



# سياسات الأجور في زمن الأزمات

# التقرير العالمي للأجور

2010/11

قسم ظروف العمل والتشغيل  
قطاع الحماية الاجتماعية  
منظمة العمل الدولية  
[travail@ilo.org](mailto:travail@ilo.org)

# هيكـل التـقـرير

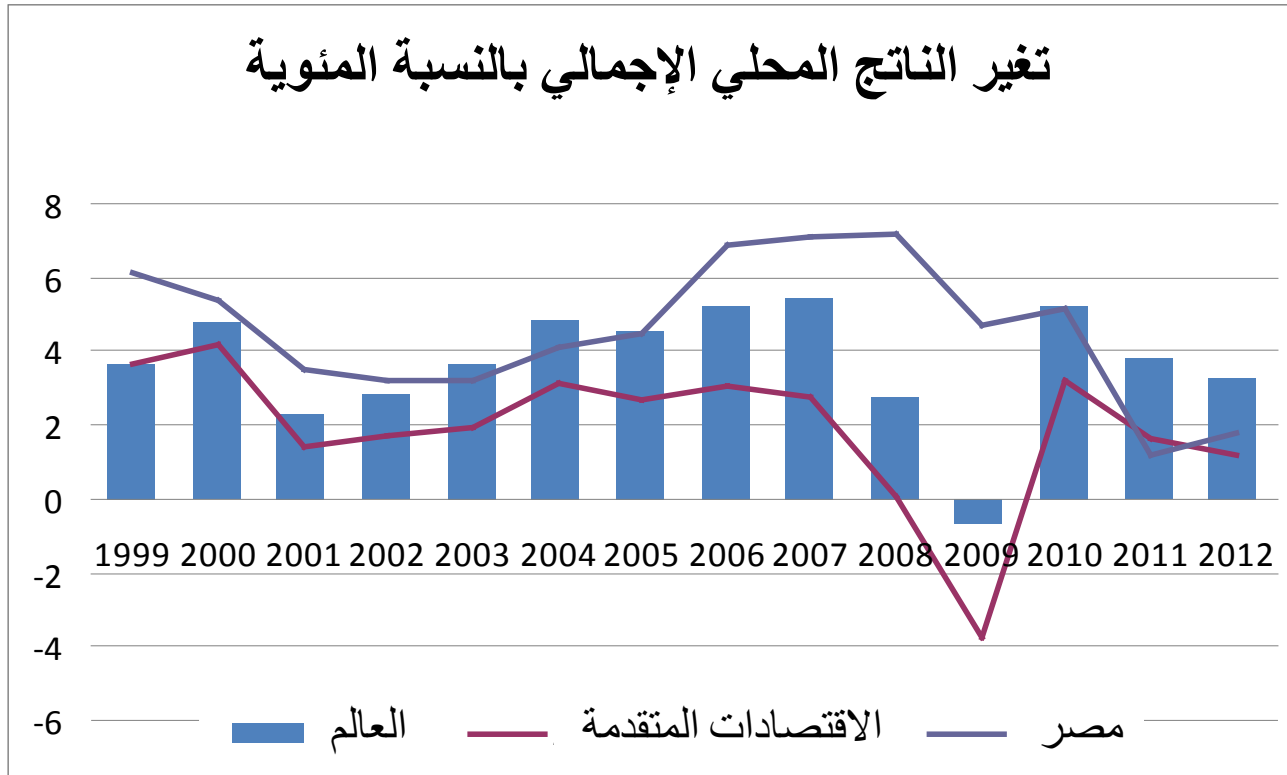
الجزء 1: "الاتجاهات الرئيسية للأجور": يوثق النمو الإقليمي والعالمي لمتوسط الأجور وبعض الروابط بين الأجور والإنتاجية

الجزء 2: "سياسات الأجور في زمن الأزمات": يُناقش ببعض من التفصيل دور المفاوضة الجماعية والحدود الدنيا للأجور في سياق بيئات الاقتصاد الكلي الصعبة

الجزء 3: يلخص التقرير ويسلط الضوء على بعض التحديات المستقبلية

# الجزء 1: السياق الاقتصادي

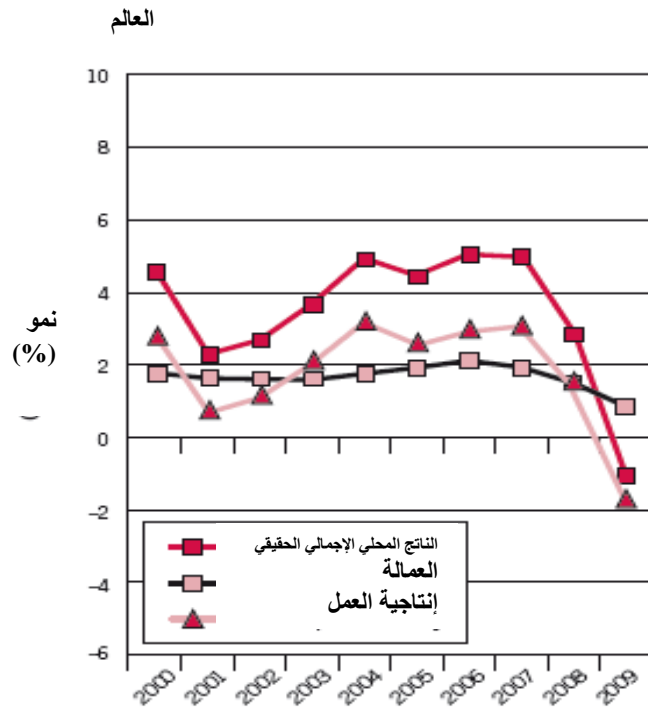
تباطأ نمو الناتج المحلي الإجمالي بشكل كبير  
مع توقعات غير مؤكدة للغاية



المصدر: صندوق النقد الدولي، التوقعات الاقتصادية العالمية، 2012

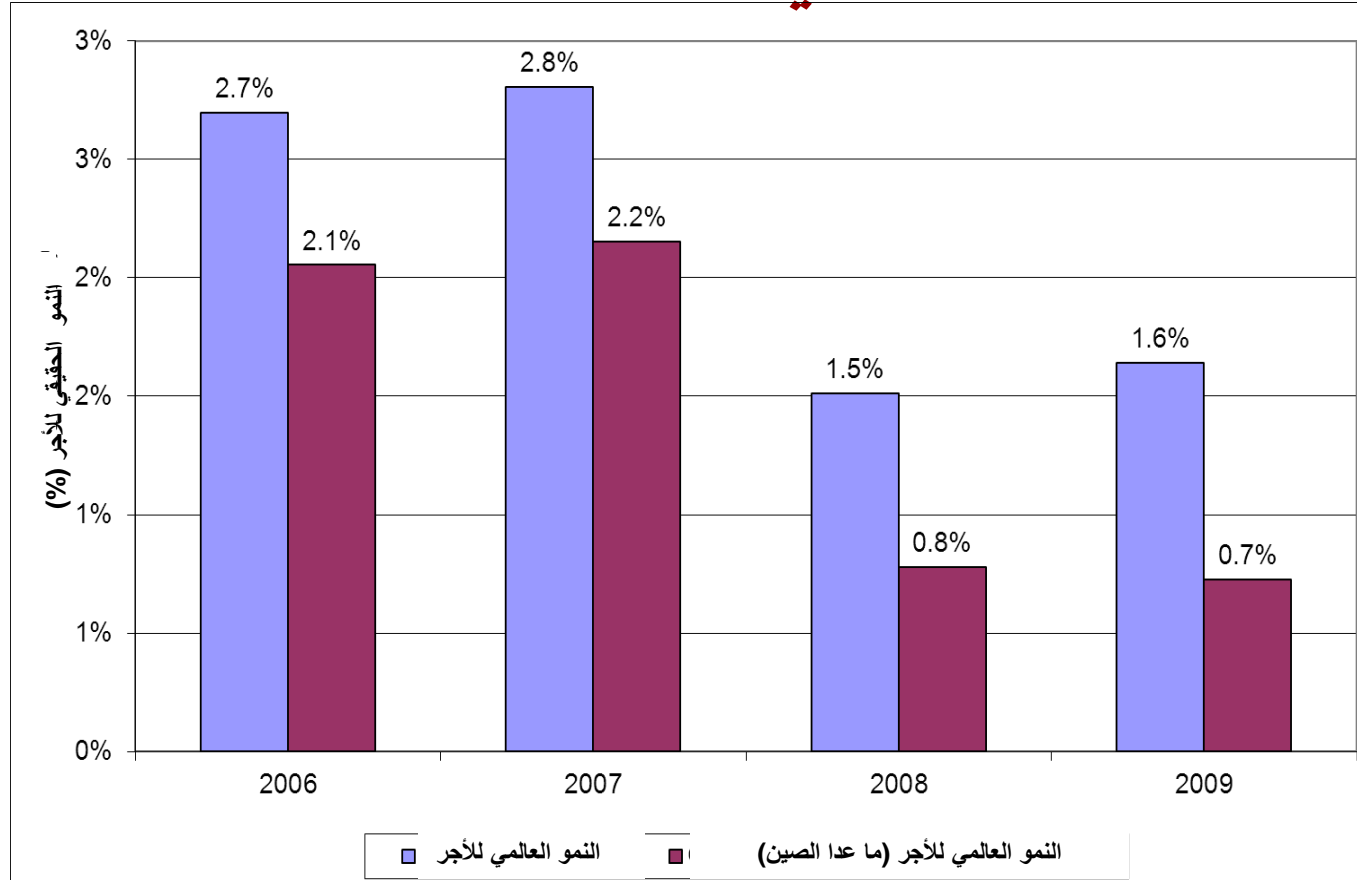
## السياق الاقتصادي (2)

انخفضت إنتاجية العمل انخفاضاً حاداً منذ عام 2007



يُحسب نمو إنتاجية العمل على أنه  
النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي  
لكل عامل مستخدم

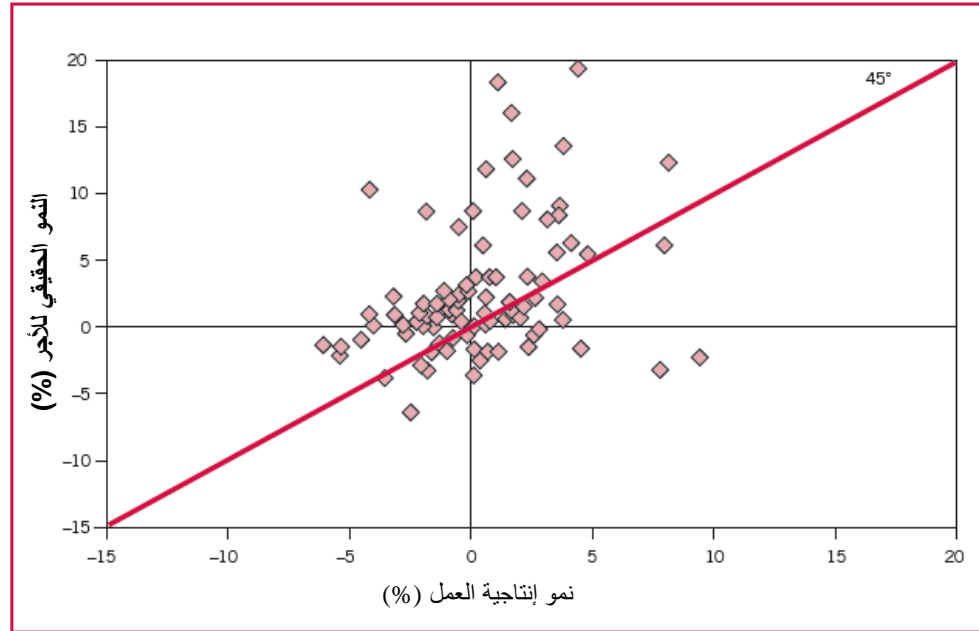
# انخفاض النمو العالمي للأجور الشهرية إلى النصف خلال عامي 2008 و2009



المتوسط المرجح استناداً إلى بيانات عن متوسط الأجور التي تم جمعها من 115 بلداً وإقليماً تغطي نحو 94% من العاملين بأجر في العالم .

# العلاقة بين الأجور والإنتاجية

الأجور والإنتاجية خلال الأزمة، 09-2008 (بالنسبة المئوية)



Note: Figure refers to 94 countries and economies for which data are available.  
Source: ILO Global Wage Database.

# رؤية أكثر طولاً للمدى: متوسط الأجور

جدول 1 – النمو التراكمي للأجور، حسب المنطقة منذ عام 1999 (1999 = 100)

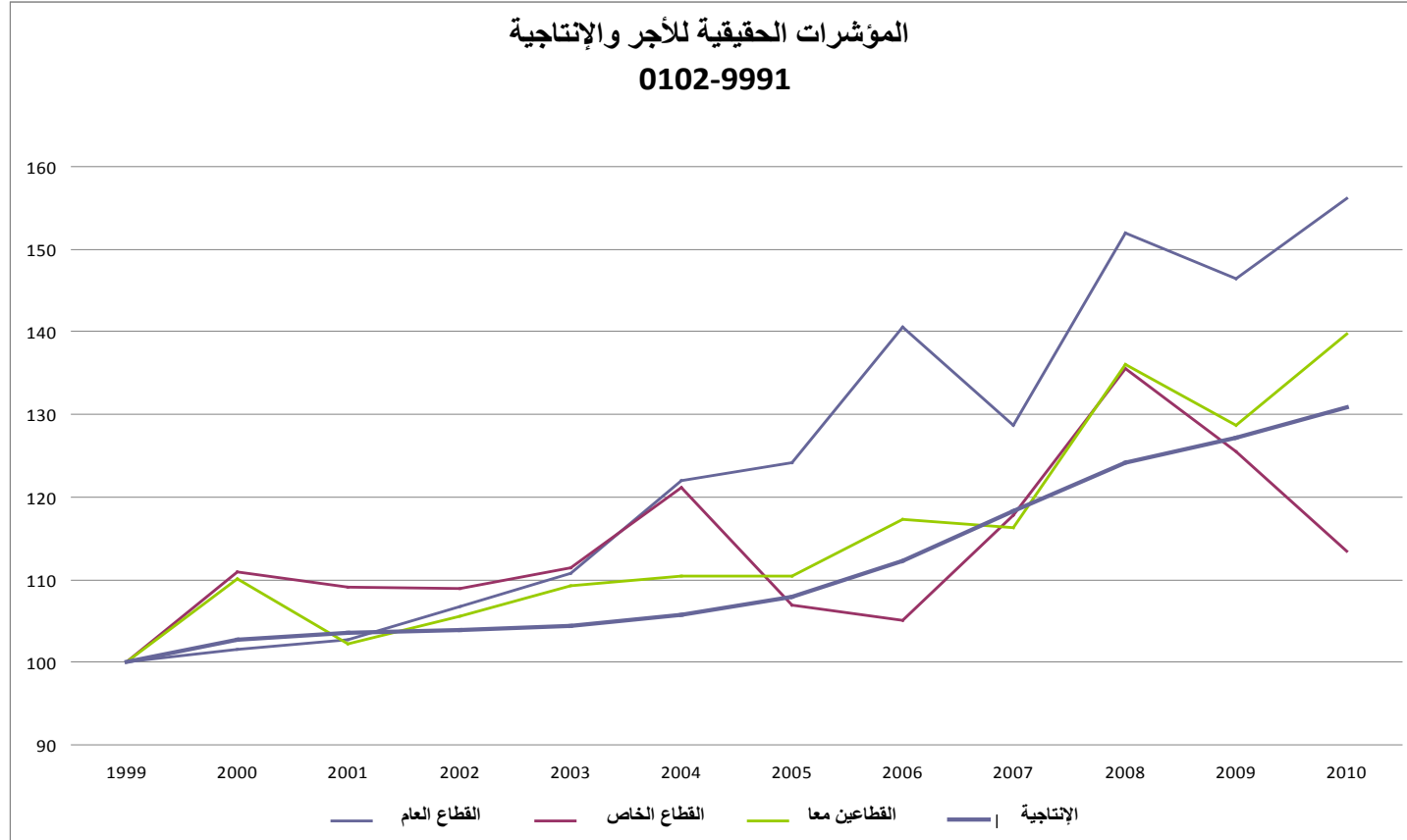
2009	2008	2007	2006	1999	
105.2	104.5	105.0	104.2	100	الدول المتقدمة
161.3	161.4	154.4	144.8	100	أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية
334.1	341.6	308.9	264.1	100	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
*209.3	193.8	180.9	168.8	100	آسيا
114.8	112.4	110.3	106.7	100	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
**116.1	**113.4	*112.8	*111.2	100	أفريقيا
...	...	*102.4	*101.9	100	الشرق الأوسط
122.6	120.7	118.9	115.6	100	العالم

\* تقدير مؤقت \*\* تقدير مبدئي... = التقدير غير متاح

ملحوظة: للتغطية والمنهج انظر الملحق التقني 1.

المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

# البيانات المتاحة لمنظمة العمل الدولية عن مصر

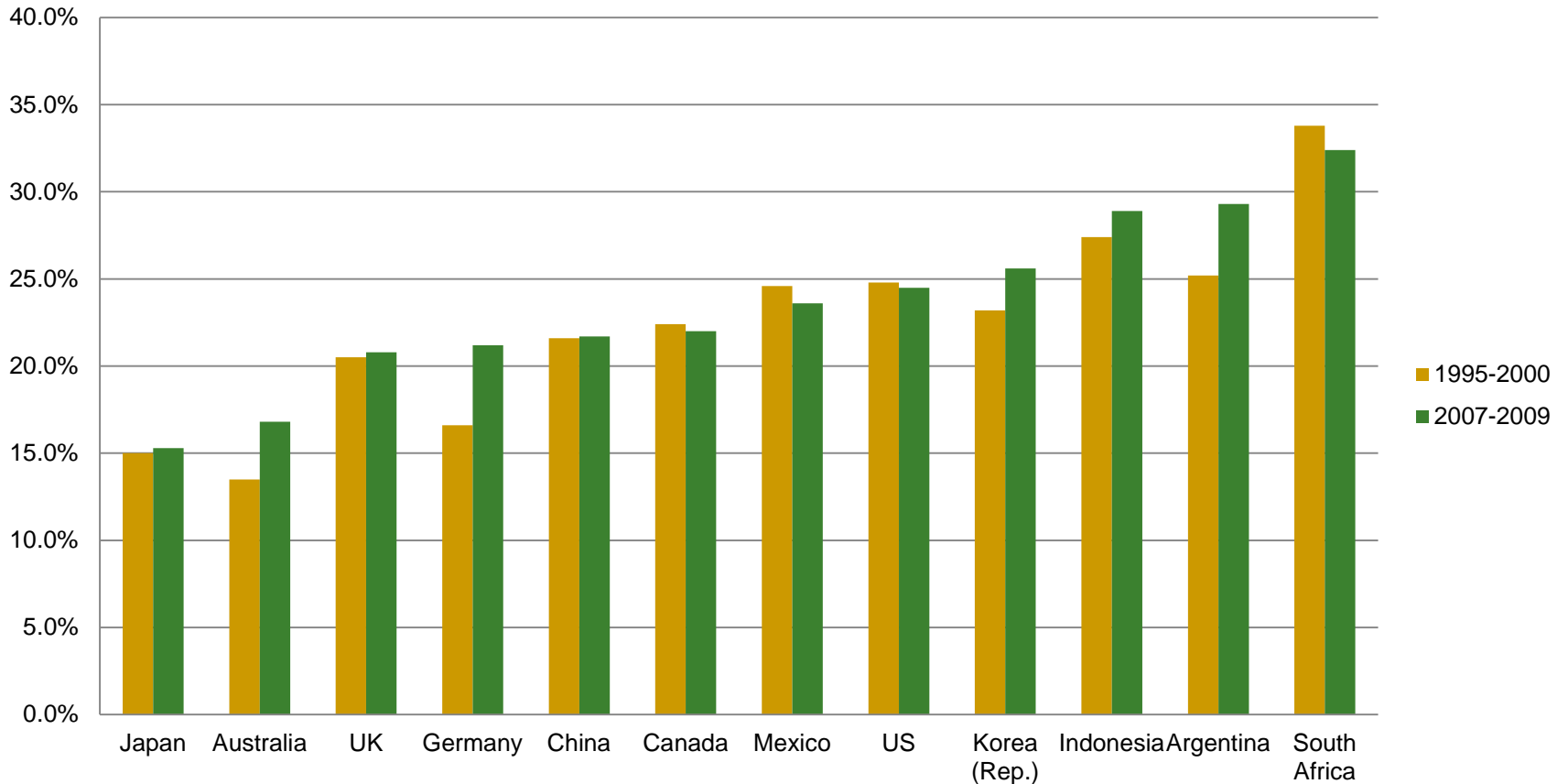


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ومنظمة العمل الدولية (KILM)



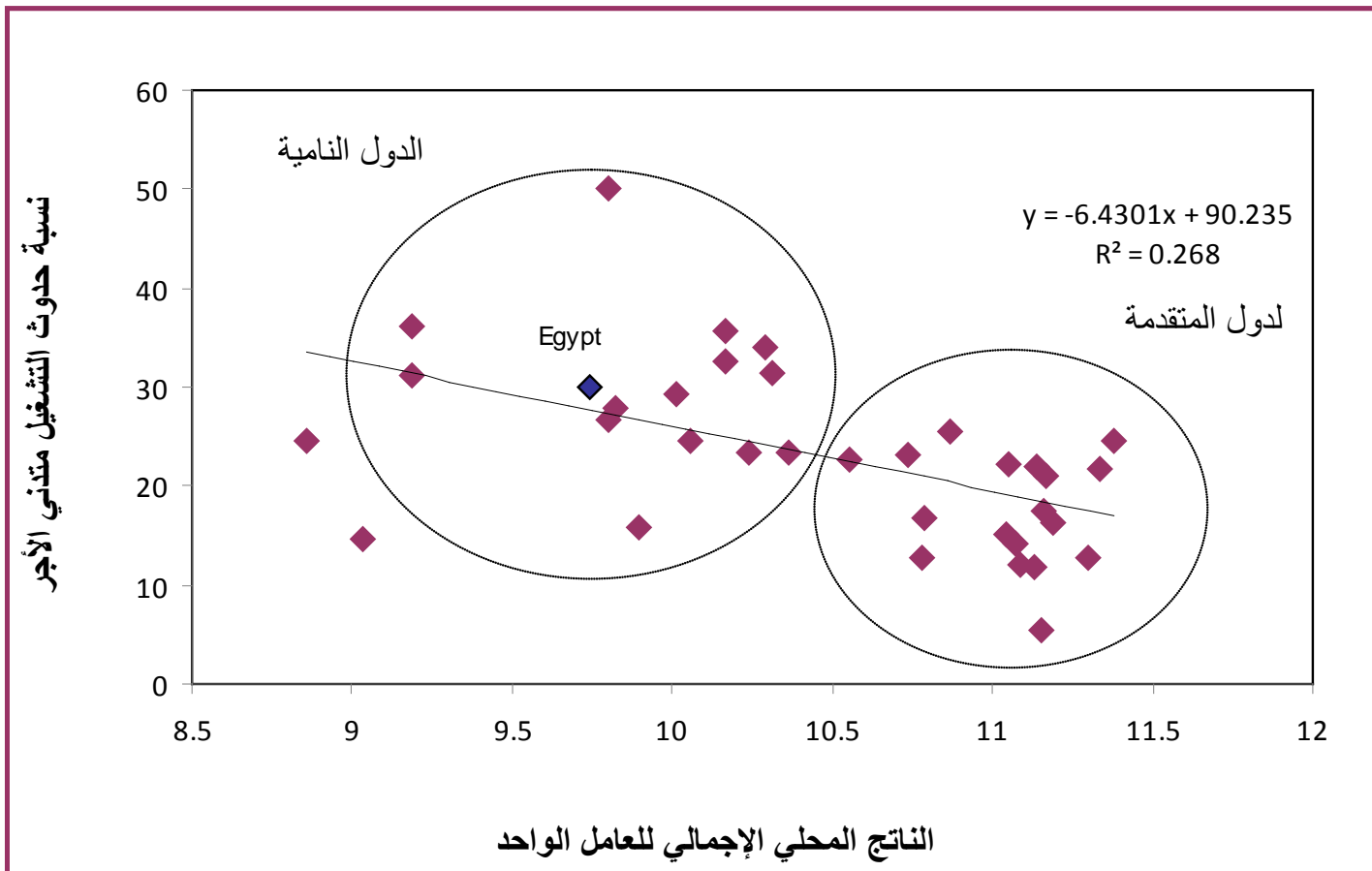
# رؤية أكثر طولاً للمدى (2): عدم المساواة

حصة الأجور المنخفضة في بلدان مختارة من مجموعة العشرين



ملحوظة: يُعرف الأجر المنخفض على أنه أقل من ثلثي متوسط الأجر

# رؤية أكثر طولاً للمدى (2): عدم المساواة



# البيانات المتاحة لمنظمة العمل الدولية

## عن مصر

النسبة المئوية للعاملين بدوام كامل ويحصلون على أجر أقل من ثلثي متوسط الأجور

الجميع	ذكور	إناث	القطاع الخاص	القطاع العام	القاهرة	بورسعيد (الأعلى)	قنا (الأقل)
29.8%	26.6%	47.1%	41.1%	14.0%	29.2%	57.6%	4.8%

المصدر: بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2009؛ يعد مبلغ 150 جنيه استرليني كحد فاصل لتحديد الأجر المنخفض

### خصائص العاملين منخفضي الأجر

المجموع	الصناعة	التعليم	الإقامة وأنشطة خدمة الأتمة	أخرى
100%	48.5%	12.8%	10.9%	27.8%

المصدر: بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2009؛ يعرف الأجر المنخفض على أنه أقل من 50% من متوسط الأجور

## الجزء 2: دور سياسات الأجور

- تعزيز العدالة الاجتماعية : "عندما تكون هناك حالة من الشعور لدى كثير من الناس أنهم متخلفين عن الركب ووجود احتمال ضئيل للحاق به، يزداد خطر التوترات الاجتماعية والسياسية".
- حماية العاملين الضعفاء: الكثير من العاملين منخفضي الأجر هم من "الفقراء العاملين"، أي أنهم يعيشون في أسر ذات دخول تحت خط الفقر.
- ضمان وجود بيئة مستقرة للاقتصاد الكلي، مع الأخذ في الاعتبار الآثار على الطلب الكلي، والمفاضلة بين الأجور والتشغيل.

## دور سياسات الأجور (2)

■ يلزم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام 2008 أعضاء المنظمة بتنفيذ، كجزء من أجندة العمل اللائق، " وضع سياسات تتعلق بالأجور والدخول وساعات العمل وظروف العمل الأخرى، لضمان نصيب عادل من ثمار التقدم للجميع وحد أدنى معيشي للأجور لجميع العاملين ومن هم في حاجة لمثل هذه الحماية"

■ ميثاق منظمة العمل الدولية العالمي لفرص العمل لعام 2009 يؤكد على أن الحوار الاجتماعي، المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور يجب أن تكون مرشداً لـ " تجنب انكماش حلزونات الأجور"، مع تحديد أن "تضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين يجب أن يكون جزءاً لا يتجزأ من هذه الجهود".

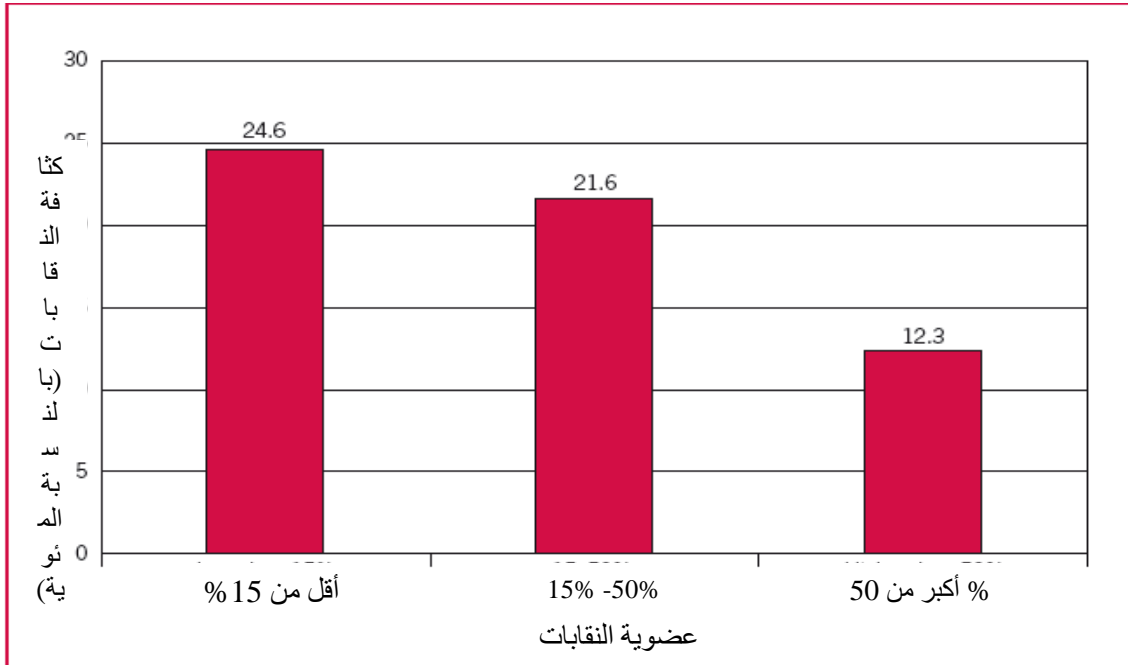
# تعزير المفاوضات الجماعية الشاملة

- في فترات النمو الاقتصادي، يتجه نمو الأجور للتخلف عن نمو إنتاجية العمل حينما تغطي الاتفاقات الجماعية نسبة أقل من 30% من العاملين بأجر. وهذا ينتج عادة عن انخفاض في نصيب العاملين من الناتج المحلي الإجمالي.
- وفي زمن الأزمات، يمكن للمفاوضة الجماعية أن تسهل عملية التكيف، مما يسمح للعمال وأصحاب العمل بالتفاوض على المفاضلة بين الأجور ووقت العمل والتشغيل. ففي ألمانيا، تفاوض الشركاء الاجتماعيون بشأن ساعات عمل قليلة: ساعات أقل وأجر أقل في مقابل الحصول على ضمان التشغيل.

# تعزيز المفاوضة الجماعية الشاملة

- تساعد المفاوضة الجماعية على تقليص نسبة عدم المساواة في الأجر إلا أنه مازال الوصول إلى العاملين بأجر منخفض يعد تحدياً.

معدل متوسط الأجر المنخفضة طبقاً لكثافة النقابات المهنية في 33 بلداً، في عام 2009 أو في العام الأخير (بالنسبة المئوية)



بيانات منظمة العمل الدولية عن مصر:

كثافة الاتحادات العمالية = 26.1% من العاملين بأجر

تغطية المفاوضة الجماعية = 3.4% من العاملين بأجر

المصدر: هايتر وستوفيسكا، 2010

Notes: The averages refer to the mean averages of national average incidences. For low-pay incidences, the latest available figures are used. For country coverage, see figure 21 (concerning global comparison of low pay).

Source: Hayter and Stoevska (2010) for union density data; ILO Global Wage Database.

# هناك حاجة أيضاً للحدود الدنيا للأجور

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 (التي صدقت عليها مصر عام 1976) تدعو إلى اعتماد نهج يوازن بينك (أ) احتياجات العاملين وأسرها؛ و (ب) العوامل الاقتصادية، بما فيها الإنتاجية.
- يمكن قياس، بشكل تقريبي، مدى توازن هذه العوامل من خلال بعض المؤشرات العملية منها على سبيل المثال الحد الأدنى للأجر بالمقارنة بمتوسط الأجر أو بعدد العاملين الذين تأثرت أجورهم.
- هذا النهج يزيد من نسبة الفوائد/تكاليف.



# هناك حاجة أيضاً للحدود الدنيا للأجور

مبادئ ممارسة جيدة أخرى تشمل:

■ إشراك المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال وكذلك أشخاص مشهود لهم كفاءتهم في تمثيل المصلحة العامة.

■ اتخاذ الإجراءات الملائمة لضمان التطبيق الفعال منها تفتيش العمل على سبيل المثال.

■ تعديل الحد الأدنى بانتظام لأخذ تغيرات تكلفة المعيشة وبعض الظروف الاقتصادية الأخرى (الإنتاجية) في الحسبان

# ضمان اتساق السياسات

يجب أن يشكل تحديد الحد الأدنى للأجور عنصر في السياسة الموضوعة للقضاء على الفقر ولضمان تلبية احتياجات العاملين وأسرتهم.

يكمن التحدي في ضمان نظام متنسق تطور فيه كل من مؤسسات الرعاية الاجتماعية وسياسات الأجور لتأمين حد أدنى من الدخل للأسر الفقيرة.

ناقش التقرير بعض العناصر الأخرى منها "الفوائد في العمل" (الإعفاءات الضريبية) للعاملين ذوي الأجور المنخفضة أو إجراءات تحويل الدخل مثل "bolsa familia" (البرازيل).