# بنية أسواق العمل في الدول العربية:
# ما دور الحد الأدنى للأجور؟

ريموندو سوتو (Raimundo Soto)

مجلس دبي الإقتصادي

# المخطط

- مراجعة بنية أسواق العمل في الأنظمة الإقتصادية العربية
- مراجعة الحاجة إلى الحد الأدنى للأجور وتأثيراته وارتباطه بأجور القطاع الخاص
- استخلاص بعض النتائج والتوصيات

# أسواق العمل في الدول العربية

- تنقسم الأنظمة الإقتصادية إلى نوعين:
  - الأنظمة الإقتصادية المقيّدة للعمل والتي تتمتع بموارد طبيعية وفيرة (مثل المملكة العربية السعودية، والإمارات العربية المتحدة، وسلطنة عمان)
  - الدول ذات العمل الوفير والتي تتمتع بموارد طبيعية أو تفتقر لها (مثل مصر وإيران واليمن)

- تظهر اختلافات كبيرة في بنية سوق العمل والمشاكل التي يطرحها والسياسات التي يتبعها
  - ما الدور الذي يلعبه الحد الأدنى للأجور؟

# مسألة توفير العمل

- تميل الدول العربية إلى:
  - النمو السكاني المرتفع نسبياً ←
    - المواطنون في الأنظمة الإقتصادية غير النفطية
    - في دول مجلس التعاون الخليجي، يحظى المغتربون فقط بنمو سريع
  - سكان من فئة عمرية صغيرة (15–30 عاماً)
  - سكان من المتقدمين في السن أقل نسبياً ←
  - مستويات مشاركة منخفضة لكنها في تصاعد

- ستدخل ضغوط ديموغرافية كبيرة إلى أسواق العمل

# النتائج

- يشير النمو السكاني المتسارع والذي يترافق مع نسب مشاركة منخفضة ولكنها في ارتفاع إلى
  - توقع توسع هام في توفر العمل في السنوات القليلة القادمة

- يشير ارتفاع مستويات التعليم إلى
  - نشوء مجموعات جديدة ذات مستوى تعليمي أفضل من الأجيال السابقة

- يواجه العمال العاطلين عن العمل والمتقدمين نسبياً في السن والذي يفتقرون إلى المهارات صعوبات في إيجاد فرص عمل

# مسألة طلب العمل

- تقسم الدول العربية إلى نوعين

  - الدول المقيّدة للعمل في مواجهة الدول المقيّدة للعمل
  - الدول ذات الموارد الطبيعية الوافرة (النفط والغاز) في مواجهة الدول التي تفتقر نسبياً إلى الموارد الطبيعية

# أسواق العمل في الأنظمة الإقتصادية المقيّدة للعمل والتي تتمتع بموارد طبيعية

- انقسام كبير في سوق العمل ←

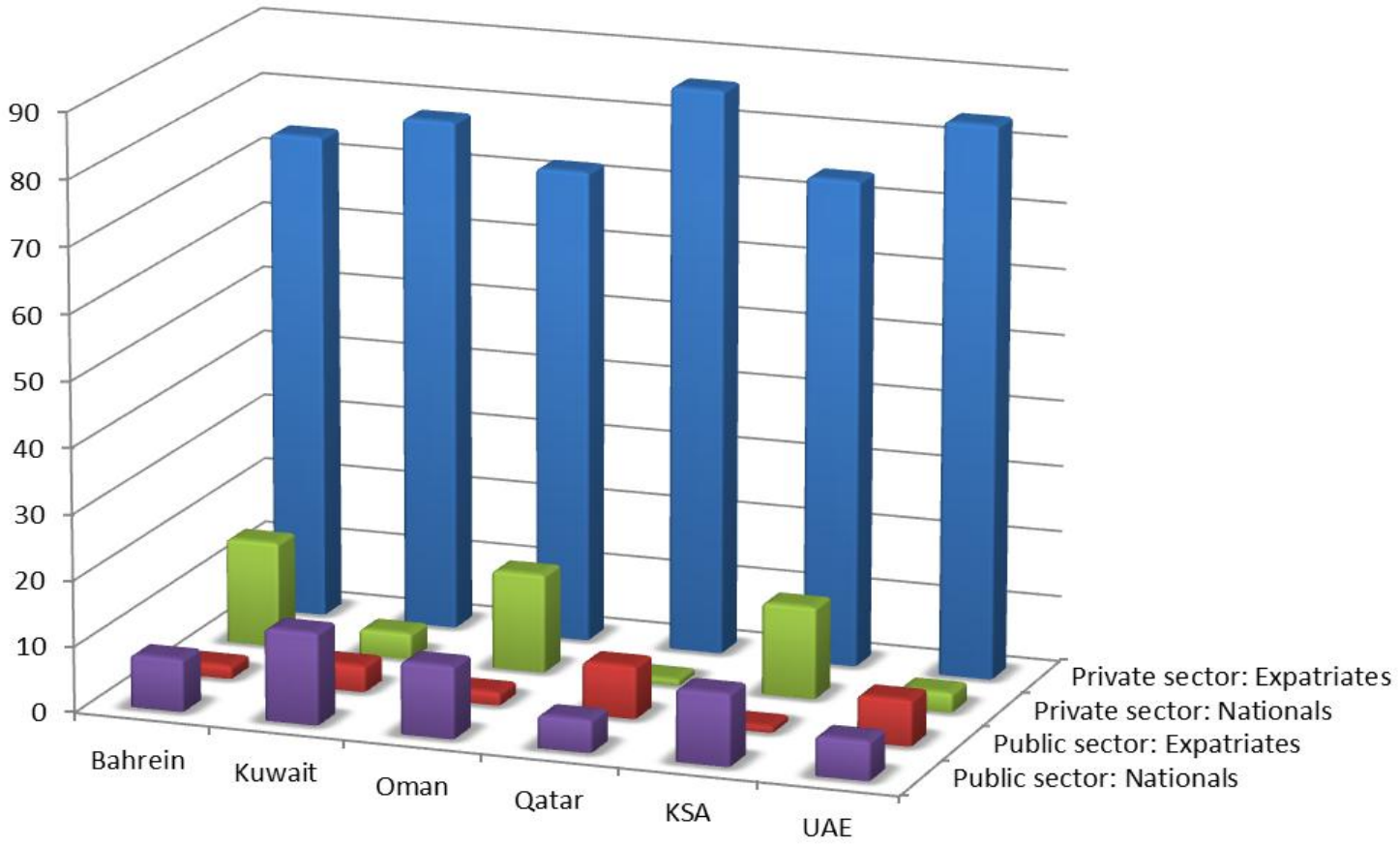
- المواطنون:
  - أجور متوقعة عالية، مستوى تعليم عال نسبياً،استخدام بنسبة كبيرة في القطاع العام، نسبة بطالة عالية (لاسيماً في أوساط الشباب)
  - فرض حصص على القطاع الخاص (ليست ذات فعالية عالية)

- المغتربون
  - مستوى تعليم عال، أجور عالية، قطاع خاص، ثبات
  - مستوى تعليم منخفض، نسب أجور متدنية، غياب حقوق العمال
  - يتعرض المغتربون لاستخراج كبير في الإيجار

# أسواق العمل في الأنظمة الإقتصادية المقيّدة للعمل التي تتمتع بموارد طبيعية

- يفضل المواطنون في دول مجلس التعاون الخليجي العمل في القطاع العام
  - أجور أعلى من القطاع الخاص
  - ساعات عمل أقل وأيام عطل أكثر
  - غياب الصلة بين الجهود المبذولة والمكافآت
  - عدم الحراك
- عادة ما يفضل المواطنون البقاء عاطلين عن العمل وانتظار فرصة عمل في القطاعات الحكومية

# يشارك المواطنون بشكل كبير في القطاع العام، فيما يشارك المغتربون في القطاع الخاص




المصدر: وكالات الإحصاء الوطنية

# الحصة الإجمالية للاستخدام في القطاع العام

- تعتبر نسبة الإستخدام في القطاع الخاص في الدول العربية أعلى منها في باقي دول العالم ←

- وهي أعلى في دول مجلس التعاون الخليجي من باقي الدول العربية

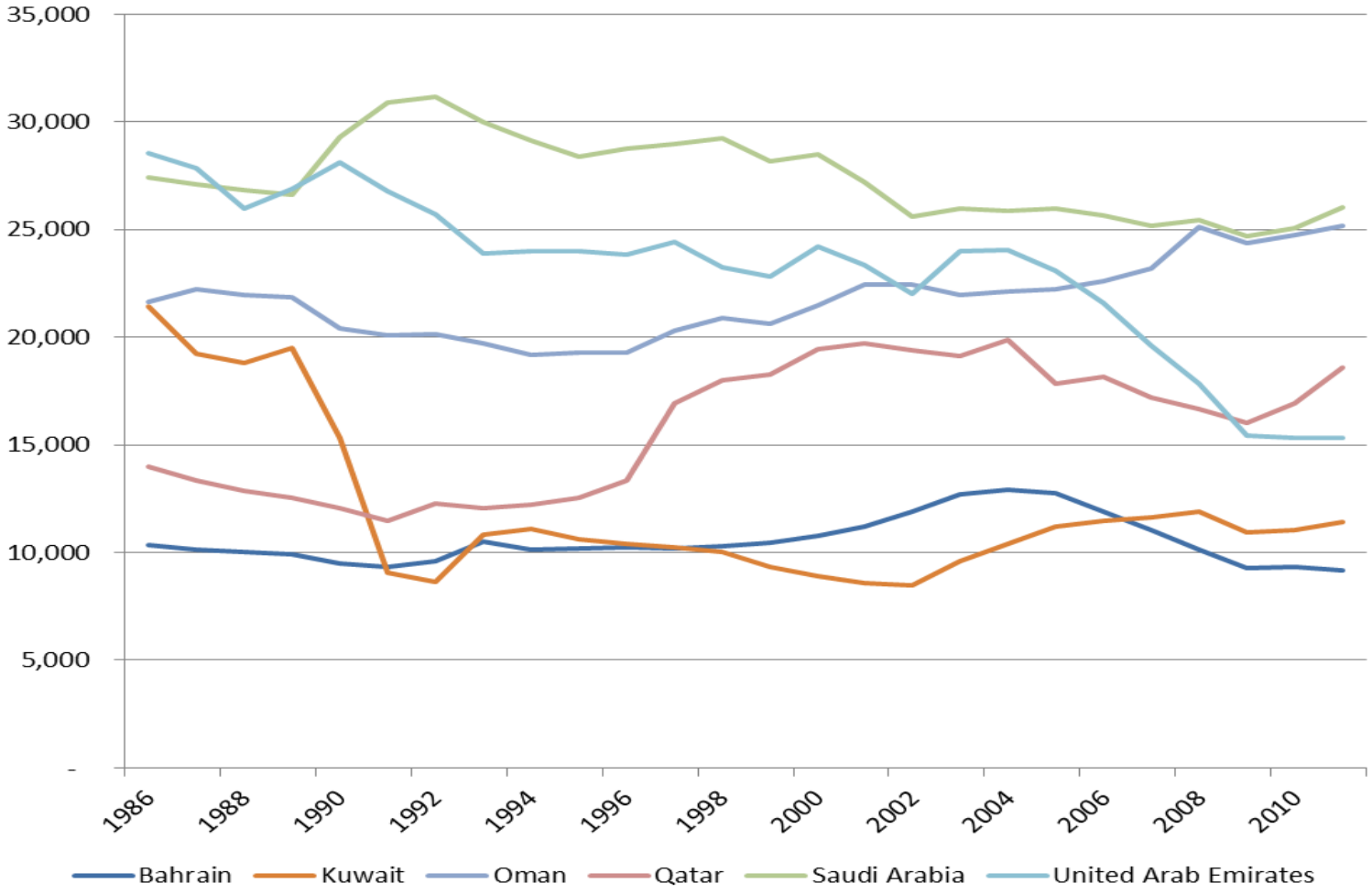
  - أصحاب العمل الذين يتم اللجوء إليهم في النهاية
  - ممكنة بسبب القدرة المالية العالية وعدد السكان المحليين القليل
  - الأجور في القطاع العام «مؤشر» على القطاع الخاص
  - تصبح أدنى الأجور في القطاع العام مهمة

# النتائج

- يتميز طلب العمل في الدول العربية المقيّدة للعمل بكونه ذي طبيعة مزدوجة
  - يعمل المواطنون بشكل أساس في القطاع العام، هذا القطاع الذي يزاحم الاستخدام الخاص
  - يعمل المغتربون في القطاع الخاص وبسبب استخراج الإيجار، فإن الإنتاجية في العمل تكون مكثفة

- بشكل عام، نمو منخفض في إنتاجية العمل
- بالتالي، نمو منخفض في الأجور الفعلية

# معدل إنتاجية العمل
# (الناتج الإجمالي المحلي الفعلي لكل عامل)




المصدر: قاعدة بيانات الإقتصاد الكلي 2012

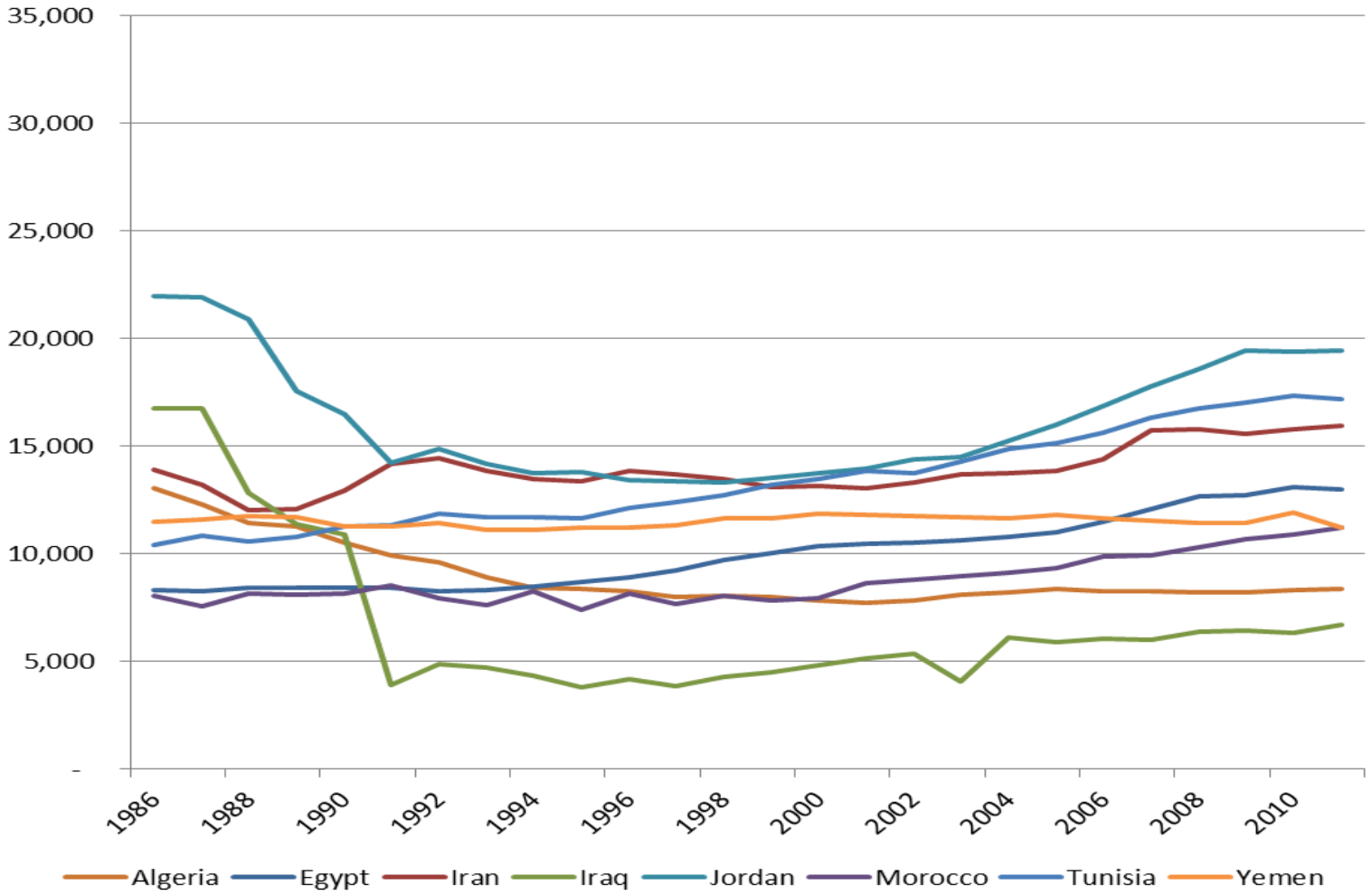
# أسواق العمل في الأنظمة الإقتصادية العربية ذات العمل الوافير

- عدم تقسيم سوق العمل

  - المغتربون أقل عدداً نسبياً
  - رأس المال البشري غير متوفر
  - البطالة مزمنة، عالية، متحيزة ضد النساء والشباب

- النتيجة: نمو ثابت (لكنه منخفض) في إنتاجية العمل

# معدل إنتاجية العمل




المصدر: قاعدة بيانات الإقتصاد الكلي 2012

# الحد الأدنى للأجور في الدول العربية

- شرّعت غالبية الدول الحد الأدنى للأجور
  - الفرق بين المواطنين والمغتربين (دول مجلس التعاون الخليجي)
  - الفرق وفق القطاع (الصناعة/الزراعة، دول خارج مجلس التعاون الخليجي)
  - الفرق بين العازبين والمتزوجين
  - الفرق وفق مستويات المهارات
  - تختلف المستويات وفق الإعانات المالية
- قلة هي الدول التي يغيب فيها الحد الأدنى للأجور
  - البحرين، اليمن

# الحد الأدنى للأجور

(كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي لكل فرد، 2009 وفق تعادل القدرة الشرائية

| | | | |
|---|---|---|---|
| عُمان | 27.0 | الجزائر | 60.0 |
| قطر | لا يوجد | البحرين | لا يوجد |
| المملكة العربية السعودية | 33.0 | مصر | 36.0 |
| سوريا | 60.0 | العراق | 55.0 |
| تونس | 32.0 | الأردن | 44.0 |
| تركيا | 57.0 | الكويت | 33.0 |
| الإمارات العربية المتحدة | لا يوجد | لبنان | 37.0 |
| الضفة الغربية غزة | لا يوجد | ليبيا | 13.0 |
| اليمن | لا يوجد | المغرب | 59.0 |

**المصدر: بيانات منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي ومصادر وطنية**

# تطبيق الحد الأدنى للأجور

(الأجور ورواتب العمال وفق النسبة المئوية لمجموع العمال)

| | |
|---|---|
| الجزائر | 33.0 |
| البحرين | 96.8 |
| مصر | 58.5 |
| الجمهورية الإيرانية الإسلامية | 53.2 |
| الأردن | 84.3 |
| الكويت | 97.3 |
| لبنان | 62.1 |
| المغرب | 44.4 |
| الأراضي الفلسطينية المحتلة | 66.6 |
| عُمان | 87.8 |
| قطر | 99.3 |
| الجمهورية العربية السورية | 62.6 |
| تونس | 64.3 |
| الإمارات العربية المتحدة | 95.8 |
| اليمن | 41.6 |

# ما هو دور الحد الأدنى للأجور؟

- كما ذُكر آنفاً (تزاناتوس Tzannatos، بلسر Belser، سوبك Sobeck) فإن الحد الأدنى للأجور هو يؤدي إلى:

  - رفع مستوى المعيشة للطبقة الأفقر والأضعف في المجتمع
  - تحفيز الإستهلاك
  - تشجيع الموظفين على المثابرة في العمل وتحسين أخلاقيات هذا العمل
  - تخفيض كلفة برنامج الرعاية الإجتماعية الحكومي
  - ردع النشاطات غير القانونية
  - تشجيع تعزيزالجودة ومكننة الصناعة
  - زيادة مستوى استخدام التكنولوجيا

# لا تطبق التحليلات هذه على الأنظمة الإقتصادية المقيّدة للعمل

- تقوم أسواق العمل المقسّمة/المزدوجة من المقاربات النموذجية غير كافية

- يقوم الحد الأدنى للأجور وفقاً للعوامل التالية
  - السكان المستهدفين
  - مدى الفعالية وبلوغ الأهداف
  - الأهداف التي يجب بلوغها
  - التكاليف والمنافع من مختلف التدابير

# الحد الأدنى للأجور للمواطنين في الدول المقيّدة للعمل(أمثلة)

- في المملكة العربية السعودية
  - الأجور في القطاع العام للسعوديين (3000 ريال سعودي) أكثر ارتفاعاً بكثير من أجور القطاع الخاص (1500 ريال سعودي). وقد عيّنت الحكومة 120،000 عامل عام 2011.

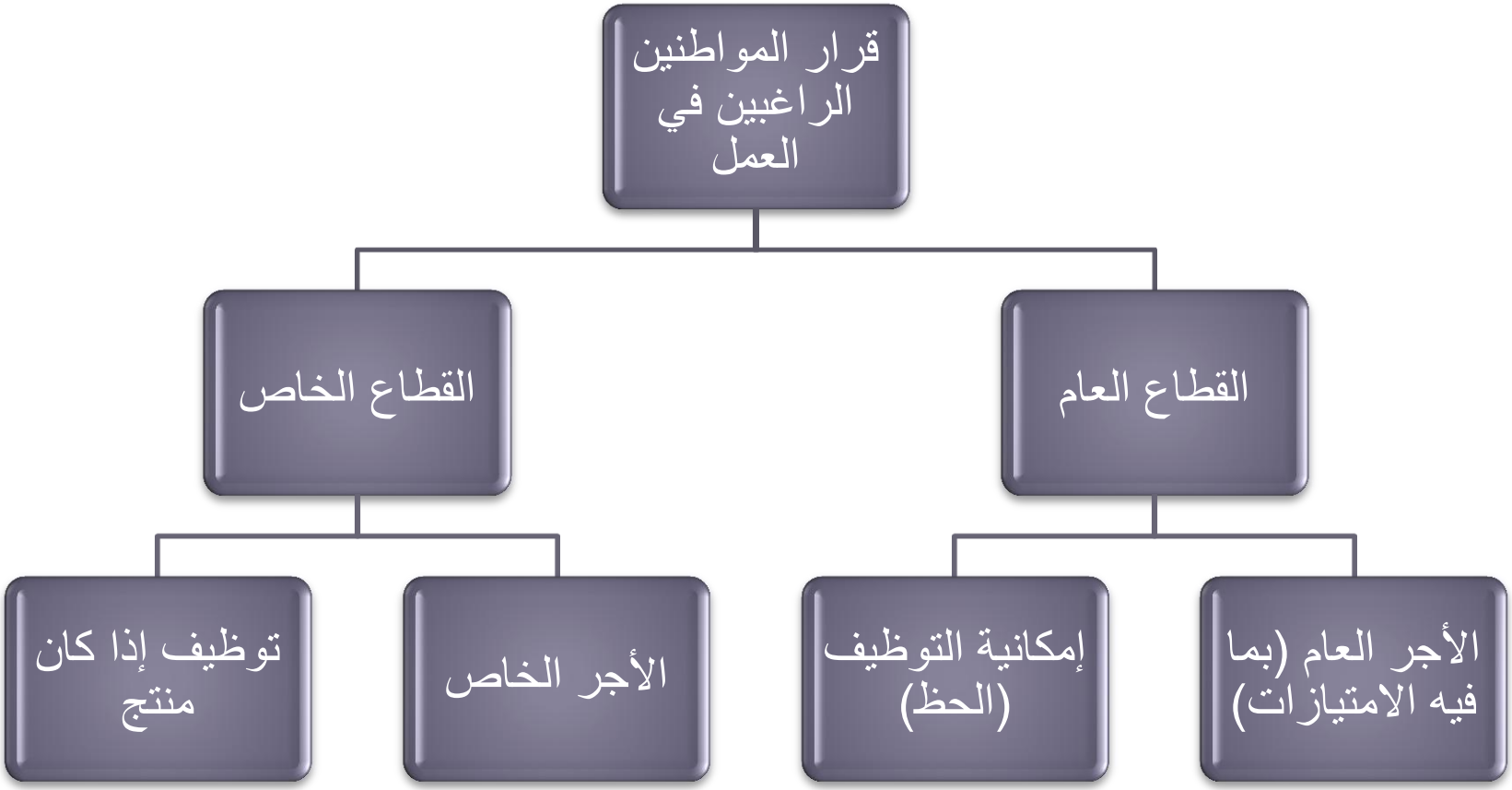
- في الإمارات العربية المتحدة
  - الأجور في القطاع العام (4250 درهم إماراتي) أكثر ارتفاعاً من أجور القطاع الخاص (يكسب العمال ذوو المهارات المتدنية أقل من 1500 درهم إماراتي)
  - أعلنت الحكومة عن زيادات هامة في أجور القطاع العام (بما فيها الحد الأدنى للأجور)
- في عمان
  - تم مؤخراً رفع الحد الأدنى للأجور إلى أكثر من 72% مما يكسبه العمانيون الذي يعملون في القطاع الخاص

# تأثيرات الحدّ الأدنى للأجور على الإقتصادات المقيدة للعمل

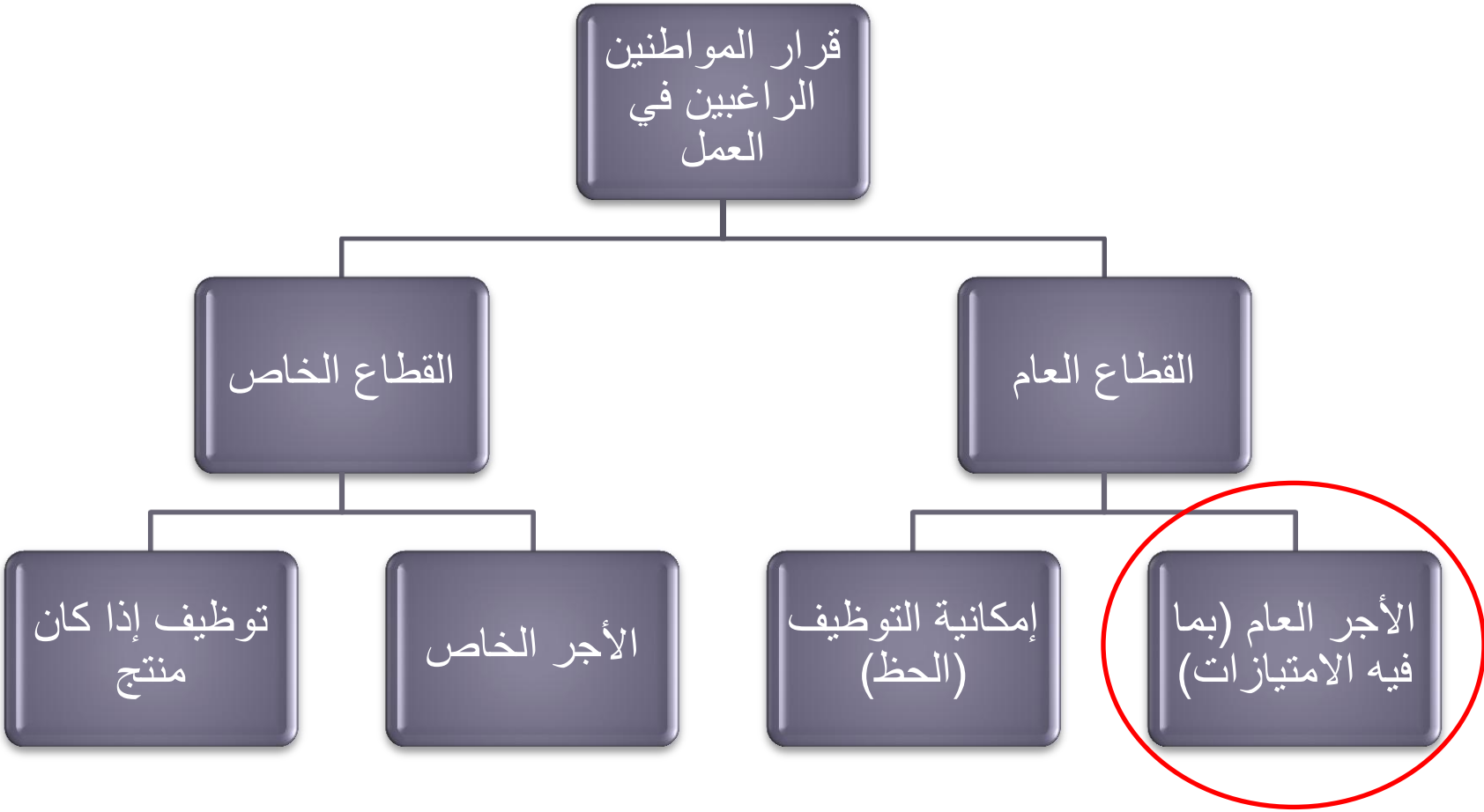
- قد يتأثر المواطنون الراغبون في العمل بسياسات سوق العمل
  - ليس من جراء الحدّ الأدنى للأجور وحسب بل أيضًا بسبب سياسات سوق العمل الأخرى الخاصة بالمواطنين
  - وسياسات سوق العمل الخاصة بالمغتربين

- لننظر في عملية اتخاذ القرار للعامل المواطن:

# ما هي ردة فعل المواطنين؟



# ما هي ردة فعل المواطنين؟



# كيف تقوم الشركات الخاصة بالتوظيف

- المواطن
  - الإنتاجية A
  - أجر الحجز W
- المغترب
  - الإنتاجية B
  - أجر الحجز I

*الشركة الخاصة توظّف المواطن إذا كان A-W أقلّ من I-B*

*الشركة الخاصة توظّف المواطن إذا كان B-A أكبر من I-W*

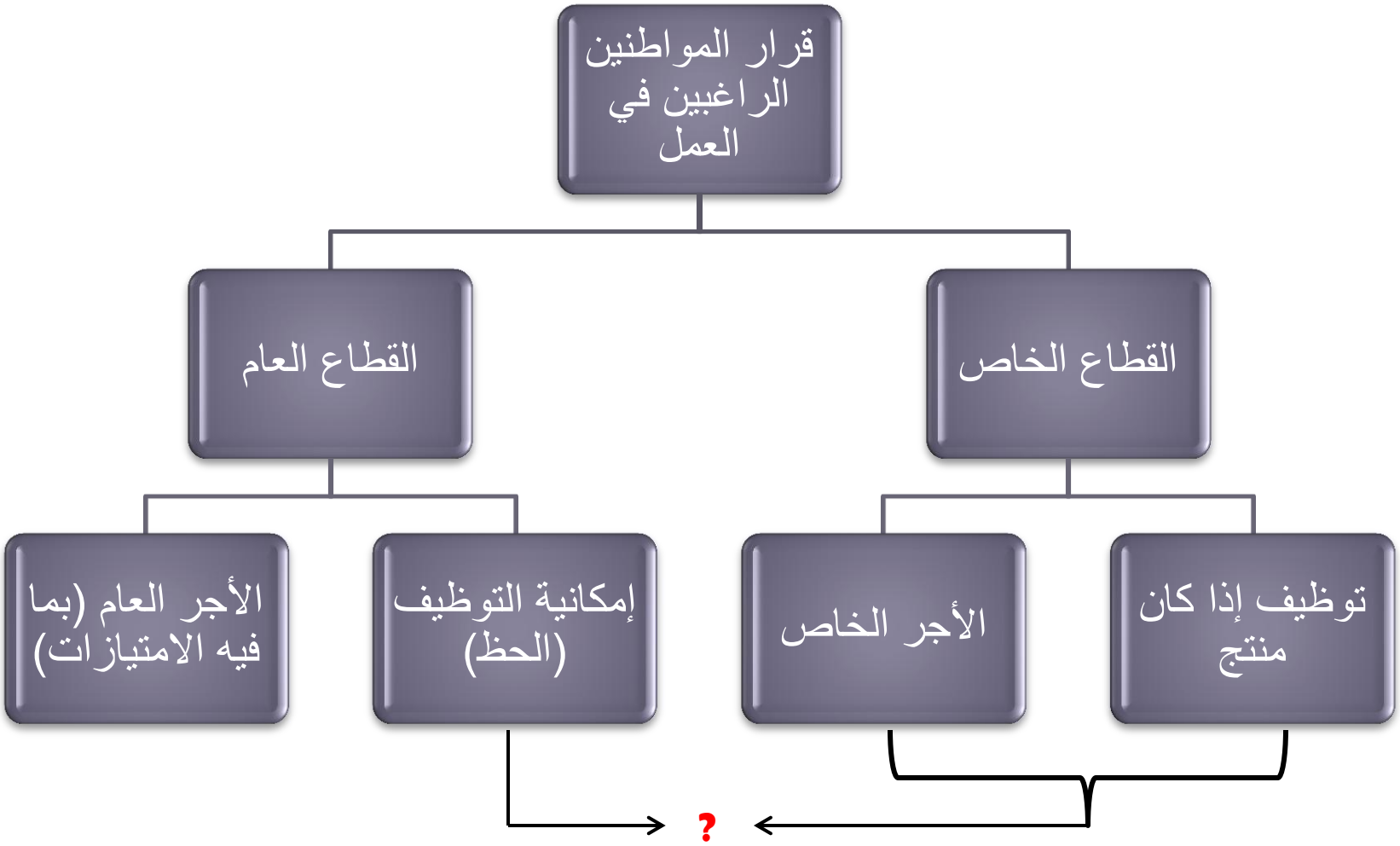
إنّ الحدّ الأدنى للأجور للمواطنين **يحدّ** من إمكانية توظيفهم
الحدّ الأدنى للأجور للمغتربين قد **يزيد** من إمكانية توظيف المواطنين
إرتفاع إمكانية التوظيف الدائم للمواطن **فقط إن** ارتفعت إنتاجية المواطنين أو انخفض أجر الحجز

# متى يعمل المواطنون؟

- بعضهم غير قابل للتوظيف في القطاع الخاص (أجر الحجز مرتفع جدًا نسبةً إلى الإنتاجية)

- من الممكن توظيف المواطنين العاملين في القطاع الخاص أيضًا في القطاع العام وبالتالي، عليهم أن يقرروا أين يعملون.

# ما هي ردة فعل المواطنين؟



# أين يعمل المواطنون؟

- كلما ارتفع الأجر العام (أجور الدخول)، تراجع اهتمام المواطنين في العمل في القطاع الخاص
- كلّما ارتفعت الامتيازات في القطاع العام، تراجع اهتمام المواطنين في العمل في القطاع الخاص
- كلّما ارتفعت إمكانية الحصول على وظيفة لدى الحكومة، تراجع اهتمام المواطنين في العمل في القطاع الخاص
- كلّما ازدادت ثروة أسرة العامل، إزدادت فترة انتظاره/ها لعمل في القطاع العام

# الآثار المترتبة

- في البلدان المقيدة للعمل حيث يعمل أغلب المواطنون لمصلحة الحكومة، قليل ما يكون الحدّ الأدنى للأجور ذات صلة.

- المهمّ هو الحدّ الأدنى للأجور في القطاع العام (مستوى أجور الدخول)

- إنّ الحدّ الأدنى للأجور الكلاسيكي للموطنين يُعطي نتائج عكسية.

# الحدّ الأدنى للأجور للمغتربين في البلدان المقيّدة لالعمل

- تذكّر أنّ:

*الشركة الخاصة توظّف المواطن إذا كان B-A أكبر من I-W*

- إذا تمّت زيادة الحدّ الأدنى للأجور المخصّص للمغتربين، تزداد إمكانية توظيف المواطنين
  - إنخفاض إحتكار المشتري للإيجار (تحوّل الشركة بعض المكاسب إلى العمّال)
  - إنخفاض إجمالي الاستخدام (المغتربين)
  - يصبّ ذلك في مصلحة العمّال أصحاب المهارات المنخفضة الذين يحافظون على وظائفهم (هؤلاء المسرّحون هم الأسوء حالًا) ولكن...

# الحدّ الأدنى للأجور للمغتربين في البلدان المقيدة للعمل

- إنّ ارتفاع أجور المغتربين يحفّز الانتقال إلى مستوى أقلّ من "التكنولوجيا المكثفة العمل" والتوجّه إلى موقع تنافسيّ بحقّ في الأسواق الدولية
- قد ترتفع الإنتاجية

- من المرجّح أن تؤدي ممارسة الضغط إلى تنظيم الدخل (مثلًا البحرين)

# الحدّ الأدنى للأجور في الدول حيث العمل الوفير

- وجود أسباب مختلفة للتدخل في السوق
- إنّ سياسة الحدّ الأدنى للأجور مجرّد أداة واحدة
- قد تكون السياسات الأخرى أكثر نجاعة من أجل:
  - نموّ الاستخدام على المدى الطويل
  - أجور أكثر ارتفاعًا واستدامةً مبنية على مكاسب الإنتاجية

# ملخّص

- سيؤدّي الضغط السكاني إلى ازدياد عرض العمل في المستقبل القريب
- إن الطلب على العمل يشهد ركودًا في البلدان العربية إلى جانب البطء في نمو الإنتاجية أو ركودها. إنّ المشاكل تتعدّى سوق العمل (ولكنها قد تتضاعف بسببها)
- قد يكون الحدّ الأدنى للأجور ذات أهمية في الاقتصادات الوافرة بالعمل طالما أنها لا تتدخّل في شكل كبير في عملية تخصيص الموارد (النمو الاقتصادي)
- إنّ الحدّ الأدنى للأجور المخصص للمواطنين غير ضروري في البلدان المقيدة للعمل ويكمن المفتاح في الحدّ الأدنى (مستوى الدخول) للأجور في القطاع العام.

# نمو السكان
## (المعدّل السنوي، 1986-2011، بالنسبة المئوية)

| | | | |
|---|---|---|---|
| الجزائر | 1.8 | عمان | 2.7 |
| البحرين | 4.1 | قطر | 6.6 |
| مصر | 2.0 | المملكة العربية السعودية | 2.5 |
| العراق | 2.5 | سوريا | 2.9 |
| الأردن | 3.5 | تونس | 1.4 |
| المغرب | 1.5 | الإمارات العربية المتحدة | 5.2 |
| الكويت | 1.5 | اليمن | 3.2 |

ملاحظة: معدّل النموّ العالميّ، 1986-2011= **1.3**

# نمو السكان
## (المعدّل السنوي، 1986-2011، بالنسبة المئوية)

| | | | |
|---|---|---|---|
| الجزائر | 1.8 | عمان | 2.7 |
| البحرين | 4.1 | قطر | 6.6 |
| مصر | 2.0 | المملكة العربية السعودية | 2.5 |
| العراق | 2.5 | سوريا | 2.9 |
| الأردن | 3.5 | تونس | 1.4 |
| المغرب | 1.5 | الإمارات العربية المتحدة | 5.2 |
| الكويت | 1.5 | اليمن | 3.2 |

ملاحظة: معدّل النموّ العالميّ، 1986-2011= **1.3**

# معدلات مشاركة القوى العاملة في العام 2010 (15 عامًا وما فوق)

| المنطقة | المشاركة الذكور | المشاركة الإناث |
|---|---|---|
| البلدان العربية | 74.4 | 27.7 |
| أمريكا اللاتينية | 79.8 | 53.2 |
| أفريقيا | 76.1 | 63.0 |
| شرق آسيا | 79.8 | 63.3 |
| منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية | 69.5 | 50.9 |

# معدلات مشاركة القوى العاملة في العام 2010 (15 عامًا وما فوق)

| | الذكور | الإناث | | الذكور | الإناث |
|---|---|---|---|---|---|
| الجزائر | 71.9 | 15.0 | مصر | 74.3 | 23.7 |
| البحرين | 87.3 | 39.4 | الأردن | 65.9 | 15.6 |
| العراق | 69.3 | 14.5 | لبنان | 70.8 | 22.6 |
| الكويت | 82.3 | 43.4 | المغرب | 74.7 | 26.2 |
| ليبيا | 76.8 | 30.1 | سوريا | 71.6 | 13.1 |
| عمان | 81.6 | 28.3 | تونس | 70.0 | 25.5 |
| قطر | 95.2 | 51.8 | تركيا | 71.4 | 28.1 |
| المملكة العربية السعودية | 74.1 | 17.7 | الضفة الغربية وقطاع غزّة | 66.3 | 15.1 |
| الإمارات العربية المتحدة | 92.3 | 43.5 | | | |
| اليمن | 72.0 | 25.2 | | | |
| **المعدّل** | **80.3** | **30.9** | **المعدّل** | **70.6** | **21.2** |

# معدلات مشاركة القوى العاملة في العام 2010 (15 عامًا وما فوق)

| | الذكور | الإناث | | الذكور | الإناث |
|---|---|---|---|---|---|
| الجزائر | 71.9 | 15.0 | مصر | 74.3 | 23.7 |
| البحرين | 87.3 | 39.4 | الأردن | 65.9 | 15.6 |
| العراق | 69.3 | 14.5 | لبنان | 70.8 | 22.6 |
| الكويت | 82.3 | 43.4 | المغرب | 74.7 | 26.2 |
| ليبيا | 76.8 | 30.1 | سوريا | 71.6 | 13.1 |
| عمان | 81.6 | 28.3 | تونس | 70.0 | 25.5 |
| قطر | 95.2 | 51.8 | تركيا | 71.4 | 28.1 |
| المملكة العربية السعودية | 74.1 | 17.7 | الضفة الغربية وقطاع غزّة | 66.3 | 15.1 |
| الإمارات العربية المتحدة | 92.3 | 43.5 | | | |
| اليمن | 72.0 | 25.2 | | | |
| **المعدّل** | **80.3** | **30.9** | **المعدّل** | **70.6** | **21.2** |

# تقسيم سوق العمل

- التقسيم القانوني
  - إنّ التقسيم *متجذر في نظام الكفالة*
    - لا يتمتّع المغتربون بحقوق العمل
    - ما من نقابات، ما من إضرابات، ما من مفاوضة جماعية، إلخ.
    - الحماية في العمل محدودة على شروط وظروف العمل وساعات العمل وحوادث العمل والأمراض، إلخ.

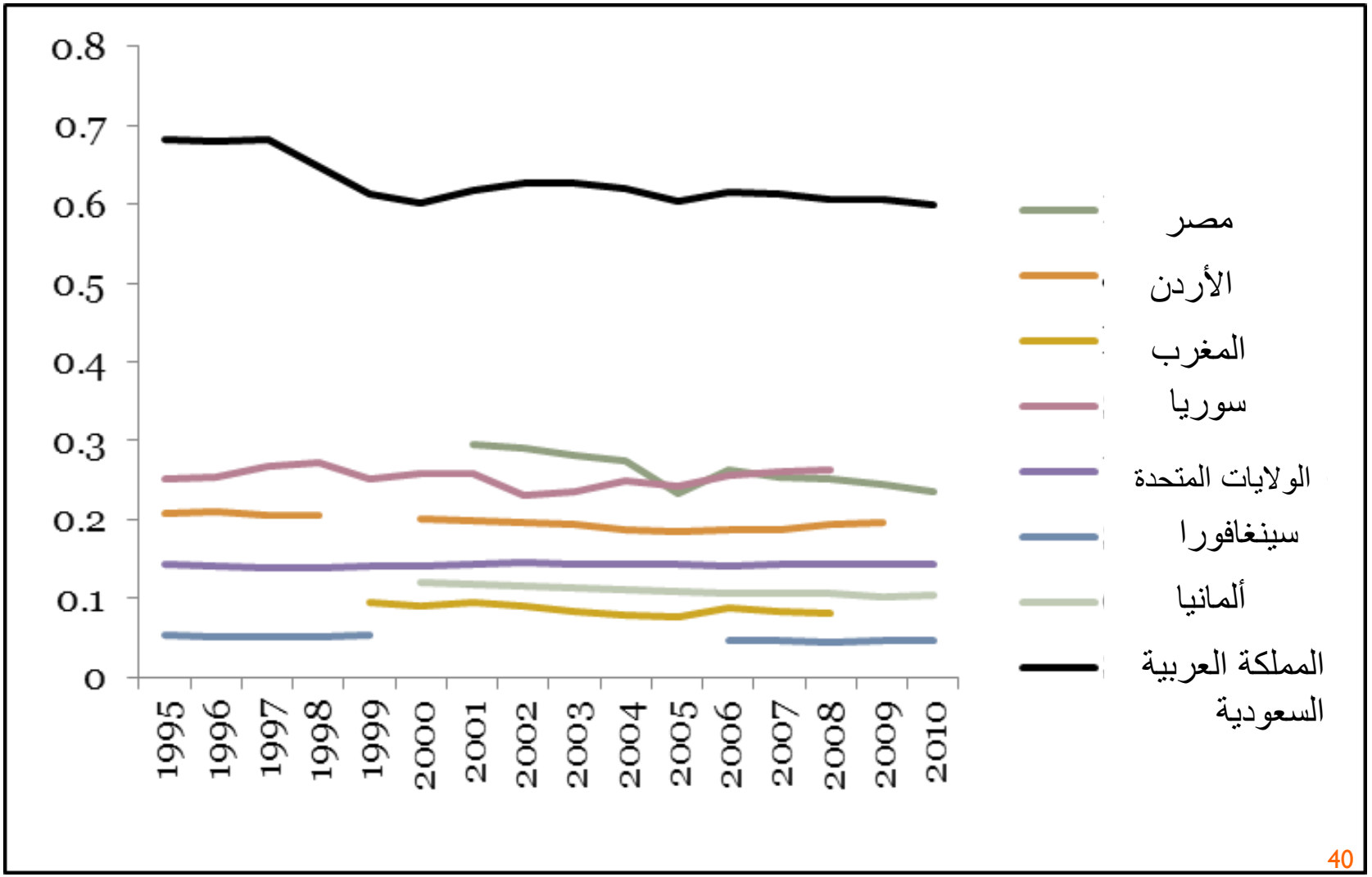
- إنّ تأشيرة دخول المغتربين هي تأشيرة عمل (لحدود 3 سنوات) ويتمّ ترحيلهم بعد انتهاء عقد العمل.

# تقسيم سوق العمل

- التقسيم القانوني
  - يتمتّع المواطنون بحرية التنقل ويحصلون على المعاملة الملائمة
    - شروط وظروف العمل (ساعات عمل أقلّ، عدم حراك ظاهري، أجور أكثر ارتفاعًا، معاشات تقاعدية)
    - "توطين" بعض المناصب وأنظمة الحصص

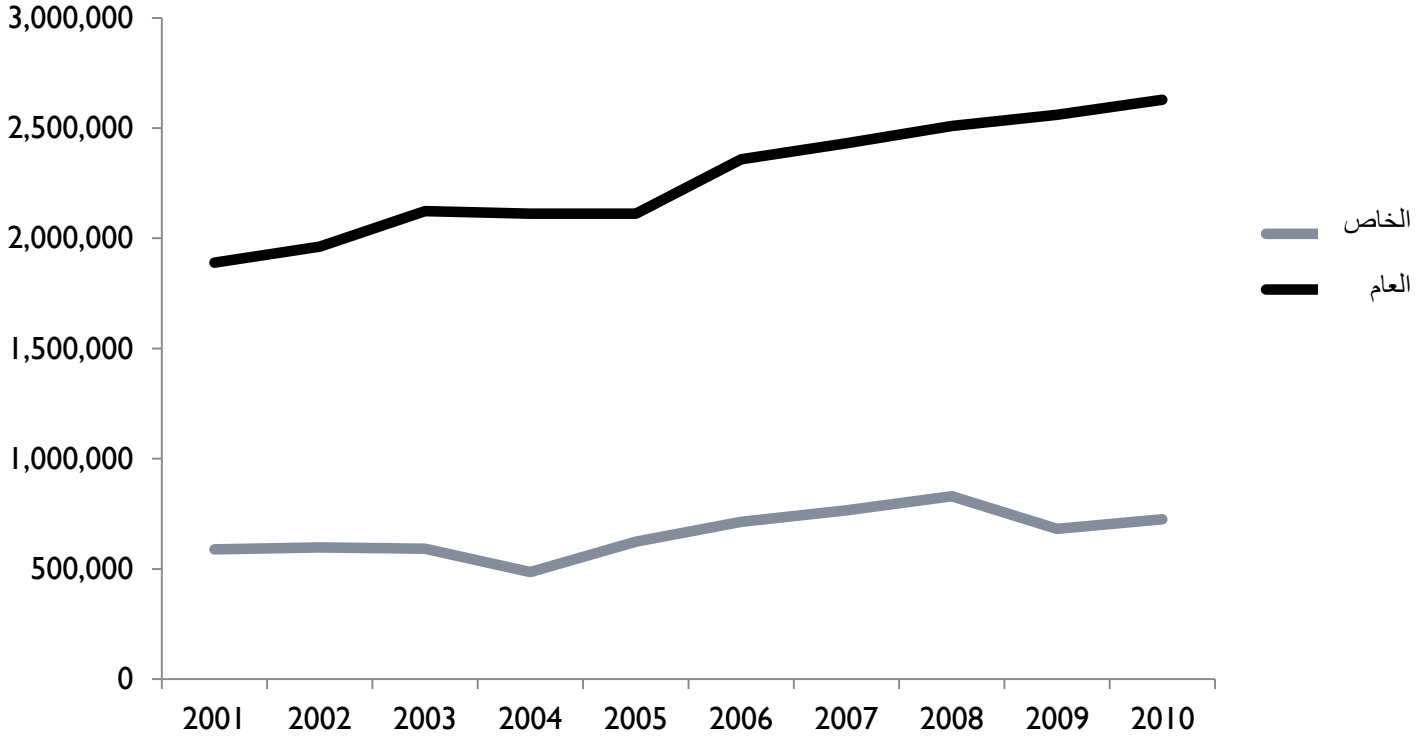
- التقسيم بحكم الأمر الواقع
  - يفضّل القطاع العام توظيف المواطنين
  - تحويلات مهمّة (إعانات) ترفع من الدخل الشهري والثروة ←

# حصة الاستخدام في القطاع العام في المجموع←



# زيادة الاعتماد على الاستخدام في القطاع العام في صفوف المواطنين (مثلًا المملكة العربية السعودية)

**عدد الموظفين السعوديين في القطاعيْن العام والخاص**




*المصدر: وزارة العمل والقوى العاملة GOSI*

# معدّلات البطالة (حوالي العام 2010)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| الجزائر | **11.4** | | المغرب | **10.0** |
| البحرين | 3.8 | | عمان | 15.0 |
| مصر | 9.4 | | قطر | 2.2 |
| العراق | 15.3 | | المملكة العربية السعودية | 5.4 |
| الأردن | **12.9** | | سوريا | **8.4** |
| الكويت | 2.9 | | تونس | **14.2** |
| لبنان | 9.0 | | الإمارات العربية المتحدة | 16.0 |
| ليبيا | لا يوجد بيانات | | اليمن | **14.6** |

المصدر: الخط العريض= مؤشرات سوق العمل الأساسية KILM، الأرقام الأخرى مصدرها كتاب حقائق وكالة المخابرات المركزية، صندوق النقد الدولي والسجلات الوطنية