



## Investice v mladé Afričany

(Sepsané na základě : *Africké ekonomické perspektivy 2008\**)

Lucia Wegner

- ◆ Africké země trpí vysokou mírou nezaměstnanosti mladých a nedostatkem kvalifikované pracovní síly.
- ◆ Technické a profesionální systémy jsou v Africe špatně financovány a vedeny.
- ◆ Strategie rozvoje odborných dovedností musí být zahrnuty ve strategiích snížení chudoby a musí se soustředit na sektory, jejichž perspektivy možnosti získat zaměstnání jsou nadějně.

Asi 133 miliónů mladých lidí (polovina mladé africké populace) je negramotných. Mnozí nemají žádné nebo velmi málo odborných dovedností. Více než 20 procent mladých lidí subsaharské Afriky je bez zaměstnání. Tato čísla jasně hovoří: mladí Afričané potřebují odborné školení.

Zvýšení technických dovedností je základem pro zlepšení konkurenční schopnosti a přispívá k sociálnímu začleňování, zvýšení zaměstnanosti a redukci chudoby. Zpráva *Africké ekonomické perspektivy 2008* zahrnuje 35 zemí a ukazuje systémy dovolující zlepšování profesionálních a technických dovedností v Africe trpící nedostatkem kvalifikovaných osob, zastaralými zařízeními, špatnou adaptací programů a velkým dělením pracovního trhu. Velmi málo zemí podporuje rozvoj kompetencí v neřízeném sektoru, který je přesto největším zaměstnavatelem a hlavním zdrojem školení v Africe<sup>1</sup>.

Schopnosti se mohou získat buď v jádru strukturovaných a specializovaných institucí nebo přímo na pracovišti, popřípadě obojí, což můžeme nazvat „dvojitě“ školení. Tradiční vyučení v neformálním sektoru je převládající: řízený systém přitahuje méně než 5 procent čekatelů. Například v Senegalů se za rok vyučí asi 400 000 mladých občanů ve srovnání se 7 000 diplomovanými ve formálních odborných školeních; více než 80 procent rozvoje dovedností v Ghaně vzplývá z vyučení.

V Africe trpí systém technického a odborného školení jak ztrátou zdrojů (s pouze 2 až 6 procenty vzdělávacího rozpočtu), tak přesunem mezinárodních priorit. Dárci jsou nejistými spojenci školení. Během konference „Vzdělání pro všechny“ v Jomtienu 1990 a Millenium Summit 2000 se vzdělávání v primárním sektoru stalo prioritou. Díky tomu poklesl zájem o odborná školení. Nyní například sekundární školy a školy nabízející odborná školení v Mozambiku a v Jižní Africe

1. Neformální sektor zaměstnává 95 procent pracujících v Beninu, 90 procent v Kamerunu, Etiopii a Senegalů a 31 procent v Jižní Africe.

mají špatné zkušenosti s mladými studenty přicházejícími z primárních škol.

Tato stále obtížnější situace si v mezinárodním programu vyžádala odložení odborných školení. Odpovědí bylo, že mnoho afrických zemí pokročilo v reformách jejich školících systémů. Mají tendenci být více výkonné pokud mají jasný cíl. Zvláště, pokud strategie školení mají maximální účinnost je nezbytné, aby byly integrovány v plánech snížení chudoby a soustředěny na sektory, jejichž profesionální perspektivy jsou nadějně.

Programy musí být flexibilní a musí odpovídat poptávkám pracovního trhu jako v Etiopii, Jižní Africe a Mozambiku, kde je ztráta kvalifikace obzvláště vysoká. Musí být pokryty samostatně, přes organismy jako Technical Education, Vocational and Entrepreneurship Training Authority v Zambii nebo Botswana Training Authority. Jejich vhodnost a dopad na pracovní trh musí být rovněž kontrolován a hodnocen.

Partnerství s podniky, syndikáty a nevládními organizacemi může pomoci zlepšit vhodnost školení přes relaci s poptávkou pracovního trhu. Například školící centra v Etiopii podpořila neveřejný sektor v účasti na vedení centra, což by mohlo ostatně podpořit i financování ze soukromých zdrojů. V Maroku a Etiopii podporuje finanční nabádání podniků k upřednostňování školení přímo v jejich jádru.

Je důležité vzít v úvahu neformální sektor. Tradiční vyučení v rozsahu, který má tento sektor, bude muset být zahrnuto v reformách systémů technických a odborných školení, jako je tomu v případě řemeslnických mistrů v Ugandě, Nigeru a Mali. Příkladem osvědčení o získaných dovednostech tradičním vyučením je Certifikát o profesionálních dovednostech (Vocational Skill Certificate) v Beninu, který rozšiřuje konkrétní vazbu s potřebami neřízeného sektoru.

Kvůli hodnocení výsledků tohoto typu měřítek sledují pozorovatelný pracovní trh v Beninu a Rwandě nejen změny v pracovním trhu, ale také kariéry absolventů školení aby věděly, jestli absolventi našli práci nebo ne. Zevšeobecnění tohoto typu pozorovatelů u všech afrických zemí by mohlo znamenat významný a pozitivní rozvoj.

Návrhy plánované pro zaměstnání, které existují nebo které začínají být zaváděny mohou podpořit nebo doplnit školení. Projekt africké rozvojové banky „Africké ženy – podnikové ředitelky“ a „Program rozvoje podniků se silným potenciálem růstu možností pro ženy“, dva specifické plány určené pro možnost začlenění žen do podnikového

světa v Kamerunu, Etiopii, Keni, Tanzanii a Ugandě jsou příklady budoucnosti.

Africké země rozdělují jejich finanční zdroje pro rozvoj dovedností a tím se zvyšuje konkurence mezi veřejnými a soukromými školícími centry. Stát si však také udržuje roli zásobovatele pro chudou populaci, znevýhodněnou a zranitelnou. Výzvou je rozvinutí a integrace finančního kádru, který by mohl zaručit spravedlivé rozdělení příspěvků mezi vládu, místní společenství, průmysl a mladé lidi účastníci se školení.

Závisí na tom potenciál zaměstnanosti mladé populace.

\* Jedná se o společnou zprávu Africké rozvojové banky a Rozvojového centra OECD s Ekonomickou komisí pro Afriku OSN (UNECA), která byla finančně podpořena Evropskou komisí.

**Citace a reprodukce informací z Politických poznatků Rozvojového centra OECD čtenáři v jejich vlastních publikacích jsou vítány. Na oplátku žádá Centrum o poděkování v těchto publikacích a o jejich exemplář. Kompletní text Politických poznatků a další informace Rozvojového centra jsou k dispozici na [www.oecd.org/dev](http://www.oecd.org/dev)**



Centre de développement de l'OCDE  
2, rue André-Pascal,  
75775 Paris Cedex 16, France  
Tél : 33 (0)1 45.24.82.00  
Fax : 33 (0)1 44.30.61.49  
email : [cendev.contact@oecd.org](mailto:cendev.contact@oecd.org)