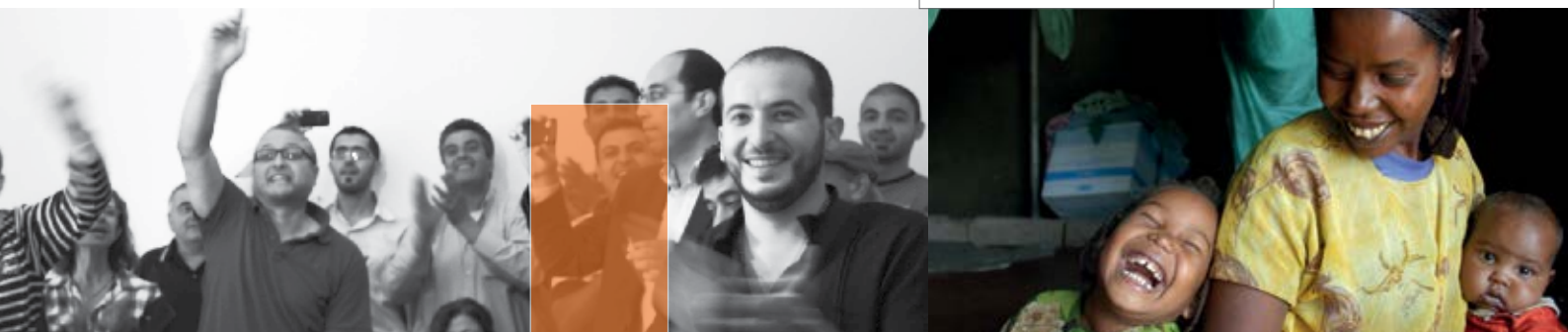




مكتب
العمل
الدولي
جنيف



سياسات التشغيل الوطنية:

دليل لمنظمات العمال

أعراف العمل، والحماية
الاجتماعية، والتشغيل

7

أعراف العمل، والحماية الاجتماعية، والتشغيل



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2015

الطبعة الأولى، 2015

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

سياسات التشغيل الوطنية (النسخة العربية): دليل لمنظمات العمال مكتب العمل الدولي. جنيف. منظمة العمل الدولية، 2015

;ISBN: 9789226293434

(نشر الكتروني pdf) ISBN: 9789226293441

مكتب العمل الدولي

سياسة التشغيل/ دور منظمات العمال/ تعزيز التشغيل/ خطة العمل/ جمع البيانات/ قوة العمل/ الاقتصاد غير المنظم/ سوق العمل

13.01.3

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو

المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا www.ilo.org/publns

This publication was produced by the Document and Publications Production, Printing and Distribution Branch (PRODOC) of the ILO. Graphic and typographic design, manuscript preparation, copy editing, layout and composition, proofreading, printing, electronic publishing and distribution. PRODOC endeavours to use paper sourced from forests managed in an environmentally sustainable and socially responsible manner. Code: CMD - STA

نظرة عامة سريعة

إن أعراف العمل هي القواعد والممارسات والسياسات التي توجه سوق العمل، وتهدف إلى تحسين العدالة الاجتماعية للعاملين عن طريق حماية حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي. كما أنها تضع المعايير الخاصة بظروف العمل، والتي تم اعتماد العديد منها عالمياً.

وعندما يتعلق الأمر بخلق الوظائف، فإن أهم الأدوات المحفزة لذلك هي أحوال الاقتصاد الكلي والبنية الصناعية للدولة. وتزداد أهمية أعراف العمل عندما يتعلق الأمر بجودة العمل.

إن فكرة أن الدول، لاسيما الدول النامية، لا تستطيع سنّ القوانين والسياسات اللازمة لحماية العاملين قد أصبحت، للأسف، سائدة في المنتديات السياسية، وذلك بالاستناد إلى إطار عمل العرض والطلب لنظرية سوق العمل التقليدي. غير أن هذا النموذج النظري لا يأخذ بالاعتبار القوة غير المتكافئة في التفاوض أو الأعراف الاجتماعية للدولة، وهو الأمر الذي قد يبقي جودة الوظائف عند مستوى منخفض على نحو غير حقيقي.

سنركز هنا على عرفين مهمين من أعراف العمل، ألا وهما: تشريعات حماية التشغيل، والحد الأدنى للأجور. كما سنقوم بالبحث في الحجج النظرية المؤيدة والمعارضة لهذين المبدئين الأساسيين، والأبحاث، والروابط بين التشغيل وأنظمة الضمان الاجتماعي؛ مثل: خطط المعاشات التقاعدية، وإعانات البطالة.

تشريعات حماية العمل

تؤكد الأدلة البحثية على أن تشريعات حماية العمل، مثل قواعد التعيين وإنهاء الخدمة، تؤدي إلى عمل أكثر استقراراً عن طريق خفض معدل الدوران، في حين ترتفع معدلات إنهاء الخدمة في ما بين العاملين غير المشمولين بتشريعات حماية العمل. أما الحجة القائلة بأن تشريعات حماية العمل تقلص مستويات التشغيل العامة فهي واهية وغير مقنعة بالمرّة.

الحد الأدنى للأجور

تشير الأبحاث المتعلقة بالحد الأدنى للأجور إلى أن تطبيق عرف العمل هذا يمكن أن ينتج عنه فائزون وكذلك خاسرون محتملون بين صفوف العاملين؛ حيث إن آثار الحد الأدنى للأجور تعتمد على درجة الإنفاذ والالتزام بالقانون، ونسبة العاملين المشمولين بقوانين الحد الأدنى للأجور، ودرجة المنافسة في سوق العمل، وهياكل الحد الأدنى للأجور.

إن العامل الحاسم يكمن في طريق تحديد الحد الأدنى للأجور. ولضمان أن يرفع الحد الأدنى مستوى معيشة العاملين وأسرهم، يجب أن تتوافر خمسة شروط على الأقل (ILO, 2008):

- إبقاء تصميم نظام الحد الأدنى للأجور بسيطاً نسبياً وسهل الفهم؛ حيث إن الأنظمة شديدة التعقيد تميل لأن تكون أقل تأثيراً.
- مراعاة كل من احتياجات العاملين والعوامل الاقتصادية.
- مد التغطية القانونية لتشمل أغلبية العاملين بما في ذلك الأكثر تعرضاً للاستغلال.
- وضع آلية فعّالة لفرض الالتزام.
- التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال. ومن الضروري كذلك إشراك الاقتصاد غير المنظم، لاسيما في الدول النامية.

الحماية الاجتماعية

إن الحماية الاجتماعية هي نظام المنافع الذي تطبقه الدولة للأشخاص والعائلات عندما يكونون فقراء أو مرضى أو معوقين أو عاطلين عن العمل أو مسنين أو شبابًا معالين بواسطة آخرين. وقد يتم توفير المنافع من خلال نظام الضمان الاجتماعي للدولة، أو التأمين الخاص، أو المدخرات الشخصية، أو مختلف الأعراف الاجتماعية ومنظمات الإغاثة، أو من خلال مجموعة من هذه المصادر.

إن رسالتنا الرئيسية تكمن في أن سياسات التشغيل وسياسات الحماية الاجتماعية مترابطة ارتباطًا وثيقًا، ويجب أن تكون متصلة عند وضع السياسات؛ للتوصل إلى الحلول القائمة على النمو المستدام طويل الأجل المرتكز على التشغيل.

المحتويات

أعراف العمل، والحماية الاجتماعية، والتشغيل

نظرة عامة سريعة

v

7.1 ما المقصود بأعراف العمل؟

7.2 هل تعمل أعراف العمل على مساعدة السوق أم إعاقته؟

- 2 النموذج القياسي للعرض والطلب على العمل
- 2 هل هناك نظريات اقتصادية أخرى تقدم شرحًا أفضل لما نراه حولنا؟
- 3 كيف نعرف ما إذا كانت أعراف العمل تحقق أهدافها أم لا؟

7.3 تشريعات حماية العمل

- 7 ما الذي تخبرنا به الأبحاث عن آثار تشريعات حماية العمل؟

7.4 الحد الأدنى للأجور

- 10 آثار الحد الأدنى للأجور: ما نقوله لنا النظريات
- 12 ما الذي تخبرنا به الأبحاث حول الحد الأدنى للأجور؟

7.5 العمل والحماية الاجتماعية

- 17 لماذا نحتاج إلى تعزيز الارتباط بين العمل والحماية الاجتماعية؟
- 21 ما المقصود بأرضية الحماية الاجتماعية؟
- 21 ما هي تداعيات السياسة لإعادة ربط العمل والحماية الاجتماعية؟

المراجع

الموارد والأدوات

25

7.1. ما المقصود بأعراف العمل؟



إن أعراف العمل «تشمل القواعد والممارسات والسياسات — سواء أكانت رسمية أو غير رسمية، مكتوبة أو غير مكتوبة — التي تؤثر كلها على طريقة عمل سوق العمل. إنها واضحة وواقعية مثل قوانين العمل المعينة التي أصبحنا نعتبرها حقوقاً عالمية، ولكنها أيضاً تتجاوز نطاق الممارسات غير الرسمية التي تعكس آراء المجتمع وكذلك السياسات قصيرة الأجل التي تتلاشى وتعود من جديد تبعاً للمزاج السياسي» (Berg and Kucera, 2008, p. 11).

وفي ما يلي قائمة بأعراف العمل الأساسية السائدة التي تحكم حياتنا العملية داخل سوق العمل وخارجه (Berg & Kucera 2008, abridgement of Rodgers, 1994)

- عقود العمل.
- آليات السيطرة على عقود العمل وتنظيمها.
- تنظيم العمل وتمثيله: نقابات العمال أو الاتحادات التجارية أو المهنية.
- تنظيم أصحاب العمل وتمثيلهم: منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال.
- الإجراءات السائدة للبحث عن عمل، وقواعد الوصول إلى الوظائف بأنواعها المختلفة.
- طرق دفع الأجور.
- عملية تثبيت الأجور أو تحديدها.
- مؤسسات التدريب وصقل المهارات.
- تنظيم الوظائف داخل المنشأة.
- هيكل الملكية والسيطرة على الإنتاج.
- التنظيم الاجتماعي والحكومي للعمالة الذاتية.
- أنظمة الضمان الاجتماعي وضمان الدخل.
- مستوى المعيشة التقليدي، الطموحات المتعلقة بالاستهلاك والرفاهية والمدخرات والعمل.
- تنظيم المعروض من العمل داخل الأسرة المعيشية وخارجها.

تملك كافة البلدان، بغض النظر عن مستوى نموها الاقتصادي، أعرافاً أساسية للعمل. وتختلف البلدان من حيث درجة تنظيم القوانين الرسمية لسوق العمل، ومن حيث التطبيق العملي لهذه القوانين.

يظهر العديد من قوانين العمل كرد فعل لممارسات غير مرغوبة في ما كان يدعى في السابق أسواق العمل المنتظمة غير الرسمية. ومثال ذلك: التمييز، على أساس الجندر أو العرق أو الأصل الاجتماعي، الموجود بوجه عام في أسواق العمل في كافة أنحاء العالم؛ فالدول التي قررت محاربة التمييز قامت بسنّ قوانين وسياسات لمواجهة وتغيير الأعراف الاجتماعية.

إن القوانين والممارسات التي تتبناها دولة ما تُؤثّر على الاتفاقيات والتوصيات التي يتبناها مؤتمر العمل الدولي والتعاون الفني وجهود الدعوة التي يقوم بها مكتب العمل الدولي، كما تتأثر بها على حد سواء.

7.2. هل تعمل أعراف العمل على مساعدة السوق أم إعاقته؟

عندما تم تبني تأمين البطالة لأول مرة في أوروبا في أوائل القرن العشرين، كان يُنظر إليه على أنه استجابة للفقر الناتج عن فقدان الوظائف، وتم تبني التشريعات القانونية الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى للأجور ولوائح الصحة والسلامة؛ بغية تحسين أحوال العمل ومستوى معيشة العاملين. كما تم تبني قوانين حماية حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي؛ لموازنة ميزة القوة التفاوضية التي كان أصحاب العمل يتمتعون بها، وكان يُنظر إلى ظهور قانون العمل والمؤسسات التي تمخضت عنه على أنه أحد الانتصارات العظمى في التاريخ الحديث.

واليوم، يرى كثيرون أن هذه الأعراف عينها — التي تم تبنيها بشكل كبير في أجزاء عديدة من العالم النامي — هي سبب للبطالة والأنشطة غير المنظمة. كما يُعتقد أن تنظيم أشياء مثل التعيين وإنهاء الخدمة وساعات العمل قد عرقل الاستثمار مسبباً معاناة للفقير أكثر مما يعاينه بالفعل.

النموذج القياسي للعرض والطلب على العمل

إن هذا التحول في التفكير قد سُرح بشكل رئيسي من خلال بروز نظرية اقتصادية واحدة: النموذج الاقتصادي القياسي للعرض والطلب على العمل. فهذا النموذج يدعي أنه مع ارتفاع الأجور ترتفع تكاليف العمل؛ ومن ثم تقوم المنشأة بتعيين عدد أقل من العاملين. وتؤدي هذه النظرية إلى ما يفيد أن صانعي السياسات سيكونون على درجة من الحكمة للتخلص من أعراف العمل؛ لأنها بمثابة عقبات «مصطنعة» في طريق سوق العمل التنافسي.

وعلى مستوى المنشأة الفردية، يبدو النموذج القياسي منطقيًا، ويمكن رؤية تأثير النموذج في أوروبا الجنوبية؛ حيث أُجبرت الحكومات على خفض الأجور في مسعى لتحسين التنافسية وتقليل البطالة. ومع ذلك، فإن استراتيجية السياسة هذه لم تُجدِ نفعًا؛ ففي معظم البلدان، هناك وظائف أقل من عدد العاملين الموجودين، بغض النظر عما إذا كانت سوق العمل على درجة عالية من التنظيم أم لا. ففي ظل اقتصاد راكد وطلب متناقص على السلع والخدمات، لا تقوم المؤسسات بتعيين مزيدٍ من العمال، بغض النظر عن مدى انخفاض تكلفة العمل، وما يبدو منطقيًا على المستوى الفردي قد يتهاوى على المستوى الاجتماعي الأشمل.

ثمة تناقضات أخرى بين النموذج القياسي والعالم الذي نعيش فيه، فبعض المنشآت والصناعات تدفع أكثر من بعضها الآخر، حتى وإن كانت الوظائف التي يتم القيام بها في تلك المنشآت هي عينها دون اختلاف. ومن المشكوك فيه أن تكون الرواتب الضخمة للمسؤولين التنفيذيين في الشركات هي نتاج العرض المحدود والطلب المرتفع.

ورغم ضعف النموذج الاقتصادي القياسي للعرض والطلب على العمل، فإنه لا يزال المبدأ الحاكم لعملية صنع السياسات الاقتصادية، ويشكل تهديدًا لنقابات العمال والحكومات المهمة بإعادة توجيه سياسة الاقتصاد الكلي نحو التشجيع على التشغيل.

هل هناك نظريات اقتصادية أخرى تقدم شرحًا أفضل لما نراه حولنا؟

يقول ألان مانينج — أستاذ الاقتصاد في كلية لندن للاقتصاد — إن أصحاب العمل لديهم مجال واسع لتحديد الأجور؛ ومن هنا فإن سوق العمل ليس تنافسيًا بكل معنى الكلمة (Manning, 2003). ووفقًا لما ذكره مانينج، هناك فروق في سوق العمل تعطي أصحاب العمل قوة سوقية، بما يسمح لهم بتحديد الأجور؛ أولاً: غالبًا ما يكون لدى العاملين معلومات قليلة حول فرص العمل البديلة، كما أنهم يترددون في ترك وظيفة للبحث عن وظيفة أخرى، وهذا أمر مفهوم. وإذا كانوا عاطلين عن العمل، فقد لا تكون

لديهم القدرة المالية للصمود حتى الحصول على فرصة أفضل. ولعل سهولة الحركة والتنقل عامل آخر؛ فليس من الممكن دائماً للعاملين الانتقال إلى وظيفة أفضل. كما يتأثر البحث عن وظيفة بمسؤوليات الرعاية الأسرية. ويمكن لهذه العوامل أن تحدّ من عدد الساعات التي يستطيع العامل أن يخصصها للعمل، وإلى أي مدى يمكنه الذهاب للبحث عن وظائف جديدة.

إن نموذج مانينج يلقي الضوء على بعض ملامح سوق العمل، وليس كلها على الأرجح. فلقد استند سيدني وبياتريس ويب — عندما كانا يكتبان منذ قرن مضى في الكتاب القديم الديمقراطية الصناعية — في تحليلهما إلى النموذج التنافسي، ولكنهما زعما أن النتائج غير فعّالة لكل من العاملين والمجتمع (Webb and Webb, 1902)؛ ولذلك فإن حالة عدم الفاعلية تلك تستدعي التنظيم.

لقد شرحا كيف أن يأس العاملين قد أدى إلى أجور منخفضة بدرجة أقل من أن تغطي التكاليف الاجتماعية للعمل. وزعما أن الأجور يجب أن تكون كافية للإبقاء على العامل وأسرته في وضع جيد، وأن الأجور التي تقل عن مستوى الكفاف قد استلزمت تكلفة اجتماعية. لقد تحمل المجتمع هذه التكاليف من خلال البرامج الاجتماعية لدعم الفقراء. وفي غياب العون العام، كان للإفقار تكلفته السلبية على المجتمع في شكل انتشار الجريمة والأمراض والاضطرابات الاجتماعية.

إن ويب وويب يؤيدان سياسات الحد الأدنى للأجور، وهي السياسات التي من شأنها أن تتجنب انتشار ما أسماه «الصناعات الطفيلية». وقد اعترفا بأنه رغم أن بعض المؤسسات التجارية لن تستطيع البقاء إذا ما تم إجبارها على دفع أجور أعلى، فإن أرضية الأجور الجديدة سوف تفيد المجتمع في نهاية المطاف عن طريق «وقف الانحطاط» و«الإسهام في الفاعلية الصناعية» (op. cit., p. 767).

كيف نعرف ما إذا كانت أعراف العمل تحقق أهدافها أم لا؟

من الصعب على الاقتصاديين قياس أداء أعراف للعمل؛ نظراً لأن الأمر يشمل عدداً كبيراً جداً من المتغيرات. فعلى سبيل المثال، يمكن للعديد من أعراف العمل وتدخلات السياسة أن تجتمع معاً لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وقد نحتاج إلى المزيد من الوظائف التي تُمكن من العمل بعض الوقت بأجور مقدرة بالنسبة والتناسب مع العمل كل الوقت. وقد نحتاج إلى سياسات لتوفير الرعاية للطفل والتعليم الخاص بالطفولة المبكرة. إن ساعات العمل تؤثر على قدرة الأسرة على المشاركة في سوق العمل؛ ولذا فإن سياسات التعليم قد تحتاج إلى مواءمة مع سياسات سوق العمل. كما يجب تصميم السياسة الضريبية بحيث لا تعاقب العاملين لبعض الوقت دون ضرورة. وقد تكون هناك حاجة كذلك إلى إنفاذ القوانين المناهضة للتمييز بشكل فعّال. وإن قياس الآثار المجمعة لكل هذه التدخلات لهو أمر صعب.

ثمة مبدآن من أعراف العمل يمكنهما توضيح هذه النقطة توضيحاً جيداً، ألا وهما: تشريعات حماية العمل، والحد الأدنى للأجور؛ وسوف نناقشهما لاحقاً من حيث: النظرية الخاصة بهما، والحجج المؤيدة والمعارضة لهما.



7.3. تشريعات حماية العمل



تُعد تشريعات حماية العمل أحد أعراف العمل، وتهدف إلى زيادة الأمن الوظيفي. ولعل كل دولة تقريبًا تطبق تشريعًا أساسيًا على الأقل لحماية العمل؛ ومن الأمثلة المشهورة على ذلك قواعد التوظيف، وإنهاء الخدمة، أو القيود على استخدام العمالة المؤقتة.

إن معظم الدول في كافة أنحاء العالم تُلزم أصحاب العمل بتعويض العاملين الذين تم فصلهم من العمل أو تم إنهاء خدماتهم من خلال تعويض إنهاء الخدمة. وعادة ما يعتمد المبلغ المدفوع على عدد سنوات العمل لدى الشركة وعلى الراتب. وهناك مثال آخر يتمثل في قاعدة أن المنشآت يجب أن تُعطي إخطارًا مسبقًا في حالة الفصل من العمل. ومن الأمثلة كذلك اشتراط مناقشة القرارات المتعلقة بالفصل من العمل لأسباب اقتصادية مع ممثلي العاملين (Muller, 2011).

وترد بعض الاستثناءات على هذه القواعد؛ ففي بعض البلدان لا يكون قانون الفصل من العمل مُلزمًا للمنشآت الصغيرة مثلما يحدث في ألمانيا؛ حيث لا تخضع المنشآت التي يعمل بها أقل من عشرة موظفين لقانون الحماية من الفصل من الخدمة.

الرسائل الرئيسية لتوجيهات منظمة العمل الدولية الخاصة بقواعد إنهاء الخدمة.

وضعت منظمة العمل الدولية توجيهات حول إنهاء خدمة الموظفين، وذلك في إصدارها اتفاقية إنهاء الاستخدام (رقم 158) (ILO, 1982).

على من تسري هذه القواعد؟

- على كافة فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العاملين، مع بعض الاستثناءات كتلك المتعلقة بأصحاب العقود المؤقتة أو الذين يقضون فترة اختبار.

ما القواعد؟

- الامتناع عن فصل العامل من الخدمة ما لم يكن هناك سبب قانوني متصل بقدرة العامل أو تصرفه أو بناء على مطالب تشغيلية للمنشأة.
- للعامل المقرر فصله من العمل الحق في فترة إخطار معقولة أو تعويض بدلاً عنها، ما لم يكن مذنباً بارتكاب سوء تصرف خطير.
- عندما يتوقع رب العمل إجراء حالات فصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو ما شابه على نحو يؤثر على عدد محدد من القوى العاملة، يتعين على رب العمل إخطار ممثلي العاملين والجهة المختصة (مثل وزارة العمل) في أقرب وقت ممكن.
- للعامل الذي تم فصله من العمل الحق — وفقاً للقانون والممارسات الوطنية — في الحصول على بدل و/أو إعانات إنهاء الخدمة من تأمين البطالة أو غيره من أشكال الضمان الاجتماعي.
- للعامل الذي يرى أنه قد فصل من العمل بطريقة غير عادلة الحق في الطعن على ذلك الفصل أمام جهة محايدة (كالمحكمة). وإذا خلصت الجهة المحايدة إلى ما يفيد أن الفصل غير عادل، فإن بمقدورها أن تعلن بطلان الفصل، وأن تأمر بإعادة الوضع إلى ما كان عليه و/أو سداد تعويض ملائم.

آثار تشريعات حماية العمل : ما تقوله لنا النظريات

تؤثر تشريعات حماية العمل على قرارات العامل ورب العمل بعدة طرق تؤثر بدورها على تكاليف العمل والتشغيل والإنتاجية. (Cazes, 2013).

الآراء المؤيدة لتشريعات حماية العمل

يرى بعض الباحثين النظريين أن تشريعات حماية العمل تزيد إنتاجية العمل؛ فهي تؤدي بوجه عام إلى علاقة عمل أكثر استقراراً وثباتاً، وتحسن الأداء الاقتصادي. وحيث إن قواعد مثل خطط تعويضات إنهاء الخدمة تجعل الفصل من العمل أكثر كلفة، فإن تشريعات حماية التشغيل تعطي أصحاب العمل حافزاً للاستثمار في القوى العاملة الخاصة بهم عن طريق توفير فرص إعادة التدريب وصقل المهارات. وفي ما يتعلق بالعاملين، سيعمل الأمن الوظيفي على تشجيع الالتزام بالعمل والرغبة في مواكبة التغيرات التكنولوجية. وبحسب هذا الرأي، فإن تشريعات حماية العمل تمنع الاستراتيجيات التنافسية «غير الأخلاقية» أو استراتيجيات «السباق نحو القاع» في ما بين المنشآت، فهي

تجبرهم على التنافس على أساس الجودة والابتكار وليس تكاليف العمالة المنخفضة.

كما أن تشريعات حماية العمل تزيد حماية الفئات الضعيفة. ومن أمثلة تلك الحماية اللوائح المتعلقة بإجازات الحمل والوضع وقواعد الأقدمية للعاملين الأكبر سناً.

ويمكن لتشريعات حماية العمل أن تكون عامل استقرار في حالة الانكماش الاقتصادي. وحيث إن تشريعات حماية العمل تزيد تكاليف إنهاء خدمة العاملين على المنشآت، فإنها على الأرجح سوف تبقيهم في وظائفهم حتى في أثناء فترات الركود. إنها تضمن وجود قواعد واضحة وإجراءات إدارية تزيد الأمن للعاملين في حالة فصلهم من الخدمة لأسباب اقتصادية أو تشغيلية؛ ففي بعض البلدان مثلاً يتم إلزام المنشآت بإعادة توزيع العاملين داخلياً، إذا أمكن، عند إلغاء مناصبهم.

كما أن تشريعات حماية العمل توزع تكاليف العمالة الزائدة بالتساوي بين المجتمع والمنشآت الفردية؛ فعلى سبيل المثال: إذا طُلب من الشركات تمويل تدريبات إضافية للعاملين المفصولين لتسهيل إعادة توظيفهم، فإن هذه التكاليف لا تقع على عاتق مراكز التوظيف الممولة من قبل الدولة.

الآراء المعارضة لتشريعات حماية العمل

يرى باحثون نظريون آخرون أن تشريعات حماية العمل تقلل فرص التشغيل المنتظم؛ فمثلاً عندما يتعين على المنشآت إعطاء إخطار مسبق بإنهاء الخدمة لأسباب اقتصادية، يجب عليها الاستمرار في دفع رواتب للعمالة الزائدة لفترة زمنية معينة. وتقتصر بعض النماذج النظرية أن هذه اللوائح تؤدي إلى إحجام أصحاب العمل عن خلق وظائف منتظمة. فبدلاً عنها يمكنهم استخدام العمال غير المنظمين أو العقود المؤقتة التي لا تنطبق عليها عادةً تشريعات حماية العمل.

يرى باحثون نظريون آخرون تشريعات حماية العمل تعوق حرية تدفق العمالة في ما بين المنشآت وتبطئ عملية ضبط القوى العاملة في الأوقات السيئة اقتصادياً. وبمرور الوقت ومع التطور والتقدم التقني، سوف تنهار الوظائف الأقل إنتاجية وتنشأ الوظائف الأكثر إنتاجية. وسيؤدي وجود لوائح مثل تعويضات إنهاء الخدمة التي تجعل إنهاء خدمة العاملين أمراً مكلفاً للشركات إلى عدم الفاعلية والتأخر في نمو الانتاجية (Martin and Scarpetta 2011).

وقد تؤدي تشريعات حماية العمل إلى حالات من عدم التكافؤ عن طريق زيادة الفجوة بين «المشمولين» و«غير المشمولين»؛ فالذين يعملون في وظائف على درجة عالية من الأمان المكفول من خلال قانون حماية العمل (المشمولين) سوف يتمتعون بأفضلية مقارنة بمن يعملون في وظائف غير محمية (غير المشمولين). ومع ذلك، فإن وجود غير المشمولين يمكن في حد ذاته أن يكون نتيجة للفشل في التنظيم. وبدلاً من استخدام العمل المؤقت كطريقة مؤقتة للتعامل مع زيادة في نشاط ما، قد يلجأ إليه أصحاب العمل كاستراتيجية متواصلة لتجنب لوائح التشغيل.



ما الذي تخبرنا به الأبحاث عن آثار تشريعات حماية العمل؟

إن نتائج الأبحاث التي تجرى في دول معينة (دراسات خاصة بدولة منفردة) قد لا تنطبق على الدول الأخرى؛ نظرًا للاختلافات من حيث طبيعة حماية العمل ومداها والظروف الاقتصادية وسمات سوق العمل. ولذلك تسعى الدراسات التي تُجرى على عدة دول إلى معالجة هذه المشكلة باستخدام بيانات من دول عديدة. غير أن التحدي الذي يواجه هذه الدراسات يكمن في إيجاد بيانات قابلة للمقارنة لعدد كبير من الدول. لقد قامت بعض المنظمات الدولية بتطوير مؤشرات مختصرة لتقييم «صرامة» قانون حماية العمل في بلدان عديدة وتصنيفها وفقًا لذلك.

العمل المستقر

يؤكد الدليل البحثي على أن تشريعات حماية العمل تؤدي إلى عمالة أكثر استقرارًا عن طريق الحد من معدل الدوران. فبعد أن قام إصلاح جرى في إيطاليا في 1990 بزيادة قيود إنهاء الخدمة على المنشآت الصغيرة، بينت الأبحاث أن معدلات الدوران قد انخفضت في الشركات المتأثرة (Kugler and Pica, 2008, pp. 78-95). إن الدراسات التي أُجريت على دول عديدة تؤيد هذه النتيجة؛ فلقد وجدت دراسة أُجريت باستخدام عينة من ستة عشر اقتصادًا من الاقتصادات الصناعية والناشئة دليلًا قويًا على أن لوائح التعيين وإنهاء الخدمة تميل إلى خفض معدل الدوران (Haltiwanger et al., 2010).

ويرى مؤلفو دراسة أخرى أُجريت على عدة دول أنه عندما يكون لدى المنشآت مرونة أقل في ضبط القوى العاملة لديها، فإن ذلك يمكن أن يعوق نمو الانتاجية مع أنهم يقرون بأن العاملين يستفيدون من هذا النوع من اللوائح. (Lafontaine and Sivadasan, 2009).

مستويات التشغيل

إن الحجة القائلة بأن تشريعات حماية التشغيل تقلص مستويات التشغيل واهية وغير مقنعة مطلقًا. ومع ذلك، فهناك اتفاق واسع الانتشار على أن تلك اللوائح تزيد الفجوة بين «المشمولين» و«غير المشمولين»؛ فعلى سبيل المثال: توصلت دراسة عن الآثار المختلفة للعمال الدائمين والمؤقتين في إسبانيا إلى أن معدلات الفصل من العمل أعلى في ما بين العاملين غير المشمولين بتشريعات حماية العمال (Boeri and Jimeno, 2005, pp. 2057).

الأثر على الشباب

إن أثر تشريعات حماية العمل على بطالة الشباب غير حاسم كذلك. فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن قوانين التشغيل الصارمة تعوق وصول العمال الأصغر سنًا إلى سوق العمل (Botero et al., 2004)، في حين توصل البعض الآخر إلى أنه ليس لها أي تأثير يُذكر (Noelke, 2011).

حجم المنشآت

أوضحت الدراسات في بعض الدول أن تشريعات حماية العمل تقلل حجم المنشآت؛ ففي إيطاليا تتميز اللوائح بأنها أكثر صرامة بالنسبة للمنشآت التي يزيد عدد العاملين فيها على 15 عاملاً. وبينت دراسة أُجريت في عام 2003 أن الشركات التي يقل حجمها قليلاً عن هذا الحد الفاصل تحجم عن النمو، مقارنة بالمنشآت الأصغر بكثير أو الأكبر بكثير، حتى لا تتجاوز حد الخمسة عشر عاملاً (Garibaldi et al., 2003).

تفسير البحوث

من الضروري لأعضاء النقابات العمالية النظر إلى مثل هذه الدراسات بعين الناقد والخير. فكثيراً ما تكون هناك نقاط ضعف في المنهجية المستخدمة في تنفيذ البحث أو تفسير نتائجه. وتفترض معظم الأبحاث أن تشريعات حماية العمل سيكون لها أثر على النتائج الاقتصادية، دون مراعاة أنه قد يكون لها أثر يسير في الاتجاه الآخر؛ فعلى سبيل المثال: قد يكون الأمر أن الدول التي تعاني من ركود اقتصادي وبها معدلات خلق وظائف منخفضة تميل إلى حماية الوظائف الحالية من خلال تشريعات أكثر صرامة لحماية التشغيل. وقد تكون الأحوال الاقتصادية هي التي تؤدي إلى تشريعات حماية العمل، وليس الجانب الآخر للأمر.

يرجى النظر بعناية في طريقة اختيار الباحثين للمؤشرات التي يستخدمونها في دراساتهم. ففي الدراسات التي تشمل عدة دول، كثيراً ما يجري استخدام المؤشرات المختصرة لقياس أشياء مثل «صرامة» تشريعات حماية العمل، حيث تتألف هذه المؤشرات من عدة مؤشرات فرعية (مثل عدة قواعد مختلفة للتعين والفصل من الخدمة). وقد لا يخبرنا البحث بما يكفي عن أثر هذه المؤشرات الفرعية المختلفة.

ومن القيود البحثية المتكررة الأخرى عدم مراعاة درجة الإنفاذ الفعلي لتشريعات حماية العمل.

7.4. الحد الأدنى للأجور

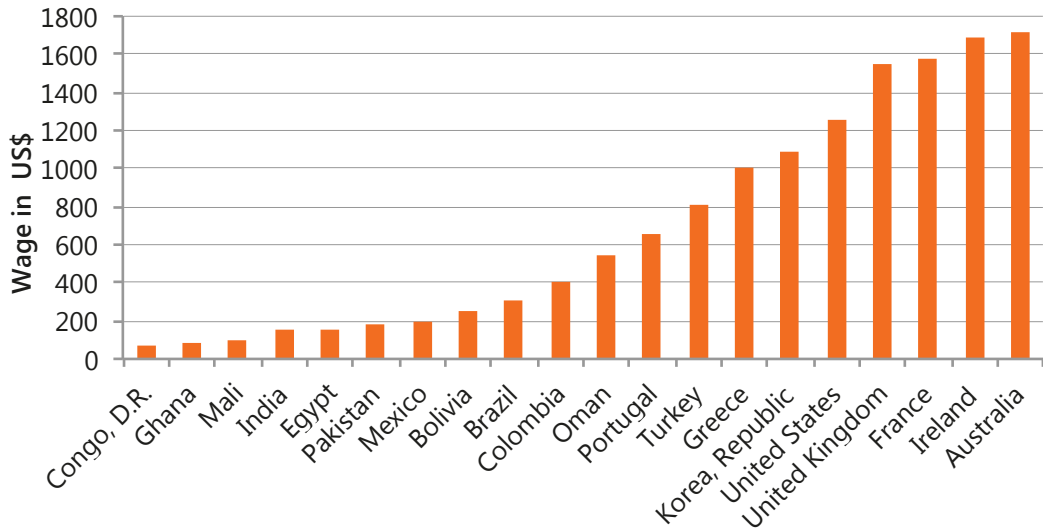
أحدث التحرك من أجل الحد الأدنى للأجور، الذي تم استحداثه لأول مرة في نيوزيلندا في عام 1894، ضجة في صفوف عمال المصانع الاستغلالية في أوائل القرن العشرين. واليوم، تطبق أكثر من 90 بالمائة من دول العالم شكلاً من أشكال قانون الحد الأدنى للأجور (ILO, 2013a).

يكن الهدف الرئيسي من الحد الأدنى للأجور كمبدأ عمل أساسي في تحسين رفاهية العاملين وتعزيز قوتهم التفاوضية (Saget, 2001). وغالباً ما يؤثر الحد الأدنى للأجور على النهاية الدنيا من سلسلة الأجور، وذلك عن طريق وضع حد أدنى للأجور.

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال عمليات تثبيت معقدة تتضمن مشاورات في ما بين ممثلي الحكومة وممثلي العاملين وأصحاب العمل، وكثيراً ما تستند تلك المشاورات إلى مناقشات حول كيفية تأثير الحد الأدنى للأجور على نتائج سوق العمل، كما أن أحوال الاقتصاد الكلي، مثل التضخم أو النمو الاقتصادي، تؤثر على هذه المناقشات.

تختلف المعدلات واشتراطات الأهلية وتكرار التعديلات اختلافاً شديداً مع مرور الوقت وفي ما بين الدول؛ فالعديد من الدول، على سبيل المثال، تطبق الحد الأدنى للأجور جزئياً فقط على قطاعات محددة، وبعض الدول لديها معدلات أدنى لبعض الفئات مثل الشباب. يوضح الشكل رقم 1 عينة للحد الأدنى للأجور حول العالم.

الشكل 1: الحد الأدنى للأجور حول العالم، 2011، عامل تحويل تعادل القوة الشرائية (بالدولار الأمريكي)



المصدر: ILO, 2012

ملاحظات: تشير البيانات الخاصة بباكستان إلى الحد الأدنى للأجور للعمالة غير الماهرة. وتشير البيانات الخاصة بالمملكة المتحدة إلى الحد الأدنى لأجور البالغين. وتشير البيانات الخاصة بعمان إلى الحد الأدنى للأجور للعمالين العاملين في القطاع الخاص. (العمال المهاجرون لا يشملهم الاستبيان).

الرسائل الرئيسية لتوجيهات منظمة العمل الدولية الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور

تم التصديق على اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131) الصادرة عن منظمة العمل الدولية من قبل 116 دولة (ILO, 1970). إنها توزع العناصر الرئيسية الواجب مراعاتها عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور.

المادة 3

تشمل العناصر التي تُؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الإمكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية.

- احتياجات العمال وعائلاتهم، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى.
- والعوامل الاقتصادية، ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية، ومستويات الإنتاجية، والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من التشغيل والحفاظ عليه.

المادة 4

- تلتزم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بإقامة أو الإبقاء على إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية يمكن من خلالها تحديد الأجور الدنيا لمجموعات العاملين بالأجر وتعديلها من وقت لآخر.
- توضع أحكام بشأن التشاور الكامل مع ممثلي أصحاب العمل والعمال المعنيين عند وضع مثل تلك الإجراءات واستخدامها وتعديلها.

آثار الحد الأدنى للأجور: ما تقوله لنا النظريات

تعتمد النظريات الخاصة بالحد الأدنى للأجور إلى حد كبير على نموذج سوق العمل الأساسي.

الآراء المعارضة للحد الأدنى للأجور

يرى المعارضون للحد الأدنى للأجور أنه يزيد البطالة، ويدفع العاملين إلى القطاع غير المنظم، على افتراض أن المنشآت، لاسيما المنشآت الأصغر، لن يكون بمقدورها تعيين العدد عينه من العاملين؛ وذلك بسبب اشتراط دفع أجور أعلى.

ويستند هذا الرأي إلى نموذج سوق العمل التنافسي الذي يفترض أن العاملين لديهم وصول غير محدود إلى خيارات التشغيل، وأن أصحاب العمل لديهم خيار غير محدود في خيارات التعيين؛ ومن هنا فلا شيء يحفز أصحاب العمل لتقديم أكثر من مجرد الحد الأدنى للأجر الذي سيقبل به العاملون. ونتيجة لذلك، بحسب توقع النظرية، فإن استحداث حدٍّ أدنى للأجور أعلى من ذلك المستوى سوف يجبر أصحاب العمل على تقليل العمالة (Fox, 2006).



ثمّة رأي آخر بأن الحد الأدنى للأجور يقلل ربح أصحاب العمل التجارية، ويجبرهم على البحث عن بدائل مثل التكنولوجيا الحديثة الموفرة للعمالة أو — كما في حالة الشركات الأكبر — قد يقوم أصحاب العمل بإسناد الإنتاج إلى موردين خارجيين من دول ليس لديها حد أدنى للأجور أو لديها مستوى أقل من الحد الأدنى للأجور (Neumark and Wascher, 2007).

وهناك رأي ثالث معارض للحد الأدنى للأجور؛ إذ يرى أن الحد الأدنى للأجور يمنع المنشآت من خفض تكاليف الأجور في فترات الانكماش الاقتصادي، مما يؤدي إلى أوجه قصور في الكفاءة الاقتصادية. فعدم القدرة على خفض الأجور إلى ما دون الحد الأدنى للأجور، على سبيل المثال، قد يجبر المؤسسات التجارية على زيادة أسعار بضائعها وخدماتها، وسيعاني الفقير الذي يشتري تلك البضائع والخدمات أكثر ممن هم أيسر حالاً. (Berg and Kucera, 2008).

الآراء المؤيدة للحد الأدنى للأجور

إن الباحثين النظريين الذين يدعمون الحد الأدنى للأجور لا يقبلون نظرية وجود سوق عمل تنافسية بشكل مثالي حيث يكون للعاملين حرية الانتقال من وظيفة إلى أخرى لتحقيق أقصى استفادة من مدخولهم وجودة وظائفهم. ويرى أولئك الباحثون أن الحد الأدنى للأجور عاملٌ حاسم لحماية العاملين، وضمان تحقيق مستوى معيشة لائق لهم ولعائلاتهم.

وفي سوق العمل الواقعية، عندما يكون عدد العاملين الراغبين في العمل أكبر من عدد الوظائف المتاحة، يسهل دفع أجور أقل مما ينبغي للعاملين الضعفاء، ولا يكون هناك مستكشفون يبحثون عن العمالة منخفضة الأجر. وكثيرًا ما تعتمد عائلاتهم على مكتسباتهم وحدها، وهذا صحيح بالنسبة إلى 46% من عائلات العمال المتأثرين (Fox, 2006)، ومن غير المرجح أن يتركوا وظائفهم حتى وإن كانت الأجور منخفضة جدًا.

ويذكر رأي آخر مؤيد للحد الأدنى للأجور أنه يحسّن الإنتاجية؛ فعند تطبيق الحد الأدنى للأجور يصبح من مصلحة رب العمل الاستثمار في القوى العاملة بالتدريب، وكذلك الالتزام بمعايير السلامة والصحة.

وقد تم توجيه العديد من معايير العمل الأولى في الولايات المتحدة، في الجزء الأول من القرن العشرين، إلى مكافحة المصانع الاستغلالية. ففي بعض الأحيان عملت المصانع بأنظمة العمل المدفوع بالقطعة، ولم تكن هناك معايير للصحة والسلامة. وأثرت أماكن العمل الضيقة على إنتاجية العاملين، غير أن ذلك كان له أثر بسيط على أصحاب العمل بسبب نظام العمل المدفوع بالقطعة. إن المبدأ الأساسي الخاص بالحد الأدنى للأجور ولوائح الصحة والسلامة ومتطلبات الحد الأدنى للأجور قد غيّرت الحوافز المتاحة لأصحاب العمل؛ حيث أصبح من مصلحتهم تطوير عمليات الإنتاج وإجراء تحسينات تكنولوجية. ومن حيث التطبيق العملي، اختفت المصانع الاستغلالية إلى حد كبير في الولايات المتحدة الأمريكية (Berg and Kucera, 2008).

يرى الباحثون في النظرية الكينزية الاقتصادية أنه رغم أن الحد الأدنى للأجور قد يخلق مشكلات لأصحاب العمل، فإنه يزيد التشغيل عن طريق تحفيز الاستهلاك؛ فالعمال منخفضو الأجور من المرجح أن ينفقوا أكثر مما يدخرون من مدخولهم.

كما أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يزيد متوسط الأجور، بما يؤدي إلى مزيدٍ من الآثار الاقتصادية على الاستهلاك والعمالة. وفي الدول النامية، كثيرًا ما يُستخدم الحد الأدنى للأجور كنقطة مرجعية للمنافع الأخرى للعاملين، وهو ما يُسمى «تأثير المنارة». فإذا تم تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستوى ذي مغزى للاقتصاد غير المنظم، فإنه قد يزيد أجور القطاع غير المنظم بسرعة (Gindling and Terrell, 2007a; Cazes (2013, p. 207).

وأخيرًا، تُعتبر برامج الحد الأدنى للأجور مستحسنة من وجهة نظر الحكومات؛ لأنها تقلل نفقات برامج الرعاية الاجتماعية. فعند زيادة دخل الفئات الأشد فقرًا فإنها تزيد حوافز الانضمام إلى القوى العاملة المنظمة (Kalleem, 2004).

في بعض البلدان يجري ربط منافع الحماية الاجتماعية بالحد الأدنى للأجور، كما في معظم أمريكا اللاتينية. وإذا زاد الحد الأدنى للأجور، ستزيد المعاشات ومنافع التأمين ضد البطالة والإعاقة أيضًا، ومثال ذلك ما حدث في البرازيل؛ حيث يوجد 2.6 مليون شخص يعيشون على منافع الإعاقة/الفقر/الشيخوخة، وتسعة ملايين آخرين يتلقون الحد الأدنى للمعاش غير مدفوع الاشتراكات للعمال الزراعيين.

إن الأثر المالي لرفع الحد الأدنى للأجور يمكن أن يكون واسعًا. وقد تقوم الحكومات في هكذا دول بمقاومته تجنبًا لزيادة تكلفة الحماية الاجتماعية.

ما الذي تخبرنا به الأبحاث حول الحد الأدنى للأجور؟

ليس هناك حد أدنى عالمي للأجور، كما أن النتائج المحصلة لبلد ما لا تنطبق بالضرورة على البلدان الأخرى. وغالبًا ما يصعب إيجاد بيانات قابلة للمقارنة؛ مما يجعل من الصعب على الباحثين معرفة آثار الحد الأدنى للأجور.

كثيرًا ما تميز دراسات الحد الأدنى للأجور بين الدول المتطورة والنامية؛ وذلك لأن القطاع غير المنظم في الدول النامية غالبًا ما يشكل نصف سوق العمل.

التأثيرات على الدول النامية

هناك المزيد والمزيد من الدراسات التي تبحث في تأثيرات الحد الأدنى للأجور في الدول النامية من حيث ثلاث نتائج:

- الأجور والتشغيل في القطاع المنظم.
- الأجور والتشغيل في القطاع غير المنظم.
- الحد من الفقر.

ويوضح العديد من الدراسات أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يساعد في حماية القوة الشرائية للعمالة منخفضة الأجر. في كوستاريكا وهندوراس، أدت الزيادة في الحد الأدنى للأجور إلى زيادات في متوسط الأجر في القطاع المنظم (Gindling and Terrell, 2007a). ومع ذلك، ثمة دليل أيضًا على أن التأثيرات الإيجابية للحد الأدنى للأجور متصلة بقوة بالالتزام؛ ففي هندوراس مثلاً، وحدها الشركات الكبرى هي التي قد استطاعت أن تلتزم بالحد الأدنى للأجور (Gindling and Terrell, 2007b).

ومع أن الالتزام ضروري، فإنه ليس العامل الوحيد الذي له تأثير؛ فلقد أوضحت دراسات عديدة أن طريقة تحديد الحد الأدنى للأجور أيضًا تؤدي دورًا مهمًا؛ ففي كولومبيا، وهو بلد به حد أدنى عالٍ نسبيًا للأجور، أسهمت طريقة تحديد الحد الأدنى في تحسين مكاسب الأسر في الجزأين الأوسط والأعلى من توزيع الدخل، ولكن ليس في الجزء الأدنى (Arango and Pachón, 2003). إنه لأمر في غاية الضرورة أن يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بطريقة تقلل فقدان الوظائف وعدم الالتزام، مع حماية دخل العمال ذوي الأجر المنخفض.

إذا ما تم تحديد الحد الأدنى للأجور على نحو صحيح، فإنه يمكن أن يكون له أثر إيجابي على الأجور وعمالة القطاع المنظم. والبرازيل أفضل مثال على ذلك. فمع أنه قد تم تقريبًا مضاعفة الحد الأدنى للأجور في البرازيل من عام 2000 (266 ريال برازيلي) إلى عام 2010 (510 ريال برازيلي)، فإن إضفاء الطابع الرسمي على القوى العاملة قد ازداد. ووجدت دراسات عديدة أنه خلال الفترة ما بين عامي 2000 و 2008، كانت نسبة 66 بالمائة من الانخفاض في عدم تكافؤ الدخل ترجع إلى الزيادة في الحد الأدنى للأجور؛ وكان السبب في جزء من هذا الانخفاض يرجع إلى ربط مستويات إعانات الحماية الاجتماعية في البرازيل بالحد الأدنى للأجور (Berg, 2010; Saboia, 2007).

وقد وجدت دراسة أجريت على قطاع المنسوجات الكمبودي — بوصفه إحدى الصناعات الوحيدة المشمولة بالحد الأدنى للأجور في كمبوديا — أن التحويلات المالية المرسلة من قبل الإناث العاملات إلى الريف قد ازدادت منذ استحداث الحد الأدنى للأجور، وهو الأمر الذي استفاد منه الفقراء الريفيون (116-Saget, 2004, pp. 111).

التأثيرات على الدول المتقدمة

لم تجد بعض الدراسات التي أُجريت في الدول المتقدمة دليلاً على أن الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى فقدان الوظائف. بل على العكس، فإن إحدى هذه الدراسات قد وجدت أن تطبيق مستوى أعلى من الحد الأدنى للأجور في صناعة الوجبات السريعة في نيوجيرسي قد عمل على زيادة التشغيل (Card and Kruger, 1995).

كما خلصت مبادرة بحثية أخرى في أوريغون إلى نتيجة مماثلة، موضحةً أن أوريغون بها معدل نمو وظائف أسرع من 41 ولاية أمريكية أخرى، وأن أصحاب العمل ذوي الأجور المنخفضة قد أضافوا وظائف بمعدل أسرع بعد تطبيق مستوى أعلى من الحد الأدنى للأجور (Oregon Center for Public Policy, 2005).

كما خلص بحث أُجري في ماساتشوستس وفلوريدا وهاواي إلى عدم وجود علاقة بين البطالة والحد الأدنى للأجور، وإنما تبيّن أن تأثيرات الحد الأدنى للأجور تعتمد على أشياء مثل درجة التنفيذ وهيكل الحد الأدنى للأجور (McLynch, 2004; Fox, 2006).

وعلى الرغم من ذلك، وجد بعض الدراسات أن الحد الأدنى للأجور له أثر سلبي بسيط على التشغيل، لاسيما بالنسبة للعاملين الشباب (Neumark and Wascher, 2007). ومع ذلك فإن القرائن قد دلت على أن مستويات الأجور الأعلى تفوق هذه الأضرار الجانبية السلبية (Fox, 2006).

دور النقابات العمالية في تحديد الحد الأدنى للأجور

ما الطريقة الواقعية لتحديد الحد الأدنى للأجور؟ من المتفق عليه بوجه عام أن الأجور يجب أن تعكس إنتاجية الاقتصاد؛ فإذا زادت الأجور بمعدل أسرع من الإنتاجية، فإنها ستؤدي إلى التضخم في نهاية الأمر، بما يمثل عقاباً للعاملين بالأجر. ويجب أن يعكس الحد الأدنى للأجور كلاً من إيرادات الإنتاجية العامة ومعدل التضخم على نحو يضمن مشاركة العاملين ذوي الأجر الأقل في الرفاهية المتزايدة وعدم رؤيتهم أجورهم تتلاشى بسبب زيادات الأسعار. كما أن أي تحديد للحد الأدنى للأجور يجب أن يعكس الظروف والأولويات الوطنية.

ولضمان حماية الحد الأدنى للأجور العاملين ورفع مستوى معيشتهم هم وعائلاتهم، يجب استيفاء أربعة شروط على الأقل عند تثبيت أو تعديل مستوى الحد الأدنى للأجور (ILO, 2008):

1. الإبقاء على تصميم نظام الحد الأدنى للأجور، سواء أكان معدلاً وطنياً أم مجموعة من المعدلات لقطاعات ومهن مختلفة، بسيطاً نسبياً وسهل الفهم. الأنظمة شديدة التعقيد تميل لأن تكون أقل تأثيراً.
2. مراعاة كل من احتياجات العاملين والعوامل الاقتصادية.
3. مدّ التغطية القانونية إلى أغلبية العاملين، بما في ذلك أولئك المعرضون للاستغلال مثل العمالة المنزلية.
4. وضع آلية فعالة لفرض الالتزام.

ويجب أن تتضمن عملية تحديد الحد الأدنى للأجور مشاورات كاملة مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، وكذلك الأشخاص المستقلين الذين يمثلون المصالح العامة للدولة. ومن الضروري أيضاً إشراك الاقتصاد غير المنظم في تحديد الحد الأدنى للأجور، ولا سيما في الدول النامية. وتوفر اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور (رقم 131) توجيهات جيدة في ما يتعلق بما ينبغي معالجته في عملية تحديد الحد الأدنى للأجور وطريقة معالجته (ILO, 1970).

ومن التحديات الرئيسية التي تواجه نقابات العمال في الدول النامية الإحجام عن استخدام المفاوضات الوطنية بشأن الحد الأدنى للأجور كمنتهى لتحقيق أجور أعلى لفئتهم الخاصة. وإذا فعلوا ذلك، فإنهم يخاطرون بتقويض عملية تحديد الحد الأدنى للأجور، وقد ينتهي الأمر دون التوصل إلى إجماع أو بالتوصل إلى حد أدنى للأجور لا يمثل حدًا واقعيًا لحماية الفئة العاملة الأكثر هشاشة (Saget, 2008, pp. 25-42).



7.5. العمل والحماية الاجتماعية

إن الحماية الاجتماعية هي نظام الإعانات الذي تطبقه الدولة للأشخاص وعائلاتهم عندما يكونون فقراء أو مرضى أو معوقين أو عاطلين عن العمل أو مسنين أو شبابًا معالين بواسطة آخرين. وقد يتم توفير الإعانات من خلال نظام الضمان الاجتماعي للدولة، أو التأمين الخاص، أو المدخرات الشخصية، أو مختلف الأعراف الاجتماعية ومنظمات الإغاثة، أو من خلال مجموعة من هذه المصادر (United Nations Research Institute for Social Development, 2012).



وقد ظهرت أنظمة الضمان الاجتماعي والرفاهية في الدول ذات الدخل الأعلى؛ حيث ارتبطت دائمًا بوضع الشخص بوصفه مواطنًا والمشاركة في سوق العمل. ومن خلال التشغيل، قام الأشخاص والمنشآت والحكومات بالاشتراك في خطط التأمين؛ مثل: التأمين ضد إصابة العمل، والتأمين ضد البطالة، والتأمين ضد المرض، وتأمين الأمومة، والتأمين الصحي، ومعاشات الشيخوخة والإعاقة والوفاء. ومن خلال الضرائب، يدفع العاملون والمنشآت نظير سبل الحماية مثل المساعدة الاجتماعية للفقراء والرعاية الصحية والتعليم.

لقد ساعدت العمالة المنظمة والعمل الجماعي في إرساء خطط الضمان الاجتماعي هذه وجعلها ممكنة من خلال التوسع التدريجي في العمالة ذات الأجر الرسمي ولوائح العمالة الشاملة، ولا يمكن إدامة أنظمة الضمان الاجتماعي هذه إلا من خلال مستويات عالية من العمل المنظم.

فك الارتباط بين الحماية الاجتماعية والعمل

ناقشنا في الجزء الخامس التحول في السياسة الاقتصادية الكلية الذي حدث منذ الثمانينيات، مع تأكيده على قوى السوق، وقواعد التجارة الحرة، والحاجة إلى تقليل التدخل في آليات السوق. وينظر هذا المنظور السياسي إلى الحماية الاجتماعية أكثر كما لو كانت فكرًا متخلفًا، عرية إسعاف لتسارع لمعالجة بعض أسوأ نتائج سياسات السوق الحرة.



وفي مسعى لتحسين الفاعلية عند ندرة الموارد، كان هناك تأكيد متزايد على السياسات التي تستهدف فئات معينة من الأشخاص الذين يعانون من حاجة شديدة. وعادة ما تحدد السياسات الاجتماعية المستهدفة الفئات الهشة على أنها من يُفترض أن تكون غير قادرة على العمل، كالأطفال، والمعوقين وكبار السن مثلاً. ويُفترض أيضًا أن تقوم أسواق العمل بتوفير الدعم الكافي للقادرين على العمل؛ حيث يتم فصل سبل الحماية الاجتماعية عن وضع سوق العمل ونتائج التشغيل.

إن استراتيجيات الحد من الفقر هي أحد الأمثلة على الفصل بين العمل والحماية الاجتماعية، فهي الاستراتيجيات التي تقوم البلدان الفقيرة بتطويرها مع الشركاء الخارجيين؛ مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. إنها تصف البرامج والسياسات الاقتصادية الكلية والهيكلية والاجتماعية التي سيطبقها بلد ما على مدار عدة أعوام؛ لتشجيع النمو والحد من الفقر. وكثيرًا ما تكون هذه الاستراتيجيات مدفوعة بالسياسات الاقتصادية التي تؤكد على النمو الاقتصادي بدلاً من العمالة، من منطلق أن السياسات

الاجتماعية تستطيع، بعد توفير الظروف الملائمة للنمو، توجيه جزء من الموارد المُنتجة لتوفير خدمات اجتماعية (مثل التعليم والرعاية الصحية)، ومساعدة محدودة للفئات السكانية الهشة المستبعدة من إعانات النمو (ما يُسمى بالأثر الانتشاري).

كما أن فك الارتباط بين العمل والحماية الاجتماعية يمكن أن يُرى في الأشكال الناشئة من الحماية الاجتماعية في البلدان النامية. فبرامج التحويل النقدي المشروط مثلاً ليست مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالوضع الوظيفي، ولا يمكن لهذه البرامج أن تحل بشكل ملائم محل الدخل الوارد من الأجور والبنية التحتية القوية للخدمات والمنافع الاجتماعية؛ مثل: معاشات التقاعد التي ارتبطت بصورة تقليدية بالعمل (UNRISD, 2012).

لقد تم إضعاف الروابط بين السياسة الاجتماعية والعمل بسبب الاتجاهات الناشئة في أسواق العمل؛ فتللك التي تتميز بعمالة كاملة وتعطية ضمان اجتماعي كاملة تشكل حصة متناقصة من إجمالي القوى العاملة في العديد من الدول. أما في الدول ذات الدخل المرتفع فإن نمو تدابير **العمالة غير المستقرة** قد نجمت عنه فجوات في سبل الحماية الاجتماعية القائمة على العمالة. كما أن التحسينات التي طرأت على التكنولوجيا والاتصالات قد قامت بتشتيت فرص العمل حول العالم. وبينما يعد التكامل العالمي جيداً للإنتاجية والأرباح، فإنه قد أطلق العنان للضغوط التنافسية الهادفة إلى تقليل تكاليف العمالة، ولم يكن العاملون دائماً قادرين على حصد ثمار الإنتاجية العالية من خلال أجور محسنة وحماية اجتماعية أكثر صلابة.

لقد تحوّلت القوة التفاوضية لصالح أصحاب العمل، في حين فقدت المنظمات العمالية أراضيتها؛ وهو الأمر الذي جعل من الصعب الحفاظ على العمل الجماعي لدعم الحماية الاجتماعية. وفي ظل إمكانية استقدام المنتجات والخدمات من مصادر دولية، أصبح الرأسمال استراتيجية خروج إذا ما وُجد أن تكاليف الحماية الاجتماعية مرهقة أكثر من اللازم.





لماذا نحتاج إلى تعزيز الارتباط بين العمل والحماية الاجتماعية؟

يجب أن تبقى سياسات الحماية الاجتماعية والعمل متصلة عند وضع السياسات؛ للتوصل إلى الحلول القائمة على النمو المستدام طويل الأجل المرنكز على التشغيل. وهناك دليل كافٍ على أن أنظمة الحماية الاجتماعية تُفيد الاقتصاد وسوق العمل؛ فهي توفر الدخل اللازم لاستهلاك الفئات غير العاملة والمعوقة والمُسنة والهشة، كما تعمل على استقرار الاستهلاك أثناء فترة الركود، داعمًا المنشآت حتى دورة النمو التالية. كما أن سبل الحماية الاجتماعية مثل الرعاية الصحية والسلامة المهنية تزيد الإنتاجية العملية للأشخاص، فضلاً عن أن الخدمات الاجتماعية نفسها تُنشئ العمالة الأساسية، لا سيما في ما بين الإناء. إن تأثيرات الحماية الاجتماعية هذه على العمالة تسمى روابط.

الروابط الخلفية والأمامية بين العمل والحماية الاجتماعية

هناك بعض **الروابط الخلفية والأمامية** الموجودة في دراسة لمنظمة العمل الدولية حول الحماية الاجتماعية والعمل في بوركينا فاسو وكولومبيا وهندوراس (ILO, 2013)؛ حيث توضح هذه الروابط أن العمل يعزز توقعات النمو والحماية الاجتماعية والعكس بالعكس.

الروابط الأمامية للحماية الاجتماعية

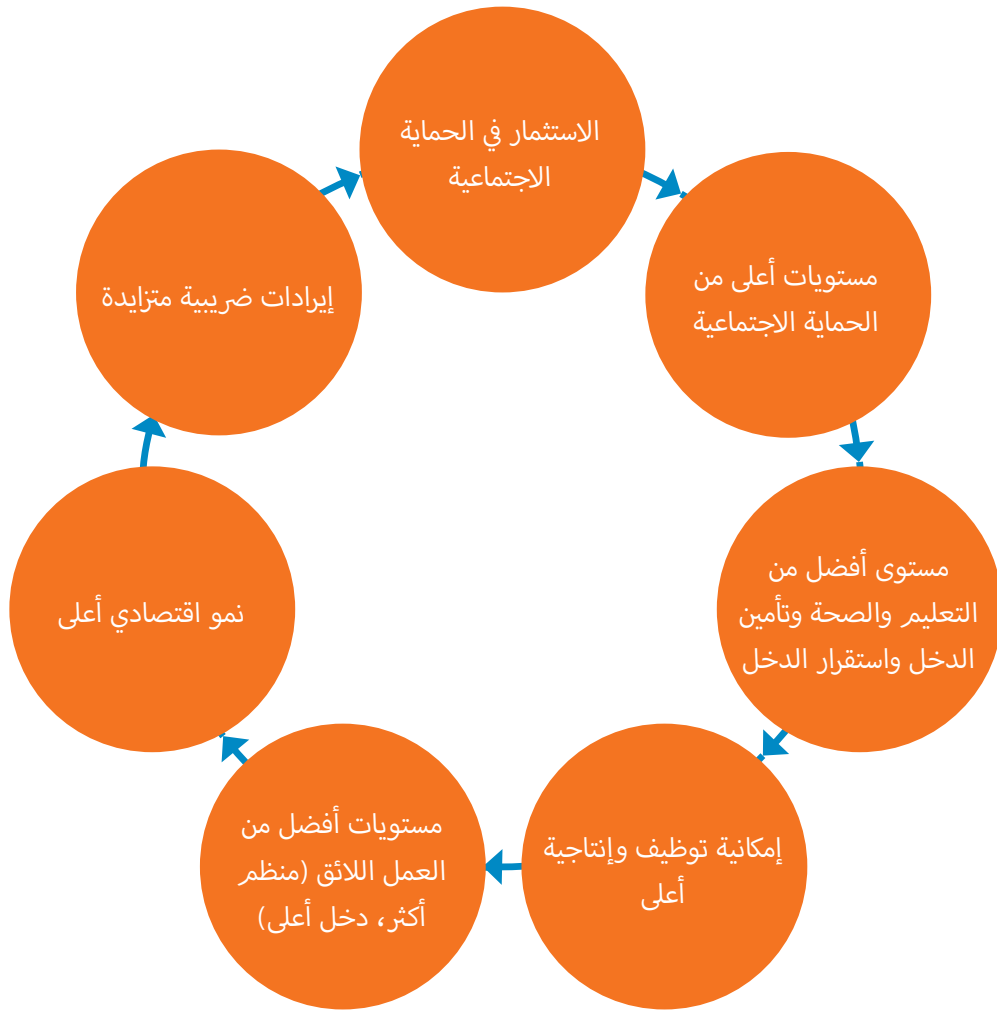
بناء الرأس المال البشري	- التعليم، التدريب، إمكانية التوظيف. - الصحة الفردية والجماعية. - التنافسية.
توليد الدخل	- يفيد الإنفاق على الاستهلاك. - يعزز الأسواق المحلية. - يزيد الناتج المحلي الإجمالي.
الروابط المالية	- تولّد الأنشطة الاقتصادية التي تدفع الضرائب و«تعوض» الإنفاق جزئياً. - تزيد القاعدة الضريبية.
الاستقرار والتماسك الاجتماعي	- الحد من الفقر والتحرك الاجتماعي يزيدان الدعم لنموذج التنمية. - تخفيف أثر الأزمات والسماح بتحمل المخاطر.

الروابط الخلفية للحماية الاجتماعية

العمل في الخدمات الاجتماعية	- الخدمات الاجتماعية والعمالية تخلق الوظائف التي عادة ما تكون ذات مستوى جيد. - حصة قوية لعمالة الإناث.
تحديد مستوى العمل وإنفاذه	- يعمل الإنفاذ وآليات الالتزام على زيادة تطبيق مستويات عمل لائقة.
الخدمات والتحويلات الاجتماعية لها آثار على الأسواق	- إمكانية أن تعمل التحويلات النقدية على زيادة مستويات الأجور. - السياسات العامة تنظم الأسواق الخاصة.

«حلقة باشيليت الفعالة»

يربط تقرير باشيليت، الذي سُمّي باسم رئيسة المجموعة الاستشارية لأرضية الحماية الاجتماعية بمنظمة العمل الدولية، استثمارات الحماية الاجتماعية بوضع أفضل للصحة والتعليم والخدمات والاستقرار وتأمين الدخل (ILO, 2011). وتعمل هذه الأشياء بدورها على زيادة الإنتاجية والقدرة على إيجاد العمل. إنها متطلبات رئيسية لتحقيق مستوى أعلى من العمل الرسمي وبناء قاعدة ضريبية أكبر. وهي تسمح بدورها بمزيد من النفقات على الحماية الاجتماعية وسياسات التشغيل. وهذه هي «الحلقة الفعالة»:



وعلى الرغم من ذلك، وللتأكد من أن الحلقة الفعالة تفي بوعودها، يلزم توافر عدد من الشروط؛ حيث إن السياسات الاجتماعية والعملية والإنمائية سوف تؤدي فقط إلى مزيد من الحماية والتشغيل إذا ما تم تصميمها وتشغيلها بالشكل الصحيح. وتتقوض قوة الحلقة في حالة عدم توافر السلع والخدمات المطلوبة من قبل المستفيدين من السياسة الاجتماعية والأشخاص حديثي التعيين.

وإذا ما تم وضع أهداف سيئة للسياسات وتم اقتناص المنافع من قبل فئات غير مستهدفة، فإن ذلك سيؤدي إلى المزيد من التركيز على الدخل، والإخفاق في الحد من الفقر والتماسك الاجتماعي.

ومن الشروط الأخرى لنجاح الحلقة الفعالة مكافحة التهرب الضريبي بنجاح؛ فبدون هذا الشرط لن يؤدي النشاط الاقتصادي والتشغيل الإضافي إلى وجود مرونة مالية للسياسات المستدامة.



دراسات حالة



في الهند وأمريكا اللاتينية

في الهند، كان للإنفاق على الحماية الاجتماعية خلال الفترة من 1973 إلى 1999 أثر إيجابي على التنمية الاقتصادية؛ حيث عملت سياسات الضمان الاجتماعي على تعزيز القدرات الإنتاجية للفقراء، وزادت الدخول وعززت فرص العمل (Justino, 2007, pp. 367–382).

كما أظهرت الأرجنتين والبرازيل وأوروغواي أنه من الممكن لمستوى عالٍ من النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل الرسمي أن يمضيا تدريجيًا مع تنمية نموذج حماية اجتماعية شامل بما يعود بدوره بالنفع على التنمية الاقتصادية عن طريق تعزيز السوق المحلي (Berg, 2010).



ما المقصود بأرضية الحماية الاجتماعية؟



تعرف أرضيات الحماية الوطنية وطنياً بأنها مجموعات من ضمانات الضمان الاجتماعي الأساسية الرامية إلى منع الفقر والضعف والإقصاء الاجتماعي أو الحدّ منها. وينبغي أن تضمن هذه الضمانات كحد أدنى أن جميع المحتاجين، على مدار دورة الحياة، يمكنهم الوصول إلى الرعاية الصحية الضرورية وتأمين الدخل الأساسي. ويجب أن تتوافر فيها ضمانات الضمان الاجتماعي الأربع الآتية:

- الوصول إلى الرعاية الصحية الأساسية، ومنها رعاية الأمومة.
- تأمين الدخل الأساسي للأطفال، وإتاحة الوصول إلى الغذاء والتعليم والرعاية وأي سلع وخدمات ضرورية أخرى.
- تأمين دخل أساسي للأشخاص غير القادرين على كسب دخلٍ كافٍ بسبب المرض والبطالة والأمومة والإعاقة.
- تأمين دخل أساسي لكبار السن.

لقد أقرت منظمة العمل الدولية استراتيجية الضمان الاجتماعي في مؤتمر العمل الدولي الذي عقدته في عامي 2011 و 2012، ويهدف معيار العمل الدولي حديث الإقرار (التوصية رقم 202) إلى إعادة إرساء العلاقة بين سياسات الحماية الاقتصادية والاجتماعية وحماية العمالة. إنها دعوة قوية جداً لتماسك وتنسيق السياسات. وتؤكد الاستراتيجية على الحاجة إلى الانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة دعماً للحقوق العالمية في الضمان الاجتماعي.

ما هي تداعيات السياسة لإعادة ربط العمل والحماية الاجتماعية؟

تحتاج الدول إلى أنظمة للسيطرة على الدخل، مثل الضرائب، لدعم الحماية الاجتماعية. وتحتاج أنظمة الضرائب إلى مستويات عالية من العمالة؛ لكي تنتج الضرائب واشتراكات الضمان الاجتماعي المطلوبة، ويجب أن تتجنب السياسات الاقتصادية الكلية التي تكبح عملية خلق الوظائف.

وقد تحتاج الدول إلى أشكال جديدة من لوائح سوق العمل؛ لإصلاح أوجه الخلل الهيكلية؛ مثل: الإقصاء من السوق، والأجور المنخفضة في القطاعات التي لا يتمتع العاملون فيها بقوة تفاوضية.

إن أرضية الحماية الاجتماعية الناجحة هي تلك الأرضية التي لها روابط قوية مع سياسات العمالة. وعن طريق الاستثمار في الرأسمال البشري، تسهم أرضية الحماية الاجتماعية في خلق «قوة عمل مستقرة ومنتجة». وعلى مستوى السياسة الاقتصادية الكلية، يمكن أيضاً لأرضية الحماية الاجتماعية الناجحة أن تكون عامل استقرار أثناء فترات الركود، بما يوفر دخلاً أساسياً لتحفيز الطلب على السلع والخدمات (UNRISD, 2012).



Berg, J. and Kucera, D. 2008. *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Geneva, and London, ILO and Palgrave Macmillan).

Berg, J. 2010. "Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s" in D. McCann (ed.): *Regulating for decent work: New directions in labour market regulations* (Geneva and Basingstoke, ILO and Palgrave Macmillan).

Berg, J. 2014. "Labour market institutions: The building blocks of just societies" in J. Berg, ed., *Labour Market Institutions and Inequality: Building just societies in the 21st century*, ILO and Edward Elgar.

Boeri, T.; Jimeno, J. 2005. "The effects of employment protection: Learning from variable enforcement" in *European Economic Review*, Vol. 49.

Botero, J.; Djankov, S.; La Porta, R.; Lopez-de-Silanes, F.; Shliefer, A. 2003. *The regulation of labor*, National Bureau of Economic Research Working Paper 9756.

Card, D.; Krueger, A. B. 1995. *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage* (Princeton, Princeton University Press).

Cazes, S. 2013. "Labour Market Institutions", Chapter 8 in Cazes, S. and Verick, S. (eds.) *Perspective on labour economics for development* (Geneva, ILO). Our discussions of employment protection legislation and minimum wages draw heavily on pp. 186-209.

Fox, L. 2006. *Minimum Wage Trends: Understanding past and contemporary research*, Economic Policy Institute Briefing Paper 178 (Washington, DC, EPI).

Garibaldi, P.; Pacelli, L.; Borgarello, A. 2003. *Employment protection legislation and the size of firms*, IZA Institute for the Study of Labour Discussion Paper No. 787.

Gindling, T.H.; Terrell, K. 2007a. "The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica," *Labour Economics*, Vol. 14, pp. 485–511.

Gindling, T.H.; Terrell, K. 2007b. *Minimum wages and the welfare of workers in Honduras*, Institute for the Study of Labour (IZA), Discussion Paper 2892. (Bonn, IZA).

Haltiwanger, J; Scarpetta, S.; Schweiger, H. 2010. *Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations*, EBRD Working Paper No. 116 (London, European Bank for Reconstruction and Development, Office of the Chief Economist).

- International Labour Organization (ILO).** 1970. *Minimum wage fixing convention, 1970*, No. 131 (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131
- . 1982. *Termination of employment convention, 1982* (No. 158) and Recommendation No. 166 (Geneva).
- . 2008. *Global wage report 2008/09: Minimum wage and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- . 2011. *Bachelet report* (Geneva).
- . 2012. Global Wage Database. Available online at http://www.ilo.org/travail/areasofwork/wages-and-income/WCMS_142568/lang--en/index.htm.
- . 2013a. Travail Legal Database. Available online at <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.byCountry2>.
- . 2013b. Coordinating social protection and employment policies: Experiences from Burkina Faso, Cambodia and Honduras (Geneva). Available online at: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=36268>.
- Justino, P.** 2007. "Social security in developing countries: Myth or necessity? Evidence from India" in *Journal of International Development*, Vol. 19, Issue 3.
- Kallem, A.** 2004. *Youth crime and the minimum wage*. Available online at: <http://ssrn.com/abstract=545382> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.545382> (11.Sep.2013).
- Kugler, A. D.; Pica, G.** 2008. "Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform" in *Labour Economics*, Vol. 15, No. 1.
- Lafontaine, F.; Sivadasan, J.** 2009. "Do labor market rigidities have microeconomic effects? Evidence from within the firm" in *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 1, No. 2.
- Manning, A.** 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets* (Oxford, U.K., Princeton University Press).
- Martin, J. P.; Scarpetta, S.** 2011. *Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity*, Institute for the Study of Labour Policy paper No. 27 (Bonn, IZA).

McLynch, J. 2004. Keeping it real: The effects of increasing and indexing the Massachusetts minimum wage (Boston, Massachusetts Budget and Policy Center).

Muller, A. 2011. *Employment Protection Legislation tested by the economic crisis: A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons* (Geneva, ILO). Available online at http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_166754/lang--en/index.htm.

Neumark, D.; Wascher, W. 2007. *Minimum wages and employment*, IZA Discussion Papers No. 2570. Available online at <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20080425257>.

Noelke, C. 2011. *The consequences of employment protection legislation for the youth labour market*, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung Working Paper No. 144.

Oregon Center for Public Policy (OCPPI). 2005. *Minimum wage employers posting strong job growth* (Silverton Ore., OCPPI).

Rodgers, G. 1994. *Overcoming social exclusion*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

Saboia, J. 2007. "Salário mínimo e distribuição da renda no Brasil no período 1995-2005: Fatos e simulações," in *Estudo apresentado no 2º seminário de Análisis da PNAD*, (Brasília, março).

Saget, C. 2001. *Is minimum wage an effective tool to promote decent work and reduce poverty? The Experience of selected developing countries*, Employment Paper 2001/13 (Geneva, ILO). We draw heavily on this paper in our discussion of minimum wages.

Saget, C. 2004. "Minimum wage - does it cut poverty?" in *Labour Education: Trade unions and poverty reduction strategies 2004/1-2*. No. 134-135, pp. 111-116 (Geneva, ILO). Available online at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111455.pdf.

Saget, C. 2008. "Fixing minimum wage levels in developing countries: Common failures and remedies". *International Labour Review*, Volume 147, Issue 1.

United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). 2012. "Social policy and employment: Rebuilding the connections", Research and Policy Brief No. 17 (Geneva). We draw heavily on this policy brief in our discussion of social protection.

Webb, S. and Webb, B. 1902. *Industrial democracy* (London, Longmans, Green and Co).



الموارد والأدوات

EuroStat Minimum Wage Statistics 2013. Available online at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

ILO Employment Protection Legislation Database (EPLex), for detailed information on employment protection legislation. This database contains information on the employment termination laws of 95 countries. Available online at: <http://www.ilo.org/dyn/epl/termmain.home>

ILO. 2013. Cambodia: Toward integrated employment and social protection policies (Geneva). Available online at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_196019.pdf

ILO. 2013. Honduras: Política integrada de empleo y protección social en Honduras (Geneva). Available online at: http://www.ilo.org/brussels/meetings-and-events/WCMS_196026/lang--en/index.htm

Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202). Available at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

Social Security for all. The strategy of the International Labour Organization: Building social protection floors and comprehensive social security systems; ILO Geneva; 2012. Available at: http://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_SECSOC_34188/lang--en/index.htm

Social Protection Floor website: <http://www.socialprotectionfloor-gateway.org/>

Improving Social Protection and Promoting Employment, Project website: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowProjectSpePage.do?pid=1175> and http://www.ilo.org/brussels/meetings-and-events/WCMS_194313/lang--en/index.htm

Burkina Faso. Une approche intégrée d'extension de la protection sociale et de promotion de l'emploi. ILO: Geneva. 2013. Available at : http://www.ilo.org/brussels/meetings-and-events/WCMS_196000/lang--en/index.htm

Employment-Intensive Investment website: <http://www.ilo.org/emppolicy/units/employment-intensive-investment-unit-empinvest/lang--en/index.htm>

Mitigating a Jobs Crisis: Innovations in Public Employment Programmes (IPEP). ILO: Geneva. 2010. Available at: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/employment-reports/WCMS_142973/lang--en/index.htm

ملاحظات

This image shows a single sheet of white paper with horizontal orange ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.



مكتب الأنشطة العمالية
(ACTRAV)

مكتب العمل الدولي
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
سويسرا
www.ilo.org/actrav
actrav@ilo.org

ادارة سياسة التشغيل
(EMPLOYMENT)

مكتب العمل الدولي
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
سويسرا
www.ilo.org/emppolicy
emp_cepol@ilo.org

ISBN 978-92-2 629344-1



9 789226 29344 1