

كلمة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في حفل افتتاح ورشة العمل الافتراضية حول تقييم سياسات الأجور

الأخوة والأخوات .. الحاضرون جميعاً ..

باسمي ونيابة عن حكومة الجمهورية اليمنية، من العاصمة عدن، وفي هذا الصباح الجميل، أحياكم جميعاً كل باسمه وصفته، وأرحب بكم أجمل ترحيب..

أيها السيدات .. أيها السادة:

ونحن ندشن أعمال الورشة الوطنية حول أداة تقييم الثغرات في مدى توافق السياسات والبرامج العامة مع مبادئ العدالة الاجتماعية في الجمهورية اليمنية، والتي ينظمها فريق العدالة الاجتماعية/ مجموعة العدالة بين الجنسين والسكان والتنمية الشاملة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، بالتعاون الوثيق مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية اليمنية، وهي عبارة عن ورشة عمل وطنية لبناء القدرات حول استخدام "أداة تقييم الثغرات في مدى توافق السياسات والبرامج العامة مع مبادئ العدالة الاجتماعية" في عاصمتنا الحبيبة عدن، صباح يومنا هذا الأربعاء، الموافق 29 أيلول/سبتمبر 2021.

أيها السيدات .. أيها السادة:

في البداية اسمحوا لي أن أوجه الشكر والتقدير للدكتورة (رولا دوتشي) وكيلة الأمين العام والأمانة التنفيذية للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، على الاهتمام بالقضايا التنموية في بلادنا بوجه خاص.. كما نوجه الشكر لفريق العمل من قسم العدالة

الاجتماعية بالأسكوا الذي قام بتصميم وإطلاق أداة تقييم الثغرات في مدى توافق السياسات والبرامج العامة مع مبادئ العدالة الاجتماعية.

ونوجه الشكر إلى السيدة (دينا تنير)، مسؤولة الشؤون الاجتماعية بشعبة التنمية الاجتماعية التي قدمت مجموعة من الملاحظات على عملية تطوير الأداة، وعملت على تنسيق المشاورات التقنية مع الفريق المصغر والمكون من الشركاء الاجتماعيين الثلاثة في بلادنا، وهم:

الأخ/ د. أحمد حمود حاتم القائم بأعمال وكيل الوزارة لقطاع العمل كممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

والأخ/ سامي عيروس خيران رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الجنوب كممثل عن العمال

والأخ/ رفعت محمد عبد العزيز كممثل عن أصحاب العمل

وكنت في الصورة واتابع كل الخطوات التي ينجزونها معكم، وقمنا بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة باختيار فريق وطني للتقييم المكون من الأخصائيين من وزارات الشؤون الاجتماعية وأصحاب العمل والعمال ووزارتي التخطيط والتعاون الدولي والمالية.

كما نخص بالذكر السيد أسامة صفا، رئيس قسم العدالة الاجتماعية، والسيدة دينا على قيامهم بالإعداد لورشة العمل الافتراضية التي ستقام فعاليتها هذا اليوم، والذي سيتم خلال جلساته الثلاث تدريب الفريق الوطني لاختبار الأداة التقييم.

كما نتمنى من المشاركين أن يبدوا آراءهم بشأن غاياتها ومنهجيتها وفاعلية الأسئلة التي تطرحها في تحديد الثغرات في إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في السياسات والبرامج العامة، وإظهار مستوى عاليا من الالتزام والتفاعل خلال التدريب على استخدام الأداة والانتباه جيدا للملاحظات القيمة حول مضمونها ومنهجيتها، والعمل بالتوصيات المهمة حول ضرورة تعبئتها بشكل جماعي وتشاركي في ضوء نتائج ورشة العمل.

نأمل من الإسكوا أن تحظى هذه الأداة بالدعم اللازم لتطويرها واعتمادها وتنفيذ برامج لبناء القدرات من أجل تطبيقها في بلادنا.

لأن العدالة الاجتماعية هدف سام تسعى جميع البلدان إلى تحقيقه بغية تحسين رفاهية السكان وإرساء السلام والأمن والتماسك الاجتماعي والتي تراعي خصوصيات بلادنا والتحديات التي تواجهها. وتذليل الصعوبات والعوائق التي تحول دون تمكين الفئات المحرومة من استخدام

قدراتها للمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتها. ولعل أكبر التحديات التي تحول دون تحقيق العدالة الاجتماعية هي: الفقر، وعدم المساواة الجغرافية، وعدم التكافؤ في الوصول إلى الخدمات الاجتماعية، والبطالة، والإقصاء الاجتماعي، وسوء الإدارة، وغياب السياسات القائمة على المشاركة.

ومن هذا المنطلق تولي بلادنا الأولوية لتحقيق المساواة والتضامن الاجتماعي، ومع ذلك، ليس ما يضمن إدماج العدالة الاجتماعية في خطط التنمية الوطنية وسياساتها وبرامجها لتحقيق التغيير المطلوب والتأكد من ملاءمتها لاحتياجات وأولويات بلادنا واستجابتها لأهداف ومقاصد خطط التنمية، نظراً لوجود العديد من المعوقات الأساسية، يأتي على رأسها ضعف الإمكانيات، وغياب تكافؤ الفرص الاقتصادية والاجتماعية، وضعف القدرات وقلة الموارد المتوفرة لمكافحة الفقر، وعدم اعتماد المنظور الحقوقي للتنمية، وغياب رؤية وطنية واضحة ومتكاملة وطويلة المدى، وغياب الاستقرار السياسي والحوكمة الرشيدة، وضعف المشاركة المدنية في عمليات صنع القرار، وارتفاع نسبة البطالة، وتدني مستوى الحماية الاجتماعية، وضعف التنسيق لتتبع وتقييم آثار الجهود المبذولة في هذا المضمار.

وفي ظل هذه المعوقات، يكتسب تطوير آليات وأدوات لتحديد وتقييم الثغرات في السياسات العامة وقياس مدى مراعاتها للعدالة الاجتماعية في اليمن أهمية كبيرة وملحة خاصة مع تفاقم اللامساواة الاقتصادية والاجتماعية على أثر جائحة كوفيد-19.

ونتطلع إلى أن نعمل مع الإسكوا على نحو وثيق مع وبالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني لبناء توافق في الآراء بشأن القيم والمبادئ والسياسات والمناهج والبرامج اللازمة لتحقيق العدالة الاجتماعية بالاستناد إلى ركائزها الأربع (الحقوق، الإنصاف، المساواة، والمشاركة).

كما نتطلع أن تزودنا منظمة الإسكوا بمجموعة الأدلة التدريبية التي تحتوي على برامج تهدف إلى بناء قدرات صانعي السياسات وتحسين مهاراتهم في صياغة وتنفيذ خطط وسياسات قائمة على ركائز العدالة الاجتماعية. وإدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في السياسات العامة وتحديد الثغرات والنقائص لمساعدة بلادنا على دراسة وتشخيص سياساتها الاقتصادية والاجتماعية من منظور العدالة الاجتماعية وإرساء مبادئ المساواة والمشاركة والحقوق والإنصاف ودمجها في استراتيجيات وبرامج التنمية الوطنية، وعلى الأخص: المسؤولون عن تطوير الخطط والسياسات

والبرامج التنموية؛ والاستشاريون في الوزارات وأجهزة الدولة الخدمائية؛ والخبراء في المجالس الاقتصادية والاجتماعية؛ والمنظمات غير الحكومية العاملة في الشأن العام والساعية إلى التأثير في صنع القرار كالتقابات العمالية، ومنظمات المجتمع المدني، والناشطات والناشطون في المجال السياسي والأكاديميون.

واسمحو لي أن أشير بهذه المناسبة إلى أن مفهوم العدالة الاجتماعية مفهوم حديث نسبياً، وله خلفية أخلاقية/ فلسفية، لكن أساسه اقتصادي واجتماعي، ويهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص، وعدم التمييز في المسارات والأليات، والمساواة أو التكافؤ في النتائج ولمقاربة العدالة الاجتماعية في بلادنا، ينبغي الانطلاق من أربعة عوامل أساسية، هي:

1. النمو والتنمية الاقتصادية: بما في ذلك تحويل النموذج الاقتصادي باتجاه تعزيز فرص العمل اللائق، والمشاركة، ولا سيما مشاركة النساء في سوق العمل ووصولهن إلى الفرص.
 2. العمالة والتنمية البشرية: وتهدف إلى التمتع بحياة طويلة وصحية، والنفاز إلى المعارف، والحصول على مستوى معيشي جيد، والتركيب السكانية.
 3. شمولية النمو بما في ذلك تنوع مصادر النمو) والمساواة في الفرص (بما في ذلك مشاركة النساء في المجالات الاقتصادية.
 4. الأمن الغذائي وتلبية الاحتياجات الأساسية للأسر.
 5. أطر الحوكمة ودور الدولة: بما في ذلك وضع الأنظمة القضائية والإدارة المالية العامة.
- ومما سبق فإن تحقيق الهدف التنموي النهائي يتطلب اعتماد حزمة متنوعة من السياسات التي تستجيب للأبعاد الفرعية، ويمكن تحديد هذه السياسات ضمن ثلاثة محاور هي:
1. المساواة: من خلال اعتماد السياسات والتدخلات المناسبة للتعامل مع التفاوتات والمشكلات الراهنة، والحد من حالات الفقر والحرمان والتفاوت بما هي واقع رهن وموروث، ووضع مؤشرات لقياس الأداء والنتائج.
 2. الإدماج: ويتمثل في اعتماد السياسات الإدماجية والتمكينية التي تضمن تكافؤ الفرص وتتيح لأصحاب العلاقة استخدام قدراتهم لتحسين مستوى معيشتهم بجهدهم الخاص، مع توفير بيئة مساعدة تساهم في ردم الهوة الاجتماعية والحد من الفقر، وتعكس مسار آليات الاستقطاب في المجتمع.

3. العدالة: وتقتضي وضع إطار مؤسسي وتشريعي للحقوق يضمن منع الانتهاكات والتمييز ضد أي فئة سكانية، ويكفل استدامة مسار التنمية وتحقيق العدالة بين الأجيال.

أيتها السيدات.. أيها السادة:

تكمن المشكلة التي نحن بصدد العمل عليها اليوم في تدني الأجور في القطاع العام عموماً، والقطاع الخاص خصوصاً، وعدم مواكبتها لمستوى المعيشة للعاملين وأسرهم، وتنهاي الطبقة الوسطى التي تمثل صمام أمان المجتمعات، وبالتالي تزيد من حجم رقعة الفقر في المجتمع، وتتفاقم هذه المشكلة في ظل جائحة (Covid-19).

من المعروف أن اليمن يمر بأسوأ أزمة إنسانية على مستوى العالم، فقد خففت الأزمة الاقتصادية والمالية الناجمة عن الحرب في اليمن النمو الإجمالي للأجور إلى أكثر من النصف، وإلى جانب الخسائر الكبيرة في الوظائف خلال الأزمة، فإن الذين حافظوا على وظائفهم عانوا من الأزمة من خلال النمو الأضعف في الأجور. وخسارة فرص العمل في القطاع المنظم وتباطؤ النمو في الأجور وبالتالي في الدخل، لهي تفسيرات مهمة تشرح سبب استمرار فقر العاملين.

وتشير التقديرات الأخيرة لمنظمة العمل الدولية إلى أن عدد من العمال يعيشون تحت عتبة الفقر تمشياً مع هذه المؤشرات والمؤشر الجديد للأهداف الإنمائية للألفية إلى ضرورة "توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بما في ذلك النساء والشباب".

وقد ساهم ارتفاع التضخم غير المرتقب في تدهور القوة الشرائية للأجور، وكان العمال ذوي الأجر المتدني أول من خسروا وظائفهم خلال فترة الأزمة، الأمر الذي انعكس ذلك مباشرة على تغيير تركيبة السكان من العاملين بأجر مقارنة بالعاملين الأفضل أجراً.

ويتميز نمو الأجور في بلادنا بأنه أبطأ من نمو إنتاجية العمل.. ففي حين شهدت الأجور ركوداً فعلياً ويضاف هذا الأثر الضار على الأجور إلى الزيادة المهمة في البطالة خلال الأزمة، وتباطؤ نمو الأجور بشكل كبير في اليمن، كما أن تضخم أسعار السلع الغذائية في السنوات الأخيرة أضعف القوة الشرائية الحقيقية للأجور بشكل واضح.

وقد اتسعت فجوة التفاوت في الأجور خلال العقد المنصرم الذي شهد أحداثاً جسيمة على مستوى اليمن شمالاً وجنوباً.

وشهد العمل استقطاب الأجور الأكثر تدنياً، والعمال ذوو الأجر المتدنية (الذين تكون أجورهم بالساعة أقل من ثلثي الأجر الوسيط من بين كافة الوظائف)، وبترافق العمل متدني الأجر مع عدم استقرار الأجور والبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت، ويضاف إلى ذلك انخفاض معدل مشاركة النساء، مما يزيد من احتمال وقوع العمال في براثن الفقر أو عدم الخلاص منها. ويترك التمثيل المفرط للنساء في صفوف العمال ذوي الأجر المتدني أثراً سلبياً على ثغرة تفاوت الأجور بين الجنسين. كما تبين النتائج أنّ الشباب أو الأشخاص من ذوي المستويات المتدنية من التعليم أو أفراد الأقليات الإثنية المحرومة أو مجموعات النازحين، معرضون بشكل خاص للوقوع في شرك الوظائف متدنية الأجر. وتبين أيضاً أنّ أنواع العمالة والعقود هذه تزيد من خطر الأجر المتدني: فالوظائف غير المنتظمة وقصيرة الأجل تترافق مع انتشار الأجور المتدنية أكثر من انتشار الوظائف المنتظمة، وبالتالي خلق هذا الوضع تحدياً واختباراً حقيقياً لفعالية الاستجابات السياسية لمواجهة الأزمة.

وعليه، فإن التوزيع العملي للدخل الوطني بين اليد العاملة ورأس المال يظل محور اهتمام طويل الأمد بالنسبة إلى خبراء اقتصاد العمل في اليمن، وتعاون الإسكوا في الميدان الاقتصادي لتحليل الاتجاهات في نصيب الأجور، ويعزى ذلك إلى عامل التغيرات في الإنتاجية التي تشجع رأس المال وعامل التغيرات في هيكلية المهارات التي لا تؤتي العمال ذوي المهارات المتدنية، إلى جانب ضعف واضح لدور نقابات العمال والمفاوضة الجماعية.

وتولد الظروف للانتقال إلى أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى مثل التصنيع والسياسة الصناعية والإدارة السليمة للنظام المالي دوراً مساوياً في الأهمية في إرساء أسس نمو الإنتاجية. وعلى المستوى المتناهي الصغر، تعد مهارات العمال وتنمية المهارات والتدريب وتنمية القدرات وكيفية دمج مختلف عوامل الإنتاج على نحو فعال، والتعاون ما بين الإدارة والعمال والحوار الاجتماعي على مستوى القطاعات وعلى مستوى المنشآت، محددات أساسية لإنتاجية العمل وتسلسل الضوء على أهمية إنتاجية العمل وكوسيلة فعالة لتحسين عمليات الإنتاج وزيادة الفعالية.

مما سبق ينبغي لصانعي السياسات أن يراعوا سياسات الأجور خلال الأزمة، للعوامل الآتية:

يتعلق أحد العوامل بالعدالة الاجتماعية والضائقة التي يفرضها انعدام المساواة والأجور المتدنية على الأسر، لاسيما في الجانب الأسفل من توزيع الأجور.

وهناك عامل آخر برز من جديد في الآونة الأخيرة في نقاشات السياسة العامة، ألا وهو آثار الأجور على الاقتصاد الكلي. ففي حين يمكن للأجور المنخفضة بالنسبة إلى الإنتاجية أن تحفز صادرات بلد بعينه، من المهم أن يؤخذ في الاعتبار أنه لا يمكن لجميع البلدان أن تحسّن قدرتها التنافسية في وقت واحد. كما أن الأجور المتدنية تخفض استهلاك الأسر وبالتالي الطلب الإجمالي في القدرة الإنتاجية نفسها، على الأقل في جزء منه، على مدى استطاعة الأسر استهلاك ما تنتجه المنشآت. مما يحسن من نوعية الانتعاش ووتيرته واستئناف النمو الاقتصادي، ستتوقف جزئياً على انتعاش الأجور ودخل الأسر المعيشية.

ويمكن أن تؤدي سياسات الأجور دوراً مهماً في التصدي للاختلالات وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام في مرحلة ما بعد الأزمة.

وتتيح تعزيز حقوق المفاوضة الجماعية أمام العمال إمكانية الخروج من الدين بمرور الوقت، وبالتالي خفض تأثير وخطر حصول أزمات مالية في المستقبل.

وتعد سياسات الأجور ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية من أكثر السياسات ارتباطاً بتوفير العمل اللائق والحد من الفقر.

ولها تأثير مباشر على الاقتصاد الكلي، حيث أن الأجور المتدنية تخفض استهلاك الأسر وتخفف وبالتالي الطلب الإجمالي، مما قد يؤدي إلى انكماش أو ركود اقتصادي.

يمكن لإصلاح هيكل الأجور أن يساهم في تحديد مستوى معيشي للعاملين/ات بأجر يعكس بصورة أو بأخرى توزيع القيمة المضافة المتحققة في العملية الإنتاجية بين أصحاب العمل والعاملين.

في ضوء التغطية المحدودة للمفاوضة الجماعية إن حدثت والتحديات التي تواجهها نقابات العمال لتنظيم العمال ذوي الأجور المتدنية، يمكن أن يؤدي الحد الأدنى للأجور دوراً تكميلياً مهماً.

ويمكنه أن يحمي القدرة الشرائية التي يتمتع بها العمال ذوو الأجور المتدنية، وأن يعزز الطلب الإجمالي ويدعم الاستقرار.

وبالرغم من أن الحد الأدنى الوطني للأجور من بين أكثر السياسات التي يعزى إليها في الغالب التراجع الحاد في انعدام المساواة وخفض الإنتاج، ومن جانب آخر سيشكل ذلك، إلى جانب توفير السيولة للقطاع المالي ومواصلة تنفيذ برنامج طموح للاستثمار في البنية التحتية والحماية الاجتماعية المعززة، عاملاً مركزياً في استجابة الحكومة لمواجهة الأزمة. وبالتالي يمكن أن يكون للحد الأدنى للأجور، المصمم بعناية، أثرٌ إيجابي في بلادنا.

وليس خافياً أن سياسة الأجور في بلادنا تسلم منذ أمد بعيد بأهمية الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية على السواء، وبالتالي فإن فعاليتها ومساهمتها في الاقتصاد الكلي مستمرة في جذب المزيد من الاهتمام من جانب صانعي السياسات، لذلك لا بد من وضع استراتيجية جديدة للحفاظ على الطلب الاستهلاكي المستقر.

أيتها السيدات.. أيها السادة:

تتضمن رؤيتنا للمعالجة في أن الأمر يتطلب وضع استراتيجية لسياسة الأجور، لتقييم عدالة وملائمة للحد الأدنى للأجور، نحو نظام أفضل، تجيب على الأسئلة الآتية:

1. ما هي قيمة خط الفقر الوطني؟
2. ما هو متوسط الأجر في البلد؟
3. من هي الفئات التي يشملها الحد الأدنى والتي لا يشملها؟
4. ما هي نسبة الأجراء من إجمالي العاملين، في القطاعين العام، والخاص؟
5. ما هي حصة الأجور أو عائد العمل من الدخل الوطني مقابل حصة الأرباح ورأس المال منه؟
6. ما هي التفاوتات التي يجب رصدها لتحقيق عدالة أكبر في الأجور اعتماداً على الممارسات

الدولية الجيدة، وبحسب السياقات والأولويات الوطنية، وبمعنى أدق ما التفاوتات التي يمكن رصدها لصياغة سياسات الأجور؟

7. ما سقف الأجور الذي يبين (الأجر الأعلى والأجر الأدنى)، بحيث يؤخذ في الاعتبار التفاوتات، بحسب: (القطاعات (عام وخاص)، وقطاعات النشاط الاقتصادي.. الجنس أو العمر.. الإعاقة أو الوضع الصحي.. العرق أو الأثنية أو الجنسية.. وضعية اللجوء أو النزوح أو فقدان الهوية).

إعداد استراتيجية للأجور، تعني بشكل دقيق بما يأتي:

1- إعداد هيكل موحد يشمل جميع العاملين بالدولة والقطاع الخاص، وتقدير الحد الوطني الأدنى للأجور لمواجهة تكاليف المعيشة ومعالجة مشاكل الربط والاختناقات ويوفر الحافز المادي للترقية.

2- توحيد مراكز اتخاذ القرار والتوصية.

3- مراجعة القوانين المقيدة وإصدار شروط الخدمة بالهيئات العامة بالدولة وإيقاف المعالجات الجزئية.

4- مراجعة حجم القوى العاملة ومراجعة الهياكل التنظيمية والوظيفية وتطوير سياسات وبرامج تشغيل الخريجين وتوجيه الفائض إلى فرص تشغيل في تنمية الريف والتعليم والعمل خارج الجهاز الحكومي.

5- إنشاء جهاز حكومي يعكس مدى رضا العاملين مع أجهزة الدولة في مجال الخدمات، وتقوية مؤسسات التدريب الداخلي ومسح الاحتياجات التدريبية.

ختاماً، أتمنى لكم التوفيق في أداء مهامكم، والخروج بنتائج مفيدة للأرض والإنسان.

شكراً لحضوركم وحسن الاستماع والاهتمام