

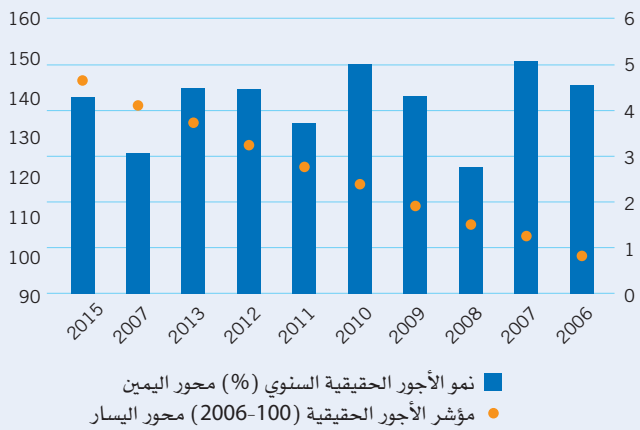


منظمة
العمل
الدولية

الأجور في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

مقدمة¹

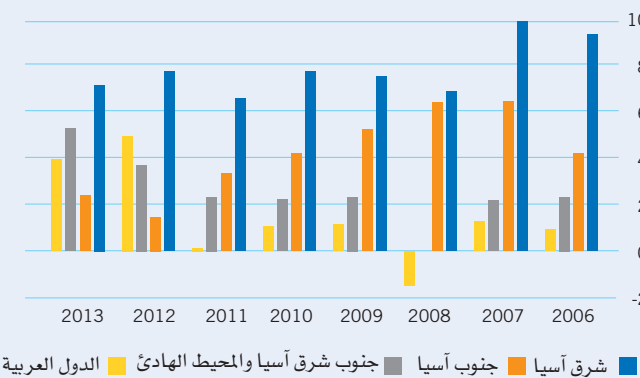
الشكل 1. نمو الأجور الحقيقية في آسيا والمحيط الهادئ، 2006-15



ملاحظة: توقعات العام 2015 أولية

المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية.

الشكل 2. متوسط نمو الأجور الحقيقية في آسيا والمحيط الهادئ بحسب المنطقة دون الإقليمية



المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية.

ومهما كان هذا التطور إيجابياً، لا تزال الصورة العامة متباينة. أولاً، إن الحافز وراء الأداء الديناميكي في المنطقة إلى حد كبير هو الصين، أكبر اقتصاد في منطقة آسيا والمحيط الهادئ؛ في حين كان نمو الأجور في مناطق أخرى من العالم أكثر تواضعاً بكثير. ثانياً، على الرغم من محاولة البعض مواكبة نمو الأجور في العديد من الاقتصادات النامية بوتيرة أسرع مما كانت عليه في الاقتصادات الصناعية، لا يزال متوسط الأجور في الدول ودخلها يختلف اختلافاً كبيراً.

على مدى العقد السابق، شهدت الأجور في منطقة آسيا والمحيط الهادئ تقدماً عن معظم دول العالم. كما نمت الأعمال المدفوعة الأجر. فبالنسبة إلى أجراء المنطقة البالغ عددهم 885 مليوناً وعائلاً، يتوافق النمو المطرد مع تحسُّن في المداخل ومستويات المعيشة. وفي الوقت نفسه، لا يزال ارتفاع اللامساواة مصدر قلق، مع الإشارة إلى أنه لا يتم تقاسم منافع النمو على نطاق واسع وبقدر ما قد تكون.

ففي حال أرادت الدول تعزيز الرخاء المشترك مع رفع مستويات الدخل للجميع، وبناء مجتمعات شاملة، عندها ثمة حاجة لمعالجة القضايا التوزيعية، الهادفة إلى ضمان أن يحصل كافة العمال على حصة عادلة من مكاسب النمو. الأمر الذي يمكن بدوره أن يعزز الطلب المحلي، ويدعم نمواً أكثر متانة، وتوازناً، وشمولية، وهي المكونات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة 2030.

وقد تساهم مؤسسات تحديد سليم للأجور في تقديم مساهمات هامة لتحقيق النجاح الاقتصادي وبناء المجتمع العادل. وتحقيقاً لهذه الغاية، لا بد من تضافر الجهود لتعزيز المؤسسات المعنية بتحديد الحد الأدنى للأجور وآليات المفاوضة الجماعية. وتعتبر هذه التدابير حاسمة في دفع رزنامة التنمية المستدامة وتحقيق هدفها رقم 8 («تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام») و10 («الحد من أوجه عدم المساواة»).

الاتجاهات

نمو الأجور في آسيا والمحيط الهادئ فاق باقي مناطق العالم ولو أنه غير متساو

بين العامين 2006 و2015، نمت الأجور الحقيقية في المنطقة بنسبة 44 في المائة، أي بمعدل سنوي إجمالي بلغ 4.2 في المئة. وفي العام 2014، تباطأ نمو الأجور في آسيا والمحيط الهادئ إلى 3.1 في المئة، لكنه في 2015 عاود النمو انتعاشه إلى 4.3 في المائة، وفق توقعات منظمة العمل الدولية الأولية (الشكل 1).

(1) لأغراض هذا التقرير، تشير «آسيا والمحيط الهادئ» إلى المنطقة التي تضم 47 دولة، إضافةً إلى الأراضي الفلسطينية المحتلة، في مستويات الدخل كافة من شرق آسيا، وجنوب شرق آسيا، وجنوب آسيا، ودول جزر المحيط الهادئ، والدول العربية في غرب آسيا، ما لم ينص على خلاف ذلك صراحةً.

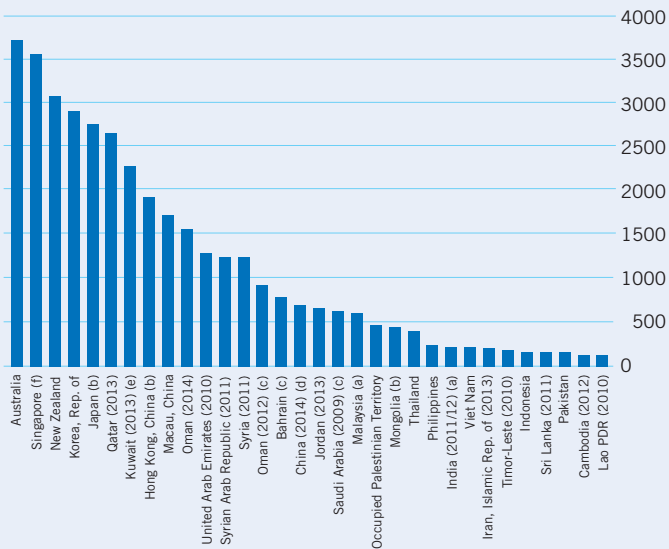
ورغم زيادة الحد الأدنى للأجور التي شهدتها المنطقة العربية في الآونة الأخيرة، تُظهر البيانات المتاحة حول نمو الأجور صورة متباينة باستمرار. وفي دول جزر المحيط الهادئ، تُعتبر الأجور مصدر الدخل الرئيسي بالنسبة إلى الأسر رغم قلة البيانات الموثوقة المتوافرة.⁵

ازدياد الأعمال المدفوعة الأجر وبقاء العديد من النساء مع ذلك على الهامش

يصل عدد العمال المدفوعي الأجر في آسيا والمحيط الهادئ إلى 858 مليوناً، ما يمثل أكثر من نصف موظفي العالم المدفوعي الأجر والراتب. فقد بلغت نسبة العمال المدفوعي الأجر من إجمالي العمالة في المنطقة 44.6 في المائة خلال العام 2015، في ارتفاع من 43.7 في المائة في العام 2006. وعموماً يتمتع هؤلاء العمال بأجور أعلى وظروف عمل أفضل من نظرائهم في العمالة الهشة (أصحاب المهن الحرة وأفراد الأسرة العاملين المساهمين)، مع الإشارة إلى أن الوظائف المدفوعة الأجر لا توفر جميعها العمل اللائق.

وبحلول العام 2030، من المتوقع أن تصل نسبة العاملين بأجر إلى 48.6 في المائة، علماً بأن العمل بأجر سينمو بوتيرة أسرع في جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا، حيث لا تزال النسبة متدنية للغاية (الشكل 4). وفي أماكن أخرى في المنطقة، ستبقى على حالها أو تسهد انخفاضاً طفيفاً.

الشكل 3: متوسط الأجور الاسمية الشهرية في مجموعة منتقاة من الدول في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، 2015 أو أحدث عام تتوافر عنه بيانات (بالدولار)



ملاحظة:

(أ) متوسط الأجور اليومية أو الرواتب للعمال المدفوعي الأجر العادي والراتب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و59 عاماً، مضروباً في 12/313. يشار إلى أن أسعار الصرف تم الحصول عليه من وزارة الإحصاء وتنفيذ البرنامج: التقرير السنوي الإحصائي في الهند، 2014 India Statistical Yearbook. 2014 (نيودلهي، 2014).
(ب) استناداً إلى دراسات استقصائية للمؤسسات مع تغطية واسعة، تشير هونغ كونغ (الصين) واليابان إلى وجود موظفين بدوام كامل.
(ج) تشير إلى القطاع الخاص.

وفي شرق آسيا، ارتفعت الأجور الحقيقية بين 6 و9 في المائة سنوياً منذ العام 2006 (الشكل 2). ونتيجة لذلك، علت الأجور الحقيقية في العام 2013، في المعدل، بنسبة 67 في المائة عما كانت عليه في 2006. وبالنظر إلى الحجم الكبير للأعمال المدفوعة الأجر في الصين، تُعتبر هذه الدولة المحرك لأداء² المنطقة دون الإقليمية المتين. مع ذلك، شهد نمو الأجور في الصين تباطؤاً في الآونة الأخيرة. وارتفع متوسط الأجور الحقيقية في المناطق الحضرية في الصين بنسبة 6.2 في المائة في العام 2014، في انخفاض عن 11.3 في المائة في 2009.³ وحقت منغوليا أيضاً نمواً كبيراً في الأجور، فقد علت الأجور الحقيقية في البلاد بأكثر من الضعف بين العامين 2006 و2014.

وقد شهدت منطقة جنوب آسيا نمواً سنوياً جيداً في الأجور الحقيقية تجاوز 6 في المائة خلال العامين 2007 و2008 على السواء، لكن نمو الأجور تباطأ منذ ذلك الحين. وخلال العقد الماضي، علت الأجور الحقيقية بوتيرة سريعة في المناطق الريفية في الهند وبقية مستقرة في باكستان.

نمت الأجور الحقيقية في جنوب شرق آسيا بوتيرة أبطأ من نموها في شرق آسيا وجنوب آسيا. وقد تلقت المنطقة دون الإقليمية الموجهة نحو التصدير صدمة قوية جرّاء الأزمة المالية العالمية، وتعرّض نمو الأجور في العام 2008. وبعد تعافي المنطقة دون الإقليمية، استأنفت الأجور الحقيقية نموها، وأخذ بالتسارع منذ العام 2012.

لم تستطع الدول العربية مجازاة بقية دول منطقة آسيا والمحيط الهادئ، إذ شهدت الأجور الحقيقية ركوداً لغاية العام 2011 وارتفاعاً خلال السنوات القليلة الماضية فحسب. مع ذلك، تواجه بيانات الأجور في المنطقة دون الإقليمية العديد من القيود. فعلى سبيل المثال، كانت ارتفاعات الأجور خلال السنوات الفائتة تُعزى جزئياً إلى التدخلات الوطنية رداً على الاضطرابات الاجتماعية خلال الانتفاضات العربية.⁴

ورغم النمو الذي سُجل مؤخراً، لا يزال العمال في العديد من الاقتصاديات النامية في آسيا والمحيط الهادئ يكسبون أجوراً منخفضة جداً. وتكشف المعلومات المتوافرة عن مستويات الأجور بالنسبة إلى اقتصاديات تملك بيانات قابلة للمقارنة على نطاق واسع عن وجود تباينات كبيرة في جميع أنحاء المنطقة (الشكل 3).

وفي أسفل القائمة، يكسب الأجراء في كمبوديا، ولاوس، وباكستان مبلغاً ضئيلاً (يتراوح بين 119 و146 دولاراً أميركياً في الشهر). وتترجم هذه الأجور المتدنية بأن هذه الدول تشكل أيضاً جزءاً من تلك التي تملك أعلى نسبة من العمال الفقراء. إلا أن الأجور أعلى إلى حد ما في الشريحة الدنيا من البلدان المتوسطة الدخل مثل الهند وفيتنام. كما تُعد الأجور في الشريحة العليا من البلدان المتوسطة الدخل على غرار ماليزيا والأردن والصين أعلى بكثير (685-592 دولاراً)، على الرغم من أنها لا تزال دون الجور في الاقتصاديات ذات الدخل المرتفع مثل نيوزيلندا، وسنغافورة، وأستراليا (بين 3058 و3715 دولاراً).

(2) تشير إحصاءات الأجور الصينية إلى الوحدات الحضرية، ولا تغطي المناطق الريفية أو المؤسسات الخاصة.

(3) منظمة العمل الدولية: الأجور والإنتاجية وحصة العمالة في الصين (بانكوك، 2016).

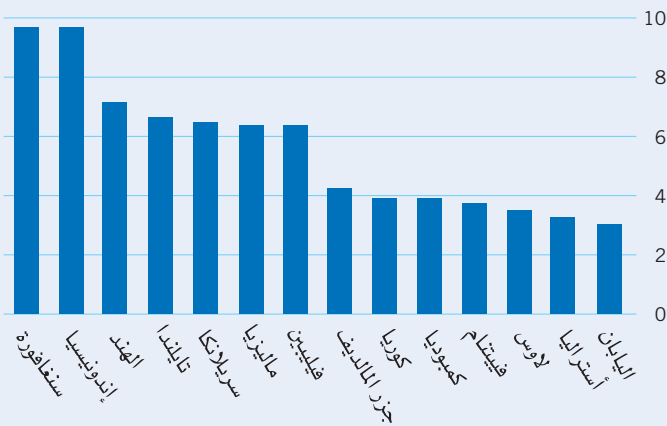
(4) منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور في العالم 2014/2015: الأجور وعدم المساواة في الدخل (جنيف، 2015).

(5) انظر منظمة العمل الدولية: الأجور في آسيا والمحيط الهادئ: تقدم ديناميكي لكن متفاوت (بانكوك، 2014)، المربع 4.

من مخاطر الاستثمار في بلد ما ويقوّض بالتالي بشكل كبير التنمية الاقتصادية في البلاد.⁶

وباستخدام مقياس مشترك لعدم المساواة في الأجور - وهو مقياس نسبة 90 في المائة من الأجور إلى 10 في المائة، ما يطلق عليه غالباً اسم نسبة «P90/P10» - تختلف عدم المساواة بشكل كبير بين البلدان (الشكل 5). فعلى سبيل المثال، تبلغ النسبة في سنغافورة 9.8، وبعبارة أخرى، فإن أغنى 10 في المائة من العاملين بأجر في البلاد يكسبون ما يقارب 10 مرات أكثر من أفقر 10 في المائة من الأجراء. ويُعتبر هذا المستوى من التفاوت مرتفعاً، أي أعلى نسبياً من ذلك الموجود في بلدان أخرى في آسيا والمحيط الهادئ.

الشكل 5: عدم المساواة في الأجور (نسبة P90/P10)، بيانات متوافرة عن أحدث عام



ملاحظة: تشير البيانات إلى العام 2013 (إندونيسيا، وماليزيا، وسريلانكا)، و2012 (كمبوديا، والهند، وسنغافورة، وفيتنام)، و2011 (اليابان ونيوزيلندا)، و2010 (أستراليا، وكوريا، ولاوس، وجزر المالديف، وتايلاند).

المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية: منظمة العمل الدولية وبنك التنمية الآسيوي (ADB): مجتمع آسيان 2015: إدارة التكامل لوظائف أفضل وازدهار مشترك: ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity (بانكوك، 2014).

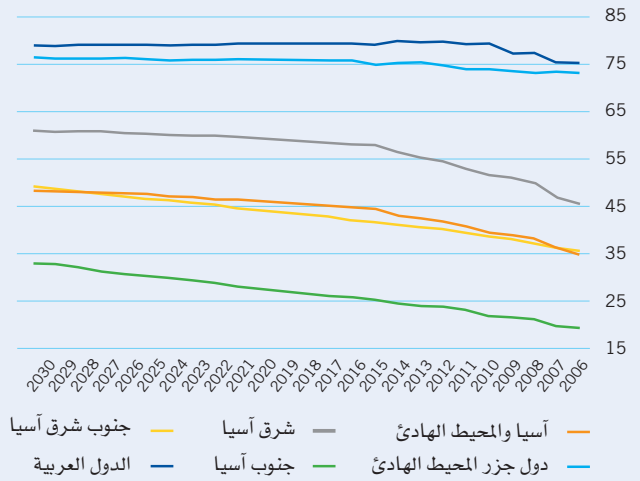
وتُعتبر إندونيسيا مثلاً آخر على نسبة اللامساواة في الأجور المرتفعة في جنوب شرق آسيا، حيث تصل نسبة «P90/P10» إلى 9.7. يشار إلى أن الأجور الحقيقية عند الجانب الأدنى من مقياس النسبة المئوية في هذين البلدين علت بشكل طفيف للغاية خلال العقدَيْن الماضيين، في حين أن الدول عند الجانب العلى شهدت نمواً ملحوظاً.⁷ ففي جنوب شرق آسيا، وصلت نسبة «P90/P10» إلى 7.2 في الهند و6.5 في سريلانكا، و4.3 في جزر المالديف.

وفي شرق آسيا، يبرز تشتت الأجور نسبياً تحت وطأة الضغوط، وتحديداً في اليابان وجمهورية كوريا. أما بالنسبة إلى الصين، كان الدخل المتاح للفرد في الأسر ذات الدخل المرتفع (أعلى 20 في المائة) يتجاوز بواقع 10.7 مرات دخل الأسر ذات الدخل المنخفض

(د) استناداً إلى دراسات استقصائية للمؤسسات، المحتسبة كمتوسط مرجح للتوظيف في الوحدات الحضرية والمؤسسات الخاصة، انظر: منظمة العمل الدولية: الأجور والإنتاجية وحصة العمالة في الصين، المصدر السابق.
(هـ) يشير إلى التعدين والمهاجر والتصنيع فقط.
(و) استناداً إلى السجلات الإدارية من مجلس صندوق الادخار المركزي.

المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية. يُذكر أنه تم الحصول على أسعار الصرف من البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية World Development Indicators (واشنطن العاصمة، 2016).

الشكل 4: الأعمال المدفوعة الأجر في آسيا والمحيط الهادئ، بين 2006 و2030 (النسبة المئوية % من إجمالي العمالة)



ملاحظة: تمثل البيانات بين 2006 و2030 توقعات.

المصدر: إدارة البحوث في منظمة العمل الدولية: اتجاهات النماذج الاقتصادية القياسية، تشرين الأول/أكتوبر 2015.

تُعتبر مشاركة المرأة في الوظائف المدفوعة الأجر أساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين. مع ذلك، شغلت النساء 36.8 في المائة فقط من الوظائف المدفوعة الأجر في العام 2015، ومن المتوقع أن تتراجع هذه النسبة إلى 35.7 في المائة بحلول العام 2030. وعلى الرغم من أنه يرجح أن تزداد حصة النساء العاملات بأجر بشكل طفيف في جنوب آسيا والدول العربية (من نسب منخفضة للغاية عند 20.3 في المائة و15 في المائة على التوالي في العام 2015)، لا يزال سد الثغرة بين الجنسين في وظائف العمل المأجور يشكل تحدياً.

استمرار عدم المساواة في الأجور داخل البلدان

اختطف عدم المساواة الأضواء في المناقشات السياسية الدائرة خلال السنوات القليلة الماضية. فتفاوت الأجور المرتفع والمتنامي قد يخفف من تأثير النمو الاقتصادي في الحد من الفقر، ويُضعف حتى أساس النمو. كما يهدد ارتفاع معدل اللامساواة الاستقرار السياسي لبلد ما، إذ يصبح عدد متزايد من الناس غير راضين عن وضعهم الاقتصادي، ما يجعل من الصعب التوصل إلى توافق سياسي بين المجموعات السكانية ذات الدخل الأعلى والأدنى. وعليه، يزيد عدم الاستقرار السياسي

(6) T. P. Soubbotina and K. A. Sheram: Beyond economic growth, meeting the challenges of global development (واشنطن العاصمة، البنك الدولي، 2000)، ص. 30.

(7) H.W. Tat and R. Toh: Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects. Conditions of Work and Employment, 2014، منظمة العمل الدولية، (جنيف، سلسلة رقم 48).

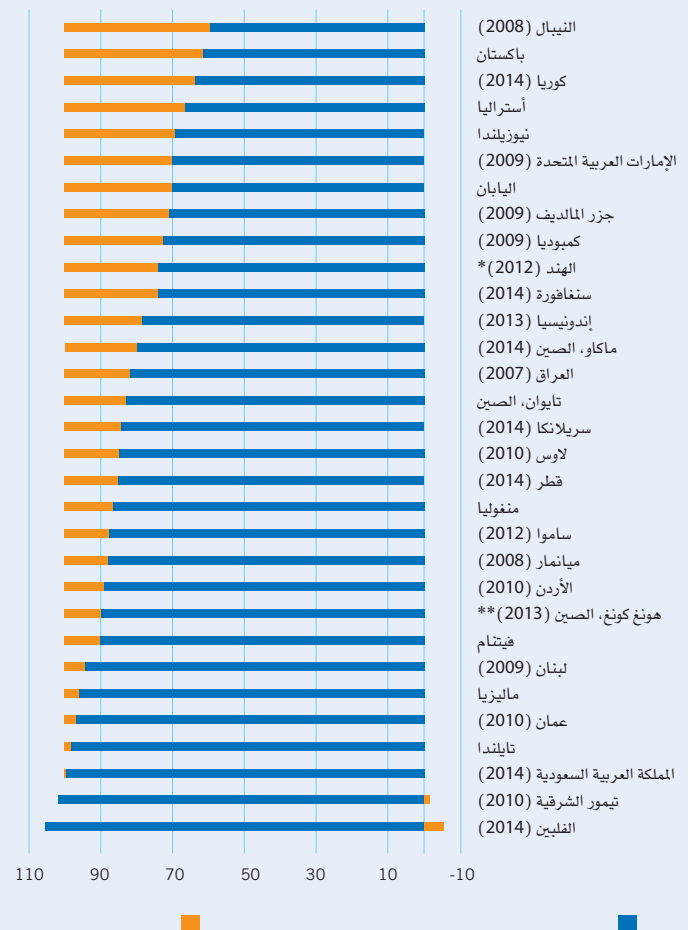
(أدنى 20 في المائة) في العام 2014.⁸

تجنبي النساء غالباً أقل من الرجال

تظهر معالم عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل جليةً ليس فقط في تدني مشاركة المرأة في العمل المأجور (ما يمثل عدم تكافؤ الفرص في العمالة المنتجة)، بل أيضاً في الأجور (ما يمثل انعدام المساواة في النتائج). غالباً ما تكسب النساء أقل من الرجال، وساهم هذا التفاوت في الأجور في ازدياد اللامساواة في الدخل. ويمكن أن يؤدي هذان الشكلان من أشكال عدم المساواة إلى حلقة مفرغة في الوقت الذي يخلق فيه عدم تكافؤ الفرص تفاوتاً في الدخل، ما يؤدي بدوره إلى اختلاف فرص العمل المتاحة للنساء مقارنة مع الرجال.

قد تكون الثغرات في الأجور بين الجنسين نتيجة مشتركة للفصل المهني والتمييز بين الجنسين. وغالباً ما تنخرط النساء في آسيا والمحيط الهادئ بأعمال ذات أجور أدنى على غرار العمل المنزلي. وباستثناء تيمور الشرقية والفلبين، تتقاضى النساء أقل من الرجال في جميع اقتصاديات آسيا والمحيط الهادئ التي توافرت عنها بيانات (الشكل 6).

الشكل 6. الفجوة في الأجور بين الجنسين في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، 2015 والبيانات المتوافرة عن أحدث عام (%)



ملاحظة:

* متوسط الأجور اليومية أو الرواتب للعمال المدفوعين الأجر العادي والراتب (رموز وضع الأنشطة: 31، 71، 72) الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و59 عاماً، مضروباً في 313/12. يشار إلى أن أسعار الصرف تم الحصول عليه من وزارة الإحصاء وتنفيذ البرنامج: التقرير السنوي الإحصائي في الهند، 2014 India Statistical Yearbook. 2014 (نيودلهي، 2014).

** استناداً إلى دراسات استقصائية للمؤسسات مع تغطية واسعة، تشير إلى الموظفين بدوام كامل.

المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية.

تتسع الفجوات في الأجور بين الجنسين في جنوب آسيا، وخصوصاً في النيبال (حيث تتقاضى النساء 40.5 في المائة أقل من الرجال) وباكستان (38.6 في المائة). أما دول في جنوب شرق آسيا، ففجوات الأجور فيها أقل، باستثناء كمبوديا وإندونيسيا وسنغافورة. ويُعتبر متوسط أجور النساء أدنى بكثير من أجور الرجال في أستراليا ونيوزيلندا، حيث تشغل العديد من النساء وظائف بدوام جزئي.⁹

وفي الدول العربية، تتراوح الفجوات في الأجور بين الجنسين بين 0.4 و30 في المائة. وتظهر هذه الثغرات أيضاً في شرق آسيا، حيث تتجاوز 20 في المائة في ماكاو (الصين) واليابان وكوريا. ورغم عدم توافر بيانات إحصائية وطنية للصين، أشارت إحدى التقديرات إلى أن فارق الأجور بين الجنسين في الصين ناهز 23 في المائة في العام 2009.¹⁰

الأجور تتخلف عن نمو الإنتاجية وحصل الدخل من العمل

تراجع

يضمن ربط الأجور بالإنتاجية أنه في حين قد تزيد الشركات فائضها التشغيلي بما يتماشى مع نمو الإنتاجية، يستفيد العمال من النمو الاقتصادي على شكل ارتفاع الأجور الحقيقية (المربع 1). مع ذلك، خلال العقد الماضي، كان أداء الأجور دون نمو الإنتاجية في جميع أنحاء منطقة آسيا والمحيط الهادئ، باستثناء الدول العربية.¹¹ وفيها، كانت زيادات الجور، عقب فترة من الركود الاقتصادي لغاية العام 2011، أكثر متانة بقليل من نمو الإنتاجية.

بالإضافة إلى الأجور والإنتاجية، ثمة طريقة أخرى للنظر في توزيع المكاسب الاقتصادية بين العمال والشركات وتتمثل بحصة الدخل من العمل. وتظهر في حجم الدخل القومي المتراكم للعمال. وباعتباره مؤشراً في الهدف 10 من أهداف التنمية المستدامة 2030، يُعتبر منح العمل حصة أكبر في المكاسب الاقتصادية خطوة هامة لمكافحة الفقر والحد من عدم المساواة.

ومن بين 16 اقتصاداً في آسيا والمحيط الهادئ توافر عنه بيانات بين العامين 1995 و2009،¹² انخفضت حصة الدخل من العمل

(8) تم احتساب النتيجة استناداً إلى الإحصاءات الوطنية الصادرة عن المكتب الوطني للإحصاء: التقرير الإحصائي السنوي في الصين، 2015 (بيجينغ 2016).

(9) منظمة العمل الدولية: الأجور والإنتاجية وحصة العمالة في الصين (بانكوك، 2016).

(10) X. Meng: «نتائج سوق العمل والإصلاحات في الصين» Labor market outcomes and reforms in China، في (2012) Journal of Economic Perspectives، العدد 26، رقم 4، ص. 75-102.

(11) إدارة البحوث في منظمة العمل الدولية: اتجاهات النماذج الاقتصادية القياسية، تشرين الأول/أكتوبر 2015: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية؛ منظمة العمل الدولية: مؤشرات رئيسية لسوق العمل، الإصدار التاسع (جنيف).

(12) إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية.

(الشكل 7). وبالنسبة إلى أجور العمال الصينيين، يعني هذا أن نمو أجورهم يتخلف عن نمو الإنتاجية، مع تراجع الفوائد المتأتية من توسع الاقتصاد منذ العام 2003.

(إجمالي تعويضات الموظفين بالنسب المئوية من إجمالي القيمة المضافة) في تسعة اقتصاديات. ففي الصين، هبطت حصة العمالة من 60 في المائة في العام 1995 إلى 48 في المائة في العام 2008

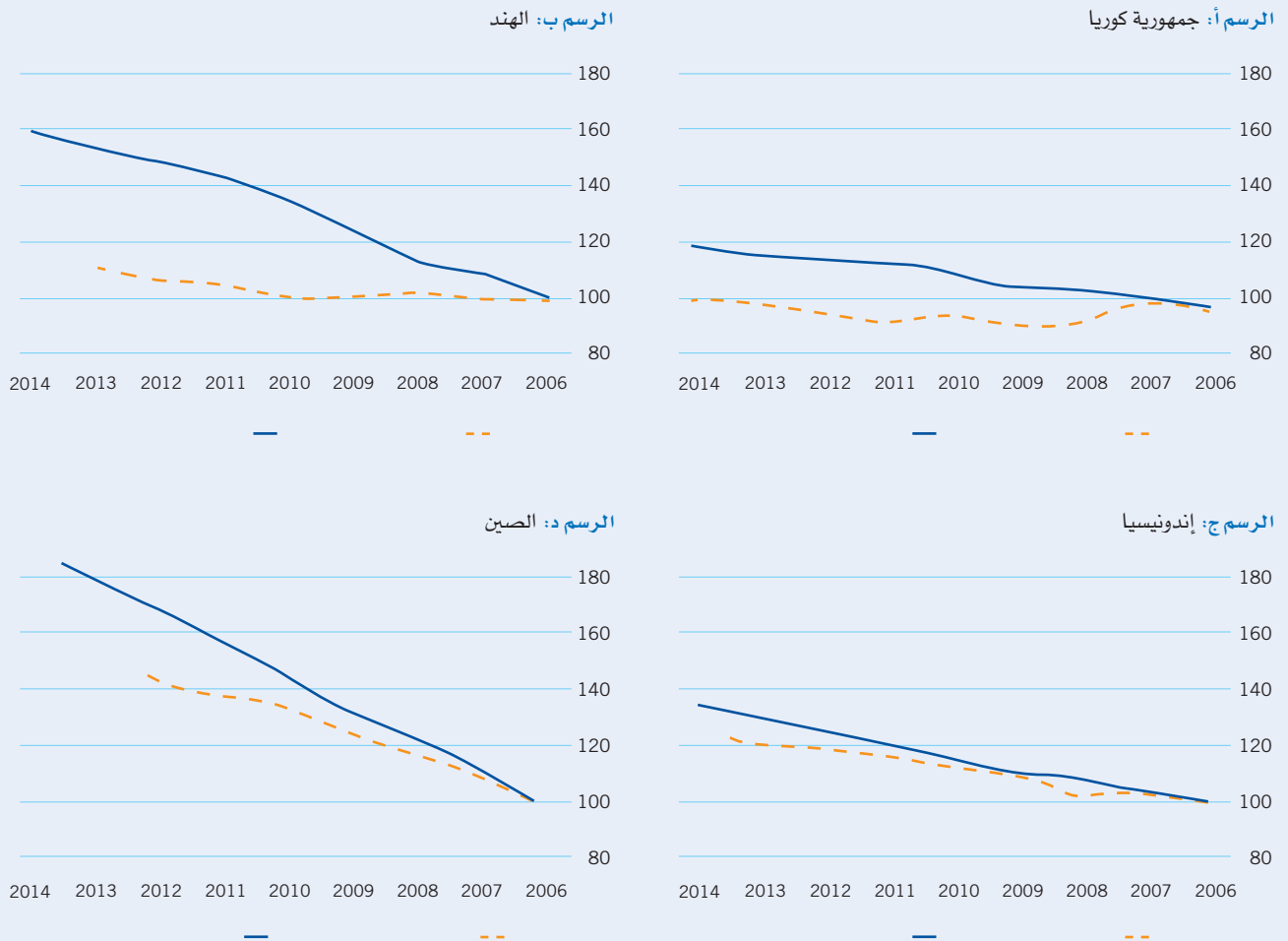
المربع 1. نمو إنتاجية وأجور العمال في الصين والهند وإندونيسيا وجمهورية كوريا

في جمهورية كوريا، وفي حين أن تسجل الإنتاجية ارتفاعاً سريعاً، كانت الأجور تشهد ركوداً أو تتراجع حتى منذ العام 2006. ونتيجة لذلك، اتسعت الفجوة بين الأجور والإنتاجية، وبخاصة منذ العام 2009. ويُعتبر ذلك صحيحاً ليس فقط بالنسبة إلى جمهورية كوريا (الرسم أ)، بل أيضاً بالنسبة إلى الاقتصاديات ذات الدخل المرتفع الأخرى في شرق وجنوب شرق آسيا مثل ماكاو (الصين)، وهونغ كونغ (الصين)، واليابان، وسنغافورة.

ويُعتبر الاتجاه متشابهاً في الكثير من الاقتصاديات النامية، بما فيها الفلبين وسريلانكا. وفي الهند، كانت الإنتاجية ترتفع منذ العام 2006، في حين بقيت الأجور تتدنّى حتى 2010، وشهدت منذ ذلك الحين تقدماً طفيفاً (الرسم ب). أما في بنغلادش وإندونيسيا (الرسم ج)، فقد علت الأجور بوتيرة سريعة، لكن نمو الإنتاجية كان أعلى من ذلك حتى.

وباعتبارها الاقتصاد الأكثر ديناميكية في المنطقة، شهدت الصين نمواً متيناً في كل من الأجور والإنتاجية. ونظراً إلى عدم وجود بيانات للأجور من الإحصاءات الوطنية، وضعت منظمة العمل الدولية تقديراتها لمتوسط تعويضات كل موظف، ووجدت أن نمو الإنتاجية فاق نمو التعويضات الحقيقي خلال العقد الماضي (الرسم د).

الرسم ب 1-1. إنتاجية العمل التراكمية ونمو الأجور الحقيقية (2006=100)

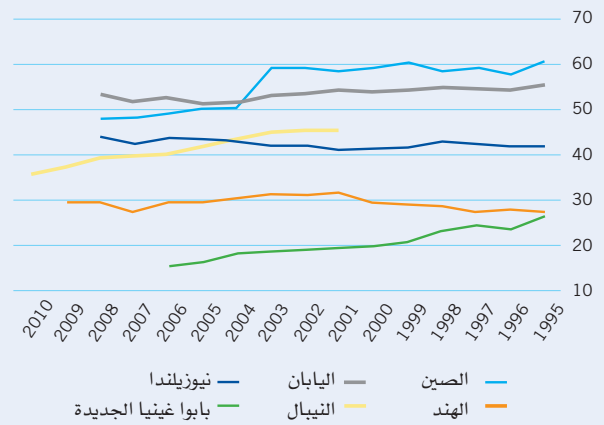


المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015؛ منظمة العمل الدولية: الأجور والإنتاجية وحصة العمالة في الصين، المصدر السابق.

(1) يُصدر المكتب الوطني للإحصاء (NBS) بيانات أجور الموظفين في القطاع الحضري فقط؛ لا تتوفر بيانات ذات صلة من المكتب حول متوسط الأجور في الاقتصاد ككل.

(2) منظمة العمل الدولية: الأجور والإنتاجية وحصة العمالة في الصين، المصدر السابق.

الرسم 7. حصة الدخل من العمل في دول مختارة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، 1995 – 2010 (%)



المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO/ILOSTAT): قاعدة بيانات الأجور العالمية 2014/2015، استناداً إلى الإحصاءات الوطنية.

في بابوا غينيا الجديدة، يشير الانخفاض الحاد في نسبة العمالة ومستواه المتدنية للغاية إلى أن الزيادة الكبيرة في الأرباح المتأتية من قطاعي النفط والتعدين القائمين على رأس مال كثيف في البلاد قد لا يستفيد منها العمال. كما تقلصت حصة الدخل من العمل أيضاً في اليابان، وبشكل أكبر حتى في النيبال، لكنها ظلت مستقرة في الهند منذ مطلع عشرينيات القرن الحالي. وفي الوقت نفسه، ارتفعت حصة العمالة منذ مطلع عشرينيات القرن الجاري في نيوزيلندا.

عديدة هي الأسباب التي أدت إلى انخفاض حصة العمالة في الدول الآسيوية النامية، منها: (أ) الضغوط التنافسية على الأجور المتأتية من انضمام العديد من العاطلين عن العمل جزئياً إلى العمالة المأجورة؛ (ب) والانتقال إلى مزيد من الإنتاج ذي رأس مال كثيف؛ (ج) وازدياد المنافسة الدولية؛ (د) ووجود مؤسسات عمل ضعيفة. مع ذلك، اعتبرت معظم الدراسات أن المنافسة الدولية والامتثال المحدود لقوانين العمل، ومؤسسات العمل الضعيفة الأداء هي العوامل الرئيسية التي تثبط قدرة العامل على المساومة في المنطقة.¹³

تطورات السياسة الأخيرة

تتمثل الأدتان الرئيسيتان لسياسة الأجور بتحديد الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية. لكل منهما أهداف مختلفة، ويكملان بعضهما البعض في اقتصاد السوق، ويؤديان معاً إلى تهيئة الظروف لتقاسم الأرباح بين رأس المال والعمالة.

تحديد الحد الأدنى للأجور يلعب دوراً حيوياً

إن الغرض من تحديد الحد الأدنى للأجور هو حماية العمال من تدني

الأجور من دون وجه حق. ويمكن أن يشتمل الحد الأدنى للأجور أيضاً على عنصر هام من سياسة تهدف إلى «تحقيق نمو دخل تدريجياً والحفاظ عليه نمو الدخل لأفقر 40 في المائة من السكان بحلول العام 2030» (الغاية 10 في الهدف 8 ضمن أهداف التنمية المستدامة)، وبالتالي الحد من عدم المساواة.

هذا وسبق أن أنشأت معظم الاقتصاديات في آسيا والمحيط الهادئ أنظمة لتحديد الحد الأدنى للأجور (90 في المائة من الدول الأعضاء في المنظمة هي من آسيا وأكثر من 70 في المائة هي دول عربية).¹⁴ وقد ساهمت التعديلات على الحد الأدنى للأجور في معالجة الأجور المتدنية وعمالة الفقراء، فضلاً عن المساعدة على توسيع الطلب المحلي والتغيير الهيكلي.

وفي ظل اقتصاديات شرق آسيا الموجهة نحو التصدير، مثل الصين وجمهورية كوريا، تعثرت هذه السياسة مع بداية الأزمة المالية العالمية في 2007-2008. وفي الصين، تراجع نمو الحد الأدنى للأجور خلال الأزمة العالمية، لكنه عاود الارتفاع من جديد في العام 2009. مع ذلك، مع تباطؤ الاقتصاد خلال السنوات القليلة الماضية انحدر نمو الحد الأدنى للأجور بشكل حاد. وفي العام 2015، أعلنت مقاطعة قوانغدونغ الجنوبية - وهي المقاطعة الأكثر اكتظاظاً بالسكان في الصين ومركز صناعي يضم 107 مليون نسمة واقتصاداً بـ 1.1 تريليون دولار - عن تجميدها الحد الأدنى للأجور لمدة عامين. كما قرر مقاطعات وبلديات أخرى تجميد الحد الأدنى للأجور أو رفعه بشكل طفيف فقط للعام 2016.¹⁵

وفي جمهورية كوريا، هوى نمو الحد الأدنى للأجور أيضاً خلال الأزمة المالية العالمية، لكنه فاق التضخم في فترة ما بعد الأزمة. وشهدت زيادة بنسبة 8.1 في المائة في العام 2016، كانت الأكبر منذ 2008. ما دعم الطلب المحلي. ووفقاً للجنة وضع الحد الأدنى للأجور في البلاد، سيؤثر هذا الرفع في حياة على ما يقارب 342 ألف نسمة في البلاد.¹⁶

لعب الحد الأدنى للأجور أيضاً دوراً كبيراً في إنعاش النمو في الأجور في جنوب شرق آسيا خلال السنوات القليلة الماضية. وفي 2011-2012، رفعت تايلندا الحد الأدنى للأجور إلى 300 بات تايلندي في اليوم الواحد (9.80 دولار أميركية)، في زيادة تناهز نسبتها 40 في المائة.¹⁷ ويمثل ذلك مواكبة بعد أكثر من عقد من الزمن، وقد لعبت دوراً في إحياء نمو الأجور. كما كان نمو الحد الأدنى للأجور متيناً في فيتنام، حيث سعى المجلس الوطني لوضع الحد الأدنى للأجور إلى رفع الحد الأدنى للأجور تدريجياً حتى مستوى الحد الأدنى من الأجر المعيشي. وتراوحت التعديلات الحد الأدنى للأجور بين 12.5 و17.5 في المائة سنوياً بين 2013 و2016. كما تم رفع الحد الأدنى للأجور في لاوس وإندونيسيا والفلبين.

¹³ S. Bentolila and G. Saint-Paul: «شرح التغيرات في حصة العمالة» Explaining movements in the labor share، في The B.E. Journal of Macroeconomics (2003)، العدد 3، رقم 1، ص. 1-33. S. Engelbert: «لم هوت حصة الأجور؟» Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution. Conditions of Work and Employment، سلسلة رقم 35 (جنيف، منظمة العمل الدولية، 2013).

¹⁴ منظمة العمل الدولية: دليل سياسة الحد الأدنى للأجور، Minimum wage policy guide. <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm> accessed 15 Sep. 2016

¹⁵ «طفرة أجور في الصين بدأت تتلاشى» China's great wage boom is starting to fade، في Bloomberg News، آذار/مارس 2016.

¹⁶ لجنة وضع الحد الأدنى للأجور، كوريا: نظام تحديد الحد الأدنى للأجور <http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub04.html> accessed 16 Sep. 2016

¹⁷ سعر الصرف يعود للعام 2013، من البنك الدولي، المصدر السابق.

وفي العام 2013، وضعت ماليزيا حداً أدنى جديداً للأجور في البلاد - وهي سياسة دعمت صراحة انتقال البلاد إلى مرتبة أصحاب الدخل المرتفع عبر القضاء على الفقر، وزيادة الطلب المحلي، وتشجيع الشركات على الارتقاء في سلسلة القيمة.¹⁸ وعبر التصديق على الاتفاقية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 في العام 2016، أصبحت ماليزيا بذلك أول دولة عضو في آسيان تعتمد رسمياً هذه الاتفاقية.

في بنغلادش والهند وسريلانكا، شهد الحد الأدنى للأجور ارتفاعاً على مدى السنوات القليلة الماضية، على الرغم من أن وتيرة التكيف تختلف، ومع وجود معدلات متنوعة تتجاوز 1600 ورتباين وفق القطاع ومحل السكن والمهنة، لا يزال نظام الحد الأدنى للأجور في الهند في غاية التعقيد، مع الإشارة إلى أن تحسين عملية تحديد الحد الأدنى للأجور موجود على جدول الأعمال. فعلى سبيل المثال، تعمل الحكومة الهندية على تعديل قانون الحد الأدنى للأجور لعام 1948، والهدف من ذلك يتمثل بتحديد معدل معياري للحد الأدنى للأجور لجميع المهن، وعرض صيغة جديدة لحساب الحد الأدنى للأجور، وجعل دفع الرواتب عن طريق التحويلات المصرفية إلزامياً. وقد يساهم هذا الأخير في ضمان ألا يحصل المقاولون والوسطاء على حصة من أجور العمال.

ومن بين بلدان جزر المحيط الهادئ، وضعت فيجي حداً أدنى جديداً للأجور في العام 2014، الذي، بدلاً من أن يحل محل معدلات مهنية أو قطاعية قائمة، يملأ فجوة التغطية للعاملين في قطاعات لم تكن مغطاة في السابق. أما فانواتو فسبق أن اعتمدت حداً أدنى للأجور، في حين تدرس كيريباتي وتوفالو اتخاذ خطوات مماثلة.

هذا ويتطلب نجاح مؤسسات وضع الحد الأدنى للأجور في مهمتها مشاركة العمال وأصحاب العمل على السواء. فقد أنشأت دول مثل الأردن، وجمهورية كوريا، ولبنان، وماليزيا، والأرض الفلسطينية المحتلة، وفيتنام، هيئات ثلاثية لتحديد الحد الأدنى للأجور. كما أن التعديلات الدورية تعد سمة أخرى من سمات أنظمة تحديد الحد الأدنى للأجور الناجحة. كما أن التأخيرات الطويلة الأمد تضر العمال ذوي الأجور المنخفضة، في حين أن اعتماد زيادات كبيرة في الحد الأدنى للأجور لمواكبة الغير يمكن أن يلحق الضرر بالاقتصاد. ويتمتع توافر واستخدام البيانات ذات الصلة بما يتفق مع مجموعة متفق عليها من المعايير التي تعكس احتياجات العمال وأسهمهم فضلاً عن العوامل الاقتصادية بالقدر نفسه من الأهمية. وتسمح البيانات التي تصدر في وقتها المناسب لصناع القرار بمراقبة الآثار، واعتماد تعديلات، والنظر في تمديد الحد الأدنى للأجور للعمال المعرضين لخفض أجورهم من دون مبرر.

دور المفاوضة الجماعية يبقى محدوداً

تعتبر عملية المفاوضة الجماعية آلية رئيسية تمكن أصحاب العمل ومنظماتهم والنقابات من وضع أجور عادلة وإرساء ظروف عمل تتجاوز الحد الأدنى. كما يوفر الأساس لبناء علاقات عمل سليمة. فقد تناولت الاتفاقات الجماعية حقوق ومسؤوليات الأطراف، وبالتالي تؤمن صناعات وأماكن عمل منسجمة ومنتجة.

وفي العام 2016، بلغ عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي صادقت على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 (رقم 98)، 164 من أصل 187. مع ذلك، كانت 20 دولة من أصل 23 التي لم تصادق على الاتفاقية من آسيا والمحيط الهادئ، بما فيها الصين والهند وجمهورية كوريا.

ونتيجة لذلك، لا يزال معدل تغطية المفاوضة الجماعية - الذي يعرف بأنه نسبة الموظفين الذين تحدد اتفاقات جماعية أجورهم وظروف عملهم - متدنياً في المنطقة. وفي البلدان النامية في آسيا، يتراوح معدل تغطية المفاوضة الجماعية بين 1 و2 في المائة فقط في ماليزيا والفلبين، وبين 5 و6 في المائة في بنغلادش والهند، وصولاً إلى بلوغه 10 في المائة في إندونيسيا (الجدول 1). وتعد الصين استثناء في هذا الحالة، مع مناهزة معدل التغطية 40 في المائة.

الجدول 1. معدل تغطية المفاوضة الجماعية (CBC) في دول مختارة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، البيانات المتوافرة عن أحدث عام (%)

Year	CBC	
2013	61.0	أستراليا
2006	5.0	بنغلادش
2012	39.3	الصين
2012	6.0	الهند
2008	10.0	إندونيسيا
2013	17.1	اليابان
2012	11.1	جمهورية كوريا
2013	1.2	ماليزيا
2013	15.0	نيوزيلندا
2013	1.4	الفلبين
2012	17.3	سنغافورة
2007	3.2	تايلندا

المصدر: معهد أمستردام لدراسات العمل المتقدم Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS): الخصائص المؤسسية للنقابات العمال، وتحديد الأجور، وتدخل الدولة والمواثيق الاجتماعية (ICTWSS)، قاعدة البيانات، الإصدار 5 (أمستردام، 2015).

فمعدل التغطية المرتفع والمتنامي في الصين يعكس التغييرات السريعة في مشهد العلاقات الصناعية في البلاد. ووفق دراسة صدرت مؤخراً، حققت الصين تقدماً كبيراً، رغم استمرار التحديات الحاسمة التي تواجهها.¹⁹ فمن ناحية، كان هناك تقدم واضح في مجالات على غرار (أ) تحسُّن القدرات التقنية والدور التمثيلي لاتحاد نقابات عمال عموم الصين (ACFTU)؛ (ب) تعزيز العلاقات الصناعية، للمساعدة على توفير مساحة للنقابات والمفاوضة الجماعية؛ (ج) والزيادة الكمية في الكثافة النقابية ومعدل تغطية المفاوضة الجماعية على حد سواء. كما يتمّ انتهاج عدد من المقاربات التجريبية المحلية لتوفير عملية مفاوضة جماعية أكثر جدية وحقيقية، (على سبيل المثال انتخاب رؤساء النقابات في بعض

¹⁸ وزارة الموارد البشرية (ماليزيا): صفحة الحد الأدنى للأجور، <http://minimumwages.mohr.gov.my/employers/about-minimum-wages-policy/> accessed 27 May 2016.

¹⁹ S. Kuruvilla and M. Liu: الدولة والنقابات والمفاوضة الجماعية في الصين The state, the unions and collective bargaining in China (شباط/فبراير 2016). <http://www.fondazionegiuseppopera.it/wp-content/uploads/2016/02/Kuruvilla-Liu.pdf> accessed 15 Sep. 2016

المحافظات والبلديات)، فضلاً عن وجود رغبة متزايدة في أوساط العمال للتعبير عن مواقفهم. ومن ناحية أخرى، لا يمكن الحديث عن المفاوضة الجماعية إلا في إطار «التمثيل المناسب»، وبالتالي تبقى معظم الاتفاقات «شكلية وزائفة وتتسم بضعف التنفيذ».

وبالمقارنة مع البلدان النامية في آسيا (باستثناء الصين)، تملك الدول الصناعية معدل تغطية المفاوضة الجماعية أعلى: بين 11 و18 في المئة في جمهورية كوريا، واليابان، وسنغافورة، ونيوزيلندا، و60 في المائة في أستراليا. ويعزى السبب الرئيسي لارتفاع هذا المعدل في أستراليا إلى توسيع نطاق الاتفاقات لتشمل جميع أصحاب العمل والعمال في مهنة أو قطاع معينين.

ويتمثل أحد أسباب دور المفاوضة الجماعية المحدود في دول آسيا النامية بتساؤل عضوية الاتحاد. فعلى الرغم من أن الوظائف بأجر تزداد في نصف البلدان التي تتوافر عنها بيانات، تراجعت كثافة الاتحاد (الذي يعرف بأنه نسبة أعضاء النقابة بين العاملين بأجر أو براتب)، وتبلغ حالياً مستوى أقل من 10 في المائة.

أما السبب الآخر، والذي يحظى بأهمية أكبر، يتعلق بالأطر القانونية الوطنية التي لا تزال في كثير من الأحيان تحول دون تمثيل العمال والتعبير عن مواقفهم. وبهدف تطبيق العملية بفعالية، لا بد من أن تقوم المفاوضة الجماعية على أساس الإطار القانوني والمؤسسي الذي يشجع ويسهل العملية. يشار إلى أن الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية نصّت على هذه التدابير الحمائية.

في نهاية المطاف، يجب أن تستند المفاوضة الجماعية السليمة على حرية العمال وتضامن الموظفين وتشكيل منظمات ممثلة تعبّر عن خياراتهم، على النحو المنصوص عليه في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87). وتشكّل هاتان الاتفاقيتان الأساسيتان، اللتان سبق أن صادقت عليهما أكثر من 150 دولة عضو في المنظمة، في الوقت الراهن معياراً عالمياً.

مع ذلك، من شأن المزيد من التصديقات في آسيا والمحيط الهادئ أن تُعبّر عن أن المنطقة ملتزمة بمبادئ الاتفاقيات، وهو أمر حاسم بالنسبة إلى تطوير آليات المفاوضة الجماعية بما يتماشى مع الظروف الوطنية.

التوصيات

إن أرادت الدول إحداث ازدهار مشترك، مع رفع مداخل الجميع، وبناء مجتمعات شاملة، لا بد من أن تعالج التحديات المزدوجة المتمثلة بوضع حجر الأساس لزيادات مستدامة في الأجور في المستقبل، والتأكد من أن

جميع العمال يحصلون على حصة عادلة من ثمار النمو. ومن شأن قطاع أعمال مبتكر، وديناميكي، وتنافسي أن يوفر الأساس لنمو مستدام في الأجور يخلق فرص عمل لائقة، ويحقق الأرباح، ويدفع عجلة النمو قدماً. ويعني ارتفاع مستويات الأجور يعني أن الشركات لا يمكنها الاكتفاء بإنجازات الأمس إن كانت تريد المحافظة على قدرتها التنافسية. ولتحقيق النجاح، تحتاج الشركات إلى الدعم الحكومي على شكل تعليم وتدريب مهني عالي الجودة، واستثمار عام في البنية التحتية، وتوفير البيئة التنظيمية المؤاتية للأعمال، وغيرها من التدابير التي تدعم الابتكار والتطوير التكنولوجي ونمو الإنتاجية. وبالتالي يشكل تعزيز الظروف التي تساعد الشركات على النجاح ووضع الأساس لنمو مستدام في الأجور في المستقبل، تحدياً بالنسبة إلى الحكومات. ويُعتبر تشجيع الحوار وضمان الحقوق في العمل من دعائم مؤسسات تحديد الأجور الفعالة التي يمكن أن تساعد على ضمان مشاركة فوائد النمو بشكل عادل وعلى أوسع نطاق ممكن. وإذا انخرط العمال وأصحاب العمل معاً، مع حصول الطرفين على حصة في ضمان أجور مناسبة، يمكن أن يتأتى من تحديد الحد الأدنى للأجور نتائج أفضل للجميع.

إجراءات السياسة الموصى بها تشمل ما يلي:

تحسين مؤسسات تحديد الأجور. يوفر الحد الأدنى للأجور أداة هامة على صعيد السياسة لحماية العمال من خفض الأجور من دون مبرر. مع ذلك، قد تكون أيضاً إحدى مصادر النزاع والجدل. لذا ينبغي على الحكومات أن تدعم مؤسسات تحديد الحد الأدنى للأجور وتركز قراراتها على الأدلة والحوار مع النقابات وأرباب العمل. ويُعتبر الامتثال الأفضل، وتقييم الآثار، والتعديلات الدورية من الإجراءات المهمة. هذا ومن الضروري النظر في توسيع التغطية لتشمل جميع العاملين بأجر وبراتب المعرضين لخطر خفض الأجور، بما فيهم المهاجرين.

تعزيز المفاوضة الجماعية. توفر المفاوضة الجماعية آلية تمكن أصحاب العمل ومنظماتهم والنقابات من وضع أجور عادلة وإرساء ظروف عمل جيدة، وبناء علاقات عمل سليمة. وتحتاج الحكومات إلى إنشاء بيئات تمكينية للمفاوضة الجماعية الفعالة، استناداً إلى المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والاتفاقية رقم 87 لعام 1948 حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم. وتحتاج النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل إلى تحسين قدراتها التقنية والتمثيلية للعب أدوار فعالة في المفاوضات الجماعية.

الاستثمار في إحصاءات الأجور. يعدّ توافر البيانات الموثوقة والمناسبة من حيث الوقت أمراً بالغ الأهمية بالنسبة إلى سياسة الأجور المرتكزة على الأدلة. ويتم تشجيع مكاتب الإحصاءات الوطنية على إجراء دراسات استقصائية منتظمة، وتوظيف المفاهيم والتعاريف والمنهجيات الدولية لجمع معلومات وافية وراثة حول الأجور. ومن الممكن أن يسهل ذلك تحديد الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية على حد سواء، كما قد يساعد على رصد وتقييم الأثر.

يتحمل المؤلفون وحدهم مسؤولية أي آراء مطروحة. لا يشكل هذا الإصدار تأييداً لأي رأي من الآراء المطروحة أو المنتجات أو العمليات أو الإجراءات الجغرافية من جانب منظمة العمل الدولية.

© حقوق التأليف والنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2016.

DECENT WORK

A better world starts here.

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية
مركز أريسيو، شارع جستيان، القنطاري
ص.ب.: 4088-11، رياض الصلح،
1107-2150 بيروت، لبنان
هاتف: +9611752400 فاكس: +9611752405
البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org
www.ilo.org/beirut

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
مبنى الأمم المتحدة
جادة راجد انمين نوك
بانكوك 10200، تايلند
هاتف: +6622881234 فاكس: +66228801735
البريد الإلكتروني: BANGKOK@ilo.org
www.ilo.org/asia