مكافأة العمل

براكاش لونغاني يقدم لمحة عن شخصية كريستوفر بيساريدس، الحائز على جائزة نوبل عام ٢٠١٠ لبحوثه عن البطالة وأسواق العمالة

يشوب جوائز نوبل للاقتصاد في بعض الأحيان شيء من الغرابة: فهي تُكَرِّم أشخاصا أصحاب آراء متعارضة—مثل جائزة عام ١٩٧٤ التي مُنحت لكل من كارل غونار ميردال الذي كان يميل إلى التيار اليساري، وفريدريش أوغوست فون هايك الذي كان تحرريا—أو تعود إلى الماضي لتكريم إنجازات أكاديمية طواها النسيان طويلا. أما جائزة عام ٢٠١٠ فمُنحت لمجموعة متماثلة في الفكر: فقد كرمت بيتر دَايموند، وديل مورتنسن، وكريستوفر بيساريدس، الذين اجتمعت بحوثهم في التسعينات حول نموذج حيوي للبطالة وسوق العمل. وكان الوقت ملائما لذلك. ففي أعقاب الركود الكبير، أصبح هناك ٢٠٠ مليون شخص في أنحاء العالم بلا عمل، وكانت إعادتهم إلى سوق العمل من جديد هي أكثر مهام السياسة الاقتصادية إلحاحا آنذاك.

وبالنسبة لبيساريدس، وهو قبرصي ينحدر من أصول يونانية، فقد كان شغله الشاغل السعي لفهم البطالة منذ سبعينات القرن العشرين. واستغرق سعيه هذا ٢٠ عاما من العمل الأكاديمي الشاق قبل أن تبدأ بحوثه في التأثير على طريقة تفكير خبراء الاقتصاد في قضية البطالة—ثم انتقل تأثيرها إلى السياسة. ويقول أوليفييه بلانشار، كبير الاقتصاديين في صندوق النقد الدولي، وهو ذاته باحث مرموق في مجال البطالة: "لقد كان كريس مثابرا. وقد أثبت التاريخ أنه على حق. وهنا يكمن درس مهم للباحثين. عندما ترى أنك على حق، لا تعر أذنيك كثيرا للآخرين."

واليوم، بينما أصبح الجميع يصغون إلي ما يقوله بيساريدس، وأصبحت كلمته مسموعة بفضل حصوله على جائزة نوبل، يمكنه بالتالي الاستفادة من ذلك والمساهمة في التصدي لأزمة البطالة في أوروبا. وبينما أيد بعض سياسات ما يُسمى هيكل المقرضين الثلاثي—المفوضية الأوروبية، والبنك المركزي الأوروبي، وصندوق النقد الدولي—فقد كان ناقدا صريحا لبعضها الآخر (راجع الإطار). ويعمل بفعالية بصفة خاصة في وطنه قبرص، كرئيس للمجلس الاقتصادي الوطني—وهو شبيه بمجلس المستشارين الاقتصاديين في الولايات المتحدة—فيقدم المشورة للرئيس بشأن قضايا مختلفة ما بين إعادة هيكلة البنوك وحتى نماذج الأعمال في قبرص مستقبلا. ويقول بيساريدس "توجد في قبرص ١٠ قنوات تلفزيونية، وجميعها يطاردني بسبب آرائي. وأود في بعض الأحيان أن أنسحب إلى مكتبي في الجامعة وأوصد الباب خلفي. ولكنني أعلم أنني إن فعلته فسوف أندم. هذا هو الوقت المناسب لتقديم المساعدة."

المقدمات

شب بيساريدس على الطوق في نيقوسيا، وتفوق في المدرسة الابتدائية ثم الثانوية، كما تقول والدته، إيفدوكيا: "اعتاد معلموه أن يقولوا إنه

الأول على صفه في مادة الرياضيات. وقد عمل لوقت طويل. وبرغم هذا التميز، فقد قوبل بالرفض من خمس من ست جامعات بريطانية كان يود الالتحاق بها، وحصل على درجة جامعية في علم الاقتصاد من جامعة إيسيكس. ومن الجامعات التي رفضت طلبه الالتحاق بها كانت كلية لندن للاقتصاد، التي قبلت التحاقه بها في نهاية المطاف ليحصل على درجة الدكتوراه في الاقتصاد والتي يعمل فيها مدرسا

كان بيساريدس يسعى لتكوين فهم أعمق لعملية تطابق مهارات العاملين مع فرص العمل.

في الوقت الحاضر. ويفلسف بيساريدس أسباب رفضه بقوله: "ربما أصبحت أفضل حالا بالذهاب إلى [إيسيكس] لأنها كانت أصغر حجما وكنا نحصل فيها على قدر كبير من الاهتمام. أما في كلية لندن للاقتصاد، ربما كنت سأضيع بمنتهى السهولة."

وبحصول بيساريدس على درجة الدكتوراه، عاد إلى قبرص للعمل في إدارة البحوث في البنك المركزي. لكن الأقدار تآمرت لتعيده إلى المملكة المتحدة. فبينما كان في رحلة لزيارة أصهاره المرتقبين في اليونان عام ١٩٧٤، أطيح بالحكومة القبرصية، وحالت الاضطرابات السياسية التي أعقبت ذلك دون عودته. وتحول طالبا مساعدة أساتذته السابقين في المملكة المتحدة واستقر به الحال في غضون عام كعضو في هيئة التدريس في كلية لندن للاقتصاد. وكتب بيساريدس في المحاضرة التي ألقاها بمناسبة حصوله على جائزة نوبل ٢٠١٠ يقول "انتقلت إلى لندن عام ١٩٧٦، ولم أغادرها منذ ذلك الوقت."

لعبة المطابقة

كتب الفيلسوف توماس كارليل ذات مرة يقول: "إذا علمت ببغاء مصطلحي 'العرض والطلب' أصبح لديك خبير اقتصادي." فالزائد عن الحاجة من المعروض من السلع الأولية ينبغي أن يؤدي إلى انخفاض سعرها، ويؤدي انخفاض السعر بدوره إلى زيادة الطلب والقضاء على العرض الزائد. وعندما تطبق هذه الرؤية التقليدية على سوق العمل، فإنها تعني انخفاض الأجور عندما يكون عرض العمالة زائدا، وتعني بالتالي القضاء على البطالة. لكن انتشار البطالة الجماعية، كما في حالة الكساد الكبير في ثلاثينات القرن العشرين، كان مضادا لهذا الرأي.

وفي ستينات القرن العشرين بدأ خبراء في الاقتصاد—ومنهم دياموند ومورتنسن—يدركون أن البحث عن فرصة عمل شبيه بالبحث عن زوج أو عن منزل. وسوق المساكن، مثلا، يعج بعدد كبير من البائعين والمشترين. ويمر الاثنان بعملية بحث للوصول إلى اختيار جيد يحقق سعادة الطرفين. والسعر هو أحد جوانب الصفقة ولكنه ليس الجانب الوحيد لأن المشترين يهتمون بمميزات أخرى في المنازل. وهذا النوع من البحث يستغرق وقتا طويلا، لذلك لا يتسنى بيع بعض المساكن لفترة من الوقت. ويبدو أن تطبيق "نظرية البحث" هذه على سوق العمل، تعطي رؤية مريحة بقدر أكبر كثيرا لأسباب البطالة مقارنة بما يمنحه النموذج التقليدي.

وفي مطلع سبعينات القرن العشرين تقابل بيساريدس مع مورتنسن وكان آنذاك على وشك استكمال دراسته في جامعة إيسيكس. وأوصى مورتنسن بيساريدس بمتابعة نظرية البحث خلال عمله في إعداد رسالة الدكتوراه في كلية لندن للاقتصاد. ولا يتذكر مورتنسن هذه المقابلة ولكنه كتب بعد ذلك يقول "من الواضح أنها كانت من أفضل النصائح التي أعطيتها لأي طالب." وخلال السبعينات والثمانينات، كان بيساريدس يسعى، كطالب في البداية ثم كعضو هيئة التدريس في كلية لندن للاقتصاد، إلى تكوين فهم أفضل لعملية تطابق العاملين مع فرص العمل. ويقول بيساريدس في أطروحته إن تشارلز بين، وهو نائب أسبق لمحافظ بنك إنجلترا وعضو هيئة التدريس في كلية لندن للاقتصاد، كان صائبا في تأكيده على الدور المهم لعدم اكتمال المعلومات. فلم يكن أصحاب العمل متأكدين تماما من قدرات العاملين المرتقبين، ولم تكن لدى العاملين معلومات كاملة عن فرص العمل، مما أدى إلى حدوث "احتكاكات جوهرية في أداء سوق العمل."

وكانت أبرز مساهمات بيساريدس في العمل الذي تلا رسالته العلمية هو وضع مفهوم دالة المطابقة. ويستخدم خبراء الاقتصاد مفهوما يُعرف باسم دالة الإنتاج للتعبير عن العلاقة بين المدخلات والمخرجات، فالتقدم التكنولوجي يمكن أن يحقق المزيد من الناتج باستخدام نفس المدخلات، وفي بعض الأحيان قد تؤدي الظروف المناوئة أو خيارات السياسة الخاطئة إلى إعاقة عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات. وبالمثل، اعتبر بيساريدس أن عدد العاطلين عن العمل وعدد الوظائف الشاغرة هي مدخلات في إيجاد فرص العمل. وتتوقف درجة النجاح في ترجمة المدخلات إلى فرص عمل على مقدار المعلومات غير الكاملة، وعلى سياسات الحكومة، والصدمات التي تضرب سوق العمل. ويقول تشارلز بين "برغم أن [دالة المطابقة] تبدو مثل "صندوق أسود" ظاهريا، فيمكن تبرير وضعها من خلال مجموعة متنوعة من قصص الاقتصاد الجزئي. ويمكن تقديرها بناء على بيانات فعلية." واستخدم بيساريدس كذلك أفكارا من نظرية المباريات في تحديد كيفية تقسيم الفائض من مباراة ناجحة بين العاملين وأصحاب العمل. ويذكر تشارلز بين أن ذلك تمخض عن "نظرية بسيطة ولكنها قوية عن تحديد الأجور."

وعمل دياموند ومورتنسن معا وبذلا جهودا مماثلة، لكن بيساريدس لم تكن لديه دراية كاملة بعملهما، فكتب في محاضرة نوبل يقول: كان ذلك "قبل الحقبة الإلكترونية." وفي بقعة أقرب إلى وطنه، كان بعض

القلق من اليورو

كان رد الفعل إزاء إطلاق اليورو في عام ١٩٩٢ متباينا على جانبي المحيط الأطلنطي. وفي ٢١ سبتمبر ١٩٩٢، اشترك أربعة أساتذة مشهورين من معهد ماساتشوسيتس للتكنولوجيا—هم أوليفييه بلانشار وروديغر دورنبوش، وستانلي فيشر، وبول كروغمان—في مناقشة اتفقوا فيها على أن "إنشاء عملة أوروبية موحدة سيكون له تبعات اقتصادية غير مواتية." وكتب بيساريدس يقول "على العكس من ذلك، ساد شعور بالنشوة بين كثير من الأكاديميين في أوروبا. وتملكتني هذه الفكرة تماما". وانضم إلى لجنة السياسة النقدية في بنك قبرص المركزي "من أجل المساعدة على جلب اليورو إلى بلادي." وكان قد عمل في وقت سابق مع فرق عمل في السويد والمملكة المتحدة للنظر في انعكاسات اعتماد اليورو على أسواق العمل فيهما.

ولكنه يقول الآن إن اعتماد اليورو "عاد بنتائج عكسية: فهو يعرقل النمو وتوفير فرص العمل، كما أنه يقسم أوروبا." وربما كان سياق السياسات الاقتصادية الكلية ملائما لألمانيا وبعض البلدان أعضاء الاتحاد في الشمال، ولكنه يرى أنه "بالغ التشدد" في حالة البلدان أعضاء الاتحاد في الجنوب. والتقشف المالي له خصوصية "التسبب في ضياع جيل من الشباب المتعلمين... بينما الهيكل الثلاثي [المفوضية الأوروبية، والبنك المركزي الأوروبي، وصندوق النقد الدولي] والحكومات الوطنية ينبغي أن تخفف من حدة التقشف. ويقول بيساريدس إنه ينبغي إما تفكيك اليورو أو أن يسمح الأعضاء الذين يقودون الاتحاد بتيسير السياسات النقدية وسياسات المالية العامة لاستعادة النمو وتوفير فرص العمل في الجنوب.

زملائه في كلية لندن للاقتصاد—أبرزهم ريتشارد لايارد وستيفين نيكل—يعملان أيضا على وضع منهجهما الخاص لفهم البطالة. وبينما كان بيساريدس مدركا بالتأكيد لقيامهما بهذا العمل—بل وتعاون معهما أحيانا—فقد التزم مساره الخاص. ويتذكر بلانشار "مقابلة كريس في أواخر الثمانينات في كلية لندن للاقتصاد. وكانت الكلية في ذلك الوقت تركز بكثافة على قضايا البطالة." كان بيساريدس "يعمل كادحا بالتوازي." وبدت نماذجه غريبة ومعقدة نوعا ما مقارنة ببساطة نموذج لايارد—نيكل... ولن أقول إن الناس اعتقدوا أن كريس يجب أن يمضي قدما في عمله ويتناول أشياء ذات صلة، ولكنه لم يكن ضمن فريق [كلية لندن للاقتصاد] الأساسي."

قانون التمكين

أدى عمل بيساريدس بشأن دالة المطابقة إلى تجديد الاهتمام بمنحنى بفريدج، وهو منحنى العلاقة بين البطالة والوظائف الشاغرة. والعلاقة ذاتها كان يرصدها الاقتصادي والمصلح الاجتماعي البريطاني ويليام بيفيريدج في أربعينات القرن العشرين: عندما كان الاقتصاد مزدهرا، كانت البطالة منخفضة والشواغر كثيرة، وكان العكس صحيح في فترة الركود. ولم يقدم بيساريدس أساسا نظريا للمنحنى فحسب، وإنما ساعد كذلك على تفسير التحركات حوله—تعرف بأنها "حلقات"—عندما كان الاقتصاد خارجا من الركود. وكما تجاهد أسواق العمل في الولايات المتحدة وبلدان أخرى اليوم لتنفض عن نفسها آثار الركود الكبير، هناك حلقات محيطة بمنحنى بيفيريدج، كما تنبأ بيساريدس (راجع الرسم البياني ١).

ومن الانعكاسات العملية الأخرى لعمل بيساريدس دعمه للسياسات التي تساعد العاطلين عن العمل على العودة إلى سوق العمل. وهذه السياسات، التي تُعرف بأنها سياسات سوق العمل "الفعالة"، تؤثر على الحوافز التي تدفع العاملين للبحث عن وظائف وقبولها. ويتفق خبراء الاقتصاد على ضرورة حصول العاملين على إعانة دخل في فترات تعطلهم عن العمل، لكن بيساريدس كتب في محاضرة نوبل أن السياسات ينبغي أيضا أن "تحفز البحث عن عمل بكثافة أكبر، [الذي] يمكن أن يُحوِّل منحنى بيفيريدج نحو المنشأ، ويحسن أداء سوق العمل في مطابقة العاملين مع الوظائف." وبدون هذه السياسات الفعالة، تصبح فترات البطالة طويلة للغاية، مما يزيد من "خيبة أمل المتعطلين عن العمل... ويفضي إلى حرمان العاملين من العودة إلى القوى العاملة."

ووجدت هذه النتائج طريقها نحو دوائر السياسة وأثرت على طريقة تفاعل الحكومات في سوق العمل خلال فترات هبوط النشاط الاقتصادي. ففي المملكة المتحدة مثلا، يقول بيساريدس لمجلة التمويل والتنمية، كان للسياسات الفعالة "دور مهم في احتواء البطالة طويلة المدى" في فترة الركود الكبير. ويذكر أنه على العكس من ذلك، اتخذت الولايات المتحدة الخطوة الصائبة بتقديم إعانات البطالة ولكنها لم تبذل جهدا كافيا لحصول العاطلين على وظائف من جديد من خلال سياسات سوق العمل الفعالة، مما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة طويلة الأجل في الولايات المتحدة بصورة مثيرة للقلق. ويقول جورج أكرلوف، وهو حائز على جائزة نوبل عام ٢٠٠١ ومعروف أيضا ببحوثه في قضايا البطالة، "إن تركيز كريس على فقدان المهارات مع طول فترات البطالة—ومن ثم الحاجة إلى الحد من طول فترات البطالة—هو أحد مساهماته الباقية."

اسبح مع التيار

تخيل أنك تجهز الطاولة لتناول العشاء في يوم عطلة ثم أدركت أنك أعددت ثلاثة أماكن زائدة عن الحاجة. فماذا تفعل؟ سترفع الأطباق الزائدة عن الحاجة، أليس كذلك؟ وسوف تقول أي سخف هذا عندما يطلب منك أحدهم في البداية أن تجهز مكانين إضافيين ثم تقوم بإلغاء خمسة أماكن، وبالتالي فالنتيجة هي أن تلغي الثلاثة أماكن الزائدة. لكن يبدو أن سوق العمل في الاقتصادات المتقدمة يكرر هذا الجهد الضائع كل شهر. انظر إلى أغسطس ٢٠١٠ عندما ألغى الاقتصاد الأمريكي ١٠٠ ألف وظيفة. إن هذا الخفض الصافي لعدد ١٠٠ ألف وظيفة أُجري بإنشاء ٤,١ مليون وظيفة جديدة وهدم ٤,٢ مليون وظيفة موجودة. وبلغة الاقتصاديين، فإن التغير الصافي في عدد الوظائف يتضاءل من خلال إجمالي التدفقات من البطالة إلى العمل ("خلق الوظائف") ومن العمل إلى البطالة ("هدم الوظائف").

وبدأت هذه الحقائق عن ضخامة إجمالي التدفقات تُعرف في تسعينات القرن العشرين، ويرجع قدر كبير من الفضل في ذلك إلى عمل كيم كلارك ولورانس سامرز من جامعة هارفارد، وستيفن ديفيز من شيكاغو، وجون هالتيوانغر من جامعة ميريلاند. فقد ألهمت عمل مورتنسن وبيساريدس من خلال إظهار أن سوق العمل كان بالفعل كما يرونه—مكان ديناميكي ينشأ ويُدَمِّر فيه الكثير من الوظائف المطابقة للمهارات كل شهر. كما واجها تحديا ليقوما ببناء نموذج صريح يتسق مع حجم هذه التدفقات الضخمة وكيفية تغيرها على مدار دورة النشاط الاقتصادي.

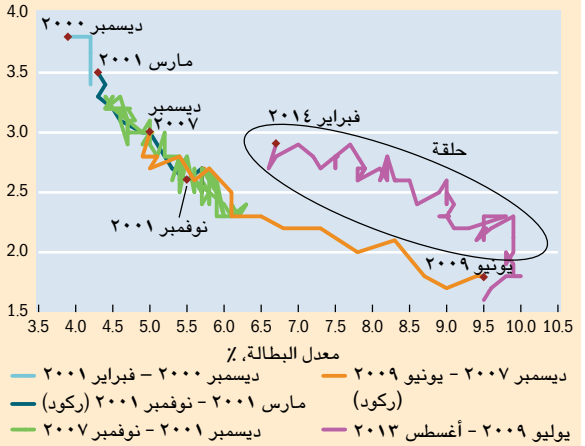
وبخلاف العمل الخاص بدالة المطابقة، كان وضع هذا النموذج يقوم على جهد مشترك بين مورتنسن وبيساريدس على مدى عشر سنوات من التعاون المثمر في تسعينات القرن العشرين. ومن السمات الرئيسية للنموذج افتراضه أنه متى نشأت الوظائف، لا يمكن تهيئتها بسهولة للتكنولوجيا الحديثة. ويتعرض سوق العمل باستمرار لضربات من التطورات التكنولوجية وغيرها والتي تغير نفع الوظائف الموجودة. وتؤدي هذه "الصدمات المتفردة" إلى تدمير الوظائف—وإلى البطالة—إلى حين توفير وظائف جديدة في مكان

الرسم البياني ١

الوظائف وفيرة، حتى تحتاج إحداها

يبين منحنى بيفريدج أن في فترات الركود، تكون البطالة عالية والوظائف الشاغرة قليلة. وبعد "الركود الكبير" توجد "حلقة" متوقعة حول المنحنى في الولايات المتحدة.

(معدل الوظائف الشاغرة، ٪)



المصدر: مكتب إحصاءات العمل الأمريكي

آخر لتحل محلها. كذلك يتأثر خلق الوظائف وهدمها بفترات الانتعاش والركود على مستوى الاقتصاد. وجمع العمل الذي قام به مورتنسن وبيساريدس بين كل هذه العناصر في نموذج يتسق مع حجم إجمالي التدفقات الكبير وتنوعها على امتداد دورة النشاط الاقتصادي.

ينبغي الاهتمام بصفة خاصة بمنح الشباب فرصة البحث عن عمل.

وإقرارا بمساهمة ديموند في وضع هذا النموذج في وقت أبكر، أصبح يُعرف الآن بين الاقتصاديين باسم "نموذج دي إم بي" وهي الأحرف الأولى من الأسماء الأخيرة لواضعيه. ويقول بلانشار "إن نموذج "دي إم بي" ثبت أنه من عجائب الفكر كما أنه أداة مفيدة وهائلة للنظر في البيانات."

'حماية الموظفين لا حماية الوظائف'

ثبتت كذلك منفعة نموذج "دي إم بي" الكبيرة في تصميم سياسات سوق العمل. ويسعى كثير من البلدان إلى حماية العاملين من البطالة من خلال الإجراءات الإدارية التي تكلف أصحاب العمل الوقت والمال عند تسريح أي عامل—وتتمثل بصورة أساسية في فرض ضرائب على تسريح العمالة. وهذا النوع من تشريعات الحماية الوظيفية يخفض بالفعل حجم التدفق الإجمالي نحو البطالة، بالحد من هدم الوظائف. لكن هذا التشريع يحول أيضا دون إنشاء فرص العمل. "حينما تُنشئ الشركة وظيفة فإنها تتوقع أن تدفع ضريبة [عالية التسريح] في تاريخ ما مستقبلا إذا اضطرت إلى تسريح الموظف. وكما يشرح بيساريدس في محاضرة نوبل "ويتراجع خلق فرص العمل نتيجة لذلك." ومع تراجع فرص العمل، فإن التدفق من البطالة إلى العمل كذلك يصبح أقل.

وخلاصة القول، إن سياسة مصممة لحماية العاملين من البطالة يمكن أن تصبح ذات تأثير متناقض بمرور الوقت، فتؤدي فعليا إلى إطالة مدة البطالة من خلال حدوث تأثير سلبي على توفير الوظائف (راجع الرسم البياني ٢). وهذه الانعكاسات في نموذج "دي إم بي" تدعم المقولة التي أصبحت رنانة الآن "حماية الموظفين، لا حماية الوظائف." وبذل جهد كبير لحماية الوظائف الموجودة من خلال القيود الزائدة على تسريح العمالة يمكن أن يعرقل توفير الوظائف الضرورية في اقتصاد ديناميكي. ومن الأفضل أن تتم حماية العاملين من عواقب فقدان الوظائف من خلال إعانات البطالة والطرق الأخرى التي تدعم الدخل—تصاحبها سياسات فعالة لحصول المتعطلين عن العمل على وظائف ملائمة من جديد قبل أن تنخفض مهاراتهم وتقل ثقتهم بأنفسهم.

والحماية الزائدة عن الحد للوظائف يمكن أيضا أن تؤدي إلى ارتفاع بطالة الشباب. فالشباب لا يعرفون بعد في أي مجال يبرعون أو ما العمل الذي يودون القيام به، بينما أصحاب العمل ليسوا متأكدين من مستوى أدائهم. وبالتالي، فبالنسبة للشباب العاملين، يقول بيساريدس إنه ينبغي الاهتمام بصفة خاصة "بمنحهم فرصة البحث عن عمل." وكما أننا لا نتوقع زواجهم بأول صديق أو صديقة يقابلونه أو يقابلونها، ينبغي أيضا ألا نتوقع قبولهم أول وظيفة والمكوث فيها إلى الأبد. ويذهب إلى أن تشريع الحماية الوظيفية يساعد "العاملين الذكور" الأكبر سنا... "ولكنه يضر بالعاملين الآخرين، كالنساء والشباب، الذين ينضمون إلى القوى العاملة وينفصلون عنها على نحو أكثر تكرارا."

الابتسام عند تقديم خدمة

على مدار العقد الماضي، عمد بيساريدس إلى توسيع نطاق عمله ليشمل قضايا التغيير الهيكلي. ومع تحول الاقتصادات نحو قطاع الخدمات، يقول بيساريدس، من المهم أن "يعتبر هذا القطاع بمثابة أمل [من أجل الإنتاج والنمو] وليس عبئا [عليهما]." ويواجه كثير من الاقتصادات الصاعدة أخطارا من الاعتماد الزائد على الصناعة التحويلية، ويرى أن "الصناعة التحويلية فيها قدر كبير من العمل منخفض التكلفة مما سيحرم العمالة من اكتساب مهارات عالية التقنية ومن مهارات التعامل مع الآخرين" التي يحتاجها كثير من الوظائف في المستقبل (راجع المقال بعنوان "قطاع الخدمات ليس من الجيل القديم" في هذا العدد من مجلة التمويل والتنمية).

وعن أوروبا، يقول بيساريدس لمجلة التمويل والتنمية "إن معظم النقص يكمن في الوظائف التي تقدم خدمات للجمهور والشركات." أما زيادة المرونة أمام أصحاب العمل وتقديم مزيد من الحوافز لهم فيمكن أن يولد وظائف في مجالات تجارة التجزئة والفنادق وخدمات السيارات ويساعد إذن على "تشغيل الكثير من الشباب والنساء." ومن أجل ذلك، من الضروري أن يظل الحد الأدنى للأجور منخفضا حتى يقبل أصحاب العمل تجربة عاملين جدد. ويضيف بقوله إن هناك أيضا حاجة إلى تغيير النظرة إلى العمل في قطاع الخدمات: "فتقديم خدمة أفضل لعميلك لن يقلل من شأنك."

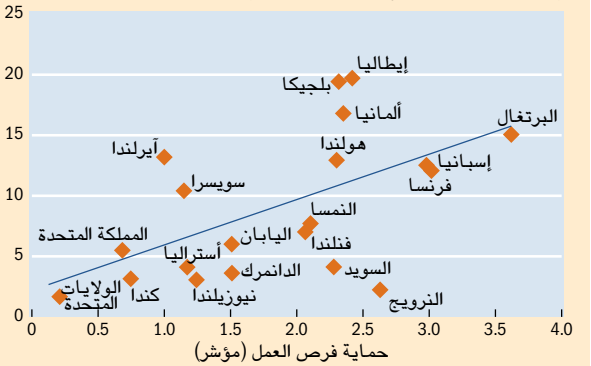
وبيساريدس نفسه معروف بسلاسة في التعامل والتواضع. يقول تشارلز بين "إن طريقة كريس غير المتصنعة وسهولة التعامل معه جعلته محببا لدى الطلاب." وقد أشرف على مدى سنوات على عدد كبير من طلاب الدكتوراه، ومنه رضا مقدم، رئيس الإدارة الأوروبية في صندوق النقد الدولي. وعندما أُعلن عن منح بيساريدس جائزة نوبل لم يكن موجودا في مكتبه في كلية لندن للاقتصاد. ولكن كما يقول تشارلز بين "كان باب مكتبه يعج بقصاصات أوراق ذات ألوان متعددة تحمل عبارات التهنئة من طلابه... وتلك شهادة جيدة على العمل الذي قام به في حياته." ■

براكاش لونغاني يعمل مستشارا في إدارة البحوث في صندوق النقد الدولي.

الشكل البياني ٢

أثر محبط

السياسات المصممة لحماية العاملين من البطالة يمكن أن تطيل فترة البطالة عن طريق تثبيط توفير فرص العمل.
(فترة البطالة، أشهر، متوسط ١٩٩٥–٢٠٠٧)



المصادر: منظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي