

الحد الأدنى للأجور في ضوء الفجوة في الأجور بين الجنسين وسياسات الهجرة في المنطقة العربية

روزاليا فاسكيز ألفاريز
مكتب أنشطة العمال، منظمة العمل الدولية

إجتماع منظمة العمل الدولية الإقليمي الثلاثي الأطراف حول سياسات الأجور في
الدول العربية

المحفزات والأهداف

المحفزات

- معرفة مشتركة عن: أنّ الفجوة في الأجور موجودة فعلاً
- الفجوة في الأجور ملحوظة جداً في المنطقة العربية (مثلاً بين الجنسين وبين المهاجرين والسكان المحليين)

الأهداف

تقييم دور الحد الأدنى للأجور
في تقليص فجوة الأجور

فجوة الأجور على ضوء
اتفاقيات منظمة العمل الدولية
وتوصياتها

تسليط الضوء على التكاليف
الاجتماعية والاقتصادية الناتجة
عن فجوات الأجور

هيكل النقاش

- فجوة الأجور: مخصصات السوق وتقصير السوق
- أمثلة: أوروبا والولايات المتحدة الأميركية والمنطقة العربية
- العواقب
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية
- كيف يمكن لسياسة خاصة بالحد الأدنى للأجور أن تساعد؟

مخصصات السوق: ما **يجب** أن يكون

- يبحث أصحاب العمل عن أفضل من يطابق المنصب شاغر لديهم من بين المشاركين كافة
- يبحث المشاركون عن وظائف شاغرة لإيجاد الفرصة الفضلى حسب مهاراتهم

آلية المطابقة

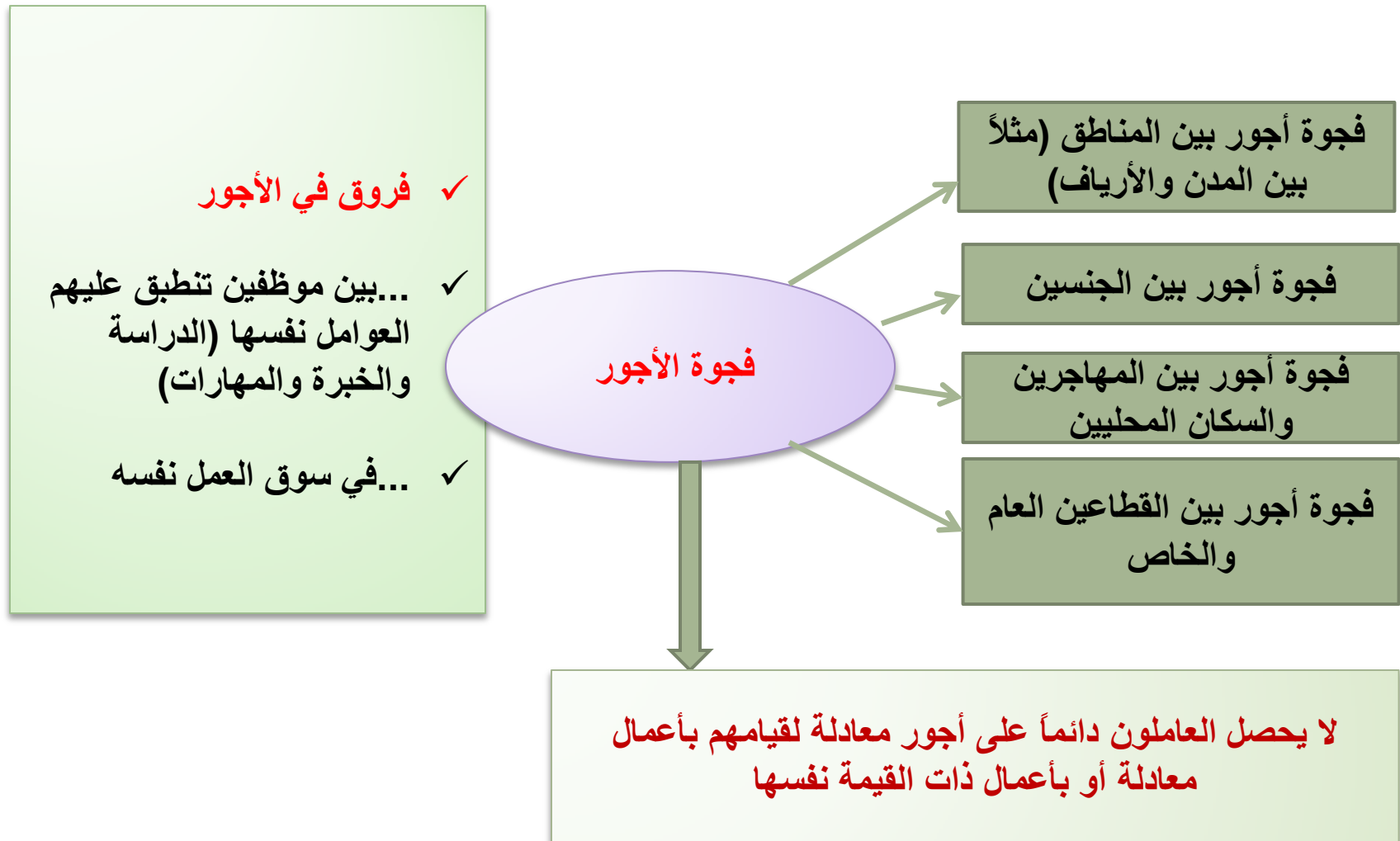
- حجم المشاركين (كثافة المجموعة)
- الدراسة والخبرة والقدرات الفطرية
- العروض البديلة (التنافس)

العوامل التي تحدد المطابقة

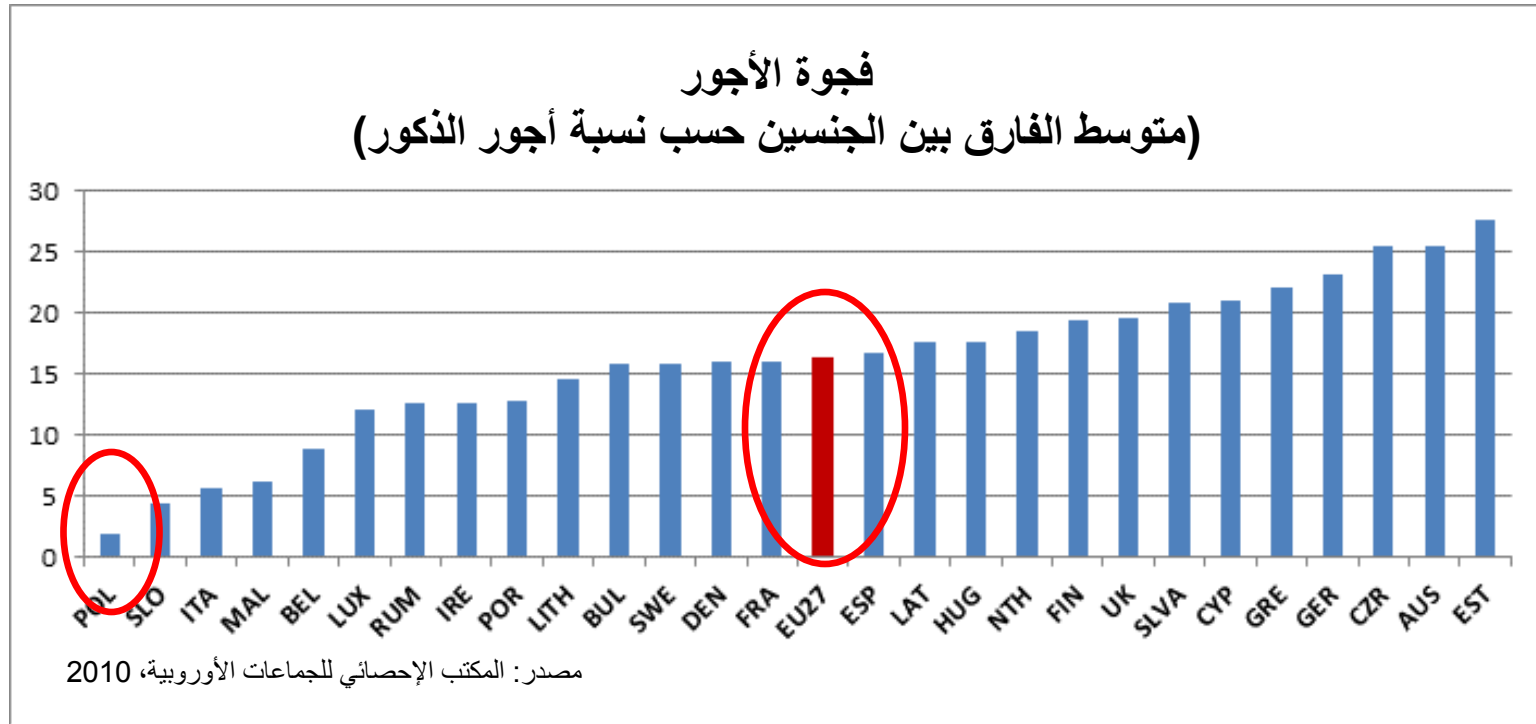
- يحصل أصحاب العمل عن أعلى نسبة عائد من العامل من حيث الإنتاجية
- يحصل العامل على أعلى نسبة عائد من بيع رأسماله البشري
- يقدم السوق للعاملين الذين تنطبق عليهم العوامل نفسها **الأجور نفسها** للأعمال نفسها (أو الأعمال ذات القيمة نفسها)

النتائج الفعالة والعادلة

مخصصات السوق: ما نلاحظه

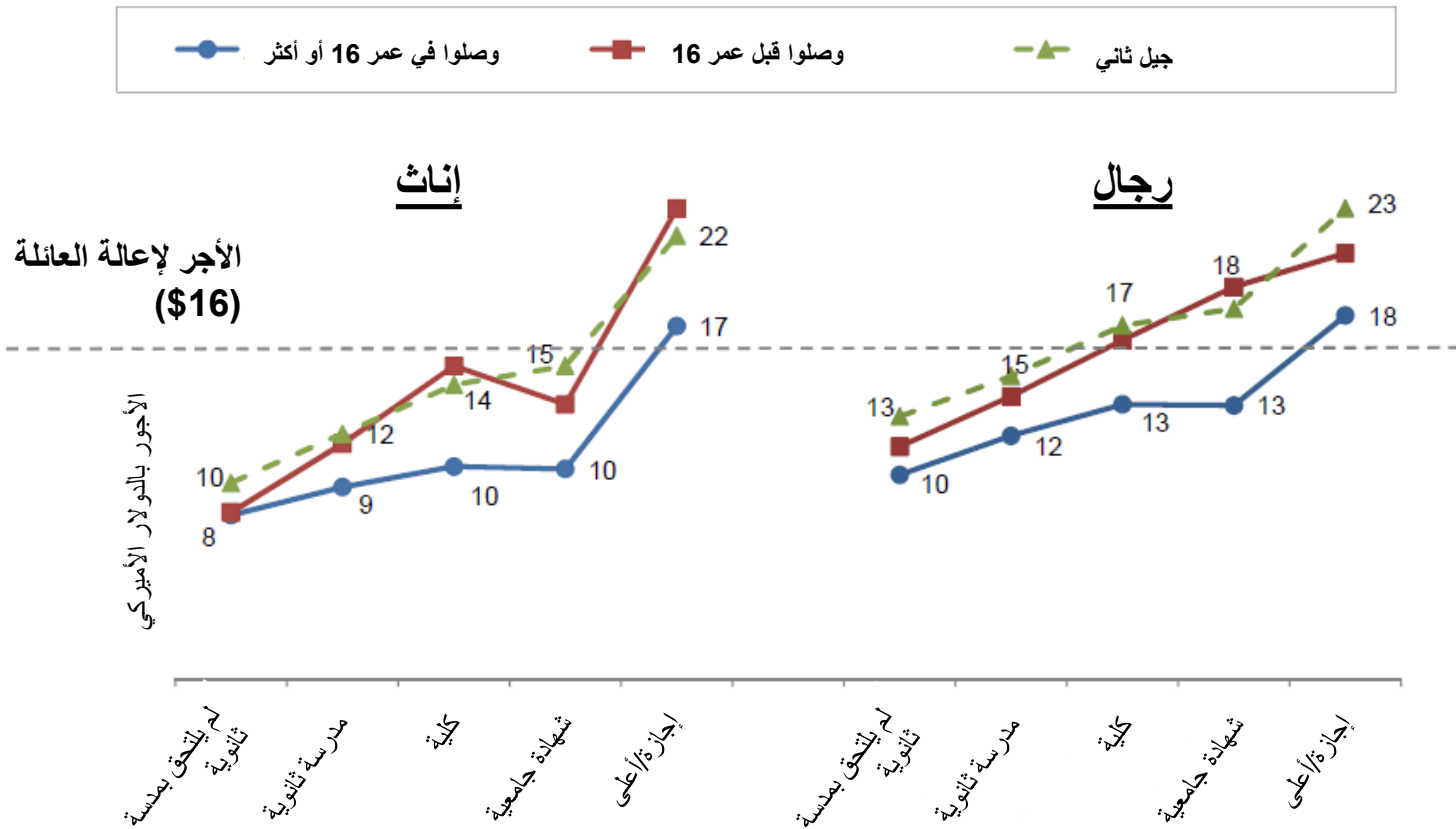


الدليل التجريبي (1) المجتمع الأوروبي وفجوة الأجور بين الجنسين



الدليل التجريبي (2) الولايات المتحدة الأميركية، الهجرة

الرسم 15. متوسط الأجر بالساعة للعمال اللاتينيين (بين 26 و35 سنة) حسب الجيل والجنس، 2009



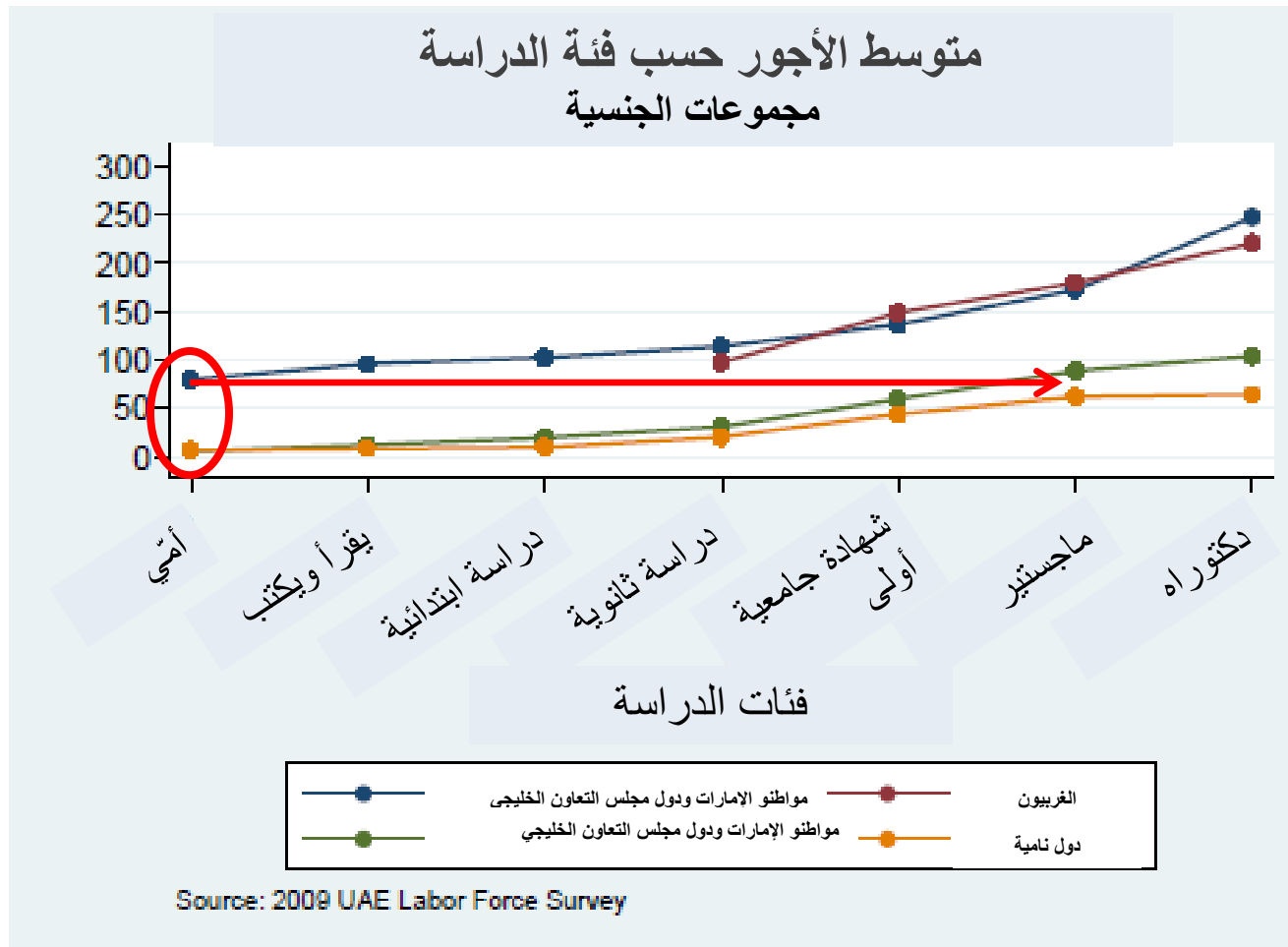
الدليل التجريبي (3) المنطقة العربية

✓ الإمارات العربية المتحدة

✓ المملكة العربية السعودية

✓ الأردن

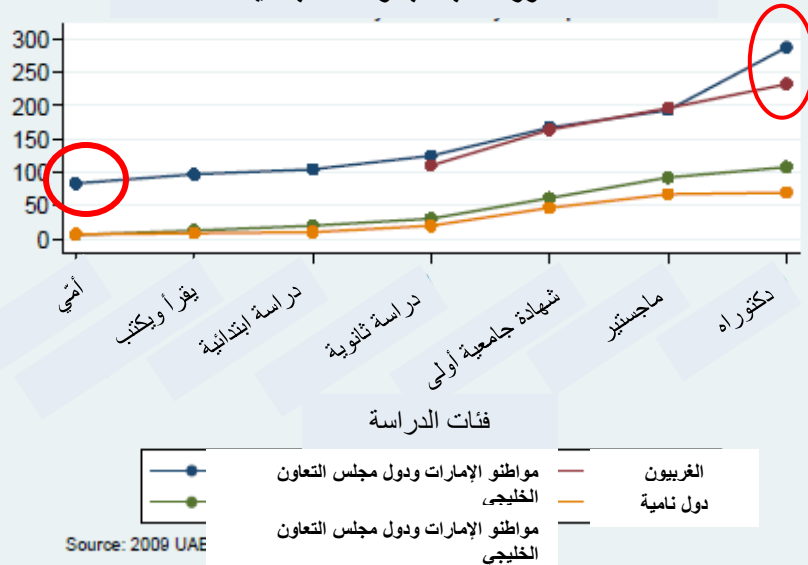
الإمارات العربية المتحدة: حسب الجنسية



الإمارات العربية المتحدة: حسب الجنس

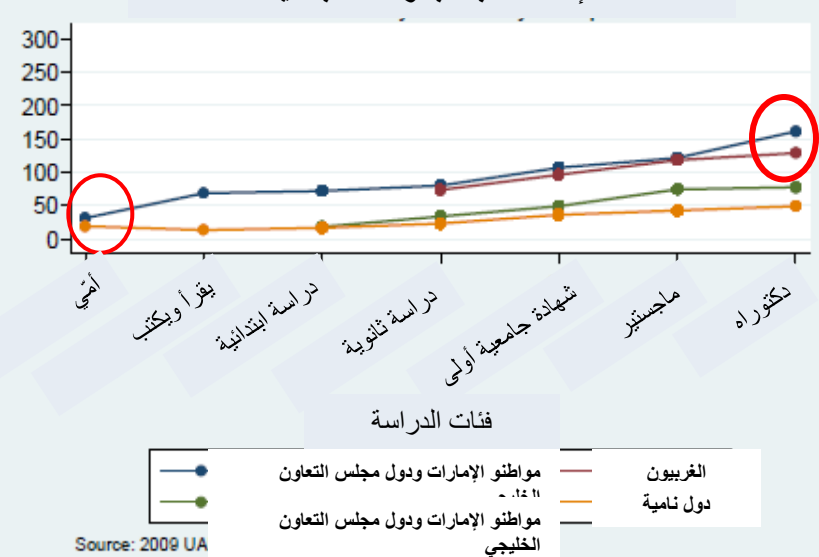
الرسم 11

متوسط الأجور حسب فئة الدراسة
الذكور حسب مجموعات الجنسية



الرسم 12

متوسط الأجور حسب فئة الدراسة
الإناث حسب مجموعات الجنسية



المملكة العربية السعودية

متوسط أجور غير السعوديين (بالريال السعودي)	متوسط أجور السعوديين (بالريال السعودي)	النشاط الاقتصادي
1,244	4,630	الزراعة والصيد وأعمال الغابات وصيد الأسماك
1,145	3,261	البناء
3,487	9,185	الكهرباء والغاز والماء
2,880	6,963	المصارف والشؤون المالية والتأمين
1,929	6,091	التصنيع
7,944	15,080	المناجم والمحاجر
18,353	23,587	أنشطة أخرى وقطاع خاص وخدمات غير اجتماعية
2,331	5,075	أنشطة خدمات اجتماعية في القطاع الخاص
2,518	8,417	البريد والنقل والاتصالات
1,420	3,605	التجارة والفنادق والتمويل
4,325	8,589	إجمالي المتوسط

مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات السكانية، 2011

الأردن

	فجوة أجور بنسبة 41%	القطاع العام
	فجوة أجور بنسبة 28%	القطاع الخاص
متوسط أجور الذكور المكتسبة (2009)	متوسط أجور الإناث المكتسبة (2009)	قطاع التعليم
523 دينار أردني	273 دينار أردني	

منظمة العمل الدولية، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وزارة العمل، 2010

الدلالة؟ تفصيل السوق

- تدل فجوة الأجور بين عاملين يتبين أنهما متساويين بعد مراقبتهما على:
- أن العاملين لا يحصلان على الأجر نفسه مقابل العمل نفسه أو عمل ذي القيمة نفسها
- عدم التساوي في دخل العمل
- وجود جمود(حواجز) في سوق العمل
- بالتالي، تشير فجوة الأجور إلى تفصيل السوق

التقصير في سوق العمل

كيفية تحقيق النتائج البديلة

محفزات السوق
لأصحاب العمل
والموظفين

الأنظمة

نتائج فعالة؟

نتائج تؤدي إلى تحسين
على مستوى كافة
الفاعلين في (السوق)

نتائج تترك الفاعلين
والمجتمع بحال أفضل
من دون الإساءة إلى
أطراف أخرى

معنى تقصير سوق العمل

تخصيص غير فاعل
للعمل (مثلاً نقص في
التوظيف)

توزيع غير فاعل
للموارد (الإيجارات)

تقصير السوق وفرض الأنظمة

• كيف أن تطبيق **الأنظمة** للحد من فجوة الأجور يستلزم؟

✓ معرفة حول **سبب** وقوع فجوة الأجور

✓ فهم **الكلفة الاجتماعية والاقتصادية (العواقب)** من فجوة الأجور هذه

✓ **تقييم** فوائد فرض الأنظمة مقابل كلفة عدم فرضها

أسباب فجوة الأجور

- من الأسباب التي تفسر فجوة الأجور
 - تفاوت في المعلومات (**إغلاق العقود**)
 - ممارسات لا تتسم بالتنافسية (**الاحتكار**)
 - كلفة المعاملات التي يواجهها العمال (**تنقلات الموظفين**)
 - الجوانب الاجتماعية والثقافية (**التحيز في الاختيار**)

عواقب (كلفة) فجوة الأجور

على المجتمع والحكومة

- ✓ مخرجات أدنى ونتائج
توظيف أدنى
- ✓ ظروف أقل لتحقيق قيمة
مضافة أعلى على
القطاعات
- ✓ عائدات خاسرة من غير
المشاركين الذين لا
يستخدمون الرأسمال
البشري

على أصحاب العمل والمنتجين

- ✓ مجموعة أصغر من العمال
للعثور على الشخص
المناسب
- ✓ إنتاجية أدنى من قوى عاملة
تفتقر الحافز
- ✓ حركة دوران عمال أعلى
وبالتالي عائدات متدنية على
استثمار المهارات

على العمال (والمشاركين)

- ✓ عدم التساوي في سوق
العمل
- ✓ محفزات أضعف للاستثمار
في تحديث المهارات
- ✓ محفزات أضعف للبقاء
بمثابة مشاركين

كيف تساعد معايير العمل العالمية الخاصة بمنظمة العمل الدولية على الحد من فجوة الأجور؟

- تحدد اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الإطار القانوني الدولي
- يهدف تطبيق **معايير العمل الدولية** الخاصة بمنظمة العمل الدولية بتحقيق النتائج الاجتماعية
الفضلى التي **تحد تكاليف** تقصير السوق
- ما يجب أن تكون نتائج **تطبيق معايير العمل الدولية** الخاصة بمنظمة العمل الدولية؟
- إلغاء فجوة الأجور
- ينطبق ما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (100)
- اتفاقية التمييز، 1958 (111)
- اتفاقية العمال المهاجرين، 1949 و1975 (97، 143)

الاتفاقيات بالتفصيل

اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (100)

✓ مكافآت متساوية للرجال
والنساء للأعمال ذات
القيمة نفسها

✓ المكافآت:

✓ عادية أو أساسية أو الحد
الأدنى للأجور أو الراتب
أو أي دفعات إضافية
مباشرة أو غير مباشرة
أو أي نقود أو ما شابه

اتفاقية التمييز، 1958 (111)

✓ يتضمن التمييز التفرقة أو
الإقصاء أو التفضيل على
أساس العرق أو الجنس
أو الدين أو الجنسية أو
الفروقات الاجتماعية
التي تؤثر على المساواة
في التعامل أثناء التوظيف

اتفاقية العمال المهاجرين، 1949 و 1975 (97)، (143)

✓ محاربة الهجرة غير
القانونية

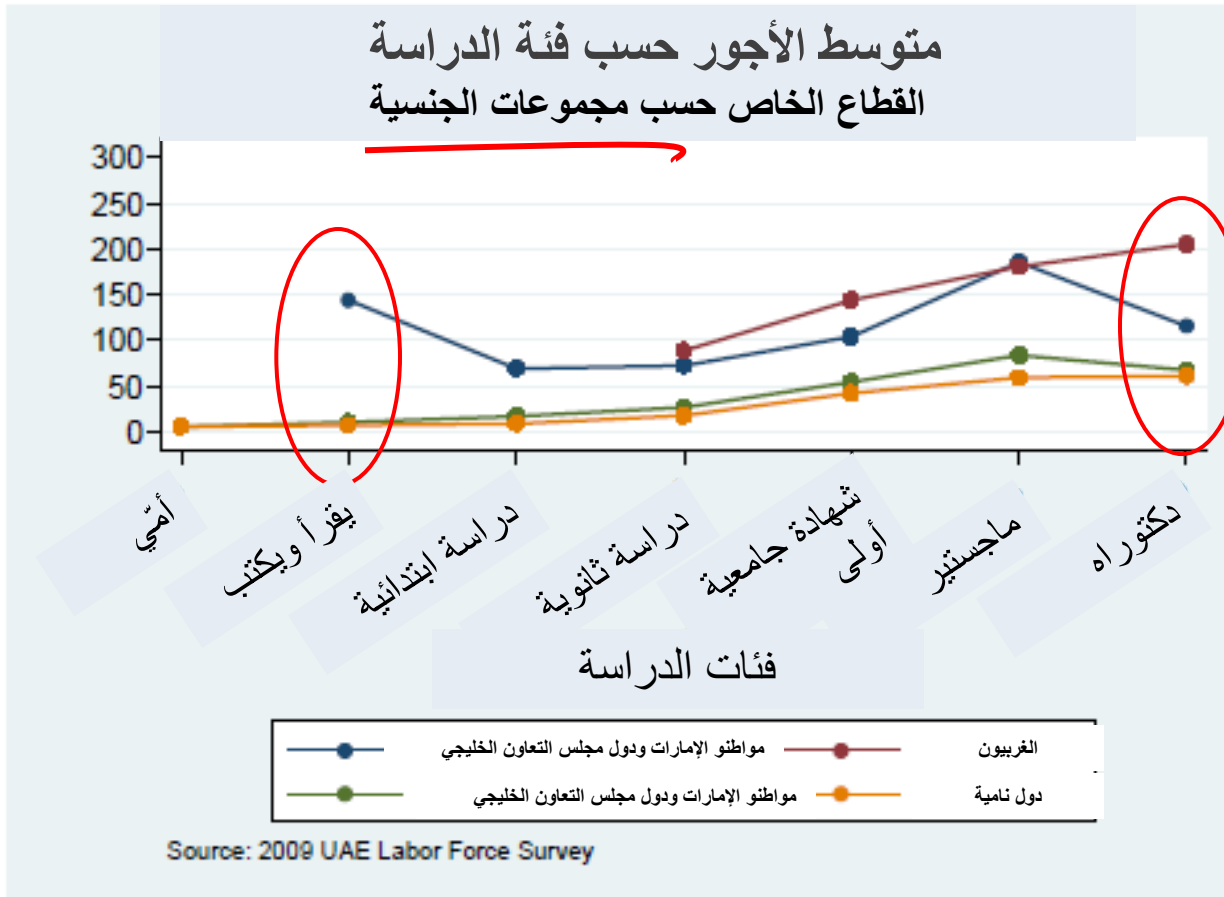
✓ احترام حقوق المهاجرين
الإنسانية

✓ المساواة في سوق العمل
(بما في ذلك المكافأة)
بين المهاجرين
والمواطنين

ولكن هل يطال تأثير فجوة الأجور العمال كافة بالطريقة نفسها؟

- يكون العمال ذوي أدنى المهارات أكثر عرضة لفجوة الأجور
 - قدرة أضعف على المساومة
 - تمثيل أضعف في الحوار الاجتماعي
 - أقل تحركاً عادة في السوق
 - يواجهون تفاوتات في المعلومات أكثر
 - تأثير ملحوظ أكثر من الجانب الاجتماعي والثقافي

الدليل: فجوة الأجور وتدني الأجور



السياسة المقترحة: الحد الأدنى للأجور

وضع أرضية أدنى ← تقليص فجوة الأجور

للموظفين

- ✓ زيادة الدخل بين الأفراد ذوي نزعة عالية على الاستهلاك
- ✓ زيادة الاستهلاك الداخلي
- ✓ محفزات من الموظفين لزيادة مستويات الجهود
- ✓ ينظر إليهم على أنهم يلتزمون بمعايير العمل الدولية (اتفاقية العمال المهاجرين، 131، 1970)

للموظفين ذوي الأجور المتدنية

- ✓ عائدات أعلى من العمل
- ✓ زيادة المشاركة
- ✓ إنتاجية أعلى
- ✓ حس الإنصاف

شكراً