

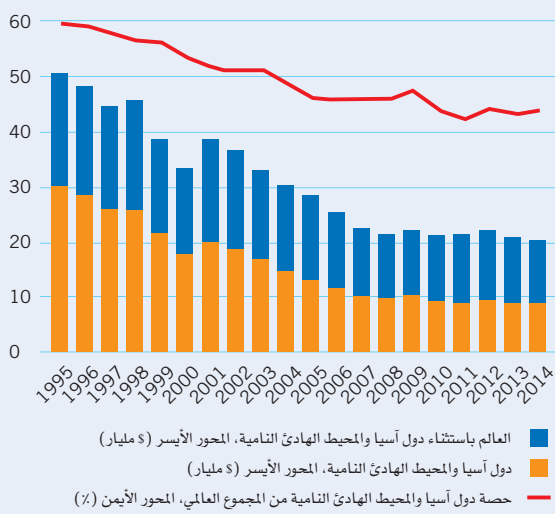
الأجور والانتاجية في قطاع الملابس في دول آسيا والمحيط الهادئ والعالم العربي

مقدمة¹

المالية الآسيوية في العام 1997 و 1998 والأزمة الاقتصادية العالمية في العام 2008.

الرسم 1. صادرات الملابس والنسيج والأحذية على المستوى العالمي

الجدول أ. الصادرات من دول آسيا والمحيط الهادئ النامية (\$ مليار) وحصتها من المجموع العالمي (%): 1995-2014



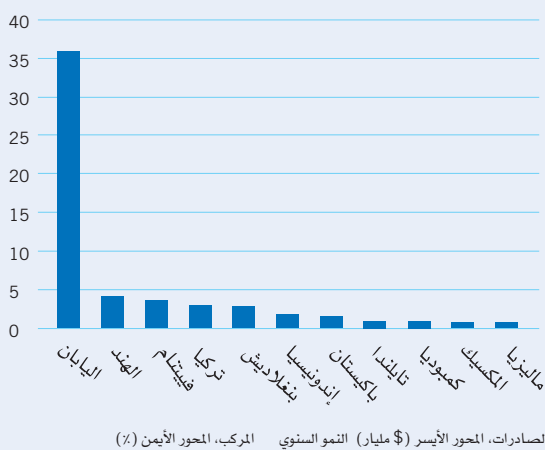
وصلت صناعة الملابس والأحذية في دول آسيا والمحيط الهادئ إلى منعطف محوري،² حيث يتسبب التحول الاقتصادي والديمقراطي في الصين، والذي رافقه نشوء طبقة استهلاكية ثرية في الأسواق الناشئة، بتغيير المشهد التنافسي. وفي هذه الأثناء، أدت الكوارث الصناعية الأخيرة، مثل انهيار مبنى رنا بلازا في بنغلاديش في نيسان/أبريل 2013، إلى تسليط الضوء مجدداً على المسؤولية الاجتماعية والامتثال القانوني باعتبارهما أساسيين في اتخاذ القرارات الخاصة بتوريد الملابس.

في هذا السياق الديناميكي، تقدم هذه المذكرة الاقتصادية اتجاهات لصناعة الملابس في المنطقة ويدرس العوامل الرئيسية التي ستشكل التوقعات متوسطة الأجل لنموها. في إشارة إلى تحليل صناعة الأخيرة التطورات في شروط العمل والأجور، الإنتاجية ووقت العمل، وتزعم هذه المذكرة أن يمكن تعزيز ظروف عمل أفضل مساعدة البلدان دفع القدرة التنافسية من خلال استقطاب المؤهلين بشكل أفضل القوى العاملة وتعزيز الإنتاجية في مكان العمل.

الاتجاهات

نمو ضخم في مجال الصادرات

الجدول ب. صادرات من اقتصادات مختارة (\$ مليار)، 2014، والنمو السنوي المركب (%): 1995 - 2014



تحوّلت دول آسيا والمحيط الهادئ إلى المصنع الذي يورّد الملابس للعالم. ففي العام 2014، بلغت قيمة الصادرات العالمية من الملابس والنسيج والأحذية (الرسم 1، الجدول أ) في منطقة آسيا والمحيط الهادئ النامية (باستثناء الدول العربية) 601.1 مليار دولار أميركي (59.5 في المائة). ويعكس ذلك ارتفاعاً ملحوظاً بالمقارنة مع العام 1995 حيث بلغت قيمتها 178.3 مليار دولار أميركي (43.8 في المائة من الصادرات العالمية). وتضم الاقتصادات الآسيوية ثلاثة من أكبر خمسة مصدّرين للملابس في العالم، وهي في المرتبة العاشرة بين العشرين الأوائل. وقد بلغ متوسط النمو السنوي المركب في صادرات الملابس في دول آسيا والمحيط الهادئ النامية 6.6 في المائة بين العام 1995 و2014، فيما بلغ المتوسط العالمي (باستثناء البلدان النامية في آسيا والمحيط الهادئ) 3.1 في المائة فقط. والملفت أكثر هي الإنجازات على صعيد النمو على المدى الطويل في المنطقة، لاسيما مع التباطؤ الذي شهدته صادرات الملابس مباشرة بعد الأزمة

المصدر: تقديرات مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد): قاعدة بيانات شعبة الإحصاءات في الأونكتاد

(1) لأغراض هذه المذكرة، يُقصد بمصطلح «آسيا والمحيط الهادئ» المنطقة التي تضم 47 دولة، بالإضافة إلى الأرض الفلسطينية المحتلة، على جميع مستويات الدخل من شرق آسيا وجنوب شرق آسيا، وجنوب آسيا، ودول جزر المحيط الهادئ والدول العربية في غرب آسيا، ما لم يُذكر خلاف ذلك بصراحة.

(2) تستند هذه المذكرة إلى المذكرة البحثية التي وضعها ب. هوين P. Huynh وم. كوغيل M. Cowgill حول قطاع الملابس والأحذية في آسيا والمحيط الهادئ بعنوان: ضعف الامتثال للحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الملابس في آسيا، العدد 5 (بانكوك، منظمة العمل الدولية، 2016)؛ ب. هوين: تستمر فجوات الأجور بين الجنسين في قطاع الملابس والأحذية في آسيا، والمذكرة البحثية في قطاع صناعة الملابس والأحذية في آسيا والمحيط الهادئ، العدد 4 (بانكوك، منظمة العمل الدولية، 2016)؛ ب. هوين P. Huynh: صادرات قوية ونمو فرص العمل في قطاع الملابس والأحذية في آسيا، مذكرة بحثية حول قطاع صناعة الملابس والأحذية في آسيا- المحيط الهادئ، العدد 1 (بانكوك، منظمة العمل الدولية، 2015).

العقدين الماضيين إلى قطاعات أخرى من الصناعات التحويلية التي تتطلب مهارات أعلى. في الصين، على سبيل المثال، إنخفضت صادرات الملابس كنسبة مئوية من إجمالي صادرات السلع بين 1995 و2014 بحوالي 15 نقطة مئوية لتصل إلى 15.3 في المائة. في إندونيسيا، وخلال الفترة نفسها، انخفض أيضاً الاعتماد على إنتاج الملابس إلى حد كبير، إلا أن مساهمة القطاع في صادرات السلع استمرت بنسبة 9.8 في المائة في العام 2014.

فرص ناشئة لخلق الوظائف

نظراً لطبيعة هذه الصناعة الكثيفة العمالة، خلق إنتاج الملابس الملايين من فرص العمل. ومن خلال عينة من عشرة اقتصادات آسيوية نامية، تجاوز إجمالي العمالة في هذه الصناعة 40 مليون وظيفة (الرسم 2، الجدول أ). وشكّلت الصين (6.7 مليون) والهند (16.8 مليون) حوالي ثلاثة أخماس هذا المجموع.⁴ وقد تجاوزت العمالة في هذا القطاع الثلاثة ملايين في بنغلاديش (4.9 مليون) وإندونيسيا (3.8 مليون) والباكستان (3.6 مليون).

وعلاوة على ذلك، وحيث توفرت البيانات القابلة للمقارنة، تشير الاتجاهات إلى تواصل الارتفاع في عدد الوظائف في صناعة الملابس والنسيج في السنوات الأخيرة، باستثناء تايلاندا.⁵ حيث أن نمو الوظائف في الهند كان صلباً، مع زيادة بنسبة 10.7 في المائة على قاعدة سنوية مركبة بين 2009-2010 و2012-2011. في الصين، شهدت العمالة في هذا القطاع نمواً بنسبة 8.1 في المائة بين 2010 و2013. على سبيل المقارنة، بلغ متوسط ارتفاع فرص العمل السنوية خلال الفترة نفسها 4.6 في المائة في باكستان و3.4 في المائة في الفلبين و3.1 في المائة في فيتنام. ولكن في إندونيسيا، بلغت درجة توسع الصناعة من حيث العمالة حوالي 1.4 في المائة سنوياً بين 2010 و2014، حيث مثلت المرأة أقل من 45 في المائة من هذا النمو.

بشكل عام، معظم وظائف إنتاج الملابس تشغلها النساء. وتتراوح حصة المرأة العاملة في صناعة الملابس والنسيج والأحذية بين ثلاثة أخماس تقريباً في إندونيسيا وأربعة أخماس في كمبوديا. على النقيض من ذلك، في الهند وباكستان، العمال من الذكور حركوا هذه الصناعة أكثر من الإناث، مما يبرز التحدي المتمثل بضعف مشاركة الإناث في الاقتصاد بشكل عام.⁶

كثيرة هي اقتصادات المنطقة التي ترسم المشهد العالمي (الرسم 1، الجدول ب). فقد تصدرت الصين صادرات الملابس العالمية على مدى عقود. في العام 2014، بلغت قيمة صادراتها من النسيج والملابس والأحذية 358 مليار دولار، وسيطرت على 52 في المائة من حصة الصادرات في السوق بين جميع الاقتصادات النامية. كما أن الهند والفيتنام صُنّفتا بين أعلى مصدري الملابس عالمياً، حيث بلغ مجموع الصادرات 42.7 و37 مليار دولار أميركي على التوالي. وكان النمو السنوي للصادرات بين 1995 و2014 صلباً حيث تجاوز الأرقام المزدوجة في بنغلاديش (13.1 في المائة)، وكمبوديا (22.5 في المائة)، والصين (11.5 في المائة) وفيتنام (18.4 في المائة). وتشير هذه الاتجاهات وبشكل واضح إلى أن الهيمنة العالمية لصناعة الملابس والنسيج والأحذية في منطقة آسيا-المحيط الهادئ لن تخف في المستقبل القريب.

تعتبر صناعة الملابس والأحذية، ضمن السياقات الوطنية لكل دولة، مساهماً أساسياً في إجمالي صادرات عدد من دول آسيا والمحيط الهادئ. في بنغلاديش، استحوذ القطاع على 89.2 في المائة من إجمالي صادرات السلع في العام 2014، مع تسجيل زيادة قدرها 12.6 نقطة مئوية منذ العام 1995.³ وقد كان نمو القطاع ملحوظاً أكثر في كمبوديا، حيث ارتفعت حصته من صادرات السلع من 20.6 في المائة في العام 1995 إلى 77.4 في المائة في العام 2014.

في الأردن، شهدت صناعة الملابس توسعاً قوياً خلال السنوات القليلة الماضية، حيث ارتفعت الصادرات من 500 مليون دولار في العام 2007 إلى 1.3 مليار دولار في العام 2015. وقد أصبح القطاع مربحاً للدولة، حيث ارتفعت الصادرات بنسبة 10 في المائة سنوياً، ما يمثل حوالي 16 في المائة من إجمالي صادرات الأردن.

في الباكستان، على سبيل المقارنة، تضاءلت مساهمة القطاع في صادرات السلع بنسبة 16.9 نقطة مئوية منذ العام 1995، لكنها بقيت على نسبة 58.7 في المائة في العام 2014. ويُعزى اتجاه القطاع هذا بشكل عام إلى انخفاض صادرات النسيج بشكل ملحوظ فيما بقيت صادرات الملابس والأحذية ثابتة. في فيتنام، شكلت صناعة الملابس والنسيج والأحذية حوالي ربع إجمالي صادرات السلع منذ العام 1995.

من ناحية أخرى، كثيرة هي اقتصادات آسيا والمحيط الهادئ التي خففت بشكل كبير من اعتمادها على صناعة الملابس، وتحوّلت خلال

(3) للأطلاع على كافة التقديرات حول تجارة السلع، بما في ذلك الملابس والنسيج والأحذية، الرجاء العودة إلى الأونكتاد: قاعدة البيانات الإحصائية الخاصة بالأونكتاد.

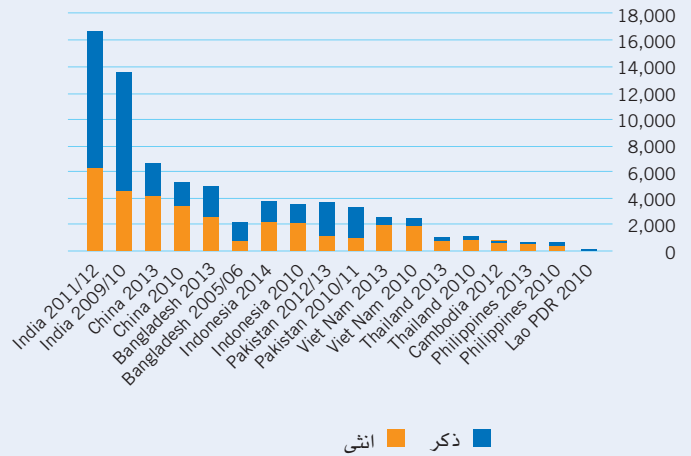
(4) الرقم الخاص بالصين يشمل فقط الوحدات الحضرية العامة وبالتالي فيه سوء تقدير.

(5) لكن التطورات الجديدة في مجال الروبوتات والأتمتة قد تغيّر مسار نمو العمالة هذا في العقود المقبلة، ولا سيما بالنسبة للعمال الأقل مهرة. لمزيد من النقاش، الرجاء مراجعة: منظمة العمل الدولية: التحولات في رابطة دول جنوب شرق آسيا: دور التكنولوجيا في تغيير فرص العمل والمنشآت (بانكوك، ٢٠١٦).

(6) لمزيد من النقاش حول ضعف مشاركة المرأة في القوة العاملة في جنوب آسيا، راجع ر. شوداري وس. فيريك: مشاركة القوة العاملة النسائية في الهند وخارجها، سلسلة أوراق عمل خاصة بمنظمة العمل الدولية حول آسيا والمحيط الهادئ (بانكوك، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤).

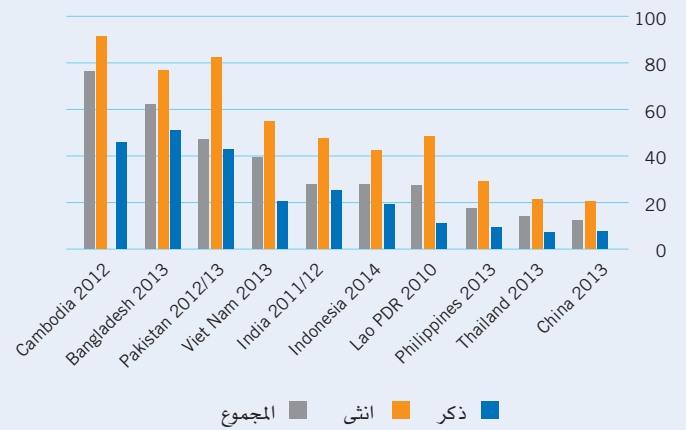
الرسم 2. العمالة في صناعة الملابس والنسيج والأحذية، لسنوات مختلفة

الجدول أ. مجموع العمالة وفقاً للجنس (بالآلاف)



الجدول أ.

العمالة بأجر كحصة من مجموع العمالة بأجر في الصناعة التحويلية حسب الجنس (%)



ملاحظة: 15 عاماً وأكثر؛ تشمل أرقام الصين مجموع العمالة في الوحدات الحضرية العامة فقط.

المصدر: التقديرات الناتجة عن مسوحات القوة العاملة الوطنية الرسمية (لسنوات مختلفة) والمكتب الوطني الصيني للإحصاء، ووزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي: الكتاب الإحصائي السنوي للعمالة الصينية (بكين، سنوات مختلفة).

إن صناعة الملابس والنسيج والأحذية في دول آسيا والمحيط الهادئ النامية مهمة أيضاً، بالنظر إلى درجة الأجور المنتظمة التي توفرها الوظائف للعمال في هذا القطاع. مع بعض الاستثناءات القليلة، يضمّ الجزء الأكبر من العمالة في الصناعة عاملين بأجر. فقد شغل عدد العاملین بأجر، على سبيل المثال، أربعة من أصل خمس وظائف صناعية في بنغلاديش وكمبوديا واندونيسيا وفيتنام. وبالمثل، بلغت النسبة في باكستان، والفلبين، وتايلاند، أكثر من ثلاثة من أصل خمس وظائف. وعلى النقيض من ذلك، يهيمن العاملون للحساب الخاص وعمال الأسر المساهمون في صناعة الملابس والنسيج والأحذية في الهند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية. مقارنةً بدول أخرى، الحصة الصغيرة من العاملین بأجر (حوالي واحد من أصل ثلاثة) تعكس الطابع غير النظامي الذي يغلب على هذه الصناعة في كلا البلدين، حيث معظم العمال هم من المتعاقدين من الباطن الذين يعملون من منازلهم ويتقاضون أجرهم على أساس القطعة.

تكشف حصة العمالة بأجر في صناعة الملابس والنسيج والأحذية، مقارنةً بجميع قطاعات الصناعات التحويلية، عن أهمية هذه الصناعة في خلق فرص العمل. فكمبوديا، حيث قاعدة الصناعات التحويلية قليلة التنوع إلى حد كبير، قد سجّلت الحصة الأكبر، أي 77 في المائة بشكل عام و91،4 في المائة للعاملات من الإناث (الرسم 2، الجدول ب). وبالمثل، بلغ مجموع العمالة في صناعة الملابس في بنغلاديش 63 في المائة من مجموع العمالة بأجر في قطاع الصناعات التحويلية ككل. في فيتنام وباكستان، بلغت النسب المئوية القابلة للمقارنة 38.8 في المائة (54.9 في المائة للإناث) و46.7 في المائة (80.7 في المائة للإناث)، على التوالي. من ناحية أخرى، كانت نسبة مساهمة العمالة بأجر في الصناعات التحويلية في كل من الهند واندونيسيا دون 30 في المائة، مما يعكس هدفهما الطويل الأجل القاضي بالتحول في نهاية المطاف إلى الصناعات التحويلية الأعلى جودة. وبالمثل، ساهمت الصناعة بحوالي 17 في المائة أو أقل في الصين والفلبين وتايلاند.

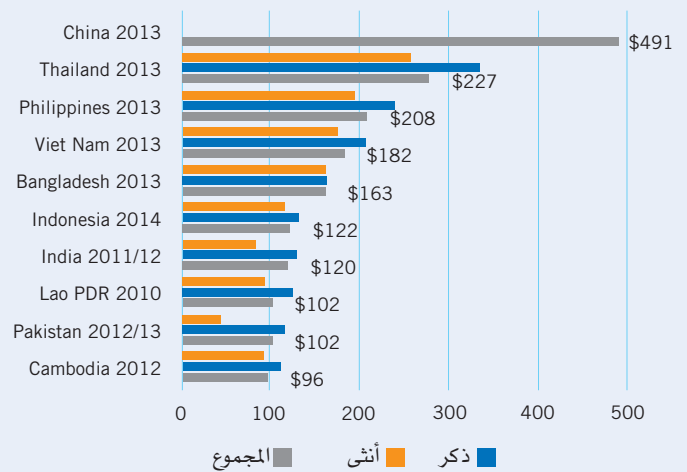
في الأردن، تقدم صناعة الملابس وظائف للعمال المحليين وللعمال المهاجرين الدوليين على حد سواء. ويشكل الأردنيون نحو ربع القوة العاملة في قطاع صناعة الملابس. أما الباقون، فهم من العمال المهاجرين، معظمهم من النساء، القادمين من جنوب وشرق آسيا مثل بنغلاديش والصين والهند وميانمار وسريلانكا. وقد بذل القطاع في الآونة الأخيرة جهوداً لزيادة مشاركة المرأة الأردنية في هذه الصناعة. وتشمل مبادرات الصناعة الهامة الأخرى توسيع البرامج كثيفة العمالة من أجل خلق فرص عمل للاجئين السوريين.⁷

(7) تقوم منظمة العمل الدولية بدعم عملية توسيع البرامج كثيفة العمالة من أجل السماح للاجئين السوريين بالنفاذ بشكل مباشر إلى الوظائف. تحقيقاً لهذه الغاية، سهّلت منظمة العمل الدولية ومفوضية شؤون اللاجئين ألفي تصريح عمل للاجئين السوريين كي يعملوا في صناعة الملابس في الأردن.

أجور قطاع الملابس منخفضة لكنها ترتفع

ما يحفز المنافسة بين تجار الملابس عبر المنطقة، ليست حملة توسيع حصة سوق التصدير والنمو الاقتصادي وحسب، إنما أيضاً القدرة على خلق فرص العمل. لكن الأهم هو الحرص على أن تؤدي ديناميكية الصناعة إلى خلق وظائف ذات نوعية أفضل وأجور لائقة. وعلى الرغم من بعض التقدم، لا تزال أجور قطاع الصناعة منخفضة في جميع أنحاء المنطقة. فقد كان متوسط المداخيل دون 200 دولار في الشهر في أغلبية الدول العشر التي توفرت بيانات بشأنها (الرسم 3). وتُستثنى الصين وتايلاند والفلبين حيث كانت الأجور الشهرية 491 دولاراً، و277 دولاراً و208 دولارات على التوالي. وعند أدنى السلم، بلغ متوسط الأجور حوالي مائة دولار في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وباكستان. والجدير بالذكر أن أجور الذكور أعلى من أجور الإناث بشكل مستمر، على الرغم من أن الفجوة قد اختلقت بين الدول.

الرسم 3. متوسط الأجور الشهرية الاسمية في قطاع صناعة الملابس والنسيج والأحذية حسب الجنس (\$)، آخر سنة متاحة



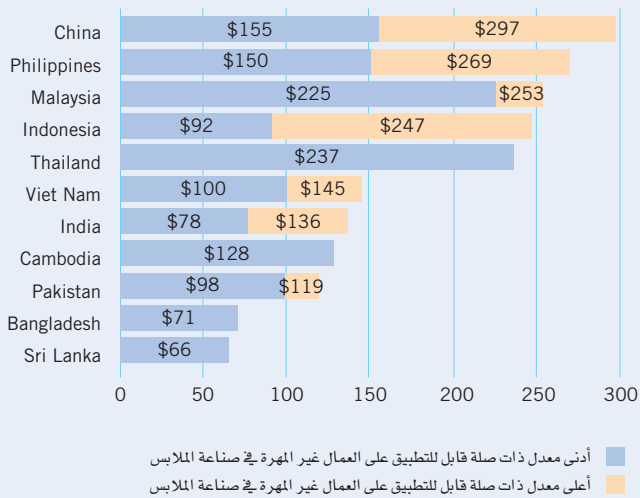
ملاحظة: 15 عاماً وما فوق. تشمل الأجر الإجمالي النقدي والعيني، باستثناء جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (بدون المدفوعات غير النقدية) وتايلاند (بدون العلاوات والعمل بساعات إضافية والمدفوعات غير النقدية)؛ تنطبق أرقام الصين فقط على الوحدات الحضرية العامة (بدون الوحدات الحضرية الخاصة والعمالة الفردية).

المصدر: تقديرات ناتجة عن مسوحات القوة العاملة الوطنية الرسمية (عدة سنوات)؛ المكتب الوطني للإحصاء في الصين ووزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، مرجع سابق؛ والبنك الدولي: مؤشرات التنمية العالمية (واشنطن العاصمة، 2014).

في هذا السياق، تبقى سياسات الحد الأدنى للأجور محورية لضمان المداخيل المناسبة، ولاسيما للعاملين في أسفل سلم الأجور. وغالباً ما يكون الحد الأدنى للأجور بمثابة مؤشر للأجور السائدة في قطاع صناعة الملابس في آسيا والمحيط الهادئ، نظراً للمهارات المتدنية في صفوف القوة العاملة عموماً، والضعف السائد في المفاوضات الجماعية ونظم الأجور على أساس الجدارة. فإذا صيغت السياسات ونفذت بشكل ملائم، يمكنها أن تساعد في الحد من الفقر في العمل، وتوفير حد أدنى من الحماية الاجتماعية للعاملين بأجر والأكثر ضعفاً.

إن الحد الأدنى للأجور الشهرية منخفض في كل أنحاء المنطقة حتى في أهم الاقتصادات المصدرة للملابس في آسيا والمحيط الهادئ (الرسم 4). تسجل بنغلاديش وسري لانكا وإلى حد بعيد أدنى المستويات، حيث الحد الأدنى القانوني للأجور هو 71 و66 دولاراً أميركياً على التوالي، أي أقل من ربع النسبة الأعلى المعتمدة في الصين. أما في الأسواق المنافسة الأخرى، على سبيل المثال كمبوديا والهند وباكستان وفيتنام، يتراوح الحد الأدنى الأعلى للأجور المعمول به بين 119 و145 دولاراً أميركياً، أو ما بين الخمسين والنصف من مستويات الأجور الأعلى في الصين. على النقيض من ذلك، كان الحد الأدنى للأجور في أعلى معدل له في قطاع الصناعة عالياً جداً، حيث يتراوح بين 237 و269 دولاراً في إندونيسيا وماليزيا والفلبين وتايلاند.

الرسم 4. الحد الأدنى للأجور في صناعة الملابس (بالدولار)، اعتباراً من الأول من كانون الثاني/يناير 2015

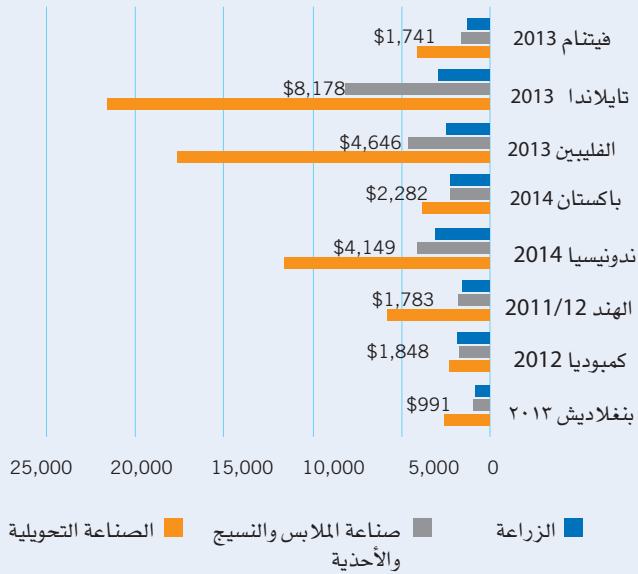


أدنى معدل ذات صلة قابل للتطبيق على العمال غير المهرة في صناعة الملابس
أعلى معدل ذات صلة قابل للتطبيق على العمال غير المهرة في صناعة الملابس

ملاحظة: جميع المعدلات المطروحة تصبح فاعلة اعتباراً من أول كانون الثاني/يناير 2015، وهي تشير إلى أدنى درجات المهارة للدخول في العمل. بالنسبة للدول التي تتمتع بأنظمة لامركزية للحد الأدنى للأجور، تعكس الأرقام معدلات ذات صلة بمواقع إنتاج الملابس الرئيسية.

المصدر: تجميع لمنظمة العمل الدولية عن مصادر وطنية رسمية. المصدر: تقديرات ناتجة عن مسوحات القوة العاملة الوطنية الرسمية (عدة سنوات)؛ المكتب الوطني للإحصاء في الصين ووزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، مرجع سابق؛ والبنك الدولي: مؤشرات التنمية العالمية (واشنطن العاصمة، 2014).

الرسم 6. إنتاجية العمل في صناعات مختارة (بالقيمة الحالية للدولار)، آخر سنة متاحة



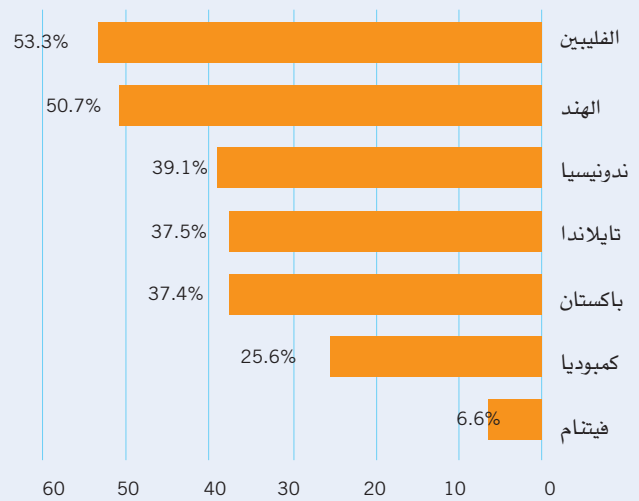
ملاحظة: تُعرّف إنتاجية العمل على أنها إجمالي القيمة المضافة بالسعر الحالي للعامل الواحد، مع أسعار الصرف الاسمية الرسمية المطبقة. أ = إسقاطات؛ GTF = ملابس ونسيج وأحذية.

المصدر: تقديرات تستند إلى بيانات رسمية من الحسابات القومية ومسوحات القوة العاملة الوطنية (عدة سنوات)؛ البنك الدولي، مرجع سابق.

في هذا السياق، يسعى العديد من الموردين إلى التصدي لمخاوف الناس في تحقيق ظروف عمل لائقة فيما يعملون على زيادة الإنتاجية والحفاظ على القدرة التنافسية. في جميع أنحاء المنطقة، تبقى الثغرات الإنتاجية كبيرة، الأمر الذي يعكس طبيعة الصناعة ذات القيمة المنخفضة بشكل عام (الرسم 6). في بنغلاديش، كانت إنتاجية قطاع الملابس - المعرفة على أنها القيمة الاجمالية المضافة في الأسعار الجارية للعامل الواحد - دون ألف دولار أميركي. في كمبوديا والهند وباكستان وفيتنام، تراوحت مستويات الإنتاجية في قطاع الملابس والنسيج والأحذية بين 1700 و2300 دولار أميركي. على النقيض من ذلك، تجاوزت إنتاجية العمل في تايلاند الثمانية آلاف دولار أميركي، فيما فاقت الأربعة آلاف في إندونيسيا والفلبين.⁸

على الرغم من انخفاض مستويات الحد الأدنى للأجور عموماً في أنحاء المنطقة، يبقى عدم الامتثال منتشرًا (الرسم 5). على سبيل المثال، لا يتم دفع الحد الأدنى للأجور لأكثر من نصف الأجراء العاملين في صناعة الملابس في الهند والفلبين. وبالمثل، يحصل حوالي اثنين من كل خمسة عمال بأجر في إندونيسيا وباكستان وتايلاند على دخل أقل من الحد الأدنى.

الرسم 5. معدلات عدم الامتثال للحد الأدنى للأجور في قطاع الملابس (%، آخر سنة متاحة)



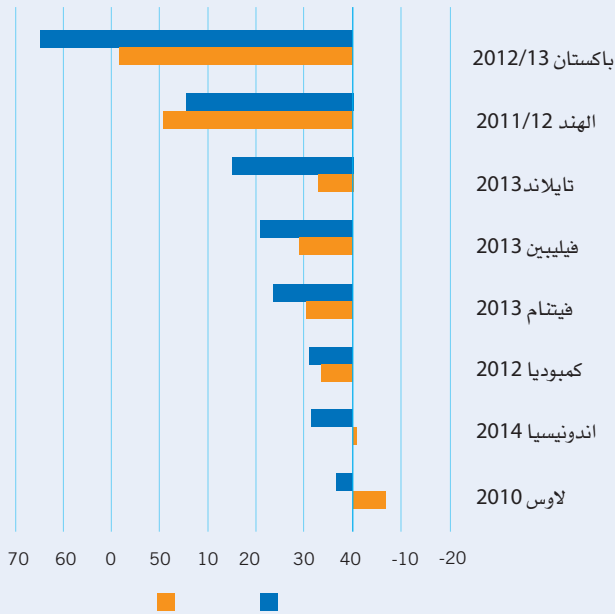
المصدر: تقديرات ناتجة عن مسوحات القوة العاملة الوطنية الرسمية (عدة سنوات)

حضر الإنتاجية من خلال تحسين ظروف العمل

إن العوامل غير المتعلقة بالأجور تحرك أكثر فأكثر القرارات الشرائية ومصادر التمويل بين شركات الملابس في أوروبا والولايات المتحدة الأميركية. وتشمل هذه المحددات القدرات، وجودة المنتج، وكفاءة القوة العاملة، وفعالية الإنتاج، والامتثال للعمل. بالإضافة إلى ذلك، تسببت الكوارث الصناعية - على سبيل المثال انهيار مجمع رنا بلازا في نيسان/أبريل 2013 وحريقان قاتلان في مصنعين للملابس في باكستان في أيلول/سبتمبر 2012 - بزيادة الضغط على تجار التجزئة متعددي الجنسيات الذين أعادوا النظر في الإستراتيجيات التي يستخدمونها في التعاقد مع العمال. وقد أدى ذلك إلى مطالبات عالمية بالمسؤولية الاجتماعية، لضمان السلامة في مكان العمل وامتثال العمالة في المصانع التي تزود الملابس في العالم.

إن تحفيز الإنتاجية من خلال الكفاءة بدلاً من الكثافة أمر بالغ الأهمية للتعويض عن الزيادة في الأجور، وللحرص على تنافسية تكلفة وحدة العمل، وللبقاء على جاذبية مستويات الأسعار بشكل عام. ولزيادة الإنتاجية مع الحفاظ على المعايير عالية للجودة، يجب على الموردين أن يركزوا على مشاريع الأعمال الابتكارية، والاستثمار في التدريب على مستوى الشركة، وجذب القوة العاملة الماهرة واستبقائها، لاسيما في المناصب الإدارية المتوسطة والعالية. سيسمح هذا النهج للموردين، على المدى المتوسط والبعيد، بالارتقاء في سلسلة القيمة ضمن صناعة الملابس، وبتزويد المزيد من منتجات الملابس المتطورة والمعقدة، وبتقديم خدمات ذات قيمة مضافة أعلى مثل البحوث وتصميم المنتجات.

الرسم 8. فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع صناعة الملابس والنسيج والأحذية (%، آخر سنة متاحة)



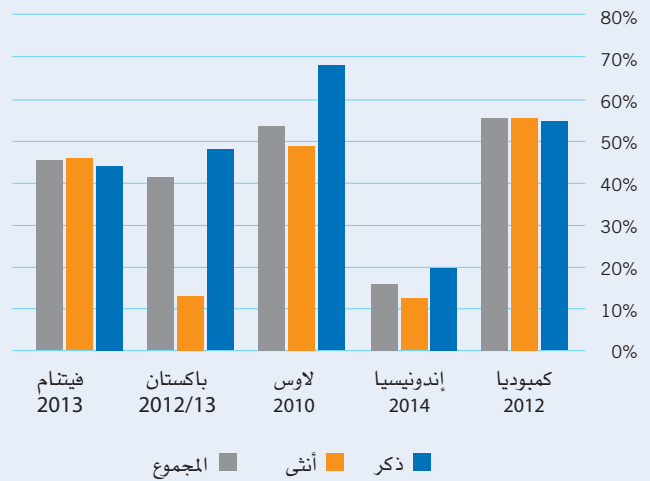
ملاحظة: تشير الفجوة في الأجور الخام إلى الفرق في السجل المقدر لأجور الموظفين بالساعة (الخامسة عشر من العمر وما فوق)، مع التحقق من النوع الاجتماعي فقط، فيما تتحقق فجوة الأجور المعدلة من الاختلافات من ناحية النوع الاجتماعي، والعمر، والوضع الاجتماعي، والتعليم، والموقع الجغرافي، والقطاع الاقتصادي، والوظيفة. تشير قيمة فجوة الأجور الإيجابية إلى مداخل الذكور العالية مقارنة بالإناث. تستند أرقام الهند إلى السجل الطبيعي للمداخل اليومية المقدرة.

المصدر: تقديرات ناتجة عن مسوحات القوة العاملة الوطنية الرسمية (عدة سنوات).

تأتي الاختلافات ما بين الصناعات من ناحية إنتاجية العمل لتؤكد على الصعوبات الإنتاجية في قطاع إنتاج الملابس. في الدول الثمانية، شكّلت الإنتاجية في صناعة الملابس جزءاً من قطاع الصناعة التحويلية عموماً، حيث تراوحت بين الربع تقريباً في الفلبين والأربعة أخماس في كمبوديا. وتعكس النسبة الأعلى في كمبوديا ضيق قاعدة الصناعة التحويلية فيها من حيث تنويع المنتجات ومحدودية القيمة المضافة الإجمالية. وعلاوة على ذلك، وفي حالات مثل كمبوديا وباكستان، أتت إنتاجية العمل في قطاع الملابس في مرتبة أدنى من إنتاجية العمل في قطاع الزراعة. في بنغلاديش والهند، كانت أعلى بحوالي 10 في المائة فقط.

إن تحسين الإنتاجية في الصناعة ضروري لضمان القدرة التنافسية، ولكن الكفاءة هي التي يجب أن تحرّك المكاسب الإنتاجية وليس كثافة العمل. إن زيادة حجم الإنتاج على أساس ساعات العمل الطويلة والعمل الإضافي الزائد قد تسيء إلى السلامة والصحة في مكان العمل، وتخلق المثبطات التي تحول دون اعتماد تدابير مثل الابتكارات التكنولوجية القادرة على الدفع نحو تحسينات في الإنتاجية قابلة للحياة. ولكن ساعات العمل المفرطة في قطاع صناعة الملابس أمرٌ شائعٌ في المنطقة (الرسم 7).⁹ ففي كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، أكثر من عامل من أصل اثنين عمل في صناعة الملابس لأكثر من 48 ساعة عمل في الأسبوع. في باكستان وفيتنام، كانت الحصص القابلة للمقارنة أكثر بقليل من اثنين من أصل خمسة، وفي اندونيسيا بلغت النسبة حوالي واحد من أصل ستة.

الرسم 7. حصة العاملين بأجر في قطاع صناعة الملابس والنسيج والأحذية الذين يعملون أكثر من 48 ساعة في الأسبوع (%، آخر سنة متاحة)



ملاحظة: 15 سنة وما فوق؛ على أساس ساعات العمل في المهنة الأساسية

المصدر: تقديرات ناتجة عن مسوحات القوة العاملة الوطنية الرسمية (عدة سنوات)

(9) لمزيد من النقاش حول هذا المفهوم والمعايير الدولية لقياس ساعات العمل المفرطة، انظر منظمة العمل الدولية: مؤشرات العمل اللائق: مفاهيم وتعريفات (جنيف، ٢٠١٢).

حزيران/يونيو 2016، على أن تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في ماليزيا في حزيران/يونيو 2017. والاتفاقية رقم 131 هي معيار عمل دولي هام يحدّد المعايير الاجتماعية والاقتصادية التي يجب مراعاتها عند تحديد الحد الأدنى للأجور، فضلاً عن جوانب العملية التي ينبغي اتباعها في وضع وتنفيذ نظام للحد الأدنى للأجور. ينبغي التشديد بقوة على إشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد الأجور. والاتفاقية واضحة بشأن ضرورة قيام مشاورات بين ممثلي أصحاب العمل والعمال بشأن "إنشاء وتشغيل وتعديل" نظام الحد الأدنى للأجور.

لا تفرط الاتفاقية رقم 131 في القيود التي تفرضها على المؤسسات والمسارات التي ينبغي وضعها، كما أن مجموعة واسعة من أنظمة تحديد الأجور تتماشى مع الاتفاقية. ومن المشجّع أن نرى ماليزيا تلتزم بمبادئ الاتفاقية من خلال المصادقة عليها. وماليزيا هي الدولة العضو رقم 53 في منظمة العمل الدولية التي صادقت على الاتفاقية 131، والخامسة في آسيا، وأول عضو في رابطة دول جنوب شرق آسيا يصادق على الاتفاقية. أما الدول الأربع الأخرى الآسيوية التي صادقت على الاتفاقية رقم 131 فهي اليابان، وجمهورية كوريا، ونيبال، وسري لانكا. وفي الدول العربية، صادق كل من العراق ولبنان والجمهورية العربية السورية واليمن على الاتفاقية.

التوصيات

إن إنتاج الملابس في دول آسيا والمحيط الهادئ النامية لا مثيل له في العالم من حيث الصادرات وفرص العمل. ولكن الكوارث الصناعية الضخمة قد زادت من الوعي العالمي بشأن ظروف العمل السائدة في المصانع. يمكن لصناعة الملابس والأحذية في آسيا والمحيط الهادئ أن تحافظ على تقدمها، ولكن من الأهمية بمكان تحفيز القدرة التنافسية والأجور والإنتاجية. وتحقيقاً لهذه الغاية، لا بدّ من التركيز على بعض الأولويات الفعّالة:

- إن عملية تكييف الحد الأدنى للأجور التي تعكس مبادئ الاتفاقية رقم 131 ستساعد كلاً من العمال وأصحاب العمل في قطاع صناعة الملابس، هذه الصناعة التي تعتمد إلى حد كبير على الحد الأدنى للأجور. وتشدّد مبادئ الاتفاقية رقم 131 على ضرورة إشراك ممثلي العمال وأصحاب العمل في عملية تكييف الحد الأدنى للأجور، مع مراعاة مجموعة واسعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية، واستخدام الأدلة التجريبية كقاعدة لتكييف الأجور.
- يساعد الاستثمار في أنظمة تفتيش العمل في ضمان الامتثال لقوانين الحد الأدنى للأجور. هذا النوع من الجهود ضروري لحماية عمال صناعة الملابس الموجودين في أسفل سلسلة الأجور. ويوفر نجاح البرامج مثل برنامج "عمل أفضل"، وهو شراكة فريدة من نوعها بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، برهاناً على تعزيز الامتثال في هذا المجال.
- استحداث أنظمة أجور وتعويضات معززة تكافئ المهارات والخبرة والتعليم بشكل أفضل، بعيداً عن أي تمييز، فتساعد

يجب النظر إلى الامتثال لقوانين الحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافية على أنها مجرد خطوة أولى نحو تنفيذ هذا النوع من الاستراتيجيات. ويوفر تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل وسيلة هامة لزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية. وتهيمن القوة العاملة النسائية على صناعة الملابس في آسيا والمحيط الهادئ، على الرغم من أن دخل الإناث يبقى بعيداً عن دخل الذكور (الرسم 8). إن الفرق بين مداخيل الذكور والإناث في قطاع الملابس أعلى في باكستان (64.5 في المائة) والهند (34.6 في المائة). بالمقارنة، تراوحت الفجوة في الأجور بين 17 و25 في المائة في الفلبين وتايلاند وفيتنام. وبعد تكييف الفروقات الديمغرافية والتعليمية والجغرافية والصناعية الفرعية والمهنية بين الإناث والذكور، ظلّ التفاوت في الأجور لصالح الذكور موجوداً في ست دول من أصل ثمانية.

آخر التطورات على صعيد السياسات

قام عدد من دول آسيا والمحيط الهادئ بادخال تغييرات على سياسات الأجور في السنوات الأخيرة، الأمر الذي أثر على قطاع الملابس والأحذية. مؤخراً، أصبحت ميانمار آخر دولة تعتمد حداً أدنى للأجور، مع أجر يومي بقيمة 3600 كيات، أي ما يعادل ثلاثة دولارات تقريباً في اليوم أو 78 دولاراً في الشهر، حسب أسعار الصرف في حزيران/يونيو 2016. تتزايد أهمية ميانمار كمصدر لصادرات الملابس والأحذية والنسيج، على الرغم من أن الحد الأدنى للأجور هو الأدنى في المنطقة.

أعادت كمبوديا إحياء نظام الحد الأدنى للأجور في السنوات الأخيرة. فمُنذ العام 2014، أطلقت مراجعات سنوية للحد الأدنى للأجور من خلال اللجنة الاستشارية الثلاثية للعمل. وقد شملت هذه المراجعات مفاوضات قائمة على الأدلة حول المعايير الاجتماعية والاقتصادية المتفق عليها، وأدت إلى رفع الحد الأدنى للأجر الشهري إلى 128 دولاراً في كانون الثاني/يناير 2015، ومجدداً إلى 140 دولاراً في كانون الثاني/يناير 2016. وينطبق الحد الأدنى للأجور في كمبوديا على قطاع الملابس والأحذية والنسيج فقط.

في العام 2015، استحدثت الحكومة الاندونيسية قانوناً جديداً لتعديل الطريقة التي يتم من خلالها تحديد الحد الأدنى للأجور. بعد اليوم، ستستخدم صيغة تقوم أساساً على نمو الناتج المحلي الإجمالي والتضخم من أجل تكييف الحد الأدنى للأجور، بدلاً من النظام السابق الذي كان يقوم على المداولات بين مجالس الأجور في المحافظات. لم ترحّب جميع الهيئات المكونة الاندونيسية بالنظام الجديد - فقد أعربت بعض النقابات عن قلقها إزاء ما اعتبرته مشاورات غير كافية لحصول هذه التغييرات، فضلاً عن غياب المشاركة الثلاثية في عملية تحديد الأجور بالذات.

حصلت مؤخراً تغييرات في سياسة الأجور لصالح قطاع الملابس والأحذية في ماليزيا. ذلك ليس لأن ماليزيا هي ثامن أكبر مصدر للملابس بين جميع الدول النامية والمتوسطة الدخل وحسب، وإنما أيضاً بسبب نفوذ ماليزيا في المنطقة. فقد صادقت ماليزيا على اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131) في 7

في اجتذاب واستبقاء القوة العاملة صاحبة الكفاءات والإبداع بغية تحريك نمو الإنتاجية. وفي السياق حيث يسود نقص في اليد العاملة الماهرة، لعلّ إحدى الاستراتيجيات الفعالة هي إعادة التركيز على نظم الأجور المعززة. وقد يتطلب ذلك أيضاً تدابير لتشجيع المساواة بين الجنسين في هذه الصناعة والترويج للتقدم الوظيفي والأجور المنصفة لجميع العاملين.

- يُعتبر تكييف العمليات الأكثر كفاءة والتكنولوجيات الجديدة جزءاً لا يتجزأ من زيادة الإنتاجية. وقد تخفّض هذه الجهود من ساعات العمل المفرطة وتساعد الصناعة على الترقى من الناحية الوظيفية، مما يشجّع على التحول في نهاية المطاف إلى إنتاج للملابس عالية الجودة. ويمكن للتقنيات المبتكرة أن تساعد أيضاً في جعل المصانع أكثر أماناً، وبخاصة بالنسبة للعاملين في قطاع صناعة الملابس الذين يشاركون في مراحل الإنتاج الأكثر خطورة.

- إن تعزيز العلاقات الصناعية أمر ضروري، حيث أنّ قيام حوار أفضل وحقيقي بين العمال وأصحاب العمل من شأنه أن يساعد على تحسين آليات تحديد الأجور والجهود المبذولة لتحفيز الإنتاجية. يجب أن تدعم هذا الإجراء بحوث قائمة على الأدلة الراسخة والمعلومات الإحصائية الحديثة.

يتملّ المؤلفون وحدهم مسؤولية أي آراء مطروحة. لا يشكل هذا الإصدار تأييداً لأي رأي من الآراء المطروحة أو المنتجات أو العمليات أو الإشارات 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 أريسيكو، شارع جستيان، القنطاري
ص.ب.: 11-4088، 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 راجدامنيم نوك
بانكوك 10200، تايلندا
هاتف: +6622881234 فاكس: +66228801735
البريد الإلكتروني: BANGKOK@ilo.org
www.ilo.org/asia

iloasiapacific
iloarabstates

@ILOAsiaPacific
@iloarabstates

f www.facebook.com/ILO.ORG

YouTube www.youtube.com/ilotv