



منظمة  
العمل  
الدولية

موجز تنفيذي

# لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم

2015: طبعة الوظائف المتغيرة

# لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم

2015: طبيعة الوظائف المتغيرة

موجز تنفيذي

# موجز تنفيذي

يشهد عالم العمل تغيرات جذرية في وقتٍ يعجز فيه الاقتصاد العالمي عن استحداث عددٍ كافٍ من الوظائف. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن مستويات البطالة العالمية بلغت 201 مليون عاطل عن العمل في عام 2014، وهو ما يمثل زيادةً بأكثر من 30 مليون عاطل عن العمل على مستواها قبل اندلاع الأزمة العالمية في عام 2008<sup>1</sup>. علاوةً على ذلك، أضحت من الأكيد أن توفير وظائف لما يزيد على 40 مليون شخص إضافي من الوافدين سنوياً إلى سوق العمل العالمي يشكّل تحدياً رهيباً. وبالإضافة إلى تفشي البطالة، تواجه علاقة الاستخدام نفسها تحوُّلاً رئيسياً ما فتئ يحمل في طياته المزيد من التحديات.

## علاقة الاستخدام أصبحت أقل أمناً...

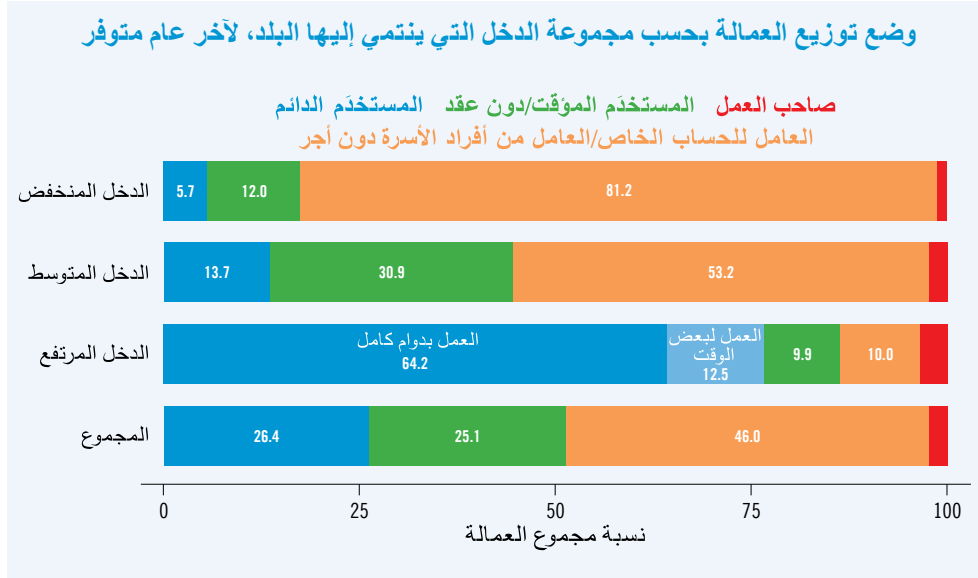
يكشف هذا التقرير ابتعاداً عن نموذج الاستخدام العادي حيث يتقاضى العمال أجوراً ورواتب في إطار علاقة استخدام لدى أصحاب عملهم، ويشغلون وظائف مستقرة ويعملون بدوام كامل. لقد أصبح نموذج الاستخدام العادي يفقد هيمنته أكثر فأكثر في الاقتصادات المتقدمة. وأما في الاقتصادات الناشئة والنامية، فقد توطدت علاقات الاستخدام وتعززت عقودها نسبياً، بيد أن الاقتصاد غير المنظم لا يزال شائعاً في العديد من البلدان، كما أن العقود قصيرة الأجل وساعات العمل غير المنتظمة باتت أكثر انتشاراً في الحلقات الدنيا لسلاسل التوريد العالمية (انظر الفصلين 1 و5 من هذا الجزء).

ولا يمثل الاستخدام بأجر وبراتب حالياً سوى قرابة نصف الاستخدام العالمي ولا يشمل سوى نسبة صغيرة قدرها 20 في المائة من العمال في مناطق من قبيل أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا. واتخذ انتشار الاستخدام بأجر وبراتب منحى تنازلياً في عدد من الاقتصادات المتقدمة، خارجاً بذلك عن أنماطه السابقة. وفي المقابل، تزيد حالات العمل للحساب الخاص وغيره من أشكال الاستخدام الخارجة عن نطاق الترتيب التقليدي بين صاحب العمل والمستخدم. وبدأت الاتجاهات نحو الاستخدام بأجر وبراتب، التي دأبت عليها الاقتصادات الناشئة والنامية تتباطأ. ويظل مستوى انتشار الوظائف في الاقتصاد غير المنظم وعمل أفراد الأسرة دون أجر مرتفعاً بصفة مستعصية في معظم البلدان النامية.

بالإضافة إلى ذلك، أصبحت تظهر ديناميات جديدة في صفوف العاملين بأجر وبراتب (الشكل 1). فنسبة العاملين بأجر وبراتب المستخدمين بدوام كامل وعلى أساس دائم لا تتعدى 45 في المائة، وهي نسبة آخذة في التراجع على ما يبدو. وهذا يعني أن زهاء ستة عمال بأجر وبراتب من أصل عشرة في العالم يُستخدمون إما بدوام جزئي أو بشكل مؤقت. وتُمثّل النساء تمثيلاً غير متناسب في صفوف العاملين بأجر وراتب على أساس مؤقت ولبعض الوقت.

وملخص القول إن نموذج الاستخدام العادي أصبح لا يجسّد أكثر فأكثر عالم عمل اليوم لأن عدد العمال الذين يُستخدمون في ظروف مطابقة لهذا النموذج لا يتعدى عاملاً واحداً من أصل أربعة عمال.

1 كما ورد شرحه في مطبوع الاتجاهات المتعلقة باللمحة العامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم، الصادر في كانون الثاني/يناير 2015.



ملاحظة: تستند التقديرات إلى بيانات 90 بلداً يمثل 84 في المائة من مجموع العمالة (13 بلداً منخفض الدخل، و42 بلداً متوسط الدخل، و35 بلداً مرتفع الدخل). ولا تتاح البيانات المتعلقة بتقسيم العمال الدائمين إلى عمال بدوام كامل وبعض الوقت سوى بالنسبة للبلدان مرتفعة الدخل. وللاطلاع على ملاحظات مفصلة، انظر الفصل 1 من لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم 2015: طبيعة الوظائف المتغيرة.  
المصدر: إدارة بحوث منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى بيانات استقصاء الأسر المعيشية.

## ... وتساهم في نقص الطلب وانخفاض الإنتاج وتنامي أوجه التفاوت...

تؤدي التحولات الطارئة حالياً على علاقة الاستخدام إلى تداعيات اقتصادية واجتماعية. وهي تساهم في اتساع الفجوة بين مداخل العمل والإنتاجية، علماً أن هذه الأخيرة ترتفع بسرعة أكبر بالمقارنة مع ارتفاع الأجور في معظم أنحاء العالم. وأدى هذا بدوره إلى نقص في الطلب الإجمالي ظل مستمراً طوال السنوات التي أعقبت الأزمة. وتقدر خسارة الطلب العالمي في هذا التقرير بمبلغ 3,7 تريليونات من الدولارات الأمريكية نتيجة للبطالة وتخلف مداخل العمل وأثار ذلك في الاستهلاك والاستثمار والإيرادات الحكومية.

بالإضافة إلى ذلك، قد ينمي التغيير الطارئ على علاقة الاستخدام أوجه التفاوت في الدخل (الفصل 2). ورغم اختلاط الأدلة من بلد لآخر، فإن الأجور المحصلة في الاستخدام العادي أحسن في المتوسط من الأجور المحصلة في أشكال العمل الأخرى، وغالباً ما اتسعت هذه الفجوة خلال العقد الماضي. ويعاني أيضاً من الفقر والاستبعاد الاجتماعي العمال المؤقتون والعمال غير المنظمين والعمال لبعض الوقت والعمال من أفراد الأسرة دون أجر، بما فيهم العديد من النساء.

## ... وتطرح تحديات رئيسية أمام السياسات والمؤسسات المتمحورة حول نموذج الاستخدام العادي.

من أهم العوامل الكامنة وراء تحول علاقات الاستخدام وانتشار أشكال عمل جديدة التكنولوجيات الجديدة والتغيرات الطارئة على أساليب المنشآت في تنظيم الإنتاج. وأضحى من الصعب على أغلبية العمال إعمال نموذج الاستخدام العادي.

وكنتيجة لذلك، ينبغي ألا ينحصر تركيز السياسات العامة في تعزيز عمليات الانتقال من الترتيبات غير العادية إلى الاستخدام بشكل دائم وبدوام كامل ولدى الغير. وينبغي أيضاً مراعاة ضمان توفير الحماية الكافية للعمال في جميع أشكال الاستخدام. ويبحث التقرير دور الحماية الاجتماعية ولوائح الاستخدام في هذا الصدد (الفصلان 3 و4).

## الحاجة إلى سياسات ترمي إلى توسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتطويرها في ضوء طبيعة العمل المتغيرة...

يقوض ضعف تغطية الحماية الاجتماعية وتقييد أهلية أصحاب عقود العمل النظامية للاستفادة من العديد من الإعانات مدى تغطية نظم الحماية الاجتماعية لشرائح كبيرة من القوى العاملة واحتمال اشتراكهم فيها. وعليه، ينبغي إعادة النظر في اللوائح المعمول بها من أجل أخذ أنماط العمل المتغيرة في الحسبان. وكما يتبين من التقرير، أحرزت عدة بلدان تقدماً كبيراً في هذا الصدد، وهي توفر مخططات محتملة لإحراز ذلك التقدم. وحيثما يُعكف على إرساء نظم الحماية الاجتماعية، توجد فرصة لتغطية مختلف أشكال العمل منذ البداية. وأينما كانت هذه النظم راسخة أصلاً، ثمة حاجة إلى تحديث الأهلية والتغطية المعمول بهما لكي يعكسا تشكيلة القوى العاملة على نحو أدق (الشكل 2).

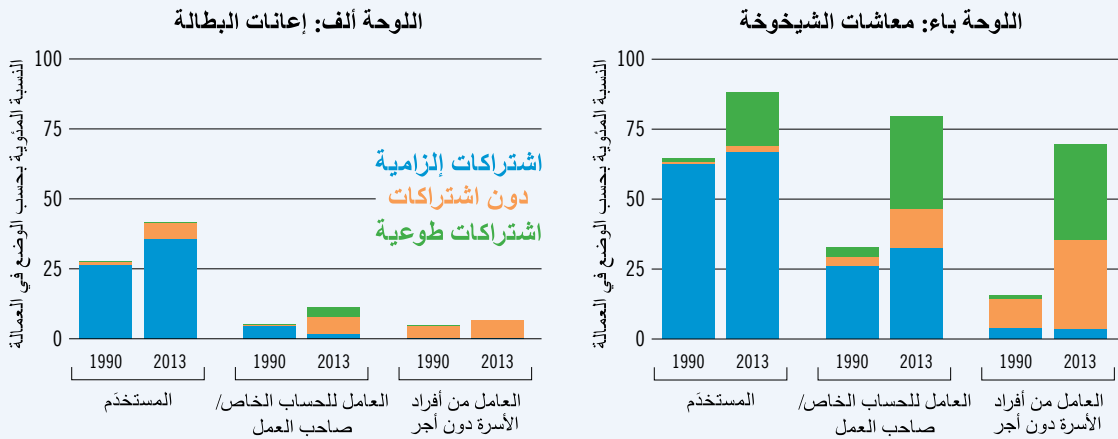
وساعدت هذه الابتكارات السياسية على توسيع النطاق القانوني، والفعلي في بعض الحالات، للحماية الاجتماعية ليشمل أشكال العمل غير العادية من خلال تدابير من قبيل استحداث فئات جديدة قائمة على الاشتراكات، وتبسيط عمليات التسجيل وجبي الضرائب، ودعم الاشتراكات في نظم الحماية الاجتماعية. ففي الأرجنتين والبرازيل والصين وجنوب أفريقيا، على سبيل المثال، ساعدت أشكال الحماية الاجتماعية المبتكرة العمال في حالات العمالة الهشة على تحسين أمن دخلهم. وانتهجت الحكومات في مجموعة واسعة من الاقتصادات المتقدمة والاقتصادات النامية مزيجاً من سياسات الحماية الاجتماعية وسياسات سوق العمل أفضى إلى زيادة في العمالة المنظمة.

وبصرف النظر عن هذه الاتجاهات الإيجابية، لا تزال الحماية الاجتماعية للعمال في مختلف أنواع العمالة تنطوي على فجوات كبيرة. فعلى سبيل المثال، لم تُطوّر بعدُ برامج التأمين الاجتماعي القائمة على الاشتراكات للعاملين للحساب الخاص واستحقاقات المعاشات التقاعدية للعاملين في أشكال العمالة غير العادية، الذين أغلبهم من النساء.

2

الشكل

### المعاشات التقاعدية وتغطية البطالة في العالم (الإعانات الدورية)، بحسب وضع العمالة، لعامي 1990 و2013 (بالنسب المئوية)



ملاحظات: تستند التقديرات الإقليمية إلى بيانات 191 بلداً في عامي 1990 و2000 و192 بلداً في الفترة 2012-2013 (البطالة)، و172 بلداً في عام 1990، و180 بلداً في عام 2013 (المعاشات التقاعدية). وللاطلاع على ملاحظات مفصلة، انظر الفصل 3 من لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم 2015: طبيعة الوظائف المتغيرة.

المصدر: قاعدة بيانات تغطية الحماية الاجتماعية القانونية التابعة لإدارة بحوث منظمة العمل الدولية، 2015.

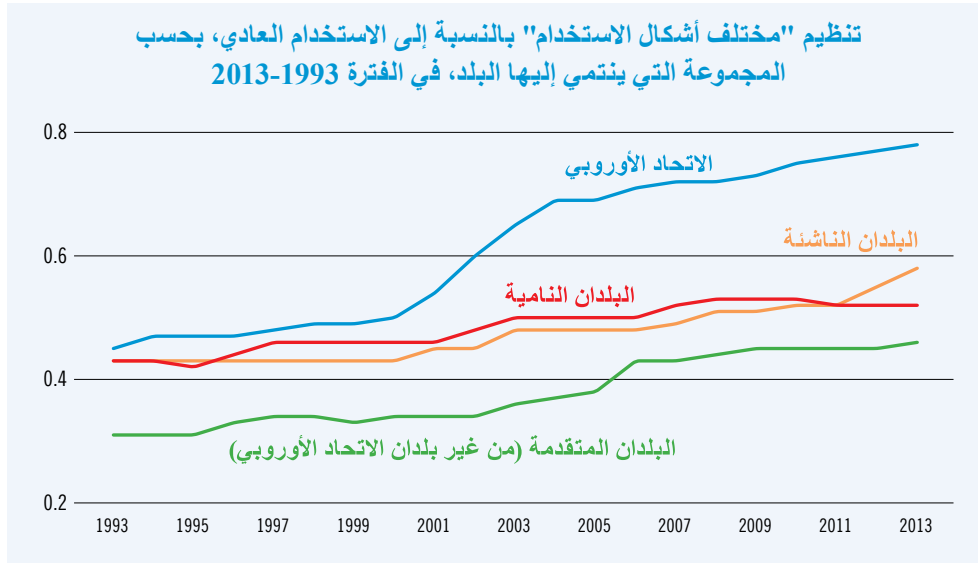
## ... وضرورة تكييف لوائح العمل مع هذه الأشكال المختلفة للعمالة...

يستنتج التقرير أن حكومات عديدة استجابت لأنماط العمل المتغيرة بتكييف لوائح الاستخدام وتوسيع نطاقها. فقد أدخلت تحسينات لا يستهان بها في مجالات التشريعات المتعلقة بالعمل للحساب الخاص والعمل لبعض الوقت والعمالة محددة الأجل والعمل عن طريق وكالات الاستخدام (الشكل 3). ويستخلص التقرير أن القوة الوقائية لهذا المجال المتمثل في تشريعات العمل زادت باطراد مع مرور الزمن بالنسبة لمعظم البلدان التي خضعت للتحليل، ويعود الفضل في ذلك جزئياً لاعتماد قانون "المساواة في التعامل" الذي ينص على توفير حماية متكافئة للعمال في إطار الاستخدام العادي وغير العادي. ومع ذلك، لا تزال أعداد هائلة من العمال غير مشمولة بتشريعات حماية العمالة، في حين لا تعكس الأطر القانونية القديمة أو غير الكافية طبيعة الوظائف المتغيرة بالقدر الكافي. علاوة على ذلك، أدخلت بعض البلدان، لا سيما في أوروبا، في السنوات الأخيرة تغييرات حدت من مستوى الحماية المقدمة للعمال سواء في إطار الاستخدام العادي أو غير العادي، وذلك بهدف تحفيز نمو العمالة.

ويوحي ما ورد في التقرير من تحليل للعلاقة بين لوائح العمل وأهم مؤشرات سوق العمل، كالبطالة مثلاً، بأن تخفيض مستوى الحماية المقدمة للعمال لا يحد بالرغم من ذلك من معدل البطالة. وبالفعل، توحي النتائج الواردة في هذا التقرير بأن من المرجح ألا تعود التغييرات التي صُممت تصميماً رديئاً والتي توهن تشريعات حماية العمالة بالفائدة على العمالة والمشاركة في سوق العمل سواء على المدى القصير أو الطويل. ومن الواضح أنه لا يوجد نهج "واحد يناسب الجميع" في هذا الفضاء السياسي. بل ثمة حاجة جلية إلى نهج تُصمَّم بعناية وتستند إلى ظروف سوق العمل المحددة وإلى أدلة النتائج وليس إلى الإيديولوجيا. ومن المرجح أن يتحقق ذلك حيثما يساعد الحوار الاجتماعي على إيجاد الطريق إلى الأمام.

3

الشكل



ملاحظات: يشير محور الأرتاب إلى قيم تتراوح بين 0 (حماية قليلة أو منعدمة) و 1 (حماية عالية). وللإطلاع على ملاحظات مفصلة، بما في ذلك قائمة البلدان، انظر الفصل 4 من لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم 2015: طبيعة الوظائف المتغيرة.

المصدر: إدارة بحوث منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى مجموعة بيانات مؤشر تنظيم العمل لمركز بحوث الأعمال في جامعة كامبريدج

## يمكن أن تساهم سلاسل التوريد العالمية في النمو الاقتصادي ولكن الارتقاء بنوعية العمالة والشؤون الاجتماعية يتطلب مزيداً من الجهود.

يبحث التقرير كذلك دور سلاسل القيم فيما يتعلق بأنماط الاستخدام المتغيرة (الفصل 5). فالتقديرات تشير إلى أن زهاء عامل واحد من أصل خمسة عمال يعمل في سلاسل التوريد العالمية. ويفيد التحليل القطاعي بأن المشاركة في سلاسل التوريد العالمية ترتبط بارتفاع الإنتاجية، وإن لم يكن لذلك تأثير كبير في الاقتصادات الناشئة. ويوحى التحليل القطاعي أيضاً بأن العاملين في القطاعات المشاركة في سلاسل التوريد العالمية يتقاضون في المتوسط نفس الأجور التي يتقاضاها العاملون في قطاعات أقل مشاركة في سلاسل التوريد العالمية. وإذا أخذنا هذه النتائج مجتمعة، نجد أن هذا التباعد في الإنتاجية والأجور يشير إلى أن نسبة القيمة المضافة إلى الأجور تتراجع بمرور الوقت، ويؤدي ذلك إلى انخفاض حصص الأجور وارتفاع التفاوت في الدخل (الشكل 4).

ويؤثر اشتداد القدرة التنافسية وقصر دورات الإنتاج في بعض سلاسل التوريد العالمية أيضاً في الترتيبات التعاقدية للعمال وساعات عملهم.

وتضع هذه الأنماط الحوار الاجتماعي ومسألة إدارة سوق العمل في المقدمة. فرغم انتشار مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، لا تزال هناك حاجة إلى خطوات أكثر جرأة. وبالتالي، لا غنى في هذا السياق عن التنسيق والتعاون المقدمين من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ومن الضروري انتهاز سياسات سوق عمل فعالة، بما في ذلك الارتقاء بالمهارات والتدريب والتعليم، من أجل ضمان تدارك فقدان الوظائف الناجم عن التقدم التكنولوجي وعولمة سلاسل التوريد بإتاحة فرص عمالة أخرى. وثمة حاجة إلى لوائح العمل والإنفاذ في الحلقات الدنيا لسلاسل التوريد. وبشكل أعم، يكتسي تنفيذ معايير العمل الدولية، بدءاً من المعايير الأساسية، أهمية حاسمة لضمان التطور المتوازي للفوائد الاقتصادية والاجتماعية في جميع حلقات سلاسل التوريد. وهذا هو مسار التقارب المتجه إلى الأعلى لا إلى الأسفل.

4

الشكل

### آثار المشاركة في سلاسل التوريد العالمية في الأجور وإنتاجية العمل (منظور شركة توريد)



ملاحظات: للاطلاع على ملاحظات مفصلة، انظر الفصل 5 من لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم 2015: طبيعة الوظائف المتغيرة. تستند تقديرات إدارة بحوث منظمة العمل الدولية إلى قاعدة بيانات التجارة ذات القيمة المضافة التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وإلى قاعدة بيانات المدخلات والمخرجات العالمية.

