عقد الشباب الأفريقي 2009-2018، التعجيل بعمالة الشباب لتحقيق التنمية المستدامة، مايو 2011

النهج:

17. ومع ذلك، فإن مواجهة التحديات المتعلقة ببطالة الشباب والمرأة ليست واضحة، وتتطلب اتباع نهج متعدد الجوانب وفقا للظروف المحلية والإقليمية الفرعية . وسيؤدي هذا الأمر إلى تدخلات يمكن القيام بها على المدى القصير والمتوسط والطويل، جنبا إلى جنب مع انتهاج سياسات ملائمة وقوية على الأصعدة الوطنية والإقليمية والقارية.

18. وفقا لآلية المتابعة ل خطة عمل الاتحاد الأفريقي 2004 بشأن تعزيز العمالة والحد من الفقر، تم إعداد ميثاق عمالة الشباب والمرأة في أفريقيا باعتباره " **مبادئ توجيهية لمساعدة الدول الأعضاء على صياغة خطط العمل**"⁴ من أجل الوفاء بالتزام مالابو بالحد من البطالة في صفوف الشباب والنساء بمعدل 2% سنويا خلال السنوات الخمس المقبلة. وكطريق للمضي قدما، يتعين على الدول الأعضاء ان تقوم بصياغة : "خطة عمل مفصلة مع أهداف واضحة، ومعالج وأدوار و مسؤوليات لجميع الأطراف المعنية والشركاء الإنمائيين والمؤشرات. ويجب أن تشير خطة العمل إلى كيفية تعبئة الموارد.⁵ كما تهدف المبادئ التوجيهية إلى التأكد من أن ميثاق عمالة الشباب والمرأة قام بتنفيذه الشركاء الدوليون وفقا لإعلان باريس 2005 والتزامات أجندة أكرا 2008 بشأن مبادئ الملكية والمواطنة والمسؤولية المتبادلة.

19. **المبادئ التوجيهية مبنية على أساس التوجيهات الإستراتيجية التالية:** (أ) مواصلة النمو المستدام والشامل (ب) تعزيز وتقوية القيادة السياسية (ج) تعزيز حسن سير سوق العمل: وإدارة سوق العمل (د) إعداد الشباب للانخراط في سوق العمل (هـ) الشراكات في القطاعين العام والخاص تشجيع تنقل العمالة الإقليمية والإقليمية الفرعية (و) الاتصال وتعبئة الموارد والرصد والتقييم.

⁴ آلية متابعة التنفيذ والرصد والتقييم، القمة الاستثنائية لرؤساء الدول والحكومات، واجادوجو 2004

⁵ نفس المرجع

المبدأ التوجيهي 1: السعي لتحقيق النمو المستدام والشامل:

20. إن استيعاب الأفواج الكبيرة من الشباب والنساء الذين يدخلون سوق العمل، يتطلب تهيئة بيئات اقتصادية كلية مواتية تعزز النمو الاقتصادي وتنمية القطاع الخاص والحصول على التمويل والاستثمار من أصحاب المصلحة المحليين والدوليين على السواء . وبينما حققت مجموعة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي معدل نمو سنويا مطردا بأكثر من نسبة 5% خلال العقد الأخير، فإن ستا من بين الدول الـ 10 ذات الاقتصادات الأسرع نموا خلال العقد الأخير تقع في أفريقيا.

21. من المسلم به أن نهجا شاملا للسلسلة المترابطة بين العمالة- النمو - والحد من الفقر ضروري لضمان الربط بين النمو والعمالة، وبينهما وبين سياسات استئصال الفقر، وخاصة الرعاية الاجتماعية للفقراء. كما تم التوصل إلى توافق حول عناصر رئيسية لإستراتيجية فعالة لتحقيق تنامي فرص العمل والحد من الفقر. وبشكل أكثر تحديدا ، فإن قمة ملابو (يونيو 2011) دعت إلى "التعجيل بتوسيع تغطية الرعاية الاجتماعية الملائمة للشباب والنساء العاملين في الاقتصاد غير الرسمي والعمال في المناطق الريفية وأعضاء أسرهم، بغية الحد من الفقر والضعف".

22. إن المضي قدما بالنسبة لأفريقيا يتوقف على التزامات جميع أصحاب المصلحة بتنفيذ رؤية مشتركة وموحدة للنمو المستدام الرفيع المستوى وذي العمالة المكثفة للحد من الفقر. ويجب أن تكون إستراتيجيات النمو والعمالة الخاصة بكل بلد شاملة ومراعية بشكل خاص احتياجات المجموعات الضعيفة والمرأة، والشباب وكبار السن، والمعاقين والفقراء في المناطق الريفية⁶. هذا هو الغرض من هذا المبدأ التوجيهي. وتقع المسؤولية الأولية عن هذا المبدأ التوجيهي على عاتق وزارة الاقتصاد والمالية والتنمية الاقتصادية.

⁶ التقرير الوزاري للدورة الثالثة للاجتماعات السنوية المشتركة لمؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا لوزراء الاقتصاد والمالية، التخطيط والتنمية الاقتصادية الإفريقيين، ليلونجوي، 1 يونيو 2010 E/ECA/CM/43/5 AU/CAMEF/MIN/Rpt(V)

يجب على الدول الأعضاء:

- أ- مواصلة السياسات الضريبية التي تشجع على الاستثمارات المكثفة في البنية التحتية وقطاعات العمالة المكثفة الأخرى . كما يجب في نفس الوقت ان تولى السياسات النقدية اهتماما للنمو والعمالة مع مواصلة العمل على تحقيق استقرار الأسعار.
- ب- تنمية وتدعيم قدراتها في تعزيز الحكم الرشيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي والمؤسسي، كوسيلة للتأكد من أن سياسات الاقتصاد الكلي تحقق أداء مناصرا للفقراء ونموا مؤاتياً للعمالة.
- ج- توفير الحوافز الضريبية والاجتماعية الملائمة لدعم إيجاد فرص العمل للشباب والنساء في المؤسسات البالغة الصغر، والصغيرة والمتوسطة الحجم، وفي الزراعة والاقتصاد غير الرسمي والصناعات والخدمات الثقافية، وخاصة الخدمات القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- د- استكشاف جدوى توسيع و/أو تعزيز استثمار مؤسسات المعاشات التقاعدية ووكالات الضمان الاجتماعي الوطنية في توفير فرص العمل.
- هـ- استكشاف مصادر بديلة للتمويل ، مثل مؤسسات الزكاة.

يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي/النيباد :

- أ- وضع آلية لدمج عمالة الشباب والمرأة في برامج النيباد، وفي البرنامج الإفريقي الشامل للتنمية الزراعية، وبرنامج تطوير البنية التحتية في أفريقيا، وبرامج أخرى تابعة للاتحاد الأفريقي؛ وستعمل مفوضية الاتحاد الأفريقي على إيجاد السبل والوسائل الكفيلة بتعزيز عمالة الشباب والمرأة.
- ب- تدعيم فضاء الحوار السياسي داخل أجهزتها السياسية من أجل دعم رؤية مشتركة والتزام متواصل بتعزيز العمالة في إطار نهج لأصحاب المصلحة المتعددين .

ج- تحديد قطاعات اقتصادية توفر فرص كبيرة للتنمية الصناعية وإيجاد الوظائف من خلال تطوير الأيدي العاملة الماهرة اللازمة (الماس، الذهب، الخشب، الجلد. إلخ) وتعزيز مبادرات التنمية المتكاملة .

يجب على المجموعات الاقتصادية الإقليمية:

- أ- بذل جهود منسقة مع مفوضية الاتحاد الأفريقي لضمان الانسجام بين السياسات التنموية، وخاصة في مجالات التجارة وتطوير البنية التحتية والاستثمار الأجنبي المباشر.
- ب- تحديد القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الإقليمية الكثيفة العمالة ، ووضع إطار كثيف العمالة لإطلاق إمكانات توفير فرص العمل .
- ج- تسهيل الحوار بشأن السياسات المتعلقة بالعمل، والعمالة والحماية الاجتماعية في إطار إستراتيجيات النمو.

المبدأ التوجيهي 2: تعزيز القيادة السياسية الأقوى

- 23. يسعى المبدأ التوجيهي إلى الاستفادة من الجبل الرئيسي ذي الأولوية رقم 1 لخطة العمل بشأن تعزيز العمالة والحد من الفقر (واجادوجو 2004). ويهدف المجال الرئيسي ذو الأولوية إلى "ضمان قيادة سياسية والتزام بتهيئة بيئة مواتية للحكم الرشيد من أجل الاستثمار والتنمية والحد من الفقر في سياق النيباد، وبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية".
- 24. إن عدم وجود القيادة السياسية أو ضعفها كانا يعرضان للخطر دوما تنفيذ سياسات فعالة وشاملة للعمالة من قبل الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي. وتدعو الحاجة إلى التزام سياسي قوي بمعالجة مسألة البطالة على أساس دائم وطويل الأمد ومن خلال إنشاء فضاء للسياسات المشتركة بين القطاعات للأخذ في الاعتبار الطبيعية المتعددة القطاعات لتحديات سوق العمل. توصف الوزارات المكلفة بالعمالة والسياسات الشبابية بكونها بين أضعف الأجهزة الحكومية في أفريقيا.

25. تتمثل القيادة السياسية في بناء وتعزيز قدرات مؤسسات سوق العمل، مع تمكين السلطات المحلية في تشغيل سوق العمل على الصعيد الوطني. وستشجع القيادة السياسية الشراكة بين القطاعين الخاص والعام كوسيلة أساسية لتحسين وتسهيل اندماج الشباب والمرأة في سوق العمل. ويتعين على الدول الأعضاء وضع أطر تشريعية من أجل تدعيم بيئات قانونية وتمويل عمالة الشباب.

26. من الضروري أن يشارك قادة الاتحاد الأفريقي مشاركة قوية في الاقتصاد الأخضر وتوفير فرص العمل الأخضر للشباب والنساء ، وذلك تماشياً مع النيباد، والبرنامج الأفريقي الشامل للتنمية الزراعية والسياسات القطاعية التنموية الأخرى ذات الصلة للاتحاد الأفريقي.

27. تعد مشاركة الشباب والمرأة أمراً حاسماً لنجاح ميثاق عمالة الشباب والمرأة في أفريقيا. ويتعين بناء القدرات للشباب من خلال بناء المنظمات الشبابية وتعزيزها على جميع المستويات.

يجب على الدول الأعضاء:

- أ- دمج/ترجمة سياسات العمالة إلى أطر قانونية بغية إرساء أساس صحيح و قائم على الحقوق لسياسات العمالة.
- ب- دعم مشاركة الشباب والمرأة في الحوار بشأن السياسات حول العمالة والسياسات الأخرى ذات الصلة.
- ج- تعزيز تنسيق السياسات الداخلية عن طريق إنشاء وتعزيز المؤسسة الوطنية المتعددة القطاعات لمتابعة خطة عمل واجادوجو 2004 بشأن تعزيز العمالة والحد من الفقر.
- د- قيام وزراء العمل ببحث القرار ل - 6 حول تعزيز النمو المستدام الرفيع المستوى للحد من البطالة في أفريقيا⁷ وتنسيق تنفيذها مع وزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية على الصعيد الوطني الإقليمي الفرعي والقاري.

⁷ التقرير الوزاري للدورة الثالثة للاجتماعات السنوية المشتركة لمؤتمر الاتحاد الأفريقي لوزراء الاقتصاد والمالية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا لوزراء الاقتصاد والمالية، التخطيط والتنمية الاقتصادية، ليلونجوي، 1 يونيو 2010 E/ECA/CM/43/5 AU/CAMEF/MIN/Rpt(V)

- هـ- زيادة الميزانية المخصصة لتعزيز العمالة تدريجيا وبشكل ملحوظ، بما في ذلك وضع أطر للنفقات المتوسطة الأجل خاصة بتنفيذ سياسة العمالة، والرصد للتأكد من استدامة إعداد الميزانية المحلية المخصصة لسياسات وبرامج العمالة.
- و- الاستفادة من الحوار الاجتماعي لتسهيل الإصلاحات القانونية والمؤسسية المطلوبة لتحسين أداء أسواق العمل، بغية توخي مزيد من المرونة الكفيلة بتوفير فرص العمل بشكل أكبر وأفضل، مع السعي في نفس الوقت إلى تأمين الوظائف الموجودة.

يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي:

- أ- الالتزام مع موظفي الاتحاد الأفريقي بتعبئة القطاع الخاص من خلال الشراكة بين القطاعين الخاص والعام حول عمالة الشباب والمرأة، مع الاستفادة في ذات الوقت من المسؤولية المؤسسية والاجتماعية.
- ب- إنشاء وتنفيذ منبر الوظائف الخضراء لأفريقيا.

يجب على المجموعات الاقتصادية الإقليمية:

- أ- تعزيز آليات الحوار الاجتماعي في مناطقها، والتفاوض حول ميثاق إقليمي للنمو والوئام الاجتماعي (العمالة، النمو والحماية الاجتماعية).
- ب- تصميم وتنفيذ خطط إقليمية لعمالة الشباب والمرأة.

المبدأ التوجيهي 3: إعداد الشباب والنساء للالتحاق بسوق العمل

28. إن التدريب المهني التعليمي لا يؤدي وظيفة إدماجية في أفريقيا بتوفير بعض الحماية من البطالة. فهو يشكل عنصرا هيكليا أساسيا لسياسات التعليم والعمالة، ييسر الانتقال إلى سوق العمل. ويتم تحديد عدم مطابقة المهارات بشكل خاص على أنه يشكل عقبة أمام تنمية الأعمال التجارية في مصر (50% من جميع المؤسسات التي أجريت مقابلات معها). الجزائر (37%)، دراسة استقصائية لمؤسسة البنك الدولي 2008.

29. يعترف ميثاق الشباب الأفريقي بقيمة مختلف أشكال التعليم، بما في ذلك التعليم النظامي وغير النظامي وغير الرسمي والتعلم عن بعد والتعلم مدى الحياة لتلبية مختلف احتياجات الشباب. وفي إطار نظرة جديدة، بصرف النظر عن المهارات الأساسية، يحتاج الشباب إلى اكتساب كفاءات مستعرضة و سلسلة في تنظيم المشاريع والابتكار والإبداع والمواطنة والاتصال وولوج سوق العمل بنجاح.

30. إن بروتوكول الاتحاد الأفريقي للميثاق الأفريقي حول حقوق الإنسان والشعوب المتعلق بحقوق المرأة في أفريقيا، يعترف "بحقوقهن الاقتصادية و رعايتهن الاجتماعية" ويحمي تلك الحقوق ويدعو الدول الأعضاء إلى: "اعتماد وإنفاذ قانون تدابير تشريعية وتدابير أخرى لضمان تكافؤ الفرص للمرأة في العمل والتدرج الوظيفي والفرص الاقتصادية الأخرى". (المادة 13) وينص على تدابير مثل : (أ) المساواة في الحصول على العمل (ب) الحق في الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة بين المرأة والرجل (ج) الحماية والضمان الاجتماعي للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي (د) الاعتراف بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة في المنزل (هـ) التطبيق المتكافئ للقوانين الضريبية على النساء والرجال.

31. في إن العمل الذي يقوم به الشباب والنساء العاملون في معظم البلدان الإفريقية أقل أماناً، وأبسط، و بحاجة إلى مزيد من الجهد البدني. كما يعترف ميثاق الاتحاد الأفريقي للشباب بحق كل شاب في الاستفادة من الضمان الاجتماعي ، بما في ذلك التأمين الاجتماعي. ويشمل هذا الأمر حقهم في الحماية من الاستغلال الاقتصادي و مزاوله عمل قد يعرضهم للخطر أو يتعارض مع تعليم الشباب، أو يضر بصحتهم . ويجب إدراج الصحة والسلامة المهنتين ضمن السياسات المتعلقة بعمالة الشباب، ووقاية الشباب من الحوادث وتعليمهم. وذلك تماشياً مع قرار المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية رقم 15\128 بشأن وقاية الأطفال من الإصابات الصادر في 24 يناير 2011، والمخاطر التي يواجهها الشباب دون سن الثامنة عشرة في أماكن العمل. وبصورة أعم ، فإن الخدمات الصحية الملائمة للشباب يمكن أن تساهم في تحسين عملية إدماج الشباب والنساء في سوق العمل، من خلال إسداء توجيهات إعلامية واستشارية. ويعاني النساء العاملات من مختلف أشكال التمييز في أماكن العمل وفي المراحل

الأولى من تطوير المهارات في سوق العمل. وهذا الأمر يحد من حظوظهن في الحصول على وظائف أكثر أجرا وإنتاجية.

32. إن العقبات الرئيسية أمام وصول الشباب إلى سوق العمل تتمثل في ضعف قدرة الدول الأعضاء على تحديد المهارات المطلوبة وتحليل عدم تطابق المهارات، ومحدودية الحصول على خدمات المشورة المهنية و التوجيه المهني إن وجدت. وتدعو الحاجة إلى تعزيز القدرة على تحديد المهارات، والتنبؤ الأوسع نطاقا بالمهارات من أجل تطابقها بشكل أفضل مع متطلبات سوق العمل.

33. إن العمل الحر وتنظيم المشاريع أمران أساسيان لتوفير فرص العمل للشباب والنساء ، ومكافحة إقصائهم الاجتماعي. ويمكن أن يؤدي تعليم عملية تنظيم المشاريع في المدارس إلى إيجاد وعي بتنظيم المشاريع والعمل الحر باعتبار ذلك خيارا مهنيا للشباب والنساء ، ويوفر معرفة بالسلوكيات المرغوب فيها والتحديات في إطلاق وتشغيل مشاريع ناجحة.

34. يجب إيلاء عناية خاصة للشباب الذين يعانون من الحرمان، مثل الأشخاص المعاقين الذين تضرروا بشكل خاص من البطالة وظروف سيئة أخرى في سوق العمل. إن ميثاق عمالة الشباب والمرأة في أفريقيا سيوفر فرصة لتعزيز تنفيذ خطة عمل الاتحاد الأفريقي حول الأشخاص المعوقين وميثاق الاتحاد الأفريقي لحقوق الأطفال ورفاهيته فيما يتعلق بأحكامهما المتعلقة بحصول هذه المجموعات المستهدفة على العمل. وهناك مجموعة أخرى مهمة ومستهدفة تتمثل في الشباب في البلدان الخارجة من النزاعات. فقد أعدت مفوضية الاتحاد الأفريقي مشروعا حول تعزيز عمالة الشباب في البلدان الخارجة من النزاعات.

يجب على الدول الأعضاء:

أ- اتخاذ تدابير عاجلة لتحسين وزيادة استجابة نظم التعليم والتدريب للاحتياجات الراهنة والمستقبلية لسوق العمل من أجل معالجة عدم التطابق الهيكلي والعام للمهارات.

- ب- التعجيل بتحديد المهارات المطلوبة والتنبؤ بها من أجل التطابق الفعلي بين مهارات الطلب والعرض في اقتصاداتها .
- ج- إنشاء وتعزيز نظم للتوجيه المهني والمشورة المهنية داخل إدارات الخدمة العامة ونظم التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني وآلية التوجيه المهني القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتبار ذلك تكملة مفيدة لخدمات التوجيه المهني.
- د- صياغة ميثاق حماية اجتماعية للشباب والمرأة يشمل الصحة والصحة الإنجابية والتدابير التغذوية، فضلا عن السلامة في أماكن العمل للشباب، وإدماج التعليم والثقافة والسلامة والصحة المهنتين في السياسات المتعلقة بعمالة الشباب.
- هـ- دعم عملية تنظيم المشاريع والأعمال الحرة للشباب والنساء من خلال توفير تدريب أفضل على المهارات الأساسية للأعمال التجارية وبيئة الأعمال بما يراعي احتياجات وتوقعات الشباب والنساء.
- و- دعم المؤسسات التي يمكن أن تساعد الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل.
- ز- الاعتراف بنظم اكتساب المهارات غير النظامية والنظامية.

يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي:

- أ- الإسراع بتنفيذ برنامج متطوعي الاتحاد الأفريقي، ومشروع تعزيز عمالة الشباب في البلدان الخارجة من النزاعات.
- ب- تعزيز "حملة لسلامة عمل الشباب والنساء" تدافع عن ظروف عمل أكثر أمنا وسلامة للشباب والنساء في إطار خطة الرعاية الاجتماعية للاقتصاد غير الرسمي والعمال في المناطق الريفية.
- ج- إجراء سلسلة من الدراسات الاستقصائية حول عدم تطابق المهارات بالتعاون مع اتحاد أصحاب العمل الأفريقيين.

د- إعداد " مشروع لمباشرة الأعمال الحرة من أجل دعم وتعزيز روح المبادرة والإبداع والابتكار لدى الشباب والنساء، واستغلال إمكاناتهم في مجال تنظيم المشاريع ، بما في ذلك القطاعات الاجتماعية.

هـ- العمل مع اتحاد أصحاب العمل الأفريقيين لمكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة في أسواق العمل.

و- الإسراع بتنفيذ الحقوق الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية كما نص عليه البروتوكول الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب المتعلق بحقوق المرأة في أفريقيا.

يجب على المجموعات الاقتصادية الإقليمية:

ز- الانضمام إلى مفوضية الاتحاد الأفريقي في إجراء سلسلة من الدراسات الاستقصائية حول عدم تطابق المهارات بالتعاون مع اتحاد أصحاب العمل الأفريقيين.

المبدأ التوجيهي 4: تعزيز حسن سير سوق العمل: إدارة سوق العمل

35. دعت قمة ملابو (يونيو 2011) إلى ميثاق لعمالة الشباب مع آليات تضمن قابليته للتنفيذ على الصعيد الوطني من خلال امتلاكها بشكل قوي من قبل الوزارات الرئيسية المعنية ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية والمنظمات الشبابية والنسائية والقطاع الخاص، مع نظام واضح للرصد والتقييم.

36. إن شفافية سوق العمل وفعاليتها أمران أساسيان لنجاح ميثاق عمالة الشباب. وفي إطار مفهوم واسع، فإنه ينطوي على مشاركة مؤسسات سوق العمل، فضلا عن المنظمات غير الحكومية، ولاسيما المنظمات الشبابية والنسائية، والحكومات المحلية. ويجب أن تكون خدمات التوظيف العام في وضع يمكنها من تحقيق تآزر فعال بين الطلب والعرض بخصوص العمل، حيث تكون موجهة نحو متطلبات أصحاب العمل من خلال تقديم خدمات مهنية عالية الجودة للقطاع الخاص، والباحثين عن العمل ونظام التعليم/التدريب المهني. وفي إطار التوجيه المتعلق بالسياسات، يجب على خدمات التوظيف العام، وإدارات العمل أن تركز في تدخلاتها على

المشاريع الصغيرة، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمتلك إمكانات ضخمة توفير فرص العمل ، ولكنها تفتقد إلى القدرة على الاستفادة من القوى العاملة الشابة الماهرة المتاحة.

37. هناك تحديات أخرى متعلقة بضعف القدرة على رصد وتقييم السياسات الخاصة بالعمالة، وعدم توفر معلومات موثوق بها ومنتظمة حول سوق العمل، إلخ. لقد أنشأت بعض الدول الأعضاء صناديق لتطوير نظم التعليم والتدريب التقني والمهني والتدريب والمرصد الوطنية للعمالة والتدريب التي أثبتت منفعتها في ربط احتياجات سوق العمل بمخرجات نظم التعليم.

38. يجب تعزيز قدرات الحكومات والسكان المحليين للمشاركة في تنفيذ السياسات الخاصة بالعمالة مع السعي في نفس الوقت إلى تعزيز التنمية المحلية ، من خلال الحوار الاجتماعي وسياسات سوق العمالة الداعمة والنشطة. ولا يمكن التركيز بما فيه الكفاية على أهمية توفر المعلومات والبيانات حول سوق العمل في سياق البلدان الإفريقية. ويمكن لإطار قانوني أن يسهل قيام القطاع الخاص والوساطة الخاصة على نحو مفيد بتوفير سياسات متعلقة بسوق العمل النشطة.

39. كما يتضح من خلال الدراسة الاستقصائية حول تمويل السياسات الخاصة بالعمالة في البلدان الأفريقية، فإن غياب الشفافية ووضوح الرؤية في عمليات تنفيذ برامج العمالة قد أثر سلباً على موقف الشركاء الدوليين فيما يتعلق بفعالية وكفاءة الاستثمار في هذا القطاع. ويرجع ذلك في جانب كبير منه، إلى ضعف القدرة الذي لوحظ في رصد وتقييم سياسات العمالة، وضعف المساءلة.

يجب على الدول الأعضاء:

أ- اتخاذ مبادرات لتعزيز وتحديث خدمات التوظيف العام وإدارات العمل، مع استهداف المشاريع الصغيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل توفير مزيد من أفضل فرص العمل والخدمات الجيدة النوعية للشباب الباحثين عن العمل. ويجب أن تكون خدمات التوظيف العام أكثر احترافية من خلال بناء القدرات لتعزيز فعالية البحث عن العمل، مثل توفير المعلومات حول

الوظائف الشاغرة، والمساعدة في تطابق العمال مع الأعمال، والمشورة المهنية، والتقييم والاختبار لتحديد مدى الاستعداد لشغل الوظيفة .

ب- تعزيز قدراتها بخصوص المعلومات المتعلقة بسوق العمل، وفقا لإطار الاتحاد الأفريقي لمواءمة وتنسيق نظم المعلومات المتعلقة بسوق العمل.

ج- تزويد السلطات المحلية بقدرات تخطيط السياسات الخاصة بالعمالة.

د- تسهيل مشاركة منظمات الشباب والنساء في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج المتعلقة بالعمالة.

يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي بالتعاون مع المجموعات الاقتصادية الإقليمية:

أ- تنفيذ إطار مواءمة وتنسيق نظم المعلومات المتعلقة بسوق العمل.

ب- دعم تطوير المعرفة وأفضل الممارسات، والتواصل بشأن عمالة الشباب والنساء.

ج- إنشاء منبر عملي للتعاون الفني بين الدول الأفريقية حول مجالات العمالة والعمل، ودعم الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تحديث وتعزيز مؤسسات سوق العمل، بما في ذلك عبر خدمات الوساطة المهنية القائمة على أساس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

د- تسهيل آليات التعلم المتبادل بين الدول الأعضاء من أجل تقاسم الخبرات وبناء القدرات في مجال إدارة سوق العمل.

المبدأ التوجيهي 5: الشراكة بين القطاعين الخاص والعام:

40. إن مبدأ الهيئة الثلاثية الأطراف يعتبر أساسا عمليا لإقامة الشراكة بين القطاعين الخاص والعام حول العمل، والعمالة والحماية الاجتماعية. وينطبق هذا الأمر على إستراتيجيات عمالة الشباب والنساء. وإضافة إلى ذلك، فإن مبدأ المسؤولية الاجتماعية للشركات يمهد الطريق لمشاركة القطاع الخاص في عمالة الشباب والنساء، كوسيلة للمساهمة في ضمان الوثام الاجتماعي والاستقرار السياسي الضروريين لإيجاد بيئة عمل مواتية. و يمكن الاعتماد على

وجود اتحاد أصحاب العمل الأفريقيين في تحديد وتنفيذ ومتابعة الشراكة بين القطاعين الخاص والعام مع مفوضية الاتحاد الأفريقي.

41. وفي هذا الصدد، يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي واتحاد أصحاب العمل الأفريقيين الإشراف على شراكة بين القطاعين الخاص والعام تحدد الأدوار والمسؤوليات على الأصعدة القارية والإقليمية والوطنية، حيث إن لاتحاد أصحاب العمل الأفريقيين منظمات أعضاء على جميع الأصعدة بوسعها ضمان تنفيذ ترتيب على المستوى القاري.

يجب على الدول الأعضاء:

أ- المشاركة في شراكة فعالة بين القطاعين العام والخاص لتوفير فرص العمل والقضاء على الفقر:

يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي بالتعاون مع المجموعات الاقتصادية الإقليمية واتحاد أصحاب العمل الأفريقيين:

أ- إقامة وتنفيذ شراكة إقليمية بين القطاعين العام والخاص حول تعزيز عمالة الشباب والنساء، تشمل بين أمور أخرى (أ) تحسين بيئة الأعمال التجارية ومناخ الاستثمار (ب) قيام المدرسة بإعداد نظم انتقالية (ج) ترشيد برامج تنظيم المشاريع للشباب والنساء بالتعاون الوثيق مع منظمات القطاع الخاص (د) المشاركة الفعالة للقطاع الخاص وتعاونيه في تصميم وتنفيذ سياسات فعالة لسوق العمل (هـ) مشاركة القطاع الخاص في نظام المعلومات المتعلقة بسوق العمل من خلال القيام، على سبيل المثال، بالاستخدام الفعال لوحدة الدراسة الاستقصائية التابعة لإطار الاتحاد الأفريقي لمواءمة وتنسيق نظم المعلومات حول سوق العمل، وتمويل برامج البحث/الدراسة (و) مشاركة خدمات التوظيف العام ومفتشيات العمل في توفير خدمات مهنية ذات قيمة مضافة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبالغة الصغر (ز) إشراك القطاع الخاص في تطوير التعليم ومناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، الخ...

المبدأ التوجيهي 6: تعزيز تنقل القوى العاملة الإقليمية والإقليمية الفرعية:

42. تكتسي عمالة الشباب هي أيضا أهمية أساسية في سياقين عالمي وإقليمي. فهناك حاجة إلى تشجيع تنقل الشباب داخل القارة وخارجها. ويمكن توفير فرص عمل جديدة من خلال تنقل القوى العاملة والتكامل الاقتصادي الإقليمي. ويشارك العمال من الشباب والنساء في تدفقات هجرة مهمة داخل القارة، وهم يعملون في كل من قطاعي الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي ، استجابة لاحتياجات العرض والطلب لأسواق العمل المحلية والأجنبية. وتشارك المرأة بشكل خاص في التجارة العابرة الحدود دون توفير حماية لها. إن عملية التكامل الإقليمي الجارية في أفريقيا تأخذ في الاعتبار أكثر فأكثر التحركات العمالية العابرة الحدود التي تؤدي إلى توزيع أفضل للعمل في أسواق العمل الأوسع نطاقا. وتمثل المجموعات الاقتصادية الإقليمية عاملا رئيسيا لتسهيل التعاون في مجال تنقل القوى العاملة على الصعيد الإقليمي وتعزيز التنمية الاقتصادية. وتساعد هذه الحركة في سد الفجوات بخصوص المهارات في البلدان وفي تنشيط مزيد من الهجرة "غير النظامية" للقوى العاملة الإقليمية وسوق العمل. ويمكن أن تزداد الفوائد من خلال بذل جهود ثنائية متعددة أطراف في تعزيز التعاون حول هجرة القوى العاملة. وقد اكتسبت مجموعة شرق أفريقيا خبرة واسعة في سياسة هجرة القوى العاملة الإقليمية والنظم التشغيلية.

43. توجد تحديات أخرى متصلة بالاعتراف بالمؤهلات والكفاءات، والقابلية لنقل/تحويل حقوق الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية. ويمكن لخدمات التوظيف العام توفير المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة، والمهن والمهارات وبرامج تطوير المهارات والتدريب عليها وخصائص السوق. وقد أنشأت الرابطة الأفريقية لخدمات التوظيف العام التي تعتبر أيضا عضوا فعالا في الرابطة الدولية لخدمات التوظيف العام. ويمكن الاستفادة من هذا المنبر لدعم إستراتيجيات هجرة القوى العاملة الإقليمية.

على مفوضية الاتحاد الأفريقي، بالتعاون مع المجموعات الاقتصادية الإقليمية .:

أ- تطوير خطة للاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية بشأن هجرة القوى

العاملة تشمل ما يلي :

❖ مواءمة وتنسيق السياسات والأطر القانونية للعمل والعمالة والحماية الاجتماعية.

❖ مواءمة إطار المؤهلات والاعتراف بالمهارات.

❖ منبر الاتحاد الإفريقي لمطابقة الوظائف والتنقل : شبكة خدمات التوظيف العام والتعاون، ، والتبادل الإلكتروني الإقليمي للعمل، وتنظيم أسبوع للعمالة كل سنتين بالتزامن مع دورات لجنة العمل والشؤون الاجتماعية.

ب-دراسة وتنبؤات على المدى المتوسط للطلب والعرض بخصوص المهارات على المستويات الوطنية والإقليمية والقارية، بالتعاون مع المجموعات الاقتصادية الإقليمية، وإعداد نظرة شاملة/خرائط للمهارات.

المبدأ التوجيهي 7: التواصل، تعبئة الموارد ، الرصد والتقييم

44. ستقوم مفوضية الاتحاد الإفريقي بوضع إستراتيجية للتواصل وتعبئة الموارد لتنفيذ ميثاق عمالة الشباب والمرأة في أفريقيا. اغا وستدرس إستراتيجية الاتصال بتنظيم أسبوع العمل الإفريقي كحدث ومنتدى علمي ضمن معارض فرص العمل . كما سيقوم المنتدى الاقتصادي الإفريقي بمناقشة مواضيع متصلة بعمالة الشباب الإفريقي.

45. سيتم إدماج رصد وتقييم ميثاق عمالة الشباب في عملية تقديم التقارير لآلية المتابعة لتنفيذ ورصد وتقييم خطة عمل واجادوجو 2004 حول تعزيز العمالة وتخفيف حدة الفقر. وعلى هذا النحو، ستقوم الدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي بإعداد تقارير خاصة للمتابعة كل سنتين وإرسالها إلى مفوضية الاتحاد الإفريقي لتحليلها وإعداد تقرير متابعة قاري. وسيقدم تقرير مفوضية الاتحاد الإفريقي إلى الدورات العادية لكل من لجنة العمل والشؤون الاجتماعية ومؤتمرات القمة من أجل دراسته .

46. سيتم توسيع آلية المتابعة لتشمل أجهزة أخرى لصنع السياسة تابعة للاتحاد الإفريقي ومعنية بالتنمية القطاعية. وفي هذا الصدد، سيقدم تقرير المتابعة إلى مؤتمر الاتحاد الإفريقي للوزراء المكلفين بالاقتصاد والمالية والتعليم والتدريب المهني والزراعة والشباب.

47. إن إستراتيجية الاتحاد الأفريقي لتعبئة الموارد لتنفيذ خطة عمل وواجادوجو 2004 ستستجيب للاحتياجات المحددة بخصوص تمويل ميثاق عمالة الشباب، والتي تشمل تعبئة الموارد من الالتزامات التي تعهدت بها مجموعة 20.

48. ستقوم مفوضية الاتحاد الأفريقي بتطوير التعاون بين بلدان الجنوب من خلال مذكرة تفاهمها مع دول مثل البرازيل، والصين، والهند، إلخ. وتوفر الشراكة الإستراتيجية بين أفريقيا والاتحاد الأوروبي فرصا للتعاون الفعال وتعبئة الموارد. ويجب استكشاف الهجرة الدائرية بخصوص التزام الشباب بين مفوضية الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي.

يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي بالتعاون مع المجموعات الاقتصادية الإقليمية:

أ- وضع إستراتيجية للاتصال بخصوص ميثاق عمالة الشباب والمرأة في أفريقيا.
ب- تنفيذ الوثيقة الإستراتيجية لتعبئة الموارد لتنفيذ خطة عمل وواجادوجو 2004 بشأن تعزيز العمالة وتخفيف حدة الفقر.

ج- إجراء بدراسة جدوى لإنشاء صندوق العمالة والوئام الاجتماعي، بالتعاون الوثيق مع البنك الأفريقي للتنمية.

1. الترتيبات المؤسسية والمالية

49. يختلف الإطار القانوني لتوفير وتمويل سياسات سوق العمل النشطة من بلد إلى آخر. يجب تعزيز مؤسسات سوق العمل الوطنية، ولاسيما خدمات التوظيف العام كي تؤدي دورا مركزيا في إنعاش سوق العمل. كما يجب إنشاء مؤسسات المتابعة على جميع الأصعدة، تماشيا مع متطلبات آلية المتابعة لتنفيذ خطة عمل وواجادوجو 2004.

50. يمكن أن يأتي التمويل الحكومي لسياسات سوق العمل النشطة مباشرة من تحويلات الخزينة عن طريق صناديق العمالة (يمول غالبا بضرائب العمل)، ومن خلال برامج تمويلها وزارات التعليم والشباب والعمل، بين أمور أخرى. ويمكن أن يأتي التمويل الخاص من المنظمات غير الحكومية، والجهات المانحة، والمنظمات الدولية، و/أو يمكن أن يتولى التمويل مباشرة القطاع الخاص. ويجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي إجراء دراسة جدوى بشأن إنشاء صندوق للعمالة والوئام الاجتماعي، بالتعاون الوثيق مع البنك الأفريقي للتنمية.