

الزراعة والرعي وصيد الأسماك تستوعب 23,9% منهم

قوة العمل اليمنية تزيد عن 5 ملايين عامل وعاملة

تقرير / أحمد الطيار

تظل القوى العاملة اليمنية أهم مقومات التنمية في اليمن فهذه القوة الضاربة ولو أنها غير حاصلة على فرص عمل كاملة إلا أن قدرتها على العمل بشكل عام يجعلها عاملاً هاماً يمكن أن يستغل اقتصادياً بقوة إن توفرت الإمكانيات لذلك.

وحسب أحدث البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء والمستندة على بيانات مسح عمالة الأطفال في اليمن للعام 2010م فإن إجمالي قوة العمل (المشتغلين + المتعطلين) تبلغ 5 ملايين و71 ألف عامل منهم 4 ملايين و430 ألف عامل من الذكور فيما يبلغ معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي لتلك القوة 39.5%.

وتؤكد الإحصائية أن المشتغلين في اليمن (15 سنة فأكثر) باستثناء العاملين بدون مقابل يبلغون 4 ملايين و171 ألف عامل فيما تصل أعداد السكان غير المشتغلين والذي يشملون العاملين بدون مقابل 18 مليوناً و320 ألف نسمة حيث تتزايد نسبة الإعاقة الاقتصادية إلى 439 لكل 100 عامل . وتوضح البيانات أن عدد العاملين بأجر نقدي أو عيني بلغ مليونين و722



2011م نحو 430 ألف موظف وموظفة حسب بيانات الخدمة المدنية لنفس العام.

ويصل غير النشطين اقتصادياً من إجمالي القوى البشرية (15 سنة فأكثر) إلى نسبة 60.5% (بينما تصل نسبة المشتغلين من إجمالي القوى البشرية 15 سنة فأكثر يصل إلى 32.5% حسب نتائج مسح عمالة الأطفال 2010م.

وتبلغ نسبة المشتغلين من إجمالي قوة العمل نحو 82.2% أما نسبة العاطلين من إجمالي القوى البشرية فتبلغ 7% ونسبة العاطلين من إجمالي قوة العمل فتصل إلى 17.8%، وحسب البيانات فإن نسبة البطالة بين الذكور تبلغ 12.4% فيما تصل بين الإناث إلى 54.6%.

وتبلغ الإعاقة الاقتصادية الحقيقية نحو 439 لكل 100 عامل بينما نسبة الإعاقة الاقتصادية الكلية 539، وتوضح البيانات أن إجمالي السكان غير النشطين اقتصادياً (يشمل العاملين بدون مقابل) يبلغ 7 ملايين و770 ألف نسمة فيما تبلغ القوة البشرية الاقتصادية في اليمن 15 سنة فأكثر 12 مليوناً و842 ألف نسمة منهم 6 ملايين و472 ألف نسمة من الذكور والباقي من الإناث .

فيبلغون في اليمن نحو 109 الآلاف عامل وعاملة .

وتستوعب الحكومة في قطاع الخدمة المدنية من الموظفين الثابتين في الجهاز الإداري والقضائي للدولة وفي القطاعين العام والمختلط حسب المحافظات والنوع حتى نهاية العام

المهن البسيطة تستوعب نحو 520 ألف عامل وعاملة، والحرفيون ومن الهم يبلغون 619 ألف عامل وعاملة ويعمل في المصانع وتشغيل الآلات 359 ألف عامل وعاملة وفي أعمال الكتيبة 140 ألف عامل وعاملة أما المشريين وكبار المسؤولين والمديرين

الأسماك قائمة المهن الرئيسية فهذه الأنشطة تستوعب 999 ألف عامل وعاملة يليهم عمال الخدمات والبيع في المتاجر والأسواق ويبلغون 811 ألف عامل وعاملة ثم الاختصاصيون والفنيون والاختصاصيون المساعدون ويبلغون 563 ألف عامل وعاملة أما

الف عامل وعاملة وهناك أكثر من 190 ألف عامل يصنفون كأصحاب عمل وحوالي مليون و258 ألف عامل يعملون لحسابهم في مشروعاتهم الخاصة . وعن نوع المهن الرئيسية التي يشتغلها العمال اليمنيون يتصدر العمال المهرة في الزراعة والرعي وصيد

النقابات تثير فزع القطاع الخاص

تفاجأ عمار النبهاني باستغناء المنشأة الخاصة التي كان يعمل بها لفترة طويلة نتيجة تأخره لفتره وجيزة نتيجة ظرف مفاجئ اضطره للبقاء في قريته لعلاج والدته ومتابعة عملية شفائها.

هذا العامل الذي وجدناه يبحث بوزارة العمل عن ينصفه من هذا التعسف والظلم الذي لحق به وجعله تائهاً في أروقة الجهات المختصة ولكن كما يقول لاجياها لمن تنادي.

لا يتوقف الأمر عند توهان عمار بل ضياع أهم القيم التي تحفظ للعمال الحد الأدنى من كرامتهم وحقوقهم في بيئة تزداد قسوتها عليهم من يوماً لآخر.

تحقيق / محمد راجح

قفلة: لا يمنع القطاع الخاص تشكيل نقابات مادام هدفها حماية العامل وليس الاضرار بالعمل

ويقول أنه إذا كانت هناك انتهاكات من قبل صاحب العمل فهذا القانون هو أحد المراجع الفاصلة بين الطرفين. ويؤكد أن القطاع لا يمنع إقامة نقابات وهناك نقابات تمثل العمال في العديد من المؤسسات والشركات على الرغم من التخوف من استغلالها على حساب العمل والخروج عن تقاليد المهنة .

مردم: حقوق المهذرة ولا بد من نقابات تحمل همهم وتدافع عنه

ويقول: إذا كانت النقابات تعمل وفقاً للضوابط الهادفة لحماية حقوق العمال وحل الإشكاليات والزراعات في إطار العمل فلا يوجد ما يمنع من إقامتها، والشيء المرفوض هو استغلالها للأضرار بالعمل وهذا بالطبع لا يبري أحداً سواء العامل أو جهة العمل.

يشهد سوق العمل تحديات واختلالات متعددة تتطلب تكاتف الجميع في



القطاعين العام والخاص للتغلب عليها، من أهمها القضايا المتعلقة بحقوق العمل وارتباطه ببيئة العمل ومؤسسات وشركات وقطاعات العمل والجدل المتواصل حول الحقوق والمسئوليات، بالإضافة إلى المشاكل المرتبطة في تأهيل الكوادر البشرية وعدم ملائمة مخرجات التعليم للاحتياجات الاقتصادية والاستثمارية والإنتاجية وعدم استجابة المؤسسات التعليمية والمناهج للمتغيرات التي تشهدها الأسواق وتأثرها بالتطورات التكنولوجية، والأهم معضلة القدرة على خلق الوظائف والتوسع في عملية التشغيل.

ويرى محمد قفلة أنه على الرغم من الصعوبات العديدة إلا أن سوق العمل في القطاع الخاص يتوسع ويتطور باستمرار، لأن أي حد لديه عمل أو مشروع استثماري أو تجاري يحب أن يتوسع وتطوره يؤدي إلى استقطاب المزيد من الأيدي العاملة وزيادة الدخل بالنسبة للعمال. ويقول: كل ما كان هناك تشجيع للقطاعات الاقتصادية وخلق بيئة مناسبة لعملها أدى ذلك إلى نموها وازدهارها وتوسع سوق التشغيل والتوظيف وامتصاص البطالة ورفع القدرات الإنتاجية والتخفيف من الفقر.

بيئة قانونية

يرى وليد صالح مردم الخبير القانوني المختص بقضايا العمل في وزارة العمل أن هناك أنظمة تشريعية وقانونية خاصة بالعمل لكن المشكلة هي الافتقار لتطبيقه والعمل به .

ويقول أن حقوق العامل في اليمن أصبحت مهذرة في أغلب مؤسسات وقطاعات العمل، حيث لا توجد عقود عمل والافتقار بالتعاقد الشفوي إلا ما ندر من بعض الشركات الخاضعة للقوانين النافذة في تحرير عقود العمل.

وبخصوص الجدل الدائر حول تشكيل نقابات عمالية في القطاع الخاص يقول مردم أن هناك قانوناً مفعلاً في هذا الجانب لكن هناك إشكاليات أخرى لا تتعلق بهذا الأمر.

ويشير إلى أن هناك انحراف في عمل بعض النقابات التي يتم تسييسها وتصبح نقابة حزبية أكثر من كونها نقابة حقوقية وعمالية.

ويشدد على أهمية أن تلتزم أي نقابات عمالية يتم تشكيلها بالدفاع فقط عن حقوق العامل والاهتمام بمشاكله وحقوقه، والمفروض أن يكون قد تم حل قضايا

العقود والتأمين وغيرها مع وجود نقابات عمالية في أغلب المؤسسات العامة والخاصة على وجه التحديد.

أهمية النقابات

يؤكد وليد مردم أهمية وجود نقابات عمالية تحمل هم العامل وتدافع عنه وتسعى لحفظ كرامته في بيئة العمل الصعبة والقاسية. ويتحدث عن الدور الكبير الذي تلعبه بعض النقابات العمالية العاملة في الدفاع عن حقوق العامل وتوصيل صوته للجهات المختصة واكتساب العامل ثقافة العمل والقوانين التي تحميه من أي تعسف أو ظلم.

ويتطرق للعديد من الحقوق المهذرة التي يعاني منها العامل اليمني منها مشكلة العقود والفصل التعسفي الذي يتم بدون حصول العامل على حقه، بالإضافة إلى أهمية العقد في تضمين كافة الإجراءات والمعاملات في العلاقة بين العامل وجهة العمل بما فيها تحديد فترة الدوام .

ويضيف: أن هناك أيضاً مشكلة انعدام الرقابة الرسمية على بيئة العمل والشركات بحيث تكون هناك وسائل رادعة تحفظ كرامة وحقوق العامل، بالإضافة إلى دور النقابات التي ينبغي أن تكون نقابات فعالة ومؤثرة وحازمة تخلق ندية بين العامل وجهة العمل.

تعسفات

ويشير مردم إلى نقطة هامة في هذا الجانب تتمثل في التعسفات المتعلقة بعملية الفصل لعامل يعاني من مرض أقرعه عن العمل وهي الإلزام بالقوانين التي يمكن أن يتسلسل بها لاسترداد حقه.

ويدعو وزارة الشؤون القانونية بالقيام بحملة توعية تستهدف العمال سواء في القطاعين العام أو الخاص للتعريف بقوانين العمل وتحدد للعامل ماله وما عليه وكذا لجهة العمل.

ويقول أن العامل مهضوم ومظلوم وإذا لجأ للجنة تحكيمية تكون المشكلة في أن هناك قسماً قضائياً واحداً يبيت فيها في ظل انعدام الرقابة الملزمة للشركات للوفاء بحقوق العمالة.

كما أن هناك أيضاً مشكلة التأمينات، حيث لا يتم التأمين على العمال مما يؤدي إلى هدر حقوقهم بالإضافة إلى مشكلة العقود في حال اللجوء إلى المحكمة التحكيمية في وزارة العمل مما يضطر العامل للبحث عن وثائق تثبت انه كان عاملاً لدى هذه الشركة. ويشدد على ضرورة صدور قرارات رسمية تلزم الشركات بعقود العمل والتأمين على العامل.