



منظمة
العمل
الدولية

دليل سياسات الحد الأدنى للأجور ملخص



دليل سياسات الحد الأدنى للأجور ملخص

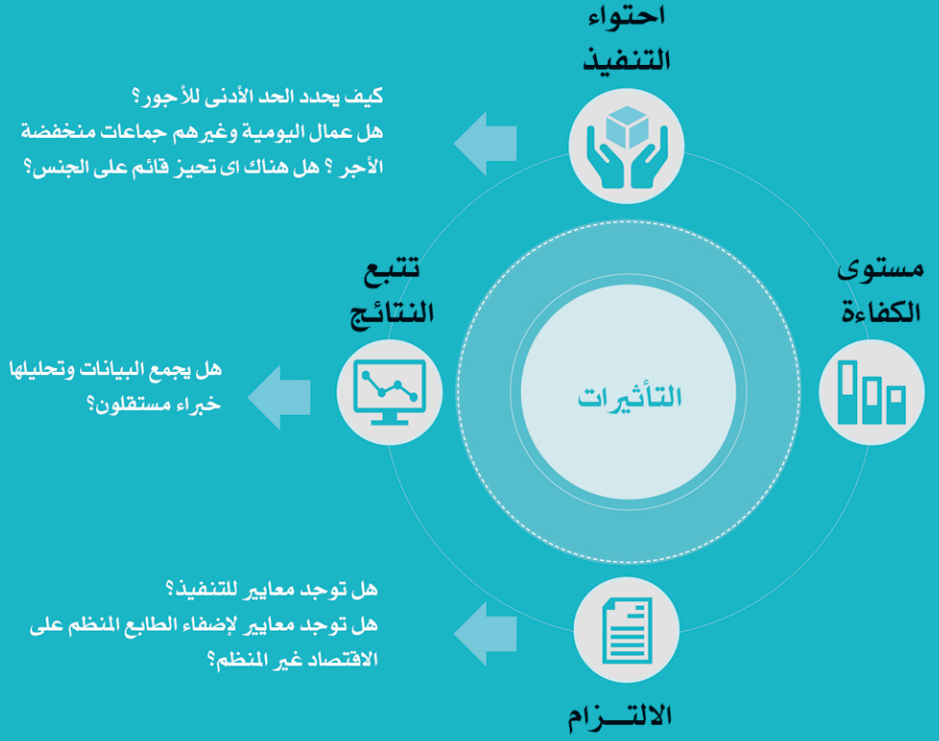
دليل السياسات الكامل متاح على هذا العنوان
www.ilo.org/minimumwage

سياسات الحد الأدنى للأجور تعتمد على:



من أعضاء منظمة العمل الدولية لديهم حد أدنى أو أكثر للأجور تم تحديده من خلال المفاوضة الجماعية أو التدخل التشريعي

الحد الأدنى للأجور ينبغي ان يقوم على التشاور الكامل وعند الاقتضاء المشاركة المباشرة من الشركاء الاجتماعيين على أساس المساواة



ضوابط ومعايير واضحة لتوجيه نتائج الحوار الاجتماعي القائم على الأدلة

المعايير



العوامل الاقتصادية



احتياجات العمل والأسرة

المعايير



معدل الأجور



التوظيف



إنتاجية العمل



تضخم الأسعار



تكاليف الاحتياجات الأساسية

أنظر صفحة

01

المقدمة

أنظر صفحة

04

ما هو تعريف
الحد الأدنى للأجور؟

أنظر صفحة

05

ما هي اتفاقيات
منظمة العمل الدولية
الرئيسية بشأن
الحد الأدنى للأجور؟

أنظر صفحة

07

كم عدد معدلات الحد
الأدنى للأجور المختلفة
التي ينبغي توفرها؟

أنظر صفحة

09

من يجب أن يحدد
الحد الأدنى للأجور؟

أنظر صفحة

11

من يجب أن يحصل على
الحد الأدنى للأجور؟

أنظر صفحة

14

ما هو المستوى الذي
ينبغي عنده تحديد
الحد الأدنى للأجور
وتعديله؟

أنظر صفحة

19

رصد تأثيرات
الحد الأدنى للأجور

أنظر صفحة

21

كيفية تعزيز
الامتثال

في السنوات الأخيرة، أنشئت أو تعززت أنظمة الحد الأدنى للأجور في كثير من البلدان لمعالجة الأجور شديدة الانخفاض والحد من عدم المساواة في الأجور. ومنذ أوائل التسعينات من القرن العشرين، أدخلت ثمانية بلدان أوروبية الحد الأدنى القانوني للأجور كما تم أيضا تحديد الأجور الدنيا أو تعزيزها في مختلف الاقتصادات الناشئة، بما في ذلك البرازيل والصين وجنوب أفريقيا. ووفقا للتعريف الوارد في الإطار⁽¹⁾، يوجد الآن الحد الأدنى للأجور في أكثر من 90 في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. لدى جميع البلدان الأوروبية إما أجر أدنى قانوني أو أجر أدنى تم وضعه من خلال المفاوضات الجماعية ويغطي جزء على الأقل من القطاع الخاص. وفي الأمريكيتين ومنطقة بحر الكاريبي لا توجد سوى استثناءات قليلة. هناك بعض الاستثناءات في آسيا وأفريقيا وخاصة بين الدول العربية.

الشكل 1 - نسبة البلدان التي لديها الحد الأدنى للأجور حسب المنطقة



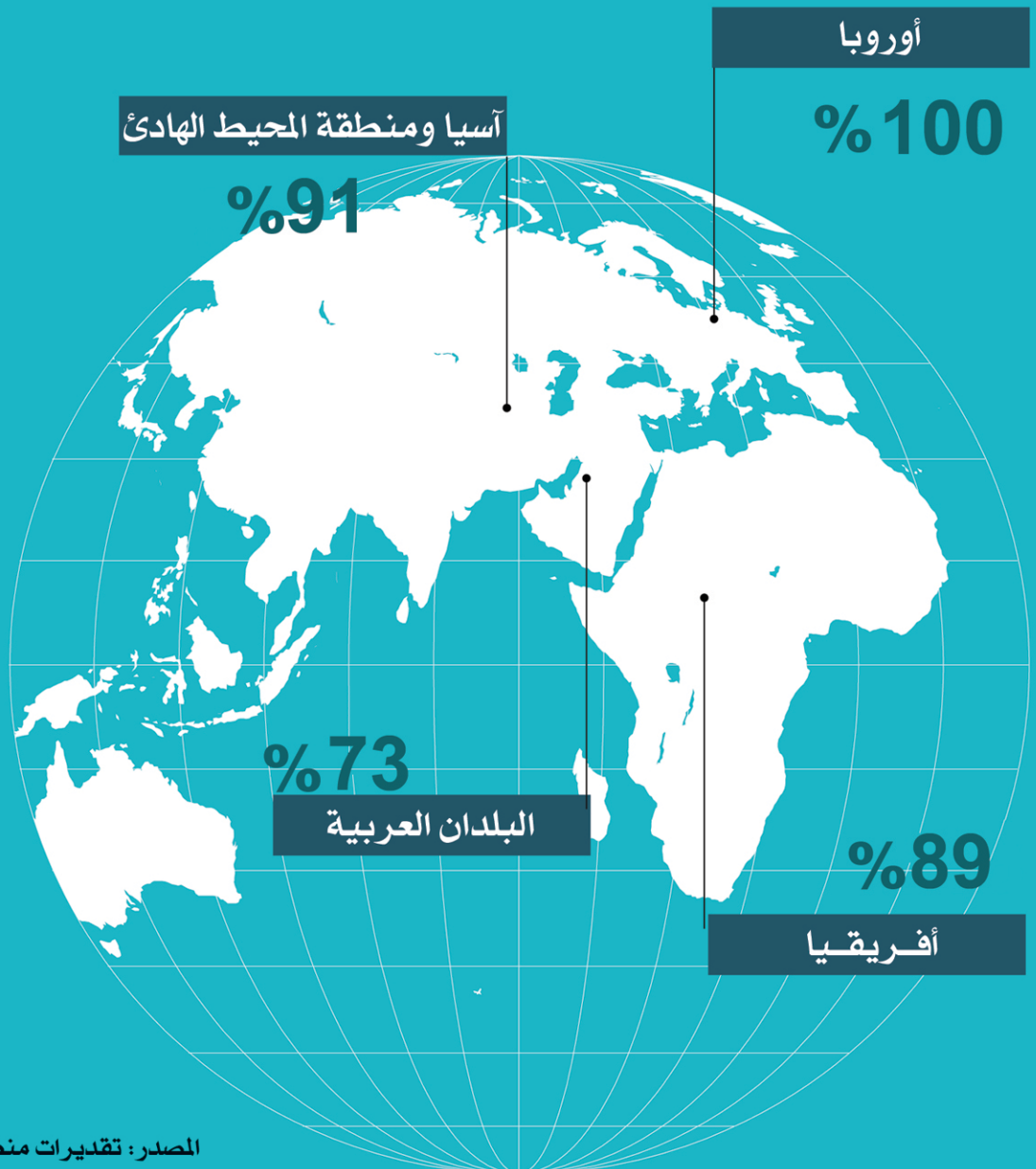
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية

(1) بما في ذلك الجمهورية التشيكية والجمهورية السلوفاكية وبولندا وإستونيا وسلوفينيا وإيرلندا والمملكة المتحدة وأحدثها ألمانيا.

في الواقع العملي، تعتمد فعالية الحد الأدنى للأجور على عوامل عديدة، منها:

- مقدار ما توفره من حماية لجميع العمال في علاقة استخدام، بما في ذلك النساء والشباب والعمال المهاجرين، بصرف النظر عن ترتيباتهم التعاقدية، فضلا عن جميع الصناعات والمهن في الاقتصاد؛
- ما إذا كان قد تم تحديده عند مستوى ملائم يأخذ في الاعتبار احتياجات العمال وعائلاتهم، فضلا عن العوامل الاقتصادية، ويتم تعديله بانتظام؛
- ما إذا كان يتم الامتثال للوائح التنظيمية للحد الأدنى للأجور.

وينبغي أيضا تصميم نظم الحد الأدنى للأجور بطريقة تكمل وتعزز المفاوضة الجماعية فضلا عن السياسات الاجتماعية وسياسات العمالة الأخرى.



ما هو تعريف الحد الأدنى للأجور؟

لقد تم تعريف الحد الأدنى للأجور بأنه الحد الأدنى للمكافأة التي يتعين على صاحب العمل أن يدفعها للعاملين بأجر عن العمل الذي يؤديه خلال فترة معينة، والذي لا يجوز تخفيضه بموجب اتفاق جماعي أو عقد فردي. ويشير هذا التعريف إلى الطبيعة الملزمة للحد الأدنى للأجور، بغض النظر عن طريقة تحديده. ويمكن تحديد الحد الأدنى للأجور بموجب قانون أو قرار من سلطة مختصة أو هيئة للأجور أو مجلس للأجور أو من قبل المحاكم أو الهيئات القضائية الصناعية أو العمالية. ويمكن أيضا تحديد الحد الأدنى للأجور بإعطاء قوة القانون لأحكام الاتفاقات الجماعية.

عند تحديد الحد الأدنى للأجور، من المهم توخي الدقة بشأن مكونات الأجر التي يمكن احتسابها في الحد الأدنى، والمدى والشروط التي يمكن بموجبها السماح بالدفع العيني، وكيف يتم احتساب الحد الأدنى للعاملين الذين يعملون مقابل أجر بالقطعة، وإذا كان الحد الأدنى هو أجر بالساعة و / أو أجر شهري.

وفي عدد من البلدان، ينص التشريع، على سبيل المثال، على عدم جواز أن تقل أجور العاملين بالقطعة عن الحد الأدنى المطبق للأجور. وفي هذه البلدان، ينبغي أن يتقاضى العمال الذين يعملون بنظام القطعة الحد الأدنى للأجور على أقل تقدير.

ويساعد الحد الأدنى للأجور بالساعة على تساوي المعاملة بين العاملين بدوام كامل أو بدوام جزئي، وذلك بتوفير معلومات

إضافية للعمال وأصحاب العمل. وتتسم الأجور الدنيا بالساعة بأهمية خاصة بالنسبة لفئات معينة من العمال الذين يشملهم القانون جزئيا - حيث يسري عليهم تشريع الحد الأدنى للأجور بخلاف احكام ساعات العمل. وكثيرا ما ينطبق ذلك بالنسبة للعاملين في الخدمة المنزلية حيث يتم استبعاد 56,6 في المائة منهم من القيود المفروضة على ساعات العمل في جميع أنحاء العالم⁽²⁾. وهذا يعني أنهم لا يتمتعون بالحماية من ساعات العمل المفرطة أو أي حق في أجر مقابل ساعات العمل التي تتجاوز أسبوع العمل العادي للعمال الذين يشملهم التشريع.

(2) منظمة العمل الدولية (2013). العمالة المنزلية في جميع أنحاء العالم: الإحصاءات العالمية والإقليمية ومدى الحماية القانونية (جنيف، منظمة العمل الدولية).

ما هي اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية بشأن الحد الأدنى للأجور؟

كان الحد الأدنى للأجور موضع اهتمام في منظمة العمل الدولية منذ إنشائها في عام 1919. واستناداً إلى الرأي القائل بأنه "لا يمكن تحقيق سلام شامل ودائم إلا إذا استند إلى العدالة الاجتماعية"، دعا دستور منظمة العمل الدولية في ديباجته إلى التحسين العاجل لظروف العمل، بما في ذلك "توفير أجور معيشة ملائمة".

وفي عام 1944، أشار إعلان فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية إلى أهمية "الحد الأدنى للأجور المعيشية لجميع العاملين والمحتاجين إلى هذه الحماية". وقد أعيد تأكيد ذلك في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولة عادلة لعام 2008.

وتعكس اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية التطور التاريخي للحد الأدنى للأجور من أداة خاصة بالسياسات تستخدم بشكل انتقائي في عدد قليل من القطاعات ذات الأجور المنخفضة إلى أداة ذات نطاق أوسع بكثير. * في عام 1928، اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928 (رقم 26). وتماشياً مع الفلسفة السائدة في ذلك الوقت، شجعت هذه الاتفاقية الدول الأعضاء على تطبيق الحد الأدنى للأجور "للعاملين في بعض المهن أو أجزاء من المهن (ولا سيما في المهن المنزلية) التي لا توجد فيها ترتيبات للتنظيم الفعال للأجور

بموجب اتفاق جماعي أو خلاف ذلك والأجور المتدنية للغاية". وقد تم استبعاد قطاع الزراعة. ومع وجود 105 تصديق (حتى سنة 2017)، لا تزال الاتفاقية رقم 26 حتى يومنا هذا من أكثر اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تتمتع بأوسع قدر من التصديقات. وتكملها التوصية رقم 30 التي تدعو إلى مشاركة المرأة في هيئات تحديد الأجور وإلى تدابير إنفاذ قوية لحماية أصحاب العمل الملزمين بالقانون من المنافسة غير العادلة.

في النصف الثاني من القرن العشرين، شاركت منظمة العمل الدولية في تمديد نطاق حماية الحد الأدنى للأجور ليشمل فئات العمال التي كانت مستبعده في السابق. * في عام 1951، اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، 1951 (رقم 99). وقد مد ذلك من نطاق الأجور الدنيا ليشمل الزراعة.

وبحلول نهاية عام 2017، كان للاتفاقية رقم 99 عدد 54 تصديق، وتكملها التوصية رقم 89.

* في عام 1946، تم التفاوض بشأن الحد الأدنى للأجور للمرة الأولى بالنسبة للبحارة في منظمة العمل الدولية - وهو تقليد يستمر حتى يومنا هذا. وتنص اتفاقية العمل البحري لعام 2006 على أن أجور البحارة ينبغي ألا تقل عن المبلغ الذي تحدده اللجنة البحرية المشتركة بصورة دورية، والتي تجتمع في منظمة العمل الدولية.

في عام 1970، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1971 (رقم 131)، التي توفر حماية أوسع من تلك المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (3). والهدف من الحد الأدنى المطبق عموماً الذي لا يسمح بان تقل الأجور عن حد معين يعكس الرأي القائل بأنه ينبغي لجميع العمال - كمسألة حق - أن يحصلوا على الحماية من "الأجور شديدة الانخفاض".

وتشجع الاتفاقية رقم 131 الدول الأعضاء التي تصدق عليها على إنشاء نظاماً للحد الأدنى للأجور⁽⁴⁾ يعمل على ما يلي:

(3) الدراسة الاستقصائية العامة لمنظمة العمل الدولية لعام 2014 بشأن نظم الحد الأدنى للأجور، الفقرة 406.

(4) استنتاجات لجنة المناقشة المتكررة التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمل)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 104، جنيف، 2015.

1) يقدم نطاقاً واسعاً للتطبيق مع إبقاء الاستثناءات عند أدنى حد ممكن؛

2) إنشاء آلية لإصلاح وتعديل الحد الأدنى للأجور من وقت لآخر؛

3) اعتماد مبدأ التشاور الكامل مع الشركاء الاجتماعيين، وعند الاقتضاء، مشاركة الشركاء الاجتماعيين بشكل مباشر في تصميم وتطبيق الحد الأدنى للأجور على قدم المساواة، فضلاً عن الأشخاص المعترف بقدرتهم على تمثيل الصالح العام للبلد؛

4) تحديد مستويات الحد الأدنى للأجور التي تراعي احتياجات العمال وأسرهم، فضلاً عن العوامل الاقتصادية؛

5) اعتماد التدابير المناسبة لضمان التطبيق الفعال للحد الأدنى للأجور. وبحلول عام 2107، صدقت 53 دولة عضو على الاتفاقية رقم 131، بما في ذلك 12 بلداً منذ عام 2000.

ويلاحظ أن الاتفاقية رقم 131 لا تنص على حد أدنى وطني موحد للأجور. وتوضح توصية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 135)، التي ترافق الاتفاقية، أنه يمكن تحقيق تغطية واسعة "إما بتحديد مستوى أدنى موحد عام للتطبيق أو بتحديد سلسلة من الأجور الدنيا لفئات معينة من العمال". ومن خلال عدم السعي إلى فرض نموذج واحد على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، تفسح الاتفاقية رقم 131 المجال لمراعاة وجود ظروف وطنية مختلفة ومستويات مختلفة من التنمية الاقتصادية والاجتماعية⁽⁵⁾

(5) انظر منظمة العمل الدولية: تقرير اللجنة المعنية بتطبيق المعايير، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 301، السجل المؤقت 13 الجزء الأول، جنيف، 2015.

كم عدد معدلات الحد الأدنى للأجور المختلفة التي ينبغي توفرها؟

وفي إطار الظروف المحددة لكل بلد وأهداف سياساتها العامة، يوصى بأن يتسم الحد الأدنى للأجور "بالتعقيد حسب الضرورة ولكن بالبساطة قدر الإمكان"، وأن يتم تفادي التمييز في الأجور بين مختلف فئات العمال الذي لا يستند إلى أسباب موضوعية كأهداف التعليمية أو خبرة العمل أو المهارات. وينبغي أيضا أن تترك أنظمة الحد الأدنى للأجور مجالاً لتحديد الأجور من خلال المفاوضة الجماعية.

تبسيط الأمور

في جميع أنحاء العالم، تتسم أنظمة الحد الأدنى للأجور بالتنوع ويمكن اتباع نهج عديدة تبعا لاحتياجات وخيارات كل بلد على حدة. تتراوح نظم الحد الأدنى للأجور بين نظم بسيطة جدا تحدد معدل موحد ينطبق على البلد بأكمله، إلى نظم معقدة للغاية تحدد معدلات مختلفة كثيرة تبعا لقطاع النشاط أو المهنة و / أو المنطقة الجغرافية، من بين بدائل أخرى.

أنظمة الحد الأدنى للأجور المعقدة أو البسيطة ليست جيدة أو سيئة في حد ذاتها. النظم البسيطة تكون أسهل في التشغيل والتواصل بشأنها وإنفاذها، ولكنها توفر مجالا أقل لمراعاة الظروف الخاصة للمناطق أو القطاعات المختلفة داخل البلد. يمكن تصميم نظاما أكثر تعقيدا على نحو أفضل لمراعاة ظروف مختلف القطاعات أو المناطق، ولكنها تتطلب قدرا أكبر من القدرات المؤسسية.

وأيا كان النظام القائم، ينبغي إيلاء الاهتمام لإبقاء مستوى التعقيد قابلا للإدارة في ضوء القدرات المؤسسية للبلد وجودة إحصاءات الأجور وقدرة إدارة العمل على الإنفاذ. فالأنظمة شديدة التعقيد تفقد فعاليتها، وقد تعرقل في بعض الحالات المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل.

الأجور دون الحد الأدنى

تحدد بعض البلدان معدلات أدنى للأجور الدنيا لبعض فئات العمال، مثل العمال الشباب أو الأشخاص ذوي الإعاقة. كما أن الأجور الدنيا المختلفة بحسب القطاع أو المهنة يمكن أن تؤدي، بصورة غير مباشرة، إلى انخفاض الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعاملين ذوي الخصائص المختلفة، على سبيل المثال عندما تكون الأجور أدنى في المهن أو القطاعات التي تسود فيها النساء أو العمال المهاجرين.

وفي بعض البلدان، يمكن تحديد معدلات أقل لبعض العمال ذوي الإعاقة. ويتم ذلك بوجه عام بهدف تشجيع توظيف العمال ذوي الإنتاجية المنخفضة. ومع ذلك، لا ينبغي أن تكون إعاقة العامل سببا كافيا في حد ذاته لتبرير دفع أجر دون الحد الأدنى للأجور إذا لم تنخفض إنتاجيته في العمل. ففي نيوزيلندا، على سبيل المثال، يمكن لأصحاب العمل التقدم بطلب إلى مفتش العمل للحصول على تصريح إعفاء إذا اتفق العامل وصاحب العمل على أن وجود سببا وجيها لضرورة دفع أجر أقل من الحد الأدنى للأجور. ويصدر مفتشو العمل إعفاء من الحد الأدنى للأجور فقط إذا رأوا أنه من المعقول والمناسب القيام بذلك، وأن الإعاقة بالفعل تمنع العمال من كسب الحد الأدنى للأجور. وفي فرنسا، يمكن للعمال ذوي الإعاقة تسجيل مدى انخفاض إنتاجيتهم، مما يمنح صاحب العمل الحق في الحصول على إعانة الأجور من الدولة.

وعلى الرغم من أن هذه المعدلات المنخفضة قد تم وضعها في بعض الأحيان بهدف تيسير دخولهم سوق العمل، فقد أعرب منتقدو الأجور التي تقل عن الحد الأدنى عن قلقهم الرئيسي إزاء التمييز المحتمل ضد فئات الناس الذين لا تنخفض إنتاجيتهم بصورة منهجية. وقد يفسر ذلك السبب في أن عددا كبيرا من البلدان قد ألغت مؤخرا أو قيدت نطاق الأحكام التي تحدد مستويات دون الحد الأدنى للأجور للعمال الشباب. وبدلا من ذلك، وضعت بلدان مختلفة حدا أدنى مخفضا للأجور لفترة الاختبار بعد توظيف العمال. ويمكن عمل ذلك بدلا من تحديد معدلات أجور دنيا متميزة للعمال الشباب مراعاة لاحتمال انخفاض إنتاجية العمال الجدد في العمل. وتحدد بلدان أخرى أجورا دنيا للمتدربين. وفي مثل هذه المخططات، ينبغي ألا يتقاضى الأشخاص الذين تشملهم عقود التلمذة الصناعية أو التدريب أجرا متفاوتا إلا عندما يتلقون تدريباً فعلياً خلال ساعات العمل.



©Stefan Boness, Panos



©GMB Akash, Panos



©Justin Jin, Panos

من يجب أن يحدد الحد الأدنى للأجور؟

الإطار ١: الحد الأدنى للأجور في بلدان الشمال الأوروبي

تستخدم الدانمرك والسويد والاتفاقات الجماعية بوصفها آليتها الوحيدة لتحديد الحد الأدنى للأجور، في حين بدأت فنلندا وأيسلندا والنرويج أيضا في استخدام آليات لتمديد نطاق التغطية لتشمل جميع العمال على مستوى الصناعة. وفي جميع هذه البلدان، غالبا ما تكون اتفاقات الحد الأدنى للأجور الخاصة بقطاعات محددة متباينة بحسب العمر أو المهارة أو الأقدمية. ويخضع ارتفاع الأجور لمزيد من المفاوضات على مستوى المنشأة. وفي الدانمرك والسويد، تكون الاتفاقات الجماعية ملزمة فقط للأطراف التي وقعت عليها. ويغطي هذا النظام حوالي 89% من المستخدمين في السويد، وحوالي 84% في الدنمارك. وفي النرويج، أدى توسيع الاتحاد الأوروبي في عام 2004 إلى تكملة هذه الممارسات بتمديد معدلات الأجور المتفق عليها جماعيا في الصناعات التي استوعبت العديد من العمال المهاجرين من الدول الأعضاء الجديدة. وأخيرا، في كل من فنلندا وأيسلندا، تتسم تغطية الاتفاقات الجماعية بأنها واسعة النطاق وتشمل حوالي 90% من العمال. وتقوم فنلندا بتمديد نطاق جميع الاتفاقات الجماعية التي تتجاوز تغطيتها الصناعية 50 في المائة. وفي أيسلندا يتم تطبيق الأجور التي تم التفاوض بشأنها على جميع العاملين الذين يؤدون عملا من نوع مماثل.

المصدر: L. Eldring and K. Alsos: European Minimum Wage: A Nordic Outlook (Fafo, Norway, 2012), adapted from pp. 71–73 and 78; ILO: Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline? Issue Brief No. 1 – Labour Relations and Collective Bargaining. (Geneva, 2015)

تغطية المفاوضات الجماعية غير كافية في معظم البلدان لتوفير الحماية للمعايير الدنيا لأغلبية عريضة من العمال، ولذلك تعتمد العديد من البلدان الحد الأدنى القانوني للأجور بالإضافة إلى الحد الأدنى المحدد من خلال

وفي النظم القانونية، فإن الطريقة الأكثر شيوعاً لضمان التشاور ومشاركة الشركاء الاجتماعيين والخبراء المستقلين هي من خلال مؤسسات مثل لجان الأجور الثلاثية أو الثنائية، أو مجالس الأجور، أو الهيئات الأخرى ذات الاختصاص العام في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. بيد أنه هناك أشكالاً أخرى من المشاورات الممكنة، بما في ذلك الرسائل المكتوبة أو المشاورات الثنائية المخصصة المنفصلة. وعلى الرغم من أن معظم لجان الأجور استشارية، فقد فوضت بعض البلدان سلطة اتخاذ القرار لها كما هو الحال في جمهورية كوريا.

دور الخبراء المستقلين

ينبغي أيضاً أن يضطلع الخبراء المستقلين ذوي الخبرة الفنية الذين يمثلون المصلحة العامة للبلد والمكاتب الإحصائية الوطنية بدور رئيسي. وينبغي تخصيص موارد كافية لجمع إحصاءات الأجور وغيرها من البيانات ذات الصلة، حيث يتعين على الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات العمال الحصول مسبقاً على المعلومات ذات الصلة كأساس لاتخاذ قرارات قائمة على الأدلة.

المفاوضة الجماعية⁽⁶⁾. يمكن للاتفاقات الجماعية أن تحدد أجوراً دنياً أعلى من المستويات القانونية. وهذا يعني أنه عند زيادة الحد الأدنى القانوني ليتجاوز مستوى أرضية بعض الاتفاقات الجماعية، ينطبق الحد الأدنى القانوني للأجور.

مبدأ التشاور الكامل

بالنسبة للحد الأدنى القانوني للأجور، ينبغي للحكومات أن تكفل التشاور الكامل، وبقدر الإمكان، المشاركة المباشرة، على قدم المساواة، للشركاء الاجتماعيين في وضع وتطبيق أنظمة الحد الأدنى للأجور.

وبصفة عامة، يسمح إشراك الشركاء الاجتماعيين بمراعاة شواغل وأولويات الأشخاص الأكثر تأثراً بشكل مباشر بسياسة الحد الأدنى للأجور بمزيد من الفعالية. ومن المرجح أن يؤدي ذلك بدوره إلى تأمين قدر أكبر من الشرعية والدعم للحد الأدنى للأجور الذي سيتم تحديده، كما أنه يساهم في تيسير تنفيذه بفعالية.

(6) كما هو الحال عموماً في الأدبيات الاقتصادية، يستخدم مصطلح الحد الأدنى القانوني للأجور هنا للإشارة إلى جميع آليات تحديد الحد الأدنى للأجور بخلاف الاتفاقات الجماعية. وقد يشمل ذلك الحد الأدنى للأجور الذي يحدد بقرار من السلطة المختصة؛ أو قرارات مجالس أو هيئات الأجور أو الهيئات القضائية والمحاكم الصناعية أو العمالية. وهذا يختلف عن التعريف القانوني الأضيق لمصطلح "قانوني" الذي يشير إلى عملية تشريعية.



©Espen Rasumussen, Panos



© Robin Hammond, Panos



©Espen Rasumussen, Panos

من يجب أن يحصل على الحد الأدنى للأجور؟

مبدأ التغطية الواسعة

لكي يكون الحد الأدنى للأجور أكثر فعالية، ينبغي أن يوفر الحماية الكافية لجميع العمال في علاقة استخدام، بما في ذلك النساء والشباب والعمال المهاجرين، بصرف النظر عن ترتيباتهم التعاقدية. وينبغي الإبقاء على الاستثناءات إلى أدنى حد ممكن، ولا سيما فيما يتعلق بالفئات الضعيفة من العمال.

ينبغي أن يحصل العمال المنزليون على حماية الحد الأدنى للأجور تعادل الحماية المقدمة للعمال الآخرين بوجه عام، وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189) على ما يلي: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس" (المادة 11). ويعترف الحد الأدنى للأجور بالمساهمة الأساسية لهؤلاء العمال، وهو وسيلة رئيسية لضمان مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

وقد اتخذت عدة بلدان، من بينها جنوب أفريقيا والبرازيل وسويسرا والولايات المتحدة، مؤخرا تدابير، وفي ظروف مختلفة جدا، لتمديد نطاق الحد الأدنى للأجور ليشمل العمال المنزليين.

وعند تمديد نطاق الحد الأدنى الوطني للأجور ليشمل العمال المنزليين، فضلت بعض البلدان، في الحالات التي كانوا فيها مستبعدين من تغطية الحد الأدنى للأجور،

وحتى الآن، فإن بعض الفئات الأكثر استبعادا من نظم الحد الأدنى للأجور هي فئة العمال المنزليين والعمال في الزراعة. وتشمل الفئات الأخرى التي غالبا ما تستبعد: العاملون في الشركات العائلية، والمنشآت الصغيرة، والمتدربين، والمتدربين، والعمال ذوو الإعاقة. ويحظى العمال في أشكال العمالة غير القياسية أيضا باهتمام متزايد، وقد بذلت جهود مؤخرا لتمديد نطاق الحد الأدنى للأجور، في القانون وفي الممارسة العملية، ليشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم من خلال عملية الانتقال إلى السمة المنظمة.

العمال المنزليون

العمال المنزليون من ادني الفئات أجرا وغالبا ما يكونون من بين أكثر فئات العاملين بأجر المنخرطين في العمل غير المنظم. ووفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية، لا يزال 22,3 مليون عامل منزلي (42,5 في المائة من المجموع) لا يحصلون على أي حماية من الأجور شديدة الانخفاض ولا ينطبق عليهم أي حد أدنى للأجور⁽⁷⁾.

(7) العمال المنزليون في جميع أنحاء العالم: الإحصاءات العالمية والإقليمية ومدى الحماية القانونية، الصفحات 75 - 76

ومن بين العمال المستخدمين بموجب هذه الأنواع المختلفة من الترتيبات التعاقدية، يصنف العديد منهم على أنهم مستخدمين وفقا لنظامهم القانوني ذي الصلة. وينطبق ذلك بصفة خاصة على العمال الذين يعملون بعقود محددة المدة، وعمال وكالات الاستخدام المؤقت، والعمال بدوام جزئي، حتى ولو كانت هناك استثناءات هامة قد تؤثر على هؤلاء العمال في بعض البلدان. ولهذا السبب، ينبغي أن تشملهم قوانين الحد الأدنى للأجور، ما لم ينطبق استثناء صريح.

كما قامت بعض البلدان أيضا بتمديد نطاق حماية العمال جزئيا لتشمل فئات العمال الذين لا يصنفون كمستخدمين بموجب النظام القانوني ذي الصلة. ويتم تعريف فئة من هذه الفئات باعتبارها "عمالة ذاتية تابعة للغير"، والتي يختلف تعريفها من بلد إلى آخر. فالأشخاص في العمالة الذاتية التابعة للغير لا يشملهم تلقائيا تنظيم الحد الأدنى للأجور، غير أن هذه الحماية قد تمتد لهم. ففي المملكة المتحدة، على سبيل المثال، أدخلت فئة "العمال"، التي تشمل "المستخدمين" وغيرهم من الأشخاص الذين يؤدون عملا أو خدمات بصفة شخصية، وتم تمديد نطاق حماية العمل لتشملهم جزئيا.

منحهم المساواة في المعاملة بشكل تدريجي. وينطوي هذا النهج التدريجي على الحالات التي يحدد فيها الحد الأدنى للأجور في البداية عند مستوى أدنى من الحد الأدنى الوطني للأجور، ويزداد تدريجيا بمرور الوقت ليساوي المستوى الوطني للأجور الدنيا كما هو الحال في شيلي.

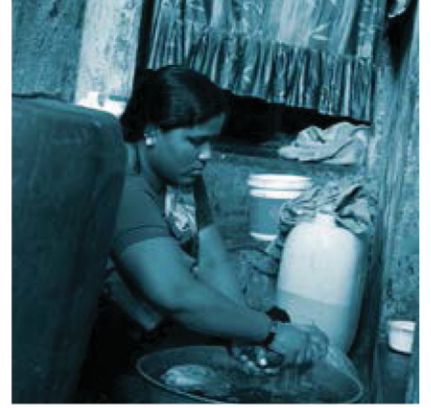
وينبغي أيضا أن يراعي الحد الأدنى الفعال للأجر للعمال المنزليين وساعات عملهم ووضع العمال المقيمين وغير المقيمين. كما ينبغي وضع حدود على المدفوعات العينية. وقد اختارت بعض البلدان تحديد الحد الأدنى للأجور بالساعة أو بالشهر لضمان حماية أكثر فعالية.

ويشتمل الدليل الكامل للحد الأدنى للأجور على فصل كامل مكرس للحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين.

العمال في أشكال العمالة غير القياسية

تشمل أشكال العمالة غير القياسية العقود المحددة المدة وغير ذلك من أشكال العمل المؤقت، والعمل من خلال وكالات الاستخدام المؤقت وغيرها من الترتيبات التعاقدية التي تشمل أطرافا متعددة، وعلاقات الاستخدام المستترة، والعمال للحساب الخاص التابع للغير، والعمل بدوام جزئي⁽⁸⁾

(8) مكتب العمل الدولي، مجلس الإدارة، الدورة 323، جنيف، 21-22 آذار / مارس 2015، استنتاجات اجتماع الخبراء المعني بأشكال العمالة غير القياسية (جنيف: منظمة العمل الدولية، 2015). انظر أيضا منظمة العمل الدولية (2016)، العمالة غير القياسية في جميع أنحاء العالم: فهم التحديات، تشكيل الأفق، جنيف



©Atul Loke, Panos



© Piotr Malecki, Panos



©Abbie Trayler-Smith, Panos

(9) أنظر قانون حقوق العمالة، 1996، المادة 230 (2)

انتقال الاقتصاد غير المنظم إلى السمة المنظمة

كثيرا ما تتسم البلدان النامية بتعايش العمالة المنظمة وغير المنظمة. وفي بعض البلدان، لا تنطبق الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور على بعض العمال في العمالة غير المنظمة، على سبيل المثال عندما تستثني الشركات التي تستخدم أقل من عشرة من العاملين بأجر من التشريعات ذات الصلة. وفي بلدان أخرى، يتسم الوضع بقدر أكبر من الغموض. ففي باكستان، على سبيل المثال، على الرغم من أن العمال في مؤسسات القطاع غير المنظم أو الذين يشغلون وظائف غير منظمة لا يستبعدون صراحة من الحد الأدنى للأجور أو التشريعات المتعلقة بالعلاقات الصناعية، فإن أصحاب المصلحة قد قاموا تاريخيا بتفسير الحماية القانونية على أنها تنطبق فقط على العاملين في مؤسسات القطاع المنظم.

ووفقا لتوصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204)، ينبغي للبلدان أن توسع تدريجيا تدابير الحد الأدنى للأجور، في القانون وفي الممارسة العملية، لتشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم من خلال عملية الانتقال إلى السمة المنظمة.

وتقدم هذه التوصية إرشادات لتسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية إلى الاقتصاد المنظم، مع ضمان الحفاظ على سبل العيش القائمة وتحسينها خلال فترة الانتقال. وهي تدعو إلى الجمع بين الحوافز وتدابير الامتثال والإنفاذ، بما في ذلك على سبيل المثال تحسين سبل الوصول إلى خدمات الأعمال والتمويل نتيجة للانتقال، وتخفيض تكاليف الامتثال للوحدات الاقتصادية الصغيرة ومتناهية الصغر عن طريق تبسيط النظم الضريبية ونظم الاشتراكات، وكذلك التغطية الأوسع نطاقا لتفتيش العمل في الاقتصاد غير المنظم.

القطاع العام

كثيرا ما يستبعد موظفو القطاع العام - كليا أو جزئيا - من نطاق قوانين العمل، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور. غير أن هذا لا يعني أنه لا ينطبق عليهم أي حد أدنى للأجور، لأن القوانين أو الترتيبات الإدارية، التي تشمل جداول الأجور، يمكن أن تغطيهم. وينبغي عادة تعديل جداول الأجور المنخفضة بحيث لا تقل عن الحد الأدنى للأجور.

ما هو المستوى الذي ينبغي عنده تحديد الحد الأدنى للأجور وتعديله؟

نهج متوازن

قد يكون تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور وتعديله أكثر الجوانب صعوبة في تحديد الأجور الدنيا. إذا ما تم وضعه عند مستوى منخفض جداً، فلن يكون للحد الأدنى للأجر أثر يذكر في حماية العمال وعائلاتهم من الأجور المنخفضة بشكل مفرط أو من الفقر. وإذا ما تم تحديده عند مستوى مرتفع جداً، فلن يتم الامتثال للحد الأدنى للأجور إلا بشكل ضعيف و / أو سيكون له آثارا سلبية على العمالة.

يتم التأكيد على النهج المتوازن في اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131) التي تنص في المادة 3 على ما يلي:

تشمل العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الإمكان وبما يتناسب مع الممارسات والظروف الوطنية -

أ. احتياجات العمال وأسرههم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد، وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للفئات الاجتماعية الأخرى؛

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

ومن المعلوم أن هذه المعايير ليست شاملة.

وفي حين أن العوامل الاقتصادية قد تقيد الزيادة في الحد الأدنى للأجور،

الحاجة للتعديلات المنتظمة

يتعين تعديل مستويات الحد الأدنى للأجور من وقت لآخر لمراعاة التغيرات في تكاليف المعيشة وغير ذلك من الظروف الاقتصادية. وقد يؤدي عدم القيام بذلك إلى تآكل القوة الشرائية للعمال الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجر عند ارتفاع أسعار السلع والخدمات أو قد يؤدي إلى مزيد من التفاوت في الأجور عند زيادة المستوى العام للأجور.

ويمكن للحكومات والشركاء الاجتماعيين أن يوافقوا من حيث المبدأ على مراجعة الحد الأدنى للأجور متى رأوا ضرورة لذلك. بيد أنه في غياب الفترات الدورية الثابتة، سيتأثر كل من العمال وأصحاب العمل فيظلون في حيرة من أمرهم إلى حد ما. وقد لوحظ أنه في

البلدان التي لا توجد فيها فترات دورية ثابتة، تظل الأجور الدنيا فيها أحيانا غير معدلة لفترات طويلة تليها تعديلات مفاجئة وكبيرة. وهذا لا يضعف أهمية الحد الأدنى للأجور فحسب، بل يزيد أيضا من صعوبة استيعاب المنشآت للزيادة في التكاليف.

وفي معظم الأحيان، تقوم البلدان بتعديل الحد الأدنى للأجور مرة واحدة في السنة. بعض البلدان تقوم بتعديل المعدلات كل ستة أشهر، في حين أن بلدان أخرى تقوم بذلك كل عامين. وتبدو التعديلات السنوية كافية في فترات التضخم المنخفض أو المعتدل، مما يتيح للعمال وأصحاب العمل إمكانية التنبؤ المناسب ويسمح بإجراء تعديلات منتظمة، وبما يتماشى مع الظروف الاقتصادية المتغيرة.

الحوار الاجتماعي القائم على الأدلة

يعني النهج القائم على الأدلة ضرورة وجود معايير واضحة لتوجيه المناقشات بشأن مستوى الأجور الدنيا، فضلا عن مؤشرات إحصائية موثوقة لدعم الحكومات والشركاء الاجتماعيين في مداولاتهم. وعندما تتفق الحكومات والشركاء الاجتماعيين على المعايير الأساسية التي يعتزمون استخدامها في تعديل الأجور الدنيا، يمكن أن تجري المناقشات في إطار مشترك.

وفيما يلي بعض المؤشرات الإحصائية الشائعة المستخدمة:

التقديرات بشأن احتياجات العمال وعائلاتهم

لكي تكون هذه الأجور مجدية، يجب تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستوى يغطي احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة العوامل الاقتصادية.

إن تقييم مدى كفاية المعدلات القائمة لتلبية احتياجات العمال وأسرهم أمر ضروري ولكن قد يكون صعبا. أولا، لا يمكن اعتبار احتياجات العمال وعائلاتهم في فراغ، بل يجب فهمها في سياق مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد، مع مراعاة آراء الشركاء الاجتماعيين. ثانيا، مدى كفاية الحد الأدنى للأجور لتغطية احتياجات الأسرة يعتمد على حجم الأسرة الذي يتفاوت بين العمال، كما يعتمد على عدد أفراد الأسرة الذين يحصلون على الحد الأدنى للأجور، وعلى تكلفة المعيشة المحلية.

ومع ذلك، يمكن وضع تقديرات بشأن احتياجات العمال وأسرهم على سبيل المثال من خلال تقدير متوسط تكلفة نمط الحياة الأساسي واللائق للعامل وأسرته ذات الحجم الاعتيادي عن طريق جمع تكلفة الغذاء والسكن وغيرها من النفقات الأساسية مثل الصحة وتعليم الأطفال والمشاركة في الحياة الاجتماعية للمجتمع.

وهذا هو النهج المتبع عادة في تقدير عتبات "الأجور المعيشية". وبدلا من ذلك، يمكن تعريف الاحتياجات النسبية أو خطوط الفقر النسبية بأنها نسبة ما تبلغ في بعض الأحيان 60 في المائة - من وسيط دخل الأسرة.

ارتفاع الأسعار وتكلفة المعيشة

يمثل الارتفاع في المستوى العام للأسعار وتكلفة المعيشة أكثر الاعتبارات شيوعا في تعديلات الحد الأدنى للأجور، وذلك لأن التضخم يضعف القيمة الحقيقية للأجور الدنيا بمرور الوقت. ومؤشر أسعار المستهلك هو أحد المؤشرات المستخدمة لقياس التغيرات في الأسعار. ويتبع هذا المؤشر تطور أسعار سلة السلع والخدمات التي يشتريها المستهلكون بمرور الوقت، وهو مؤشر راسخ في معظم البلدان، وعادة ما تكون الأرقام الشهرية متاحة بعد فترة قصيرة من الزمن.

ومع ذلك، تنشر البلدان في بعض الأحيان مؤشرات مختلفة لأسعار المستهلك. قد ترغب بعض البلدان في النظر في مؤشر لأسعار المستهلك الذي يحسب للأسر المعيشية الأشد فقرا نظرا لأنها من بين الأسر التي يرجح أن تكون الأكثر تأثرا بالحد الأدنى للأجور. ولهذا المؤشر على وجه الخصوص أهمية خاصة في الحالات التي تشهد فيها أسعار الغذاء تزايدا أسرع من متوسط الأسعار، حيث إن

كما أن أخذ إنتاجية اليد العاملة في الاعتبار في التعديلات المنتظمة يمكن أن يضمن أيضا حصول العمال على حصة عادلة من ثمار التقدم الاقتصادي.

وعادة ما يقاس متوسط إنتاجية اليد العاملة في بلد ما على أنه الناتج المحلي الإجمالي للعامل الواحد، أو الناتج المحلي الإجمالي لساعة عمل واحدة. كما أن البيانات المتعلقة بالإنتاجية على مستوى القطاع مفيدة أيضا عند تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستويات مختلفة في مختلف الصناعات. غير أن قياس إنتاجية العمل في بعض القطاعات يطرح إشكالية. على سبيل المثال، تحديد القيمة المضافة في قطاع التعليم أو في العمل المنزلي ينطوي على تحديات خاصة⁽¹¹⁾.

ومن الناحية العملية، تستخدم بلدان كثيرة، في تعديلاتها الدورية، بعض المؤشرات البديلة، مثل نمو الناتج المحلي الإجمالي أو نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد. وفي البرازيل، على سبيل المثال، يتم استخدام تضخم الأسعار ونمو الناتج المحلي لتعديل الحد الأدنى للأجور. وهناك بلدان أخرى، مثل كوستاريكا، ترفع الحد الأدنى للأجور عن طريق التضخم مضافا إليه حصة من النمو الاقتصادي السابق.

الأسر الفقيرة تنفق عادة حصة أكبر من دخلها على الغذاء.

ولأن معدلات التضخم السابقة لن تتكرر بالضرورة في المستقبل، فإن البديل هو استخدام التضخم المتوقع في المستقبل. ومع ذلك، وكما هو الحال بالنسبة لمعظم التوقعات، فإن تقديرات التضخم في المستقبل تختلف عادة عن معدلات التضخم الفعلية. ومن ثم يمكن إدخال "تعديل تصحيحي" لاحق في حالة اختلاف التقديرات اختلافا كبيرا عن المعدلات الفعلية.

غير أن الربط القياسي التلقائي فوق مستوى معين قد يكون محفوفا بالمخاطر ويؤدي إلى "دوامة" ارتفاع الأسعار والأجور في حالات تسارع التضخم بشكل حاد.

النمو الاقتصادي وإنتاجية اليد العاملة

عند وضع مستوى الحد الأدنى للأجور، ينبغي أن يراعى صناعات السياسات في الاعتبار العوامل الاقتصادية. وعند وضع الحد الأدنى للأجور وتعديله، كثيرا ما يشير صناعات السياسات إلى إنتاجية اليد العاملة. وتوفر إنتاجية اليد العاملة معلومات سياقية عن القيمة السوقية لما ينتجه عامل متوسط في بلد ما، بالنظر إلى المستويات الراهنة لرأس المال والتكنولوجيا⁽¹⁰⁾.



© Eduardo Martino, Panos



© Jason Larkin, Panos



© GMB Akash, Panos

(11) Atkinson Review: Final Report, Measurement of Government Output and Productivity and the National Accounts

(10) Measuring Productivity - OECD: Manual, Measurement of aggregate and industry-level productivity growth

التأثير المحتمل على تكاليف اليد العاملة والعمالة

وثمة مؤشر إحصائي آخر ينبغي النظر فيه وهو نسبة المستخدمين الذين يرجح أن يتأثروا بإدخال حد أدنى للأجور أو زيادة الحد الأدنى للأجور القائم. ويقيس هذا المؤشر تأثير الحد الأدنى للأجور على الهيكل العام للأجور وإجمالي فاتورة الأجور.

ويمكن حساب نسبة العمال المتأثرين على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الصناعي. ويمكن أيضا أن تحسب لفئات معينة من العمال (مثلا حسب نوع الجنس أو العرق، وما إلى ذلك).

وتتيح هذه التحليلات التفصيلية فهما أكثر ثراء لتوزيعات الأجور التي تنفرد بها كل فئة أو مجموعه من العاملين في الاقتصاد. كما أنها تسمح بفهم أفضل للأفراد أو المناطق أو الصناعات التي من المرجح أن تتأثر بشكل أكبر أو بشكل غير متكافئ بالحد الأدنى للأجور.

إذا تم تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستوى مرتفع جدا أو تم رفعه بشكل مفرط، فقد يكون لذلك آثار كبيرة غير متوقعة على تكاليف العمالة التي يجب على أصحاب العمل دفعها، وهذا بدوره قد يؤدي إلى تضخم الأسعار، ويضر الصادرات، ويقلل من مستوى العمالة.

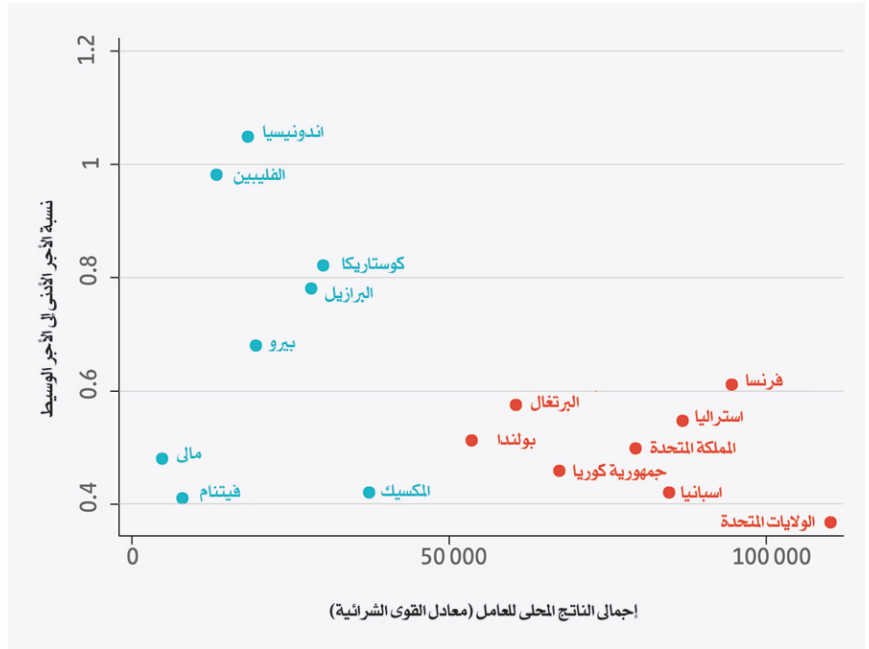
من الضروري رصد تأثيرات الحد الأدنى للأجور على العمالة. وقد كانت الآثار على العمالة منذ أمد طويل في صلب البحوث المتعلقة بالأجور الدنيا، وصاحبها الكثير من الجدل حول إمكانية وكيفية تأثير الحد الأدنى للأجور على فرص العمل وأعداد العاملين وساعات العمل. وكما أكد بلمان وولفسون، فإن "دعم الحد الأدنى للأجور يقوم على تحسين حياة من هم أكثر ضعفا في سوق العمل. وإذا أدى الحد الأدنى للأجور إلى فقدان الوظائف لكثير من نفس هؤلاء الناس، فهذا يطرح تساؤلات جدية حول فوائده وتكاليفه النسبية"⁽¹²⁾.

نسبة الحد الأدنى للأجور إلى الأجر الوسيط

وأخيرا، ثمة مؤشر إحصائي مفيد ومستخدم على نطاق واسع ألا وهو نسبة الحد الأدنى للأجور إلى متوسط الأجر أو الأجر الوسيط. وبما أن الأجر المتوسط تتأثر بالقيم المتطرفة، فإن الأجر الوسيط توفر نقطة مرجعية أفضل، لا سيما في البلدان التي تعاني من تفاوت كبير في الأجر.

ويبين الشكل 1 حقيقة أن الحد الأدنى للأجور في الاقتصادات المرتفعة الدخل يتراوح عادة بين 40 إلى 60 في المائة من الأجر الوسيط.

الشكل 1. نسبة الحد الأدنى للأجور إلى الأجر الوسيط والإنتاجية في بلدان مختارة



ملحوظة: التحليل يستند إلى بيانات استقصاءات الأسر المعيشية والقوى العاملة.

المصدر:

12 D. Belman and P. Wolfson: *What does the minimum wage do?* (W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI, 2014), p.21.

13 Median wages refer to the middle wage. For example, if five people earn a monthly wage equal to 5, 6, 7, 9, and 15 respectively, the median wage would be 7.

1- OECD (2015), "Earnings: Minimum wages relative to median wages", OECD Employment and Labour Market Statistics (database).

2- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; and S. Ranjbar. 2013. "Minimum wage coverage and compliance in developing countries" in *International Labour Review*, Vol. 152, No. 3-4.

وفي البلدان النامية، كثيرا ما تكون نسبة الحد الأدنى إلى الأجر الوسيطة أعلى. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن من يتقاضون الأجر الوسيط في البلدان النامية غالبا ما يكونون من الذين يتقاضون أجور منخفضة نسبيا. وبالتالي، فإن الاعتبارات المتعلقة باحتياجات العمال وأسرهم تؤدي في بعض الأحيان إلى ارتفاع نسب الحد الأدنى للأجور عنه في الاقتصادات المتقدمة. وفي الاقتصادات النامية، قد تكون هناك أيضا فجوة بين متوسط الأجر (الأعلى) للمستخدمين النظاميين الذين يرجح أن يكونوا مشمولين بالحد الأدنى للأجور أو يستفيدون فعلا منه، والمتوسط العام للأجور (الأدنى) لجميع المستخدمين، بمن فيهم المستخدمين غير النظاميين. ولذلك ينبغي ملاحظة أن هذه النسب قد تكون مضللة عندما يتم تفسيرها حرفيا.

ومن ثم، في حين أن مثل هذه المؤشرات قد تكون مفيدة في تقييم مستويات الحد الأدنى للأجور، ينبغي استكمالها بتحليل قطري أكثر دقة. وينبغي أيضا حساب نسب المستويات القطرية على مستوى مفصل حسب القطاع والجنس والمنطقة من أجل تحديد الفئات أو المناطق الأكثر عرضة للتأثر بالحد الأدنى للأجور.

وضع الأرقام معا

ليس الهدف من المؤشرات الإحصائية، بطبيعة الحال، أن تحل محل الحوار الاجتماعي أو المفاوضة، بل أن تتيح الحوار الاجتماعي المستنير. كيف يمكن استخدام هذه الأرقام لتحديد الحد الأدنى النهائي للأجور؟

أولا، يمكن تصنيف المؤشرات من الأدنى إلى الأعلى. فعلى سبيل المثال، من المحتمل أن يكون هناك عدة قيم محتملة يمكن تصنيفها للأجور الدنيا استنادا إلى احتياجات العمال وأسرهم.

ويمكن أيضا تصنيف كل قيمة من قيم المؤشرات الأخرى التي تندرج تحت العوامل الاقتصادية، مما يخلق مجموعة من قيم الأجر الدنيا لكل مؤشر. وبمجرد تراكب نطاقات جميع المؤشرات (تجميعها معا)، تصبح النتيجة مجموعة عامة من الأرقام حيث يمكن للشركاء الاجتماعيين التفاوض بشأنها.

ومع ذلك، يمكن أيضا دراسة المؤشرات بشكل فردي، ويمكن لأطراف عملية التفاوض أن تقرر مقدار الوزن الذي يمكن أن ينسب إلى كل مؤشر. فعلى سبيل المثال، قد تعطي بعض البلدان وزنا أكثر للاحتياجات المطلوبة لإعالة العامل وأسرته، بينما قد تعطي بلدان أخرى مزيدا من الوزن لاتجاهات الإنتاجية.

وإذا استخدمت المعادلات الرياضية لضبط معدلات الحد الأدنى للأجور دوريا، ينبغي التشاور مع الشركاء الاجتماعيين وعدم استخدامها كبديل للحوار الاجتماعي.

إعداد استراتيجيات متوسطة الأجل عند إجراء التعديلات الدورية، هناك ميل إلى التركيز على المؤشرات القصيرة والمتوسطة الأجل. ومن شأن إجراء تعديل معتاد للأجور الدنيا أن يعطي عادة وزنا كبيرا لمجموعة محدودة من العوامل،

مثل تضخم الأسعار أو النمو الاقتصادي. وفي حين أن هذا النهج الطبيعي، ينبغي أن تراعي السلطات المعنية بتحديد الحد الأدنى للأجور أيضا المنظور الأطول أجلا. ولذلك، ينبغي أن تقوم السلطات المعنية بتحديد الحد الأدنى للأجور بتكليف وضع تقارير مفصلة من حين إلى آخر، تتناول حالة الأجر الدنيا.

ويمكن أن تتمثل بعض الأهداف طويلة الأجل في الوصول إلى حد أدنى للأجور يكفي لتلبية الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته؛ وضمان تطبيق الحد الأدنى للأجور على نحو فعال، مع تخفيض عدم الامتثال إلى أدنى حد؛ وتوفير تغطية شاملة للعاملين بأجر. ومن المفيد أيضا وضع سياسة للحد الأدنى للأجور في سياق منظور اقتصادي أوسع نطاقا تتأثر فيه العوامل الاقتصادية والأجور بالتغيرات الهيكلية.

لقد اكتشفت بلدان كثيرة أن هناك فجوة بين الاحتياجات المشروعة للعمال وأسرهم والحاجة لضمان استدامة المنشآت⁽¹⁴⁾. ومن غير الممكن القضاء على هذه الفجوة من خلال إجراء تعديل واحد للحد الأدنى للأجور. وهذا يشير إلى ضرورة وجود هدف متوسط الأجل وطويل الأجل لهذه السياسة - أي سد هذه الفجوة من خلال تعديلات متعاقبة وتدرجية.

(14) فيما يتعلق بأهمية المنشآت المستدامة، انظر:

رصد تأثيرات الحد الأدنى للأجور

يعتبر رصد آثار الحد الأدنى للأجور عنصراً رئيسياً في نظام قائم على الأدلة. وينبغي أن تجد النتائج المستمدة من الدراسات الدقيقة لتقييم الأثر طريقها إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين، وأن توفر أساساً تستند إليه الجولات اللاحقة من التعديلات أو التغييرات في النظام.

وينبغي أن يتسنى للحكومات والشركاء الاجتماعيين إمكانية الحصول على الدراسات المعنية بآثار الحد الأدنى للأجور على متغيرات مثل الأجور والعمالة والسمة غير المنظمة وساعات العمل والفجوة في الأجور بين الجنسين وعدم المساواة في الدخل والفقير. وينبغي أن ترصد الدراسات أيضاً الآثار على الأسعار وعلى مختلف عناصر الطلب الكلي، بما في ذلك استهلاك الأسر المعيشية والاستثمار والقدرة التنافسية للصادرات. وينبغي استخدام منهجيات مختلفة وموثوقة لضمان عدم انطلاق الاستنتاجات من تحيزات في اختيار المنهجيات⁽¹⁵⁾.

وينبغي أن تكون البيانات المستخدمة لهذا الغرض متوفرة في الوقت المناسب وشاملة ومصنفة حسب نوع الجنس. وبغية تقييم أثر الحد الأدنى للأجور أو محاكاة

الآثار التي قد تترتب على الاقتصاد من زيادة الحد الأدنى، من الضروري أن تكون البيانات ممثلة للاقتصاد قدر الإمكان. وفي العديد من البلدان، سيُفي استقصاء القوى العاملة بشكل عام بهذه المتطلبات. وفي بعض الحالات، يمكن، وبالتعاون مع المكاتب الإحصائية الوطنية، تعديل الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة لتشمل أسئلة بشأن الأجور أو عينة أشمل لفئة معينة من السكان، مثل العمال المنزليين أو المهاجرين، كما حدث مؤخراً في ناميبيا مثلاً.

ومن المسلم به أن هناك انتقادات توجه للدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية مثل تلك التي توجه إلى لاستقصاءات القوى العاملة، نظراً لأنها معرضة لأخطاء في القياس، ولا سيما فيما يتعلق بالإبلاغ الذاتي عن الدخل والأجور وساعات العمل. ويمكن لدراسات استقصائية أخرى، مثل تلك الخاصة بالمنشآت، أن تكمل التحليلات التي تجرى باستخدام الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة. ومع ذلك، من المهم ملاحظة الفئات التي كثيراً ما تستبعد من الدراسات الاستقصائية للمنشآت مثل العمال في

15 See D. Belman and P. Wolfson: *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Geneva, ILO, 2016). Available at: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_463192/lang--en/index.htm

حديثة للبنك الدولي إلى أنه "على الرغم من أن مجموعة التقديرات الواردة في الأدبيات تختلف اختلافا كبيرا، فإن الاتجاه الناشئ في الأدبيات هو أن آثار الحد الأدنى للأجور على العمالة عادة ما تكون ضئيلة أو عديمة الأهمية (وفي بعض الحالات إيجابية)". ولكن تشير الفروق في النتائج بين البلدان والدراسات إلى أهمية البرامج القطرية لرصد تأثيرات الحد الأدنى للأجور على العمالة، ولا سيما على العمال والمنشآت الضعيفة.

وفي السنوات الأخيرة، عملت منظمة العمل الدولية مع عدد من الدول الأعضاء على تقييم أثر الحد الأدنى للأجور، بما في ذلك في المكسيك وفي الرأس الأخضر، حيث أدخل الحد الأدنى الوطني للأجور للمرة الأولى في عام 2014.

16 A. Kuddo, D. Robalino and M. Weber: *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group, 2015).

الاقتصاد غير المنظم، والعمالين لحسابهم الخاص، وفي كثير من الأحيان المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. استبعاد هذه الفئات من المسوح يستبعدهم أيضا من تحليلات البيانات اللاحقة التي يتم استخدامها لتحديد وضبط الحد الأدنى للأجور.

الأجور والآثار على العمالة

ينبغي أن يسعى الرصد إلى الكشف عن الآثار الإيجابية والسلبية المحتملة للحد الأدنى للأجور.

وإذا كان الحد الأدنى للأجور فعالا، ينبغي أن يرفع أجور بعض فئات العمال. وعندما تكون المرأة ممثلة تمثيلا زائدا بين العمال ذوي الأجور المنخفضة، ينبغي أن يقلل الحد الأدنى للأجور أيضا الفجوة في الأجور بين الجنسين. غير أن الأثر العام للأجور يتوقف على مستوى الحد الأدنى وتغطيته القانونية، ودرجة الامتثال، والآثار "غير المباشرة" على أجور العمال الذين يتقاضون أجورا أعلى من الحد الأدنى. وتنشأ الآثار غير المباشرة عندما يطالب العمال ذوو الأقدمية أو ذوي المهارات، نتيجة لارتفاع الحد الأدنى للأجور، بأجور أعلى إما من خلال المفاوضة الجماعية أو الفردية. ويمكن أن تحدث الآثار غير المباشرة أيضا لأن التغيرات في الحد الأدنى للأجور قد يكون لها آثارا بعيدة المدى على الأجور في القطاع العام.

والأمر الأكثر إثارة للجدل هو النقاش حول التأثيرات على العمالة والتي تبين أنها تختلف عبر البلدان والدراسات. وقد خلصت دراسة



© Chris Stowers, Panos



© Mikkel Ostergaard, Panos



© Christian Als, Panos

كيفية تعزيز الامتثال

يترتب على ارتفاع معدلات عدم الامتثال تداعيات سلبية ليس فقط على العمال وأسرهم، الذين تنتهك حقوقهم، ولكن أيضا بالنسبة لأصحاب العمل الممثلين، حيث أنه يعطي المؤسسات غير الممتثلة ميزة تكلفة غير مشروعة.

في داخل البلدان، توجد عادة اختلافات كبيرة في معدلات عدم الامتثال بين مختلف فئات السكان. وكثيرا ما يكون عدم الامتثال أكثر انتشارا في المناطق الريفية منه في المناطق الحضرية، وفي الاقتصاد غير المنظم عنه في الاقتصاد المنظم. كما يزيد احتمال حصول النساء على أجر منقوص مقارنة بالرجال، وكذلك الفئات العرقية أو الاجتماعية المحرومة. وهناك أيضا اختلافات في عدم الامتثال في مختلف الصناعات، كما أن عدم الامتثال يميل إلى أن يكون أعلى في المنشآت الصغيرة منه في المنشآت الكبيرة.

ومن أجل تصميم ووضع وتنفيذ استراتيجيات وتدابير سليمة للامتثال والإنفاذ، من الأهمية بمكان تحليل حجم وأنماط عدم الامتثال على النحو المفصل الذي تسمح به البيانات المتاحة.

تدابير التنفيذ

يمكن زيادة الامتثال من خلال عدد من تدابير التنفيذ، بما في ذلك:

حملات الإعلام والتوعية: على سبيل المثال، تبين في جمهورية تنزانيا المتحدة أنه من المرجح أن يتقاضى العمال الذين يعرفون حقوقهم واستحقاقاتهم القانونية أجورهم وفقا لذلك. وفي كوستاريكا، أجريت في عام 2010 حملة وطنية للحد الأدنى للأجور، جمعت بين إذكاء الوعي وتيسير وتشجيع الشكاوى. وكان من السمات الرئيسية للحملة تقديم معلومات عن خط هاتفية ساخن جديد يسمح للعمال بالإبلاغ عن انتهاكات الأجور بطريقة بسيطة ومجهولة الهوية. ويمكن لأنشطة التوعية واستراتيجيات نشر المعلومات التي تضطلع بها الحكومات والشركاء الاجتماعيون أن تعتمد على مجموعة من القنوات المختلفة، بما في ذلك الإنترنت والبرامج التلفزيونية والإذاعية.

أنشطة بناء القدرات لمثلي أصحاب العمل وممثلي العمال: العملية التشاركية لتحديد الحد الأدنى للأجور والتي تسمح بتحديد

17 S. Lee and D. McCann: "The impact of labour regulations: Measuring the effectiveness of legal norms in a developing country", in S. Lee and D. McCann (eds): *Regulating for decent work* (Geneva, ILO, 2011), pp. 291-312.

المنظم، حيث يمكن لعيار الأجر المعروف على نطاق واسع (مثل الحد الأدنى للأجر) أن يلعب دوراً توجيهياً في تحديد الأجر ويغير من توقعات وسلوك العمال وأصحاب العمل وهو ما يسمى "تأثير المنارة".

عمليات تفتيش العمل الموجهة: يقع إنفاذ الحد الأدنى للأجر ضمن نطاق ومسؤوليات إدارات تفتيش العمل. وفي سياق الأجر، هناك اتجاه إلى أن تكون عمليات التفتيش ناشئة عن الشكاوى وليس عن التحديد الاستباقي لأهداف التفتيش في سياق برامج واستراتيجيات تفتيش العمل. ولتجنب استراتيجية رد الفعل القائمة على الشكاوى، يمكن أن تشمل الاستراتيجيات الاستباقية حملات توعية وأن تقوم بتحليل مستويات الامتثال استناداً إلى إحصاءات العمل.

العقوبات التي تعمل كرادع لعدم الامتثال: يتم التشجيع على الامتثال عندما يرى أصحاب العمل احتمال خضوعهم للتفتيش والتعرض للعقوبات. ولكي يكون نظام العقوبات رادعاً، يجب أن يتضمن عقوبات مرتفعة بالقدر الكافي لكي تكون رادعة. يؤثر طول الإجراءات اللازمة لفرض العقوبات على قدرة العقوبات على الردع. العقوبات الفورية بمثابة رادع أكبر من الإجراءات الطويلة، خاصة إذا كانت نتائجها غير مؤكدة. وتخول بعض البلدان مفتشي العمل بتفريم أصحاب العمل عن انتهاكات الحد الأدنى للأجر من خلال الإجراءات الإدارية السريعة.

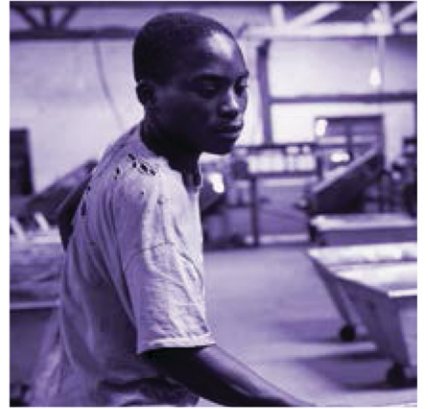
الحد الأدنى للأجر عند مستوى يتفق عليه ممثلو العمال وأصحاب العمل تميل إلى إضفاء قدر أكبر من المشروعية على الأجر الدنيا بالنسبة للشركاء الاجتماعيين وبالتالي تيسير الامتثال. وبالإضافة إلى المشاركة في وضع المعدلات، يمكن لمنظمات العمال وأصحاب العمل نشر معلومات عن الحد الأدنى للأجر لأعضائها وتقديم المشورة والدعم ذوي الصلة. ويمكن لأنشطة التدريب المقدمة لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال أن تساعد على ضمان ألا يكون عدم الامتثال بسبب غياب الوعي أو سوء الفهم.

تمكين العمال من المطالبة بحقوقهم من خلال الشكاوى الفردية وكذلك العمل الجماعي: في الفلبين، ينص التشريع على أن ممثلي النقابات أو العمال الذين يمثلون مصالح العمال ينبغي أن يرافقوا دائماً مفتشي العمل أثناء عمليات التفتيش. وفي بلدان أخرى، يمكن لمنظمات العمال رفع دعاوى أمام المحكمة بشأن الأجر غير المدفوع إلى المحكمة نيابة عن العامل المعني.

التدابير الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم: وفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، (رقم 204)، ينبغي للبلدان أن تمتد تدريجياً تدابير الحد الأدنى للأجر، في القانون وفي الممارسة العملية، إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم من خلال عملية إضفاء السمة المنظمة. ويمكن لنشر المعلومات أن يحسن الامتثال حتى في الاقتصاد غير



© Eduardo Martino, Panos



© Kris Pannecoucke, Panos



© Justin Jin, Panos

برامج التوظيف العامة: يتمثل الأثر الإيجابي لبرامج التوظيف العامة التي تتقيد بالحد الأدنى القانوني للأجور في تعزيز الامتثال أيضا في القطاع الخاص. وهذا يحدث لأن أصحاب العمل في القطاع الخاص الذين يدفعون أقل من الحد الأدنى للأجور يخسرون موظفيهم الذين يفضلون العمل في برامج الأشغال العامة أو مخططات ضمان التوظيف. وهذا يحسن من قدرة العمال على التفاوض حول الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لبرامج التوظيف العامة أن تخلق وعيا بين العمال بشأن استحقاقاتهم الأساسية. وبإمكان الحكومة، بصفتها "صاحب العمل الذي يلجأ إليه كمالأذ أخير"، تشجيع الامتثال في القطاع الخاص.

وأخيرا، يمكن أيضا أن يتفاوت حجم عدم الامتثال تبعا لتصميم سياسات الحد الأدنى للأجور وعدد المعدلات، ويعتمد أيضا في نهاية المطاف على فعالية عملية تصميم وتنفيذ سياسات الحد الأدنى للأجور برمتها بدءا من تحديد مستوى وهيكل معدلات ملائمين في المقام الأول، وبالتشاور الكامل مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

استرداد الأجور المستحقة والحماية من الإيذاء: يمثل تمكين العمال من ممارسة حقوقهم في الحصول على الأجور المتأخرة والأجور المستحقة بسبب نقص المدفوعات جزءا لا يتجزأ من إنفاذ الحد الأدنى للأجور. وفي عدد كبير من البلدان، يمكن للعمال ممارسة هذا الحق من خلال المحاكم أو مع السلطات الإدارية. ومع ذلك، فإن مطالبة العمال برفع دعاوى قضائية لاسترداد المبالغ غير المسددة غالبا ما تكون مرهقة وقد تنطوي على عمليات طويلة ومكلفة. ولهذا السبب يوفر عدد من البلدان إجراءات إدارية أبسط. وتخول بعض البلدان مفتشي العمل بتقديم أمر مباشر بدفع الأجور المتأخرة.

الرصد وممارسات الشراء المسؤولة ضمن سلاسل التوريد العالمية: بينما الأجور وظروف العمل الخاصة بالعديد من العمال الذين يعملون في سلاسل التوريد العالمية أفضل أحيانا من تلك المقدمة في الشركات التي تزود السوق المحلية (وخاصة في الاقتصاد غير المنظم)، ولا تزال الأجور المنخفضة وساعات العمل الطويلة من أهم الانشغالات. وقد أسهم انخفاض الأسعار المدفوعة للموردين في ركود الأجور أو في بعض الحالات انخفاضها، مما جعل من الصعب على الموردين دفع أجور أعلى، وأحيانا حتى الامتثال للحد الأدنى للأجور. وبالتالي، فإن الامتثال للحد الأدنى للأجور يتطلب أيضا ممارسات شراء مسؤولة.

19 M. Starmanns: *How is value shared within global supply chains? Purchasing practices and low wages in global supply chains*, Conditions of Work and Employment Series No. 86, INWORK (Geneva, ILO, forthcoming).

18 D. Miller and K. Hohenegger: *Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: Tackling low wages through purchasing practices*, Conditions of Work and Employment Series No. 83, INWORK (Geneva, ILO, 2016).

الحدود الدنيا للأجور في مجموعة مختارة من البلدان

المملكة المتحدة

تم تطبيق حد أدنى قانوني على المستوى الوطني في 1999 (7,50 جنيه إسترليني في 2017) مع تحديد حدود أدنى للعمال دون 25 عامًا وللتلاميذ الصناعيين. وتوصي لجنة الأجور المنخفضة بالحد الأدنى بناء على عملية رصد موسعة.

الولايات المتحدة الأمريكية

الحد الأدنى الفيدرالي للأجور (7.25 دولار في الساعة بدءًا من 2017) يكمله الحد الأدنى للأجور على مستوى الولاية الذي يحدد على مستويات أعلى. وقد كان العمال المنزليون مستبعدين في الأصل، ولكنهم الآن مشمولون بالكامل في الحد الأدنى الفيدرالي.

فرنسا

يتم تعديل الحد الأدنى الوطني للأجور (9,76 يورو في الساعة في 2017) كل عام، مع أخذ التضخم الأسعار الذي يواجهه 20% من أفقر الأسر في الحسبان، بالإضافة إلى التطور العام في أجور العمال والعمالة المكتتبية

كوستاريكا

في عام 1987، تضمن قرار الأجور 520 حدًا أدنى بعينه. ومع ازدياد صعوبة إدارة النظام، تم خفض عدد المعدلات إلى 23، بما فيها معدل واحد يسري على العمال غير المهرة غير المشمولين بأي معدل آخر بعينه.

البرازيل

يكمل الحد الأدنى الوطني للأجور (937 ريبا شهريًا في 2017) بحد أدنى للأجور على مستوى الولايات محدد على أعلى مستوى. وفي السنوات القليلة الماضية، تحددت الحدود الدنيا للأجور من خلال معادلة تضم التضخم السابق ونمو الناتج القومي الإجمالي.

الرأس الأخضر

طبقت حدًا أدنى على المستوى الوطني للمرة الأولى في تاريخها في 2014 بمقدار 11,000 إسكودو

فاندا

تحدد الحدود الدنيا من خلال الاتفاقات الجماعية، ويتسع شمولها ليصل إلى 90%، كما أن الدولة تطبق كل الاتفاقات الجماعية الوطنية ذات الشمول الصناعي الذي يتخطى 50%

ألمانيا

تم تبني حد أدنى على المستوى الوطني للمرة الأولى في 2015 (عندما حدد بمقدار 8,50 يورو في الساعة، وزاد إلى 8,84 يورو في 2017)، وهو يكمل الأجر المتفق عليها جماعيا والتي تشمل نحو 60% من العمال

الاتحاد الروسي

الحد الأدنى الوطني للأجور (المحدد بقيمة 7800 روبل بدءا من 2017) خاضع لمفاوضات بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين في اللجنة الثلاثية الروسية. ومنذ 2007، يمكن تكميله بالحدود الدنيا الأعلى للأجور على المستوى الإقليمي.

جمهورية كوريا

يتمتع المجلس الثلاثي للحد الأدنى للأجور بسلطة اتخاذ قرار لتحديد مستوى الحد الأدنى الوطني للأجور إذا تم الاتفاق بين أعضائه الـ 27. وفي غياب الاتفاق، تتخذ الحكومة القرار.

الصين

تم تبني سياسة لامركزية للحد الأدنى للأجور عام 1994 وتم تعزيزها في 2004. لا يوجد حد أدنى للأجور على المستوى الوطني، والأمر يخضع للحكومات المحلية لتحديد معدلات الحد الأدنى للأجور وضبطها، وذلك وفقا لمعايير تضعها الحكومة المركزية

الهند

يوجد أكثر من 1500 معدل للحد الأدنى من الأجر في الهند يحدد في معظم الحالات على مستوى الولاية بالنسبة لبعض المهن والصناعات المختارة (ويطلق عليه الجدول). وتضع الحكومة المركزية حنا وطنيا إرشاديا غير ملزم (160 روبية في اليوم بدءا من 2017)

ماليزيا

تم تبني سياسة وطنية للحد الأدنى للأجور عام 2013 كجزء من النموذج الاقتصادي الجديد الذي بموجبه تهدف إلى أن تصبح من الدول ذات الدخل العالية بحلول عام 2020. كما صدقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 في 2016.

جنوب أفريقيا

تم إنشاء نظام للحدود الدنيا للأجور على المستوى القطاعي بعد نهاية الحكم العنصري في 1997، وإعلان تطبيق حد أدنى وطني (20 راند في الساعة) بدءا من 2018.

حددت خطة ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥ من بين أهدافها الأساسية الحد من عدم المساواة والنهوض بالعمل اللائق لجميع النساء والرجال. والأجور الدنيا التي تتسم بالتصميم الجيد والفعالية بإمكانها أن تساهم في تحقيق تلك الأهداف. وعلى النقيض من ذلك قد تؤدي الأجور الدنيا سيئة التصميم إلى تعريض رفاه العامل إلى الخطر وتقوض من تطبيقها على نحو فعال وتشكل خطورة بتشجيع الطابع غير المنظم.

ويستعرض الدليل الإرشادي الصادر عن منظمة العمل الدولية للأجور الدنيا بعض المبادئ الأساسية لتثبيت الأجور الدنيا بناء على المعايير القائمة الصادرة عن المنظمة وعلى الممارسات الدولية المتنوعة. ويبرز الدليل خيارات مختلفة يمكن أن تلجأ البلدان إليها حسب تفضيلاتها الوطنية وظروفها الداخلية.

ويمكن الاطلاع على النسخة الكاملة من الدليل على الرابط الآتي:

www.ilo.org/minimumwage.

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH - 1211 Geneva 22
Switzerland

inclusive Labour Markets, Labour Relations
and Working Conditions Branch (INWORK)
Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51

inwork@ilo.org
www.ilo.org/wages