



تقرير الأجور العالمي

٢٣-٢٠٢٢

تأثير التضخم
وكوفيد-١٩
على الأجور
والقوة الشرائية

◀ تقرير الأجور العالمي ٢٠٢٢-٢٣

تأثير التضخم وكوفيد-١٩ على الأجور والقوة الشرائية

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٣
الطبعة الأولى ٢٠٢٣



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: تقرير الأجور العالمي ٢٠٢٢-٢٠٢٣: تأثير التضخم وكوفيد-١٩ على الأجور والقوة الشرائية. جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٣ © منظمة العمل الدولية].

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع. يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

(ISBN 9789220401941 (print); ISBN 9789220401958 (web PDF
<https://doi.org/NRRP8620/10.54394>)

كما يتوفر أيضاً بـ الإنجليزية: Global Wage Report 2022-23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. ISBN 9789220365113 (print), ISBN 9789220365120 (web PDF)
Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat. ISBN 9789220365076 (print), ISBN 9789220365083 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

طُبِعَ في [جمهورية مصر العربية]

تمهيد

الطلب الكلي، ويزيد ذلك من احتمالية حدوث ركود أعمق، وهو خطر يزداد سوءًا بالفعل بسبب السياسات النقدية التقييدية التي تتبناها البنوك المركزية في جهودها لخفض التضخم. ويعرض ذلك بدوره الانتعاش الاقتصادي والعمالة للخطر، بل ويزيد من التفاوت ويؤجج الاضطرابات الاجتماعية.

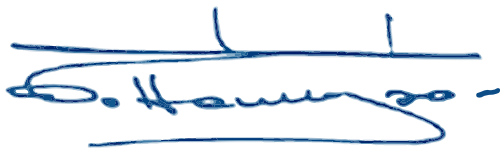
لذا من الضروري في هذا الوقت الذي تتزايد فيه الشكوك الاجتماعية والاقتصادية وإنعدام الأمن إعادة بناء شعور الناس بالعدالة الاجتماعية والتماسك الاجتماعي وتقوية هذا الشعور. ويؤكد دستور منظمة العمل الدولية على أنه "لا يمكن إقامة سلام شامل ودائم إلا إذا كان قائمًا على العدالة الاجتماعية" ويدعو إلى "المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية" و"السياسات المتعلقة بالأجور والمكاسب (..) لضمان حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع". ويقترح الفصل الأخير من هذا التقرير سلسلة من تدابير السياسة التي يمكن أن تعمل على تشكيل سياسات الأجور المناسبة وبالتالي تساهم في تعزيز إحساس الناس بالعدالة الاجتماعية مع الحد من عدم المساواة في عالم العمل.

ولكن في حين، يمكن أن تعزز سياسات الأجور الوطنية الملائمة سوق العمل واقتصاداته، لا يمكن لأي مجتمع أو بلد حل الأزمات المتعددة ذات الطابع العالمي بمفرده. لذا هناك حاجة أكثر من أي وقت مضى إلى استجابة عالمية لأهداف البشرية المشتركة والمُلحة. وكما ذكر الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره، يكون جدول أعمالنا المشترك: "نعمد رفاهية البشرية - بل ومستقبل البشرية ذاته - على التضامن والعمل معًا كأسرة عالمية لتحقيق أهداف مشتركة". ولا غنى عن تشكيل استجابات سياسية متماسكة داخل النظام متعدد الأطراف لإحراز تقدم نحو مجتمعات أكثر شمولاً ومرونة وإنصافاً. وفي ظل اقتصاد يتسم بالعلومية، تعتبر سياسات الأجور المناسبة والحسنة التوقيت التي لا تترك أحدًا خلف الركب جزءًا جوهريًا من استجابات تلك السياسة.

يقدم التقرير العالمي للأجور لهذا العام الصادر عن منظمة العمل الدولية، وهو الثامن في السلسلة، تحليلًا تجريبيًا متعمقًا لكيفية تأثير الأزمات المتزامنة - وباء كوفيد-١٩ الذي أعقبته أزمة في تكلفة المعيشة - على الأجور والقوة الشرائية عبر البلدان والمناطق. ويظهر التقرير أنه لأول مرة في هذا القرن، أصبح نمو الأجور الحقيقية العالمية سلبياً بينما استمرت الإنتاجية الحقيقية في النمو. كما يُظهر عام ٢٠٢٢، في الواقع، أكبر فجوة مسجلة بين نمو إنتاجية العمل الحقيقي ونمو الأجور الحقيقي في البلدان ذات الدخل المرتفع منذ عام ١٩٩٩. وفي حين يؤثر تآكل الأجور الحقيقية على جميع العاملين بأجر، لهذا التآكل تأثير أكبر على الأسر ذات الدخل المنخفض التي تنفق نسبة أعلى من دخلها المتاح على السلع والخدمات الأساسية، والتي ترتفع أسعارها بمعدل أسرع من أسعار العناصر غير الأساسية في معظم البلدان.

وقد صاحب هذا الانخفاض في الأجور الحقيقية خسائر كبيرة في الأجور تكبدها العمال وأسرههم خلال أزمة كوفيد-١٩. حيث ورد في التقرير، باستخدام البيانات الربع سنوية، أن العامل الرئيسي في انخفاض إجمالي فاتورة الأجور، خاصةً خلال عام ٢٠٢٠ والربع الأول من عام ٢٠٢١، كان الخسارة في فرص التشغيل. وكان أصحاب الأجور المنخفضة والعاملون في الاقتصاد غير المنظم والنساء العاملات بأجر هم الفئات الأكثر معاناة. وعلاوة على ذلك، انخفض، خلال الأشهر الأكثر قسوة للوباء، إجمالي فاتورة الأجور بمقدار أكبر عند الطرف الأدنى من توزيع الأجور. وتواجه الآن الأسر التي أُجبرت على الاستدانة لتغطية نفقاتها خلال أزمة كوفيد-١٩ عبئًا مزدوجًا يتمثل في سداد ديونها بأسعار فائدة أعلى بينما تحصل على دخل أقل. وتشير الأدلة التجريبية الواردة في التقرير، بصورة عامة، إلى احتمال زيادة مستويات التفاوت في الدخل بين البلدان وداخلها.

ويمكن توقع، في غياب السياسات التعويضية، استمرار تدهور الدخل الحقيقي للعمال مما يؤدي إلى انخفاض



Gilbert F. Hounbo
Director-General

◀ قائمة المحتويات

٣	تمهيد
٨	شكر وتقدير
٨	المساهمات الرئيسية
٩	الاختصارات
١٠	الملخص التنفيذي
٢٠	١. المقدمة
٢٥	٢. الاقتصاد العالمي وسياق سوق العمل
٢٥	٢.١ النمو الاقتصادي
٢٦	٢.٢ تطور الدين العام
٢٧	٢.٣ معدلات التضخم
٣٠	٢.٤ سياق سوق العمل
٣٥	٣. اتجاهات الأجور في سياق أزمة كوفيد-١٩ وتساعد تضخم الأسعار
٣٦	٣.١ اتجاهات الأجور العالمية
٤٤	٣.٢ اتجاهات الأجور الإقليمية
٥١	٣.٣ مؤشرات الأجور في اقتصادات مجموعة العشرين
٥٣	٣.٤ اتجاهات الأجور والإنتاجية في البلدان ذات الدخل المرتفع
٥٤	ما وراء المتوسطات: التأثير الأكبر للتضخم على القوة الشرائية لأصحاب الأجور المنخفضة
٥٤	٣.٥ تكلفة التضخم عبر توزيع الدخل
٦٤	٣.٦ تتسبب معدلات التضخم في تآكل القوة الشرائية بالنسبة للحد الأدنى للأجور
٦٦	كيف تأثر إجمالي الأجور التي حصل عليها النساء والرجال بأزمة كوفيد-١٩ والتضخم؟
٦٦	٣.٧ تطور فاتورة الأجور الإجمالية قبل أزمة كوفيد-١٩ وأثناءها

- ٧٤ ٣.٨ تحليل التغيير في فاتورة الأجر الإجمالي مع مرور الوقت، مقارنة بين النساء الرجال
- ٨٠ ٣.٩ التغييرات في التشغيل والأجور عبر توزيع الأجور في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة
- ٩٣ ٤. **عدم المساواة في الأجور في سياق أزمة كوفيد-١٩ وتصاعد تضخم الأسعار**
- ٩٤ ٤.١ أزمة كوفيد-١٩ وعدم المساواة في الأجور
- ٩٨ ٤.٢ الكشف عن العوامل الكامنة وراء التغييرات في عدم المساواة في الأجور
- ١٠٤ ٤.٣ أزمة كوفيد-١٩ وفجوة الأجور بين الجنسين

- ١١٣ ٥. **خيارات السياسات والاستجابات لأزمة تكلفة المعيشة**
- ١١٤ ٥.١ سياسات الاقتصاد الكلي
- ١١٦ ٥.٢ الحاجة إلى تعزيز مؤسسات سوق العمل وسياسات الأجور
- ١١٨ ٥.٣ سياسات لدعم الأسر، وخاصة الأكثر ضعفًا، أثناء ارتفاع معدلات التضخم
- ١١٩ ٥.٤ معالجة فجوة الأجور بين الجنسين
- ١٢٠ ٥.٥ دور تعدد الأطراف

- ١٢١ **الملاحق**
- ١٢٣ الملحق الأول: الملحق الخامس: مصادر بيانات المسح ربع السنوي ، أنماط إنفاق الاسر ومعالجة البيانات
- ١٢٧ الملحق الثاني: الملحق الخامس: تطور إجمالي فاتورة الأجور في عام ٢٠٢٠، ٢٠٢١ والرربعين الأولين من عام ٢٠٢٢
- ١٣٠ الملحق الثالث: الملحق الخامس: تحليل التغييرات في إجمالي فاتور الأجور وتقدير التغييرات في التشغيل والأرباح عبر توزيع الأجور
- ١٣٢ الملحق الرابع: تحليل التغيير في إجمالي فاتورة الأجور لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١
- ١٤٠ الملحق الخامس: تحليل التغيير في عدم المساواة في الأجور بمرور الوقت

- ١٤٣ **المراجع**

- ١٤٥ **قواعد البيانات المستخدمة**

المربعات

- ٣٩ ٣.١ تأثير تكوين التشغيل على الأجور
- ٥٧ ٣.٢ كيف تُحسب معدلات التضخم؟
- ٩٤ ٤.١ مؤشرات عدم المساواة
- ١٠٨ ٤.٢ فجوة الأجور بين الجنسين على أساس عوامل التوزيع مثال توضيحي

الأشكال

- ٢٦ ٢,١ متوسط النمو الاقتصادي السنوي، ٢٠٠٦-٢٣ (الناتج المحلي الإجمالي بأسعار ٢٠١٥ الثابتة، والنسب)
- ٢٧ ٢,٢ إجمالي الدين الحكومي، ٢٠٠٣-٢٣ (الناتج المحلي الإجمالي، النسبة المئوية)
- ٢٨ ٢,٣ التضخم، ٢٠٠٦-٢٣ (مؤشر متوسط سعر المستهلك، النسبة المئوية)
- ٢٩ ٢,٤ الرقم القياسي الشهري لأسعار المستهلك، حسب البند، ومستوى دخل البلد، والمنطقة الجغرافية، يناير ٢٠١٥ - مارس ٢٠٢٢
- ٣٧ ٣,١ المتوسط السنوي العالمي لنمو الأجور الشهرية الحقيقية، ٢٠٠٦-٢٢ (النسبة المئوية)
- ٣٨ ٣,٢ المتوسط السنوي العالمي لنمو الأجور الشهرية الحقيقية في بلدان مجموعة العشرين، ٢٠٠٦-٢٢ (النسبة المئوية)
- ٤٠ ٣,٣ BI، لوحة أ، أمثلة على البلدان التي لها تأثير في تكوين التشغيل على إحصاءات الأجور، من الربع الأول من عام ٢٠١٩ إلى آخر ربع متاح
- ٤٢ ٣,٣ اب، لوحة ب، أمثلة على بلدان ليس لديها دليل واضح على تأثير تركيبة التشغيل على إحصاءات الأجور، من الربع الأول من عام ٢٠١٩ إلى آخر ربع متاح
- ٤٥ ٣,٣ لوحة أ، متوسط نمو الأجور الحقيقية السنوية، حسب المنطقة، ٢٠٠٦-٢٢ (النسبة المئوية)
- ٤٧ الشكل ٣,٣، لوحة ب. متوسط نمو الأجور الحقيقية السنوي في الاتحاد الأوروبي، باستثناء المملكة المتحدة وبعد تضمينها، ٢٠٠٦-٢٢ (النسبة المئوية)
- ٤٨ ٣,٤ نمو الأجور الإسمية والحقيقية في بلدان مختارة، من يناير ٢٠٢٠ إلى يونيو ٢٠٢٢ (المؤشر: يناير ٢٠٢٠ = ١٠٠)
- ٥٢ ٣,٥ مؤشر متوسط الأجور الحقيقية لبلدان مجموعة العشرين ٢٠٠٨-٢٢
- ٥٣ ٣,٦ اتجاهات متوسط الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في ٥٢ بلدا ذات دخل مرتفع، ١٩٩٩-٢٠٢٢ (النسبة المئوية)
- ٥٦ ٣,٧ المؤشر العام لأسعار المستهلك مقارنة بمؤشر أسعار المستهلك المُحدد حسب البند، وفقًا للمنطقة، أبريل ٢٠٢٢
- ٥٨ ٣,٣ ب. الأوزان المستخدمة لتقدير المؤشر العام لأسعار المستهلك، بلدان مختارة، فبراير ٢٠٢٢
- ٦١ ٣,٨ النسبة المئوية للتغير في تكلفة المعيشة للأسر في كل شريحة عشرية من توزيع الدخل مقارنة بمتوسط زيادة الأسعار، في بلدان مختارة، ٢٠٢١-٢٢
- ٦٥ ٣,٩ تطور الحد الأدنى الإسمي والحقيقي للأجور، بلدان مختارة، ٢٠١٥-٢٢ (المؤشر: عام ٢٠١٥ = ١٠٠)
- اللوحه أ. التغيير في إجمالي فاتورة الأجور بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية)
- اللوحه ب. التغيير في إجمالي فاتورة الأجور خلال عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠١٩، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية)

- ٣,١٠ اللوحة ج. التغيير في إجمالي فاتورة الأجور خلال الأعوام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠١٩، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية) ٦٧
- ٣,١١ التغيير في إجمالي فاتورة الأجور بين عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠١٩، حسب الجنس، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية) ٧١
- ٣,١٢ تطور إجمالي فاتورة الأجور، حسب الجنس، في البلدان المختارة، ٢٠١٩-٢٢ (نسبة مئوية) ٧٢
- ٣,١٣ تحليل التغير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ والرربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ دول مختارة (نسبة مئوية) ٧٥
- ٣,١٤ تحليل التغير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ والرربعين الأولين من عام ٢٠٢٢، حسب الجنس، والبلدان المختارة (نسبة مئوية) ٧٧
- ٣,١٥ التغيرات في التشغيل والأجور الاسمية والحقيقية، حسب الموقع من توزيع الأجور، في البلدان المختارة في الفترة بين ٢٠٢٠-٢٢ (نسبة مئوية) ٨١
- ٣,١٦ التغيرات في التشغيل والأجور الاسمية والحقيقية، حسب الموقع من توزيع الأجور والحالة من حيث الانخراط في القطاع المنظم وغير المنظم، في بلدان مختارة، ٢٠٢٠-٢٢ (نسبة مئوية) ٨٦
- ٤,١ عدم المساواة في الأجور في ٢٠١٩ و ٢٠٢١ أو (٢٠٢٢)، في البلدان المختارة ٩٥
- ٤,٢ تحليل التغير في عدم المساواة الحقيقية في الأجور في الساعة بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) لعزل المساهمات بسبب تأثيرات التكوين والتأثيرات الهيكلية، البلدان المختارة (النسبة المئوية) ١٠٠
- ٤,٣ تحليل التغير في عدم المساواة في الأجور الحقيقية بالساعة (نسبة ٩٤/١٤) بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) لعزل تأثيرات التغيرات في التشغيل المنظم وغير المنظم، البلدان المختارة (النسبة المئوية) ١٠٣
- ٤,٤ التغيرات في فجوات الأجور بين الجنسين على أساس عوامل الترتيب بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، البلدان المختارة (النسبة المئوية) ١٠٥
- ٤,٥ التغيرات في فجوات الأجور الأولية بين الجنسين بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، البلدان المختارة (النسبة المئوية) ١٠٧
- ٢,١ أ تطور إجمالي فاتورة الأجور حسب الجنس، البلدان المختارة (النسبة المئوية) ١٢٧
- ٤,١ أ اللوحة أ. تحليل التغير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، في البلدان المختارة (نسبة مئوية) ١٣٢
- أ اللوحة ب. تحليل التغير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، حسب نوع الجنس، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية) ١٣٥
- الجدول ٣.١ أنماط الإنفاق في الشريحتين العشرتين الأعلى والأدنى من توزيع دخل الأسرة والتغيرات في مؤشر أسعار المستهلك، حسب البند في مؤشر أسعار المستهلك، المكسيك وسويسرا، ٢٠٢١-٢٢ ٥٩
- الجدول ٤,١ النسبة المئوية للتغير في عدم المساواة في الأجور، بلدان مختارة، ٢٠١٩-٢١ أو ٢٠١٩-٢٢ ٩٥
- الجدول ٤,٢ التغير في مقاييس مختلفة لفجوة الأجور بين الجنسين على أساس عوامل الترتيب بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) في بلدان مختارة (نقاط مئوية) ١٠٦
- الجدول ٤.ب ١ تفاصيل فجوة الأجور الموزونة (على أساس عوامل الترتيب) بين الجنسين في مصر. ١٠٩

◀ شكر وتقدير

شكر خاص

نتوجه بشكر خاص إلى جميع المكاتب الإحصائية الوطنية التي ساعدتنا في جهودنا في جمع البيانات. كما نود أيضًا أن نعرب عن شكرنا للفريق بأكمله في منظمة العمل الدولية/نظام التحليل ومعلومات العمل في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (ILO/SIALC) في بنما، وخاصة هواراسيو باريا، على توفير بيانات حول الأجور في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. كما نود أن نشكر الأشخاص التالية أسماؤهم على تعليقاتهم على المسودة الأولية للتقرير: ماريا هيلينا أندريه، موريزيو بوسي، اومبرتو كاتانيو، رافائيل دياز دي ميدينا، روجر جوميس، ديفيد موسلر، إيف بيرارديل، شاهر آشوب رازافي، ماري كلير سودرجرين، مايا ستيرن بلازا ومايكل وات. ونتوجه بشكر خاص إلى اثنين من الحكام المجهولين الذين راجعوا التقرير. كما نعرب عن امتناننا للجنة النشر التابعة لمنظمة العمل الدولية لتنسيقها المراجعين النظراء الداخليين من مختلف الإدارات من المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية.

المساهمات الرئيسية

أعد موظفو فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل (INWORK) التابع لمنظمة العمل الدولية تحت مسؤولية فيليب ماركادينيت، رئيس INWORK، هذا التقرير. وكان باتريك بيلسر وروزاليا فاسكيز ألفاريز ودينغ شو المؤلفين الرئيسيين للتقرير. حيث قدم باتريك بيلسر وروزاليا فاسكيز ألفاريز التنسيق العام وكانا المحريين الرئيسيين للتقرير. ونسقت روزاليا فاسكيز ألفاريز الدليل التجريبي في التقرير وأنتجته. كما أنتج دينغ شو تقديرات لاتجاهات الأجور الإقليمية والعالمية. وقام كريس إدغار بتنسيق التحرير والنشر ومراجعة الاقران المجهولة للتقرير. كما قامت وحدة إنتاج المطبوعات التابعة لمنظمة العمل الدولية (PRODOC) بإدارة مشروع الإنتاج والتصميم الجرافيكي، بما في ذلك تصميم الغلاف وتصنيف الحروف وتحرير النسخ والتدقيق اللغوي. وقام لويس سونديكفيست بتحرير المسودة الأولية. وقدمت كلير باير دعم السكرتارية والتحرير والتدقيق اللغوي. ونتوجه بشكر خاص إلى مانويلا تومي، مديرة إدارة شروط العمل والمساواة في منظمة العمل الدولية.

مساهمات خاصة

ساهم خالد مامان وزيري في إعداد بيانات المسح الربع سنوية المستخدمة في عدة أجزاء من التقرير. وأجري جاستين كيتمانج مراجعة النظراء الفنية للتحليل التجريبي في الفصلين الثالث والرابع، بالإضافة إلى المراجعة العامة للتقرير. وساهمت جوليا دي لازاري في مراجعة النسخة النهائية للتقرير. وقدم توبياس هيب وصامويل كيمبو وهوجو إنوبو أبحاثًا أساسية حول سياسات الأجور خلال جائحة كوفيد-١٩. اتجاهات الأجور

الاختصارات ◀

CPI	مؤشر أسعار المستهلك
ECB	البنك المركزي الأوروبي
EU	الاتحاد الأوروبي
GDP	الناتج المحلي الإجمالي
IMF	صندوق النقد الدولي
INPC	المؤشر القياسي الوطني لأسعار المستهلك [البرازيل]
OECD	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
VAT	ضريبة القيمة المضافة
WHO	منظمة الصحة العالمية

◀ الملخص التنفيذي

المقدمة

الأخيرين من عام ٢٠٢٢، والتي أثبتت أنها عريضة للغاية على الرغم من الاستجابة العالمية لتشديد السياسة النقدية منذ منتصف عام ٢٠٢٢. وتشير التوقعات إلى أن التضخم سيصل إلى ٨,٨ في المائة على مستوى العالم بحلول نهاية عام ٢٠٢٢، لينخفض إلى ٦,٥ في المائة في عام ٢٠٢٣، و٤,١ في المائة في عام ٢٠٢٤ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ب). ومن المرجح، ما لم تُعدل الأجور والأنواع الأخرى من دخل العمل وفقًا للتضخم، أن تتخفف مستويات معيشة العديد من العمال وأسرههم.

اتجاهات الأجور

الاتجاهات العالمية للأجور

تكشف البيانات الأولية للنصف الأول من عام ٢٠٢٢، في هذا السياق الذي يتسم بارتفاع مستويات التضخم، عن انخفاض مذهل في الأجور الشهرية الحقيقية. ويُقدر التقرير أن الأجور الشهرية العالمية قد انخفضت قيمتها الحقيقية إلى -٩,٠ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢، وهو أول نمو سلبي للأجور العالمية يُسجل منذ الإصدار الأول من تقرير الأجور العالمي في عام ٢٠٠٨. إذا استبعدت الصين، حيث يكون نمو الأجور أعلى مقارنة بمعظم البلدان الأخرى، من الحسابات، فيُقدر الانخفاض في الأجور الحقيقية خلال نفس الفترة بـ -١,٤ في المائة. وتشير التقديرات، بين دول مجموعة العشرين، التي تضم حوالي ٦٠ في المائة من العاملين بأجر في العالم، إلى أن الأجور الحقيقية في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ قد انخفضت إلى -٢,٢ في المائة في الاقتصادات المتقدمة، في حين تباطأ نمو الأجور في الاقتصادات الناشئة لكنه يظل إيجابيًا بنسبة ٠,٨ في المائة. ويشير هذا بوضوح إلى أن الأجور الإسمية في العديد من البلدان لم تُعدل بشكل كافٍ في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ لتعويض الارتفاع في تكلفة المعيشة.

يأتي هذا التآكل في الأجور الحقيقية على رأس بعض الخسائر الكبيرة في الأجور التي تكبدها العمال وعائلاتهم خلال أزمة كوفيد-١٩. وعلى الرغم من زيادة متوسط الأجور على مستوى العالم بنسبة ١,٥ في المائة في عام ٢٠٢٠ بنسبة ١,٨ في المائة في عام ٢٠٢١، كانت الزيادة في عام ٢٠٢٠ في ذروة الوباء بسبب فقدان الوظائف والتغير في تكوين التشغيل في بعض البلدان الكبيرة، مثل الولايات المتحدة الأمريكية. كما كان غالبية من فقدوا وظائفهم ومن ثم دخلهم، في هذه البلدان، أثناء الوباء من الموظفين ذوي الأجور المنخفضة، بينما ظل نظرائهم الأعلى أجرًا يعملون، مما أدى إلى زيادة تقدير متوسط الأجر. وقفز متوسط الأجور الحقيقية، نتيجة لهذا "التأثير المركب" في بعض البلدان، في اقتصادات مجموعة

يُظهر هذا الإصدار من تقرير الأجور العالمية أن الأجور والقوة الشرائية للأسر قد تراجعت بقدر كبير خلال السنوات الثلاث الماضية، أولاً بسبب جائحة كوفيد-١٩، ثم مع بدء الاقتصاد العالمي في التعافي من هذه الأزمة، بسبب ارتفاع مستوى التضخم على مستوى العالم. وتشير الدلائل المتاحة لعام ٢٠٢٢ إلى أن ارتفاع التضخم يتسبب في تراجع نمو الأجور الحقيقي إلى أرقام سلبية في العديد من البلدان، مما يقلل من القوة الشرائية للطبقة الوسطى ويضر خاصة بالفئات ذات الدخل المنخفض. وتأتي أزمة تكلفة المعيشة على رأس الخسائر الكبيرة في فاتورة الأجور الإجمالية للعمال وأسرههم خلال أزمة كوفيد-١٩، والتي كان لها التأثير الأكبر في العديد من البلدان على الفئات ذات الدخل المنخفض. وقد يشهد المستقبل القريب، في غياب استجابات سياسة مناسبة، تآكلًا حادًا في الدخل الحقيقي للعمال وأسرههم وزيادة في عدم المساواة، مما يهدد الانتعاش الاقتصادي، وربما يؤدي إلى مزيد من الاضطرابات الاجتماعية.

الاقتصاد العالمي وسياق سوق العمل

واجهت البشرية، منذ الإصدار السابق لتقرير الأجور العالمية قبل عامين، عدة أزمات متداخلة: وباء كوفيد-١٩، واندلاع الحرب في أوكرانيا في فبراير ٢٠٢٢، وارتفاع تكلفة المعيشة الذي بدأ في عام ٢٠٢١ وزاد بسرعة خلال عام ٢٠٢٢ عبر البلدان والمناطق. وليس من المفاجئ، في ظل مناخ عدم اليقين هذا، أن يخفض صندوق النقد الدولي توقعاته للنمو العالمي في عام ٢٠٢٢ من ٣,٦ في المائة في أبريل ٢٠٢٢ إلى ٣,٢ في المائة في يوليو (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢أ)، بينما أشارت توقعات أكتوبر إلى حدوث تباطؤ في النمو العالمي بنسبة تتراوح بين ٢ و٢,٧ في المائة في عام ٢٠٢٣: بالنسبة للعديد من الأشخاص، يُصدر عام ٢٠٢٣ شعورًا بالركود (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ب). وفيما يتعلق بأسواق العمل انتعشت مستويات التشغيل في الربع الثاني من عام ٢٠٢٢، (وتجاوزت في بعض الحالات) تلك التي لوحظت قبل الجائحة في البلدان ذات الدخل المرتفع، بينما ظلت مستويات التشغيل في البلدان المتوسطة والمنخفضة الدخل عند حوالي ٢ في المائة أقل من مستوى ما قبل الجائحة، ولوحظ ارتفاعًا في التشغيل في الاقتصاد غير المنظم يزيد بوتيرة أسرع مما هو عليه في الاقتصاد المنظم (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢أ). ويتمثل أحد الشواغل الرئيسية حاليًا في الزيادة السريعة في معدلات التضخم في جميع أنحاء العالم مع ضغوط الأسعار في الربعين

◀ تشير الدلائل، في أفريقيا، إلى انخفاض حاد في نمو الأجور الحقيقية بنسبة -١٠,٥ في المائة في عام ٢٠٢٠ وبعد ذلك، شهدت نموًا في الأجور الحقيقية بنسبة -١,٤ في المائة في عام ٢٠٢١ و-٠,٥ في المائة في النص الأول من عام ٢٠٢٢.

◀ أما اتجاهات الأجور في الدول العربية فهي مؤقتة، لكن تشير التقديرات إلى انخفاض في نمو الأجور بنسبة ٠,٨ في المائة في عام ٢٠٢٠ و-٠,٥ في المائة في عام ٢٠٢١ و١,٢ في المائة في عام ٢٠٢٢.

مؤشرات الأجور في اقتصادات مجموعة العشرين

كان نمو الأجور الحقيقية بين جميع دول مجموعة العشرين بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠٢٢، بالنظر إلى فترة أطول، هو الأعلى في الصين، حيث كانت الأجور الشهرية الحقيقية في عام ٢٠٢٢ تعادل حوالي ٢,٦ ضعف قيمتها الحقيقية في عام ٢٠٠٨. ويبدو أن الأجور الحقيقية، في أربعة بلدان - إيطاليا واليابان والمكسيك والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية - كانت أقل في عام ٢٠٢٢، مما كانت عليه في عام ٢٠٠٨. كما أدى تحويل متوسط أجور دول مجموعة العشرين إلى الدولار الأمريكي باستخدام أسعار صرف تعادل القوة الشرائية إلى متوسط أجر بسيط يبلغ حوالي ٤٠٠٠ دولار أمريكي شهريًا في اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة وحوالي ١٨٠٠ دولار شهريًا في اقتصادات مجموعة العشرين الناشئة.

اتجاهات الأجور والإنتاجية في البلدان ذات الدخل المرتفع

يُعد نمو الإنتاجية عاملاً رئيسيًا في تحقيق نمو الأجور الحقيقية. كما أشير في الإصدارات السابقة من تقرير الأجور العالمي، فقد تخلف متوسط نمو الأجور عن متوسط نمو إنتاجية العمل منذ أوائل الثمانينات في العديد من الاقتصادات المتقدمة الكبيرة. ويوضح هذا التقرير أنه في ٥٢ دولة ذات دخل مرتفع، التي تتوفر عنها بيانات، كان نمو الأجور الحقيقية أقل من نمو الإنتاجية منذ عام ٢٠٠٠. في حين أدى الانخفاض الحاد في نمو إنتاجية العمل خلال عام ٢٠٢٠ إلى تقليص الفجوة مؤقتًا، أدى تآكل الأجور الحقيقية في النصف الأول من عام ٢٠٢٢، إلى جانب النمو الإيجابي للإنتاجية، مُجددًا إلى زيادة في الفجوة بين الإنتاجية ونمو الأجور. وقد وصلت الفجوة، في الواقع، بين نمو الإنتاجية ونمو الأجور في عام ٢٠٢٢ إلى أوسع نقطة لها منذ بداية القرن الحادي والعشرين، مع نمو الإنتاجية بنسبة ١٢,٦ نقطة في المائة فوق نمو الأجور.

العشرين المتقدمة بنسبة ١,٧ في المائة في عام ٢٠٢٠، ويكون ذلك أعلى نمو للأجور يُسجل منذ سنوات عديدة، لكنه ارتفع بعد ذلك بمعدل أقل بكثير بلغ ٠,٤ في المائة في عام ٢٠٢١. وتباطأ متوسط نمو الأجور الحقيقية، في اقتصادات دول مجموعة العشرين الناشئة حيث انعكس التأثير السلبي لأزمة كوفيد-١٩ بقوة أكبر في الأجور وساعات العمل مقارنة بعدد العمال المستخدمين، من ٣,٤ في المائة في عام ٢٠١٩ إلى ٢,٤ في المائة في عام ٢٠٢٠ قبل أن يرتد إلى ٤,٥ في المائة في عام ٢٠٢١.

الاتجاهات الإقليمية للأجور

يمكن تمييز الاتجاهات الإقليمية التالية للأجور :

◀ كان تأثير التكوين، في أمريكا الشمالية (كندا والولايات المتحدة)، واضحًا جدًا في عام ٢٠٢٠، حيث قفز متوسط الأجور الحقيقية فجأة بنسبة ٤,٣ في المائة. ثم انخفض نمو الأجور إلى صفر في المائة في عام ٢٠٢١ وأنخفض إلى -٣,٢ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢.

◀ كان تأثير التكوين، في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واضحًا جدًا حيث زادت الأجور بنسبة ٣,٣ في المائة في عام ٢٠٢٠. ثم انخفض نمو الأجور إلى -١,٤ في المائة في عام ٢٠٢١ و-١,٧ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢.

◀ تباطأ نمو الأجور الحقيقية، في الاتحاد الأوروبي حيث مخططات الاحتفاظ بالوظيفة وإعانات الأجور قد قامت بحماية مستويات التشغيل والأجور إلى حد كبير خلال الوباء، إلى ٠,٤ في المائة في عام ٢٠٢٠، وارتفع إلى ١,٣ في المائة في عام ٢٠٢١ وانخفض إلى -٢,٤ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢.

◀ تباطأ نمو الأجور الحقيقية، في أوروبا الشرقية، ووصل إلى ٤,٠ في المائة في عام ٢٠٢٠ و٣,٣ في المائة في عام ٢٠٢١، وانخفض إلى -٣,٣ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢.

◀ تباطأ نمو الأجور الحقيقية، في آسيا والمحيط الهادئ، ليصل إلى ١,٠ في المائة في عام ٢٠٢٠، وارتفع إلى ٣,٥ في المائة في عام ٢٠٢١ وتباطأ مرة أخرى في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ إلى ١,٣ في المائة.

◀ انخفض نمو الأجور الحقيقية، في آسيا الوسطى والغربية، بنسبة ١,٦ في المائة في عام ٢٠٢٠، تعافى بقوة في عام ٢٠٢١ وتباطأ ليصل إلى ٢,٥ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢.

وإسبانيا وجنوب أفريقيا وسريلانكا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. وتعكس هذه الاتجاهات الطريقة التي أثرت بها أزمة تكلفة المعيشة بشدة على العمال ذوي الأجور المنخفضة.

تأثير التضخم على القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور

يمثل الحد الأدنى للأجر أداة مستخدمة على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم لحماية الدخل والقوة الشرائية للعمال ذوي الأجور المنخفضة وأسرهم. ومع ذلك، فقد انخفض الحد الأدنى للأجور، بسبب تأثير تضخم الأسعار المتسارع، في قيمته الحقيقية في مختلف البلدان - حتى عند قياسه مقابل متوسط مؤشر أسعار المستهلك. وعلى سبيل المثال، انخفض الحد الأدنى للأجور، خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٢، في قيمته الحقيقية بسبب ارتفاع التضخم في استراليا وبلغاريا وجمهورية كوريا وإسبانيا وجنوب أفريقيا وسريلانكا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. وتعكس هذه الاتجاهات الطريقة التي أثرت بها أزمة تكلفة المعيشة بشدة على العمال ذوي الأجور المنخفضة.

كيف تأثر إجمالي الأجور التي حصل عليها النساء والرجال بأزمة كوفيد-١٩ والتضخم؟

تطور إجمالي فاتورة الأجور قبل أزمة كوفيد-١٩ وأثنائها

يضاف تآكل الأجور الحقيقية بسبب التضخم إلى الخسائر الكبيرة في الأجور التي تكبدها العمال وأسرهم خلال أزمة كوفيد-١٩، والتي لم تُسجل في بيانات متوسط الأجور. وبالتالي يبحث التقرير أيضًا في التغييرات في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية (مجموع جميع الأجور التي يتلقاها الموظفون، بعد تعديلها وفقًا للتضخم) منذ عام ٢٠١٩. ويكشف هذا التحليل كيف أدى الجمع بين فقدان الوظائف وساعات العمل القصيرة والتعديلات في الأجور بالساعة خلال الأزمة إلى تراكم الدخل المفقود للموظفين بأجر وعائلاتهم في العديد من البلدان.

وجد التقرير، بالاعتماد على بيانات من ٢٨ بلدًا تمثل مناطق وفئات دخل مختلفة، أنه في ٢٠ من هذه البلدان انخفض إجمالي فاتورة الأجور بنسبة تتراوح بين ١ و ٢٦ في المائة خلال عام ٢٠٢٠. وبلغ متوسط الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور لعينة من ٢٨ بلدًا ٦,٢ في المائة، وهو ما يعادل خسارة ثلاثة أسابيع من الأجور، في

ما وراء المتوسطات: التأثير الأكبر للتضخم على القوة الشرائية لأصحاب الأجور المنخفضة

تكلفة التضخم عبر توزيع الدخل

يتم مناقشة ارتفاع التضخم، في كثير من الأحيان، كجزء من السرد الذي يشير إلى أن الزيادة في تكلفة المعيشة هي نفسها للأسر جميعها. ومع ذلك، يوضح التقرير أن ارتفاع التضخم يمكن أن يكون له تأثير أكبر على تكلفة المعيشة على الأسر ذات الدخل المنخفض. ويرجع ذلك إلى إنفاق هذه الأسر لمعظم دخلها المتاح على السلع والخدمات الأساسية، والتي تشهد عمومًا زيادات في الأسعار أكثر من السلع غير الأساسية.

تنفق الأسر في العشر الأدنى (أقل ١٠ في المائة) من توزيع الدخل، في المكسيك على سبيل المثال، ٤٢ في المائة من دخلها على الغذاء، في حين تنفق الأسر في العشر الأعلى ١٤ في المائة فقط من دخلها على الغذاء. وتشير المقارنة بين تطور أسعار المجموعات المختلفة للسلع مع تلك الخاصة بالمؤشر العام لأسعار المستهلك (CPI) لحوالي ١٠٠ دولة من جميع المجموعات الإقليمية إلى ارتفاع أسعار المواد الغذائية والإسكان والنقل بوتيرة أسرع من المؤشر العام لأسعار المستهلك. ووجد التقرير، من خلال تقدير التغير في تكلفة المعيشة بين عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ في كل عشر من توزيع الدخل للأسرة، أن الزيادة في تكلفة المعيشة بين الأسر منخفضة الدخل يمكن أن تكون أعلى من ١ إلى ٤ في المائة من تلك التي يواجهها أصحاب الدخل المرتفع.

ويعني ذلك أنه، حتى لو عُدلت الأجور لتعويض الزيادة في متوسط تكلفة المعيشة كما تم قياسها باستخدام مؤشر أسعار المستهلك، فستظل الأسر ذات الدخل المنخفض تعاني في العديد من البلدان من تآكل القوة الشرائية لأجور العمال.

تداعيات التضخم على القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور

يمثل الحد الأدنى للأجر أداة مستخدمة على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم لحماية الدخل والقوة الشرائية للعمال ذوي الأجور المنخفضة وأسرهم. ومع ذلك، فقد انخفض الحد الأدنى للأجور، بسبب تأثير تضخم الأسعار المتسارع، في قيمته الحقيقية في مختلف البلدان - حتى عند قياسه مقابل متوسط مؤشر أسعار المستهلك. فعلى سبيل المثال، انخفض الحد الأدنى للأجور، خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٢، في قيمته الحقيقية بسبب ارتفاع التضخم في استراليا وبلغاريا وجمهورية كوريا

للموظفين بأجر وعائلاتهم في العديد من البلدان. وجد التقرير، بالاعتماد على بيانات من ٢٨ بلدًا تمثل مناطق وفئات دخل مختلفة، أنه في ٢٠ من هذه البلدان انخفض إجمالي فاتورة الأجور بنسبة تتراوح بين ١ و ٢٦ في المائة خلال عام ٢٠٢٠. وبلغ متوسط الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور لعينة من ٢٨ بلدًا ٦,٢ في المائة، وهو ما يعادل خسارة ثلاثة أسابيع من الأجور، في المتوسط، عن كل موظف بأجر. كان الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور، من بين البلدان الواحد والعشرين التي لديها بيانات متاحة لكل من عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، يعادل أربعة أسابيع من الأجور في عام ٢٠٢٠ وأربعين في عام ٢٠٢١، مما يعني ضمناً خسارة تراكمية قدرها ستة أسابيع من الأجور خلال هذين العامين. وكان الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية أكثر وضوحًا في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل منه في البلدان ذات الدخل المرتفع، حيث حافظت على الاحتفاظ بالوظائف وإعانات الأجور وعلى مستويات الأجور الرسمية أثناء عمليات الأغلاق، حتى عندما كان هناك انخفاض في عدد ساعات العمل.

تحليل التغيير في إجمالي فاتورة الأجور للنساء والرجال

يكشف تحليل مساهمات المكونات المختلفة – أي متغيرات التشغيل (بما في ذلك الوظائف وساعات العمل)، والتغيرات في الأجر الإسمي والتغيرات بسبب التضخم – أن خسائر التشغيل كانت الدافع الرئيسي للتغيير في إجمالي فاتورة الأجور خلال ٢٠٢٠. وبسبب ذلك، كانت النسبة المئوية للانخفاض في فاتورة الأجور، في العديد من البلدان، أقل من الانخفاض في التشغيل، لأن الذين فقدوا وظائفهم يميلون إلى العمل بأجور منخفضة. وبدأت نتائج التشغيل، في عام ٢٠٢١ وهو العام الثاني للوباء، في التحسن بشكل عام، لكن يكشف التحليل عن الانقطاع القوي للتضخم كعامل يؤثر سلبيًا على نمو إجمالي فاتورة الأجور. وتشير التقديرات من حوالي ٣٠ بلدًا إلى أن مساهمة التضخم في انخفاض إجمالي فاتورة الأجور تراوحت بين ١ و ١٨ في المائة. وأصبح التضخم، في عام ٢٠٢٢، هو العامل المهيمن وراء انخفاض إجمالي فاتورة الأجور. وهكذا، أدى التداخل، في جميع الاثنى عشرة بلدًا من البلدان التي توفرت لديها بيانات عن التضخم حتى الربع الأول من عام ٢٠٢٢، إلى تآكل إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية، حيث تراوحت مساهمتها بين ٢,٢ و ١٨,٢ في المائة.

وتشير التقديرات، إذا نظرنا في إجمالي فواتير الأجور للنساء والرجال بشكل منفصل، إلى أن خسائر التشغيل

المتوسط، عن كل موظف بأجر. كان الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور، من بين البلدان ال ٢١ التي لديها بيانات متاحة لكل من عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، يعادل أربعة أسابيع من الأجور في عام ٢٠٢٠ وأربعين في عام ٢٠٢١، مما يعني ضمناً خسارة تراكمية قدرها ستة أسابيع من الأجور خلال هذين العامين. وكان الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية أكثر وضوحًا في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل منه في البلدان ذات الدخل المرتفع، حيث حافظت على الاحتفاظ بالوظائف وإعانات الأجور على التشغيل بأجر وعلى مستويات الأجور الرسمية أثناء عمليات الأغلاق، حتى عندما كان هناك انخفاض في عدد ساعات العمل.

تأثير التضخم على القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور

يمثل الحد الأدنى للأجر أداة مستخدمة على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم لحماية الدخل والقوة الشرائية للعمال ذوي الأجور المنخفضة وأسرهم. ومع ذلك، فقد انخفض الحد الأدنى للأجور، بسبب تأثير تضخم الأسعار المتسارع، في قيمته الحقيقية في مختلف البلدان – حتى عند قياسه مقابل متوسط مؤشر أسعار المستهلك. وعلى سبيل المثال، انخفض الحد الأدنى للأجور، خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٢، في قيمته الحقيقية بسبب ارتفاع التضخم في استراليا وبلغاريا وجمهورية كوريا وإسبانيا وجنوب أفريقيا وسريلانكا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. وتعكس هذه الاتجاهات الطريقة التي أثرت بها أزمة تكلفة المعيشة بشدة على العمال ذوي الأجور المنخفضة.

كيف تأثر إجمالي الأجور التي حصل عليها النساء والرجال بأزمة كوفيد-١٩ والتضخم؟

تطور إجمالي فاتورة الأجور قبل أزمة كوفيد-١٩ وأثنائها

يضاف تآكل الأجور الحقيقية بسبب التضخم إلى الخسائر الكبيرة في الأجور التي تكبدها العمال وأسرهم خلال أزمة كوفيد-١٩، والتي لم تُسجل في بيانات متوسط الأجور. وبالتالي يبحث التقرير أيضًا في التغييرات في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية (مجموع جميع الأجور التي يتلقاها الموظفون، بعد تعديلها وفقًا للتضخم) منذ عام ٢٠١٩. ويكشف هذا التحليل كيف أدى الجمع بين فقدان الوظائف وساعات العمل القصيرة والتعديلات في الأجور بالساعة خلال الأزمة إلى تراكم الدخل المفقود

اتجاه التغيير في عدم المساواة في الأجور للساعة. قد يرجع انخفاض عدم المساواة في الأجور في بعض البلدان جزئيًا على الأقل إلى التأثير المركب. فإذا كان العمال الذين فقدوا وظائفهم خلال أزمة كوفيد-١٩ هم في الغالب من العمال ذوي الأجور المنخفضة، فمن المحتمل أن تكون مقاييس عدم المساواة في الأجور قد انخفضت نتيجة لتوزيع أجور أكثر انضغاطًا بين الموظفين المتبقين. وللتحقق من هذه الفرضية، يفصل التقرير التغييرات في عدم المساواة في الأجور بين تلك الناتجة عن تأثير التكوين وتلك الناتجة عن مكون "هيكلية" (ضغط الأجور الناتج، على سبيل المثال، من وضع حد أدنى أعلى للأجور). وتكون النتائج غير قاطعة، حيث أظهرت حوالي نصف البلدان زيادة في عدم المساواة الهيكلية والنصف الآخر أظهر انخفاضًا. ومع ذلك، تشير عملية التحليل إلى التفاوتات الهيكلية في الأجور في بعض البلدان والتي قد تصبح أكثر وضوحًا بمرور الوقت، حيث تتعافى مستويات التشغيل ويختفي تأثير التكوين في البيانات تدريجيًا. ويوجد خطر، إن لم تُعالج هذه الجوانب الهيكلية، من أن تترك أزمة كوفيد-١٩ "ندبة" في أسواق العمل متمثلة في ارتفاع عدم المساواة في الأجور.

وتجدر الإشارة هنا، أن الانخفاض في عدم المساواة في الأجور لا يعني بالضرورة انخفاضًا في التفاوت العام في الدخل. فعندما يضغط تأثير التركيب على توزيع الأجور - على سبيل المثال، عندما يفقد العمال ذوو الأجور المنخفضة وظائفهم - قد يُترجم هذا إلى بطالة أكثر بين الأسر ذات الدخل المنخفض، مما يؤدي إلى زيادة عدم المساواة في الدخل.

فجوات الأجور بين الجنسين

لا يبدو أن الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين قد تغيرت بشكل كبير منذ السنوات التي سبقت تفشي الوباء مباشرةً. وتشير التقديرات الواردة في تقرير الأجور العالمي ٢٠١٨/١٩ إلى أن متوسط فجوة الأجور بين الجنسين في العالم تبلغ حوالي ٢٠ في المائة، بناءً على بيانات من ٨٠ بلدًا (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨). يبحث هذا الإصدار في تطور فجوات الأجور بين الجنسين في عينة محدودة بشكل أكبر من البلدان، حيث وجد تغييرًا ضئيلاً للغاية بين أعوام ٢٠١٩ و ٢٠٢١-٢٠٢٢. وزادت فجوة الأجور المستندة على العوامل، بين ٢٢ بلدًا، في تسعة بلدان وانخفضت في ١٣ بلدًا. وعامةً، لم تتأثر فجوات الأجور بين الجنسين في هذه البلدان بشكل كبير بأزمة كوفيد-١٩. في حين تظهر التقديرات المستندة إلى متوسط الأجور بالساعة انخفاضًا متوسطًا قدره ٠,٦ في المائة بين ٢٢ بلدًا، كما تظهر التقديرات المستندة إلى متوسط الأرباح الشهرية

(بما في ذلك الوظائف وساعات العمل) من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٢ كانت أكبر بين النساء، خاصةً، خلال عام ٢٠٢٠، على الرغم من أن مستويات التشغيل في العاملين الماضيين قد تعافت لكل من الرجال والنساء. وفي الوقت نفسه، كانت الزيادات في الأجور وخاصةً خلال عام ٢٠٢٠ أكبر بالنسبة للنساء. ويشير هذا إلى أن الخسائر الوظيفية للنساء كانت أكثر تركيزًا بين العاملات ذوات الأجور المنخفضة مقارنة بالرجال، مما أدى إلى تأثير تكوين أقوى وبالتالي قفزة أكبر في متوسط أجور النساء. وبالتالي، فقد شهدت النساء، على الرغم من خسارة فرص العمل أكثر من الرجال في جميع البلدان تقريبًا، وخاصةً خلال عام ٢٠٢٠، انخفاضًا أقل في إجمالي فاتورة الأجور. وكانت مساهمة التضخم في تآكل فاتورة الأجور الإجمالية متشابهة لكل من النساء والرجال، ولا سيما في ٢٠٢١ و ٢٠٢٢.

الأجور والتشغيل عبر توزيع الأجور في الاقتصاد المنظم وغير المنظم

يُظهر التحليل أيضًا كيف تأثر التشغيل وأجور العمال ذوي الأجور المنخفضة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم بشكل غير متناسب. ويصنف التقرير العمال بأجر وفقًا لأجورهم الشهرية إلى خمس مجموعات: واحدة تمثل أدنى ٢٠ في المائة من توزيع الأجور، وأخرى تمثل أعلى ٢٠ في المائة، وثلاث مجموعات وسطية بنسبة ٢٠ في المائة لكل منها. وكانت خسائر التشغيل، في ٨ من أصل ١١ بلدًا، في عام ٢٠٢٠ أكبر بين المجموعات الأقل أجرًا وثاني أقلها أجرًا، بينما تلقى العمال، في ٧ من ١١ بلدًا، الموجودين في المجموعة الأقل أجرًا أجورًا إسمية وحقيقية أقل مقارنة بعام ٢٠١٩. وبالمثل، كانت خسائر التشغيل بين العاملين بأجر في التشغيل غير المنظم أكبر منها بين العاملين المنظمين.

عدم المساواة في الأجور والفجوة في الأجور بين الجنسين

عدم المساواة في الأجور

كيف تطور عدم المساواة في الأجور خلال السنوات القليلة الماضية؟ تشير النظرة الأولى إلى تقديرات عدم المساواة المختلفة المستندة إلى بيانات من العديد من البلدان عبر المناطق وفئات الدخل إلى عدم وجود إجابة عامة على هذا السؤال. زاد التفاوت في الأجور الشهرية، في ١٠ من أصل ٢٢ دولة خضعت للدراسة، بينما انخفض في البلدان الـ ١٢ المتبقية. وعلى الرغم من وجود استثناءات، يتوافق اتجاه التغيير في عدم المساواة في الأجور الشهرية (إيجابي أو سلبي) في معظم البلدان مع

الاجتماعية من خلال حقيقة أن ٩٠ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لديها بالفعل أنظمة الحد الأدنى للأجور. ويمكن أن يحمي الحد الأدنى للأجور العمال ذوي الأجور المنخفضة من الخسائر الفادحة في القوة الشرائية في أوقات التضخم المرتفع. ومع ذلك، يكون من الضروري تعديل الحد الأدنى للأجور بانتظام، لكي تكون هذه الآلية فعالة، وذلك لمراعاة احتياجات العمال وأسرهم، إلى جانب العوامل الاقتصادية. ويجب أن تتم عملية التعديل هذه بالمشاركة الكاملة للشركاء الاجتماعيين، وتتضمن حوارًا اجتماعيًا قائمًا على الأدلة، بما يتماشى مع اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١).

يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي القوي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، مفيدًا في تحقيق تعديلات الأجور أثناء الأزمة. وكان الشرط المسبق لذلك هو التمثيل المناسب لأصوات أصحاب العمل والعمال. علاوة على ذلك، يمكن أن يستفيد الحوار الاجتماعي من استخدام الأدلة التجريبية السليمة لإثراء المفاوضات الثنائية أو الثلاثية. وقد سلط هذا التقرير الضوء على أهمية استخدام البيانات ذات الصلة لفحص تأثير أزمة كوفيد-١٩ على نتائج سوق العمل للموظفين بأجر. ويمكن، على وجه الخصوص، استخدام مثل هذه البيانات لفصل آثار تكوين التشغيل على نتائج الأجور، مما يؤدي إلى فهم أكثر دقة لكيفية تأثير الأزمة على الموظفين عبر توزيع الأجور.

تتراوح السياسات الإضافية التي يمكنها أن تخفف من تأثير أزمة تكلفة المعيشة على الأسر من التدابير التي تستهدف مجموعات محددة، مثل القسائم التي أُخترت بالوسائل والمقدمة للأسر ذات الدخل المنخفض لتمكينها من شراء السلع الأساسية، إلى المزيد من التدخلات العامة التي تهدف إلى خفض تكلفة المعيشة لجميع الأسر، مثل التخفيض (المؤقت في كثير من الأحيان) للضرائب غير المباشرة على السلع والخدمات للجميع. وتقدم العديد من الحكومات، على سبيل المثال، قسائم الطاقة للأسر ذات الدخل المنخفض لمساعدتها على التعامل مع أزمة الطاقة الحالية. كما يمكن أن تؤدي التخفيضات في ضريبة القيمة المضافة أيضًا إلى تخفيف عبء التضخم بين الأسر مع المساعدة في تقليل التضخم. فرضت بعض البلدان ضرائب غير متوقعة على شركات النفط والغاز للمساعدة في دفع ثمن هذه التدابير.

وهناك حاجة ملحوظة إلى بذل المزيد من الجهود للحد من عدم المساواة في الأجور بين الجنسين في عالم العمل. ويشمل ذلك معالجة الجزء من فجوة الأجور بين

زيادة قدرها أقل من ٠,١ في المائة. وبالنظر إلى استمرار الزيادة في فجوة الأجور بين الجنسين عبر البلدان والمناطق، يلزم بذل جهود أكبر لمعالجة عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

مناقشة السياسات

في الوقت الذي كان التعافي من أزمة كوفيد-١٩ قائم على قدم وساق، كان التأثير المتزايد لأزمة تضخم شديدة الانتشار وواسعة النطاق، إلى جانب التباطؤ العالمي في النمو الاقتصادي (مدفوعًا جزئيًا بالحرب في أوكرانيا وأزمة الطاقة العالمية)، يدفع نمو الأجور الحقيقية إلى أرقام سلبية في العديد من البلدان والمناطق. وأصبح في هذا السياق، من الضروري أكثر من أي وقت مضى تبني تدابير تهدف إلى الحفاظ على المستويات المعيشية للعاملين بأجر وأسرهم. ويقدم القسم الأخير من التقرير لمحة عامة عن خيارات السياسات والاستجابة لأزمة تكلفة المعيشة.

استجابت البنوك المركزية والسلطات النقدية في جميع أنحاء العالم، اعتبارًا من الربع الثاني من عام ٢٠٢٢ فصاعدًا، لأزمة التضخم الحالية عن طريق خاصة رفع أسعار الفائدة لمنع التضخم من الارتفاع أكثر. ومع ذلك، يمكن أن تؤدي السياسة النقدية المتشددة إلى نتائج سلبية لشرائح معينة من السكان وتؤدي إلى فترة من الركود. وعلى الرغم من إدراك البنوك المركزية لهذه المخاطر، فيعتبر السيناريو البديل لاستمرار تضخم الأسعار غير مرغوب فيه بدرجة أكبر. ويكون أحد الأسئلة الرئيسية في هذا الصدد هو إذا كان من المحتمل حدوث دوامة بين الأجور والأسعار. ويوضح التقرير، بالاعتماد على الأدلة التجريبية، عدم لحاق الأجور الإسمية بالتضخم كما يقيسها مؤشر أسعار المستهلك، واستمرار اتساع الفجوة بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل في البلدان ذات الدخل المرتفع، مع زيادة إنتاجية العمل في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ وانخفاض الأجور في قيمتها الحقيقية. ومن ثم، يبدو أنه يوجد مجال في العديد من البلدان لزيادة الأجور دون خوف من توليد دوامة الأجور - الأسعار.

وبالنظر إلى أنه قد حصل ٣٢٧ مليونًا من العاملين بأجر قبل الوباء، أو ١٩ في المائة من جميع الموظفين بأجر في جميع أنحاء العالم، على الحد الأدنى للأجر في الساعة أو أقل منه (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠)، فسيساعد التعديل المناسب للحد الأدنى للأجور في حد ذاته بمقدار كبير على تحسين معايير مستوى المعيشة للأسر ذات الدخل المنخفض في أزمة تكلفة المعيشة الحالية. وتبرز أهمية الحد الأدنى للأجور كأداة لتحقيق العدالة

في الأجور بين النساء والرجال. على الرغم من أن الأزمة الصحية، وفي الآونة الأخيرة اندلاع الحرب في أوكرانيا، قد خلق الكثير من عدم اليقين، ينبغي الاستمرار في بذل جهود التمويل العالمية وتعبئة الموارد لدفع خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. حيث تسعى أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر إلى إيجاد عالم خالٍ من الفقر المدقع مع تكافؤ الفرص للجميع لتحقيق إمكاناتهم. وبناء على ذلك، قدم الأمين العام للأمم المتحدة، في عام ٢٠٢١، جدول أعمال من الإجراءات الرئيسية المقترحة مجمعة في ١٢ التزامًا، والتي تسعى معًا إلى إعادة تأكيد التضامن العالمي كوسيلة للتغلب على الأزمات. ويتضمن جدول أعمالنا المشترك، كما هو عنوان الوثيقة، تعزيز العمل اللائق كأحد هذه الإجراءات الرئيسية (الأمم المتحدة ٢٠٢١). ويمكن أن يسهم خلق فرص عمل لائقة بأجر، بجانب سياسات ضمان الأجور الكافية، والتي لها صلة بالعديد من أهداف التنمية المستدامة، بشكل حيوي في السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية.

الجنسين التي يمكن تفسيره من حيث سمات سوق العمل للمرأة، أي من خلال تحسين الوضع التعليمي للمرأة والسعي لتحقيق توزيع أكثر إنصافًا للنساء والرجال عبر المهن والصناعات، كما يشمل معالجة العوامل الأخرى الكامنة وراء فجوة الأجور بين الجنسين - لا سيما عن طريق تقليص فجوة أجور الأمومة، وزيادة الأجور في القطاعات والصناعات ذات القيمة الأقل من قيمتها الحقيقية، والتي تتسم بوجود أكبر للإناث، وتنفيذ الأطر والسياسات القانونية لزيادة شفافية الأجور على مستوى المؤسسة بهدف القضاء على التمييز في الأجور. ويجب على البلدان في جميع أنحاء العالم الاستفادة من منصات مثل التحالف الدولي للمساواة في الأجور، الذي أُطلق بالتشارك مع منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في سبتمبر ٢٠١٧، للتعلم من الأمثلة الناجحة لكيفية قياس الفجوات في الأجور على المستوى الوطني ورصدها، والتعرف على الأدوات التي تطبقها بعض الاقتصادات الكبرى وفهم الأدوات الأكثر فعالية في الحد من التمييز

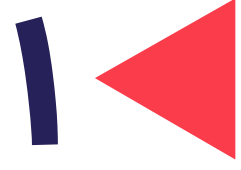




١

المقدمة





المقدمة

تصدر هذه النسخة الجديدة من تقرير الأجرور العالمي في سياق يتميز بثلاثة تطورات مهمة من المحتمل أن تشكل السياسات الاجتماعية والاقتصادية على المدى القريب والمتوسط: التعافي التدريجي من أزمة كوفيد-١٩؛ والارتفاع العالمي للتضخم الذي بدأ في عام ٢٠٢١ ويبدو أنه يتسارع في عام ٢٠٢٢؛ ومنذ فبراير ٢٠٢٢، ونشوب الحرب في أوكرانيا، والتي خلقت مزيدًا من عدم اليقين الاقتصادي للعديد من البلدان.

المائة في عام ٢٠٢١ ومن المتوقع أن تصل إلى ٨,٨ في المائة بنهاية عام ٢٠٢٢ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ ب). ويعد الغذاء والطاقة، على وجه الخصوص، أكثر العناصر عرضة لتضخم الأسعار، حيث يؤثر ارتفاع أسعار المواد الغذائية بشكل أكبر على القوة الشرائية للفئات الضعيفة من السكان في البلدان منخفضة الدخل. وقام صندوق النقد الدولي، في ضوء التضخم الأعلى من المتوقع في جميع أنحاء العالم، والتأثيرات السلبية غير المباشرة للحرب في أوكرانيا، واستمرار اختناقات التوريد وتشديد الأوضاع المالية، بتعديل معدلات النمو العالمي المتوقعة لعام ٢٠٢٢ إلى أقل. حيث كان قد توقع في البداية ٣,٦ في المائة في أبريل ٢٠٢٢ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ ج) فعدلها إلى توقعات جديدة تبلغ ٣,٢ في المائة في يوليو ٢٠٢٢ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ أ)، وهي التوقعات التي ظلت متطابقة في أكتوبر ٢٠٢٢ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ ب).

يستكشف هذا التقرير كيفية تطور الأجور وقوتها الشرائية في الظروف الموضحة أعلاه، حيث يعرض أحدث اتجاهات الأجور العالمية والإقليمية والخاصة بالبلد. ويركز بشكل خاص على تأثير تضخم الأسعار المتسارع على القيمة الحقيقية للأجور، ويناقش كيف يكون للتضخم تأثير أكبر على الأسر التي تقع في أسفل توزيع الدخل، والتي تنفق معظم دخلها على العناصر الأساسية، مثل الغذاء والطاقة وسبب ذلك. كما يُقدم التقرير تحليلًا تجريبيًا للتضخم المتوقع في المستقبل القريب، مسلطًا الضوء على آثاره المحتملة على الأجور. ويُستكمل هذا بتقديرات ربع سنوية لإجمالي فاتورة الأجور من عام ٢٠١٩ إلى عام ٢٠٢٢، والتي تكشف عن مدى تأثير فقدان الوظائف على إجمالي الأجور، وتحليل مفصل لكيفية تغير عدم المساواة في الأجور، بما في ذلك فجوات الأجور بين الجنسين، في السنوات الأخيرة. ويُعد الهدف النهائي للتقرير هو تقديم أدلة تجريبية سليمة يمكن أن يستخدمها صانعي السياسات أثناء بحثهم عن استراتيجيات لتمكين بلدانهم من تجاوز الأزمات المستمرة المتعددة. وبالتالي تكمل مناقشة خيارات السياسة التقرير.

بدأت الأزمات الصحية، بعد الربع الثاني من عام ٢٠٢٢، تظهر علامات على التراجع في جميع أنحاء العالم. وتشير التقديرات العالمية، وفقًا لمنظمة الصحة العالمية، إلى أن أعداد حالات كوفيد-١٩ المؤكدة أسبوعيًا والوفيات الأسبوعية الجديدة قد انخفضت بتزايد منذ ذلك الحين بمعدل حوالي ١٠ في المائة و١٥ في المائة، على التوالي، على أساس أسبوعي. ولذلك من المنطقي أن نستنتج أنه على الرغم من العواقب الاجتماعية والاقتصادية العميقة للوباء في السنوات التقويمية الثلاث الماضية، يتضاءل التأثير المباشر لكوفيد-١٩ في معظم البلدان. وتراجعت الآثار الاقتصادية المدمرة إلى حد ما خلال عام ٢٠٢١، مع تراجع الإجراءات التي اتخذتها الحكومة للحد من انتقال فيروس كورونا، خلال عام ٢٠٢١. وعاد النمو العالمي إلى ٦ في المائة في عام ٢٠٢١، حيث انخفض إلى معدل سلبي ٣,٠ في المائة في عام ٢٠٢٠؛ واستقر إجمالي الدين الحكومي في جميع أنحاء العالم كحصة من الناتج المحلي الإجمالي عند حوالي ٧٦ في المائة، بعد أن قفز من ٦٣ إلى ٧٦ في المائة خلال عام ٢٠٢٠ نتيجة للتدابير المالية التي نُفذت خلال الوباء؛ وعاد حجم التجارة إلى قيم موجبة في عام ٢٠٢١.

كما انتعشت أسواق العمل مرة أخرى خلال عام ٢٠٢١، لكن لم يكن الانتعاش هو نفسه بالنسبة لجميع مجموعات العمال أو جميع المناطق. وهكذا، عادت البلدان ذات الدخل المرتفع، بحلول نهاية عام ٢٠٢١، إلى مستويات التشغيل التي رُصدت في الربع الأخير من عام ٢٠١٩، بينما ظلت في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل أقل بنسبة ٢ في المائة تقريبًا من مستويات ما قبل الجائحة، مع وجود عجز في التشغيل يتركز بين العمال ذوي الأجور المنخفضة، وهي المجموعة التي عانت من أكبر خسارة في الوظائف أثناء الوباء (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ب). ومع ذلك، أُلقت المخاوف بشأن الارتفاع السريع في التضخم بظلالها على الأفق الاقتصادي للبلدان في جميع أنحاء العالم. وساهم اندلاع الحرب في أوكرانيا في زيادة معدلات التضخم، والتي كانت في ارتفاع بالفعل خلال عام ٢٠٢١. وارتفع التضخم العالمي ارتفاعًا حادًا، بعد فترة من وجود معدلات تضخم منخفضة نسبيًا من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠٢٠، إلى ٤,٧ في

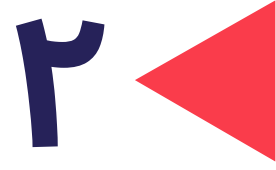




٢

الاقتصاد العالمي
وسياق سوق
العمل





الاقتصاد العالمي وسياق سوق العمل

١.٢ النمو الاقتصادي

انتعاشها الاقتصادي. ويقدر صندوق النقد الدولي أنه من بين ١٧ تريليون دولار أمريكي أنفقت عالميًا على تلك الحزم حتى نهاية عام ٢٠٢١، يمكن أن تُعزى نسبة حوالي ٠,٤ في المائة فقط إلى البلدان النامية، في حين شكلت اقتصادات الأسواق المتقدمة والصاعدة نسبة ٨٦ في المائة و١٤ في المائة من الإجمالي على التوالي (صندوق النقد الدولي ٢٠٢١). ويشير هذا بوضوح إلى "فجوة الحوافز المالية" التي من المرجح أن تدفع الاقتصادات المتقدمة والصاعدة لاتباع مسارات متباينة في عملية التعافي (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ).

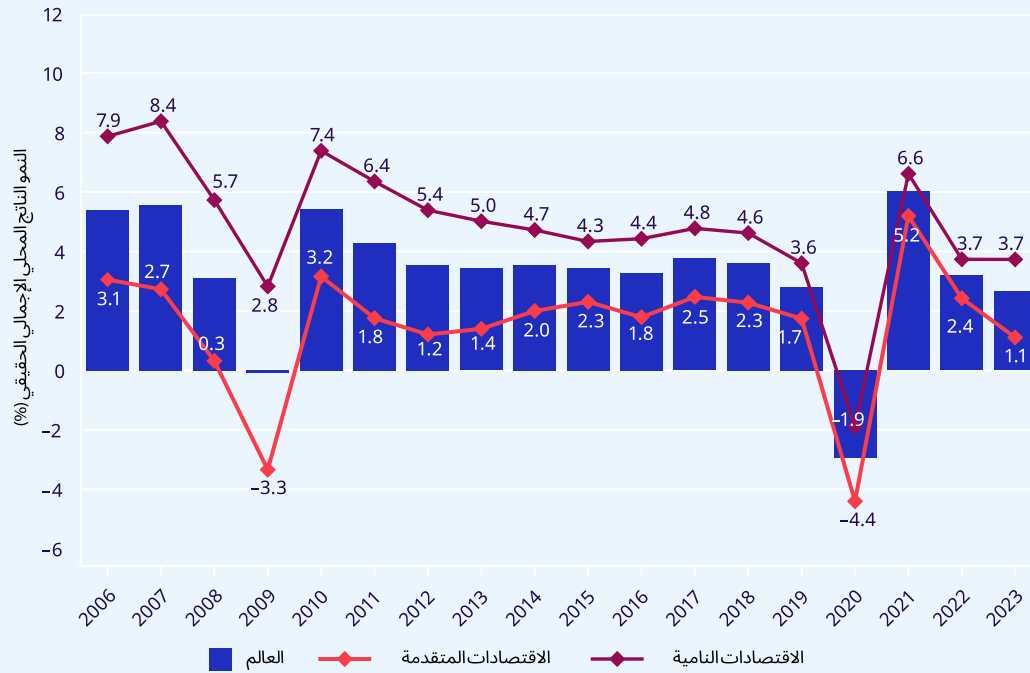
لقد أدت الحرب في أوكرانيا منذ فبراير ٢٠٢٢ والأزمات المتنامية الأخرى ذات الطبيعة الإقليمية أو ذات البعد العالمي (مثل أزمة تكلفة المعيشة التي ستناقش لاحقًا) إلى إضعاف التوقعات بشأن التقدم في التعافي بعد كوفيد-١٩. ووفقًا لذلك، تشير توقعات صندوق النقد الدولي إلى أن الاقتصاد العالمي سينمو بنسبة ٣,٢ في المائة في عام ٢٠٢٢، منخفضًا عن التوقعات السابقة بنسبة ٣,٦ في المائة في أبريل ٢٠٢٢، وبنسبة تتراوح بين ٢ و٢,٧ في المائة في عام ٢٠٢٣ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ ب). تُعد أوروبا وآسيا الوسطى واحدة من المناطق التي قد تكون الأكثر تضررًا من الحرب في أوكرانيا - ويرجع ذلك جزئيًا إلى موقعها الجغرافي، مما يعني وجود علاقات تجارية ومالية وروابط هجرة وثيقة مع أوكرانيا والاتحاد الروسي، وجزئيًا إلى اعتماد معظم البلدان في المنطقة على الاتحاد الروسي لإمدادات الطاقة الخاصة بهم. وبالتالي، يتوقع ألا يزيد النمو الاقتصادي في الاتحاد الأوروبي عن ٢,٦ في المائة في عام ٢٠٢٢ وأن ينخفض إلى ١,٢ في المائة في عام ٢٠٢٣، بينما من المتوقع أن يصل النمو في الاقتصادات الأوروبية الناشئة والنامية إلى ١,٤ في المائة في عام ٢٠٢٢، ومن المتوقع أن يتعافى بشكل طفيف بمقدار ٠,٩ في المائة فقط في عام ٢٠٢٣ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ ب).

ارتفع الناتج العالمي بقوة خلال عام ٢٠٢١، بعد انهيار النمو الاقتصادي العالمي في عام ٢٠٢٠ بسبب التدابير المتخذة في جميع أنحاء العالم للسيطرة على انتشار كوفيد-١٩، في كل من الاقتصادات المتقدمة والصاعدة (الشكل ٢,١). وكانت هذه أقوى قفزة في النمو في فترة ما بعد الركود منذ ٨٠ عامًا ويمكن تفسيرها بالانتعاش السريع في إجمالي الطلب حيث بدأت العديد من البلدان في تخفيف التدابير المتعلقة بالوباء تدريجيًا خلال عام ٢٠٢١ (البنك الدولي ٢٠٢١). وبالتالي، زاد النمو الاقتصادي العالمي، بحلول نهاية عام ٢٠٢١، بنسبة ٦,١ في المائة، مع زيادة النمو الاقتصادي بنسبة ٥,٢ في المائة بين الاقتصادات المتقدمة وبنسبة ٦,٦ في المائة بين اقتصادات الأسواق الناشئة والاقتصادات النامية (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ ب).

وكان أحد العوامل الحاسمة وراء هذا الانتعاش الملحوظ في النمو هو التقدم في التطعيم ضد كوفيد-١٩. حيث وصلت، في أوائل أكتوبر ٢٠٢١، نسبة الأشخاص الذين تم تطعيمهم بالكامل في جميع أنحاء العالم إلى حوالي ٣٥ في المائة، ومع بدء زيادة معدلات التطعيم في البلدان التي طبق فيها التطعيم باللقاحات بسرعة، أُجري تباعًا لذلك تخفيفًا تدريجيًا لإجراءات الإغلاق وحدث تراجعًا في إغلاق أماكن العمل. ولا تزال عملية الحصول على اللقاح وتغطيته موزعة بشكل غير متساو في جميع أنحاء العالم. فوفقًا لآخر تقديرات منظمة الصحة العالمية، حصل على التطعيم أكثر من ٧٤ في المائة من الأشخاص تطعيمًا كاملاً في البلدان ذات الدخل المرتفع والمتوسط الأعلى، مقارنة بنسبة ٥٧ و١٩ في المائة في البلدان ذات الدخل المتوسط الأقل والمنخفض على التوالي. ولسوء الحظ، لم يكن لدى معظم الاقتصادات الناشئة وجميع البلدان منخفضة الدخل تقريبًا القدرة المالية لإطلاق حزم التحفيز المطلوبة للتخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية لأزمة كوفيد-١٩ وبدء

الشكل ١.٢ متوسط النمو الاقتصادي السنوي، ٢٠٠٦-٢٠٢٣

(الناتج المحلي الإجمالي بأسعار ٢٠١٥ الثابتة، والنسب)



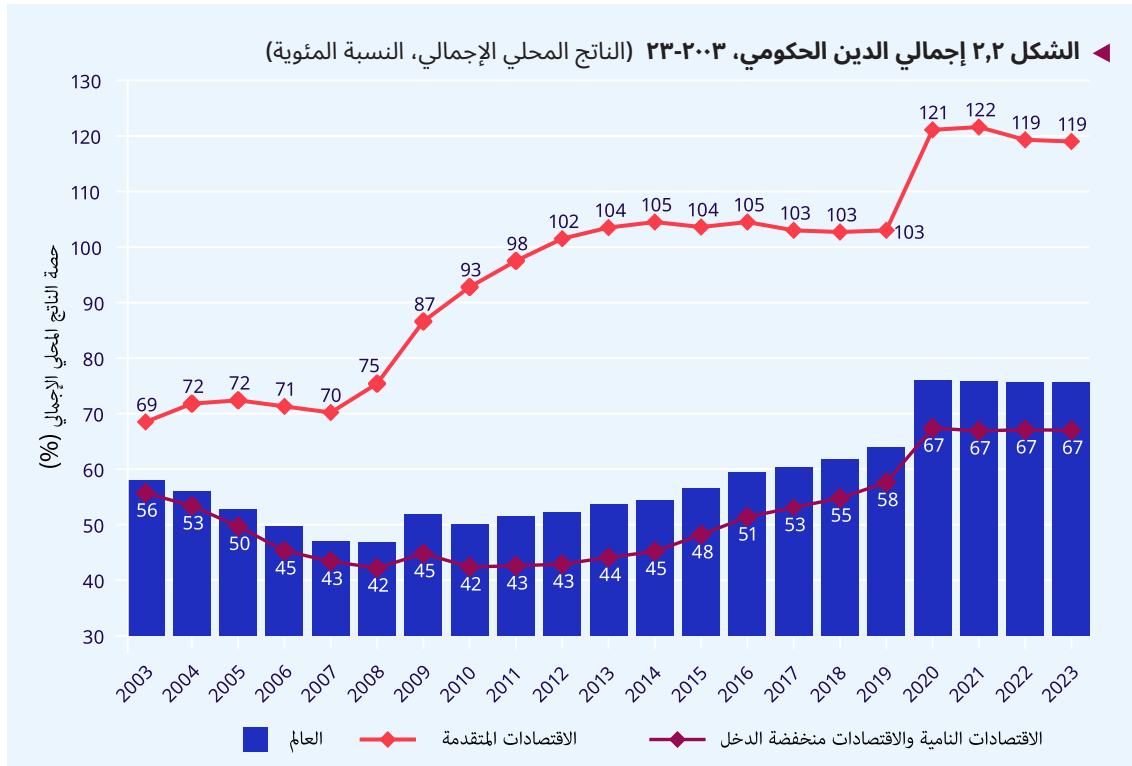
المصدر: صندوق النقد الدولي (٢٠٢٢).

٢.٢ تطور الدين العام

الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام ٢٠٢٤. وتجدر الإشارة إلى أن الاقتصادات المتقدمة لديها مساحة مالية أكبر بكثير من الأسواق الناشئة والاقتصادات النامية، حيث يُتوقع أيضًا أن ينخفض الدين، ولكن هناك قدر أكبر من عدم اليقين بسبب الانتعاش الضعيف، والحيز المالي المحدود، وتقلب أسعار السلع الأساسية. وكان أحد العوامل الحاسمة وراء هذا الانتعاش الملحوظ في النمو هو التقدم في التطعيم ضد كوفيد-١٩. حيث وصلت، في أوائل أكتوبر ٢٠٢١، نسبة الأشخاص الذين تم تطعيمهم بالكامل في جميع أنحاء العالم إلى حوالي ٣٥ في المائة، ومع بدء زيادة معدلات التطعيم في البلدان التي طُبِق فيها التطعيم باللقاحات بسرعة، أُجري تباعًا لذلك تخفيفًا تدريجيًا لإجراءات الإغلاق وحدث تراجعًا في إغلاق أماكن العمل. ولا تزال عملية الحصول على اللقاح وتغطيته موزعة بشكل غير متساو في جميع أنحاء العالم. فوفقًا لآخر تقديرات منظمة

أدى الإنفاق العام الهائل غير المسبوق، في الاقتصادات المتقدمة، خلال أزمة كوفيد-١٩ إلى زيادة كبيرة في الدين الحكومي. ويوضح الشكل ٢.٢ أدناه زيادة الدين بين هذه البلدان من ١٠٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي قبل الوباء (٢٠١٩) إلى ١٢١ في المائة في عام ٢٠٢٠، ويبدو أن هذه النسبة قد استقرت عند حوالي ١١٩ في المائة بعد عام ٢٠٢١. وعلى النقيض، زاد الدين في اقتصادات الأسواق الناشئة والاقتصادات النامية بشكل أقل حدة، من ٥٧,٦ إلى ٦٧,٤ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال نفس الفترة.

غير أن الاتفاق المالية، بعد اندلاع الحرب في أوكرانيا، قد أصبحت غير مؤكدة بشكل متزايد، لاسيما بالنسبة للبلدان في أوروبا. ووفقًا لصندوق النقد الدولي، في السيناريو الجغرافي السياسي الإيجابي الذي ينطوي على نهاية سريعة للحرب، سينخفض الدين في الاقتصادات المتقدمة إلى حوالي ١١٣ في المائة من



٣.٢ معدلات التضخم

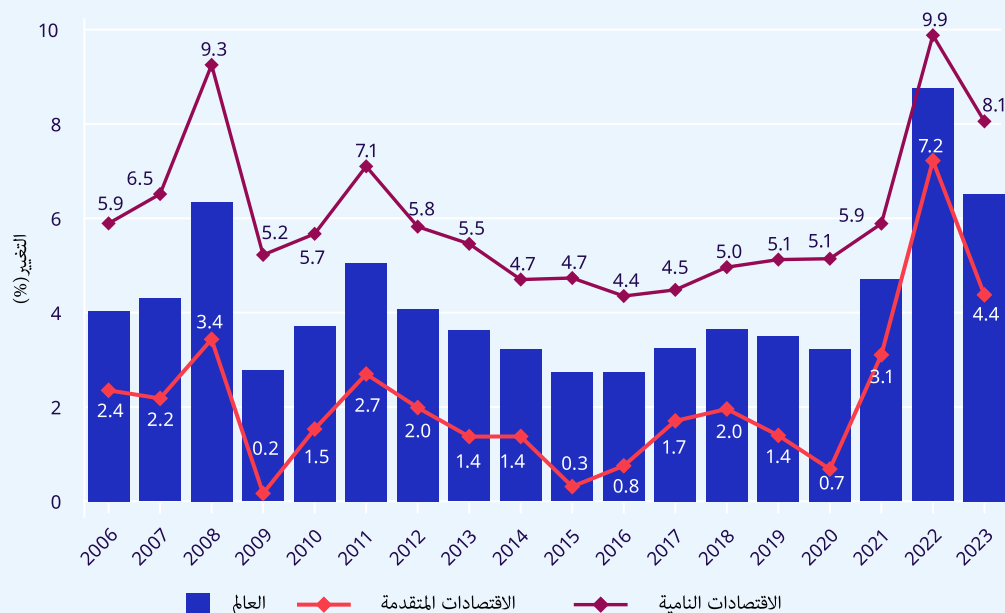
الشكل ٢.٣ زيادة التضخم بين الاقتصادات المتقدمة بنسبة ٢,٤ نقطة مئوية على أساس سنوي خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بينما من المتوقع أن تزداد خلال الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢ بنسبة ٤,١ نقطة مئوية. ومن المتوقع، أن تبلغ الزيادة، بين اقتصادات الأسواق الناشئة والنامية، خلال الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢ ٤,٠ نقطة مئوية، مع وصول التضخم إلى ٩,٩ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠٢٢. ومن المتوقع، خلال عام ٢٠٢٣، أن ينخفض التضخم بشكل كبير في كلا المجموعتين، كما هو موضح في الشكل ٢.٣.

غالبًا يُعزى الارتفاع الأخير في التضخم إلى اختناقات العرض الناتجة عن القيود المرتبطة بكوفيد-١٩، لكن يشير المحللون أيضًا إلى عوامل إضافية. وأُقترح أن التضخم كان بسبب حزم التحفيز المتعمدة للتغلب على أزمة كوفيد-١٩ إلى جانب السياسة النقدية المتساهلة للبنوك المركزية على مدى السنوات القليلة الماضية. وقد ضاعفت الحرب في أوكرانيا من تأثير هذه التطورات السابقة لدفع التضخم إلى الزيادة، كما تمت الإشارة إلى أن بعض الشركات الكبرى ربما تكون قد استفادت من البيئة التضخمية لرفع أسعارها وأرباحها (زان ٢٠٢٢).

أدت الحرب في أوكرانيا، في جميع مناطق العالم، إلى تسريع وتيرة الزيادة في الأسعار، والتي كانت ترتفع بالفعل بشكل ملحوظ خلال عام ٢٠٢١، كما يتضح من الشكل ٢.٣. ولذلك أثار مقلقة على الأجور، حيث من المرجح أن يؤدي ارتفاع التضخم إلى تآكل قيمة الأجور الحقيقية ما لم تواكب الأجور الإسمية مستويات الأسعار. وتمثل توقعات صندوق النقد الدولي لشهر أكتوبر ٢٠٢٢ الموضحة في الشكل، زيادة قدرها ٠,٨ في المائة و٠,٩ في المائة للاقتصادات المتقدمة والنامية على التوالي، مقارنة بالتوقعات المنشورة في الأصل في أبريل ٢٠٢٢ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ج).

يُعد التضخم حاليًا أحد الشواغل الرئيسية لواضعي السياسات على المستويين الوطني والمتعدد الأطراف. وتُظهر نظرة سريعة على الأخبار في معظم البلدان أن المزيد من العناوين الرئيسية مخصصة الآن للتضخم المتصاعد وتأثيره على القوة الشرائية للأسر مقارنة بآثار أزمة كوفيد-١٩. كما تشير البيانات المتاحة، أن أسعار المستهلكين في ارتفاع طوال عام ٢٠٢١ واستمرت في الارتفاع بشكل أسرع منذ بداية عام ٢٠٢٢. ويوضح

الشكل ٣.٢ التضخم، ٢٠٠٦-٢٠٢٣ (مؤشر متوسط سعر المستهلك، النسبة المئوية)



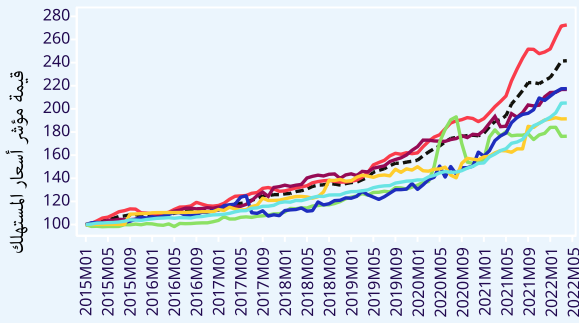
المصدر: صندوق النقد الدولي (٢٠٢٢ د).

يناير ٢٠١٥ إلى مارس ٢٠٢٢، كيف تبرز اتجاهات التضخم الأخيرة عن اتجاهات السنوات السابقة عبر المناطق ومجموعات الدخل، وكيف كانت العناصر ذات الزيادات الأكبر في الأسعار هي الغذاء، والإسكان، والطاقة، والنقل. كما سيتم مناقشته في الفصل الثالث، لهذه السلع الأساسية وزناً أكبر في سلة الأسر ذات الدخل المنخفض منها في سلة الأسر المعيشية في القسم العلوي من توزيع الدخل.

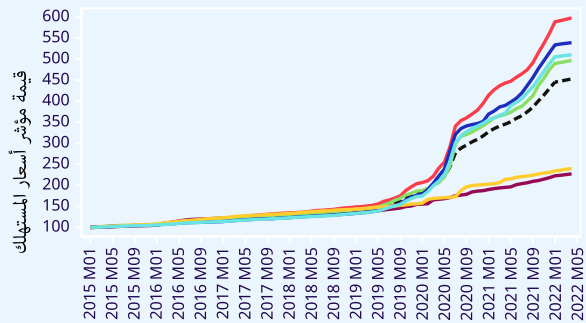
وتتمثل العناصر الموجودة في سلة السلع والخدمات التي يرجح أن تشهد زيادات كبيرة في الأسعار في تلك التي تتطلب طلباً غير مرن، مثل الغذاء، والإسكان، والنقل، والطاقة، على سبيل المثال، كان من المتوقع أن يصل التضخم السنوي في منطقة اليورو إلى ٨,١ في المائة بحلول مايو ٢٠٢٢، مدفوعاً إلى حد كبير بزيادة ٣٩ في المائة في أسعار الطاقة والغذاء (راجع إحصاءات اليورو ٢٠٢٢). ويوضح الشكل ٢.٤، الذي يغطي الفترة من

الرقم القياسي الشهري لأسعار المستهلك، حسب البند، ومستوى دخل البلد، والمنطقة الجغرافية، يناير ٢٠١٥ - مارس ٢٠٢٢

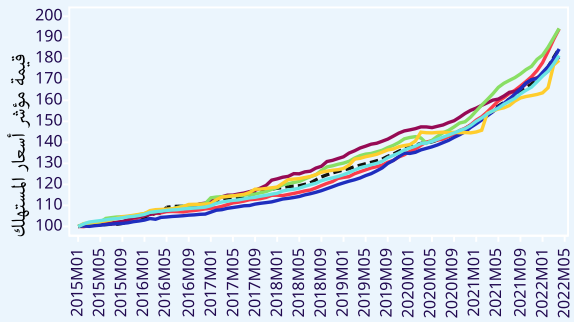
أفريقيا: المجموعة منخفضة الدخل



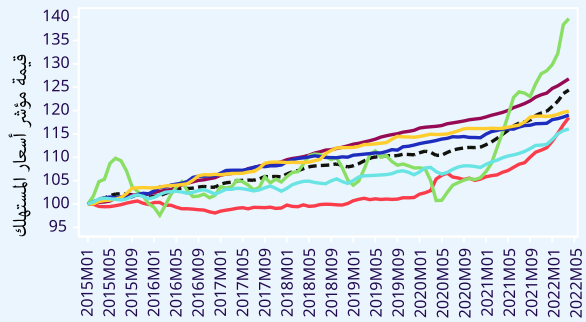
أفريقيا: المجموعة متوسطة الدخل



الأمريكتان: المجموعة متوسطة الدخل



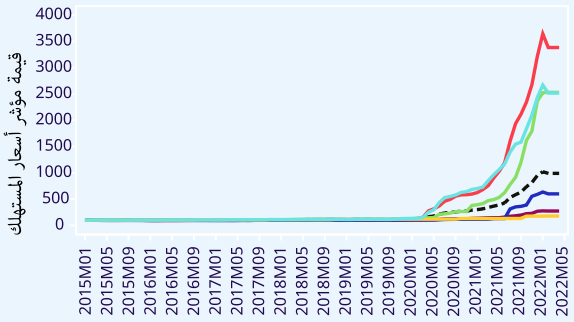
الأمريكتان: المجموعة مرتفعة الدخل



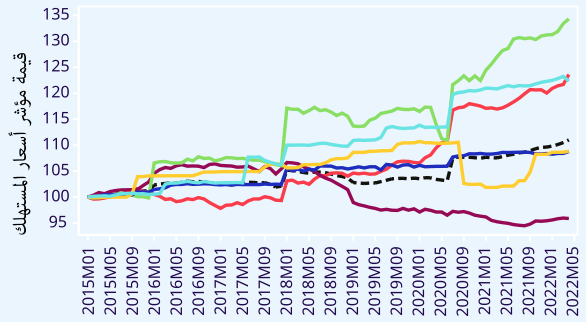
المؤشر العام
لأسعار المستهلك

النقل التعليم الغذاء أخرى

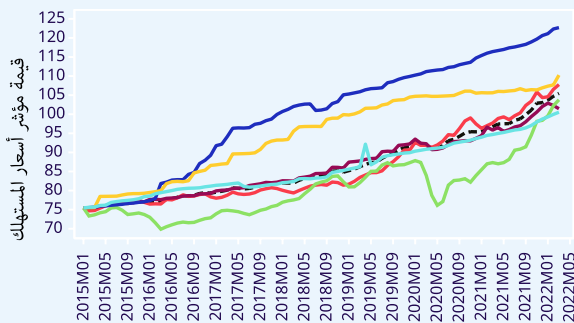
الدول العربية: المجموعة متوسطة الدخل



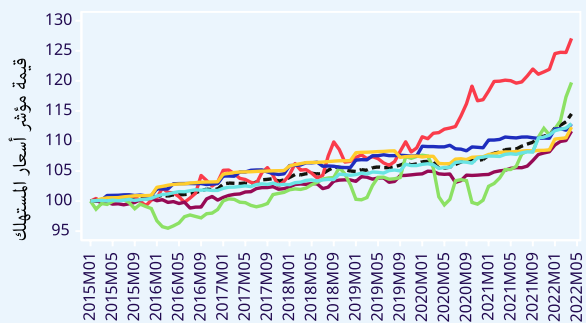
الدول العربية: المجموعة مرتفعة الدخل



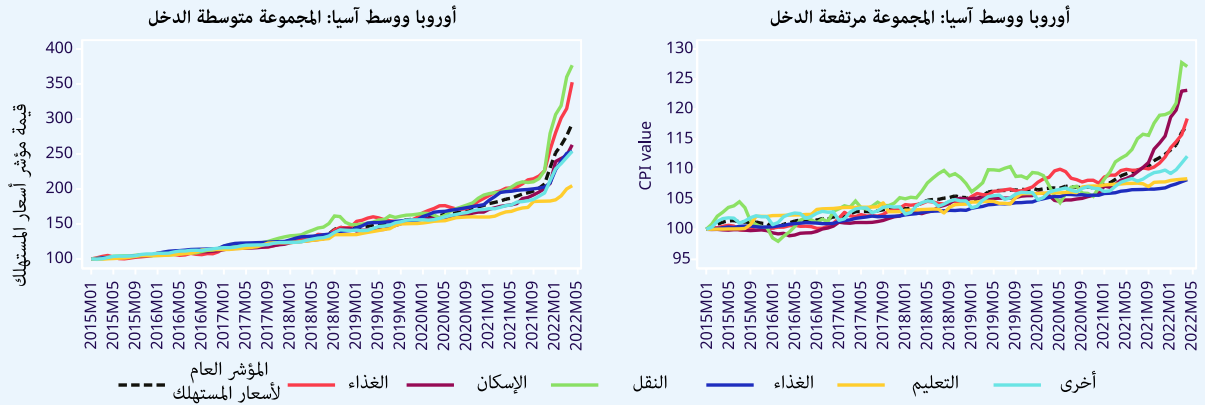
آسيا والمحيط الهادئ: المجموعة متوسطة الدخل



آسيا والمحيط الهادئ: المجموعة مرتفعة الدخل



الشكل ٤.٢ (تابع)



CPI: مؤشر أسعار المستهلك

ملاحظة: مجموعة الدول العربية ذات الدخل المتوسط تتألف من لبنان فقط، بينما تتألف مجموعة الدول العربية ذات الدخل المرتفع من كل الدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي. وتعرض المخططات تقديرات مرجحة، مع أوزان تستند إلى حجم السكان في جميع البلدان التي تتوفر عنها بيانات. واستبعدت ثلاثة بلدان كبيرة لا تتوفر لها بيانات شهرية مفصلة: الصين والهند والاتحاد الروسي.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية؛ وصندوق النقد الدولي (٢٠٢٢ د).

٤.٢ سياق سوق العمل

العالمي بصورة صحيحة، حيث تعطي بعض التقديرات فكرة عن النمو الهائل للعمل عن بُعد في بعض المناطق والبلدان. على سبيل المثال، بدأ ما يقرب من ٣٤ في المائة من جميع الموظفين في دول الاتحاد الأوروبي في العمل عن بُعد خلال عام ٢٠٢٠ (أهريندت وآخرون ٢٠٢٠). وتشير التقديرات، في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، إلى أن حوالي ٢٣ مليون عامل تبنا فكرة العمل عن بُعد خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مما يمثل حوالي ٢٣ في المائة من ٩٨ مليون عامل بأجر في المنطقة (موريزيو ٢٠٢١). لا يزال يتعين رؤية التأثير الكامل لكوفيد-١٩ على استخدام العمل عن بُعد في المستقبل. ومع ذلك، من المرجح أن تظل معدلات العمل عن بُعد أعلى بكثير مما كانت عليه في السابق. ومن المتوقع أن يتبع العمل عن بُعد بعد الجائحة نمطًا هجينًا، حيث يعمل الأشخاص جزءًا من الوقت في مكان عمل يوفره صاحب العمل وجزءًا من الوقت عن بُعد.

وكان من التدابير المهمة الأخرى التي تم تبنيها في مجال السياسة العامة لمواجهة الآثار الاقتصادية وتأثيرات سوق العمل من الأزمة استخدام الأموال العامة لدعم أجور العمال في المؤسسات التي تأثرت بشكل مباشر

أدت إجراءات الإغلاق التي فرضت خلال عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ لاحتواء انتشار فيروس كورونا، إلى إغراق أسواق العمل حول العالم في أزمة غير مسبوقة. وحدث دمار هائل في التشغيل والنشاط الاقتصادي، اعتبارًا من الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، مما أثر على كل من النساء والرجال، ولكنه قلل من التشغيل العالمي للنساء بنسبة ١,٢ نقطة مئوية أكثر من الرجال. وأدت الأزمة أيضًا إلى انخفاض نسبة العمال ذوي الأجور المنخفضة في القوى العاملة في عام ٢٠٢٠ بشكل ملحوظ مقارنة بعام ٢٠١٩، حيث عانى أصحاب الأجور المنخفضة بشكل غير متناسب من حيث التشغيل والخسارة في ساعات العمل (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ). وقد ساهم ذلك في زيادة عدم المساواة في الدخل (البنك الدولي ٢٠٢٢)، وربما عكس الانخفاض في عدم المساواة الذي لوحظ في بعض البلدان الناشئة وذات الدخل المنخفض في السنوات التي سبقت جائحة كوفيد-١٩ (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ب).

في الوقت نفسه، سرعت الأزمة من تبني أساليب عمل جديدة، بما في ذلك العمل عن بُعد، والتي كانت ستأخذ وقتًا أطول بكثير لتكتسب قوة دفع. في حين لم يتم تقييم مدى استخدام العمل عن بُعد على المستوى

بعد وقوع خسائر كبيرة في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، وبحلول الربع الأخير من عام ٢٠٢١، تجاوز تعافي التشغيل غير المنظم مثيله في التشغيل المنظم. وكان وراء هذا التطور ثلاثة عوامل: (أ) عودة العديد من العمال غير المنظمين إلى أنشطتهم الاقتصادية؛ (ب) شغل وظائف في القطاع غير المنظم من قبل الذين كانوا في السابق خارج قوى العمل لتعويض الخسائر في دخل الأسرة؛ (ج) إضفاء الطابع غير المنظم على الوظائف المنظمة في السابق. لم يتأكد هذا الاتجاه الثالث تجريبيًا، ولكن يبدو أن مثل هذا الطابع غير المنظم بالفعل مهمًا في بعض القطاعات، بما في ذلك البناء وتجارة الجملة والتجزئة (منظمة العمل الدولية، قادم).

تأثر العاملون في التشغيل المؤقت بشدة بالأزمة. على سبيل المثال، كان ٣٣ في المائة و ٩ في المائة و ١٧ في المائة في المكسيك وبولندا والبرتغال على التوالي ممكن كانوا يعملون في وظائف مؤقتة في الربع الأول من عام ٢٠٢٠ عاطلين عن العمل في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، مقارنة بنسبة ١٢ في المائة فقط من العمال غير المؤقتين في المكسيك و ٣ في المائة من بولندا والبرتغال (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج). ويبدو أن العاملين من الشباب قد تأثروا أكثر بالأزمة. ففي حين كان الشباب يمثل ١٣ في المائة فقط من إجمالي التشغيل في عام ٢٠١٩، فقد شكلوا ٣٤,٢ في المائة من الانخفاض في التشغيل في عام ٢٠٢٠. ويشير التغير في نسبة التشغيل إلى نسبة السكان بين الربع الثاني من عام ٢٠٢٠ والربع الثاني من عام ٢٠٢١ أنه على الرغم من حدوث بعض التحسينات، لا يزال الشباب، وخاصة الشباب، يواجهون أكبر عجز مقارنة بحالة ما قبل الأزمة في عام ٢٠١٩ (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ).

يعتمد التعافي الإضافي لأسواق العمل العالمية والإقليمية والوطنية إلى حد كبير على التأثير الاجتماعي والاقتصادي للأزمات الحالية - خاصة أزمة تكلفة المعيشة، ولكن أيضًا على الاضطرابات الجغرافية السياسية، التي تحركها أساسًا الحرب في أوكرانيا. وقد تؤدي التوترات الجغرافية السياسية الحالية، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف المعيشة، في الواقع إلى انحراف الانتعاش في مستويات التشغيل عن المسار المتوقع لنهاية عام ٢٠٢٢. وسيكون هذا هو الحال بالتأكيد إذا لم تنته الحرب في أوكرانيا قبل مرور فترة طويلة. وسيستمر تأثير الحرب، في مثل هذه الظروف، على أسعار الطاقة وستحدث المزيد من الاختناقات في توريد السلع اللازمة للإنتاج في إبطاء النمو العالمي خلال عام ٢٠٢٢. ومن المرجح أن يظل التشغيل والناتج الاقتصادي، مع استثناءات قليلة فقط (مثل البلدان المصدرة للنفط والغاز)، دون مستويات ما قبل الجائحة حتى نهاية عام ٢٠٢٦ (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ ج).

بالوباء حتى تتمكن من الاستمرار في التشغيل. اختلفت الترتيبات الخاصة بتقديم دعم الأجور بين البلدان اعتمادًا على لوائحها ومؤسساتها (بما في ذلك أنظمة الحماية الاجتماعية)، وقبل كل شيء قدرة الحكومة على القيام بتلك التدخلات في غضون مهلة قصيرة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ ب). وعلى الرغم من تبني العديد من البلدان الناشئة ومنخفضة الدخل تلك الإجراءات، فقد حدث ذلك بشكل أكثر تكرارًا بين الاقتصادات المتقدمة. بحلول نهاية عام ٢٠٢١، عاد التشغيل إلى مستويات ما قبل الأزمة، مع رفع تدابير الإغلاق، أو حتى تجاوزها في معظم البلدان ذات الدخل المرتفع، لكن استمر عجز التشغيل في بعض البلدان المتوسطة الدخل. علاوة على ذلك، كان تعافي التشغيل أبطأ بالنسبة للنساء منه للرجال، مما أدى إلى اتساع فجوة التشغيل بين الجنسين في جميع أنحاء العالم (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ب). وعلى الرغم من عدم توفر البيانات الخاصة بعام ٢٠٢٢ بأكمله حتى الآن، تشير التقديرات الخاصة بالربع الأول إلى أن ساعات العمل العالمية لا تزال أقل بنحو ٣,٨ في المائة من مستوى الربع الأخير من عام ٢٠١٩. وقد تراجعت البلدان منخفضة الدخل، عبر مجموعات الدخل القطرية، في الربع الأول من عام ٢٠٢٢، مع ساعات عمل أقل بنسبة ٥,٧ في المائة مقارنة بالربع الأخير من عام ٢٠١٩، في حين تعافت البلدان ذات الدخل المرتفع أكثر من غيرها، مع عدد ساعات أقل بنسبة ٢,١ في المائة في الربع الأول من ٢٠٢٢ مقارنة بالربع الأخير من عام ٢٠١٩ (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ب). وكان التعافي لساعات العمل بالنسبة للنساء أبطأ منه بالنسبة للرجال في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، على عكس البلدان ذات الدخل المرتفع، حيث تعافت عدد ساعات عمل النساء بشكل أسرع (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج). بشكل عام، اتسعت الفجوة بين الجنسين في ساعات العمل على مستوى العالم.

تظهر التقديرات أيضًا أن مجموعات معينة في سوق العمل قد عانت أكثر من غيرها، ولاسيما خلال الفترة التي سبقت نهاية عام ٢٠٢٠. وتشمل هذه الفئات العمال ذوي الأجور المنخفضة، والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، والعاملين بأجر في الوظائف المؤقتة، والنساء والشباب من العمال (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ب). فقد تضرر العاملون بأجر في الاقتصاد غير المنظم بشكل خاص. حيث انخفضت معدلات التشغيل بأجر غير المنظم بنسبة ١٢,٣ في المائة على المستوى العالمي في الربع الرابع من عام ٢٠٢٠ مقارنة بالربع نفسه من عام ٢٠١٩، في حين انخفض مستويات التشغيل المنظم بأجر بنسبة ١,٦ في المائة فقط خلال نفس الفترة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج). وبدأت مستويات التشغيل غير المنظم في الزيادة بشكل أسرع من التشغيل المنظم،

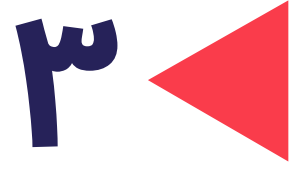


٣

اتجاهات الأجور
في سياق أزمة
كوفيد-١٩
والتصاعد في
تضخم الأسعار







اتجاهات الأجور في سياق أزمة كوفيد-١٩ والتصاعد في تضخم الأسعار

بينما ركزت الإصدارات السابقة من تقرير الأجور العالمية على تقديم اتجاهات الأجور السنوية، تقدم نسخة هذا العام، بالإضافة إلى ذلك، تحليلًا لاتجاهات الأجور والتشغيل استنادًا إلى بيانات المسح ربع السنوي التي تغطي فترة ما قبل وباء كوفيد-١٩ حتى أحدث التواريخ الأخيرة المتاحة. ويمكن، في سياق التغير السريع، أن تقدم البيانات ربع السنوية صورة أكثر تفصيلًا لتطور الأجور والتشغيل، وتكشف أيضًا عن كيفية تأثير أزمة التضخم الحالية على نمو الأجور في النصف الأول من عام ٢٠٢٢. وعلاوة على ذلك، يساعد استخدام بيانات المسح ربع السنوي، في تحديد العوامل الكامنة وراء اتجاهات الأجور الملحوظة للنساء وللرجال وللمجموعات المختلفة من العاملين بأجر.

١.٣ اتجاهات الأجور العالمية

الدخل. ولهذا السبب، ينبغي أن يأخذ صانعو السياسات في جميع أنحاء العالم في الاعتبار التحليل المنتظم والدقيق لاتجاهات الأجور العالمية والإقليمية أداة تجريبية رئيسية.

يوضح الشكل ٣.١ أدناه المتوسط السنوي لنمو الأجور الحقيقية العالمية من عام ٢٠٠٦ إلى منتصف عام ٢٠٢٢. ويرجع الانخفاض الملحوظ في الأجور الحقيقية في العام الأخير من السلسلة (٢٠٢٢) بشكل رئيسي إلى الزيادة في التضخم التي بدأت في عام ٢٠٢١ واستمرت خلال عام ٢٠٢٢. ويقدر التقرير أن الأجور الشهرية العالمية انخفضت قيمتها الحقيقية إلى -٩,٠ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ وهو أول نمو سلبي للأجور على مستوى العالم يُسجل منذ الإصدار الأول لتقرير الأجور العالمي في عام ٢٠٠٨. في حالة استبعاد الصين من الحساب، حيث أن نمو الأجور فيها عادةً أعلى من المتوسط العالمي، فتشير التقديرات إلى أن نمو الأجور العالمية الحقيقية خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٢ قد ينخفض إلى -١,٤ في المائة. وفي ضوء هذه التطورات، يمكن أن تهيم أزمة تكلفة المعيشة على اتجاهات الأجور حتى نهاية عام ٢٠٢٣، كما سيتم فحص بالتفصيل في الأقسام اللاحقة.

يبدأ التحليل التفصيلي لاتجاهات الأجور لهذا التقرير بإجمالي متوسط الأجور الشهرية، والذي يأخذ في الاعتبار متوسط الدخل الشهري الذي يحصل عليه العامل بأجر من وظيفته الرئيسية خلال سنة تقويمية معينة. على الرغم من تدمير أزمة كوفيد-١٩ للعديد من الوظائف ذات الأجور والرواتب خلال العام الأول الكامل للوباء، مع انخفاض التشغيل بأجر من ١,٧٥ مليار في عام ٢٠١٩ إلى ١,٦٩ مليار في عام ٢٠٢٠، فقد تعافى تقريبًا عدد العمال بأجر والعمالين بروتب ليعود هذا العدد إلى مستويات ما قبل الجائحة بحلول نهاية عام ٢٠٢١، حيث وصل إلى ١,٧٤ مليار أو ٥٣ في المائة من التشغيل العالمي. ويمثل أصحاب الأعمال والعمال لحسابهم الخاص (أي العاملون المستقلون بدون موظفين) والعاملون المساهمون في الأسرة، النسبة المتبقية بما يعادل ٤٧ في المائة ويعمل الكثير منهم في الاقتصاد غير المنظم.^٢ وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية، عند تطبيق منظور طويل الأجل، إلى ارتفاع نسبة التشغيل بأجر ورواتب بنسبة ٣٦ في المائة بين عامي ٢٠٠٥ و٢٠٢١، مقارنة بزيادة قدرها ١٦ في المائة من إجمالي التشغيل العالمي خلال نفس الفترة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ب). وتوضح الزيادة في التشغيل بأجر، والتي ظهرت بشكل خاص في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، أن هذا الشكل من التشغيل لا يزال يتقدم ويمثل عاملاً متزايد الأهمية في تشكيل دخل الأسر، وبالتالي عدم المساواة في

يمكن أن تهيم أزمة تكلفة المعيشة على اتجاهات الأجور حتى نهاية عام ٢٠٢٣

ومن ضمن النتائج المهمة الأخرى الموضحة في الشكل ٣.١ تباطؤ نمو الأجور العالمي من ٢,٠ في المائة في عام ٢٠١٩ إلى ١,٥ في المائة في عام ٢٠٢٠، وهي السنة الأولى للوباء. ويبدو هذا الانخفاض الذي يبدو متواضعًا بشكل مفاجئ، وقد يُفسر بالقيود التي تُفد في عام ٢٠٢٠ لاحتواء فيروس كورونا، بسبب تقليل عدد ساعات العمل وتجميد الأجور الاسمية أو خفضها في العديد من الأماكن. ومع ذلك، يمكن أن يرجع تأثير الوباء المحدود

انخفضت الأجور الشهرية العالمية في الواقع حيث وصلت إلى -٩,٠ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ وهو أول نمو سلبي عالمي للأجور يُسجل منذ الإصدار الأول لتقرير الأجور العالمية في عام ٢٠٠٨.

توفر المكاتب الإحصائية الوطنية البيانات السنوية لتقدير الاتجاهات العالمية للأجور في كل بلد. ويمكن مراجعة تقديرات عام ٢٠٢١ الموضحة في أي من الأرقام الواردة في هذا الفصل في الإصدارات المستقبلية من تقارير الأجور العالمية. في حين تأخذ النتائج السنوية قبل عام ٢٠٢٢ جميع الأشهر في الاعتبار، فتقتصر البيانات التي تشير إلى عام ٢٠٢٢ على الأشهر القليلة التي كانت البيانات متاحة عنها وقت كتابة هذا التقرير. وقد تتغير تقديرات عام ٢٠٢٢ أيضًا، في الإصدارات المستقبلية. وتكون منهجية حساب التقديرات العالمية والإقليمية متاحة على صفحة الويب المواضيعية لمنظمة العمل الدولية (<https://www.ilo.org/wages>). أنظر أيضًا منظمة العمل الدولية (٢٠١٨، الملحق الأول). وتتوفر بيانات خاصة بالبلد واتجاهات الأجور من قاعدة البيانات العالمية للأجور التابعة لمنظمة العمل الدولية ويمكن تنزيلها مجانًا (أنظر www.ilo.org/ilostat).

^٢وفقًا للتعريف، يعمل جميع العمال الأسريين المساهمين في وظائف غير منظمة، فيما يعمل أكثر من ٨٠ في المائة من العاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم (منظمة العمل الدولية، قادم).

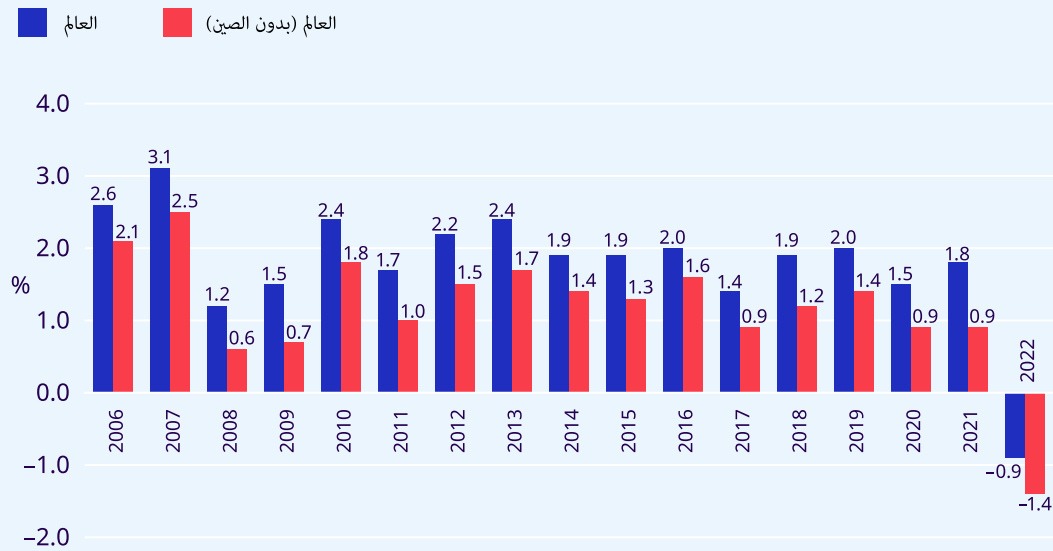
كان تأثير الوباء المحدود نسبياً على متوسط الأجور ناتجاً إلى حد كبير عن التغيرات في تكوين التشغيل.

الحقيقي في عام ٢٠٢١ بنسبة ٠,٩ في المائة، أي بنحو ٠,٥ نقطة مئوية أقل مما كان عليه في عام ٢٠١٩. وقد يعكس معدل النمو المنخفض نسبياً إلى حد ما حقيقة أنه خلال عام ٢٠٢١، لم يتعاف متوسط عدد ساعات عمل الموظفين بالكامل بعد إلى مستويات ما قبل الجائحة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ أ).^٣ بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أيضاً أن يكون المعدل المنخفض في عام ٢٠٢١ نتيجة للتضخم الذي بدأ بالفعل في التهام نمو الأجور الحقيقية خلال تلك السنة. وقد اكتسب هذا الاتجاه زخماً منذ ذلك الحين، مما أدى إلى انخفاض نمو الأجور الحقيقية العالمية إلى أرقام سلبية في عام ٢٠٢٢، كما نوقش سابقاً.

نسبياً على متوسط الأجور - وفي الواقع حقيقة كون نمو الأجور العالمي إيجابياً في عام ٢٠٢٠ - إلى حد كبير إلى التغيير في تكوين التشغيل، وخاصةً في بعض البلدان الكبيرة. وكما سبق أن أشرنا في الإصدار الأخير من تقرير الأجور العالمي (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ أ)، تتمثل نسبة كبيرة من العاملين بأجر، الذي فقدوا وظائفهم (ومن ثم أرباحهم) في العديد من البلدان، في العاملين منخفضي الأجر، وخاصةً في بداية الأزمة، في حين ظل نظرائهم الأعلى أجراً يعملون. وأدى هذا التغيير في تكوين التشغيل إلى زيادة متوسط الأجر الذي قدره "تأثير هذا التكوين". ويعرض المربع ٣.١ شرحاً مفصلاً لهذا التأثير، كما يوضح الظاهرة من خلال عرض بيانات ربع سنوية من مجموعة متنوعة من البلدان.

انتعش نمو الأجور، في عام ٢٠٢١، على الصعيد العالمي وقُدّر بنحو ١,٨ في المائة، وهو ما يقرب من تقديرات عام ٢٠١٩، العام السابق للوباء مباشرةً. ومع ذلك، عندما نستثني الصين من الحسابات العالمية، يُقدّر نمو الأجور

الشكل ١.٣ المتوسط السنوي العالمي لنمو الأجور الشهرية الحقيقية، ٢٠٠٦-٢٠٢٢ (النسبة المئوية)



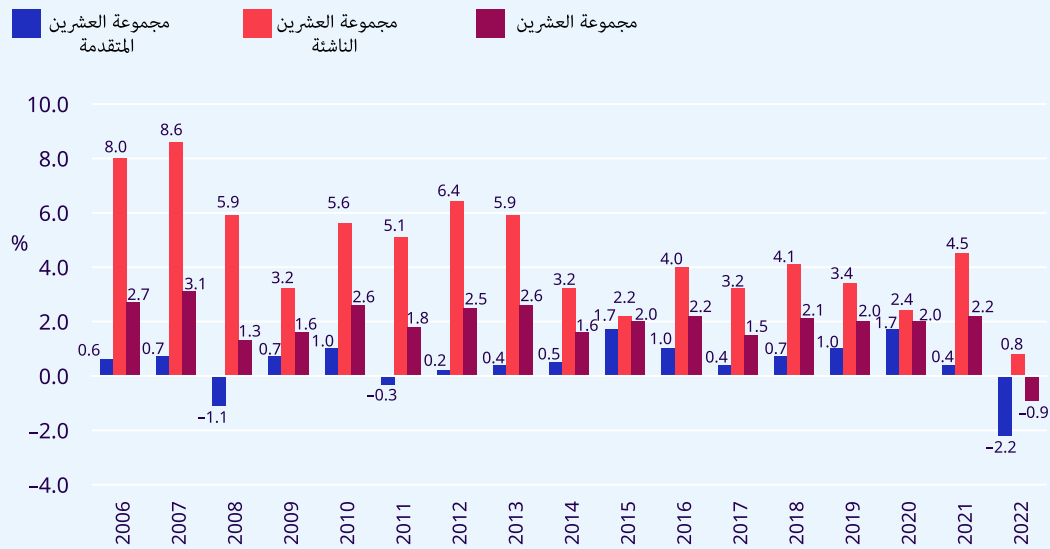
ملاحظة: يُقدّر نمو الأجور لعام ٢٠٢٢ من خلال مقارنة الربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ مع الفترة المقابلة من عام ٢٠٢١.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية على أساس المصادر الوطنية الرسمية كما هو مسجل في إحصاءات منظمة العمل الدولية وقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية للأجور العالمية.

^٣ كما هو الحال في الإصدارات السابقة من تقرير الأجور العالمي، كان من المهم التأكيد على أن الأرقام العالمية تُقدّر على أساس متوسط الأجور الشهرية الحقيقية، حيث نحصل على القيم الحقيقية باستخدام الأجور الشهرية الاسمية مع مراعاة التغيرات في تكلفة المعيشة مثل القياس بمؤشر الأسعار الوطني ذا الصلة، وعادةً ما يكون مؤشر أسعار المستهلك. وبالتالي، تعكس التقلبات من سنة إلى أخرى التغيرات في تضخم الأسعار والتغيرات في الأجور بالساعة والتغيرات في متوسط عدد ساعات العمل في الشهر.

الشكل ٢.٣ المتوسط السنوي لنمو الأجور الشهرية الحقيقية

في بلدان مجموعة العشرين، ٢٠٠٦-٢٢ (النسبة المئوية)



ملاحظة: تضم مجموعة العشرين الأرجنتين وأستراليا والبرازيل وكندا والصين وفرنسا وألمانيا والهند وإندونيسيا وإيطاليا واليابان والمكسيك وجمهورية كوريا والاتحاد الروسي والمملكة العربية السعودية وجنوب أفريقيا وتركيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية على أساس المصادر الوطنية الرسمية كما هو مسجل في إحصاءات منظمة العمل الدولية وقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية للأجور العالمية.

ذات الدخل المرتفع منه في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل (أنظر الشكل ٢.٣ في الفصل ٢). يبرز عام ٢٠٢٠ بوصفه غير متناسب في الشكل ٣.٢. حيث بلغ نمو الأجور، في اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة، ١,٧ في المائة في عام ٢٠٢٠، مما يمثل زيادة قدرها ٠,٧ نقطة مئوية عن عام ما قبل الوباء الأخير (٢٠١٩) وأعلى نمو للأجور سُجل منذ عدة سنوات. وتشير هذه الزيادة في متوسط الأجور إلى تفاعل تأثير تكوين التشغيل (المشروح والموضح في المربع ٣.١) في بعض اقتصادات مجموعة العشرين الكبيرة المتقدمة مع الطريقة التي ساعدت بها سياسات التحفيز المالي في الحفاظ على التشغيل والأجور في بعض اقتصادات بلدان مجموعة العشرين المتقدمة الأخرى. كما نوقش بمزيد من التفاصيل لاحقاً، وفي حين كان التأثير القوي للتكوين ملحوظاً في بلدان مثل الولايات المتحدة وكندا (حيث انخفض التشغيل بمقدار كبير في عام ٢٠٢٠ وقفز متوسط الأجور بنحو ٤ في المائة و ٦ في المائة على التوالي)، وانخفضت الأجور في بعض البلدان الأخرى، ولكن ليس بدرجة كبيرة، ويرجع ذلك جزئياً إلى الاستخدام

يعرض الشكل ٣.٢ تقديرات مماثلة لتلك الواردة في الشكل ٣.١ لكن بالنسبة لاقتصادات مجموعة العشرين، ويميز بين الاقتصادات المتقدمة والناشئة في تلك المجموعة. وكانت تقديرات نمو الأجور، بالنسبة للسنوات التي سبقت جائحة كوفيد-١٩، في دول مجموعة العشرين مشابهة جداً للتقديرات العالمية الواردة في الشكل ٣.١، ولم يكن هذا مفاجئاً لأن هذه البلدان، مجتمعة، تمثل حوالي ٦٠ في المائة من العاملين بأجر في العالم وينتجون حوالي ثلاثة أرباع الناتج المحلي الإجمالي العالمي. وبالمثل، تُظهر التقديرات العالمية، في عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢، الموضحة في الشكل ٣.١، وتلك الخاصة ببلدان مجموعة العشرين في الشكل ٣.٢ أوجه تشابه قوية. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من تأثير التضخم على نمو الأجور الحقيقية في كل من الاقتصادات المتقدمة والناشئة، إلا أنه ظل معدل النمو في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ إيجابياً في الاقتصادات الناشئة، ولكنه أصبح سلبياً في الاقتصادات المتقدمة. ويتسق هذا مع حقيقة أن التضخم في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ كان يرتفع نسبياً بمعدل أسرع في البلدان

◀ المربع ١.٣ تأثير تكوين التشغيل على الأجور

إحصاءات الأجور، مثل متوسط الأجر أو الأجور الوسطية التي رصدتها المكاتب الإحصائية الوطنية، تمثل مقياساً موجزاً لتوزيع الأجور. غير أن هذه المقاييس الموجزة "تخفي" المعلومات التي تكمن وراء الأجور وتحددتها في نقاط مختلفة من التوزيع، مثل عدد ساعات العمل لكل موظف بأجر، وفروق الأجور بين العاملين بسبب الاختلافات في خصائصهم وتلك الخاصة بمكان عملهم (على سبيل المثال، الفروق الإقليمية)، والفرق في الأجور بين أصحاب الأجور الأعلى والأدنى بين السكان. طالما ظلت الخصائص الأساسية للعاملين بأجر مستقرة بمرور الوقت، ستظل إحصاءات الأجور مستقرة أيضاً، وتتغير بسلاسة على فترات منتظمة لتعكس الزيادات الاسمية (أو الزيادات الحقيقية إذا كانت الزيادة الاسمية أكبر من الزيادة في المستوى العام للأسعار). ويمكن، على المدى الطويل، للتغيرات في القيمة النسبية للأجور عبر توزيع الأجور أن تشكل أيضاً اتجاهات في إحصاءات الأجور للكشف عن التغيرات الهيكلية. على سبيل المثال، يبدو أن الانخفاض التدريجي، ولكن الدائم في عضوية النقابات في الولايات المتحدة في الثمانينيات كان وراء الزيادة في انتشار توزيع الأجور والزيادة اللاحقة في عدم المساواة في الأجور في أوائل التسعينيات (ديناردو، وفورتن ولينميوكس ١٩٩٦).

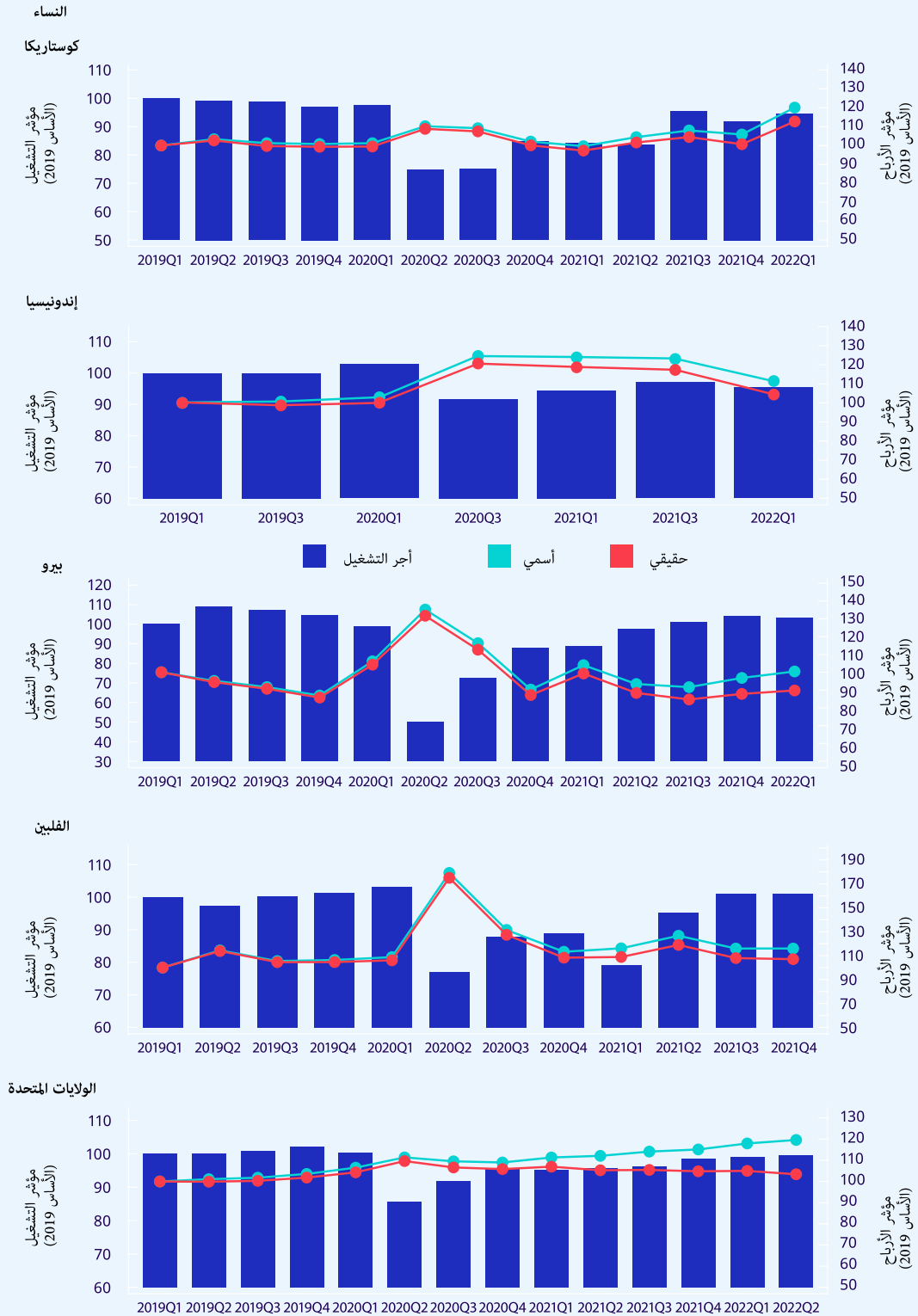
عند تعرض سوق العمل للصدمات، يمكن أن يؤدي التدمير السريع للتشغيل، إلى جانب تقليل ساعات العمل، إلى الإخلال بتكوين العاملين بأجر حيث إن لهذه الصدمات تأثيراً كبيراً على قطاعات أو مهن محددة وبين العاملين بأجر ذوي الخصائص المحددة. وكان هذا هو الحال في أزمة كوفيد-١٩، حيث كانت الوظائف منخفضة الأجر، وخاصة تلك التي تتطلب وجوداً شخصياً في مكان العمل، هي أول ما تدمر، خاصة في البلدان التي لم تنفذ فيها خطط الاحتفاظ بالوظائف بأي شكل ملحوظ. وعندما تدمر صدمات سوق العمل الوظائف منخفضة الأجر على نطاق واسع، يمكن أن تزيد تقديرات متوسط الأجر والأجر الوسيط بمقدار كبير مقارنة بالفترات السابقة. وسبب ذلك أن مثل هذه التقديرات تأخذ في الاعتبار فقط هؤلاء العاملين ذوي الأجور الأعلى الذين ظلوا يعملون بأجر أثناء الأزمة. ويكون هذا الانحراف في إحصاءات الأجور بسبب الطبيعة الانتقائية لتدمير الوظائف أثناء الأزمة هو ما يشار إليه بـ "تأثير التكوين".

تظهر الرسوم البيانية في الشكل ١.٣ ب ١ أمثلة على اتجاهات الأجور والتشغيل، قبل وأثناء أزمة كوفيد-١٩، لتوضيح تأثير التركيب فيما يتعلق بإحصاءات الأجور لكل من النساء والرجال. وتتوافق الأمثلة في اللوحة (أ) مع البلدان ذات تأثير التكوين المميز (يرتفع متوسط الأجور مع انخفاض التشغيل)، في حين تشير اللوحة (ب) إلى أمثلة من البلدان التي ليس لديها تأثير تكوين واضح. وتعرض جميع الرسوم البيانية تقديرات منفصلة للنساء والرجال. وتتزامن بداية أزمة كوفيد-١٩، في جميع البلدان في الشكل ١.٣ ب، اللوحة أ، الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، مع انخفاض مفاجئ في التشغيل بأجر وزيادة في الأجور الحقيقية والاسمية. وقد لوحظ ذلك في جميع البلدان لكل من النساء والرجال، باستثناء كوستاريكا. فبشكل عام، خسرت النساء، اللاتي من المرجح أن يتجمعن في أسفل توزيع الأجور، وظائف أكثر من الرجال (راجع أيضاً القسم ٣.٨).

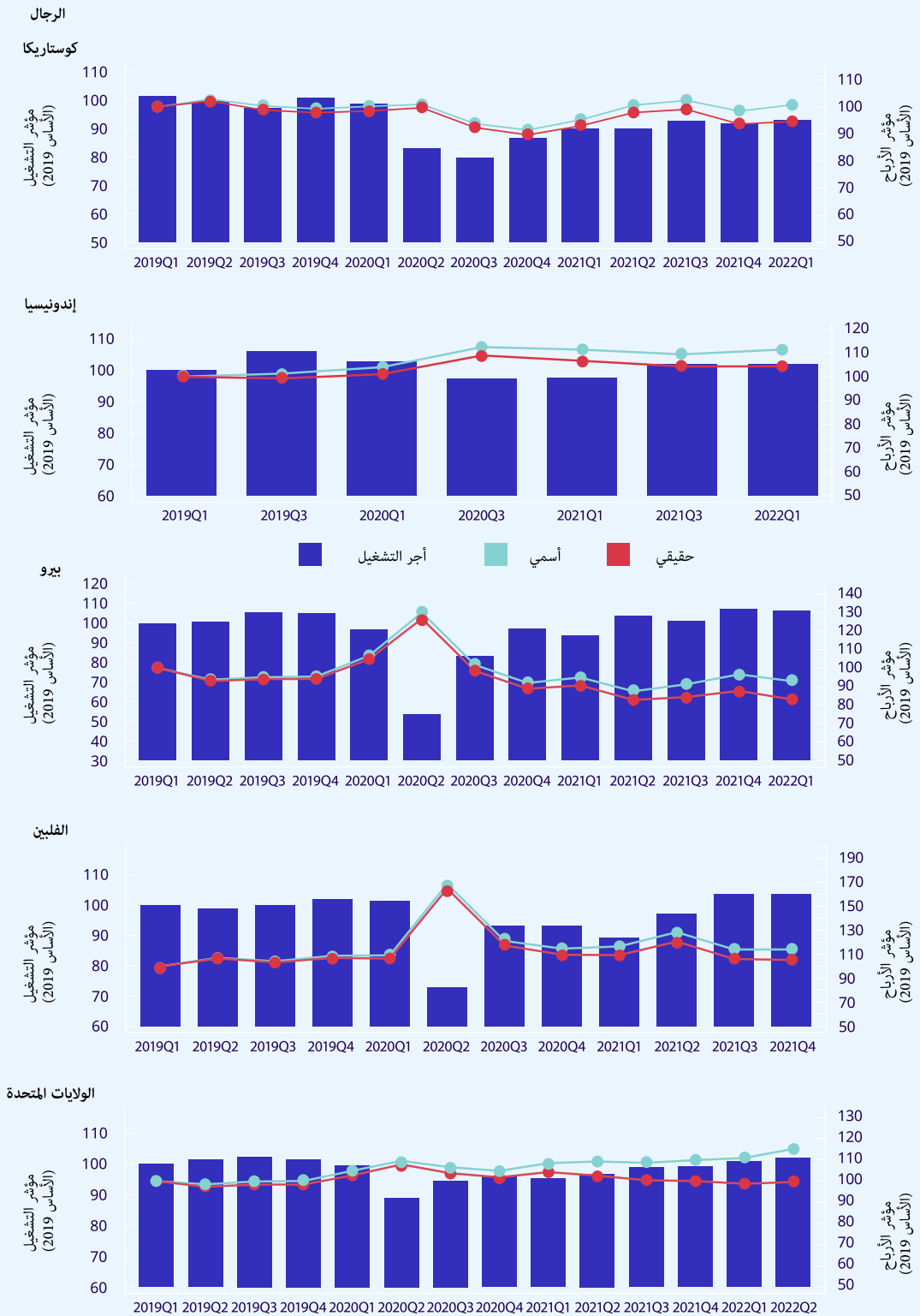
يوضح الشكل ١.٣ ب، اللوحة ب، البلدان التي لم يكن لها تأثير تكوين واضح للغاية على متوسط الأجور. ومعظمها بلدان في أوروبا حيث يتم الحفاظ على حزم التحفيز وإعانات الأجور وخطط الاحتفاظ بالوظائف على العاملين بأجر في التشغيل. وقد أظهرت اليونان وإيطاليا انخفاضاً طفيفاً في التشغيل بأجر بالقرب من الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، على الرغم من عدم وجود تأثير على متوسط الأجور. وتشكل كولومبيا حالة مثيرة للاهتمام: حيث ينخفض التشغيل بأجر مع الأجور لكل من النساء والرجال. ومن المحتمل أن يكون التشغيل بأجر في ذلك البلد قد دُمّر عبر توزيع الأجور، وأن من بقوا في التشغيل بأجر خفضوا من عدد ساعات عملهم. وقد تُرجم هذا إلى انخفاض في متوسط الأجور في حوالي الربع الثاني من عام ٢٠٢٠.

تُظهر إحصاءات الأجور، بالنسبة لجميع البلدان في الشكل ١.٣ ب، أ و ب، حيث يعود التشغيل بأجر تدريجياً إلى مستوى ما قبل الجائحة، خاصةً بعد الربع الثاني من عام ٢٠٢١، ميلاً للعودة إلى الاتجاه الذي أظهره في عام ٢٠١٩. وتُظهر هذه الاتجاهات، بالنسبة للبلدان التي لديها بيانات حتى الربع الأول من عام ٢٠٢٢، كيف بدأ التضخم في التهام الأجور الحقيقية بشكل كبير في نهاية عام ٢٠٢١ وأثناء عام ٢٠٢٢. كما تُناقش أزمة تكلفة المعيشة بالتفصيل خلال هذا التقرير.

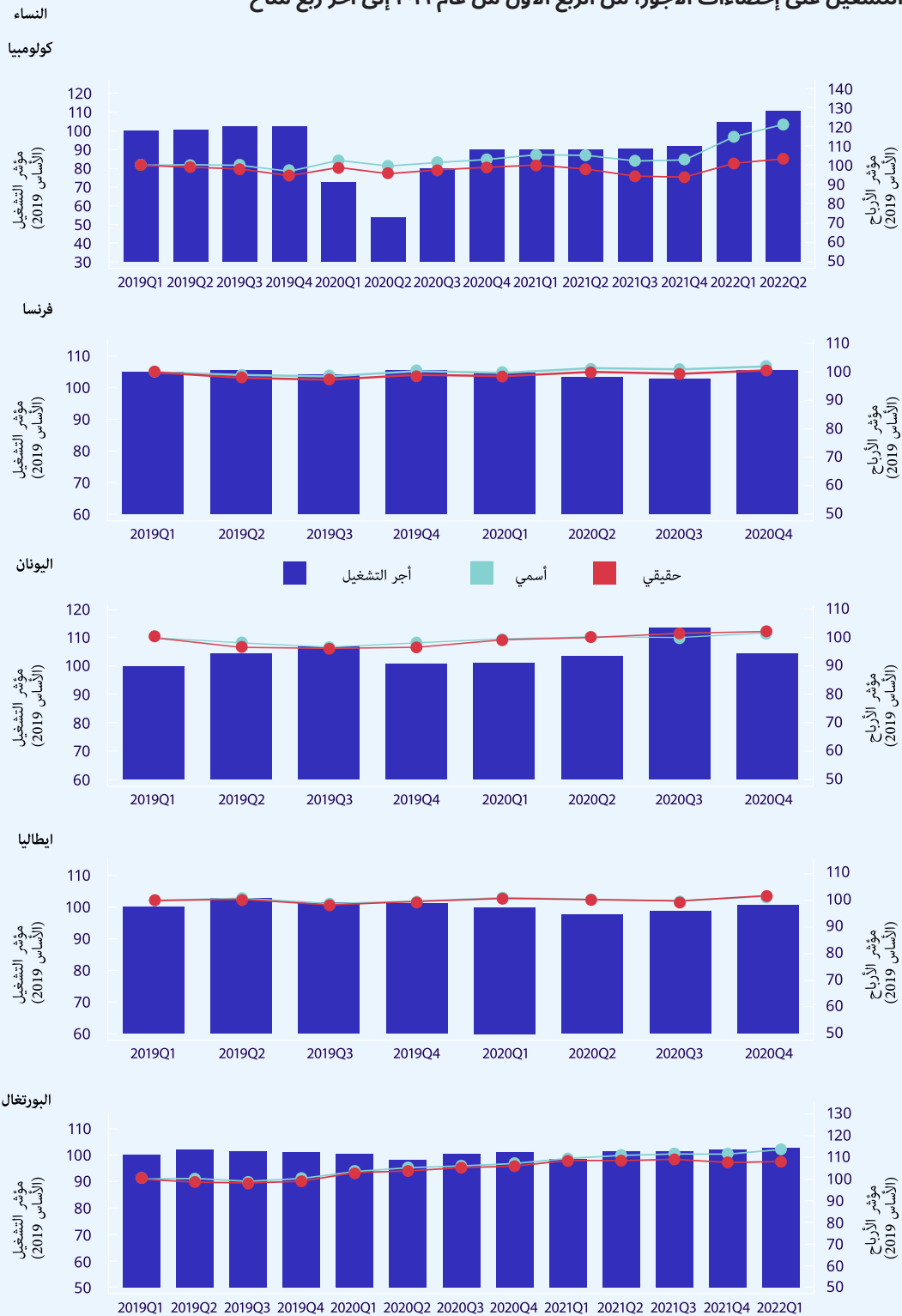
الشكل ١.٣، لوحة أ، أمثلة على البلدان التي لها تأثير
في تكوين التشغيل على إحصاءات الأجور، من الربع الأول من عام ٢٠١٩ إلى آخر ربع متاح



الشكل ١.٣، لوحة أ. (تابع)

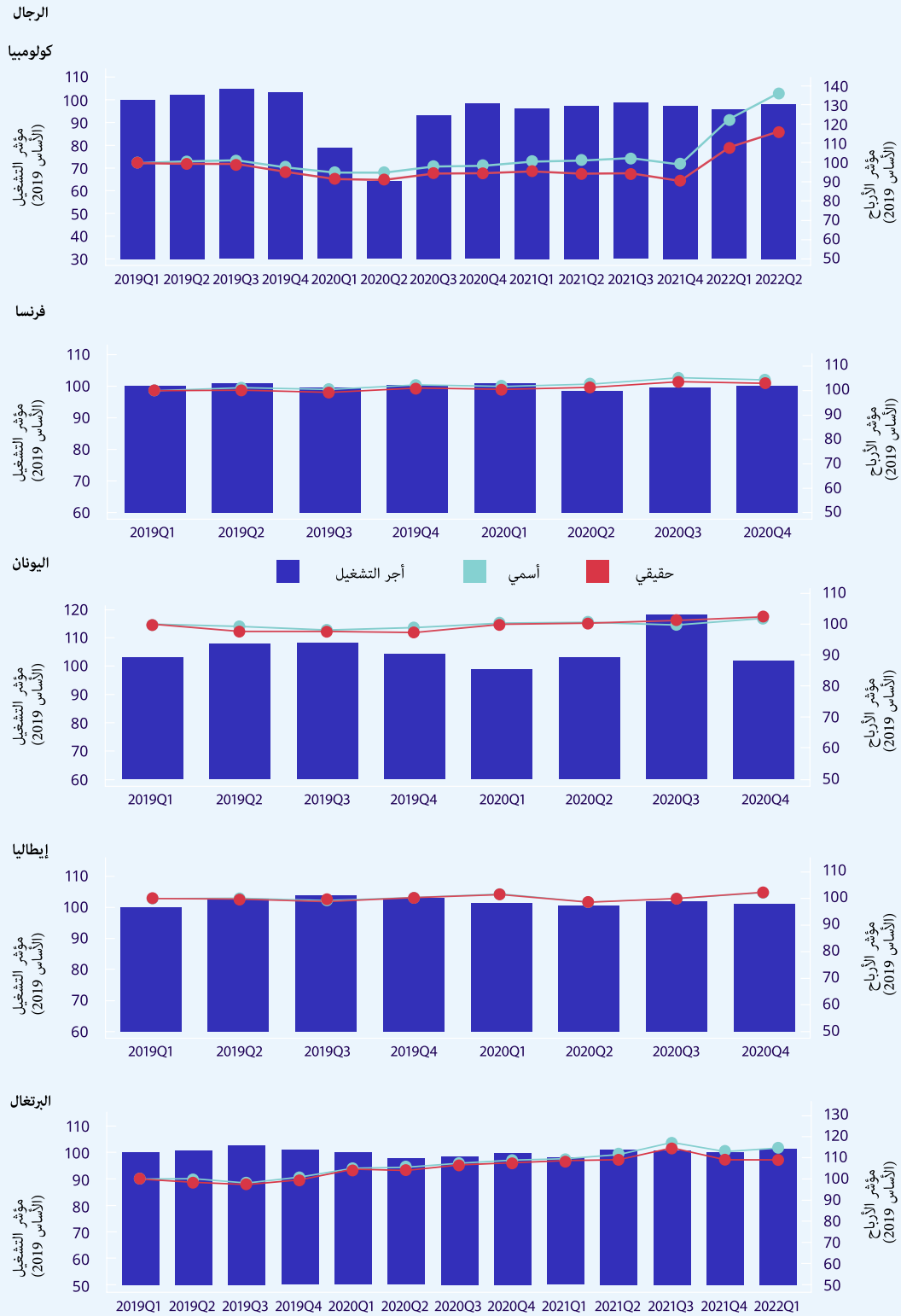


الشكل ١٠.٣، لوحة ب، أمثلة على بلدان ليس لديها دليل واضح على تأثير تركيبة التشغيل على إحصاءات الأجور، من الربع الأول من عام ٢٠١٩ إلى آخر ربع متاح



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصدر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير

الشكل ٣.١ب، لوحة ب. (تابع)



عام ٢٠١٩ إلى ٢,٤ في المائة في عام ٢٠٢٠. ويخفي هذا عامّةً بعض المواقف غير المتجانسة للغاية، بما في ذلك انخفاض الأجور الحقيقية في بعض البلدان، مثل إندونيسيا وجنوب أفريقيا وتركيا؛ وبطء نمو الأجور بالرغم من أنه ظل إيجابيًا في الصين (+٤,٦ في عام ٢٠٢٠)؛ والقفزة الكبيرة في متوسط الأجور في البرازيل والمكسيك، ويعكس ذلك على الأرجح، بشكل جزئي على الأقل، تأثيرًا قويًا في التركيب، ويعقبه انخفاض في الأجور الحقيقية في كلا البلدين في عام ٢٠٢١.

المكثف للإعانات المؤقتة للأجور، والتي تكون بشكل عام مدرجة في إحصاءات الأجور،^٤ وخطط الاحتفاظ بالوظائف لإنقاذ الوظائف وتخفيف الأثر السلبي للأزمة على الأجور. فعلى سبيل المثال، في ألمانيا والمملكة المتحدة، انخفض متوسط الأجور الحقيقي بنسبة تقل عن ١ في المائة في عام ٢٠٢٠. ولعبت المفاوضة الجماعية، في بعض البلدان وخاصة الأوروبية، دورًا هامًا في توفير الوظائف وضمان استمرارية الأعمال وحماية الأرباح. كما انخفض نمو الأجور الحقيقية، في اقتصادات مجموعة العشرين الناشئة، من ٣,٤ في المائة في

٢.٣ اتجاهات الأجور الإقليمية

المائة في معظم السنوات بين عامي ٢٠٠٦ و٢٠١٩، بما في ذلك السنوات التي سبقت مباشرة تفشي الوباء. وفي عام ٢٠٢٠، حيث دمر الوباء وظائف الملايين من العمال ذوي الأجور المنخفضة، ظهر تأثير التكوين واضحًا، مع ارتفاع متوسط نمو الأجور بشكل مفاجئ إلى ٤,٣ في المائة. وكان سبب الانخفاض اللاحق في نمو الأجور الحقيقية، أولاً إلى صفر في المائة في عام ٢٠٢١ ثم إلى -٣,٢ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢، هو تلاشي تأثير التكوين بعد عام ٢٠٢٠ (أي منذ اللحظة التي عاد فيها العمال ذوي الأجور المنخفضة إلى سوق العمل) وارتفاع التضخم الذي أدى إلى تآكل الأجور الحقيقية في عام ٢٠٢١ وخاصة في الأشهر الأولى من عام ٢٠٢٢.

ويوضح الشكل ٣,٤ الاتجاهات الشهرية في متوسط الأجور الاسمية والحقيقية في كل من كندا والولايات المتحدة، حيث يمكن للمرء أن يرى مرة أخرى قفزة أولية في متوسط الأجور الحقيقية في الأشهر الأولى من عام ٢٠٢٠ وتراجعًا تدريجيًا منذ أواخر عام ٢٠٢٠ وأوائل عام ٢٠٢١.

يعرض الشكل ٣,٣ البيانات الإقليمية لاستكمال التحليل العالمي الوارد في القسم ٣,١، بينما يعرض الشكل ٣,٤ بعض البيانات الخاصة بالبلد، في كلتا الحالتين بناءً على إحصاءات الأجور الرسمية. وتوضح الرسوم البيانية في الشكل ٣,٣ إلى أي مدى يصل المستوى الإقليمي. تتميز الصورة الإقليمية بتباين ملحوظ في تأثير أزمة كوفيد-١٩ في عام ٢٠٢٠، مع متوسط أجور أعلى من المعتاد في أمريكا الشمالية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بسبب التأثيرات القوية لتكوين التشغيل، حيث فقد العديد من العمال ذوي الأجور المنخفضة وظائفهم أثناء الوباء؛ وحدث توقف لنمو الأجور في الاتحاد الأوروبي، مما يعكس إلى حد كبير الاستخدام الواسع النطاق لإعانات الأجور؛ وتراجع نمو الأجور في مناطق أخرى. إلا أنه يمكن للمرء أن يلاحظ، انخفاضًا باستمرار عبر المناطق، في نمو الأجور الحقيقية المقدرة خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٢ بسبب تسارع تضخم الأسعار.^٦

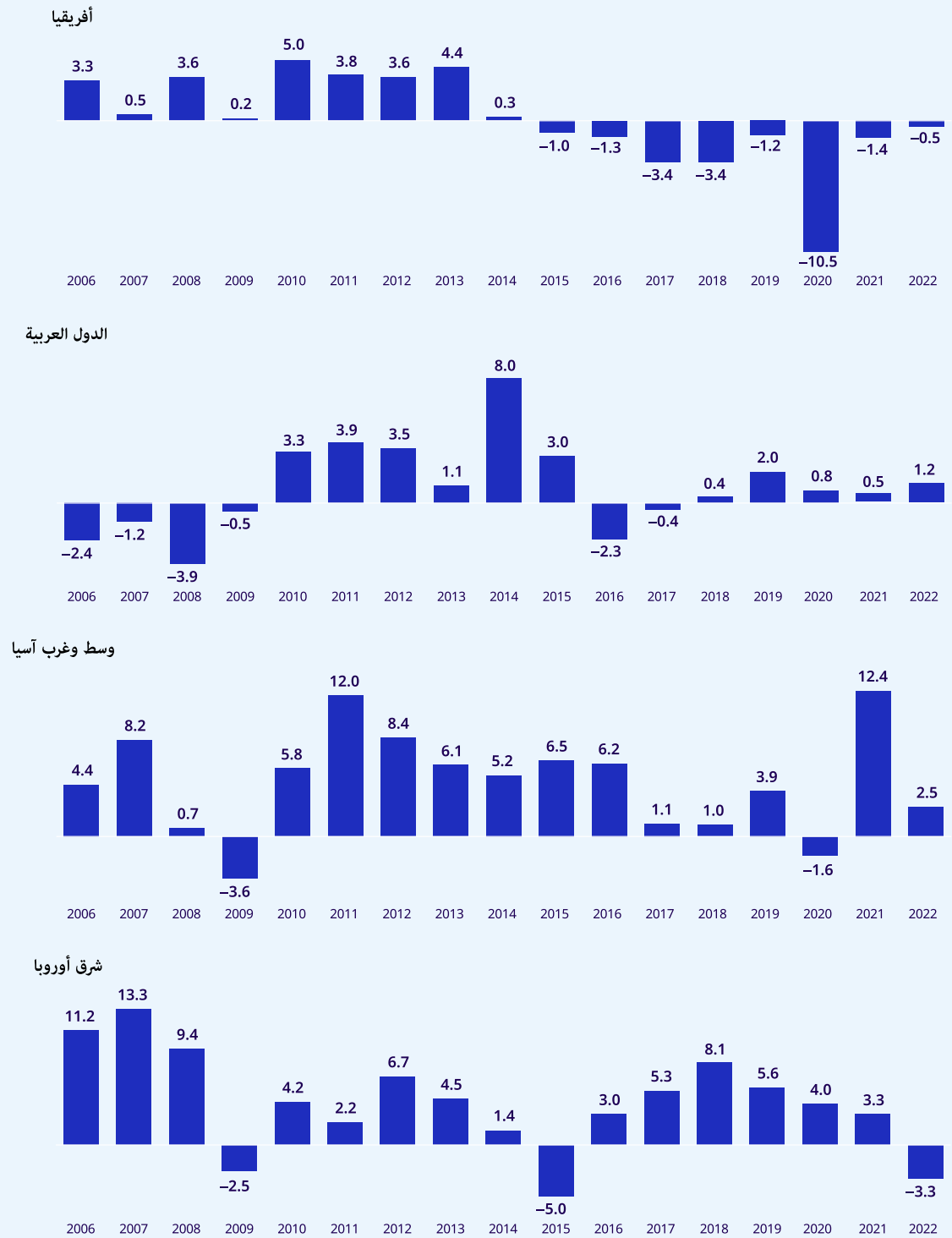
كما تذبذب نمو الأجور الحقيقي، في أمريكا الشمالية (كندا والولايات المتحدة)، بين صفر في المائة وا في

^٤ يُطلب من الأفراد في المسح الإعلان عن "إجمالي الأرباح" طالما كانوا نشطين في وقت إجراء المسح. وعندما يكون الناس، في معظم المسوح، عاطلين مؤقتًا عن العمل (على سبيل المثال، إذا تزامن المسح مع إجازاتهم السنوية)، يُطلب منهم شرح سبب عدم عملهم أو عملهم ساعات أقل. أجاب العديد من المشاركين، خلال عام ٢٠٢٠، بأنهم عاطلون عن العمل بسبب "أحداث غير متوقعة". عندما يكون الناس عاطلين عن العمل (بسبب الإجازة السنوية أو لأي سبب آخر)، يُوجه له سؤال آخر: "هل تحصل على أجر أثناء / على الرغم من التغيب عن العمل؟" إذا كانت الإجابة "نعم"، ينضمون إلى مجموعة العاملين بأجر ويُسجل ما يعلنون أنه أرباحهم على هذا النحو.

يُرجى الاطلاع على مجموعة البلدان وفقًا لمناطق منظمة العمل الدولية ومناطقها الفرعية على صفحة إحصاءات منظمة العمل الدولية: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings>

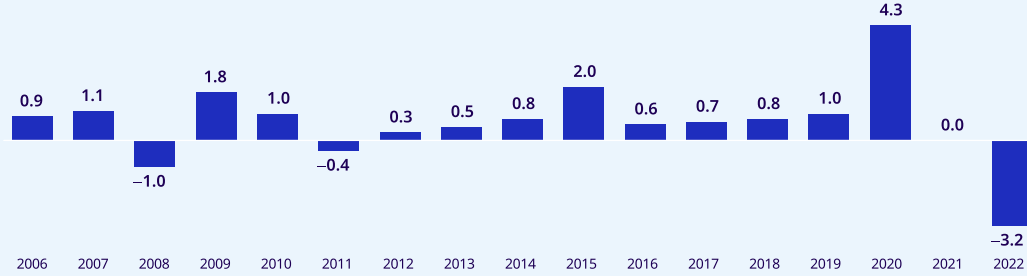
في حين تكون التقديرات العالمية لنمو الأجور للنصف الأول من عام ٢٠٢٢ قوية نسبيًا، ينبغي النظر إلى بعض التقديرات الإقليمية على أنها أكثر مبدئية، حيث كانت بيانات الأجور لا تزال مفقودة للعديد من البلدان و/أو فترات وقت كتابة هذا التقرير. وتجدر الإشارة أيضًا إلى أن بيانات الأجور الشهرية الواردة في الشكل ٣,٤ قد تأتي من مصادر رسمية تختلف عن تلك الخاصة ببيانات الأجور السنوية المستخدمة في التقديرات الإقليمية.

الشكل ٣.٣ لوحة أ، متوسط نمو الأجور الحقيقية السنوية، حسب المنطقة، ٢٠٠٦-٢٢ (النسبة المئوية)

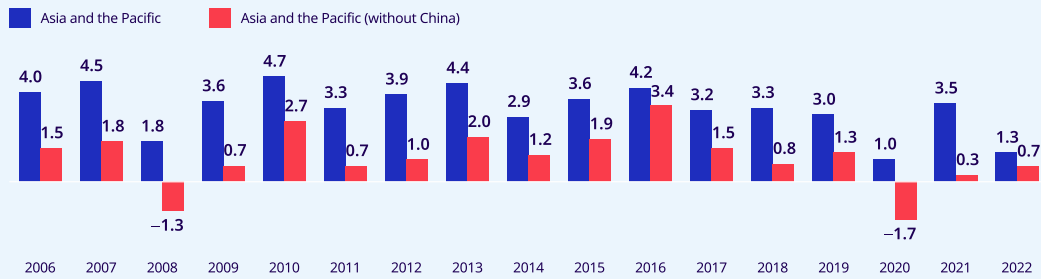


الشكل ٣.٣، لوحة أ. (تابع)

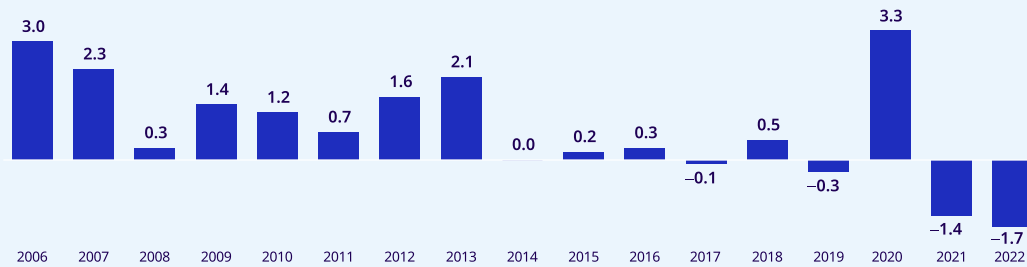
أمريكا الشمالية



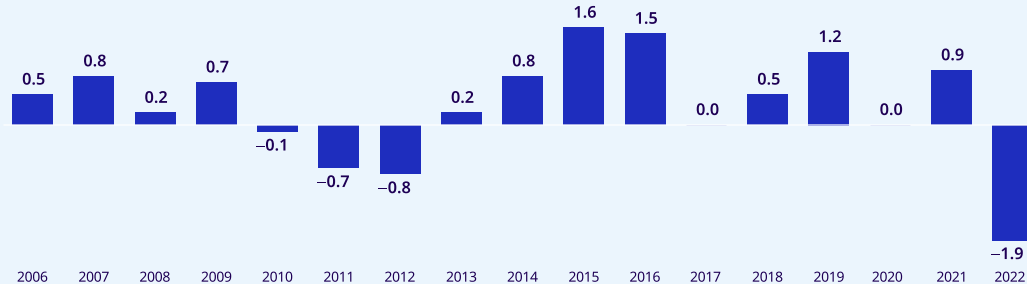
آسيا والمحيط الهادي



أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي



شمال وجنوب وغرب أوروبا

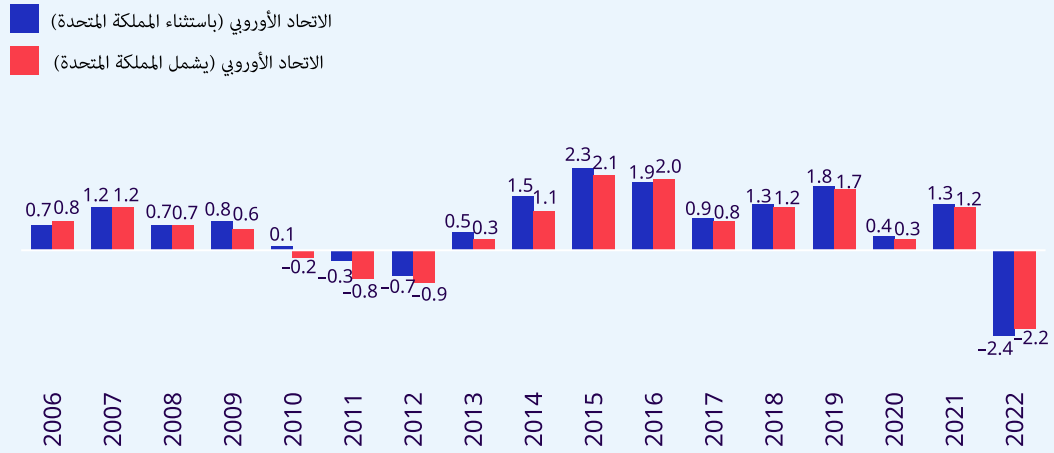


ملاحظة: يُقدر نمو الأجور لعام ٢٠٢٢ خلال مقارنة الربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ بالفترة المقابلة في عام ٢٠٢١.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

الشكل ٣،٣. لوحة ب. متوسط نمو الأجور الحقيقية السنوي في الاتحاد الأوروبي.

باستثناء المملكة المتحدة وبعد تضمينها، ٢٠٠٦-٢٢ (النسبة المئوية)



ملاحظة: يُقدر نمو الأجور لعام ٢٠٢٢ من خلال مقارنة الربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ بالفترة المقابلة في عام ٢٠٢١.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

من القوى التي تجتذب اتجاهات مختلفة، ويشمل ذلك: (أ) انخفاض أجور بعض العمال؛ (ب) الاستخدام المكثف للإعانات المؤقتة للأجور للحفاظ على أجور ملايين العمال، على الرغم من انخفاض ساعات عملهم؛ و(ج) تأثيرات التكوين التي تدفع متوسط الأجور إلى الأعلى، إذ حتى خسائر التشغيل المعتدلة قد أثرت بشكل غير متناسب على العمال ذوي الأجور المنخفضة. وانخفضت الأجور الحقيقية، بعد الانتعاش المؤقت لنمو الأجور في عام ٢٠٢١، إلى -٢,٤ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ (-٢,٢ في المائة في حالة إدراج المملكة المتحدة في البيانات) حيث قلل التضخم من قيمة الأجور. وتتشابه الاتجاهات، في المنطقة الأوسع إلى حد ما ولكنها متداخلة في شمال وجنوب وغرب أوروبا (الشكل ٣،٣، اللوحة أ)، مع تلك الموجودة في الاتحاد الأوروبي.

ويوضح الشكل ٣،٤ اتجاهات الأجور من خلال بيانات الأجور الشهرية من السويد والمملكة المتحدة والتي تشير إلى استقرار المتوسط للأجور الحقيقية في عام ٢٠٢٠ وتراجعها منذ أواخر عام ٢٠٢١ وأوائل عام ٢٠٢٢. ويعكس البلدان أيضاً عدم تجانس في المواقف في عام ٢٠٢٠ نظراً لأن تأثير التكوين (وبالتالي زيادة الأجور بسبب انخفاض معدلات التشغيل بين العمال ذوي الأجور المنخفضة)

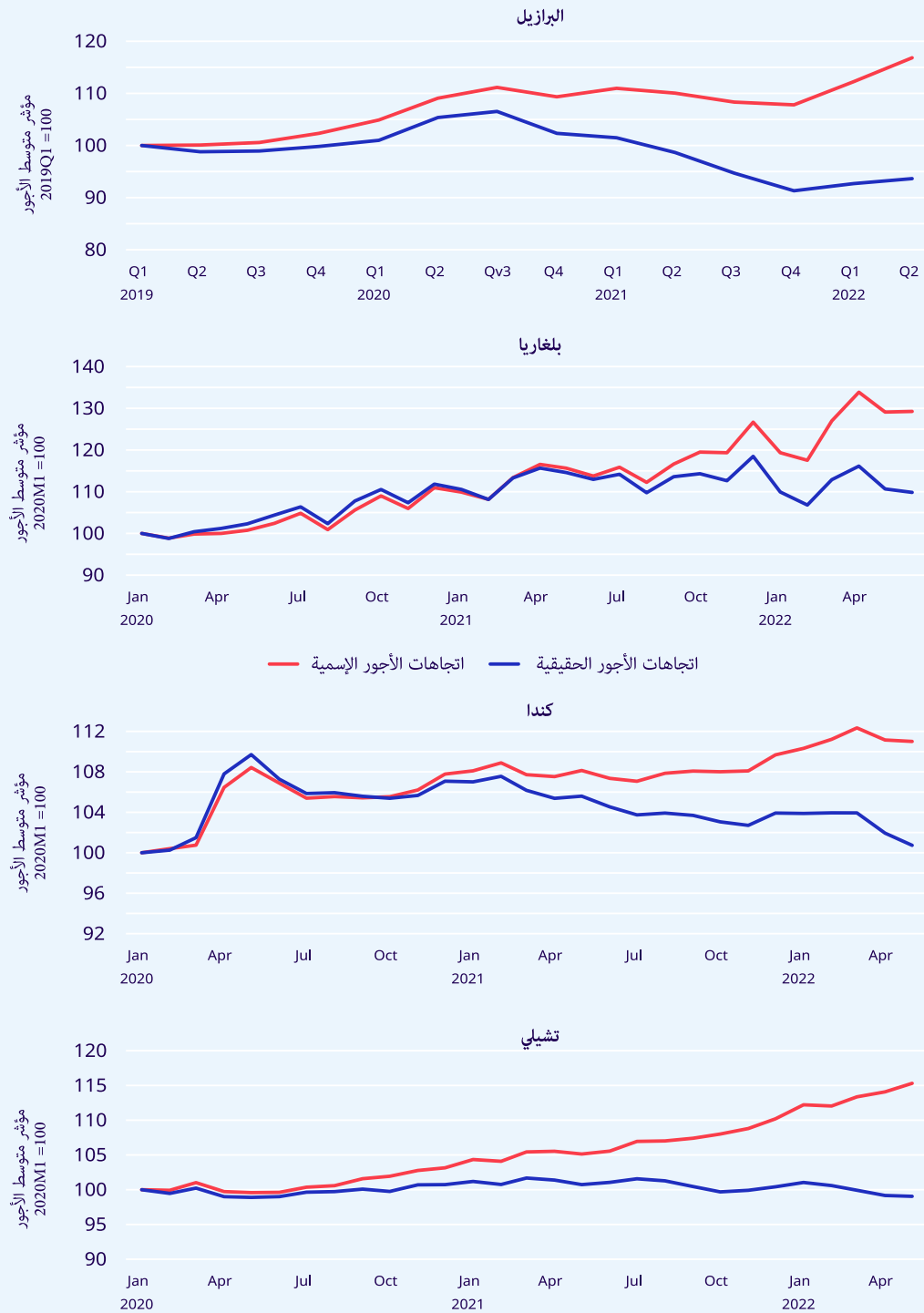
كان التأثير المركب، في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، الذي يعكس الانخفاض في التشغيل ذي الأجر المنخفض أثناء الوباء، ملحوظاً بجلاء، حيث قفز نمو الأجور الحقيقي إلى ٣,٣ في المائة في عام ٢٠٢٠، وهي زيادة أعلى بكثير مقارنة بما كان عليه الوضع في أي من سنوات ما قبل الجائحة، عندما كان نمو الأجور الحقيقي يتقلب بمعدلات منخفضة للغاية. ووصل الانهيار في نمو الأجور الحقيقية، في عام ٢٠٢١، إلى -١,٤ في المائة مدفوعاً إلى حد كبير بالانخفاض الحاد في الأجور بالبرازيل، والتي قُدرت بنحو -٧,٠ في المائة في عام ٢٠٢١. ويعرض الشكل ٣،٤ بيانات الأجور الشهرية للبرازيل بين الربع الثالث من عام ٢٠٢٠ والربع الأخير من عام ٢٠٢١. وقد انخفضت الأجور الحقيقية عبر المنطقة في المتوسط، على الرغم من زيادتها إلى حد ما خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٢ في البرازيل، وذلك عندما بدأ التضخم في إظهار تأثيره وشعر به الجميع. وتُظهر البيانات الخاصة بتشيلي، على سبيل المثال، أن الأجور الحقيقية تتجه نحو الأسفل بشكل متواضع منذ يناير ٢٠٢٢.

وتجذب نمو الأجور الحقيقية، في الاتحاد الأوروبي، بين ١ و ٢ في المائة تقريباً قبل تفشي الوباء (الشكل ٣،٣، اللوحة ب). وتجمدت الأجور الحقيقية في عام ٢٠٢٠ - لكنها لم تنخفض بشكل إجمالي - على الأرجح نتيجة لمزيج

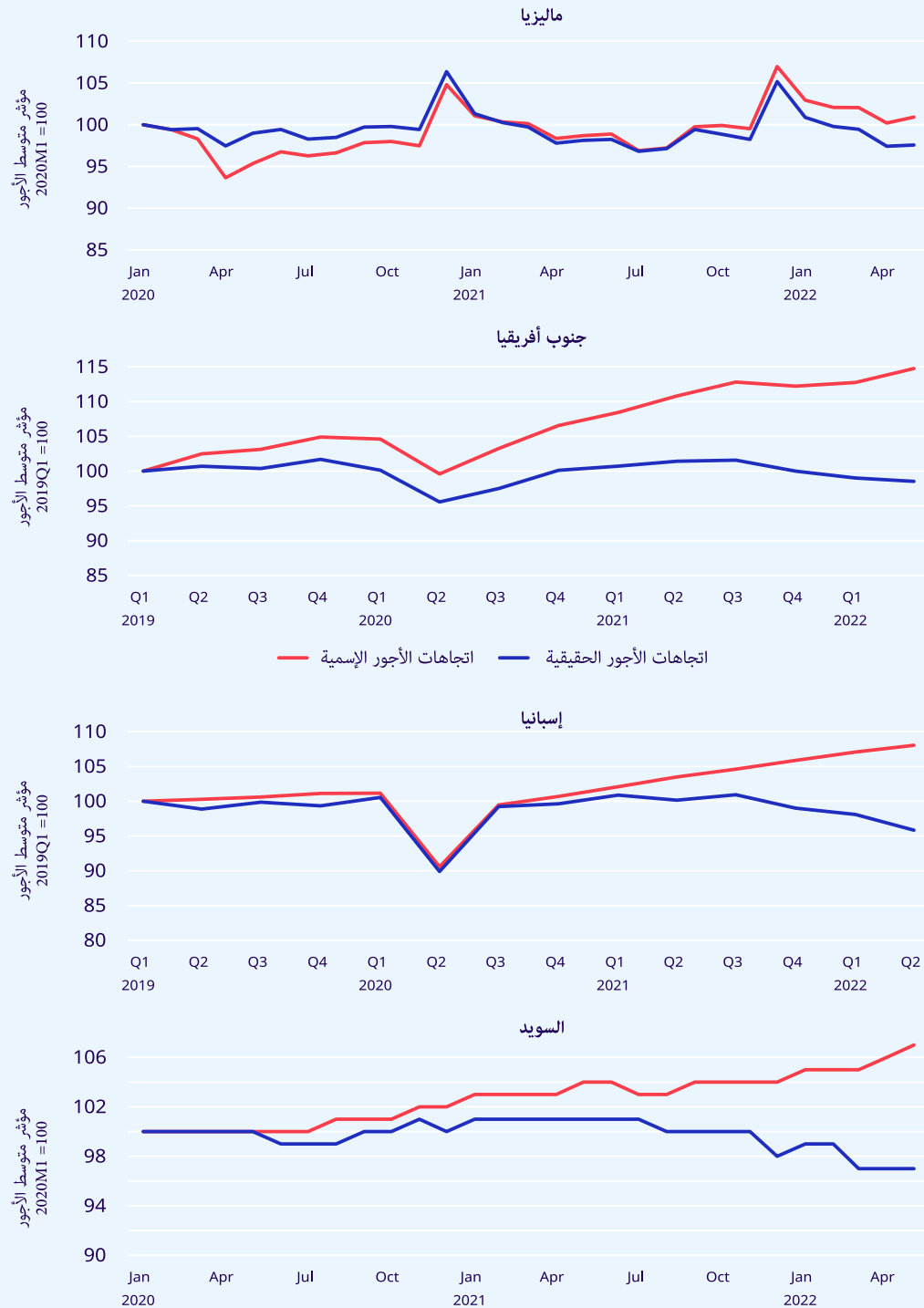
٧ يكون التداخل مهم، لأن الاتحاد الأوروبي والمملكة المتحدة يمثلان 84 في المائة من سكان شمال وجنوب وغرب أوروبا.

الشكل ٤.٣، نمو الأجور الإسمية والحقيقية في بلدان مختارة، من يناير ٢٠٢٠ إلى يونيو ٢٠٢٢

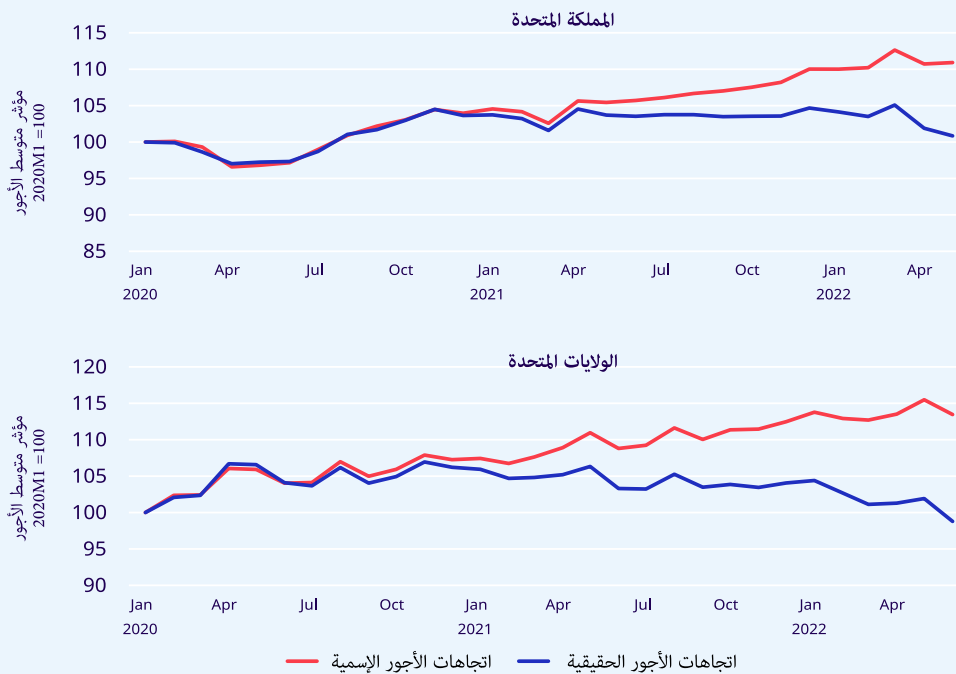
(المؤشر: يناير ٢٠٢٠ = ١٠٠)



◀ الشكل ٤.٣، (تابع)



الشكل ٤.٣، (تابع)



ملاحظة: : تستخدم البرازيل وجنوب أفريقيا وإسبانيا مؤشراً ربع سنوياً، وبالنسبة لهذه البلدان، الربع الأول لعام ٢٠١٩ = ١٠٠، (أ) البرازيل: متوسط الدخل الحقيقي الاسمي من جميع الوظائف، الذي يتلقاه الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٤ عاماً أو أكثر من ذوي الدخل، عادةً شهرياً، من العمل والذين وُظفوا في الأسبوع المرجعي؛ (ب) بلغاريا: متوسط إجمالي الأجور الشهرية ومرتبات العاملين بموجب عقود العمل؛ (ج) كندا: متوسط الدخل الأسبوعي، بما في ذلك العمل الإضافي، لجميع الموظفين (الإجمالي من القطاع الصناعي باستثناء الأعمال التجارية غير المصنفة)؛ (د) شيلي: مؤشرات الأجور الحقيقية والاسمية للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة فأكثر؛ (هـ) ماليزيا: متوسط المرتبات والأجور لكل عامل في قطاع التصنيع؛ (و) جنوب أفريقيا: إجمالي الأجر لكل عامل في القطاعات غير الزراعية؛ (ز) إسبانيا: التكلفة الإجمالية للأجور لكل عامل، معدلة حسب الموسم والتقويم؛ (ح) السويد: متوسط الراتب الشهري للعاملين غير اليدويين في القطاع الخاص، باستثناء الإضافات المتغيرة؛ (ط) المملكة المتحدة: متوسط الأجر الأسبوعي، المعدل موسميًا، الاقتصاد بأكمله؛ (ي) الولايات المتحدة: متوسط الأجر الأسبوعي لجميع العاملين في القطاع الخاص، معدل موسميًا.

المصدر: (أ) المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء؛ (ب) المعهد الإحصائي الوطني في بلغاريا؛ (ج) هيئة الإحصاء الكندية؛ (د) المعهد الوطني للإحصاء في شيلي؛ (هـ) دائرة الإحصاءات في ماليزيا؛ (و) إحصاءات جنوب أفريقيا؛ (ز) المعهد الوطني الإسباني للإحصاء؛ (ح) هيئة الإحصاء السويدية؛ (ط) مكتب المملكة المتحدة للإحصاءات الوطنية؛ (ي) مكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل.

انخفاض نمو الأجور الحقيقية إلى ٣,٣٠ في المائة. ولم يكن تأثير التكوين عاملاً مهمياً، بشكل ملحوظ، في إحصاءات الأجور في هذه المنطقة في عام ٢٠٢٠. علاوة على ذلك، يمكن تفسير الزيادة المعتدلة إلى حد ما في نمو الأجور في عام ٢٠٢١ من خلال معدلات التضخم التي ظلت منخفضة إلى حد ما خلال عام ٢٠٢١، وخاصة عند مقارنتها ببقية العالم. وتمثل البيانات الواردة من بلغاريا في الشكل ٣.٤ المنطقة ككل، مع نمو معتدل للأجور عبر عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ وانخفاض الأجور الحقيقية منذ ديسمبر ٢٠٢١.

يمكن تمييزه في المملكة المتحدة، ولكن لا يتجلى هذا التأثير في البيانات الواردة من السويد.

زادت الأجور الحقيقية، في أوروبا الشرقية، بسرعة نسبياً قبل الوباء، حيث نمت بمعدلات أعلى من ٥ في المائة بين عامي ٢٠١٧ و٢٠١٩، بل وتجاوزت ٨ في المائة خلال عام ٢٠١٨. غير أن تفشي الوباء قد أدى إلى تباطؤ نمو الأجور الحقيقية إلى ٤,٠ في المائة في عام ٢٠٢٠ و٣,٣ في المائة في عام ٢٠٢١، بينما تسبب تضخم الأسعار المتسارع في الأشهر الستة الأولى من عام ٢٠٢٢ في

المنطقة أيضًا بسبب ارتفاع معدلات التضخم. في أفريقيا، لا تزال إحصاءات الأجور غير مكتملة في العديد من البلدان وتُظهر في بعض الأحيان تقلبات كبيرة بشكل مدهش. ولذلك تمثل التقديرات الإقليمية مجرد تقديرات مؤقتة. وتشير البيانات المتاحة إلى بطء نمو الأجور الحقيقية (إن وجد) في السنوات التي سبقت الوباء وانخفاض حاد في نمو الأجور الحقيقية بنسبة ١٠,٥- في المائة في عام ٢٠٢٠، وبعد ذلك نمو الأجور الحقيقية إلى نسبة -١,٤ في المائة في عام ٢٠٢١ و-٥,٥ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢. وتُظهر بيانات الأجور ربع السنوية لجنوب أفريقيا الواردة في الشكل ٣.٤ انخفاضًا في متوسط الأجور الحقيقية في ذروة الوباء في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، تلاه تعافي في الربعين الأخيرين من عام ٢٠٢٠، وثبات في الأجور الحقيقية خلال عام ٢٠٢١ وميل إلى الانخفاض في الأرباع الأولى من عام ٢٠٢٢. وبالمثل، لا تزال إحصاءات الأجور في الدول العربية غير مكتملة وتغطيتها محدودة. وبالتالي تمثل تقديرات نمو الأجور الإقليمية تقديرات مؤقتة في أحسن الأحوال. وتشير البيانات الضئيلة المتاحة إلى انخفاض نمو الأجور الإيجابي بنسبة ٠,٨ في المائة في عام ٢٠٢٠، و٥,٥ في المائة في عام ٢٠٢١ و١,٢ في المائة في عام ٢٠٢٢.

في آسيا والمحيط الهادئ، كان تأثير النمو المرتفع للأجور في الصين قبل الوباء كبيرًا، حيث تراوح نمو الأجور الحقيقية في السنوات الثلاث السابقة للوباء من ٣,٠ إلى ٣, في المائة في المنطقة عندما تُضم الصين، وتصل إلى أعلى من ذلك في بعض من السنوات السابقة. ومع ذلك عندما تُستبعد الصين، ينخفض نمو الأجور الإقليمية في السنوات الثلاث السابقة للوباء إلى ١,٥ في المائة أو أقل. وينخفض نمو الأجور، في عام ٢٠٢٠، في المنطقة إلى ١ في المائة، بل ويتحول إلى سالب عندما تُستبعد الصين. وقد انخفض نمو الأجور مرة أخرى، بعد التعافي في عام ٢٠٢١، ولكنه ظل إيجابيًا عند ١,٣ في المائة حيث بدأ التضخم في الارتفاع في عام ٢٠٢٢. ولا توضح البيانات الشهرية لماليزيا الواردة في الشكل ٣.٤ موسمية نمو الأجور في ذلك البلد فحسب (مع ارتفاع الأجور عادةً في ديسمبر مقارنة بالأشهر الأخرى) ولكن أيضًا تباطؤ نمو الأجور منذ أوائل عام ٢٠٢٠.

في وسط وغرب آسيا، نمت الأجور الحقيقية بوتيرة سريعة نسبيًا في العامين السابقين للوباء، وكذلك بصورة أعم بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠. وانخفضت الأجور الحقيقية، في عام ٢٠٢٠ وهو العام الأول للوباء، لتصل إلى -١,٦ في المائة قبل أن ينتعش بقوة في عام ٢٠٢١. وتُظهر تقديرات عام ٢٠٢٢ تآكل نمو الأجور الحقيقية في هذه

٣.٣ مؤشرات الأجور في اقتصادات مجموعة العشرين

حيث تشير التقديرات إلى أن الأجور الشهرية هناك في عام ٢٠٢٢ كانت حوالي ٢,٦ ضعف قيمتها الحقيقية في عام ٢٠٠٨. وتظهر جميع اقتصادات مجموعة العشرين الناشئة في عام ٢٠٢٢، باستثناء المكسيك، ارتفاعًا في متوسط الأجور الشهرية من حيث القيمة الحقيقية من خط الأساس (٢٠٠٨). ولا تزال الأجور الحقيقية، في المكسيك، تتجه نحو ٧ في المائة دون قيمتها الحقيقية في عام ٢٠٠٨.

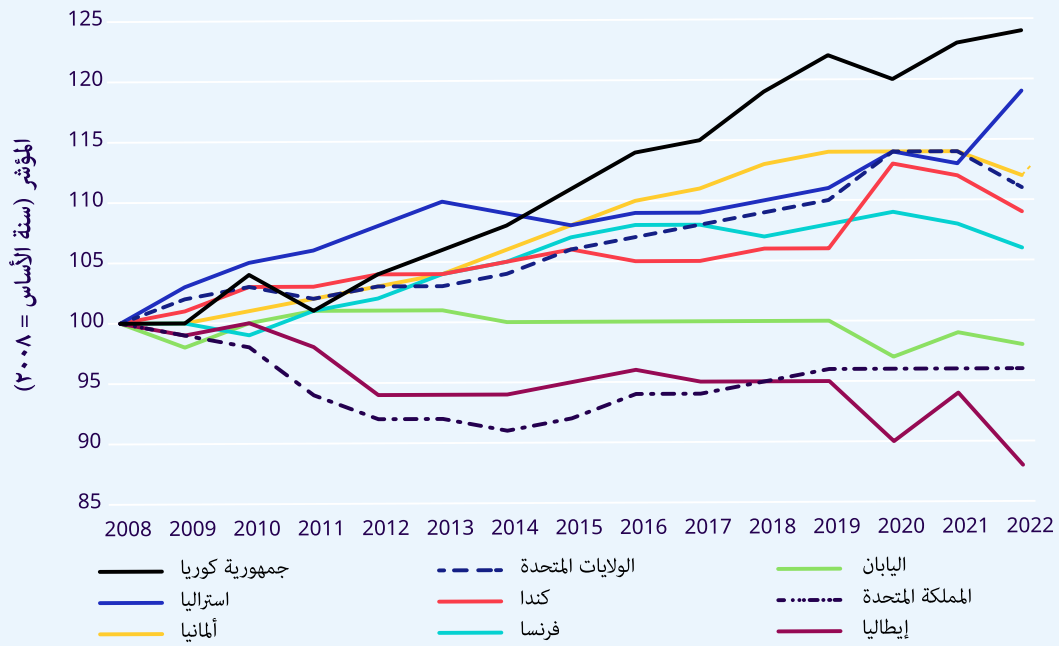
وعلى الرغم من النمو السريع للأجور بين اقتصادات مجموعة العشرين الناشئة، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين متوسط مستوى الأجور الحقيقية لديها وبين متوسط أجور اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة. يؤدي تحويل متوسط أجور جميع دول مجموعة العشرين إلى الدولار الأمريكي باستخدام أسعار الصرف على أساس تعادل القوة الشرائية إلى متوسط بسيط للأجور يبلغ حوالي ٤٠٠٠ دولار أمريكي شهريًا في الاقتصادات المتقدمة وحوالي ١٨٠٠ دولار شهريًا في الاقتصادات الناشئة.

يوضح الشكل ٣.٥ تطور مؤشرات الأجور الحقيقية منذ عام ٢٠٠٨ في بعض اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة والناشئة. أدى، من بين السابق، مزيج من تأثيرات التكوين خلال عام ٢٠٢٠، التي تلاشت في عام ٢٠٢١، والارتفاع السريع في التضخم (٢٢-٢٠٢١) إلى قفزات حادة في قيمة المؤشر للعديد من هذه البلدان. وأظهرت أستراليا وجمهورية كوريا معًا ارتفاعًا قويًا في نمو الأجور الحقيقية خلال الفترة من ٢٠٠٨-٢٢، في حين أن إيطاليا واليابان والمملكة المتحدة هي البلدان الوحيدة في عينة اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة التي قلت الأجور فيها في عام ٢٠٢٢ عن قيمتها الحقيقية في عام ٢٠٠٨. حيث كانت الأجور الحقيقية في عام ٢٠٢٢ أقل بنسبة ١٢ في المائة و٢ في المائة و٤ في المائة مما كانت عليه في عام ٢٠٠٨ في إيطاليا واليابان والمملكة المتحدة، على التوالي.

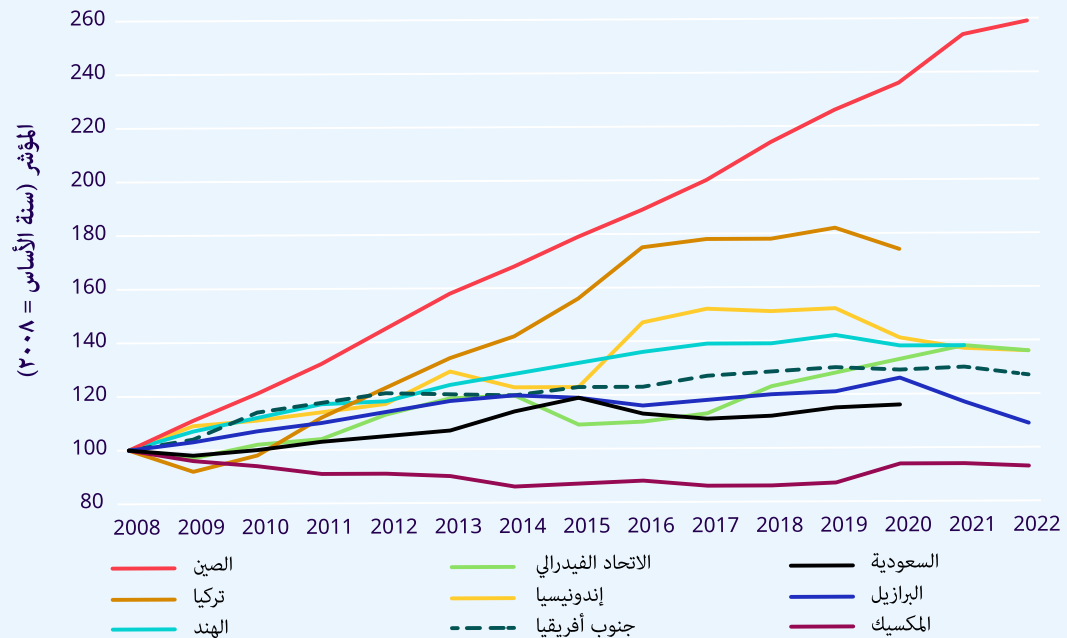
لا تزال الصين، من بين اقتصادات مجموعة العشرين الناشئة، تهمين على الترتيب في نمو الأجور الحقيقية،

الشكل ٥.٣. مؤشر متوسط الأجور الحقيقية لبلدان مجموعة العشرين.

(أ) اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة



(ب) اقتصادات مجموعة العشرين الناشئة



٤.٣ اتجاهات الأجور والإنتاجية في البلدان ذات الدخل المرتفع

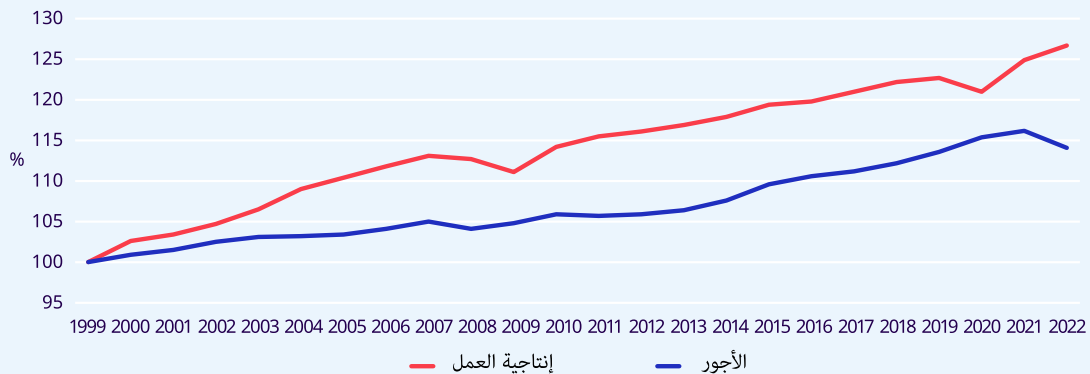
يشير الشكل إلى أنه على الرغم من تقلص إنتاجية العمل خلال الأزمة المالية العالمية ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وأثناء الجائحة (٢٠٢٠)، استمرت الفجوة بين السلسلتين في الازدياد. وأظهرت الفجوة، قبل جائحة كوفيد-١٩ مباشرة، علامات على زيادة الاتساع. وعلى الرغم من أن انخفاض نمو إنتاجية العمل خلال عام ٢٠٢٠ أوقف مؤقتًا السلسلتين من النمو بعيدًا عن بعضهما البعض، إلا أن الانخفاض الحاد في نمو الأجور الحقيقية في الربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ بالإضافة إلى النمو الإيجابي للإنتاجية أدى مرة أخرى إلى زيادة الفجوة. وكانت الفجوة في عام ٢٠٢٢، في الواقع، في أوسع حالة لها منذ بداية القرن الحادي والعشرين.

ويوضح الشكل ٣.٦ أن إنتاجية العمل قد تعافت بقوة في ٢٠٢١ و٢٠٢٢، في حين ارتفع نمو الأجور بنحو ١ في المائة بين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ وانخفض في النصف الأول من عام ٢٠٢٢. ويتمثل في أحد الأسباب المحتملة للزيادة في إنتاجية العمل هو تدمير الأزمة للمؤسسات الأقل إنتاجية. ومن المحتمل أن تكون الشركات الباقية قد عرضت خدمات ومنتجات ذات قيمة مضافة أعلى لكل عامل للعملاء الذين خلفتهم الشركات المخنفة وراءها. ووفقًا لدراسة حديثة أجراها المكتب الأمريكي لإحصاءات العمل،

يعتبر نمو الإنتاجية، وخاصةً نمو إنتاجية العمل الحقيقي، عاملاً رئيسيًا في تحقيق نمو حقيقي للأجور. كما أشير في الإصدارات السابقة من تقرير الأجور العالمي، فقد تخلف متوسط نمو الأجور عن متوسط نمو إنتاجية العمل منذ أوائل الثمانينيات في العديد من الاقتصادات المتقدمة الكبيرة. ويوضح الشكل ٣.٦ أن ذلك لا يزال صحيحًا، بشكل إجمالي، في ٥٢ بلدًا ذات دخل مرتفع، حيث وصلت الفجوة بين الإنتاجية الحقيقية ونمو الأجور الحقيقية بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٢٢ إلى ١٢,٦ نقطة مئوية في عام ٢٠٢٢، مما يعكس زيادة أخرى في الفجوة بين السلسلتين منذ عام ٢٠١٩. ويوضح الشكل ٣.٦، بصورة عامة، أن إنتاجية العمل زادت بقيمتها الحقيقية بسرعة أكبر من الأجور على مدى السنوات الاثنتين والعشرين الماضية، مع نمو الأولى بمقدار ١,٢ في المائة سنويًا والأخيرة بحوالي ٠,٦ في المائة سنويًا. علاوة على ذلك،

لقد تأخر نمو الأجور عن نمو إنتاجية العمل في العديد من الاقتصادات المتقدمة الكبيرة في العقود الأخيرة.

الشكل ٦.٣، اتجاهات متوسط الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في ٥٢ بلدًا ذات دخل مرتفع، ١٩٩٩-٢٠٢٢ (النسبة المئوية)



ملاحظة: تُقاس إنتاجية العمل على أساس الناتج المحلي الإجمالي لكل عامل. ويُحسب كل من مؤشرات الأجور والإنتاجية الحقيقية كمتوسطات مرجحة باستخدام سكان البلدان كأوزان بحيث يكون للبلدان تأثيرًا أكبر عند تقدير كل نقطة. ونحصل على التقديرات باستخدام عام ١٩٩٩ كعام أساس. وتستند بيانات عام ٢٠٢٢ إلى الربعين الأول والثاني من العام.

المصدر: تأتي بيانات الناتج المحلي الإجمالي من صندوق النقد الدولي (٢٠٢٢ ج)، في حين تؤخذ بيانات التشغيل بأجر من اتجاهات بيانات التشغيل العالمية المحددة في إحصاءات منظمة العمل الدولية. وتستند بيانات الأجور إلى تقديرات منظمة العمل الدولية.

أدى الانخفاض الحاد في نمو الأجور الحقيقية في الربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ إلى جانب النمو الإيجابي للإنتاجية، مرة أخرى، إلى زيادة الفجوة بين الإنتاجية الحقيقية ونمو الأجور الحقيقية.

ويمكن أن يمثل هذا التأثير حوالي ثلثي الزيادة الملحوظة في الإنتاجية بين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ (ستيوارت ٢٠٢٢). ويجادل لوبيز-غارسيا وسزورفي (٢٠٢٢) أن تدابير الاحتواء

التي فرضت خلال الوباء قد عجلت من التحول الرقمي للشركات، وبالتالي زادت القيمة المضافة لكل عامل في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية بالفعل. وأشاروا كذلك إلى أن تسريع التحول الرقمي يمكن أن يفسر سبب ارتفاع متوسط النمو في الناتج المحلي الإجمالي السنوي الحقيقي لكل ساعة عمل إلى ١,٧ في المائة في منطقة اليورو بين الربع الأخير من عام ٢٠١٩ والربع الأول من عام ٢٠٢١ - وتُعد زيادة أكبر من ضعف متوسط المعدل خلال الفترة ٢٠١٤-١٩. وقد لوحظ أيضًا أن أرباح الشركات في الولايات المتحدة كانت قد ارتفعت في عام ٢٠٢٢ (بيكيرت ٢٠٢٢).

ما وراء المتوسطات: التأثير الأكبر للتضخم على القوة الشرائية بالنسبة لأصحاب الأجور المنخفضة

٣.٥ تكلفة التضخم عبر توزيع الدخل

تتوفر العديد من الدراسات التي تدرس كيف يختلف نصيب إنفاق الأسرة على الاحتياجات الأساسية باختلاف فئات الدخل. على سبيل المثال، وجد ويتمور-شانزينباخ وآخرون (٢٠١٦) أن الأسر منخفضة الدخل في الولايات المتحدة، والتي تُعرف بأنها تمثل ٢٠ في المائة من أسفل توزيع الدخل، تنفق ٨٢ في المائة من دخلها على الاحتياجات الأساسية، بما في ذلك ٤١ في المائة على الإسكان وحوالي ١٥ في المائة على الطعام. وفي المقابل، تنفق الأسر ذات الدخل المتوسط ٧٨ في المائة من دخلها على الاحتياجات الأساسية، ويشمل ذلك حوالي ٣٣ في المائة على الإسكان و١٣ في المائة على الغذاء. عندما تُقسم الأسر المعيشية إلى مجموعات أصغر، يزداد الاختلاف في الأجزاء السفلية والعلية لتوزيع الدخل. ويبدو أنه تنطبق ملاحظات مماثلة على جميع المناطق والبلدان في العالم. وتقدم الدراسات عبر الدول أدلة الإنفاق على السلع الأساسية بين الأسر ذات الدخل تشير إلى أن، نسبة المرتفع والمنخفض أعلى في البلدان

نوقش، في الأقسام السابقة من هذا التقرير، الارتفاع في معدلات التضخم على أساس فرضية أن الزيادة في تكلفة المعيشة كانت هي نفسها لجميع الأسر. ويوضح هذا القسم أن هذا الافتراض غير صحيح وأن الأسر في أسفل توزيع الدخل تواجه عبئًا أكبر لتكلفة المعيشة عندما تكون الأسعار مرتفعة وتواصل الزيادة. ومن ثم، حتى إذا عُدلت الأجور الاسمية لتناسب تضخم الأسعار كما قاسه مؤشر أسعار المستهلك (CPI)، فتسببني أجور العاملين في الأسر ذات الدخل المنخفض من خسارة أكبر في القوة الشرائية مقارنة بأجور نظرائهم من الأسر ذات الدخل المرتفع.

يختلف نمط إنفاق الأسر، داخل البلدان، وفقًا لموقعها في توزيع دخل الأسرة. ويكون لدى الأسر ذات الدخل المنخفض - كما قيست على أساس نصيب الفرد - مجالًا أقل، لأنها تنفق نسبة أكبر من دخلها الصغير على المواد الأساسية مثل الغذاء والسكن والمرافق. وفي الجانب الأعلى من توزيع الدخل، يسمح الدخل الأكبر للأسر بتغطية احتياجاتها الأساسية مع تركها في نفس الوقت بهامش كبير للإنفاق على بنود أخرى (مثل الصحة أو التعليم أو الثقافة) أو زيادة مدخراتها بهدف حماية أنفسهم من أوجه عدم اليقين في المستقبل، بما في ذلك الظروف الناشئة عن أزمات جديدة محتملة.

تواجه الأسر في أسفل توزيع الدخل عبئًا أكبر لتكلفة المعيشة عندما تكون الأسعار مرتفعة ومستمرة في الزيادة.

أسعار هذه العناصر بمعدل أسرع، وغالبًا يكون أعلى من مؤشر أسعار المستهلك الذي يلخص مستوى السعر العام. ويقارن الشكل ٣.٧ المجموعات الرئيسية لمؤشر أسعار المستهلك الخاص بعناصر محددة- الغذاء، والإسكان، والنقل، والتعليم، والصحة، والمتنوعات - مع الرقم القياسي العام لأسعار المستهلك لحوالي ١٠٠ بلد مأخوذة من جميع المناطق الجغرافية. ويُلاحظ ارتفاع مؤشرات أسعار المستهلك للغذاء والإسكان والنقل عن الرقم القياسي العام المركب لأسعار المستهلك، والذي يُستخدم بشكل عام في المناقشات حول الأجور. ما هو تأثير ذلك بالنسبة للأسر ذات الدخل المنخفض، حيث يتركز العاملون ذوي الأجور المنخفضة؟ عندما تنفق الأسر ذات الدخل المنخفض حصة أكبر من دخلها على العناصر التي تُظهر مؤشر أسعار المستهلك أعلى، فيقلل الرقم القياسي العام المركب من الزيادة الحقيقية في تكلفة المعيشة التي تواجهها هذه الأسر. ويوضح الجدول ٣.١ ذلك بالنسبة للمكسيك، حيث تنفق الأسر في العشر الأدنى من توزيع الدخل ٤٢ في المائة من دخلها على الغذاء، بينما تنفق الأسر ذات الدخل الأعلى ١٤ في المائة فقط. وبالإضافة إلى ذلك، في حين شهد مؤشر الأسعار العام في المكسيك في يونيو ٢٠٢٢ زيادة سنوية بنسبة ٨,٢ في المائة، فقد ارتفع مؤشر أسعار المواد الغذائية بنسبة ١٤,١ في المائة. ويوضح الجدول ٣.١ الفرق في تكلفة المعيشة التي تواجهها الأسر ذات الدخل المنخفض وذات الدخل الأعلى خلال الفترة من يونيو ٢٠٢١ إلى يونيو ٢٠٢٢. وكان من الممكن أن تواجه الأسر ذات الدخل المنخفض في المكسيك، زيادة بنسبة ٨,٩ في المائة في المتوسط في تكلفة المعيشة بين ٢٠٢١ و٢٠٢٢، في حين كانت الزيادة بين الأسر ذات الدخل المرتفع، ٦,٨ في المائة في المتوسط. وبالتالي، حتى لو عُذلت الأجور بالنسبة للأسر ذات الدخل المنخفض لتعكس المؤشر العام لأسعار

منخفضة ومتوسطة الدخل منها في البلدان مرتفعة الدخل (أنظر، على سبيل المثال، كليمنتس وثايل ١٩٩٦). كما أن هناك تداعيات للأنماط المختلفة على تكلفة المعيشة وفقًا لقياس مؤشر أسعار المستهلكين. عادةً، يُؤسس مؤشر أسعار المستهلك باستخدام سلة من السلع والخدمات (بما في ذلك الغذاء والإسكان والنقل) من شأنها أن تعكس متوسط أنماط الإنفاق لنسبة كبيرة من الأسر في السكان (راجع المربع ٣.٢). تُحدد هذه الأنماط من خلال تخصيص أوزان لكل عنصر في السلة. على سبيل المثال، أعطى إنشاء مؤشر أسعار المستهلك في عام ٢٠٢٢ في الولايات المتحدة وزنًا بنسبة ١٣,٤ في المائة لفئة "الغذاء" ووزن ٣٢,٤ في المائة لفئة "الإسكان" (الولايات المتحدة الأمريكية، مكتب إحصاءات العمل (BLS)، ٢٠٢٢). تحصل فئة "الطعام" في فرنسا على وزن مماثل لتلك الموجودة في الولايات المتحدة (١٤,٧ في المائة) ولكن فئة "الإسكان" تُعطى وزنًا أقل بكثير، يبلغ ١٥,٥ في المائة (فرنسا، المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية (INSEE)، ٢٠٢٢). تحدد في النهاية التغييرات في أوزان وأسعار كل عنصر من العناصر المدرجة في السلة كيفية تطور مؤشر أسعار المستهلك. مثل المؤشرات الأخرى، يُعبر مؤشر أسعار المستهلك عنه من خلال فترة محددة كأساس مرجعي. على سبيل المثال، إذا كان مؤشر أسعار المستهلك هو ١١٠ في عام ٢٠٢٢ بناءً على عام ٢٠١٩ (حيث يساوي المؤشر في ذلك العام ١٠٠)، يعني ذلك أن الأسعار قد ارتفعت بشكل عام بنسبة ١٠ في المائة بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٢.

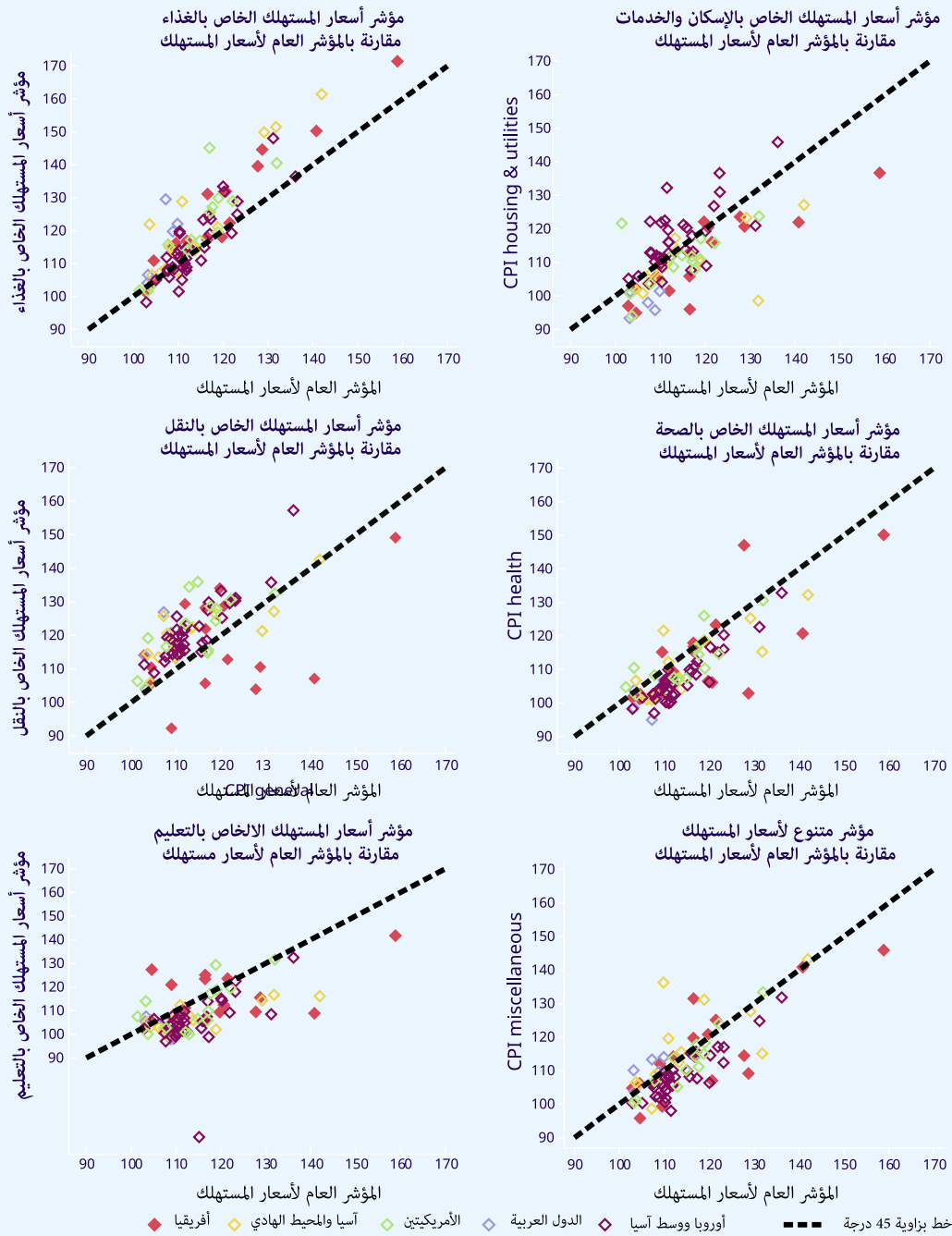
لا يأخذ بناء الرقم القياسي لمؤشر أسعار المستهلك أو تعديله في الحسبان الفروق في أنماط الاستهلاك بين الأسر عبر توزيع الدخل. وقد تعكس الأوزان والأسعار الاختلافات الإقليمية، لكنه يكون متوسط أنماط الإنفاق على مستوى السكان هو ما يدفع بناء الأوزان، في حين أن التغير في الأسعار بين الفترات هو ما يدفع القيم المتغيرة لكل عنصر في سلة مؤشر أسعار المستهلك. وبما أن الغذاء والإسكان والطاقة والنقل هي عناصر أساسية، فإن الطلب على هذه السلع والخدمات لا يتضاءل كثيرًا حتى عندما ترتفع أسعارها: فهي تمثل ما تنطبق عليه عبارة "عدم مرونة الأسعار". وبالمثل، تتعرض العديد من العناصر الأساسية لتقلبات أكبر في الأسعار مقارنة بالعناصر الأخرى في سلة السلع والخدمات بالنسبة لمؤشر أسعار المستهلك. ويرتفع مؤشر أسعار المستهلك أيضًا بمعدل أسرع، مع ارتفاع

عندما تنفق الأسر ذات الدخل المنخفض حصة أكبر من الدخل على العناصر التي تُظهر مؤشر أسعار المستهلك أعلى، يقلل مؤشر أسعار المستهلك العام المركب من تقدير الزيادات في تكلفة المعيشة التي تواجهها هذه الأسر.

^٨ في الواقع، عادةً ما يُستبعد تضخم أسعار الغذاء والطاقة عند حساب "التضخم الأساسي"، الذي يقيس معدل التضخم الكامن أو طويل الأجل.

الشكل ٣،٧: المؤشر العام لأسعار المستهلك مقارنة بمؤشر أسعار المستهلك

المُحدد حسب البند، وفقاً للمنطقة، أبريل ٢٠٢٢



ملاحظة: : الدولة الخارجة في مخطط «مؤشر أسعار المستهلك للتعليم مقابل مؤشر أسعار المستهلك العام» هي هولندا.
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات مؤشر أسعار المستهلك الخاصة بالعنصر والتي نشرها صندوق النقد الدولي، [61015892=https://data.imf.org/regular.aspx?key=](https://data.imf.org/regular.aspx?key=61015892)

◀ المربع ٢.٣ كيف تُحسب معدلات التضخم؟

فترات زمنية منتظمة. وتختلف مسوح الأسعار من بلد إلى آخر كذلك في تواترها؛ ويمكن أن تكون مسوح موضوعية تُجرى في منافذ البيع بالتجزئة والأسواق أو يمكن أن تستند إلى "البيانات الضخمة"؛^٤ ويكون التغيير في أسعار لتعكس المؤشر العام لأسعار السلع والخدمات المدرجة في السلة، على مدى فترة زمنية محددة، هو ما يحدد التغيير في مؤشر أسعار المستهلك، مما يعكس التغيرات في تكلفة المعيشة. على سبيل المثال، إذا أُعتبر عام ٢٠٢٠ هو سنة الأساس في بلد ما (١٠٠=٢٠٢٠)، ويُقدر تضخم سعر المستهلك بين يناير وديسمبر ٢٠٢١ بنسبة ٢ في المائة، فسيساوي مؤشر أسعار المستهلك ١٠٢ لعام ٢٠٢١. ويكون "التضخم الأساسي" هو تقدير بديل يُستخدم غالبًا لفهم أفضل للتضخم الكامن والمستمر في بلد معين. عند حساب التضخم الأساسي، تُستبعد العناصر ذات الأسعار المتقلبة (مثل الغذاء والطاقة)، وكذلك العناصر ذات الأسعار التي تنظمها الحكومة.^٥

يسمح قياس التضخم بتعديل الدخول الاسمية (مثل الأجور) حتى يتمكن أصحاب الدخل وأسره من الحفاظ على قوة شرائية مماثلة بمرور الوقت. وعندما لا يُعدل الدخل الاسمي بزيادة لمراعاة التضخم، ينخفض الدخل الحقيقي، وينخفض معه مستوى معيشة الناس. وغالبًا ما يستخدم التضخم كمؤشر رئيسي لضبط الأجور من خلال العقود المحددة مسبقًا واتفاقيات المفاوضات الجماعية والمفاوضات الثلاثية (على سبيل المثال، حول الحد الأدنى للأجور). في حين يمكن أن تتكيف أسعار العديد من السلع بسرعة كبيرة مع الظروف المتغيرة، تستغرق الترتيبات التعاقدية وقتًا أطول للتكيف. ويكون ذلك هو السبب في أن يُقال في كثير من الأحيان أن "الأجور ثابتة". في الواقع، تُعدل الأجور غالبًا على أساس توقعات التضخم بدلاً من معدلات التضخم الفعلية - أي من خلال النظر في توقعات التضخم المستقبلي (بدلاً من النتائج الحالية) عند صياغة الاتفاقات التعاقدية.

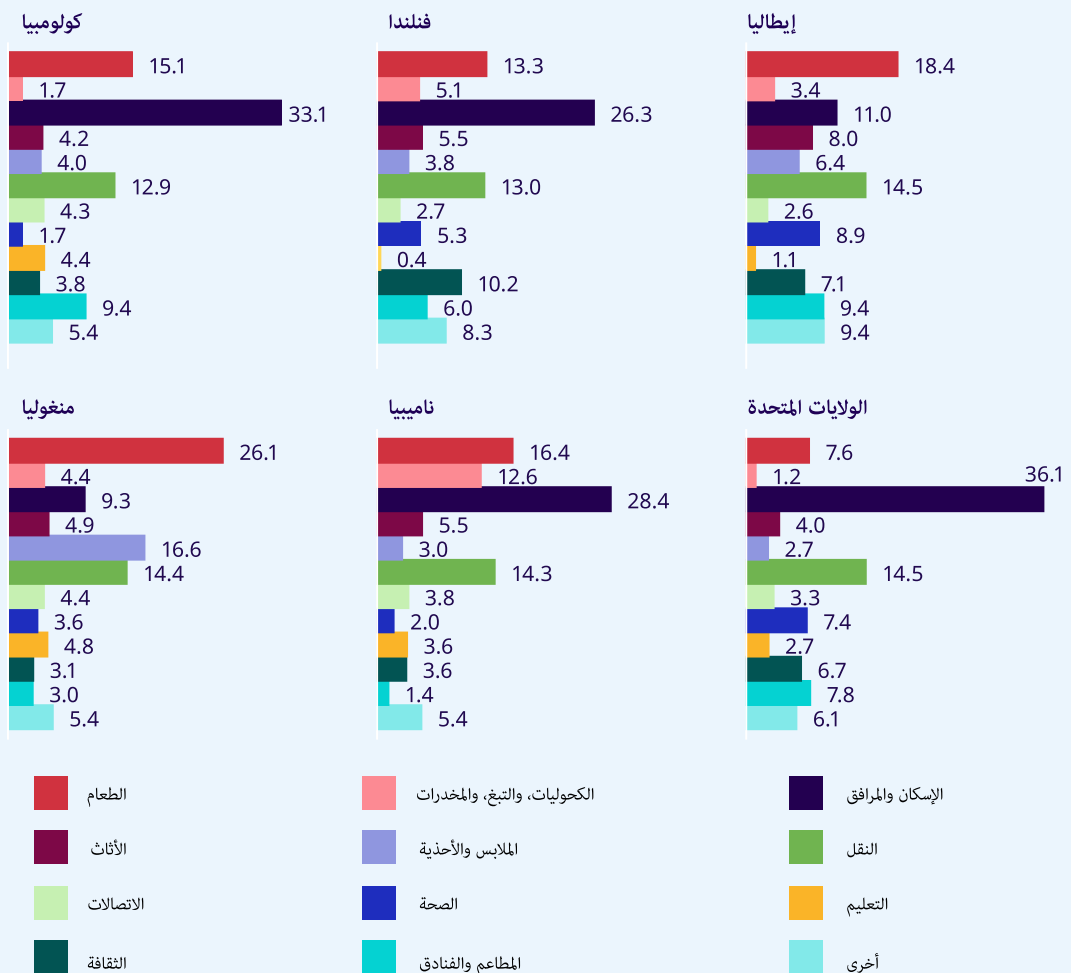
^١ يدخل البلد، يمكن حساب التضخم لمناطق معينة. بما في ذلك المناطق الحضرية والريفية.
^٢ هذه هي عادة المكاتب الإحصائية الوطنية، ولكن يكون في بعض البلدان البنك المركزي هو المسؤول (على سبيل المثال، في المكسيك وبيرو والعديد من بلدان أمريكا اللاتينية بشكل رئيسي).

ربما يكون التضخم أحد المصطلحات الاقتصادية المألوفة أكثر للأشخاص والأسر لأنه يجسد تكلفة المعيشة وغالبًا ما يُذكر في الأخبار. يُعرّف التضخم في شكله الأساسي بأنه المقياس الخاص بدولة ما^١ لمدى زيادة تكلفة مجموعة من السلع والخدمات خلال فترة معينة. على سبيل المثال، إذا زاد التضخم بنسبة ٢ في المائة بين عامين متتاليين، فيعني ذلك أنه ستكون هناك حاجة إلى دخل اسمي أكبر بنسبة ٢ في المائة في السنة الثانية للحفاظ على نفس مستوى الاستهلاك للسلع والخدمات كما في السنة الأولى. وتُنشئ المؤسسات الوطنية المسؤولة عن إنتاج تقديرات التضخم^٢، لتقدير الزيادة في تكلفة المعيشة بين فترتين متتاليتين، سلة من السلع والخدمات التي تعكس متوسط استهلاك الأسر في البلد. وتقوم المؤسسات المعنية بعد ذلك بمراقبة تطور أسعار السلع والخدمات المشمولة في السلة. تُستخدم مسوحات الأسر لتحديد تكوين سلة السلع والخدمات، إلى جانب الوزن الذي يجب تخصيصه لكل عنصر في السلة. وتنقسم هذه المسوح عادةً إلى تسعة أجزاء: الأغذية والمواد سريعة التلف؛ والملابس والأحذية؛ والأثاث والسلع المنزلية؛ وتكاليف الإسكان، بما في ذلك المرافق والطاقة؛ والصحة؛ والتعليم؛ واستهلاك الطعام خارج المنزل؛ والثقافة والترفيه؛ والخدمات الأخرى التي تشتريها لأسرة، بما في ذلك استئجار البستانيين أو عمال الخدمة المنزلية أو السكرتارية. وتعكس الأوزان المخصصة لكل عنصر في السلة متوسط أنماط الإنفاق (أو النموذجية) فيما بين الأسر التي شملها المسح. وبالتالي، لا تؤخذ التغيرات في أنماط الإنفاق للأسر عبر توزيع الدخل، بالضرورة في الاعتبار، عند تكوين مثل هذه الأوزان.^٣ ويرجع ذلك إلى أن هذه المسوح لا تتكرر سنويًا - عادة ما يكون هناك فاصل من خمس إلى عشر سنوات بينها - وبذلك تكون العناصر في السلة ثابتة نسبيًا بمرور الوقت. نظرًا لاختلاف أنماط الاستهلاك بين البلدان، فيختلف أيضًا الوزن المخصص لكل سلعة وخدمة تدخل في السلة بين البلدان، ويعكس في كثير من الحالات أنماط الإنفاق على المستوى القطري (أنظر الشكل ٣.ب.٢). وتتكرر عملية تحديث أسعار السلع والخدمات في السلة بشكل أكبر. ويُنفذ ذلك عن طريق المسوح الموحدة التي تتعقب أسعار العناصر على

°توجد سلاسل مرجحة أخرى تستخدم لقياس تغيرات الأسعار. على سبيل المثال، يوجد في الولايات المتحدة مؤشرين مختلفين للتضخم - مؤشر أسعار المستهلك ومؤشر أسعار نفقات الاستهلاك الشخصي - يختلفان بشكل أساسي في كيفية قياس تغيرات الأسعار وسلة السلع. وتشمل المؤشرات الأخرى المستخدمة لقياس تغيرات الأسعار فئات أوسع من الإنفاق لا ترتبط ارتباطًا وثيقًا بأنماط استهلاك الأسر، مثل معامل انكماش الناتج المحلي الإجمالي، والذي يشمل الإنفاق العسكري ونفقات الاستهلاك الحكومية الأخرى. ولمناقشات مؤشرات الأسعار المختلفة، راجع منظمة العمل الدولية (٢٠١٤)، المربع ٤.

٣ على سبيل المثال، يأخذ مكتب إحصاءات العمل، في الولايات المتحدة، في الاعتبار أنماط الإنفاق للأسر في المدن والبلدان التي يبلغ عدد سكانها ١٠,٠٠٠ نسمة على الأقل، وبالتالي يغطي أنماط إنفاق ٩٣ في المائة من سكان الولايات المتحدة. وتكملة، يجمع المكتب معلومات عن أنماط إنفاق أصحاب الأجور في المناطق الحضرية والموظفين المكتبيين لبناء تقدير لتكلفة المعيشة التي يمكن استخدامها لتعديل فئات معينة من الإنفاق الفيدرالي، مثل مزايا الضمان الاجتماعي وفسائم الطعام. ٤ لتتطلب البيانات الضخمة معالجة آلية، والتي تأتي مع تحدياتها الخاصة، وخاصةً عندما يعتمد تضخم الأسعار على سلة من السلع والخدمات التي تتغير بسرعة (لوكير ٢٠١٩)

الشكل ٣.٢. الأوزان المستخدمة لتقدير المؤشر العام لأسعار المستهلك، بلدان مختارة، فبراير ٢٠٢٢



المصدر: أوزان مؤشر أسعار المستهلك حسب بنود محددة التي نشرها صندوق النقد الدولي.

◀ الشكل ٤.٣، (تابع)

المكسيك			سويسرا			
النسبة المئوية للتغير في الأسعار (يونيو ٢٠٢١ - يونيو ٢٠٢٢)	النسبة المئوية للتغير في الأسعار (يونيو ٢٠٢١ - يونيو ٢٠٢٢)	النسبة المئوية للتغير في الأسعار (يونيو ٢٠٢١ - يونيو ٢٠٢٢)	النسبة المئوية للتغير في الأسعار (يونيو ٢٠٢١ - يونيو ٢٠٢٢)	حصة الإنفاق من الشريحة العشرية الأعلى (%)	حصة الإنفاق من الشريحة العشرية الأدنى (%)	
١,٩	١,٢	١٤,٥	١٤,١	١٣,٠	٤٢,٤	المواد الغذائية والمشروبات غير الكحولية
١,٦	١,٧	٢,٤	٨,٢	١,٦	٣,٨	المشروبات الكحولية والتبغ والمخدرات
٢,٠	٤,٦	٢,٨	٥,٦	٤,٩	٣,٨	الملابس والأحذية
٤,٦	٢٠,٩	٣٧,٤	٢,٧	١٧,٢	٢١,٠	الإسكان والمياه والكهرباء والغاز وأنواع الوقود الأخرى
٥,٠	٥,٤	٣,٣	٨,٦	١,٨	١,٠	المفروشات والمعدات المنزلية والصيانة الروتينية للمنازل
-٠,٤	٣,٤	٦,٠	٥,٧	٣,٣	٣,٣	الصحة
١٢,٤	١٤,٠	٩,٧	٧,٤	١٦,٨	٩,٨	النقل
-٠,٥	٢,٦	٤,٠	٢,٧-	٤,٦	٢,١	وسائل الاتصال
١,٥	١٣,٧	٤,٠	٦,١	م/غ	م/غ	الترفيه والثقافة
-٠,٧	م/غ	م/غ	٣,٣	١٤,٩	٥,٦	التعليم
٣,٤	١٣,٠	٧,٧	١٠,٢	١١,٧	٤,٨	الفنادق والمطاعم
-٠,٧	١٠,٥	٤,٣	٩,١	٩,٢	٢,٦	السلع والخدمات المتنوعة
٣,٤			٨,٢			النسبة المئوية للتغير في تكلفة المعيشة في كل دولة وفقًا للرقم القياسي العام لأسعار المستهلك (يونيو ٢٠٢١ - يونيو ٢٠٢٢)
	٤,٠	٣,٩		٦,٨	٨,٩	النسبة المئوية للتغير في تكلفة المعيشة مع الأخذ في الاعتبار مؤشرات أسعار المستهلك المُحددة حسب البند (يونيو ٢٠٢١ - يونيو ٢٠٢٢)

غ/م = بيانات غير متوفرة
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات الخاصة بأنماط الإنفاق حسب الفئات العشرية لدخل الأسرة. وتُقدر الزيادات في مؤشرات أسعار المستهلك المُحددة حسب البند باستخدام سلسلة مؤشر أسعار المستهلك الشهرية لصندوق النقد الدولي.

حتى لو عُدلت الأجور للأسر ذات الدخل المنخفض، لتعكس المؤشر العام لأسعار المستهلك، فسيكون تعديل الأجور الحقيقية أقل من زيادات تكلفة المعيشة التي تواجهها هذه الأسر.

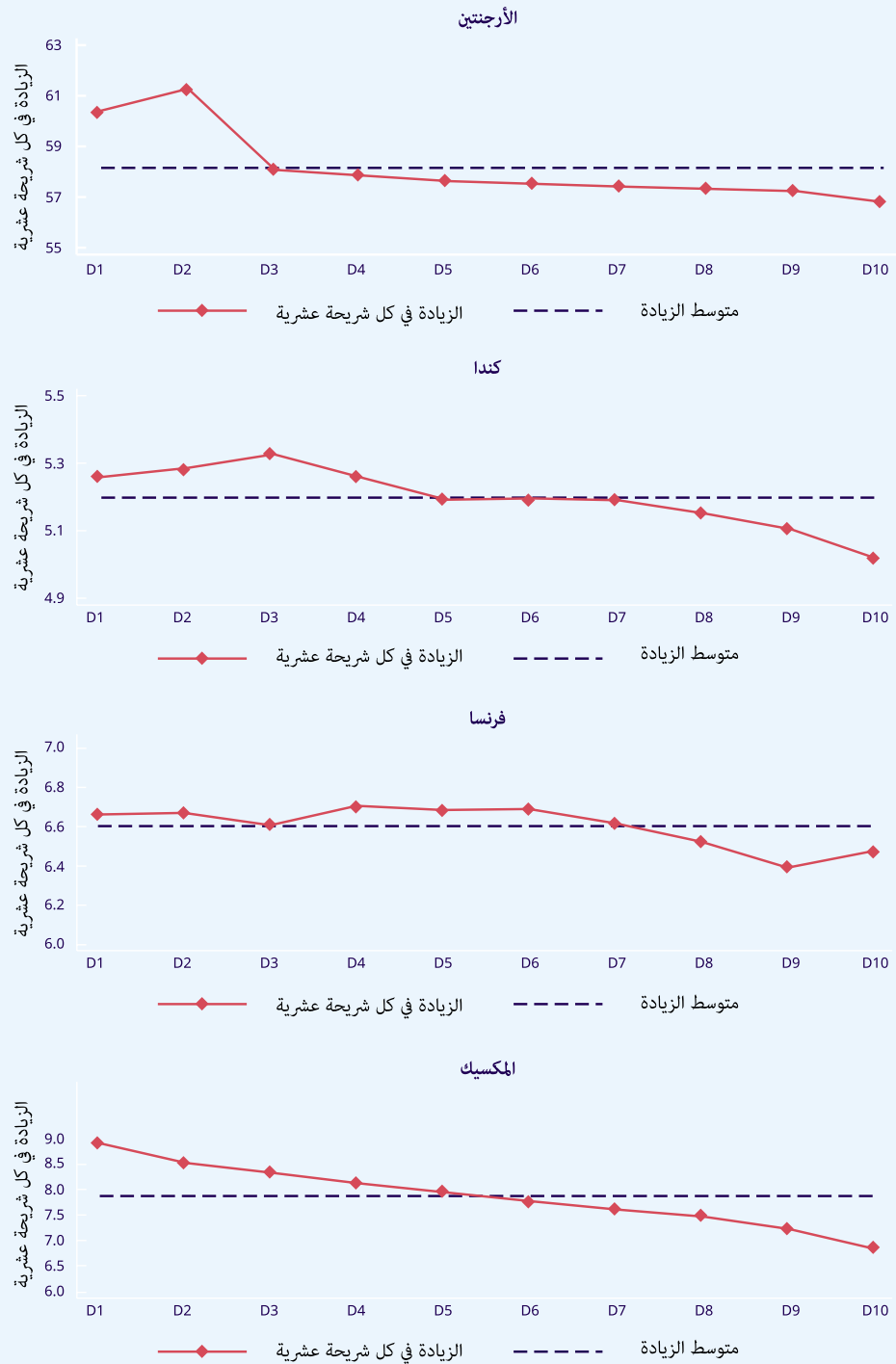
المستهلك، فسيكون تعديل الأجور الحقيقية أقل من زيادات تكلفة المعيشة التي تواجهها هذه الأسر. بالتأكيد يختلف مدى التنوع في زيادات تكلفة المعيشة عبر توزيع الدخل بين البلدان. ويوفر الجدول ٣.١ أيضًا بيانات عن سويسرا، حيث تتشابه حصص دخل الأسرة التي أنفقتها الأسر ذات الدخل الأدنى والأعلى على السلع الأساسية، مما يعكس حقيقة انخفاض نسبة عدم المساواة في الدخل مما هو عليه في المكسيك. وتتساوى تقريبًا الزيادة في تكلفة المعيشة، في سويسرا، للمجموعتين العشريتين، حيث تبلغ ٣,٩ في المائة و٤,٠ في المائة للأسر ذات الدخل المنخفض والمرتفع على التوالي.

يوضح الشكل ٣.٨ مقدار زيادة تكلفة المعيشة بين عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢ في كل فئة عشرية للبدان التي تتوفر لديها بيانات متاحة عن الإنفاق عبر توزيع الدخل، بتطبيق عملية حسابية مماثلة لتلك الواردة في الجدول ٣.١، ولكن هذه المرة على كل مجموعة عشرية من توزيع دخل الأسرة. ويمكن ملاحظة، بالنسبة لغالبية البلدان، أن الزيادة في الأسعار بني عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢ تنطوي على زيادات أكبر في تكلفة المعيشة في الفئات العشرية الأدنى قي توزيع الدخل، في حين تنخفض الزيادة في تكلفة المعيشة بشكل مطرد في الفئات العشرية الأعلى. على سبيل المثال، أدت تغيرات الأسعار في إسبانيا في ٢٠٢١-٢٢ إلى زيادة تكلفة المعيشة بنسبة ١٥ في المائة للأسر في الشريحة العشرية الأدنى، في حين كانت الزيادة أقل بنقطتين مئويتين (بنسبة ١١٣ في المائة) بين الأسر في الشريحة العشرية الأعلى. ويقل الفرق، في فرنسا، عبر الفئات العشرية (٦,٧ في المائة في الأسفل مقابل ٦,٤ في المائة في الأعلى)، لكن لا تزال تغيرات الأسعار بين عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢ تعني أن الزيادة في تكلفة المعيشة للأسر التي تقع في أسفل توزيع الدخل كان توزيعها أعلى بنسبة ٠,٣ نقطة مئوية من الزيادة بين

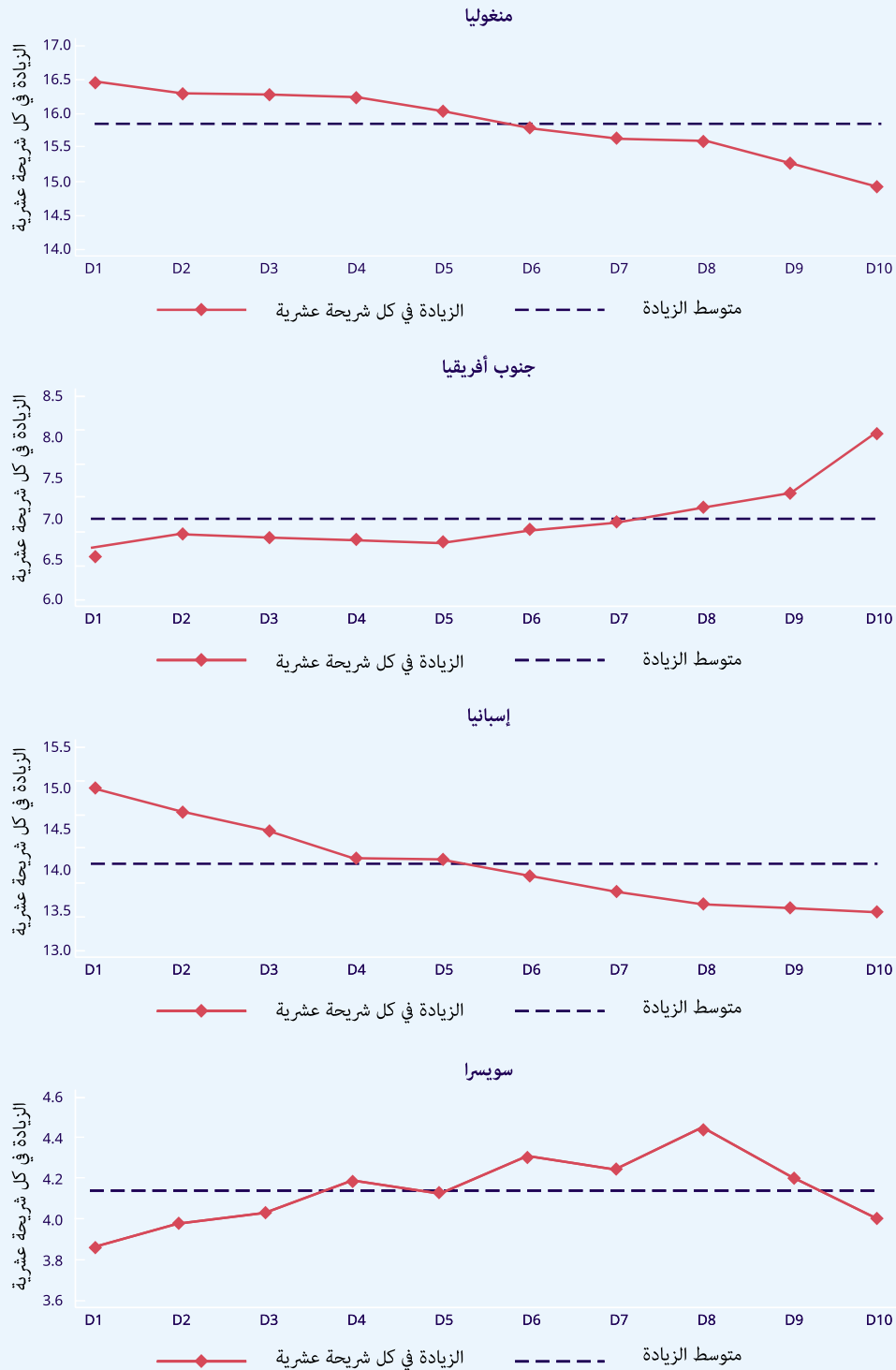
الأسر ذات الدخل المرتفع. وهناك تباين أكبر في أنماط الإنفاق بين الأسر في الفئات العشرية المتوسطة لتوزيع الدخل في سويسرا ، وهو ما يفسر الشكل المعكوس على شكل حرف U في الشكل ٣.٨. وترتفع الزيادة في تكلفة المعيشة، في جنوب أفريقيا، بالنسبة للأسر ذات الدخل المرتفع - وهي نتيجة اكتشاف يمكن تفسيرها من خلال ارتفاع تكلفة النقل. في حين يمثل النقل أقل من ١ في المائة من الإنفاق بين الأسر ذات الدخل المنخفض في جنوب أفريقيا، ترتفع هذه الحصة إلى حوالي ٢٢ في المائة بين الأسر في أعلى شريحة عشرية. إلى حد كبير، يُعد النقل من بنود سلة مؤشر أسعار المستهلك التي شهدت أكبر زيادة في الأسعار خلال عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢ (١٩,٢ في المائة) يليه الغذاء، الذي ارتفعت أسعاره بنسبة ٨,٩ في المائة خلال نفس الفترة، ويمثل حوالي ٥٠ في المائة من إجمالي الإنفاق بين الأسر في الشريحة العشرية الأدنى. وإذا كانت المواد الغذائية والإسكان والنقل هي العناصر الوحيدة التي تؤخذ في الاعتبار عند الحساب، فستظهر الأسر ذات الدخل المنخفض أكبر زيادة في تكلفة المعيشة، على الرغم من إنفاق الأسر ذات الدخل المرتفع لنسبة كبيرة من دخلها على النقل.

نتج عن الزيادة في الأسعار بين عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢ زيادات أكبر في تكلفة المعيشة في الشرائح العشرية الأدنى من توزيع الدخل مقارنة بالشرائح العشرية الأعلى.

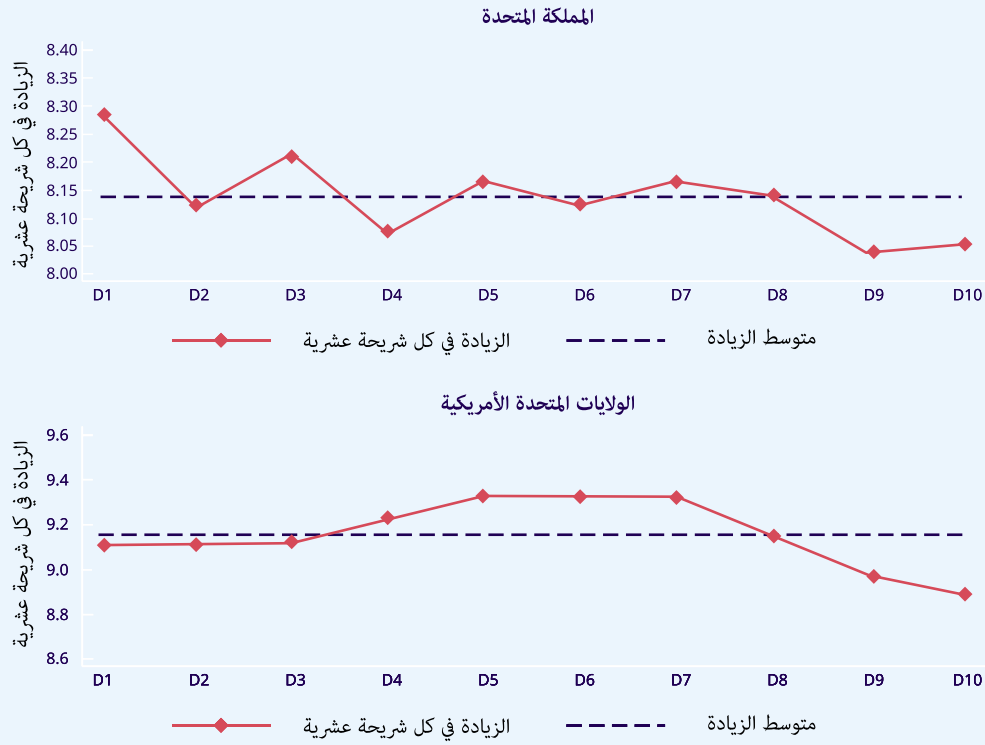
الشكل ٨.٣، النسبة المئوية للتغيير في تكلفة المعيشة للأسر في كل شريحة عشرية من توزيع الدخل مقارنة بمتوسط زيادة الأسعار، في بلدان مختارة، ٢٠٢١-٢٢



الشكل ٨.٣، (تابع)



الشكل ٨.٣، (تابع)



ملاحظة: تعتمد أنماط الإنفاق على السنوات المتاحة الأخيرة، ومن المتوقع أن تظل هذه الأنماط ثابتة بمرور الوقت. تستند تقديرات التغيير في تكلفة المعيشة (بشكل عام وحسب البند) إلى آخر شهر متاح من المعلومات في قاعدة بيانات مؤشر أسعار المستهلك التابع لصندوق النقد الدولي. وتستند هذه التقديرات، بالنسبة لجميع البلدان الواردة في الشكل أعلاه، على التغيير في المؤشر العام لأسعار المستهلك (أو مؤشر أسعار المستهلك المحدد حسب البند) بين الأشهر المماثلة في الربع الثاني من عام ٢٠٢١ والربع الثاني من عام ٢٠٢٢.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات الخاصة بأنماط الإنفاق حسب الشريحة العشرية لدخل الأسرة. وتقدر الزيادات في نمو مؤشر أسعار المستهلك المحدد حسب البند باستخدام سلسلة مؤشر أسعار المستهلك الشهرية لصندوق النقد الدولي.

٦.٣ تتسبب معدلات التضخم في تآكل القوة الشرائية بالنسبة للحد الأدنى للأجور

للأجور ليوأكب الزيادات في مؤشر أسعار المستهلك، كما هو مبين في القسم ٣.٥، قد لا يكون ذلك كافياً للتعويض الكامل عن ارتفاع تكلفة المعيشة التي تواجهها الأسر ذات الدخل المنخفض.

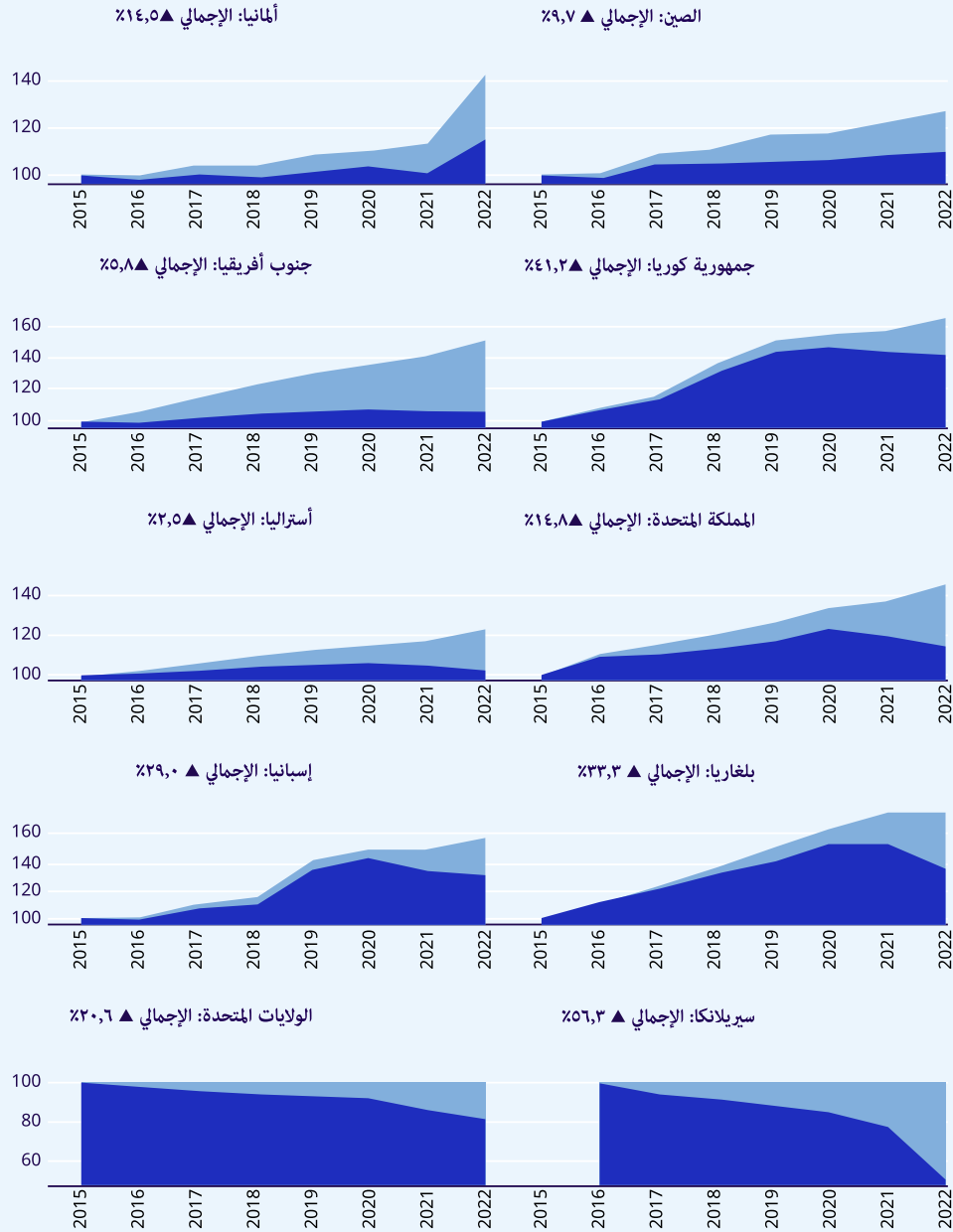
يوضح الشكل ٣.٩ التطور النسبي للحد الأدنى الاسمي والحقيقي للأجور (وفقاً لمقياس مؤشر أسعار المستهلك من أجل تبسيطه) لسبعة اقتصادات في مجموعة العشرين، وبلدين إضافيين في أوروبا (بلغاريا وإسبانيا) وبلد آخر في آسيا (سريلانكا). من بين هذه البلدان العشرة، ارتفع الحد الأدنى الاسمي للأجور في جميع البلدان باستثناء دولتين (سريلانكا والولايات المتحدة) بين عامي ٢٠١٥ و٢٠٢٢. وارتفع الحد الأدنى الحقيقي للأجور في بلدين من البلدان العشرة (الصين وألمانيا)، خلال الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٢، وبالتالي انخفض بسبب ارتفاع التضخم في البلدان الثماني المتبقية الموضحة في الشكل.

يستخدم الحد الأدنى للأجور على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم لحماية الدخل والقوة الشرائية للعمال ذوي الأجور المنخفضة وأسرهم. وكما نوقش في تقرير الأجور العالمي ٢٠٢٠-٢١ (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ أ)، تعتمد كفاية مستويات الحد الأدنى للأجور بقدر هائل على القدرة على مراجعة المعدلات وتعديلها بانتظام. ويتطلب ذلك آلية تعديل مرنة تراعي الظروف السائدة واحتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية. إذا لم يُعدل الحد الأدنى للأجور، في أوقات تضخم الأسعار - أو لم يُعد بما يكفي لمواكبة ارتفاع الأسعار - فتتضاءل قيمتها الحقيقية. وعلاوة على ذلك، حتى عندما يُعدل الحد الأدنى

تتضاءل القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور، في أوقات تضخم الأسعار، إذا لم تُعد لمواكبة ارتفاع الأسعار.

الشكل ٩.٣. تطور الحد الأدنى الاسمي والحقيقي للأجور، بلدان مختارة.

(المؤشر: عام ٢٠١٥ = ١٠٠)



ملاحظة: أزرق فاتح = اسمي؛ أزرق غامق = حقيقي. تُرتب البلدان بترتيب تنازلي للحد الأدنى الحقيقي لنمو الأجور بين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢٢. ومعدلات الحد الأدنى للأجور هي أحدث معدلات متاحة اعتبارًا من ١ أكتوبر ٢٠٢٢.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية على أساس قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية للحد الأدنى للأجور لما يخص مستويات الحد الأدنى للأجور وصندوق النقد الدولي (٢٠٢٢ ج) لما يخص التضخم (أسعار المستهلكين في نهاية الفترة).

كيف تأثر مجموع الأجور التي حصل عليها النساء والرجال بأزمة كوفيد-١٩ والتضخم؟

٧.٣ تطور فاتورة الأجور الإجمالية قبل أزمة كوفيد-١٩ وأثناءها

بالوظائف) التي ساعدت على إبقاء العاملين بأجر في سوق العمل خلال عام ٢٠٢٠. وتضاف أشكال دعم الأجور في مجموع فاتورة الأجور الإجمالية.

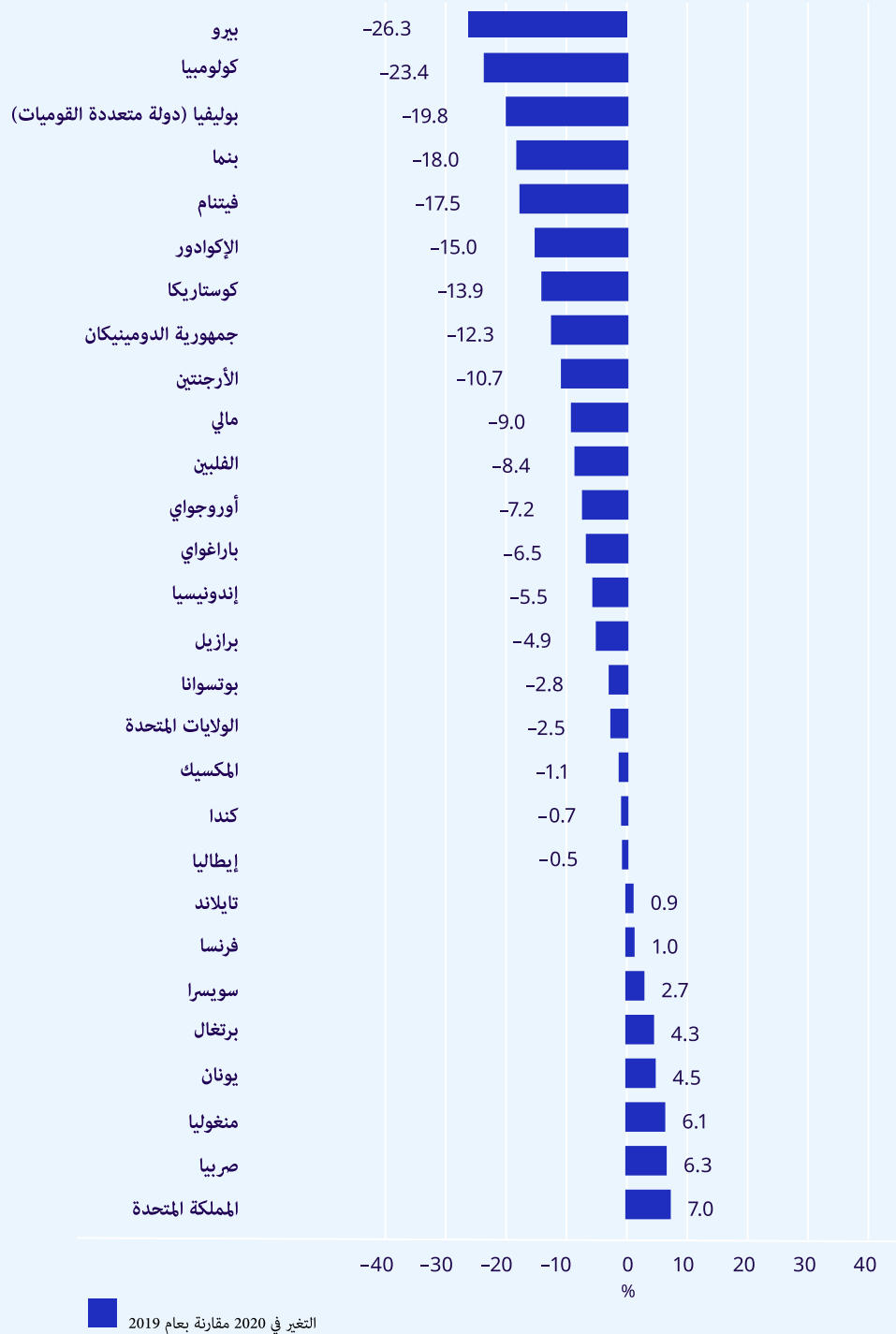
تضيف اللوحة ب في الشكل ٣.١٠ معلومات من عام ٢٠٢١: أي توضح التغيير في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية في عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩، والتغير في عام ٢٠٢١ بالنسبة لعام ٢٠١٩ والتغير الكلي (التراكمي) بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١. ويلاحظ، أنه من بين واحد وعشرين بلدًا من التي توفرت لديها بيانات حتى ٢٠٢١، استمرت ١٥ بلدًا في المعاناة من انخفاض إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية في عام ٢٠٢١ مقارنة بعام ٢٠١٩. ومع ذلك، كان التعافي في سوق العمل مقارنة بعام ٢٠٢٠ واضحًا للعيان: باستثناء ثلاث بلدان من الخمسة عشر بلدًا، وهي البرازيل وجمهورية الدومينيكان وإندونيسيا، حيث كانت الخسارة في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية أقل بكثير في عام ٢٠٢١ مما كانت عليه في عام ٢٠٢٠. على سبيل المثال، بلغ إجمالي خسائر فاتورة الأجور الحقيقية في البلدان الثلاثة، بيرو وكولومبيا ودولة بوليفيا المتعددة القوميات، التي شهدت أكبر خسائر في الجزء ب، في عام ٢٠٢١ مقارنة بعام ٢٠١٩، ١٢,٦ في المائة و٩,٤ في المائة و١٢,٤ في المائة على التوالي، بينما أظهروا في عام ٢٠٢٠ خسائر قدرها ٢٦,٣ في المائة و٢٣,٤ في المائة و١٩,٨ في المائة على التوالي. علاوة على ذلك، سجلت بلدان - كندا والمكسيك - خلال عام ٢٠٢١ زيادات في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية مقارنة بعام ٢٠١٩، بعد تعرضها لخسائر في عام ٢٠٢٠. وكان متوسط الخسارة في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية بين جميع البلدان الـ ٢١ في الرسم البياني ٨,٦ في المائة لكل بلد في عام ٢٠٢٠، بينما انخفضت هذه الخسائر في عام ٢٠٢١ إلى ٦,٣ في المائة وهي لا تزال كبيرة. بعبارة أخرى، يعادل الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور، بين ٢١ بلدًا من تلك التي توفرت لديها بيانات لكل من ٢٠٢٠ و٢٠٢١، أربعة أسابيع من الأجور في عام ٢٠٢٠ وأربعين في عام ٢٠٢١، مما يعني ضمناً خسارة تراكمية قدرها ستة أسابيع من الأجور خلال هذه سنتين.

يأتي التآكل الأخير للأجور الحقيقية، بسبب التضخم على رأس الخسائر الكبيرة في الأجور التي تكبدها العمال وأسرههم خلال أزمة كوفيد-١٩، والتي لم تُرصد بالكامل في بيانات متوسط الأجور المقدمة في الأقسام السابقة من التقرير. لذلك يسعى هذا القسم إلى استكمال التحليل السابق من خلال النظر في التغييرات في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية. ويكشف تحليل إجمالي فواتير الأجور عن كيف أدى مزيج فقدان الوظائف وساعات العمل الأقصر والتعديلات في الأجور بالساعة، خلال أشهر الإغلاق، إلى تراكم الدخل المفقود للعاملين بأجر وعائلاتهم في العديد من البلدان.

يوضح الشكل ٣.١٠، بالاعتماد على بيانات المسح الربع سنويًا، لكل بلد تتوفر لديه هذه البيانات، التغيير في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية السنوية بين عام ٢٠١٩ (سنة الأساس) وكل سنة حتى آخر سنة، أي عام ٢٠٢٠، و٢٠٢١، وبالنسبة لبعض البلدان، التغييرات حتى الربع الأول أو الثاني من عام ٢٠٢٢ وتساوي فاتورة الأجور الحقيقية الإجمالية السنوية مجموع الأرباح الشهرية الحقيقية التي يتلقاها جميع العاملين بأجر في عام واحد. وكما يوضح الشكل ٣.١٠ اللوحة أ، شهدت ٢٠ بلدًا من أصل ٢٨ بلدًا موضحة في الرسم البياني انخفاضًا في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية في نهاية عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩. وتراوحت الخسارة في إجمالي الأجور الحقيقية من حوالي ١ في المائة في كندا وإيطاليا والمكسيك إلى ما يزيد عن ٢٠ في المائة في كولومبيا (٢٣ في المائة) وبيرو (٢٦ في المائة). وكان متوسط الانخفاض في إجمالي فاتورة الأجور، بالنظر إلى جميع البلدان الثمانية وعشرين الموجودين في الرسم البياني، ٦,٢ في المائة لكل بلد، وهو ما يعادل خسارة ثلاثة أسابيع من الدخل، في المتوسط، لكل عامل بأجر ممثل في هذه البلدان البالغ عددها ٢٨ بلدًا. ويوجد من بين البلدان الثمانية التي زاد فيها إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية، ستة في أوروبا واثان في آسيا. ربما كان ذلك مدفوعًا في البلدان الأوروبية بحزم التحفيز (إعانات الأجور وخطط الاحتفاظ

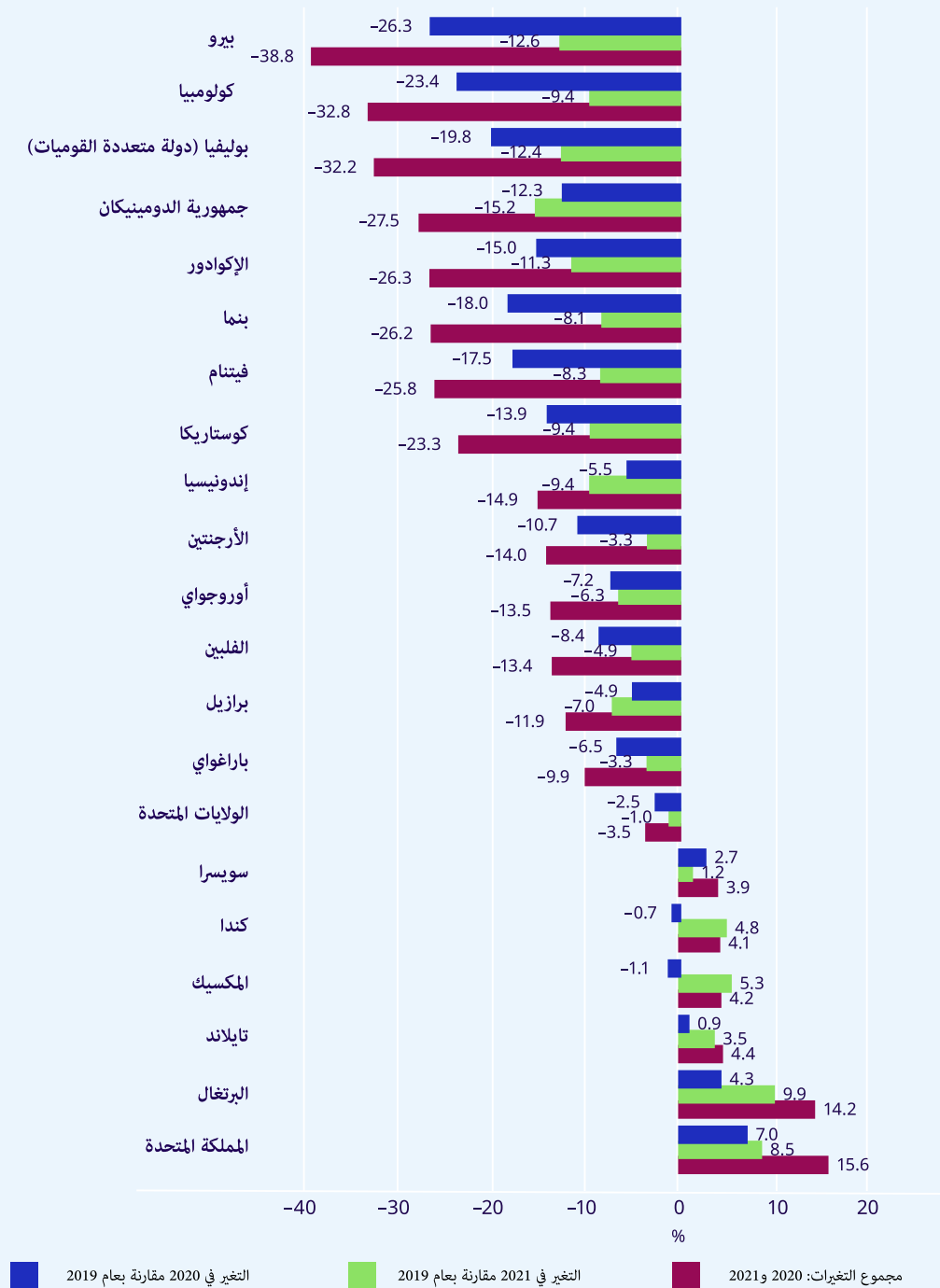
^٩ لم تصدر بعد سبعة بلدان موضحة في الشكل ٣.١٠، اللوحة أ، مسوحها الربع سنوية لعام ٢٠٢١ أو ٢٠٢٢ حتى وقت كتابة هذا التقرير. وحُدثت هذه البلدان - بوتسوانا وفرنسا واليونان وإيطاليا ومالي ومنغوليا وصربيا - من التحليل الذي تم إجراؤه للرسم البياني اللاحقة (اللوحة ب وج).

الشكل ١٠.٣، اللوحة أ. التغيير في إجمالي فاتورة الأجور بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية)



ملاحظة: يعرض الرسم البياني البلدان التي تتوفر لديها بيانات حتى نهاية عام ٢٠٢٠. **المصدر:** تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.

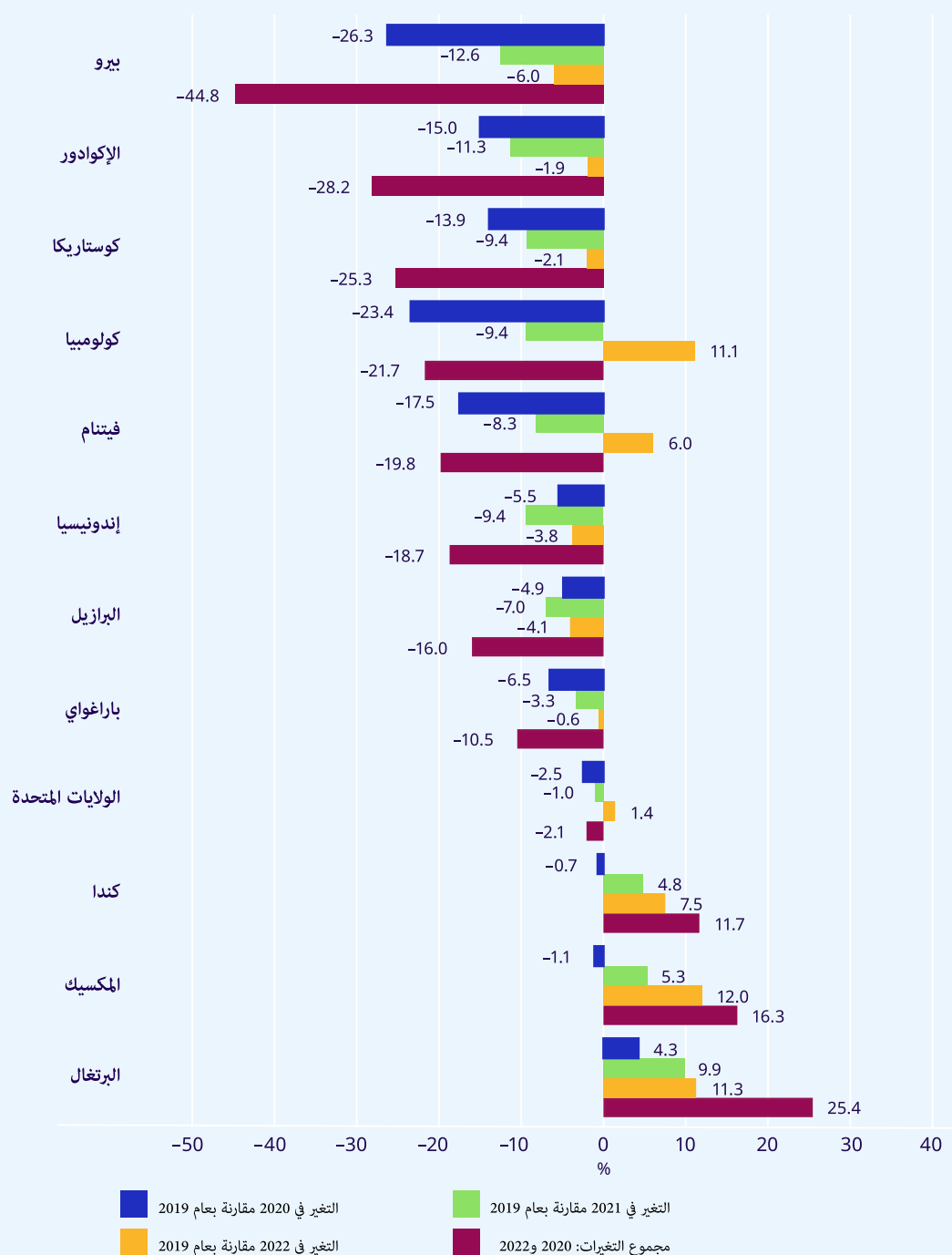
الشكل ١٠.٣، اللوحة ب. التغيير في إجمالي فاتورة الأجور خلال عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠١٩، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية)



ملاحظة: يظهر الرسم البياني البلدان التي تتوفر لديها بيانات حتى نهاية عام ٢٠٢١. وتُرتب البلدان بترتيب تنازلي لمجموع التغيرات في فاتورة الأجور الإجمالية في عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.

الشكل ١٠.٣، اللوحة ج. التغيير في إجمالي فاتورة الأجور خلال الأعوام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠١٩، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية)



ملاحظة: يعرض الرسم البياني البلدان التي تتوفر لديها بيانات حتى الربع الأول (في بعض الحالات، حتى الربع الثاني) من عام ٢٠٢٢. راجع الملحق الأول للحصول على تفاصيل حول مجموعات البيانات. وترتب البلدان بترتيب تنازلي لمجموع التغييرات في فاتورة الأجور الإجمالية في أعوام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٢.

المصدر: تقديرات منظمة العم الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.

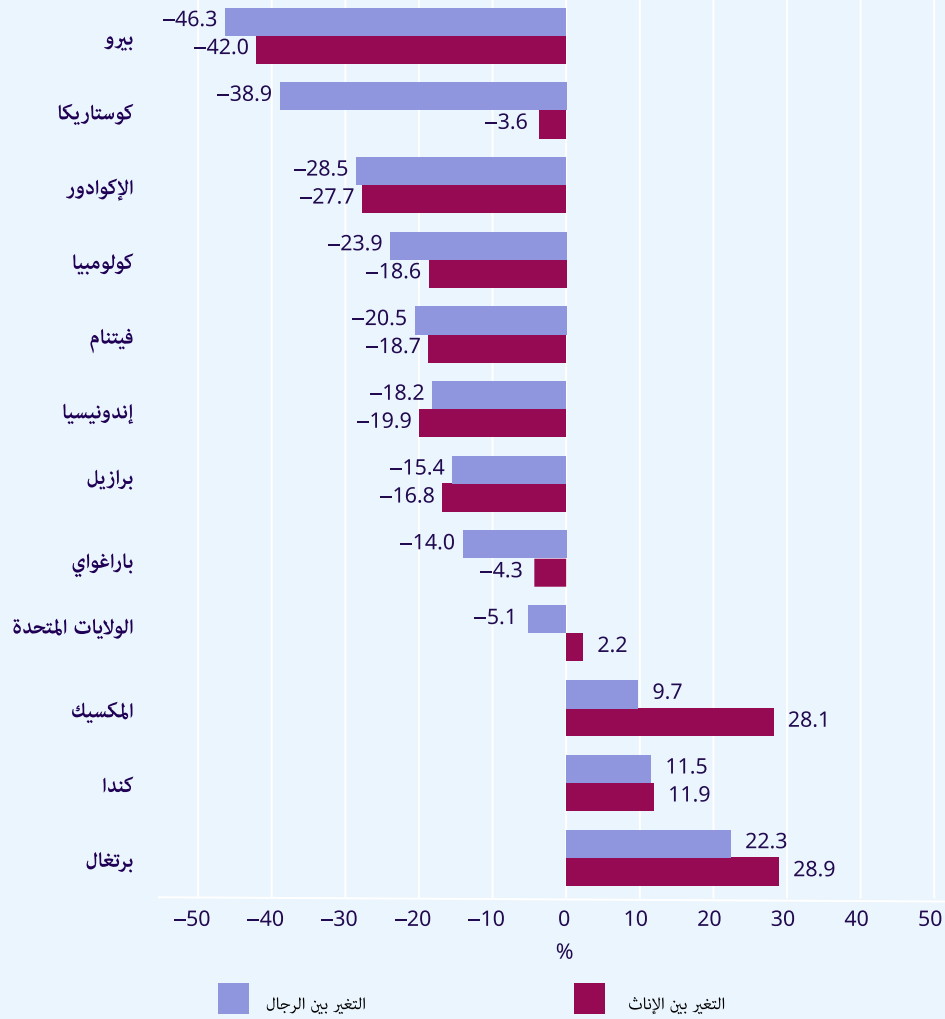
الشكل ٣.١٠، ولكنه يميز بين النساء والرجال ويظهر الخسائر التراكمية فقط، بدلاً من التغيرات السنوية، في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية حتى الأرباع الأولى من عام ٢٠٢٢ بالنسبة لعام ٢٠١٩. كما يمكن ملاحظة أنه في ٨ من ١٢ بلداً كانت هناك خسارة تراكمية في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية لكل من النساء والرجال، بينما ارتفع إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية لكل من النساء والرجال في ثلاث بلدان. وكانت الخسارة في البلدان التي شهدت خسارة تراكمية، في جميع البلدان باستثناء بلدين - البرازيل وإندونيسيا - أكبر بين الرجال، بينما كانت الزيادة في البلدان ذات المكاسب التراكمية أعلى بين النساء. ويكمل الشكل ٣.١٢ الشكلين ٣.١٠ و ٣.١١ من خلال تتبع تطور فاتورة الأجور الإجمالية - لجميع العاملين بأجر، وكذلك للنساء والرجال بشكل منفصل - من الربع الأول من عام ٢٠١٩ حتى الربع الأخير المتاح في البيانات، والذي قد يكون الربع الأخير من عام ٢٠٢٠، أو الربع الأخير من عام ٢٠٢١ أو الربع الأول أو الثاني من عام ٢٠٢٢. ويكشف هذا الشكل أيضاً عن وجود عدم تجانس كبير في تطور إجمالي فواتير الأجور للنساء والرجال منذ ظهور الوباء، حيث يتكبد الرجال خسائر أكبر من النساء في العديد من البلدان. ومع ذلك، لا ينبغي أن تؤخذ هذه التقديرات للإشارة إلى معاناة الرجال من أزمات سوق العمل المتزامنة أكثر من النساء. وسيناقش القسم التالي بعض الطرق المعقدة التي تؤثر بها هذه الأزمات بطريقة مختلفة على النساء والرجال.

أخيراً، تضيف اللوحة ج في الشكل ٣.١٠ معلومات عن إجمالي خسارة فاتورة الأجور في الأرباع الأولى من عام ٢٠٢٢ مقارنة بالربعين الأولين من عام ٢٠١٩، والخسارة التراكمية بين عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢٢ فيما يتعلق بنفس الفترة من عام ٢٠١٩. ولا تتوفر بيانات تغطي الفترة ٢٠٢٠-٢٢، إلا لدى ١٢ بلداً فقط من أصل ٢٨ بلداً وفقاً للبيانات الواردة في اللوحة أ. وبالنظر إلى تقديرات عام ٢٠٢٢ فقط، تشهد اللوحة ج على التعافي التدريجي لأسواق العمل عبر المناطق: في ٦ بلدان فقط من أصل ١٢ بلداً، بإجمالي أجور حقيقية في الربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ أقل من تلك المقدرة لعام ٢٠١٩. ومع ذلك، فالتغيير التراكمي (٢٠٢٠-٢٢)، على الرغم من التحسن في الأرباع الأخيرة (٢٠٢٢)، كان سلبياً في ٩ بلدان من ١٢ بلداً، مما يعني تسبب أزمة كوفيد-١٩ في خسائر لم تعوض بالكامل بحلول منتصف عام ٢٠٢٢. تصل الخسائر التراكمية على مدى فترة حوالي ٣٠ شهراً منذ عام ٢٠٢٠، باستثناء الولايات المتحدة، إلى ما يعادل ١١ إلى ٤٥ في المائة من إجمالي الأجور المدفوعة في عام ٢٠١٩. ومن المحتمل أن تترجم خسارة الأرباح هذه إلى انخفاض في مستويات المعيشة أو زيادة الديون، أو كليهما، للأسر في هذه البلدان والمناطق المقابلة من العالم. وسوف يعرض القسم ٣.٩ التأثير السلبي الأكبر لخسائر فاتورة الأجور على أصحاب الأجور المنخفضة (وأسرهم) مقارنة بنظرائهم ذوي الأجور الأعلى. يقدم الشكل ٣.١١ تحليلاً مشابهاً لتلك الذي يعرضه

¹⁰ البيانات المتاحة حتى الربع الثاني لكندا، والولايات المتحدة، وكولومبيا، والإكوادور. وتمثل البيانات المتاحة بالنسبة لجميع البلدان الموضحة في الشكل ٣.١٠، اللوحة ج، بيانات تغطي فقط حتى الربع الأول من عام ٢٠٢٢. وينطبق الشيء نفسه على الشكل ٣.١١.

¹¹ راجع الملحق الأول للحصول على مزيد من التفاصيل حول بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير. ويكمل الملحق الثاني ما ورد في الشكل ٣.١٢ من خلال تقديم تقديرات لتطور إجمالي فاتورة الأجور للبلدان التي تتاح بيانات ربع سنوية لها.

الشكل ١١.٣، اللوحة ج. التغيير في إجمالي فاتورة الأجور بين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠١٩، حسب الجنس، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية)



ملاحظة: يعرض الرسم البياني البلدان التي تتوفر لديها بيانات حتى الربع الأول (في بعض الحالات، حتى الربع الثاني) من عام ٢٠٢٢. راجع الملحق الأول للحصول على تفاصيل حول مجموعات البيانات. ويتم ترتيب البلدان ترتيبًا تنازليًا لتغيير فاتورة الأجور الإجمالية للرجال.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.

الشكل ١٢.٣، تطور إجمالي فاتورة الأجور، حسب الجنس، في البلدان المختارة، ٢٠١٩-٢٠٢٢ (نسبة مئوية)



الشكل ١٢.٣، (تابع)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية، راجع الملحق الأول لمصدر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.

٨.٣ تسبب معدلات التضخم في تآكل القوة الشرائية بالنسبة للحد الأدنى للأجور

إلى تخفيضات في الأجور بدلاً من فقدان الوظائف، وانخفضت الأجور أيضاً، في إكوادور وإندونيسيا وبيرو، بالقيمة الاسمية وساهمت في خفض فاتورة الأجور، لكن كان هذا التأثير أقل من تأثير التشغيل. وكانت البرتغال هي البلد الوحيدة في العينة التي زاد فيها إجمالي فاتورة الأجور في عام ٢٠٢٠، وربما لعبت إعانات الأجور وخطط الاحتفاظ بالوظائف، في البلدان الأوروبية الأخرى، دورها في التخفيف من تأثير الأزمة على التشغيل بأجر هناك. ومع ذلك، كان يوجد انخفاض، حتى بمساعدة حزم التحفيز، بنسبة ١,٦ في المائة في إجمالي فاتورة الأجور في البرتغال بسبب فقدان التشغيل. ومن ناحية أخرى، كانت الزيادات الاسمية في الأجور كبيرة بما يكفي لزيادة إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية في عام ٢٠٢٠ بنسبة ٤,٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٩.

يوضح التحليل الوارد في الشكل ٣.١٣ أنه في عام ٢٠٢١، السنة الثانية للوباء قد بدأت نتائج التشغيل - وإجمالي فواتير الأجور الحقيقية - في التحسن بشكل عام. حيث تعافى عدد قليل من البلدان من إجمالي خسائر فاتورة الأجور في عام ٢٠٢٠ وسجلت زيادات في عام ٢٠٢١ مقارنة بعام ٢٠١٩ (على سبيل المثال كندا والمكسيك). وفي معظم البلدان الأخرى، بالرغم من أن إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية في عام ٢٠٢١ ظل أقل مما كان عليه في عام ٢٠١٩، كانت الخسارة في عام ٢٠٢١ أقل من تلك المسجلة في عام ٢٠٢٠. ومع ذلك، كانت النتيجة الأكثر إثارة للدهشة من التحليل في الشكل ٣.١٣ هي الانهيار القوي للتضخم كعامل رئيسي يؤثر سلباً على إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية في جميع البلدان اعتباراً من عام ٢٠٢١ وما بعده. لذلك، كان عام ٢٠٢١ هو الوقت الذي تتداخل فيه آثار الأزميتين - أزمة كوفيد-١٩ وأزمة تكلفة المعيشة - وتتفاعل لتشكيل التغييرات في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية. وكان التضخم في عام ٢٠٢٢ هو العامل السلبي السائد في معظم البلدان. فلا يوجد مكان كان فيه ذلك أكثر وضوحاً من البرازيل، حيث بلغت نسبة مساهمة التضخم في خفض إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية في الربع الأول من عام ٢٠٢٢ مقارنة بالربع الأول من عام ٢٠١٩، ١٨,٢ في المائة.

يكون التغيير في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية خلال فترة معينة - على سبيل المثال، بين ٢٠١٩ و٢٠٢٠ - نتيجة للتغيرات في إجمالي التشغيل (بما في ذلك التغيرات في عدد الوظائف وعدد ساعات العمل) والتغيرات الحقيقية والاسمية في الأجور بالساعة. ويحلل هذا القسم مساهمة كل مكون من هذه المكونات في التغيير في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية بين عام ٢٠٢٠ وحتى الربع الأول أو الثاني من عام ٢٠٢٢. وبذلك يسلط الضوء على الطريقة التي ساهمت بها أزمة كوفيد-١٩ في انخفاض إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية الموثقة في القسم السابق وكيف تؤدي أزمة تكلفة المعيشة المستمرة أيضاً إلى تآكل الأجور. ويصف الملحق الثالث المنهجية المستخدمة لتحليل التغيير في فاتورة الأجور الإجمالية.

يعرض الشكل ٣.١٣ تحليلاً للتغيير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢٠ و٢٠٢١ و٢٠٢٢ لكل بلد من الإثنى عشر بلداً التي وفرت بيانات حتى الربع الأول أو الثاني من عام ٢٠٢٢. وكان الانخفاض في التشغيل في عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩، هو العامل السلبي المهيمن. ويقدم فصل العوامل الكامنة وراء التغيير في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية، في بعض البلدان - البرازيل وكندا والولايات المتحدة - في عام ٢٠٢٠ دليلاً واضحاً على تأثير تكوين التشغيل على الأجور كما هو موضح في المربع ٣.١. وقد خفضت الوظائف المفقودة خلال عام ٢٠٢٠ في هذه البلدان من إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية، ولكن زاد متوسط الدخل الاسمي مع استمرار أصحاب الدخل المرتفعة في العمل بأجر، وبالتالي التخفيف من تأثير خسائر التشغيل على انخفاض إجمالي فاتورة الأجور. كما تُظهر كوستاريكا والمكسيك وباراجواي بعض العلامات، وإن كانت أضعف، على وجود تأثير تركيبى على الأجور عند تحليل التغييرات في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية. وتُعد فيتنام هي البلد الوحيدة في العينة الصغيرة التي يغطيها الشكل ٣.١٣ حيث كان انخفاض الأجور الاسمية هو العامل الرئيسي وراء انخفاض فاتورة الأجور في عام ٢٠٢٠، ولكنها قد تكون ممثلة لبلدان أخرى في آسيا ومناطق أخرى كانت أزمة كوفيد-١٩ فيها قد ترجمت

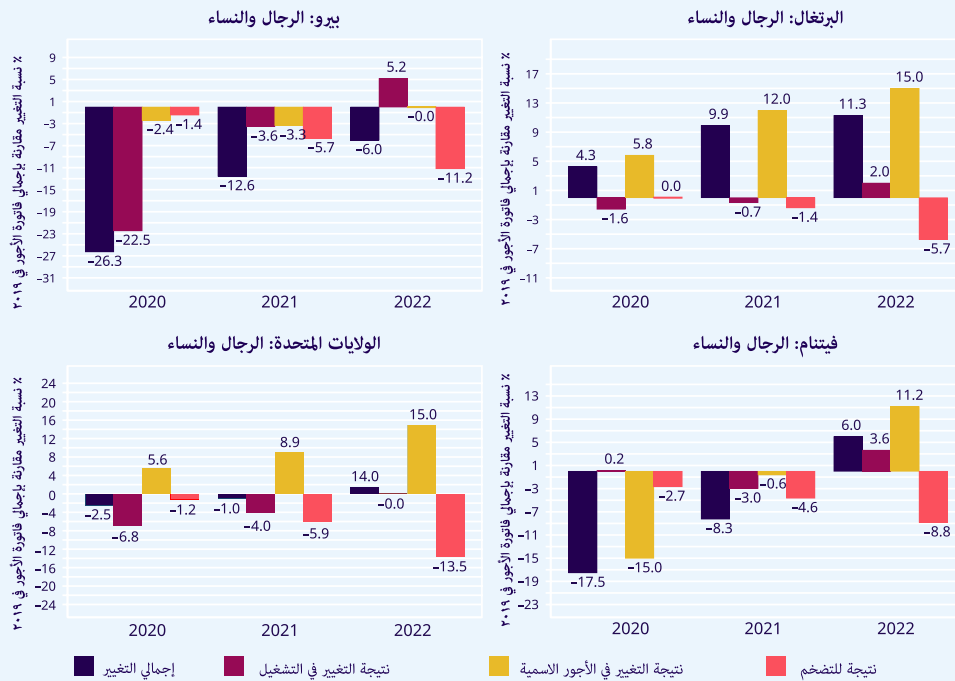
^{١٢} يوفر الملحق الرابع رسوماً بيانية بها تحليلاً مماثلاً للبلدان التي لديها بيانات ربع سنوية حتى عام ٢٠٢٠ أو عام ٢٠٢١.

الشكل ١٣.٣. تحليل التغير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢١ و ٢٠٢٢

والربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ دول مختارة (نسبة مئوية)



الشكل ٣، ١٣، (تابع)



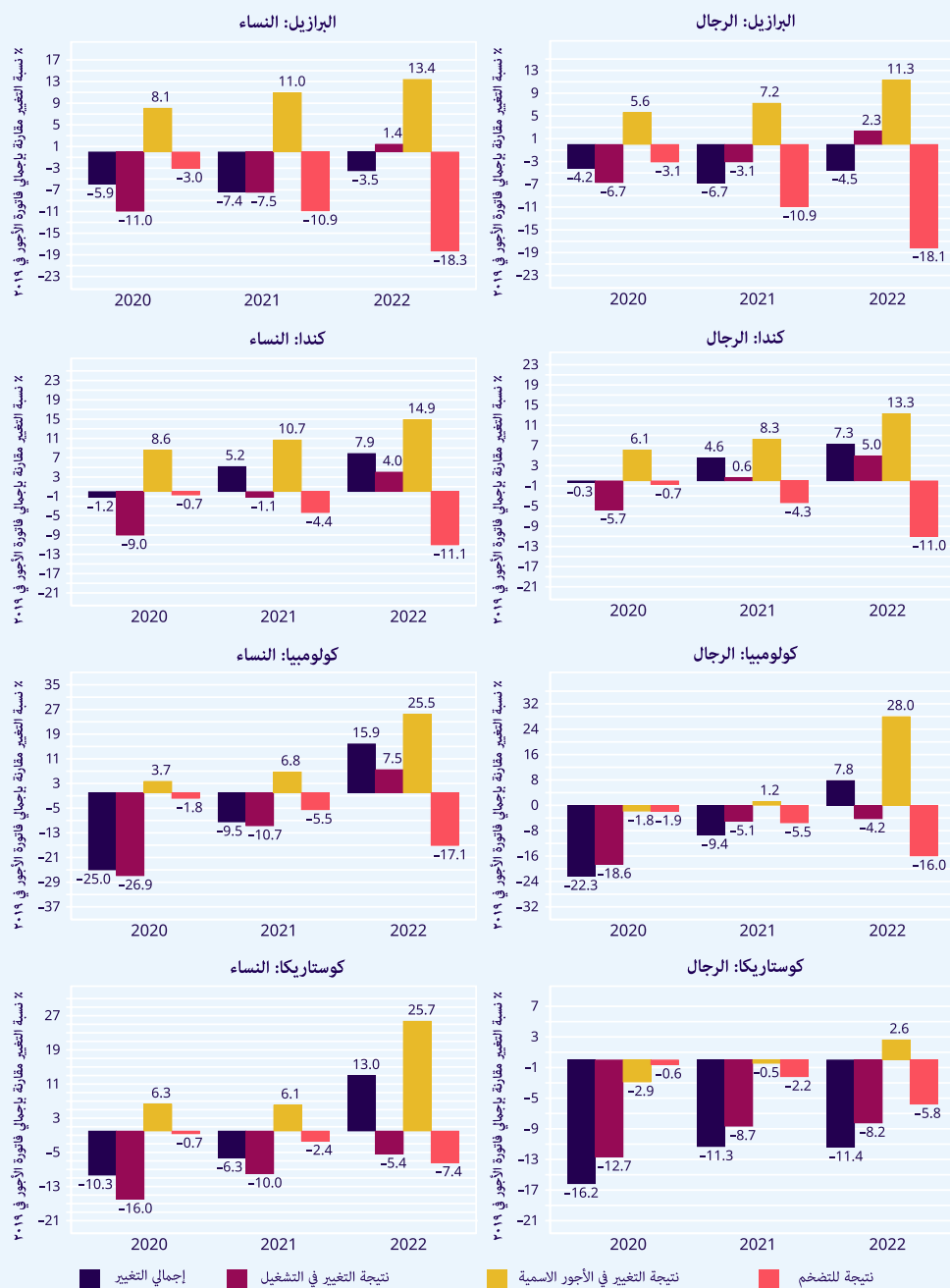
ملاحظة: يوضح الملحق الثاني المنهجية المستخدمة في تحليل التغيرات في إجمالي فاتورة الأجور خلال السنين المختلفة. **المصدر:** تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.

يقدم الشكل ٣، ١٤ تحليلًا للتغيير في إجمالي فاتورة الأجور مشابهًا لذلك الوارد في الشكل ٣، ١٣، ولكن مع تصنيفه حسب الجنس. ويساعد ذلك المرء على فهم ما يكمن وراء الانخفاض الأكبر في فاتورة أجور الرجال مقارنةً بالنساء في العديد من البلدان والذي تم توثيقه في القسم السابق. ويمكن تفسير الظاهرة المذهلة التي تظهر في عام ٢٠٢٠، وهو العام الذي كان فيه التأثير الأكبر لتكوين التشغيل بأجر على متوسط الأجور، على النحو التالي. كانت خسائر الوظائف، في عام ٢٠٢٠، (بما في ذلك الوظائف وساعات العمل) أكبر بين النساء منها

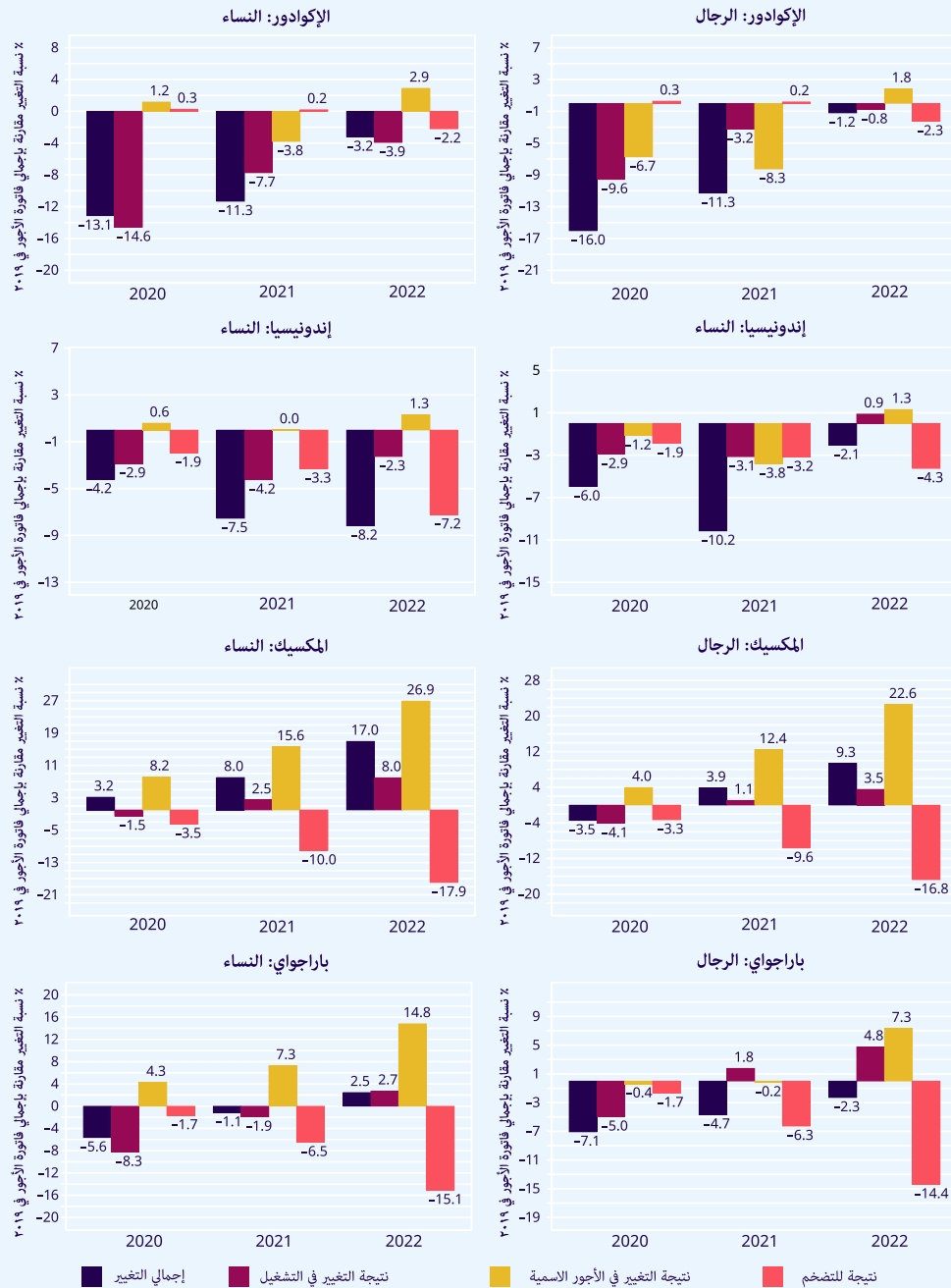
بين الرجال في غالبية البلدان. وفي الوقت نفسه، كانت الزيادات في متوسط الأجور، في عام ٢٠٢٠، أكبر بين النساء في جميع البلدان. وتشير هاتان الملاحظتان معًا إلى وضوح تأثير التركيب، خاصةً في عام ٢٠٢٠، بين النساء. بعبارة أخرى، فقدت النساء وظائف أكثر من الرجال في بداية أزمة كوفيد-١٩، وفي الوقت نفسه، كان تأثير خسارة العمل هذه أكبر من حيث زيادة متوسط الأجر الاسمي للنساء اللاتي ظلن يعملن بأجر. ويشير ذلك إلى أن خسائر التشغيل بالنسبة للنساء أكثر تركيزًا بين العمال ذوي الأجور المنخفضة مقارنة بالرجال.^{١٣}

^{١٣} يوضح الشكلان ٢، ١٣ و ٣، ١٤ أنه في بعض الحالات، يختلف تأثير التضخم على إجمالي فاتورة الأجور اختلافًا طفيفًا بين النساء والرجال، على الرغم من بقاء معدل التضخم المستخدم لتحويل القيم الاسمية إلى القيم الحقيقية هو نفسه لجميع العاملين بأجر. تحدث هذه الاختلافات لأنه عند تحليل التغيير في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية خلال فترة معينة، يُرجح مكون التضخم بالتغير النسبي في التشغيل، والذي يختلف بين النساء والرجال. ويمكن أن يُرى بسهولة من نظرة على المعادلة 4 في الملحق الثالث.

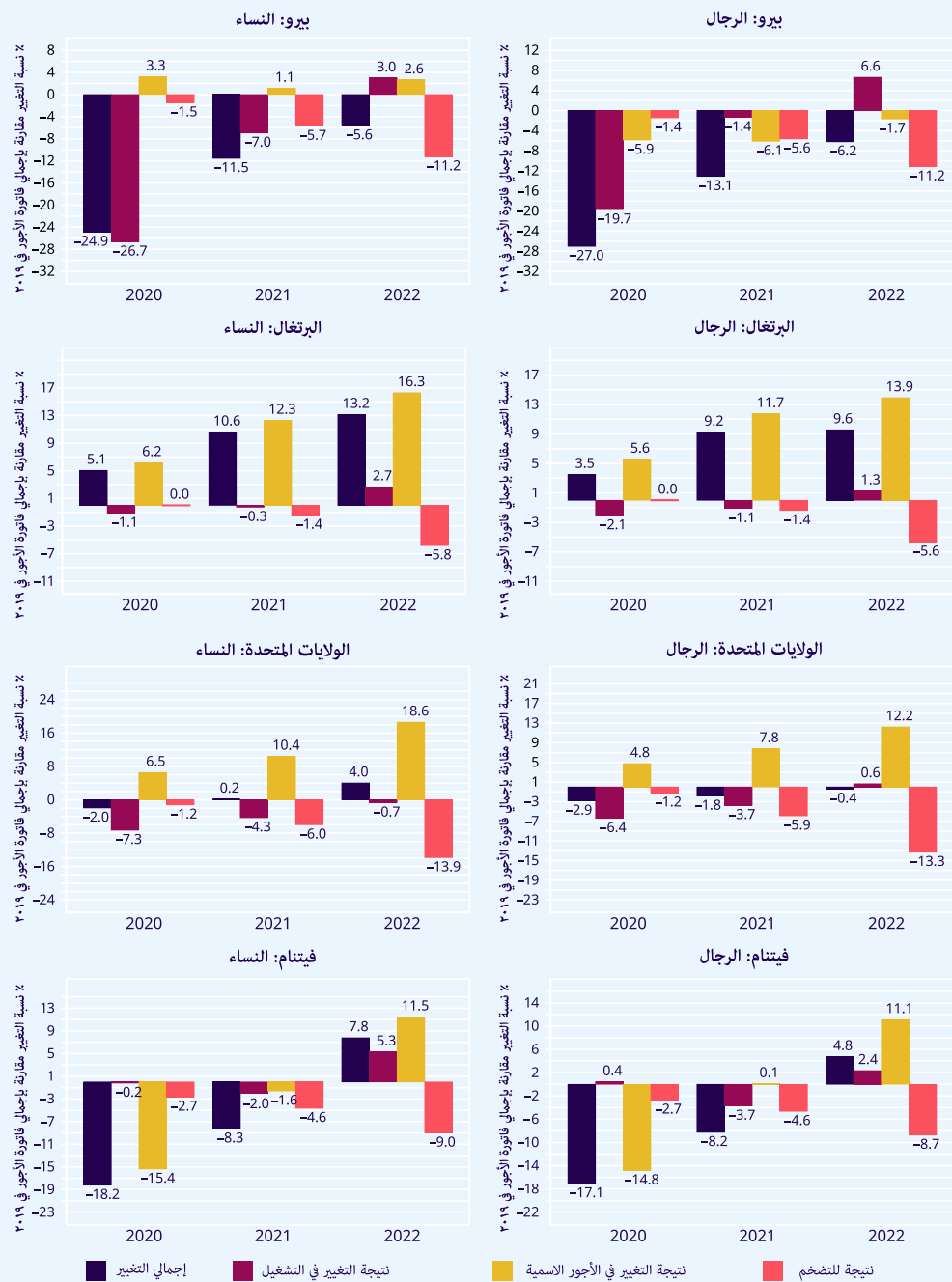
الشكل ١٤.٣. تحليل التغير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ والرربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ ، حسب الجنس ، والبلدان المختارة (نسبة مئوية)



الشكل ٣،١٤، (تابع)



الشكل ٣،١٤، (تابع)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.

تقرير الأجور العالمي ٢٠٢٠/٢١ (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ أ) أعظم من ذلك التأثير بين الرجال. وفي الوقت نفسه، من المرجح أن يكون الزيادة في الأجور الاسمية بين النساء أعلى مما لوحظ بين الرجال، نظرًا لأن النساء اللاتي تبقين في التشغيل بأجر من المرجح أن يكون في الطرف الأعلى من توزيع الأجور - في حين أن الرجال الذين يظلون يعملون ينتشرون بشكل متساوٍ عبر هذا التوزيع. ومن المفارقات، تقلص فجوة الأجور بين الجنسين وفقًا لقياس مقارنة متوسط أجور الرجال والنساء في بعض البلدان خلال أزمة كوفيد-١٩. ومع ذلك، يعكس ذلك على الأرجح تركيز فقدان الوظائف بين النساء ذوات الأجور المنخفضة، وبالتالي تأثير تكوين أقوى، بدلاً من تحسن متوسط أجور النساء العاملات.

ربما يرجع هذا التأثير المتميز للتكوين بين النساء والرجال إلى تجمع النساء والرجال في نقاط مختلفة على طول توزيع الأجور، وهي ظاهرة سُلط عليها الضوء بالفعل في تقرير الأجور العالمي ٢٠١٨/١٩ (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨). وهكذا، تميل النساء، في العديد من البلدان - خاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، حيث تكون مشاركة المرأة في التشغيل بأجر في كثير من الأحيان أقل من مشاركة الرجال - إلى التركيز في قطاعات ومهن محددة، غالبًا في طرفي توزيع الأجور. بينما من المرجح أن ينتشر العاملون بأجر، والذين غالبًا يهيمنون في العدد، عبر التوزيع. وعندما تقضي الأزمة على الوظائف منخفضة الأجر، كما كان الحال في عام ٢٠٢٠، يصبح التأثير بين النساء، اللاتي يمثلن تمثيلًا زائدًا عند الحد الأدنى من توزيع الأجور، كما هو موضح في

٩.٣ التغيرات في التشغيل والأجور عبر توزيع الأجور في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة

ويوضح الشكل ٣.١٥ التغيرات في التشغيل والأجور الاسمية والأجور الحقيقية، بناءً على مجموعة مختارة من البلدان التي تمثل مناطق مختلفة من العالم، بمرور الوقت وفي خمسة مواقع مختلفة في توزيع الأجور. وحددت هذه المواقع الخمس على النحو التالي: تم تصنيف العمال بأجر، في عام ٢٠١٩، وفقًا لأجورهم الشهرية ووضعهم في خمس شرائح، أي أقل من ٢٠ في المائة من المائة من العاملين بأجر، وأعلى ٢٠ في المائة، وثلاث مجموعات وسطية، كل منها تضم ٢٠ في المائة أيضًا. واستخدمت القيم الحدية التي تحدد المجموعات الخمسة في عام ٢٠١٩ لتقسيم مجموع العاملين بأجر في السنوات اللاحقة بعد تحويل العتبات إلى قيم حقيقية

يوفر تحليل التغيرات في إجمالي فاتورة الأجور في الشكليين ٣.١٣ و ٣.١٤ نظرة ثاقبة لتأثير الأزميتين المستمرتين على جميع العاملين بأجر، والآثار المختلفة التي تركها - لا تزال تحدث - على النساء والرجال. ومع ذلك، لا يُلقى أي من الشكليين الضوء على تأثير الأزمات على العمال بشكل مختلف اعتمادًا على وضعهم في توزيع الأجور. يبحث هذا القسم من خلال استكمال النتائج المقدمة في القسم ٣.٨ التغيرات في نتائج التشغيل والأجور (الاسمية والحقيقية) عبر توزيع الأجور في الفترة بين ٢٠٢٠ و ٢٠٢٢ بالنسبة لمجموعة مختارة من البلدان، وللعاملين بأجر في كل من الاقتصاد المنظم وغير المنظم. ويظهر التحليل كيف تأثر التشغيل وأجور العمال ذوي الأجور المنخفضة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم بالأزمات المستمرة بشكل غير متناسب، وخاصةً بأزمة كوفيد-١٩.

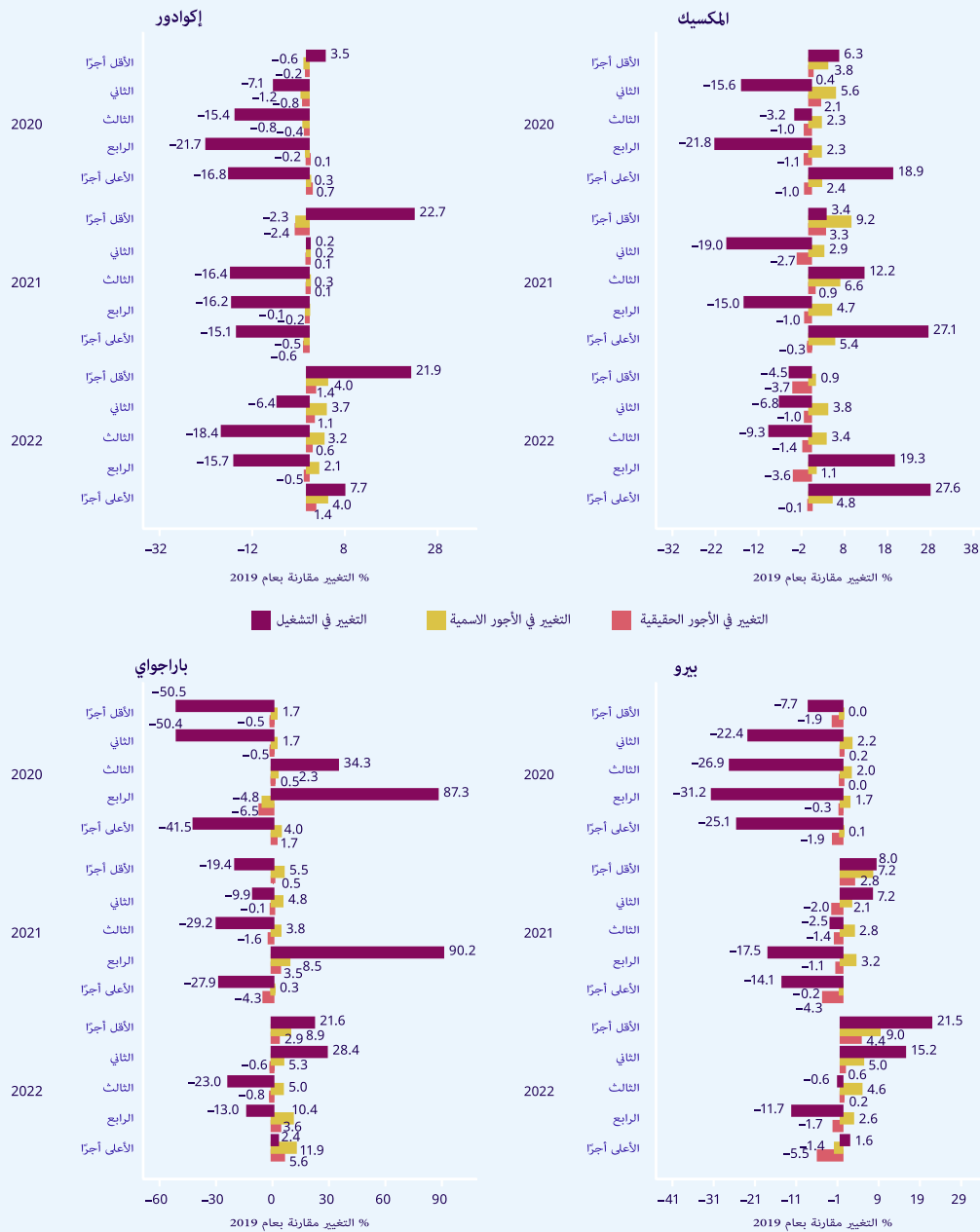
^{١٤} يشمل الاختيار فقط تلك البلدان التي لديها بيانات شهرية أو ربع سنوية تمتد إلى الربيعين الأولين من عام ٢٠٢٢ وقت كتابة هذا التقرير. نظرًا لأن إندونيسيا، على سبيل المثال، توفر بانتظام بيانات للربيعين الأول والثالث من كل عام وتستند التقديرات الواردة في هذا القسم إلى المجموعات السنوية، فقد استبعدت البلد من العينة.

^{١٥} ولا ينبغي الخلط بين التفصيل في هذا القسم والطريقة التي حُل بها إجمالي فاتورة الأجور في القسم ٣.٨ (أي في الشكليين ٣.١٣ و ٣.١٤). كان الهدف، في هذا القسم، هو تحديد مساهمة تغيرات التشغيل والتغيرات الاسمية للأجور، والتضخم في تغيرات إجمالي فاتورة الأجور. وكان ذلك ضروريًا لشرح التغيرات في إجمالي فاتورة الأجور بمرور الوقت، وأيضًا لتوضيح السبب في ظهور النساء أو الرجال في فاتورة الإجمالي بنسبة أعلى (أو أقل) للأجور في حين أنهم في الواقع فقدوا وظائف أكثر (أو أقل) من الجنس الآخر. وتُقدّر التقديرات الموضحة في الشكليين ٣.١٥ و ٣.١٦ في القسم الحالي التغيرات البسيطة في التشغيل والأجور الاسمية والأجور الحقيقية بشكل مستقل على مدى فترات مختلفة - أي دون النظر إلى التفاعل بين المكونات المختلفة، وكان ذلك الهدف من تحليل إجمالي فاتورة الأجور. أنظر الملحق الثالث للحصول على شرح مفصل للطريقة المستخدمة لتحليل إجمالي فاتورة الأجور في الشكليين ٣.١٥ و ٣.١٦.

الشكل ١٥.٣، التغيرات في التشغيل والأجور الاسمية والحقيقية، حسب الموقع من توزيع الأجور، في البلدان المختارة في الفترة بين ٢٠٢٠-٢٢ (نسبة مئوية)



الشكل ١٥.٣، (تابع)



الشكل ١٥.٣، (تابع)



تأثر التشغيل وأجور العمال ذوي الأجور المنخفضة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم بشكل غير متناسب بالآزمات المستمرة.

مع انخفاض فرص التشغيل - للعاملين في المجموعة الثانية الأقل أجرًا وجميع الفئات الأعلى أجرًا، ولكن لا ينطبق ذلك على المجموعة الأقل أجرًا. ويعني ذلك أنه لا يوجد تأثير للتكوين بين الفئات الأقل أجرًا. في الواقع، حصل أولئك الذين ينتمون إلى المجموعة الأقل أجرًا، في ٧ من ١١ بلدًا في عام ٢٠٢٠، على أجور اسمية (وحقيقية) أقل مقارنة بعام ٢٠١٩.

وقد تعافى التشغيل في معظم البلدان، بالانتقال إلى عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢، ليصل إلى مستويات مماثلة لتلك التي رصدت في عام ٢٠١٩. ومع ذلك، يظل مستوى التشغيل، في ٧ من ١١ بلدًا، بين المجموعة الأقل أجرًا في عام ٢٠٢٢ أقل من عام ٢٠١٩، في الوقت الذي تعافت فيه معظم المجموعات الأخرى الأعلى أجرًا لتصل إلى مستويات ما قبل الأزمة. على سبيل المثال، تقلصت المجموعات الأقل أجرًا وثاني أقل المجموعات أجرًا من حيث الحجم، في الولايات المتحدة، بنسبة ١٣,٧ في المائة و٧,٦ في المائة على التوالي في عام ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠١٩. وتُعد المجموعة الأقل أجرًا ربحًا هي أيضًا المجموعة التي كانت الأقل تعافيًا بشكل عام من حيث الأرباح الاسمية. وتقل الأرباح الاسمية التي تلقاها المجموعة الأقل ربحًا، في البرازيل والبرتغال، في عام ٢٠٢٢، بنسبة ١٤,١ في المائة و٢,٧ في المائة على التوالي عن المتوسط المقدر في عام ٢٠١٩، في حين تتلقى المجموعة الأعلى أجرًا أرباحًا اسمية تبلغ، ٤,٤ في المائة و٢,٧ في المائة على التوالي أعلى من متوسطات عام ٢٠١٩. واستعاد أصحاب الدخل المنخفض في معظم البلدان الأرباح اسمية، ولكن بمعدل أقل من المجموعات ذات الأجور الأعلى. على سبيل المثال، زادت الأرباح الشهرية الاسمية بين الأقل أجرًا، في كولومبيا وكوستاريكا والمكسيك، بمقدار ٤,٤ في المائة و٦,٤ في المائة و٩,٠ في المائة على التوالي، في حين زادت المجموعات الأعلى أجرًا بنسبة ١٧,٨ في المائة و٩,٥ في المائة و٤,٨ في المائة على التوالي. ويعني ذلك تأخر الزيادة الحقيقية في الأجور في أسفل توزيع الأجور عن تلك التي بين أصحاب الأجور الأعلى، مع ارتفاع معدلات التضخم بسرعة. على سبيل المثال، خسر أصحاب الأجور الأقل، في كندا، ٣,٣ في المائة من القوة الشرائية لأرباحهم، في حين تساعد (تقريبًا) المكاسب الاسمية بين أصحاب الدخل الأعلى على الحفاظ على قوتهم الشرائية مقارنة بعام ٢٠١٩: لقد عانوا من تأخر في الأجر الحقيقي بنسبة ١,٠ في المائة فقط.

باستخدام مؤشر أسعار المستهلك لبلد معين^{١٦}، وهكذا، يمكن أن تختلف حصة كل مجموعة في السنوات اللاحقة، حين أن كل مجموعة تضم ٢٠ في المائة بالضبط من العاملين بأجر في عام ٢٠١٩، اعتمادًا على كيفية تأثير ديناميكيات سوق العمل، وخاصةً الآزمات المستمرة، على توزيع التشغيل بأجر والإيرادات الشهرية للعمال في السنوات اللاحقة. لذلك، يكون من الأنسب، عند إعادة النظر في التغييرات في التشغيل والأجور خلال الفترة ما بين ٢٠٢٠-٢٠٢٢، بدلًا من "الخُمس"، الإشارة إلى المجموعات الخمس باستخدام المصطلحات الترتيبية: المجموعات الأقل أجرًا، والثانية الأدنى، وهكذا حتى الوصول إلى المجموعة الأعلى أجرًا.

يوضح الشكل ٣.١٥ أن جميع المجموعات الخمس عبر توزيع الأجور في جميع البلدان تقريبًا قد عانت من خسائر في التشغيل خلال عام ٢٠٢٠، العام الأول لأزمة كوفيد-١٩. وكانت الخسائر، في ٨ من ١١ بلدًا، أكبر بين أقل المجموعات ربحًا وثاني أقلها ربحًا. على سبيل المثال، خسرت المجموعة الواقعة في أدنى الأجور، في البرازيل، ما يقرب من ٢٣ في المائة من التشغيل بأجر مقارنة بعام ٢٠١٩، في حين تراوحت خسائر التشغيل في المجموعات ذات الأجور الأعلى من ٣ إلى حوالي ٨ في المائة. أما في البرتغال، كانت خسائر التشغيل للمجموعة ذات الأجور الأقل ٤٩ في المائة، في حين زاد التشغيل في ثاني أقل مجموعة أجرًا بنسبة ٥٥ في المائة في عام ٢٠٢٠. وقد يكون هذا بسبب انخفاض الأرباح لبعض العمال في المجموعة الثالثة ذات الأجور الأقل، والذي كان من شأنه أن يدفعهم إلى ثاني أقل مجموعة أجرًا، ولكن أيضًا بسبب زيادة الأرباح فوق معدل التضخم، الأمر الذي يدفع بعضًا من أصحاب الدخل الأقل إلى المجموعة التالية. ويمكن ملاحظة تباين مثير للاهتمام بين المجموعات في عام ٢٠٢٠ فيما يتعلق بالزيادات الاسمية في الأجور. حيث تزداد الأجور الاسمية، في معظم البلدان - جنبًا إلى جنب

^{١٦} على سبيل المثال، لنفترض أنه في بلد افتراضي، حصل العاملون بأجر في الخُمس الأدنى على ما بين ١٠ و١٠٠ وحدة بالعملة المحلية في عام ٢٠١٩. ويحتفظوا بقيم العتبة ١٠ و١٠٠ ثابتة بالقيمة الحقيقية لجميع السنوات اللاحقة من خلال استخدام مؤشر أسعار المستهلك لتقدير الحدود المعدلة حسب التضخم. إذا زاد التضخم في هذا البلد الافتراضي بنسبة ٢ في المائة بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠، وتُحدد قيم العتبة المحددة للمجموعة الأقل ربحًا في عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩ عند ١٠,٢ و ١٠٢ من وحدات العملة المحلية على التوالي.

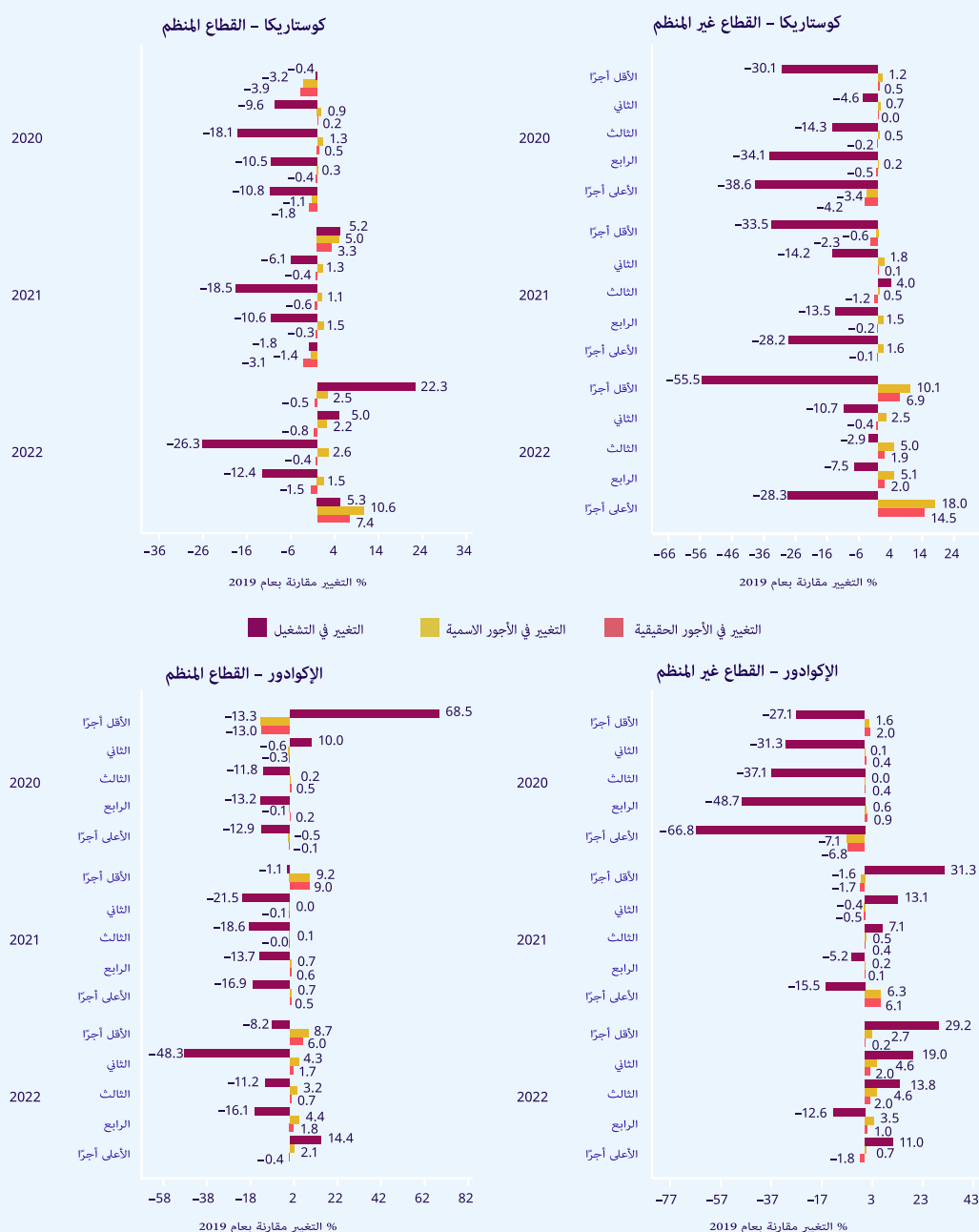
فيما يتعلق بتعافي التشغيل خلال ٢٠٢١-٢٢، تختلط الصورة. وقد تعافى التشغيل بأجر في القطاع المنظم، في بعض البلدان، إلى حد أكبر من التشغيل غير المنظم (على سبيل المثال، كولومبيا وفيتنام)، لكن العكس صحيح في بلدان أخرى (على سبيل المثال، الإكوادور). وتجدر الإشارة إلى احتمالية وجود تحولات، خلال الأزمة، بين التشغيل المنظم وغير المنظم، مع زيادة التشغيل غير المنظم على حساب التشغيل المنظم. وتشير بعض الدراسات إلى أن تعافي التشغيل غير المنظم في الأسواق الناشئة والاقتصادات النامية كان أسرع وأقوى من التشغيل المنظم، مما قد يشير إلى "حدوث ندبات" في سوق العمل نتيجة لأزمة كوفيد-١٩ (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ب). وقد يكون هذا هو الدافع وراء بعض الأنماط الواردة في الشكل ٣.١٦. كما يلاحظ أن الزيادات الاسمية في الأجور في عام ٢٠٢٢، فيما يتعلق بالأرباح، في كل مجموعة من مجموعات الدخل بين العاملين المنظمين تقريبًا أكبر من تلك الخاصة بالمجموعات المقابلة بين العاملين غير المنظمين بصورة مستمرة. وقد يعكس هذا، بين أشياء أخرى، انخفاض القدرة التفاوضية للعاملين بأجر غير المنظمين عبر توزيع الأجور الكامل في أعقاب أزمة كوفيد-١٩.

غالبًا تتميز البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل بدرجة عالية من التشغيل غير المنظم، بما في ذلك التشغيل بأجر غير المنظم. هل كانت خسائر العاملين بأجر في الاقتصاد غير المنظم مماثلة لخسائر نظرائهم في القطاع المنظم؟ هل تعافى العاملون بأجر في الاقتصادين المنظم وغير المنظم بسرعات مختلفة خلال عام ٢٠٢١ و٢٠٢٢؟ وللإجابة على هذه الأسئلة، يُصنف الشكل ٣.١٦ العاملين بأجر حسب العمل، منظم وغير منظم. كما يمكن أن نرى أنه يوجد، في جميع البلدان تقريبًا، خسارة أكبر في التشغيل بين العاملين بأجر في الاقتصاد غير المنظم خلال عام ٢٠٢٠ مقارنة بنظرائهم في التشغيل المنظم. على سبيل المثال، بلغت خسارة التشغيل، في البرازيل، بين العاملين المنظمين ذوي الأجور الأدنى ١٠ في المائة، مقارنة بنسبة ١٩ في المائة بين العاملين غير المنظمين الأقل أجرًا. وبالمثل، كانت خسائر التشغيل بين العاملين المنظمين الأدنى أجرًا في عام ٢٠٢٠، ٩ في المائة و٠,٤ في المائة على التوالي، في حين كانت الخسائر بين العاملين غير المنظمين الأقل أجرًا ١٦ في المائة و٣٠ في المائة على التوالي.

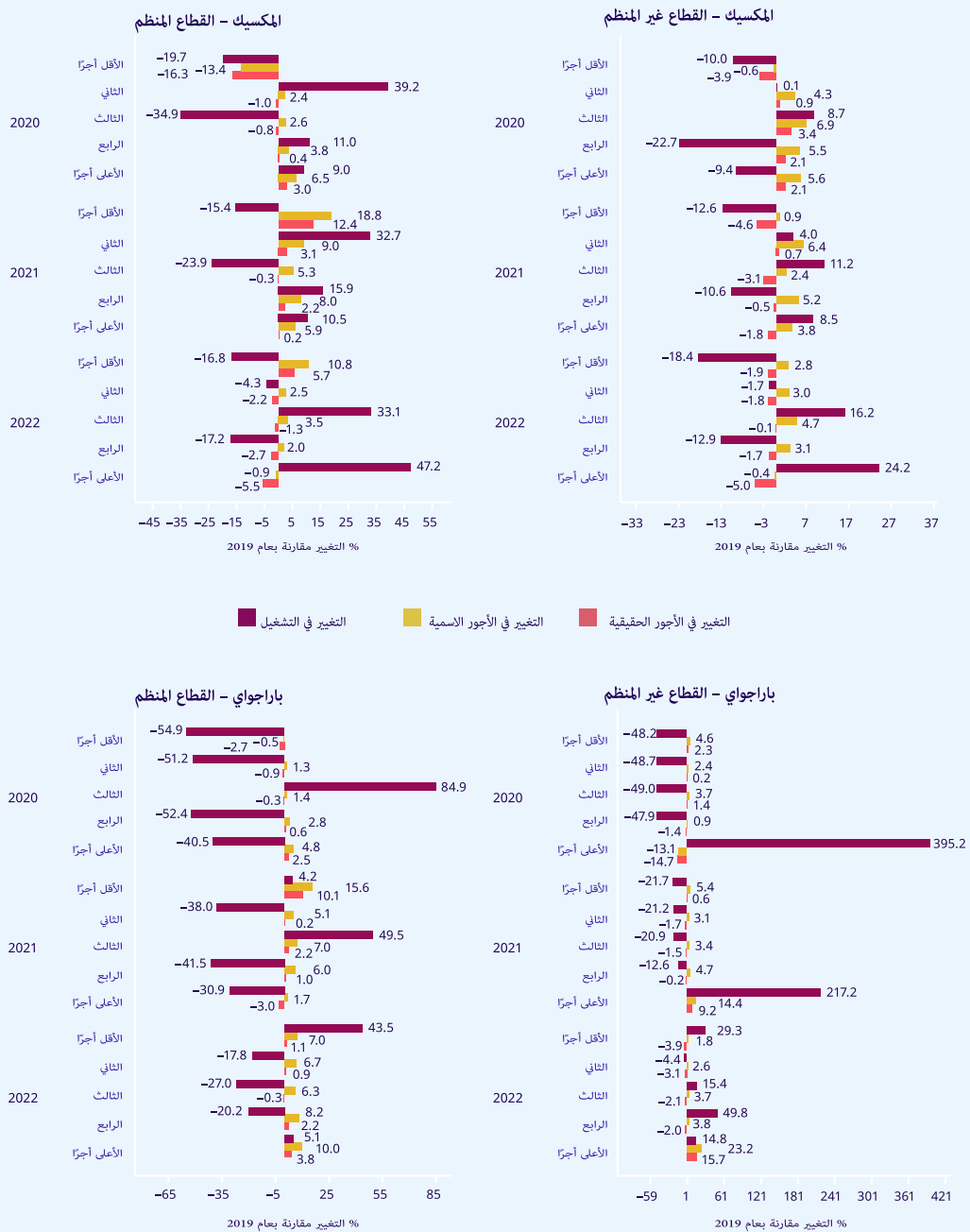
الشكل ١٦.٣، التغيرات في التشغيل والأجور الاسمية والحقيقية، حسب الموقع من توزيع الأجور والحالة من حيث الانخراط في القطاع المنظم وغير المنظم، في بلدان مختارة، ٢٠٢٠-٢٠٢٢ (نسبة مئوية)



الشكل ١٦.٣، (تابع)



الشكل ١٦.٣، (تابع)



الشكل ١٦.٣، (تابع)

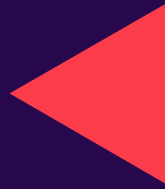


ملاحظة: تصنيف العاملين بأجر إلى خمس مجموعات وفقًا لتوزيع الأجور في ٢٠١٩.

المصدر: تقديرات منظمات العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر بيانات المسح المستخدمة في هذا التقرير.



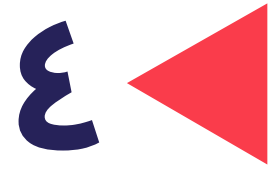
٤



عدم المساواة في
الأجور في سياق
أزمة كوفيد-١٩
وتصاعد تضخم
الأسعار







عدم المساواة في الأجور في سياق أزمة كوفيد-١٩ وتصاعد تصخم الأسعار

يُعد عدم المساواة في الأجور، بجانب التفاوتات الأخرى في دخل العمل، عاملاً رئيسياً في تفاوت إجمالي الدخل بين الأسر، وبالتالي يمثل عاملاً مهماً في عدم المساواة في الدخل على المستوى القطري (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ب). لذلك، ينبغي لصانعي السياسات أن يفكروا، استناداً إلى البيانات التجريبية، كيف تغيرت أنماط عدم المساواة في الأجور، في الآونة الأخيرة والدور الذي لعبته الأزمات المستمرة في تشكيل هذه التغيرات.

يبدأ هذا الفصل بتقديم تقديرات عدم المساواة في الأجور بناءً على بيانات الفترة التي سبقت جائحة كوفيد-١٩ (٢٠١٩) ومقارنتها بتقديرات تستند إلى بيانات أحدث (٢٠٢١ أو ٢٠٢٢). ثم يسعى إلى تحليل التغيرات في مستويات عدم المساواة في الأجور من أجل فصل المساهمة بسبب التغيير في تكوين العاملين بأجر عن المساهمة بسبب التغيرات الهيكلية في توزيع الأجور. ويعرض القسم الأخير تقديرات توضح التغيير في فجوة الأجور بين الجنسين منذ تفشي الوباء، مع التأكيد على أن فجوة الأجور بين النساء والرجال لا تزال عاملاً مهماً وراء عدم المساواة في الأجور.

لا تزال الفجوة في الأجور بين النساء والرجال تُشكل عاملاً هاماً وراء عدم المساواة في الأجور. ▼▼

◀ ١.٤ أزمة كوفيد-١٩ وعدم المساواة في الأجور

كل المقاييس الستة لعدم المساواة في الأجور في كل بلد البلدان الـ ٢٢.٢ هناك أوجه من تشابه، كما يتضح من الشكل ٤.١ والجدول ٤.١، بين التقديرات باستخدام نسبة بالما ومعامل جيني. فقد زاد معدل عدم المساواة في الأجور الشهرية، في ١٠ بلدان من ٢٢ بلدًا، (أكثر في كولومبيا وبنما وباراجواي وتايلاند بصورة مرئية)، بينما انخفض التفاوت في الأجور في البلدان الاثني عشر المتبقية (أكثر في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، وجمهورية الدومينيكا، وبيرو، ودولة الولايات المتحدة بصورة مرئية). وتبرز كولومبيا وبنما كبلايين ظهرت لديهما أكبر زيادة في عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (و٢٠٢٢ في حالة كولومبيا). وتُعد بيرو هي البلد التي انخفض فيها التفاوت في الأجور بأكثر قدر بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٢: تُظهر نسبة بالما أنه في عام ٢٠١٩، اكتسبت نسبة ١٠ في المائة الأعلى نسبة ١٠٠ في المائة أكثر في الدخل الشهري من الـ ٤٠ في المائة الأدنى، بينما انخفضت الفجوة في عام ٢٠٢٢ إلى ٧٢ في المائة الأدنى. كان التغيير في عدم المساواة في الأجور، بالنسبة لمعظم البلدان الأخرى، في السنوات الثلاث ضئيل. ووفقًا لما ورد في الجدول ٤.١، كان حجم التغيير في معامل جيني، في ١٦ من ٢٢ بلدًا، أقل من ٦ في المائة.

يقارن الشكل ٤.١ تقديرات عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) باستخدام ستة مؤشرات مختلفة لعدم المساواة في ٢٢ بلدًا تتوفر لديها بيانات. إن استخدام العديد من المؤشرات (راجع المربع ٤.١ للاطلاع على تعريفات هذه المؤشرات) يجعل من الممكن تكوين صورة أكثر تفصيلًا لمط عدم المساواة المتغير في الأجور. فبينما يقارن كل من نسبة بالما ومعامل جيني تراكم المكاسب عبر توزيع الأجور، وتقارن المؤشرات القائمة على نسبة الأجور عند عتبتين عشريتين مواضع مختلفة لتوزيع الأجور. وفي هذا التقرير، تُقدر نسبة بالما ومعامل جيني باستخدام الأرباح الشهرية، بينما تُقدر النسب العشرية ٩٤/٥٤ و٩٤/٢٤ و٨٤/١٤ باستخدام توزيع الأجور بالساعة. على سبيل المثال، تقيس ٩٤/٥٤ نسبة عتبة العشر الأعلى (٩٤) إلى العشر الدنيا (١٤) في توزيع الأجور بالساعة. وحيث تأخذ الأرباح الشهرية في الاعتبار كل من الأجور بالساعة وساعات العمل، يمكن لمقارنة التغييرات في عدم المساواة في الأجور، كما حددتها المؤشرات التي تستخدم الأرباح الشهرية، مع التغييرات التي حصلنا عليها بواسطة المؤشرات التي تستخدم الأجور بالساعة، أن تلقي الضوء على كيفية تأثير التغييرات في وقت العمل على عدم مساواة الأجور. ويكمل الجدول ٤.١ الشكل ٤.١، الذي يوضح التغيير في عدم المساواة في الأجور بين الفترات، من خلال تقديم ملخص لمدى تغير

◀ المربع ١.٤ مؤشرات عدم المساواة

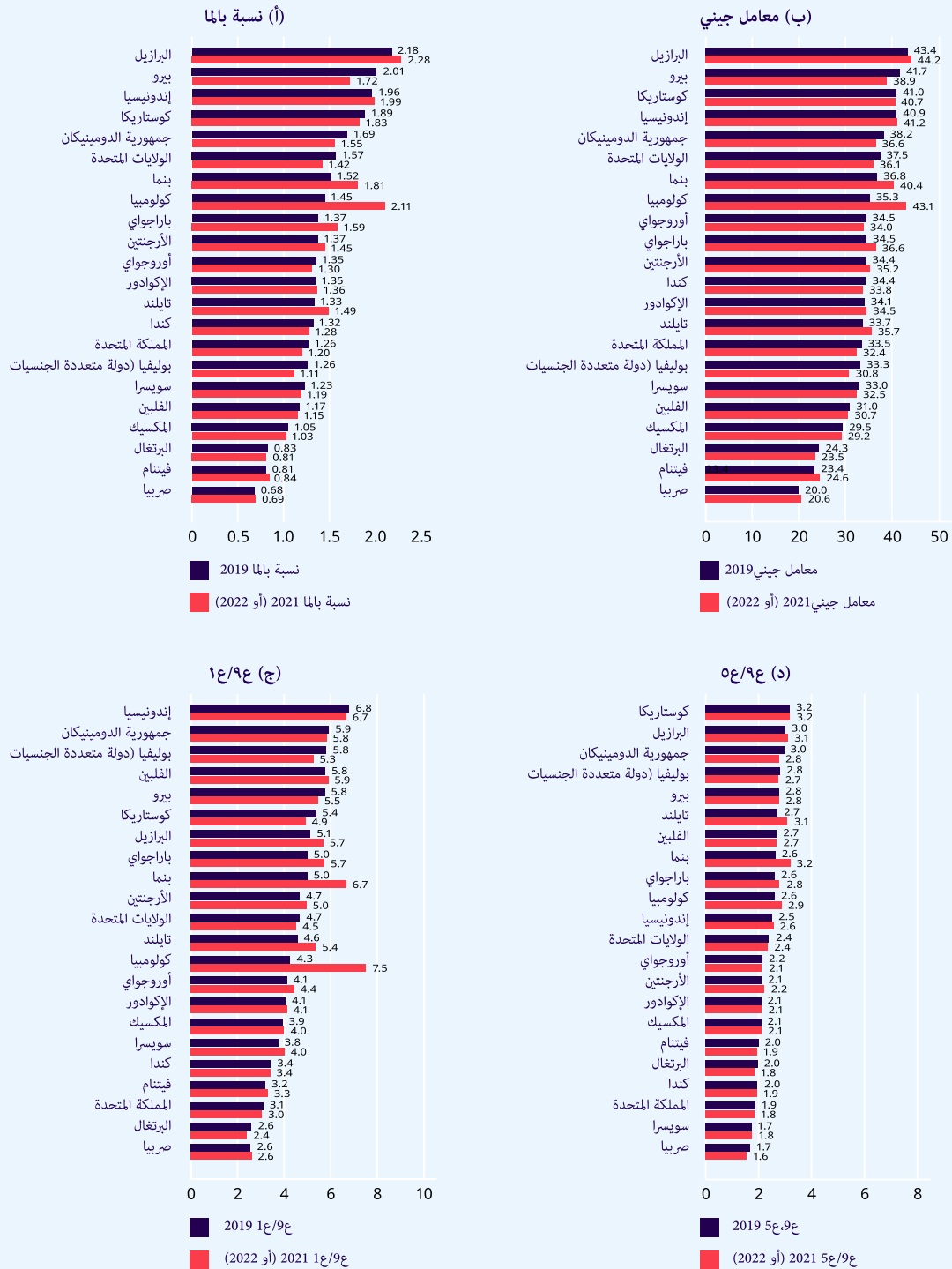
شخص واحد أو عدد قليل من الأشخاص بمراكمة جميع الأجور المكتسبة من السكان). وتكون المؤشرات القائمة على القيم الحدية لتوزيع الأجور (بالساعة) هي ببساطة النسبة بين العتبات على النحو المحدد. على سبيل المثال، تكون ٩٤/٥٤ هي نسبة القيمة الحدية للعشر التاسع لتوزيع الأجر بالساعة إلى قيمة العشر الأول؛ ٨٤/٢٤ هي نسبة القيمة الحدية للعشر الثامن إلى قيمة العشر الثاني؛ ٥٤/٩٤ هي نسبة القيمة الحدية للعشر التاسع إلى الوسيط؛ و١٤/٥٤ هي نسبة الوسيط إلى القيمة الحدية للعشر الأول.

تُعرف نسبة بالما بأنها نسبة فاتورة الأجور الإجمالية التي اكتسبها أعلى ١٠ في المائة من العاملين بأجر إلى تلك التي اكتسبها الـ ٤٠ في المائة الأدنى. ويُخلص معامل جيني توزيع الأجور بين العاملين بأجر المرتبتين: عندما يكون المعامل صفرًا، يعني ذلك المساواة الكاملة (بعد الترتيب، يكتسب العاملون بأجر لاحقًا بشكل متناسب نفس القدر من الأرباح) في حين تعني القيمة ١ عدم مساواة كاملة (بعد إتمام عملية الترتيب، لا يكتسب معظم العاملون بأجر بعد ذلك شيئًا تقريبًا بينما يقوم

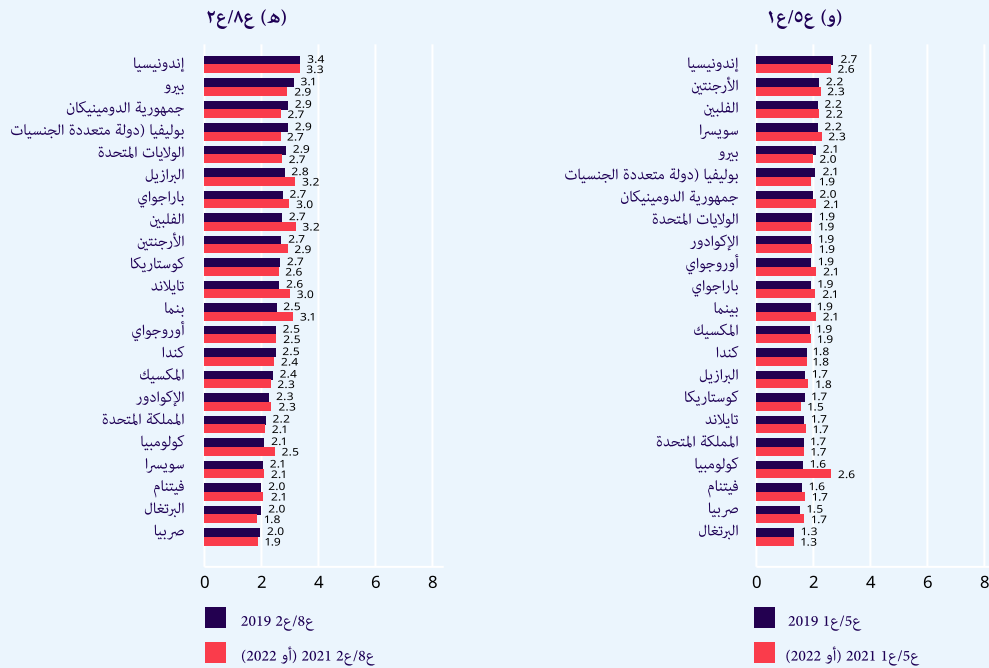
^١ تقارن مقاييس عدم المساواة في الأجور، في البلدان التي لديها بيانات حتى عام ٢٠٢١، التقديرات المستندة إلى بيانات من الربع الثالث لعام ٢٠١٩ مع التقديرات المستندة إلى بيانات من الربع الثالث من عام ٢٠٢١. وتقارن مقاييس عدم المساواة في الأجور، في البلدان التي لديها بيانات حتى عام ٢٠٢٢، التقديرات المستندة إلى بيانات من الربع الأخير المتاح من عام ٢٠٢٢ مع التقديرات المستندة إلى البيانات من الربع المقابل في عام ٢٠١٩. راجع الملحق الأول للحصول على مزيد من التفاصيل حول مصادر البيانات.

^٢ تُنتج التقديرات لكل بلد على حدة، ويبدأ الإجراء، بالنسبة لجميع مؤشرات عدم المساواة، بترتيب العاملين بأجر وفقًا لتغير الأرباح الذي يقوم عليه المؤشر؛ ويعتمد الترتيب، بالنسبة لنسبة بالما ومعامل جيني، على الأرباح الشهرية، بينما يعتمد، بالنسبة للمؤشرات المستندة إلى العتبات الشهرية، على الأجور بالساعة.

الشكل ٤.١ (تابع) عدم المساواة في الأجور في ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، في البلدان المختارة



الشكل ٤،١ عدم المساواة في الأجور في ٢٠١٩ و٢٠٢١ و٢٠٢٢ في البلدان المختارة



ملاحظة: (أ) نسبة بالما هي نسبة أنصبة الدخل الوطني لأقل ١٠ في المائة من الأسر إلى أدنى ٤٠ في المائة؛ (ب) مؤشر جيني هو معامل جيني (مقياس تشتت الدخل) ويعبر عنه كنسبة مئوية، يقيم أقل مما يشير إلى توزيع أكثر مساواة؛ (ج) تشير ١٤/٩٤ إلى نسبة دخل أغنى ١٠ في المائة إلى دخل أفقر ١٠ في المائة؛ (د) تشير ٥٤/٩٤ إلى نسبة دخل أغنى ١٠ في المائة إلى دخل المتبعين لوسيط توزيع الدخل؛ (هـ) تشير ٢٤/٨٤ إلى دخل أغنى ٢٠ في المائة إلى دخل أفقر ٢٠ في المائة؛ (و) تشير ٥٤/٨٤ إلى النسبة من دخل المتبعين لوسيط توزيع الدخل إلى أفقر ١٠ في المائة.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات.

يمكن أن تنتج التغييرات في عدم المساواة في الأجور عن مزيج من التغييرات في وقت العمل، والتغيرات في الأرباح من مدة العمل والتغيرات التي تؤثر على مناطق معينة من توزيع الأجور.

بينما في بعض هذه البلدان (على سبيل المثال، إكوادور، وإندونيسيا والمكسيك والفلبين) أقل من ١ في المائة. وقد تستغرق البلدان التي تُظهر زيادة كبيرة في عدم المساواة في الأجور وقتًا طويلاً لتحقيق هياكل أجور أكثر إنصافاً، ومن هنا تأتي الحاجة إلى سياسات مناسبة (راجع الفصل الخامس). ويمكن أن تختفي تقديرات تأثيرات التكوين، في البلدين التي يشير فيهما معامل جيني أو نسبة بالما إلى انخفاض كبير في عدم المساواة في الأجور - ويُستكشف ذلك بمزيد من التفصيل في القسم ٤.٢.

تفيد تقديرات عدم المساواة في الأجور باستخدام النسب العشرية، (الرسوم البيانية (ج) إلى (و) في الشكل 4.1) في اكتشاف إذا كانت مواضع محددة لتوزيع الأجور تشكل التغيير العام في عدم المساواة في الأجور. على سبيل المثال، يبدو أن الزيادة الكبيرة في عدم المساواة في الأجور، في كولومبيا، يدفعها ابتعاد الشريحة العشرية الدنيا عن المستويات الأخرى في توزيع الأجور بالساعة.

الشكل ٤.١، (تابع)

التغير في نسبة ٥ع/٩ع (%)	التغير في نسبة ١ع/٥ع (%)	التغير في نسبة ٢ع/٨ع (%)	التغير في نسبة ٩ع/٥ع (%)	التغير في مؤشر جيني (%)	التغير في نسبة بالمال (%)	
0.31	-5.32	-7.32	-5.03	-6.71	-14.5	بيرو
-2.81	-6.72	-8.16	-9.34	-7.33	-11.72	بوليفيا (دولة متعددة القوميات)
-1.34	-1.71	-5.02	-3.03	-3.91	-9.66	الولايات المتحدة
-6.24	4.94	-8.68	-1.61	-4.43	-8.21	جمهورية الدومينيكان
-1.68	-0.73	-1.61	-2.31	-3.30	-4.88	المملكة المتحدة
-1.54	8.86	-0.82	7.19	-1.49	-3.61	أوروغواي
-0.62	-0.08	-1.95	-0.70	-1.85	-3.63	كندا
0.19	-8.73	-2.20	-8.56	-0.70	-2.99	كوستاريكا
0.58	6.51	2.04	7.12	-1.58	-2.83	سويسرا
0.53	1.05	-3.33	1.58	-0.94	-2.10	المكسيك
-7.17	-0.40	-7.06	-7.54	-3.28	-1.86	البرتغال
0.90	1.44	17.87	2.35	-1.15	-1.72	الفلبين
0.47	1.06	2.79	1.45	0.97	0.92	الإكوادور
1.52	-3.51	-0.90	-2.04	0.73	1.31	إندونيسيا
-6.68	8.89	-4.54	1.62	2.74	2.27	صربيا
-3.43	6.91	3.26	3.24	4.93	4.23	فيتنام
3.67	6.94	12.95	10.86	1.86	4.68	البرازيل
4.22	2.27	7.94	6.59	2.32	5.83	الأرجنتين
13.69	3.01	13.85	17.11	5.76	11.74	تايلاند
6.90	7.53	8.43	14.94	6.81	15.76	باراجواي
21.27	9.96	23.09	33.35	9.66	19.28	بنما
10.30	59.71	17.36	76.15	22.31	45.46	كولومبيا

ملحوظة: تُنظم البلدان بترتيب تصاعدي للتغير في عدم المساواة في الأجور، وفقًا لقياس نسبة بالمال، بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢). حيث تشير القيمة السالبة إلى انخفاض في عدم المساواة في الأجور بين الفترات، بينما تشير القيمة الإيجابية إلى زيادة. على سبيل المثال، تُعد كولومبيا البلد التي لديها أكبر زيادة في نسبة بالمال، وبالتالي وضعت في أسفل الجدول، وقُدّرت نسبة بالمال في عام ٢٠١٩ بـ ١.٤٥، مما يعني أن أعلى ١٠ في المائة من العاملين تتراكم لديهم ٤٥ في المائة من إجمالي الأرباح أكثر من أدنى ٤٠ في المائة وذلك في الربع الأول من عام ٢٠١٩. ارتفعت نسبة بالمال، في عام ٢٠٢٢ (الربع الأول) لتصل إلى ٢.١١، أي يتراكم لدى أعلى ١٠ في المائة ١١١ في المائة أكثر من أدنى ٤٠ في المائة. وتبلغ الزيادة بين التقديرات البالغة ١.٤٥ في عام ٢٠١٩ والتقدير البالغ ٢.١١ في عام ٢٠٢٢ حوالي ٤٥.٥ في المائة.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات.

ويمكن ملاحظة ذلك لأن الزيادات في نسب ١٤/٩ع و٥ع/٩ع/١٤ بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٢ كانت كبيرة بشكل لافت للنظر، في حين زادت نسب ٢ع/٨ع و٥ع/٩ع بنسبة أقل بكثير. وفي المقابل، زادت نسب ١٤/٩ع و٢ع/٨ع و٥ع/٩ع، في بنما، بشكل مماثل، في حين كان التغير في نسبة ٥ع/٩ع أقل بكثير. لذلك، يبدو أن الزيادة بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٢ وفقًا لنسبة بنما، في البلد الذي يظهر أكبر زيادة في عدم المساواة في الأجور بجانب كولومبيا،

فهم الهيكل المعقد للتغيرات في عدم المساواة في الأجور هو شرط أساسي لتصميم سياسات للحد من عدم المساواة.

وحدث العكس في إندونيسيا: فقد انخفض عدم المساواة في الأجور بالساعة عبر توزيع الأجور، لكن التغيرات في نمط ساعات العمل بين أصحاب الدخل الأعلى والأدنى أدت إلى زيادة المساواة في الدخل الشهري.

وهناك اتساق بين التقديرات الستة لعدم المساواة في الأجور، بالنسبة لجميع البلدان الأخرى في الشكل ٤.١ والجدول ٤.١: البلدان التي تظهر زيادة أو نقصاناً في نسبة بالما، ومعامل جيني بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) تظهر أيضاً زيادة أو انخفاض، على التوالي، في نسب الأزواج المختلفة للعبوات العشرية. ومع ذلك، يُظهر تحليل هذه المؤشرات أن هذه التغيرات في عدم المساواة في الأجور قد تكون بسبب مزيج من التغيرات في وقت العمل، والتغيرات في المكاسب من مدة العمل والتغيرات التي تؤثر على مناطق معينة من توزيع الأجور، وخاصةً الأطراف القصوى. ويُمثل فهم الهيكل المعقد للتغيرات في عدم المساواة في الأجر شرطاً أساسياً لتصميم سياسات للحد من هذا التفاوت.

دفعها توسيع توزيع الأجور في الأعلى: أي زادت قيمة الحد الأدنى للأجور بالساعة للعشر الأعلى.

تغير عدم المساواة في الأجور المقاسة بالأرباح الشهرية (نسبة بالما أو معامل جيني)، في ٤ من ٢٢ بلدًا، ليذهب في الاتجاه المقابل للتغير في عدم المساواة في الأجور كما قدرته النسب بين أزواج الشرائح العشرية عند عتباتهم في توزيع الأجور بالساعة. وتشير النسب للشرائح العشرية الأربعة، في المكسيك والفلبين وسويسرا، إلى أن عدم المساواة في الأجر قد زاد عبر التوزيع، حيث كانت التغيرات في النسب بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢) في البلدان الثلاثة جميعها إيجابية. ومع ذلك، كانت نسبة بالما ومعامل جيني سالبين في البلدان الثلاثة. ويمكن أن يشير ذلك إلى أن عدد ساعات العمل قد زاد - حيث زاد في المتوسط بين أصحاب الدخل المنخفضة و/أو انخفض في المتوسط بين ذوي الدخل المرتفع - على الرغم من زيادة عدم المساواة في الأجور بالساعة، مما أدى إلى انخفاض إجمالي عدم المساواة في الدخل الشهري.

٢.٤ كشف العوامل المتسببة في التغيرات في عدم المساواة في الأجور

إن تكوين العاملين بأجر، وكيف يتغير بمرور الوقت، هو نتيجة معقدة تعكس خصائصهم وظروفهم المتعددة. فقد لوحظ خلال أزمة كوفيد-١٩ أن تكوين التشغيل بأجر قد تغير فيما يتعلق بثلاث من هذه الخصائص: نوع الجنس، والقطاع الاقتصادي، والفئة المهنية (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ج). وهكذا، تغيرت حصص العمالات (والعمال) بأجر أثناء تطبيق القيود المتعلقة بكوفيد-١٩ وبعدها، ربما لأن النساء تملن إلى التمثيل الزائد في الوظائف منخفضة الأجر التي تنطوي على العمل وجهًا لوجه. (كما سبق أن نوقش في القسم ٣.٨، كان نصيب النساء من خسائر التشغيل أكبر من نصيب الرجال في العديد من البلدان). وبالمثل، وُجد أن بعض القطاعات الاقتصادية (خاصةً قطاع الخدمات والصناعات التحويلية والبناء) والفئات المهنية (خاصةً المهني التي تتطلب مهارات متدنية وغير ماهرة) كانت أكثر عرضة لفقدان فرص التشغيل مقارنة بغيرها خلال الأزمة

أثناء الصدمات التي يتعرض لها سوق العمل، يتغير عامل عدم المساواة في الأجور، بشكل كبير بسبب آثار التكوين المرتبطة بالتشغيل بأجر. على سبيل المثال، عانت العديد من البلدان، نتيجة لأزمة كوفيد-١٩، من خسائر فادحة في الوظائف بين ذوي الأجور المنخفضة، ولاسيما في الربعين الثاني والثالث من عام ٢٠٢٠. وتمارس هذه الخسائر، التي هي من الواضح نتيجة سلبية لسوق العمل بأي مقياس، ضغطًا على توزيع الأجور في القاع، مما يقلل من عدم المساواة في الأجور في ذلك الوقت. يمكن للتحويلات الهيكلية أيضًا، بالإضافة إلى تأثيرات التكوين، أن تغير عدم المساواة في الأجور. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تطبيق الحد الأدنى للأجور إلى ضغط توزيع الأجور من أسفل، وبالتالي تقليل نسب عدم المساواة في الأجور دون تغيير تكوين العاملين بأجر (ما لم يكن للحد الأدنى للأجور تأثير سلبي على التشغيل). غالبًا تكون تأثيرات التكوين انتقالية، بينما تميل التغيرات الهيكلية إلى أن تكون أكثر ثباتًا، فيمكن أن يكون فصل العوامل الكامنة وراء التغير العام في عدم المساواة في الأجور أداة مفيدة لواضعي السياسات.

أثناء صدمات سوق العمل، يمكن أن يتغير عدم المساواة في الأجور بشكل كبير، بسبب آثار التكوين المرتبطة بالتشغيل بأجر.

يمكن أيضًا أن تغير التحولات الهيكلية - مثل تطبيق الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى تأثير التكوين، المساواة في الأجور.

توضح الرسوم البيانية الثلاثة في الشكل ٤.٢ أوجه التشابه من حيث كيفية مساهمة العوامل المختلفة في المكون التكويني للتغيير الكلي في عدم المساواة في الأجور. لا يبدو أن المتغيرات التي تم دراستها بشكل منفصل (نوع الجنس والقطاع الاقتصادي والفئة المهنية) كان لها تأثير حاسم على التغيير الكلي في عدم المساواة في الأجور، خاصةً بالمقارنة مع دور "العوامل الأخرى" المختلطة. ولا يبدو، على وجه الخصوص، أن التغيرات في الحصة النسبية للنساء والرجال في عدد العاملين بأجر تلعب دورًا مهمًا. ويكشف الفحص التفصيلي للبيانات الجزئية أنه من بين ١٩ بلدًا يغطيها الشكل ٤.٢، تتطابق حصص العاملات والعاملين بأجر في عام ٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢) تقريبًا مع تلك التي لوحظت في عام ٢٠١٩. وتُظهر بعض البلدان زيادة طفيفة في حصة الرجال، لكنها أقل من ٢ في المائة في جميع الحالات. لذلك، يبدو أن النساء عادت تدريجيًا إلى مستويات التشغيل التي كانت عليها قبل انتشار الوباء. ويعني ذلك عند قياس عدم المساواة في الأجور في عام ٢٠٢١ (٢٠٢٢)، بالنسبة لعام ٢٠١٩، لا يظهر تكوين نوع الجنس للقوى العاملة كعامل ذي صلة عندما يتعلق الأمر بشرح التغيرات الملحوظة في عدم المساواة في الأجور.

يتفكك العوامل التي تكمن وراء تغيير شامل في عدم المساواة في الأجور يمكن أن يكون أداة مفيدة لوضع السياسات.

(منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ ج). يفصل هذا القسم، بناءً على الملاحظات المذكورة أعلاه، عدم المساواة من حيث التغيير في الأجور من خلال دراسة مدى مساهمة التغيرات المتعلقة بكل من هذه الخصائص الثلاث للعاملين بأجر في التغيير الملحوظ في عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢). تعتمد هذه الطريقة على ديناردو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦) وعلى دالي وفاليتا (٢٠٠٦)؛ ويوفر الملحق الخامس مزيدًا من التفاصيل.

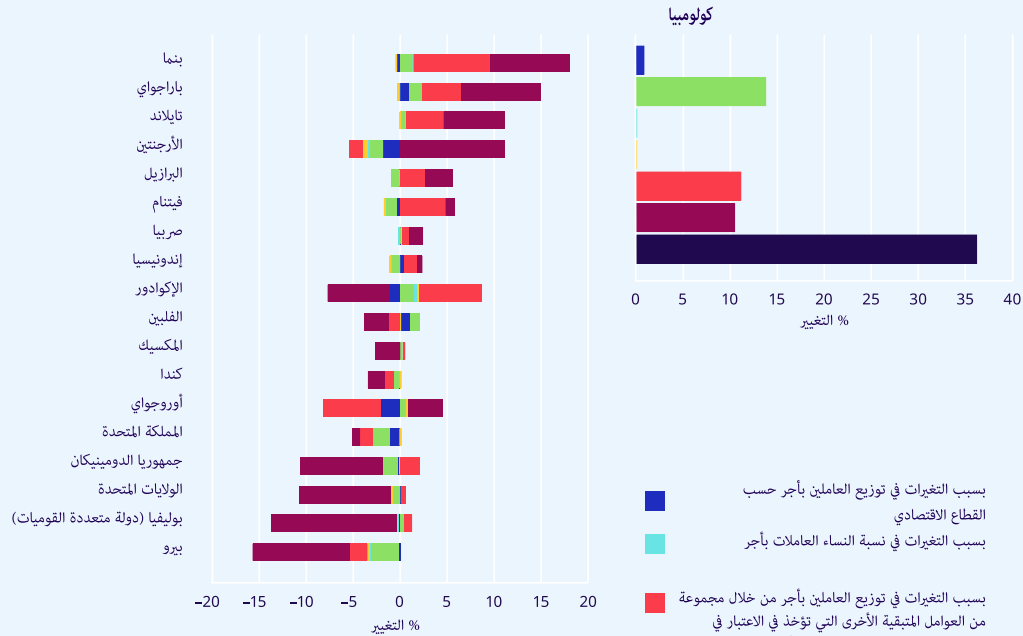
يقدم الشكل ٤.٢ تحليلًا لتغيير عدم المساواة في الأجور ويأخذ في الاعتبار التغيرات في نسبة بالما، ونسبة ٩٤/١٤ ونسبة ١٤/٥٤. ٣ وتضيف الأجزاء الملونة المختلفة لكل حد، في كل من المخططات الثلاثة، ولكل بلد، والتي قد تشير إلى قيم سلبية أو موجبة، ما يصل إلى إجمالي النسبة المئوية للتغيير في عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢). وتتوافق هذه المجاميع مع القيم الواردة في الجدول ٤.١. في حين تُعرض المساهمات الناتجة عن الخصائص الثلاثة المذكورة أعلاه للعمال بشكل منفصل، تظهر المساهمة في التغيير في عدم المساواة في الأجور الناتجة عن التغيرات التركيبية في "عوامل أخرى" في مقطع بلون واحد. ٤ عندما يظهر جزء على يمين الصفر، فهذا يعني مساهمة التغيرات في العامل المقابل بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢) في زيادة عدم المساواة في الأجور خلال تلك الفترة؛ عندما يظهر جزء على يسار الصفر، فيكون التغيير في العامل المقابل قد ساهم في تقليل عدم المساواة في الأجور: كما هو الحال مع كل من العوامل التركيبية، يمكن أن يؤدي إما إلى زيادة عدم المساواة أو تقليلها، وبالتالي فسيظهر مقطع اللون ذي الصلة في كل حاجز إما على يمين أو يسار الصفر، كما ربما يكون الحال. تُعرض نتائج التحليل لكلومبيا، في جميع الرسوم البيانية الثلاثة في الشكل ٤.٢، بطريقة منفصلة. ويكون ذلك لمنع المقياس المطلوب لإظهار التغيرات الكبيرة جدًا المقدرة لكلومبيا من تشويش عرض البلدان الأخرى.

٣ تعتمد طريقة التحليل هذه على تقدير الكميات من التوزيع اللوغاريتمي الطبيعي (نابيريان)، من الناحية العملية، يتطابق هذا مع تقدير الحد الأعلى لشريحة عشرية من التوزيع (المحول اللوغاريتمي المناسب). وذلك، لكي تتسق مع الأقسام الأخرى في الفصل، على الرغم من أنه سيكون من الصحيح أيضًا تعريف التغيير في النسب على أنه "تغيير في ٩٤/١٤" - حيث يشير "ع" إلى "شريحة عشرية" - ويستخدم القسمين ٤.٢ و ٤.٣، المصطلحات ١٤/٥٤ (أو ١٤/٥٤) في الأشكال والنص للإشارة إلى الشريحة عشرية. ومع ذلك، يعتمد الملحق الخامس على الاستخدام الأكثر كلاسيكية لمصطلح "ج" لشرح تحليل التغيرات في عدم المساواة في الأجور.

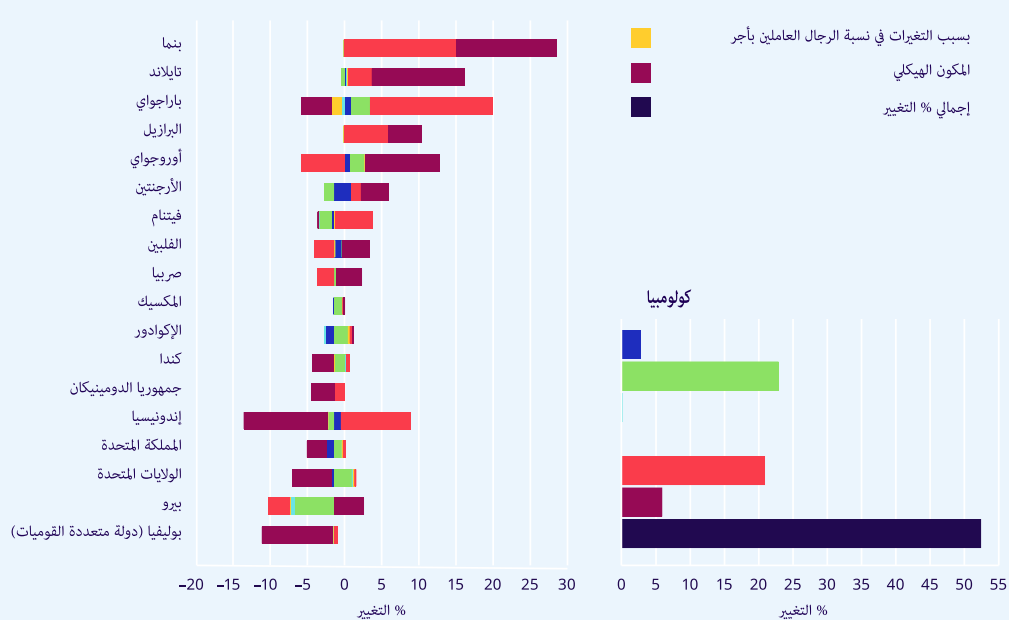
٤ قد تشمل هذه "العوامل الأخرى" العمر، ومستوى التحصيل العلمي، وحالة الهجرة، والحالة الاجتماعية/الأسرية، وعدد الأطفال/البالغين/العاملين من البالغين في الأسرة، والموقع الجغرافي، والترتيبات التعاقدية (الدائمة مقابل المؤقتة)، والقطاع المؤسسي (العام مقابل الخاص)، وساعات العمل، وحجم الشركة، والوضع من حيث التشغيل في القطاع المنظم أو غير المنظم.

الشكل ٤،٢، تحليل التغير في عدم المساواة الحقيقية في الأجور في الساعة بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) لعزل المساهمات بسبب تأثيرات التكوين والتأثيرات الهيكلية، البلدان المختارة (النسبة المئوية)

اللوحة أ: نسبة بالمها

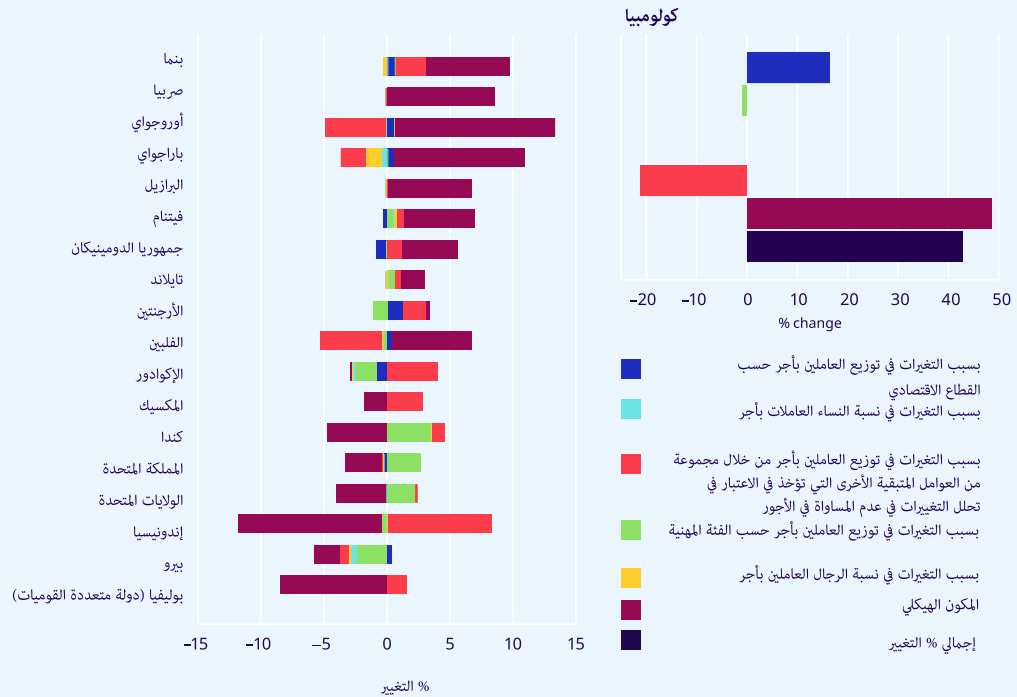


اللوحة ب: نسبة ع/٥٤



الشكل ٤,٢ (تابع)

اللوحة ب: نسبة ١٤/٥٤



ملاحظة: تُجمع أطوال الأجزاء المختلفة (الإيجابية والسلبية) في الحاحز لكل بلد لإعطاء النسبة المئوية الإجمالية للتغير في عدم المساواة في الأجور، كما تقيسها المؤشرات الآتية (أ) نسبة بالما؛ (ب) نسبة ١٤/٩٤؛ و(ج) نسبة ١٤/٥٤ بين ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢). وتُرتب البلدان بترتيب تنازلي للتغير العام في عدم المساواة في الأجور. ويكون مجموع التغيرات مطابقاً تقريباً لتلك الواردة في الجدول ٤,١ بالنسبة للمؤشرات المقابلة. بينما يُقدر التغير، في الجدول ٤,١، كنسبة مئوية بسيطة للتغير في قيمة المؤشر، وتمثل أطوال مقاطع الألوان لكل بلد في هذه المخططات التغيرات اللوغاريتمية بسبب طريقة التحليل المستخدمة راجع الملحق الخامس لمزيد من التفاصيل).

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات.

في الشرائح العشرية القصوى لتوزيع الأجور، فستزداد نسبة ١٤/٩٤ بنسبة ٤,١ في المائة، بدلاً من ٦,٦ في المائة (جميع الفئات الأخرى تكون متساوية). ويساهم عامل "القطاع الاقتصادي"، عند استخدام نسبة بالما، مساهمة سلبية في تغيير عدم المساواة في الأجور في الأرجنتين. وهكذا، تغيرت الحصص النسبية، حسب القطاع الاقتصادي، لأعلى ١٠ في المائة و٤٠ في المائة من أصحاب الدخل بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ بطريقة أدت إلى انخفاض عدم المساواة كما قاستها نسبة بالما بنسبة ١,٨ في المائة. لا يبدو أن عامل "القطاع الاقتصادي"، بعيداً عن الأرجنتين - وربما أوروغواي أيضاً - يلعب دوراً

يبدو أن التغيرات في الحصص النسبية للعاملين بأجر حسب القطاع الاقتصادي والفئة المهنية، بالمقارنة مع التكوين الجنساني، أكثر ملاءمة قليلاً كمحركات للتغيير في عدم المساواة في الأجور. على سبيل المثال، أدى التغيير في الحصة النسبية للعاملين بأجر، في الأرجنتين، حسب القطاع الاقتصادي إلى زيادة عدم المساواة في الأجور بنسبة ٢,٤ في المائة عند القياس باستخدام نسبة ١٤/٩٤، مع الزيادة الإجمالية في عدم المساواة في الأجور خلال الفترة ذات الصلة المقدرة بحوالي ٦,٦ في المائة. يعني ذلك، أنه لو بقيت الحصة النسبية للعاملين بأجر حسب القطاع الاقتصادي كما هي في عام ٢٠١٩

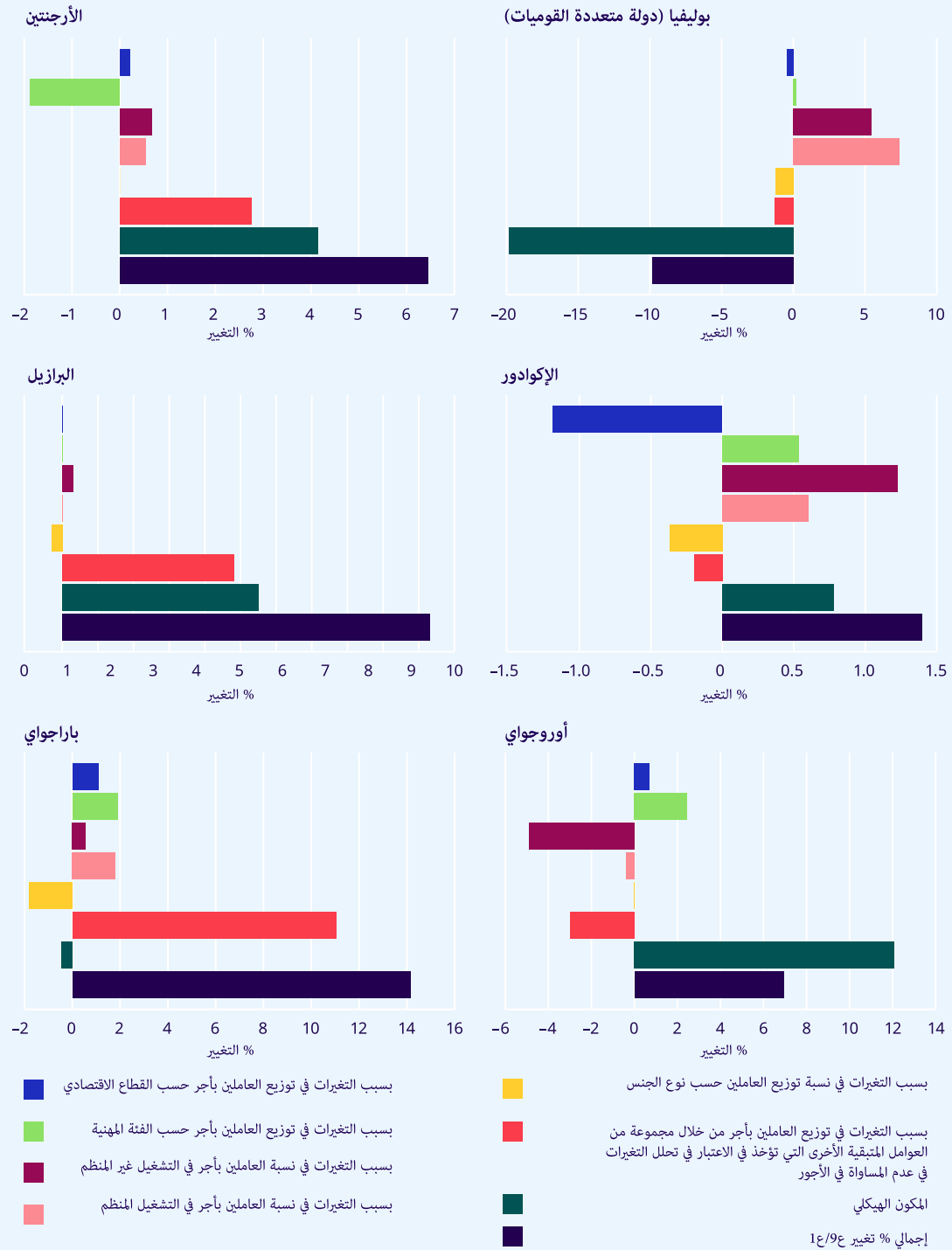
ارتبط تغيير الحصص النسبية للتشغيل المنظم وغير المنظم بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢)، في معظم الحالات، بزيادة في عدم المساواة في الأجور.

وقد أُشير ، في وقت سابق من التقرير (راجع القسم ٢.٤) على أنه مع تعافي التشغيل تدريجيًا ليصل إلى مستويات ما قبل الجائحة، في بعض البلدان - خاصةً تلك التي بها أعداد كبيرة من العمال في القطاع غير المنظم - يزداد التشغيل غير المنظم بمعدل أسرع من التشغيل المنظم. ويعتمد الشكل ٤.٣ على عملية تحليل مماثلة لتلك الواردة في الشكل ٤.٢، لكنه يسعى بدلاً من ذلك إلى تحديد كيف أثرت التغييرات في الحصص النسبية للتشغيل المنظم وغير المنظم على التغييرات في عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢). كما يتضح، ارتبط التغيير في الحصص النسبية للتشغيل المنظم وغير المنظم في معظم الحالات بزيادة عدم المساواة في الأجور. وحيث ارتفعت السمة غير المنظمة، في إكوادور وباراجواي، بين العاملين بأجر بنسبة ٧ في المائة و٤ في المائة على التوالي، ساهمت الزيادة في التشغيل غير المنظم بأجر وما صاحبها من انخفاض في التشغيل المنظم في زيادة عدم المساواة في الأجور. حيث تظهر البيانات الجزئية، في أوروغواي، انخفاضًا بنسبة ٤ في المائة في التشغيل بأجر غير المنظم (وزيادة مقابلة في التشغيل المنظم)، كان هناك ضغط في أسفل توزيع الأجور، مما يعكس انخفاضًا في عدم المساواة في الأجور. وتعمل النتائج الواردة في الشكل ٤.٣ على إبراز الحاجة إلى انتقال الاقتصاد غير المنظم إلى القطاع المنظم.

مهمًا في إحداث تغييرات في عدم المساواة بين البلدان التي شملتها الدراسة. ويبدو أن التغيير في الحصص النسبية للعاملين بأجر حسب الفئة المهنية، مقارنةً بالتكوين الجنساني والقطاع الاقتصادي، هو عامل أكثر صلة بالتغيرات في عدم المساواة في الأجور. وساهمت التغيرات في الحصص النسبية لمختلف الفئات المهنية، بالنظر إلى نسبة بالما، في زيادة ملحوظة في عدم المساواة في الأجور في كولومبيا (١٤ في المائة)، والإكوادور (١,٥ في المائة)، وبنما (١,٤ في المائة)، وباراجواي (١,٤ في المائة)، وأدى إلى انخفاض ملحوظ في عدم المساواة في الأرجنتين (١,٤ في المائة)، والجمهورية الدومينيكية (١,٦ في المائة)، وبيرو (٢,٩ في المائة)، والمملكة المتحدة (١,٨ في المائة)، وفيتنام (١,٢ في المائة).

توضح الرسوم البيانية في الشكل ٢,٤، بشكل عام، أنه على الرغم من التغييرات التركيبية في التشغيل خلال أزمة كوفيد-١٩ من حيث المهن والقطاعات الاقتصادية والحصص النسبية للعاملين، في الوقت الحالي، بينما يبدأ تأثير الأزمة أسواق العمل في التلاشي، يتضاءل تأثير التركيب الكامن وراء التغييرات في عدم المساواة في الأجور. وتتوافق هذه النتيجة مع الطبيعة المؤقتة لتأثيرات التكوين أثناء صدمات سوق العمل. ويبدو أنه في عدد قليل من البلدان تكون مجموعة "العوامل الأخرى"، والتي تشمل التعليم والعمر والوضع من حيث النظامية هي المحدد الأقوى لتغيير عدم المساواة في الأجور - وفي معظم الحالات، يبدو أن التغييرات في تكوين هذه المجموعة المختلطة من العوامل قد ساهمت في زيادة عدم المساواة في الأجور. ومع ذلك، كان الأمر الأكثر لفتًا للانتباه في الشكل ٤.٢ هو أنه كانت التغييرات في عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو عام ٢٠٢٢) مدفوعة بقوة بالتغيرات في هيكل الأجور. بمجرد أن تختفي التأثيرات التركيبية تمامًا، فمن المرجح أن تستمر التغييرات الهيكلية في تشكيل توزيع الأجور في المستقبل. ويشير ذلك، في بعض البلدان التي درُست (على سبيل المثال، الأرجنتين كولومبيا وبنما وباراجواي وتايلاند)، إلى زيادات كبيرة في عدم المساواة في الأجور.

الشكل ٤,٣ تحليل التغيير في عدم المساواة في الأجور الحقيقية بالساعة (نسبة ١٤/٩٤) بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) لعزل تأثيرات التغييرات في التشغيل المنظم وغير المنظم، البلدان المختارة (النسبة المئوية)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

◀ ٤.٣ أزمة كوفيد-١٩ وفجوة الأجور بين الجنسين

التحليل على الشكل ٤.٤، على الرغم من إدراج الشكل ٤.٥ في القسم من أجل الاستيفاء، مما يظهر تقديرات فجوة الأجور بين الجنسين المرجحة بعوامل. تشير التقديرات الواردة في تقرير الأجور العالمي ١٩/٢٠١٨ إلى أن متوسط فجوة الأجور بين الجنسين في العالم تبلغ حوالي ٢٠ في المائة، بناءً على بيانات من ٨٠ بلدًا (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨). ويدرس هذا الإصدار من التقرير تطور فجوات الأجور بين الجنسين في عينة محدودة أكثر من البلدان، ولا يجد إلا تغييرًا ضئيلاً للغاية بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١-٢٠٢٢. توضح الرسوم البيانية في الشكل ٤.٤ أن فجوة الأجور بين الجنسين كانت إيجابية في جميع البلدان التي خضعت للدراسة وظلت كذلك بمرور الوقت، حيث تراوح متوسط فجوة الأجور بين الجنسين، عبر هذه البلدان البالغ عددها ٢٢ بلد، باستخدام الأجور بالساعة في عام ٢٠١٩ من حوالي ٢ في المائة (باراجواي) إلى حوالي ٢٢ في المائة (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، بينما تراوح في عام ٢٠٢١ بين ٢ في المائة (كوستاريكا) إلى حوالي ٢٤ في المائة (إندونيسيا). وهكذا، كان المتوسط البسيط للقيمة المتوسطة لفجوة الأجور بين الجنسين باستخدام الأجور بالساعة في ٢٢ بلدًا في عام ٢٠١٩، ١٢,٨ في المائة، وكان ١٢,٣ في المائة في ٢٠٢١-٢٠٢٢. وعُثر على تقديرات مماثلة لفجوة الأجور بين الجنسين في المتوسط المرجح بعوامل، حيث بلغ المتوسط البسيط في ٢٠١٩ و٢٠٢١-٢٢، ١١,٩ في المائة و١١,٧ في المائة على التوالي. وكانت التقديرات المستندة إلى الأرباح الشهرية في الشكل ٤.٤ أعلى بوضع نقاط مئوية من تلك القائمة على الأجور بالساعة: بينما كان المتوسط البسيط في عام ٢٠١٩ باستخدام متوسط الدخل الشهري المرجح بعوامل ١٧ في المائة، كان المتوسط باستخدام القيم الوسطية ١٦ في المائة. وبشكل عام، يشير الشكل ٤.٤ إلى أنه لا تزال فجوة الأجور بين الجنسين قائمة في أسواق العمل في جميع أنحاء العالم، مع انخفاض أجر المرأة في المتوسط عن الرجل.

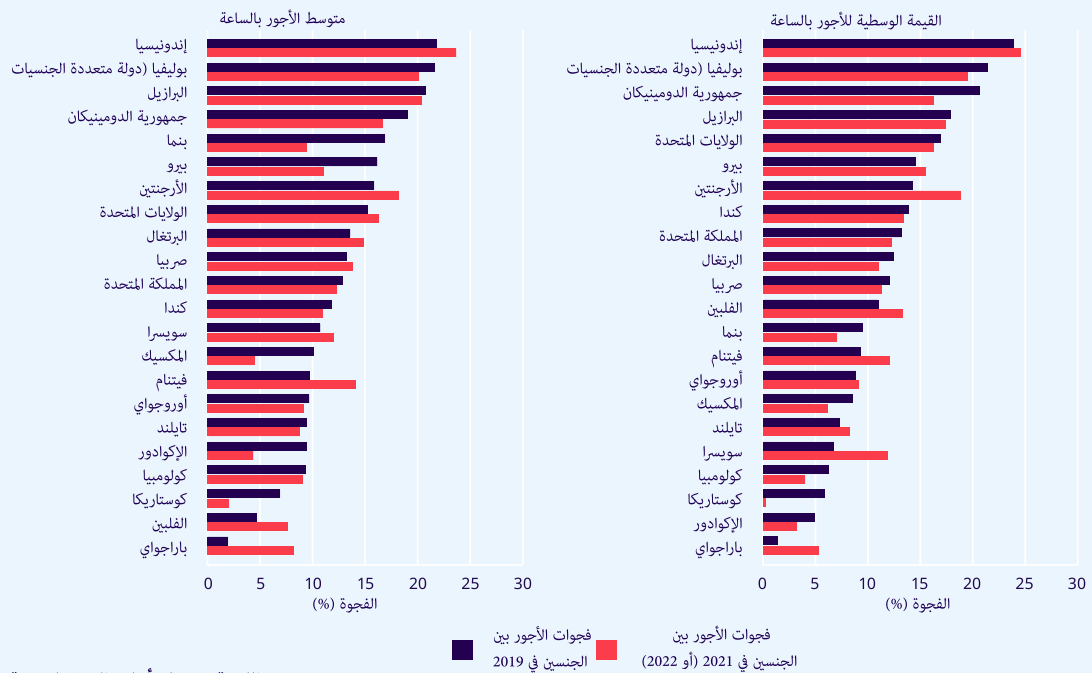
هل ساهمت الأزمة الصحية التي سببتها كوفيد-١٩ في توسيع فجوة الأجور بين الجنسين؟ يعرض الشكل ٤.٤ تقديرات متوسط فجوات الأجور المرجحة القائمة على نوع الجنس بين الرجال والنساء وقيمتها الوسطية لكل من الأجور في الساعة والأجور الشهرية. وقد استخدمت فجوات الأجور الموزونة حسب العوامل (على أساس عوامل الترجيح) لأول مرة في تقرير الأجور العالمي ١٩/٢٠١٨ (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨). وتُعد هذه الطريقة هي بديل للاستخدام التقليدي للفجوات المتوسطة والوسطية "الخام" في الأجور بين الجنسين، وتزيل التحيز المحتمل بسبب التكتل غير المتكافئ بين النساء والرجال في مواقع مختلفة من توزيع الأجور (راجع المربع ٤.٢ لمزيد من التفاصيل). يكمل الشكل ٤.٥ التحليل، على الرغم من اعتماد هذا القسم على فجوات الأجور المرجحة بين الجنسين لمقارنة الفروق في الأجور بين النساء والرجال، من خلال تقديم المتوسط والوسطي الخام التقليدي للفجوات في الأجور بين الجنسين على أساس كل من الأجور في الساعة والأجور الشهرية. تقدم اللوحتان (أ) و(ب) في الشكل ٤.٤ تقديرات لفجوة الأجور المرجحة بين الجنسين لما يصل إلى ٢٢ بلدًا تتوفر عنها بيانات قابلة للمقارنة للفترة من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢). وتكون جميع تقديرات فجوات الأجور بين الجنسين بالساعة أو الأجور الشهرية (المتوسطة والوسطية) إيجابية، عند استخدام الطريقة الموزونة على أساس عوامل الترجيح، على عكس الطريقة التقليدية لقياس فجوات الأجور الأولية الكامنة في الشكل ٤.٥. ويوضح ذلك كيف يمكن، في كثير من الحالات، أن يعطي استخدام المتوسط أو القيمة الوسطية الخام ملخصًا مضللًا لتوزيع الأجور بغرض مقارنة مكاسب النساء والرجال. وبدلاً من ذلك، يسمح استخدام المتوسطات المرجحة للفجوات في الأجور بين الجنسين بين المجموعات الفرعية من النساء والرجال ذوي الخصائص المتشابهة في سوق العمل للفرد بتجنب الاستهانة أو المبالغة في تقدير فجوة الأجور بين السكان ككل (راجع المربع ٤.٢). وهكذا، يتركز

لا تزال فجوة الأجور بين الجنسين مستمرة في أسواق العمل في جميع أنحاء العالم، حيث تحصل المرأة في المتوسط على أجر أقل من الرجل.

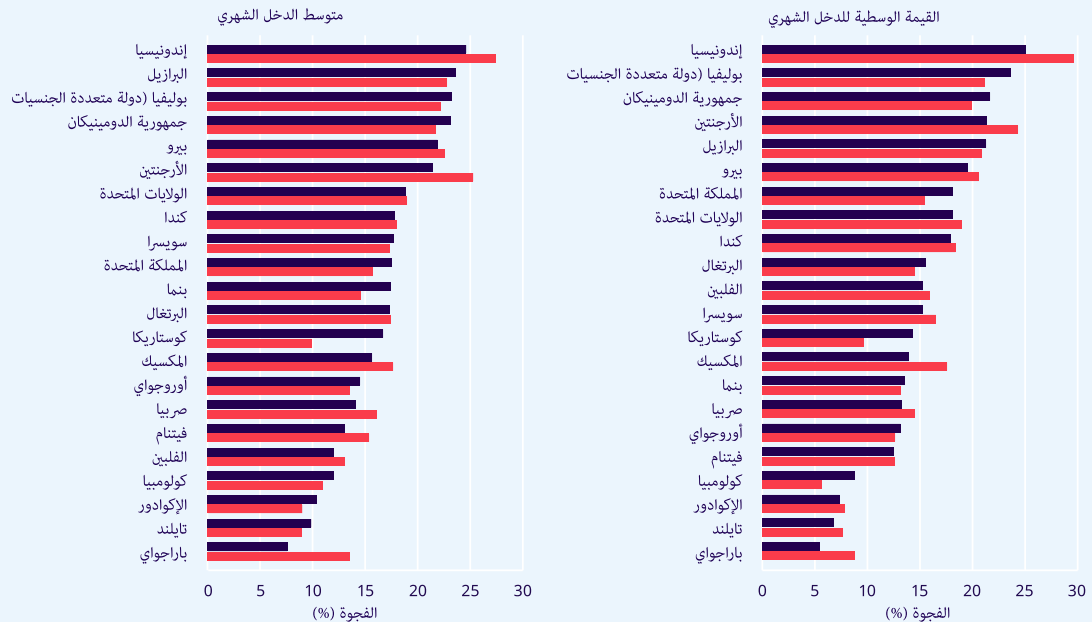
° يمكن ملاحظة، من المقارنة بين كل بلد على حدة في اللوحتين أ و ب في الشكل ٤.٤، أن فجوة الأجور المقدر باستخدام الأرباح الشهرية أكبر من تلك القائمة على الأجر بالساعة (سواء كان متوسطًا أو وسطيًا). وذلك لأن استخدام الدخل الشهري لتقدير الفروق في الأجور بين النساء والرجال يأخذ في الاعتبار كلاً من الفجوة في الأجور في الساعة والفجوة في ساعات العمل في الشهر.

الشكل ٤.٤ التغيرات في فجوات الأجور بين الجنسين على أساس عوامل الترجيح بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، البلدان المختارة (النسبة المئوية)

اللوحة أ. على أساس الأجور بالساعة



اللوحة ب. على أساس الدخل الشهري



GPG = فجوة الأجور بين الجنسين.

ملاحظة: تُلمّ تشمل اللوحة أ كولومبيا والمكسيك لأن بياناتهما من عام ٢٠٢٢ لا تسمح بتجميع العاملين بأجر على النحو المطلوب على أساس عوامل الترجيح (على أساس عوامل الترجيح).
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

◀ الجدول ٢،٤ التغير في مقاييس مختلفة لفجوة الأجور بين الجنسين على أساس عوامل الترجيح بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، في بلدان مختارة (نقاط مئوية)

التغير في القيمة الوسطية لفجوة الدخل الشهري	التغير في متوسط فجوة الدخل الشهري	التغير في القيمة الوسطية لفجوة الأجور بالساعة	التغير في متوسط فجوة الأجور بالساعة	
-0.34	-2.88	-2.39	-7.49	بنما
3.66	2.00	-2.34	-5.58	المكسيك
1.09	0.66	0.88	-5.12	بيرو
0.49	-1.37	-1.70	-5.06	الأكوادور
-4.68	-6.83	-5.62	-4.85	كوستاريكا
-2.45	-1.41	-4.45	-2.40	جمهورية الدومينيكان
-1.78	-1.01	-1.99	-1.59	بوليفيا (دولة متعددة القوميات)
0.48	2.24	-0.53	-0.80	كندا
0.93	-0.92	0.96	-0.67	تايلاند
-0.51	-1.02	0.32	-0.56	أوروغواي
-2.65	-1.79	-0.99	-0.54	المملكة المتحدة
-0.39	-0.79	-0.51	-0.41	البرازيل
-3.08	-1.05	-2.30	-0.26	كولومبيا
1.27	1.98	-0.75	0.61	صربيا
0.86	0.11	-0.65	0.97	الولايات المتحدة
-1.03	0.09	-1.40	1.24	البرتغال
1.23	-0.33	5.15	1.31	سويسرا
4.54	2.81	0.69	1.85	إندونيسيا
3.00	3.84	4.53	2.37	الارجنتين
0.67	1.03	2.35	2.91	الفلبين
0.07	2.34	2.79	4.39	فيتنام
3.35	5.92	3.85	6.28	باراجواي

ملحوظة: تُحسب فجوة الأجور الموزونة (على أساس عوامل الترجيح) بين الجنسين من خلال تجميع النساء والرجال في مجموعات بناءً على التحصيل التعليمي والعمر والعمل بدوام كامل مقابل العمل بدوام جزئي والتشغيل في القطاع العام مقابل التشغيل في القطاع الخاص. كانت البيانات المتعلقة بالتحصيل التعليمي، بالنسبة لباراجواي والفلبين وأوروغواي، غير قابلة للمقارنة بين السنوات المختلفة، واستخدمت القطاعات المهنية بدلاً من ذلك لتجميع النساء والرجال في مجموعات متجانسة. كان لدى كولومبيا والمكسيك، على التوالي ٤ و ٦ مجموعات (من ٦٤ مجموعة محتملة) حيث سيطر شخص واحد على فجوة الأجور الناتجة. ولتجنب الاختلافات الكبيرة، استبعدت هذه المجموعات من الحساب على أساس عوامل الترجيح لكلا العامين. راجع المربع ٤.٢ لمزيد من التفاصيل حول كيفية تقدير فجوات الأجور المرجحة بين الجنسين.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات.

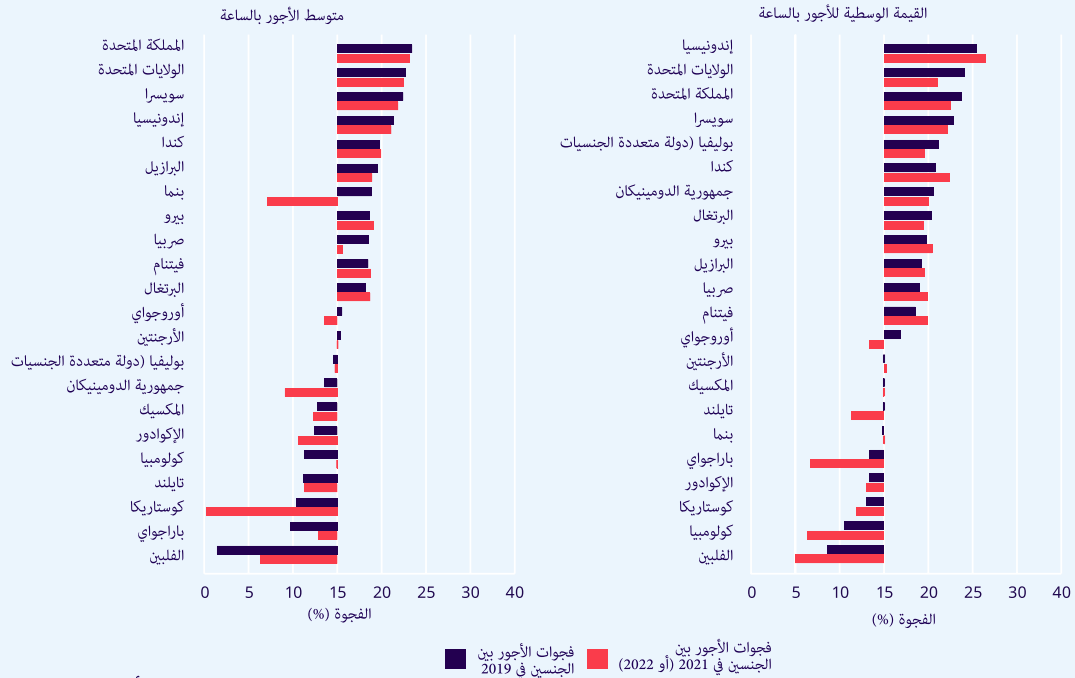
الجنسين الموزونة بعوامل (على أساس عوامل الترجيح) باستخدام الأجور بالساعة بمقدار ٥,١٢ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٢، لكن زادت الفجوة الوسطية بمقدار ٠,٨٨ نقطة مئوية.

تُظهر الرسوم البيانية الأربعة في الشكل ٤.٤، بشكل عام، أنه لم تتغير فجوات الأجور بين الجنسين بمقدار كبير بسبب أزمة كوفيد-١٩. بينما تشير التقديرات التي تستخدم متوسط الأجور بالساعة إلى انخفاض متوسط قدره ٠,٦١ نقطة مئوية في فجوة الأجور بين الجنسين بين ٢٢ بلداً بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، فتشير التقديرات المستندة إلى متوسط الدخل الشهري إلى زيادة أقل من ١,٠ نقطة مئوية. ويكون متوسط التغير في فجوة الأجور بين الجنسين مماثلاً إذا استخدمت التقديرات المستندة إلى قيمة الأجور الوسطية في الساعة والأجور الوسطية الشهرية: ١٩٠,٠ نقطة مئوية و ٢١,٠ نقطة مئوية على التوالي.

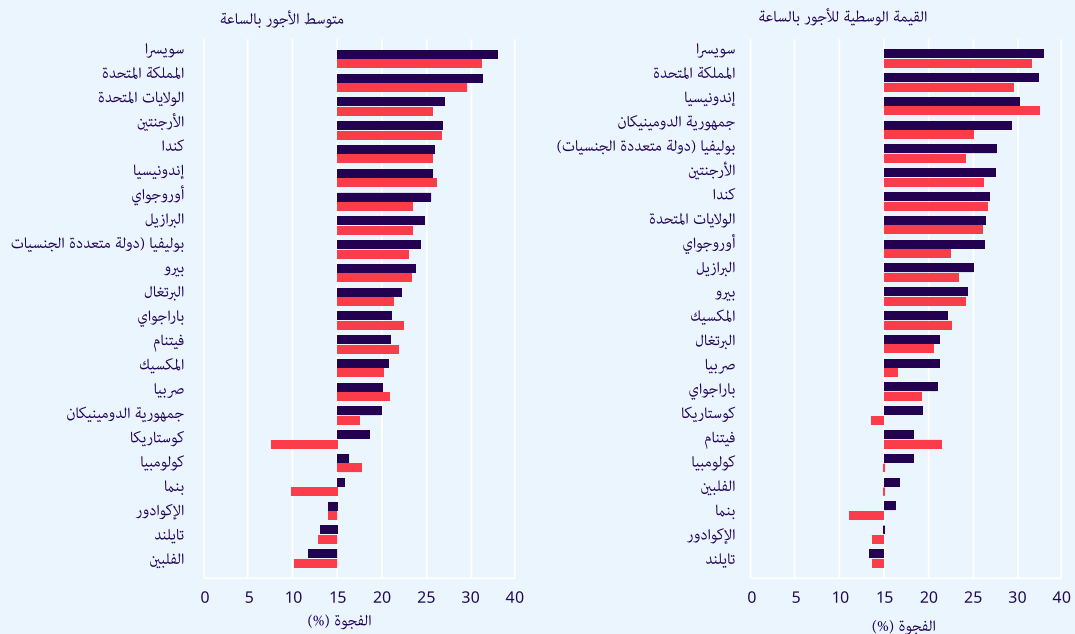
تكشف نظرة أكثر تفصيلاً على الشكل ٤.٤، اللوحة أ - مكملة بالجدول ٤.٢ - اتساع فجوة الأجور بين الجنسين، بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢) على أساس متوسط الأجور في الساعة في ٩ من ٢٢ بلداً، مع تراوح الزيادات من حوالي ٠,٦ نقطة مئوية (على سبيل المثال، في صربيا) إلى ما يصل إلى ٦,٣ نقطة مئوية (باراجواي). وتراوحت الانخفاضات، بين البلدان الـ ١٣ التي انخفض فيها متوسط فجوة الأجور في الساعة المقاسة بعوامل بين الجنسين، من ٣,٠ نقطة مئوية في كولومبيا إلى ٧,٥ نقطة مئوية في بنما. وهناك اتساق في اتجاه التغير (أي العلامة)، باستثناء عدد قليل من البلدان، من قيم التقديرات المتوسطة والقيم الوسطية بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، سواء استخدمت الأجور بالساعة أو الأرباح الشهرية. وتمثلت إحدى الاستثناءات على سبيل المثال، في بيرو: حيث انخفض متوسط فجوة الأجور بين

الشكل ٤،٥ التغيرات في فجوات الأولوية بين الجنسين بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ (أو ٢٠٢٢)، البلدان المختارة (النسبة المئوية)

اللوحة أ. على أساس الأجور بالساعة



اللوحة ب. على أساس الدخل لشهرية



GPG = فجوة الأجور بين الجنسين.

ملاحظة: تُلم تشمل اللوحة أ كولومبيا والمكسيك لأن بياناتهما من عام ٢٠٢٢ لا تسمح بتجميع العاملين بأجر على النحو المطلوب على أساس عوامل الترجيح (على أساس عوامل الترجيح).
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

المربع ٢.٤ فجوة الأجور بين الجنسين على أساس عوامل الترجيح (الموزونة بعوامل): مثال توضيحي

نصل إلى فجوة الأجور على أساس عوامل الترجيح من خلال اختيار مجموعة من المتغيرات (العوامل) التي تعتبر محددات مهمة لهياكل الأجور لجميع النساء والرجال في مجموعات فرعية قابلة للمقارنة. وقد تم تسليط الضوء على أربعة عوامل باعتبارها ذات صلة بهذا الغرض، وتكون البيانات الخاصة بهم متاحة بسهولة في معظم قواعد بيانات المسوح. وهي "التعليم" و"العمر" و"حالة العمل" (أي بدوام كامل مقابل العمل بدوام جزئي) و"التشغيل في القطاع الخاص مقابل التشغيل في القطاع العام". وتستخدم هذه المتغيرات لتقسيم العينة إلى مجموعات فرعية. ويكون من الأفضل الاحتفاظ بعدد المجموعات الفرعية صغيراً بشكل معقول بحيث لا ينتهي الأمر بمجموعات فرعية يهيمن فيها على النتيجة عدد قليل من الأفراد، الذي قد يكونون ممثلين لمجموعتهم، أو لا يمثلوها. ويستخدم المتغيران "التعليم" و"العمل" لتصنيف الأفراد إلى أربع مجموعات فرعية في كل حالة. يصنف المتغيران "العمل بدوام كامل مقابل العمل بدوام جزئي" و"التشغيل في القطاع الخاص مقابل التشغيل في القطاع العام" طبقاً لتعريفهما في مجموعتين فرعيتين لكل منهما. وإجمالاً، تولد هذه المتغيرات الأربعة إجمالي (على الأكثر) ٦٤ مجموعة فرعية، كنتيجة لتفاعل ٢×٢×٤×٤ مجموعات فرعية مختلفة. وتتمثل الخطوة التالية، بمجرد تشكيل المجموعات الفرعية، في تقدير فجوة أجر بناءً على نوع الجنس الخاص بالمجموعة الفرعية باستخدام القيم المتوسطة والوسيطية. وتتمثل الخطوة الأخيرة في تقدير القيمة المتوسطة والوسيطية لفجوات الأجور الموزونة بين الجنسين، مع جمع القيم الموزونة لـ ٦٤ مجموعة فرعية (على الأكثر). ويُعتبر وزن كل مجموعة فرعية هو تمثيلها النسبي في تعداد العاملين بأجر، وبالتالي ستضيق أوزان المجموعات الفرعية البالغ عددها ٦٤ (على الأكثر) ما يصل إلى ١. ويؤدي تطبيق هذه الأوزان وإضافة فجوات الأجور بين الجنسين للمجموعة الفرعية الموزونة إلى قيمة واحدة، والتي يشار إليها بوصفها الفجوة في الأجور الموزونة بين الجنسين على أساس عوامل الترجيح المتوسطة (الوسطية).

يقدم الجدول أدناه، باستخدام مثال من مصر، بعض التفاصيل لتوضيح الطريقة المذكورة أعلاه، ويوضح تأثير "المجموعات" في التقدير. تعرض الصفوف الأربعة الأولى متوسط الأجر بالساعة الذي يتقاضاه الأفراد في كل مجموعة فرعية محددة حسب مستوى أعضائها التعليمي، وإذا كانوا يعملون في القطاع الخاص أو العام. وتوضح الصفوف الثلاثة التالية التمثيل النسبي لكل مجموعة فرعية في إجمالي عدد العاملين بأجر. على سبيل المثال، تتقاضى المرأة المصرية الحاصلة على شهادة جامعية فما فوق والعاملة في القطاع الخاص أجراً بمعدل ٤,٨ جنيهًا مصرياً للساعة، بينما يتقاضى الرجال في نفس الفئة أجراً قدره ٦,٠ جنيهات مصرية. بشكل عام، تُمثل النساء والرجال الحاصلين على درجة جامعية أو أعلى واللذين يعملون بأجر في القطاع الخاص ١٧,٢ في المائة من جميع النساء والرجال الذين يعملون في مصر، لذا يصبح ذلك الوزن الذي ستحصل عليه هذه الفجوة في الأجور بين الجنسين في حساب موزون يقسم العينة حسب المستوى التعليمي والتشغيل في القطاع العام مقابل التشغيل في القطاع الخاص. يظهر شيء واحد في هذا الجدول وهو وجود فجوة إيجابية في الأجور بين الجنسين (أي تفضيل الرجال) في جميع الخلايا المحددة من خلال قطاع التعليم والقطاع الاقتصادي. تعمل ما يقرب من ٧٤ في المائة من العاملات بأجر، في مصر، في القطاع العام، و٥٨,٥ في المائة منهن مؤهلات تأهيلاً عالياً ويرفعن متوسط أجر الساعة لجميع النساء، في حين تؤدي حقيقة وجود نسبة كبيرة من الرجال في الفئات التعليمية الأدنى - وخاصة أولئك الذين يعملون في القطاع الخاص - إلى انخفاض متوسط أجر الرجال. وتكون النتيجة هي فجوة سلبية في الأجور بين الجنسين (أي لصالح النساء)، على الرغم أن فجوة الأجور بين الجنسين إيجابية دائماً (أي لصالح الرجال) داخل كل مجموعة فرعية يحددها التعليم والتشغيل في القطاع الخاص مقابل التشغيل في القطاع العام. على الرغم من عدم وجود كل المجموعات الفرعية المحتملة (التي على الأكثر قد تكون ٦٤) في الجدول، فبمجرد احتساب تأثيرات التركيب من خلال وزن ٦٤ مجموعة فرعية (على الأكثر)، تصبح فجوة الأجور بين الجنسين إيجابية.

الجدول ١.٤ ب. ١ تفاصيل فجوة الأجور الموزونة (على أساس عوامل الترجيح) بين الجنسين في مصر

القطاع العام			القطاع الخاص				
النساء والرجال	الرجال	النساء	النساء والرجال	الرجال	النساء		
4.3	4.4	3.4	4.4	4.5	3.4	دون الثانوية الثانوية/ الثانوية الفنية الجامعة وما فوقها المتوسط العام الموزون	متوسط الأجور في الساعة لكل مجموعة فرعية (بالجنيه المصري)
6.1	6.1	5.9	4.5	4.6	3.0		
7.2	7.7	6.5	5.8	6.0	4.8	الثانوية الثانوية/ الثانوية الفنية الجامعة وما فوقها	حصة كل مجموعة فرعية في مجموعة السكان من العاملين بأجر (%)
6.3	6.4	6.2	4.7	4.8	3.8		
17.0%	23.3%	4.4%	46.2%	47.0%	36.8%		
36.9%	36.8%	37.1%	36.6%	37.4%	27.3%		
46.1%	39.9%	58.5%	17.2%	15.6%	36.0%		
645892	4318519	2138373	9529575	8769701	759874		الرقم الإجمالي للعاملين بأجر في كل مجموعة فرعية

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية باستخدام بيانات المسح الوطني من مصر ٢٠١٢ (راجع منظمة العمل الدولية ٢٠١٨ أ، الملحق الخامس).

المصدر: بناءً على المربع ٣ في منظمة العمل الدولية (٢٠١٨).

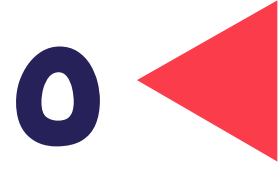


0

خيارات السياسات
والاستجابات لأزمة
تكلفة المعيشة







خيارات السياسات والاستجابات

لأزمة تكلفة المعيشة

يسلط هذا التقرير الضوء على كيفية تفاعل الأزمات المختلفة في السنوات الثلاث الماضية للتأثير على كل من نمو الأجور ونتائج سوق العمل للعاملين بأجر في جميع أنحاء العالم. في الوقت الذي أعلنت فيه منظمة الصحة العالمية أن نهاية وباء كوفيد-١٩ قد أوشكت،^١ كان التأثير المتزايد لأزمة التضخم شديد وواسع النطاق، بالإضافة إلى التباطؤ العالمي في النمو الاقتصادي، مدفوع جزئيًا بالحرب في أوكرانيا، وأزمة الطاقة العالمية يدفع نمو الأجور الحقيقية إلى أرقام سلبية في معظم البلدان والمناطق. في الواقع، تُعد هذه هي المرة الأولى، منذ أن بدأت منظمة العمل الدولية في عرض اتجاهات الأجور من خلال تقرير الأجور العالمي، التي يكون فيها نمو الأجور العالمي سلبياً - وذلك باستخدام سلسلة من البيانات تدفع إلى عام ٢٠٠٦ ومن ثم تغطي فترة تشمل أهم الأزمات الاقتصادية في القرن الحادي والعشرين حتى الآن.

^١ في ١٤ سبتمبر ٢٠٢٢، أعلن المدير العام لمنظمة الصحة العالمية أن نهاية جائحة كوفيد-١٩ وشيكة، مما يمثل أكثر التوقعات تفاؤلاً حتى الآن بشأن الأزمة الصحية التي استمرت عامين، والتي أودت بحياة ما يقرب من ٧ ملايين شخص في جميع أنحاء العالم.

السياسات المطلوبة لاحتواء ارتفاع التضخم لها تأثير على الأسر عبر مقياس الدخل، لذلك من الضروري دعم العمال بأجر وأسرههم من خلال توفير أجور مناسبة.

الارتفاع السريع في التضخم، إلى مزيد من الزيادات في عدم المساواة داخل البلد الواحد، ولا يرجع ذلك لأن التضخم يصيب الأسر ذات الدخل المنخفض بقدر أكبر فحسب (بوليتش ٢٠٠١؛ بنسون ٢٠٢١؛ أوركيذ ٢٠٢٢) ولكن أيضًا لأن الأسر المعرضة للتضخم هي أكثر عرضة للخسارة من حيث التشغيل بأجر وإجمالي الأجور في أقسى مراحل الأزمة. واتضح ضرورة وجود سياسات للحد من ارتفاع التضخم، مع مراعاة الطريقة التي تؤثر بها هذه السياسات على الأسر عبر مقياس الدخل. وكان من الضروري، أكثر من أي وقت مضى، دعم العمال بأجر وأسرههم من خلال توفير أجور مناسبة. ويُعد الغرض من هذا الفصل الأخير هو تقديم لمحة عامة عن خيارات السياسات والاستجابات لأزمة تكلفة المعيشة الحالية.

قبل انتشار الوباء، كان النمو البطيء للأجور عبر البلدان والمناطق في كثير من الأحيان مصدرًا للقلق، وكان هناك الكثير من النقاش حول الطرق الممكنة لزيادة نمو الأجور للمساعدة في الحفاظ على الطلب المحلي والحد من أوجه عدم المساواة (صندوق النقد الدولي ٢٠١٧؛ منظمة العمل الدولية ٢٠١٨؛ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١٦). تسببت أزمة كوفيد-١٩ في استجابة غير مسبقة من قبل البلدان في جميع أنحاء العالم حيث سعت البلدان إلى دعم العمال ودخول سوق العمل وإنقاذه من الانهيار. ومع ذلك، فقد أدى الاختلاف في قدرات اقتصادات الأسواق المتقدمة والصاعدة والبلدان النامية على الاستجابة للأزمة إلى تفاقم عدم المساواة في الدخل العالمي، وهو الأمر الذي ارتفع إلى المستويات التي شوهدت آخر مرة في ٢٠٠٨-٢٠١٠، وبالتالي عكس جزئيًا الانخفاض الذي تحقق في العقدين الماضيين (أداروف ٢٠٢٢).

كما زاد الفقر. على الرغم من استئناف الفقر العالمي في اتجاهه التنزلي مؤخرًا، فقد دُفع ما بين ٧٥ مليون و٩٥ مليون شخص إلى الفقر المدقع خلال أزمة كوفيد-١٩ (جيرسزون-ماهرل وآخرون ٢٠٢٢). ومن المرجح أن يؤدي النمو السلبي للأجور المسجل لعام ٢٠٢٢، والذي يغذي

١.٥ سياسات الاقتصاد الكلي

عن النمو مع تباطؤ الاقتصاد. ومع ذلك يمكن أن تؤدي السياسة النقدية المتشددة إلى نتائج سلبية لشرائح معينة من السكان وتؤدي إلى فترة من الركود. وقد تجد الأسر، على سبيل المثال، صعوبة في سداد ديونها، بما في ذلك الرهون العقارية، والتي ينطوي إخراجها على أكبر مخاطر الاستثمار بالنسبة لمعظم الأسر. وأدت تحركات البنك المركزي الأوروبي خلال عام ٢٠٢٢ بالفعل إلى زيادة تكلفة سداد متوسط الرهن العقاري في إسبانيا بحوالي ١٢٠ يورو في الشهر. ومن المحتمل أن يتسبب ذلك في ضائقة مالية كبيرة للأسر ذات الدخل المنخفض يبلغ فيه الحد الأدنى الإجمالي للأجور ١,١٦٧ يورو شهريًا. تزيد معدلات الفائدة المرتفعة من تكلفة خدمة الرهن العقاري واستئجار المنازل، مما قد يؤخر قرار العمال الشباب بأن يصبحوا مستقلين وأن يكونوا أسرة، ويساهم مساهمة أكبر في شيخوخة السكان. وعلاوة على ذلك، تواجه الآن تلك الأسر التي سقطت في الديون خلال أزمة كوفيد-١٩ لتغطية نفقاتها، عبئًا مزدوجًا يتمثل في سداد ديونها بأسعار فائدة أعلى، مما سيؤدي إلى مزيد

استجابات البنوك المركزية والسلطات النقدية في جميع أنحاء العالم، اعتبارًا من الربع الثاني من عام ٢٠٢٢ فصاعدًا، لأزمة التضخم الحالية من خلال رفع أسعار الفائدة خاصة لمنع التضخم من المزيد من الارتفاع. رفع الاحتياطي الفيدرالي الأمريكي، في ١٥ يونيو ٢٠٢٢، أسعار الفائدة القياسية بمقدار ٧٥ نقطة مئوية - وتُعد أكبر زيادة منذ عام ١٩٩٤ - كخطوة أولى نحو تحقيق معدل تضخم بنسبة ٢ في المائة تدريجيًا بحلول عام ٢٠٢٤. وبالمثل، أعلن البنك المركزي الأوروبي (ECB)، في الربع الثاني من عام ٢٠٢٢، عن الرفع التدريجي للسياسة النقدية التكميلية. وفي وقت لاحق، رفعت أسعار الفائدة بمقدار ٢٥ نقطة مئوية في يوليو ٢٠٢٢ و٧٥ نقطة مئوية أخرى في سبتمبر ٢٠٢٢ - وهي أكبر زيادة على الإطلاق. يتوقع البنك المركزي الأوروبي أيضًا، مثل الاحتياطي الفيدرالي، تحقيق معدل تضخم بنسبة ٢ في المائة بحلول عام ٢٠٢٤. ويتوقع مع ارتفاع أسعار الفائدة، أن تزداد تكلفة التمويل (وكذلك فوائد الادخار)، وسينخفض الاستهلاك والاستثمار، وسيتوقف التضخم

المرتفع أو في البلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض، والتي لا يزال معظمها في مستويات التشغيل أقل من تلك التي لوحظت قبل الوباء (صندوق النقد الدولي ٢٠٢٢ د؛ أوركارد ٢٠٢٢). لذلك يبدو أن نسبة كبيرة من الارتفاع الأخير في التضخم هي نتيجة السياسات التوسعية على مدى السنوات القليلة الماضية جنبًا إلى جنب مع الزيادة الأخيرة في أسعار الطاقة والاختناقات في سلاسل التوريد العالمية الناجمة عن أزمة كوفيد-١٩، والصراعات الجغرافية السياسية، خاصةً الحرب في أوكرانيا (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج). وتدور نقطة من النقاط الخلافية حول هل استفادت بعض الشركات الكبرى من البيئة التضخمية لرفع أسعارها وأرباحها (زان ٢٠٢٢). كما يواجه العمال بأجر، ولاسيما الفئات العشرية الدنيا في توزيع الأجر، أسعارًا مرتفعة وتظل في ازدياد ناتجة عن سلسلة من الصدمات الخارجية التي لا يبدو أنها ترتبط بالأجور المتصاعدة، ويجب، في مثل هذه الظروف، أن تتضمن عملية المساومة لتعديلات الأجور الاسمية المستقبلية توقعات سعر كبيرة بما فيه الكفاية ولكن تكون حكيمة. ويمكن أن يساهم ذلك في حماية مستوى معيشة الأسر - خاصةً الأسر ذات الدخل المنخفض - من ارتفاعات التضخم المستقبلية غير المتوقعة، مع تجنب دوامة تضخم الأجور غير المرغوب فيها. وأظهر التقرير، علاوة على ذلك، أن الفجوة بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل تزداد في الاتساع: في الواقع، كانت الفجوة في عام ٢٠٢٢ هي على أوسع نطاق لها منذ بداية القرن الحادي والعشرين. ويعني ذلك أنه يوجد مجال لزيادة متوسط الأجور الحقيقية، ليس فقط في مواكبة التضخم ولكن لتتماشى أيضًا مع نمو الإنتاجية.

تزداد الفجوة بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل اتساعًا - لكن هناك مجال لزيادة الأجور الحقيقية، ليس فقط لمواكبة التضخم ولكن لتتماشى أيضًا مع نمو الإنتاجية.

من الانخفاض في مستوى معيشتهم. على الرغم من إدراك البنوك المركزية لهذه المخاطر، فيعتبر السيناريو البديل لتضخم الأسعار المستمر غير مرغوب فيه بصورة أكبر.

تزيد أسعار الفائدة المرتفعة، لأصحاب الأعمال، من تكلفة تمويل أعمالهم، ويشمل ذلك تكلفة الاستثمار. وقد يحد هذا من خلق فرص العمل بأجر في القطاع الخاص ويسهم بقدر أكبر في تباطؤ النمو الاقتصادي. يمكن أن يعاني خلق الوظائف العامة أيضًا في فترات السياسة النقدية المتشددة. في حين تُزيد أسعار الفائدة المرتفعة من جاذبية الدين العام بين المستثمرين لأن السندات الحكومية تجلب عوائد أكبر مع مخاطر تعتبر منخفضة، تزداد مدفوعات الفائدة على الدين العام التي تواجهها الحكومات وقد يؤدي ذلك في النهاية إلى تحويل الموارد بعيدًا عن خلق فرص العمل العامة. وتعني الزيادة الحالية في أسعار الفائدة في الولايات المتحدة، بالنسبة للبلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، إلى جانب الارتفاع اللاحق للدولار الأمريكي، أن سداد الديون أصبح أكثر تكلفة، مما يضع اقتصاداتها في موقف أضعف في وقت لا تزال أسواق العمل فيه تتعافى من آثار الوباء (إيستيفو ٢٠٢٢).

تتمثل إحدى الآليات التي يمكن بموجبها للسياسة النقدية المتشددة أن تمنع التضخم من الارتفاع أكثر في تأثير مثل هذه السياسة على توقعات التضخم وبالتالي على الاعتدال في مطالب الأجور لتجنب دوامة الأجور والسعر.^٢ (البنك المركزي الأوروبي ٢٠٢٢). ويرجع ذلك إلى أن توقعات الأسعار (أو توقعات التضخم في المستقبل) هي عنصر أساسي في مفاوضات الأجور، ويشمل ذلك المفاوضة الجماعية.^٣ ولكن هل هناك حالة لمثل هذه الآلية لتلعب دورًا في خفض معدلات التضخم الحالية؟ وبناءً على الأدلة التجريبية، أظهر هذا التقرير أن الأجور الاسمية لا تواكب التضخم وأن نمو الأجور ضعيف ويختلف عن نمو الإنتاجية، ويُسلط تقرير الأجور العالمي ٢٠١٨/١٩ (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨) الضوء على ذلك ويستمر في تمييز نتائج الأجور في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم. ولا يوجد في الواقع أي دليل على دوامة الأجور - السعر سواء في البلدان ذات الدخل

^٢ يفترض منحني فيليبس وجود علاقة سلبية بين البطالة ونمو الأجور، حيث يؤدي انخفاض البطالة إلى ارتفاع الأجور وتضخم الأسعار.

^٣ يجب أن يؤثر توقع معدل التضخم بنسبة ٢ في المائة في عام ٢٠٢٤ على التعديلات الكامنة وراء اتفاقية الأجور الجماعية التي يتم التفاوض عليها حاليًا على مدار العامين المقبلين. ومع ذلك، دعت البنوك المركزية مع صندوق النقد الدولي، منذ وقت ليس ببعيد، إلى زيادة الأجور لأنها كانت منخفضة للغاية لتستطيع رفع التضخم إلى الهدف المرجو ٢ في المائة (فيبرا ٢٠١٦).

٢.٥ سياسات الاقتصاد الكلي

مواجهة التحديات الناجمة عن الأزمة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ج)، انخفضت عضوية النقابات بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وفقًا لتقرير صدر مؤخرًا عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، من حوالي ٣٣ في المائة في عام ١٩٧٥ إلى ١٦ في المائة في عام ٢٠١٨، في حين تقلصت نسبة العمال الذين شملهم اتفاق المفاوضة الجماعية من ٤٦ في المائة في عام ١٩٨٥ إلى ٣٢ في المائة في عام ٢٠١٧ (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١٩). وانخفضت نسبة العمال المشمولين بالاتفاقات الجماعية، في الولايات المتحدة على سبيل المثال، من ٢٧ في المائة في عام ١٩٧٩ إلى ١١,٦ في المائة فقط في عام ٢٠١٩ (هيرش وماكفيرسون، بدون تاريخ).

ويمكن أن تستفيد المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي من استخدام الأدلة التجريبية السليمة لإنشاء المفاوضات الثنائية أو الثلاثية. وسلط هذا التقرير الضوء على أهمية استخدام البيانات ذات الصلة لفحص كيفية تأثير أزمة كوفيد-١٩ على نتائج سوق العمل للعاملين بأجر. وسعى الفصل ٤، على وجه الخصوص، إلى فصل آثار تكوين التشغيل على نتائج الأجور، مما أدى إلى فهم أكثر دقة لكيفية تأثير الأزمة على العاملين عبر توزيع الأجور. وهكذا اتضح أن الخسائر في التشغيل بأجر بين النساء كانت أكبر من تلك التي يعاني منها الرجال، وأنه قد فقد أصحاب الأجور المنخفضة وظائف أكثر من أصحاب الأجور الأعلى، وأنه كان العاملون بأجر في التشغيل غير المنظم أكثر تأثرًا من أولئك الذين يعملون في التشغيل المنظم. ويلزم وجود أدلة تجريبية قوية ومفصلة، من وجهة نظر صنع السياسات، لتوجيه الشركاء الاجتماعيين

أظهر التقرير كيف تعمل معدلات التضخم على تآكل القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور. حصل ٣٢٧ مليون عامل بأجر قبل الوباء، أو ١٩ في المائة من جميع العاملين بأجر في جميع أنحاء العالم، على الحد الأدنى للأجور في الساعة أو أقل منه (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠). فسيساعد التعديل المناسب للحد الأدنى للأجور في حد ذاته بشكل كبير على تحسين مستويات المعيشة للأسر ذات الدخل المنخفض في أزمة تكلفة المعيشة الحالية. وتبرز أهمية الحد الأدنى للأجور كأداة للحد من فقر العمال من خلال حقيقة امتلاك ٩٠ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لأنظمة الحد الأدنى للأجور. يمكن أن يحمي الحد الأدنى للأجور العمال ذوي الأجور المنخفضة من الخسائر الفادحة في القوة الشرائية في أوقات التضخم المرتفع. ومع ذلك، لكي تكون هذه الآلية فعالة، كان من الضروري تعديل الحد الأدنى للأجور بانتظام لمراعاة احتياجات العمال وأسرههم، إلى جانب العوامل الاقتصادية الأخرى. وينبغي إجراء عملية التعديل هذه بمشاركة كاملة من الشركاء الاجتماعيين، بما يتماشى مع اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١). ويكون من شأن تعديل الحد الأدنى للأجور أن يساهم بشكل إيجابي في التخفيف من أزمة تكلفة المعيشة الحالية مع المساعدة في الحفاظ على الطلب الكلي في وقت يتباطأ فيه الاقتصاد العالمي نتيجة لأزمات متزامنة مختلفة (منظمة العمل الدولية ٢٠١٦). ويجدر التأكيد على أن الحد الأدنى للأجور قد لعب أيضًا دورًا إيجابيًا خلال أزمة كوفيد-١٩ من خلال العمل كمعيار على مخططات دعم الأجور المؤقتة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ ب).

يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي القوي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، مفيدًا في تحقيق تعديلات مناسبة للأجور أثناء الأزمة. كان الشرط المسبق لذلك هو التمثيل المناسب لأصوات أصحاب العمل والعمال. ومع ذلك، أشارت العديد من الدراسات إلى تراجع تدريجي في القوة النقابية، مصحوبًا بقوة متزايدة للشركات الكبيرة، كعامل مهم وراء بطء نمو الأجور الحقيقية على مدى العقود الثلاثة الماضية. وقد لعب الحوار الاجتماعي، الثنائي والثلاثي، دورًا حاسمًا في الاستجابة الفورية لأزمة كوفيد-١٩ في العديد من البلدان والقطاعات، خاصةً عندما يتعلق الأمر بتصميم وتنفيذ خطط التعافي الوطنية. كما بُذلت جهود كبيرة لتعزيز قدرة المؤسسات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على المشاركة في مثل هذا الحوار والتوصل إلى مواقف مشتركة في

يمكن أن يحمي الحد الأدنى للأجور العمال ذوي الأجور المنخفضة من الخسائر الفادحة في القوة الشرائية في أوقات التضخم المرتفع. ومع ذلك، لكي تكون هذه الآلية فعالة، ينبغي تعديل الحد الأدنى للأجور بانتظام لمراعاة احتياجات العمال وأسرههم، إلى جانب العوامل الاقتصادية. ويجب إجراء عملية التعديل تلك بمشاركة كاملة من الشركاء الاجتماعيين.

يمكن أن يحمي الحد الأدنى للأجور العمال ذوي الأجور المنخفضة من الخسائر الفادحة في القوة الشرائية في أوقات التضخم المرتفع. ومع ذلك، لكي تكون هذه الآلية فعالة، ينبغي تعديل الحد الأدنى للأجور بانتظام لمراعاة احتياجات العمال وأسرهم، إلى جانب العوامل الاقتصادية. ويجب إجراء عملية التعديل تلك بمشاركة كاملة من الشركاء الاجتماعيين.

ومزايا التعاقد الفيدرالية، وليس أرباح العاملين بأجر (ولا حتى من يتقاضون الحد الأدنى للأجور). ويُقدم كلا البلدين (البرازيل والولايات المتحدة) أمثلة على الإجراءات التي يمكن أن تساعد في تعديل الأجور الاسمية للأسر ذات الدخل المنخفض بحيث - خاصة في أوقات التضخم المرتفع والمتزايد - تتماشى الأجور الحقيقية مع أنماط الإنفاق في الطرف المنخفض من توزيع الدخل.

وتجدر الإشارة إلى أن إيجاد تشغيل بأجر لائق في القطاع المنظم هو شرط أساسي لتوزيع أكثر إنصافاً للأجور والدخل، كما أنه عامل أساسي في نمو الأجور بشكل عادل ومستدام. وقد تعافى التشغيل في البلدان ذات الدخل المرتفع بنهاية عام ٢٠٢١ ليعود إلى المستويات التي سُجلت قبل انتشار الوباء (حتى تجاوزت هذه المستويات في بعض الأحيان)، حيث شهدت بعض هذه البلدان زيادة في الوظائف الشاغرة (خاصة في المهن منخفضة ومتوسطة المهارة) بينما ظل عدد الباحثين عن عمل مستقرًا (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ أ). ولم يتعافى التشغيل بعد، في الاقتصادات منخفضة ومتوسطة الدخل، ليعود إلى مستويات ما قبل الوباء، بينما يبدو أن التشغيل غير المنظم أخذ في الزيادة - وهو تأثير مدمر يستمر إلى ما بعد تداعيات أزمة كوفيد-١٩. وتوفر توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، إرشادات يمكن أن تساعد البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل في التخفيف من هذه الآثار.

ومؤسسات سوق العمل. لذا بذلت المكاتب الإحصائية الوطنية، خلال الوباء، جهودًا كبيرة للحفاظ على الجمع المنتظم لبيانات المسح، ولكن لم تكن تغطية البيانات، في العديد من البلدان، حتى نهاية عام ٢٠٢١ (وأحيانًا حتى النصف الأول من عام ٢٠٢٢) قابلة للمقارنة مع السنين السابقة. وكان ذلك ملحوظًا في إحصاءات الأجور على الأقل (راجع الملحق الأول، وخاصة الأقسام المتعلقة بمعالجة البيانات). لذلك، تتمثل إحدى التوصيات ذات الصلة لوضعي السياسات في تعزيز قدرة المكاتب الإحصائية الوطنية - في الغالب، وإن لم يكن حصريًا، في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل - لجمع معلومات عن سوق العمل، حتى أثناء الأزمات.

كما أشير في الفصل الثالث، يؤثر تضخم أسعار المستهلك بشكل عام بطريقة سلبية على الأسر ذات الدخل المنخفض، والتي تنفق حصة أكثر من دخلها على السلع غير المرنة في السعر، وخاصة الغذاء والإسكان والنقل. ويؤخذ بالفعل، في بعض البلدان، ارتفاع تكلفة المعيشة التي تواجهها الأسر ذات الدخل المنخفض في الاعتبار عند تعديل الحد الأدنى للأجور. على سبيل المثال، يُستخدم، في البرازيل، مؤشر أسعار المستهلك الوطني (INPC)، بدلًا من مؤشر الأسعار العام،

لتعديل الحد الأدنى للأجور^٤. ويُحسب مؤشر أسعار المستهلك الوطني بناءً على حزمة استهلاك للأسر التي تحصل على ما بين واحد وثمانية من الحد الأدنى للأجور، في حين يستخدم مؤشر الأسعار العام حزمة استهلاك للأسر التي تحصل على ما يصل إلى ٤٠ من الحد الأدنى للأجور، والتي تغطي بالتالي جميع العاملين بأجر تقريبًا باستثناء الفئات العشرية العليا. يضع مؤشر أسعار المستهلك الوطني وزنًا أكبر على السلع المستهلكة بين الأسر الفقيرة، ومنذ عام ٢٠١١ أصبح المؤشر المستخدم لضبط الحد الأدنى للأجور الوطني بجانب التباين في الناتج المحلي الإجمالي للعام السابق. مثال آخر على مؤشر متميز هو مؤشر أسعار المستهلك الأمريكي لأصحاب الأجور في المناطق الحضرية والموظفين الكنديين (CPI-W)، وهو أعلى قليلًا من مؤشر أسعار المستهلك لجميع المستهلكين الحضريين (CPI-U) حيث يراعي الأول العمال ذوي الدخل المنخفض والمتوسط بشكل فعال. ويُستخدم مؤشر أسعار المستهلك أصحاب الأجور في المناطق الحضرية العمال الكنديين (CPI-W)، في الولايات المتحدة، حصريًا لتعديل الضمان الاجتماعي

^٤ يرمز INPC إلى مؤشر أسعار المستهلك الوطني. ويوجد سلة ثلاثة من السلع والخدمات يحسبها المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء ومعروفة باسم سلة الحد الأدنى للأجور الضرورية. وقد ثبت أن هذه السلة لا يمكن تحملها في ظل الحد الأدنى للأجور السائد، لكنها تساعد صانعي السياسات على فهم التضخم الفعال التي تعاني منه الأسر التي تحصل على حد أدنى واحد للأجور، وكان معدل أعلى تاريخيًا من ذلك الذي يضمه مؤشر أسعار المستهلك الوطني (ليموس ٢٠٠٤).

◀ ٣.٥ سياسات لدعم الأسر، وخاصةً الأكثر ضعفًا، أثناء ارتفاع معدلات التضخم

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على إدخال إصلاح تاريخي للنظام الضريبي الدولي، والذي سيضمن خضوع الشركات متعددة الجنسيات (MNEs) لمعدل ضرائب لا يقل عن ١٥ في المائة اعتبارًا من عام ٢٠٢٣. وتُغطي الاتفاقية ١٣٦ بلدًا ومنطقة ولاية تمثل أكثر من ٩٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، وإذا نُفذت، يمكن إعادة تخصيص أكثر من ١٢٥ مليار دولار أمريكي من الأرباح من حوالي ١٠٠ من أكبر الشركات متعددة الجنسيات وأكثرها ربحية في العالم إلى بلدان في جميع أنحاء العالم (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠٢١). ويمكن لمثل هذه الإجراءات أن تساعد الحكومات على جمع الموارد اللازمة للتغلب على الأزمات الحالية. بافتراض أن منتجي الطاقة لا يمررون تكاليفهم المرتفعة إلى المستهلكين، فيمكن أن تخفف مثل هذه السياسات بقدر كبير من أزمة تكلفة المعيشة للأسر ذات الدخل المنخفض دون التأثير سلبيًا على التضخم والأسعار.

يمكن أن تخفف التخفيضات في ضريبة القيمة المضافة من عبء التضخم بين الأسر ذات الدخل المنخفض مع تقديم المزيد من المساعدة للحد من التضخم.

يمكن أن تخفف التخفيضات في ضريبة القيمة المضافة من عبء التضخم بين الأسر ذات الدخل المنخفض، بينما تساعد بقدر أكبر على خفض التضخم. على سبيل المثال، خُفضت، في ألمانيا، ضريبة القيمة المضافة لمدة ستة أشهر، من ١ يوليو إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠، كجزء من حزمة التحفيز الخاصة بكوفيد-١٩ لتعزيز الطلب الكلي. وتشير التقديرات، بالإضافة إلى خفض تكلفة السلع والخدمات الأساسية بمقدار كبير (على سبيل المثال، خفض معدل ضريبة القيمة المضافة السابق البالغ ٧ في المائة على الغذاء إلى ٥ في المائة)، إلى تعزيز السياسة للناتج المحلي الإجمالي الألماني بنسبة ٠,٣ في المائة (فونك وتيراسا ٢٠٢٢). وتعمل العديد من البلدان، مع بدء تهديد أزمة تكلفة المعيشة الحالية للبقاء الاقتصادي للأسر، على خفض معدلات ضريبة القيمة المضافة على الطاقة. على سبيل المثال، خفضت إسبانيا ضريبة القيمة المضافة على الكهرباء من ٢١ في المائة إلى ٥ في المائة، اعتبارًا من يونيو ٢٠٢٢، بينما خُفضت ضريبة القيمة المضافة على الغاز في ألمانيا من ١٩ في المائة إلى ٧ في المائة، اعتبارًا من أغسطس ٢٠٢٢. وتكون فوائد

تترواح السياسات الهادفة إلى تخفيف تأثير أزمة تكلفة المعيشة على الأسر بين التدابير التي تستهدف مجموعات محددة، مثل القسائم التي اختبرت من حيث الموارد والتي تقدم إلى الأسر منخفضة الدخل لتمكينها من شراء السلع الأساسية، إلى تدخلات أكثر عمومية تهدف إلى خفض تكلفة المعيشة لجميع الأسر المعيشية، مثل التخفيض (المؤقت في الغالب) للضرائب المباشرة على السلع والخدمات. وتُقدم العديد من الحكومات، على سبيل المثال، وخاصةً بين دول منطقة اليورو، قسائم الطاقة للأسر ذات الدخل المنخفض لمساعدتها على التعامل مع أزمة الطاقة الحالية. وأعلنت الحكومة الألمانية، في سبتمبر ٢٠٢٢، عن حزمة بقيمة ٢٠٠ مليار يورو للتخفيف من تأثير ارتفاع أسعار الطاقة على الشركات والأسر؛ ويشمل الإجراء خفض أسعار الغاز وخفض ضريبة المبيعات على الوقود. وبالمثل، أعلنت وزارة المالية الفرنسية في نفس الشهر عن حزمة بقيمة ٤٥ مليار يورو لحماية الأسر والشركات من صدمات أسعار الطاقة. وقد انطبقت شروط الحصول على هذه القسائم على الأسر، في فرنسا، التي يقل دخلها السنوي عن ١٠٨٠٠ يورو منذ عام ٢٠١٨ وحصلت هذه الأسر على قسائم الطاقة تتراوح من ٤٨ يورو إلى ٢٧٧ يورو شهريًا. فرضت بعض البلدان (أو تكتلات البلدان) ضرائب مؤقتة أو دائمة، على شركات النفط والغاز، والشركات الكبيرة أو الأسر الأكثر ثراءً، للمساعدة في دفع تكاليف التدابير خلال أوقات الأزمات. على سبيل المثال، اقترح الاتحاد الأوروبي، في سبتمبر ٢٠٢٢، ضريبة غير متوقعة على منتجي الوقود الأحفوري لتعويض آثار أزمة الطاقة. وأعلنت إسبانيا، في الوقت نفسه، عن مجموعة من التدابير (بعضها مؤقت وبعضها دائم) تهدف إلى زيادة إيرادات الحكومة للمساعدة في مواجهة الأزمة الحالية مع تجنب إلحاق الضرر بالأسر الضعيفة. وتضمنت هذه الإجراءات ضريبة (مؤقتة) بنسبة ١,٧ في المائة على ممتلكات الثروات الكبيرة (أي الأسر التي لديها ٣ ملايين يورو أو أكثر)، وزيادة الضريبة التي تدفعها شريحة الدخل الأعلى بنسبة تصل إلى نقطتين مئويتين، وضريبة مؤقتة تُطبق على كل من شركات الطاقة الكبيرة والقطاع المصرفي، و في الوقت نفسه تخفيض ضريبة الدخل بين الأسر ذات الدخل المنخفض إلى جانب تخفيض مدفوعات الضرائب بين الشركات الصغيرة والعاملين لحسابهم الخاص. وفُرضت، في المملكة المتحدة، ضريبة بنسبة ٢٥ في المائة في مايو ٢٠٢٢ على أرباح شركات النفط والغاز الكبرى العاملة على أراضيها، و من المتوقع أن تحصل هذه الضريبة لتتجاوز مبالغها ٢٨ مليار جنيه إسترليني في السنوات القليلة المقبلة. ووافقت

يمكن أن تخفف التخفيضات في ضريبة القيمة المضافة من عبء التضخم بين الأسر ذات الدخل المنخفض مع تقديم المزيد من المساعدة للحد من التضخم.

تخفيض ضريبة القيمة المضافة على السلع والخدمات الأساسية مزدوجة. كما هو موضح في الفصل ٤، تُعد هذه هي السلع التي تأخذ الحصة الأكبر من حيث الدخل بين الأسر ذات الدخل المنخفض، مما يعني أن خفض تكلفتها يمكن أن يساعد هذه الأخيرة على تجاوز الأزمة. ويساهم تخفيض ضريبة القيمة المضافة، في الوقت نفسه، على خفض مستوى الأسعار العام، وهو أيضًا هدف السياسة النقدية المتشددة.

٤.٥ معالجة فجوة الأجور بين الجنسين

والتنمية في الميدان الاقتصادي في سبتمبر ٢٠١٧، من الوصول إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين وعدد كبير من المؤسسات في القطاع الخاص كجزء من مهمته لتحقيق أجر متساوٍ مقابل العمل متساوي في القيمة^٩. وتمكن هذه المبادرات والمبادرات المماثلة، البلدان في جميع أنحاء العالم من التعلم من الأمثلة الناجحة لكيفية قياس فجوات الأجور ورصدها على المستوى الوطني، والتعرف على الأدوات التي تطبقها بعض الاقتصادات الكبرى، وفهم أي منها أكثر فعالية في الحد من التمييز في الأجور بين المرأة والرجل.

ويكون من المهم، عند معالجة عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل، أن نأخذ في الاعتبار إحدى النتائج المحتملة لأزمة كوفيد-١٩، وهي تُعد الفجوة الأوسع بين الجنسين في التشغيل، وخاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ أ). عندما تغادر المرأة سوق العمل، تقل احتمالية عودتها مقارنة بالرجل؛ علاوة على ذلك، تقل احتمالية عبور النساء على وظيفة مقارنة بالرجال (منظمة العمل الدولية ٢٠١٧ أ). كما يمكن أن يؤدي اتساع فجوات التشغيل بين النساء والرجال إلى إضعاف القدرة التفاوضية للمرأة في سوق العمل، وخاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، حيث تميل إلى الهيمنة على الوظائف منخفضة الأجر. ويكون ذلك من شأنه أن يسهم بلا جدال في الحفاظ على فجوة الأجور بين النساء والرجال أو زيادتها، والتي يمكن أن تصبح إحدى الآثار طويلة الأمد لأزمة كوفيد-١٩.

قدر تقرير الأجور العالمي ٢٠١٨/١٩، الذي استند إلى بيانات من عام ٢٠١٤ إلى ٢٠١٦، فجوة الأجور العالمية بين الجنسين بنحو ٢٠ في المائة (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨). ويشير الإصدار الحالي، على أساس عينة أصغر من البلدان، إلى عدم تغير الفجوات في الأجور بين الجنسين كثيرًا في السنوات الأخيرة، على الرغم من الجهود التي بذلتها العديد من البلدان في جميع مناطق العالم للحد من التمييز في الأجور وتحقيق المساواة في الأجور مقابل العمل. ويعكس ذلك تعقيد معالجة الفجوات في الأجور بين النساء والرجال.

وهناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود للحد من عدم المساواة في الأجور بين الجنسين في عالم العمل. ويشمل ذلك معالجة الجزء من فجوة الأجور بين الجنسين التي يمكن تفسيرها من حيث سمات سوق العمل للمرأة، أي من خلال تحسين الوضع التعليمي للمرأة والسعي لتحقيق توزيع أكثر إنصافًا للنساء والرجال عبر المهن والصناعات. ويشمل ذلك أيضًا معالجة العوامل الأخرى الكامنة وراء فجوة الأجور بين الجنسين - خاصة عن طريق تقليص فجوة أجور الأمومة، وزيادة الأجور في القطاعات والصناعات ذات القيمة الأقل من قيمتها الحقيقية والتي تتسم بوجود أكبر للإناث، وتنفيذ الأطر والسياسات القانونية لزيادة شفافية الأجور على مستوى المؤسسة بهدف القضاء على التمييز في الأجور. تمكن التحالف الدولي للمساواة في الأجور، وهو مبادرة مشتركة أطلقتها منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون

◀ ٥.٥ دور تعدد الأطراف

المستدامة السبعة عشر إلى إيجاد عالم خالٍ من الفقر المدقع مع تكافؤ الفرص للجميع لتحقيق إمكاناتهم. ويُعد التمويل العالمي وتعبئة الموارد أمران أساسيان لتحقيق هذه الأهداف، وعلى الرغم من تقديم المجتمع الدولي حتى الآن دعمًا كبيرًا، إلا أنه لا يزال يتعين القيام بالمزيد. وقد تساهم الآثار السلبية لتغير المناخ؛ وزيادة عدم المساواة؛ والفقر والتمييز والعنف والإقصاء الذي يعاني منه ملايين الأشخاص، بما في ذلك التمييز الذي لا تزال النساء والفتيات تعاني منه في أجزاء كثيرة من العالم؛ والافتقار إلى اللقاحات والوصول إلى الصرف الصحي الدائم والرعاية الصحية الأساسية للجميع؛ والفجوة الرقمية المتزايدة بين البلدان الفقيرة والأكثر ثراءً، في النزاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تهدد وجود الجنس البشري ذاته. وبناءً على ذلك، قدم الأمين العام للأمم المتحدة، في عام ٢٠٢١، جدول أعمال من الإجراءات الرئيسية المقترحة مجمعة في ١٢ التزامًا، والتي تسعى معًا إلى إعادة تأكيد التضامن العالمي كوسيلة للتغلب على الأزمات. ويتضمن جدول أعمالنا المشترك، كما هو عنوان الوثيقة، تعزيز العمل اللائق كأحد هذه الإجراءات الرئيسية (الأمم المتحدة ٢٠٢١). ويمكن أن يساهم، في خلق فرص تشغيل بأجر لائق، إلى جانب سياسات ضمان الأجور الكافية، والتي تساهم من خلال العديد من أهداف التنمية المستدامة، مساهمة حيوية في السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية.

على الرغم من ارتفاع الأسعار بالفعل قبل اندلاع الحرب في أوكرانيا، لا شك أن هذا الصراع قد ساهم في زيادة معدلات التضخم، وخاصةً بين البلدان التي تعتمد بشكل كبير على إمدادات النفط والغاز من الاتحاد الروسي. وقد يؤدي إطالة مدة الحرب إلى إحباط نتائج الإنتاجية المتوقعة وجر الاقتصادات الكبيرة، وخاصة اقتصادات منطقة اليورو، إلى الركود. ومن الضروري أيضًا، في مثل هذه الظروف، على الرغم من الحاجة إلى توجيه الإنفاق العام إلى تدابير الدعم للأسر ذات الدخل المنخفض، النظر في الاستثمار العام في تعزيز مصادر الطاقة التي تُعد بديلًا قابلاً للتطبيق للوقود القائم على الكربون. ويمكن أن يكون ذلك في حد ذاته وسيلة لزيادة التشغيل بأجر في القطاعات الجديدة، ولكن الأهم من ذلك، أنه سيساعد على زيادة الاستقرار العالمي عن طريق تقليل الاعتماد على مصادر الطاقة الحساسة من الناحية الجغرافية السياسية وتسهيل الانتقال العادل إلى اقتصاد يتسم بالكفاءة في استخدام الموارد.

على الرغم من أن الأزمة الصحية الأخيرة والحرب في أوكرانيا تبدوان المحركان الرئيسيين لعدم اليقين في الوقت الحاضر، فتظل الحقيقة هي أنه على مدار العقدين الماضيين، يمكن القول أن العالم كان ينحرف في اتجاه يهدد احتمالية تحقيق الرخاء والسلام للجميع، على النحو الذي دعا إليه جدول أعمال الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. حيث تسعى أهداف التنمية

الملاحق



◀ الملحق الأول: مصادر بيانات المسح ربع السنوي ، أنماط إنفاق الاسر ومعالجة البيانات

مصدر بيانات المسح ربع السنوي

البلد	المنطقة	الفترات المتاحة	اسم المسح	المؤسسة المسؤولة عن المسح
أنجولا	أفريقيا	الربع الأول 2019 والربع الأول 2021	مسح العمالة في أنجولا	المعهد الوطني للإحصاء
الأرجنتين	الأمريكتان	الربع الأول 2019 والربع الأول 2021 كل الفصول	مسح منزلي دائم	المعهد الوطني للإحصاء والتعداد
بوليفيا (دولة متعددة القوميات)	الأمريكتان	الربع الأول 2019 والربع الرابع 2021 كل الفصول	مسح التوظيف المستمر	المعهد الوطني للإحصاء
بوتسوانا	أفريقيا	الربع الثالث 2019 والربع الرابع 2019 والربع الأول 2020 والربع الرابع 2020	مسح منزلي متعدد المواضيع	إحصائيات بوتسوانا
البرازيل	الأمريكتان	الربع الأول 2019 والربع الأول 2022 كل الفصول	المسح الوطني المستمر لعينة الأسرة	المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء
كندا	الأمريكتان	الشهر الأول 2019 إلى الشهر السادس 2019 كل الشهور	مسح القوى العاملة	إحصائيات كندا
كولومبيا	الأمريكتان	الشهر الأول 2019 إلى الشهر الرابع 2022 كل الشهور	مسح منزلي متكامل كبير	دائرة الإحصاء الإدارية الوطنية
كوستاريكا	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الأول 2022 كل الفصول	مسح التوظيف المستمر	المعهد الوطني للإحصاء والتعداد
جمهورية الكومينكان	الأمريكتان	الربع الأول 2019 على الربع الرابع 2021 كل الفصول	مسح مستمر للقوى العاملة الوطنية	البنك المركزي لجمهورية الكومينكان
الأكوادور	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الثاني 2022 كل الفصول	مسح العمالة الوطنية والبطالة والعمالة الناقصة	المعهد الوطني للإحصاء والتعداد
إيسواتيني	أفريقيا	2016 و 2021 سنوياً	مسح القوى العاملة	مكتب الإحصاء المركزي في إيسواتيني
فرنسا	أوروبا وآسيا الوسطى	الربع الأول 2019 إلى الربع الرابع 2020 كل الفصول	مسح العمالة والبطالة والعمالة والبطالة والعمالة	المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية
اليونان	أوروبا وآسيا الوسطى	الربع الأول 2019 إلى الربع الرابع 2020 كل الفصول	مسح القوى العاملة	هيئة الإحصاء اليونانية
غويانا	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الرابع 2019 والربع الأول 2020 والربع الأول 2021 والربع الثالث 2021 إلى الربع الرابع 2021	مسح القوى العاملة	مكتب الإحصاء
إندونيسيا	آسيا والمحيط الهادي	2019 على 2021 والربع الأول والثالث في كل سنة	مسح القوى العاملة الوطنية	إحصائيات إندونيسيا
إيطاليا	أوروبا وآسيا الوسطى	الربع الأول 2019 إلى الربع الرابع 2020 كل الفصول	مسح القوى العاملة	المعهد الوطني للإحصاء

البلد	المنطقة	الفترة المتاحة	اسم المسح	المؤسسة المسؤولة عن المسح
مالي	أفريقيا	2018 و2020 سنوياً	مسح منزلي معياري ودائم	المعهد الوطني للإحصاء
المكسيك	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الأول 2022 كل الفصول	المسح الوطني للمهن والتشغيل	المعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا
منغوليا	آسيا والمحيط الهادي	2019 و2020 و2021 سنوياً	مسح القوى العاملة	مكتب الإحصاء الوطني في منغوليا
بنما	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الأول 2022 كل الفصول	مسح سوق العمل	المعهد الوطني للإحصاء التعداد
باراجواي	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الأول 2022 كل الفصول	مسح منزلي دائم مستمر	المعهد الوطني للإحصاء
بيرو	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الأول 2022 كل الفصول	المسح الوطني للأسر حول ظروف المعيشة والفقير	المعهد الوطني للإحصاء والمعلوماتية
فيليبين	آسيا والمحيط الهادي	الربع الأول 2019 إلى الربع الثالث 2021 كل الفصول	مسح القوى العاملة	هيئة الإحصاء الفلبينية
البرتغال	أوروبا وآسيا الوسطى	الربع الأول 2019 إلى الربع الأول 2022 كل الفصول	مسح عن التشغيل؛ وحدة عن حالة العمل	إحصائيات البرتغال
صربيا	أوروبا وآسيا الوسطى	الربع الأول 2019 إلى الربع الرابع 2021 كل الفصول	مسح القوى العاملة	المكتب الإحصائي لجمهورية صربيا
سويسرا	أوروبا وآسيا الوسطى	الربع الأول 2019 إلى الربع الرابع 2021 كل الفصول	السكان النشطون (مسح القوى العاملة السويسرية)	المكتب الفيدرالي للإحصاء
تايلاند	آسيا والمحيط الهادي	الربع الأول 2019 إلى الربع الأول 2021 كل الفصول	مسح القوى العاملة	مكتب الإحصاء الوطني في تايلاند
المملكة المتحدة	أوروبا وآسيا الوسطى	الربع الأول 2019 على الربع الرابع 2021 كل الفصول	مسح القوى العاملة	مكتب الإحصاء الوطني
أوروغواي	الأمريكتان	الربع الأول 2019 إلى الربع الرابع 2021 كل الفصول	مسح مستمر للأسر	المعهد الوطني للإحصاء
الولايات المتحدة	الأمريكتان	الشهر الأول 2019 حتى الشهر السادس 2022 كل الشهور	مسح السكان الحالي	مكتب إحصاءات العمل
فيتنام	آسيا والمحيط الهادي	الربع الأول 2019 إلى الربع الثاني 2022 كل الفصول	مسح القوى العاملة	مكتب الإحصاء العام بوزارة التخطيط والاستثمار

معالجة بيانات المسح

◀ تقدم كندا وكولومبيا والولايات المتحدة البيانات كل شهر. ونحصل على التقديرات الربع سنوية لهذه البلدان من خلال حساب المتوسط على مدى الأشهر الثلاثة في غضون الربع سنوي. ومع ذلك قبل حساب المتوسط، يرجح التقدير الشهري عن طريق مؤشر أسعار المستهلك الشهري المقابل. لذلك، تستند التقديرات الربع سنوية بقيمتها الحقيقية إلى متوسط التقديرات الشهرية بالقيمة الحقيقية.

في الجدول أعلاه تشير "Q" إلى "ربع" و "M" تعني "شهر". وبالتالي يشير "Q1 ٢٠١٩" إلى الربع الأول من عام ٢٠١٩ ويشير "M1 ٢٠١٩" إلى يناير ٢٠١٩.

◀ تؤخذ البيانات، بالنسبة لجميع التقديرات، الربع الأول (أو الشهر أو السنة)، على أنها فترة الأساس. ويكون في معظم الحالات هو الربع الأول من عام ٢٠١٩ (أو يناير ٢٠١٩ في حالة كندا وكولومبيا والولايات المتحدة).

يمكن تقدير الاتجاهات الكاملة لهذا البلد. لذلك يقدم التقرير تقديرات فقط للأرباع المتاحة بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١.

كانت بيانات المسح الخاصة بباراجواي مفقودة عن الربع الثاني ٢٠٢٠ والربع الثالث ٢٠٢٠ لذلك استخدمنا البيانات من الربع الرابع ٢٠٢٠ لاستكمال التسلسل. وينطبق الأمر نفسه على بيانات المسح للربع الثاني من عام ٢٠٢١، مع استخدام الربع الأول من عام ٢٠٢١ لإكمال السلسلة. ويتيح ذلك مجموعة كاملة من المعلومات من الربع الأول من عام ٢٠١٩ إلى الربع الرابع من عام ٢٠٢١.

توفر بيانات المسح للفلبين المعلومات حتى الربع الثالث من عام ٢٠٢١. ولاستكمال التسلسل، أخذنا الأجور من الربع الثالث ٢٠٢١ وقمنا بتطبيق مؤشر أسعار المستهلك المقابل لمحاكاة الأجور للربع الرابع من عام ٢٠٢١ ومحاكاة الربع الأخير المفقود.

تأتي بيانات المسح الخاصة بسويسرا في شكل بيانات ربع سنوية وبيانات سنوية. تسمح البيانات ربع السنوية للشخص بتقدير اتجاهات التشغيل بشكل صحيح ولكنها لا تتضمن معلومات عن الأرباح. تسمح البيانات السنوية للشخص بالحصول على معلومات حول الأجور لكل ربع من العام ويمكن استخدامها لتقدير اتجاهات الأجور عبر الفصول. ومع ذلك لا يمكن استخدامها لتقدير اتجاهات التشغيل لأن الموسمية تؤثر على حجم العينة التي تم مسحها في أوقات معينة من السنة. لذلك، تستند تقديرات اتجاهات الأجور في سويسرا في هذا التقرير إلى البيانات السنوية، بينما تستند تقديرات اتجاهات التشغيل إلى البيانات الفصلية.

توفر بيانات المسح لتايلاند معلومات حتى الربع الثاني من عام ٢٠٢١. ولإكمال التسلسل أخذنا الأجور من هذا الربع الأخير المتاح والأجور المحسوبة في الربع الثالث من ٢٠٢١ والربع الرابع من ٢٠٢١ باستخدام مؤشر أسعار المستهلك المناسبة.

لا تتضمن بيانات المسح من المملكة المتحدة للربع الثاني من ٢٠١٩، والربع الثالث من ٢٠١٩، الربع الرابع من ٢٠١٩، والربع الثاني من ٢٠٢١، والربع الثالث من ٢٠٢١، والربع الرابع من ٢٠٢١، بيانات الأجور ولكن تشمل جميع المعلومات الأخرى من العاملين. واستخدمنا بيانات الأجور من الربع الأول من ٢٠١٩، لإسناد المعلومات الخاصة بالربع الثاني إلى الربع الرابع من ٢٠١٩ مع عوامل انكماش مؤشر أسعار المستهلك المناسبة، للحصول على اتجاهات التشغيل والأجور. ولقد فعلنا الشيء نفسه مع البيانات من الربع الأول من عام ٢٠٢١ لحساب معلومات الأجور لبقية العام.

تقدم فرنسا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة معلومات الأجور من عينة اختيرت عشوائيًا من بين العاملين بأجر (كل ربع سنة في حالة فرنسا أو المملكة المتحدة؛ كل شهر في حالة الولايات المتحدة). استخدمت هذه المجموعة المختارة عشوائيًا (المؤهلة) لتقدير مقاييس التوزيع (مثل المتوسطات، والخُمس، والشرائح العشرية، والفجوات في الأجور). وكان الهدف دائمًا، بالنسبة للتقديرات الأخرى (خاصة فواتير الأجور الإجمالية) هو دمج العينة الكاملة. ويتحقق ذلك من خلال احتساب أجور من لم يتم اختيارهم للإعلان عن أرباحهم في المسح (غير مؤهلين). اعتمد الاحتساب على مواصفات معادلة مينسر (Mincer) موسعة أخذت في الاعتبار جميع معلومات سوق العمل والمعلومات الشخصية المتاحة. وكانت الفاتورة الإجمالية المقدرة للأجور التي تم الحصول عليها باستخدام العينة الكاملة (مع القيم المحتسبة) والتي تم الحصول عليها باستخدام المجموعة المؤهلة فقط هي نفسها عمليًا. قررنا استخدام المستجيبين المؤهلين فقط من السكان الذين لديهم أوزان تردد مناسبة.

كانت بيانات المسح لبوليفيا (دولة متعددة القوميات) كاملة لجميع الأرباع من الربع الأول من ٢٠١٩ إلى الربع الأول من عام ٢٠٢١. ومع ذلك، كان حجم البيانات المتوفرة من الربع الثاني من ٢٠٢٠ والربع الثالث من ٢٠٢٠ والربع الرابع من ٢٠٢٠ أصغر بكثير: في حين كان المسح في الربع الأول من عام ٢٠٢٠ يلتقط بيانات ٧,٢ مليون فرد تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٧١ عامًا، فقد انخفض عدد الأفراد المشمولين في كل ربع سنة، من الربع الثاني من ٢٠٢٠ إلى الربع الرابع، إلى ٥,٣ مليون. ربما كان ذلك بسبب القيود المفروضة استجابة لوباء كوفيد-١٩، والتي أثرت على جمع بيانات المسح. أخذنا المعلومات من الربع الأول من عام ٢٠٢٠، لضمان تمثيل نفس العينة - وإمكانية المقارنة مع الأرباع الأخرى - وقدردنا احتمال ظهور كل فرد في عينة الربع الأول من عام ٢٠٢٠ فيما يتعلق بالعمر والتعليم والجنس والموقع الإقليمي والمتغيرات الأخرى التي تعكس خصائص الفرد والتي لا تتعلق بنتائج سوق العمل. وتُطبق هذه الأوزان على البيانات الخاصة بالربع الثاني من عام ٢٠٢٠ والربع الثالث من عام ٢٠٢٠ والربع الرابع من عام ٢٠٢٠ لتصل العينات إلى الحجم الذي كانت ستحصل عليه في غياب الوباء. وجعل ذلك من الممكن تقدير إجمالي فاتورة الأجور في جميع الفصول بطريقة قابلة للمقارنة عبر الزمن.

توفر بيانات المسح الخاص غويانا معلومات عن الأرباع غير المنتظمة من عام ٢٠١٩ إلى عام ٢٠٢١. وبالنظر إلى أنه كانت بعض الأرباع لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ مفقودة، لا

مصادر البيانات الخاصة بأنماط الإنفاق حسب دخل الاسرة

يوضح الشكل ٣.٨ في الفصل الثالث مدى ارتفاع تكلفة المعيشة للأسر في كل شريحة عشرية من توزيع الدخل. وبُنيت هذه التقديرات من خلال تطبيق الزيادة في

تكلفة المعيشة من أبريل ٢٠٢١ على أبريل ٢٠٢٢ - باستخدام مؤشر أسعار المستهلك الخاصة بالعنصر والتي نشرها صندوق النقد الدولي - على أنماط إنفاق للأسر في مختلف الفئات العشرية لتوزيع الدخل. ويوضح الجدول أدناه مصادر البيانات المستخدمة لتحديد أنماط الإنفاق للأسر عبر توزيع الدخل.

البلد	المنطقة	السنة (السنوات)	المصدر
الأرجنتين	الأمريكتان	2018	2018-2017 Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares: Resultados preliminares [المسح الوطني لإنفاق الأسرة ٢٠١٨-٢٠١٧: النتائج الأولية] (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠١٩)
فرنسا	أوروبا وآسيا الوسطى	2017	Structure des dépenses des ménages selon le niveau de vie: Données annuelles de 2001 à 2007 [تفصيل إنفاق الأسر وفقاً لمستوى معيشتهم: البيانات السنوية للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠١] (المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية)
كندا	الأمريكتان	2021	الإنفاق الأسري، كندا، المناطق والمحافظات (هيئة الإحصاء الكندية، ٢٢ يناير ٢٠٢١)
المكسيك	الأمريكتان	2020	2020 Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares [المسح الوطني لدخل الأسرة وإنفاقها ٢٠٢٠] (المعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا)
مانغوليا	آسيا والمحيط الهادئ	2002-03	التقرير الرئيسي لمسح نفقات الأسر ودخلها/ مسح قياس مستويات المعيشة، ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (المكتب الإحصائي الوطني، البنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٤)
جنوب افريقيا	أفريقيا	2022	ما ينفقه مواطنو جنوب إفريقيا على البقالة والإيجار والعناصر الأخرى كل شهر - بناءً على ما يكسبونه (بيزنس تك، ١١ مايو ٢٠٢٢)
آسبانيا	أوروبا وآسيا الوسطى	2021	إجمالي الإنفاق ومتوسط الإنفاق وتوزيع إنفاق الأسرة (المعهد الوطني للإحصاء)
سويسرا	أوروبا وآسيا الوسطى	2015-17	مسح ميزانية الأسرة ٢٠١٧-٢٠١٥: النتائج والحدود المعلقة (المكتب الفيدرالي للإحصاء، ٢٠٢٢)
المملكة المتحدة	أوروبا آسيا الوسطى	2020/21	توزيع متوسط إنفاق الأسرة الأسبوعي في المملكة المتحدة في ٢٠٢٠/٢١، حسب عشر الدخل والفئة (statista)
الولايات المتحدة	الأمريكتان	2020	نفقات المستهلك في عام ٢٠٢٠ (مكتب إحصاءات العمل)

معالجة البيانات الخاصة بأنماط الإنفاق حسب دخل الأسرة

تقدم جميع البلدان باستثناء الأرجنتين وكندا والمملكة المتحدة معلومات عن كل بند من بنود الإنفاق في كل شريحة عشرية من توزيع دخل الأسرة. بينما تقدم

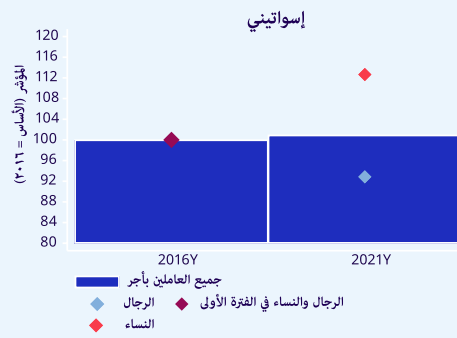
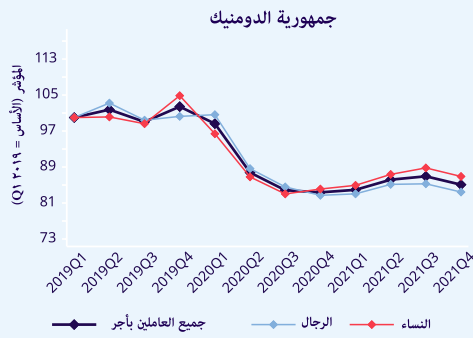
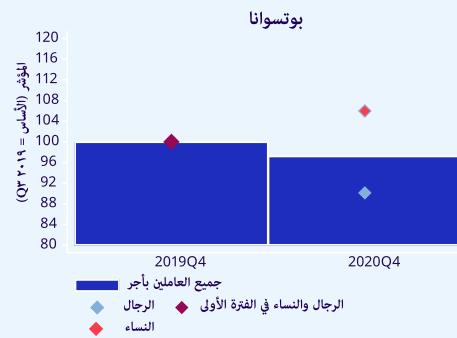
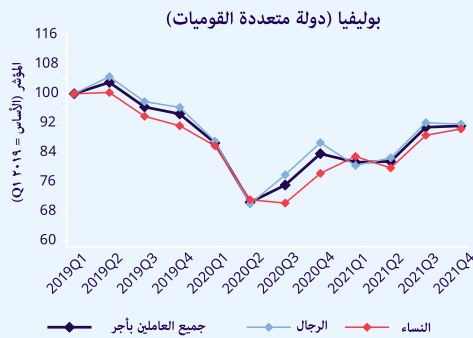
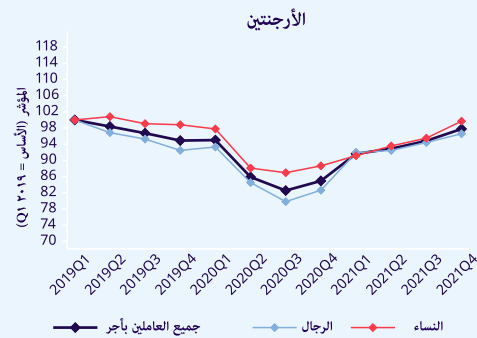
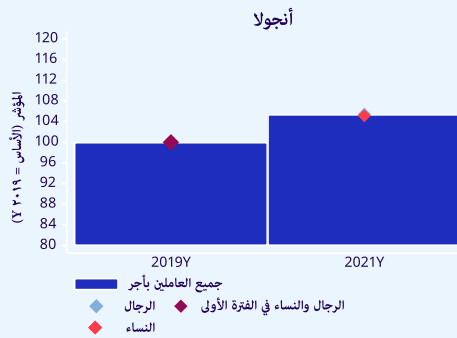
الأرجنتين وكندا والمملكة المتحدة معلومات عن أنماط الإنفاق في الخمس. واستكملنا، بالنسبة لهذه البلدان الثلاثة، بين الأعشار لإجراء توقع لسلسلة متوقعة في كل شريحة عشرية من توزيع دخل الأسر.

◀ الملحق الثاني: تطور إجمالي فاتورة الأجور في عام ٢٠٢٠، ٢٠٢١ والرربعين الأولين من عام ٢٠٢٢

تغطي الرسوم البيانية البلدان التي لم يشملها الشكل ٣.١٢ فقط. وتكون عبارة عن مخططات شريطية إذا كان تكرار البيانات سنوياً أو غير منتظم بين الأرباع، وتظهر الرسوم البيانية الخطية الاتجاهات في جميع الحالات الأخرى.

يكمل هذا الملحق الشكل ٣.١٢ في القسم ٣.٧. وتتبع الرسوم البيانية أدناه تطور إجمالي فاتورة الأجور - لجميع العاملين بأجر، وكذلك للنساء والرجال بشكل منفصل - من الربع الأول من عام ٢٠١٩ حتى الربع الأخير المتاح في البيانات، والذي قد يكون الربع الأخير لعام ٢٠٢٠، أو الربع الأخير من عام ٢٠٢١، أو الربع الأول أو الثاني من عام ٢٠٢٢.

◀ الشكل ١.٢ أ، تطور إجمالي فاتورة الأجور حسب الجنس، البلدان المختارة (النسبة المئوية)



الشكل أ ١.٢ (تابع)



الشكل أ ١.٢ (تابع)



المالحق الثالث: تحليل التغيرات في إجمالي فاتور الأجور وتقدير التغيرات في التشغيل والأرباح عبر توزيع الأجور

الاسمية للأجور بين الوقت t والوقت t ، وتمثل πt الزيادة في مستويات الأسعار بين الوقت t والوقت t ، فيمكن التعبير عن العلاقة بين الأجور الاسمية (w_n) والأجور الحقيقية (w_R) خلال تلك الفترة على النحو التالي:

$$w_t^R = w_t^n \cdot (1 - \pi_t) \quad \text{and} \quad w_t^n = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t) \quad \text{لذلك} \quad (3)$$

$$w_t^R = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t) \cdot (1 - \pi_t)$$

توفر المعادلة (٣) رابطًا بين الأرباح الحقيقية والاسمية، بجانب المعادلة (٢)، يمكن استخدامها للحصول على معادلة للتغيير في إجمالي فاتورة الأجور بالقيمة الحقيقية بين الوقت t (فترة الأساس) والوقت t ، ويسمى:

$$\Delta TWB_{0,t}^{\text{Real}} = \left\{ \frac{\{ (EMP_t - EMP_0) \cdot w_0^n \} + \{ EMP_t \cdot \alpha_t \cdot w_0^n \}}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (4)$$

توضح المعادلة (٤) أن التغيير في فاتورة الأجور الحقيقية بين سنة الأساس وسنة لاحقة، لا يمكن فصل تأثير التضخم والتغيرات الاسمية تمامًا - أو لنكون أكثر دقة، تشمل أيضًا الطريقة التي يؤثر بها التضخم على فاتورة الأجور الإجمالية آثار التضخم على التغيير الاسمي المعبر عنه بواسطة t . يمكن إنشاء هذا المصطلح باستخدام التعبير التالي: $t = (w_t^n / w_0^n) - 1$ ، بينما $t = (CPI_t / CPI_0) - 1$ حيث CPI_t هو مؤشر أسعار المستهلك في الوقت t . وانتقلنا، باستخدام المعادلة (٤)، إلى ما يلي:

◀ قدرنا إجمالي فاتورة الأجور في عام ٢٠١٩، على أساس أرباح العمالة الشهرية للعاملين بأجر على مدار العام، واستخدمنا هذا كمعيار للمقارنة عند تحديد التغيرات في ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٢. وكانت البيانات، في حالة ٢٠٢٢، متاحة فقط حتى الربع الأول أو الثاني، وبالتالي أجريت مقارنة مع الأرباع المقابلة من عام ٢٠١٩.

◀ نظرًا لأن عام ٢٠١٩ كان هو عام الأساس، يُستخدم إجمالي فاتورة الأجور بالقيمة الحقيقية أو الاسمية لعام ٢٠١٩ أيضًا كخط أساس. وتُعدل قيمة إجمالي فاتورة الأجور، بالنسبة للسنوات الثلاث الأخرى، وفقًا للتضخم. ويكون إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠١٩ هو المقام في التعبير الموجود على الجانب الأيمن من المعادلة (٤).

(أ) تحليل التغيير في إجمالي فاتورة الأجور بمرور الوقت

وتُعرف إجمالي فاتورة الأجور لأي بلد على أنها مجموع إجمالي الأرباح الناتجة عن جميع العاملين بأجر في ذلك البلد في وقت معين. على سبيل المثال، إذا كان إجمالي عدد العاملين بأجر في بلد Z في شهر يناير من العام Y هو ١ مليون وكان متوسط أجرهم في يناير من ذلك العام هو ١٠٠ وحدة بالعملة المحلية، فيكون إجمالي فاتورة الأجور في البلد Z في شهر يناير من العام Y هو مليون وحدة بالعملة المحلية. بعبارة عامة، إذا كان EMP_t يمثل إجمالي عدد العاملين بأجر في الوقت t لبلد معين، ويمثل متوسط الأرباح (الاسمية أو الملحوظة) خلال الفترة بين الوقت t والوقت t (على سبيل المثال، أكثر من عام)، إجمالي فاتورة الأجور TWP_t ، بالقيمة الاسمية في الوقت t في ذلك البلد تعطي بالمعادلة التالية:

$$TWB_t = EMP_t \cdot w_t^n \quad (1)$$

يمكن استخدام المعادلة (١) لتقدير التغيير في إجمالي فاتورة الأجور الاسمية بين فترة الأساس (الوقت t) والوقت t . على سبيل المثال سيتم حساب التغيير في إجمالي فاتورة الأجور في عام ٢٠٢١ لأي بلد بالنسبة إلى إجمالي فاتورة الأجور في عام ٢٠١٩ (سنة الأساس) من خلال:

$$\Delta TWB_{0,t}^{\text{Nominal}} = \left\{ \frac{EMP_t \cdot w_t^n - EMP_0 \cdot w_0^n}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (2)$$

استكمالًا على المثال أعلاه، إذا ظل عدد العاملين بأجر في الوقت t كما هو في سنة الأساس، لكن زادت الأرباح في الوقت t إلى ١١٠ وحدة بالعملة المحلية، فيكون إجمالي فاتورة الأجور قد زاد، في المتوسط، بمقدار ١٠ لكل مائة خلال الفترة الفاصلة بالنسبة إلى سنة الأساس. بشكل عام، يكون التغيير في إجمالي فاتورة الأجور المعبر عنها بالمعادلة (٢) هو مجموع ثلاثة مكونات: مساهمة بسبب التغيير في عدد العاملين بأجر خلال الفترة حتى الوقت t ؛ ومساهمة بسبب التغيير في التضخم خلال تلك الفترة؛ ومساهمة بسبب التغيير في الأرباح الاسمية خلال تلك الفترة. إذا كانت t تمثل الزيادة

يُدرج في كل مجموعة في السنوات اللاحقة. وتكون المجموعات، في سنة الأساس، متساوية الحجم (على سبيل المثال، إذا كانت $z = 0$ فهي مجموعات تحتوي على ٢٠ في المائة من العاملين بأجر لكل مجموعة) ولكن في السنوات اللاحقة يمكن أن يتغير حجم كل مجموعة. لذلك، تُسمى المجموعات ترتيبيًا، بعد سنة الأساس، على أنها صاحبة الدخل الأدنى، والثاني، والثالث، والرابع، والأعلى دخلًا.

٤. بالنسبة لعام ٢٠١٩، قدرنا إجمالي عدد العاملين بأجر في كل مجموعة، ومتوسط الأجر الاسمي ومتوسط الأجر الحقيقي.

٥. ويُقدر التغيير في التشغيل للسنوات اللاحقة من خلال مقارنة حصة كل مجموعة من إجمالي التشغيل مع حصة المجموعة المقابلة في عام ٢٠١٩.

٦. وتُقدر التغيرات في الأجور الاسمية والحقيقية من خلال مقارنة متوسط أجر كل مجموعة في ٢٠١٩ أو ٢٠٢٠ أو ٢٠٢١ مع متوسط الأجر في العام التالي، أي ٢٠٢٠ أو ٢٠٢١ أو ٢٠٢٢.

تُستخدم الطريقة الموضحة أعلاه لتقدير التغيرات في التشغيل والأجور الشهرية الاسمية والحقيقية للحصول على التقديرات الواردة في الشكل ٣.١٥ و ٣.١٦ في القسم ٣.٩.

◀ تحدد تقديرات كل مكون من مكونات التعبير على الجانب الأيمن من المعادلة (٤) المساهمات المستحقة للتشغيل والغير الاسمي والتضخم للتغيرات في إجمالي فاتورة الأجور. تُستخدم طريقة التحليل الموصوفة أعلاه للحصول على التقديرات الواردة في الشكلين ٣.١٣ و ٣.١٤ في القسم ٣.٨ والملحق الثاني.

(ب) تحليل إجمالي فاتورة الأجور عبر توزيع الأجور بمرور الوقت

وتُعرف إجمالي فاتورة الأجور لأي بلد على أنها مجموع إجمالي الأرباح الناتجة عن جميع العاملين بأجر في ذلك البلد في وقت معين. على سبيل المثال، إذا كان إجمالي عدد العاملين بأجر في بلد Z في شهر يناير من العام Y هو ١ مليون وكان متوسط أجرهم في يناير من ذلك العام هو ١٠٠ وحدة بالعملة المحلية، فيكون إجمالي فاتورة الأجور في البلد Z في شهر يناير من العام Y هو مليون وحدة بالعملة المحلية. بعبارة عامة، إذا كان $EMPt$ يمثل إجمالي عدد العاملين بأجر في الوقت t لبلد معين، ويمثل متوسط الأرباح (الاسمية أو الملحوظة) خلال الفترة بين الوقت 0 والوقت t (على سبيل المثال، أكثر من عام)، إجمالي فاتورة الأجور $TWPt$ ، بالقيمة الاسمية في الوقت t في ذلك البلد تعطي بالمعادلة التالية:

١. صنفنا العاملين بأجر، باستخدام سنة الأساس ٢٠١٩، وفقًا لأرباحهم الشهرية وأنشأنا مجموعات Z متساوية الحجم. على سبيل المثال، إذا كانت هذه المجموعات المتساوية الحجم عبارة عن شرائح خمسية، فستشمل كل مجموعة ٢٠ في المائة من العاملين بأجر في السكان، وستكون Z مساوية لـ ٥. وترتبط كل مجموعة بحد أعلى وأدنى من الأرباح الشهرية (الحقيقية).

٢. وبمجرد تقدير العتبات في سنة الأساس (٢٠١٩)، يمكن استخدامها لتقسيم عدد العاملين بأجر الذين تم تسجيلهم في مسوح المتابعة (شهرية أو ربع سنوية أو سنوية) ولكن مع تعديل عتبات ٢٠١٩ للتضخم، على سبيل المثال، إذا كان أدنى خمس ربح في عام ٢٠١٩ ما بين ١٠ و ١٠٠ وحدة بالعملة المحلية، وكان التضخم في عام ٢٠٢٠ هو ١ في المائة، فستكون العتبات في عام ٢٠٢٠ لهذه المجموعة ذات الأجور الأقل ١٠,١ و ١٠,١ وحدة بالعملة المحلية.

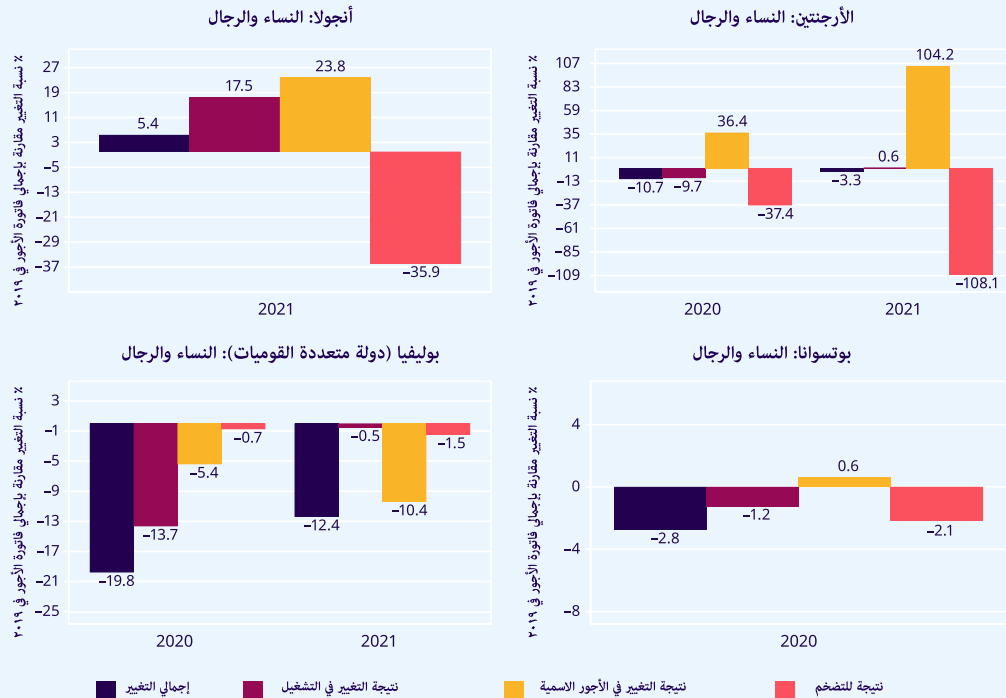
٣. قمنا بتقسيم تعداد العاملين بأجر في كل عام، بعد الحصول على عتبات السنوات اللاحقة، إلى مجموعات Z . واستخدمنا الأرباح الشهرية الحقيقية لتحديد من

◀ الملحق الرابع: تحليل التغيير في إجمالي فاتورة الأجور لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١

في عدد الوظائف وفي عدد ساعات العمل) والتغيرات الحقيقية والاسمية في الأجور بالساعة. في حين تقدم الرسوم البيانية في الشكل ٤.١ أ، اللوحة أ، تحليلًا لجميع العاملين بأجر، وتقدم اللوحة ب تقديرات مصنفة حسب الجنس. وتُظهر الرسوم البيانية في اللوحتين البلدان التي لم يشملها الشكّلين ٣.١٣ و٣.١٤ فقط.

يكمل هذا الملحق الشكّلين ٣.١٣ و٣.١٤ في الفصل ٣. وتعرض الرسوم البيانية تحليل للتغيير في إجمالي فاتورة الأجور الحقيقية بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠، وبين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢١ (بالنسبة للبلدان التي أصدرت بالفعل بيانات لعام ٢٠٢١ في وقت كتابة التقرير). ويوضح التحليل المساهمات في التغيير في إجمالي فاتورة الأجور بسبب التغيرات في إجمالي التشغيل (بما في ذلك التغيرات

◀ الشكل أ ١.٤، اللوحة أ. تحليل التغيير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢٠ و٢٠٢١، في البلدان المختارة (نسبة مئوية)



الشكل أ ١.٤، اللوحة أ. (تابع)

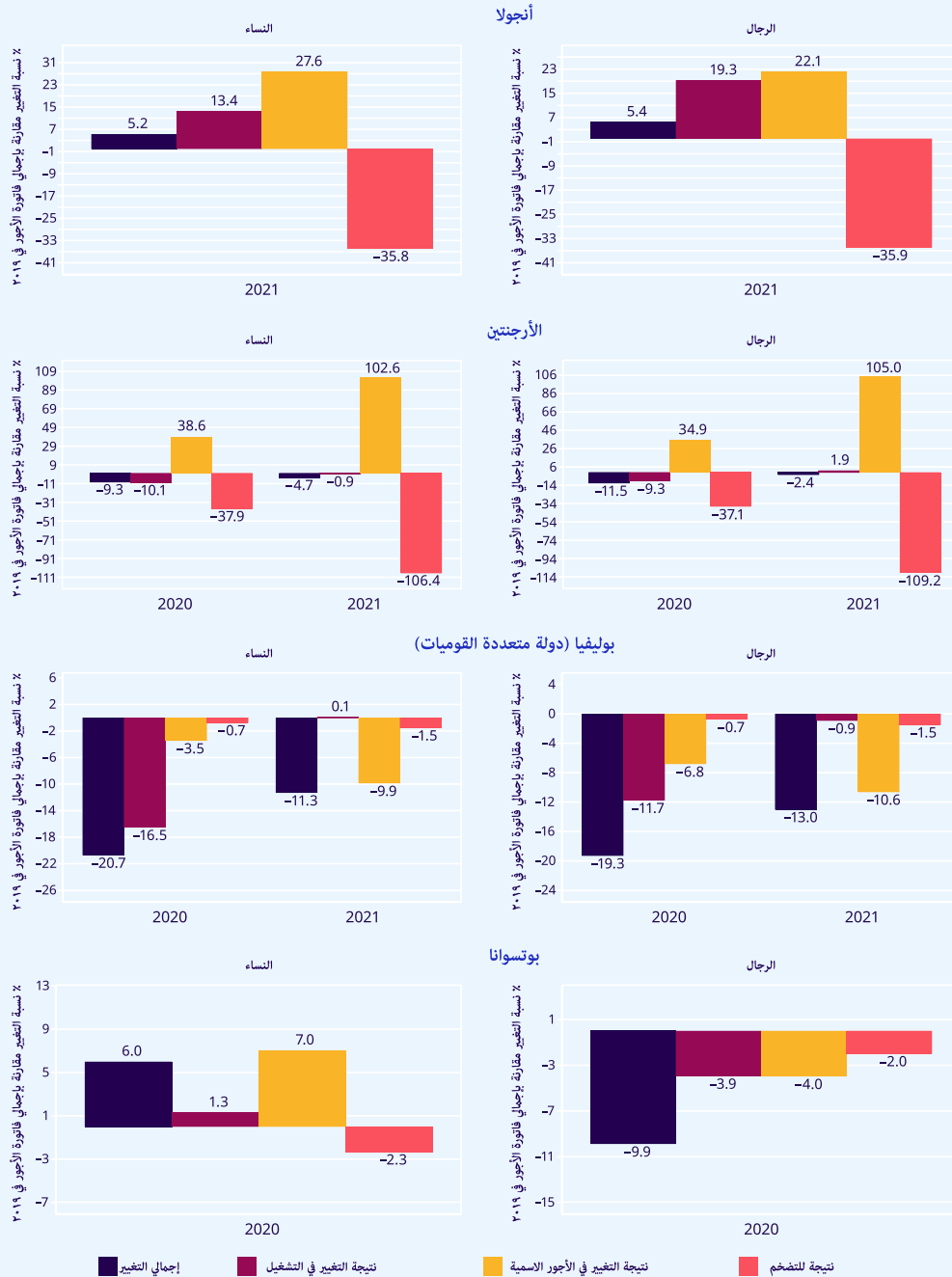


الشكل أ ١,٤، اللوحة أ. (تابع)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات المستخدمة في هذا التقرير.

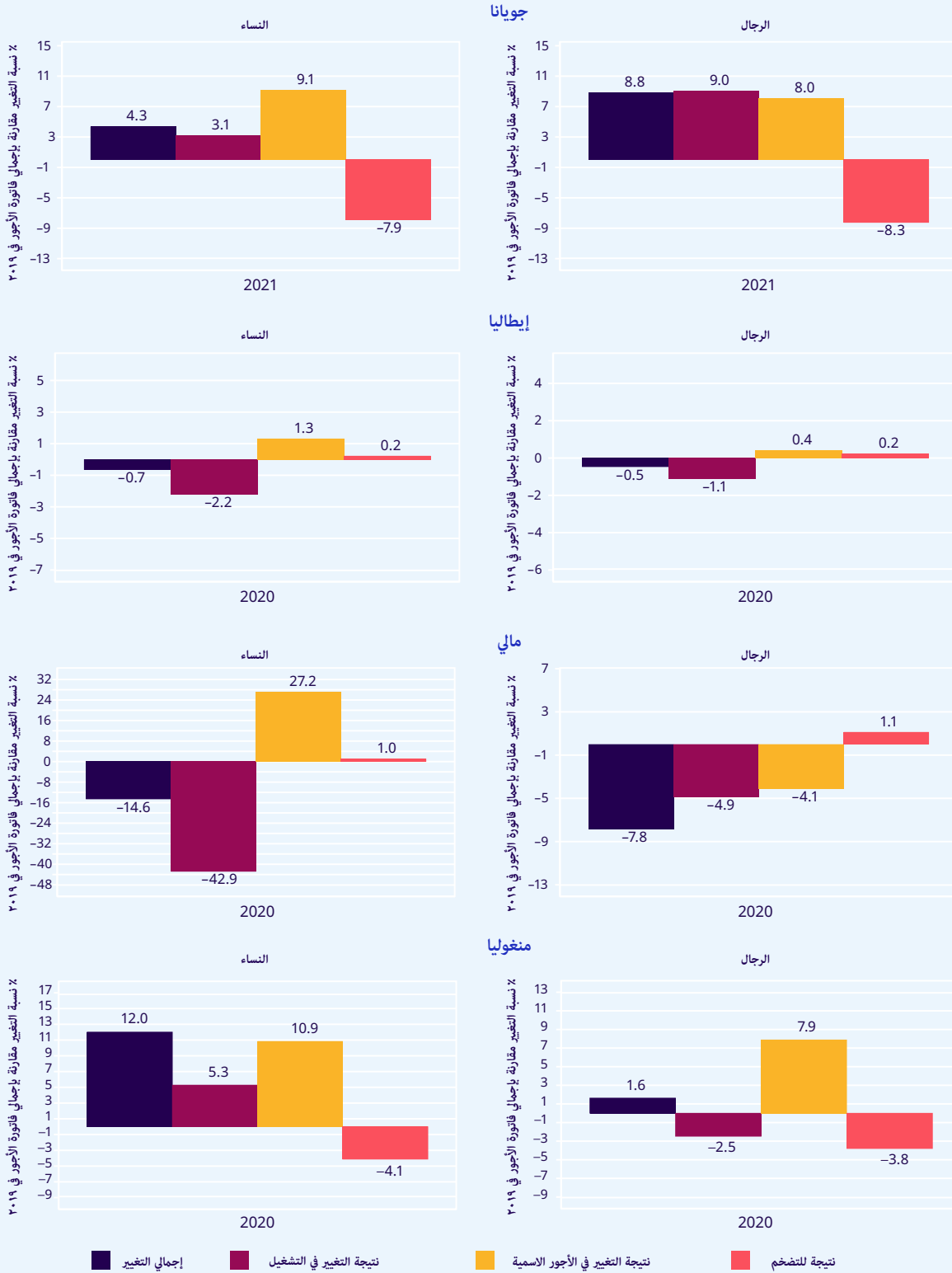
الشكل أ ١،٤ ب، تحليل التغيير في إجمالي فاتورة الأجور لعام ٢٠٢٠ و٢٠٢١، حسب نوع الجنس، في البلدان المختارة، (نسبة مئوية)



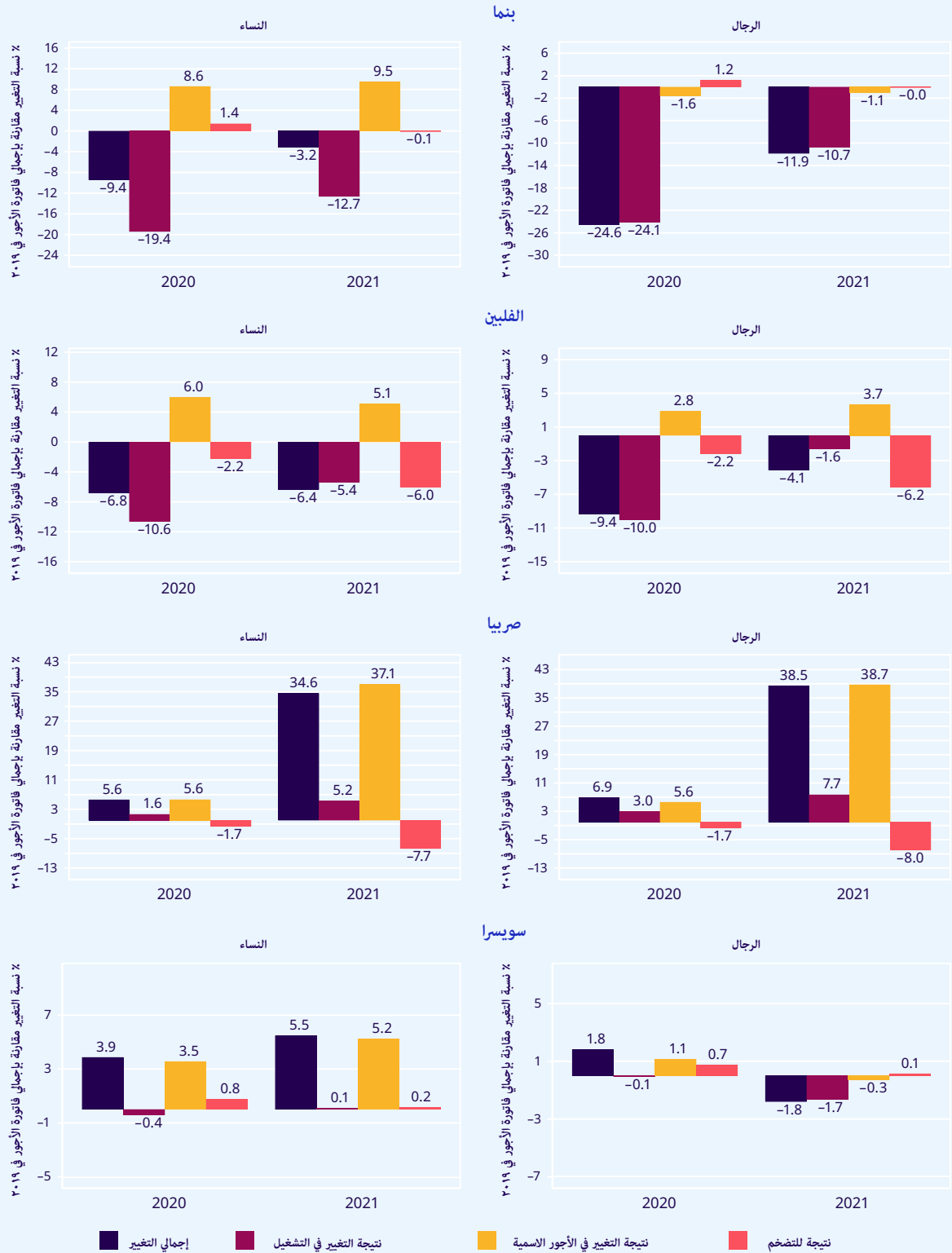
الشكل أ ١.٤، اللوحة ب، (تابع)



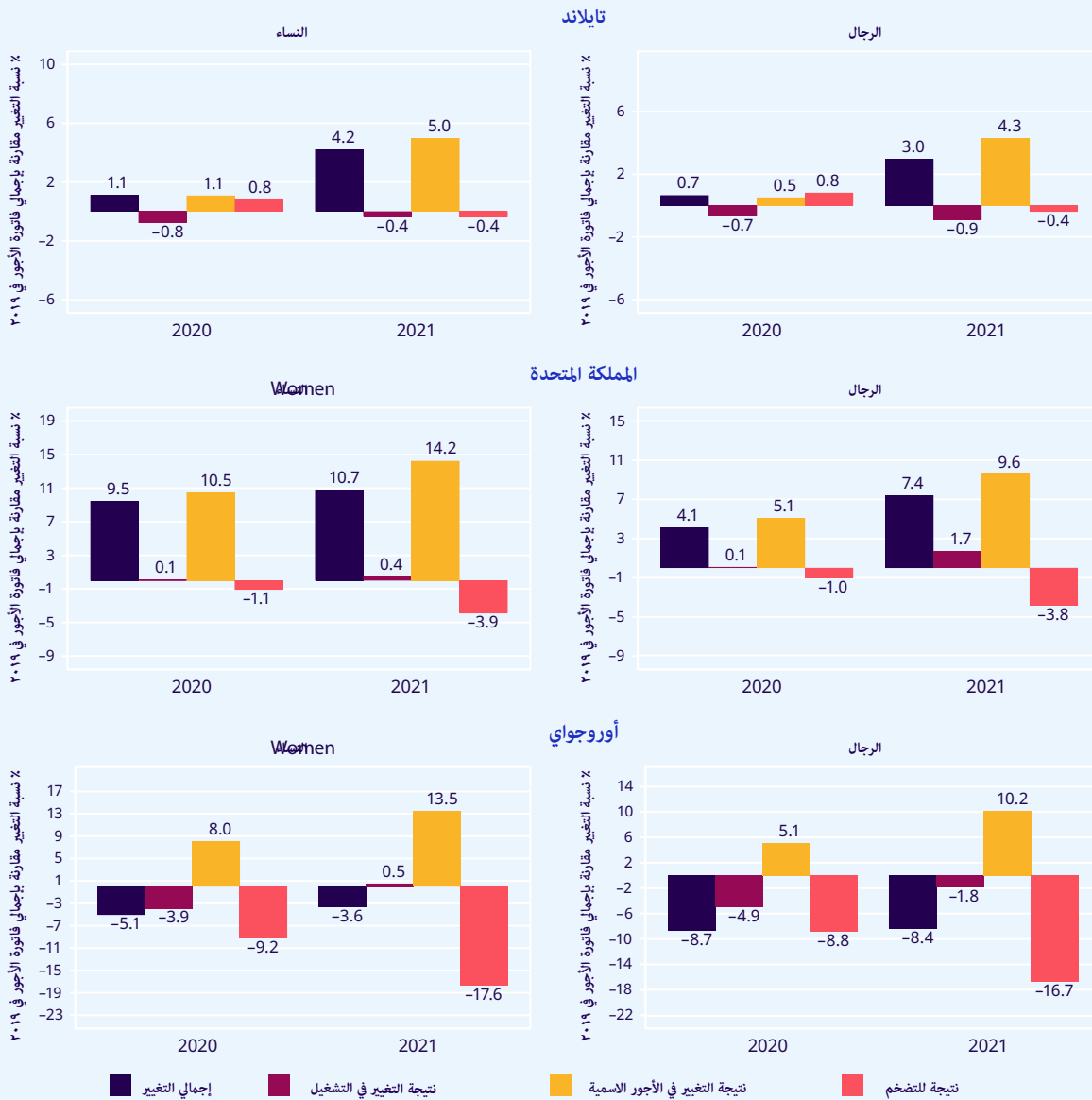
الشكل أ ١.٤، اللوحة ب، (تابع)



الشكل أ.١.٤، اللوحة ب، (تابع)



◀ الشكل أ ١.٤، اللوحة ب، (تابع)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. راجع الملحق الأول لمصادر البيانات المستخدمة في هذا التقرير.

◀ الملحق الخامس: تحليل التغيير في عدم المساواة في الأجور بمرور الوقت

المكونات التركيبية والهيكلية للتغيرات في عدم المساواة في الأجور. وعلى الرغم من اعتماد الواقع المضاد في هذا التقرير على الطريقة التي اقترحها ديناردو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦)، إلا أنه يوجد طرق أخرى صالحة بنفس القدر لهذا الغرض. انظر فورتين وليميوكس وفيربو (٢٠١١) للحصول على حساب مفصل ومقارنة بين الطرق المختلفة المستخدمة لتحليل النتائج المقاسة في توزيع الأجور.

بالنظر إلى عام ٢٠١٩ باعتباره عام التعديل، فيكون التوزيع المقابل للأجور لعام ٢٠٢١ هو توزيع الأجور الذي كان من الممكن ملاحظته في عام ٢٠٢١ إذا ظل تكوين العاملين بأجر في عام ٢٠٢١ كما هو في عام ٢٠١٩. دع $F(w, m_{2019} | t = 2021)$ في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١، على التوالي مشروطة بخصائص mt ، حيث تشير t اللاحقة إلى السنة. على سبيل المثال، يمكن أن تكون إحدى خصائص m في المجموعة هي نوع الجنس. وبتابع ديناردو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦) نستخدم وظائف "إعادة وزن" بحيث تُفرض تركيبة العاملين بأجر التي لوحظت في عام ٢٠١٩ (وهي m_{2019}) على توزيع الأجور الذي لوحظ في ٢٠٢١ مع الحفاظ على هيكل الأجور في عام ٢٠٢١ (وهو $t = F(w | 2021)$ سليماً). دعونا نفترض، بالاستمرار مع نوع الجنس كمثال، أن النساء العاملات بأجر يشكلن ٤٨ في المائة من إجمالي عدد العاملين بأجر في عام ٢٠١٩ وأنهن تشكلن ٤٠ في المائة في عام ٢٠٢١. وسيشكل العاملون بأجر م الرجال ٥٢ في المائة و ٦٠ في المائة في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ على التوالي. ستكون وظيفة إعادة الوزن بحيث تسود التركيبة الجنسية في عام ٢٠١٩ في توزيع الأجور لعام ٢٠٢١ هي أن تزن كل امرأة في عام ٢٠٢١ بنسبة ٤٠/٤٨ وكل رجل بنسبة ٦٠/٥٢. إذا افترضنا أن نوع الجنس هو المتغير الوحيد في المجموعة، فينتج عن نتيجة إعادة وزن النساء والرجال في عام ٢٠٢١ وفقاً لتكوينهم في عام ٢٠١٩ توزيع أجر مقارب للواقع لعام ٢٠٢١ ويتضمن تركيبة (النساء والرجال) لعام ٢٠١٩، ولكن يظل هيكل الأجور لعام ٢٠٢١ سليماً. ويمكن التعبير عن هذا التوزيع المضاد كـ $F(w, m_{2019} | t = 2021)$. وبمقارنة مقاييس عدم المساواة في الأجور بين $F(w, m_{2021} | t = 2021)$ و $F(w, m_{2019} | t = 2021)$

يطبق القسم ٤.٢ من هذا التقرير الطريقة التي اقترحها ديناردو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦) والتي أوضحها دالي وفاليتا (٢٠٠٦) لتحليل التغيرات في عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١. بشكل عام، يكون التغيير في عدم المساواة في الأجور بين فترتين هو مجموع التغيير في تكوين العاملين بأجر (على سبيل المثال، تغيير في حصة العاملات بأجر) التغيير في هيكل الأجور (أي، ضغط نطاق الأجور أو توسيعه، مع ثبات خصائص العاملين بأجر). وتُعد طرق التحليل مفيدة في اقتصادات العمل التجريبية لأنها تسمح للمرء بالتمييز بين هذين المكونين.

تتضمن الطريقة التي اقترحها ديناردو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦) مقارنة مقاييس عدم المساواة في الأجور بين فترتين (على سبيل المثال، بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١) مع توزيع الأجور في الفترة اللاحقة (٢٠٢١) المعدل ليعكس تكوين العاملين بأجر في الفترة السابقة (٢٠١٩) مع الحفاظ على هيكل الأجور في الفترة اللاحقة (٢٠٢١) سليماً. ويُطلق على التوزيع المعدل اسم توزيع الأجور المضاد - أي التوزيع الذي كان سيلاحظ في عام ٢٠٢١ في غياب التغيرات في تكوين العاملين بأجر بالنسبة لعام ٢٠١٩. ونظراً لأن التوزيع غير الواقعي يحاكي تكوين عام ٢٠١٩ للعاملين بأجر - وبالتالي الحفاظ على هيكل الأجور في عام ٢٠٢١ سليماً - تكشف مقارنة توزيع الأجور في عام ٢٠٢١ مع التوزيع الواقعي للمساهمة التي أحدثتها التغيرات في تكوين العاملين بأجر في التغيرات في عدم المساواة في الأجور بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١. وبالمثل، نظراً لأن الواقع المقابل يحاكي تكوين العاملين بأجر في عام ٢٠١٩، فيكشف أي فرق بين توزيع الأجور الواقع وتوزيع الأجور في عام ٢٠١٩ عن مساهمة التغيرات الهيكلية في عدم المساواة في الأجور. باختصار، تتضمن طريقة التحليل المقترحة بناء توزيع أجور مخالف للواقع (عام ٢٠٢١) يحاكي تكوين العاملين بأجر في عام ٢٠١٩ (عام ما قبل الجائحة) لفصل المكونات التركيبية والهيكلية التي تُشكل معاً التغيير في عدم المساواة في الأجور الملحوظ بين العاملين.

نوضح فيما يلي: (أ) كيفية بناء التوزيع المضاد للأجور. و(ب) كيفية استخدام الواقع المقابل المقترح لتقدير

^٧ يكون التداخل مهم، لأن الاتحاد الأوروبي والمملكة المتحدة يمثلان ٨٤ في المائة من سكان شمال وجنوب وغرب أوروبا.

التي يعتقد أنها مهمة في عملية تحديد الأجور في كلتا الفترتين. ويؤدي ضرب أوزان التكرار (المقدمة في المسح) في وظائف إعادة الوزن إلى إنتاج أوزان معدلة حديثاً بحيث يحاكي المعاملون بأجر في عام ٢٠٢١ تكوين العاملين بأجر في عام ٢٠١٩. وبالتالي، إذا كانت $f_{2019}(w)$ هي دالة الكثافة الشرطية للأجور في عام ٢٠١٩ و $f_{2021}(w)$ هي دالة الكثافة الشرطية للأجور في عام ٢٠٢١، و $f_{c2021}(w)$ هي دالة الكثافة الشرطية المقابلة للأجور في عام ٢٠٢١ المقدر باستخدام أوزان التردد المعدلة حديثاً. ويمكن تقدير مقاييس عدم المساواة في الأجور في كل من بلدان الكثافة الثلاث: على سبيل المثال، النسب بين الفئات العشرية العليا والسفلى، والتي يمكن التعبير عنها بالصيغة اللوغاريتمية: $Q1 - Q9 = 9.1Q9$ ، يمكن لكل دالة من دوال الكثافة الثلاث، باستخدام مؤشر عدم المساواة، أن تنتج المقاييس المقابلة: $Q9 - Q1 = 9.1Q1$ ، و $Q1 - Q9 = 9.1Q1$ ، حيث تشير اللاحقتان ١٩ و ٢١ إلى عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١ على التوالي. ويمكن التعبير عن التغيير في عدم المساواة في الأجور على النحو التالي:

$$\Delta 9,1_{t=19,21} = (Q_{21}^c - Q_{21}^c) - [Q_{21}^c - Q_{21}^c] + [Q_{21}^c - Q_{21}^c] - (Q_{19} - Q_{19})$$

$$\Rightarrow$$

$$\Delta 9,1_{t=19,21} = \underbrace{(Q_{21}^c - Q_{21}^c) - (Q_{21}^c - Q_{21}^c)}_{COMPOSITION\ EFFECT} + \underbrace{(Q_{21}^c - Q_{21}^c) - (Q_{21}^c - Q_{21}^c)}_{STRUCTURAL\ EFFECT}$$

توضح المعادلة (١) نتيجة الواقع المقابل مع تطبيق جميع وظائف إعادة الوزن للحصول على $f_{c2021}(w)$. ومن الناحية العملية، تجعل الطريقة المقترحة في ديناردو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦) من الممكن تحديد المساهمات المنفصلة لعوامل مختلفة في تكوين العاملين بأجر في التغيير العام في عدم المساواة في الأجور بين الفترتين. وحُدثت المساهمات في تغيير عدم المساواة في الأجور، في القسم ٤.٢ من التقرير، بسبب التغييرات التركيبية المتعلقة بالتغيرات التالية: نوع الجنس، القطاع الاقتصادي، الفئة المهنية، وأخيراً، "جميع العوامل الأخرى المتبقية". تعتمد الطريقة على المسار، مما يعني أن مساهمة كل مكون في تأثير التكوين في التغيير الكلي في عدم المساواة في الأجور يمكن أن تختلف اعتماداً على الترتيب الذي تُحدث به وظيفة إعادة الوزن للحصول على التقدير النهائي لتوزيع الأجر المقابل. أنظر ديناردو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦) لمزيد من التفاصيل.

٢٠٢١ يمكننا الكشف عن التغيرات في عدم المساواة في الأجور بين العاملين بسبب تأثيرات التكوين، في حين أن مقارنة مقاييس عدم المساواة في الأجور بين $F(w, m_{2019})$ و $F(w, m_{2021})$ تكشف التغيرات في الأجور عدم المساواة بين السنتين بسبب التغيرات في هيكل الأجور.

تشتمل المجموعة m ، من الناحية العملية، على العديد من المتغيرات التي تصف مَعًا خصائص العاملين بأجر (على سبيل المثال، نوع الجنس، والعمر، والتعليم)؛ ظروف عملهم (على سبيل المثال، الترتيبات التعاقدية والفئة المهنية وساعات العمل والعمل المنظم مقابل العمل غير المنظم)؛ وخصائص مكان العمل (على سبيل المثال، الموقع الجغرافي والقطاع الاقتصادي والقطاع المؤسسي). وفي الوقت نفسه، لا تكون وظائف إعادة الوزن نسباً كما في المثال البسيط أعلاه؛ بدلاً من ذلك، تكون نتائج تقدير وظائف الاحتمال الشرطي التي تأخذ في الاعتبار الطبيعة الفئوية للمتغيرات عند فرض توزيعها لعام ٢٠١٩ على توزيع الأجور من عام ٢٠٢١. يمكن، على سبيل المثال، في حالة نوع الجنس - متغير من فئتين فقط - استخدام موصفات اللوغاريتم لتقدير الاحتمال الشرطي لكونك امرأة ($p(g) | 1 = p(g) | 1$) أو رجل ($p(g) | 0 = p(g) | 0$) في ٢٠١٩ و ٢٠٢١، على التوالي حيث يشمل الشرط جميع المتغيرات باستثناء المتغير "نوع الجنس". ونُشأ وظيفة إعادة الوزن، باستخدام هذا المثال، لضبط توزيع الأجور في عام ٢٠٢١ بحيث تحاكي تكوين الجنس في عام ٢٠١٩ على النحو التالي: $p(g) | 1 = p(g) | 1$ و $p(g) | 0 = p(g) | 0$ للنساء و $p(g) | 1 = p(g) | 1$ و $p(g) | 0 = p(g) | 0$ للرجال، مع $gt = 1$ و $gt = 0$ لتحديد النساء والرجال في كل عام من العاملين، على التوالي. وفي حين يكون للمتغير "نوع الجنس" فئتان فقط، فقد يكون للمتغيرات الأخرى عدة فئات. على سبيل المثال، يميز المتغير "المهنة" عدة فئات، من المديرين والمهنيين والفنيين إلى المهن شبه الماهرة والمنخفضة المهارة وغير الماهرة. عندما يكون للمتغير فئات متعددة، يمكن استخدام نموذج لوغاريتمي متعدد الحدود لتقدير الاحتمال الشرطي للانتماء إلى كل فئة؛ ونُشأ وظيفة إعادة الوزن لفرض تكوين متغير فئوي مع c من الفئات المحتملة على النحو التالي: $p(v=c) | 2019 = p(v=c) | 2021 / (c = p(v=c) | 2021)$ لكل متغير فئوي v . وقام دالي وفاليتا (٢٠٠٦) بتوسيع طريقة ديناريديو وفورتين وليميوكس (١٩٩٦) لتغطية المتغيرات الفئوية باستخدام موصفات متعددة الحدود (logit).

يتطلب فرض تركيبة العاملين بأجر في عام ٢٠١٩ على عام ٢٠٢١ تقدير وظائف إعادة الوزن لمراعاة جميع المتغيرات في المجموعة الشرطية mt وتشمل جميع المتغيرات



المراجع ◀

- Adarov, Amat. 2022. "Global Income Inequality and the COVID-19 Pandemic in Three Charts". *World Bank Blogs* (blog). 7 February 2022. <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/global-income-inequality-and-covid-19-pandemic-three-charts>.
- Ahrendt, Daphne, Jorge Cabrita, Eleonora Clerici, John Hurley, Tadas Leončikas, Massimiliano Mascherini, Sara Riso, and Eszter Sándor. 2020. *Living, Working and COVID-19*. Eurofound Research Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Benson, Jackie. 2021. "How Inflation Is Weakening the Recovery and Harming Low-Income Americans the Most". United States Congress Joint Economic Committee, 15 November 2021.
- Pickert, Reade. 2022. *US Corporate Profits Soar with Margins at Widest Since 1950*, Bloomberg, August 2022.
- Bulíř, Aleš. 2001. "Income Inequality: Does Inflation Matter?" IMF Staff Papers, Vol. 48, No. 1.
- Chancel, Lucas, and Thomas Piketty. 2021. "Global Income Inequality, 1820–2020: The Persistence and Mutation of Extreme Inequality". *Journal of the European Economic Association* 19 (6): 3025–3062.
- Clements, Kenneth W., and Henri Theil. 1996. "A Cross-Country Analysis of Consumption Patterns". In *Studies in Global Econometrics*, edited by Henri Theil, 95–108. Dordrecht and Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Cobham, Alex. 2022. "Impuestos para un nuevo contrato social". *Finanzas & Desarrollo* 59 (1): 31–33.
- Daly, Mary C., and Robert G. Valletta. 2006. "Inequality and Poverty in United States: The Effects of Rising Dispersion of Men's Earnings and Changing Family Behaviour". *Economica* 73 (289): 75–98.
- DiNardo, John, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux. 1996. "Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach". *Econometrica* 64 (5): 1001–1044.
- ECB (European Central Bank). 2022. "We Have Raised Interest Rates. What Does That Mean for You?", 21 July 2022.
- Esteveš, Marcello. 2022. "Are We Ready for the Coming Spate of Debt Crises?" *World Bank Blogs* (blog). 28 March 2022. <https://blogs.worldbank.org/voices/are-we-ready-coming-spate-debt-crises>.
- Eurostat. 2022. "Euro Indicators: Flash Estimate – May 2022".
- Fortin, Nicole, Thomas Lemieux, and Sergio Firpo. "Decomposition Methods in Economics". In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Part A, edited by Orley Ashenfelter and David Card, 1–102. Amsterdam: Elsevier.
- France, INSEE (National Institute of Statistics and Economic Studies). 2022. "The Consumer Price Index: Changes for 2022".
- Funke, Michael, and Raphael Terasa. 2022. "Has Germany's Temporary VAT Rates Cut as Part of the COVID-19 Fiscal Stimulus Boosted Growth?" *Journal of Policy Modeling* 44 (2): 450–473.
- Gerszon Mahler, Daniel, Nishant Yonzan, Ruth Hill, Christoph Lakner, Haoyu Wu, and Nobuo Yoshida. 2022. "Pandemic, Prices, and Poverty", *World Bank Blogs* (blog). 13 April 2022. World Bank, Washington, DC.
- Hirsch, Barry T., and David A. Macpherson. n.d. "Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey" [database]. <https://unionstats.com>.
- ILO. 2010. *Global Wage Report 2010/11: Wage Policies in Times of Crisis*.
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*.

- . 2016. *Minimum Wage Policy Guide*.
- . 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*.
- . 2018. *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*.
- . 2019. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*.
- . 2020a. *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.
- . 2020b. "Temporary Wage Subsidies", ILO factsheet, 21 May 2020.
- . 2020c. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Third Edition", 29 April 2020.
- . 2021a. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Eighth Edition", 27 October 2021.
- . 2021b. *Inequalities and the World of Work*. ILC.109/IV(Rev.).
- . 2021c. *COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A Report on behalf of ILO ACTRAV*.
- . 2021. *Global Call to Action for a Human-Centred Recovery from the COVID-19 Crisis That Is Inclusive, Sustainable and Resilient*.
- . 2022a. "ILO Monitor on the World of Work. Ninth Edition", 23 May 2022.
- . 2022b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.
- . 2022c. "ILO Monitor on the World of Work. Tenth Edition", November 2022.
- . Forthcoming. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*.
- IMF (International Monetary Fund). 2017. *Fiscal Monitor: Tackling Inequality* [October 2017].
- . 2021. *Fiscal Monitor: Strengthening the Credibility of Public Finances* [October 2021].
- . 2022a. *World Economic Outlook Update: Gloomy and More Uncertain* [July 2022].
- . 2022b. *World Economic Outlook: War Sets Back the Global Recovery* [April 2022].
- . 2022c. "World Economic Outlook Database: October 2022". Accessed 11 October 2022.
- . 2022d. *World Economic Outlook: Countering the Cost-of-Living Crisis* [October 2022].
- . 2022e. "United States: 2022 Article IV Consultation", IMF Country Report No. 22/220, July 2022.
- Leclair, Marie. 2019. "Using Scanner Data to Calculate the Consumer Price Index". *Courrier des statistiques*, No. 3.
- Lemos, Sara. 2014. "The Effect of the Minimum Wage on Prices in Brazil". Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No. 1071.
- Lopez-Garcia, Paloma, and Bela Szörfi. 2021. "The Impact of the COVID-19 Pandemic on Labour Productivity Growth". *Economic Bulletin*, No. 7. European Central Bank.
- Maurizio, Roxana. 2021. "Challenges and Opportunities of Teleworking in Latin America and the Caribbean", ILO technical note, July 2021.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. "Income Inequality Remains High in the Face of a Weak Recovery". *Income Inequality Update*, December 2016.
- . 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.
- . 2021. "Two-Pillar solution to Address the Tax Challenges Arising from the Digitalisation of the Economy". OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project, October 2021.
- . 2022. *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*.
- Opalo, Ken. 2022. "Adaptar el gasto". *Finanzas & Desarrollo* 59 (1): 28–30.

- Orchard, Jacob. 2022. "Inflation Inequality: Poorest Americans Are Hit Hardest by Soaring Prices on Necessities". *The Conversation*, 13 January 2022.
- Spencer, David. 2022. "Wages: Why Are They Not Keeping Up with Inflation?". *The Conversation*, 31 May 2022.
- Stewart, Jay. 2022. "Why Was Labour Productivity Growth So High during the COVID-19 Pandemic? The Role of Labour Composition", United States Bureau of Labor Statistics Working Paper No. 545. *The Economist*. 2021. *The Future of Work: A Special Report*. 10 April 2021.
- . 2022. "A Wave of Unrest Is Coming. Here's How to Avert Some of It". 23 June 2022.
- UN (United Nations). 2021. *Our Common Agenda – Report of the Secretary-General*.
- United States of America, BLS (Bureau of Labor Statistics). 2022. "Economic News Release: Consumer Price Index for All Urban Consumers", July 2022.
- Vieira, Helena. 2016. "To Fight Low Wages, Central Banks Warm to Collective Bargaining". London School of Economics, 1 April 2016.
- WEF (World Economic Forum). 2022a. "What's Next for the Global Economy? Experts Talk Inflation, Stagnation and De(-)globalisation". WEF panel discussion, 23 May 2022.
- . 2022b. "Chief Economists Outlook: May 2022".
- Whitmore Schanzenbach, Diane, Ryan Nunn, Lauren Bauer, and Megan Mumford. 2016. "Where Does All the Money Go: Shifts in Household Spending over the Past 30 Years". Brookings Institute.
- World Bank. 2021. *Global Economic Prospects: June 2021*.
- . 2022. *Global Economic Prospects: June 2022*.
- . n.d. "Poverty". <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>.
- Zahn, Max. 2022. "Are Record Corporate Profits Driving Inflation? Here's What Experts Think". ABC News, 30 June 2022.

◀ قواعد البيانات المستخدمة

المفوضية الأوروبية، (قاعدة البيانات الاقتصادية الكلية السنوية) (AMECO)
 قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية للأجور العالمية
 إحصاءات منظمة العمل الدولية
 قاعدة بيانات مؤشر أسعار المستهلك التابع صندوق النقد الدولي
 قاعدة بيانات صندوق النقد الدولي لآفاق الاقتصاد العالمي
 قاعدة البيانات المفتوحة للبنك الدولي
 للتعرف على مصادر البيانات الربع سنوية المستخدمة في التقرير، راجع الملحق الأول.