



# نُظْم أجور تتسم بالعدالة والشمولية

باتريك بيلسير  
اقتصادي أول  
ظروف العمل والتشغيل  
قطاع الحماية الاجتماعية  
مكتب منظمة العمل الدولية  
[travail@ilo.org](mailto:travail@ilo.org)

## التقرير العالمي للأجور

# في شمال أفريقيا، تبلغ نسبة العمالة بأجر ما يفوق عن خمسين (50) في المائة

جميع العمال مقابل راتب وأجر	1998	2008
العالم	44%	48%
البلدان المتقدمة	84%	86%
شرق أوروبا ورابطة الدول المستقلة	77%	78%
شرق آسيا	36%	45%
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادي	33%	36%
جنوب آسيا	18%	21%
أمريكا اللاتينية والكاريبي	62%	63%
الشرق الأوسط	50%	62%
شمال أفريقيا	46%	54%
جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا	18%	25%

ما يقرب من 1,5 مليار نسمة

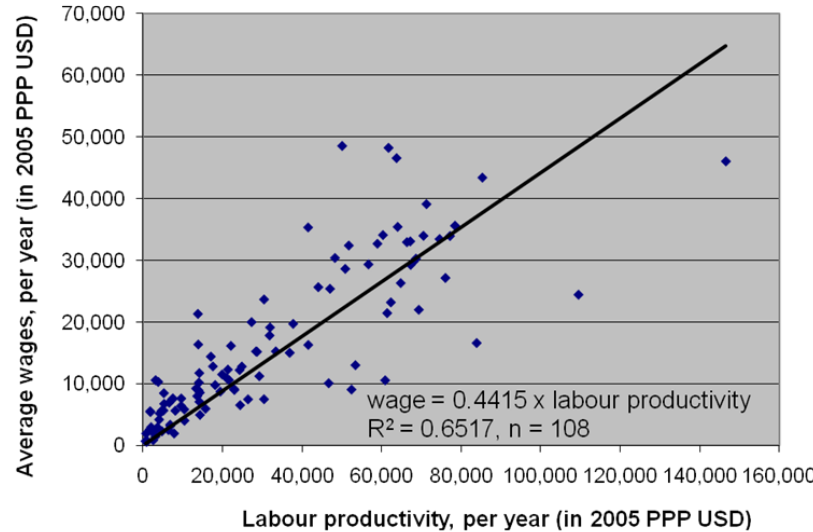
جميع العمال مقابل راتب وأجر وفقاً للجنس	ذكور	إناث
العالم	49%	47%
البلدان المتقدمة	84%	89%
شرق أوروبا ورابطة الدول المستقلة	77%	80%
شرق آسيا	49%	41%
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادي	39%	33%
جنوب آسيا	24%	15%
أمريكا اللاتينية والكاريبي	62%	66%
الشرق الأوسط	65%	53%
شمال أفريقيا	57%	46%
جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا	31%	17%

أفريقيا:  
ما يقرب من 100 مليون نسمة

المصدر: منظمة العمل الدولية،  
المؤشرات الأساسية لسوق العمل

# الأجور على المدى البعيد

يُعلل التفاوت القائم في مستوى الإنتاجية عبر البلدان المختلفة مقدار ثلثي التباينات في متوسط الأجور عبر البلدان المختلفة. تُعزى بقية التباينات إلى اختلاف سياسات الأجور.

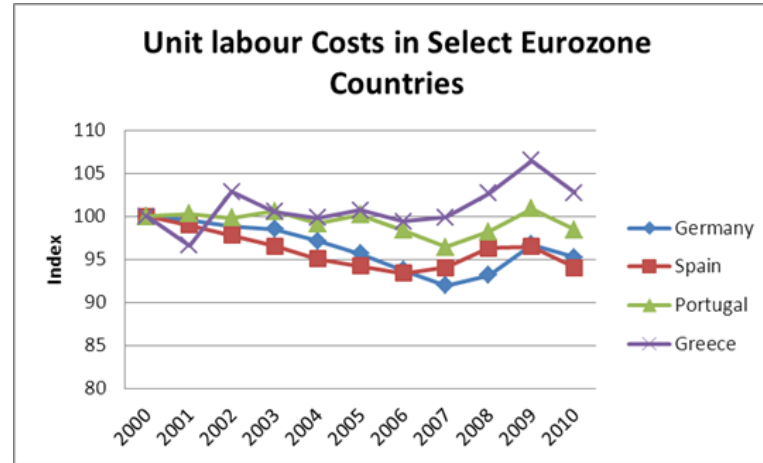


المصدر: "اليوبكس" (2011) بناء على "قاعدة بيانات الأجور العالمية" 2011/2010 و"البنك الدولي" (مؤشرات التنمية العالمية).

ملاحظة: يشير مصطلح "إنتاجية العمل" إلى "الناتج المحلي الإجمالي" بالعلاقة بتبادل القوى الشرائية بالدولار الأمريكي لكل شخص مستخدم في عام 2005؛ تخص البيانات عام 2009 أو أحدث ملاحظات متاحة يمكن رصدها من أي بلد من البلدان التي تم تضمينها في "قاعدة بيانات الأجور العالمية". يتم تقدير الأجور السنوية كالتالي:  $12 \times$  متوسط الأجور الشهرية. بالنسبة للغالبية العظمى من البلدان، تشير بيانات الأجور إلى القطاع النظامي فحسب.

# الحُجج الاقتصادية المؤيدة لسياسات توازن الأجر

عندما تزداد تكاليف الأيدي العاملة بوتيرة سريعة مقارنة بمعدلات الإنتاجية، تتعرض البلد المعنية لمخاطر تتمثل في فقدان القدرات التنافسية على الصعيد الخارجي، بالإضافة إلى اندثار الاستثمارات.



Source: calculated from Eurostat (real unit labour costs is defined as compensation per employee in current prices divided by GDP in current prices per total employment).

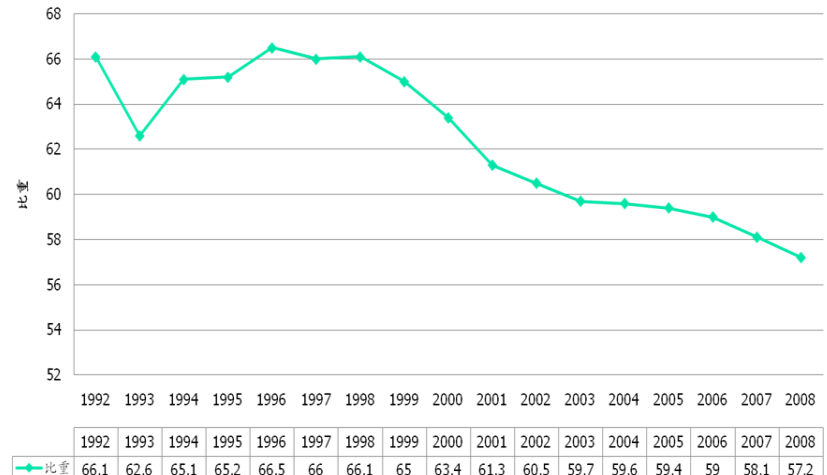
المصدر: تم احتساب هذه المعدلات من "يوروستات" (يتم تعريف "وحدة تكاليف اليد العاملة الفعلية بناء على أجر كل مُستخدم بالأسعار الحالية مقسوماً على الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الحالية لإجمالي العمالة).

# الحُجْبُج الاقتصاديّة المؤيِّدة لسياسات توازن الأجرور

عندما تزدد مستويات الإنتاجية بوتيرة سريعة تتجاوز معدلات زيادة الأجرور، قد يتسبب هذا الوضع في زيادة قدرات التنافسية في إطار قطاعات التصدير، بالإضافة إلى جذب الاستثمارات الأجنبية، ولكن التسبب في ركود الاستهلاك على الصعيد الداخلي.



أجرور العمالة/ الناتج المحلي الإجمالي



# الأجور والاستقرار الاجتماعي

”عندما ينشأ وضع ما يؤدي إلى دفع نسبة كبيرة من الشعب إلى الشعور بالتخلف عن الركب، مع ضالة فرص اللحاق بذلك الركب، تزداد مخاطر التعرض لتوترات اجتماعية وسياسية“ (”التقرير العالمي للأجور“ 2010/2011).

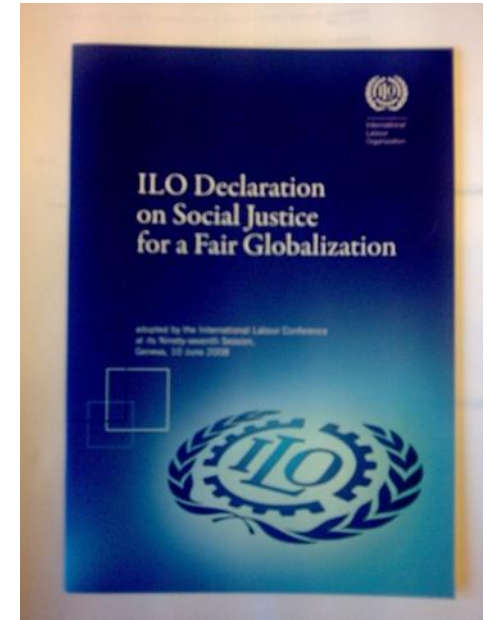




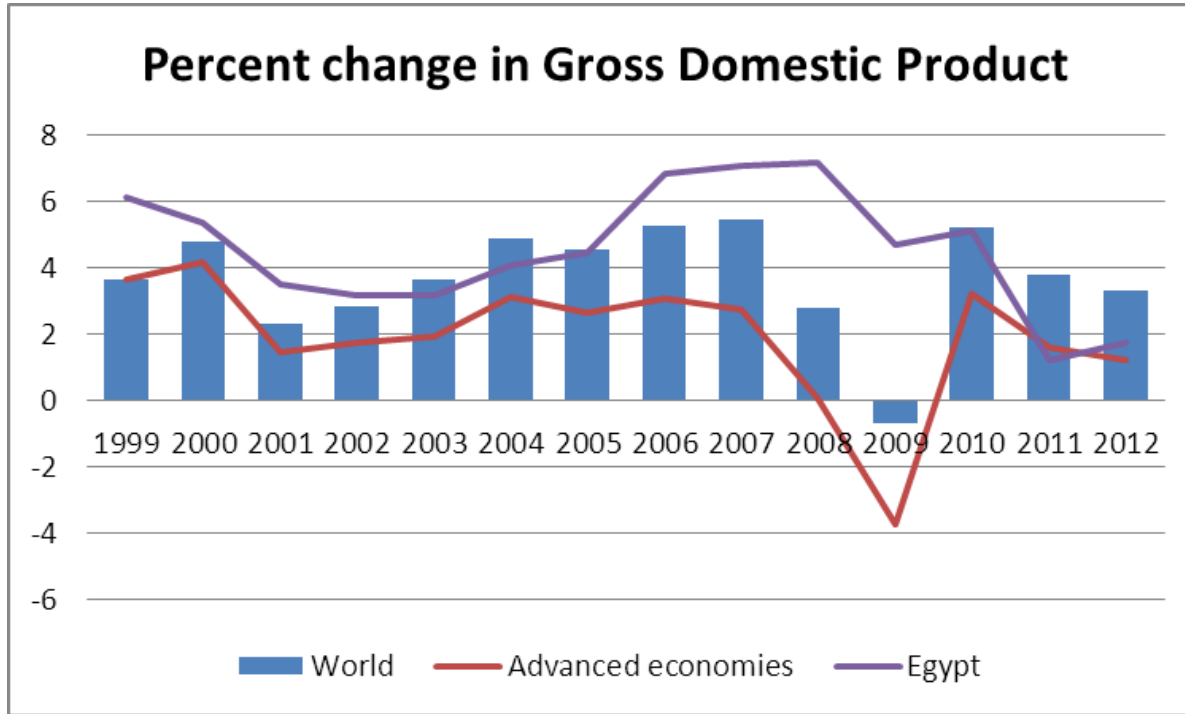
# منظمة العمل الدولية والدور الاجتماعي للأجور

تفيد "ديباجة دستور منظمة العمل الدولية" بأن ما من سبيل "لإرساء السلام الشامل والدائم" سوى في حالة ارتكاز هذا السلام على أسس العدالة الاجتماعية، كما تنادي "الديباجة" بضرورة "توفير أجور تكفل ظروف معيشية ملائمة".

يدعم "الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية لأجل عولمة عادلة" والصادر عن "منظمة العمل الدولية" صياغة "سياسات تتعلق بالأجور والمكاسب، والساعات وغيرها من ظروف وأوضاع العمل، والتي يتم تصميمها للتحقق من تخصيص حصة عادلة من ثمار التقدم لأجل الجميع، وتوفير أجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين إلى مثل هذه الحماية".



# التحدي: تحقيق التوازن في بيئة شاقة على مستوى الاقتصاد الكلي



المصدر: "صندوق النقد الدولي"، "نظرة اقتصادية على الصعيد العالمي"، 2012



# (1) حصر ونشر إحصاءات الأجور

تعد "اتفاقية رقم 63" بشأن "إحصائيات الأجور وساعات العمل" (عام 1938) بضرورة التزام "جميع أعضاء المنظمة بتجميع إحصائيات بشأن متوسط المكاسب والأجور وساعات العمل الفعلية"، بالإضافة إلى "نشر البيانات".

في وقت لاحق، تم تعديل "اتفاقية رقم 63"، حيث تم الاعتراف بإحصائيات الأجور باعتبارها تشكل جزءاً من "اتفاقية إحصاءات العمل" ("اتفاقية رقم 160") (عام 1985)، والتي تعمد إلى توسيع النطاق بما يتجاوز الأجور، كما تحت الدول "الأعضاء" على إنتاج إحصائيات بشأن متوسط الأجر ومعدلات الكسب، وهيكل الأجور وكيفية توزيعها، بالإضافة إلى تكلفة اليد العاملة.

# حصر ونشر إحصاءات الأجور

Tableau 1 Productivité du travail par région en 1991, 2000 et 2009 (niveau et taux de croissance)

	Niveaux de la productivité du travail en \$PPA de 2005			Taux de croissance équivalent annuel, en pourcentages	
	1991	2000	2009	1991-2000	2000-2009
Monde	16 177	18 360	21 253	1,4	1,6
<b>Afrique subsaharienne</b>	<b>4545</b>	<b>4269</b>	<b>5037</b>	<b>-0,7</b>	<b>1,9</b>
Asie du Sud	3 380	4 585	6 807	3,4	4,5
Asie de l'Est	3 193	6 198	12 164	7,6	7,8
Asie du Sud-est et Pacifique	5 676	7 168	9 184	2,6	2,8
Moyen-Orient	31 737	30 709	34 844	-0,4	1,4
<b>Afrique du Nord</b>	<b>14 064</b>	<b>14 186</b>	<b>16 182</b>	<b>0,1</b>	<b>1,5</b>
Amérique latine et Caraïbes	20 221	21 180	22 288	0,5	0,6
Europe centrale et Europe du Sud-est (non UE) et CEI	20 791	16 712	23 524	-2,4	3,9
Pays avancés	54 550	64 885	70 451	1,9	0,9

Note: La «productivité du travail» s'entend du PIB en \$PPA de 2005 par personne employée. Les «pays avancés» désignent l'Australie, le Canada, les États-Unis, l'Islande, Israël, le Japon, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Suisse et les 27 États membres de l'Union européenne.

Source: Calculs des auteurs sur la base de BIT (*Indicateurs clés du marché du travail*, tableau 2a) et de Banque mondiale (*Indicateurs du développement dans le monde*).

## (2) استخدام الحد الأدنى للأجور من أجل توفير حماية اجتماعية

■ في عام 1928، اعتمدت "منظمة العمل الدولية" "اتفاقية رقم 26" بشأن "طرائق تحديد الحد الأدنى للأجور"، والتي تُلزم "الدول الأعضاء" التي تصدق على تلك الاتفاقية بتحديد معدلات أدنى للأجور بالنسبة للعمال ممن يتم استخدامهم في مهن أو حرف تفتقر إلى "تنظيم فعال للأجور بموجب اتفاق جماعي، وتلك التي يتقاضى فيها العامل أجور زهيدة بشكل استثنائي" (103 تصديق: مصر في عام 1960؛ ليبيا في عام 1966؛ المغرب في عام 1958؛ تونس في عام 1957).

■ في عام 1970، اعتمدت "منظمة العمل الدولية" "اتفاقية رقم 131" بشأن "تحديد الحد الأدنى للأجر"، والتي توفر مزيد من الحماية العامة للعمال الأجراء وذلك ضد انخفاض الأجور على نحو غير ملائم وبشكل مُفرط"، كما تنادي "الاتفاقية" بضرورة "توفير نظام للحد الأدنى للأجور والذي يوفر التغطية لكافة فئات العمال الأجراء ممن لا تكفل لهم شروط التشغيل مثل هذه الحماية، وهو ما يقضي بضرورة توفير مثل هذه التغطية". (إجمالي 51 تصديق: مصر في عام 1975؛ ليبيا في عام 1957).

# استخدام الحد الأدنى للأجور من أجل توفير حماية اجتماعية

## بعض المبادئ الهامة:

- إشراك المنظمات المُمثلة لأرباب العمل والعمال، بالإضافة إلى الأشخاص المعنيين بتمثيل المصلحة العامة.
- توظيف نهج يساهم في تحقيق توازنات، كما يلي: (أ) احتياجات العمال وأسرتهم وعائلاتهم، (ب) العوامل الاقتصادية، بما في الإنتاجية.
- مواصلة إدخال تعديلات منتظمة في الحد الأدنى للأجور بما يكفل مراعاة تكاليف المعيشة وغيرها من الأوضاع الاقتصادية (الإنتاجية).

## (3) تعزيز المفاوضة الجماعية الشاملة

■ في إطار فترات النمو الاقتصادي، ينزع نمو الأجور للتخلف عن نمو إنتاجية اليد العاملة، وذلك حينما تغطي الاتفاقات الجماعية نسبة تقل عن ثلاثين (30) في المائة من العاملين بأجر. ويترتب هذا الوضع عادة نتيجة تراجع حصة "الناتج المحلي الإجمالي" المخصصة للعمال.

■ وفي أزمنة الأزمات، يمكن أن تساهم المفاوضة الجماعية في تيسير عملية التعديل، مما يتيح الفرصة أمام العمال وأصحاب العمل للتفاوض على المفاضلة بين الأجور ووقت العمل والتشغيل. ففي ألمانيا، على سبيل المثال، تفاوض الشركاء الاجتماعيون بشأن خفض ساعات العمل: خفض ساعات العمل وخفض الأجور في مقابل الحصول على ضمان التشغيل.

## (3) تعزيز المفاوضة الجماعية الشاملة

وعلى الرغم من ذلك، يمكن أن تتعرض المفاوضة الجماعية لاختلال، وهناك العديد من التحديات التي قد تحول تعزيز علاقات صناعية رشيدة وترسيخ حوار اجتماعي فعال.

ترتبط بعض المسائل على وجه التحديد بعضوية النقابات العمالية، ومستوى اللامركزية في المفاوضة الجماعية، ودرجة التنسيق عبر كافة المستويات، وإستراتيجيات النقابات العمالية، فضلاً عن المؤشرات التي يتم استخدامها في المفاوضة الجماعية.

يُوصى باستخدام مؤشرات الإنتاجية في مفاوضات الأجور.

# (4) اعتماد نظام أجور متسق ومتناسك في القطاع العام

- يُعد تآكل الأجور في القطاع العام بمثابة عامل رئيسي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية في إطار العمل، وصعوبة جذب الموظفين والاحتفاظ بهم، وانتشار ممارسات الفساد. يؤدي هذا الوضع إلى تفويض فاعلية تقديم الخدمات، كما قد يُفضي إلى حدوث صراعات اجتماعية وإضرابات.
- وعلى النقيض، وعندما يتقاضى موظفو القطاع العام رواتب تتعدى تلك التي يتقاضاها الموظف في القطاع الخاص، يمكن أن يؤدي هذا الوضع إلى "اصطفاف" الراغبين في الحصول على وظيفة في صفوف طويلة آملًا في الحصول على فرص عمل، هذا بالإضافة إلى خفض معدلات العرض في القطاع الخاص.



# اعتماد نظام أجور متسق ومتماسك في القطاع العام

- عادة ما يتم الاعتراف بكيفية توزيع الفوائد والمزايا التي لا ترتبط بالأجور باعتبارها المسبب الرئيسي في انعدام المساواة في إجمالي الأجور. وينشأ هذا الوضع عندما تستجيب الحكومات للضغوط والتهديدات التي تتعرض لها نتيجة لإجراء أو نشاط صناعي عن طريق منح علاوات وبدلات خاصة، أو مزايا عينية، أو مكافآت لفئات معينة من العمال.
- وفي كثير من الأحيان، تتسبب هذه الممارسات في إضفاء طابع الغموض وانعدام الشفافية والتعسف في إطار نظام الأجور، وهو ما يؤدي إلى إثارة المزيد من الأزمات والإضرابات، خاصة عندما تلجأ الفئات المنافسة إلى المطالبة بمزايا ومنافع مماثلة.

## (5) التحقق من اتساق السياسات

لابد وأن تشكل عملية تحديد الحد الأدنى للأجور أحد العناصر التي يتم إدراجها في السياسات التي يتم تصميمها بغرض التغلب على الفقر والتحقق من تلبية احتياجات العمال وأسره.

يتمثل التحدي في كيفية التحقق من توافر نظام متسق ومتناسك يتسنى في إطاره إعداد وتطوير مؤسسات الرعاية الاجتماعية وسياسات الأجور على حد سواء، بما يكفل تأمين حد أدنى من الدخل لصالح الأسر الفقيرة.

تتضمن بعض العناصر الأخرى ما يلي: "فوائد ومزايا داخل العمل" (الإعفاءات الضريبية) لصالح العمال محدود الأجر أو تدابير تحويل الدخل.