ATUC
الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

إشكاليّات وأفخاخ إحصائيّات العمل في البلدان العربيّة مع التركيز بشكلٍ خاص على العمل غير المهيكل

No.1 Said Al Mefthi Street
Swaifieh - Amman

850 290 Amman 11185 - Jordan

Tel. (962 6) 5824829
Mobile: 0779776777

Email: info@arabtradeunion.org

Follow us on :
ArabTradeUnion

إشكاليّات وأفخاخ إحصائيّات العمل في البلدان العربيّة

مع التركيز بشكلٍ خاص على العمل غير المهيكل

سمير العيطة
رئيس منتدى الاقتصاديين العرب

تشرين الأوّل/أكتوبر ٢٠١٧

مقدّمة

تذخر أدبيّات المنظّمات النقابيّة العربيّة بمُعطيات وإحصائيّات عن العمل والتشغيل. إلاّ أنّ كثيراً منها يتضمّن إشكاليّات لا تساعد في إيضاح طبيعة علاقات العمل السائدة في البلدان العربيّة والنهوض بالتفاوض الجماعيّ والنضالات من أجل تحقيق الحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة للعاملات والعاملين، بل أحياناً أبسط حقوقهم الإنسانيّة.

تهدف هذه الورقة إلى تبيان أهمّ الإشكاليّات والأفخاخ التي تتضمّنها المفردات الإحصائيّة المستخدمة حول العمل بغية تنمية الحذر من استخدامها بشكلٍ مغلوط من قبل الحكومات أو أرباب العمل أو المؤسسات الدوليّة ومساعدة القائمين على هذه المنظّمات النقابيّة في توجيه جهودهم ونضالاتهم. خاصّةً وأنّ البلدان العربيّة تعيش مرحلةً فريدة تتسم بموجة شبابيّة تأتي بأعدادٍ كبيرة من القادمين سنويّاً إلى قوّة العمل، وبتسارع هجرة الريف إلى المدينة، وباستجلابٍ متزامنٍ لكمٍّ كبير من العمالة من الدول الآسيويّة، وبتأثيراتٍ ملحوظة لموجات لجوء بينيّة عربيّة، وبإدارة منظّمة لانعدام الهيكلة وغياب حقوق العمل، بحيث بات العمل غير المهيكل informal employment يشكّل الطبيعة السائدة لعلاقات العمل، حتّى خارج الزراعة.

السكّان

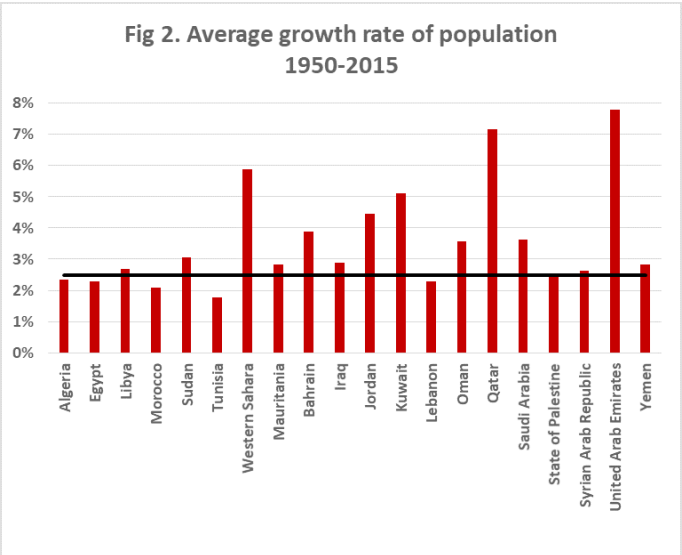
يشمل مفهوم السكّان إحصائياً جميع الذين يقطنون بلداً ما. أكانوا مواطنين أم غير مواطنين، أبناء البلد أم مهاجرين وفدوا للعمل أو للجوء. في المقابل، يخرج من حساب السكّان مواطنو البلد الذين يهاجرون للخارج. وهذا ما يتمّ قياسه وقياس خصائصه في الإحصاء العام للسكّان الذي تجريه البلدان تقريباً كلّ عشر سنوات.

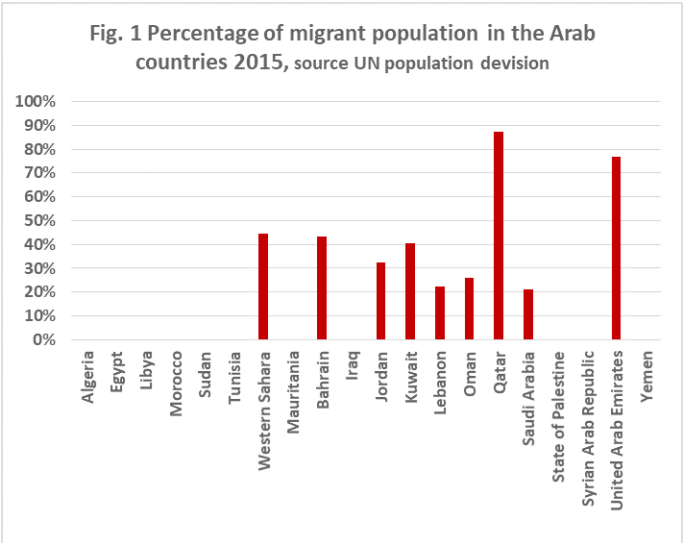
كثيرٌ من البلدان العربيّة تحتضن جزءاً ملحوظاً من السكّان غير مواطنين (المصوّر ١). هذا على الأخصّ هو حال دول الخليج العربي التي يمكن أن يصل هذا الجزء غير المواطن فيها إلى ٨٠٪ من الإجمالي. لكنّ هناك بلدانٌ أخرى مثل لبنان والأردن تتخطّى فيها نسبة السكّان غير المواطنين الثلث، من جرّاء هجرات اللجوء للفلسطينيين والسوريين والعراقيين وأيضاً نتيجة استقدام أعداد كبيرة نسبيّاً من العمالة الأجنبيّة. هذا التوضيح لمفهوم السكّان مهمّ بالنسبة لكلّ المؤشّرات الاقتصاديّة والاجتماعيّة. هكذا فإنّ حصّة الفرد من الدخل القومي الإجمالي تأتي من تقسيم هذا الدخل على مجمل عدد السكّان. أي أنّه إذا كانت هناك فروقات كبيرة في الدخل بين المواطنين وغير المواطنين فهذا يعني أنّ حصّة الفرد المواطن من الدخل القومي قد تكون أكبر بكثير من حصّة الفرد من السكّان. كذلك تشمل جميع مؤشّرات العمل والفقر مثلاً من الناحية الإحصائيّة المواطنين وغير المواطنين على السواء.

النموّ الديموغرافيّ

كثيراً ما يتمّ الحديث عن ارتفاع معدّلات النموّ الديموغرافي إلى مستويات سنويّة تتخطّى ٣٪ في بلدانٍ عربيّة مثل مصر وغيرها. وبالفعل ترتبط هذه المعدّلات المرتفعة للنموّ الديموغرافيّ بمؤشّرات مختلفة مثل معدّلات الانجاب، ومعدّلات وفيّات الأطفال ومعدّلات الإعمار إلخ. كلّها لها دلالات على التطوّر الاجتماعي والبشري والتنموي (مفهوم التنمية البشريّة). بل أنّ بعض الباحثين [١] يذهب إلى ربط هذه المعدّلات بتطوّرات الأنظمة السياسيّة، عبر ما بات يُعرف «بالتحوّل الديموغرافي transition démographique».

لكنّ جميع هذه التحليلات تنبني على صورة للبلدان وكأنّها معزولة ديموغرافياً عن محيطها، في حين أنّ معظم البدان





[١] Youssef COURBAGE & Olivier TODD : Le Rendez-vous des Civilisations ; ed. Seuil, coll. La République des Idées, ٢٠٠٧. يوسف كرباج وأوليفيه تود: لقاء الحضارات: تحوّلات المجتمعات المسلمة حول العالم؛ ترجمة أيمن عبد الهادي، دار التنوير، القاهرة، ٢٠١٦.

العربيّة قد عرفت منذ الاستقلال موجات هجرة ضخمة (وافدة ولكن في بعض الأحيان خارجة) كان لها آثار هامّة على تركيبتها ونموّها الديموغرافيّين.

هكذا أثّرت موجات هجرة اللجوء الوافدة كثيراً على الخصائص الديموغرافيّة لفلسطين والأردن ولبنان وسورية مع تشريد الفلسطينيين، كما أنّ مصر عرفت الأمر أيضاً مع السودانيين وكذلك اليمن مع الصوماليين وتونس اليوم مع الليبيين إلخ. من ناحية أخرى، أثّرت موجات الهجرة إلى الخارج (خاصّة نحو أوروبا بغية العمل) لعقودٍ طويلة على التركيبة الديموغرافيّة لدول المغرب العربيّ. حيث وصلت معدّلات الهجرة السنويّة في بعض المراحل إلى أكثر من ٠،٥٪ من السكّان سنوياً. ما قلّص نسب النموّ السكّاني في هذه البلدان، وذلك حتّى توقّف هذه الهجرة في العقود الأخيرة.

وما لا يتمّ التطرّق له كثيراً هو أنّ دول الخليج العربي هي التي عرفت أعلى معدّلات للنموّ الديموغرافي منذ استقلالها نتيجة استقدام العمالة خاصّة من الدول الآسيويّة (المصور ٢). إذ تضاعف عدد سكّان الإمارات ١٣٠ ضعفاً بين ١٩٥٠ و٢٠١٥، وقطر ٨٩ ضعفاً، والكويت ٢٥ ضعفاً، والبحرين ١٢ ضعفاً، والسعودية وعُمان ١٠ أضعاف. في حين لم يتضاعف عدد السكّان العربيّة الأخرى، بما فيها تلك التي تشتهر بمعدّلات نموّ ديموغرافي عالية نسبيّاً سوى بين ٤ و٧ مرّات (عدا الأردن ١٧ مرّة من جرّاء موجات النزوح الفلسطينيّ). هكذا أضحى عدد سكّان المملكة العربيّة السعوديّة يوازي في ٢٠١٥ ذلك للمغرب والجزائر، وعدد سكّان الإمارات ضعف عددهم في لبنان (رغم اللجوء الفلسطينيّ والسوريّ واستقدام عاملات منازل بأعداد كبيرة).

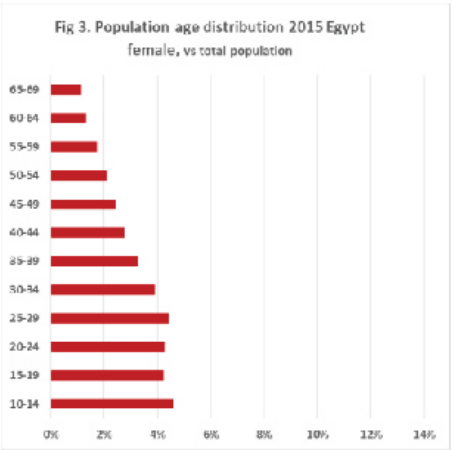
هذا الواقع يخلق حذراً كبيراً من تبرير بعض الحكومات والمؤسسات الدوليّة لمشاكل سوق العمل بالنموّ الديموغرافيّ.

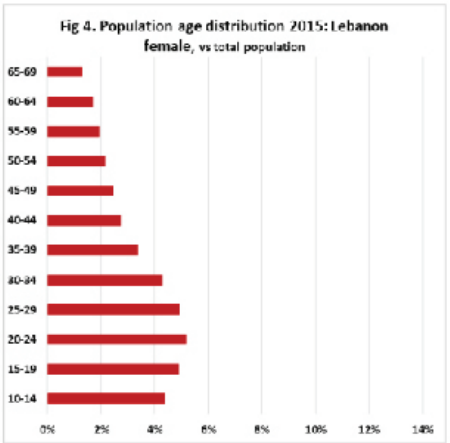
السكّان في سنّ العمل

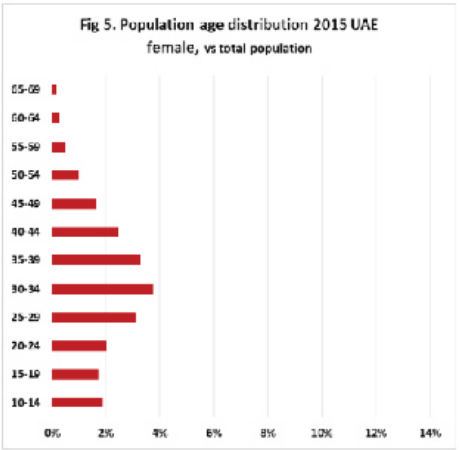
تعتمد مؤشّرات العمل والبطالة على مفهوم إحصائي هو «السكّان في سنّ العمل»، وهو يقوم تعريفاً على السّكان بين ١٥ و٦٤ عاماً. أي بين السنّ الذي يفترض أن يكون الفرد دونه طفلاً وبين ذلك الذي يُعتبر فيه كهلاً تقاعد عن العمل والإنتاج. إلاّ أنّ اعتماد هذا المفهوم في الإحصاءات وفي مسوحات قوّة العمل له إشكاليّاته.

فمن ناحية، توثّق منظّمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) أنّ جزءاً ملحوظاً من الأطفال، أي ممّن هم في عمرٍ أقلّ من ١٥ سنة، يعملون فعليّاً في كثيرٍ من الدول العربيّة. هذا بالرغم من أنّ هذه الدول قد صادقت على اتفاقيات منظّمة العمل الدولية التي تمنع عمالة الأطفال[٢] . هنا يأتي عدم شمل مسح قوّة العمل لعمالة الأطفال ليُغيّب هذه القضيّة وضرورة النضال من أجل تحريمها فعليّاً.

من ناحية أخرى، يستمرّ الكثير من المعمّرين ما فوق الـ٦٤ عاماً فعليّاً بالعمل لأنّهم ليس لهم سبل للمعيشة سوى عبر هذا الشُغل. في حين أنّ دولاً عربيّة تُحيل الموظّفين في القطاع العام للتقاعد في سنّ مبكرة (٤٥ أو ٥٠ عاماً)، وكثيرٌ منها يعتمد رسمياً سنّ الـ٦٠ للتقاعد من الوظيفة الحكومية. كما يطرح موضوع السنّ الأقصى هذا إشكاليّة على مستوى آخر تتعلّق بأنظمة التقاعد (الإحالة على المعاش) المتواجدة في أغلب البلدان العربيّة بالنسبة للموظّفين الحكوميين وبعض مؤسسات القطاع الخاص المهيكل (المنظّم formal). فمع تحسّن الرعاية الصحيّة عالميّاً وارتفاع معدّل الإعمار يبرز السؤال حول ضرورة رفع سنّ التقاعد نحو ٦٧ أو ٦٨ عاماً. هنا ترتبط الإشكاليّة بالتوازن المالي لأنظمة التقاعد القائمة (رغم قلّة المنتفعين منها نسبيّاً في البلدان العربيّة): فإلى أيّ سنّ يجب أن يبقى العامل «مساهِماً» مالياً في أنظمة التقاعد، وما يعني ذلك من استمرارهِ في العمل، ومتى يتحوّل لكي يَصبِح







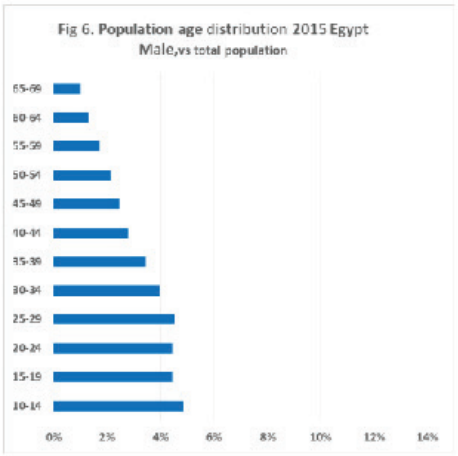
[٢] الاتفاقيّة الدوليّة ١٣٨ لعام ١٩٧٣ حول السنّ الأدنى للعمل والاتفاقية الدولية ١٨٢ لعام ١٩٩٩ حول أسوأ أشكال عمل الأطفال.

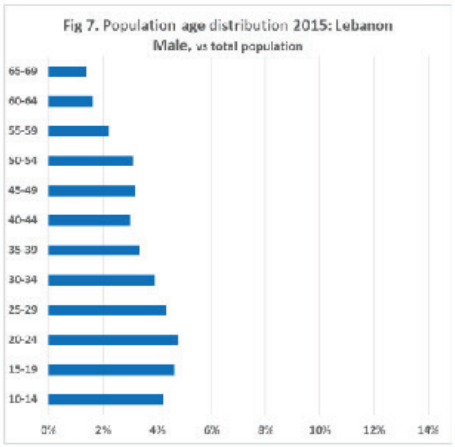
«مستفيداً» صافياً منها يأخذ معاشه التقاعديّ؟ معظم أنظمة الحماية الاجتماعيّة تواجه هذه الإشكاليّة في موازناتها، خاصّة في تونس حيث هي الأكثر شمولاً، مع تغيّر التوزّع العُمري للعاملين المساهمين. بحيث لم تعد مجمل المساهمات المالية توازي مجمل التوزيعات، خالقةً عجزاً يُمكن أن يكون عبئاً على موازنة الدولة العامّة ومبرّراً للحكومات لتقليص الحماية الاجتماعيّة.

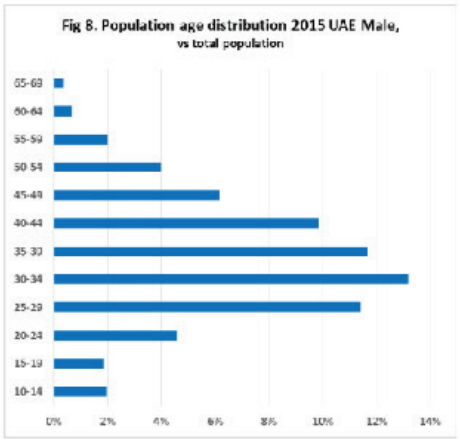
ولمفهوم «السكّان في سنّ العمل» دلالات إحصائيّة أُخرى هامّة. إذ تشكّل زيادته السنويّة (وهي تقريباً الفارق بين أعداد الشباب الذي يصلون إلى سنّ ١٥ سنة وبين المعمّرين الذين يتخطّون عمر الـ٦٤) إشارة إلى التوزّع العمري للسكّان ومدى تواجد «موجة شبابيّة» في البلد المعني (المصورات ٣ إلى ٨). وفي الحقيقة تعيش معظم البلدان العربيّة غير الخليجيّة موجةً شبابيّة، مع وتائر نموّ ملحوظة لأعداد السكّان في سنّ العمل تتخطّى وتائر النموّ الديموغرافي. فنسب النموّ الديموغرافيّ كانت عالية جداً في فترات سابقة («طفرات الولادات» baby-boom) ثمّ انخفضت بشكلٍ ملحوظ. إلاّ أنّ آثار «طفرة الولادات» تأتي مع وصول أبنائها إلى سنّ العمل بعد عشرين سنة تقريباً، «بموجة شبابيّة».

لا تعيش دول الخليج هذه الظاهرة. إذ أنّ معظم العمالة المستوردة تأتي إلى دول الخليج أصلاً في سنّ العمل، خاصّة بعد عمر٢٥ سنة، ثمّ تتركها بعد فترة وجيزة، وفي معظم الحالات قبل بلوغ سنّ التقاعد. ممّا يجعل التوزّع العمري[٣] للسكّان، وبين النساء والرجال، مختلفاً جداً بين دول الخليج والبلدان العربيّة الأخرى. يبدو هذا واضحاً من مقارنة التوزّع العمري للسكّان بين الرجال والنساء في الإمارات ولبنان مثلاً مقارنةً مع مصر.

المشاركة الاقتصاديّة في قوّة العمل







تُعرّف «المشاركة الاقتصادية في قوّة العمل» إحصائيّاً بأنّها نسبة المنخرطين في قوّة العمل على «السكّان في سنّ العمل» المعرّفة أعلاه. وهي على عكس المؤشّرات السابقة مؤشّر ذاتي غير موضوعي ينتج عن الإجابة على سؤال عن الانخراط في قوّة العمل خلال المسوحات أو الإحصاءات. وتتمّ عادةً الإشارة إلى هذه المشاركة إجمالياً، أي بالنسبة لكلّ السكّان في سنّ العمل، أو توزيعها بين النساء والرجال، أو قراءتها حسب الفئات العمريّة بغية تحليلٍ تفصيليّ لخصائص العمل.

في هذا السياق، تتميّز البلدان العربيّة بأنّها هي التي تحصل على أقلّ نسب عالميّة في مشاركة النساء في قوّة العمل، وأنّ هذه النسبة تتّجه نحو التقلّص في السنين الأخيرة بدل الازدياد، تاركة نصف السكّان دون المساهمة الفعليّة في العمليّة الاقتصاديّة والإنتاج والاستقلال الماديّ. وقد دفع تفسير هذه الظاهرة إلى سجالات كثيرة. إذ تعزوها بعض المؤسّسات الدولية إلى عوامل ثقافية دينيّة. هذا في حين أنّ كثيراً من البلدان غير العربيّة ذات الأغلبيّة المسلمة لها نسب مشاركة نسائيّة عالية.

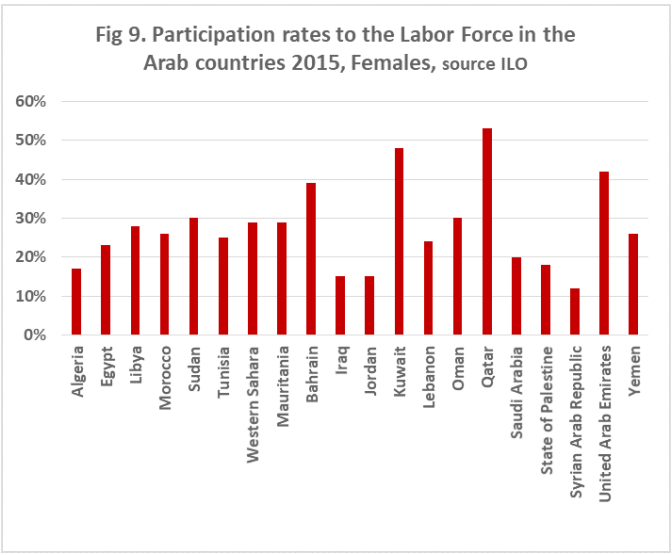
وفي الحقيقة، ترتبط نسبة المشاركة النسائيّة (المصور ٩) بكثيرٍ من العوامل، مثل حجم العمل الزراعي في البلد وتطوّرات هجرة الريف إلى المدن وكذلك الحماية الاجتماعيّة والعمالة المهاجرة. فالمرأة في البلدان العربيّة تنخرط في العمل الزراعي بشكلٍ كبير، خاصّة وأنّه كثيراً ما يذهب الأزواج نهاراً للعمل في المدينة فيما تبقى هي تدير أمور الزراعة والثروة الحيوانيّة. ولذا فإنّ مشاركة النساء نسبيّاً مرتفعة في البلدان التي ما زالت فيها حصّة العاملين في الزراعة كبيرة. في حين تتقلّص هذه المشاركة بشكلٍ ملحوظ مع تسارع هجرة الريف إلى المدينة. إذ تصل العائلات إلى المدن وضواحيها، العشوائيّة الطابع في أغلب الأحيان والمكتظّة بالباحثين عن عمل دون فرص سوى في التشغيل غير المهيكل (غير المنظّم informal). ومن الواضح أنّ النساء لا يرغبنَ في الانخراط في العمل غير المهيكل الذي يشكّل معظم التشغيل في أغلب البلدان العربيّة، خاصّة خارج

[٣] المعطيات مأخوذة من قاعدة معطيات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة UNDESA.

العمل الحكومي والزراعي كما ستتمّ الإشارة إليه أدناه. ويتبيّن ذلك من أنّ حصّة العمل غير المهيكل للنساء في التشغيل هي أقلّ منها بكثير للرجال، في حين تبقى حصّة النساء في العمل الحكومي أو في القطاع الخاص المهيكل (private formal sector) إجمالاً أعلى منها للرجال. يعني هذا أنّ النساء لا تردنَ المشاركة في المدن في عملٍ لا توجد فيه حقوق اقتصاديّة واجتماعيّة، خاصّة تلك التي تخصهنّ مثل إجازة الأمومة.

وهنا تجدر الملاحظة أنّ القواعد الإحصائيّة[٤] لا تعتبر العمل ضمن الأسر عملاً إلاّ إذا كان في سبيل إنتاج سلعة للسوق، وليس للاستهلاك الأسريّ أو للمساهمة في العمل المنزليّ (تربية الأطفال، تحضير الطعام، تنظيف المنزل، إلخ). وتحتجّ بعض المنظّمات النسويّة على هذا الأمر، مطالبةً باعتبار العمل المنزليّ مساهمةً اقتصاديّة. إلاّ أنّه حتّى دون ذلك، كثيراً ما تساهم النساء العربيّات في العمل الأسريّ المُنتِج لسلع للسوق، خاصّة في الوسط الزراعي، دون أجر. في حين لا ترصدُ مسوحات قوّة العمل في بعض البلدان العربيّة هذا «العمل الأُسَريّ المساهِم» إلاّ نادراً، رغم القواعد الدوليّة الموضوعة لهذه المسوحات[٥] .

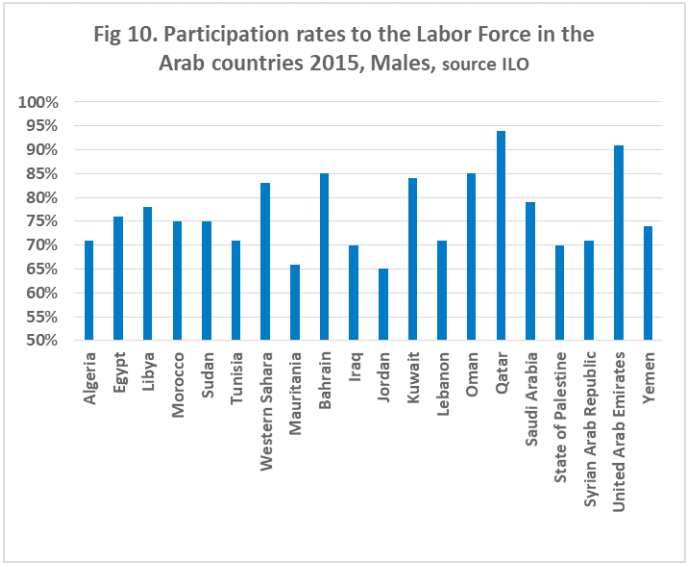
من ناحية أخرى، تؤثّر العمالة المهاجرة كثيراً على نسب



المشاركة الاقتصاديّة (المصور ١٠)، خاصّة النسائيّة منها. ففي البلدان العربيّة التي تحتوي أعداداً كبيرة من العمالة النسائيّة المهاجرة، خاصّة في الخدمة المنزليّة، ترتفع نسبة المشاركة النسائيّة ظاهريّاً. إذ أنّ أغلبيّة العاملات المنزليّات المهاجرات منخرطات أصلاً في قوّة العمل، وفعليّاً في العمل. هكذا يُمكن أن تكون معدّلات المشاركة للمواطنات ضعيفة، رُغم نسبة مشاركة إجماليّة عالية، لأنّ الحساب الإجماليّ يأتي على مجمل السكّان. وتخصّ هذه الظاهرة بشكلٍ ملحوظ دول الخليج العربيّ ودولاً تستخدم العمالة المهاجرةً بشكلٍ كبير مثل لبنان. في المقابل، إذا كانت الهجرة الوافدة هي هجرةً لجوء، ولا تقدِر النساء اللاجئات أو تمنَعنَ إداريّاً من الانخراط في قوّة العمل، فإنّ نسبة مشاركة النساء الإجماليّة تنخفض بشكلٍ كبير.

جميع هذه العوامل تظهر جليّاً من خلال مقارنة نسب المشاركة بين البلدان العربيّة، وملاحظة اختلافات المشاركة النسائيّة بينها، مثلاً بين دول الخليج والدول التي يغلب عليها النشاط الزراعي والأُخرى التي تتسارع فيها هجرة الريف إلى المدينة أو التي تشهد حروباً.

بعض هذه العوامل تخصّ الذكور أيضاً، خاصّة لجهة تأثير العمل المهاجر واللاجئين على معدّلات المشاركة الاقتصاديّة. وهنا أيضاً تأتي الحروب الداخليّة والنزوحات السكّانيّة التي تنتُج عنها إلى تراجع كبير في المشاركة.



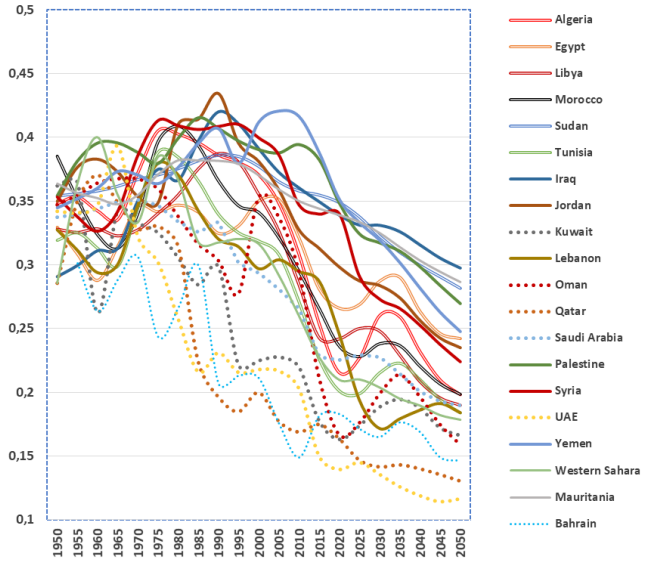
مشاركة الشباب في قوّة العمل

تشهد كثير من البلدان العربيّة، خاصّة غير الخليجيّة منها، ظاهرة «الطفرة الشبابيّة». حيث تتخطّى نسبة السكّان بين ١٥ و٢٤ سنة ٣٥٪ من مجمل السكّان في سنّ العمل (١٥-٦٤ سنة) (بل ٤٠٪ في بعض البلدان، المصور ١١). وهذا يعني أنّ البلدان المعنيّة تعرف معدّلات نموّ للسكّان في سنّ العمل (وأعداد من القادمين إلى سنّ العمل سنويّاً) أعلى بكثير من معدّلات النموّ السكّاني العام.

[٤] راجع مقرّرات «المؤتمر الدوليّ لإحصائيي العمل ICLS» الأخير التاسع عشر في تشرين الأوّل ٢٠١٣؛ http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/١٩th/index.htm--en--lang

[٥] راجع الدليل الذي أصدرته منظّمة العمل الدوليّة حول طرق إجراء المسوحات، نتيجة مداولات مجموعة دلهي المسؤولة عن إحصائيّات ومسوحات قوّة العمل: Measuring Informality : A Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment ; ILO, ٢٠١٣.

Figure 11. Evolution of the share of youth (15-24) in working age population (15-64), source UNDESA



ومع هذه الطفرة، تأخذ المشاركة الشبابيّة في قوّة العمل وتطوّراتها دلالات خاصّة. فبالنسبة للسكّان في سنّ ١٥-٢٥، ترتبط هذه المشاركة بمعدّلات الانخراط الدراسي، خاصّة لناحية التحصيل التعليميّ في المرحلتين الثانويّة والجامعيّة. أمّا في سنّ ٢٥-٣٤ سنة فأيّ انخفاض في المشاركة يعني «إحباطاً» عن المشاركة الاقتصاديّة نتيجة اكتظاظ سوق العمل بالقادمين الجدد، وأيّ ارتفاع يعني رغبةً أكبر في المساهمة في العمل.

هكذا تلحظ معطيات المغرب (المصورات ١٢ إلى ١٥) كيف تنخفض معدّلات المشاركة الاقتصاديّة للشباب الحضر إلى ٩٠٪ لمن بين ٢٥ و٣٤ مقابل ٩٥٪ لمن بين ٣٥ و٤٤. في حين تتماثل معدّلات المشاركة للشباب في الفئتين العمريّتين في الوسط الريفي. كما تُبيّن كيف ترتفع معدّلات البطالة للشباب الذكور في الوسط الحضريّ (٣٧٪ لمن بين ١٥ و٢٤ و١٦٪ لمن بين ٢٥ و٣٤، مقارنة مع معدّلات البطالة الإجمالية (١١٪).

Fig 13. Morocco, Distribution of urban female working age population along activity and work 2016

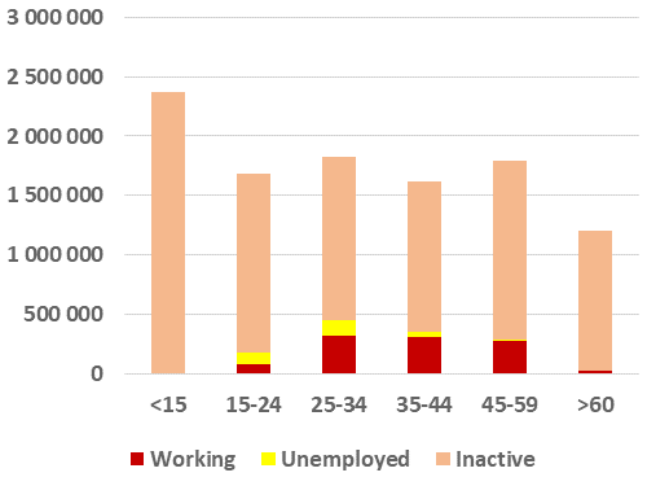


Fig 14. Morocco, Distribution of rural male working age population along activity and work 2016

Fig 15. Morocco, Distribution of rural female working age population along activity and work 2016

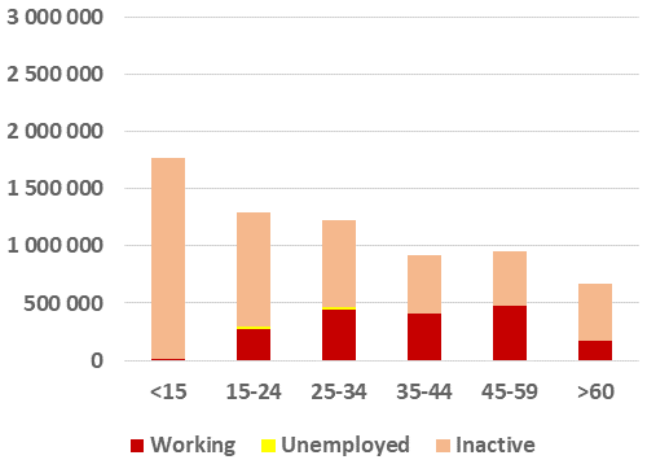
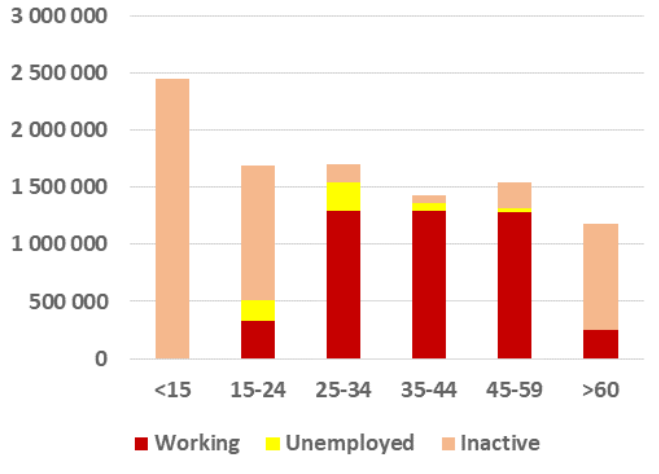


Fig 12. Morocco, Distribution of urban male working age population along activity and work 2016



أمّا بالنسبة للشابّات الحضريّات فترتفع نسبة المشاركة لمن هنّ بين ٢٥ و٣٤ سنة إلى ٢٥٪ مقابل ٢١٪ لمن بين ٣٥ و٤٤ (مقابل وسطيّ ١٦٪ في الوسط الحضريّ للنساء)؛ في حين يحدث العكس في الوسط الريفيّ. كما تظهر معدّلات كبيرة جدّاً للبطالة لدى الشابات الحضريّات (٥٤٪ لمن بين ١٥ و٢٤ و٢٩٪ لمن بين ٢٥ و٣٤، مقابل إجمالي ٢٢٪). كذلك يترافق الانخفاض النسبيّ للمشاركة الاقتصاديّة للنساء في الوسط الريفيّ (٢٣٪ مقابل إجمالي ٣٦٪) مع ارتفاع نسبيّ في معدّلات البطالة إلى ٨٪، مقابل وسطيّ ٣٪.

بالتالي يتركّز كثير من اهتمام أدبيّات العمل وتحليلات توجّهات السياسات المتّبعة تجاهه حول الترابط بين مشاركة الشباب والشابات في قوّة العمل وبين معدّلات البطالة المرتفعة التي تخصّهم، وعلاقة هذا الترابط مع ظاهرة «الطفرة الشبابيّة» وقدرة وتائر نمّو الاقتصادات العربيّة الضعيفة على تأمين فرص عمل للقادمين الجدد في ظلّ الظروف الحالية. وتجدر الملاحظة أنّ زيادة مشاركة الشابّات والشباب (أو إحباطهم) في قوّة العمل محدّد رئيسي لوتائر نموّ قوّة العمل.

هجرة الريف إلى المدينة

تختلف البلدان العربيّة كثيراً من حيث التموضع السكّاني بين الريف والحضر. فالأغلبيّة المطلقة لسكّان بلدان الخليج العربي تقطن في المدن. وحدها عُمَان ما زال فيها حوالي ٢٥٪ يسكنون في الأرياف. كذلك أضحت أكثريّة سكّان لبنان والأردن تسكُن في المدن. في المقابل، هناك بلدان عربيّة ما زالت حصّة الريف فيها هي الغالبة (أكثر من ٥٠٪)، مثل السودان واليمن ومصر. في حين شهدت بلدانٌ تسارعاً كبيراً في السنوات الأخيرة في وتائر هجرة الريف إلى المدينة، كما سورية وموريتانيا والمغرب وتونس والجزائر وكذلك السودان.

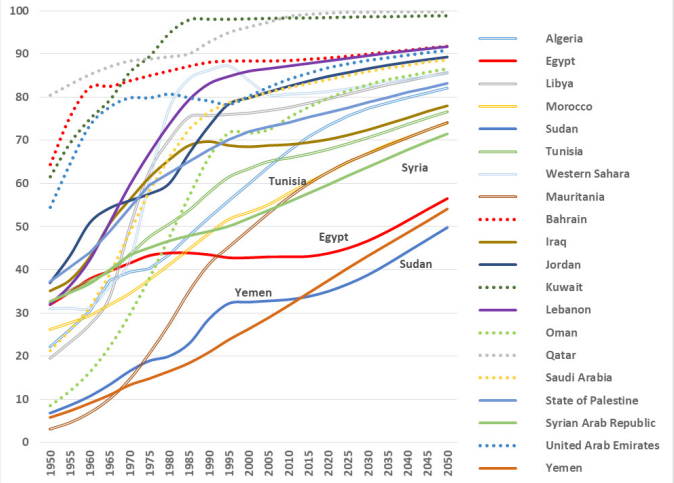
بالطبع تؤثّر هجرة الريف إلى المدينة على خصائص قوّة العمل كما على نوعيّات العمل المتاحة.

حيث تشهد البلدان التي تتسارع فيها هجرة الريف إلى المدينة (المصور ١٦) انخفاضاً في نسبة المشاركة الاقتصاديّة، خاصّة للنساء. لأنّ النساء اللاتي يعملنَ في الريف بشكلٍ تقليديّ لا تقدرنَ على العمل عندما تنتقلنَ إلى المدن الصغيرة أو إلى ضواحي العواصم الكبرى المكتظة بالطالبين على العمل.

كما أنّ أغلب فرص العمل المتاحة في الحضر هي في القطاع التجاري الذي يختلف كثيراً عن القطاع الزراعي. وقد تؤدّي هذه الظاهرة أحياناً إلى انخفاض قوّة العمل الكليّة، خاصّة عندما تكون هذه الهجرات كثيفة وسريعة من جرّاء سياسات اقتصاديّة أو نتيجة لظواهر طبيعيّة كالجفاف.

في المقابل ترتفع وتائر نموّ قوّة العمل الحضريّة بشكلٍ كبير، عادةً أعلى بكثير من معدّلات النموّ السكّاني العام. إلاّ إذا حدث «إحباط» للمشاركة الاقتصاديّة (للشباب)، كما أشير إليه أعلاه. هكذا شهد المغرب انخفاضاً سنويّاً بمقدار -١،٣٪ في قوّة العمل الريفيّة سنة ٢٠١٦، وزيادة ضعيفة (+٠،٢٪) في قوّة العمل الحضريّة. هذا في حين لم يشهد الريف زيادة سكانيّة تُذكر، ونما سكّان الحضر بنسبة ٢٪ [٦].

Fig 16. Evolution of the share of Urban Population, source UNDESA

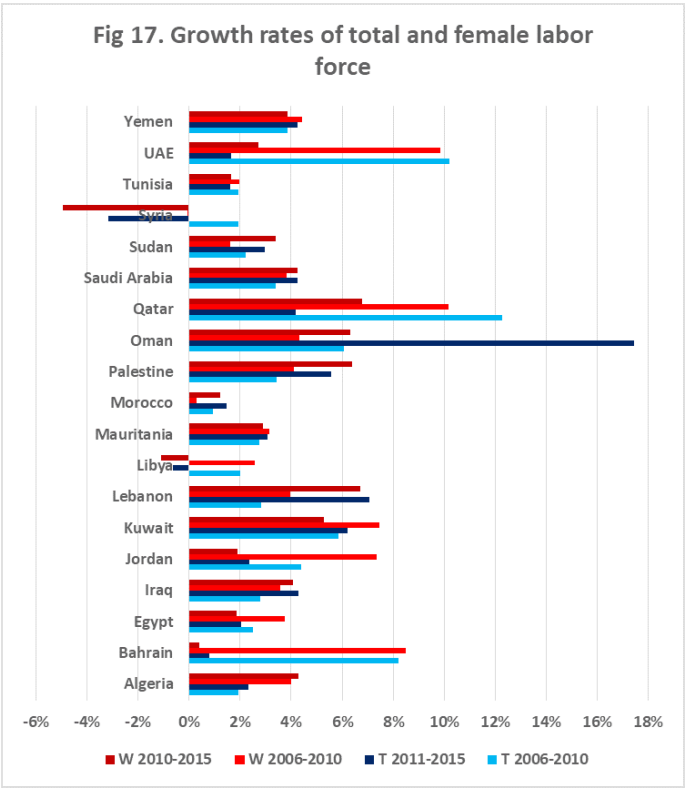


نموّ قوّة العمل

تبيّن نتائج مسوحات قوّة العمل المتاحة (المصور ١٧) أنّ وتائر نموّ قوّة العمل الإجمالية كانت عالية (٢٠٠٦-٢٠١٠ T)[٧] في أغلب البلدان العربيّة قبيل أحداث «الربيع العربيّ». بالطبع مع وتائر تتخطّى ٥ بل ١٠٪ سنويّاً أحياناً في دول الخليج نتيجة استجلاب العمالة الأجنبيّة مع الفورة الاقتصاديّة. وهذه الوتائر كانت أيضاً عاليّة مقارنةً مع النموّ السكّاني في فلسطين وتونس واليمن. هذا في حين بقيت وتيرة النموّ ضعيفة في المغرب نتيجة تسارع هجرة الريف إلى المدينة.

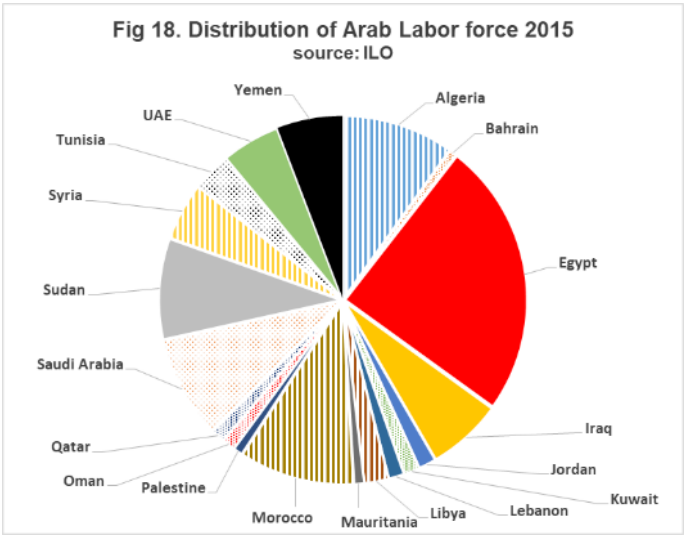
وللأسف لا تسمح معطيات معظم المسوحات المتاحة بتتبّع وتائر نموّ قوّة العمل في كلٍّ من الريف والحضر على حدة، كي يتبيّن أنّ وتائر النموّ الحضريّ كانت في تلك الفترة تصل إلى مستويات ٤ بل ٧٪ في بعض البلدان غير الخليجيّة. ما شكّل تحدياً رئيساً للاقتصادات العربيّة وللسياسات الاقتصاديّة المتّبعة، لُقّبَ «بالتسونامي الشبابي» وكان أحد المسبّبات الرئيسة لأحداث «الربيع العربي».

[٦] معطيات المندوبيّة السامية للتخطيط في المغرب.
[٧] بناء على معطيات وتقديرات منظّمة العمل الدوليّة.

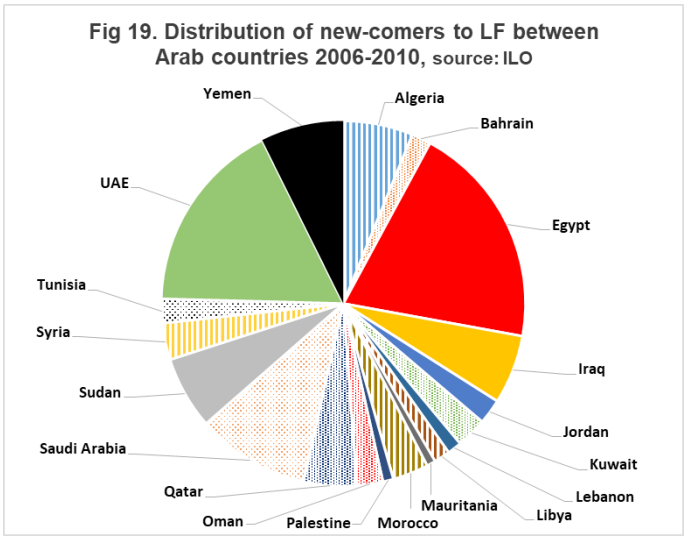


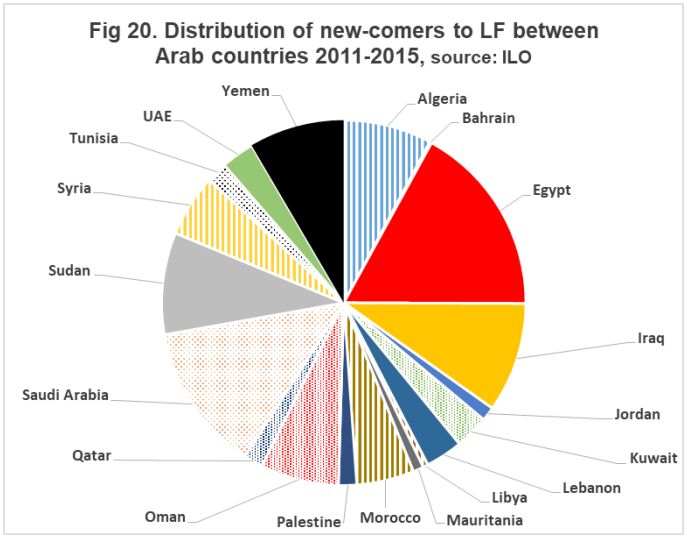
في الفترة ذاتها التي سبقت الربيع العربيّ، كانت وتيرة نموّ قوّة العمل النسائية (W ٢٠٠٦-٢٠١٠) في أغلب الدول العربيّة أسرع من تلك للرجال.

أمّا بعد ٢٠١٠، فقد عرفت كثيرٌ من البلدان العربيّة تراجعاً في وتائر نموّ قوّة العمل، الإجماليّة كما النسائيّة. بل شهدت سورية وليبيا التي عرفت حرباً أهليّة تراجعاً في قوّة العمل الإجماليّة.



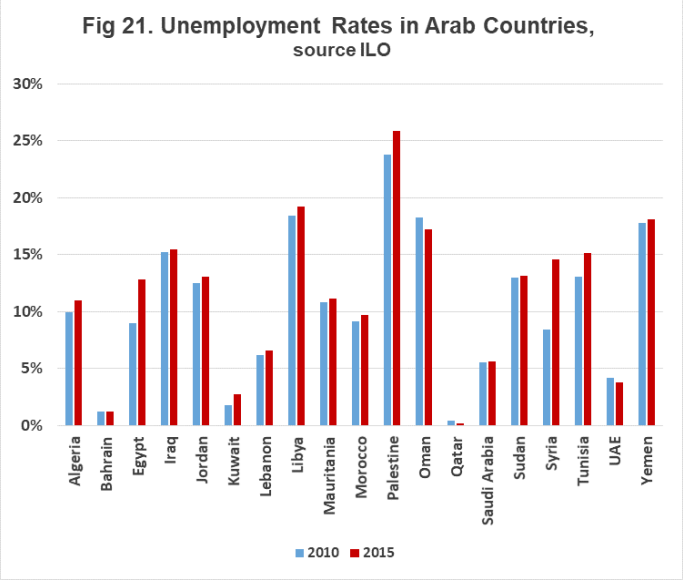
وتُظهر مقارنة الحجم النسبيّ لقوّة العمل (المصوّر ١٨) في البلدان العربيّة (قبل الربيع العربيّ) مع الحجم النسبيّ لأعداد القادمين الجدد (قبل وبعد الربيع، المصوّرات ١٩ و٢٠) اختلالاً جوهريّاً في طبيعة سوق العمل بين البلدان العربيّة، ستكون له تداعياته المستقبليّة الكبيرة.





فالإمارات كانت قبل الربيع تستجلب أعداداً من العمالة الأجنبيّة سنويّاً توازي أعداد القادمين إلى قوّة العمل سنويّاً في مصر، رغم الفرق الشاسع بين عدد السكّان وحجم قوّة العمل الكليّة في البلدين. ثمّ انخفض نموّ قوّة العمل في مصر -٢٠٪ نتيجة آثار «الربيع العربيّ» (وانخفض في تونس -١٧٪)، ما يعني انخفاضاً في المشاركة الاقتصاديّة («إحباط!»)، في حين استطاعت الإمارات خفض هذا النموّ -٨٠٪ (والبحرين -٩٠٪ وقطر -٦٧٪) ما يعني قدرة كبيرة لبلدان الخليج على التحكّم في حجم قوّة العمل حسب الظروف الاقتصاديّة نتيجة الاعتماد على العمالة المستوردة. من ناحية أُخرى، ارتفعت وتيرة نموّ قوّة العمل في لبنان +١٥٠٪ نتيجة موجة هجرة لجوء السوريّين، في حين انخفضت في الأردن -٤٦٪ رغم أنّ الأردن عرف أيضاً موجة لجوء سوريّة كبيرة. ما يعني سياسات شديدة الاختلاف تجاه عمل اللاجئين.

البطالة وفرص العمل الجديدة

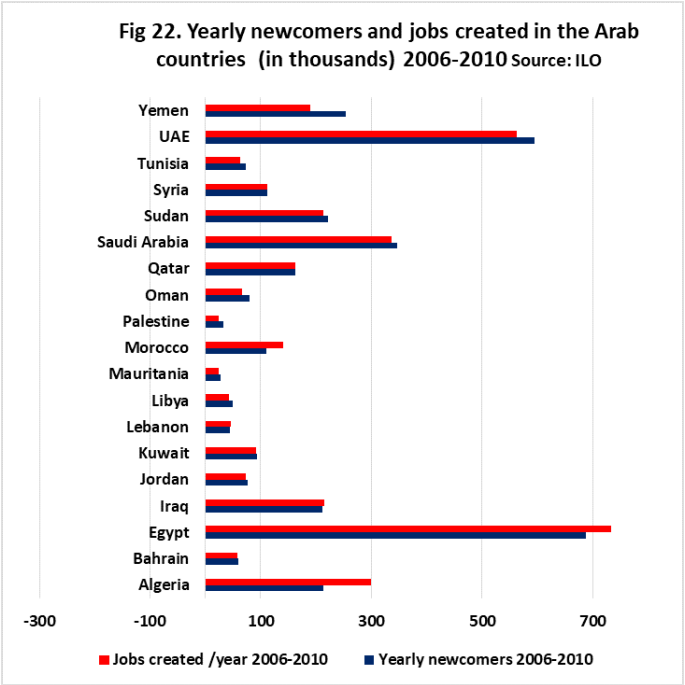


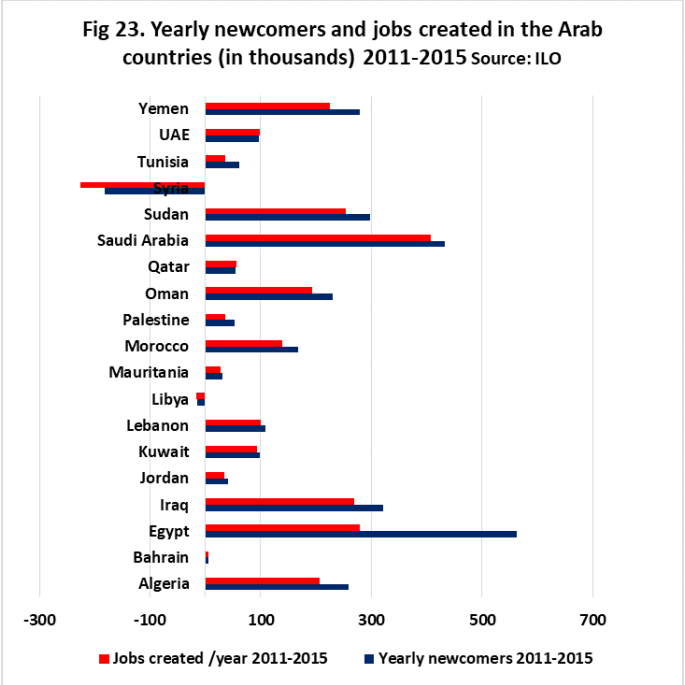
تنبني معظم التحليلات حول العمل ضمن إطار مفهوم «البطالة». وهو أيضاً مفهوم يُمكن اعتباره ذاتيّاً وليس موضوعيّاً. خاصّةً وأنّه ينبني إحصائيّاً على الإجابة في المسوحات على سؤال «هل عملت ولو ساعة واحدة في الأسبوع السابق؟»[٩] . يُميّز هذا التعريف بين المشاركة أو عدمها في أيّ نوعٍ من العمل، ولكنّه لا يسمح بتحديد طبيعة العمل خاصّة إنْ كان عملاً دائماً أم هشّاً؟ وترتبط به تغيّرات موسميّة كبيرة. حيث يُمكن إذا أُجري المسح في فصول العمل الزراعي أو في المواسم السياحيّة أن يُعطي نتائج مختلفة جدّاً عن تلك في مواسم أخرى. كذلك توضح بعض المسوحات التي تتضمّن أسئلة أكثر تفصيلاً، مثلاً عمّا إذا كان العمل ليومٍ واحد على الأقلّ في الأسبوع أو إذا كان في كلّ أيّام الأسبوع، نسب بطالة مختلفة جدّاً. وبالطبع ترتفع نسب البطالة ارتفاعاً كبيراً، بل أضعافاً، كلّما اتّجه السؤال نحو استدامة العمل.

وهناك سجالات كبيرة حول معنى مفهوم البطالة خاصّة في البلدان النامية حيث يكون معظم العمل هشّاً وغير مهيكل (غير منظّم informal)[١٠] . حيث أنّ البطالة ترتبط في البلدان الأُخرى التي يحظى فيها العامل على حقوق اجتماعيّة بتعويضات خلال فترة تعطّله عن العمل، خاصّة إذا أتى فقدان العمل مثلاً نتيجة إفلاس المؤسّسة التي يعمل بها أو إجحاف في حقوق العامل. كما ترتبط بجهدٍ حكوميّ في تأهيل أو إعادة تأهيل العاطل عن العمل وفي مساعدته للبحث عن فرص عمل في قطاعات أكثر نشاطاً اقتصاديّاً. وفي المقابل، يُمكن التساؤل عن معنى البطالة حينما لا يرتبط العمل المأجور بأيّ صيغة تعاقديّة مع صاحب العمل وبأيّة حماية اجتماعيّة، أو حين يعمل المُحتَسَب مُشتغِلاً يوماً ويبقى أربعة أيّام في الأسبوع ينتظر فرصة للعمل؟

في جميع الأحوال تبقى معدّلات البطالة عالية في أغلب البلدان العربيّة (المصوّر ٢١)، رغم التعريف بساعة عمل أسبوعيّة، تتخطّى الـ١٠٪، إلاّ في دول الخليج التي تستطيع ضبط قوّة العمل ونموّها عبر استجلاب العمالة الأجنبيّة حسب الحاجة.

إلاّ أنّه يُمكن أن تتكوّن صورة أكثر وضوحاً عبر مقارنة أعداد فرص العمل المخلوقة سنويّاً (المصوّران ٢٢ و٢٣)، رغم تعريف الساعة الواحدة، مع أعداد القادمين الجدد السنويّة إلى قوّة العمل، أيضاً رغم كلّ العوامل المذكورة أعلاه والتي يُمكن أن تأتي بتغيّرات كبيرة. هكذا يتبيّن أنّ معدّلات النموّ





[٩] راجع مقرّرات «المؤتمر الدوليّ لإحصائيي العمل ICLS» الأخير التاسع عشر في تشرين الأوّل ٢٠١٣؛ مرجع مذكور.
[١٠] سمير العيطة: العمل غير المهيكل في البلدان العربيّة، الواقع والحقوق؛ في تقرير راصد الحقوق الاجتماعيّة والاقتصاديّة، شبكة المنظّمات العربيّة غير الحكوميّة للتنمية؛ ٢٠١٧.

الاقتصاديّ في فترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ كانت بالكاد تُمكّن من المحافظة على معدّلات بطالة ثابتة في معظم البلدان العربيّة. لكنّ الأوضاع تدهورت كثيراً في فترة ٢٠١١-٢٠١٥، خاصّة في البلدان التي شهدت تحوّلات كبرى من جرّاء أحداث الربيع العربي كما في البلدان الأُخرى.

يتطلّب الخروج من هذه الأوضاع ليس فقط أعداداً في فرص العمل المخلوقة سنويّاً أكبر من أعداد القادمين الجدد، الشباب بشكلٍ خاصّ، وإنّما أيضاً ألاّ يترافق هذا مع انخفاضٍ في المشاركة الاقتصاديّة. إذ أنّ مشكلة تشغيل الشباب والشابات، ومساهمتهم في النشاط الاقتصاديّ حتّى في أعمالٍ هشّة، قضيّة مركزيّة سيكون لها دور أساسيّ في تحديد مدى إمكانيّة استقرار الأوضاع الاجتماعيّة والسياسيّة العربيّة على المدى المنظور.

العمل غير المهيكل (غير المنظّم informal)[١١]

ترتبط قدرة العمل على المساهمة في الإنتاج (وبالتحديد في إنتاج قيمتها المضافة ومقياسها الناتج المحلّي) وعلى خلق ظروف معيشة كريمة للعاملين بطبيعة العمل وبمكانه وبالقطاع الاقتصادي الذي يُمارَس فيه وبالعلاقات بين المُشتَغِل وربّ العمل، وذلك بالنسبة للسكّان المواطنين وغير الموا١نين على السواء.

تاريخيّاً، تطوّرت هذه العوامل مع الانتقال من الاقتصادات التقليديّة نحو الاقتصادات الصناعيّة ثمّ الحديثة منذ القرن التاسع عشر. وبرزت نضالات اجتماعيّة أدّت إلى تنظيم العمل كي يتبع عقوداً وقوانين واتفاقات جماعيّة ومعاهدات دوليّة، كما أدّت إلى ربط العمل بحقوق اقتصاديّة واجتماعيّة، بما فيها الحقّ في النضال والتجمّع في نقابات والإضراب بغية تحسين ظروف العمل. وقد شكّل إنشاء منظّمة العمل الدوليّة سنة ١٩١٩ عقب الحرب العالميّة الأولى محطّة رئيسة في هذا السياق، أفضت إلى إنتاج اتفاقيات دوليّة تضبط هذه العوامل لأنّ «تحسين ظروف العمل ضرورة عاجلة»، بحسب دستور هذه المنظّمة، حيث أنّ «ظروفاً تخلق مستويات من عدم المساواة والإجحاف والعوز لأعدادٍ كبيرة من الناس بهذا القدر لا يُمكن إلاّ أن تُنتِج اضطرابات كبيرة لدرجة أنّها ستهدّد السلام والوئام العالميين»[١٢] . ثمّ تدَعَّمَت هذه الحقوق أكثر مع إنشاء الأمم المتحدة بعد دمار الحرب العالمية الثانية واعتماد الشرعة الدوليّة لحقوق الإنسان[١٣] عام ١٩٤٨ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦ [١٤].

إلاّ أنّه بالرغم من كلّ هذا تبيّن أنّ اقتصادات الدول النامية لم تتطوّر بالضرورة كي تؤطّر العمل بالتنظيم وتحميه بالحقوق. كما ظهر أنّ هذا الخروج عن التأطير والحماية يعود ليتوسّع أيضاً في كثيرٍ من الدول المتقدّمة، خاصّة مع التطوّرات التقنيّة الأخيرة والتحوّلات نحو العولمة و»اقتصاد المعرفة». هكذا برز مفهوم «العمل غير المهيكل»[١٥] informal employment (والذي يسمّى أيضاً الاقتصاد غير المهيكل informal economy) للدلالة على جميع أنماط العمل وعلاقاته التي لا تحميها حقوق مكتسبة بالقوانين ولا أنظمة حماية اجتماعيّة تتضمّن خاصّة الضمان الصحيّ ومعاشات التقاعد.

ثمّ تمّ اعتماد مفهوم «العمل غير المهيكل» إحصائيّاً عام ٢٠٠٣ [١٦] ليدخل في منظومة الحسابات القوميّة المرجعيّة [١٧].وقد تضمّن هذا الاعتماد المرجعيّ دفع المسوحات والإحصاءات إلى سبر أنماط العمل والعوامل الذي تحدّده كي يُمكن بناء سياسات ونضالات تستطيع تأمين حقوق العاملين وحمايتهم اجتماعياً. وقد جهدت «مجموعة دلهي»[١٨] لتوضيح التعريفات وإرساء منهجيّات للمسوحات والإحصاء فيما يخصّ العمل غير المهيكل، ما أدّى إلى إنتاج دليل إحصائيّ حول الموضوع في ٢٠١٣ [١٩]، أضحى مرجعيّاً في حين لم تعتمده بشكلٍ كامل حتّى الآن مكاتب الإحصاء في الدول العربيّة. كان هذا الجهد ضروريّاً، من ناحية للتركيز على أنّ الموضوع هو قضيّة العمل وعلاقاته، ومن ناحية أُخرى للتمييز بين عدم الهيكلة informality سواءً للمنشآت أو في وضعيّة العمل عن النشاطات غير القانونيّة والإجراميّة. تمييزٌ ما زالت كثيرٌ من الأدبيّات حتّى لدى المنظّمات النقابية لا تعمل به، رغم أنّ العمل غير المهيكل ليس سوى سبيلٌ لكسب العيش بالحدّ الأدنى ويصبغ معظم علاقات العمل في البلدان العربيّة.

تبنّى المفهوم الإحصائي «للعمل غير المهيكل» مَدخلين: نوع الوحدة الإنتاجيّة ووضعيّة العمل.

فيما يخصّ الوحدات الإنتاجيّة، تمّ التمييز بين منشآت القطاع المهيكل formal sector enterprises، الذي يضمّ القطاع الحكومي والقطاع الخاصّ المسجّل لدى السلطات الرسميّة لناحية الالتزام بالقوانين المرعيّة مثلاً فيما يخصّ الضرائب

[١١] يُستخدم تعبير انعدام الهيكلة في هذه الورقة، للدلالة على informality، بدل غير المنظّم.
[١٢] راجع دستور منظّمة العمل الدوليّة، http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/download/constitution.pdf
[١٣] http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet٢Rev.١ar.pdf
[١٤] http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx
[١٥] سمير العيطة: العمل غير المهيكل في البلدان العربيّة، الإطار المنهجيّ؛ في تقرير راصد الحقوق الاجتماعيّة والاقتصاديّة، شبكة المنظّمات العربيّة غير الحكوميّة للتنمية؛ ٢٠١٧.
[١٦] بعد أن كان مفهوم «القطاع غير المهيكل» قد عُرِّف إحصائيّاً في المؤتمر الدولي الخامس عشر لاختصاصيي إحصاءات التشغيل (15th ICLS)، Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians; January ١٩٩٣.
[١٧] في المؤتمر الدولي السابع عشر لاختصاصيي إحصاءات التشغيل (17th ICLS).
[١٨] التي تنظّمت منذ ١٩٩٧ برعاية الدائرة الإحصائيّة في الأمم المتحدة وضمّت منظّمة العمل الدوليّة وجمعيّات مختصّة مثل منظّمة «النساء في العمل غير المهيكل: العولمة والتنظيم WIEGO» ورعت تطوّر طرق قياس العمل غير المهيكل.
[١٩] ILO : Measuring Informality. A Statistical Manual on the Informal Sector and the Informal Employment; ٢٠١٣, op. cit.

والرسوم، ومنشآت القطاع غير المهيكل informal sector enterprises، الذي يشمل جميع المؤسسات الخاصّة غير المسجّلة رسميّاً وغير الملتزمة بالقوانين الضريبيّة، وأخيراً القطاع الأُسريّ households الذي يجري ضمنه جزءٌ من العمليّة الإنتاجيّة للسلع المباعة في السوق (وليس للاستعمال الخاصّ ضمن الأسرة)، خاصّة في الزراعة.

أمّا فيما يخصّ وضعيّة العمل، فقد تمّ التمييز بين العمل للحساب الخاصّ own-account workers (الذي لا يُشَغِّل غير صاحبه) وريادة الأعمال (أرباب العمل الذين يُشَغّلون على الأقلّ موظّفاً واحداً employers) وعمال الأسرة المساهمين contributing family workers (أي العمل ضمن الأُسرة جل السوق غالباً دون أجر) والعمل مقابل أجر وأخيراً عضويّة تعاونيات المُنتجين.

فإذا تمّ أخذ حالة مصر مثلاً (الجدول ١)[٢٠] وتطبيق تحليل العمل غير المهيكل حسب مدخلي المنشآت ووضعيّة العمل[٢١] ، يتبيّن أنّ ٥٩٪ من المُشتغلين هم غير مهيكلين، وأنّ أغلب هؤلاء عاملون بأجر. علماً أنّ التقدير أعلاه هو تقدير بالحدّ الأدنى لأنّه لا يشمل سوى العمل الهشّ بأجر وفي القطاع غير المهيكل، في حين يبقى جزءٌ ملحوظٌ من العاملين في القطاع المهيكل، حكومياً كان أم خاصّاً، أيضاً دون عقود عمل ودون حماية صحيّة واجتماعيّة. ولا يُشكِّل العاملون لحسابهم الخاص وأرباب العمل سوى ١٠٪ من إجمالي المشتغلين. يعني هذا أنّ قضيّة الهيكلة في مصر هي قضيّة عمّال بأجر دون حقوق ودون تأمين صحيّ[٢٢] . وعلى هذا الأساس يُمكن توجيه الانتقاد للسياسات الحكوميّة المتّبعة[٢٣] منذ عقود في التركيز على تشجيع العمل للحساب الخاصّ خاصّة عبر القروض المنتهية الصغر microcredit، أنّها تتوجّه للجزء الأصغر من العمالة غير المهيكلة دون الاهتمام بشمل العاملين بأجر بحماية اجتماعيّة. كما يُمكن توجيه الانتقاد للمنظّمات النقابيّة لأنّ أغلب أعضائها هم من العمّال المهيكلين في حين بقي التنظيم النقابيّ للدفاع عن حقوق العمّال غير المهيكلين ضئيلاً جدّاً، في حين أنّ هؤلاء هم الأضعف والأكثر هشاشة. صحيحٌ أنّ النضال النقابي مهمّ للدفاع عن حقوق العاملين المهيكلين التي تحاول السياسات القائمة تقويضها، إلاّ أنّ هذا النضال لا يُمكن له أن ينجح إذا ما تمّ في المقابل كسب حقوقٍ للعاملين غير المهيكلين الذين يشكّلون أغلبيّة العمل. وتبرز هنا التجربة التونسيّة التي وسّعت الحماية الاجتماعيّة على فئات كبيرة من العاملين، حتّى في النشاط الزراعي. ما يجعل وضعيّات العمل هي الأفضل عربيّاً في تونس وانعدام الهيكلة هو الأدنى.

وفي الحقيقة يحتاج سبر العمالة غير المهيكلة في مصر (كما في بقيّة الدول العربيّة) والدفاع عن حقوقها إلى أن تلتزم المسوحات أكثر بالمعايير التي وضعتها مجموعة دلهي ومنظّمة العمل الدوليّة، خاصّة لجهة تبيان توزّع هذه العمالة على النشاطات الاقتصاديّة. حيث يتضِح أنّه خارج الزراعة والقطاع الحكوميّ في مصر، ٧٩٪ من العاملين غير مهيكلين، دون إمكانيّة قياس توزّعهم على النشاطات الصناعيّة والحرفيّة والتجاريّة المختلفة.

وبمعزلٍ عن المسوحات، يحتاج جميع غير المهيكلين إلى توجّه المنظّمات النقابيّة لعلاقات العمل التي تخصّهم. ففي حال الباعة المتجوّلين، هناك باعة يعملون لحسابهم الخاصّ وآخرون بأجر أو لحصّة من المبيعات. لكنّهم جميعهم مرتبطون بعلاقة عمل معقّدة مع السلطات البلديّة والشرطة المحليّة التي تؤطّر مكان عملهم وهو الساحات العامّة أو الشوارع المكتظّة بالمارّة. بالتالي يأتي جزء أساسيّ من التفاوض الجماعي في إتاحة الفرصة لهم للعمل بشكل لائق في هذه الأماكن العامّة، التي هي أساساً حيّزٌ عامّ، أي ملكٌ لكلّ المجتمع، بما فيه غير المهيكلين. وهنا تبرز قضيّة محمد البوعزيزي التي أشعلت «الربيع العربيّ». فهو كان ينتمي إلى القطاع الخاصّ الذي تقول الحكومات والمؤسسات الدوليّة بضرورة دعمه. وهو أيضاً ليس عاطلاً عن العمل بل مُشتغِل لحسابه الخاصّ.

الجدول 1. نسب أصناف التشغيل غير المهيكل في مصر (من مجمل التشغيل)

نوع الوحدة الإنتاجيّة	التشغيل حسب وضعيّة العمل									
	العاملون لحسابهم الخاص		أرباب العمل		عمّال الأسرة المساهمين	العاملون بأجر		أعضاء تعاونيات المنتجين	
	غير مهيكلين	مهيكلون	غير مهيكلين	مهيكلون	غير مهيكلين	غير مهيكلين	مهيكلون	غير مهيكلين	مهيكلون
منشآت القطاع المهيكل									
منشآت القطاع غير المهيكل	10,0%		10,0%		7,0%	32,0%		?	
القطاع الأسري									

[٢٠] سمير العيطة: العمل غير المهيكل في البلدان العربيّة، الواقع والحقوق؛ ٢٠١٧، مرجع مذكور أعلاه.

[٢١] ما يُدعى مصفوفة هوسمانز Hussmanns. Ralf Hussmanns: Measuring Informal Economy: From Employment to Informal Employment; ILO, Bureau of Statistics; Working paper ٥٣, December ٢٠٠٤.

[٢٢] بما أنّ غياب التأمين الصحيّ هو المعيار الأساس لتصنيف العمل أنّه غير مهيكل.

[٢٣] والذي كان الاقتصاديّ هرناندو دي سوتو خبيرها المرجعيّ.

وقد أتت المأساة التي أدّت إلى انتحاره حرقاً من مصادرة شرطة البلديّة لوسيلة عمله (عربة البيع) وللمُنتوجات التي يبيعها. بالتالي علاقة التي تخصّه هي جوهريّاً العلاقة مع البلديّة التي تُنظّم الحيّز العام.

كذلك يرتبط كثيرٌ من حالات العمل بأجر بتشغيل منشآت تابعة للدولة أو للقطاع الخاصّ المهيكل للعمالة عبر مقاولين ثانويين (بالباطن). وتلتبس علاقات العمل بين مسؤوليّات المُشغِّل الأوليّ والثانويّ والدور الرقابي غير الفعّال لمؤسّسات سوق العمل في هذا الشأن. بل هناك أيضاً حالات تكون فيه النقابات طرفاً في استدامة انعدام الهيكلة (مثال عمّال المخابز أو المحاجر في مصر).

العمل النسائي غير المهيكل

كما تمّت الإشارة إليه أعلاه، تختلف أوضاع انعدام الهيكلة بين الرجال والنساء، مع ضعف المشاركة النسائيّة في قوّة العمل الحضريّة (في المدن) وتفضيلهنّ للعمل المحمي بالحقوق. ففي مصر، تنخفض حصّة العمل غير المهيكل لدى النساء إلى ٤١٪ من مجمل تشغيلهنّ (الجدول ٢). بل إنّ هذه الحصّة تنخفض أكثر إلى ٣٤٪ خارج الزراعة والعمل الحكومي.

ويتبيّن من المسوحات المتاحة أنّ معظم العمل غير المهيكل هو عمل أسريّ مساهم دون أجر (لبيع سلع للسوق) خاصّة في النشاط الزراعي[٢٤] . وهذه هي الحال في معظم البلدان العربيّة التي ما زال فيها النشاط الزراعيّ يشكّل أغلب العمل النسائي. هنا أيضاً تبرز ضرورة توجيه الانتقاد للسياسات الحكوميّة ولتوصيات المؤسّسات الدوليّة وتوجيه النضال النقابي لجهة تأمين الحماية الاجتماعيّة لتلك العاملات، وأيضاً لفرض شمل الحماية الاجتماعيّة للعمل في الوسط الحضريّ، سواءً إن كان هذا العمل للحساب الخاصّ أو عملاً بأجر. وإلاّ سيبقى التطوّر نحو انخفاض مشاركة النساء في العمل لأنّ هجرة الريف إلى المدينة هو تطوّرٌ لا يُمكن تجنّبه.

الجدول 2. نسب أصناف عمل النساء غير المهيكل في مصر (من مجمل التشغيل النسائيّ)

نوع الوحدة الإنتاجيّة	التشغيل حسب وضعيّة العمل									
	العاملات لحسابهن الخاص		ربّات العمل		عاملات الأسرة المساهمات	العاملات بأجر		أعضاء تعاونيات المنتجين	
	غير مهيكلات	مهيكلات	غير مهيكلات	مهيكلات	غير مهيكلات	مهيكلات	غير مهيكلات	غير مهيكلات	مهيكلات
منشآت القطاع المهيكل									
منشآت القطاع غير المهيكل	10,0%		3,1%		18,3%		9,8%	?	
القطاع الأسريّ									

العمل غير المهيكل والهجرة

يؤثّر استيراد العمالة الأجنبيّة كثيراً على أوضاع العمل غير المهيكل. ففي بلدٍ خليجيّ مثل البحرين، يتضِح أنّ معظم العمالة غير المهيكلة (٦٥٪ من مجمل المشتغلين،٧٣٪ من مجمل المشتغلين الأجانب مقابل ٣٧٪ من مجمل المشتغلين المواطنين، الجدول ٣) هي عمالة وافدة، سواءً أكانت عمالة بأجر في القطاع الحكومي أو الخاصّ أو الأسريّ (وخاصّة عاملات المنازل). في حين أنّ حقوق العمل والحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة تشمل جميع السكّان ولا تميّز بين مواطنين وغير مواطنين. وهنا يبرز دور المنظّمات النقابيّة في تأطير الدفاع عن حقوق جميع العاملين دون تمييز. خاصّة وأنّ السياسات الحكوميّة تقوم أصلاً على شرذمة قوّة العمل إلى فئات لها مصالح تبدو متناقضة، وعلى إدارة منهجيّة ومنظّمة لانعدام الهيكلة. في حين تبيّن جميع الدراسات أنّه لا سبيل لزيادة تشغيل المواطنين إلاّ عبر زيادة كلفة استقدام العمالة الأجنبيّة، وبالتالي منح هؤلاء العاملين حقوقاً أكبر وتقليص الفروقات مع العمالة المواطنة.

الجدول 3. نسب أصناف التشغيل غير المهيكل في البحرين (من مجمل التشغيل)

نوع الوحدة الإنتاجيّة	التشغيل حسب وضعيّة العمل											
	يعملون لحسابهم الخاص			أرباب العمل			عمّال الأسرة المساهمون		العاملون بأجر			أعضاء تعاونيات المنتجين
	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون
	بحرينيّون	مهاجرون		بحرينيّون	مهاجرون		بحرينيّون	مهاجرون		بحرينيّون	مهاجرون	
منشآت القطاع المهيكل										0,6%		
منشآت القطاع غير المهيكل	3,2%	0,1%		4,2%	0,1%		0,1%	0,0%		40,9%	0,0%	
القطاع الأسريّ										15,5%		

[٢٤] راجع سلوى العنتري ونفيسة الدسوقي ٢٠١٥: عمل النساء بدون أجر، العمل لدى الأسرة في الاقتصاد غير الرسمي بمصر؛ ٢٠١٥/١٢.

وتُصبح قضيّة شرذمة قوّة العمل أكثر تعقيداً في البلدان التي تعرف موجات نزوح كبيرة إليها. ففي الأردن لا تنشر السلطات نتائج واضحة للمسوحات سوى حول الأردنيين. وحدها المنظّمات الدوليّة كالUNRWA والUNHCR تقوم بمسوحات حول العمالة الفلسطينيّة غير المواطنة أو اللاجئين السوريين. في حين باتت العمالة غير المواطنة تشكّل جزءاً ملحوظاً من قوّة العمل (١٢٪ للعمالة غير اللاجئة المستوردة من المصريين والآسيويين و٢٠٪ لعمالة اللاجئين السوريين رغم تقليصها إدارياً). إلاّ أنّ تحليل العمالة غير المهيكلة يبيّن أنّ الإشكاليّة الأساسيّة تخصّ العمل غير المهيكل بأجر للأردنيين في القطاع المهيكل أكثر بكثير من العمالة غير المواطنة التي تشتغل أساساً في القطاع غير المهيكل. هنا أيضاً تبرز أهميّة العمل النقابي للحصول على الحقوق والتأمينات الاجتماعيّة للعاملين الأردنيين بالتزامن مع الدفاع عن حقوق جميع العمّال غير المواطنين، الآسيويين (الذين يعمل أغلبهم في المناطق الاقتصاديّة الخاصّة) والمصريين واللاجئين السوريين.

الجدول 4. نسب أصناف التشغيل غير المهيكل في الأردن (من مجمل التشغيل)

نوع الوحدة الإنتاجيّة	التشغيل حسب وضعيّة العمل											
	يعملون لحسابهم الخاص			أرباب العمل			عمّال الأسرة المساهمين			العاملون بأجر			أعضاء تعاونيات المنتجين
	مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون
		أردنيون	مهاجرون		أردنيون	مهاجرون		أردنيون	مهاجرون		أردنيون	مهاجرون	
منشآت القطاع المهيكل											25,3%	5,0%	
منشآت القطاع غير المهيكل		6,0%	1,2%		3,2%	0,0%		0,1%	0,0%		3,4%	12,5%	
القطاع الأسريّ												؟	

والأمر هو ذاته في لبنان، حيث وصلت نسبة اللاجئين السوريين في قوّة العمل إلى ١٨٪ مقابل ٦٪ للاجئين الفلسطينيين و١٣٪ للعمالة المستجلبة (خاصّة عمّال مصريين في مهن بسيطة وعاملات آسيويّات وإفريقيّات في المنازل). حيث تخصّ الإشكاليّة الأساسيّة انعدام الهيكلة لدى العاملين اللبنانيين بأجر كما العاملين المهاجرين اللاجئين أو المستقدمين (أكثر من ٩٠٪ منهم غير مهيكلين، مقابل ٥٩٪ من مجمل المشتغلين اللبنانيين). وتنفرد أيضاً الحالة اللبنانيّة بالحجم الملحوظ من العمالة اللبنانيّة للحاسب الخاصّ (٣٢٪ من مجمل المشتغلين اللبنانيين) والذين ليس لديهم حماية اجتماعيّة.

الجدول 5. نسب أصناف التشغيل غير المهيكل في لبنان (من مجمل التشغيل)

نوع الوحدة الإنتاجيّة	التشغيل حسب وضعيّة العمل											
	يعملون لحسابهم الخاص			أرباب العمل			عمّال الأسرة			العاملون بأجر			أعضاء تعاونيات المنتجين
	مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون	غير مهيكلين		مهيكلون
		لبنانيون	مهاجرون		لبنانيون	مهاجرون		لبنانيون	مهاجرون		لبنانيون	مهاجرون	
منشآت القطاع المهيكل											19,4%	22,3%	
منشآت القطاع غير المهيكل		16,0%	1,0%		؟	1,4%		2,2%	0,0%		؟	؟	
القطاع الأسريّ											؟	10,1%	

أمّا بالنسبة للنساء، فالإشكاليّة الأساسيّة تخصّ عاملات المنازل في القطاع الأسريّ، اللاتي أيضاً لا يحصلن على تأمين صحيّ رغم الكلفة الباهظة للصحّة في هذا البلد.

الجدول 6. نسب أصناف التشغيل غير المهيكل للنساء في لبنان (من مجمل التشغيل)

نوع الوحدة الإنتاجيّة	التشغيل حسب وضعيّة العمل											
	يعملن لحسابهن الخاص			ربّات عمل			عمّالات الأسرة المساهمات			العاملات بأجر			أعضاء تعاونيات المنتجين
	مهيكلات	غير مهيكلات		مهيكلات	غير مهيكلات		مهيكلات	غير مهيكلات		مهيكلات	غير مهيكلات		مهيكلات
		لبنانيات	مهاجرات		لبنانيات	مهاجرات		لبنانيات	مهاجرات		لبنانيات	مهاجرات	
منشآت القطاع المهيكل											13,8%	12,0%	
منشآت القطاع غير المهيكل		5,6%	0,4%		؟	0,4%		2,5%			؟	؟	
القطاع الأسريّ											؟	32,5%	

ومن المفيد التذكير هنا أنّ نشأة العمل النقابي في البلدان الأوروبيّة في القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين كانت ضمن عمّال أتى أغلبهم ليس فقط من هجرة ريف إلى مدينة، بل أيضاً من هجرات عابرة للحدود، إيطاليّة ثمّ مغاربيّة مثلاً في فرنسا. ناضلت هذه الحركات النقابيّة ضدّ التمييز بين المواطنين وغير المواطنين، بل شكّل عاملون غير مواطنين معظم الكوادر النقابيّة. كانت غالبيّة العمل حينها غير مهيكل، والنضالات التي خاضتها النقابات في مختلف الأنشطة الاقتصاديّة هي التي أتت تدريجيّاً بالحقوق الاجتماعيّة والاقتصاديّة وبالحماية الاجتماعيّة للجميع.

الفروقات المناطقيّة

أخيراً لا بدّ من التنويه أنّ معظم المسوحات والإحصائيّات المنشورة تشكّل متوسّطات وطنيّة رغم تواجد فروقات كبيرة بين المناطق في بلدٍ واحد. ليست هذه الفروقات فقط بين المناطق الأكثر حضريّة والأكثر ريفيّة وطرفيّة، بل بين المدن العواصم الرئيسة المعولمة والمدن الأصغر التي نمى سكّانها مؤخّراً بشكلٍ كبير وتفتقر إلى البنى التحتيّة والخدمات، وبل بين الأحياء ضمن المدينة الواحدة. أحياءٌ تسكنها طبقات اجتماعيّة مندمجة في الاقتصاد العالميّ وأخرى نمت بشكلٍ عشوائيّ ومكتظّة بالسكّان الباحثين عن سبيل عيشٍ ولو بالحدّ الأدنى.
لذا لا يُمكن الاكتفاء بالمتوسّطات الوطنيّة إحصائياً، خاصّة في مجال مؤشّرات العمل، بل سبر الفروقات الإقليميّة والمناطقيّة التي قد تكون شاسعة وذلك لتوجيه النضالات نحو خلق عدالة اجتماعيّة أضحت اليوم ضرورةً أكبر للاستقرار والعيش الكريم.

خلاصة

عالجت هذه الورقة عدداً من المؤشّرات الإحصائيّة التي تخصّ العمل، وبيّنت إشكاليّاتها. وقد غاب عنها مؤشّرات اجتماعيّة أخرى مثل الفقر بشكلٍ مقصود. فقياس الفقر ومعالجته عبر سياسات تقدمة اجتماعيّة ودعم في الأسعار يأخذان إلى سجالات لا نهاية لها. في حين أنّ الخروج من الفقر أحد اثنان: إمّا التأمين الاجتماعيّ في حال عجز الفقير عن العمل، أو إيجاد عملٍ لائقٍ وكريمٍ محميّ بحقوق لمن يستطيع العمل. وهذه الأخيرة هي حال أغلب الفقراء ومسؤوليّة أساسيّة للسياسات الحكوميّة كما للنضالات النقابيّة.

النضال والتفاوض الجماعي حول العمل وحقوقه هو جهدٍ في تمثيل كافّة الفئات العاملة، بل أيضاً تلك التي لا تجد لها سبيلاً للعمل. فئات المواطنين وغير المواطنين، فئات المهيكلين وغير المهيكلين، العاملين بأجر أو لحسابهم الخاصّ. وولوج المنظّمات النقابيّة لتمثيل مصالح جميع هذه الفئات هو السبيل الوحيد لتأمين حقوق العمل لأيّة فئة منهم، علماً أنّ أرباب العمل والسلطات الحكوميّة، كما معظم المؤسّسات الدوليّة، تعمد منهجيّاً إلى شرذمة قوّة العمل لخلق تناقضات تُفيد مصالحاً خاصّة، بدل المصلحة العامّة. كذلك ليس انعدام هيكلة نتيجة فوضى لا يُمكن إصلاحها، بل هي أيضاً حصيلة سياسات منهجيّة تديرها قصداً بغية تقليص كلفة العمل.

بالطبع يأتي الجهد الأكبر في النضال من أجل حقوق العمل من النشاط النقابيّ ضمن فئات العاملين لتنسيبهم إلى نقابات ولمقاومة الظلم وعدم المساواة الاجتماعيّة. إلاّ أنّ هذا النضال والتفاوض الجماعيّ، إن حصل، ينبني على دراية بمعاني المؤشّرات الإحصائيّة والتنبّه من إشكاليّاتها وأفخاخها. عسى أن تساهم هذه الورقة في تنميتهما.