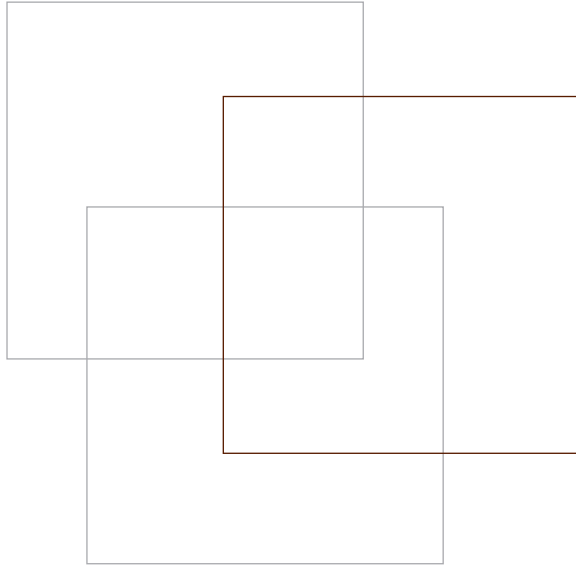




منظمة
العمل
الدولية

الحد الأدنى للأجور أداة تنمية: مقاربة عمالية



المعرفة ضرورة....

منشورات مشروع "تعزيز قدرات المنظمات العمالية
الاقتصادية والاجتماعية والقانونية"

٢٠١٤



لقد أطلقنا في منظمة العمل الدولية/المكتب الاقليمي للدول العربية في بيروت، مشروعاً يستهدف الحركة النقابية والعمالية في عدد من بلدان المنطقة العربية تحت عنوان: "تعزيز قدرات المنظمات العمالية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية". وقد جاءت هذه المبادرة تفاعلاً مع ما شهدته المنطقة العربية من حراك اجتماعي ومن تحولات اصطلاح عليها تسمية "الربيع العربي"، حيث بدا واضحاً أنه من الأسباب الرئيسية الكامنة وراء موجة الاحتجاجات الأخيرة غياب أسس العمل اللائق وخصوصاً قضايا الحقوق والحماية الاجتماعية والحريات النقابية والحوار الاجتماعي، فضلاً عن تغييب النقابات والعمال عن المشاركة في صياغة الخيارات الاقتصادية والاجتماعية نحو اعتماد نموذج تنموي يرتكز الى المعايير والمواثيق الدولية منطلقاً ومرجعاً.

إن من أهداف المشروع إذاً الارتقاء بالمنظمات العمالية وبكوادرها من خلال تطوير قدراتها المؤسساتية والتقنية، من أجل نقابات حرة مستقلة وديموقراطية وممثلة مؤهلة لأن تلعب دوراً جديداً في بلدانها والدفاع عن حقوق ومصالح العمال. وقد شملت أنشطة المشروع كلاً من البحرين، سلطنة عُمان، اليمن، الكويت، لبنان، فلسطين والأردن.

من الآليات التي اعتمدها المشروع لإدراك الأهداف المحددة، بالإضافة الى الدورات التدريبية والبحوث والدراسات ذات الصلة، منشورات في إطار سلسلة معرفية تتناول التفسير وتبسيط بعض القضايا الاقتصادية والاجتماعية - ارتأيناها مساهمة في الارتقاء بالجانب المعرفي للمسؤولين النقابيين.

ويظل الهدف الأساسي تمكينهم من القدرة على مناقشة الخيارات التنموية ضمن مسار يعتمد تقييم القديم وتأثيراته وانعكاساته السلبية على العمال وكافة شرائح المجتمع والعمل على صياغة أسس المجتمع العربي الجديد لغاية إقرار العدل والمساواة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعاملين في كافة القطاعات، على أن يتم كل ذلك ضمن الإقرار بالحق في التنظيم وعبر اعتماد المفاوضة الجماعية المستندة إلى اتفاقيات العمل الدولية وباعتبار التفاوض القائم على احترام المؤسسات، شرطاً أساسياً من شروط الحوار الاجتماعي.

نرجو أن تحقق هذه الأوراق التثقيفية، التي هي ثمار تعاون بين خبراء اقتصاديين وفريق المشروع، الأهداف المرجوة - مع جزيل الشكر لكل من ساهم في إثراء النقاش وبلورة الأفكار.

ندى الناشف

المدير العام المساعد

والمدير الإقليمي للدول العربية

منظمة العمل الدولية

إنّ ضمان العمل اللائق بكافته ومكوّناته يطلُّ من الأهداف الأساسية لمنظمة العمل الدولية في سعيها المستمر من أجل عالم متوازن يسوده العدل والمساواة وتميَّزه الحريّات وحقوق الانسان ويتحقق فيه الأمن والسلم والاستقرار.

هي الأهداف التي تأكّدت أهميتها في المنطقة العربية على إثر ما شهدته من حراك اجتماعي أثبت خطورة تخييب المنحى الاجتماعي في مسار التنمية وفشل السياسات القائمة على اللاتوازن بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي وعلى عدم احترام معايير العمل الدولية في مجال الحقوق والحريات النقابية لاسيما الاتفاقيتين ٨٧ و٩٨ حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

لقد انعدمت تبعاً لذلك كل إمكانية لبناء حوار قوامه المؤسسات وجوهره المفاوضة الجماعية، من أجل معالجة ما قد يحصل من توترات اجتماعية بين أطراف الانتاج وللتجاوز الجماعي للانعكاسات السلبية الناجمة عن سوء التصرف الإداري والمالي وعن التحولات الاقتصادية التي شهدتها المنطقة جزءاً لا يتجزأ من الأزمات التي مر بها العالم.

واقع يؤكد أنّ للنقابات والمنظمات العمالية أدواراً جديدة يجب أن تتحملها للدفاع عن مسار تنمية جديد يقطع مع الخيارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السابقة لما كان لها من تأثيرات مضرّة بالأجراء وعموم العاملين، ولكنّها الأدوار التي لن تقدر عليها ما لم تكن منظمات عمالية حرة مستقلة ديمقراطية فاعلة ومؤثرة، ومن أجل أن تكسب القدرة على الفعل وأن تضطلع بمهمة الدفاع عن عمل لائق للجميع، ولكي ترتقي إلى مستوى المشاركة الناجعة في مناقشة السياسات التنموية، وبالنظر إلى أهمية المعرفة شرطاً أساسياً من شروط توفّر الاطرار النقابية المؤهلة لأداء هذا الدور، ارتأينا من خلال مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، اصدار سلسلة تثقيفية تحت عنوان "معارف نقابية" مستعنين في ذلك بعدد من الخبراء والباحثين، حول مواضيع أهمها: الأزمة الاقتصادية وتأثيرها على العمال، سياسات الاقتصاد الكلي، الضرائب والعمال، الحماية الاجتماعية، الحد الأدنى للأجور، الشراكة الأورومتوسطية ومنظمة التجارة العالمية.

سلسلة أردناها عميقة في محتواها بسيطة في صياغتها من أجل أن تكون في متناول الاطرار والهياكل النقابية بالمنطقة العربية لتكمّل أهداف الدورات التدريبية المحلية والإقليمية لا لتكون بديلاً عنها.

عبيد بريكي

مدير مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية
الإقتصادية والاجتماعية والقانونية



الحد الأدنى للأجور: أداة تنمية أساسية

مقدمة

في العام ٢٠١٢ خاضت النقابات معركة تعديل الحد الأدنى للأجور خاصة في لبنان والأردن ومصر حيث إما فشلت في تعديله أو كان رفعه أقل بكثير من طموحات العمال. ففي معظم هذه البلدان تم تجميد الأجور لسنوات عدة بحجة محاربة التضخم، وفي كل مرة يُطرح موضوع الحد الأدنى للأجور يخرج أصحاب العمل للتحذير من مخاطر رفعه مهولين بارتفاع الأسعار، وإغلاق المؤسسات الاقتصادية وهروب رؤوس الأموال والاستثمارات في حين أن القدرة الشرائية والاستهلاكية للعمال بتدنٍ مستمر نتيجة جمود الأجور وتراكم التضخم على مدى سنين عديدة، فيصار إلى تسهيل القروض المصرفية للاستهلاك بدل تصحيح الأجور، فأصبحت القروض المصدر الرئيسي لعموم الناس من أجل الاستجابة إلى حاجاتهم اليومية. فضلاً عن ذلك عند حصول أي أزمة اقتصادية يتم استهداف الأجور بشكل خاص، كما حصل في اليونان حيث تم تخفيض الحد الأدنى للأجور كجزء من الإجراءات التقشفية لمحاربة نسبة التضخم العالية وإفلاس المؤسسات، فيكون العمال الضحية الأولى بحجة ترشيد الإنفاق وتشجيع الاستثمارات. هل يمكننا أن نختصر الأجور لمجرد كلفة على الإنتاج؟ أم لديها قيمة تنموية أبعد من الكلفة كأداة أساسية لتحفيز الاقتصاد؟ كيف تكون الأجور ترجمة لعلاقات اقتصادية غير متساوية؟ هل صحيح أن رفع الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى تضخم؟ كيف يمكن للحد الأدنى للأجور أن يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية؟ ما هي أنجع الطرق لتحديد الحد الأدنى للأجور؟ كيف يمكن فرض تطبيقه؟ وكيف تكون الأجور ضمن نموذج اقتصادي أوسع مبني على تحفيز الاستهلاك والطلب وتحسين تشريعات العمل ومؤسسات سوق العمل؟

نرجو أن يجيب هذا الكرّاس عن كل هذه الأسئلة وهو ضمن مجموعة من كراسات اقتصادية تستهدف العمال والنقائين وتهدف إلى توضيح العديد من المفاهيم الاقتصادية من أجل رسم معالم البيئة الاقتصادية التي نعيش فيها والتي تحكم مفاصل حياتنا اليومية من مستوى الأجور الى ظروف العمل ومروراً بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية الحكومية. فكما الاقتصاد يعني ويؤثر مباشرة بالجميع، فعلى المفاهيم وأدوات التحليل الاقتصادية أن تكون ُمتناول الجميع وليس حكراً على عدد محدود من الخبراء. فالتمكن الأدنى من أدوات التحليل هذه وفهم المنظومة الاقتصادية القائمة أساسي من أجل أن تتمكن الحركة النقابية من لعب دورها في الدفاع عن مصالح العمال وأن تكون شريكة في صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية.



أ) العمل ليس سلعة: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للأجر

تعريف الأجر:

بالنسبة لبعض المفكرين الاقتصاديين، يتحدد مستوى الأجور نسبة لعاملين:

• **مستوى العرض والطلب على العمل:** أي اعتبار العمل كأى سلعة أخرى يتم تحديد سعرها (وهنا الأجر بالنسبة للعمل) وفق حجم الطلب عليها وعدد السكان الذين يعرضون عملهم في السوق. فبالتالي عندما يرتفع طلب العمل يرتفع الأجر، ويناط ذلك أيضًا بحجم العرض الذي يحدده أيضًا عدد السكان (فكلما كان هناك مخزون احتياطي كبير من السكان الذين يعرضون عملهم كلما تدنى الأجر).

• **مستوى أسعار السلع الأساسية التي يعتاش منها العامل:** فيتم التعاطي معه على أنه الشرط الضروري للمحافظة على حجم القوى العاملة، أي أن العامل بحاجة إلى أن يحافظ على قوته ويكون قادرًا على أن يعيل عائلته بما يتعلق بالطعام، الملابس، والحاجات الأساسية الأخرى.

لكن جاء من تطور مفهوم الأجر والعمل، ومع طغيان ظروف العمل الصعبة والخطيرة وتشكل الكتل العمالية الكبرى في المصانع تم توسيع مفهوم العمل والأجر. فبناء على واقع العمال والعمل ابتكر الفكر الاقتصادي مفهوم **قوة العمل**. فالعمل ليس مجرد سلعة بل يكتسب مفهومًا تاريخيًا واجتماعيًا يساهم في تحديد قيمته وأجره. فهنا يأتي مفهوم قوة العمل، أي قدرة العامل على العمل. فبخلاف السائد، العامل لا يبيع عمله في سوق العمل بل يبيع **قوة عمله** أي قدرته على توظيف قوته الجسدية والذهنية لخدمة مالك وسائل الإنتاج. فالعامل لا يملك وسائل الإنتاج، وجل ما يملكه هو قوة عمله فيعرضها للبيع في السوق مقابل أجر يُمكنه من إعادة إنتاج قوة عمله، أي الأجر الذي تحدثنا عنه فيما سبق.

فالسلعة التي يبيعها العامل أي قوة العامل تختلف عن باقي السلع إذ هي تنتج نفسها حين يتم وضعها حيز التنفيذ أي في عملية الإنتاج، ولا يتم إنتاجها عند نهاية عملية الإنتاج كباقي السلع. وهنا تكمن المفارقة: **العامل يبيع قوة عمله مقابل أجر لا يساوي قيمة عمله التي تتجسد بالسلعة التي أنتجها.** والفرق بين قيمة العمل والأجر هي فائض قيمة العمل التي هي بنفس الوقت أرباح مالك وسائل الإنتاج.



فائض القيمة (مثل رقمي):

من أجل صناعة الألبسة يحتاج صاحب المصنع إلى القماش كمواد أولية ومكينة الخياطة كوسيلة إنتاج. لنفترض أن:

- كل متر من القماش يصنع قميصًا وأن المتر سعره دولار واحد.
- صناعة ١٠ قمصان تتطلب ٤ ساعات عمل وتكلف دولارين اثنين ككلفة استعمال آلة الخياطة (انتقاص من قيمتها عند الاستعمال).
- وأن ٣ دولار هو الأجر الذي يحتاج إليه العامل لليوم للمحافظة على قوة عمله ليوم واحد وتساوي نصف يوم عمل أي ٤ ساعات.

فبالتالي تصبح قيمة المنتج النهائي على الشكل التالي:

٤ ساعات عمل = قيمة ١٠ قمصان = ١٥ دولار = ١٠ دولار (سعر القماش) + ٢ دولار كلفة آلة الخياطة + ٣ دولار (أجر العامل). وهنا تجدر الإشارة الى أن سعر القماش وكلفة آلة الخياطة تعكس أيضًا قيمة عمل العمال الذين أنتجوها.

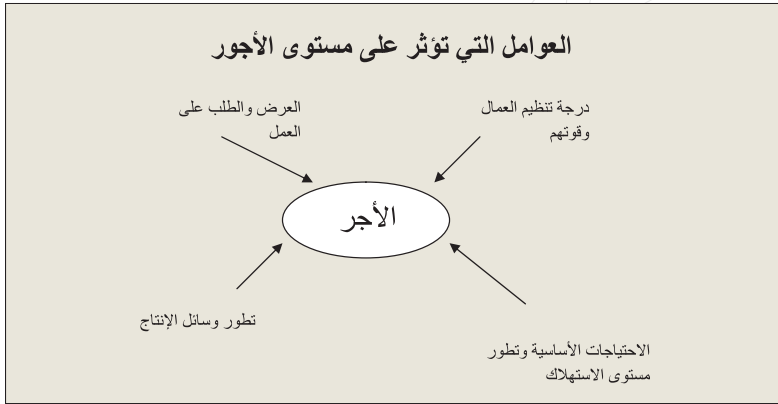
نستنتج أن قيمة القميص تساوي كلفة الرأس المال الذي وظف من أجل إنتاجه، بالتالي ليس هناك أي قيمة اضافية من أجل مراكمة الرأس المال والربح! فبسبب ذلك يقرر صاحب وسائل الانتاج أن يشتري قوة عمل العامل لمدة يوم كامل أي ٨ ساعات. أي أن أجر العامل ليحافظ على قوة عمله ستبقى ٣ دولار لكنه سيعمل لمدة يوم كامل. فتصبح المعادلة كالتالي:

٨ ساعات عمل = قيمة ٢٠ قميصًا = ٣٠ دولارًا التي تفوق كلفة إنتاجها التي تساوي: ٢٠ دولار (سعر القماش) + ٢ دولار كلفة آلة الخياطة + ٣ دولار (أجر العامل) = ٢٧ دولار.

بالتالي، تم إنتاج فائض قيمة يبلغ ٣ دولار على حساب أجر العامل. وهنا نرى أن أجر العامل يساوي ٣ دولارات بينما قيمة عمله تساوي ٦ دولارات. وفائض القيمة = قيمة العمل - الأجر هو ما يؤمن لصاحب وسائل الانتاج القدرة على مراكمة الأرباح وزيادة وسائل الانتاج.



وفق التحليل الاقتصادي أعلاه إن تراكم رأس المال وتحسين وسائل الإنتاج يزيد من الطلب على العمل ويزيد سعر قوة العمل مع التطور المجتمعي الذي يؤدي إلى تطور الحاجات الأساسية (نشوء حاجات كالهاتف، التنقل إضافة إلى الحاجات الطبيعية الأخرى) التي تؤمن استمرارية العامل وعمله. لكن ازدياد الأجر هو مُطلق وليس نسبيًا إذ سيقابله زيادة الإنتاجية وساعات العمل تفوق ازدياد الأجر. لأن مع تطور الإنتاج ستزيد فائض القيمة بشكل كبير خاصة مع الممكنة والسبل الأخرى لزيادة الانتاجية بنفس عدد العمال أو أقل، وذلك بنسبة أكبر من زيادة الأجر مما يعني ذلك تدني فعلي للأجر نسبة لازدياد فائض القيمة ومراكمة الأرباح. فالأجر الذي نتحدث عنه أي الذي يضمن المحافظة على قوة العمل ليس محدودًا بالاستجابة إلى حاجات العامل الطبيعية، بل يأخذ بالاعتبار الوسائل الضرورية لتلبيةها وهي نتيجة تطور المجتمع، أي العادات ودرجة الرفاه التي يتمتع بها العمال في مجتمعاتهم، فهي في تغير دائم. ولكنها أيضًا خاضعة لحجم العمال الذين يريدون بيع قوة عملهم وابتداءً لدرجة تنظيم العمال التي تضعهم في شروط تفاوضية أفضل تمكنهم من تحصيل جزء من فائض القيمة، بمعنى آخر زيادة الأجر. ومكتسبات العمال في هذا المجال تتغير معادلة الأجر أي أن نجاح العمال في زيادة الأجر والحصول على جزء من فائض القيمة يغير مستوى الأجر. من هنا، يتضح أيضًا أن العمل والأجر يخضعان لاعتبارات تاريخية واجتماعية تترجم مكتسبات العمال ونضالاتهم.



تعريف الأجر والحد الأدنى على ضوء معايير العمل الدولية:

منذ نشأتها في عام ١٩١٩، اعتبرت منظمة العمل الدولية أن العمل ليس سلعة وأعدت تأكيد ذلك مجددًا في إعلان فيلادلفيا في العام ١٩٤٤، حيث شددت على أن قيمة الأجر لا يجب أن تخضع لقواعد السوق من حيث العرض والطلب، بل هو جزء أساسي من حياة كل فرد وأساسي لكرامة الإنسان وتطوره وعيشه الكريم. فمقدمة دستور منظمة العمل



الدولية قرنت العمل بحقوقٍ أساسية وطورتها فيما بعد لاعتماد مفهوم العمل اللائق كشرط لكل عملية تنمية اقتصادية وأساس الاستقرارين الاقتصادي والاجتماعي المبنيين على الحق في الحماية الاجتماعية، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، عدم التمييز في العمل، والاستدامة في العمل. وأسهب إعلان فيلادلفيا، الذي أصبح جزءاً من دستور منظمة العمل الدولية، في تأكيد حق "كل الأشخاص، بغض النظر عن عرقهم، معتقدتهم وجنسهم في السعي إلى رفاههم المادي ومفهوم الروحي في ظروف الحرية والكرامة، الأمان الاقتصادي والمساواة في الفرص (إعلان فيلادلفيا، المادة ٢، الفقرة أ). وفي الفقرة د من المادة ٣ نفسها تتعهد المنظمة في الدفع نحو "السياسات حول الأجور والأرباح، وساعات العمل وظروف العمل الأخرى المحسنة من أجل ضمان حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع، وحد أدنى للأجر لكل العاملين والمحتاجين إلى هذا النوع من الحماية".

على هذا الأساس ووفق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١ بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور عرفت منظمة العمل الدولية الحد الأدنى للأجور على أنه "الكسب الأدنى المسموح قانوناً أو فعلاً مهماً كان مستوى كسب أو مهارة العامل؛ هو الأجر الذي لديه في كل بلد قوة القانون وتطبق تحت تهديد العقوبة الجنائية أو غير الجنائية". ووفق الاتفاقية ذاتها، يوفر الحد الأدنى للأجور "حماية للعاملين بأجر من الأجور شديدة الانخفاض". وعلى الحد الأدنى للأجور أن يشمل:

١) احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى؛

٢) العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والمحافظة عليه". فبذلك يكون التعريف السالف قد حدد وظيفتين أساسيتين (اجتماعية واقتصادية) للأجور وللحد الأدنى للأجور تتمثلان بضمان عيش لائق للعامل وفق ما يتطلبه الوضع المعيشي العام والحماية الاجتماعية.

رغم أهمية هذه المقاربة فهناك جدل كبير حولها بين مناصري تحفيز الطلب ومناصري تحفيز العرض. فالأولون يعتبرون أن حافز النمو والتنمية الاقتصاديين يكمن في سياسات تدعيم الطلب أي تشجيع الاستهلاك والاستثمار الذي بدوره يوكد الطلب والاستخدام.



ب) التجارب الاقتصادية تحسم النقاش النظري: الحد الأدنى للأجور كأداة اقتصادية واجتماعية

المدرسة النيوليبرالية:

يعتبر الاقتصاديون الذين يشجعون السياسات المبنية على العرض والأرباح أن سوق العمل كغيره من أسواق السلع (سوق الألبسة مثلاً) يخضع لقواعد العرض والطلب البسيطة، أي أن سعر العمل (الأجر) هو نقطة الالتقاء بين طلب وعرض العمل. بالتالي بغياب الإجراءات (تكنيد حد الأدنى للأجور) التي تخل بتوازن سوق العمل سينتج سوق العمل حتمًا الى تحقيق العمالة الكاملة، أي ستغيب البطالة. فبالنسبة لهذا الرأي، البطالة هي مشكلة عدم توازن في سوق العمل وليس نقصاً في الطلب على العمل. يرتكز هذا التحليل على ثلاث افتراضات رئيسية:

- ١) العمال على دراية تامة بالأجور في السوق ويمكنهم التنقل بكل سهولة بين الشركات،
- ٢) سوق العمل يخضع لنفس القواعد التي تحكم سوق السلع،
- ٣) الاستبدالية الكاملة بين عناصر الانتاج، أي يمكن استبدال العامل بالآلة بكل سهولة، والعكس صحيح.

ويرتكز هذا التحليل على أن الشركات الانتاجية هي في حالة تنافسية تامة وبالتالي لا تستطيع أن تتحكم بتكاليف عملية الانتاج وأسعار السلع المنتجة، بل هذه الأخيرة (من ضمنها الأجر) تخضع لقواعد العرض والطلب. بالتالي فإن الطلب وعرض العمل يُحددان على الشكل الآتي:

- ← ستطلب الشركة مزيداً العمل إلى أن تتحقق المعادلة التالية: التكلفة الإضافية المترتبة عليها عند توظيف عامل جديد = المدخول الإضافي الذي تجنيه الشركة جراء توظيف العامل. أي أن الأجر الذي يزيد عن هذه المعادلة ليس مناسباً للشركة حيث أن التكلفة الإضافية التي تدفعها على شكل أجر تفوق المدخول الإضافي الذي يأتي به العامل الجديد.
- ← نتيجة المعادلة أعلاه سيعرض العمال عملهم، فكلما كان الأجر مرتفعاً كلما زاد عدد العمال الذين يعرضون عملهم في السوق.

نتيجة العاملين أعلاه، يلتقي العرض والطلب على مستوى أجور يحقق العمالة الكاملة.

بناءً على منطلقات أصحاب الفكر الاقتصادي أعلاه، وضع حد أدنى للأجور يخلق هوة بين الطلب والعرض في سوق العمل: سيزيد العرض لأنه بفعل ارتفاع الأجر سيزيد عدد الراغبين في العمل وبالمقابل سينخفض الطلب لأن العامل سيكون مردوده أقل من الأجر ما سيخلق بطالة وتدني الإنتاج. وذلك سيكون له مترتبات أكبر على ذوي الدخل المحدود أي العمال ذوي المهارة المتدنية إذ أن الحد الأدنى للأجور يستهدفهم تحديداً.



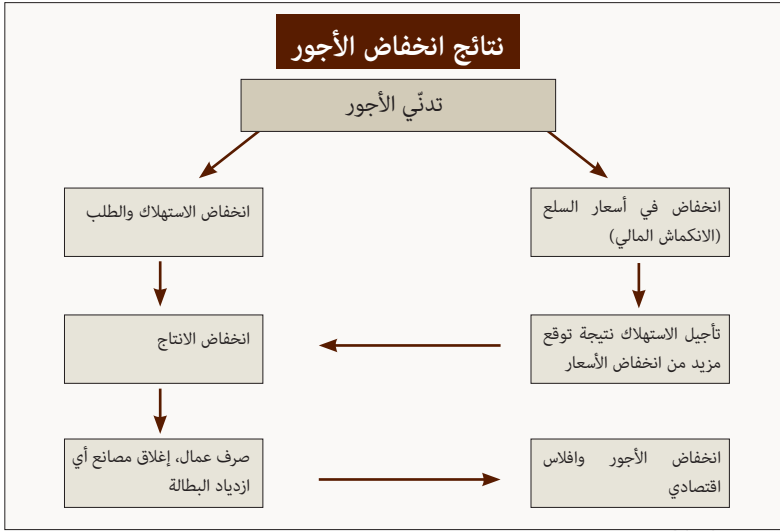
لكن الأسس النظرية لهذا التحليل غير واقعية إذ:

- ← واقع سوق العمل يبيّن أن التنقل بين الشركات والوظائف صعب جدًا؛
- ← سوق العمل مختلف عن سوق السلع كما تبين في أول جزء من هذه الورقة إذ أن للعمل قيمة اجتماعية وثقافية والعمال يلعبون دورًا في تحديد الأجور، كما أن قرار دخول سوق العمل لا يخضع فقط إلى مستوى الأجور بل يخضع لعوامل اجتماعية أيضًا. ثالثًا، المكننة ليست بهذه السهولة، بل لديها أكلاف وتتطلب وقتًا ولا يمكن أن تحل بالكامل مكان القوة البشرية؛ رابعًا، كما بين لنا المثل الرقمي، لا يأخذ أنصار هذا التفكير الاقتصادي وفورات الحجم أي انخفاض كلفة الوحدة المنتجة نتيجة ازدياد الانتاج. فالتحليل مبني على تبسيط مبالغ به ما يجعل أدواته ونتائجه غير واقعية.

فضلاً عن ذلك، يمكن لمرونة سوق العمل أي إلغاء الضوابط على الأجور ومن أهمها إلغاء الحد الأدنى للأجور أن تؤدي الى نتائج سلبية على الاقتصاد الوطني. فلنفترض أن البطالة هي فعلاً ناتجة عن تشوه لسوق العمل حيث أن الأجور حُددت على مستوى نقطة التقاء طلب العمل وعرضه. بالتالي سيؤدي إلغاء الحد الأدنى للأجور إلى تدني مستويات الأجور لتصل الى التوازن في سوق العمل (حيث يلتقي العرض مع الطلب). تدني الأجور سيكون له نتيجتان رئيسيتان:

- ← انخفاض وتدني الأجور سيخفض بدوره القوة الشرائية ليتقلص مستوى الطلب على السلع، وبالتالي الانتاج بشكل عام مما سيؤدي الى انخفاض الطلب على العمل، أي ازدياد البطالة.

- ← انخفاض الأجور وانخفاض الطلب على السلع سيؤدي الى انخفاض في الأسعار أي الانكماش المالي (عكس التضخم). فانخفاض الأسعار يؤجل الاستهلاك، أي أنه حين يشهد المستهلك انخفاضاً للأسعار سوف يؤخر استهلاكه لأنه يتوقع أن يستمر تدني الاسعار مما سيقصص الانتاج وسينعكس انخفاضاً في الأجور وازدياداً في البطالة نتيجة انكماش الطلب. هذا سيؤدي أخيراً إلى الإفلاس مما سيكون له عواقب كارثية على الاقتصاد. وهذا ما حصل في ثلاثينيات القرن الماضي مع الأزمة العالمية الكبرى حيث انخفضت الأجور مع تدني الأسعار ما نتج عنه أسوأ كساد اقتصادي عرفه العالم.



المدرسة الكينزية:

على الجهة المقابلة، وبعكس النظرة التي تحدثنا عنها أعلاه، يرى كثير من المفكرين الاقتصاديين أن الأجر والحد الأدنى للأجور أبعد من كونها مجرد كلفة بل أيضًا مصدرًا لتدعيم الاستهلاك والطلب على السلع والخدمات. فالأجور هي محفز للطلب بالتالي للإنتاج والاستثمار مما سيزيد الطلب على العمال على المدى البعيد. عبر تبني مقارنة مختلفة، أي التحليل المبني على تحفيز الطلب، يسعى أنصار هذا الفكر إلى دحض المزاعم التي تحدثنا عنها فيم سبق، أي أن الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى التضخم، خفض الإنتاج وزيادة البطالة.

حين تحصل زيادة للأجور، يمكن لأصحاب العمل أن ينقلوا هذه الكلفة إلى المستهلك عبر زيادة الأسعار. فتسعى الشركات الإنتاجية إلى الحفاظ على هامش ربحيتها عبر زيادة الأسعار. بالفعل تغير الأجور نتيجة المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمال، لكن مستوى الأسعار يحدده فقط أصحاب العمل. لكن الأجر ليس العامل الوحيد المُحدّد لأسعار السلع بل تدخله عوامل أخرى كالضرائب، أسعار المواد الأولية الطبيعية، التغيرات في نسبة الأرباح،

(١) أسس جون مينارد كينز المدرسة الاقتصادية الكينزية في عام ١٩٣٦ كردة فعل على أزمة الكساد الاقتصادي الكبير في العام ١٩٢٩ التي أحدثت خفة للنموذج الاقتصادي القائم آنذاك المبني على عدم تدخل الدولة في العملية الاقتصادية إذ أن السوق الحرّ (في إنتاج السلع والخدمات وتبادلها وكذلك العمليات المالية) هو وحده الكفيل بتأمين الثروات والعمل للجميع من دون وضع آليات لضبط القطاع الخاص أي غياب أدوات آليات توزيع الثروات والحد من اللامساواة في الدخل وغياب الحماية للعمال من الصرف التعسفي، أي المرونة في سوق العمل بشكل عام. لذلك قامت النظرية الكينزية على:

- (١) دور الدولة الأساسي في العملية الاقتصادية إذ أن عدم تدخلها سيؤدي إلى أزمات اقتصادية
- (٢) دور القطاع العام الفاعل في تحفيز النمو الاقتصادي عبر السياسات الضريبية والمالية والاستثمارات المباشرة خاصة في البنى التحتية
- (٣) المحفز الأساسي للنمو الاقتصادي هو الطلب والاستهلاك وبالتالي يعتبر الأجور وتحسينها أساس في تدعيم الاقتصاد



الخ. النزعات التضخمية لا تحصل بمجرد زيادة الأجور، بل هو مناهج بطبيعة الاقتصاد والأهم بنسبة الزيادة على الأجور. فمتملاً حين يكون الاقتصاد منفتحاً على الخارج أي أنه يصدر ويستورد السلع، فصاحب العمل ليس لديه هامش كبير ليترجم زيادة في الأجور إلى ازدياد في الأسعار، إذ يمكن ذلك أن يضر بتنافسيته في الأسواق الخارجية. أما العامل الثاني، فهو كيفية زيادة الحد الأدنى للأجور، فإذا كان محدوداً بشكل عشوائي وعالياً فذلك سيؤدي حتماً إلى التضخم. لكن حين يتم تحديد الحد الأدنى للأجور على أسس علمية وواضحة فلن يكون هناك تأثير مهم على الأسعار. فيقترح ذوو المقاربة المبنية على الطلب أن يزيد الحد الأدنى للأجور سنوياً تماشيًا مع مستوى التضخم المبتغى وازدياد معدل الإنتاجية (سنفصل كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور لاحقاً). بذلك يكون الحد الأدنى للأجور مرسة تمنع النزوح نحو الانكماش المالي الذي يمكن أن يكون له أضرار كبيرة على الاقتصاد كما ذكرنا آنفاً. كما أن معظم الدراسات الاقتصادية استنتجت من التجارب الدولية والدراسات التطبيقية أن زيادة حد الأدنى للأجور له تأثير منخفض على الأسعار.

التضخم

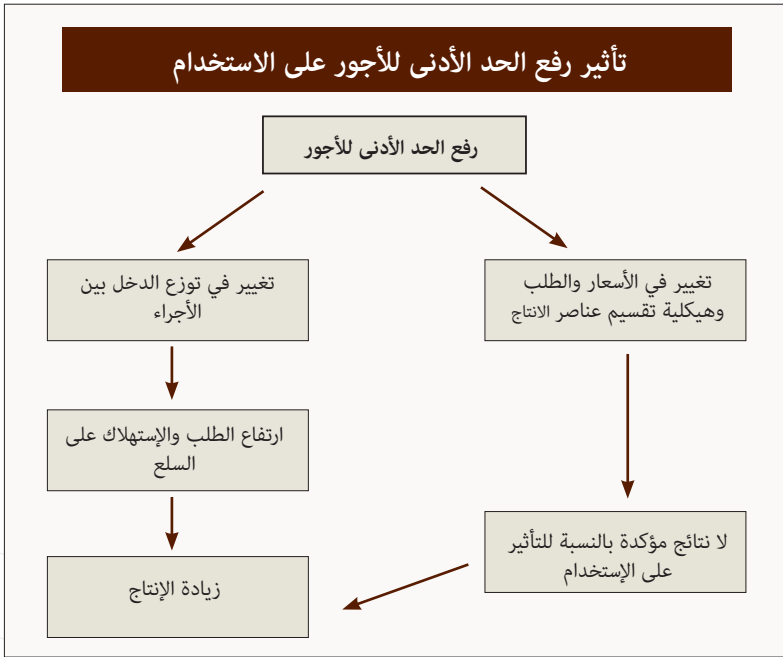
← يقيس نسبة الزيادة في إجمالي أسعار السلع والخدمات، فإذا كان معدل التضخم السنوي ٥% فهذا يعني انه وبشكل عام فلقد ارتفعت الأسعار بنسبة ٥% بالمقارنة مع العام الماضي. وإذا ما ارتفع هذا المؤشر بطريقة قياسية فإن هذا سيكون له آثار كارثية على القدرة الشرائية للمستهلكين (ذوي الدخل المحدود بشكل رئيسي) وإذا ما انخفض فإنه أيضا يعتبر مؤشراً لتراجع الطلب وبالتالي يؤشر لأزمة اقتصادية.

← غالباً ما يتم التحويل بمخاطر التضخم إذا ارتفع عن ٥% فيتم اعتماد سياسات الحد من التضخم للمحافظة على قيمة العملة والثقة الدولية بالاقتصاد حتى لو كان ذلك على حساب تخفيض البطالة وتحفيز النمو. فعلى الرغم من مخاطر الارتفاع في معدلات التضخم، إلا أنه يجب دوماً تقييم كلفة سياسات الحد من التضخم والتي غالباً ما تستهلك السيولة المتوفرة وتعقمها أي تحيدها عن التدخل في العملية الإنتاجية في ظل عدم ترافق هذا مع تسجيل ارتفاع ملحوظ في معدلات تصاعديّة من النمو الاقتصادي والاستثمار وخاصة في الدول الأقل نمواً وبالتالي بقيت معدلات البطالة في ارتفاع. بشكل أكثر تبسيطي، يحتاج الاقتصاد للسيولة لينمو ويتطور ويخلق فرص عمل فتمتحن مستويات المعيشة، فكيف سيحصل ذلك اذا ما اعتمدت سياسات تكس الأموال وتمنعها عن القطاعات المنتجة.



من الناحية الثانية، ولأنه يمكن لصاحب العمل أن يحول زيادة الأجور إلى ارتفاع في الأسعار (ولو بسيط) و/أو إلى زيادة في الإنتاجية فإن الغاية من زيادة الحد الأدنى هي إعادة توزيع الثروات بين الأجراء وتغيير الهيكلية العامة للأجور ولزيادة حصة الأجور في الدخل القومي. فارتفاع الحد الأدنى للأجور من شأنه أن يؤثر بالنسبة الأكبر على ذوي الدخل المحدود، أي الأجراء الذين يدورون في فلك الحد الأدنى للأجور، فتزيد أجورهم بشكل أكبر نسبة لباقي الأجراء. وهذا سيساهم بشكل أكبر في زيادة الاستهلاك والطلب. فدوي الدخل المحدود سيميلون الى الاستهلاك لا الى التوفير حين يأتيهم دخل إضافي بخلاف ذوي الدخل المتوسط والعالي الذين لديهم نزعة أكبر الى تقسيم الدخل الإضافي بين الادخار والإستهلاك. ففي ضوء ما سنرى في مرحلة لاحقة كيف يمكن لزيادة الحد الأدنى للأجور أن تؤثر على العمالة ونسبة البطالة في قطاع يستخدم عمالة غير ماهرة تتقاضى الحد الأدنى وما دون كقطاع تصفيف الشعر.

إن رفع الحد الأدنى للأجور سيؤدي إلى رفع سعر تصفيف الشعر وفق نسبة رفع الأجور. يمكننا أن نعرف حجم الذين سيخسرون وظائفهم في قطاع تصفيف الشعر وفق تأثير الطلب بتغير الأسعار. ولكن نتيجة ارتفاع الحد الأدنى للأجور يمكن لمجموع الأجور أن يرتفع في قطاع تصفيف الشعر. فإذا حصل ذلك سيتم خلق طلب إضافي على السلع والخدمات. فلنفترض أن زيادة أجورهم دفعتهم إلى ارتياد نوادي رياضية، فنتيجة زيادة الطلب ستوظف النوادي بعضاً من العمال الذين تم صرفهم نتيجة زيادة الأجور وعلينا التنبه أيضاً الى أن نتيجة ازدياد الأجور في قطاع تصفيف الشعر سيخفف من القدرة الشرائية للذين يرتادون الى صالونات تصفيف الشعر أو سيلجأ المستهلك الى تصفيف شعره بنفسه ما سيزيد الطلب على مساحيق الشعر. أما إذا كان التغيير في مجموع الأجور سلبياً أي عكس ما افترضناه أولاً، سيستطيع المستهلك أنفاق جزء أكبر من دخله على أمور أخرى غير التصفيف (إذ أن ارتفاع الأجور أدى إلى خفض مجمل الأجور في قطاع التصفيف أي انخفاض الكلفة أيضاً) ما سيشجع الطلب في قطاعات أخرى ويخلق فرص عمل. وهنا لا نستطيع التكهن بأثر ارتفاع الأجور على العمالة.



خلاصة، وفق التحليل الاقتصادي الذي استعرضناه في هذه الفقرة، رفع الحد الأدنى للأجور وبالتالي تقليص هيكلية الأجور هو ليس بغية تقليص البطالة، بل غايته رفع الطلب، خاصة الاستثماري منه، والذي سيؤدي في نهاية المطاف الى تقليص البطالة. سنأتي لاحقاً على المعايير التي يجب اتباعها من أجل تحديد الحد الأدنى للأجور.

الوظائف التنموية للحدّ الأدنى للأجور:

حماية "المستبعدين" في عملية المفاوضة حول الأجور: أي أن الحد الأدنى للأجور يحمي العمال الذين يعملون في قطاعات يغيب عنها التنظيم النقابي والعمال غير المدمجين في سوق العمل وعملهم متسم بالهشاشة ولا يُسمع صوتهم في المفاوضة الجماعية حول الأجور كالشباب، العمال غير النظاميين، النساء، العمال في القطاعات الهشة، الخ..

أداة لمكافحة اللامساواة في الأجر على أساس الخصائص الجنسية أو الاجتماعية: نظراً الى أن الحد الأدنى للأجور يحمي ويستفيد منه الأجراء الأضعف، فله دور مهم في تأمين المساواة في الدخل بين الرجال والنساء حيث أن الأخيرات تتواجدن في الأعمال الأقل أجرًا، وكذلك بالنسبة للعمال الذين يتم التمييز ضدهم على أساس عرقي أو مناطقي.



معيار للأجر المدفوع للعمال الحديثين في سوق العمل: يشكل الحد الأدنى للأجور معياراً من أجل تقدير الأجر الذي سيحصل عليه من يدخل سوق العمل حديثاً لذلك له أثر كبير على العمال الشباب. فضلاً على أن أرضية الأجور في مختلف القطاعات التي تتحدد وفق التفاوض الجماعي تبنى على أساس الحد الأدنى للأجور

منظم لسلم الأجور: يلعب الحد الأدنى للأجور دور المنظم لسلم الأجور فيضمن المساواة في الدخل بين الوظائف المتشابهة على مستوى القاعدة في هرم المهنة ويشكل الدليل الذي يرشد هرمية الأجور في الاقتصاد وفق هيكلية الوظائف. بالتالي يكون الحد الأدنى للأجور أداة تستطيع تضييق (أو توسيع) قاعدة توزع الأجور. فحد أدنى للأجور منخفض يوسع قاعدة توزع الأجور، وحد أدنى مرتفع يضيقها.

يقلل من تغيير الأجراء: بسبب الكلفة المتدنية لاستخدام وتدريب العمال الأقل مهارة فهم يعانون من درجة تغيير كبيرة إذ غالباً ما يلجأ أصحاب العمل الى استبدال العمال بأخرين ذوي أجر أقل من أجل تقليص الكلفة. لذلك فإن إدخال حد أدنى للأجور يكون له تأثير أكبر على العمالة قليلة المهارة إذ أنه سيقرب بين أجور من لديه عمل لأجور بدلائهم المحتملين مما سيثني صاحب العمل عن استبدالهم.

أرضية لتقديرات الحماية الاجتماعية: في كثير من البلدان يشكل الحد الأدنى للأجور الأرضية التي على أساسها تحدد تقديرات الحماية الاجتماعية. على سبيل المثال تحدد اعانات البطالة على أساس خمسين بالمائة من الحد الأدنى للأجور، أو المعاش التقاعدي على الأقل بـ ٧٥٪ من الأجور وهكذا دواليك.

لكن من أجل أن يكون الحد الأدنى للأجور ذا تأثير يجب أن يتبع معايير معينة: أن لا يكون شديد الارتفاع أو الانخفاض، أن يطال شريحة واسعة من العمال، أن تكون الزيادة للعمال ذوي الأجر المتدني أكثر من غيرهم، أن يكون مقروناً بالتضخم والإنتاجية وغيرها من الآليات التي تضمن نجاعة هذه الأداة الاقتصادية.

ج) آليات التحديد: لكي يكون الحد الأدنى للأجور فعالاً

في كثير من البلدان يتم رفع الحد الأدنى للأجور بطريقة استثنائية وعشوائية تخضع فقط لحسابات سياسية فمثلاً في لبنان عام ٢٠٠٨ تم رفع الحد الأدنى للأجور وكل الأجور بنسبة ٢٠٠ ألف ليرة لبنانية بدون تحديد أية معايير أو تبرير لهذه الزيادة ووظفت لحسابات سياسية بغض النظر عن مدى تأثيرها وفعاليتها. لذلك من أجل أن يكون للحد الأدنى للأجور



الأثر المبتغى، عليه أن يُحدد وفق معايير معينة وأن يتصف ببعض الخصائص، على المستويين الاقتصادي والعملي، لتجعله قابلاً للتطبيق. وبهذا الصدد، على النقابات أن تكون فاعلة في عملية تحديد الحد الأدنى للأجور عبر الامتلاك الأدوات والقدرات المناسبة لتحديد المؤشرات الاقتصادية المهمة كنسبة التضخم، غلاء المعيشة والانتاجية من أجل تدعيم ظروفها على طاولة المفاوضات.

على المستوى الاقتصادي:

في تعديل الحد الأدنى للأجور: حين يحدد الحد الأدنى للأجور يجب أن تكون الزيادة مطابقة لنسبة التضخم المبتغاة بالإضافة إلى مستوى الإنتاجية في القطاع الصناعي أو الإنتاجية العامة. فكما ذكرنا سابقاً، رفع الحد الأدنى للأجور على هذا الأساس يساعد في تجنب التضخم المرتفع ويكون أداة اقتصادية من أجل تحفيز النمو والانتاج. لكن إذا كانت الأجور العامة تزيد أسرع من هذه النسبة، على الحد الأدنى للأجور أن يزيد بنفس النمط كي لا تتوسع الهوة بين الأجور. ويجب الانتباه أيضاً إلى أنه من أجل تقليص الهوة بين الأجور وتضييق هيكلتها، على الحد الأدنى للأجور أن يزيد بدرجة أكبر وأسرع من مستوى الأجور العام.

مستوى الحد الأدنى للأجور: من أجل أن يكون الحد الأدنى للأجور ذا تأثير عليه أن يطال شريحة واسعة من الأجراء ذوي الأجر المتدني إذ أن غايته هو استهدافهم، فإذا لم يطل العدد الكافي فسبكون الحد الأدنى للأجور غير مؤثر. فضلاً عن ذلك لا يجب للحد الأدنى للأجور أن يكون شديد الانخفاض وإلا لن يكون له أي تأثير اقتصادي فعلي وإذا كان شديد الارتفاع ستزيد نسبة التهرب ويسبب التضخم. لذلك عليه أن يكون بين ٤٠ و ٦٠% من متوسط الأجور (أي أن ٥٠% من الأجراء هم فوقه و ٥٠% تحت المتوسط) أو معدل الوسطي للأجور أو الناتج الفردي. وعليه، إلى جانب التقديرات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي، الاستشفاء، التعليم المجاني، الخ.)، أن يؤمن حياة كريمة للعامل وعائلته.

تواتر تغير الحد الأدنى للأجور: من المفضل أن يكون تغيير الأجور دورياً (سنوياً) أو كل سنتين) وخاصة في حال وجود نسبة تضخم عالية. لكن نسبة تعديل الحد الأدنى لا يجب أن تكون ثابتة أو تلقائية بل يجب أن تفسح المجال أمام التقديرات المناطة بالأوضاع المحلية اقتصادياً واجتماعياً، فضلاً عن أن التعديل التلقائي يمكن أن يضر بالنقابات إذ أنه يلغي المفاوضة الجماعية على الأجور ولذلك يمكن أن يشكل حجة للنقابات لتقليل نشاطها، فالتغيير الدوري لكن غير التلقائي أي الخاضع للمفاوضة يمكنه أن ينعش العمل النقابي وتعبئة العمال من أجل تحصيل زيادة أكبر.



الحد الأدنى للأجور والتأمينات الاجتماعية: في كثير من الأحيان يتم ربط الحد الأدنى للأجور بالتأمينات الاجتماعية، فمثلاً تكون إعانات البطالة نسبة من الحد الأدنى للأجور، المعاش التقاعدي أيضاً وأحياناً التقديرات الرعائية التي تقدمها الدولة للفقراء والمهمشين من منطلق أن الحد الأدنى للأجور لديه وظيفة المساواة وردم الهوة بين الأجزاء فيجب أن تربط به التقديرات الاجتماعية التي يجب أن يستفيد منها جميع المواطنين.

على المستوى العملي:

الهيئات الثلاثية: تمثل فيها الحكومة، منظمات العمال وأصحاب العمل ويكون لها دورٌ استشاريٌّ أو تقييبيٌّ. من المستحسن أن يكون الحد الأدنى للأجور منبثقاً من نتائج مفاوضات الهيئات الثلاثية وليس قرار الحكومة وحدها. ولكن في أغلب الأحيان تتحالف الحكومة مع أصحاب العمل ضد العمال وفي أحيان أخرى تكون النقابات فاقدة لقرارها الحر واستقلاليتها وبالتالي تفقد الهيئة الثلاثية معناها. لذا من المهم جداً وجود حرية التنظيم النقابي من أجل أن تكون المفاوضات والمباحثات حقيقية وتعبر عن صوت العمال. ولتفادي اصطاف الحكومة مع أصحاب العمل في الهيئات الثلاثية، يُمكن استبدال الحكومة بأكاديميين معروفين بمصداقيتهم واستقلاليتهم حيث يتم التقليل من عدم الأرححية في المفاوضات وتعديل ميزان القوى ليصبح أكثر عدالة للعمال، وهذا النموذج يتم اعتماده بنجاح في بريطانيا.

تعدد الحد الأدنى للأجور: في أغلب البلدان يتم تحديد حد أدنى للأجور موحد بين كل الأجزاء، لكن في بعض الأحيان يتم تحديده وفق القطاعات، أي أن في بعض الصناعات حيث تكون الإنتاجية أكبر من غيرها يكون الحد الأدنى أكثر ارتفاعاً. وهناك أيضاً أهمية كبيرة لقوة المنظمات العمالية، بحيث أن الحد الأدنى للأجور لا يجب أن يحل محل المفاوضات الجماعية بل على العكس يجب أن يكون أرضية ينطلق منها الضغط العمالي والمفاوضة الجماعية. فالعمال حيث يستطيعون يجب أن يثابروا إلى تحقيق مكتسبات أعلى في ما خص الأجور على المستويات القطاعية.

(د) تطبيق الحد الأدنى للأجور: القانون وحده لا يكفي

غالبًا ما يشتكي العمال من عدم امتثال أصحاب العمل للقوانين والاتفاقيات الجماعية بما يخص الحد الأدنى للأجور. فتتلقى النقابات العمالية الآلاف من الشكاوى حول عدم دفع المستحقات المتوجبة من زيادة الأجور كما يميل أصحاب العمل في كثير من الأحيان إلى الالتفاف حول القوانين من أجل التهرب من دفع الحد الأدنى للأجور. هذا الواقع والممارسة الفعلية يبينان أن القوانين والمرايسم وحدها لا تكفي لتطبيق الحد الأدنى للأجور، وحين يكون الامتثال ضعيفاً يفرغ الحد الأدنى للأجور من غايته التنموية. من هنا، توجد العديد من الطرق التي تضمن



الامتثال الواسع وهي بغالبها ليست مرتبطة بشكل كامل بقدررة السلطات في تطبيق القوانين بل تفرض دوراً على العمال والأطراف الأخرى. ولكن تجدر الإشارة الى أنه كلما تمثل جميع الأطراف في عملية اعداد القانون من خلال المفاوضة كلما زادت نسبة تطبيقه. كما تمثلهم في هيئات الإشراف على تطبيقه لتنسم بالشفافية التامة. فانخراط الشركاء الاجتماعيين في مراحل تحديد وتنفيذ الحد الأدنى للأجور يلعب دوراً أساسياً في احترامه.

الاقناع: يتمثل الاقناع في خلق نوع من "ثقافة الامتثال" لدى أصحاب العمل فيما يخص تطبيق الحد الأدنى. فيمكن خلق رأي عام داعم للحد الأدنى للأجور ويتم تصوير أصحاب العمل المخالفين كمخادعين إذ أنهم يدخلون في منافسة غير شريفة مع غيرهم لأن عدم امتثالهم يخفف من الأكاليف التي يتحملونها نسبة لأصحاب العمل الممتثلين، فضلاً عن أن عدم دفعهم للحد الأدنى للأجور قد يرتب أكلافاً اجتماعية إذ أن الحكومات في بعض البلدان قد تضطر الى اعطاء تقديرات اجتماعية للعمال دون خط الفقر أي الذين لم يحصلوا على الحد الأدنى للأجور.

بناء القدرات ونشر المعلومات: في بعض الأحيان هناك ضرورة لعقد تدريبات للعمال من أجل تمكينهم عبر مساعدتهم على معرفة حقوقهم التي من خلالها تشكل القاعدة التي على أساسها يدافعون عن حقهم في وجه عدم امتثال أصحاب العمل. بالإضافة الى ذلك يمكن للحكومة، اصحاب العمل والعمال أن يطلقوا حملات اعلامية توعوية تستهدف المجتمع بأسره والقطاعات حيث العمال هم الأضعف والأرجحية هي لعدم امتثال أصحاب العمل.

تفعيل تفتيش العمل: من أهم الأدوات التي تضمن المراقبة وتطبيق قوانين العمل هي التفتيش، ولكن في كثير من البلدان وخاصة النامية منها يعاني التفتيش من مشاكل أساسية كالأجور المتدنية للمفتشين فيصبحون عرضة للفساد. كما عدم تخصيص الحكومات الموارد الكافية لضمان التفتيش فيسبب ندرة في عدد المفتشين فيغطون قطاعات قليلة ولا يطالون النسبة الساحقة من انتهاكات العمل. لمعالجة المشكلة الأولى يجب وضع اجراءات لمكافحة الفساد وزيادة أجور المفتشين، فمثلاً في البرازيل يتم تعيين المفتشين لمناطق معينة وبعد انقضاء مدة قصيرة نسبياً (سنة) يتم نقلهم الى منطقة أخرى من أجل تجنب خطر أن يقوموا ببناء علاقات زبائنية مع أصحاب العمل. أما فيما يخص مشكلة النقص في المفتشين فيمكن اتباع استراتيجية تحديد الأولويات على غرار بريطانيا حيث يتم اعطاء اهتمام خاص للقطاعات المهتدة أي حيث يحصل فيها مجمل الانتهاكات.

الاجراءات والعقوبات القانونية: من المهم جداً أن يكون للعمال وسائل وسبل آمنة وغير مكلفة للقيام بإجراءات قانونية (فردية أو جماعية) ضد صاحب العمل الذي يخلّ



بحقوقهم.. أولاً، يجب أن ينص القانون على التعويض عن النقص في الدفع، أي لأنه على صاحب العمل أن يعرض على العامل عن الفرق بين الأجر المدفوع والحد الأدنى للأجور. ثانيًا، من المهم جدًا أن يتم دفع مستحقات تعويض العمل ضمن مهلة قصيرة لأن الإجراءات البيروقراطية الطويلة والمعقدة ستحبط من عزيمة العامل وتمنعه من اتخاذ الإجراءات القانونية. ثالثًا، يجب تأمين حماية للعامل ضد انتقام صاحب العمل، فمثلًا في عديد من البلدان ينص القانون على أن صاحب العمل لا يحق له تعديل أو التصرف بعمل العامل الذي تقدم بشكوى تتعلق بدفع صاحب العمل أقل من الأجر المنصوص عليه قانونًا، فهذا ضروري لتشجيع العامل إذ أن أغلب العمال لن يتقدموا بشكوى إن كانت استمرارية عملهم مهددة. أخيرًا على القوانين أن تكون صارمة بحيث أنها تفرض عقوبات قاسية ومكلفة جدًا على صاحب العمل لكي تمنعه من المخالفة، فمثلًا في كولومبيا يعاقب صاحب العمل بدفعه غرامة تبلغ ١٠٠ ضعف الحد الأدنى للأجور.

أي دور النقابات في فرض احترام الحد الأدنى للأجور؟

الشفافية: الضغط على الحكومة من أجل إيجاد الآليات المناسبة لضمان شفافية تطبيق الحد الأدنى للأجور بالغ الأهمية. فالشفافية تخفف من إمكانية التواطؤ بين المفتشين وأصحاب العمل. ويكون التطبيق مثلًا عبر إشراك ممثلين عن النقابات العمالية والمجموعات الأخرى التي تعمل لحقوق العمال في عملية التفتيش عبر مرافقتها للمفتش وحضورها الاجتماعات التي تحصل. بالإضافة إلى ذلك يمكن إعطاء النقابات العمالية المعنية الحق بالفاذ إلى معلومات معينة خاصة بالشركة تكون ذات صلة بالحد الأدنى للأجور، كجداول الأجور مثلًا.

الحد الأدنى للأجور كشرط للحصول على القروض أو تليزيم العقود إلى الشركات: الضغط من أجل إدخال الحد الأدنى للأجور، التسجيل في الضمان الاجتماعي والحق في التنظيم النقابي كشرط من شروط تليزيم الحكومة لشركات معينة من أجل القيام بأشغال عامة أو التعاقد معها في مشروع مشترك عام وخاص، فبالتالي أي مؤسسة لا تدفع الحد الأدنى للأجور لعمالها لن يحق لها الدخول في المناقصات.

شهادات الاجتماعي: يمكن للنقابات العمالية ابتداء تصنيف على منتجات الشركات التي تدفع الحد الأدنى للأجور وتحترم العمال، ويتم دعوة هذه المؤسسات من أجل وضع هذا التصنيف على منتجاتها ما يعطيها سمعة حسنة أمام المستهلك وتزيد من مبيعاتها. هذه الاستراتيجية يمكن أن تحفز أصحاب العمل لمرودها الاقتصادي والاجتماعي وتظهرهم على أنهم يحترمون حقوق العمال مقابل من ينتهكونها. وتتبع هذه الاستراتيجية في عدة بلدان كألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية.



حملات المقاطعة والاشهار والتشهير: تعتبر حملات المقاطعة والتشهير أحد الطرق الأكثر فاعلية وغير المكلفة لضمان الامتثال. وهنا يمكن للمنظمات العمالية أن تتعاون مع الناشطين والمجتمع المدني في ذلك. فمثلاً يمكن أن تعلن المنظمات العمالية في وسائل الاعلام عن أسماء الشركات التي لا تدفع الحد الأدنى للأجور والدعوة الى المقاطعة. ما قد يرتب خسائر مادية على الشركات وكذلك اضرار على السمعة. فعلى سبيل المثال، عانى عمال شركة سيبينس في لبنان من عدم دفع الحد الأدنى للأجور، فقامت مجموعة من العمال والناشطين بحملة على موقع التواصل الاجتماعي حيث تمّت الدعوة الى مقاطعة الشركة واستعمال اعلاناتها من أجل تهمير مطالب العمال (من نوع "أرخص الأسعار عند سيبينس... لأنها ما بتدفع معاشات للموظفين"). فهذا النوع من الحملات يمكن أن يؤتي بثماره بتكلفة قليلة. ويمكن أن تقوم الحكومات بذلك على غرار الحكومة الاندونيسية في التسعينيات حيث أعدت لائحة سوداء بالشركات المخالفة ونشرتها للرأي العام.

قوة النقابات العمالية: من أقوى الطرق وأكثرها فاعلية في ضمان الامتثال هي قوة المنظمات العمالية، فالنقابات القوية، المستقلة، الديمقراطية والتي تتمتع بقوة تمثيلية يمكنها أن تشكل رادعاً لأصحاب العمل وتمنعهم من مخالفة الحد الأدنى للأجور. فأصحاب العمل يترددون في عدم الامتثال مع العمال الذين ينتمون الى هذا النوع من النقابات اذ يخشون التحركات العمالية التي يمكن أن تنتج كردة فعل عن عدم الامتثال. بالإضافة الى أن النقابات العمالية تؤمن الدعم والمشورة القانونية للعمال الذين يتقدمون بشكاوى. فوجود النقابات العمالية في أماكن العمل الأكثر عرضةً للمخالفات والانتهاكات بالغ الأهمية. من هنا فإن من أهم طرق تأمين الامتثال هو زيادة الانتساب النقابي وتعزيز استقلالية وديمقراطية النقابات العمالية.

نحو نمو قائم على الأجر:

خلال ما سبق استعرضنا النقاشات التي تدور حول موضوع الحدّ الأدنى للأجور وموقع وأهمية الأجور في النمط الاقتصادي السائد، أي أنها تشكل مصدر كلفة لصاحب العمل وأيضاً مصدراً للعرض. لكن في المفاوضات والنقاشات التي تحصل بين أطراف الإنتاج حول الأجور يتم التركيز على البعد الأول (أي الكلفة) وهذا ما انعكس على السياسات الاقتصادية في العقود الماضية التي أدت الى تقليص القيمة الحقيقية للأجور بحجج زيادة الإنتاجية والتنافسية في التجارة الخارجية. وبذلك عمّقت الهوة بين العمال أنفسهم وبين العمال وأصحاب العمل، مما قلص قاعدة الاستهلاك وتم التعويض عن القدرة الشرائية المنخفضة بتخفيف القيود حول القروض المصرفية المتاحة للجميع مولدة اقتصاداً وعمالاً يرزحون تحت عبء الدين. وعكس ما كان يُشير به من نمو اقتصادي منتج وتقليص البطالة، مالت الاقتصاديات العربية نحو إهمال القطاعات المنتجة والمبينة على التكنولوجيا والإنتاجية وإعطاء الأفضلية للقطاعات الريعية وغير المنتجة. فتدني الأجور سبب اعتماد الاقتصاديات على اليد العاملة غير الماهرة في ظروف عمل سيئة على حساب زيادة الإنتاجية عبر العمالة الماهرة والتطور التكنولوجي.



حصّة الأجور، توزع الدخل والاستهلاك

لبنان

- حصّة الأجور من الناتج الوطني ٢٥٪؛ حصّة الأرباح من الناتج الوطني ٧٥٪
- توزع الأجور: حوالي ٣٨٪ من الأجراء يدورون في فلك الحد الأدنى للأجور الذي يصل الى ٦٧٥ ألف ليرة لبنانية (وصل حاليًا وبعد تصحيحه في سنة ٢٠١٢ حوالي ٤٥٠ دولار أميركي) وحوالي ١٩٪ يتقاضون أكثر من ضعف الحد الأدنى للأجور
- الاستهلاك: ٥٠٪ من إجمالي السكان (الذين هم في أسفل الهرم) مسئولون عن ٢٥,٧٧٪ من إجمالي الاستهلاك و ٢٠٪ من إجمالي السكان (في أعلى الهرم) مسئولون عن ٤٣,٥٥٪ من إجمالي الاستهلاك. وذلك يشكل مؤشرًا أيضًا على توزع الدخل إذ أن نسبة الاستهلاك معبر عن نسبة الدخل.
- أما في حال حصولهم على الدخل الإضافي، فإن الفقراء سيدخرون ٢,٧٪ منه أما الذين هم طبقة متوسطة أو أعلى سيدخرون ٦,٩٤٪ منه.

تدل الأرقام أعلاه على:

- تدني شديد بمستويات الأجور ويصاحب ذلك انخفاض بالقدرة الاستهلاكية عند معظم السكان
- تحفيز الأرباح على حساب الأجور من شأنه أن يضعف أكثر القدرة الاستهلاكية وبالتالي الطلب والإنتاج
- تحسين الأجور وزيادة نسبتها من الناتج الوطني من شأنه أن يزيد الاستهلاك والطلب بشكل ملحوظين إذ أن ما يقارب ٩٨٪ من الزيادة ستنتج للاستهلاك بعكس ذوي الدخل المرتفع حيث نسبة استهلاكهم للدخل الإضافي متدنية نسبة لذوي الدخل المحدود.

مراجع:

UNDP and MOSA 2008. Poverty, Growth and Income Distribution in Lebanon

وزارة الشؤون الاجتماعية، منظمة العمل الدولية، إدارة الإحصاء المركزي، صندوق الأمم المتحدة للتنمية ٢٠٠٧. تقرير الأوضاع المعيشية للأسر. بيروت.
ديبة، غسان. تصحيح الأجور: أزمة الرأسمالية أم أزمة الرأسماليين في لبنان. ٦ كانون الثاني ٢٠١٢، الأخبار.



فالتركيز على الأجور ككلفة فقط تسبب في تقليص الأرباح بأسرها في نظرة ضيقة جدًا للنمو والتنمية الاقتصاديين، غاضين النظر عن التأثيرات الأخرى التي يمكن للأجور أن تخلقها. فزيادة الأجور، كما ذكرنا سابقًا، تحفز الاستهلاك والطلب اللذين يؤديان إلى زيادة معدل الاستفادة من كامل الطاقة الإنتاجية (إذ أن في فترات الركود لا يتم الاستفادة من كامل الطاقة)، ويؤدي ذلك بنهاية المطاف إلى زيادة معدل الأرباح أي ارتفاع الاستثمار وبالتالي الأرباح. وذلك سيؤدي بدوره إلى اقتناء معدات متطورة تحسن الإنتاجية بشكل ملحوظ. ثانيًا، الأجور المرتفعة تعزز الميل نحو التطور التكنولوجي الذي يعتمد على التخفيف من الاعتماد المفرط على اليد العاملة، إذ أن ارتفاع الأجور يشجع أصحاب العمل إلى زيادة الإنتاجية عبر الاعتماد على التكنولوجيا والعمالة الماهرة مما يشكل حافزًا مهمًا للنمو.

لكن رفع الأجور وحده لا يكفي بل عليه أن يكون مرفقًا بسياسات واضحة تدعم العمل وتحصن الأجور أي بأنظمة وقوانين تضمن الأمان الوظيفي، حرية التنظيم النقابي، سياسات تدعيم الاستخدام وسياسات حماية اجتماعية متينة تشكل حماية في أوقات البطالة، الطبابة والاستشفاء وتأمين الشيخوخة. فالكثير من أصحاب العمل يعتبرون أن هذه السياسات تشكل عبئًا ولا تشجع العمال على التحسن في العمل والإنتاجية، وهنا نقع أيضًا في نفس الفخ الذي تحدثنا عنه أعلاه ألا وهو رؤية المسائل الاقتصادية من زاوية ضيقة وأحادية الجانب. فحين ننظر إلى علاقات العمل من ناحية التعاون بخلاف منطلق الجزرة والعصا حيث أن العصا هي التهديد بالمكتسبات العمالية والأمان والوظيفي مقابل الجزرة التي هي الانتاج، نستطيع أن نصل إلى خلاصات مختلفة. فبالفعل تحسين الأجر والعمل يمكن أن يكون له آثار مهمة على زيادة الانتاج والإنتاجية بفعل أن العمال هم على احتكاك وتماس دائم بعملية الانتاج وعلى معرفة أكبر من المشرفين عليهم بأفضل وأنجع الطرق لإتمام العمل. بالتالي سيتقبلون بشكل أكبر بل سيساهمون بالتطور التكنولوجي في الانتاج حين يشعرون أن وظائفهم ليست مهددة بهذا التغيير الذي يؤدي إلى تحسين الإنتاجية، فسيتعاملون معه بروح المنفعة العامة وليس كخطر يهدق بهم. ثانيًا، بما أن الأمان الوظيفي يوفر للعمال تأمينًا ضد انخفاض الأجور، سيتجه العمال إلى الاستثمار باضطراد في التعليم من أجل تبوؤ الوظائف الماهرة، ما سيكون له وقع على نمو الإنتاجية. فضلًا عن أن التجارب بينت أنه كلما كان الأمان الوظيفي أكبر والضرائب على العمل والاستخدام أكبر كلما استثمرت الشركات في تدريب عمالها وزيادة إنتاجيتهم، والتجارب العالمية تدعم ذلك حيث لوحظ أن زيادة الأجور وتقوية مؤسسات العمل يؤديان إلى زيادة الإنتاجية.

وبالرغم مما ذكرناه أعلاه جنحت السياسات الاقتصادية عكس ذلك خاصة مع تحرير الأسواق التجارية والمالية. بالفعل، يحدد الاقتصاديون أن سياسات النمو القائم على الأجر تثبت فعاليتها في الأنظمة الاقتصادية المبنية على الأجر وليس في تلك المبنية على الأرباح. فالأخيرة



يستجيب فيها الاستثمار لهوامش الأرباح العالية، أي كلما زادت الأرباح كلما زاد الاستثمار، وكلما تدنت مستويات الأجور كلما تحفز النمو. والسياسات القائمة على الربح تستند على المرونة في سوق العمل، إلغاء الحد الأدنى للأجور وتهدف إلى إضعاف المفاوضة الجماعية. لكن تبين أن الاقتصاديات المحلية ليست قائمة على هذا النوع من الأنظمة، إذ أنها قائمة على الرعاية الاجتماعية وأهمية الاستهلاك والطلب المحليين للنمو. ففي العقود الأخيرة قام التحول الاقتصادي على إدماج سياسات النمو القائم على الربح في الأنظمة الاقتصادية المبنية على النمو القائم على الأجر. أي أنه تم اعتماد سياسات اقتصادية تضغط على الاستهلاك والطلب المحليين من أجل تحفيز الاستثمار والتجارة الخارجية بحجة تدعيم التنافسية في الأسواق المحلية. فتم الاعتماد على العوامل الخارجية من أجل تحفيز النمو الاقتصادي. وبالتالي، ومع تحرير الأسواق المالية، اعتمد النمو الاقتصادي على المضاربات المالية، تضخم الاقتراض ودعم التصدير على حساب سد حاجات الأسواق الداخلية. فدخلت اقتصاديات المنطقة في حلقة مفرغة من الضغط على الطلب الداخلي وبالتالي انخفاض الاستثمار ونمو الإنتاجية وازدياد البطالة وانخفاض قيمة الأجور. هذه الحلقة المفرغة أنتجت اقتصاديات في البلاد العربية تعتمد على قطاعات غير منتجة كالموارد الطبيعية والخدمات التي لا تتطلب يد عاملة ماهرة ومنتجة وتم إهمال القطاعات الصناعية والمنتجة والمدفوعة بالتكنولوجيا وتؤمن فرص العمل وتعزز نمواً اقتصادياً مستداماً. خلاصةً، تم اعتماد سياسات اقتصادية مبنية على الاقتراض من أجل المحافظة على الاستهلاك وعلى الاستثمار المالي والريعي الذي يؤمن أرباحاً سهلة عوضاً عن تحسين الأجور ومؤسسات العمل أي الطلب الداخلي والاستثمار المنتج الذي يعتمد على اليد العاملة الماهرة والتحول التكنولوجي مما أدى إلى أزمات اقتصادية متجذرة على حساب العمال.

نهاية وانطلاقاً مما سبق، على المنظمات العمالية أن ترفع وترتقي بمستوى النقاش حول الحد الأدنى للأجور من أجل الوصول إلى سياسات أوسع وأشمل تضمن النمو والتنمية الاقتصاديين المبنين على مؤسسات عمل متينة تعتمد في جوهرها تحسين الأجر وتحسين العمال عبر الأمان الوظيفي، الحماية الاجتماعية وحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. فعبء الدفع نحو رزمة من السياسات المتكاملة التي تدعم الأجر والعمل يمكن الوصول إلى نمو اقتصادي متين ومستدام يؤمن الرفاهية للعمال والأرباح لأصحاب العمل.



استندت هذه الورقة على المراجع الآتية

- Barbosa De Melo, F., Figueiredo, A., Mineiro, A. and Arbulu Mendonça, S. 2012. “Rescuing the minimum wage as a tool for development in Brazil”, in *International Journal of Labour Research*, Vol.4, issue 1.
- Benassi, C. 2011. “The implementation of minimum wage: challenges and creative solutions”, Global Labour University.
- Hansjorg, H. and Kazandziska, M. 2011. “Principles of minimum wage policy – economics, institutions and recommendations”, Global Labour University.
- Hansjorg, H., Kazandziska, M. and Mahnkopf-Praprotnik, S. 2009. “The theoretical debate about minimum wages”, Global Labour University.
- Levrero, E.S. 2009. “Marx on Absolute and relative wages”, paper presented at the 2009 Eaepe Conference.
- Reed, H. 2010. “Flexible with the Truth”, report for the Trade Union Confederation.
- Stockhammer, E. 2011. “Wage-led growth: an introduction”, in *International Journal of Labour Research*, Vol. 3, issue2.
- Storm, M. and Naastepad, C.W. M. 2011. “The economics of wage-led recovery: Analysis and Policy recommendations”, in *International Journal of Labour Research*, Vol. 3, issue2.

من أجل التأثير في الواقع