



البطالة وقصور التشغيل: الواقع والتحديات

البطالة وقصور التشغيل: الواقع والتحديات

أولاً: حساسية أسواق العمل للنمو الاقتصادي

- واجه العالم عام 2008 ظهور تداعيات الأزمة المالية العالمية، التي أدت لتراجع وتباطؤ معدل النمو الاقتصادي في العالم، وهو الأمر الذي وضع مزيداً من الضغوط على أسواق العمل الدولية، حيث أدت هذه الأزمة إلى خروج نحو 40 مليون (امرأة ورجل) من سوق العمل، حتى أن عدد العاطلين عن العمل قد ارتفع ليبلغ عام 2012 نحو 197 مليون عاطل (منظمة العمل الدولية – 2013).

■ وتقر التوقعات باستمرار عدد العاطلين عن العمل في الارتفاع في عام 2014، وتكمن خطورة هذا الأمر الاقتصادية في كونه يرتد سلبيا على تراجع الطلب الإجمالي في الاقتصاد، الذي يرتد بدوره ليقوض من امكانيات النمو في المستقبل.

■ ويبقى الشباب هم الفئة الأكثر تضرراً من تلك الأزمات وتأثيراتها، حيث يوجد حالياً قرابة 74 مليون شاب وشابة عاطلين عن العمل في العالم.

(ما يمثل نحو 38% من إجمالي العاطلين عن العمل في العالم).

ثانياً : البطالة في العالم

1/2 الاتحاد الأوروبي : شهد الاتحاد الأوروبي ومنطقة اليورو تحديداً نسبة مهمة من ارتفاع البطالة (أكثر من 25 مليون رجل وامرأة)، كانوا عاطلين عن العمل عام 2012، حيث بلغت نسبة البطالة في الاتحاد الأوروبي، 10.4 في المائة، كما كان 5.5 مليون شاب (دون سن 25 عاماً) عاطلين عن العمل.

■ بلغت البطالة طويلة الأجل كحصة من إجمالي البطالة في الاتحاد الأوروبي (سنة واحدة أو أكثر) نسبة 43.6 في المائة (بلغت عام 2011 نحو 65.4 في المائة في أيرلندا، ونحو 51.4 في المائة في إيطاليا، ونحو 47 في المائة في البرتغال، ونحو 45 في المائة في اليونان).

■ وهي المعطيات التي دفعت اقوي الكتل الاقتصادية (مجموعة العشرين) - مؤتمر قمة مجموعة العشرين - المكسيك، في 18 و 19 حزيران/ يونيه 2012، إلى اعتماد خطة عمل بشأن النمو وتوليد الوظائف، وتسليط الضوء على أربع أولويات للعمل:

1. الاستثمار المواتي للعمالة في البنية التحتية والقطاعات الأخرى المولدة للوظائف؛
2. وضع القطاع المالي في خدمة الاقتصاد الحقيقي؛
3. الاهتمام بعمالة الشباب؛
4. توسيع نطاق الحصول على الحماية الاجتماعية الأساسية.

■ وأقر إعلان القمة "ترويج ربط النمو بالوظائف"، من خلال العمل المشترك لتعزيز الطلب واستعادة الثقة بغية دعم النمو وتعزيز الاستقرار المالي بهدف استحداث وظائف عالية الجودة.

2/2 إقليم آسيا والمحيط الهادئ : فيما بين عامي 2010 و2020، يتعين توليد أكثر من 213 مليون وظيفة لمواكبة الوافدين الجدد، إضافة لوجود مخزون من العاطلين عن العمل يقدر بنحو 100 مليون عاطل. ما يملئ الحاجة لخلق نحو 313 مليون فرصة عمل خلال عشر سنوات (تتيح أجوراً وظروف عمل لائقة).

3/2 الدول العربية:

1/3/2 واقع الدول العربية:

شهدت الدول العربية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تضررا كبيرا جراء الحركات والاضطرابات التي ترافقت مع التحولات السياسية فيها، وبقيت البطالة مرتفعة خاصة في صفوف الشباب،

وقد أبرزت هذه الأحداث كيف يتسبب إنكار الحقوق الديمقراطية والحريات، مقترنا بنواقص اجتماعية واقتصادية (متمثلة في عدة أمور، منها ارتفاع بطالة الشباب وزيادة التفاوت في الأجور ومحدودية نمو القطاع الخاص)، في اضطرابات اجتماعية وسياسية.

- ومطلب التغيير الذي قاده الشباب في بلدان مثل تونس ومصر واليمن يبرز البعد الشمولي الذي تنطوي عليه الحاجة إلى الوظائف اللائقة والحقوق والحريات الأساسية واحترام الكرامة الإنسانية.
- ومع أن الثقافات والنظم السياسية ومستويات التنمية تختلف فإن الطموحات الإنسانية الأساسية هي نفسها في العالم كافة.
- ولهذا السبب أيدت منظمة العمل الدولية في الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو 2011، المطالبة بإرساء "حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية"، والنمو المقترن بالإنصاف والتعبير والتنمية المستدامة القائمة على العمل اللائق.

2/3/2 الدول العربية ومعضلة/ مصيدة الدخل المتوسط

Income Middle Trap

- ومن شأن نموذج نمو فعال أن يساعد بلدان عديدة بما فيها الدول العربية على تفادي الوقوع في "فخ الدخل المتوسط"، حيثما يتباطأ النمو عندما يفشل الاقتصاد في التحول من اقتصاد منتج منخفض الأجور إلى اقتصاد مبدع عالي المهارات قائم على الإبداع وإنتاج التكنولوجيا ورأس المال البشري، وسينجح عن ذلك نمط تنمية أكثر توازناً واستدامة.
- وفي العقد الأخير استطاعت معظم الدول النامية والعربية تحقيق نمو مرتفع (وإن كان غير متساو) في الإنتاجية بالاعتماد إلى حد كبير على التصنيع وثلة من القطاعات الخدمائية رفيعة المستوى.

■ أما في المستقبل فسيكون من الضروري اعتماد نمو إنتاجية أكثر توازناً من أجل تنوع الإنتاج والارتقاء في سلسلة القيم وتوليد وظائف أكثر وأفضل.

وسيستدعي ذلك تركيزاً خاصاً على إرساء بيئة تشجع وتيسر إنشاء المشاريع والاستثمار في المهارات، وهو ما قد يشجع أيضاً على الإبداع والنمو وخلق الوظائف.

وفي الوقت ذاته، يمكن لتعزيز الحماية الاجتماعية واحترام الحقوق في العمل أن يكفل تقاسماً عادلاً لفوائد النمو.

■ وبالنسبة للدول العربية المعتمدة على أنشطة النفط بخاصة دول الخليج، يظل المحرك الأساسي للسياسات الاقتصادية فيها، يركز على تطبيق تدابير تساعد على تنوع اقتصاداتها وتشجيع عمليات الاستثمار وإصلاحات سوق العمل الموجهة نحو خلق عمالة منتجة لفائدة مواطنيها.

■ وينبغي لنموذج جديد لسوق العمل في تلك الدول يتجاوز التنمية القائمة على عوائد النفط، أن يركز على تنمية الموارد البشرية وأن يتصدى لأوجه العجز الهائلة في العمل اللائق، التي تمس العمال الأجانب، وهي ضرورات تتطلب جهود حازمة ومبادرات جريئة.

■ وتواجه شريحة الشباب في دول مجلس التعاون الخليجي تحدياً خاصاً فيما يتعلق بتوفير فرص عمل كافية للمواطنين، وتندر فرص العمل في القطاع الخاص خارج قطاع إنتاج الطاقة (كثيف رأس المال)، بالإضافة إلى ذلك، يحصل العمال الأجانب بدرجة كبيرة على الوظائف المتاحة في القطاع الخاص،

إما لأن مواطني الدولة لا يرغبون في العمل في قطاعات بعينها بمعدلات الأجور السائدة، أو بسبب عدم تمتعهم بالمهارات الكافية التي تحول دون تمكنهم من التنافس بنجاح على الوظائف عالية المهارات (أعربت معظم الشركات في القطاع الخاص عن تفضيلها لاستخدام عمال أجانب بسبب الفوارق في الأجور وعوامل أخرى).

■ وتواجه الدول العربية في الشمال الإفريقي تحديات رئيسية فيما يتعلق باستحداث فرص كافية من العمل اللائق، لا سيما بالنسبة إلى النساء والشباب، إضافة لتحدي ارتفاع معدلات الفقر بين العاملين، (فبالنسبة لمعدل الفقر المحدد بدولارين أمريكيين في اليوم، فإن 19.7 في المائة من العاملين فقراء عام 2012، كما مثل العاملون ضمن ترتيبات الاقتصاد غير المنظم نسبة 41.4 في المائة في عام 2012، مما يشير إلى وجود نسبة عالية من العمالة / دون حماية اجتماعية مناسبة، وتضم هذه الفئات في معظمها العمالة "المستضعفة" أكثر من نصفها من النساء (61.2 في المائة).

3/3/2 تحدي بطاقة الشباب في أسواق العمل (العربية) :

- تجدر الإشارة بداية إلى أن الشباب هم أكثر الفئات معاناة فيما يتعلق بقضية التشغيل، إذ تنقصهم الخبرة في العمل ومعرفة طرق البحث عن عمل وسبل الوصول إلى الشبكات التي توفر معلومات عن الوظائف، ويفتقرون في أغلب الأحيان إلى المهارات المطلوبة في سوق العمل.
- **ووفقا للتقديرات** سيشهد عدد من البلدان العربية في السنوات المقبلة زيادات كبيرة في عدد السكان الشباب، الذين سيحتاجون إلى فرص عمل منتجة، وستحتاج هذه البلدان إلى تحقيق نمو اقتصادي مطرد ووضع ما يناسب من سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية لمساعدة الشباب على التغلب على مشاكلهم ومواطن ضعفهم الخاصة، وجعل العمالة وتوظيف الشباب في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

- يُعتبر معدل البطالة في الدول العربية الأعلى في العالم، وتبرز هذه المشكلة بصفة خاصة بين النساء والشباب، فربع الشباب والشابات كانوا عاطلين عن العمل في عام 2011 في الشرق الأوسط في حين سجلت مشاركة المرأة في سوق العمل نسبة 18.4 في المائة فقط (ولو زادت المشاركة لتضاعف المعدل العام للبطالة).
- تبلغ بطالة الشباب العرب نحو 27% أي أكثر من ضعف المعدل العام للبطالة، وبما يناهز ضعف المتوسط العالمي البالغ 12.6 في المائة، وفي الدول العربية الفقيرة التي تعاني من النزاعات، والتي تأوي حوالي 80 مليون شخص، قد يبلغ هذا المعدل 45 في المائة.

- وعلى مدى العقدين الماضيين، بقيت فرص العمل متركزة في قطاعات منخفضة الإنتاجية واقتصاد غير منظم آخذ بالتوسع، وقد فشلت إصلاحات السوق فشلاً ذريعاً في تعزيز نمو قطاع خاص غني بفرص العمل في وقت لم يعد بإمكان الباحثين عن عمل الاعتماد على وظائف القطاع العام.
- بما أن نوعية العمالة تحدد نوعية المجتمع، فإن مجتمع الغد تحددته عمالة الشباب، وبطالة الشباب هي إحدى المشاكل الأكثر إلحاحاً التي يواجهها العالم والدول العربية اليوم.
- حتى عندما يكون للشباب وظائف، تكون ظروف العمل جد متردية والأجور منخفضة، والحماية الاجتماعية ضئيلة، وكثيراً ما يفتقر الشباب إلى عقود عمل مأمونة، كما أن مستويات تمثيلهم عادة ما تكون ضعيفة أو منعدمة.

■ وعلاوة على السياسات الوقائية الرامية إلى إبعاد الأطفال عن العمل وإبقائهم في التعليم فترة أطول، يقتضي التصدي لتحدي عمالة الشباب أيضا سياسات تعليم ومهارات ذكية تعترف بمتطلبات المنشآت، ويؤدي أصحاب العمل دورا رئيسيا لأنهم أفضل من يستطيع الإفصاح عن تلك المتطلبات.

■ وفي ظل الظروف الفريدة التي تلقي بظلالها على أسواق العمل العربية، لا بد لسياسات التشغيل من التركيز على تنمية الشباب والمهارات وريادة الأعمال، بخاصة بين الأشخاص الذين يعانون الفقر المدقع والنزاعات، حيث تشير البيانات أيضا إلى أنه وفي المتوسط فإنه (1 من 4) شباب لديه وظيفة في الدول العربية.

4/3/2 مشاركة المرأة – الشابات في سن العمل – والتشغيل

- تواجه المرأة العربية مجموعة كبيرة من التحديات في عالم العمل، منها إقصائها عن العمل والحماية الاجتماعية، ومحدودية تمثيلها، وعدم قدرتها على التعبير بفاعلية ونشاط عن احتياجاتها، وتظهر البيانات أن وضع المرأة العربية مهم دون شك في التصدي للتحديات التي تواجهها الاقتصادات العربية.
- كذلك فإنه طبقاً لوثيقة مشتركة بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن النمو الاقتصادي في الدول العربية، لا يزال معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة فيها هو الأدنى في العالم إذ يبلغ 26 في المائة مقارنة بالمعدل العالمي الذي يبلغ 56 في المائة،

- في حين يبلغ معدل مشاركة الرجل في القوى العاملة في المنطقة العربية 76 في المائة وهو أعلى من المعدل العالمي الذي يبلغ 74 في المائة .
- وهو ما يعني انه في حال ارتفاع معدلات المشاركة في العمالة للنساء في الدول العربية فان التحدي المرتبط بالتشغيل وبخاصة للشباب والشابات سيكون مرشحا للارتفاع.
- وبذلك فان الحرص على تطبيق برامج للتشغيل مراعية للنوع هو أيضا محدد أساسي من محددات وضع البرامج المناسبة وكذلك المحققة للنتائج المرجوة.



5/3/2 تحديات التعليم والهجرات:

- إن المستوى التعليمي للعاملين العرب في ازدياد لكن معظم الوظائف الجديدة تتطلب مهارات منخفضة، ما أدى إلى جذب عمال مهاجرين وهجرة الأدمغة من المنطقة!

ثالثاً: تحدي الشباب المتعطل لفترات طويلة:

■ إلى جانب الدوافع الاقتصادية للبطالة طويلة الأجل وكلفتها وضرورة إعادة تلك الفئة لسوق العمل، فإن هناك ضرورة اجتماعية وراء التحرك من أجل إعادة عدد أكبر من الناس إلى العمل، وهو زيادة التماسك الاجتماعي.

■ ففي حالة الشباب المتبطل والعاطل عن العمل لفترات طويلة، هناك الخشية من أن يتحولوا إلى حالة من الانفصال الدائم عن المجرى الرئيسي للحياة الاقتصادية وكذلك الاجتماعية، ما لم يعاد ادماجهم في أسواق العمل، وهو ما شكل دافعا مهما وراء التحول إلى سياسات تشدد على العودة إلى العمل.

■ وقد لاحظت دراسات منظمة العمل الدولية أن الاستبعاد الاجتماعي ضار لأولئك المتأثرين به بشكل مباشر، ويفرغ عواقب اجتماعية سلبية عبر الأجيال، كما يرفع اقتصادياً من تكاليف إعادة تأهيلهم. .
((العمالة توفر جسراً راسخاً ومستداماً بين التنمية وبرامج الأمن
الجماعي)).

رابعاً : تحدي البيانات :

- تعتبر قضية توفر البيانات الكاملة والدقيقة إحدى إشكاليات التعامل مع أسواق العمل في المنطقة العربية، حيث تعاني الدول العربية من نقص في بيانات سوق العمل الموثوقة، فيما تبقى المؤشرات كتلك الخاصة بالبطالة موضع جدل. كما أنه لا يتم دائماً تشاطر هذه المعلومات - في حالة توفرها - مع مستخدمي البيانات كالوزارات والهيئات المهمة ،
- يُؤثر الضعف في جمع البيانات وتحليلها ونشرها (سلباً) في القدرة على رصد سوق العمل بفعالية وتوفير خدمات الاستخدام والتشغيل كخدمات التعيين والإرشاد الوظيفي والتدريب المهني واستحداث فرص العمل .

خامساً : الإشكالية الدولية لعمالة الأطفال وإتاحة الفرص للشباب

■ يرتبط عمل الأطفال ارتباطاً وثيقاً بعمالة الشباب، فمن ناحية، هناك أطفال من المفروض أن يكونوا على مقاعد الدراسة ولكنهم يعملون، ومن ناحية أخرى، يكافح الشبان لإيجاد فرصة عمل،

بالإضافة إلى ذلك، يؤثر عمل الأطفال على جانبي العرض والطلب في أسواق عمل الشباب، إذ أن توافر اليد العاملة الرخيصة يشوه سوق العمل، ويؤدي إلى كثرة وانحراف الطلب على الأطفال على حساب الشباب، أضف إلى ذلك أن عمل الأطفال يمنعهم من تحصيل العلم واكتساب المهارات الأساسية، ويساهم في توليد قوى عاملة شابة ذات مهارات متدنية في المستقبل.

■ ويمكن أن تعتمد استراتيجيات معالجة المشكلتين على تنفيذ برامج العمل اللائق على أساس نهج دورة الحياة، عبر التركيز على الأطفال في سن التكوين وإبقائهم في المدارس وضمان انتقالهم بشكل سلس من المدرسة إلى العمل، ثم استكمال هذا الانتقال ببذل جهود لتحسين فرص آفاق العمل للبالغين .

■ والطريقة التي تعالج بها الحكومات تحدي عمالة الشباب ستحدد ما إذا كانت اقتصاداتها ستواصل النمو أو ستعاني من الركود بسبب فقدان موهبة شبابها وإبداعهم وطاقاتهم، واستحداث ما يكفي من فرص العمل اللائق للشباب الذي يمثل ضرورة لتعزيز التلاحم الاجتماعي والاستقرار السياسي .

سادساً: تحدي الاقتصاد غير المنظم:

- يشكّل ارتفاع معدل انتشار العمل غير المنظم تحدياً أمام فهم اتجاهات سوق العمل العربي، إذ إن 67 في المائة من القوى العاملة في الدول العربية يعملون في القطاع غير المنظم وغالباً ما يفتقرون إلى الأمن الوظيفي، والحماية الاجتماعية، وغيرها من الحقوق الأساسية!
- يظهر هذا أن الدول العربية بوجه عام تتسم بمعدلات عالية من البطالة والبطالة الجزئية والعمل في القطاع غير المنظم وانخفاض الإنتاجية. ونسب كبيرة من الوظائف الجديدة هي وظائف مؤقتة وفي القطاع غير المنظم مما يمس الشباب بصورة خاصة.



وعلى الرغم من الانخفاض التدريجي في المستويات المرصودة للفقر، فإن عدم المساواة الاجتماعية وتفاوت الدخل في تزايد، ويؤدي بطء الإصلاحات السياسية في بعض البلدان إلى تغذية الاستياء القائم وعدم الاستقرار المجتمعي لا سيما بين الشباب.

سابعاً : تحدى النمو الغني بالوظائف

- من الواضح أن سبيل الحصول على المزيد من الوظائف الجيدة يكمن في تحسين إنتاجية اليد العاملة، حيث يمكن أن تقضي مكاسب الإنتاجية إلى أجور أعلى (دون إضافة ضغوط تضخمية)، وظروف عمل أفضل واستثمار أكبر في الموارد البشرية.
- لكن إرساء هذه العلاقة يقتضي مؤسسات سوق عمل قوية، مدعومة بحوار ثلاثي فعال فيما بين منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات، وممارسات مفاوضة جماعية فعالة.

■ كما تشهد المنطقة العربية بوجه عام معدلات نمو ولكنه غير مصاحب بنفس المستوى لمعدلات التوظيف، وهو ما يدفع نحو ضرورة دفع الإنتاجية وتحسين نوعية العمالة، وهي القضية التي تتجلى بوضوح في تأمل الأوضاع المرتبطة بالإنتاج والتوظيف في قطاع الزراعة الذي يظل أبرز مستوعب للعمالة بالنسبة إلى شرائح واسعة من العمال في المنطقة العربية، والفارق بين المساهمة المتواضعة لقطاع الزراعة في الناتج ومساهمته القوية في العمالة يكشف الهوات العميقة في الإنتاجية بينه وبين قطاعات أخرى. (5.1 معدل المساهمة في الناتج، مقابل 22.5% المساهمة في التوظيف).



■ لذا فان تزايد الاستثمار في الزراعة والصناعات الغذائية والمنشآت الريفية أمراً حاسماً في تعزيز العمل اللائق والحد من الفقر وتضييق الشرح المتزايد بين المناطق الحضرية والريفية وتشغيل الشباب (تجربة فيتنام الحديثة في هذا المجال – البنك الدولي 2013).

■ تجربة فيتنام : قامت فيتنام (في إطار برامجها لإعادة التوجيه والإصلاح الاقتصادي Doi Moi) في تسعينيات القرن الماضي (كونها بلدا زراعيا) بتبني مجموعة متتابعة من الخطط تستهدف زيادة الإنتاجية في القطاع الزراعي (القطاع المركزي)، مع إعادة توجيه العمالة الفائضة (غير المنتجة) إلى قطاعات أخرى (الاشتغال في وظائف أخرى داخل المناطق الريفية – وتدعم في الوقت ذاته لاحقا الانتقال إلى المدن)، وذلك مصحوبا بحزم سياسات وبرامج أخرى للتمويل والدعم والتنظيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الزراعي، وبعد مرور أكثر من عقدين على هذا الأداء أصبحت فيتنام ثاني أكبر مصدر في العالم للأرز والبن واحد كبار المصدرين للشاي والمصدر الأكبر للفلفل الأسود !

ثامناً: التحيز ضد تشغيل الشباب – احد أشكال التمييز

■ التمييز " أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة". ويمكن أن يكون التمييز

■ مباشراً: عندما تستبعد القواعد والممارسات والسياسات بعض الأفراد أو تعطيهم الأفضلية لمجرد أنهم ينتمون إلى مجموعة معينة (الإعلانات عن الوظائف التي تشير إلى عدم تقدم الأشخاص الذين يتجاوزون سنا معيناً- أو التحيز ضد النساء فعلى سبيل المثال، أشار تقرير حديث أعدته لجنة التكافؤ في الفرص في المملكة المتحدة إلى أن 30 ألف امرأة يخسرن عملهن سنوياً بسبب الحمل)

■ غير مباشر: عندما تترك المعايير والممارسات الحيادية آثاراً غير متناسبة على مجموعة واحدة، وذلك دون مبرر، فتتطلب الدورات التدريبية خارج ساعات العمل، مثلاً، خلال نهاية الأسبوع أو في أوقات متأخرة من اليوم، قد يستثني عمالاً مهتمين بحضور مثل هذه الدورات ولكنهم غير قادرين على الحضور بسبب التزاماتهم العائلية وبالتالي قد يعرض ذلك مستقبلهم المهني للخطر.

- ويمثل التمييز إزاء العمال الشباب أحد الأشكال الحديثة للتمييز، حيث المعاملة الأقل تفضيلاً والتي تكون في الغالب غير مبررة والقائمة على أساس العمر، وتلعب دوراً مهماً في تفسير التطورات المهنية المتدنية للعمال الشباب، وبشكل أكثر تحديداً، تواجههم المفردات في الوظائف العارضة/المؤقتة ذات المنافع والعوائد الأقل، وفرص التدريب والآفاق الوظيفية المتدنية.
- وتظهر الإحصاءات الأخيرة أنه، وعلى خلاف ما هو شائع قد يكون العمال الشباب أكثر عرضة للتمييز القائم على العمر من نظرائهم المسنين.
- ووفقاً لتقرير صدر عن منتدى أصحاب العمل في المملكة المتحدة – 2012 بشأن العمر، تشكل مسألة التمييز القائم على السن مشكلة أكبر بالنسبة للأفراد الذين يقاربون العشرين من العمر منها لدى أولئك الذين هم في الخمسينات.

■ ويمكن أن تأخذ المعاملة المتحيزة إزاء العمال الشباب أشكالاً عديدة، من بينها اختلاف الدخل (وفقاً للعمر) حيث تكون الدخل أدنى في حالة العاملين الشباب، وهو ما يبرر على افتراض أنهم يتمتعون بخبرات أقل، وبالتالي فهم يحصلون على أجور أقل، حيث ترمي الأجور المتدنية إلى المساعدة، من خلال إنشاء حوافز عند أصحاب العمل لتوظيف الشباب، وقد يمكن تبرير هذه الممارسة بالنسبة إلى الوظائف التي تطلب فيها مؤسسات الأعمال مؤهلات أعلى من تلك التي لدى العمال الشباب، (على أساس تعويض خبراتهم القليلة بالاستثمارات في التدريب).

غير أنها قد تشكل في حالات أخرى، خرقاً لمبدأ المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية المدرج في إعلان منظمة العمل الدولية، وبالإضافة إلى ذلك، برهنت الأجور المتدنية للعمال الشباب على أنها ليست فعالة في كبح البطالة لديهم!

- وتشمل أوجه التمييز الأخرى إزاء العمال الشباب الفترات التجريبية الأطول مقارنة بالعمال الأعلى عمرا والاعتماد بشكل أكبر على أشكال مرنة/مؤقتة من العقود والعقود الخاصة لتوظيف العمال الشباب.
- ومع أن البيانات المتوفرة غير حاسمة، إلا أن آخر البيانات التي قدمتها المفوضية الأوروبية - 2012 تظهر أن أكثر من 30 في المائة من الموظفين الشباب بعقود مؤقتة وجدوا عملاً أكثر استقراراً بعد عام واحد، ولكن بعد ست سنوات، توقف 20 في المائة منهم عن العمل، في حين أن 16 في المائة منهم لا يزالون يعملون في وظائف غير مستقرة.

- يجب هنا لفت الانتباه إلى أن هذا التحيز/ عدم التفضيل لتشغيل الشباب، له أبعاد وعواقب طويلة المدى على الحياة المعيشية والقدرات والمهارات وسقف الطموح للشباب والداخلين الجدد لسوق العمل.

تاسعاً: الشباب والتشغيل والتنمية المستدامة

- هناك بعد آخر لقضية التشغيل (عموماً وللشباب خاصة) غاية في الأهمية، وهو كذلك يتسم ببلورته لمحصلة التفاعل الاقتصادي/الاجتماعي لقضية التشغيل وأثرها على التنمية، وهو البعد الخاص بعلاقة الأجور الحقيقية بالإنتاجية.

■ فمن المعلوم أن وجود مستوى متزن ومتناسب بين هذين المتغيرين هو محدد للمسار نحو النمو الاقتصادي المستدام، حيث النمو وزيادة فرص العمل وزيادة الدخل، وفي حال الاختلال بين هذين المتغيرين، ينحرف هذا المسار ويتعطل، ما بين بطالة وتقص في التوظيف أو تضخم وارتفاع في الأسعار والدخول النقدية، بمعنى انه عندما ترتفع الأجور تماشياً مع زيادة الإنتاجية، يجعل هذا كليهما يتسم بالاستدامة، ويخلق حافزاً لتحقيق المزيد من النمو الاقتصادي من خلال زيادة القوة الشرائية للقطاع العائلي، وزيادة عوائد قطاع الأعمال.

إلا أن متابعة البيانات والإحصاءات التاريخية للعالم تشير إلى انه بنحو عقد من الزمن (قبل تفجر الأزمة المالية العالمية 2007/2008)، فقد انفصل الارتباط بين الأجور وإنتاجية العمل في العديد من البلدان (وهو ما أسهم في خلق الاختلالات الاقتصادية العالمية).

وتشير الإحصاءات الدولية إلى أنه منذ الثمانينيات من القرن الماضي شهدت معظم البلدان اتجاهًا نزوليًا في "نصيب العمالة من الدخل"؛ أي ما يعني توجيه حصة أقل من الدخل القومي إلى تعويضات العمالة وحصة أعلى لعوائد رأس المال (يشير هذا الاتجاه إلى عدم تلقي العمال وأسرهم نصيبًا عادلًا من الثروة التي أوجدوها - مخاطر سياسية واجتماعية).

■ كذلك فانه وعلى المستوى الاقتصادي يشكل ذلك خطرا على وتيرة النمو الاقتصادي في المستقبل واستدامته بتقويض استهلاك القطاع العائلي المبني على أساس الأجور .

كما يستقيم مع هذا الأمر ملاحظة الاعتماد العالمي (لنحو عقد من الزمن) في تمويل الاستهلاك من خلال الإفراط في المديونية، وليس اعتمادا على الدخل الحقيقية والقدرات الفعلية للقطاع العائلي، مما أدى إلى الأزمة العالمية .

■ أما على مستوى الدول فيتم ذلك من خلال اللجوء إلى المديونية الخارجية أو عجز الميزان التجاري (البلدان المستوردة) وما يرتبط به من إعادة هيكلة وتوجيه الاقتصاد ومن ثم إعادة توزيع الوظائف (وظائف ترتبط بأنشطة الأستيراد أم وظائف ترتبط بأنشطة الإنتاج!).

لذا فان الطريق لتحقيق نمو اقتصادي متوازن ومستدام لا بد أن يتأتى من خلال زيادة الاستهلاك استنادا إلى نمو الأجور وبما يتماشى مع الإنتاجية ومعدلات نموها.

■ يشير "التقرير العالمي للأجور 2013/2012 الصادر عن منظمة العمل الدولية إلى أن متابعة الارتباط بين الأجور الحقيقية والإنتاجية على مستوى العالم لاسيما في ظل نتائج وتداعيات الأزمة المالية العالمية التي اجتاحت العالم 2008/2007 والتي لازال العالم يواجه تداعياتها إلى الآن قد أظهرت بوضوح تراجع أنصبة العمالة والنمو العادل (نصيب أقل للعمالة حول العالم)،

■ لا يؤثر انخفاض نصيب العمالة على مفهوم الأجر العادل فقط خاصة في ضوء تزايد المخاوف بشأن الأجور المفرطة التي تتقاضاها بعض الأنشطة الاقتصادية ولكنه يضر أيضا باستهلاك القطاع العائلي، بما يؤدي إلى عجز في الطلب الكلي.

■ وقد تم تعويض هذا العجز لدى بعض البلدان بزيادة صافي الصادرات وهو ما لم تستطع البلدان الأخرى تحقيقه - وإدارة فائض الحساب الجاري في ذات الوقت .

■ كما قد تفضي إستراتيجية تخفيض تكاليف العمل بالوحدة - وهي سياسة كثيرا ما يُوصى بها للبلدان التي تعاني من الأزمة ولديها عجز في الحساب الجاري - إلى مخاطرة خفض الاستهلاك المحلي أكثر من أن تزيد الصادرات.

■ وفي حال إجراء خفض الأجور التنافسية في عدد كبير من البلدان في وقت واحد، قد يؤدي ذلك إلى "سباق نحو القاع" في تخفيض أنصبة العمالة وتقلص الطلب الكلي !

النمو التراكمي في الأجور الحقيقية وفقا للمنطقة منذ عام 2000 (مؤشر: 2000 = 100)

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2000	المجموعة الاقليمية
**117.8	**115.4	**108.6	**108.1	105.3	103.9	100.0	أفريقيا
(194.9)	185.6	174.6	165.1	158.8	149.9	100.0	آسيا
271.3	257.9	244.4	253.4	233.9	204.4	100.0	شرق اوربا ووسط اسيا
105.0	105.5	104.9	104.1	104.5	103.3	100.0	الاقتصادات المتقدمة
115.1	112.6	111.0	109.3	108.5	105.4	100.0	امريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي
(94.4)	(94.6)	**95.8	97.2	100.0	98.3	100.0	الشرق الاوسط
*122.7	121.3	118.8	117.3	116.1	112.8	100.0	العالم

المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية لمنظمة العمل الدولية - 2013.

*معدلات النمو المنشورة "كقديرات مؤقتة (استنادا لتغطية 75 ٪ c.)

**معدلات النمو المنشورة كقديرات مبدئية (استنادا لتغطية 74 ٪ - 40 ٪ c.)

المصدر: منظمة العمل الدولية: "التقرير العالمي للأجور 2013/2012 - الأجور والنمو العادل" منظمة العمل الدولية - مكتب العمل الدولي - جنيف - 2013.

كما يظهر الواقع الارتباط الوثيق بين ظاهرتي (فجوة الإنتاجية والأجر الحقيقي) وكذلك الارتباط بظاهرة أخرى (خطيرة) وهي الفقر بين العمالة بأجر وراتب (بما فيها العمالة في سن الشباب) .

فالتشغيل قد لا يكون مدخلا كافيا للخروج من الفقر لشرائح عديدة من العاملين (ذاتيا أو باجر) .

حيث يُعرّف الفقراء العاملين بأنهم الأفراد المشتغلين في الأسر التي تعيش تحت خط الفقر المحدد (انظر) Kapsos and Horne, 2011 .

■ وللمقارنة على المستوى الدولي، أُستخدم خط الفقر المقدّر بـ 1.25 ،

2 دولار أمريكي في اليوم لتعريف الفقر المدقع والمعتدل على التوالي؛

فالأسر التي يكون فيها استهلاك الفرد أقل من هذه الحدود يتم تصنيفها ضمن الفقراء .

■ وفي البلدان النامية غالبا ما يرتبط الفقر المدقع بين العمالة بأنشطة الكفاف - على سبيل المثال أصحاب التوظيف الذاتي، أو العمالة من الأسر التي تعمل في أعمال زراعية صغيرة الحجم .

■ وهناك دلائل تؤيد ارتباط الفقر والعمل وزراعة الكفاف : حيث كشفت دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية أنه في 53 بلد - من البلدان التي تتوفر عنها بيانات من مسح الأسر الوطنية - هناك أربعة من بين خمسة عاملين يعيشون في فقر مدقع (تحت خط الفقر 1.25 دولار أمريكي يوميا) في المناطق الريفية (Kapsos and Horne, 2011) .

■ لذا ينبغي على السياسات التي تهدف إلى تحسين الإنتاجية، وزيادة المكاسب، ورفاهية الفقراء أن تضع في الاعتبار هذه الأعداد الكبيرة للعمالة بأجر ورواتب وكذلك تلك التي تعيش مع أسرها (لاسيما من فئات الشباب) في فقر.