الأخبار ١٥-٠٤-٢٠١٩

رفع الأجور وإرساء الديموقراطية في العمل

ستيف كولتر

الأجور المسطّحة، عمّال بلا صوت في أماكن عملهم، التقلقل والهشاشة، كلّها عناصر تقوّض الثقة في أوروبا وتدفع الشعبويين إلى الواجهة

يشهد الاقتصاد الأوروبي منذ ست سنوات توسّعاً ويتزايد عدد الناس الذين يعثرون على وظائف. وبالفعل بدأت الأزمة تختفي شيئاً فشيئاً من ذاكرة الأوروبيين وبدأ التقشّف يتراجع. ولكن لماذا لا يشعر الأوروبيون أنهم أكثر سعادة؟ ولماذا انخفضت الثقة في الاتحاد الأوروبي عمّا كانت عليه عام ٢٠٠٨، في جميع دوله، باستثناء ثلاث شملها مسح لـ Eurobarometer(الرسم رقم ١)؟

تُعتبر أوروبا من نواح عدّة هدفاً سهلاً للساخطين. فقد ازدادت الضائقة الاجتماعية الناجمة عن الأزمة الاقتصادية بسبب إجراءات التقشّف القاسية التي اتخذت بعد الأزمة بناءً على اعتقاد خاطئ بأن الفائض في الميزانية يولّد النموّ. وعلى الرغم من أن العقلية بدأت تتغيّر أخيراً، إلّا أن الأوروبيين لا يزالون يشعرون بتأثيرات تخفيض قيمة العملات وسوء إدارة الاقتصاد .

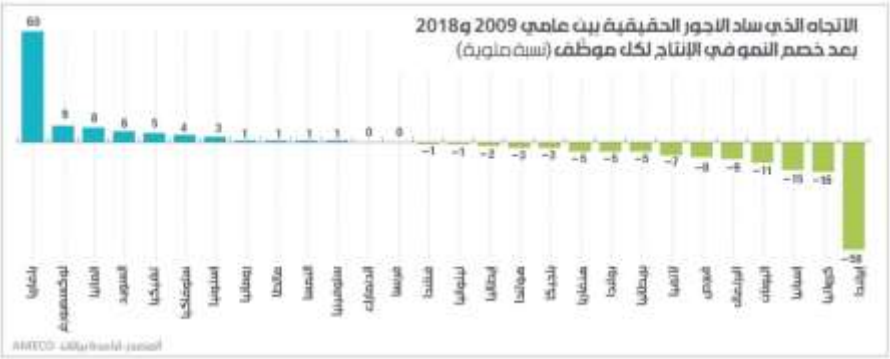
هل خيبة الأمل مبرّرة؟ وإن كانت كذلك، ما الذي يمكن فعله لإصلاح حالة عدم الثقة في الاتحاد الأوروبي؟

العمّال لا يحصلون على حصّتهم

في التقرير الأخير لمعهد الاتحاد التجاري الأوروبي حول حالة «أوروبا الاجتماعية» بعنوان «وضع معايير أوروبا العاملة ٢٠١٩»، يحدّد الباحثون مصادر رئيسية لعدم الرضا ويقترحون بعض الحلول. ويتبيّن أنه من المظالم الرئيسية عدم حصول الأوروبيين على زيادة في الأجور منذ زمن طويل. فمتوسّط النموّ في الأجور الحقيقية بين ٢٠٠٩ و٢٠١٩ كان أدنى بأكثر من نقطة مئوية عن فترة ما قبل الأزمة .

كان من المفترض أن تؤدّي العضوية في النادي الأوروبي إلى تعزيز التقارب في الأجور، ولكن على العكس، فإن التباين في الأجور بين الدول الأعضاء صارخ. ففي عشرة بلدان أوروبية، لا تزال الأجور الحقيقية عند مستوى عام ٢٠٠٩ أو حتى دونه. وتشمل هذه المجموعة المملكة المتّحدة وبلجيكا ودول جنوب وشرق أوروبا الأكثر تضرّراً من الأزمة ومن المحاولات الخرقاء لإدارتها.

قد يقبل العمّال أن تنخفض أجورهم في الأوقات العصيبة، ولكن ما يزعجهم هو فصل أجورهم



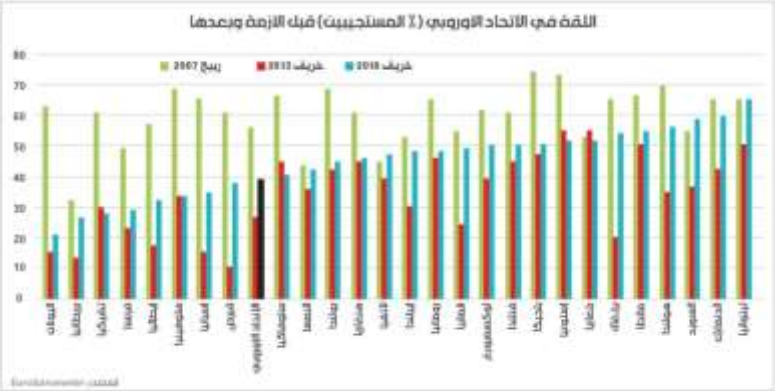
عن الإنتاجية في السنوات الأخيرة حين كان يفترض أن الأمور آخذة في التحسّن. فالنموّ الاقتصادي واقع، لكن العمّال لا يحصلون على حصّة فيه، حتى أن حصّة الأجور في العديد من الدول تواصل التراجع (الرسم رقم ٢). ولا شكّ أن الأسباب الأساسية وراء هذا الاتجاه هو تحرير أسواق رأس المال وإلغاء الضوابط التنظيمية على الأسواق وإلغاء مركزية التفاوض الجماعي .

تساهم كل هذه العوامل في تغيير ميزان القوة لصالح رأس المال، وفي ما نراه اليوم في أجزاء عديدة من أوروبا أي النموّ المنفصل عن الأجور. وقد تصرّ المفوضية الأوروبية على أن إلغاء التفاوض بشكل جماعي لم يساهم في ركود الأجور – حتى لو كانت تطالب، من دون جدوى، بنمو أقوى في الأجور – إلّا أن أبحاثاً أخرى تشير إلى عكس ذلك .

التفاوض الجماعي

هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات لتعزيز التفاوض الجماعي الذي يشهد تراجعاً في معظم البلدان الأوروبية. يمكن للمفوضية أن تبدأ بإصدار توصيات خاصة بكل بلد تتضمّن تعزيز التفاوض مع أكثر من صاحب عمل، وذلك على سبيل المثال عبر تسهيل توسيع رقعة الاتفاقيات الجماعية. ولكن على الرغم من أن التوصيات الخاصة بكل بلد والصادرة في فترة ٢٠١٩/٢٠١٨ أتاحت للمفوضية الفرصة لدعم «الأجور العادلة» و«الحدّ الأدنى المناسب للأجور» والتفاوض الجماعي الذي فرضه «الدعم الأوروبي للحقوق الاجتماعية»، إلّا أنها لم تفعل ذلك.

بطبيعة الحال، ستكون النقابات نفسها شريكة تفاوض أقوى لأصحاب العمل إذا كان بإمكانها قلب واقع الانخفاض في عضويتها. ولكنها ستكون أفضل حالاً مع المزيد من المساعدة. ففرص الحوار الاجتماعي، التي تشكّل جزءاً من قوة النقابات، يمكن أن تتعزّز من خلال تنفيذ الاتفاقات الإطارية الأوروبية بين الشركاء الاجتماعيين بناءً على قانون الاتحاد الأوروبي، لإعطائها المزيد من النفوذ.



وبالإضافة إلى رفع الأجور المطلوب منذ زمن بعيد، فإن تعزيز الديموقراطية في العمل قد يعيد إرساء ثقة الناس في المستقبل. ومن غير المرجّح أن يعترض أصحاب العمل الذين يتمتعون بالمسؤولية لأن الديموقراطية في مكان العمل تعزّز أيضاً استدامة الشركة. فالعمّال الذين يملكون صوتاً في العمل هم عمّال يشعرون بأن لديهم مصلحة في نجاح الشركة، وبالتالي هم أكثر سعادة وإنتاجية.

تُعتبر التغييرات في طبيعة العمل نفسه مصدراً إضافياً لانعدام الأمن. ويشير تقرير «وضع المعايير» إلى أنه في الوقت الذي تتزايد فيه جودة رأس المال البشري، تنخفض جودة الوظائف المعروضة. وتناسب أشكال العمل التي لا تلتزم المعايير، بعض العمّال الذين يبحثون عن قدر أكبر من المرونة، ولكن بالنسبة إلى الآخرين، فإنها تعني قدراً أكبر من الهشاشة. وتنطوي اقتصادات «الوظائف المستقلّة» و«الوظائف الإلكترونية» التي بدأت في تحويل أسواق العمل في قطاعات الخدمات على مخاطر متعدّدة للعمّال، بما في ذلك احتمال متزايد للفقر وتعميق التفاوتات الاجتماعية. لذلك يجب أن يقود ارتفاع نسبة الوظائف بدوام جزئي والوظائف المؤقتة في سوق العمل إلى دق ناقوس الخطر بشأن هشاشة سوق العمل.

خوف على المستقبل

من الواضح أن الكثير من الأوروبيين يشعرون أن المكاسب الاقتصادية التي تحقّقت خلال السنوات القليلة الماضية تجاوزتهم، لذلك فهم قلقون بشأن مستقبلهم. وأحد العوارض ارتفاع الدعم للسياسيين الشعبويين واليمين المتطرّف. ويبدو أن واحداً من كل خمسة ناخبين يميلون إلى الاعتقاد بأن المهاجرين والمستفيدين من الرعاية الاجتماعية هم مصدر مشاكلهم، وليس السياسات الاقتصادية الجائرة وقصيرة النظر .

لذلك يحتاج السياسيون إلى تزويد المواطنين بأكثر من بيانات اقتصادية جافة لتبرير ما يفعلونه، فالوظائف الجيّدة ورفع الأجور والأنظمة الاجتماعية الفعّالة، هي التي تتيح للناس القدرة على عيش الحياة التي يريدون. وغياب هذا العناصر يقود الناخبين إلى اللجوء إلى من لديهم إجابات مبسّطة للمشاكل المعقّدة .

يجب أن يتم الاحتفال أكثر بالإنجازات التي حقّقها الاتحاد الأوروبي – إحلال السلام والازدهار في قارة دمّرتها الشعبوية والحرب ذات يوم – ولكن حتى هذا غير كافٍ. فعلى صنّاع السياسات التخلّي عن الأفكار الاقتصادية السيّئة القديمة وتسريع الاتجاهات الحالية نحو إعادة تنظيم الأسواق وتنسيق أفضل للسياسات. عندها فقط سيكونون في وضع يسمح لهم بإسقاط حجج زائفة ولكن مغرية مفادها أن «أوروبا» تعني الامتياز الراسخ للنخب .

ستيف كولتر رئيس قسم التواصل في معهد الاتحاد التجاري الأوروبي وزميل زائر في المعهد الأوروبي في كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية.

*ترجمة **:لمياء الساحلي**

* SocialEurope