

مخرجات الأجور في سوق العمل وتسوية السياسة

زافيريس تزاناتوس

عُرض خلال دورة منظمة العمل الدولية

سياسات الأجور في البلدان العربية

20-17 سبتمبر/أيلول 2012

فندق لاندمارك، عمان

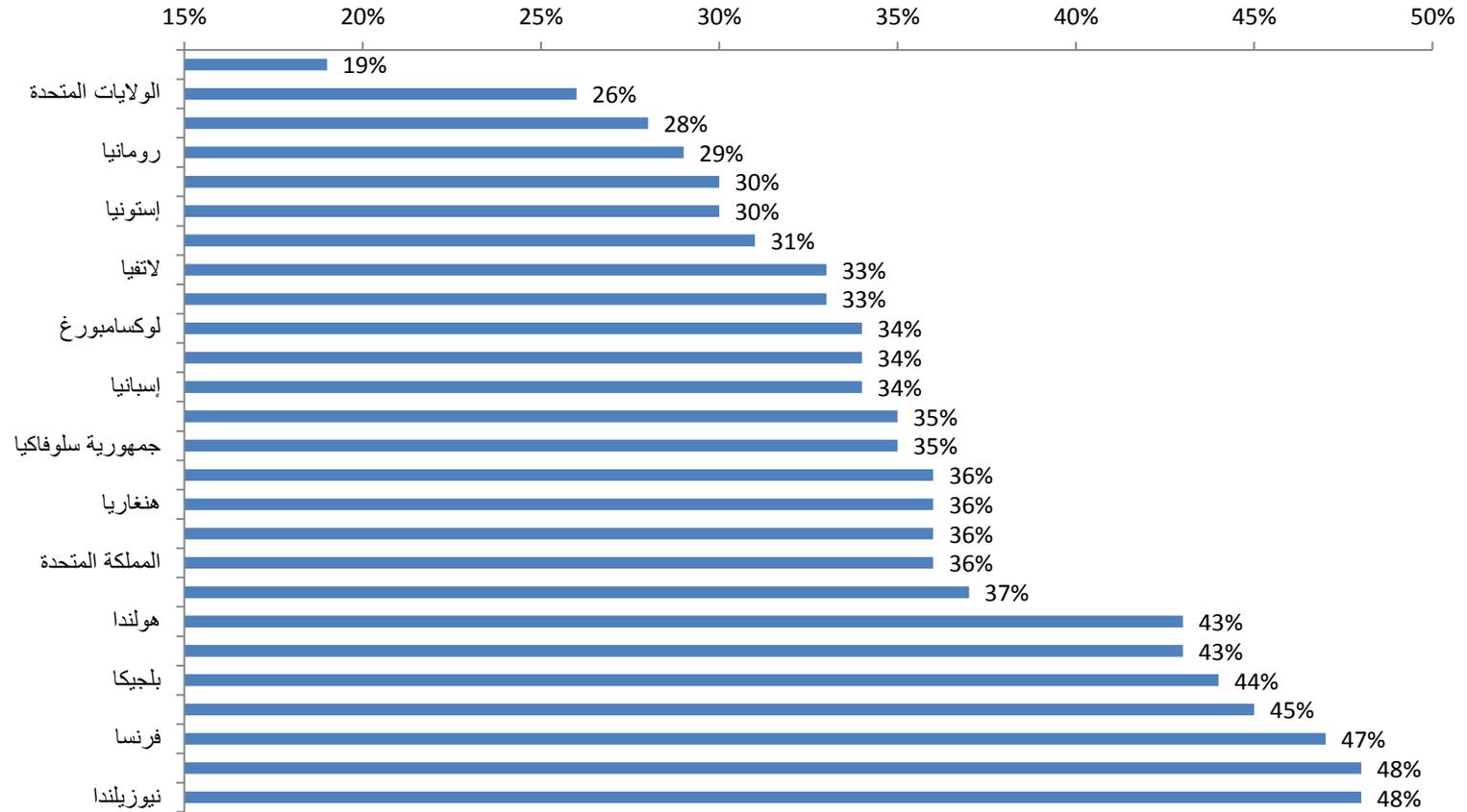
التصميم

- كيف من الممكن أن ينشط سوق العمل في ظلّ ظروف تنافسية بحتة؟
- الأسباب التي تمنع سوق العمل من إنتاج المخرجات الإقتصادية والإجتماعية المرجوة حتى وإن كان السوق تنافسيًا.
- ما هو سبب اعتماد سياسات الأجور (والاستخدام) ومتى يتمّ اعتمادها وما هو دورها؟

من الممكن تحديد الأجور...

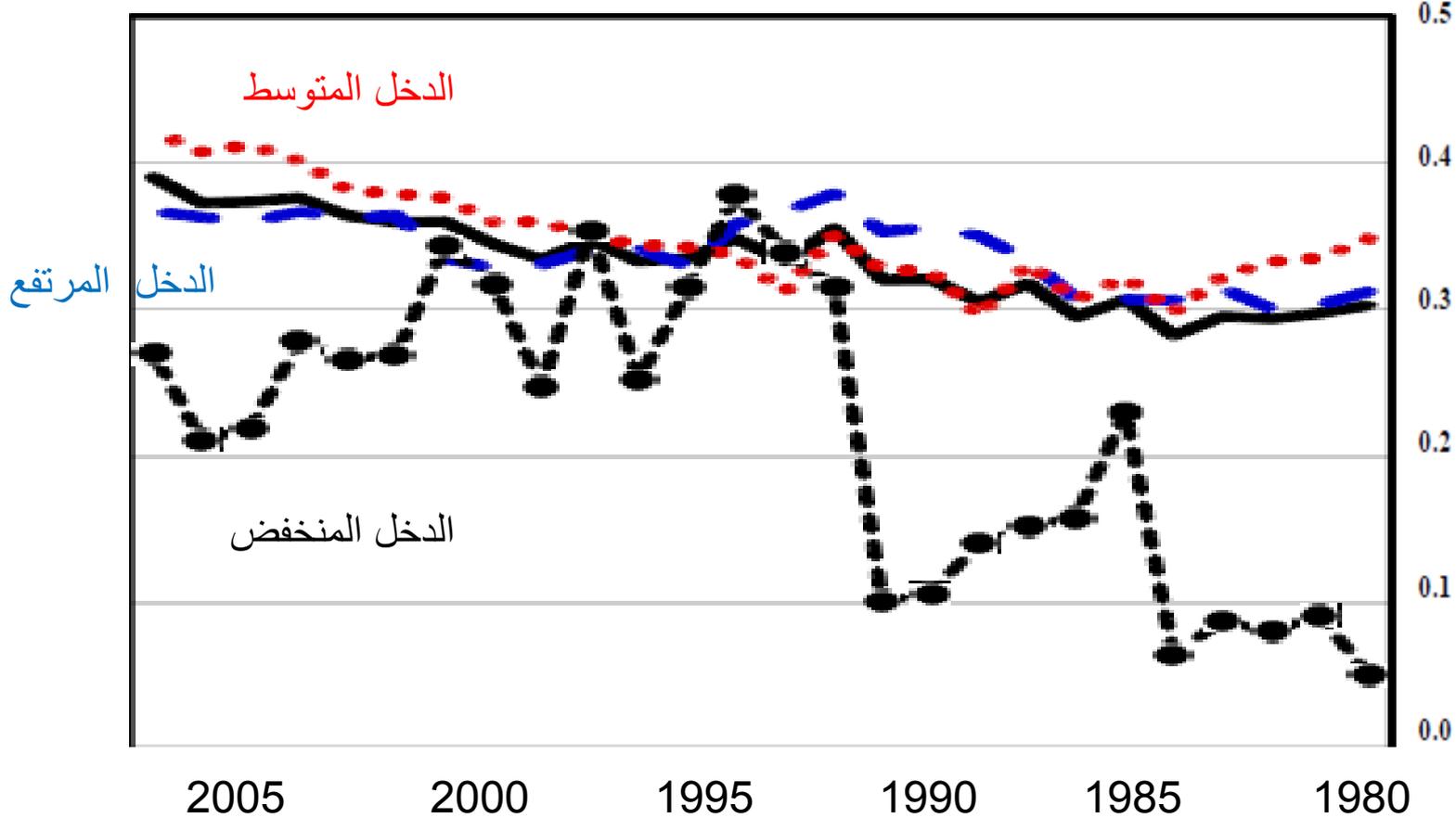
- **بطريقة ثنائية**
 - من خلال عقد فردي بين صاحب العمل والعامل
- **على الصعيد الوطني**
 - تطبيق سعر واحد على جميع العمال في جميع أنحاء البلد
- **على الصعيد الإقليمي**
 - المدينة العاصمة، المناطق المدنية ، المناطق الريفية، إلخ...
- **حسب القطاع**
 - الزراعة والصناعة والخدمات أو القطاعات الأخرى المنتمية إليها
 - الشركات العامة والخاصة والشركات المملوكة من جانب الدولة
- **حسب المهنة/ الوظيفة**
 - عمال اللحام والمطابع والمعلمين والأطباء والمحامين، إلخ...
- **حسب نوع العمل**
 - بدوام كامل أو جزئي
- **حسب العمر (وتاريخياً حسب النوع الاجتماعي)**
 - الشباب/ البالغين (نساء/ رجال)
- **ولكن مهما كانت طريقة تحديد الأجور، من الممكن أن تنعكس الأجور على:**
 - الاستخدام (طلب العمل)
 - رفاه العمال (عرض العمل)
 - وأخيراً النمو الاقتصادي (إجمالي إزدهار البلد)

الحد الأدنى لمعدّل الأجور لعمّال الدوام الكامل في بلدان منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، 2000-2010
(المعدّل 36%)



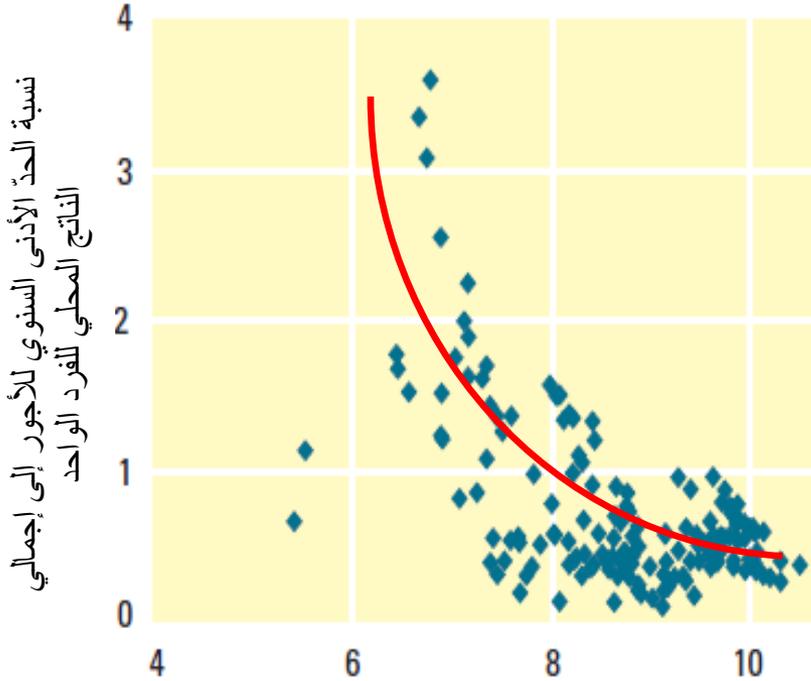
صندوق النقد الدولي: يُشكّل الحد الأدنى للأجور 30-40 % من معدّل الأجور في بلدان الأجر المتوسط والمرتفع ولكنّ هذه النسبة تنخفض في البلدان المنخفضة الأجر

الحدّ الأدنى للأجور (% من معدّل الأجور)



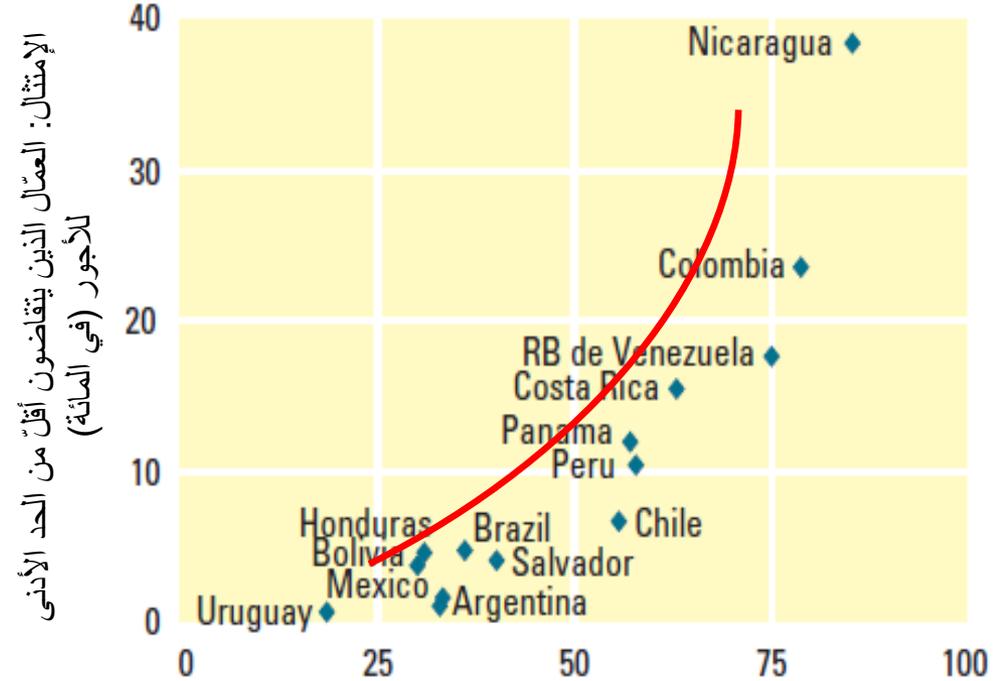
البنك الدولي: إن الحد الأدنى للأجور نسبةً إلى إجمالي الناتج المحلي مرتفع في بلدان الأجر المنخفض وقد يكون الامتثال ضعيفًا كلما ازداد مستوى الأجور.

الحدّ الأدنى للأجور في عدد كبير من بلدان الدخل المنخفض مرتفعٌ بالمقارنة مع الدخل للفرد الواحد



سجل إجمالي الناتج المحلي للفرد الواحد (تعادل القوة الشرائية بالدولار الثابت)

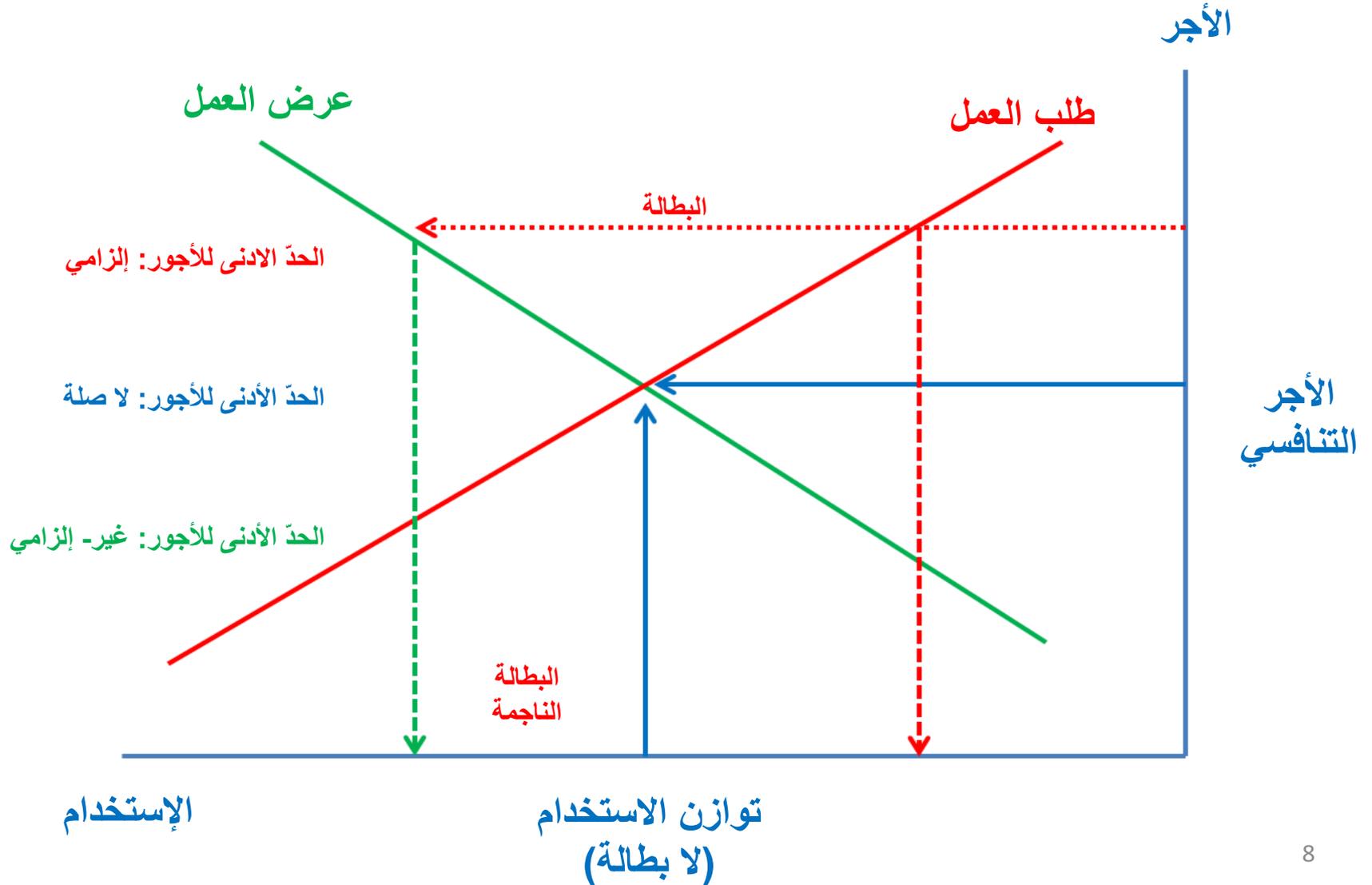
ارتفاع مستويات الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى تزايد التهرب في أمريكا اللاتينية



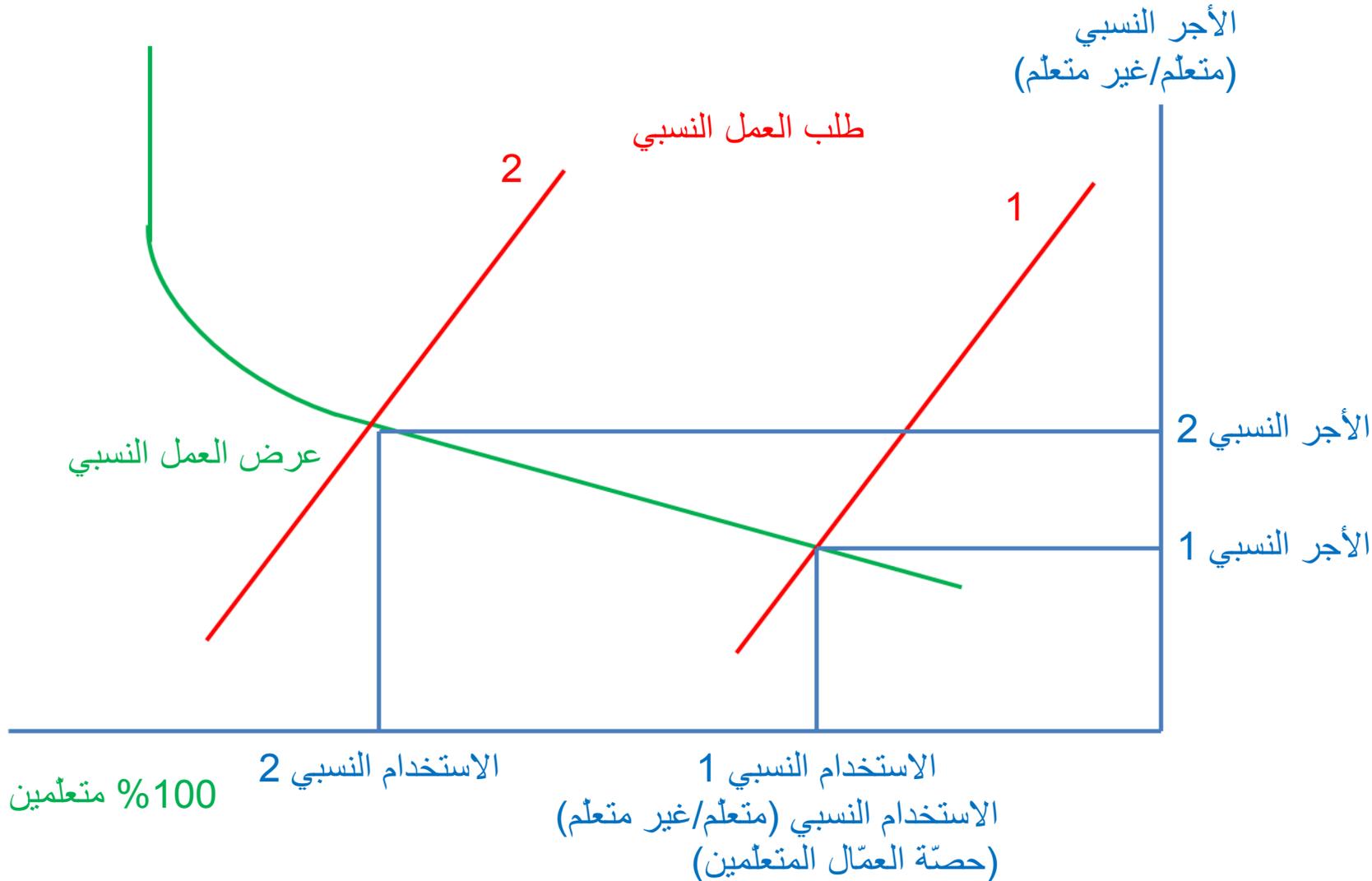
مستوى الحدّ الأدنى للأجور بالمقارنة مع أجر العامل المتوسط (في المائة)

بعض النظريات الخاصة بالأجور

تحديد الأجر في أسواق العمل التنافسية (1) مستوى الأجر



الأجور في أسواق العمل التنافسية (2)
الأجور النسبية (مثلًا الفرق في تحديد الأجر ما بين العمّال المتعلمين والغير المتعلمين)



ما تعلمناه من الجانب النظري

ما الذي قد يحصل من حيث التطبيق

• في مستويات الأجور المرتفعة

- يتم حثّ عدد أكبر من الأفراد على عرض العمالة لديهم (زيادة المنافع الناتجة عن العمل)
- يقلّ عرض الشركات على الموظفين (أرباح أقلّ)

• لأنّ زيادات الإنتاجية مكلفة

- يطلب العمّال أجوراً أعلى (للتعويض عن كلفة الاستثمار في التعليم)
- أصحاب العمل مستعدّون لدفع أجور أعلى مقابل زيادة إنتاجية العمّال

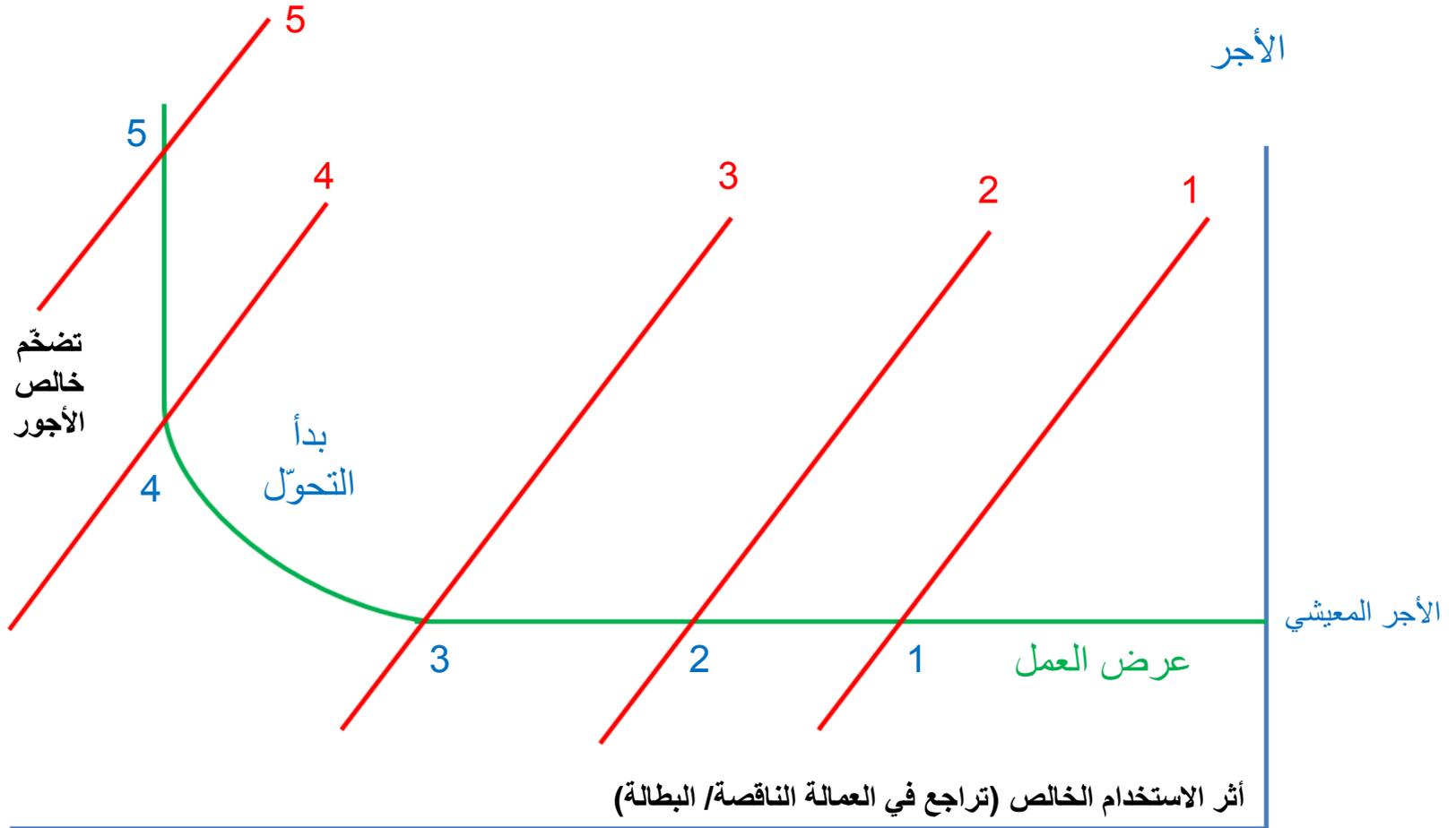
• ارتفاع مستويات الإنتاجية قد لا يؤدي إلى ارتفاع في مستويات الأجور

- في إقتصادات فائض العمل
- المفاوضة الغير المتماثلة
- القوّة بين أصحاب العمل والعمّال

• قد يتقاضى العمّال المتعلّمون أقلّ من العمّال ذات المستوى التعليمي المنخفض

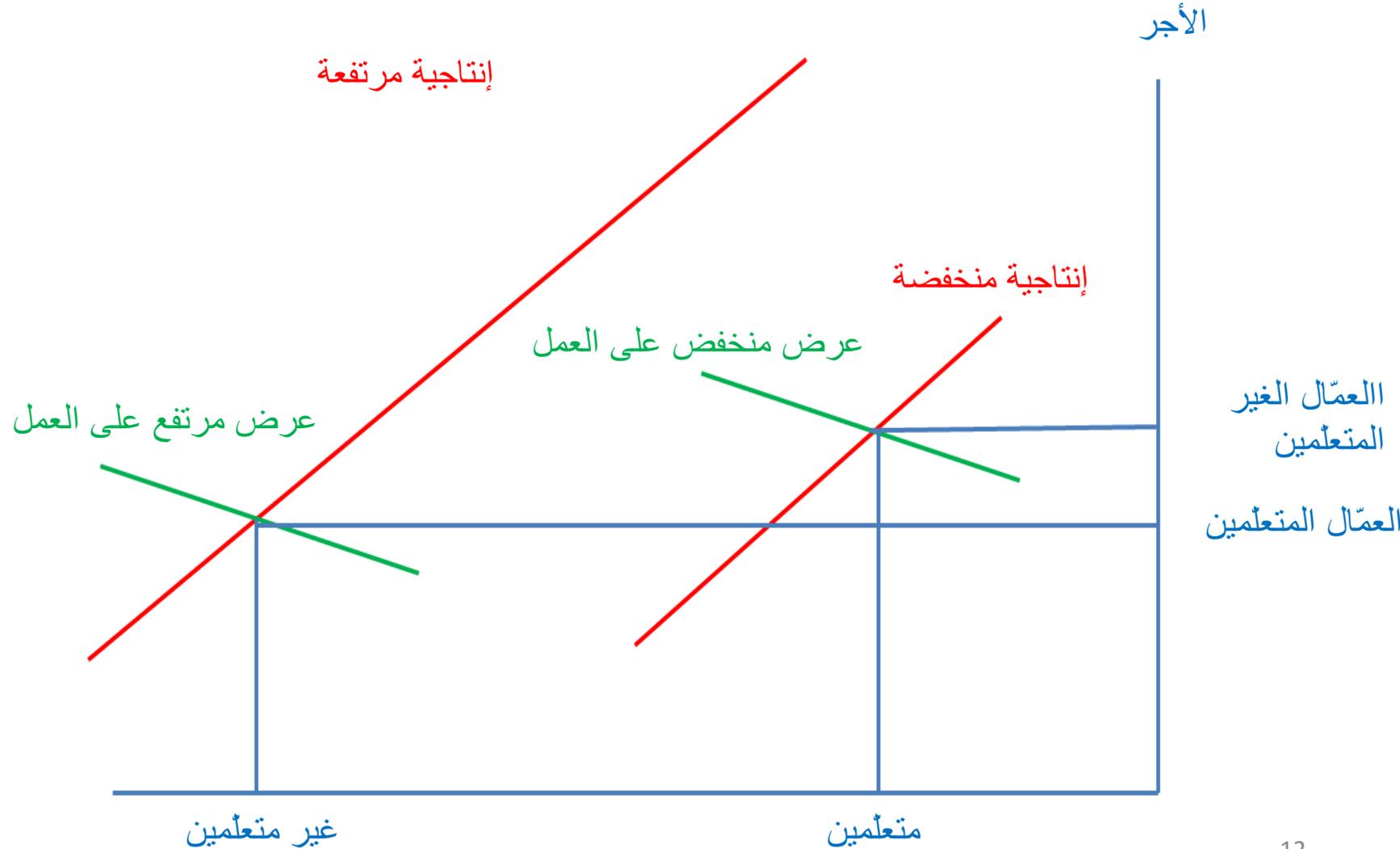
- إذا كان هناك الكثير من العمّال المتعلّمين والقليل من العمّال "ذات المستوى التعليمي المنخفض ولكن ذات مهارات عملية".
- يعتمد الأمر على العرض ذات الصلة بهاتين الفئتين نسبة إلى الطلب.

في حال وجود فائض في العمل،
لا تؤدي زيادة الإنتاجية إلى زيادة الأجور



الاستخدام
الكامل

عندما يكون عدد العمّال المتعلّمين مرتفعاً،
قد يتقاضون أجوراً أقلّ ارتفاعاً من العمّال ذات مستوى تعليمي أقلّ



بعض التوضيحات

ما هي تكاليف العمل التي تزداد

يترجع الاستخدام أكثر فأكثر:

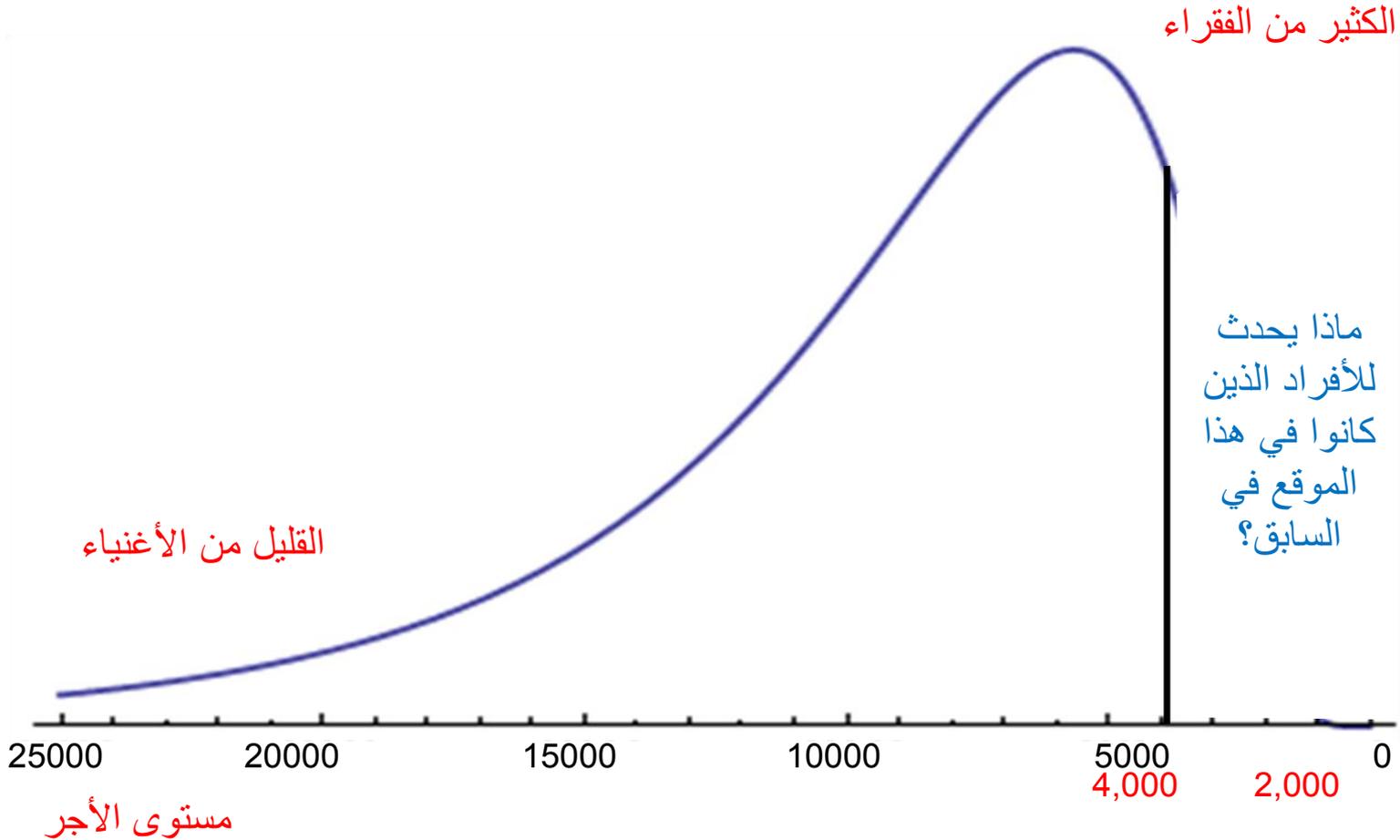
- إذا كان من السهل استبدال العمّال بعوامل إنتاج أخرى (الاستبدال التكنولوجي)
- مثلًا، رأس المال
- عندما يكون من السهل الحصول على العوامل الأخرى
- متاحة ورخيصة (إستبدال إقتصادي)
- سوق المنتج تنافسي
- تكاليف مرتفعة < أسعار مرتفعة < انخفاض في المبيعات
- تكاليف العمل جزء كبير من مجموع التكاليف
- "أهمية أن تكون غير مهمّ" (مثلًا الطيارون)

الفروقات في الأجور

- هي قابلة للتبرير
 - إذا تمّ تحديدها وفقًا للسوق وفي ظلّ ظروف تنافسية بحتة حيث يتمتع أصحاب العمل والعمّال بالمعلومات عينها وبقوّة المفاوضة نفسها.
- قد لا تكون ناجمة عن تمييز من جانب صاحب العمل
 - التمييز بحقّ الزبون أو العامل الزميل، الاختلافات بين العمّال (التفضيل)، تعويض الفوارق (شروط وظروف عمل أفضل، منافع، إلخ...)
- قد يؤدي عدم المساواة في الأجور إلى حجب التمييز
 - الشريحة التالية

الأثار

يعتمد أثر الحد الأدنى للأجور على توزيع الأجور
(ارتفاع التوزيع: حصة العمّال)



الآثار على

- الاستخدام
 - الجميع، الشباب، البالغين، النساء، الأقليات
- توزيع الأجور
 - العمّال أصحاب الدخل المنخفض والمرتفع
- توزيع المداخل
 - الأسر أصحاب الدخل المنخفض والمرتفع
- مهارات العمّال
 - من خلال تدريب صاحب العمل والباحثين عن وظيفة الذين أجّلوا الدخول إلى سوق العمل من أجل التحصيل العلمي
- الأسعار والأرباح

ما هو الدليل

تحاليل وصفية (خلاصة عن الدراسات القائمة):

- 1995: كارد وكرو غير. دليل واضح على الانحياز في الإصدارات (لصالح الدراسات التي وجدت أثراً سلبياً على الإستخدام بناءً على الإحصاءات).
- 2005: ستانلي يؤكد على الإنحياز في الإصدارات، يُظهر تصحيح هذا الانحياز أن ما من علاقة بين الحد الأدنى للأجور والبطالة.

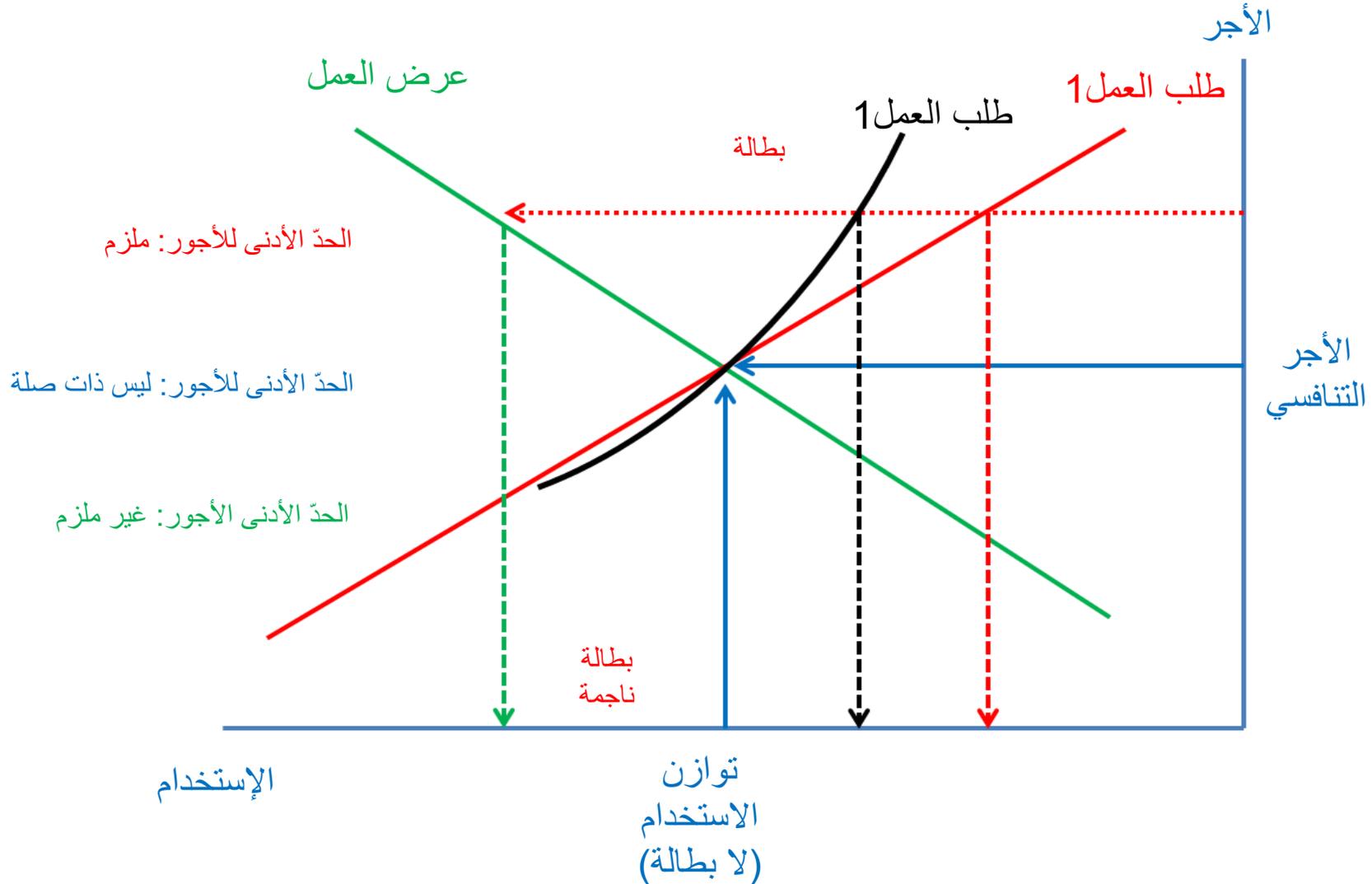
دراسات المسح في صفوف خبراء الإقتصاد المحترفين (في بلدان الدخل المرتفع، خاصة الولايات المتحدة):

- حتى التسعينيات: إتفق خبراء الإقتصاد على أن الحد الأدنى للأجور يحدّ من الاستخدام لا سيّما في صفوف العمّال الشباب والعمّال الغير المهرة (80 في المائة من خبراء الإقتصاد).
- في العام 2000، أظهر مسح لخبراء الإقتصاد الأمريكيين أن أقلّ من نصف الخبراء (46%) يتفقون كلياً على الكلام القائل إنّ "الحدّ الأدنى للأجور يزيد البطالة في صفوف الشباب والعمّال الغير المهرة" و28% منهم يوافقون على الفقرات الشرطية و27% منهم لا يوافقون على هذا القول.
- بيّن مسح آخر في العام 2006 شمل حملة شهادات الدكتوراه الأمريكيين أن 38% من المشاركين في المسح يدعمون زيادة الحدّ الأدنى للأجور و14% منهم يريدون إبقاءه على المستوى الحالي و1% منهم طلبوا خفض الحدّ الأدنى في حين دعا 47% منهم إلى إلغاء الحدّ الأدنى للأجور في شكل كامل.
- أمّا بالنسبة إلى التوافق الحاصل اليوم، في حال وجوده، فمفاده أن الحدّ الأدنى للأجور يسبب، في أسوأ الأحيان، آثار سلبية ضئيلة. فإن دور الحدّ الأدنى للأجور هو:

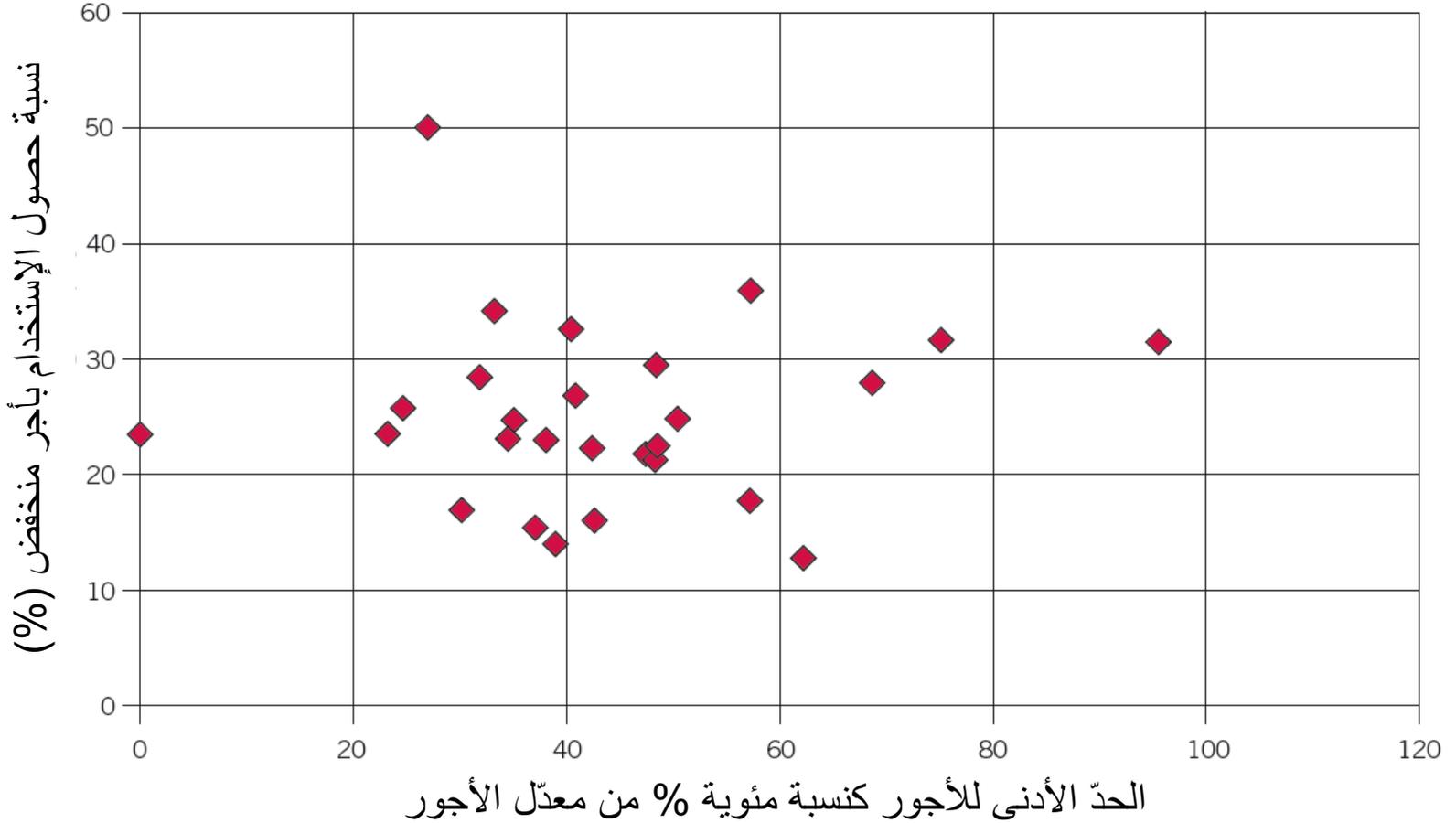
– نقل الدخل من أصحاب العمل إلى العمال

– عامل لتحقيق المساواة في قوّة التفاوض بين أصحاب العمل والعمّال في سوق العمل.

عندما يكون أثر الحد الأدنى للأجور على الإستخدام صغيرًا جدًا



منظمة العمل الدولية: لا علاقة بين انخفاض الدخل والحد الأدنى للأجور (م.ع.د.: 27 بلد)
 سؤالان مطروحيان: (أ) هل أصحاب الدخل المنخفض فقراء؟ و(ب) هل الفقراء يتقاضون دخلًا منخفضًا؟



ما الهدف من وضع السياسات؟

إجراءات ما بعد العام 2010

إجراء الحماية الإجتماعية			إجراء الأجور والإستخدام						البلد
تحويلات نقدية	منافع البطالة	إعانات غذائية	تغيرات في معاشات الشيخوخة	البنى التحتية	التدريب	الاستخدام في القطاع العام	تغيرات في الحد الأدنى للأجور	تغيرات في الأجور	
	x	x	x	x	x	x	x	x	البحرين
x	x	x	x	x	x	x	x	x	مصر
x				x				x	العراق
x		x	x	x	x	x	x	x	الأردن
x		x		x				x	الكويت
							x	x	لبنان
x						x	x	x	ليبيا
	x	x	x		x	x	x	x	المغرب
x	x	x	x		x	x	x	x	عمان
			x	x				x	قطر
x	x			x	x	x	x	x	السعودية
x	x				x			x	سوريا
x	x	x			x	x		x	تونس
x			x	x			x	x	الإمارات العربية المتحدة
x					x	x		x	اليمن

من منظور إقتصادي...

من شأن الأجور التي تحددها الأسواق وحسب أن تكون دون الحدّ الأمثل من الناحية الإقتصادية بسبب نواقص سوق العمل والمجالات الأخرى في الإقتصاد:

- من الممكن أن تكون أسواق الإنتاج إحتكارية/ قائمة على إحتكار القلة
 - فائض الأرباح من جانب أصحاب العمل - < تراجع الإستخدام (الأجور؟)
- من الممكن أن يكون سوق العمل إحتكاريًا (شار واحد)
 - غياب التماثل في قوة المفاوضة
- معلومات ناقصة
 - في صفوف أصحاب العمل أو بشأن قدرة أصحاب العمل على الدفع
- التعديلات المكلفة والتي تتطلب وقتًا
 - التعليم، السكن، النقل...
- العمل هو عامل "مميز" في الإنتاج
 - أنظر الشريحة التالية

من منظور السياسة الإجتماعية...

- من المستحيل فصل العمل عن البائع (العامل): العمل لا يتمّ بيعه بل توظيفه
 - عند بيع سيارة، لا يأبه البائع (المصنّع) بما سيفعله الشاري بها (الصلة: شروط وظروف العمل)
- من المستحيل تخزين العمل فهو سلعة قابلة للتلف والحياة قصيرة:
 - لا يستطيع بائعو العمل سحب العمل من السوق لفترة طويلة
- من غير الممكن زيادة أو خفض عرض العمل بسرعة
 - لا يسمح تراجع أو ارتفاع الأجور بالقيام بتعديلات في سوق العمل كما هي الحال في أسواق أخرى
- العمل ليس متحركًا بقدر رأس المال
 - تحدّد اللغة والأعراف والمعلومات والتكاليف وغيرها من العوامل من تحركات العمّال من مكان إلى آخر
- من غير الممكن تحسين نوعية العمل بسهولة
 - يتطلب الإستثمار في التعليم أو إعادة التدريب في سبيل الاستفادة من الفرص الجديدة وقتًا طويلًا وثمرًا باهظًا
- لا يُعتبر العمل عامل إنتاج وحسب بل هو مورد أيضًا (وأحيانًا يكون المورد الوحيد) للأسر ومصدر دخل الأسرة أو الفرد
 - العمل يتعلّق بالإنسان ما يؤديّ إلى انعكاسات إجتماعية

إتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131)

المادة 1: تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الإتفاقية بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية.

المادة 3: تشمل العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الإمكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية:

(أ) إحتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الإجتماعية الأخرى،

(ب) العوامل الإقتصادية ومنها متطلبات التنمية الإقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه.

إتفاقية سياسة الإستخدام، 1964 (رقم 122)

تنصّ التوصية (رقم 122، المرفق) على أن تحقيق الأهداف الإجتماعية لسياسة الإستخدام يتطلب تنسيق سياسة الإستخدام مع الإجراءات الإقتصادية والسياسات الإجتماعية الأخرى لاسيما الإجراءات التي تؤثر على:

- الإستثمار والإنتاج والنمو الإقتصادي
- نموّ الأجور
- توزيع المداخيل
- الأمن الإجتماعي
- السياسات المالية والنقدية بما فيها سياسات مكافحة التضخم وسياسات العملات الأجنبية
- تعزيز حرية تحرك السلع ورأس المال والعمل بين البلدان

الخلاصات

- تقوم الأسواق بدور فعال لدرجة أنها:
 - تستطيع إحداث المخرجات الإقتصادية المرجوة والتي سيكون لها في المقابل انعكاسات إجتماعية غير مرجوة
 - تستطيع أن تحرز نتيجة جيدة على حساب نتيجة مرجوة أخرى
 - لا تأخذ في عين الإعتبار القوة الغير المتماثلة بين أصحاب العمل والعمّال
- تكون السياسات مفيدة عندما تكون:
 - خاضعة لتحليل سليم للأخذ في الإعتبار إستجابة الأسواق
 - مصممة على أساس توازن مصالح أصحاب العمل والعمال والبلد في شكل عام
 - مطبّقة في شكل صحيح وخاضعة للرقابة الدائمة
 - خاضعة للتعديل عند الحاجة وعلى ضوء خلاصات التقييم

كلمة أخيرة: هناك فرق بين...

وبين السوق	سوق المنافسة الكاملة
العالم الواقعي	نظرية
بطالة	لا بطالة
غير عادل	”عادلة“ (بالمعنى الليبرالي للكلمة)
فائض في الأرباح	فائض/إحتكار في الأرباح
الأجور أكثر انخفاضاً من الإنتاجية	الأجور = إنتاجية
الحاجة إلى سياسات	وانتهى الموضوع
سياسات تنظيمية، خدمات إجتماعية	لا حاجة إلى السلع العامة حتى

شكراً