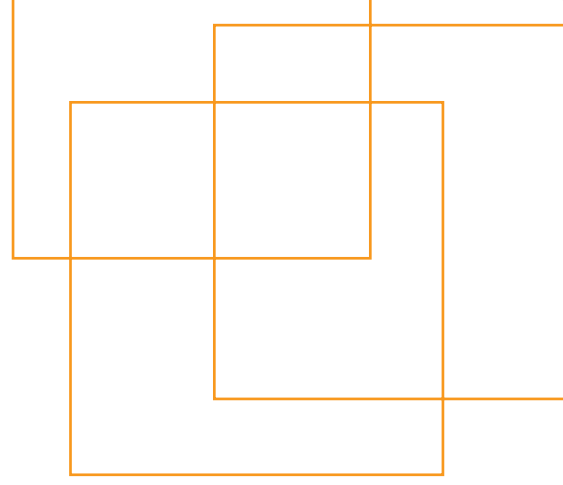




مكتب
العمل
الدولي



التقرير العالمي للأجور 2008 / 2009

الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية
نحو سياسة متناسقة



التقرير العالمي للأجور 2008 / 2009

**الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية
نحو سياسة متناسقة**

التقرير العالمي للأجور 2009 / 2008

الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية
نحو سياسة متناسقة

تخضع منشورات مكتب العمل الدولي لحقوق النشر بموجب البروتوكول الثاني من معاهدة حقوق النشر الدولية. وعلى الرغم من ذلك، فإنه يجوز نشر بعضها دون الحصول على تصريح مسبق من المكتب، شريطة أن يشار إلى حرية النشر في المصدر الأصلي. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة ينبغي تقديم طلب إلى مكتب العمل الدولي (الحقوق والتصريحات)، على العنوان التالي: مكتب العمل الدولي سي إتش 1211 - جنيف 22، سويسرا (CH-1211 Geneva 22, Switzerland) أو عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان التالي: pubdroit@ilo.org، ويرحب المكتب بمثل هذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرهم من المستخدمين المسجلين لدى منظمات حقوق النشر إصدار نسخ بموجب التراخيص الصادرة لهم في هذا الصدد. للحصول على معلومات حول منظمة حقوق النشر في بلدكم، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي: www.iffro.org.

مكتب العمل الدولي

تقرير الأجور العالمية 2009/2008

جنيف مكتب العمل الدولي، 2008

الأجور / الحد الأدنى من الأجور / تباين الأجور / تحديد الأجور / سياسة الأجور / الدول المتقدمة / الدول النامية. 13.07

رقم الإيداع الدولي: 978-92-2-621499-6 (طباعة).

رقم الإيداع الدولي: 978-92-2-621500-9 (أقراص مدمجة).

فهرسة منظمة العمل الدولية للبيانات المنشورة

لا تتضمن التصميمات أو عروض المواد المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي والمتطابقة مع معايير الممارسة بالأهم المتحدة على أي تصريح من أي نوع من جانب مكتب العمل الدولي يتعلق بالوضعية القانونية لأي دولة أو منطقة أو إقليم أو بأية سلطة كائنة فيها، أو أي تصريح يتعلق بتحديد حدودها.

كما أن مسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات المؤشر عليها وغيرها من المنشورات هي مسؤولية حصرية لمؤلفيها، وهي لا تحمل بالضرورة قبول مكتب العمل الدولي بها.

كما أن الإشارة إلى أسماء المؤسسات والمنتجات التجارية والعمليات لا تنطوي على موافقة مكتب العمل الدولي، وأي خطأ في ذكر اسم مؤسسة خاصة أو منتج تجاري أو عملية لا يعد دليلاً على عدم الموافقة.

يمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي ومنتجاته الإلكترونية من خلال منافذ بيع الكتب الرئيسية أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي المنتشرة في العديد من الدول، أو الحصول عليها مباشرة من منشورات مكتب العمل الدولي مكتب العمل الدولي سي إتش 1211 سويسرا (CH-1211 Geneva 22, Switzerland). وللحصول على كتالوجات أو قوائم المنشورات الجديدة يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني التالي: www.ilo.org/publns.

تمهيد

تعد أجور العمالة والأجور أمراً حيوياً في عالم العمل. فهناك ما يقرب من نصف قوة العمل الدولية يعملون بأجر. ويعتمد مستوى المعيشة، ومعيشة العاملين بأجر وأسرهم على مستوى الأجور، وعلى توقيت وكيفية تعديل الأجور وسدادها. كما أن الأجور تعد مكوناً رئيسياً من مكونات الاستهلاك الكلي وعاملاً أساسياً في الأداء الاقتصادي للدول.

وقد وضعت حركة التوسع الضخم في القوي العاملة المشاركة بشكل مباشر وغير مباشر في تبادل البضائع والخدمات الدولية، وتزايد الترابط بين البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل والبلدان مرتفعة الدخل قد وضع الأجور في صلب النقاش الدائر حول العولمة. ومن مسئولية مكتب العمل الدولي أن يتيح للعامة استخدام البيانات المتعلقة بمستويات واتجاهات الأجور في كافة أرجاء العالم. ويوضح هذا التقرير التنوع الكبير الذي تشهده اتجاهات الأجور الحديثة عبر الدول والأقاليم المختلفة، انطلاقاً من الزيادات السريعة جداً في عدد قليل من الدول إلى الزيادات المتواضعة للغاية في العدد الأكبر منها.

ويفيد الاتجاه العام أن الأجور قد شهدت نمواً بطيئاً في سرعته مقارنةً بنصيب كل فرد من إجمالي الناتج المحلي. وشهدت معظم الدول تراجعاً في حصة الدخل القومي مما انعكس بآثره على الأجور وتسبب في وجود فجوة بين نمو الإنتاجية ونمو الأجور. كما يعرض التقرير دليلاً يفيد بأنه في الوقت الذي لم تشهد فيه الأجور زيادة بسرعة مساوية للنمو الاقتصادي الكلي في فترات الانتعاش، فإنها تراجعت بسرعة في فترات الانكماش. وما لم يكن قد تم إتباع هذا النموذج في التحول السلبي العالمي السريع للاقتصاد الذي تزايد في عام 2008، فإن الأمر حينها كان سيعمق الركود الاقتصادي ويؤخر الانتعاش الاقتصادي.

كما أن العديد من الدول شهدت تزايداً في الأجور بشكل غير متساوي، مع ميل الأجور العليا إلى زيادة أسرع بكثير من تلك التي تتقاضاها الغالبية العظمى من العاملين بأجر. وتميل الدول التي تلجأ كثيراً إلى المفاوضات بين العمال والإدارة إلى الحد من تبديد الأجور.

يشارك مكتب العمل الدولي بشكل نشط في الترويج لعولمة عادلة توفر فرصاً للجميع. وتعرض أجندة عمل المكتب طريقاً عملياً يعتمد على أربعة مكونات إستراتيجية للحقوق في العمل، التوظيف وتنمية العمل والحماية الاجتماعية والمشاورات الثلاثية والتحاور الاجتماعي. وتعتمد شرعية العولمة وشرعية الاقتصاديات والمجتمعات المفتوحة بشكل حتمي على تحقيق عدالة أكبر في النتائج. ويتمثل أساس هذه العدالة في قدرة الأيدي العاملة رجالاً ونساء على الحصول على حصة عادلة من الثروة التي يساهمون في إنشائها.

اعتمد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في يونيو 2008 بيان مكتب العمل الدولي الخاص بالعدالة الاجتماعية نحو عولمة عادلة مشيراً إلى هذه المبادئ، ووضع نهجاً للبلدان ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتعزيز التوازن بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية. ويدعم البيان «السياسات المتعلقة بالأجور والأرباح، وساعات العمل وغيرها من ظروف العمل، وهو مصمم ليؤكد جني الجميع لثمار التقدم بشكل عادل وتحقيق حد الكفاف لكافة الموظفين ولكل من يحتاج إلى مثل هذه الحماية». ومن أجل تحويل هذه المبادئ إلى سياسات

فعالة، فإن مكتب العمل الدولي يزود صانعو السياسات والشركاء الاجتماعيين بمعلومات وتحليل حول الاتجاهات الحديثة المتبعة في عدد كبير من الدول.

ويعتمد هذا التقرير في جمعه وتفصيله على البيانات المتاحة لمكتب العمل الدولي من مكاتب الإحصاء القومية، ووزارة العمل وغيرها من المؤسسات. وهناك الكثير من الأعمال المقدمة سلفاً لتحسين نطاق وتناسق المعلومات والبيانات وإمكانية مقارنتها من حيث المستويات والاتجاهات وتوزيع الأجور. وجدير بالذكر أن مكتب العمل الدولي متأهب للمساعدة في هذه الجهود جنباً إلى جنب مع المؤسسات القومية والإقليمية والدولية الأخرى. علاوة على ذلك فإن التركيز على البعد الاجتماعي للعملة يتضمن استثمار المزيد من الموارد في تحصيل البيانات المتعلقة بالنتائج الاجتماعية للنمو الاقتصادي وجعلها متاحة.

وتعد مثل هذه التقارير من أفضل الطرق التي يمكن لمكتب العمل الدولي من خلالها مساعدة أعضائه في تحسين أهدافهم القومية للحصول على فرص عمل لائقة. فهي تدعم أهلية مكتب العمل الدولي في توفير المساعدة الفنية للعناصر الأساسية حول سياسات الأجور والروابط بين الإنتاجية والأداء الاقتصادي والأسعار والأجور.

المدير العام

جوان سومافيا

الفهرس

V	تمهيد
Vii	الفهرس
Xi	إهداء
Xiii	مقدمة
1	الجزء الأول: الاتجاهات الرئيسية للأجور، 1995 – 2007
1	1. السياق الاقتصادي
1	1-1 النمو الاقتصادي القوي، في ظل رؤية مظلمة
3	1-2 التكامل الاقتصادي العالمي المستمر
4	الاتجاه الدولي
4	الاستثمار الأجنبي المباشر
5	هجرة العمال
6	1-3 التضخم
7	2. الأجور الكلية
9	2-1 تعريفات وإحصائيات
12	2-2 متوسط الأجور
13	الأجور والإنتاجية
16	تنبؤات الأجور لعام 2008 و2009
19	2-3 التغيرات التي تطرأ على أسهم الأجور
23	3. توزيع الأجور
23	3-1 هل الأجور أمر متباين؟
25	3-2 اتجاهات تباين الأجور
27	3-3 تباين الأجور والتنمية الاقتصادية
29	3-4 تباين الأجور والنوع البشري
33	الجزء الثاني: الحد الأدنى للأجور والمفاوضات بين العمال والإدارة
34	4. الاتجاهات الحديثة
34	4-1 إنعاش الحد الأدنى للأجور
36	4-2 أعمال التنمية المتباينة في تغطية المفاوضات بين العمال والإدارة

41	5. تأثيرات التوزيع على نتائج الأجور
41	5-1 المفاوضات بين العمال والإدارة، والإنتاجية والأجور
43	5-2 المؤسسات وتباين الأجور
44	5-3 نتائج من واقع الأدبيات
46	6. تصميم سياسات متماسكة للأجور
47	6-1 استخدام الحد الأدنى للأجور كأجر أدنى فعال ولائق
47	ما هو أدنى أجر لائق؟
49	تحسين الحد الأدنى للأجور
51	مراعاة البساطة
52	الالتزام والتغطية والتماسك
54	6-2 الترويج للمفاوضات بين العمال والإدارة جنباً إلى جنب مع الحد الأدنى للأجور
54	الترويج لطريقة ملائمة
55	أمثلة حول مقاييس المفاوضات الفعالة بين العمال والإدارة
57	متابعة المفاوضات بين العمال والإدارة وتجميع إحصائيات الأجور
59	الجزء الثالث: الخلاصة والخاتمة
59	7. النتائج الأساسية وآثار السياسة
61	8. القضايا الظاهرة
63	الملحق التقني 1: حصة الأجور
66	الملحق التقني 2: مؤسسات مختلفة وأجور مختلفة
69	المراجع
75	الملحق الإحصائي

المجداول

10	1. حصة الأجور والعمال بأجر (% من إجمالي التوظيف)
36	2. اتجاهات الحد الأدنى للأجور
38	3. تغطية للمفاوضات بين العمال والإدارة، 2007 أو أحدث عام
50	4. الحد الأدنى للأجور القومية والإقليمية (% من إجمالي الدول)
53	5. الحد الأدنى للأجور والعمال المحليين (دول مختارة)

الأشكال

1. النمو الاقتصادي: التغيرات السنوي في إجمال الناتج المحلي، 2007-1980 2
2. الثبات والنمو الاقتصادي: مقارنة الفترتين 1980-94 و 1995-2007 3
3. التجارة (واردات + صادرات) حسب النسبة المئوية لإجمالي الناتج المحلي، 2006-1980 4
4. صافي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر للدخل كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي، 2006-1980 5
5. التضخم: معامل انكماش إجمالي الناتج المحلي، 2006-1980 (التغيرات السنوية، %) 6
6. أسعار الغذاء: أ. قائمة أسعار الغذاء، 2000-2008 ب. نظرة على أسعار الحبوب، 1996-2017 8
7. النمو الحقيقي للأجور 12
8. إجمالي الناتج المحلي للنمو الفردي والتغيرات في الأجور الفعلية 14
9. مستوى إجمالي الناتج المحلي لكل فرد ومستوى الأجور (تكافؤ القدرة على الشراء) 15
10. التقديرات المقارنة لمرونة الأجور العالمية 16
11. العلاقة بين التغيرات في مؤشر أسعار المستهلك والأجور الاسمية، 2007-1995 17
12. معدل إنفاق أرباب الأسر الفقيرة على الغذاء (السنوات الأخيرة عندما كانت البيانات متاحة، النسبة المئوية لإجمالي الإنفاق) 18
13. الاتجاهات في حصة الأجور: الاختلافات بين الفترتين 1995-2000 (متوسط) و 2001-2007 (متوسط)؛ أ. حصة الأجور المعدلة؛ ب. حصة الأجور غير المعدلة 20
14. تباين الأجور؛ معدل د9/د1؛ الاختلافات بين الفترتين 1995-1997 و 2004-2006 24
15. التباين المتزايد في الأنواع المختلفة: توضيح 25
16. تجزئة تباين الأجور في بلدان مختارة: التغيرات في معدل د9/د5 و د5/د1 (1995-2000 و 2001-2006) 27
17. تباين الأجور والتنمية الاقتصادية، 2006/السنوات الأحدث: أ. مؤشر جيني (تباين الأجور الكلية)؛ ب. معدل د9/د1 28
18. التغيرات في فجوة السداد حسب النوع البشري، 2007-1995 31
19. التغيرات في إجمالي الناتج المحلي للفرد والنمو الحقيقي للأجور في البلدان التي تتسم بتغطية منخفضة للمفاوضات بين العمال والإدارة ($\geq 30\%$) 42
20. التغيرات في إجمالي الناتج المحلي للفرد والنمو الحقيقي للأجور في البلدان التي تتسم بتغطية مرتفعة للمفاوضات بين العمال والإدارة ($< 30\%$) 42
21. تباينات الأجور (د9/د1) ومعدل المفاوضات بين العمال والإدارة (2005)، دول الاتحاد الأوروبي 44
22. الحد الأدنى للأجور بالتناسب مع متوسط الأجور 48

23. الحد الأدنى للأجور الاسمية والتضخم في أمريكا اللاتينية، 1996-2007..... 69

الإطارات

1. تحقيق أكتوبر لمكتب العمل الدولي 11
2. الصين: الاتجاهات في المفاوضات بين العمال والإدارة 40
3. أورجواي: إعادة تنشيط المفاوضات بين العمال والإدارة وسياسة الأجور 56
4. كمبوديا: الحد الأدنى للأجور كأساس للمفاوضات بين العمال والإدارة..... 57

الملاحق الفنية

1. آثار التراجع الاقتصادي على التغيرات في حصة الأجور..... 64
2. تباين الأجور والعوامل التأسيسية..... 67

جداول الملاحق الإحصائية

1. متوسط الأجور و«حصة الأجور»..... 77
2. الحد الأدنى للأجور 85
3. تباين الأجور 93
4. مؤشرات عامة 99

اعترافات

المساهمون الأساسيون

أُعد هذا التقرير من قبل برنامج ظروف العمل والتوظيف (TRAVAIL) التابع لإدارة حماية العمل (PROTRAV) التابع لقطاع الحماية الاجتماعية لمنظمة العمل الدولية. إن هذا التقرير هو نتاج للعمل الجماعي من قبل باتريك بيلسر ويونغجيان هو وناسول كابونغا وسانغيون لي ومانويلا تومي ودانيال فون وايتيهيد. باتريك بيلسر هو المحرر الرئيسي لهذا التقرير. شارلوت بوشامب هو منسق التحرير والنشر.

اسهامات خاصة

قدم كل من تشانغ لي هي وجون ريتشوت مساهمات حول المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور في الصين وكمبوديا على التوالي. ولقد أنتج بعض الخبراء الوطنيين خلفيات دراسية وبيانات على مستوى البلاد: أرستو كريتر (الأرجنتين) وكلوديا ديدريكا (البرازيل) وهيليا هنريكيز (شيلي) ورودولفو تاكسان تشن (كوستاريكا) وكارلوس سالاس (المكسيك) وجورجي بيرنيدو ألفارادو (بيرو) وخوان مانويل رودريجز وغراسيلا مازوتشي (أوروغواي)؛ تشارلز أكا (غانا) وهارون بورات وسمية غوغا (جنوب أفريقيا) جوديس كيرارا (جمهورية تنزانيا المتحدة)؛ وانغ شيا وسو هاينان (الصين) وغانيش تشاند (فيجي) وريابرولو ناغارج (الهند) وأرميدا أليسجابانا (اندونيسيا) وغونا يونغ (جمهورية كوريا) واستير جيراو (الفلبين) ووروان شاندوفويت (تايلند) ونجوين ثي لان هيونغ (فيتنام).

شكر خاص

أتوجه بشكري الخاص إلى فريق نظام المعلومات وتحليل العمل بمنظمة العمل الدولية في بنما، بما في ذلك مونيكا كاستيلو ومانويل كوردوفا وريغويرتو غارسيا توريس وبوليفار بينو وذلك لتقديرهم بيانات لهذا التقرير لا تقدر بثمن. شكر خاص أيضاً لبول سويم من منظمة التعاون والتنمية والذي تكرم بتوفير بيانات عن عدم المساواة في الأجور. كما قدم بيتر بيك وفريقه من قاعدة البيانات الخاصة بمنظمة «مراقب العمل العالمي» (Global Labour Monitor) بيانات حديثة عن مستوى الحد الأدنى للأجور لأكثر من 50 دولة من البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية. كما قدم ادوارد اندرسون وأندريس ماريناكيس اقتراحات مفيدة لتحسين التحليل التجريبي والمحتوى العام لهذا التقرير.

مساهمات أخرى

في مراحل مختلفة من إعداد التقرير، وردت تعليقات مفيدة من عدد كبير من الناس. بما في ذلك: بيتر أور وفيليب إيغر ولورانس إيجولو وكريستين...

إيفانز كلوك وفرانسوا إيرود وإلين فولتز وسوزان هايتر وفرانك هوفر وجيف جونسون وديفيد كوتشيرا ومالطي
لوبكر وأدريانا ماتا غرينوود وأليينا نسيور وفا وستن توفت بيترسن وستيفن بورسي وكاترين مروي وسيلفستر
يونغ.

مقدمة

ماذا كانت الاتجاهات الرئيسية في مستوى وتوزيع الأجور في جميع أنحاء العالم منذ عام 1995؟ كيف أثر النمو الاقتصادي والعولمة في هذه الاتجاهات في الأجور؟ وماذا كان دور كل من الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية؟ هذه هي بعض الأسئلة الرئيسية التي تم تناولها في هذا التقرير العالمي للأجور التابع لمنظمة العمل الدولية.

وينقسم التقرير إلى ثلاثة أجزاء. الجزء الأول يقدم موجزاً للاتجاهات الرئيسية في متوسط الأجور وتوزيعها. نحن نوضح من خلال التقرير أنه خلال الفترة من 1995-2007 تخلف متوسط الأجور عن النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي والذي نعتبره مؤشراً على أن الزيادات في الإنتاجية قد فشلت في أن تترجم بالكامل إلى ارتفاع في الأجور. كما نوضح أيضاً أن الفترة الأخيرة، المتمثلة في تزايد الاندماج الاقتصادي، قد شهدت تراجعاً في حصتها من إجمالي الناتج المحلي الموزع على الأجور وانخفاض بطئ ومخيب للآمال للفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة، وزيادة عامة في عدم المساواة بين العاملين بأجر. كما يحتوي التقرير على تقدير اتنا لنمو الأجور العالمية لعام 2008 وتوقعاتنا لعام 2009.

سوف يكرس الجزء الثاني في كل منشور يصدر في المستقبل من هذه السلسلة لموضوع محدد يستحق اهتماماً خاصاً. في تقرير هذا العام علينا أن نركز على الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية – وهما أهم مؤسستين في سوق العمل يؤثران على الأجور. ونحن نقدم أولاً بعض الإحصاءات عن هذه المؤسسات والتي تؤكد أنه كان هناك إحياء لسياسة الحد الأدنى للأجور بالإضافة إلى حدوث تغييرات وثائقية في نطاق تغطية المفاوضة الجماعية. إن التحليل الإحصائي الذي قمنا بعمله يبين أن سياسات الأجور لها آثار إيجابية هامة على حصة الأجور: بينما تعمل المفاوضة الجماعية على الحد من عدم المساواة في الأجور عموماً، وتضمن وجود صلة قوية بين النمو الاقتصادي ومتوسط الأجور، إلا أنه يمكن للحد الأدنى للأجور أن يعمل على الحد من التفاوت أو عدم المساواة في النصف السفلي من سوق العمل. ومع ذلك، فهناك تحدياً لواضعي السياسات يتمثل في تطوير مؤسسات المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور والتي تكون متكاملة وليست متناقضة. وبالتالي فإن التقرير يقدم بعض التوصيات المحددة بشأن كيفية تصميم الحد الأدنى للأجور بحيث لا يعمل على «إعاقة» المفاوضة الجماعية.

يقدم الجزء الثالث من التقرير توصيات محددة بشأن السياسات ويحدد القضايا الرئيسية لمزيد من الأبحاث. وقد اكتسبت توصياتنا السياسية طابعاً ملحاً بصفة خاصة بسبب السياق الجديد لضعف النمو الاقتصادي في 2008 و2009. ارتفاع الأسعار، ولاسيما أسعار الغذاء، من المرجح أن يُضعف أو يلتهم الأجور الفعلية ليس فقط للعمال ذوي الأجور المنخفضة ولكن أيضاً العديد من العمال الذين ينتمون إلى الطبقة المتوسطة. ونوصي في هذا السياق، بأنه يتعين على الحكومات تنفيذ سياسات فعالة للأجور: كان ينبغي تشجيع المفاوضة بين الشركاء الاجتماعيين لضمان تقاسم إجمالي الدخل بشكل عادل بين العمال وأرباب العمل، والعمل على رفع معدل الحد الأدنى للأجور – كلما كان ذلك ممكناً – وذلك لحماية القدرة الشرائية للعمال ذوي الأجور المتدنية. كما نوصي أيضاً بأن تكون هذه السياسات في الأجور جزءاً من استجابة أكثر شمولاً يتضمن تدابير دعم الدخل.

وأخيراً، فإننا ندرك تماماً أن العديد من القضايا الهامة تستحق مزيداً من الدراسة المفصلة أو أنها ظلت بمنأى عن المناقشة في هذا التقرير الأول حول الأجور. لهذا السبب...

كما يعرض الجزء الثالث بعض المواضيع الممكنة لمعالجة القضايا المستقبلية التي يتناولها التقرير العالمي للأجور. وتشمل هذه القضايا عدم المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة والفوارق في الأجور في مهن معينة، فضلاً عن المزيد من الفهم التفصيلي للروابط بين الأجور وإنتاجية اليد العاملة. ويجب أيضاً أن يبذل جهد كبير مستقبلاً، وأن يكرس لتحسين قاعدة بيانات جديدة حول إحصاءات الأجور التي تم إنشاؤها لهذا الغرض في هذا التقرير الأول. ومن المؤمل أن تكون هذه مساهمة كبيرة من أجل التوصل إلى فهم أفضل لدور الأجور في توفير فرص الحصول على العمل الكريم وتحقيق العدالة الاجتماعية.

لوضع النقاش حول الاتجاهات العالمية للأجور في منظوره الصحيح، يقدم هذا القسم الأول استعراضاً موجزاً للاتجاهات الاقتصادية الكبرى. ينصب تركيزنا، كلما كان ذلك ممكناً، على الفترة من 1995-2007، ولكن لأسباب مرتبطة بتوافر البيانات، فأنا أحياناً ما نقوم بتقييد تحليلنا في الفترة ما بين 2001-2007. نحن نركز على بعض العوامل الرئيسية للاقتصاد الكلي، مثل النمو الاقتصادي والتضخم، كما نقوم أيضاً بدراسة بعض الاتجاهات في عولمة الاقتصاد العالمي من خلال التجارة الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر والهجرة البشرية. كل هذه العوامل معترف بها عموماً بأنها تؤثر على التطورات الرئيسية في الأجور والتي سيتم مناقشتها في القسمين الثاني والثالث.

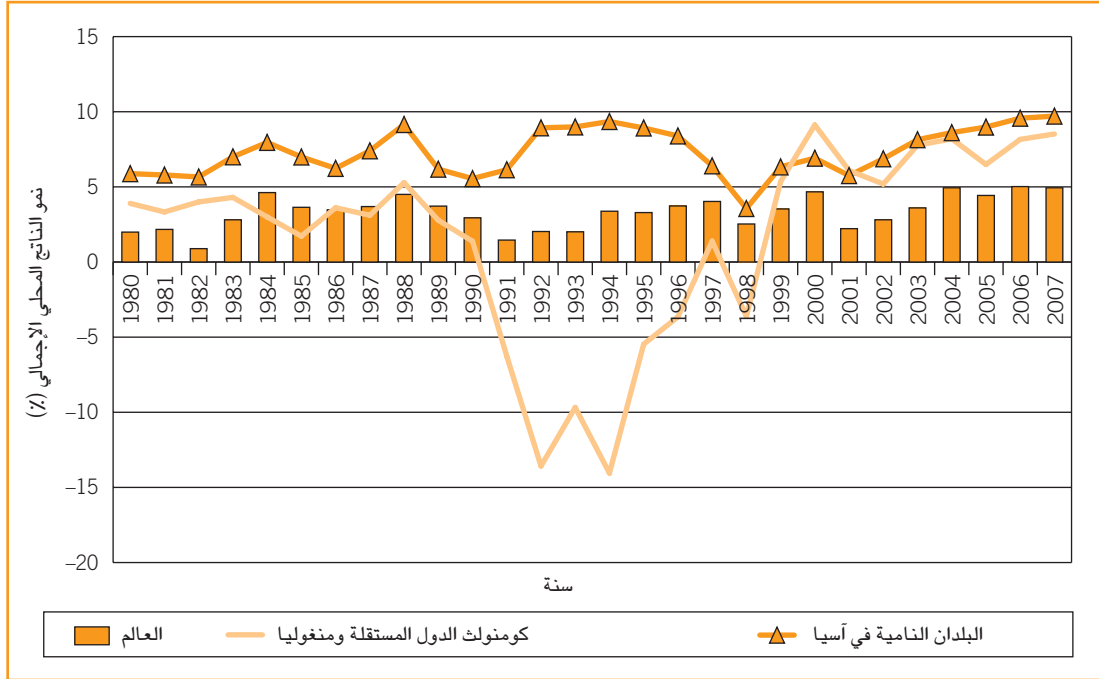
1. السياق الاقتصادي

1.1 النمو الاقتصادي القوي ولكن التوقعات غير مُبشرة

في ضوء النمو الاقتصادي العالمي، نجد الفترة من 1995-2007 على ما يبدو أنها كانت ناجحة، على الرغم من الصعوبات الاقتصادية الحادة في عدة مناطق، مثل الأزمات المالية في آسيا وأمريكا اللاتينية واستمرار التحديات الاقتصادية في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية. يوضح الشكل رقم (1) التقديرات العالمية لنمو إجمالي الناتج المحلي. نحن نرى أن الاقتصاد العالمي قد نما بمعدل متوسط قدره 3.3% سنوياً على مدى العقود الثلاثة الماضية، مدفوعاً من قبل الاقتصاديات الناشئة عالية الأداء. خلال هذا الوقت، ازدادت سرعة النمو من متوسط قدره 2.9% سنوياً في الفترة من 1980-1994 إلى 3.8% سنوياً بين عامي 1995 و2007. هذا أمر رائع ويقدم لأول وهلة سياقاً مواتياً جداً لنمو الأجور العالمية.

ومع ذلك، فإن اثنين من التقديرات الإقليمية المبينة في الشكل رقم (1)، بالنسبة للبلدان النامية في آسيا وكومنولث الدول المستقلة، تبرز أهمية الاختلافات أو التنوعات الإقليمية. وفي حين أن مجموعة البلدان الآسيوية النامية شهدت معدلات نمو أعلى من المتوسط، نجد أن بلداناً في دول الكومنولث قد تعافت من الانهيار الاقتصادي الحاد في التسعينات من القرن الماضي. بينما نجد أن المناطق النامية الأخرى، على وجه العموم، تتمتع بأداء فوق المتوسط منذ عام 1995، مع معدل نمو بلغ في المتوسط 4.8% سنوياً في أفريقيا و3.2% سنوياً في نصف الكرة الغربي، وإن كانت هناك مشاكل اقتصادية حادة في أمريكا اللاتينية ولاسيما خلال الفترة ما بين 2000-2002. ولا شك أن هناك بعض التحذيرات. أولاً، تجارب البلدان الفردية غالباً ما تختلف عن الاتجاهات الإقليمية، وأحياناً تختلف على نطاق واسع. خلال الفترة ما بين 2001-2007، شهدت بعض البلدان معدلات منخفضة في النمو الاقتصادي حتى في المناطق سريعة النمو. كان هذا هو الحال، على سبيل المثال، في الكوت ديفوار في أفريقيا وجواتيمالا وهايتي في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. في الواقع، الفروق في النمو الاقتصادي...

الشكل (1) النمو الاقتصادي: التغيرات السنوية في إجمالي الناتج المحلي، 1980-2007 (عام 2000 الأسعار ثابتة بالدولار الأمريكي %)



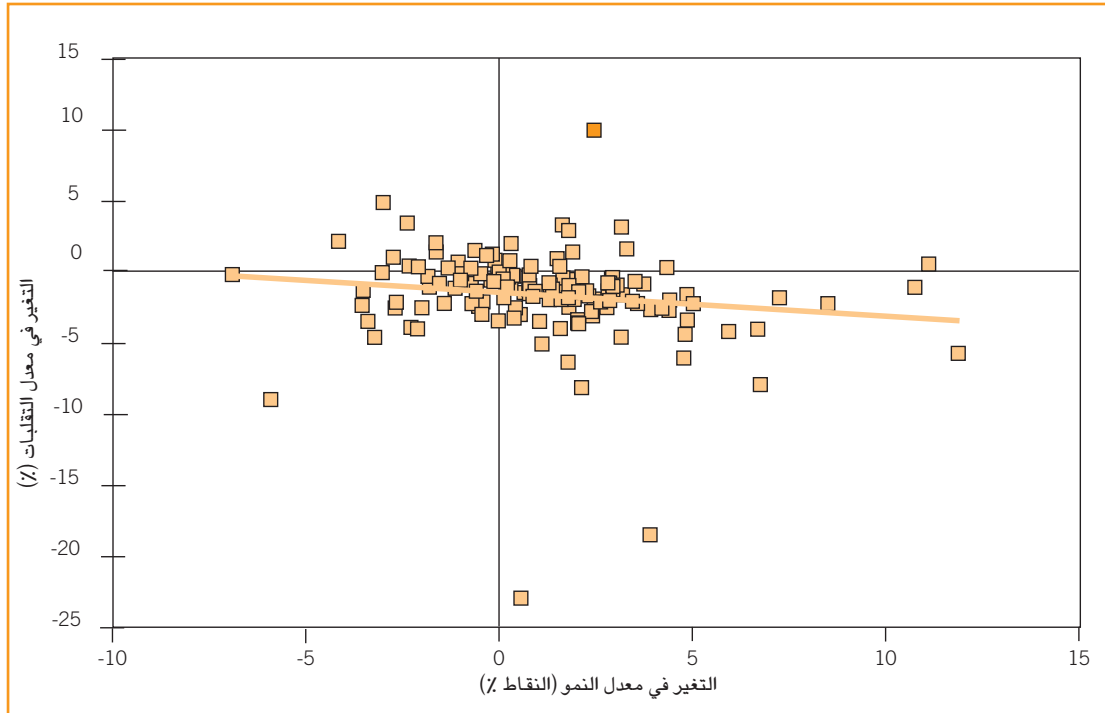
المصدر: صندوق النقد الدولي.

بين البلدان كانت تميل إلى الزيادة في التسعينات من القرن الماضي وبلغت ذروتها في عام 1998، عندما استُشِرت الآثار المترتبة على الأزمة المالية السابقة في مداها الكامل¹. ثانياً، من المهم النظر إلى ما هو أبعد من المعدلات السنوية والنظر في استقرار النمو الاقتصادي مع مرور الوقت. إن التذبذب في الأداء الاقتصادي يجعل من الصعب تحديد الأجور والتنبؤ بها. ومن المثير للاهتمام في هذا الصدد هو ملاحظة أن التقلبات في النمو الاقتصادي قد انخفضت بعد عام 1998. هذا مبين في الشكل رقم «2». نحن نرى أنه بالمقارنة مع الفترة ما بين 1980-1994، تمكن غالبية الدول من تحقيق نمو اقتصادي أعلى وتقلبات أقل خلال الفترة من 1995-2007. الوضع في عام 2008 والتوقعات لعام 2009 لا تبدو مبشرة. ويبدو أنه لا مفر من التباطؤ في النمو الاقتصادي العالمي بسبب الاضطرابات المالية في الولايات المتحدة. وهناك أدلة قوية على أن هناك ضعف في الإنتاج الصناعي وأن ثقة المستهلكين آخذة في الانخفاض. قام صندوق النقد الدولي خلال عام 2008 بمراجعة توقعاته العالمية وتعديلها نزولاً إلى 3.9 \$ لعام 2008، ويتوقع استمرار هذا الاتجاه المنخفض في عام 2009. كما عدلت تقديرات صندوق النقد الدولي لعام 2009 بخفضها إلى 0.3%². ربما لا يزال يُنظر إلى هذه التعديلات التخفيضية بصورة متفائلة إلى حد ما، حيث أن العديد من البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية قد بدأت تشعر للتو بآثار التباطؤ الاقتصادي العالمي في اقتصادياتها. تقوم توقعات صندوق النقد الدولي من أجل النمو الاقتصادي الإيجابي المطرد لعامي 2008-2009 على فرضية أن النمو الاقتصادي...

¹ قُدرت الاختلافات في معدلات النمو الاقتصادي عبر البلاد على أساس الانحراف المعياري لنمو إجمالي الناتج المحلي فيما بين البلدان المدرجة في العينة.

² تم تحديث التوقعات الاقتصادية العالمية الصادرة عن صندوق النقد الدولي في أكتوبر 2008.

الشكل (2) النمو الاقتصادي والاستقرار: مقارنة بين الفترات 1980-1994 و 1995-2007



ملاحظة: يشير «التغير في متوسط النمو» إلى الاختلاف في المتوسط السنوي لمعدل نمو إجمالي الناتج المحلي للفترة 2007-1995 بالمقارنة بالفترة ما بين 1980-1994؛ ويشير «التغير في معدل التقلبات» إلى التغير في الانحراف المعياري لمعدل نمو إجمالي الناتج المحلي في الفترة من 2007-1995 بالمقارنة بالفترة من 1980-1994. المصدر: صندوق النقد الدولي.

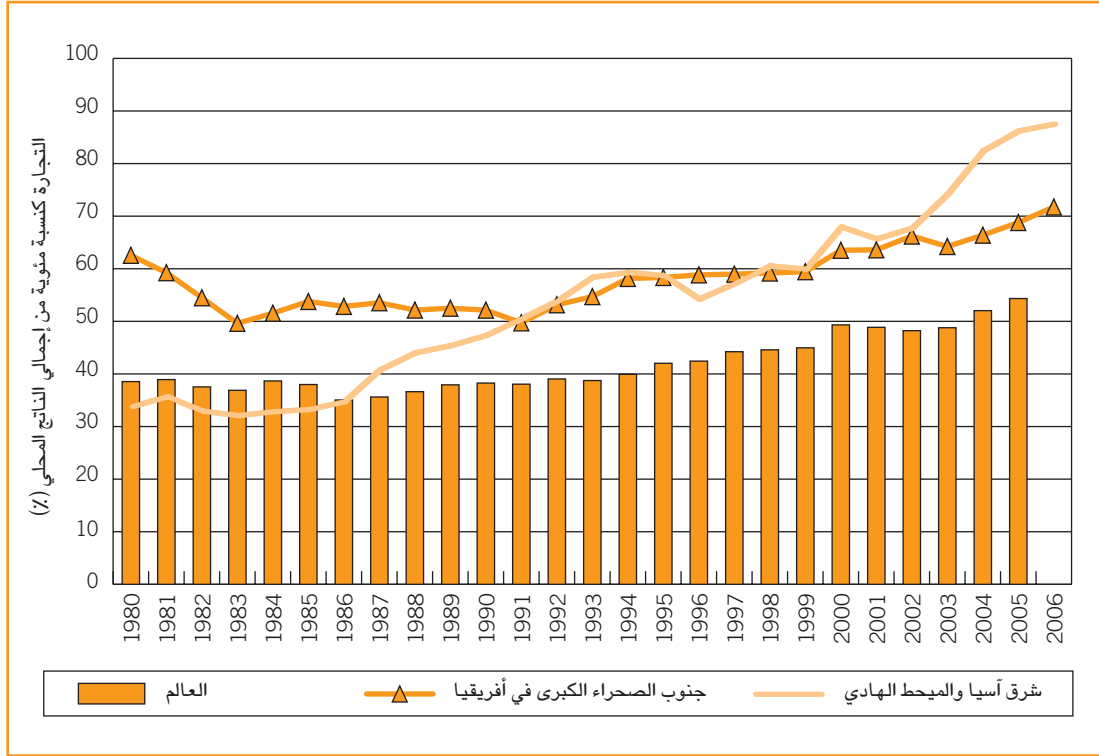
سيظل أعلى من 6% في العالم النامي. على النقيض من ذلك، فمن المتوقع أن تنمو الاقتصاديات الصناعية بنسبة تقل عن 2% في عام 2008 وأقل من 1% في عام 2009.

1.2 التكامل الاقتصادي العالمي المستمر

لقد وفرت العولمة خلفية لنمو اقتصادي قوي في السنوات الأخيرة. ونظراً لأن هذا التقرير لا يهدف إلى مناقشة المسائل النظرية للعولمة، إلا أننا نستعرض بإيجاز الاتجاهات الموجودة في ثلاثة جوانب رئيسية للعولمة، وهي التجارة الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر وهجرة اليد العاملة. وقد تم الاعتراف على نطاق واسع بأن هذه الأبعاد الثلاثة للعولمة تؤثر إلى حد أكبر أو أقل على مستوى وتوزيع الأجور. إن آثارها المحتملة متعددة الأبعاد، ولكن النقاش يُركز على آثارها على المستوى العام للأجور - وخاصة مدى استفادة العمال من العولمة بعد زيادة الأجور - وعلى ما يسمى بـ «علاوة المهارة» أي الفجوة في الأجور بين العمال المهرة وغير المهرة. وهناك مخاوف بشأن تأثير التجارة الدولية على عدم المساواة في الأجور والمعرّف بها في دراسة مشتركة أجرتها منظمة العمل الدولية وأمانة منظمة التجارة العالمية.³

³ «يانسن» و«لي» (2007). لمزيد من الاستعراضات الفنية لمؤلفات عن العولمة وعدم المساواة في البلدان النامية، انظر، على سبيل المثال، أندرسون (2005) وغولدبرغ وبافنيك (2007).

الشكل (3) التجارة (الصادرات + الواردات) كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي، 1980-2006



المصدر: صندوق النقد الدولي.

التجارة الدولية

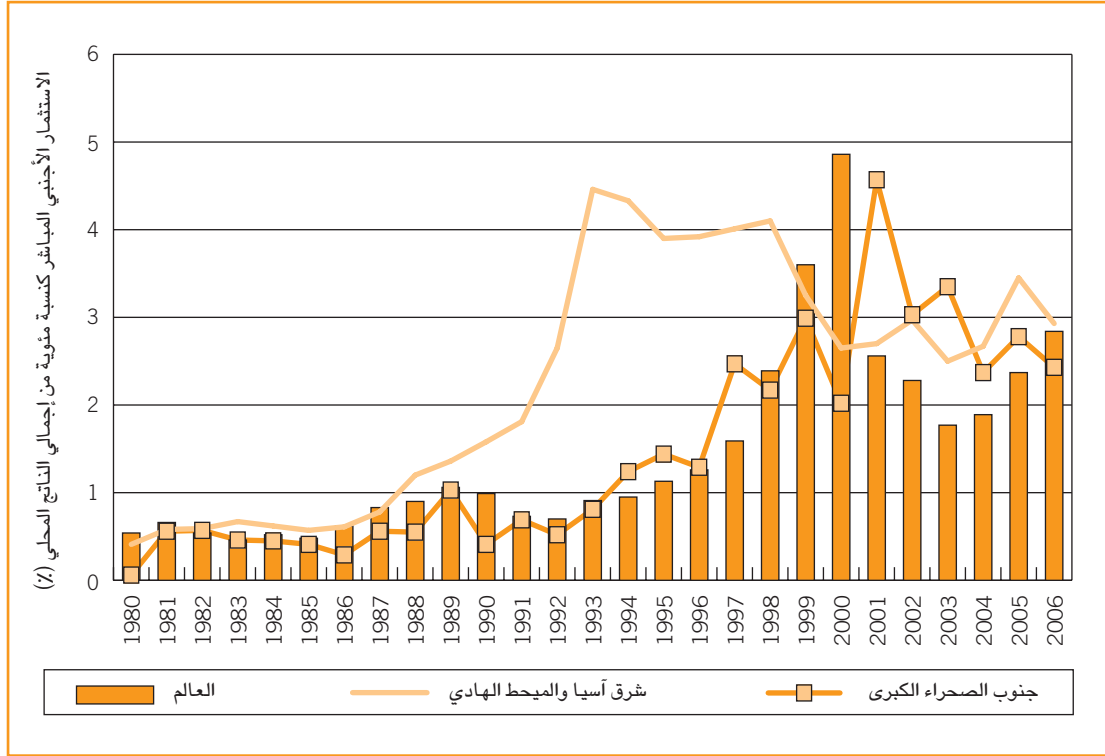
ازداد السهم التجاري للناتج المحلي الإجمالي على المستوى العالمي بثبات منذ الثمانينات، وفي السنوات الأخيرة تجاوز نسبة 50% (انظر الشكل رقم 3). على المستوى الإقليمي، يظهر التغير بصورة أكثر في شرق آسيا والمحيط الهادي، بينما لوحظ أيضاً وجود اتجاه تصاعدي ثابت لجنوب الصحراء الكبرى في أفريقيا. على أية حال، تخفي هذه الصورة العالمية وجود تطورات متضاربة في البلدان بصورة فردية. فليست كل البلدان المتوافرة عنها بيانات تعد «متعومة». على الرغم من الاتجاه العام نحو السياسات لفتح إقتصادياتهم، إلا أن السهم التجاري قد هبط في حوالي ثلث البلدان بما في ذلك العديد من البلدان في جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا. ونتيجة لذلك، ازداد حجم الاختلافات بين البلدان في سهم التجارة.⁴

الاستثمار الأجنبي المباشر

وهناك محفز آخر للعوامة يتمثل في الاستثمار الأجنبي المباشر (FDI)، والذي زاد إلى حد كبير في الفترة بين 1980 و2006، لكن في ظل وجود تقلبات هامة (انظر الشكل رقم 4). إن متوسط السهم العالمي للاستثمار الأجنبي المباشر في إجمالي الناتج المحلي كان يقدر بالكاد بنسبة 1% في الثمانينات ووصل قمته بحوالي 4.9% في سنة

⁴ الانحراف المعياري للتبادل التجاري في بلدان العينة زاد من 44.8% في عام 1995 إلى 60.3% في عام 2006.

الشكل (4) صافي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الداخل كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي، 2006-1980



المصدر: صندوق النقد الدولي.

2000. ثم استقر فيما بعد عند 2-3%. أما بالنسبة للتجارة الدولية، فقد ازدادت أيضاً الاختلافات بين البلدان في تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر... على مر السنين.⁵ وهذا يشير إلى أنه على الرغم من وجود إتجاه عام نحو سياسات أكثر إنفتاحاً في مجال التجارة والاستثمار الأجنبي، إلا أن هناك تفاوت كبير في معدل النجاح الفعلي للبلدان في التكامل داخل الاقتصاد العالمي.

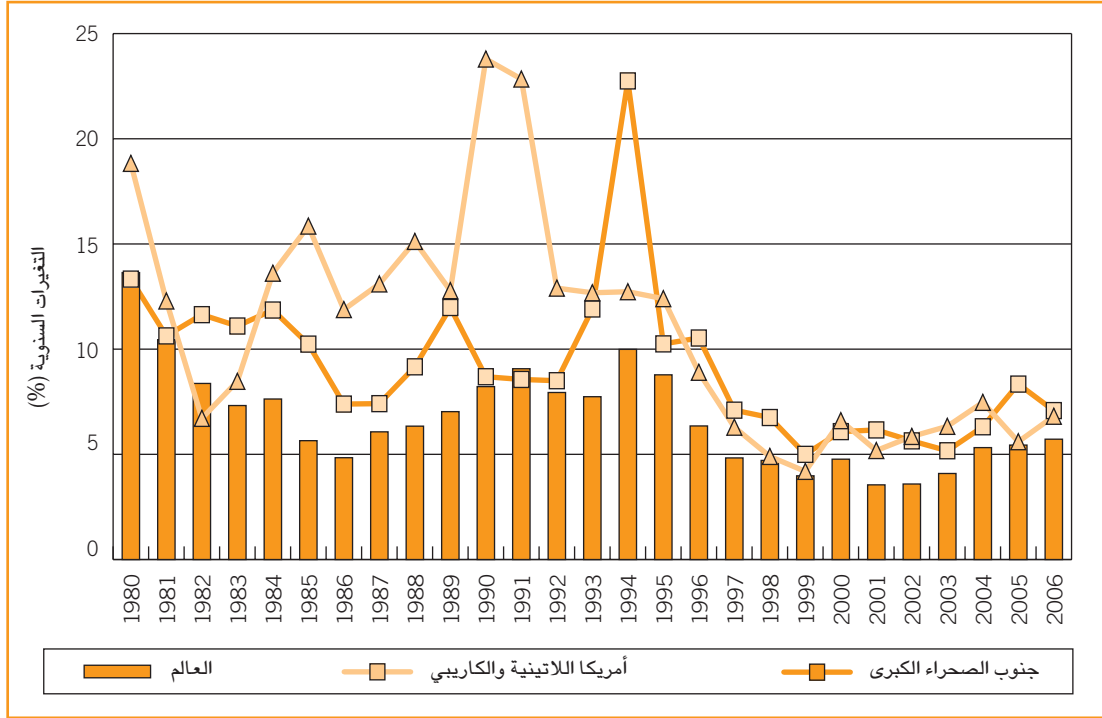
هجرة الأيدي العاملة

إن هجرة الأيدي العاملة من الدول النامية إلى الدول الصناعية لا زالت أيضاً في تزايد مستمر خلال العقود القليلة الماضية. بالرغم من صعوبة قياس المقدار أو الحجم العالمي لكامل هذه التدفقات، إلا أن منظمة العمل الدولية أشارت في عام 2004 إلى وجود حوالي 86 مليون مهاجر من النشطاء الاقتصاديين في جميع أنحاء العالم، منهم حوالي 32 مليون كانوا في المناطق النامية.⁶ إن القوى الدافعة للهجرة متنوعة، ولكن اختلافات الأجور بين البلدان الفقيرة والغنية غالباً ما ينظر إليها على أنها من أهم الأسباب. وتبقى هجرة الأيدي العاملة

⁵ كانت التقلبات في إجمالي تدفقات رأس المال الخاص أكثر وضوحاً. هذا هو السبب في أن بعض المراقبين يرون الاستثمار الأجنبي المباشر في «الجانب المشرق» من تدفقات رأس المال الخاص.

⁶ انظر منظمة العمل الدولية (2004).

الشكل (5) التضخم: انكماش إجمالي الناتج المحلي، 1980-2006 (التغيرات السنوية %)



المصدر: صندوق النقد الدولي.

من الأمور الهامة جداً في الولايات المتحدة وفي أوروبا - حيث بلغ عدد المهاجرين الذين يستقرون في الاتحاد الأوروبي والذين أتوا من بلدان غير بلدان الاتحاد الأوروبي، نحو 18.5 مليون في عام 2006 أو 3.8% من إجمالي عدد السكان.⁷

تمثل دول الخليج أيضاً وجهة رئيسية للمهاجرين مع وجود نسبة كبيرة جداً من العمال المهاجرين بين إجمالي القوى العاملة في تلك البلدان.

3.1 التضخم

كانت الأسعار مستقرة نسبياً في السنوات العشر الأخيرة حتى عام 2006 بالمقارنة بالفترات السابقة. كما يوضح الشكل رقم (5)، كان متوسط معدل التضخم العالمي يتأرجح فيما بين 5-10% في الثمانينات وأوائل التسعينيات. وكما هو معروف، فإن منطقة أمريكا اللاتينية قد عانت بشدة نتيجة لزيادة التضخم في ظل سياق أزمة الديون والإضطراب الاقتصادي الأوسع في الثمانينات وأوائل التسعينيات. لقد أثر ارتفاع معدل التضخم على جنوب الصحراء الكبرى وأفريقيا أيضاً، وخصوصاً البلدان المثقلة بالديون وغير المستقرة سياسياً. إن الزيادات السريعة في التضخم العالمي في أوائل التسعينيات كان يُدفع أيضاً بقوة من قبل معدلات تضخمية لم يسبق لها مثيل في

⁷ انظر مجلس أوروبا (2008).

البلدان التي تمر بمرحلة إنتقالية في أوروبا واسيا الوسطى (أكثر من 100% في الفترة من 1991-1994). وعلى أية حال، استقر التضخم بشكل كبير في السنوات الأخيرة، في معظم المناطق واستقرت نسبة التضخم العالمي عند حوالي 5%.⁸ في عام 2005، كان معدل التضخم أقل من 9% في كافة المناطق النامية - وهذا المستوى المنخفض لم يسبق أن تحقق منذ فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

لقد تراكمت الضغوط التضخمية منذ عام 2006، خاصة بسبب ارتفاع أسعار الغذاء وأسعار النفط. كما يوضح الشكل رقم 6 (اللوحة «أ»)، وتضاعف مؤشر سعر الغذاء الذي تم حسابه من قبل منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) التابعة لمنظمة الأمم المتحدة أكثر في الفترة ما بين 2000 ومايو/ 2008، ويرجع ذلك غالباً إلى إرتفاع الأسعار خلال العامين والنصف الماضيين. إن أكبر زيادات في الأسعار تميزاً كانت تلك الخاصة بالحبوب مثل القمح والأرز، والتي تضاعفت أكثر من ثلاث مرات (اللوحة «ب»). ومن المتوقع أن تظل أسعار هذه الحبوب مرتفعة في المستقبل. لقد شهدت أسعار الوقود أيضاً تقلباً ملحوظاً. وطبقاً لمؤشر أسعار السلع الأساسية الصادر عن صندوق النقد الدولي⁹، ازدادات أسعار الطاقة بمعدل يتجاوز 30% في الفترة ما بين 2005 و2007. ولقد استمرت أسعار النفط في الإرتفاع بسرعة كبيرة حتى وصلت ذروتها في منتصف عام 2008 قبل أن تتراجع مرة أخرى. ولابد من إلقاء اللوم الشديد على المضاربات التي تسببت في عدم ثبات الأسعار على نحو واسع. ومع ذلك، فإن الربط بين الطلب المتزايد والعرض المحدود يشير إلى أن أسعار النفط سترتفع على المدى البعيد. ومن المرجح في المستقبل أن تعمل أسعار النفط المرتفعة بمثابة حافز لتقليل نسبة المواد المبعثة وأيضاً كدافع للبحث عن مصادر جديدة للطاقة، وكلاهما ضروري جداً لمحاربة التغيرات المناخية. إن هذه الإتجاهات الحديثة تشير إلى أن عصر «الغذاء الرخيص» و«النفط الرخيص» قد يولي قريباً. من الممكن أيضاً أن تنتهي الآثار الإيجابية للتجارة العالمية على استقرار الأسعار، نتيجة لقيام الدول النامية بتصدير سلعة مصنعة رخيصة. وهذا يتضح من خلال الزيادات التي شهدناها مؤخراً في أسعار السلع التي تصدرها الصين على سبيل المثال.

2. إجمالي الأجور

للتعرف على الإتجاهات الرئيسية في الأجور، سنناقش في هذا القسم اثنين من المؤشرات الرئيسية للمستوى الكلي للأجور، أي متوسط الأجور على مستوى الاقتصاد (بالقيمة الفعلية)، وحصّة الأجور في إجمالي الناتج المحلي. ويُظهر المؤشر الأول فيما إذا كانت وكيف تزداد القوة الشرائية للأجور بمرور الوقت، في حين أن المؤشر الثاني - غالباً ما يسمى «حصّة الأجور» - يُبين نسبة القيمة الاقتصادية المضافة التي تتناسب مع الأجور.¹⁰ هذان المؤشران يرتبطان ارتباطاً وثيقاً. إذا كان النمو في متوسط الأجور أبطأ من، فإن حصّة الأجور عادة ما تنخفض.¹¹

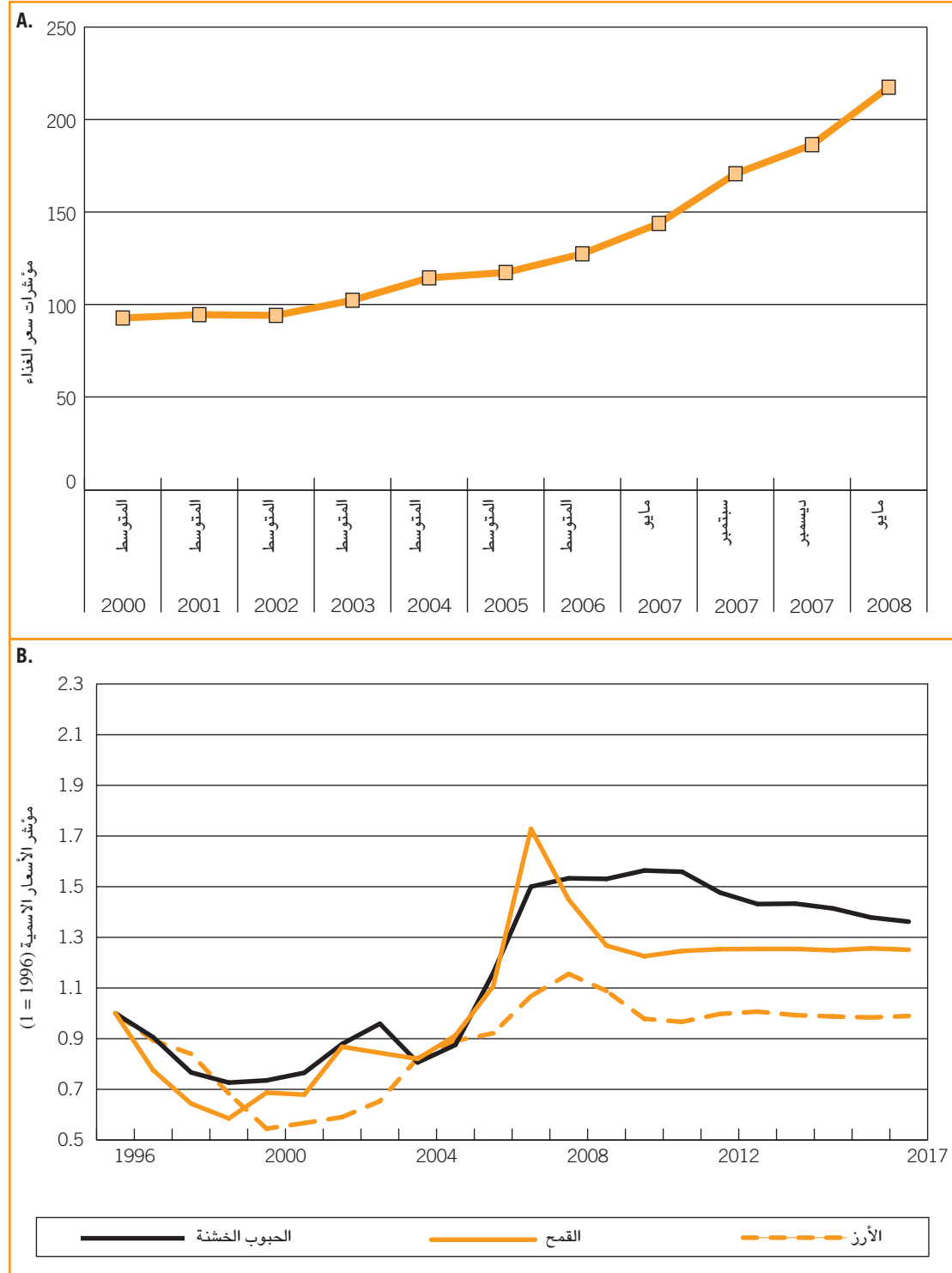
⁸ في حين أن التضخم في أسعار المستهلكين (مؤشر أسعار المستهلك) كان منخفضاً، إلا أنه كان هناك ارتفاع لمعدل التضخم في أسعار الأصول، ولاسيما في بعض الاقتصاديات المتقدمة التي تميل إلى خفض قيمة ثروة الشعب.

⁹ يشمل هذا المؤشر أسعار النفط والغاز الطبيعي والفحم.

¹⁰ القيمة المضافة هي مجموع الدخول التي يتم الحصول عليها من الأنشطة الإنتاجية، بما في ذلك تعويضات العاملين وفائض التشغيل والإيجارات والدخول المختلطة. في ما يسمى «أسلوب الإنتاج»، يتم قياس مجموع إجمالي الناتج المحلي باعتباره مجموع القيمة المضافة في جميع الصناعات (مع زيادة صافي الضرائب والإعانات على المنتجات والخدمات). انظر على سبيل المثال منظمة التعاون والتنمية (2002)، الفصل الثاني.

¹¹ يحدث هذا عندما تكون النسبة بين فرص العمل والسكان لا تزال مستقرة من سنة إلى أخرى وهذا هو الحال عادة. عندما يتسع نطاق نسبة العمالة بصورة كبيرة، يمكن أن تظل حصّة الأجور مستقرة حتى عندما يكون النمو في متوسط الأجور متخلف عن النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي.

الشكل (6) أسعار المواد الغذائية: «أ» مؤشر أسعار المواد الغذائية، 2000-2008: «ب» توقعات أسعار الحبوب، 1996-2017



ملاحظات: إن مؤشر أسعار المواد الغذائية في اللوحة (أ) هو المتوسط المرجح لمؤشرات مجموعة من ستة مواد سلعية (اللحوم والألبان والحبوب والزيوت والدهون والسكر). الزيادات الكبيرة في مؤشر أسعار المواد الغذائية قد نتجت عن الزيادات في أسعار الحبوب والألبان، والتي زادت بأكثر من الضعف.

المصدر: تقديرات منظمة الأغذية والزراعة (http://www.fao.org/worldfoodsituation/FoodPricesIndex/en): منظمة التعاون الاقتصادي ومنظمة الأغذية والزراعة (2008).

على العكس من ذلك، إذا كان متوسط الأجور ينمو أسرع من نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، فإن ذلك عادة ما يؤدي إلى زيادة حصة الأجور على حساب حصة الأرباح. ولكن قبل مناقشة الاتجاهات في الأجور، سنستعرض بإيجاز تعريف الأجور ونسلط الضوء على صعوبة جمع إحصاءات شاملة بشأن الأجور.

2.1 التعاريف والإحصاءات

إن الإحصاءات المتعلقة بالأجور المستخدمة في هذا التقرير، وهي تلك الإحصاءات المتاحة عموماً، تتألف من مجموع الأجور التي يتلقاها الموظفون لفترة معينة، والتي تشمل المدفوعات على فترة التوقف عن العمل (مثل مقابل قضاء العطلات السنوية) والعلاوات العادية. الأجر عادة ما يكون نقداً، رغم أن بعض المدفوعات العينية يمكن أن تعتبر أيضاً ضمن بند الأجور. من حيث المبدأ، تشير «الأجور» إلى إجمالي الدخل، ولذلك تختلف الأجور عما يتقاضاه العمال بالفعل (أي ما يتبقى من الأجور بعد خصم الضرائب والمعاشات واشتراكات الضمان الاجتماعي وغيرها من الخصومات). تختلف الأجور أيضاً عن مجموع تكاليف الأيدي العاملة التي يتحملها أرباب العمل (والتي يمكن أن تشمل اشتراكات أرباب العمل في الضمان الاجتماعي وأنظمة التقاعد أو تكاليف التدريب المهني). لا يحصل جميع العمال على أجور. حيث أن الأجور في الواقع مرتبطة فقط بما يسمى «العمالة المأجورة»، والتي يستثنى منها جميع الأشخاص العاملين لحسابهم مثل أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين في تعاونيات المنتجين. ويبين الجدول (1) أن «العمالة المأجورة» (أو، باختصار، «الموظفين») يشكلون نحو نصف العمالة في العالم. وتعد التفاوتات الإقليمية لافتة للنظر. في حين نجد أن حصة العاملين تتجاوز 80% من مجموع العمالة في البلدان الصناعية، إلا أن هذه الحصة في كثير من الأحيان أقل من ذلك بكثير في البلدان النامية – حيث تصل إلى ما يزيد قليلاً عن 20% في كل من جنوب آسيا وجنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا، وغالباً ما تكون أقل من ذلك بين النساء العاملات. ولكن يبدو أن هناك تزايد في العمالة المأجورة في كل مكان (باستثناء أمريكا اللاتينية) وأنها أخذت في التوسع بسرعة خاصة في شرق آسيا. وتجدر الإشارة هنا إلى أن نسبة العمالة المأجورة في مجموع العمالة النسائية قد تزايدت أيضاً على الرغم من وجود اختلافات كبيرة في هذه النسبة حسب المنطقة. هذا يشير إلى أنه، مع مرور الوقت، سوف تصبح الأجور بعداً أكثر أهمية من أي وقت مضى من إجمالي دخول العمالة ذات الصلة.¹²

في الوقت الحاضر، نجد إحصاءات الأجور متاحة على نطاق واسع في معظم الاقتصادات المتقدمة. معظم الدول المتقدمة الآن تجمع بانتظام بيانات عن متوسط الأجور، وتجمع أيضاً – ولكن بوتيرة أقل – بيانات عن الأجور المتوسطة أو عن توزيع الأجور بين ذوي الأجور المرتفعة وذوي الأجور المنخفضة. بعض البلدان التي لم تقم بعد بتنفيذ مسوحات منتظمة – مثل أيرلندا والتي قامت بجمع البيانات عن الأرباح على مستوى الاقتصاد مرتين فقط في تاريخها (في عامي 2003 و2006) – نجدها في عملية تحسين مستمر لنظم جمع البيانات. بالنسبة لجميع البلدان الأخرى، نجد أن الإحصاءات المتعلقة بالأجور يتم جمعها من خلال مسوحات شهرية أو فصلية أو سنوية. وهناك عدد من المؤسسات الدولية تقوم بتجميع هذه الإحصاءات الوطنية للأجور.¹³ وهذا التقرير يستفيد كثيراً من هذه المصادر الإحصائية.

¹² من المثير للاهتمام أن نلاحظ في الجدول (1) أن الاتجاه التصاعدي في العمل المأجور كان يرافقه انخفاض كبير في حصة المساهمين من الأسر العاملة، مما يعكس انخفاض نسبة العمالة في القطاع الزراعي، فضلاً عن زيادة في حصة العاملين لحسابهم الخاص – وهو مؤشر على حجم الاقتصاد غير الرسمي (انظر منظمة العمل الدولية، 2008).

¹³ انظر قواعد البيانات لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) ويوروستات واللجنة الاقتصادية لأوروبا (UNECE) وأميكو (AMECO).

على النقيض من ذلك، نجد أن الإحصاءات حول الأجور كثيراً ما تكون نادرة جداً في البلدان النامية. ذلك لأن إحصاءات الأجور ليست فقط من بين الإحصاءات الأكثر تعقيداً، بل لأنها أيضاً تتطلب موارد كبيرة وبنية تحتية. وقد قام فريق نظم المعلومات وتحليل العمل بمنظمة العمل الدولية بمعالجة بيانات أمريكا اللاتينية المستخدمة في هذا التقرير بشكل مباشر...

الجدول (1) حصة الأجور والعاملين بأجر (النسبة المئوية لإجمالي العمالة)

الأجور والعاملين بأجر		أصحاب العمل		العاملون لحسابهم الخاص		المساهمون من الأسر العاملة	
2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996
43.1	46.9	3.4	2.9	30.8	33.0	22.7	17.2
82.4	84.3	6.4	6.3	8.7	7.8	2.5	1.6
77.1	76.6	2.9	3.8	14.2	16.1	5.7	3.6
32.4	42.6	2.8	1.2	33.4	38.2	31.4	18.0
33.0	38.8	2.1	2.1	34.8	35.2	30.1	23.9
17.1	20.8	1.5	1.0	45.6	47.4	35.8	30.8
64.4	62.7	4.4	4.7	24.5	27.1	6.7	5.5
54.4	58.3	7.9	9.6	17.7	16.2	20.0	15.9
20.6	22.9	3.1	3.0	49.1	48.7	27.2	25.4
58.5	61.5	3.9	5.2	28.6	22.6	9.0	10.6

المصدر: منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (2008). <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>

والمستمدة من بيانات مسح الأسر المعيشية على المستوى القطري.¹⁴ بالنسبة للمناطق الأخرى، كان علينا أن نعتمد على خليط من المصادر، بما في ذلك الكتاب السنوي لإحصاءات العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية (والذي يتضمن بيانات عن الأجور المقدمة من عدد محدود من البلدان). بالإضافة إلى مختلف المنشورات الصادرة من قبل المكاتب الإحصائية الوطنية. رغم هذه الجهود، لا تزال بيانات الأجور بالنسبة للبلدان النامية غير مكتملة كما أن البيانات الخاصة بالبلدان الأفريقية نادرة جداً. وتعد نوعية البيانات أيضاً من الأمور الهامة. ففي بعض المناطق، كما هو الحال في بلدان كومنولث الدول المستقلة «مجموعة الكومنولث» على سبيل المثال، نجد هناك في بعض الأحيان مشكلة كبيرة تتمثل في عدم الإعلان عن الرواتب علي نطاق واسع. كما تتصل كثير من بيانات الأجور بالأجر بالساعة بدلاً من الأجور الشهرية.

نتيجة لهذه الصعوبات، يجب التعامل مع قاعدة البيانات التي نقدمها باعتبارها عمل غير نهائي. ونحن نتوقع تحسن نوعية البيانات وعدد المؤشرات المستخدمة في التقرير العالمي للأجور تدريجياً بمرور الوقت نتيجة للجهود المتنامية لمنظمة العمل الدولية لمساعدة البلدان النامية في وضع أفضل الإحصاءات المتعلقة بالأبعاد

¹⁴ نحن مدينون بشكل كبير لمنظمة العمل الدولية / نظراً لإمدادنا بمجموعة شاملة من البيانات.

المختلفة للعمل اللائق.¹⁵ وفي المستقبل، سيكون جمع البيانات عن الأجور بشكل منهجي وتصنيفها حسب المهنة من أجل تسهيل المقارنة بين مختلف فئات العمال وبين البلدان أمراً في غاية الأهمية. ويمكن القيام بذلك عن طريق مطالبة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتوفير بيانات الأجور المهنية في سياق صيغة حديثة ومبسطة للدراسة الاستقصائية في جميع أنحاء العالم...

للأجور وساعات العمل والتي تقوم بها منظمة العمل الدولية - والتي تسمى «تحقيق أكتوبر» (انظر الإطار رقم (1)). في هذه الأثناء، ومن أجل التصدي لهذه المشاكل المحتملة مع مقارنة البيانات، فإن التقرير يركز على تحديد التغيرات على مر الزمن داخل البلدان ومن ثم مقارنة هذه التغيرات التي تم تحديدها في مختلف البلدان. وبعبارة أخرى، بدلاً من المقارنة بين مستويات الأجور في مختلف البلدان، يجري التركيز على المقارنة بين التغيرات في جميع أنحاء العالم.

الإطار رقم (1) «تحقيق أكتوبر» الخاص بمنظمة العمل الدولية

يعد تحقيق أكتوبر الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية بمثابة المسح العالمي السنوي للأجور وساعات العمل 159 المتعلقة بالمهن في 49 من مجموعات الصناعة وأسعار التجزئة لعدد 93 من أصناف المواد الغذائية. وقد بدأ العمل به في عام 1924، وتم عمل مراجعة رئيسية له في عام 1985. ويجري هذا التحقيق بالإشارة إلى شهر أكتوبر من كل عام عن طريق اثنين من الاستبيانات، يتعلق إحدهما بالأجور وساعات العمل ويتعلق الآخر بأسعار البيع بالتجزئة. وترسل هذه الاستبيانات إلى الحكومات لإحالتها إلى وكالات الإعلام ذات الصلة، والذين يطلب منهم تقديم المعلومات لأكثر عدد ممكن من المهن والأصناف الغذائية. لا تطلب منظمة العمل الدولية من وكالات الإعلام إجراء دراسات خاصة، ولكن تطالبهم بتوفير كل المعلومات المتاحة من المصادر الوطنية القائمة، بما في ذلك الدراسات الاستقصائية للمؤسسات والأسر المعيشية. ثم يتم نشر نتائج الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالأجور من قبل مكتب الإحصاءات بمنظمة العمل الدولية وهي متاحة أيضاً على شبكة الإنترنت على الرابط التالي (<http://laborsta.ilo.org/>).

للأسف، هذه البيانات غير كاملة بالنسبة للكثير من البلدان وللسنوات عديدة. في الواقع، قد تراجعت التقارير المقدمة من الدول الأعضاء في المنظمة على مدى سنوات طويلة. في حين أن 71 بلداً قدمت تقاريراً عن الأجور للجنة التحقيق بشأن واحدة من المهن على الأقل في عام 1985، إلا أننا نجد أن 43 دولة فقط استجابت في عام 2002 (أوستندروب، 2005). وعلاوة على ذلك، تستخدم البلدان التعاريف والوحدات المختلفة عند الإبلاغ عن بيانات لمنظمة العمل الدولية. ونتيجة لذلك، فإن تقارير الأجور غير قابلة للمقارنة بطرق مختلفة بين البلدان، وفي بعض الحالات داخل البلدان نفسها. على سبيل المثال، في حين أن بعض البلدان تقدم تقريراً حول متوسط الأجور الشهرية، نجد البعض الآخر يقدم تقريراً حول معدلات الأجور أو المرتبات. فقد قُدر أن إجمالي 5.7% فقط من الأجور يتم تقديمها على نفس الأساس تحديداً (فريمان وأوستندروب، 2001). بالإضافة إلى هذه المشاكل التعريفية، إلا أن هناك العديد من المسائل المتنوعة قد أثرت بشأن نوعية البيانات المقدمة إلى لجنة التحقيق والتي نشرتها منظمة العمل الدولية بدون أي تعديل. وعن طريق الجمع بين كل هذه العناصر، نجد أن الغالبية العظمى من الإحصاءات الموجودة في التحقيق غير قابلة للمقارنة.

نتيجة لذلك، فإنه نادراً ما تستخدم البيانات المستمدة من تقرير «تحقيق أكتوبر». حاول بعض الكتاب استخدام البيانات المتوفرة لغرض المقارنة عبر البلاد عن طريق تطبيق إجراء عملية توحيد قياسي معقدة وتستغرق وقتاً طويلاً والتي تنطوي على تنظيف للبيانات (وحدات للتنسيق ومحور الأرقام الغريبة، وما إلى ذلك) بالإضافة إلى استخدام نموذجاً لتحويل جميع البيانات، لكن المبلغ عنها، إلى معدلات قياسية لمتوسط الأجر الشهري. ومع ذلك، فإن هذا ينطوي على العديد من الافتراضات. إن المؤشرات الرئيسية لسوق العمل والتابعة لمنظمة العمل الدولية تستخدم مجموعة مختارة من 19 مجموعة من المهن ذات البيانات التغطية والجودة المعقولة وذلك لحساب مؤشر الأجور الفعلية (منظمة العمل الدولية، 2008).

ومع ذلك، قد يكون من المفيد مستقبلاً إجراء مراجعة لما ورد في «تحقيق أكتوبر» مع عرض لتبسيط وتحديث هذا الاستبيان أو الاستطلاع وذلك للحصول على مزيد من البيانات الكاملة والموثوق بها عن طريق تغطية عدد أقل من المهن. وسيكون هذا مفيداً ليس فقط لمنظمة العمل الدولية ولكن أيضاً للدول الأعضاء والتي في الوقت الحاضر تواجه استبيانات طويلة جداً والتي نادراً ما تقدم إجابات كاملة عليها. هذا وتوفر المراجعة الأخيرة للتصنيف الدولي الموحد للمهن في ديسمبر 2007 فرصة جيدة للشروع في العمل على إعادة النظر في هذه الدراسة الاستقصائية بعيدة المدى لمنظمة العمل الدولية

المصادر: الأجور المهنية وساعات العمل وأسعار التجزئة للأغذية - منظمة العمل الدولية: الإحصاءات الصادرة عن تحقيق أكتوبر - منظمة العمل الدولية (سنوات مختلفة): فريمان وأوستندروب، (2001): أوستندروب، (2005).

2.2 متوسط الأجور

مع الأخذ في الاعتبار محدودية البيانات، فنحن نقدم بعض التقديرات المتعلقة بنمو الأجور خلال الفترة من 2001-2007.¹⁶ وتستند هذه التقديرات إلى بيانات الأجور لـ 83 دولة يمثلون نحو 70% من سكان العالم. على الصعيد العالمي، نقدر أن هناك نمواً في متوسط الأجور بنسبة 1.9% سنوياً.¹⁷ وهناك تباينات إقليمية كبيرة. ونجد فيما بين البلدان المتقدمة، أن الأجور في البلد المتوسطة قد زادت بنحو 0.9% سنوياً. وكانت الأرقام المقابلة حوالي 0.3% في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي و1.8% في آسيا وأعلى بكثير في دول الكومنولث وبعض الدول غير الأوروبية في وسط وجنوب شرق أوروبا حيث بلغت حوالي 14.4%¹⁸ بالمقارنة بالفترات السابقة، نجد أن نمو الأجور كان يميل إلى التباطؤ في معظم البلدان التي تتوافر عنها بيانات. ويمكن ملاحظة ذلك في الشكل رقم (7) حيث أننا وضعنا مخططاً لنمو البلدان في الفترتين 1995-2000 و2001-2007. ويشير منحدر خط الاتجاه، والذي هو أقل من 1، إلى حدوث انخفاض عام في نمو الأجور.

الشكل (7) النمو الحقيقي للأجور



ملاحظة: فقط الدول التي تتوفر عنها بيانات لكلا الفترتين (74 بلداً).
المصدر: قاعدة بيانات الأجور، منظمة العمل الدولية.

¹⁶ على مدار هذا القسم نستخدم مصطلح «أجور» على أنها تعني «الأجور الفعلية»، ما لم ينص على خلاف ذلك.

¹⁷ سنقوم في هذا القسم بسرد تقرير حول النمو السنوي في متوسط الأجور في البلد المتوسطة.

¹⁸ تعد التقديرات الخاصة بالبلدان الأفريقية ودول الشرق الأوسط أقل قوة وبالتالي فهي لم ترد في التقرير.

على المستوى القطري، حققت بلدان كومنولث الدول المستقلة (CIS) كأرمينيا وأذربيجان وجورجيا وتركمانستان وأوزبكستان، بعض أفضل الأرقام القياسية في زيادة معدلات الأجور السنوية بنسبة وصلت إلى أعلى من 10 في المائة (راجع الملحق الإحصائي). وبخلاف الصين حصلت بلدان هذا الإقليم على أفضل عشر مراكز في زيادة معدلات الأجور السنوية، ويعد هذا الأداء الرائع جزءاً من عملية التوازن التي تلت الانخفاضات الهائلة في الأجور أثناء المرحلة الانتقالية الاقتصادية في بداية التسعينيات. وبالرغم من النمو الاقتصادي الذي سجل رقماً قياسياً في السنوات الأخيرة، إلا أن المستوى الحالي للأجور الفعلية في بعض البلدان ما زال أقل مما كان عليه مقارنة بمرحلة ما قبل عملية الانتقال. ففي أرمينيا على سبيل المثال؛ تراجعت الأجور الفعلية إلى خمس المستوى المبدئي لها في أوائل التسعينيات ثم تغيرت الأوضاع وحدث نمو اقتصادي مقبول خلال الأعوام العشر التالية، ولكن في عام 2006 مازالت الأجور أقل من معدلاتها في مرحلة التسعينيات بشكل طفيف.¹⁹ على النقيض من ذلك شهدت بعض البلدان كجمهورية الدومينيكان انخفاضاً في الأجور الفعلية على مدار هذه الفترة.

الأجور والإنتاجية

بشكل عام، رغم وجود بعض التجارب السلبية، فقد جاء النمو الاقتصادي في الفترة من 1995 إلى 2007 مصاحباً لزيادة متوسط الأجور. يتم توضيح الرابط الإيجابي بين النمو الاقتصادي وزيادة الأجور في الشكل 8، فنرى أن أجور أي دولة تزيد بشكل أسرع عندما ينمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) بشكل أسرع. وهذا يؤكد أنه على مدار سنوات طويلة يعد الوصول إلى الزيادة المقبولة للأجور أمراً طبيعياً في حالة توسيع الاقتصاد ونمو إنتاجية العمل. وتعتبر الصين أحد النماذج في هذا المجال، حيث زاد متوسط الأجور الفعلية حوالي 11 في المائة في السنة بفضل مضاعفة نسبة النمو الاقتصادي. وعلى النقيض، من غير المنطقي توقع زيادة مقبولة للأجور في حالة التقلص الاقتصادي، لذا في الأرجنتين على سبيل المثال عندما انحدر نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) أثناء الأزمة المالية التي حدثت في الأعوام من 2001 إلى 2003، هبطت الأجور بنسبة متوسطها 11 في المائة في السنة.

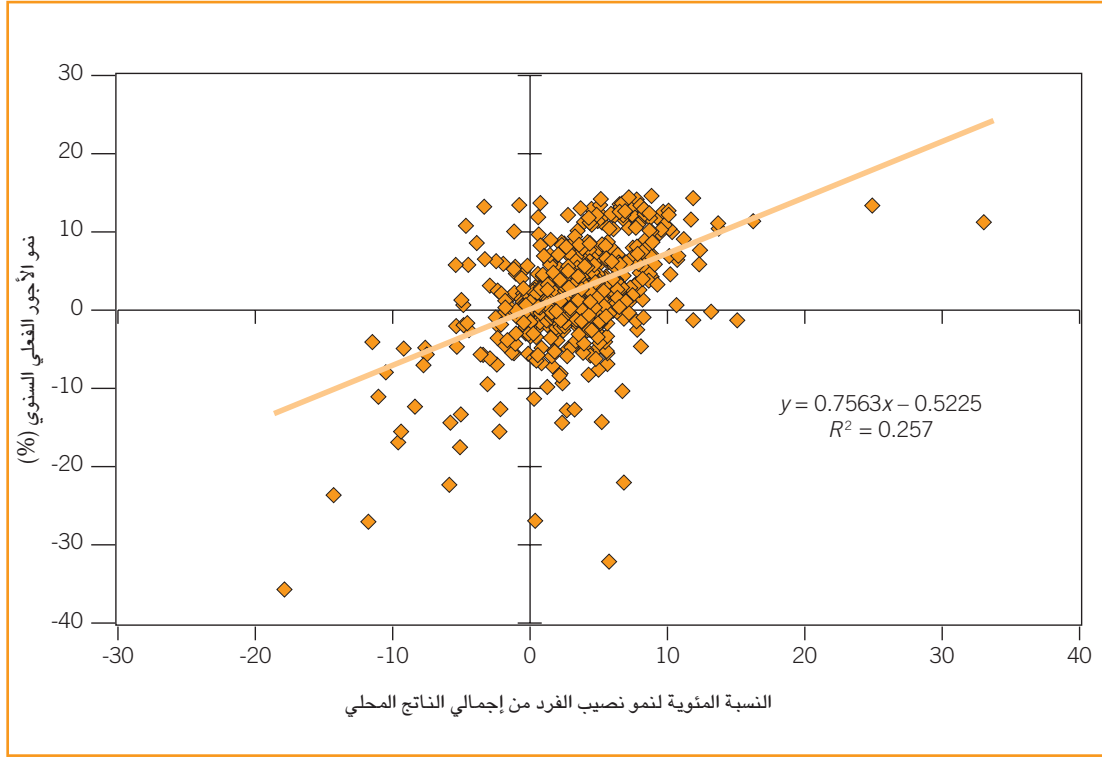
كما يُلاحظ ارتفاع مستوى متوسط الأجور في الدول التي تكون فيها إنتاجية العمل مرتفعة، وهذا يؤكد الصلة بين الإنتاجية والأجور. ويبدو من الرسم المنظوري المقارن الذي يتم توضيحه في العديد من الدراسات أن الفوارق العالمية في الأجور بين الدول تعكس بشكل رئيسي الفوارق في التنمية الاقتصادية وإنتاجية العمل.²⁰ ويأتي هذا موضحاً في الشكل 9، الذي يبين مستوى الأجور ومستوى نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) لستين دولة في عام 2006، ومن الممكن أن ندرك من هذا الشكل أن نسبة كبيرة من الفوارق بين متوسط الأجور بين الدول ترجع إلى الفوارق العالمية في إنتاجية العمل، كما تم قياسه من خلال نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) (على الرغم من أن نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) لا يعد مؤشراً موثقاً به لقياس الإنتاجية). وهذا يؤكد أنه من غير المنطقي توقع أجوراً «أكبر مما توفره إنتاجية الآلة الاقتصادية».²¹ بمعنى آخر، تتطلب زيادة الأجور الثابتة والمقبولة التي تسعى إليها جميع المجتمعات أداء اقتصادياً سليماً.

¹⁹ في أرمينيا راجع البنك الدولي (2007)؛ راجع أيضاً اللجنة الإحصائية لكومنولث الدول المستقلة (2007).

²⁰ راجع على سبيل المثال رودريك (1999).

²¹ هذه الصيغة من كينيا (1936).

الشكل رقم (8) نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي وتغيير الأجور الفعلية



المصدر: قاعدة بيانات الأجور - منظمة العمل الدولية.

ومع ذلك، فالعلاقة بين النمو الاقتصادي وزيادة الأجور ليست متعادلة إلى هذا الحد الذي يدعيه البعض، بالفعل كما يوضح الشكل 8 نجد أن النمو الاقتصادي...

يرتبط بصورة متبادلة إيجابياً بالتغيرات التي تحدث في الأجور الفعلية، ولكن لا يبدو أن العلاقة بهذا القدر من القوة. فيوضح انحدار خط التراجع²² الذي من الممكن أن نطلق عليه «مرونة الأجور بالنسبة إلى إجمالي الناتج المحلي (GDP)» (أو باختصار «مرونة الأجور») التغير النموذجي في الأجور الفعلية عند تغيير نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP)، بنسبة 1%، لهذا السبب إذا كان معدل نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) ومعدل زيادة الأجور هو نفس المعدل، فمن المفترض أن نجد أن الانحدار (مرونة الأجور) يساوي 1. يوضح التحليل الإحصائي الخاص بنا، أن نسبة مرونة الأجور تصل إلى حوالي 0.75، مما يشير إلى أنه على مدار الفترة الكاملة من 1995 إلى 2007 زادت الأجور الفعلية بمعدل أبطأ من النمو الاقتصادي؛ فكل زيادة إضافية بنسبة 1 في المائة في النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (GDP) يصاحبها 0.75 في المائة زيادة في النمو السنوي للأجور.

²² في حالة التراجع الاقتصادي يتم التقدير على حسب المعادلة التالية: زيادة الأجور = أ + ب زيادة نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) (حيث يستخدم نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) كمؤشر على تغيير الإنتاجية) عن طريق تجميع كافة البيانات عن زيادة نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) والزيادة السنوية للأجور الفعلية (تم تعريفها على أنها الزيادة السنوية للأجور الفعلية والتي تصل إلى أكثر من 15 في المائة).

الشكل رقم (9) مستوي نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي ومستوي الأجور (تعادل القوة الشرائية)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات الأجور.

أحد تفسيرات هذه النتائج أنها تدعم القلق السائد بأن زيادة الأجور في السنوات الأخيرة تراجعت عن نمو الإنتاجية.²³ ومع ذلك فهذا التفسير يجيب على الادعاء القائل بأن نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) يعد...

مؤشراً صحيحاً على إنتاجية العمل. عملياً وعلى الرغم من أن هذا الادعاء شائع ومناسب²⁴ (حيث أن إجمالي الناتج المحلي (GDP) للعامل أقل كثيراً من الناتج)، إلا أننا نعلم جيداً أن نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) يعد مؤشراً غير سليم على إنتاجية العمل. وبناء على ذلك فإن المقارنة بين إنتاجية العمل في قطرين مختلفين اعتماداً على نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP)، قد يكون في ظل ظروف معينة أمراً خادعاً للغاية. ولكن في نفس الوقت يعد نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) مؤشراً أقل خطورة من تغيير إنتاجية العمل مع مرور الزمن.²⁵

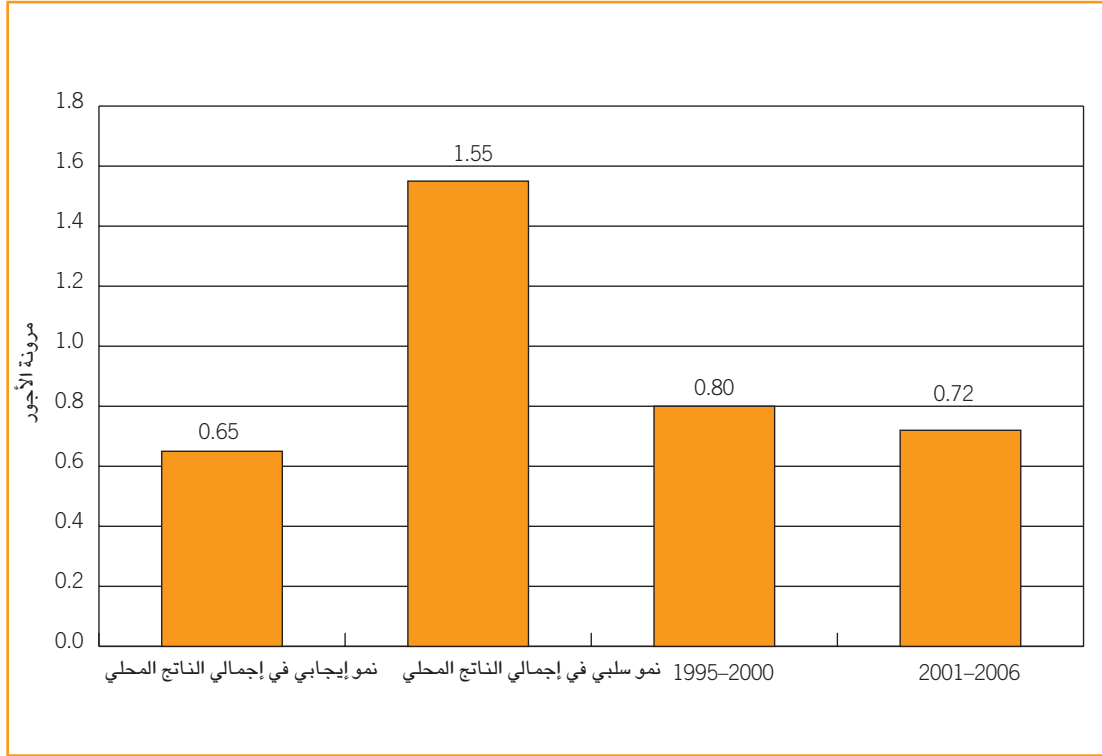
سنستكمل هذه الملاحظة العامة بإضافة تعليقيين آخرين لها، تم توضيحهما في الشكل 10. أولاً، من الممكن ملاحظة أن العلاقة بين زيادة الأجور والنمو الاقتصادي عادة ما تتغير في فترات الانحدار الاقتصادي،

²³ هناك تفسير آخر بعيد الاحتمال هو أن زيادة نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) يتحكم فيه غالباً نسبة زيادة العمالة إلى نسبة السكان، مما قد يؤدي نظرياً إلى زيادة نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP) بشكل أسرع مقارنة بإنتاج العامل الواحد (الإنتاجية). أما عملياً، فتغيير نسبة العمالة إلى نسبة السكان يعد تغييراً هامشياً من عام إلى آخر.

²⁴ راجع على سبيل المثال رودريك (1999).

²⁵ باستثناء الأقطار التي تشهد نمواً سكانياً خاصاً أو زيادة في العمالة بشكل كبير

الشكل رقم (10) مقارنة التقديرات النسبية لمرونة الأجور العالمية



في حين أنه في فترات التوسع الاقتصادي لا تكون الأجور متجاوبة بالكامل مع التغيرات التي تحدث في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP)، أما في فترات الركود الاقتصادي فتميل الأجور إلى الاستجابة بإفراط والانحدار بشكل أسرع من إجمالي الناتج المحلي. يتضح هذا الأمر في العديد من الأقطار التي عانت من أزمة اقتصادية في أواخر التسعينيات (خاصة بلدان جنوب آسيا وأمريكا اللاتينية) حيث لم تعود الأجور إلى ما كانت عليه في مرحلة ما قبل الأزمة بشكل كامل، على الرغم من وجود ازدهار اقتصادي في السنوات الأخيرة. ثانياً، ربما يكون التحويل بين النمو الاقتصادي وزيادة الأجور قد ضعّف مع مرور الزمن. في الواقع، نحن نرى أن مرونة الأجور قد انخفضت انخفاضاً طفيفاً في الفترة ما بين 1995-2000 إلى 2001-2006. بينما يبدو أن هذا الأمر...

يتفق مع الملاحظة السابقة المتعلقة بانحدار زيادة الأجور بالنسبة إلى نمو إجمالي الناتج المحلي (GDP)، فمن الصعب التنبؤ بأية نتائج قوية في هذا الاتجاه نظراً لأن الفرق ضئيل إلى حد ما (من 0.80 إلى 0.72).

توقعات الأجور لعامي 2008 و2009

من المرجح أن يتسم عامي 2008 و2009 بتباطؤ النمو الاقتصادي وارتفاع أسعار السلع الاستهلاكية عما كانت عليه في السنوات السابقة. في حين أنه من المرجح أن يظل تخفيض الأجور الاسمية أمراً استثنائياً، إلا أنه من المرجح أن نصيب كبير من المكاسب في الأجور الاسمية في الفترة ما بين عامي 2008-2009 «ستلتهمه» الزيادات المتوقعة في الأسعار. استناداً إلى توقعات صندوق النقد الدولي لنمو إجمالي الناتج المحلي بالإضافة

الشكل رقم (11) العلاقة بين التغيرات في مؤشر أسعار المستهلكين (CPI) والأجور الاسمية، في الفترة ما بين 1995-2007

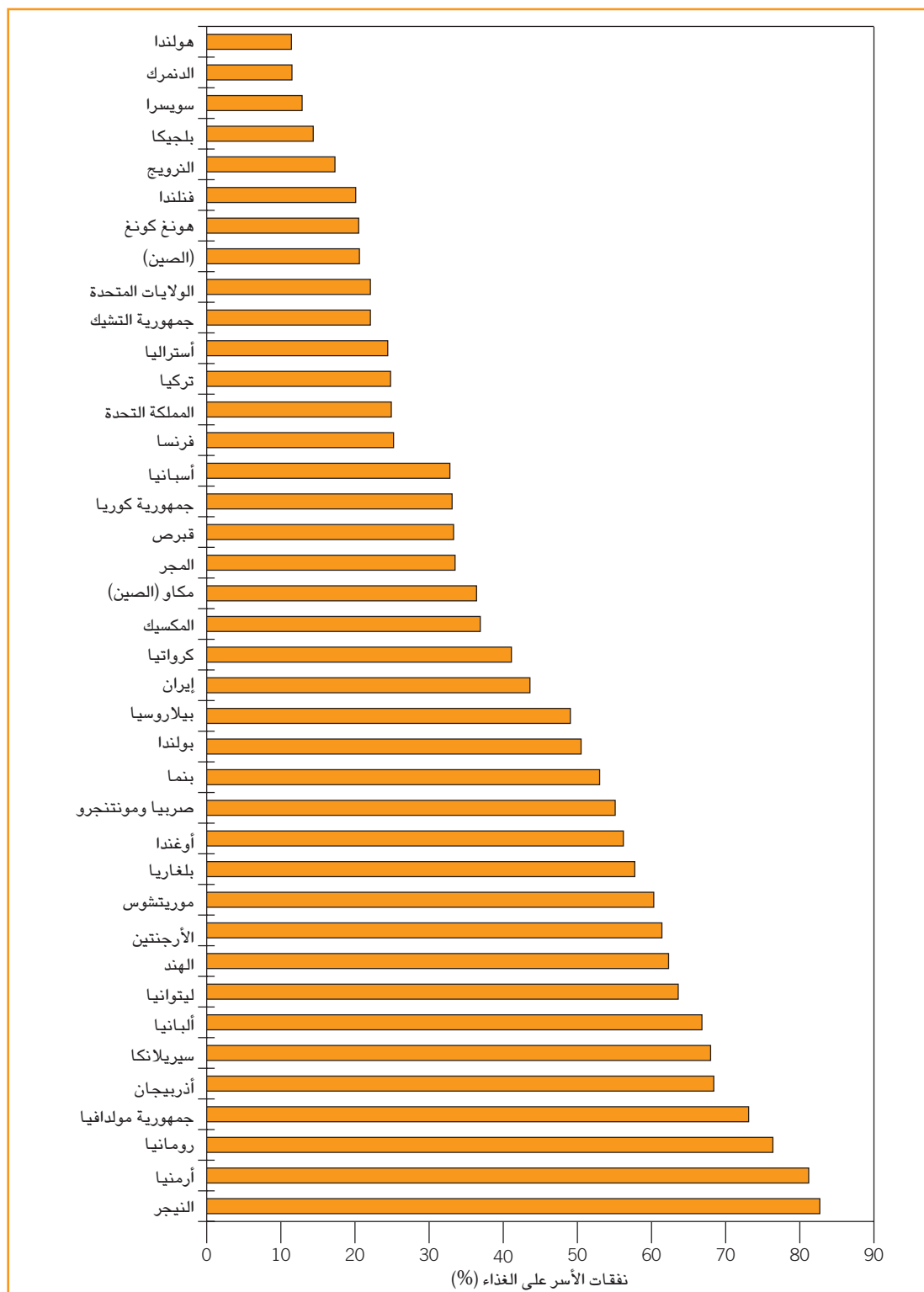


إلى ما نتوصل إليه من نتائج حول مرونة الأجور، فإننا نتوقع أن معدل النمو في متوسط الأجور الفعلية في عام 2008 سيقدر بحوالي 0.8% في البلدان المتقدمة و2.0% في جميع أنحاء العالم. وعلاوة على ذلك، بالنسبة لعام 2009، فإننا نقدر أن نمو الأجور سيكون 0.1% في البلدان المتقدمة و1.7% في جميع أنحاء العالم.

في حين أن الأجور الفعلية سوف تستمر في النمو على الصعيد العالمي، فإنه من المرجح أن تشهد بعض البلدان انخفاضاً في الأجور الفعلية. وستبقى أسعار المواد الغذائية مرتفعة جداً في بعض البلدان، حتى أن العمال سوف يتأثرون بصورة سيئة للغاية. في حالة عدم وجود تعديلات سريعة ونسبية للأجور الاسمية، فإن هذه الاتجاهات التضخمية قد تعمل بشكل فعال على تخفيض الأجور الفعلية ومستويات المعيشة للعمال. كما يتضح من الشكل رقم 11، تبين لنا البيانات أن الإنخفاضات في الأجور الفعلية لا تزال أكثر من كونها انخفاضات غير عادية - خاصة عندما يكون معدل التضخم مرتفع جداً. على مدى الفترة ما بين 1995-2007، لوحظت الآثار السلبية لمعدل نمو الأجور الفعلية وذلك في ربع مجموع الملاحظات المتوفرة تقريباً (أي أن جميع نقاط البيانات تحت خط 45 درجة).

هذا وتسبب ارتفاع أسعار المواد الغذائية في بعض البلدان في حدوث سلسلة من النزاعات والإضرابات العمالية. ففي فيتنام، على سبيل المثال، نجد أن ارتفاع معدلات التضخم بسبب الزيادة الحادة في أسعار المواد الغذائية قد تسبب في قلق الرأي العام وأثارة النزاعات والإضرابات العمالية في جميع أنحاء البلاد. وتفيد الإحصاءات الحكومية أن هناك نحو 300 إضراب عمالي وقع في الربع الأول من عام 2008 وهذه النسبة تزيد عن نسبة الإضرابات العمالية المسجلة في الربع الأول من عام 2007 والتي تقدر بحوالي 103 إضراب عمالي.

الشكل رقم (12) نفقات الأسر الأكثر فقراً على الغذاء
(في السنوات الأخيرة عندما توافرت البيانات والنسبة المئوية لمجموع النفقات)



المصدر: منظمة العمل الدولية، لا بورسييتا.

لقد حدث ذلك على الرغم من قواعد العمل الجديدة التي تمنح العمال الحق في الحصول على تعويض من أصحاب العمل في حال التوقف عن العمل بصورة غير مشروعة. إن هذه الاضرابات العمالية تعكس مشاعر القلق لدى عدد كبير من الناس الذين هجروا المجتمعات الريفية الزراعية التي كانوا يعيشون فيها بحثاً عن عمل في المناطق الصناعية الجديدة حول مدن «هانوي» (Hanoi) و«هوشي مينه» (Ho Chi Minh)، ولكنهم لم يجدوا سوى أن القدرة الشرائية لاجورهم تتضاءل في ظل ارتفاع تكاليف السلع الغذائية.

حتى في تلك البلدان حيث من المحتمل أن تزيد الأجور في مجموعها، نجد أن بعض العمال يعانون من انخفاض في الأجور الفعلية. على وجه الخصوص، نلاحظ أن أثر التضخم في أسعار المواد الغذائية سيكون أكبر بالنسبة للعمال الفقراء والأسر التي تعيش في البلدان النامية، حيث تنفق هذه المجموعات نسبة أعلى بكثير من دخلها على شراء الغذاء. ولتوضيح هذه النقطة، يعرض الشكل رقم (12) نفقات الغذاء، كنسبة مئوية من مجموع النفقات بالنسبة لأفقر 10% من الأسر في البلدان التي تتوافر عنها البيانات. يتضح من الشكل أنه في الاقتصادات المتقدمة (الدنمرك وهولندا وسويسرا)، نجد أن نفقات الغذاء أقل من 20% من إجمالي النفقات، إلا أنها تمثل أكثر من 60% في كثير من البلدان النامية. حتى أن النسبة تزيد على 70% في بعض البلدان، مثل أرمينيا والنيجر ورومانيا. في هذه البلدان الأخيرة، نجد أن الزيادات الكبيرة في أسعار المواد الغذائية في الأشهر الأخيرة قد تهدد صحة الأسر الفقيرة ما لم يتم توفير مصادر دخل إضافية لها.

إن ارتفاع أسعار المواد الغذائية لن يترجم فقط إلى واقع أسوأ من النظام الغذائي للأسر المعيشية الفقيرة، بل أنه سوف يؤدي أيضاً إلى تخفيضات في المشتريات من السلع والخدمات الأخرى التي لا غنى عنها لتحقيق الرفاهية أو الحياة الكريمة لأفراد الأسرة. فمن المرجح أن تكون النساء، وخاصة الحوامل والمرضعات وكذلك الأطفال، هم الأكثر تضرراً.²⁶ ونتيجة لاستراتيجية التصدي لهذا الواقع، فإن النساء من ذوي الدخل المنخفض قد تسعين للحصول على المزيد من العمل المدفوع الأجر - في كثير من الأحيان ما يكون هذا العمل غير رسمي أو مؤقت - والذي يقوم بدوره بإطالة عدد ساعات أو أيام العمل التي هي طويلة بالفعل.

3.2 التغييرات في حصة الأجور

عندما يتراجع نمو الأجور عن النمو الاقتصادي العام، عادة ما يتبع ذلك تلقي العمال لنصيب أو حصة منخفضة من إجمالي الكعكة الاقتصادية (أي من إجمالي الناتج المحلي).²⁷ وغالباً ما تتمثل هذه النتيجة في مفهوم حصة الأجر (تعويض العاملين كنسبة من إجمالي الناتج المحلي)، والذي حظي باهتمام كبير في المناقشات العالمية والوطنية.²⁸ وليس من المستغرب أن حصة الأجور كانت تحظى بإهتمام خاص في كثير من الأحيان باعتبارها مؤشر على «الحصة العادلة» للعمال. ويرجع ذلك إلى أن انخفاض حصة الأجور عادة ما يعني أن حصة أكبر من المكاسب الاقتصادية تكون موجهة إلى الأرباح. لا يمكن أن يعتبر هذا الوضع غير عادلاً فقط، بل إنه يمكن أيضاً أن يكون له أثراً سلبياً على النمو الاقتصادي في المستقبل.²⁹ وفي الوقت نفسه، لا يعني انخفاض نسبة الأجور

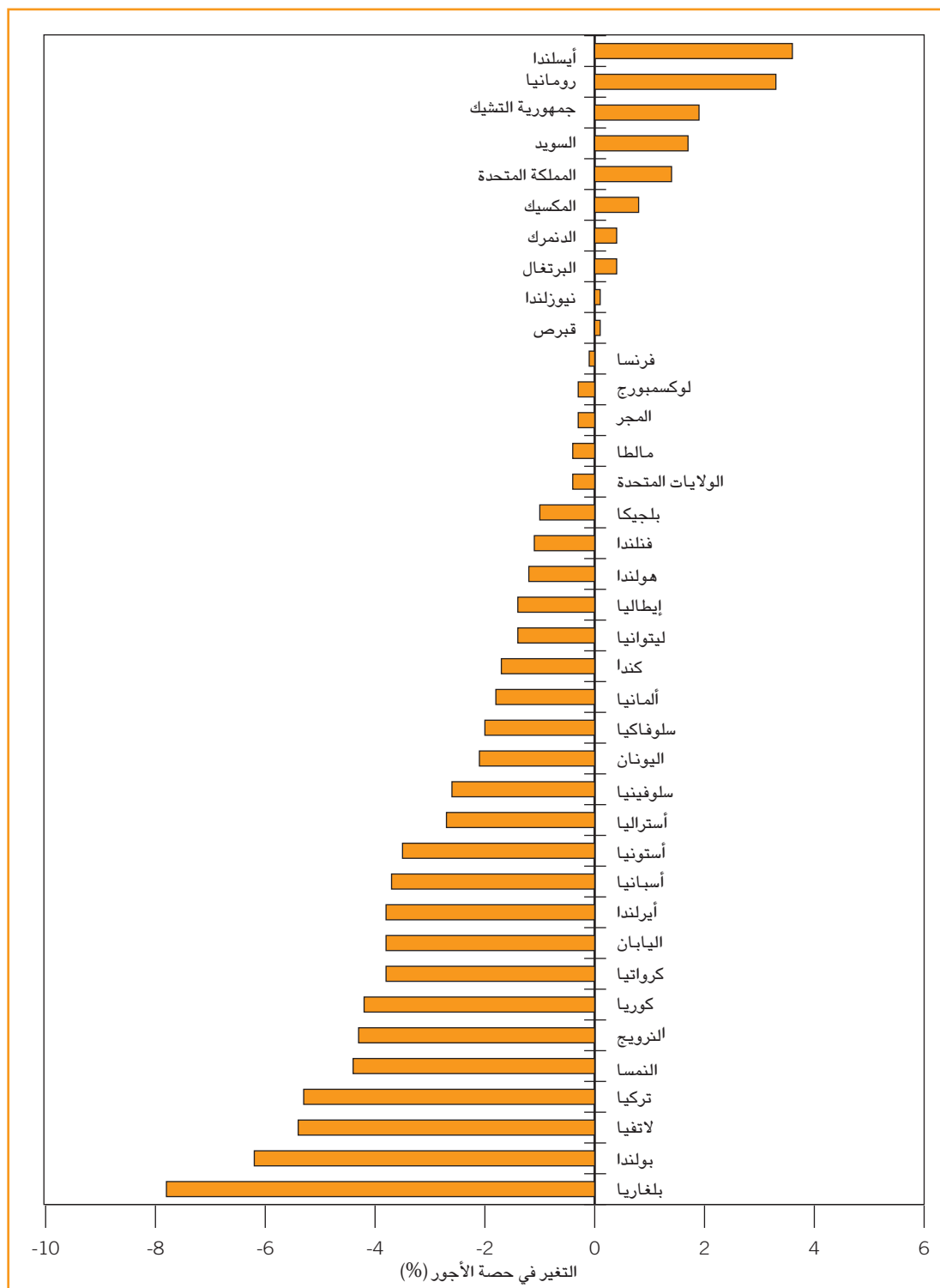
²⁶ IFPRI (2008).

²⁷ وهذا يفترض مرة أخرى، من الناحية الواقعية، أن العمالة والسكان لا يزالان مستقران إلى حد معقول من سنة إلى أخرى. انظر الحاشية رقم 11.

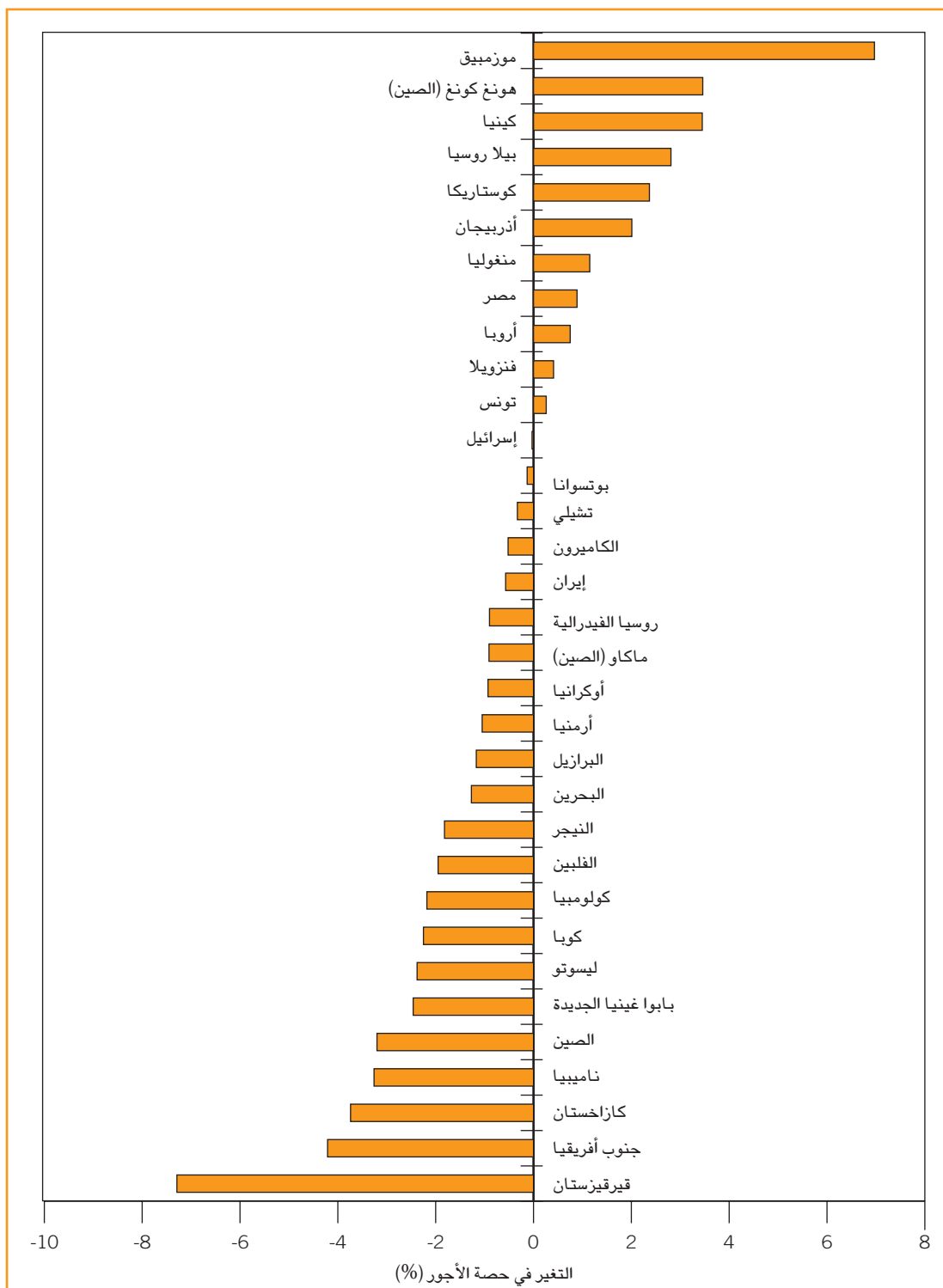
²⁸ انظر، على سبيل المثال، كروجر (1999) ولوبكر (2007).

²⁹ نظراً لأن الميل الحدي للاستهلاك أعلى بالنسبة للدخل الناتج عن العمل بصورة أكثر من الدخل الناتج عن رأس المال، فعادة ما يعتبر أن أي زيادة في حصة الأجور سيكون لها آثاراً اقتصادية إيجابية. وتشير تقديرات الدراسات الأوروبية الحديثة إلى أن زيادة حصة الأجور بمعدل نقطة مئوية واحدة من شأنه أن يزيد إجمالي الناتج المحلي بمعدل 0.17% (ستوك هامر، 2008).

الشكل رقم (13) الاتجاهات في حصة الأجور: الاختلافات بين الفترتين 1995-2000 (المتوسط) و2001-2007 (المتوسط)؛ «أ» البلدان ذات حصص الأجور المعدلة



الشكل رقم (13) الاتجاهات في حصة الأجور: الاختلافات بين الفترتين 2000-1995 (المتوسط) و2007-2001 (المتوسط)؛ «ب» البلدان ذات حصص الأجور غير المعدلة



ملاحظة: تقديرات منظمة العمل الدولية لحصص الأجور غير المعدلة.
المصادر: أميكو؛ الأمم المتحدة (الحسابات القومية).

تلقائياً انخفاضاً في القوة الشرائية. إن انخفاض حصص الأجور في ظل ظروف النمو الاقتصادي السريع قد يعكس ببساطة حقيقة أن الأجور تنمو بسرعة أبطأ من الأرباح. وفي هذا السياق، تزداد القوة الشرائية، ولكن ليس بالقدر الذي كان يمكن أن نأمله.

إن الأهمية المتزايدة لسياسة حصة الأجور وديناميات التطبيق المترتبة على ذلك قد جعلت عدداً من المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية، فضلاً عن الأكاديميين المتخصصين، يعكفون على دراسة الاتجاهات المتعلقة بحصة الأجور والأسباب الكامنة وراءها.³⁰ وفي حين أن هذه الدراسات ربما استخدمت إجراءات تقديرية وأطر تحليلية مختلفة، إلا أن نتائجها عادة ما تكون متفقة في أن هذا الانخفاض في حصة الأجور لا يزال اتجاهًا سائدًا حتى بعد القيام بضبط التقلبات الدورية. إن الاتجاهات في حصة الأجور في البلدان التي تكون فيها البيانات متاحة بسهولة تتضح في الجدول «أ» من الشكل رقم 13، والذي يقارن بين التغير في حصة الأجور بين الفترتين 1995-2000 و2001-2007. ونحن نرى أن الاتجاه السائد هو انخفاض نسبة الأجور، حيث انخفضت حصة الأجور في ثلاثة أرباع البلدان الواردة في العينة (28 من أصل 38). ولقد لوحظ وجود انخفاضات كبيرة في بعض البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، مثل بلغاريا ولاتفيا وبولندا. وتشير التقديرات إلى أن حصة الأجور في هذه الدول الثلاث قد انخفضت إلى أكثر من أربع نقاط مئوية بين هاتين الفترتين. إن تحليلنا يشير أيضاً إلى أن الاتجاه العام لانخفاض معدل حصص الأجور يمثل توجهاً عالمياً بارزاً (غير دوري) (انظر وصف «معاملات الاتجاهات (trends coefficients)» في الملحق الإحصائي...

جدول الملحق A1). هناك أيضاً استثناءات هامة في هذا الاتجاه، بما في ذلك - بصفة خاصة - جمهورية التشيك وأيسلندا ورومانيا والسويد. إن الدراسات التي تستخدم سلسلة بيانات طويلة المدى من البلدان الأوروبية تشير إلى أن حصة الأجور يبدو أنها وصلت إلى ذروتها في منتصف السبعينات من القرن الماضي وانخفضت على نحو سريع منذ ذلك الحين.³¹

في حين أن هناك اهتمام كبير بهذا العدد القليل من البلدان - معظمهم من دول الاتحاد الأوروبي وغيرها من البلدان المتقدمة - إلا أننا لا نعرف الكثير عن البلدان الأخرى، وخاصة البلدان النامية. لمعالجة هذه المسألة، اتخذنا بعض التقديرات الإضافية لحصة الأجور على أساس البيانات الواردة من مكتب الإحصاءات الوطنية التابع للأمم المتحدة. معظم النتائج التي تظهر في الجدول (ب) من الشكل رقم 13، تتعلق بالبلدان النامية ولكنها أيضاً تشمل بعض البلدان المتقدمة. ونظراً لاختلاف أساليب وطرق التقدير، فإن حجم التغيرات لا ينبغي مقارنته عبر الجدولين «أ» و«ب» (انظر الملحق التقني رقم 1) للاطلاع على مناقشة منهجية لحساب حصة الأجور). ومع ذلك، فإن الصورة العامة في الجدول «ب» مماثلة لتلك التي توجد في الجدول «أ». ويلاحظ أن حصة الأجور انخفضت في ما يقرب من ثلثي البلدان المدرجة في الجدول «ب»، ولا سيما في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، مثل الصين وكازاخستان وقيرغيزستان. وعموماً، إذا أخذنا في الاعتبار جميع البلدان، فإننا نقدر أن نسبة 1% نمواً سنوياً من إجمالي الناتج المحلي كانت ترتبط في المتوسط مع نسبة 0.05% انخفاضاً في حصة الأجور.

³⁰ بنك التنمية الآسيوي (2007)، المفوضية الأوروبية (2007 أ، ب) ومنظمة العمل الدولية (2007)، وصندوق النقد الدولي (2007 أ، ب)، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2007).

³¹ المفوضية الأوروبية (2007).

عند النظر في أسباب هذه الاتجاهات، فإننا نجد أن هناك ما لا يقل عن ثلاثة عوامل محتملة قد تم تحديدها. أولاً: قد قيل أن الانخفاضات الملحوظة في حصة الأجور من المقرر أنها تعزي إلى ضعف النقابات العمالية - وهذه الفرضية سنعود إليها في الجزء الثاني من التقرير. ثانياً: كان ينظر للتقدم التقني على أنه مسؤولاً عن الانخفاض في الأجور بالنسبة إلى الأرباح. وعلى ما يبدو أن هذا هو التفسير الذي يفضلته صندوق النقد الدولي.³² إن التحليل الإحصائي الخاص بنا يشير إلى أن العولمة قد يكون لها دوراً في هذه القصة أيضاً. فقد وجدنا أنه على مدى العقد الماضي أن البلدان التي كانت تنمو فيها التجارة كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي كانت أيضاً هي البلدان التي لديها أسرع انخفاض في حصة الأجور (انظر النتائج الكاملة الانحدار في الملحق التقني رقم (1)). وكثيراً ما ينشأ هذا الارتباط بالعولمة نتيجةً لحدوث مصادفة بين توقيت زيادة التكامل الاقتصادي وانخفاض حصة الأجور. أحد التفسيرات المحتملة لهذه الصلة بين التجارة وانخفاض حصة الأجور هو أن اشتداد المنافسة - ولاسيما وجود عدد كبير من ذوي الأجور المتدنية في سوق المصدرين للمنتجات ذات الكثافة العمالية - كان لها أثرها بوصفها عاملاً للاعتدال في الأجور.³³

3. توزيع الأجور

3.1 هل يعد عدم المساواة في الأجور أمراً هاماً؟

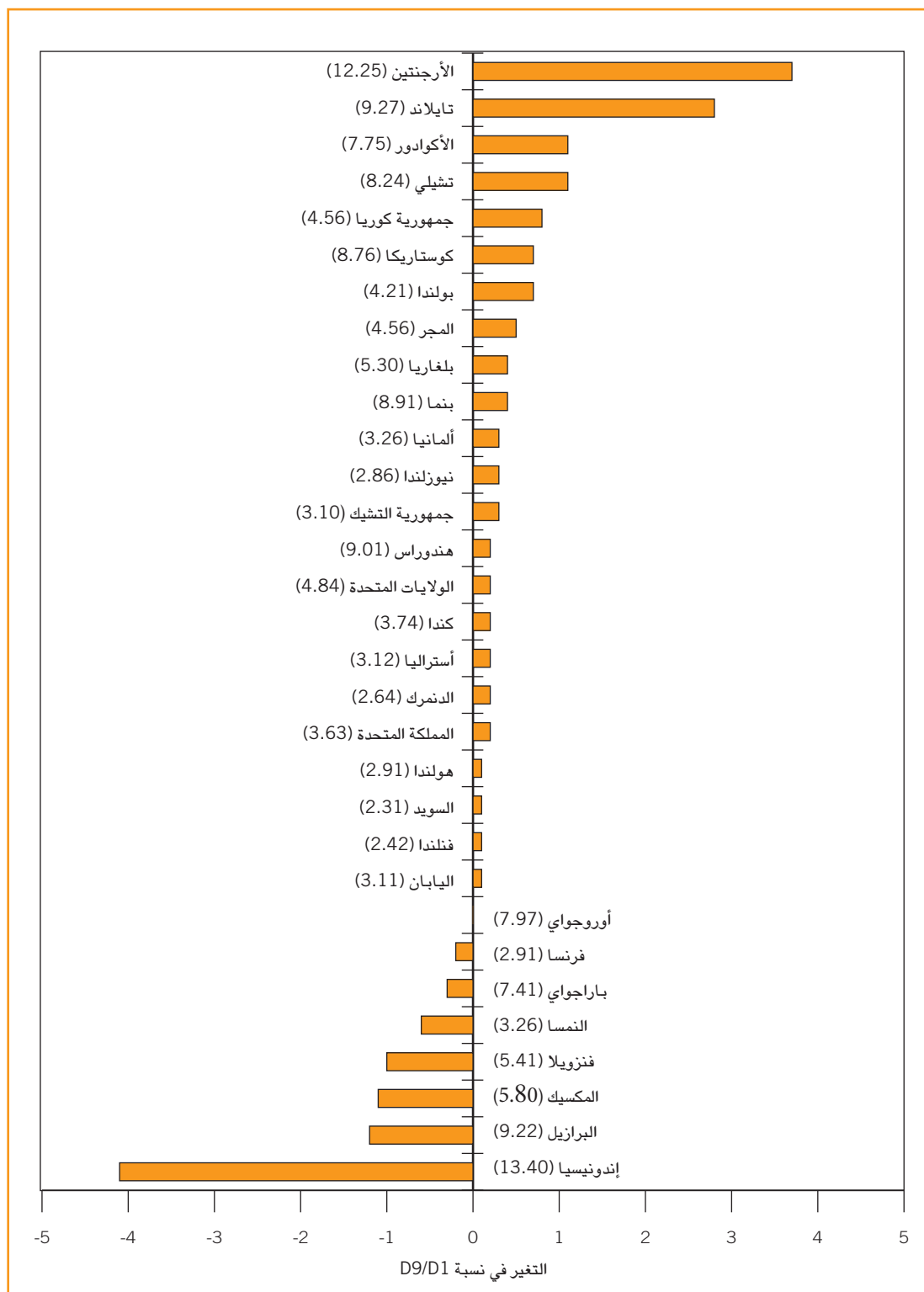
إن متوسط الأجور وحصة الأجور هي قياسات إجمالية للأجور وبالتالي فهي لا تساعدنا على فهم كيفية توزيع الأجور بين العمال. ونظراً لانخفاض حصة الأجور في العديد من البلدان، فإن مسألة توزيع الأجور تحظى بأهمية كبيرة. وبطبيعة الحال، فإن عدم المساواة في الأجور يعد مسألة معقدة تنطوي على أبعاد متعددة. وقد كان هناك إهتمام خاص في السنوات الأخيرة بمسألة عدم المساواة في الأجور بين مختلف فئات العمال على أساس الجنس أو مستوى التعليم أو العمر أو العرق أو الشكل وذلك على سبيل المثال لا الحصر. ونظراً لتعقيد مثل هذه القضايا وقلة البيانات ذات الصلة بالتحليل على الصعيد العالمي، فإن هذه القضايا لا يتم معالجتها في تقرير هذا العام. وبدلاً من ذلك، علينا دراسة بعض المؤشرات البسيطة التي تقارن بين أصحاب الأجور المرتفعة وأصحاب الأجور المنخفضة وكذلك المقارنة بين هاتين الفئتين مع أصحاب الأجور المتوسطة.

كما أننا نضع في الاعتبار أيضاً اتجاهات عدم المساواة في الأجور بالنسبة إلى كل من النمو الاقتصادي ونوع الجنس. ولكننا، قبل ذلك، نعالج المسألة الأساسية والأكثر جوهرية والتي تتمثل في أهمية دراسة عدم المساواة في الأجور. ولقد كانت هناك مناقشات مكثفة حول هذا الموضوع في السنوات الأخيرة. كمبدأ عام، فإنه من المقبول على نطاق واسع أن الأجر يجب أن يعكس أداء العمال ومدى مساهمتهم في العملية الانتاجية. وبما أن هذه الأمور توضح حتماً وجود الاختلافات الفردية بين العمال، فإنه يترتب على ذلك أن عدم المساواة في الأجور تعد إلى حد ما جانباً «طبيعياً» من جوانب الواقع الاقتصادي. وفي الوقت نفسه، فإن المغالاة في عدم المساواة قد لا يكون أمراً مقبولاً لأسباب أخلاقية أو اجتماعية أو سياسية. وهذه النقطة ذات أهمية للسياسة

³² انظر صندوق النقد الدولي (2007، أ، ب). والحجة هي أن انخفاض حصة الأجور من المقرر أن يعزي إلى التغيرات في العوامل الانتاجية لصالح رأس المال (التي تنطوي في المقام الأول على التغيرات في نسبة رأس المال إلى الأيدي العاملة) والتغيرات في هيكل المهارات لصالح العمال المهرة فقط (ما يسمى بالتغير التكنولوجي المنحاز للمهارات).

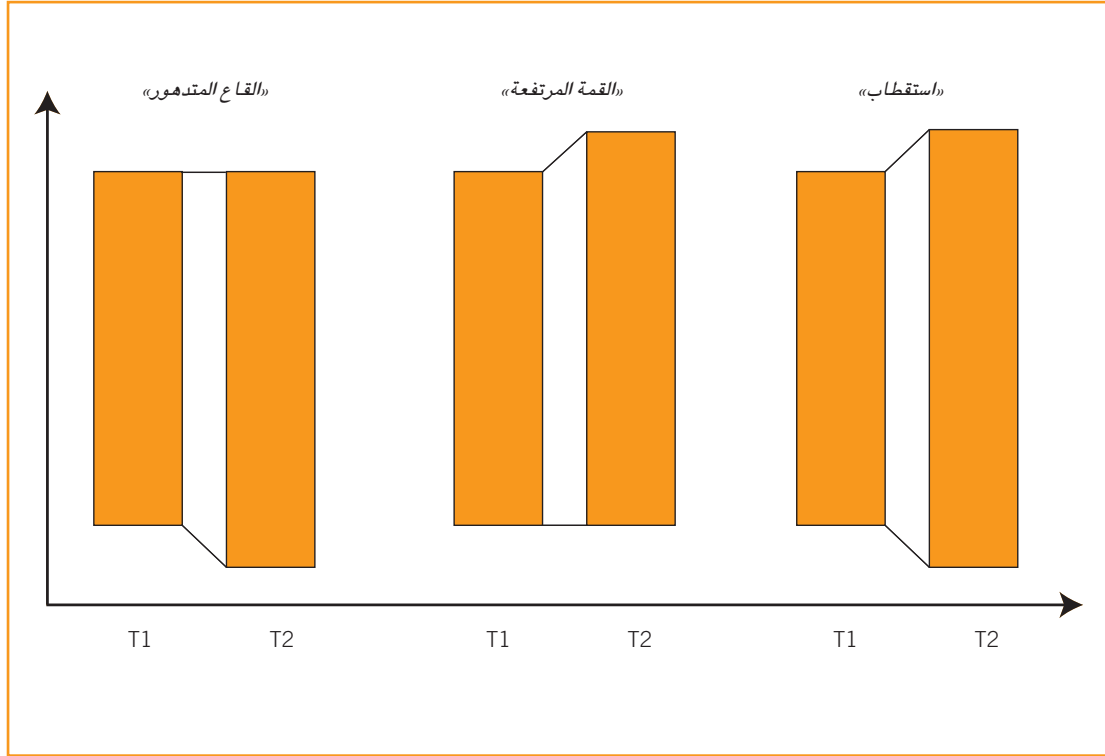
³³ يمكن تقييم مجموع آثار التجارة على الأجور من خلال النظر في الآثار الفورية وقصيرة المدى وطويلة المدى معاً. هذه الآثار يمكن أن تكون مختلفة في الحجم. انظر ماجد (2004).

الشكل رقم 14: عدم المساواة في الأجور، ونسبة D9/D1: الاختلافات بين الفترتين 1995-1997 و2004-2006



ملاحظة: النسبة الموضوعة بين قوسين تمثل أحدث نسبة.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور، منظمة العمل الدولية.

الشكل رقم 15 تزايد عدم المساواة في الأجور بأنواع مختلفة: رسم توضيحي



ملاحظة: T1 تشير إلى الحالة الأولى، T2 تشير إلى الحالة الجديدة.

العامية، ولا سيما في ضوء النتائج الأخيرة حول ما يقرر مستويات الارتياح أو الرضا لدى الشعب. وتشير الإحصاءات إلى أن التصورات الموضوعية للسعادة تعتمد أكثر على كيفية مقارنة دخل الفرد مع دخول الأفراد الآخرين وليس على المستوى المطلق للدخل بصفة عامة.³⁴ وهناك أيضاً العديد من التكاليف الاقتصادية المرتبطة بارتفاع نسبة عدم المساواة، مثل ارتفاع معدلات الجريمة وارتفاع النفقات على القطاع الخاص والأمن العام والنتائج السيئة للصحة العامة وانخفاض متوسط الإنجازات في مجال التعليم. وهناك عدد متنامي من الدراسات التي تلقي الضوء أيضاً على أهمية الحد من عدم المساواة لتحقيق الحد من الفقر.³⁵

3.2 الاتجاهات المتعلقة بعدم المساواة في الأجور

لعرض بعض الاتجاهات، علينا أولاً أن نقارن بين أصحاب الأجور المرتفعة وأصحاب الأجور المنخفضة. على وجه الخصوص، فنحن نقوم بالمقارنة بين الحد الأدنى لمستوى الأجور التي تدفع لنسبة 10% من العمال في الجزء السفلي (وهذا الحد الأدنى للأجور يشار إليه بالرمز «د1») مع الحد الأدنى لمستوى الأجور التي تدفع لنسبة 10% من العمال في الجزء العلوي (وهذا الحد الأدنى للأجور يشار إليه بالرمز «د2»).³⁶ هذه النتائج واردة في الشكل رقم 14 والتي تظهر الفرق في هذه النسبة من مجمل عدم المساواة في الأجور لفترتين هما، 1995-1997

³⁴ لا يارد (2006).

³⁵ فيريرا ورافاليون (2008)؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2007).

³⁶ من الناحية الفنية D9 تشير إلى الحد الأعلى للعشرية التاسعة في توزيع الأجور (أو الحد الأدنى لعشرية القمة)، في حين D1 هو الحد الأعلى لعشرية القاع.

و2004-2006. ونحن نرى أن أكثر من ثلثي البلدان في العينة شهدت زيادة في عدم المساواة في الأجور. ومع ذلك، هناك بعض الاستثناءات المهمة، ولاسيما في بلدان أمريكا اللاتينية... مثل البرازيل والمكسيك وفنزويلا.³⁷ من البلدان التي سجلت أكبر زيادة في عدم المساواة في الأجور هي تلك التي تعرضت لأزمات اقتصادية حادة، ومنها الأرجنتين وجمهورية كوريا وتاييلاند وكذلك البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية مثل بلغاريا والمجر وبولندا.

ومن المؤكد أن هذه الزيادات في معدل عدم المساواة في الأجور تتطلب اهتمام القائمين بوضع السياسات بها، ولكن آثار القرارات السياسية لا يمكن استخلاصها على الفور. وهناك مسألة مهمة في هذا الصدد وهي ما إذا كانت هذه الزيادة بسبب التغيرات في الحد العلوي من جدول الأجور أو التغيرات في الحد السفلي أو كلاهما على حد سواء. إن الآثار المترتبة على قرارات السياسة العامة تختلف اختلافاً جوهرياً. ولتوضيح هذا، نجد الشكل رقم 15 يظهر تصنيف ثلاثة أنواع مختلفة من الزيادة في عدم المساواة في الأجور. التصنيف الأول - «القاع المتدهور» (collapsing bottom) - يشير إلى الحالة التي يتزايد فيها عدم المساواة في الأجور نتيجة للتدهور في الحد الأدنى للأجور. التصنيف الثاني - «القمة المرتفعة» (flying top) - يقدم عكس هذه الحالة، حيث يتزايد الحد الأعلى للأجور بشكل أسرع من غيره من فئات الأجور. التصنيف النهائي يمثل الحالة التي يحدث فيها كلا النوعين من التغيرات في وقت واحد مما يؤدي إلى «استقطاب» (polarization) للأجور التي يحصل عليها العمال. في حين أن الحقيقة هي في العادة خليط من هذه الأنواع، فإن التصنيف البسيط الذي قمنا به يسلط الضوء على حقيقة أن التغيرات في المستوى العام لعدم المساواة في الأجور هي دائماً نتاج التغيرات في إثنين من الفئات الفرعية لعدم المساواة في الأجور، أي عدم المساواة بين أصحاب الدخل العليا... وأصحاب الدخل المتوسطة (أو D9/D5) وعدم المساواة بين أصحاب الدخل المتوسطة وأصحاب الدخل المنخفضة (أي D5/D1).³⁸

إن الأسباب الكامنة وراء تزايد عدم المساواة في الأجور تختلف من بلد لآخر. ويظهر الشكل رقم 16، لعدد مختار من البلدان، التغيرات التي طرأت على عدم المساواة في الأجور في كل من النصف العلوي من توزيع الأجور (D9/D5) والنصف السفلي من توزيع الأجور (D5/D1). فنحن نقارن الفترة ما بين 1995-2000 مع الفترة ما بين 2001-2006. البلدان التي لديها تزايد في عدم المساواة ترد على الجهة اليسرى من الرسم البياني، في حين أن تلك التي لديها انخفاض في عدم المساواة تدرج على الجهة اليمنى من الرسم البياني. فيما بين البلدان التي شهدت زيادة في عدم المساواة، نجد أن البلدان الأكثر تقدماً مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة بصورة رئيسية تدرج في فئة «القمة المرتفعة» للأجور³⁹، فيما عدا ألمانيا والتي تدرج تحت فئة «القاع المتدهور» للأجور. أستراليا يمكن وصفها بأن لديها بعض «الاستقطاب»⁴⁰. البلدان النامية هي في الغالب قريبة من سيناريو

³⁷ كما تشير الأرقام إلى وجود اختلافات بين اثنين من متوسط النسب، فإنه ليس من المستغرب أن يختلف حجم التغيرات إختلافاً كبيراً بين البلدان بحيث يعتمد إلى حد كبير على مستوى عدم المساواة في الأجور.

³⁸ التغيرات في (D9/D1) = التغيرات في (D9/D5) + التغيرات في (D5/D1). ومع هذا التفكيك، فإن لكل نوع من الزيادة في عدم المساواة يمكن وصفه على النحو التالي:

«القاع المتدهور» - D5/D1 تأخذ في الازدياد في حين أن D9/D1 مستقر.

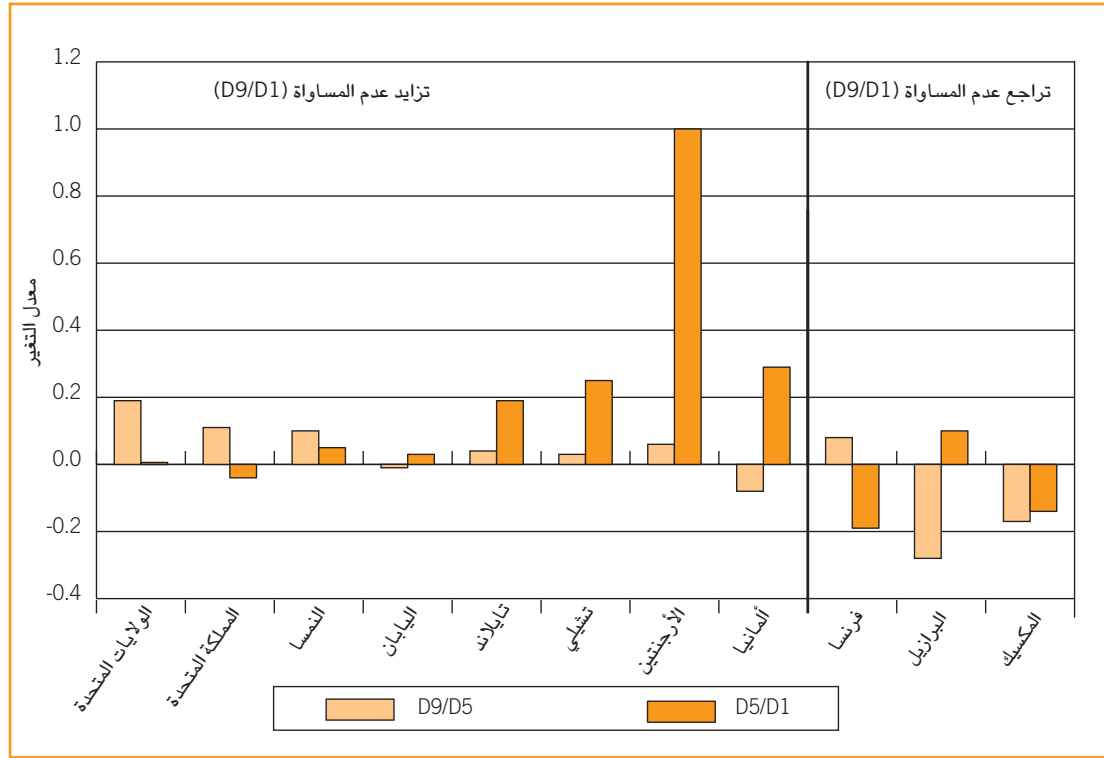
«القمة المرتفعة» - D9/D5 تأخذ في الازدياد في حين D5/D1 مستقر.

«الاستقطاب» - كلاً من D9/D5 و D5/D1 يتزايد على حد سواء.

³⁹ في كل من البلدين، D9/D5 ازدادت زيادة كبيرة في حين أن التغيرات في D5/D1، إما أنها لا تذكر (الولايات المتحدة) أو أنها متوسطة (المملكة المتحدة).

⁴⁰ شهدت أستراليا زيادات كبيرة في الأجور النسبية لأصحاب الدخل الأعلى، ولكن اقترن ذلك بزيادات أصغر (و لكن هامة) في D5/D1.

الشكل (16) التفكك في عدم المساواة في الأجور في بعض البلدان المختارة: تغيرات في D9/D5 و D5/D1 في الفترات (1995-2000، 2001-2006)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية الخاصة بالأجور.

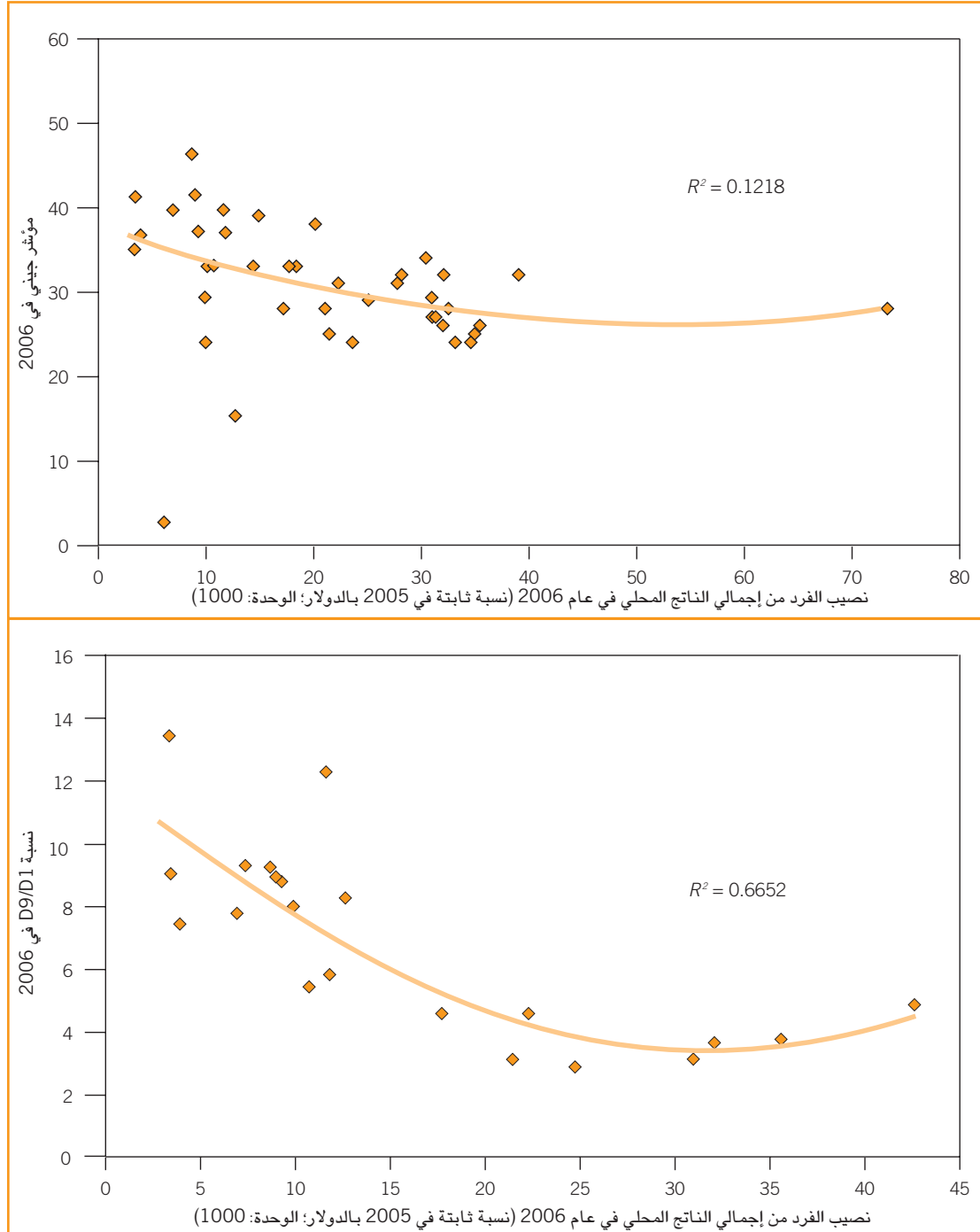
«القاع المتدهور» للأجور: فنجد أن القوة الرئيسية وراء الزيادة الكلية في عدم المساواة في الأجور في الأرجنتين وشيلي وتايلاند تعزي إلى تزايد عدم المساواة بين الحد المتوسط والحد الأدنى للأجور. يمكن وجود تنوع مماثل في البلدان التي قل فيها التباين بين الأجور منذ عام 1995. فبالنسبة لفرنسا قل التباين بشكل أساسي عن طريق تقليص الفارق في الأجور بين الأجر الوسيط والأجر الأدنى. وكان الوضع عكس ذلك في البرازيل حيث ضاقت الفجوة بشكل كبير بين الأجر الوسيط والأجور العليا (ويرجع ذلك أساساً إلى أن الأجر الوسيط نى بسرعة) بينما تمثل المكسيك حالة لتقليل الفارق عن طريق التغيرات في كلا الطرفين.

3.3 عدم المساواة في الأجور والتنمية الاقتصادية

إن مسألة عدم المساواة في الأجور كانت محل جدل كبير في سياق التنمية الاقتصادية. وهناك مفهوم منتشر على نطاق واسع وهو أن عدم المساواة هو جزء من عملية أوسع للنمو الاقتصادي. هذا المفهوم يعبر عنه في كثير من الأحيان فيما يسمى بـ «منحنى كوزنتس» «Kuznets curve» - والذي يحمل اسم الاقتصادي سيمون كوزنتس (1901-1985) الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد - والذي يشير إلى أنه خلال التصنيع، تزيد نسبة عدم المساواة أولاً، ثم تستقر ثم تنهار في النهاية⁴¹. ولقد فسر الكثيرون هذه العلاقة بوصفها دليلاً على أن عدم

⁴¹ هناك علاقة عكسية على شكل حرف «يو» بين النمو الاقتصادي وعدم المساواة.

الشكل (17) التفاوت في الأجور والتنمية الاقتصادية، عام 2006 أو السنوات الأخيرة:
«أ» مؤشر جيني (عدم المساواة في الأجور عموماً): «ب» نسبة D9/D1



ملاحظات: تختلف التغطية القطرية في اللوحات «أ» و«ب» بسبب محدودية البيانات. انظر الملحق الإحصائي لمزيد من التفاصيل.
اللوحة البيانية «أ»: 0 = المساواة الكاملة، 100 = عدم المساواة الكاملة. وتعد مهمة عند مستوى 5%.
اللوحة البيانية «ب»: ارتفاع النسبة يعني ارتفاع عدم المساواة. وتعد مهمة عند مستوى 1%.
المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات للأجور.

المساواة هي نتاج «طبيعي» للتنمية الاقتصادية في وقت مبكر، وأنها ستخفّض «بشكل طبيعي» في وقت لاحق من مراحل التنمية. وكثيراً ما يرتبط هذا الرأي بتوصيات ضد التدخلات السياسية للحد من عدم المساواة - عادة ما يكون خوفاً من أن هذه السياسات قد تهدد النمو الاقتصادي بغير قصد. وهناك وجهة نظر بديلة... تبرر التدخل السياسي على أساس أن كثرة عدم المساواة تعد في الواقع أمراً سيئاً بالنسبة للنمو الاقتصادي.⁴² في حين أن إمكانية المفاضلة بين تدخل السياسة والنمو الاقتصادي يجب إيلاؤها كامل الاعتبار، إلا أننا نجد أن هناك نقطتين على الأقل يستحقان بعض التوضيح. النقطة الأولى هي أن كوزنتس نفسه لم يدعي أبداً أن الانخفاض الملحوظ في معدل عدم المساواة في مراحل لاحقة من التطور كان أمراً «طبيعياً». على العكس من ذلك، فإن العوامل الرئيسية التي حددها كوزنتس بوصفها تعمل على الحد من عدم المساواة كانت تتمثل في «التدخلات التشريعية والقرارات السياسية» النابعة من «تزايد القوة السياسية للفئات الحضرية ذات الدخل المنخفض».⁴³ والنقطة الثانية هي أن العلاقة الإحصائية التي لاحظها كوزنتس تعمل على الربط بين النمو الاقتصادي وعدم المساواة في الدخل - وليس عدم المساواة في الأجور. فالدخل يشمل أيضاً، بالإضافة إلى الأجور، دخل الممتلكات والمعاملات الخاصة بالدخل، والتي عادة ما تقاس على مستوى الأسرة وليس الأفراد. لقد أظهرت الأبحاث الحديثة... أن كثيراً من الهبوط أو الانخفاض في معدل عدم المساواة في الدخل في الولايات المتحدة بعد الكساد الكبير والحرب العالمية الثانية كان نتيجة فرض الضرائب التصاعدية بدلاً من ضغط الأجور.⁴⁴ والسؤال إذن هو كيف تؤثر التنمية الاقتصادية على عدم المساواة في الأجور؟ يعرض الشكل رقم 17 إثنين من المؤشرات المختلفة لعدم المساواة في الأجور لعدد صغير نسبياً من البلدان: مؤشر جيني للأجور (والذي يُقدر درجة عدم المساواة في الأجور)، والمؤشر الخاص بنا والذي يوضح الفجوة في الأجور بين الفئات ذات الأجور العالية والفئات ذات الأجور المنخفضة (D9/D1). إن هذين المؤشرين تم تخطيطهما في مقابل نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي وذلك لتوضيح مستوى التنمية. ونحن نرى أن عدم المساواة في الأجور، في المتوسط، تكون أعلى في البلدان التي لديها معدل أقل من نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي. على الرغم من أن محدودية التغطية للبلد تجعل من الصعب استخلاص أي استنتاجات قوية من هذه الرسوم البيانية، إلا أنه يبدو أن هناك ارتباط بين ارتفاع معدل التنمية الاقتصادية وانخفاض معدل عدم المساواة في الأجور. ومع ذلك، لا بد من الإشارة إلى أن التغيرات في مؤشر جيني (العمود «أ») تكون كبيرة جداً فيما بين البلدان النامية لدرجة أنه لا يمكن الكشف عن العلاقة بين نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي وتشتت الأجور بين هذه البلدان. علاوة على ذلك، فإن الاتجاهات المذكورة أعلاه تبين أن من أهم التطورات التي حدثت في السنوات الأخيرة هو ازدياد عدم المساواة في الأجور في كثير من البلدان بغض النظر عن مستوى الدخل القومي.

3.4 عدم المساواة في الأجور بين الجنسين

وهناك بعداً أساسياً آخر من عدم المساواة يتمثل في الفرق بين أجور الرجال وأجور النساء، أي ما يسمى بـ «الفجوة في الأجور بين الجنسين» «gender pay gap». في حين أن هذه المسألة تستحق اهتماماً خاصاً، إلا أن

⁴² لقد بذلت محاولات للتوفيق إلى حد ما بين وجهات النظر هذه عن طريق التمييز بين عدم المساواة «الجيدة» و«السيئة»، مع الاعتراف بأن عدم المساواة قد يكون جيداً أو ضاراً على النمو الاقتصادي وذلك حسب قواها الكامنة وراءها. وينظر كل من تشودوري ورافاليون (2007)، على سبيل المثال، إلى عدم المساواة على أنها «جيدة» إذا كانت تعكس «دور الحوافز الاقتصادية» (التي تم إنشاؤها داخل السوق)، في حين أن «عدم المساواة» السيئة تشير إلى «تلك العوامل التي تمنع الأفراد من الاتصال بالسوق والحد من الاستثمار وتراكم رأس المال البشري والمادي».

⁴³ انظر كوزنتس (1955). نشكر مالطي لوبكر على أنه ذكرنا بهذه الحقيقة التي كثيراً ما يتم تجاهلها

⁴⁴ انظر بيكني وسايز (2007)

القيود القائمة في كل من البيانات والأبحاث تجعل من الصعب في هذه المرحلة تقديم تحليل شامل للفجوات في الأجور بين الجنسين من منظور عالمي. بيد أن هذا القسم يوفر لنا لمحة عامة تستند إلى عينة محدودة من البلدان والتي تكون فيها البيانات الخاصة بمتوسط الأجور مصنفة حسب النوع أو الجنس.

يبين الشكل رقم 18 نتائج التحليل المحدود الذي قمنا به. ونلاحظ أن الفجوة في الأجور لا تزال واسعة وأن إغلاق هذا الفجوة لا يحدث إلا ببطء شديد. فعندما تقاس الفجوات في الأجور بين الجنسين باستخدام نسبة أجور الإناث (نسبة متوسط أجور الإناث إلى متوسط أجور الذكور)، فإننا نجد عموماً أن الفجوة في الأجور كانت تتناقص في السنوات الأخيرة. في حوالي 80% من البلدان التي تتوافر عنها بيانات، نجد الفجوة في الأجور بين الجنسين قد تناقصت. ومع ذلك، فإن حجم التغيير يعد صغيراً، وفي بعض الحالات قد لا يُذكر. عموماً، هذه النتيجة تعد وفقاً للدراسات القائمة التي تبين أن الفجوة في الأجور بين الجنسين كانت مستقرة إلى حد ما أو أنها كانت تنخفض ببطء شديد.⁴⁵ وبالتالي، فإن الحد من الفجوة في الأجور بين الجنسين كان مخيباً للآمال بشكل واضح في ضوء التطورات الأخيرة، ولا سيما إنجازات المرأة التعليمية والتضيق التدريجي للفجوة بين الجنسين في العمل والخبرة والاقتصادية المواتية المذكورة والموثقة في القسم الأول. نجد في غالبية البلدان، أن أجور النساء تمثل ما بين 70% و 90% من أجور الرجال. في حالة البلدان الأوروبية، من المعروف أن النسبة في المتوسط تبلغ نحو 75%⁴⁶ لكنه ليس من النادر العثور على نسب أعلى من ذلك بكثير في مناطق أخرى من العالم، لا سيما في آسيا.⁴⁷

إن الانخفاض البطيء في عدم المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة يؤكد أن العلاقة بين تزايد مستويات الدخل وتضييق الفجوات في الأجور بين الجنسين ليست واضحة.⁴⁸ كما تعرض الكتابات أيضاً نتائجاً مختلطة فيما يتعلق بآثار العولمة على الفجوة في الأجور بين الجنسين.⁴⁹ وقد وجدت دراسات عديدة أن هناك أثراً سلبياً للنمو الموجه نحو التصدير على الأجور النسبية للإناث.⁵⁰ بينما أظهرت دراسات أخرى أنه في حين أن الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه نحو التصدير قد يؤدي إلى زيادات في أجور النساء، فإن العكس قد يحدث عندما يتحول الاستثمار الأجنبي المباشر نحو زيادة الإنتاجية والتوجه نحو مزيد من الإنتاج المحلي.⁵¹ ومع ذلك، فقد كشفت دراسات أخرى أنه متى ازدادت نسب الأجور بين الإناث والذكور، تزداد نسبة الفجوة في الأجور التي لا يفسرها معدل الفوارق الإنتاجية.⁵²

وثمة تحدٍ رئيسي للمستقبل يتمثل في التأكد من أن الرجال والنساء الذين يقومون بعمل مختلف ولكنه من نفس القيمة يجب أن يحصلوا على أجر متساوٍ. هذا هو مبدأ «المساواة»...

⁴⁵ غوبتا (2002)؛ الاتحاد الدولي للنقابات العمالية (2008)؛ بلانتغا وريمري (2006).

⁴⁶ بلانتغا وريمري (2006).

⁴⁷ انظر غوبتا (2002)؛ الاتحاد الدولي للنقابات العمالية (2008).

⁴⁸ غوبتا (2002)، الشكل (1).

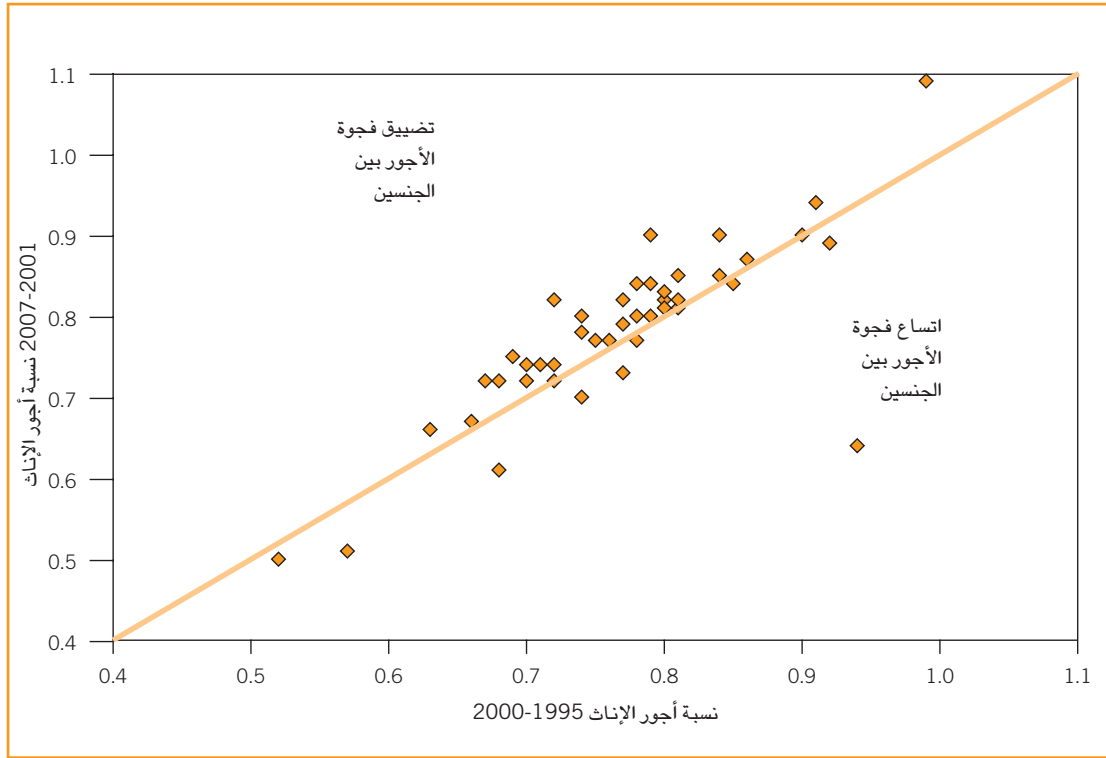
⁴⁹ سيغينو وغراون (2006).

⁵⁰ أوستندورب (2004).

⁵¹ بروان شتيناند بريتر (2007).

⁵² ليو (2004).

الشكل 18 التغيرات في فجوة الأجور بين الجنسين، 2007-1995



ملاحظة: تشير الأرقام إلى أن نسبة أجور الإناث إلى الذكور في المتوسط. تعني القيم الأقل من 1.0 أن النساء العاملات يكسبن في المتوسط أقل من نظرائهن من الذكور. المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات الأجور.

في الأجر بين المرأة والرجل عند القيام بعمل متساوي». وفي الواقع، يبدو أن هناك استمرار، بل زيادة، في الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة عند القيام بعمل مماثل، وخاصة في الوظائف الفنية والتنفيذية والحرف التي تتطلب مهارات.⁵³ وتشير الدراسات إلى أن الأجور التي تحصل عليها النساء في الوظائف الأولية تميل إلى أن تكون أقل من أجور الرجال – وخاصة بالنسبة للعمال المهرة.⁵⁴ وهناك تحدٍ آخر هو عدم وجود العمل المناسب والتدابير التعويضية للأسرة وارتفاع نسبة العمل المؤقت بين النساء. في الجزء الثاني من التقرير، نناقش أيضاً كيف يمكن أن يسهم كل من المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور في الحد من الفوارق في الأجور بين الجنسين.

⁵³ فرقة عمل المساواة في الأجر (2004).

⁵⁴ كونز (2007).

يسلط الجزء الثاني من هذا التقرير العالمي الأول للأجور الضوء على آثار سياسات الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية على الأجور عموماً. يعتبر كل من الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية بمثابة جزءاً من مجموعة أوسع من مؤسسات سوق العمل، والتي تُعرف على نطاق واسع بأنها تشمل «القواعد والممارسات والسياسات - سواء كانت رسمية أو غير رسمية، مكتوبة أو غير مكتوبة - وكلها أمور تؤثر على مجريات الأمور في سوق العمل».⁵⁵ وفي حين أن الأجور ترتبط بإنتاجية العمل والظروف الاقتصادية العامة (كما رأينا في الجزء الأول)، فإنها تتوسط فيها أيضاً مجموعة من المؤسسات، بما في ذلك النقابات وسياسات الحد الأدنى للأجور.⁵⁶ وفي الممارسة العملية، نجد أن التأثير النسبي لهذه المؤسسات يختلف فيما بين البلدان وعلى مر الزمن، ولكن في معظم البلدان تشكل هذه المؤسسات جزءاً من هياكل الإدارة في المجتمع وسوق العمل والتي من خلالها يتفاعل العمال وأصحاب العمل فيما بينهم وبالتالي يتم تحديد الأجور.⁵⁷ تعتمد الحكومات في جميع أنحاء العالم على سياسات الأجور لتصحيح فشل السوق في تحقيق نتائج مرغوب فيها من الناحية الاجتماعية أو مقبولة من الناحية الأخلاقية أو تتماشياً مع المفاهيم المحلية للعدالة الاجتماعية.

نقوم في القسم الرابع، أولاً بعرض بعض الاتجاهات العالمية لمستويات الحد الأدنى للأجور وعدد العمال المشمولين في اتفاقات المفاوضة الجماعية على حد سواء. ونجد أنه في حين أن هناك إحياء للحد الأدنى للأجور، فإن الاتجاهات في مجال المفاوضة الجماعية تتناقض بصورة أكبر. ونقدم في القسم الخامس، بعض الأدلة على كيفية أن المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور يؤثران على نتائج الأجور بصفة عامة. هذا دليل يوضح علي أن آثار هذين النوعين من سياسات الأجور يعد مختلفاً تماماً. وفي حين أن المفاوضة الجماعية تؤثر على كل من مستوى الأجور وتوزيع الأجور، فإننا نجد أن أثر الحد الأدنى للأجور يقتصر على توزيع الأجور في النصف الأسفل من سوق العمل. وبذلك يؤكد القسم السادس على أهمية الاستفادة من الحد الأدنى للأجور كأداة للحماية الاجتماعية وذلك لتوفير الحد الأدنى للأجور بصورة لائقة وليس - كما هو الحال في معظم الأحيان - كبديل دائم عن التفاوض بين أفراد المجتمع. كما ينص القسم السادس أيضاً على بعض التوصيات البسيطة ولكن ذات الصلة لتوضيح الارتباط المتناسك بين الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية.

⁵⁵ بيرغ وكوتشيرا (2008)، ص 11.

⁵⁶ تلعب المعايير القياسية للعدالة أيضاً دوراً هاماً؛ انظر على سبيل المثال ديكنز وآخرون (2007). القرارات والإجراءات الاقتصادية مثل المفاوضات الخاصة بالأجور هي أيضاً «ملحقة» في الشبكات الاجتماعية والثقافية والسياسية والدين. انظر غرانوفيتز (2005) أو غيبونز (2005).

⁵⁷ هذا التأكيد من هيرش (2006).

4. الاتجاهات الحديثة

4.1 إحياء موضوع الحد الأدنى للأجور

جدير بالذكر أن منظمة العمل الدولية تحدد الحد الأدنى للأجور بأنه الأجر الذي يوفر الحد الأدنى لهيكل الأجور وذلك لحماية العمالة الموجودة في قاع هيكل توزيع الأجور.⁵⁸ وبعد الحد الأدنى للأجور تقريباً إحدى أدوات السياسة العالمية – وهي تطبق في أكثر من 90% من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.⁵⁹ ولكن المستوى الذي يوضع فيه الحد الأدنى للأجور لا يختلف اختلافاً كبيراً بين البلدان كما هو الحال بالنسبة للمعدل ومستوى التواتر الذي يجري التحديث عندهما. لتوثيق الاتجاهات العالمية في مستويات الحد الأدنى للأجور، تم جمع بيانات جديدة لتحديث قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للأجور. وتركز هذه البيانات الجديدة أساساً على الفترة ما بين 2000-2007. وبوجه عام، تتضمن قاعدة البيانات الموسعة التي قمنا بتحديثها معلومات عن مستويات الحد الأدنى للأجور في أكثر من 100 دولة والتي يمثل السكان فيها نحو 90% من مجموع سكان العالم. لقد قمنا بتقدير الزيادة السنوية في الحد الأدنى للأجور في جميع هذه البلدان بالقيمة الفعلية (أي أنها معدلة وفقاً لمعدلات التضخم). وهذا بمثابة مؤشر للقوة الشرائية لهؤلاء الذين يحصلون على الحد الأدنى للأجور. لقد قمنا أيضاً بحساب مؤشرين إضافيين من هذه المؤشرات على المستوى القطري. ويمثل المؤشر الأول نسبة الحد الأدنى للأجور إلى متوسط الأجور – وهو مقياس للمدى الذي إليه تحاول البلدان الحد من عدم المساواة في الأجور من خلال سياسات الحد الأدنى للأجور. أما المؤشر الثاني فهو نسبة الحد الأدنى للأجور إلى نسبة نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، والذي يوفر مؤشراً لمدى ارتباط التغيرات التي طرأت على معدلات الحد الأدنى للأجور بالتغيرات التي طرأت على مستويات إنتاجية العمل.⁶⁰

وهناك بعض الصعوبات النظرية في حساب مؤشرات الحد الأدنى للأجور ينبغي تسليط الضوء عليها هنا. فعلى الرغم من أن التغيرات في القيمة الإسمية والحقيقية للحد الأدنى للأجور قد يبدو من السهل جداً حسابها، إلا أن هذا قد لا يحدث دائماً. ويكمن السبب الرئيسي في أن معظم البلدان ليس لديها معدل واحد فقط من الحد الأدنى للأجور. كما سيناقش هذا التقرير بمزيد من التفصيل، وغالباً ما يكون لدى البلدان معدلات عديدة من الحد الأدنى للأجور والتي يمكن أن تختلف باختلاف المنطقة أو سن العامل أو النشاط الاقتصادي أو المهنة. هذا يمكن أن يجعل من الصعب تقدير مستوى واحد من الحد الأدنى للأجور لكل بلد على حده، وهذا بدوره يجعل من الصعب المقارنة بين الحد الأدنى للأجور مع غيره من المؤشرات الاقتصادية، مثل نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي أو متوسط الأجور على مستوى الاقتصاد ككل. وكقاعدة عامة، وفيما عدا بعض الاستثناءات، قمنا باختيار ما نعتبره أهم حد أدنى للأجور (و هو المعدل الذي عادة ما يطبق على أكبر عدد من العمال). في حالة البلدان الكبيرة ذات الفوارق الإقليمية الكبيرة، استخدمنا متوسطاً لأهم المعدلات الإقليمية للحد الأدنى للأجور.

⁵⁸ من منظور قانوني، يجب أن يكون الحد الأدنى للأجور له قوة القانون ويكون قابلاً للتنفيذ في ظل التهديد بفرض عقوبات أو غيرها من الجزاءات.

⁵⁹ وهناك استثناءات هامة تتمثل في بعض دول الخليج مثل البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة الامارات العربية المتحدة، والتي تستضيف عدداً كبيراً من العمال المهاجرين الذين لا يزالون يفتقرون إلى الحماية.

⁶⁰ بطبيعة الحال، تعتبر نسبة الحد الأدنى للأجور إلى نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي مؤشراً ناقصاً جداً، ويرجع ذلك أساساً إلى أن نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي يعد مؤشراً ناقصاً لإنتاجية العمل، ولكنه متاح على نحو أكثر تواتراً من متوسط الأجور (وبخاصة في البلدان النامية). أيضاً، وبعد التغير في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي مقبولاََ عموماً لتقدير التغير في إنتاجية العمل مع مرور الوقت. ومع ذلك، يجب تفسير نسبة الحد الأدنى للأجور إلى نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الواحد بعناية وذلك في المقارنات بين البلدان، خاصة لأن الدول تختلف في نسبة السكان الذين لا يعملون. انظر، على سبيل المثال، ساجيث (2008) لمناقشة أكثر تفصيلاً عن المؤشرات المناسبة للحد الأدنى للأجور.

هذا وتكشف الاتجاهات التي حصلنا عليها أن الحد الأدنى للأجور في السنوات الأخيرة كان يتمتع بشيء من الانتعاش. على الصعيد العالمي، قامت أكثر من 70% من البلدان الواردة في العينة خلال الفترة من 2001-2007، بزيادة الحد الأدنى للأجور بالقيمة الفعلية. في المتوسط، ازداد الحد الأدنى للأجور في جميع البلدان بنسبة 5.7% بالقيمة الفعلية. ويمثل هذا مكسباً كبيراً في القوة الشرائية لهؤلاء الذين يحصلون على الحد الأدنى للأجور بالمقارنة مع بداية القرن الحالي، وعلى النقيض من بعض الفترات السابقة، حيث كانت تنخفض القيمة الفعلية للحد الأدنى للأجور. لقد كانت المكاسب الحقيقية لمن يحصلون على الحد الأدنى للأجور كبيرة في كل من الاقتصاديات المتقدمة (+3.8%) والبلدان النامية (+6.5%).

ولعل المملكة المتحدة تعد أبرز مثال بين البلدان المتقدمة على إحياء موضوع الحد الأدنى للأجور، والتي - بعد تفكيك نظام مستوى الحد الأدنى للأجور في الصناعة لديها في الثمانينات من القرن الماضي - اعتمدت سياسة وطنية جديدة للحد الأدنى للأجور في عام 1999. ومنذ ذلك الحين، والحد الأدنى للأجور الوطنية قد زاد بنسبة 3.5% سنوياً بالقيمة الفعلية. وبالإضافة إلى المملكة المتحدة على سبيل المثال، نجد أسبانيا قد زادت الحد الأدنى للأجور بشكل سريع نسبياً في حين أن أيرلندا قدمت سياسة وطنية للحد الأدنى للأجور لأول مرة في عام 2000. من بين الأعضاء الجدد في الاتحاد الأوروبي، نجد أن الحد الأدنى للأجور ارتفع عموماً بدرجة كبيرة من أجل اللحاق التدريجي بركب الدول الأعضاء القدامى.

كما أن البلدان النامية تعمل بشكل مطرد على رفع الحد الأدنى للأجور لتوفير الحماية الاجتماعية لفئات العمال الضعيفة وغير المنظمة. وجدير بالذكر أن القوى الإقليمية مثل البرازيل والصين وجنوب أفريقيا تعد من بين الدوافع الرئيسية لهذا الاتجاه التصاعدي. وصدرت في الصين، على سبيل المثال، لوائح جديدة بشأن الحد الأدنى للأجور في عام 2004 في ظل تزايد المخاوف بشأن تزايد عدم المساواة في الأجور. في الأرجنتين والبرازيل، تم إعادة تنشيط سياسات الحد الأدنى للأجور للمساعدة على عكس اتجاه الانخفاض في أجور العمال ذوي الأجور المنخفضة. وفي جنوب أفريقيا، تم وضع حد أدنى للأجور في عام 2002 لدعم أجور ملايين من العمال ذوي الأجور المنخفضة في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وأحياناً تختلف تجارب كل بلد في هذا الاتجاه التصاعدي. في هولندا، نجد أن قيمة الحد الأدنى للأجور تعاني من حالة ركود - وهذا أدى أيضاً إلى ركود في استحقاقات الضمان الاجتماعي، التي تُعطى إلى جانب الحد الأدنى للأجور. في الولايات المتحدة، نجد أن الحد الأدنى للأجور الفيدرالية فقد حوالي 17% من قيمته الحقيقية بين عامي 2001 و2007، وفي نهاية عام 2007 تم زيادتها لأول مرة منذ عشر سنوات. يتم تعويض هذه الخسارة في القيمة الآن عن طريق سلسلة من الزيادات المخطط لها لعامي 2008 و2009. كما فقد الحد الأدنى للأجور قيمته في جورجيا، حيث انخفض بما يزيد عن 6% سنوياً من حيث القيمة الفعلية خلال الفترة ما بين 2001-2007، وفي عدد كبير من البلدان الأفريقية. وبوجه عام، لا تزال هذه الأمثلة قليلة داخل الاتجاه التصاعدي عموماً في معدلات الحد الأدنى للأجور في جميع أنحاء العالم.

عندما نقارن الحد الأدنى للأجور مع متوسط الأجور في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، فإن الصورة تبدو أكثر تعقيداً بصورة طفيفة (انظر الجدول 2). نجد أن الحد الأدنى للأجور على الصعيد العالمي قد زاد زيادة طفيفة بالمقارنة مع متوسط الأجور (من 37% في 2000-2002 إلى 39% في 2004-2007)، ويرجع ذلك أساساً إلى الاتجاه التصاعدي في البلدان النامية. بالمقارنة مع نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، نجد أن الحد الأدنى للأجور يعد مستقراً في البلدان المتقدمة في حين أنه قد إنخفض على الصعيد العالمي (من 68% إلى 60%). هذا يعكس أساساً النمو القوي في متوسط إنتاجية العمل في البلدان النامية، والتي لم تترجم بشكل كامل إلى زيادات مقابلة في الحد الأدنى للأجور في الطرف الأدنى من سوق العمل.

الجدول (2) الاتجاهات في الحد الأدنى للأجور

النمو الحقيقي في الحد الأدنى للأجور (%)		الحد الأدنى للأجور / متوسط الأجور (%)		الحد الأدنى للأجور / نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	
2007-2001	2007-2004	2002-2000	2007-2004	2002-2000	2007-2004
الدول المتقدمة	+3.8	39	39	38	37
الدول النامية	+6.5	36	40	76	68
الإجمالي	+5.7	37	39	68	60

المصدر: منظمة العمل الدولية - قاعدة بيانات الأجور

وما زالت هناك أيضاً اختلافات كبيرة في مستويات الحد الأدنى للأجور في مختلف البلدان. ومن بين الاقتصاديات المتقدمة، نجد أن أسبانيا والمملكة المتحدة قد حددت الحد الأدنى للأجور المنخفضة نسبياً، بحوالي 35% من متوسط الأجور، أما في فرنسا فإن الحد الأدنى للأجور (SMIC)⁶¹ ارتفع إلى نحو 50% من متوسط الأجور - وهو أعلى مستوى بين أي اقتصاد في الدول المتقدمة. في الدول التي كانت والتي لازالت تمر بمرحلة انتقالية، نجد أن الحد الأدنى للأجور قد ازداد بسرعة ولكن لا يزال منخفضاً نسبياً. في استونيا، على سبيل المثال، حيث أن القيمة الفعلية للحد الأدنى للأجور ازدادت بصورة سريعة في الفترة بين عامي 2001 و2007، إلا أن مستوياتها حالياً حوالي 32% من متوسط الأجور. في بلدان أخرى، كما هو الحال في جورجيا وروسيا، نجد هذا المعدل أقل، بنسبة 10% أو أقل من متوسط الأجور في عام 2007. بشكل عام، لا تزال مستويات الحد الأدنى للأجور أعلى في أمريكا اللاتينية ولكن بمعدل إقليمي متوسط فوق 50% من متوسط الأجور.

4.2 التطورات المتناقضة في تغطية المفاوضة الجماعية

نهتم الآن بالاتجاهات العالمية في أعداد العمال الذين يستفيدون من المفاوضة الجماعية. من الناحية النظرية، يمكن قياس هذا عن طريق ما يسمى بـ «تغطية المفاوضة الجماعية»، والتي تعرف بأنها «نسبة أجور العمال بموجب إتفاق جماعي». للأسف، لا يزال توافر معلومات إحصائية مقارنة عن هذه التغطية نادراً نسبياً. هناك سببين على الأقل لذلك. الأول له علاقة بالتدابير أو الإجراءات المختلفة المستخدمة. فهناك إجراء أو تدبير يسمى بـ «النسبة غير المعدلة لتغطية المفاوضة الجماعية» (the unadjusted rate of collective bargaining coverage) - وهو عدد الموظفين المشمولين في اتفاق جماعي باعتبارهم نسبة من إجمالي عدد العاملين (أي كنسبة من إجمالي عدد العاملين بأجر). ويدل هذا المؤشر على المدى الذي وفقاً إليه يتم تنظيم عمل العاملين بأجر عن طريق الاتفاقات الجماعية. وهناك إجراء آخر هو «النسبة المعدلة لتغطية المفاوضة الجماعية» (the adjusted rate of collective bargaining coverage) - والذي يستثني من القاسم المشترك جميع الموظفين ممن لا يجوز لهم الانضمام إلى المفاوضة الجماعية، مثل فئات معينة من موظفي القطاع العام (على سبيل المثال، الشرطة أو القوات المسلحة أو العاملين في الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية). إذا تم استخدام تدابير مختلفة، فإنه لا يمكن استخدام البيانات الناتجة لإجراء مقارنات دولية ذات مغزى.

⁶¹ الحد الأدنى لنمو الأجور.

إن السبب الثاني، والأكثر إثارة للمشاكل، في عدم وجود بيانات، له علاقة بصعوبة عملية التقدير. في معظم البلدان نجد أنه من المستحيل معرفة العدد الدقيق...

للعامل المشمولين في اتفاقات المفاوضة الجماعية لمجرد عدم وجود أي عمليات تسجيل ورصد لتلك الاتفاقات. إلا أنه في تلك البلدان التي تكون فيها المفاوضة أكثر تقدماً (حيث ربما تكون نسبة التغطية أيضاً الأعلى) نجد أن الاتفاقات الجماعية يمكن رصدها جيداً. وهناك بعض الاستثناءات القليلة في البلدان النامية، مثل الفلبين. وهناك طرق أخرى للتقدير تشمل عمليات الاستقراء للدراسات الاستقصائية سواء من القوى العاملة المنزلية أو من القوى العاملة في المصانع والشركات والمؤسسات الاقتصادية الأخرى. ولكن في البلدان النامية، نادراً ما يكون هناك سؤال عما إذا كانت وظيفة الشخص الذي يدلي بإرائه في الاستقصائية يغطيها اتفاق جماعي من عدمه.

في ضوء هذه الصعوبات، فإن البيانات حول التغطية غالباً ما يتم تقديرها من قبل أطراف التفاوض أنفسهم. ولتحقيق الغرض من هذا التقرير، فقد استخدمنا منهجية مماثلة. إذ قمنا أولاً بتجميع الإحصاءات المتوفرة من مصادر ثانوية، ثم استكملنا هذه البيانات باستخدام دراسات ميدانية خاصة أجريت مع ممثلي العمال. ونفذت هذه الدراسة خلال مؤتمر العمل الدولي المنعقد في يونيو 2008. ونظراً للصعوبات التي واجهناها في الحصول على تقديرات دقيقة باستخدام مثل هذه الأساليب المنهجية، فقد قمنا بالتمييز بين أربع فئات فقط من البلدان. حيث أننا اخترنا البلدان التي تبلغ فيها نسبة التغطية أقل من 15%، والبلدان التي تبلغ فيها نسبة التغطية بين 15 و50%، وأيضاً البلدان التي تبلغ فيها نسبة التغطية بين 51 و70%، وأخيراً البلدان التي تبلغ فيها نسبة التغطية فيها 70%. النتائج مبينة في الجدول رقم 3.

وتتمثل أول نتيجة ملفتة للنظر في أن نسبة التغطية في المفاوضة الجماعية في هذه البلدان، باستثناء البلدان الأوروبية، عادة ما تكون منخفضة. في البلدان الآسيوية، عادة ما تكون نسبة التغطية أقل من 15%، وكثيراً ما تكون في الواقع أقل من 5% في أوروبا، نجد أن نسبة التغطية في المفاوضة الجماعية مرتفعة نسبياً، حيث يتمتع 70% أو أكثر من العاملين بتغطية من قبل الاتفاقات الجماعية في غالبية دول الاتحاد الأوروبي. ونظراً لوجود آليات تمديد إلزامية، نجد أن النمسا لديها في الواقع نسبة تغطية نحو 100% تقريباً. ولكن لا تتبع كل الدول الأوروبية نموذج التغطية العالية. في المجر وبولندا والمملكة المتحدة، نجد أن أقل من نصف الموظفون مشمولين في التغطية؛ وفي لاتفيا وليتوانيا، نجد أن هذا المعدل أقل من 15%.

نلاحظ في بعض البلدان، انخفاضاً متزايداً لمعدل التغطية المنخفضة بالفعل. لقد انخفضت التغطية بشكل كبير منذ عام 1995 في العديد من بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، كما هو الحال في جمهورية التشيك وسلوفاكيا، وكذلك في بعض بلدان أوروبا الغربية، مثل ألمانيا وهولندا والمملكة المتحدة. عموماً، في أمريكا اللاتينية، أدى انخفاض معدل استخدام آليات الحوار الاجتماعي في تسعينات القرن الماضي، إلى جانب تنفيذ الإصلاحات الليبرالية، إلى انخفاض في تغطية المفاوضة الجماعية في مجال التجارة والنقابات العمالية. في بيرو، على سبيل المثال، نجد أن المفاوضة الجماعية قد وصلت إلى أدنى مستوياتها، حيث بلغت نسبة التغطية أقل من 8% كما شهدت نقصاً في عدد من الاتفاقات الجماعية من 2000 إتفاقية جماعية في أوائل الثمانينات إلى 300 في عام 2007. في تنزانيا، كما هو الحال في عدد من البلدان الأفريقية الأخرى، انخفضت نسبة التغطية عندما استبدلت السياسة المركزية للأجور بنظام المفاوضة على الأجور على مستوى المنشأة.⁶²

من ضمن العوامل الهامة التي يمكن أن تساعد في تفسير هذا الانخفاض هو التغطية نجد تناقص نسبة العضوية في النقابات العمالية⁶³، واللامركزية في مؤسسات الحوار الاجتماعي. إن النظم الأكثر مركزية - حيث يتم توقيع الاتفاقات الجماعية على الصعيد الوطني أو على الصعيد القطاعي ...

الجدول (3) تغطية المفاوضات الجماعية، 2007 أو آخر سنة

أعلى من 70%	51-70%	15-50%	أقل من 15%	
النمسا، بلجيكا، الدنمرك، فنلندا، فرنسا، اليونان، إيطاليا، هولندا، البرتغال، رومانيا، سلوفينيا، أسبانيا، السويد	الجمهورية التشيكية، ألمانيا، لوكسمبورج	المجر، بولندا، سلوفاكيا، المملكة المتحدة	لاتفيا، ليتوانيا	الاتحاد الأوروبي
النرويج		سويسرا	صربيا، تركيا	من خارج الاتحاد الأوروبي
بيلاروسيا، روسيا، أوكرانيا				بلدان كومنولث الدول المستقلة (الكومنولث)
		كندا	الولايات المتحدة	أمريكا الشمالية
		استراليا واليابان	نيوزيلندا	الاقتصاديات المتقدمة الأخرى
	الصين		جمهورية كوريا	شرق آسيا
			كيريباتي	جزر المحيط الهادئ
		الهند	نيبال	جنوب آسيا
			إندونيسيا، ماليزيا، الفلبين، سنغافورة، تايلاند	جنوب شرق آسيا
			السلفادور، المكسيك، نيكاراجوا	أمريكا الوسطى
الأرجنتين، بوليفيا، أوروغواي		فنزويلا	البرازيل، شيلي، كولومبيا، بيرو	أمريكا الجنوبية
			الإمارات العربية المتحدة	الشرق الأوسط
السودان			المغرب	شمال أفريقيا
إثيوبيا، النيجر، السنغال	غينيا، ليسوتو	جنوب أفريقيا، غانا، كينيا، سوازيلاند، تنزانيا، توغو	بوروندي، جزر القمر، ملاوي، موريتانيا	جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا

المصادر: منظمة العمل الدولية، دراسات استقصائية خاصة (والتي أجريت خلال مؤتمر العمل الدولي لعام 2008): قاعدة البيانات الداخلية لمنظمة العمل الدولية بشأن العضوية في النقابات والمفاوضة الجماعية التغطية: منظمة التعاون والتنمية: المصادر الإقليمية والوطنية الأخرى. ملاحظات:

- (1) إن معدل تغطية المفاوضات الجماعية هو مؤشر على المدى الذي يتم تنظيم شروط العمل من قبل الاتفاقات الجماعية. ويعرف بأنه عدد الموظفين المشمولين باتفاق جماعي كنسبة من إجمالي عدد الموظفين (أي الذين يحصلون على الأجور والرواتب). هذا المعدل يعد «غير معدل»، بمعنى أنه لا يأخذ في الاعتبار عدد العمالة المستفناة من الحق في المفاوضات الجماعية. من الصعب تقدير البيانات عن هؤلاء الموظفين الذين يتم استثناءهم كما أن البيانات الموثوق بها ليست متاحة بسهولة.
- (2) إن نسبة تغطية المفاوضات الجماعية ليست بالضرورة عند كثافة النقابة (أي نسبة عدد أعضاء النقابة إلى مجموع عدد العاملين بأجر. والفرق الرئيسي يأتي من حقيقة أن السابق يعكس وجود آليات التمديد التي تسمح بتطبيق الاتفاقات الجماعية على أعضاء غير نقابيين. لقد كانت آليات التمديد أو التوسع شائعة نسبياً في البلدان الأوروبية، ولكنها في بعض الأحيان وجدت في مناطق أخرى مثل أفريقيا (جنوب أفريقيا مثلاً) وأمريكا اللاتينية (الأرجنتين مثلاً).

عادة ما تؤدي إلى ارتفاع نسبة تغطية المفاوضات الجماعية. ولعل هذا ما يفسر جزءاً من الاختلاف في معدلات التغطية بين أوروبا والعديد من البلدان الأفريقية والآسيوية، حيث غالباً ما يتم التفاوض على مستوى المؤسسة أو المنشأة. هذا وقد تم توثيق الاتجاه نحو اللامركزية والتفاوض على الأجور على مستوى المؤسسة أيضاً بصورة جيدة بالنسبة لأستراليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة ونيوزيلندا وكذلك بالنسبة لعدد من اقتصاديات أوروبا الوسطى والشرقية.

وثمة عامل آخر يسهم في التقليل من نسبة التغطية يتمثل في الزيادة في عدد العاملين في الشركات الصغيرة أو في إطار الأشكال الشاذة أو غير الشائعة للعقود – مثل العقود المحددة المدة أو المؤقتة أو لجزء من الوقت – الذين هم في الواقع غالباً ما يتم استبعادهم من المفاوضات الجماعية.⁶⁴ هذا وشهدت جمهورية كوريا، على سبيل المثال، زيادة كبيرة في استخدام العقود المحددة الأجل على سبيل التصدي للأزمة المالية – وقد لوحظت هذه الظاهرة أيضاً في بلدان أخرى.⁶⁵ إن انخفاض مستوى التغطية في كثير من الأحيان كان له أبعاد نوعية أو جنسية هامة نظراً لأن نسبة حدوث مثل هذه الأشكال غير القياسية لتشغيل العمالة تعد أعلى بين النساء أكثر من الرجال، وأن التغطية في الصناعات التي تهيمن عليها النساء (بما في ذلك بعض قطاعات الخدمات) تعد أقل اكتمالاً مما هو عليه الحال في الصناعات التي يهيمن عليها الرجال.⁶⁶

يجب ألا يغيب عن أذهاننا أن بعض البلدان النامية لديها تغطية عالية في بعض القطاعات الرسمية الصغيرة، ولكن لا شيء في القطاع الكبير من الاقتصاد غير الرسمي. في غانا، على سبيل المثال، على الرغم من أن النقابات قوية نسبياً في القطاع الرسمي، إلا أننا نجد أن التقديرات تشير إلى أن العمالة غير الرسمية تمثل قرابة 88% من إجمالي العمالة. وبالتالي، على الرغم من أن المفاوضات الجماعية الحقيقية موجودة في غانا وأن النقابات في محاولة مستمرة للوصول إلى الاقتصاد غير الرسمي، إلا أن التحدي لا يزال كبيراً. وحسب تقدير النقابات في غانا، على سبيل المثال، نجد أن نحو 8% فقط من العاملين في القطاع الزراعي تجد نفسها في الاقتصاد الرسمي، ولا سيما في المزارع التجارية.⁶⁷ وعندما لا يعملون لحسابهم الخاص، عادة ما تكون شروط العمل للعاملين في الاقتصاد غير الرسمي مصممة إما من خلال التفاوض غير الرسمي بين صاحب العمل والموظف أو على وجه الحصر من قبل صاحب العمل وحده.

في الوقت نفسه، ينبغي التأكيد على عدم وجود اتجاه سلبي واضح نحو ضعف المفاوضات الجماعية على الأجور، كما أن هناك أيضاً بعض تطورات المواجهة الهامة. أولاً، نجد أن نسبة التغطية في المفاوضات الجماعية لا تزال مرتفعة – وتزداد في بعض الأحيان – في أوروبا. هذا هو الحال، على سبيل المثال، في الدنمارك وفنلندا والبرتغال وأسبانيا والسويد. وعلاوة على ذلك، نجد أن هناك زيادة في معدل التغطية في بعض البلدان النامية في أفريقيا وأمريكا اللاتينية. في جنوب أفريقيا، على سبيل المثال، تضاعف عدد العمال المستخدمين رسمياً والذي يتم تغطيتهم من خلال مجلس الاتفاقات التفاوضية في السنوات العشر التالية لإنهاء الفصل العنصري. وكان ذلك أساساً بفضل ظهور نظام مجلس المفاوضات داخل القطاع العام، لكنه ظهر أيضاً في القطاع الخاص، كما هو الحال في صناعة النسيج.⁶⁸

⁶⁴ انظر، على سبيل المثال، كازس ونسيورفا (2007).

⁶⁵ لي وإيراود (2008). انظر أيضاً، ألفارادو (2008)؛ إيراود وفوغان وإيتهد (2007)؛ كاهيارارا (2008).

⁶⁶ روبري وآخرون. (2005).

⁶⁷ أكا (2008).

⁶⁸ بورات وغوغا (2008).

إن محاولة إحياء نظام المفاوضات الجماعية كانت قوية أيضاً في الدول التي كانت ولا زالت تمر بمرحلة انتقالية، حيث أن مفهوم المفاوضة في الأجور لم يتأصل بعد. في بلدان أوروبا الشرقية، مثل لاتفيا وليتوانيا نجد أن نسبة التغطية...

منخفضة، ولكن كثفت الجهود لجعل الأجور علي مائدة المفاوضة الجماعية، ففي سلوفينيا على سبيل المثال، قد قدمت آلية قوية للتوسع في التغطية لدرجة أن نسبة التغطية تصل حالياً إلى ما يقرب من 100%. ويعد هذا التوسع ممكناً لأن الشركات ملزمة بأن تكون أعضاء في كافة «غرف» التجارة والصناعة، والتي تعمل أيضاً بوصفها رابطات أرباب العمل في المفاوضة الجماعية. كما تعد التطورات الأخيرة في الصين كبيرة (انظر الإطار رقم 2)، رغم وجود مشاكل عالقة بشأن حرية تكوين هذه الجمعيات.

الإطار رقم 2، الصين: الاتجاهات في المفاوضة الجماعية

لقد كانت المفاوضة الجماعية غير معروفة تقريباً في الصين حتى منتصف التسعينات (باستثناء حالات قليلة على أساس تجريبي) نظراً لأنه تم تعديل علاقات العمل من خلال التدخلات الإدارية في ظل الاقتصاد المخطط مركزياً. بدأت الأمور تتغير ببطء بعد صدور قانون العمل ودخوله حيز التنفيذ في يناير 1995، حيث أن القانون قد قدم مفهوم المفاوضة الجماعية (المصطلح الصيني «jitixieshang» والذي يعني حرفياً «المشاورة الجماعية»).

وبعد بداية بطيئة، نجد أن تنمية وتطوير المفاوضة الجماعية قد اكتسبت بعض الزخم في أوائل الألفية الثالثة عندما بدأت الحكومة الصينية في سياسة التحول نحو مزيد من التوازن في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في إطار الهدف الشامل المتمثل في «بناء مجتمع متجانس». عندما بدأت الحكومة وإتحاد نقابات عمال الصين عموماً وإتحاد الشركات الصينية في إنشاء آليات التشاور الثلاثي على مختلف المستويات في عام 2001، أصبح تعزيز المفاوضة الجماعية أمراً ذو أولوية في جميع أنحاء الصين. تشير الإحصاءات الرسمية إلى أن عدد العمال الذين تشملهم الاتفاقات الجماعية زاد من 66 مليون في عام 2000 إلى 102 مليون في عام 2005.

ومع ذلك، فمن المعروف جيداً أن العديد من الاتفاقات الجماعية في الصين حتى وقت قريب كانت أكثر قليلاً من كونها تكراراً أو نسخاً للحد الأدنى من الشروط القانونية، ولم يتم التفاوض فعلياً على الاتفاقات بين ممثلي العمال وأصحاب العمل. على سبيل المثال، نجد أن مستوى الأجور لم يكن مدرجاً في معظم الاتفاقات الجماعية حتى أوائل الألفية الثالثة. في حين لا تزال هذه المقولة صحيحة بالنسبة لعدد كبير من المشاريع أو المؤسسات حتى اليوم، إلا أن هناك إشارة إلى أن نوعية الاتفاقات الجماعية وعملية المفاوضة الجماعية تشهد تحسناً تدريجياً. وتفيد الإحصاءات الرسمية، ارتفاع عدد العمال المشمولين في اتفاقات الأجور من 27 مليون في عام 2000 إلى 37 مليون في عام 2005. ويبدو أن عدد العمال المشمولين في إتفاقات الأجور يعد أداة أكثر موثوقية لقياس تأثير المفاوضة الجماعية في الصين أكثر من الاعتماد على عدد العمال المشمولين في الاتفاقات الجماعية العامة.

وهناك تغيير كبير آخر في السنوات الأخيرة يتمثل في العدد المتزايد من الاتفاقات الجماعية على المستوى القطاعي أو الإقليمي. في حين أن معظم المفاوضة الجماعية جرت على مستوى المؤسسات حتى مطلع الألفية الثالثة، إلا أن نقابات العمال في ظل هيكل اتحاد نقابات عمال عموم الصين قد نجحت في تطوير نظام جديد لممارسة المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي أو الإقليمي. ويذكر أن بعض الاتفاقات الإقليمية والقطاعية تشمل الحد الأدنى للأجور التي تم التفاوض عليها والتي هي أعلى من الحد الأدنى للأجور الإلزامية التي وضعتها بعض الحكومات المحلية.

ومن المحتمل أن يعمل قانون عقود العمل، والذي بدأ يدخل حيز التنفيذ إعتباراً من يناير 2008، على تسارع انتشار المفاوضة الجماعية على مختلف المستويات. هناك بعض الخلل في نظام العلاقات الصناعية الناشئة في الصين، ولكن هناك مجالاً للتحرك التدريجي بثبات نحو نظام يقوم على مزيد من المفاوضة الجماعية الحقيقية في المستقبل.

(المصدر: مساهمة من شانغ هي لي (منظمة العمل الدولية، بكين)

5. آثار المؤسسات على حصة الأجور

إن الاتجاهات التي وصفناها في القسم السابق لها آثار هامة نظراً لأن المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور لهما أثر عميق على الأجور. في هذا القسم نقدم بعض التحليلات الإحصائية التي تُظهر أن المفاوضة الجماعية ترتبط بكل من إرتفاع متوسط الأجور وتخفيض عدم المساواة في الأجور، في حين أن الحد الأدنى للأجور يرتبط بخفض عدم المساواة في الأجور في النصف الأسفل من سوق العمل.

5.1 المفاوضة الجماعية والإنتاجية والأجور

نحن ننظر أولاً على أثر المفاوضة الجماعية على متوسط الأجور. في ضوء الضعف الواضح في تطابق بين الأجور والنمو الاقتصادي والذي نوقش من قبل في هذا التقرير، فسنقوم بدراسة تأثير في المفاوضة الجماعية على مرونة الأجور (أي استجابة الأجور للتغيرات في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الواحد). ولكي نقوم بذلك، قمنا بفصل عينة من البلدان وتقسيمها إلى مجموعتين: مجموعة «التغطية العالية» ومجموعة «التغطية المنخفضة». وتعرف التغطية العالية بأنها نسبة التغطية لأكثر من 30%، في حين أن التغطية المنخفضة تعرف بأنها تغطية 30% أو أقل. هذه المبادرة تقسم البلدان الموجودة في العينة إلى مجموعتين متساويتين في الحجم تقريباً. وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية أو طردية بين المفاوضة الجماعية ومرونة الأجور. كما يبين الشكل رقم 19، بالنسبة للبلدان ذات نسبة التغطية المنخفضة تبلغ مرونة الأجور حوالي 0.65 - وهي أقل من المتوسط العالمي البالغ نحو 0.75 (كما تم حسابه في القسم 2.2). وبعبارة أخرى، في البلدان التي لا تعتبر فيها المفاوضة الجماعية أداة هامة لتحديد الأجور، نجد أن كل نسبة إضافية من النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الواحد تبلغ 1% عادة ما تكون مصحوبة بزيادة في متوسط الأجور بنسبة 0.65%. في حالة البلدان ذات نسبة التغطية العالية، نجد أن مرونة الأجور تكون أعلى من ذلك بكثير. يوضح الشكل رقم 20 أن في تلك البلدان أن كل نسبة إضافية من النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الواحد تبلغ 1% عادة ما تكون مصحوبة بزيادة في متوسط الأجور بنسبة 0.87%. ومن ثم، يبدو أنه في وجود قدر كبير من التغطية في المفاوضة الجماعية، تكون الأجور الفعلية مرتبطة بقوة أكبر بالنمو الاقتصادي.⁶⁹

في حين أن التغطية تعد عاملاً حاسماً في نتائج أو محصلة للأجور، إلا أن المستوى الذي تتم عنده المفاوضة الجماعية ودرجة التنسيق بين مختلف المستويات من الممكن أن يؤثران أيضاً على حصيلة الأجور. للأسف، نظراً لعدم توفر البيانات ذات الصلة، فإننا لم تتمكن من حصر هذه الآثار في التحليل الذي نقدمه. ولقد أكدت الأبحاث والدراسات الأخرى على وجود علاقة قوية بين المفاوضة المركزية والتنسيقية وخفض معدل التفاوت في الأجور، بما يتضمن فجوة أضييق بين الجنسين فيما يتعلق بالأجور.⁷⁰ على العكس من ذلك، لقد ثبت أن اللامركزية في المفاوضة الجماعية تؤدي إلى ارتفاع معدل التفاوت في الأجور في عدد من الحالات، بما في ذلك أستراليا وشيلي.⁷¹ ولكن بعض المراقبين شددوا على أن العلاقة بين نظم المفاوضة وأداء سوق العمل...

⁶⁹ نظراً لأن التغطية العالية في المفاوضة الجماعية ترتبط بوجود صلة أقوى بين الأجور والأداء الاقتصادي، فينبغي لها أن تؤثر أيضاً على «حصة الأجور»، أي تقسيم الدخل بين العمال وأرباب العمل (انظر الملحق التقني الأول).

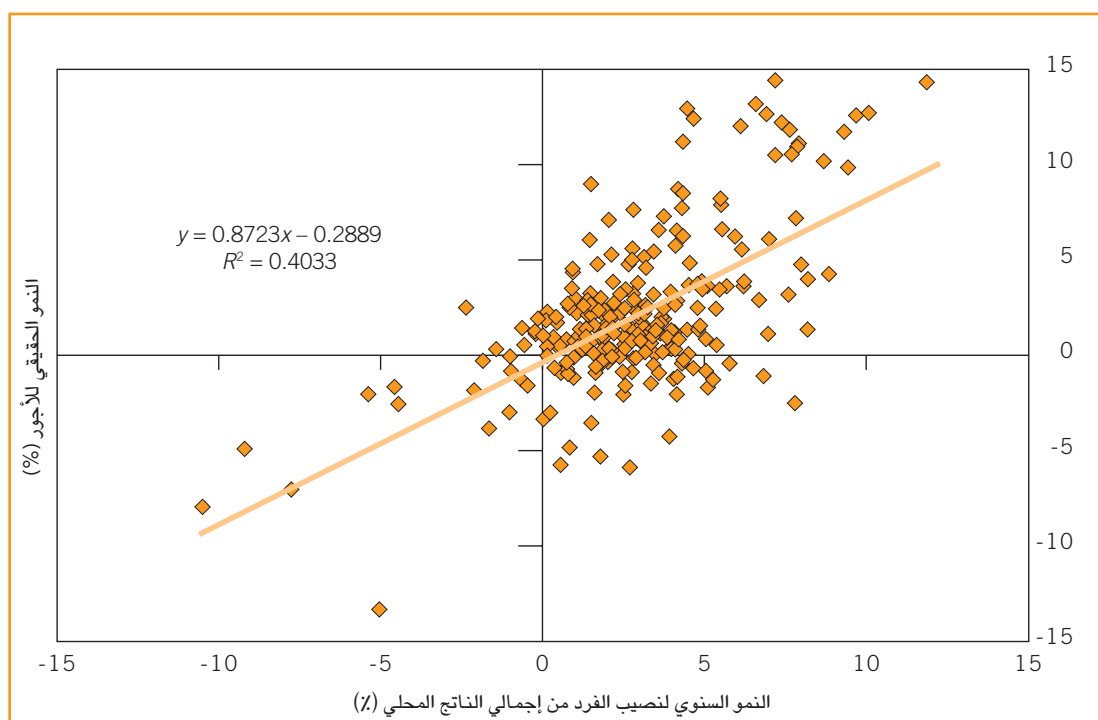
⁷⁰ بيرتولا وآخرون. (2002)؛ بلو وكان (1996، 1999)؛ منظمة التعاون والتنمية (2004).

⁷¹ انظر على التوالي هول (2007)؛ ريفيروس (1994).

الشكل (19) تغير نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي والنمو الحقيقي للأجور في البلدان ذات التغطية المنخفضة في المفاوضة الجماعية ($\geq 30\%$)



الشكل (20) تغير نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي والنمو الحقيقي للأجور في البلدان ذات التغطية العالية في المفاوضة الجماعية ($< 30\%$)



ليست بالبساطة التي كثيراً ما يفترضها البعض، وبالتالي لا ينبغي تعميمها.⁷² من الضروري وجود تحليل أكثر دقة لتوفير فهم أفضل لآثار اللامركزية على الفوارق بين البلدان في حصة الأجور.

5.2 المؤسسات وعدم المساواة في الأجور

بالإضافة إلى مرونة الأجور، فإننا ننظر في كيفية أن الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية يؤثران على عدم المساواة في الأجور. نظراً لقلة البيانات، فإن تحليلنا يشمل أساساً البلدان المتقدمة، على الرغم من أنه يشمل أيضاً بلدان في آسيا وأمريكا اللاتينية (النتائج الكاملة ترد في الملحق التقني الثاني). إننا نجد هنا أيضاً أن التغطية عن طريق المفاوضة الجماعية من المسائل التي تهتم في هذا الصدد بشكل كبير. وتبين النتائج أن البلدان ذات التغطية العالية تكون لديها نسبة عدم المساواة في الأجور أقل بكثير على وجه الإجمال وأيضاً في النصف الأسفل من توزيع الأجور.⁷³ وفي حالة البلدان الأوروبية، يُظهر الشكل رقم 21 الصلة بين التغطية عن طريق المفاوضة الجماعية وإجمالي معدل عدم المساواة في الأجور وذلك من خلال علاقة تبادلية بسيطة. ورغم أن هناك عوامل أخرى تؤثر أيضاً على عدم المساواة، فإننا نرى أن الدنمرك وفنلندا وفرنسا والسويد وهولندا لديهم تغطية عالية وأيضاً انخفاض في نسبة عدم المساواة في الأجور، في حين أن المجر وبولندا والمملكة المتحدة لديهم تغطية المنخفضة وارتفاع في معدل عدم المساواة في الأجور.

إن نتائجنا حول الحد الأدنى للأجور تعد أقل قوة. إن ما يدعوا للاستغراب هو أن ارتفاع الحد الأدنى للأجور (أكثر من 40% من متوسط الأجور) يرتبط بارتفاع المعدل الكلي لعدم المساواة في الأجور.⁷⁴ إن تفسير هذا الاستنتاج يتطلب مزيداً من التحليل في المستقبل. هناك فرضية تتمثل في أن ذلك قد يكون ناجماً عن بعض السببية العكسية والتي بموجبها تميل البلدان التي لديها ارتفاع في المعدل الإجمالي لعدم المساواة إلى استخدام الحد الأدنى للأجور بقوة أكبر. ولكن في الوقت نفسه، نجد أن ارتفاع الحد الأدنى للأجور يرتبط بخفض عدم المساواة في الأجور في النصف الأسفل من توزيع الأجور.⁷⁵ وهذا النتيجة الأخيرة هي بالأحرى نتيجة بديهية لأن الحد الأدنى للأجور على وجه التحديد يهدف إلى حماية أصحاب الأجور المنخفضة.⁷⁶ وبالفعل، في كل من البلدان المتقدمة والنامية، نجد أن الحد الأدنى للأجور قد أعيد تنشيطه بغية التخفيف من حدة التوترات الاجتماعية التي تنجم عن تزايد عدم المساواة في النصف الأسفل من سوق العمل. في أوروبا، على سبيل المثال، نجد أن الزيادة في عدد الفقراء العاملين وضعت ضغوطاً على الحكومات. في بعض البلدان الأوروبية، وجد أن الحد الأدنى للأجور لعبت أيضاً دوراً هاماً في تأمين أجور العمال ذوي المهارات المتدنية والذين دخلوا في منافسة مع العمال المهاجرين.⁷⁷

⁷² انظر، على سبيل المثال، فريمان (2007).

⁷³ كما هو الحال في الجزء الأول من التقرير، فإن إجمالي عدم المساواة في الأجور يقاس بنسبة أصحاب الأجور المرتفعة إلى أصحاب الأجور المنخفضة (D9/D1)، في حين أن التفاوت في النصف السفلي من توزيع الأجور يقاس بنسبة أصحاب الأجور المتوسطة إلى أصحاب الأجور المنخفضة (D5/D1).

⁷⁴ كما هو الحال في قياس D9/D1.

⁷⁵ وبعبارة أخرى، ترتبط الحدود الدنيا للأجور بنسبة أقل من D5/D1 ولكنها ليست ولكنها ليست كبيرة في تفسير الفروق فيما بين البلدان في نسبة D9/D1.

⁷⁶ في الوقت نفسه، لا بد من الإشارة إلى أن النتائج الإحصائية التي لدينا تعد حساسة لمواصفات النموذج وطرق التقدير، مما يعني أنه من الصعب استخلاص أي استنتاجات قوية من هذا التحليل. وهذا يعكس حقيقة أن الفروق في الحد الأدنى للأجور في مختلف البلدان لا يمكن التعرف عليها بسهولة من خلال متغير واحد. إن النظام المعقد للحد الأدنى للأجور والتنوع الناتج في العملية والآثار سوف يتم مناقشتها لاحقاً في هذا التقرير.

⁷⁷ داستمان وآخرون. (2007).

الشكل (21) فوارق الأجور (D9/D1) ومعدل المفاوضة الجماعية (2005)، دول الاتحاد الأوروبي



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات الأجور.

5.3 النتائج المستخلصة من التقارير

إن الآثار التي تحدثها المؤسسات على حصيلة الأجور والموثقة أعلاه تعد مفهومة بصورة جيدة وتحظى بتقدير كبير في جميع أنحاء العالم - رغم أن الكثير من الأبحاث في التي أجريت في وقت سابق قد ركزت على تأثيرات ذلك على عمالهم. إن مساهمة النقابات في الحد من عدم المساواة في الأجور يعد من النتائج العملية الثابتة.⁷⁸ (ولقد أقرت الدراسات الاقتصادية الحديثة بشكل ملحوظ بأن المفاوضة الجماعية لها تأثير إيجابي على الأجور من دون أن يكون لها تأثير سلبي كبير على مجمل الأداء الاقتصادي أو العمالة).⁷⁹ وهناك دراسة شاملة للمؤلفات نشرها البنك الدولي والتي تخلص إلى أن الدراسات المقارنة «تكشف عن وجود اختلاف منهجي قليل في الأداء الاقتصادي» بين الدول التي تكفل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على نحو فعال والدول التي لا تفعل ذلك.⁸⁰ وبالمثل، فقد قامت آخر مجموعة من الأبحاث بإزالة بعض الصور النمطية للحد الأدنى للأجور موضحة أنها - إذا وضعت في مستوى معقول - يمكنها زيادة عدد العمال الذين يحصلون على أجور مجزية وتقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين، مع قليل أو بدون...

⁷⁸ انظر ماشين (2008) للمراجعة.

⁷⁹ شوك وزيلبر برغ (2004)؛ مانينغ (2003)؛ تساناتوس (2008).

⁸⁰ آيدت وتساناتوس (2002)، ص 4.

إحداث تأثير سلبي على مستويات العمالة.⁸¹ وفي الوقت نفسه، في حين أن عدد متنام من الدراسات رفضت الاعتقادات السائدة حول الأثر الضار للحد الأدنى للأجور أو المفاوضة الجماعية على عدد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، وأن صناع السياسة لا ينبغي أن يتجاهلوا حقيقة أن سوء تصميم السياسات يمكن أن يكون له آثاراً سلبية على العمل أو المؤشرات الاقتصادية.

من الصعب تحديد آثار المؤسسات على الأجور بوجه عام. وفيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية، نجد أن الكثير من الأبحاث الحالية تركز على كيفية أن عضوية النقابة (بدلاً من التغطية) تؤثر على الأجور. في بلدان مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة، من خلال مقارنة بين الوظائف النقابية وغير النقابية المماثلة، تشير التقديرات بشكل عام إلى أن العضوية في النقابات ترفع الأجور بنسبة أكثر من 10%. في ظل وجود آليات قوية للتوسع أو التمدد، حيث أن الاتفاقات الجماعية على الأجور تطبق على العمال غير النقابيين - كما هو الحال في فرنسا وألمانيا والسويد - نجد أن هذه العلاوة على الأجور تختفي تقريباً.⁸² كما ورد بالتقارير الموثقة أن علاوة الأجور تميل إلى الانخفاض في السنوات الأخيرة، لا سيما في المملكة المتحدة والولايات المتحدة - حيث أن هذا قد يعكس ضعف قوة النقابات العمالية.⁸³ ومن المقدر أيضاً أن ثلث الزيادة في معدل عدم المساواة في الأجور في الولايات المتحدة منذ 20 عاماً يمكن تفسيره في ضوء الانخفاض في كثافة النقابات، ونفس النتيجة بالنسبة لألمانيا.⁸⁴ وللأسف، نجد أن الدراسات عن آثار النقابات على الأجور في أجزاء أخرى من العالم لا تزال نادرة.

لقد حاولت الدراسات الحديثة على الحد الأدنى للأجور تقدير أثرها على عدم المساواة في الطرف الأدنى من توزيع الأجور. فهناك دراسة في الولايات المتحدة وجدت أدلة قوية على أن الزيادة في الحد الأدنى للأجور قد زادت من معدلات الأجور للعاملين الموجودين في أسفل هيكل توزيع الأجور بنسبة 10%، وبالتالي ساهمت جزئياً في عكس الاتجاه المؤدي إلى تزايد عدم المساواة في الأجور.⁸⁵ وتشير تقديرات الدراسة نفسها إلى أن زيادة الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة بنسبة 10-15% تعمل على إعادة توزيع متواضعة نسبياً لنحو 0.2% من إجمالي الدخل السنوي. في البلدان النامية، نجد أن الآثار التوزيعية يتم دراستها أيضاً بشكل متزايد. في البرازيل، على سبيل المثال، قد وجد أن 12.5% من العاملين يحصلون على الحد الأدنى للأجور، وأن الحد الأدنى للأجور يضغط بقوة على توزيع الأجور.⁸⁶ إن الكتابات تلقي الضوء أيضاً على أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يساعد على الحد من الفوارق في الأجور بين الجنسين في أسفل هيكل توزيع الأجور. وهناك إفراط في تمثيل المرأة بين العمال ذوي الأجور المنخفضة وأن قدرتها على التنقل إلى الوظائف ذات الرواتب الأعلى أقل بكثير من الرجال. لذا تتركز المرأة في الوظائف والقطاعات التي تعمل بها حيث تكون المفاوضة الجماعية أكثر محدودة. من خلال وضع مقارنة بين الأجور عبر أماكن العمل المختلفة والتي كثيراً ما يتم فيها الفصل بين الجنسين، نجد أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يساعد في معالجة التحيز القائم على نوع الجنس في تحديد الأجور.

⁸¹ انظر على وجه الخصوص البحث الشامل الذي قامت به لجنة الأجور المنخفضة التابعة للمملكة المتحدة.

⁸² انظر بلانشفلاور وبرايسون (2002).

⁸³ انظر هيرش (2008).

⁸⁴ بالنسبة للولايات المتحدة، انظر لوميو (2007) وبالنسبة لألمانيا، انظر داستمان وآخرون. (2007).

⁸⁵ كارد وكروجر (1995).

⁸⁶ انظر ليموس (2007) وديديكا (2008).

بشكل عام، نجد أن العوامل المحددة لعدم المساواة في الأجور تعد أمراً معقداً جداً، مما يعني أن مجموعة واسعة من العوامل تعمل معاً بطرق مختلفة وأوزان مختلفة لخلق... نتائج مختلفة. إن أحد العوامل التي جذبت الكثير من الاهتمام في هذا الصدد هو التغيرات التكنولوجية المتحيزة للمهارة، التي يمكن أن تكون لصالح العمال المهرة التي تؤدي إلى الاستقطاب.⁸⁷ ومع ذلك، فإن تقديم صورة عالمية شاملة عن مدى ارتباط التغير التكنولوجي بالتغيرات في عدم المساواة في الأجور يعد أمراً خارج نطاق هذا التقرير. في التحليل الإحصائي الخاص بنا، نجد أن التغيرات في المتغيرات الاقتصادية مثل نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي ونسبة التجارة وتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر لا يبدو أن لها أهمية كبيرة من الناحية الإحصائية في تفسير الفرق في عدم المساواة في الأجور بين البلدان (انظر الملحق التقني الثاني).

6. وضع سياسات متماسكة للأجور

يركز هذا القسم على التصميم والصياغة المناسبة للحد الأدنى للأجور وسياسات المفاوضة الجماعية. كما رأينا آنفاً، فإن المفاوضة الجماعية في كثير من البلدان تواجه تحديات صعبة والتي قد تكون مرتبطة بالعمولة أو أشكال جديدة من العمل أو نمو عملية التعاقد من الباطن. في البلدان الأخرى، ينظر إلى المفاوضة الجماعية بوصفها مصدراً للجمود وأن التوصية الجماعية كان يتعين عليها أن تستبدل المفاوضة الجماعية ذات المستوى المرتفع بمفاوضة على مستوى المنشأة. في كثير من هذه الحالات، ومن أجل حماية أضعف العمال وضعاً في سوق العمل، يبدو أن الحكومات قد تحولت نحو سياسات الحد الأدنى للأجور لكي تكون بديلاً عن المفاوضة الجماعية. في حالة عدم وجود تفاوضاً جماعياً قوياً، يبدو أن الحكومات تكون مضطرة على نحو ما للتدخل في تحديد الأجور من خلال سياسة الحد الأدنى للأجور. ولقد أدى هذا في بعض الأحيان إلى خلق نظم معقدة للغاية للحد الأدنى للأجور في مجال الصناعة والقطاعات المهنية الأخرى.

إن الاعتماد على نظم شديدة التعقيد من الحد الأدنى للأجور بدلاً من المفاوضة الجماعية يعد أمراً مؤسفاً وذلك يعود إلى سببين على الأقل. أولاً، إن دور المفاوضة الجماعية يذهب إلى أبعد بكثير من مجرد حماية العمال الضعفاء – فالمفاوضة الجماعية بالفعل يستفيد منها أكبر شريحة ممكنة من العاملين بدرجة أكثر من الحد الأدنى للأجور. المفاوضة الجماعية تتجاوز أيضاً مجرد كونها مفاوضات حول الأجور حيث أنها تشمل جوانب أخرى من شروط العمل، مثل ساعات العمل ونوعية العمل. ثانياً، إن قيام سياسة الحد الأدنى للأجور بتحديد معدلات الأجور بالنسبة لكثير من فئات العاملين في مختلف الصناعات يمكن في نهاية المطاف أن يؤدي إلى عدم تشجيع المفاوضة الجماعية بدلاً من تحفيزها. في حين أن بعض المفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين حول الحد الأدنى للأجور قد ساهمت في تشجيع المفاوضة الجماعية، إلا أنه في معظم الحالات، نجد أن الأوضاع المعقدة للحد الأدنى للأجور تعمل على «مزاحمة» المفاوضة الجماعية. وتشير هذه التجربة السلبية نحو أهمية وضع سياسة دقيقة ومتناسكة. لذلك سنقوم في الفقرات التالية بإعادة النظر في بعض الممارسات الجيدة المتصلة بتصميم مجموعة تكاملية ومتناسكة من سياسات الحد الأدنى للأجور وسياسات المفاوضة الجماعية.

⁸⁷ انظر ماشين (2008) من أجل الاستعراض، وأوتور وآخرون. (2006) حول دور الحوسبة. أحد القيود الواضحة مع هذا النهج هي ما صعوبة تفسير لماذا تفاوتت التغيرات في عدم المساواة في الأجور تفاوتاً كبيراً بين البلدان حيث مدى التغيرات التكنولوجية يكون قابل للمقارنة على الأقل (على سبيل المثال، بين الدول الأنجلوسكسونية والدول الأوروبية القارية). هذا يفسر أيضاً لماذا ظهرت العوامل المؤسسية كعامل أكثر قوة تفسيرية للتغيرات في عدم المساواة في الأجور في السنوات الأخيرة (انظر، على سبيل المثال، لوميو، 2007). بالإضافة إلى ذلك، التغيرات التكنولوجية غالباً ما تخفف في تفسير الكثير من القوى المحركة للأجور على مستوى الصناعة (انظر، على سبيل المثال، بيرغ، 2004).

6.1 استخدام الحد الأدنى للأجور على نحو فعال وبصورة لائقة⁸⁸

عند تصميم سياسات الحد الأدنى للأجور، هناك اثنين من المبادئ الأساسية ينبغي أن توضع في الاعتبار. المبدأ الأول هو استخدام الحد الأدنى للأجور بالطريقة التي تحقق الهدف المنشود، أي التي تقوم بتوفير الحد الأدنى للأجور بصورة لائقة. والمبدأ الثاني هو إشراك الشركاء الاجتماعيين، ليس فقط في تصميم ورصد نظام الحد الأدنى للأجور، ولكن أيضاً في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور.

ماذا يقصد بالحد الأدنى للأجور اللائقة؟

كمبدأ عام، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 تدعو البلدان إلى اتخاذ نهج متوازن عند تحديد مستويات الحد الأدنى للأجور. ينبغي عليهم أن يأخذوا في الاعتبار احتياجات كل من العاملين وأسرهم والعوامل الاقتصادية مثل معدل الإنتاجية والحاجة إلى الحفاظ على مستويات عالية من العمالة. بطبيعة الحال، فإن المستويات الفعلية للحد الأدنى للأجور تختلف وفقاً للتصورات الوطنية للحد الأدنى للأجر اللائق أو الذي يوفر معيشة كريمة للعامل. إن مصطلح «الحد الأدنى للأجور اللائقة» يعني أن مستوى الحد الأدنى للأجور يجب أن يكون على مستوى عال بما يكفي لاعتباره لائقاً لكنه يبقى منخفضاً بما يكفي ليبقى الحد الأدنى للأجور. الشكل رقم 22 يُظهر أن مستويات الحد الأدنى للأجور بالنسبة لمتوسط الأجور تتفاوت تفاوتاً كبيراً بين البلدان، بل أن هناك تكرار أو تيرة عالية نسبياً عند حوالي 40% من متوسط الأجور. هذا قد يكون بمثابة نقطة مرجعية مفيدة عند النظر في المستوى الأمثل للحد الأدنى للأجور.

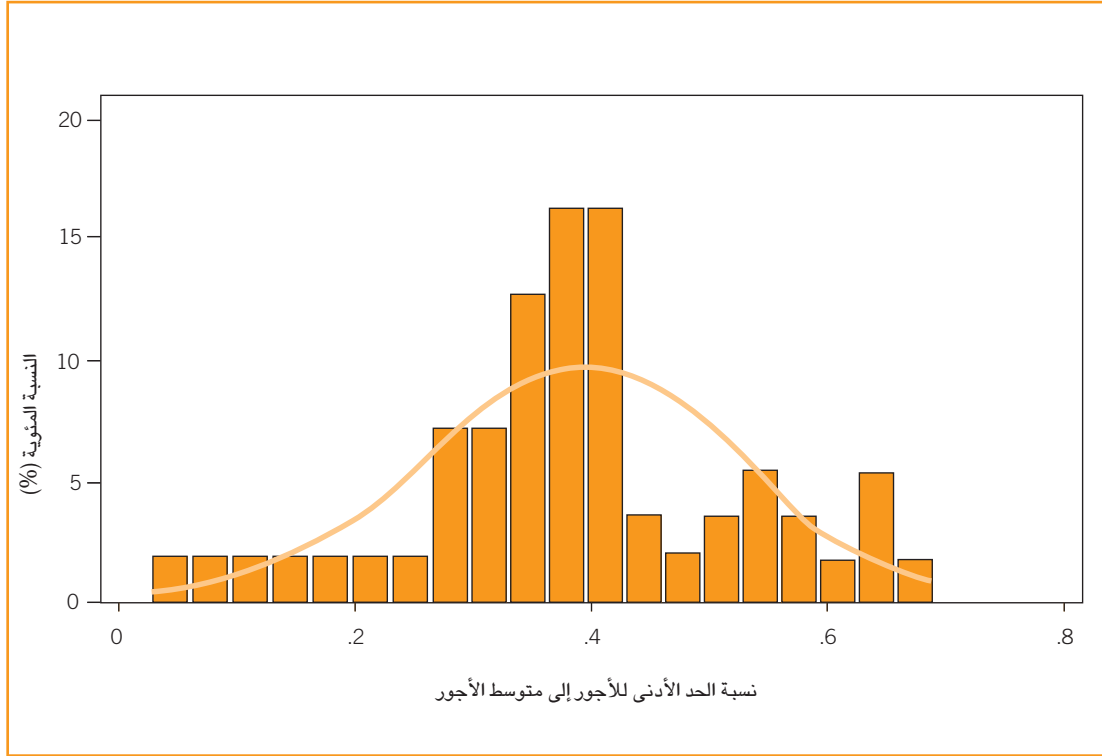
وفيما أبعد من هذا المستوى المرجعي التقريبي، نجد أن مستوى الحد الأدنى للأجور ينبغي أن يتم تحديده من خلال التحليلات الأكثر دقة الخاصة بكل بلد. في الواقع، لتحقيق أقصى قدر من المنافع من الحد الأدنى للأجور مع التقليل من الآثار السلبية المحتملة، نجد أنه من الضروري أن يتحدد مستوى الحد الأدنى للأجور من خلال القرارات السياسية القائمة على الأبحاث وأن يصاحب تطبيقها نوعاً من الرصد المنهجي. لا بد أن نتذكر أيضاً أنه لتقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين في أسفل توزيع الأجور، ينبغي أن يكون الحد الأدنى للأجور في مستوى فوق ذلك المستوى السائد في المهن أو القطاعات التي تهيمن عليها المرأة.⁸⁹ فليس من غير المألوف تماماً أن قرارات السياسة العامة بشأن الحد الأدنى للأجور تفتقد وجود تحليل ودليل دامغ وبالتالي فإنها تتحدي أهدافها. إن السياسات الجيدة وحسن الحوار الاجتماعي حول الحد الأدنى للأجور يتطلبان وجود أبحاث جيدة.⁹⁰

⁸⁸ هذا القسم يتمدد ويتوسع في ذات البحث الشامل الذي قام به إرواد وساجت (2005)، فهو يستند أيضاً إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، وهم إتفاقية آلية تثبيت الأجور رقم 26، والتي اعتمدت في عام 1928، واتفاقية الحد الأدنى للأجور رقم 131، والتي اعتمدت في عام 1970. عموماً، هناك 119 دولة من أصل 181 من الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية قد صدقت الآن على الأقل على واحدة من هاتين الاتفاقيتين. فالبلدان التي صدقت على أي أو كلا هاتين الاتفاقيتين في القرن الجديد تشمل – من حيث الترتيب الزمني للتصديق على الاتفاقية رقم 131 – جمهورية مولدوفا (2000) و صربيا (2000) وجمهورية كوريا (2001) وأنتيغوا وبربودا (2002) وألبانيا (2004) وأرمينيا (2005) وأوكرانيا (2006) ومونتينيغرو (2006) وجمهورية أفريقيا الوسطى (2006) وقيرغيزستان (2007).

⁸⁹ رودجرز وروبري (2003).

⁹⁰ من أجل تسهيل عمل مثل هذه الأبحاث، فقد وضعت منظمة العمل الدولية مؤخراً بعض الاختصاصات الموحدة (متوفرة عند الطلب) لتكون بمثابة مبادئ توجيهية لتحديد الحد الأدنى للأجور.

الشكل (22) الحد الأدنى للأجور بالنسبة لمتوسط الأجور



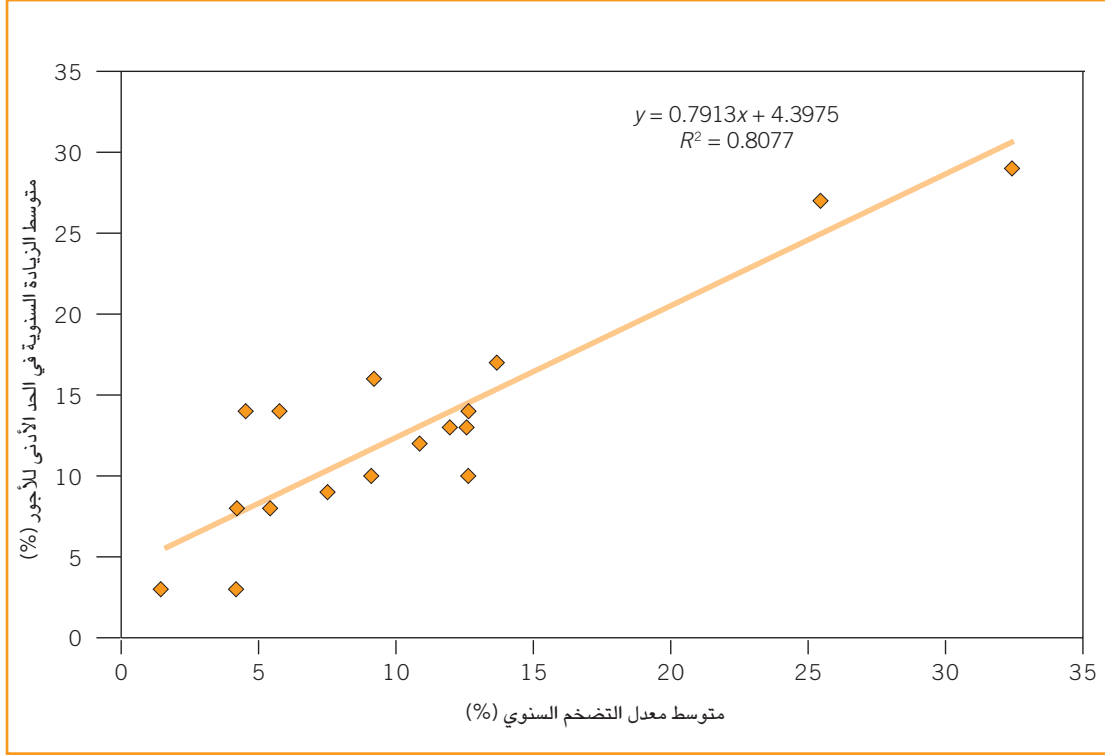
المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات الأجور.

إن القرارات بشأن الحد الأدنى للأجور يجب أن تتضمن تدخل الشركاء الاجتماعيين. هؤلاء الشركاء ينبغي أن يشاركوا في صنع القرار فيما يتعلق بكل من التغطية ومعدلات الحد الأدنى للأجور. في معظم البلدان، نجد الحكومات تتخذ قراراً نهائياً...

بشأن رفع الحد الأدنى للأجور وذلك بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين. في أقلية لا بأس بها من البلدان، نجد أن معدلات الحد الأدنى للأجور يتم وضعها مباشرة من خلال الحوار الاجتماعي من قبل هيئات ثلاثية مستقلة. عندما يتم اتخاذ القرارات من جانب الهيئات الثلاثية، فإنه يتطلب من الحكومات في واقع الأمر التوصل إلى اتفاق مع أصحاب العمل وممثلي العمال. في حالات قليلة، يتم التفاوض مباشرة حول المعدل القومي للحد الأدنى للأجور وذلك من جانب الشركاء الاجتماعيين - كما هو الحال في بلجيكا واليونان - وأن الدور الرسمي الوحيد للحكومة يتمثل في اعتماد نتائج المفاوضات.

في بلدان أخرى، يتم تحديد الحد الأدنى للأجور في القطاعات بصورة حصرية من خلال المفاوضة الجماعية. هذا هو الحال، على سبيل المثال، في ألمانيا وإيطاليا وسويسرا. ومن المؤكد أن هذا النظام يوفر مرونة أكثر ويعمل على تجنب تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجور. ومع ذلك، هناك تزايد واضح في بعض القيود المفروضة في هذا الصدد. أولاً، في حين أن هذه النظم يمكن أن توفر حماية فعالة لغالبية العاملين في بعض الدول الأوروبية التي قامت بتسيخ مبدأ المفاوضة الجماعية، إلا أنها ستكون غير فعالة بشكل رئيسي في البلدان النامية، حيث أن تغطية المفاوضة الجماعية عادة ما تكون منخفضة جداً. ثانياً، حتى في البلدان الأوروبية نجد أن الانخفاض الذي طرأ مؤخراً على تغطية المفاوضة الجماعية والزيادة في عدد «الفقراء العاملين» في الجزء غير المنظم من سوق العمل

الشكل (23) الحد الأدنى من الأجور الاسمية والتضخم في أمريكا اللاتينية، 2007-1996



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات للأجور.

قد خلقتا توترات اجتماعية قوية. في ألمانيا - وبدرجة حد أقل - في سويسرا، نجد أن هذه العيوب قد جددت النقاش حول إمكانية إدخال الحد الأدنى للأجور الوطنية لتوفير الحد الأدنى للأجور اللائقة لجميع العاملين بأجور.

رفع مستوى الحد الأدنى للأجور

ينبغي تعديل الحد الأدنى للأجور بصورة منتظمة للحفاظ على القدرة الشرائية للعمال المتضررين في مواجهة ارتفاع الأسعار، وأيضاً لتجنب وقوع صدمات اقتصادية كبيرة في بعض الأحيان. إن رعاية الفقراء من العمال والأسر تعتمد بشكل حاسم على كل من الأجور والأسعار التي يواجهونها. وبالتالي فإن تعديل الحد الأدنى من الأجور الاسمية في سياق زيادة الأسعار لا يقل أهمية عن تحديد المعدل الأولي أو الابتدائي للحد الأدنى للأجور. في السياق الحالي للتزايد الحاد في أسعار الغذاء والنفط وأيضاً ارتفاع معدلات التضخم المتوقعة لعامي 2008 و2009، نجد أن الضبط السريع للحد الأدنى للأجور يعد الأمر الأكثر أهمية.

إن الدلائل الماضية من أمريكا اللاتينية تظهر - في المدى المتوسط - أن التضخم عموماً يتم تعويضه عن طريق إجراء تعديل مناسب في الحد الأدنى للأجور الاسمية (انظر الشكل رقم 23). بيد أن البيانات تظهر أيضاً أنه يمكن أن يكون هناك تفاوت بين معدلات التضخم وتعديلات الحد الأدنى للأجور. في سياق ارتفاع معدلات التضخم، نلاحظ أن هذا التأخر قد يكون السبب في الكثير من المعاناة البشرية. عند تعديل الحد الأدنى للأجور، يجب أن يوضع في الاعتبار أيضاً أن مؤشر لأسعار المستهلكين يعكس الأسعار التي يواجهها المستهلك العادي

وأن هذا المؤشر يستخدم لمراقبة تضخم الأسعار لدى المستهلكين على مستوى الاقتصاد ككل. عندما تكون هناك زيادة سريعة في أسعار المواد الغذائية، فإن مؤشر أسعار المستهلكين عادة ما يقلل من معدل الزيادة في أسعار السلع والخدمات التي يستهلكها من يحصلون على الحد الأدنى للأجور. وذلك لأن الأسر الفقيرة تنفق نسبة كبيرة من دخلهم على الغذاء. وبعبارة أخرى، فإن معدل التضخم الذي يعاني منه أصحاب الحد الأدنى من الأجور...

الجدول (4) الحد الأدنى للأجور الوطنية والقطاعية (النسبة المئوية لمجموع البلدان التي تطبق الحد الأدنى للأجور)

الحد الأدنى للأجور الوطنية (%)	الحد الأدنى للأجور حسب القطاعات و/أو المهن (%)
43	75
47	53
69	31
100	0
67	33
100	0
60	40
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	
آسيا والمحيط الهادئ	
أفريقيا	
الشرق الأوسط	
الاقتصاديات المتقدمة	
والاتحاد الأوروبي	
وسط وجنوب شرق أوروبا	
(من خارج الاتحاد الأوروبي) وكومنولث	
كومنولث الدول المستقلة	
الإجمالي	

المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات للأجور.

قد يكون أعلى بكثير من مؤشر أسعار المستهلكين. لذلك ينبغي أن يؤخذ هذا في الاعتبار عند رفع الحد الأدنى للأجور. في الصين، على سبيل المثال، قامت العديد من المقاطعات برفع الحد الأدنى للأجور في عامي 2007 و2008 في ضوء ارتفاع أسعار المواد الغذائية وتأثيرها على العمال الذين يتقاضون أجوراً منخفضة. في سياق ارتفاع معدل التضخم، قد قيل الكثير عن أن مخاطر ارتفاع الحد الأدنى للأجور يمكن أن تؤدي إلى ما يسمى بـ «دوامة الأجور والأسعار»، والتي كانت تعرف بأنها الحالة التي تقوم فيها الأجور والأسعار بمطاردة بعضهما البعض بصورة تصاعدية⁹¹. وهذا التصور مرتبط بحقيقة أن الحد الأدنى للأجور غالباً ما يعتبر مؤشراً للمفاوضة الجماعية، أو حتى للأجور في القطاع غير الرسمي⁹²، وبالتالي فإنه يؤثر أيضاً على أجور العمال فوق الحد الأدنى للأجور. ولكن على الرغم من أنه صحيح أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يؤثر على الأسعار، إلا أن هذا الأثر قد وجد أنه متواضع بشكل عام، وخاصة في حالة الحد الأدنى للأجور الوطنية البسيطة⁹³. لذلك، تزداد المخاوف في جميع جوانب الاقتصاد من أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يؤدي إلى التضخم الشامل ولكن هذه المخاوف كثيراً ما تكون مبالغاً فيها.

⁹¹ انظر لايارد وآخرون. (1991).

⁹² انظر ساجت (2006).

⁹³ لمراجعة المؤلفات المتعلقة بآثار الحد الأدنى للأجور على الأسعار، انظر ليموس (2004).

تبسيط الأمر

من المهم جداً أن نقوم بتبسيط عملية تصميم هيكل المؤسسات التي تقوم بتحديد الحد الأدنى للأجور. فغالبية دول العالم تقوم بتنفيذ سياسة واضحة نسبياً فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور الوطنية (انظر الجدول رقم 4). إن الحد الأدنى للأجور الوطنية يمثل الأحد الأدنى للأجور التي تنطبق على جميع العمال على نطاق الاقتصاد ككل، مع احتمال وجود اختلافات بين المناطق أو الفئات الواسعة من العمال (ولاسيما العمال الشباب أو الفئات الأخرى مثل عمال أو خدم المنازل).

وهناك أمثلة على ذلك منها الحد الأدنى للأجور الوطنية بالمملكة المتحدة والحد الأدنى للأجور (SMIC) في فرنسا. وهناك مثال آخر هو الحد الأدنى للأجور الفيدرالية الأمريكية والذي تم الاحتفال بالذكرى السابعة والخمسون له في عام 2007. وهناك أيضاً عدد لا بأس به من البلدان النامية التي تعتمد على هذه النظم البسيطة نسبياً، بما فيها البرازيل والصين والكثير من الدول الناطقة بالفرنسية في غرب أفريقيا. إن الحد الأدنى للأجور الوطنية يمكن أن يسهم أيضاً في تعزيز المساواة بين الجنسين كما أوضحت الأمثلة فيما يتعلق بتجربة هولندا والبرتغال.

وهناك أقلية من البلدان تعمل على تنفيذ نظم أكثر تعقيداً للحد الأدنى للأجور القطاعية أو المهنية. إن النظم التي تقوم فيها السلطات العامة بتحديد معدلات الحد الأدنى للأجور لمختلف الأنشطة أو المهن الاقتصادية تعد نسبياً أكثر تواتراً في البلدان النامية (كما يتضح من الجدول رقم 4). هذه الأنظمة غالباً ما كان يتم تنفيذها لتعويض غياب المفاوضة الجماعية في بعض القطاعات. في جنوب أفريقيا، على سبيل المثال، تحدد الحكومة الحد الأدنى للأجور من خلال ما يسمى بـ «تحددات القطاعات» (sectoral determinations) وذلك في القطاعات التي تتميز بعدم وجود نقابات عمالية أو ضعف القوة العاملة. منذ عام 2002، شمل ذلك خدم المنازل وعمال الزراعة - وهي الفئات التي تشمل بعض العمال الذين يتقاضون أدنى الأجور والذين يعدون الأكثر فقراً في الاقتصاد. وهناك نظم مماثلة للحد الأدنى من الأجور المقررة على مستوى القطاع أو المهنة والتي نجدها في عدد كبير من البلدان في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية. وتعد هذه السياسات الخاصة بالحد الأدنى للأجور على مستوى القطاعات ذات أهمية كبيرة بالنسبة للعمال الذين تحميهم هذه السياسات - وذلك عندما توضع في القطاعات التي تتسم بالعمالة الضعيفة - والتي يمكن أن تكون مفيدة في استكمال المفاوضات الجماعية التي تجري في القطاعات الأخرى. ومع ذلك، في كثير من الحالات نجد أن الأنظمة التي تتسم بتعدد معدلات الحد الأدنى للأجور والسائدة في البلدان الأفريقية والآسيوية لوحظ أنها تقوم «بمزاحمة» المفاوضة الجماعية. وعادة ما يحدث هذا عندما تتحول الحدود الدنيا للأجور من مجرد توفير الحد الأدنى للأجور إلى تحديد سياسة الأجور الفعلية على مستوى المنشأة أو المشروع. وبالتالي فإن النظام الذي ينتج عن هذا التحول يعد طريقة لتحديد الأجور الفعلية بصورة أكثر من كونه مجرد أداة لتنظيم الحد الأدنى للأجور. ويصبح هذا النظام - إلى أقصى مدى - بديلاً عن المفاوضة الجماعية وغالباً ما تكون فيه الدولة هي اللاعب المهيمن أو المسيطر.

في فيتنام، على سبيل المثال، نجد أن أجور جميع أنواع العاملين تكون محددة من خلال مضاعفة الحد الأدنى للأجور مع وجود كافة الاستحقاقات الاجتماعية المتعلقة أيضاً بالحد الأدنى للأجور. ولكن توجد أيضاً بعض البلبلة أو الارتباك في بعض الدول الأخرى الأقل مركزية. في إندونيسيا، نلاحظ أن معظم الأجور في القطاع الرسمي تتجمع في نهاية المطاف حول الحد الأدنى للأجور، وبالتالي ليس هناك مجال كبير للتفاوض بعد الاعلان عن الحد الأدنى للأجور من قبل الحكومة المحلية. وبالمثل، في الفلبين يبدو أن المجالس الإقليمية قد قامت باستبدال التفاوض على الأجور على مستوى الشركة، وأن الشركات الآن في انتظار معرفة تعديلات

الأجر السنوي من قبل تلك المجالس بدلاً من التفاوض مع العمال. هناك أمثلة أخرى في جنوب آسيا - كما هو الحال في بنغلاديش وسريلانكا والهند - حيث تحدد الحكومة سلسلة من الحد الأدنى للأجور لعدد 45 من المهن والأنشطة وحيث تقوم الحكومات المحلية بفعل الشيء نفسه على المستوى المحلي، مما أدى إلى ما يقدر بـ 1.230 من معدلات الحد الأدنى للأجور المهنية والقطاعية في جميع أنحاء البلاد.

وينشأ تعقيد آخر عندما ترتبط مختلف جوانب الحماية الاجتماعية مثل المعاشات التقاعدية أو تعويضات العجز أو إستحقاقات الأمومة بمستوى الحد الأدنى للأجور. في الممارسة العملية، فإن هذا يعني أن التقاعد وغيره من الاستحقاقات سيتم تعديلها بصورة تصاعدية وذلك عند زيادة الحد الأدنى للأجور. وهكذا، على سبيل المثال، نجد أن الحد الأدنى للمعاش التقاعدي في الجزائر في الوقت الحالي هو 75% من مستوى الحد الأدنى للأجور، في حين أن الحد الأدنى للأجور في البرازيل يعد مؤشراً للتقاعد والمرض واستحقاقات البطالة...

على الرغم من أن ذلك قد يكون مفيداً في الحفاظ على القوة الشرائية لأكثر المتقاعدين فقراً، إلا أن هذا في واقع الأمر قد يمنع الحكومات في كثير من الأحيان من زيادة الحد الأدنى للأجور خشية من حدوث تأثير سلبي على ميزانية الضمان الاجتماعي. وهذا بالتالي يجعل من الحد الأدنى للأجور سياسة غير فعالة. ولكي تكون مفيدة وذات معنى، فإن سياسة الحد الأدنى للأجور يجب أن تركز على توفير حد أدنى من الأجور للعمال ذوي الأجور المنخفضة، وأن الاستحقاقات الاجتماعية ينبغي ألا تكون مرتبطة بالحد الأدنى للأجور قدر الإمكان.

الإمتثال والتغطية والاتساق

ولكي تكون سياسة الحد الأدنى للأجور مفيدة، لابد من فرضها أو تطبيقها بصورة جيدة. ولذلك، ينبغي أن يرافق سياسة الحد الأدنى للأجور وجود مصداقية في آليات التنفيذ أو التطبيق. ومن المقدر جيداً أن الإمتثال أو الإذعان بمثابة دالة على احتمالية عمل زيارات تفتيشية على لشركات من قبل هيئات أو مكاتب تفتيش العمل وأنه أيضاً بمثابة دالة على مستوى العقوبات في حالة عدم الإمتثال.⁹⁴ وللأسف، في كثير من البلدان، نجد أن هناك نقص في خدمات التفتيش على العمل بالإضافة إلى كون العقوبات ضعيفة للغاية. ونتيجة لذلك، فإن سياسة الحد الأدنى للأجور غالباً ما تظل «حبر على ورق» بدلاً من كونها سياسة فعالة. وهناك أدلة من عدد من الدراسات القطرية تشير إلى أن معدل عدم الإمتثال يمكن أن يكون مرتفع للغاية، خصوصاً في البلدان النامية. في أمريكا اللاتينية، على سبيل المثال، فقد قُدر أن نسبة العمال الذين يكسبون أقل من الحد الأدنى للأجور في كثير من الأحيان تتجاوز 20%، ويمكن أن تصل إلى 45%.⁹⁵ إن دور الشركاء الاجتماعيين يعد من الأمور الهامة أيضاً لضمان احترام قوانين العمل. يمكن لمنظمات أرباب العمل ونقابات العمال أن تقوم بالضغط على أرباب العمل الذين يدفعون لعمالهم أجوراً دون الحد الأدنى للأجور، في حين أن الضغط الذي يمارسه صفوف المجتمع يمكنه أيضاً تثبيط الممارسات التعسفية من قبل أصحاب العمل.

من أجل تحقيق الحد الأقصى من أثر الحد الأدنى للأجور على المساواة بين الجنسين، نجد أن التغطية والإمتثال يكتسبان أهمية قصوى، حيث أن فرص العمل والقطاعات التي تهيمن عليها المرأة غالباً ما يتم استبعادها - بحكم القانون أو بحكم الواقع - من الحماية التي توفرها قوانين الحد الأدنى للأجور.⁹⁶ وعندما

⁹⁴ انظر سكوير وسوثوارت ناروبوت (1997).

⁹⁵ انظر كينغهام (2007).

⁹⁶ انظر روبري (2003).

يأخذ الحد الأدنى للأجور شكل الحدود الدنيا للصناعة، فإن التغطية في كثير من الأحيان ما تكون غير كاملة وتترك مختلف القطاعات ذات الأجور المنخفضة مكشوفة في حين أن الوظائف أو القطاعات التي أغلبيتها من النساء هي الأقل احتمالاً في أن تخطى بارتفاع في الحدود الدنيا للأجور.⁹⁷ وهذا يظهر من خلال استمرار انخفاض معدلات الحد الأدنى للأجور لعمال المنازل - عندما يتم تغطيتهم جميعاً من خلال قوانين الحد الأدنى للأجور (انظر الجدول رقم 5). هذه المشكلة قد تم تناولها مؤخراً في هولندا من خلال توسيع نطاق التغطية للحد الأدنى للأجور لتشمل العاملين في الخدمة المنزلية والعمال العرضيين أو غير الرسميين. في البرتغال نجد أن الرفع التدريجي لمستوى المعدل المنخفض للحد الأدنى للأجور الخاصة بالعاملين في الخدمة المنزلية لكي يتماشى مع المعدل الذي ينطبق على غيرهم من أصحاب الأجور الدنيا يمثل أيضاً تطوراً إيجابياً.

وأخيراً، فإن الحد الأدنى للأجور لا ينبغي تحديده وتقييمه بمعزل عن غيره من السياسات الأخرى. في الواقع، ينبغي النظر إلى الحد الأدنى للأجور باعتباره أحد عناصر مجموعة من التدابير التي تُتخذ لمكافحة انخفاض الأجور والفقر وعدم المساواة. وذلك لأن سياسة الحد الأدنى للأجور تفيد العاملين بأجر فقط (وعلاوة على ذلك، فإنها لا تفيد إلا العاملين بأجر والذين يتم تغطيتهم من قبل قانون الحد الأدنى للأجور). في بعض البلدان، يمكن أن يُترك الكثير...

الجدول (5) الحد الأدنى للأجور والعاملين في الخدمة المنزلية (في بعض البلدان)¹

البلدان التي تقوم باستثناء العاملين في الخدمة المنزلية من التغطية بواسطة تشريعات الحد الأدنى من الأجور	البلدان التي تكون فيها معدلات الحد الأدنى لأجور العاملين في الخدمة المنزلية من بين أدنى الحدود الدنيا للأجور	في البلدان يحق فيها للعاملين في الخدمة المنزلية الحصول على نفس الحد الأدنى للأجور الذي تحصل عليه الأيدي العاملة عموماً
بنغلاديش، كمبوديا، الصين، مصر، الهند ² ، اندونيسيا ³ ، جمهورية إيران الإسلامية، اليابان، الأردن، ماليزيا، باكستان، بيرو، جمهورية كوريا، المملكة العربية السعودية، السنغال، سري لانكا، تايلاند، الولايات المتحدة، ⁴ اليمن	الأرجنتين، بلجيكا ⁵ ، وشيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كوت ديفوار، غواتيمالا، إيطاليا، مالي، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، الفلبين، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سويسرا	بوليفيا، البرازيل، بلغاريا، كرواتيا، الجمهورية التشيكية، استونيا، فرنسا، أيرلندا، كازاخستان، لاتفيا، مولدافيا، هولندا، البرتغال، الاتحاد الروسي، رومانيا، ترينيداد، توباغو، تونس، تركيا، المملكة المتحدة، فييت نام، زيمبابوي ⁶

ملاحظات

- (1) الإحصائية تشمل ستة وخمسون بلداً من جميع أنحاء العالم.
- (2) الحكومة المركزية تضع الحد الأدنى للأجور لعدد 45 مهنة يستثنى منهم العمل المنزلي. ومع ذلك، فإنه يسمح للحكومات المركزية والإقليمية، مع إخطار مسبق، أن تقوم بتحديد معدلات الحد الأدنى للأجور بالنسبة للمهن الإضافية. دول كازاخستان وكيرالا وأندرا براديش والتاميل نادو وبيهار وراجستان قد حددت الحدود الدنيا للعمل المنزلي.
- (3) إن القانون لا ينطبق إلا على العمال الذين يعملون لدى الشركات. وبالتالي فإن خدم المنازل يتم استبعادهم لأنهم لا يعملون في إحدى الشركات.
- (4) فقط العاملين في الخدمة المنزلية والذي وظفوا على أساس أنهم عمالة غير منتظمة أو عارضة (المربيات على سبيل المثال) و«مرافقي» المرضى أو كبار السن يتم استبعادهم.
- (5) بنفس المعدل الخاص بالعمال ذوي الياقات الزرقاء، ولكن يمكن تقديم جزء من الأجر، يصل إلى نسبة مئوية معينة، في صورة عينية.
- (6) عمال المنازل والعمال الزراعيين هما الفئتين الوحيدتين من العمال الذين يشملهم تشريع الحد الأدنى للأجور.

من الفقراء خارج نطاق قانون الحد الأدنى للأجور. ولذلك، ينبغي أن يرافق قانون الحد الأدنى للأجور عدد من السياسات التكميلية⁹⁸ مثل سياسات معدل الدخل المستهدفة. والواقع أن سياسة الحد الأدنى للأجور وحدها لا يمكن أن تستخدم لاستهداف الحد من الفقر. إن الحد الأدنى للأجور يدفع للأفراد، في حين أن الوحدة الرئيسية لتحويلات الدخل التي تعمل على الحد من الفقر تتمثل في الأسرة أو العائلة. ومن ثم، فإن سياسة الحد الأدنى للأجور يجب أن تستخدم جنباً إلى جنب مع تحويلات الدخل.

6.2 تشجيع المفاوضة الجماعية إلى جانب الحد الأدنى للأجور

إن سياسة الحد الأدنى للأجور المصممة جيداً سوف تعمل على تجنب «مزاحمة» المفاوضة الجماعية. لكي تعمل سياسة الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية كعناصر متكاملة ويعزز بعضها بعضاً من سياسات الأجر الشامل، ينبغي أن يصاحب اعتماد الحكومات على الحد الأدنى للأجور وجود بعض التدابير والحوافز لتشجيع المفاوضة الجماعية. ويتناول هذا القسم كيف ينبغي أن يتم ذلك وكيف يمكن القيام به.

تعزيز نهج منسق⁹⁹

إحدى المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية يتمثل في أن المفاوضة الجماعية ينبغي أن تتم في إطار يدعم الحق في منح حرية تكوين الجمعيات. وتتسم حرية تكوين الجمعيات...

بوجود عدد من العناصر بما فيها الاعتراف بحق العمال وأرباب العمل في حرية تكوين الجمعيات دون تدخل من قبل الدولة، وإنشاء المنظمات التي يختارونها. كما ينبغي توفير الحماية للعاملين من أعمال التمييز المعادية للنقابات أو الاتحادات العمالية من قبل أصحاب العمل مثل فصل العمال الذين ينضمون إلى النقابات العمالية. على الرغم من وجود بعض التطورات الإيجابية الكبيرة في السنوات الأخيرة، إلا أن حرية تكوين الجمعيات لا تزال تمثل تحدياً ملحوظاً. إن التدخل الحكومي في الأنشطة النقابية يظل مشكلة متكررة حيث ازداد عدد الشكاوى التي تلقتها منظمة العمل الدولية بشأن أعمال التمييز ضد النقابات والتدخل في شئونها. كما لا تزال العديد من البلدان أيضاً مستمرة في استبعاد فئات هامة من العمال وتجريدتهم من حقوقهم في المفاوضة الجماعية، لاسيما العاملين في المنازل والعمال الزراعيين والبحارة وعمال القطاع العام. في بعض البلدان، لا يزال قتل النقابيين أيضاً مدعاة قلق بالغ.

بالإضافة إلى ضمان حرية تشكيل الجمعيات، فإنه يتعين على الحكومات تهيئة بيئة مواتية لتعزيز المفاوضة الجماعية على جميع المستويات المختلفة - على مستوى الشركة والصناعة والقطاع وأيضاً على المستوى القومي - والتأكد من أن هذه المستويات مرتبطة ببعضها البعض. وفي الواقع، هناك الآن إدراك متزايد بأن نظم التفاوض التي يتم فيها التنسيق بين المستويات المختلفة للمفاوضة يمكن أن تؤدي إلى مزيد من الكفاءة والإنصاف أو العدالة. فقد وجد أن النقابات وأرباب العمل الذين يعملون على مستويات مختلفة يأخذون في الاعتبار الاحتياجات

⁹⁸ البعض، مثل نيومارك (2008)، قد جادل بأن ضريبة الدخل السلبية في واقع الأمر من شأنها أن تكون أكثر فعالية في مكافحة الفقر مما سيعود بالنفع على جميع الفقراء - سواء كانوا أو لم يكونوا في سوق العمل. ومع ذلك، في الممارسة العملية، فإن تطبيق مثل هذه النظم الضريبية يعد من الأمور المثيرة للجدل والمشكوك فيها، لأسباب ليس أقلها التأثير على حوافز أرباب العمل لنقل تكلفة الأجور اللاحقة وتحميلها على الدولة.

⁹⁹ جزء من هذا القسم يعتمد على تقرير منظمة العمل الدولية لعامي (2007) و(2008).

الأعم للاقتصاد عند التفاوض على ترتيبات للمفاوضة الجماعية¹⁰⁰. في بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، على سبيل المثال، نلاحظ أن عدم وجود قطاعات تفاوضية وسيطة بين الهيئات الوطنية الثلاثية وتثبيت الأجور على مستوى المؤسسات قد أدى إلى وجود انقطاع بين زيادة الأجور المقررة على الصعيد الوطني وزيادة الأجور الفعلية التي لوحظت على مستوى المنشآت.¹⁰¹

أمثلة على التدابير المتخذة لتفعيل المفاوضة الجماعية

لقد شدد القسم السابق على أهمية تعزيز المفاوضة الجماعية على مختلف المستويات. من أجل معالجة كيفية القيام بذلك، يقدم هذا القسم عدداً من الأمثلة التي من الواضح أن بعضها يتعلق بالدولة بصورة أكثر وأنه من الصعب تكراره في ظروف مختلفة عن غيره.

إن التجربة الأخيرة في أمريكا اللاتينية تشير إلى أن تدخل الدولة لا يمكن أن يكون فعالاً في تنشيط أو تفعيل المفاوضة الجماعية. في التسعينيات من القرن الماضي، وجد أن أوجه القصور في الحوار الاجتماعي والبحث عن مرونة وتعزيز المفاوضة على مستوى المؤسسات في جميع أنحاء المنطقة قد وصفت بأنها تمثل بعض الأسباب التي تشرح وجود هذه التفاوتات الكبيرة في الأجور. ولقد اعتبرت منظمة العمل الدولية أن البلدان في «أمريكا اللاتينية قات تعافت بشكل أبطأ من الصدمات الخارجية، لأنها تفتقر إلى مؤسسات من شأنها أن تسمح لها بمعالجة الصراعات التوزيعية الناتجة عن الاضطرابات الدولية.¹⁰² إلا أنه منذ ذلك الحين، حاول عدد من البلدان في المنطقة إعادة تطوير مؤسسات الأجور والمفاوضة الجماعية.

ولقد تبين أن تنشيط المفاوضات الجماعية يعد قناة هامة أدى من خلالها النمو الاقتصادي إلى تحسن في اتجاهات الأجور في الأرجنتين...

حيث أن قرار الحكومة بالتشجيع على رفع الأجور قام في نهاية المطاف بتحفيز المفاوضة الجماعية. وقامت الحكومة هناك، وذلك بالاتفاق مع الشركاء الاجتماعيين، بفرض زيادات ثابتة عامة في الأجور. مرسوم قضائي - والتي أدرجت في الاتفاقات الجماعية اعتباراً من عام 2003 من قبل الشركاء الاجتماعيين. ولقد قام هذا بالتنشيط التدريجي للتفاوض الجماعي الحقيقي لجميع قطاعات الأنشطة وأن عدد العمال المشمولين قد ازداد من 1.2 مليون في عام 2004 إلى 2.1 مليون في عام 2005 و 3.5 مليون في عام 2006. وهناك مثال آخر في أمريكا اللاتينية هو الحال في أوروغواي حيث نفذت الحكومة سياسة ثلاثية نشطة (انظر الإطار رقم 3). في مناطق أخرى أيضاً، كانت هناك محاولات لتنشيط المفاوضات الجماعية إلى جانب سياسات الحد الأدنى للأجور. في آسيا هناك مثال على كمبوديا (انظر الإطار رقم 4). كما لوحظت بعض الاتجاهات المبشرة بالخير في بعض دول أوروبا وكومنولث الدول المستقلة التي تمر بحالة انتقالية، حيث تم تعزيز المفاوضة الجماعية على أمل تحسين عمليات تطوير الأجور. في بلغاريا، على سبيل المثال، نجد أن «ميثاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لجمهورية بلغاريا حتى عام 2009» والموقع من قبل الشركاء الاجتماعيين في عام 2005 يهدف إلى تعزيز المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور على حد سواء.

¹⁰⁰ انظر ماغنيسون ويسيون (2004) من أجل الإطلاع على تقييم أوروبي مقارن. وانظر أيضاً زاناتوس آيدت (2008) للإطلاع على استعراض أكثر شمولاً. وانظر أيضاً باكارو وسيموني (2007).

¹⁰¹ غلاب وفوغان وايتهيد (2003).

¹⁰² منظمة العمل الدولية (2002).

الإطار رقم 3، أوروغواي: تنشيط المفاوضات الجماعية وسياسة الأجور

في عام 2005، حددت حكومة أوروغواي تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية باعتبارهما من بين أهم أولوياتها. وقد تم متابعة هذا الهدف من خلال استراتيجية شاملة تقوم على ثلاثة أركان رئيسية هي: اعتماد سلسلة من القوانين لتعزيز المفاوضات الجماعية والأنشطة النقابية؛ تطوير الآليات الوطنية الثلاثية للحوار الاجتماعي؛ وتنشيط المفاوضات الجماعية ومجالس تحديد الأجور على المستوى القطاعي، وذلك من أجل تشجيع المفاوضات في الأجور بما في ذلك القطاع العام المستبعد سابقاً وأيضاً قطاع الزراعة.

في الوقت نفسه قررت الحكومة أن تقوم بدور نشط في تحديد الأجور من خلال إثنين من الوسائل الرئيسية. أولاً، قامة الحكومة بتنشيط المجالس القطاعية الثلاثية للأجور، والتي طلب منها التفاوض على اتفاقات الأجور وتعديل الأجور مرتين في السنة تمشيًا مع التضخم الماضي والمتوقع. كما مُنحت مجالس الأجور دور تحديد الحد الأدنى للأجور لكل فئة من فئات العمال. ثانياً، قررت الحكومة رفع الحد الأدنى للأجور الوطنية بحيث يمكنها استعادة وظيفتها السابقة، وهي توفير الحد الأدنى للأجور اللائقة. ولهذا الغرض، أوقفت الحكومة أيضاً الممارسة الرسمية التي تقضي باستخدام الحد الأدنى للأجور كأساس لحساب جميع الاستحقاقات الاجتماعية.

إن هذا التحول في سياسة الحكومة كان له آثار مباشرة على المفاوضات الجماعية والأجور على حد سواء. إن العودة إلى جولات المفاوضات الجماعية بعد سنوات طويلة أدت إلى توقيع عدد من الاتفاقات بالإجماع أو بتوافق الآراء بين الأطراف الثلاثة. وهناك بضعة اتفاقات قد قدمت معايير أكثر دقة لتحديد الأجور (مثل حجم المؤسسة أو الموقع الجغرافي)، أو جرى توسيع نطاقها لتشمل قضايا لا تتعلق بالأجور مثل الصحة والسلامة المهنية والتدريب والمنافع الأخرى غير الأجور.

في سياق الانتعاش الاقتصادي في أعقاب أزمة عميقة وفي ظل تنشيط الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، توقف الاتجاه نحو تدهور الأجور. في الفترة ما بين عامي 2005-2006، ازداد متوسط الأجور بالقيمة الفعلية بنسبة 9.1%، في حين أن التفاوت في الأجور قد انخفض أيضاً. إضافة إلى زيادة فرص العمل وخطط الحماية الاجتماعية، نجد أن هذا ربما يكون قد أسهم في نجاح الحكومة في مكافحة الفقر والذي تم تخفيضه بنسبة 13.7% في الفترة ما بين عامي 2005-2006. كما نجد أن الفجوة في الأجور بين الجنسين والفوارق في الأجور على المستوى الإقليمي والتفاوت في الأجور بين العمال من مختلف المستويات التعليمية قد تم تخفيضها. ومع ذلك، فإن تشتت الأجور لا يزال مرتفعاً جداً في أوروغواي.

المصدر: مساهمة من جوان مانويل رودريغيز وجارسيلا مازوتشي.

وثمة مسألة أخرى تطرح نفسها وهي الاستخدام المناسب «لآليات التمديد أو التوسعي» والتي في إطارها يتم تمديد أو توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل آخرين من أصحاب العمل والعمال في صناعة أو قطاع ما. إن ممارسات التمديد أو التوسيع هذه يمكنها أن تقوم بعمل زيادة كبيرة في مستوى التغطية. وبالفعل، فقد تبين أن الدرجة التي تستخدم بها آليات التمديد في بلدان مختلفة هي أحد العوامل الأكثر قوة والمحددة للتغيرات في مستوى تغطية المفاوضة بين البلدان.¹⁰³ وتستخدم آليات التمديد من مختلف الأنواع في جميع البلدان الأوروبية تقريباً¹⁰⁴، والتي يمكن أن تكون أدوات قوية لتشجيع المفاوضات الجماعية. على وجه الخصوص، فإن إلزام أصحاب العمل بتنفيذ الاتفاقات الجماعية التي... لم تكن قد وقعت من قبل يوفر حافزاً قوياً للانضمام إلى رابطات أرباب العمل والمشاركة في عملية التفاوض.

¹⁰³ تراكسلر وآخرون. (2001).

¹⁰⁴ المرصد الأوروبي للعلاقات الصناعية (2002).

الإطار رقم 4، كمبوديا: الحد الأدنى للأجور باعتباره أساساً للتفاوض الجماعي

ينص قانون العمل الكمبودي على أن الحد الأدنى للأجور يتم تحديده من قبل الوزارة المسؤولة عن العمل، بعد تلقي التوصيات من اللجنة الاستشارية للعمل وهي أعلى هيئة استشارية ثلاثية في البلاد (مملكة كمبوديا، قانون العمل، المادة 107، الفقرة 2: 1997).

لقد شهدت كمبوديا إثنين من حلقات تحديد الحد الأدنى للأجور، أحدهما في عام 2000 والآخرى في عام 2006. ولقد تم ثالث تعديل الأجور في أبريل 2008. وجميعها لا تنطبق إلا على قطاعات المنسوجات والملابس والأحذية وجميعها سبقتها فترة من التضخم والاضطرابات الصناعية.

وقد تشاورت الحكومة مع أرباب العمل والنقابات قبل وضع أول معدل للحد الأدنى للأجور في عام 2000. على العكس في عام 2006، قام أرباب العمل و17 من الاتحادات النقابية من كافة ألوان الطيف السيا سي بأخذ زمام المبادرة في التفاوض حول المعدلات الجديدة للحد الأدنى للأجور والتي تعد المحاولة الأولى للشركاء الاجتماعيين لتثبيت الأجور على نطاق الصناعة ككل. ورغم أن المفاوضات كانت غير حاسمة، إلا أن هذه التجربة كانت بمثابة خطوة هامة في إقامة الحوار الاجتماعي وقامت بوضع حجر الأساس لإحداث تغيير في موقف المفاوضات الجماعية. في النهاية، وضعت الحكومة السياسة الجديدة للحد الأدنى للأجور لمدة ثلاث سنوات ابتداء من 1 يناير 2007 وفقاً لتوصيات اللجنة الاستشارية للعمل. في أعقاب الضغوط التضخمية، وافقت الحكومة في أبريل 2008 على المطالب النقابية بفرض مزيد من الزيادات في الأجور. بدلاً من إصدار سياسة جديدة للحد الأدنى للأجور، فقد قامت الحكومة بدلاً من ذلك بوصفها «تعدلات تكاليف المعيشة» على الرغم من أن لها نفس الأثر إلى حد كبير.

في كمبوديا، كما هو الحال في بلدان أخرى في المنطقة، نجد منظمة العمل الدولية تحاول باستمرار التمييز بين تحديد الحد الأدنى للأجور وتحديد الأجور عن طريق المفاوضات الجماعية. وتعد المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسات، في حين أنها لا تزال في بداياتها، هي الأكثر نضجاً في الصناعة الفندقية وتواصل تطورها في صناعة الملابس والبناء والصناعات الأخرى. وتقوم منظمة العمل الدولية في كمبوديا بدعم هذه التطورات من خلال تقديم المشورة في مجال السياسات والتدريب وبناء القدرات ومراجعة القوانين واللوائح. إن المكونات الثلاثية تتفق على أن بيئة العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية قد تحسنت في السنوات الأخيرة.

المصدر: مساهمة من جون ريتشوت «John Ritchotte» (مكتب العمل الدولي، كمبوديا). م لمن عدمه.

رصد المفاوضة الجماعية وجمع إحصاءات للأجور

وأخيراً، تجد الإشارة إلى أن رصد وتقديم التحليل الإحصائي لاتجاهات الاتفاقات الجماعية ينبغي أن يمثل وسيلة أساسية واحدة لتعزيز المفاوضة الجماعية. في معظم البلدان، ونظراً لعدم وجود عملية التسجيل، فإنه من المستحيل تتبع ورصد الاتجاهات السائدة في عدد الاتفاقات أو مضمونها أو التمديد المحتمل. في البرازيل، على سبيل المثال، يتك تنظيم أرباب العمل والعمال على أساس القطاعات والمهن والمناطق - وعادة ما تبدأ على مستوى البلديات. وعلاوة على ذلك، يمكن للنقابات أن تتفاوض إما مع رابطة أرباب العمل أو مع الشركات بشكل مباشر. وكما هو الحال في العديد من البلدان الأخرى، نجد أن عدم وجود مركزية للتسجيل ورصد الاتفاقات الجماعية يعوق توافر المعلومات المناسبة في عملية صنع القرار السيا سي.

كما ينبغي جمع بيانات موثوقة عن الأجور لإبلاغ المفاوضة الجماعية. والواقع إن الإحصاءات الدقيقة أو الموثوقة حول الأجور ليست مجرد إحصاءات مفيدة للتحليل ووضع السياسات الكلية ولكن هناك أيضاً عاملاً حاسماً في تهيئة بيئة مواتية للحوار الاجتماعي بشأن الأجور. دون التوصل إلى فهم مشترك للإحصاءات الأساسية للأجور، فإن المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل على مختلف المستويات (بما فيها المفاوضات الثلاثية حول الحد الأدنى للأجور) قد لا تكون بناءة على النحو المطلوب. في بعض الحالات، حتى عندما تكون

هذه البيانات متاحة لكل من الطرفين، فإننا نفتقر إلى الثقة بشأن كيفية وضع الإحصاءات وموثوقيتها، بل إنها قد تكون موضع تساؤل. وبالتالي لا يمكن المبالغة في أهمية وجود إحصاءات شفافة وموثوقة للأجور في تعزيز فعالية المفاوضة بشأن الأجور. فلا بد من ضمان الشفافية والمصادقية في كل من جمع البيانات ومعالجة البيانات وأن إحصاءات الأجور الناتجة لا بدج أن تكون متاحة بوصفها «سلع عامة» لجميع أفراد المجتمع، وذلك على وجه السرعة وبشكل يسهل الوصول إليها. إن هذه الأهداف والمبادئ لم يتحقق بعد في أنحاء كثيرة من العالم، على الرغم من التقدم الكبير الذي أحرز في السنوات الأخيرة.

7. النتائج الرئيسية والآثار المترتبة على السياسات

لقد قدم هذا التقرير صورة مخيبة للآمال تماماً بالنسبة للعاملين بأجر على الرغم من أنه أتى في سياق يبدو إيجابياً من الناحية الاقتصادية. خلال الفترة من 2001-2007، كان هناك انخفاض في معدل التضخم وكان هناك نمو في الاقتصاد العالمي بالقيمة الفعلية والذي يقدر بنسبة 4.0% سنوياً. ولكن الزيادة في الأجور تراجعت خلف الأداء الاقتصادي العام. وفقاً لتقديراتنا، ازدادات الأجور الفعلية فقط بنسبة تقدر بـ 1.9% خلال الفترة من 2001-2007، على الرغم من الانتعاش المشهود في بعض الدول ذات التحولات الحالية والسابقة. بالنسبة للبلدان الواردة في العينة، وجدنا أنه على مدى الفترة من 1995-2007، كل زيادة إضافية بمقدار 1% في معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي للفرد الواحد أدت فقط، في المتوسط، إلى 0.75% زيادة في النمو السنوي للأجور. هناك بعض المؤشرات الأولية أن هذه المرونة في الأجور (أي استجابة الزيادات في الأجور للتغيرات في نمو إجمالي الناتج المحلي) قد ضعفت كثيراً في السنوات الأخيرة. هذه الاتجاهات حدثت في سياق تزايد التكامل الاقتصادي والذي كان يتسم بزيادة الحركة الدولية للناس والسلع والخدمات ورأس المال.

إن النمو البطيء في الأجور كان مصحوباً بانخفاض في حصة إجمالي الناتج المحلي الموزعة على الأجور بالمقارنة بالأرباح. وفي تقديرنا أن كل زيادة إضافية بنسبة 1% من النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي كان ترتبط في المتوسط مع نسبة 0.05% انخفاض في حصة الأجور. كما وجدنا أن حصة الأجور قد انخفضت بشكل أسرع في البلدان التي لديها معدل أعلى من الانفتاح على التجارة الدولية، وربما يعزي ذلك لكون الانفتاح يضع غطاءً على مطالب الأجور على أساس الخوف من فقدان فرص العمل للواردات. إن عدم المساواة بين العمال قد ازدادت أيضاً. وبوجه عام، أكثر من ثلثي البلدان الواردة في العينة شهدت زيادة في عدم المساواة في الأجور. لقد كان الأمر كذلك لأن الأجور العالية أقلعت في بعض البلدان ولأن قاعدة الأجور انخفضت بالنسبة لمتوسط الأجور في العديد من البلدان الأخرى. إن الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة لا تزال مرتفعة ولا تضيق هذه الفجوة إلا ببطء شديد. هذا أمر مخيب للآمال في ضوء الإنجازات الأخيرة التي حققتها المرأة في مجال التعليم والتضييق التدريجي للفجوة بين الجنسين من ناحية الخبرة في العمل.

إن السياق الاقتصادي الآن ليس مواتياً إلى حد كبير والتوقعات المستقبلية لعام 2009 ليست مشرقة. لقد شهد الاقتصاد العالمي فترة من ارتفاع معدل التضخم، ويرجع ذلك أساساً إلى ارتفاع أسعار المواد الغذائية والطاقة وحدوث تباطؤ اقتصادي شامل. كما قام صندوق النقد الدولي بمراجعة وتعديل توقعاته النمو العالمي إلى نسبة 3.9% لعام 2008 وإلى 0.3% لعام 2009. هذه التوقعات تشير إلى أنه من المحتمل أنه ستكون هناك فترة طويلة من تباطؤ النمو الاقتصادي. وبالتطلع إلى المستقبل، نجد أن توقعات نمو الأجور تعد غير مؤكدة إلى

حد ما. وعموماً، نتوقع أن النمو في متوسط الأجور الفعلية في عام 2008 لن يتجاوز 0.8% في البلدان المتقدمة و0.2% في جميع أنحاء العالم.

بالنسبة لسنة 2009، نقدر - مبدئياً نوعاً ما - حدوث نمو حقيقي للأجور بنسبة 0.1% في البلدان المتقدمة و1.7% في جميع أنحاء العالم.

نحن نتوقع أن الأوقات الصعبة ماثلة أمامنا بالنسبة للعديد من العاملين. نتوقع أن بطء النمو الاقتصادي أو سلبه بالاقتران مع الأسعار شديدة التقلب سوف يعملان على تآكل الأجور الفعلية لكثير من العمال، لاسيما ذوي الأجور المتدنية والأسر الفقيرة. من المحتمل أن تتأثر الطبقات المتوسطة أيضاً في كثير من البلدان. ونتيجة لذلك، من المرجح أن تتزايد التوترات حول الأجور، وأن مكان العمل يمكن أن يصبح أكثر عرضة للنزاعات ذات الصلة بالأجور. ولقد وردت تقارير بالفعل حول هذه المشاكل في بلدان مختلفة خلال صيف 2008، كما هو الحال في فيتنام وبنجلاديش وغيرها من البلدان الآسيوية والأفريقية. وهناك أيضاً خطر يكمن في رؤية زيادة في عدد الفقراء العاملين بالاضافة إلى زيادة عامة في انتشار الفقر.

ما الذي يمكن عمله؟ في المدى القصير، ينبغي على الحكومات أن تبدي التزاماً قوياً من أجل حماية القدرة الشرائية لشعوبها، وبالتالي تشجيع الاستهلاك الداخلي. وهذا يتطلب مجموعة متماسكة من سياسات الأجور. أولاً، ينبغي الترويج لفكرة المفاوضة الجماعية كما ينبغي تشجيع الشركاء الاجتماعيين على التفاوض حول إيجاد سبل لمنع المزيد من التدهور في النمو في حصة الأجور والفوارق في الأجور - مع مراعاة الشروط المحددة في القطاع أو المؤسسة التابعة لهم. ثانياً، ينبغي الحفاظ على مستويات الحد الأدنى للأجور حيثما أمكن ذلك من أجل حماية أضعف العمال. في السياق الحالي، لن يكون من المنصف ولا المرغوب فيه من الناحية الاقتصادية جعل الأجور متغير الضبط الوحيد. إذا كانت الأجور تتحمل جزءاً غير متناسب من العبء، فإن النتيجة ستكون مزيداً من الانخفاض في حصة الأجور بالنسبة لحصة الأرباح في إجمالي الناتج المحلي.

هذا التركيز على الحد الأدنى للأجور والتفاوض على الأجور ينبغي أن يستكمل من خلال التدخل الحكومي من خلال اجراءات دعم الدخل وهذا سوف تستفيد منه الأسر الفقيرة. وعلاوة على ذلك، كما ورد في التقرير، فإن غالبية العاملين بأجر في مختلف أنحاء العالم تعتبر عمالة غير منظمة أولاً تشملها الاتفاقات الجماعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن التطورات الأخيرة على صعيد الاقتصاد الكلي من المرجح أن تجعل التفاوض حول الأجور أكثر صعوبة نظراً لزيادة الضغوط على المؤسسات. وهذا يعني أن التفاوض حول الأجور وحده ليس من المرجح أن يكون كافياً للتعامل مع الضغوط الحالية في الاقتصاد الكلي.

وماذا عن المدى المتوسط؟ تشير النتائج التي توصلنا إليها بشأن تأثير العوامل المؤسسية على الأجور إلى أن حصيلة الأجور يمكن تحسينها من خلال جعل مؤسسات سوق العمل أكثر فعالية. إن ارتفاع معدل تغطية المفاوضة الجماعية يعمل على تحسين الانتقال بين النمو الاقتصادي ونمو الأجور. لقد وجدنا أنه في البلدان التي تشمل فيها المفاوضة الجماعية أكثر من 30% من العاملين، فإن أي زيادة بنسبة 1% من النمو الاقتصادي يرافقه نمو بنسبة 0.87% في الأجور، في مقابل 0.65% فقط من نمو الأجور في البلدان التي تنخفض فيها نسبة التغطية. وتفسيرنا لذلك هو أن المفاوضة الجماعية تساعد في تعزيز العلاقة بين الإنتاجية والأجور. وإضافة إلى ذلك، يبين التحليل الذي قمنا به أن المفاوضة الجماعية ساهمت في تخفيض التفاوت أو عدم المساواة في الأجور. ويمكن أيضاً استخدام الحد الأدنى للأجور بشكل فعال للحد من عدم المساواة في الأجور في النصف الأسفل من سوق العمل.

هذه النتائج تدعم الرأي القائل بأن هناك حاجة لإعادة تنشيط مؤسسات سوق العمل.¹⁰⁵ وهناك حاجة إلى التأكيد على أن مبدأ المفاوضة والتفاوض هما أكثر الوسائل فعالية لتحديد الأجور لأنها تعبر عن حاجات ومصالح العمال وأرباب العمل على حد سواء. وهناك أيضاً حاجة إلى إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور مع الوضع في الاعتبار المساهمة التي يمكن أن تقدمها في السياق العالمي الجديد. هناك أيضاً حاجة ملحة لتعزيز الترابط بين سياسات الأجور وغيرها من السياسات الاجتماعية والاقتصادية، وذلك بهدف المساهمة في تحقيق الهدف المتمثل في ضمان وضع أجور لائقة لتحقيق العدالة الاجتماعية للعمال في كل من البلدان المتقدمة والبلدان النامية على حد سواء.

8. القضايا أو الموضوعات الناشئة والطريق إلى الأمام

في حين أن الاقتراحات التي قدمت في القسم السابق تشير إلى اتجاهات السياسة الشاملة، إلا أن وهناك حاجة لمزيد من البحث والتحليل لترجمتها إلى إجراءات سياسية ملموسة ومبتكرة والتي يمكن أن تكون جاهزة للنظر فيها كإجراءات السياسة العامة في بلدان العالم. لا بد أيضاً من التأكيد على أن هذا التقرير، باعتباره أول نتاج للمبادرة الجديدة لمنظمة العمل الدولية لعرض الاتجاهات العالمية في مجال الأجور، يركز على المستوى الكلي للتطورات في مختلف البلدان. ولذلك، لا يتضمن تحليلاً مفصلاً للتطورات أكثر تعقيداً داخل البلدان؛ على سبيل المثال، عبر مختلف القطاعات أو بين مجموعات مختلفة من العمال. وبالنظر إلى تطوير التدخلات السياسية مع مزيد من التطبيق المباشر، نجد أن المسائل التالية (وغيرها) تستحق نوعاً من العمل البحثي أكثر منهجية.

هناك حاجة إلى مراقبة تطورات الأجور عن كثب كما أن إحصاءات الأجور والمناهج التحليلية تحتاج إلى تحسين. وكما أكدنا من خلال جميع أجزاء التقرير، فإن التحدي الرئيسي في هذا الصدد يكمن في تحسين الإحصاءات العالمية للأجور عن طريق توسيع نطاق التغطية القطرية وتعزيز جودة البيانات. إن هذا يعد على جانب كبير من الأهمية لضمان استمرار التحسن في التقديرات العالمية لنمو الأجور وفي تحليل العلاقات بين الأجور ومتغيرات الاقتصاد الكلي ذات الصلة مثل إنتاجية العمل. بالتأكيد هناك ضرورة لتوافر إحصاءات أفضل من أجل تحسين فهمنا لكيفية تفاعل الأجور مع التغيرات في النمو الاقتصادي وإنتاجية العمل وأيضاً من أجل توثيق الاتجاهات المتعلقة بحصة الأجور (أي تلك النسبة من إجمالي الناتج المحلي التي تذهب لتعويض الموظفين).

إن الفوارق في الأجور، أو عدم المساواة، تزداد أهمية في جميع أنحاء العالم وذلك يرجع لأسباب عديدة. في حين أن هذا التقرير يعرض بإيجاز الجوانب الرئيسية للتطورات الأخيرة، إلا أن هذا الموضوع يستحق المزيد من التحليل المتعمق. على سبيل المثال، نجد أنه لا بد من التحقيق في موضوع الفجوة في الأجور بين الجنسين بصورة أكثر شمولاً، مع التركيز بصفة خاصة على بلدان العالم النامي. إن حجم ومعدل التغير في الفجوة في الأجور بين الجنسين والعوامل المتعلقة بها ينبغي تحديدها واستخدامها كقاعدة للقرارات السياسية. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن التنوع في القوة العاملة وأنماط العمالة سوف يكون له آثاره على الأجور. هذه الأمور تحتاج إلى دراسة متأنية، لاسيما بالنظر إلى تزايد القلق بشأن خطر المعاملة التمييزية المتعلقة بأنواع معينة من العمال والعمالة. على سبيل المثال، مطلوب عمل بحث...

¹⁰⁵ وحول هذا الموضوع، انظر أيضاً بيرغ وكوسيرا (2008).

عن الآثار المترتبة على الطابع غير الرسمي للأجور وأنماط العمل والهجرة غير القياسية وذلك لتطوير استجابات السياسة العامة على نحو أفضل.

وتجدر الإشارة إلى أن مسألة كيفية تصميم وإدارة نظم الحد الأدنى للأجور على نحو أفضل تحظى بنفس القدر من الأهمية. كان هناك تكثيف للأبحاث الرامية إلى تحديد قائمة من العناصر التي تساعد على ضمان فعالية وملاءمة الحد الأدنى للأجور وذلك استناداً إلى تجارب لمختلف البلدان. ومع ذلك، فإن هذه العناصر تحتاج إلى مزيد من التفصيل لتوجيه القرارات السياسية بشأن الحد الأدنى للأجور. وفي الوقت نفسه، هناك حاجة إلى مزيد من الاهتمام بكيفية إبراز أو إظهار تغيرات الأسعار عند تحديد مستويات الحد الأدنى للأجور وذلك لحماية العمال من ذوي الأجور المنخفضة وفي الوقت نفسه العمل على تجنب خطر المساهمة في تسريع معدل التضخم. ولقد تم إسقاط مخطط المؤشرات التلقائي أو الآلي في بلدان كثيرة لهذا السبب تحديداً.

وفي حين أن التقرير يركز على التغيرات التي طرأت على مستويات الأجور، من المعروف أن الطريقة التي تحدّد وتدفع بها الأجور المدفوعة تعد أيضاً من المسائل الهامة. إن الآليات المختلفة لتثبيت أو تحديد الأجور يمكنها أن تخلق حوافز مختلفة (إيجابية وسلبية على السواء) للعمال كما يمكنها أن تؤدي إلى إختلاف مستويات الأجور. ولذلك، لا ينبغي الاستهانة بأهمية نظام الأجور. وفي هذا الصدد، فإن عملية ربط الأجر بالأداء وخطط تقاسم الأرباح، والتي تربط بين الأرباح والأجور وغيرها من التدابير الفعالة لأداء المؤسسات والتي جذبت الكثير من الاهتمام في كل من الدول الصناعية والدول النامية في العالم، من الأمور التي تستحق المزيد الاستكشاف. فهي تستحق دراسة أكثر تفصيلاً لكيفية أن وضع هذه الخطط يمكن أن يساعد في الحفاظ على حصة الأجور للعاملين في الوقت نفسه الرد على إهتمامات أصحاب العمل بشأن كون الأجور متسقة مع مستويات الإنتاجية. ومن المجالات الأخرى التي تهتم العديد من البلدان وتتطلب التحليل المتعمق هي كيفية نظام دفع الأجور في القطاع العام وذلك من أجل جعل مستويات الأجور متمشية مع القطاع الخاص وأيضاً لضمان التماسك الكلي للسياسات الوطنية للأجور.

وأخيراً، فإن دور المفاوضة الجماعية في تحديد الأجور يستحق مزيداً من البحث. ويعود ذلك، على وجه الخصوص، إلى المناقشات الجارية حول التغيرات في عضوية النقابة وهيكل المفاوضة الجماعية في البلدان الصناعية والمبادرة الهامة لتعزيز المفاوضة الجماعية في البلدان التي تمر بحلة انتقالية والبلدان النامية. كما نوقش في التقرير، من المهم جداً فهم كيفية تحقيق أقصى قدر من منافع الاستخدام التكميلي للحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية. إن النتائج المترتبة على سياسات الأجور المتعلقة بالتغيرات في هيكل نظام التفاوض وآلية التنسيق ذات الصلة تعد أيضاً من المجالات التي تتطلب مزيداً من العمل البحثي. وثمة تحدي هام يكمن في البحث عن سبل لتوسيع نطاق الاتفاقات الجماعية على الأجور لغير أعضاء النقابات العمالية، وخاصة العمالة غير القياسية أو العاملين في القطاع غير الرسمي.

الملحق التقني الأول: حصة الأجور

التعاريف والطرق المنهجية

عادة ما تقاس حصة الأجور بمقارنة مجموع التعويضات للعاملين مع إجمالي الناتج المحلي. إن ما يسمى حصة الأجور «غير المعدلة» تعرف بأنها مجموع التعويضات للموظفين كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي. وتقاس على النحو التالي:

$$\text{حصة الأجور غير المعدلة} = \text{مجموع تعويضات العاملين} / \text{إجمالي الناتج المحلي}$$

ومع ذلك، فإن المشكلة مع هذه الطريقة هي أن النتيجة تتوقف على معرفة كل من عدد العاملين وأجورهم (والتي لا بد من ضربهما معاً للحصول على مجموع تعويضات الموظفين). وهذا يجعل من الصعب تفسير ذلك، وخاصة في حالة سلسلة البيانات طويلة الأجل. على سبيل المثال، نجد أن الدراسات التجريبية التي تدرس زيادة حصة الأجور في النصف الأول من القرن العشرين في الولايات المتحدة تشير إلى أن الكثير من هذه الزيادة يرجع إلى نمو العمالة بدلاً من النمو في مستوى الأجور. ومن ثم، فإنه من الأفضل تحديد ما يسمى بحصة الأجور «المعدلة»، والتي عادة ما تقاس على النحو التالي:

$$\text{حصة الأجور المعدلة} = (\text{مجموع التعويض لكل موظف} \times \text{مجموع العمالة}) / \text{إجمالي الناتج المحلي}$$

لسوء الحظ، عند تكون لا تتوافر بيانات متوالية زمنية متسقة بشأن هيكل العمالة، فإنه من المستحيل تقدير حصة الأجور «المعدلة». ولذلك، فإننا في هذا التقرير قمنا فقط بحساب حصة الأجور غير المعدلة (في لوحة «ب» من الشكل رقم 13). وهذا أمر مؤسف لأن هناك توظيف ذاتي على نطاق واسع في كثير من البلدان النامية. لهذا السبب، هناك حاجة إلى قدر كبير من الحذر في تفسير البيانات، ولا يوصى بمجرد إجراء مقارنة بين البلدان على مستويات مطلقة. بسبب هذه القيود، فإن التقرير يركز على التغيرات التي حدثت في غضون فترة زمنية قصيرة نسبياً (نحو عشر سنوات)، والتي حدثت داخل وليس بين البلدان.

وكتحذير أكثر عمومية، لا بد من ملاحظة النقاط التالية عند تفسير حصة الأجور. أولاً، إن أجور الموظفين تختلف من حيث المفهوم عن دخل العمل نظراً لأن بعض الأشكال الهامة للتعويضات غير المتعلقة بالأجور قد لا تكون مدرجة. ثانياً، عندما يمتد التركيز ليشمل العاملين لحسابهم الخاص (وبالتالي «دخل العمل» بشكل عام)، فإن مشاكل القياس تصبح أكثر صعوبة. لقد حاولت بعض الدراسات إصاق الدخل الناتج من العمل الذاتي عند تحليل حصة الأجور.¹⁰⁶ وفي الواقع، إذا كان لنا أن نفترض أن الذين يعملون لحسابهم ينالون نفس أجر الذي يناله الناس الذين يعملون كموظفين، فإن حصة الأجور المعدلة يمكن اعتبارها مقياساً تقريبياً لحصة العمل. بيد أنه ليس من الواضح تماماً ما إذا كان هذا يعد نهجاً مقبولاً يقوم على الأدلة العملية السليمة.¹⁰⁷

¹⁰⁶ انظر، على سبيل المثال، المفوضية الأوروبية (2007) (أ).

¹⁰⁷ انظر، على سبيل المثال، كروجر (1999).

التراجع الاقتصادي

من أجل التحقيق في العلاقات المتبادلة بين التغيرات في مجال التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر وحصة الأجور في السنوات الأخيرة، فقد أنشأنا مجموعات بيانات ذات لوحتين. وتتألف اللوحة البيانية الأولى حصة الأجور المعدلة، والتي تغطي السنوات من 1995-2007، ومعظمها من البلدان المتقدمة والبلدان ذات الدخل المتوسط؛ وتتألف اللوحة البيانية الثانية من حصة الأجور غير المعدلة للفترة من 1995-2006، ومعظمهم من البلدان النامية. بالمقارنة مع غيرها من الأساليب الكمية، نجد أن نماذج التراجع الاقتصادي تحسن استغلال البيانات وتقوم بتحسين التقديرات عن طريق السيطرة على التشتت المغاير عبر اللوحات. في النموذج، نجد أنه يضم أيضاً نمو إجمالي الناتج المحلي وذلك للأخذ في الاعتبار العلاقة المحتملة مع حصة الأجور.

ويبين الجدول A1 نتائج لوحة التراجع عن حصة الأجور. النموذج الأول يبين كيف تستجيب حصة الأجور (المعدلة) للنمو الاقتصادي والسهم التجاري. النموذج الثاني يركز على حصة الأجور غير المعدلة، وذلك أساساً بشأن الدول النامية. ولم ترد البلدان مرتين في اللوحات البيانية. وعلاوة على ذلك، فقد قمنا أيضاً بتجميع مجموعتين من البيانات في محاولة لتقييم التأثيرات العامة. هذا بطبيعة الحال ينطوي على خطر تجميع اثنين من المؤشرات غير القابلة للمقارنة. ومع ذلك، نحن مهتمون فقط بالتغيرات التي تحدث على مر الزمن داخل البلدان مما يقلل من تلك المخاطرة بشكل كبير جداً.

الجدول رقم (أ 1) نتائج التراجع الاقتصادي الخاصة بالتغيير في حصة الأجور

النموذج الأول معامل (حصة الأجور المعدلة)	النموذج الثاني معامل (حصة الأجور غير المعدلة)	النموذج الثالث معامل (البيانات المجمعة)	
-0.047 (0.082)	0.249** (0.127)	0.014 (0.065)	ثابت
-0.043* (0.025)	-0.071*** (0.026)	-0.047*** (0.017)	التغير السنوي في إجمالي الناتج المحلي
-0.049*** (0.01)	-0.048*** (0.013)	-0.05*** (0.008)	التغير السنوي في نسبة التجارة
-0.013 (0.012)	0.027 (0.028)	-0.002 (0.010)	التغير السنوي في نسبة الاستثمار الأجنبي المباشر
370	233	603	ملاحظات
36	28	64	اللوحات
41.31	22.61	60.61	وولد تشي ²

ملاحظات: تستخدم العلامات **، *، *** للدلالة على أن العامل المتغير يكون مهماً عند المستويات 1%، 5%، و10%، على التوالي: الأخطاء القياسية موضوعة بين قوسين.

يستخدم أسلوب الانحدار لتقدير نماذج البيانات في اللوحة: تشير نسبة التجارة إلى حصة حجم التبادل التجاري (الصادرات + الواردات) في إجمالي الناتج المحلي؛ نسبة الاستثمار الأجنبي المباشر تشير إلى حصة الاستثمار الأجنبي المباشر (التدفق الصافي) في إجمالي الناتج المحلي. جميع البيانات الأصلية من مؤشرات التنمية العالمية الصادرة من البنك الدولي؛ يتم قياس إجمالي الناتج المحلي بالأسعار الثابتة؛ البيانات الأصلية من قاعدة بيانات التوقعات الاقتصادية العالمية الصادرة من صندوق النقد الدولي؛ لمزيد من التفاصيل عن البيانات، انظر الملحق الإحصائي.

وتبين النتائج أن التنمية الاقتصادية وحصة الأجور تحركتا في اتجاهات مختلفة على مدى السنوات العشر الماضية. عموماً، إن نسبة 1% من النمو السنوي في إجمالي الناتج المحلي مرتبطة بنسبة 0.047% من الانخفاض في حصة الأجور. هذا الارتباط السلبي يعد قوياً بشكل خاص في حالة حصة الأجور غير المعدلة (أي في البلدان النامية).

كما هو مبين في الجدول A1، بالنسبة للنماذج الثلاثة جميعها، نجد أن معاملات متغير النسبة التجارية لها أيضاً قيم سلبية كبيرة، مما يشير إلى أن تزايد حصة التجارة كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي ربما تكون قد أسهمت في انخفاض حصة الأجور في العقد الماضي. في النموذج المجمع، نجد أن كل زيادة بنسبة 1% في نسبة التجارة (الصادرات + الواردات) إلى إجمالي الناتج المحلي تكون مرتبطة بنسبة 0.05% انخفاض في حصة الأجور. من المدهش أن حجم استجابة حصة الأجور للتغيرات التي طرأت على النسبة التجارية هي نفسها تقريباً عبر النماذج الثلاثة. على النقيض من ذلك، فإن النتائج الخاصة بنسبة الاستثمار الأجنبي المباشر تكون مختلطة، ومع ذلك لم يلاحظ وجود أي نتائج هامة. لا بد من الإشارة أيضاً إلى أننا لم نتمكن من مراقبة التأثير المحتمل للتكنولوجيا على حصة الأجور. إذا كان التقدم التكنولوجي يرتبط بارتفاع نصيب أو حصة التجارة، فهناك احتمال أن الآثار المترتبة على التجارة والتكنولوجيا قد يكون من الصعب فصلها.

الملحق التقني الثاني: المؤسسات وعدم المساواة

من المعروف أن المفاوضة الجماعية أداة فعالة للضغط على الفوارق في الأجور في البلدان الصناعية. ونحن لا نعرف الكثير عن الإثر الإحصائي للحد الأدنى للأجور على الاختلافات في عدم المساواة في الأجور بين البلدان. ولذلك فإننا قمنا بعمل التراجع الاقتصادي البسيط التالي. نرى في الجدول A2 أن المفاوضة الجماعية ترتبط مستوى أقل في عدم المساواة في الأجور عموماً (D9/D1)، وأيضاً مستوى أقل من عدم المساواة في النصف الأسفل من سوق العمل (D5/D1). على النقيض من ذلك، نجد الحد الأدنى للأجور يرتبط مستوى أقل من عدم المساواة في الأجور في الجزء الأسفل من سوق العمل (D5/D1) ولكن ما يدعو للاستغراب، أنه يرتبط مع ارتفاع معدل عدم المساواة عموماً (D9/D1). وقد يشير ذلك إلى نوع من السببية العكسية، حيث البلدان التي بها معدل أعلى من عدم المساواة عموماً تميل أيضاً إلى استخدام الحد الأدنى للأجور بقوة أكبر. وفي الوقت ذاته، نجد أن نتائج التقدير تميل إلى أن تكون حساسة للتغيرات في مواصفات النموذج. ومع ذلك، فإن العلاقة السلبية بين التجارة وحصصة الأجور، كما ورد سابقاً، لا تزال كبيرة وقوية، حتى وإن كانت هذه العوامل المؤسسية مأخوذة في الاعتبار.

إن الارتباطات المحتملة بين حصة الأجور والعوامل المؤسسية قد نوقشت في التقارير الدولية الأخيرة.¹⁰⁸ وهذه التقارير تعطي بعض الدعم العملي لهذا الارتباط في حالة البلدان الصناعية. باستخدام الاستراتيجية الإحصائية التي قمنا بتطبيقها على عدم المساواة في الأجور، فقد قمنا بإجراء سلسلة من التحليلات الإحصائية على البيانات الجديدة لدينا عن حصة الأجور، والتي كانت أكبر كثيراً من مجموعات البيانات القائمة. وجدنا أنه في حين أن كلا من تغطية المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور يرتبطان بصورة إيجابية مع حصة الأجور، فإن المعاملات تكون غير مهمة من الناحية الإحصائية (التفاصيل الكاملة ليست موجودة هنا، ولكنها متاحة بناءً على الطلب عن طريق مراسلة البريد الإلكتروني: travail@ilo.org). وفي الوقت ذاته، تميل نتائج التقدير إلى أن تكون حساسة للتغيرات في مواصفات النموذج. ومع ذلك، فإن العلاقة السلبية بين التجارة ونسبة حصة الأجور، كما ورد سابقاً، لا تزال كبيرة وقوية، حتى وإن كانت هذه العوامل المؤسسية مأخوذة في الاعتبار.

¹⁰⁸ المفاوضة الأوروبية (2007) أ، والمفاوضة الأوروبية (2007) ب؛ صندوق النقد الدولي (2007) أ؛ صندوق النقد الدولي (2007) ب؛ منظمة التعاون والتنمية (2007).

الجدول رقم (أ 2) عدم المساواة في الأجور والعوامل المؤسسية

متغير تابع	متغير مستقل	نموذج 1	نموذج 2	نموذج 3
معدل D9/D1	ثابت	6.414*** (0.097)	6.513*** (0.143)	6.570*** (0.150)
	النمو السنوي لنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي		-0.015 (0.018)	-0.027 (0.019)
	التغير السنوي في معدل التجارة			0.008 (0.007)
	التغير السنوي في معدل الاستثمار الأجنبي المباشر			-0.010 (0.012)
	تغطية المفاوضة الجماعية (= 1 إذا كانت التغطية < 30%)	-2.277*** (0.110)	-2.43*** (0.124)	-2.571*** (0.131)
	معدل الحد الأدنى للأجر إلى متوسط الأجر (= 1 إذا كان المعدل < 0.4)	0.641*** (0.176)	0.629*** (0.182)	0.689*** (0.185)
	عدد الملاحظات	225	225	220
	اللوحات	28	28	28
	ثابت	2.716*** (0.055)	2.769*** (0.063)	2.772*** (0.064)
	النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي للفرد		-0.017* (0.010)	-0.012 (0.011)
معدل D9/D1	التغير السنوي في معدل التجارة			-0.001 (0.005)
	التغير السنوي في معدل الاستثمار الأجنبي المباشر			0.001 (0.004)
	تغطية المفاوضة الجماعية (= 1 إذا كانت التغطية < 30%)	-0.538*** (0.069)	-0.548*** (0.069)	-0.636*** (0.068)
	معدل الحد الأدنى للأجر إلى متوسط الأجر (= 1 إذا كان المعدل < 0.4)	-0.169** (0.073)	-0.173*** (0.073)	-0.093 (0.074)
	عدد الملاحظات	214	214	209
	اللوحات	27	27	27

ملاحظات: ***, **, * تدل على أن المؤشر ذات مغزى في المستويات 1% و5% و10% على التوالي: الأخطاء المعيارية داخل الأقواس. ويستخدم تعميم المربعات الصغرى لتقدير نموذج لوحة البيانات؛ ويهتم نموذج 1 بالعوامل المؤسسية، وذلك يعني تغطية المفاوضة الجماعية ومعدل الحد الأدنى للأجر إلى متوسط الأجر، الذين يتم تحديدهم كمتغيرات وهمية. ويدرج في النموذج 2 كل من نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي وعوامل مؤسسية. أما النموذج 3 فهو نموذج كامل يشمل على التغيرات في التجارة ومعدلات الاستثمار الأجنبي المباشر. ويشير معدل التجارة إلى نسبة حجم التجارة (الاستيراد+التصدير) في إجمالي الناتج المحلي؛ ويوضح معدل الاستثمار الأجنبي المباشر نسبة الاستثمار الأجنبي المباشر (التدفق الصافي) في إجمالي الناتج المحلي؛ ويتشكل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي للفرد ومعدل التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر من قاعدة بيانات مؤشرات التطور العالمي للبنك الدولي. ولمزيد من التفاصيل عن مجموعة البيانات، راجع الملحق الإحصائي.

المراجع

- أكاه، سي 2008. «اتجاهات وسياسة الأجور في غانا»، تقرير لم ينشر أعد مكتب العمل الدولي.
- إيديت، تي؛ ترانانتوس، زد. 2002. اتحادات ومساومة جماعية: تأثيرات اقتصادية في بيئة عالمية (واشنطن، دي سي، البنك العالمي).
- ألفارادو، جاي بي. 2008. «الأجور وسياسات الأجور في بيرو»، بحث أعد لتقرير الأجور العالمية لمكتب العمل الدولي، (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- أندرسون، إي. 2005. «الانفتاح وعدم المساواة في الدول النامية: مقالة نقدية للنظرية والدليل الحديث» في تطور العالم، مجلد 33، رقم 7، الصفحات 1045-1063.
- بنك التطوير الآسيوي (ايه دي بي). 2007. مؤشرات أساسية 2007: عدم المساواة في آسيا (مانيل، ايه دي بي).
- أوتور، دي.؛ كاتز، إل.؛ كيرني، إم. 2006 «استقطاب سوق العمل الأمريكي»، إن بي إي أر ورقة عمل رقم 11986 (كامبريدج، إم آيه، المكتب الوطني للبحث الاقتصادي).
- باكارو، إل؛ سيموني، إم 2007. «مساومة الأجر المتمركزة وظاهرة النمر الكلتي» في العلاقات الصناعية، مجلد 26، رقم 3، الصفحات 426-455.
- بيرج، جاي 2004. «التكنولوجيا ضد التجارة ضد المؤسسات الاجتماعية: فهم زيادة تفاوت الأجور في صناعة علم الجمال التشيلي»، في ميلبرج (طبعة): العالم وعولمة الإنتاج: أسباب ونتائج التحديث الصناعي (باسينجستوك، المملكة المتحدة، بالجريف ماكميلان).
- بيرج، جاي؛ كوسيرا، دي (طبعة). (2008). دفاعاً عن مؤسسات سوق العمل: تشجيع العدالة في العالم النامي (جنيف، مكتب العمل الدولي ونيويورك، بالجريف ماكميلان).
- بيرتولا، بلاو، إف؛ كاهن، إل 2002. «تحليل مقارن لنتائج سوق العمل: دروس للولايات المتحدة من الدليل الدولي طويل الأمد»، في آيه كروجر؛ أر سولو (طبعة): التسعينيات المبهرة: هل يمكن المداومة على التوظيف الكامل؟ (نيويورك، راسل سيج وجمعيات القرن)، الصفحات 159-218.
- بهورات، إتش؛ جوجا، إس 2008. «تشكيل الأجر واتجاهاته في جنوب أفريقيا»، بحث معد لتقرير الأجر العالمي لمكتب العمل الدولي، (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- بلانش فلور، دي؛ بريسون، إيه 2002 «التغيرات عبر الزمن في تأثيرات الأجر النسبية للاتحاد في المملكة المتحدة وعودة جديدة للولايات المتحدة»، ورقة عمل إن بي إي أر رقم 9395 (كامبريدج، إم آيه، المكتب الوطني للبحث الاقتصادي).
- بلاو، إف؛ كاهن، إل 1996 «هيكل الأجور وفروق الأرباح بين الجنسين: مقارنة دولية»، في الاقتصادية (ملحق)، المجلد 63، الصفحات 29-62.
- . 1999. «تأثير تفاوت الأجر ومورد عمل الأثنى على فجوة الأجور بين الجنسين: تحليل عبر الدولة، 1985 إلى 1994»، بحث عمل (إيثاكا، إن واي، جامعة كورنيل).
- برونستين، إي؛ برينز، إم 2007. «الاستثمار الأجنبي المباشر والأجور المتعلقة بالجنس في الصين الحضرية»، في علم الاقتصاد الذي ينادي بحقوق المرأة، المجلد 13، رقم 3 و 4، الصفحات 213-237.

- كاهوك، بي؛ زيلبرج، إيه. 2004. علم اقتصاد العمل (كامبريدج، إم إيه، مطبعة إم أي تي)
- كارد، إيه؛ كروجير، دي. 1995. الأسطورة والقياس (برينستون، إن واي، مطبعة جامعة برينستون).
- كازيس، إس؛ نيسبروفا، أيه. 2007. فليكسكيورتي: مدخل ذات صلة في أوروبا الوسطى والشرقية (جنيف مكتب العمل الدولي).
- تشودهوري، إس؛ رافاليون، إم. 2007. «عمالة مستيقظون جزئي أ: نمو متفاوت في الصين والهند»، في إيه. وينترز؛ إس يوسف (طبعات): الرقص مع العمالة: الصين والهند والاقتصاد العالمي (واشنطن، دي سي، البنك الدولي).
- مجلس أوروبا. 2008. الهجرة الاقتصادية والترابط الاجتماعي والتطور: نحو مدخل متكامل، تقرير أعد للمؤتمر الثامن لمجلس أوروبا للوزارات المسؤولة عن شؤون الهجرة، كيف، 4-5 سبتمبر.
- كانينجهام، دبليو. 2007. الحد الأدنى للأجور والسياسة الاجتماعية: دروس من الدول النامية (واشنطن، دي سي، البنك الدولي).
- ديديكا، سي إس. 2008. التطور الذي حدث مؤخراً في الأجور في البرازيل «بحث أعد لتقرير الأجر العالمي لمكتب العمل الدولي (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- ديكنز، دبليو وآخرون. 2007. «كيف تغير الأجور: دليل بالغ الصغر من مشروع مرونة الأجر الدولي»، في جريدة وجهات نظر اقتصادية، المجلد 21، رقم 2، الصفحات 195-214.
- داستمان، سي.؛ فراتيني، تي؛ بريستون، أي. 2007 أ. دراسة للعمال المهاجرين وقضايا التنفيذ التي تنشأ، تقرير للجنة الراتب المنخفض، جان.
- ؛ لودستريك، جاي؛ شيونيرج، يو. 2007 ب. «عودة بناء الأجر الألماني من جديد»، أي زد إيه ورقة عمل رقم 2685 (بون، معهد لدراسة العمل).
- اللجنة الأوروبية. 2007 أ. سوق العمل وتطورات الأجور في 2006 (براسيلز).
- 2007 ب «حصة دخل العمل في الاتحاد الأوروبي»، في التوظيف في أوروبا (براسيلز). مرصد العلاقات الأوروبية الصناعية. 2002. «تغطية المفاوضة الجماعية وإجراءات التوسع». ويمكن الاطلاع عليها في: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn021202s.htm> [6 سبتمبر 2008].
- ايرود، إف؛ ساجيت، سي. 2005. أساسيات تثبيت الحد الأدنى للأجور (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- ؛ فوغان-ويتهيد، دي. (طبعات) 2007. عالم العمل المتطور في الاتحاد الأوروبي الموسع — التقدم والضعف (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- فريرا، إف؛ رافاليون إم. 2008. «الفقر العالمي وعدم المساواة: مقالة نقدية عن الدليل»، ورقة عمل بحثية لسياسة البنك الدولي رقم 4623 (واشنطن، دي سي، البنك الدولي).
- فلاناجان، أر. 2006. العولمة ظروف العمل: ظروف العمل وحقوق العمال في اقتصاد عالمي (نيويورك، مطبعة جامعة أكسفورد).
- فريمان، أر. 2007. «مؤسسات سوق العمل حول العالم»، ورقة عمل إن بي إي أر رقم 13242 (كامبريدج، إم إيه، المكتب الوطني للبحث الاقتصادي).
- ؛ أوستندورب، أر. 2001. «الأجور الوظيفية حول ملف بيانات العالم»، في مقالة نقدية عن العمل الدولي، مجلد 140، رقم 4، الصفحات 380-401.
- غلاب، واي؛ فوغان-ويتهيد، دي (طبعات) 2003. الحوار الاجتماعي القطاعي للدول الأعضاء للاتحاد الأوروبي في المستقبل: الرابط الأضعف (بودابست، مكتب العمل الدولي واللجنة الأوروبية).
- جيونز، أر. 2005. «ما علم الاجتماع الاقتصادي وهل يكثر أي من علماء الاقتصاد؟»، في جريدة وجهات نظر اقتصادية، المجلد 19، رقم 1، الصفحات 3-7.

- جولديبرج، كيه؛ بافسيك، إن. 2007. «التأثيرات توزيعية للعولمة في الدول النامية»، في جريدة الأدب الاقتصادي، المجلد إكس إل في، الصفحات 39-82.
- جرانوفيتز، إم. 2005. «تأثير البناء الاجتماعي على النتائج الاقتصادية»، في جريدة وجهات نظر اقتصادية، المجلد 19، رقم 1، الصفحات 33-50.
- جويتا، إن 2002. «الجنس والدفع والتطوير: تحليل عبر دولة» في العمل والإدارة في التطور، المجلد 3، رقم 2، الصفحات 1-19.
- هول، أر. 2007. «العام الأول اختيارات العمل: علاقات صناعية في أستراليا في 2006»، في جريدة العلاقات الاقتصادية، المجلد 49، الصفحات 307-309.
- هيرستش، بي. 2006. «مؤسسات سوق العمل البارز للقرن الحادي والعشرين، كتبه فريمان أرهيرستش جاي؛ وإل ميشل»، مراجعة كتاب، في مراجعة العلاقات الصناعية وعلاقات العمل، المجلد 60، رقم 2، المقال 81.
- . 2008 «مؤسسات عديمة النشاط في عالم ديناميكي: هل يمكن للاتحادات والمنافسة الصناعية التعايش مع ٩؟»، في جريدة وجهات نظر اقتصادية، المجلد 22، رقم 1، الصفحات 153-176.
- المعهد الدولي لأبحاث سياسة الغذاء (أي إف بي أر أي). 2008. السعر المرتفع للغذاء: الإجراء السياسي المقترح وكيفيته، خلاصة السياسة، مايو. للاطلاع علي موقع: www.ifpri.org [22 سبتمبر 2008].
- مكتب العمل الدولي. 2002. «الأخبار: أمريكا اللاتينية والكاريبي»، في 2002 نظرة شاملة للعمل (ليما، المكتب الإقليمي لمكتب العمل الدولي).
- . 2004. نحو صفقة عادلة للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والتسعين، جنيف، 2004 (جنيف).
- . 2008. المؤشرات الأساسية لسوق العمل، الطبعة الخامسة (جنيف).
- صندوق النقد الدولي. 2007 أ. «عولمة العمل»، في وجهة نظر اقتصادية للعالم: التجاوزات والدورات في الاقتصاد العالمي (ابريل 2008) (واشنطن، دي سي).
- . 2007 ب. «العولمة وعدم المساواة»، في وجهة نظر اقتصادية للعالم: العولمة وعدم المساواة (أكتوبر 2008) (واشنطن، دي سي).
- تحالف اتحاد التجارة الدولي. 2008. فجوة الأجر العالمية (براسيلز).
- جانسن، إم؛ لي، إي. 2007. التجارة والتوظيف: تحديات لبحث السياسة (منظمة التجارة العالمية ومكتب العمل الدولي، جنيف).
- كاهيرارا، جي. 2008. «الأجور في سوق العمل في تنزانيا»، ورقة أعدت لتقرير الأجر العالمي لمكتب العمل الدولي، (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- كينيس، جي إم. 1999 [1936]. نظرية عامة للتوظيف، الفائدة والمال (باسينجستوك، المملكة بالجريرف ماكميلان).
- كروجر، إيه. 1999. «قياس حصة العمل»، في مقالة نقدية اقتصادية أمريكية، المجلد 89، الصفحات 45-51.
- كانزى، إيه 2003. «اختلافات بين الجنسين في أجور الدخول وأجور المهنة المبكرة»، في الأرقام القياسية في الاقتصاد والاحصائيات، الأرقام 71 و72، الصفحات 245-265.
- كازنيتس، إس. 1955. «النمو الاقتصادي وتفاوت الدخل»، في مقالة نقدية اقتصادية أمريكية، المجلد إكس إل في، الصفحات 1-28.
- لايارد، أر. 2006. «السعادة والسياسة العامة: تحدي للمهنة»، في الجريدة الاقتصادية، المجلد 116، مارس، الصفحات سي 24-سي 33.

- ؛ إس؛ جاكمان، أر. 1991. البطالة: الأداء الخاص باقتصاديات الجملة وسوق العمل (أكسفورد، مطبعة جامعة أكسفورد).
- لي، إس.؛ إيرود، إف (طبعات) 2008. العولمة والمرونة وظروف العمل في آسيا والمحيط الهادي (جنيف، مكتب العمل الدولي وأكسفورد تشاندوس).
- ليميو، تي. 2007. «الطبيعة المتغيرة لتفاوت الأجر»، ورقة عمل إن بي إيه أر رقم 13523 (كامبريدج، إم آيه، المكتب الوطني للبحث الاقتصادي).
- ليموس إس. 2004. «تأثير الحد الأدنى للأجر على الأسعار»، أي زد آيه ورقة مناقشة رقم 1072 (بون، معهد لدراسة العمل).
- 2007 «تأثير الحد الأدنى للأجور في أرجاء القطاعات الخاصة والعامة في البرازيل»، في جريدة دراسات التطوير، المجلد 43، رقم 4، الصفحات 586-596.
- ليو، آيه واي سي. 2004. «فجوة الأجر بين الجنسين في فيتنام: 1993 إلى 1998»، في جريدة علم الاقتصاد المقارن، المجلد 32، رقم 3، الصفحات 586-596.
- لوبكر، إم. 2007. «حصص العمل»، موجز تقني لمكتب العمل الدولي رقم 1 (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- ماتشين، إس. 2008. «تقييم للبحث الاقتصادي عن تفاوت الأجر»، في «العمل»، المجلد 22، عدد خاص، الصفحات 7-26.
- ماجد، إن. 2004. «ما تأثير الانفتاح التجاري على الأجور؟»، أوراق إستراتيجية التوظيف لمكتب العمل الدولي رقم 18 (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- مانينج، سي 2003. مونوبسوني في حركة: المنافسة المعيبة في أسواق العمل (برينستون، إن جي، مطبعة جامعة برينستون).
- مارجينسون، بي.؛ سيسون، كيه. 2004. التكامل الأوروبي والعلاقات الصناعية: الحكم المتعدد المستويات في الصنع (باسينجستوك، المملكة المتحدة، بالجريف ماكميلان).
- نيومارك، دي. 2008. «سياسات سوق العمل البديلة لزيادة الاكتفاء الذاتي الاقتصادي» أي زد آيه ورقة مناقشة رقم 3355 (بون، معهد لدراسة العمل).
- منظمة للتعاون الاقتصادي والتطور. 2002. قياس الاقتصاد غير الملاحظ: كتاب نصوص (باريس، أو إي سي دي، أي إم إف وأي إل أو وسي أي إس ستات).
- 2004. وجهة نظر التوظيف (باريس).
- 2007. وجهة نظر التطبيق.
- منظمة للتعاون الاقتصادي والتطور / منظمة الأغذية والزراعة (أو إيه سي دي- إف آيه كيو). 2008. وجهة نظر زراعية 2008-2017 (باريس).
- اوستندورب، أر 2004. العولمة وفجوة الأجر بين الجنسين، ورقة عمل بحث سياسة البنك الدولي (واشنطن، دي سي، البنك الدولي).
- 2005. «بحث أكتوبر المعيار لمكتب العمل الدولي 1983-2003»، (أمستردام، الجامعة الحرة).
- فريق مهمات عدالة الدفع. 2004. عدالة الدفع: مدخل جديد لحق جوهرى، تقرير نهائي (أوتاوا). متاحة على موقع: www.payequityreview.gc.ca [9 سبتمبر 2008].
- بيكتي، تي؛ سايز إيه. 2007. «كيف يكون نظام الضرائب الاتحادي الأمريكي تقديمي؟ منظور تاريخي ودولي»، في جريدة وجهات نظر اقتصادية، المجلد 21، رقم 1، الصفحات 3-24.
- بلانتنجا، جاي؛ رمري، سي. 2006. فجوة الأجر بين الجنسين: الأصول وردود السياسة — مقالة نقدية مقارنة لثلاثين دولة أوروبية، تقرير أعد للجنة الأوروبية، براسيز.

- ريفيروس، إل. أيه. 1994. تسوية تشيل التركيبية: دروس سياسة ذات صلة لأمريكا اللاتينية، ورقة عمل فوكال رقم إف سي 1995-1999 (تورونتو، جامعة تورونتو).
- رودجرز، جاي؛ روبري، جاي. 2003. «الحد الأدنى للأجر كأداة لمكافحة العنصرية وتعزيز المساواة بين الجنسين»، في مقالة العمل الدولية، المجلد 142، رقم 4، الصفحات 543-556.
- رودريك، دي. 1999. «الحكومات الديمقراطية تدفع أعلى أجور»، في الجريدة الربعية لعلم الاقتصاد، المجلد 114، رقم 3، الصفحات 707-738.
- روبري، جاي. 2003. عدالة الدفع، الحد الأدنى للأجر والمساواة في العمل، ورقة عمل الإعلان 19 (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- ؛ جريمشو، دي.؛ فيجيريدو، إتش. 2005. «كيفية سد فجوة الأجر بين الجنسين في أوروبا: نحو الاتجاه السائد لسياسة الدفع بين الجنسين»، في «جريدة العلاقات الصناعية»، المجلد 36، رقم 3، الصفحات 184-213.
- ساجيت، سي. 2006. «تثبيت الأجر في الاقتصاد غير الرسمي: دليل من البرازيل والهند وإندونيسيا وجنوب أفريقيا»، ورقة عمل مكتب العمل الدولي، سلسلة ظروف العمل والتوظيف رقم 16 (جنيف، مكتب العمل الدولي).
- 2008. «تثبيت مستويات الحد الأدنى للأجور في الدول النامية: حالات الفشل السائدة وعلاجها»، في مقالة نقدية للعمل الدولي، المجلد 147، رقم 1، الصفحات 25-42.
- سيجينو، إس؛ جرون، سي. 2006. «المساواة بين الجنسين والعمالة: السياسة الخاصة باقتصاديات الجملة للدول النامية»، في جريدة جريدة التطوير الدولية، المجلد 18، الصفحات 1-24.
- سكوير، إل.؛ ساثيوارت-نارويوت، إس. 1997. «تأثير لوائح سوق العمل»، في «مراجعة اقتصادية للبنك الدولي»، المجلد 11، رقم 1، الصفحات 119-144.
- اللجنة الإحصائية لكونولث الدول المستقلة. 2007. إحصائيات رسمية لكونولث الدول المستقلة (مشغل أسطوانة) (موسكو).
- ستوكهامر، إي. 2008. «مرونة الأجر أو تنسيق الأجر؟ النتائج المترتبة على السياسة الاقتصادية لنظام الطلب المدفوع بالأجر في منطقة إيرو»، (ورقة عمل معهد البحث الاقتصادي السيا سي رقم 160 (أمهرست، إم أيه، جامعة ماساتشوستس).
- تراكسيلر، إف.؛ بلاسيتشكي، إس.؛ كيتل، بي. 2001. علاقات العمل الوطنية في الأسواق الدولية. دراسة مقارنة للمؤسسات والتغيير والأداء (أكسفورد، مطبعة جامعة أكسفورد).
- تراناثوس، زد. 2008. «تأثير نقابات التجارة: ماذا يقول الاقتصاد؟»، في جاي. بيرج؛ دي. كوسيرا (طبعات: دفاعاً عن مؤسسات سوق العمل: تشجيع العدالة في العالم النامي (جنيف، مكتب العمل الدولي ونيويورك، بالجريف ماكميلان)، الصفحات 150-191.
- ؛ إيديت، تي. 2008. «الاتحادات وأداء اقتصاديات الجملة: نظرة على ما يهم علماء الاقتصاد (وأصحاب الأعمال)»، في مقالة نقدية للعمل الدولي، المجلد 145، رقم 4، الصفحات 257-278.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. مركز الفقر الدولي. 2007. الفقر في المركز: تحدي عدم المساواة (برازيليا).
- فيسر، جاي. 2006. «إحصائيات عضوية الاتحاد في 24 دولة»، في المقالة النقدية الشهرية للعمل، المجلد 129، رقم 1، الصفحات 38-49.
- البنك الدولي. 2007. ديناميكيات سوق عمل أرمينيا (واشنطن، دي سي).

ملحق احصائي¹⁰⁹

المحتويات

77	ملحق جدول أ1: متوسط الأجور و«حصة الأجر»
85	ملحق جدول أ2: الحد الأدنى للأجور
93	ملحق جدول أ3: عدم المساواة
99	ملحق جدول أ4: المؤشرات الأساسية

¹⁰⁹ يمكن الحصول على جميع البيانات من موقع منظمة العمل الدولية التالي:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>.

الملحق الإحصائي جدول (أ 1): متوسط الأجور و«حصة الأجر»

يشتمل الجدول (أ1) علي متوسط معدلات نمو الأجور الفعلية، ويجسد هذا المؤشر التغيرات التي طرأت على القوة الشرائية للأجور، كما يبين الجدول المتوسط البسيط لمعدلات النمو السنوية للأجور خلال فترتين زمنييتين، وتشمل الفترة الاولى السنوات من عام 1995 وحتى عام 2000، وتشتمل الفترة الثانية على السنوات ما بين 2001-2006 / 2007، كما تتكون الإحصاءات الخاصة بالأجور والمستخدمه في ذلك التقرير من مجموع الأجور والمكافآت التي حصل عليها الموظفون خلال فترة زمنية معينة ويتم حسابها عن أوقات العمل الفعلي بالإضافة إلى أوقات الفراغ (مثل الإجازات السنوية). بما فيها المكافآت العادية التي يحصل عليها الموظفون أيضاً، وما لم ينص على خلاف ذلك، فإن مستوى الأجور في أساسه يشير إلى إجمالي الإيرادات، وفي هذا التقرير نقوم برصد التغيرات في الأجور وليس مستويات الأجور نفسها، وهذا يرجع إلى أن المقارنات التي تجرى بين البلدان فيما يتعلق بمستويات الأجور تتأثر باستخدام طرق جمع بيانات متباينة ومختلفة عن بعضها البعض، إلى جانب تأثرها أيضاً بحقيقة أن هناك بعض البلدان التي تجرى تقاريرها بناء على الأجور الشهرية في حين تجريها بلدانا أخرى عن الأجور الأسبوعية أو عن كل ساعة، وحتى يمكننا تقدير معدل النمو في الأجور الفعلية، يجب علينا بادئ ذي بدء أن نقوم أولاً بحساب الأجور الفعلية وذلك بواسطة قسمة الأجور الاسمية على مؤشر سعر المستهلك (CPI) ثم نطبق المعادلة التالية:

$$\text{نمو الأجور الفعلية في السنة} = \frac{\text{مستوي الأجور الفعلية في السنة تي} \times 100}{\text{مستوي الأجور الفعلية في السنة تي} - 1}$$

وتشير $GR(t)$ إلى مقدار النمو في الأجور الفعلية في العام t ، بينما تشير RW إلى مستوى الأجور الفعلية في العام $t-1$. في العام t إلى جانب ان RW_{t-1} تشير إلى مستوى الأجور الفعلية في العام $t-1$. إضافة إلى ذلك يبين الجدول (أ1) متوسط مبدئي للمستويات الخاصة بحصة الأجور من إجمالي الناتج المحلي (ما يسمى ب «حصة الأجر») وذلك خلال نفس الفترتين الزنيتين المشار إليهما مسبقاً، كما أننا نقوم ومن خلال هذا الجدول برصد بعض التقديرات «المعدلة» و«غير المعدلة» والخاصة بحصص الأجور على مدار فترتين زمنييتين على التوالي، بحيث تكون الفترة الزمنية الأخيرة هي مجموع تعويضات (إيرادات) الموظفين كنصيب محتسب من إجمالي الناتج المحلي، في حين تضيف الفترة الزمنية الأسبق جزءاً من دخول العاملين الذين يعملون لحسابهم الخاص (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الملحق الفني رقم 1)، كما يقوم الجدول الخاص بنا برصد ما يسمى بـ «معامل الميل» ويستخدم للدلالة على اتجاه التغير في حصة الأجر على مدار فترتين زمنييتين، وإذا كانت هناك علامة ايجابية فإنها تدل على اتجاه تصاعدي في حصة الأجور من عام 1995 وحتى عام 2007، بينما تشير أية علامة سلبية بجانب معامل الميل إلى اتجاه تنازلي¹¹⁰، ويتم حساب معامل الميل β لكل دولة على حدة من خلال المعادلة التالية:

$$\text{مستوي حصة الأجر تي} = \text{ايه} + \text{معامل الميل تي}$$

ويشير WS_t إلى مستوى حصة الأجر، كما ان متغير الوقت t يعرف ايضاً بمتغير الميل.

¹¹⁰ تشير التغيرات السريعة نسبياً في حصص الأجور إلى وجود تباين في بعض الاوقات بين اتجاه التغير في متوسط حصة الأجر وبين علامة معامل الميل، ويرجع هذا إلى ان بيانات متوسط الأجور غير مستمرة، في حين ان معامل الميل يأخذ في اعتباره جميع البيانات اللازمة الخاصة بهذه السنوات.

مصادر البيانات

تم الحصول على البيانات الخاصة بالأجور من مصادر دولية (مثل اللجنة الاقتصادية الأوروبية واللجنة الإحصائية لكومنولث الدول المستقلة) بالإضافة إلى الاعتماد على بعض المصادر الوطنية أيضاً والمتمثلة عادة في مكاتب الإحصاء، أما بالنسبة لبلدان أمريكا اللاتينية ودول البحر الكاريبي، فقد تم تقدير متوسط الأجور مباشرة من قبل منظمة العمل الدولية (نظم المعلومات وتحليل العمل) من خلال دراسات استقصائية قطرية لمستوى المعيشة، كما تم جمع البيانات الخاصة بدليل أسعار المستهلكين من قاعدة البيانات الخاصة بصندوق النقد الدولي، وقد تم استيفاء البيانات الخاصة بحصة الأجور المعدلة من قبل كل من اميكو وقاعدة بيانات الاقتصاد الكلى السنوية التابعة للمفوضية الأوروبية قطاع الشؤون الاقتصادية والمالية، ذلك في حين أن بيانات حصة الأجور غير المعدلة تعتبر تقديرات خاصة بنا، وذلك باستخدام نشرات إيرادات العاملين ونشرات اجمالي الناتج المحلي المنشورة في الأمم المتحدة «الحسابات القومية» لعام 2008.

الملحق الإحصائي بالجدول (1أ)

متوسط نمو الأجور الفعلية حسب النسبة المئوية			حصة الأجور المعدلة حسب النسبة المئوية: المتوسط			حصة الأجور غير المعدلة حسب النسبة المئوية: المتوسط		
1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000

دول أفريقيا								
الجزائر	4.95	5.63						
انجولا								
بنين	7.91	-0.12	32.91	32.79	-0.12			
بتسوانا								
بوركينا فاسو								
بوروندي			20.21	19.69	-0.17			
الكاميرون								
الغطاء الأخضر								
جمهورية أفريقيا الوسطى								
تشاد								
جزر القمر								
جمهورية الكونغو								
جمهورية الكونغو الديمقراطية			22.15		-0.12			
كوت ديفوار								
جيبوتي	8.62	0.14	27.15	28.04	0.24			
مصر								
غينيا الاستوائية								
اريتريا								
اثيوبيا								
الجابون								
جامبيا								
غانا								

دول آسيا والمحيط الهادئ

افغانستان
بنجلاديش
بوتان
بروناي

حصة الأجور غير المعدلة			حصة الأجور المعدلة			متوسط نمو الأجور الفعلية		
حسب النسبة المئوية: المتوسط			حسب النسبة المئوية: المتوسط			حسب النسبة المئوية		
معامل الميل	2001-05/06	1995-2000	معامل الميل	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	
-0.72	51.95	55.15				12.93	9.43	كمبوديا
								الصين
								جزر كوك
								تيمور الشرقية
							-2.75	فيجي الشرقية
								فرنسا الفرنسية
								جوام
0.82	52.83	49.37						هونغ كونغ (الصين)
						1.58	1.09	الهند
						4.19	1.22	إندونيسيا
								كيريباتي
								جمهورية كوريا
								الديمقراطية
								كوريا الديمقراطية
								كوريا الشعبية
			-0.63	67.85	72.08	4.11	3.23	جمهورية كوريا
								لاوس
0.31	32.44	33.35						ماكاو (الصين)
								ماليزيا
								مالديف المالديف
								جزر مارشال
0.10	25.90	24.75				3.62		منغوليا
								ميانمار
								ناورو
								نيبال
								كاليدونيا الجديدة
								نيوى
								جزر ماريانا الشمالية
								باكستان
-0.80	20.94	23.40						بابوا نيو غينيا
-0.26	24.68	26.63						الفلبين
								ساموا (الأمريكية)
								ساموا (الغربية)
						1.80	5.75	سنغافورة
								جزر سليمان
						-0.77	0.36	سريلانكا

متوسط نمو الأجور الفعلية حسب النسبة المئوية	حصة الأجور المعدلة حسب النسبة المئوية: المتوسط		حصة الأجور غير المعدلة حسب النسبة المئوية: المتوسط		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	
معامل الميل	معامل الميل	معامل الميل	معامل الميل	معامل الميل	معامل الميل
0.91	0.13	57.79	56.08	-0.27	كندا
1.95	2.58	57.03	57.16	-0.01	قبرص
3.48	4.43	50.69	52.56	0.22	جمهورية التشيك
0.97	0.83	56.88	57.32	0.03	الدنمرك
5.39	7.50	52.24	48.77	-0.45	استونيا
1.54	2.32	55.65	54.51	-0.19	فنلندا
0.38	0.60	57.37	57.32	-0.04	فرنسا
0.40	0.51	59.16	57.38	-0.33	المانيا
					جبل طارق
3.49	1.41	54.36	52.22	-0.24	اليونان
					جرينلاند
1.72	6.86	52.81	52.50	-0.18	المجر
4.26	1.85	65.29	68.93	0.79	أيسلندا
		52.74	48.95	-0.50	ايرلندا
					جزيرة مان
2.98	0.20				اسرائيل
		55.21	53.85	-0.21	إيطاليا
-0.62	-0.60	65.19	61.38	-0.56	اليابان
3.73	9.42	52.46	47.10	-0.56	لاتفيا
					ليختنشتاين
6.51	7.29	50.83	49.44	-0.03	ليتوانيا
		51.03	50.77	-0.21	لكسمبورج
-4.53	-0.91	51.58	51.22	-0.16	مالطا
					موناكو
1.42	1.19	59.76	58.58	-0.21	هولندا
1.03	1.13	46.80	46.94	0.10	نيوزيلندا
2.25	2.50	50.79	46.49	-0.70	النرويج
4.26	2.07	57.11	50.87	-1.00	بولندا
	0.59	63.75	64.18	-0.02	البرتغال
-2.28	8.57	64.63	67.89	0.39	رومانيا
					سان مارينو
1.51	3.12	45.25	43.29	-0.29	سلوفاكيا
-2.12	-0.48	65.57	62.97	-0.48	سلوفينيا
-0.23	0.02	59.66	55.95	-0.58	اسبانيا
					سانت بيير
					وميكلون
	1.08	56.96	58.66	0.14	السويد
					سويسرا
6.35	3.12	62.44	63.84	0.17	المملكة المتحدة
	0.03 ¹	62.49	62.10	-0.08	الولايات المتحدة
					الأمريكية

0.52 67.25 64.04

حصة الأجور غير المعدلة			حصة الأجور المعدلة			متوسط نمو الأجور الفعلية		
حسب النسبة المئوية: المتوسط			حسب النسبة المئوية: المتوسط			حسب النسبة المئوية		
معامل الميل	2001-05/06	1995-2000	معامل الميل	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	

دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي

انجولا								
أنتيغوا وبربودا								
الأرجنتين	0.25	56.61	55.87			0.31	0.21	
أروبا								
الباهاما								
باربادوس								
بليز								
برمودا								
بوليفيا	0.48		34.03					
البرازيل	-0.14	37.03	38.19			0.25	-1.84	
جزر فيرجن البريطانية	0.51	40.52	37.32					
جزر الكايمان								
شيلي	-0.05	39.42	39.75					
كولومبيا	-0.35	34.36	36.53			13.03	-4.85	
كوستاريكا	0.24	47.23	44.87			-0.27	1.10	
كوبا	-0.37	34.36	36.61					
دومينيكا								
جمهورية الدومينيكان						-10.06	2.25	
الاكوادور						4.51		
السلفادور						-3.23	1.24	
جويانا الفرنسية								
جرينادا								
جواديلوب								
جواتيمالا						-0.19	5.13	
جيانا								
هايتي								
هندوراس						-0.18	4.55	
جامايكا								
مارتينيك								
المكسيك				-0.01	43.55	42.71	1.60	3.12
مونتسرات								
هولندا								
جزر الأنتيل								
نيكاراجوا						3.22	2.61	
بنما						-1.62	0.92	
باراجواي						-0.42	1.51	

متوسط نمو الأجور الفعلية			حصة الأجور المعدلة			حصة الأجور غير المعدلة		
حسب النسبة المئوية			حسب النسبة المئوية: المتوسط			حسب النسبة المئوية: المتوسط		
2001-2007	1995-2000	2001-2007	2001-2007	1995-2000	2001-2007	2001-2007	1995-2000	معامل الميل
-1.79	-0.34							
								بيرو
								بورتوريكو
								سانت كيتس ونيفيس
								سانت لوسيا
								سانت فنسنت
								وغرينادين
								سورينام
								ترينداد وتوباغو
								جزر تركس وكايكوس
-7.06	3.39							اوروجواي
								فنزويلا
						0.33	32.96	32.55
								جزر فيرجن (الولايات المتحدة)
الشرق الأوسط								
-3.20	-0.96					-0.26	35.99	37.27
						-0.07	23.21	23.78
								البحرين
								ايران
								العراق
0.61								الاردن
								الكويت
								لبنان
								سلطنة عمان
								قطر
								المملكة العربية
								السعودية
								الجمهورية العربية
								السورية
								الامارات العربية
								المتحدة
								الضفة الغربية
								وقطاع غزة
								اليمن

ملاحظة: 1 تشير إلى متوسط الأجور.

ملحق الجدول رقم (أ 2): الحد الأدنى للأجور

يقدم الجدول (أ 2) معلومات عن الحد الأدنى للأجور، ويعرض أول عمودان منه تصديق بتاريخ 1 يناير لعام 2008 لاتفاقية بشأن آلية تثبيت الحد الأدنى للأجور برقم (26) إلى جانب الاتفاقية رقم (131) الخاصة بذات الموضوع، وتشير القيمة «1» إلى التصديق نفسه بينما تشير القيمة «0» إلى وجود دولة عضو في منظمة العمل الدولية لم يتم التصديق عليها بعد.، وتشير القيمة الفارغة إلى أن تلك الدولة ليست عضوا في منظمة العمل الدولية، وبعد ذلك نجد الجدول (أ 2) يعرض لنا ثلاث مؤشرات للميول على مدار الفترة الزمنية من 2001 وحتى عام 2007 وهي: (1) الزيادة السنوية في الحد الأدنى للأجور بالقيم الفعلية، ويتم حسابه عن طريق قسمة معدل تغير الحد الأدنى للأجور الاسمية على التغيرات في مستوي دليل أسعار المستهلكين، (2) التغير في النسبة المئوية الخاصة بنسبة الحد الأدنى للأجور إلى متوسط الأجور: وبصيغة أخرى (1) يتم التعبير عن الحد الأدنى للأجور بواسطة الدولارات الدولية مستخدمين في ذلك معدلات تكافئ القوة الشرائية (الدولار الدولي لديه نفس القوة الشرائية للدولار الأمريكي داخل الولايات المتحدة الأمريكية)، (2) الحد الأدنى للأجور كنسبة من الناتج المحلي للفرد الواحد، (3) الحد الأدنى للأجور كنسبة مئوية من متوسط الأجور.

مصادر البيانات

تم الحصول على البيانات الخاصة بالحد الأدنى للأجور بشكل رئيسي من بعض المصادر الوطنية، كما تم جمعها على مدى سنوات بواسطة منظمة العمل الدولية، إلى جانب جعلها متاحة للجمهور من خلال نفس المنظمة وقاعدة البيانات القانونية الخاصة بها (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>)، وقد تم استكمال قاعدة البيانات وتحديثها من أجل إعداد هذا التقرير.

جدول الملحق الإحصائي (أ 2)

التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اعتباراً من 1/1/2008)		التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من (2001 - إلى 2007)		مستوى الحد الأدنى للأجور لعام 2007 وما بعدها	
الاتفاقية رقم 26	الاتفاقية رقم 131	الزيادة السنوية (%)	متوسط الأجور/ نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	الحد الأدنى للأجور/ معدل الأجور السنوي (%)	الحد الأدنى للأجور/ إجمالي الناتج المحلي (%)

قارة أفريقيا

الجزائر	0	0	3.50%	-16.16%	294	53.97%
انجولا	1	0	2.84%	-23.12%	126	27.03%
بنين	1	0	0.00%	-1.17%	136	106.16%
بتسوانا	0	0	0.04%	-4.56%	209	15.25%
بوركينافاسو	1	1	0.30%	-22.14%	158	151.37%
بوركينا فاسو	1	0				
بوروندي	1	1	-2.46%	-9.19%	94	53.77%
الكاميرون	1	0				
كاب فيردى	1	1				
جمهورية أفريقيا الوسطى	1	0	-0.40%	-93.11%	131	93.93%
تشاد	1	0				

مستوى الحد الأدنى للأجور لعام 2007 وما بعدها			التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من (2001 - إلى 2007)			التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اعتباراً من 1/1/2008)	
الحد الأدنى / متوسط الأجور (%)	الحد الأدنى للأجور / إجمالي الناتج المحلي للفرد (%)	القدرة الشرائية (بالدولار الأمريكي)	الحد الأدنى للأجور / معدل الأجور السنوي (%)	متوسط الأجور / نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	الزيادة السنوية (%)	الاتفاقية رقم 26	الاتفاقية رقم 131
						1	0
	351			0.00%	-16.24%	1	0
87.82%	126					1	0
						1	0
						1	0
38.03%	174			7.45%	9.05%	1	1
						0	0
						0	0
						0	0
173.38%	116			-35.72%	3.58%	0	0
						0	1
						0	0
96.68%	115			8.29%	5.91%	0	1
						0	1
						0	1
158.63%	225			39.93%	4.33%	1	1
189.10%	202			-44.82	-2.14%	0	1
						0	0
						1	1
92.76%	83			31.79%	12.13%	0	1
81.50%	53			-79.51%	-3.32%	0	1
136.92%	118			-23.75%	-0.85%	0	1
						0	1
20.20%	188		2.53%	-0.91%	3.12%	0	1
112.91%	383			-22.78%	-0.32%	0	1
207.06%	143			60.81%	8.50%	0	0
						0	0
224.54%	125			-21.94%	1.58%	1	1
78.59%	133				-7.91%	0	1
						0	1
						0	0
99.87%	140			-29.04%	-2.13%	0	1
						0	1
						0	1
						0	0
29.98%	224		-2.95%	29.98%	0.96%	0	1
59.42%	108			26.20%	19.99%	0	1

التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اعتباراً من 1/1/2008)		التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من (2001 - إلى 2007)			مستوى الحد الأدنى للأجور لعام 2007 وما بعدها		
الاتفاقية رقم 26	الاتفاقية رقم 131	الزيادة السنوية (%)	متوسط الأجور/ نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	الحد الأدنى للأجور/ معدل الأجور السنوي (%)	الحد الأدنى للأجور/ إجمالي الناتج المحلي للفرد (%)	القدرة الشرائية (بالدولار الأمريكي)	
1	1	3.20%	-25.73%	-6.66%	110.75%	116	سويسرا
1	1						تنزانيا
0	1						جمهورية توجو
							المتحدة
0	1	0.67%	-12.97%		66.15%	412	تونس
0	1	-4.62%	-7.01%		11.66%		اوغندا
1	1	52.03%	42.28%		87.57%	96	زامبيا
0	1						زمبابوي
قارة آسيا ودول المحيط الهادئ							
0	0	4.63%	2.06%		63.60%	69	افغانستان
0	0						بنجلاديش
0	0	-0.87%	-69.83%		103.80%	156	بوتان
0	0	8.26%	-9.36%	-6.43%	46.28%	204	كمبوديا
							الصين
0	0						جزر الكوك
0	1						تيمور الشرقية
							فيجي
							فرنسا
							بولينيزيا
							جوام
0	1	1.51%	-13.58%	0.92%	50.92%	113	هونغ كونغ (الصين)
0	0	8.70%	-0.73%	12.06%	45.82%	142	الهند
0	0						اندونيسيا
							كيريباتي
							الجمهورية الشعبية
							الديمقراطية (كوريا الشمالية)
1	1	8.44%	9.91%	5.64%	39.44%	815	جمهورية كوريا
							الشعبية
0	0	6.87%	-0.63%		38.02%	65	لاوس
0	0						ماكاو (الصين)
							ماليزيا
0	0						مالديف
							جزر مارشال
0	0						جزيرة ناورو
0	0						منغوليا
0	1						ميانمار
1	0	3.64%	13.30%		132.40%	133	نيبال
							نيو كاليدونيا
							نيوي

[illegible]

التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اعتباراً من 1/1/2008)		التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من (2001 - إلى 2007)				مستوى الحد الأدنى للأجور لعام 2007 وما بعدها		
الاتفاقية رقم 26	الاتفاقية رقم 131	الزيادة السنوية (%)	متوسط الأجور/ نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	الحد الأدنى للأجور/ معدل الأجور السنوي (%)	الحد الأدنى للحد الأدنى	الحد الأدنى للأجور/ إجمالي الناتج المحلي للفرد (%)	الحد الأدنى للأجور/ متوسط الأجور (%)	
الاتحاد الروسي	0	29.75%	-3.15%	-5.71%	70	5.69%	8.13%	
صربيا	0	23.00%	0.24%	-4.90%	19	21.06%	22.12%	
تاجيكستان	0	6.86%	14.26%	24.67%	605	56.30%	65.02%	
تركيا	0	21.70%	2.43%	-3.88%	208	35.88%	34.05%	
تركمنستان	0	13.13%	-2.77%	-10.07%		18.09%	10.54%	
اوكرانيا	0							
اوزبكستان	0							
الاتحاد الأوروبي والاقتصاد المتقدم								
آندورا	1	1.11%	-5.38%	-1.81%	1557	51.53%	57.86%	
استراليا	0	0.00%	-4.50%	-1.57%	1459	49.98%	40.60%	
النمسا	0	7.03%	0.27%	6.45%	275	29.19%	41.76%	
بلجيكا	0	-0.05%	-4.48%	-0.13%	1164	35.79%	41.52%	
بلغاريا	0	6.09%	1.76%	3.00%	560	27.71%	36.80%	
جدول كندا	0	10.05%	-0.41%	4.65%	419	23.84%	33.69%	
قبرص	0	2.03%	2.65%	4.45%	1402	50.84%	48.29%	
جمهورية التشيك	0	-0.10%	-9.49%	-1.87%	931	33.30%	37.39%	
الدنمرك	0	9.26%	-0.68%	-4.37%	498	31.39%	33.83%	
إستونيا	0	2.94%	-0.65%	0.28%	1450	40.41%	41.61%	
فنلندا	0	8.69%	-9.32%	-7.70%	339	23.39%	30.15%	
فرنسا	1	3.01%	-4.68%	-11.68%	370	25.13%	33.09%	
المانيا	1	1.67%	-2.26%	3.85%	429	22.98%	53.63%	
جبل طارق	0	0.02%	-3.24%	-2.21%	1483	46.39%	38.28%	
اليونان	0							
جرينلاند	1							
المجر	0							
أيسلندا	0							
إيرلندا	1							
جزيرة مان	0							
اسرائيل	0							
ايطاليا	1							
اليابان	1							
لاتفيا	0							
ليختنشتاين	1							
ليتوانيا	0							
لكسمبورج	1							
مالطا	1							
موناكو	1							
هولندا	1							

مستوى الحد الأدنى للأجور لعام 2007 وما بعدها			التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من (2001 - إلى 2007)			التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اعتباراً من 1/1/2008)		
الحد الأدنى / متوسط الأجور (%)	الحد الأدنى للأجور / إجمالي الناتج المحلي للفرد (%)	القدرة الشرائية (بالدولار الأمريكي)	الحد الأدنى للأجور / معدل الأجور السنوي (%)	متوسط الأجور / نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	الزيادة السنوية (%)	الاتفاقية رقم 131	الاتفاقية رقم 26	
51.83%	56.93%	1252	7.18%	5.91%	3.31%	0	1	نيوزلندا
						0	1	النرويج
35.25%	36.77%	500	-1.91%	-7.98%	1.91%	0	0	بولاندا
34.67%	36.86%	665	-0.49%	-0.37%	0.36%	1	1	البرتغال
30.09%	24.94%	237	-3.09%	-6.75%	12.80%	1	0	رومانيا
						0	0	سان مارينو
40.21%	28.40%	479	2.54%	-2.56%	5.32%	0	1	سلوفاكيا
41.11%	38.59%		1.85%	-2.90%	7.63%	1	0	سلوفينيا
36.29%	34.26%	857	7.04%	3.17%	3.51%	1	1	اسبانيا
								سان بيار وميكلون
						0	0	السويد
						0	1	سويسرا
36.52%	48.88%	1431	3.92%	3.53%	4.09%	0	0	المملكة المتحدة
33.67%	26.54%	1014	-0.89%	-3.63%	-0.71%	0	0	الولايات المتحدة

أمريكا اللاتينية ودول البحر الكاريبي

								انجوليا
						1	0	أنتيغوا وبربودا
72.90%	49.92%	553	37.85%	16.73%	14.03%	0	1	الأرجنتين
								أروبا
						0	1	الباهاما
						0	1	باربادوس
						0	1	بلينز
								برمودا
	59.60%	199		-17.36%	1.53%	1	1	بوليفيا
42.41%	33.07%	267	11.13%	5.39%	6.48%	1	1	البرازيل
								جزر فيرجن البريطانية
								جزر الكايمان
42.81%	32.43%	377	2.92%	-11.39%	2.45%	1	1	تشيلي
58.56%	69.41%	389	-11.63%	-8.99%	1.46%	0	1	كولومبيا
49.23%	51.95%	446	2.90%	-8.35%	0.41%	1	1	كوستاريكا
						1	1	كوبا
						0	1	دومينيكا
	37.60%	221		-16.04%	-0.29%	0	1	جمهورية الدومينيكان
65.34%	73.83%	443	-4.79%	-9.24%	6.49%	1	1	الاكوادور
54.93%	62.42%	304	3.13%	-6.94%	-1.00%	1	0	السلفادور

التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اعتباراً من 1/1/2008)	التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من (2001 – إلى 2007)	مستوى الحد الأدنى للأجور لعام 2007 وما بعدها					
الاتفاقية رقم 26	الاتفاقية رقم 131	الزيادة السوية (%)	متوسط الأجور/ نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	الحد الأدنى للأجور/ معدل الأجور السوية (%)	القدرة الشرائية (بالدولار الامريكي)	الحد الأدنى للأجور/ اجمالي الناتج المحلي للفرد (%)	الحد الأدنى/ متوسط الأجور (%)
1	0						فيغينيا الفرنسية
							جرينادا
							غواتيمالا
1	1	2.38%	11.43%	3.59%	335	85.58%	48.22%
							غواتيمالا
0	0	-2.61%	-17.61%		90	83.57%	
0	0	4.15%	11.33%	8.17%	284	83.44%	37.99%
0	1	5.48%	13.87%		369	57.54%	
1	1	0.23%	-4.05%	-1.15%	202	18.99%	26.79%
							المكسيك
							مونتسرات
							هولندا
1	1	4.05%	61.38%	4.30%	198	90.93%	27.02%
0	1	0.82%	-19.13%	-1.12%	464	53.90%	50.93%
0	1	0.59%	-31.48%	9.93%	569	152.23%	94.62%
0	1	1.68%	-16.42%	3.74%	326	50.14%	40.47%
							بيرو
0	0						بورتوريكو
0	1						سانت كيتس ونيفيس
0	1						سانت لوسيا
							سانت فنسنت
0	0						غرينادين
0	0	-1.69%	-16.33%		313	20.55%	
							غرينياد وتوباغو
1	1	9.50%	4.91%	20.69%	219	22.62%	36.71%
0	1	3.50%	-12.05%	1.37%	382	37.70%	62.40%
							نزويلا
							جزر فيرجين
							الولايات المتحدة)
مشرق الأوسط							
0	0						البحرين
0	0						إيران
1	1	-0.79%	-17.58%	-3.36%	234	57.52%	31.12%
0	0						الأردن
0	0						لبنان
1	1	-1.82%	-11.81%		341	36.35%	
0	0						عمان

مستوى الحد الأدنى للأجور لعام 2007 وما بعدها			التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من (2001 - إلى 2007)			التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اعتباراً من 1/1/2008)	
الحد الأدنى / متوسط الأجور (%)	الحد الأدنى للأجور/ اجمالي الناتج المحلي للفرد (%)	القدرة الشرائية (بالدولار الأمريكي)	الحد الأدنى للأجور/ معدل الأجور السنوي (%)	متوسط الأجور/ نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (%)	الزيادة السوية (%)	الاتفاقية رقم 131	الاتفاقية رقم 26
						0	0
						0	0
69.93%		262		17.01%	8.71%	1	1
						0	0
						1	0

قطر

السعودية

الجمهورية السورية

الإمارات العربية

المتحدة

الضفة الشرقية وغزه

اليمن

الجدول المرفق رقم (أ3): عدم المساواة

يعرض الجدول رقم (أ3) لعدة مؤشرات تستخدم على نطاق واسع لقياس عدم المساواة في توزيع الأجور على المستوى المحلي، ويقدم أول أربعة أعمدة منه مقياس جيني، ويقوم مقياس جيني خلال كل من العمود الأول والثاني على الأجور ويقوم بقياس إلى أي مدى تنحرف عملية توزيع الأجور بين الأفراد بعيداً عن التوزيع المثالي المتساوي، ذلك في حين يقوم المقياس من خلال العمودين التاليين (والتي تعتبر متاحة بشكل واسع النطاق) بالإشارة إلى عملية توزيع الدخل بعيداً عن الأجور، ونلاحظ أنه كلما زادت وارتفعت قيمة مؤشر جيني كلما ازدادت عدم المساواة، ويقوم كل من العمودين التاليين بمقارنة قيم الأجور المرتفعة والمتوسطة والدنيا: حيث يشير D9 إلى مستوى الأجر الذي يتقاضى نسبة 10% من العاملين أجورهم إذا تخطوه، بينما D5 يشير إلى الأجر المتوسط (والذي يعمل على تقسيم عملية توزيع الأجور إلى نصفين متكافئين)، ويشير D1 إلى مستوى الأجر الذي يتقاضى 10% من العاملين أجورهم دونه، ومن ثم فإنه وبحساب D9/D1 ينتج لنا قياس لعدم التكافؤ العام بين العاملين ذوي الأجور المرتفعة ونظرًا لهم ذوي الدخل الدنيا، وبدوره يمكن لهذا القياس أن يتم تحليله لعدم تكافؤ في النصف الأعلى من عملية التوزيع (نسب D9/D5) وعدم تكافؤ أيضاً في النصف الأدنى من عملية توزيع الأجور (D5/D1).

مصادر البيانات

تم الحصول على البيانات الخاصة بالتفاوت وعدم المساواة في الأجور من بعض المصادر الدولية (على سبيل المثال منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى جانب منظمة وإيدر التابعة للأمم المتحدة) وكذلك تم الاعتماد أيضاً على بعض المصادر المحلية، وبالنسبة لبلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي فقد تم استيفاء التقديرات الخاصة بعملية عدم التكافؤ في توزيع الأجور عن طريق منظمة العمل الدولية (تحليل نظم المعلومات والعمل) وبشكل مباشر ومن خلال إجراء استقصاء قطري لجمع البيانات من الأسر داخل البلدان نفسها.

الجدول الإحصائي المرفق رقم (أ3)

مؤشر جيني				النسب العشرية			
الأجور المتوسط الدخل المتوسط		D5/D1 بالنسبة للأجور المتوسط		D9/D5 بالنسبة للأجور المتوسط		D9/D1 بالنسبة للأجور المتوسط	
2001-1995	2001-1995	2001-1995	2001-1995	2001-1995	2001-1995	2001-1995	2001-1995
2007	2000	2007	2000	2007	2001	2007	2001

قارة أفريقيا

لا توجد بيانات متاحة لهذه القارة

قارة آسيا والمحيط الهادئ

افغانستان
بنجلاديش
بوتان
بروناي
كمبوديا
الصين
جزر كوك
تيمور الشرقية
فيجي

45.33 40.50

[illegible]

النسب العشرية								مؤشر جيني				
D9/D1 بالنسبة للأجور المتوسط		D9/D1 بالنسبة للأجور المتوسط		D9/D5 بالنسبة للأجور المتوسط		D5/D1 بالنسبة للأجور المتوسط		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط		
2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	
										50.68	51.86	ناييلاند توكيلاو تونجا توفالو تانانواتا تينام جزر واليس وفوتنا
منطقة وسط وجنوب شرق اوريا ودول الكومنولث المستقلة												
										45.10	43.68	البانيا رمينيا ترينيداد يلاروسيا
										34.17	32.82	لبوسنة والهرسك كرواتيا جورجيا
										29.00		كازخستان جمهورية كرخستان ققدونيا جمهورية يوغسلافيا سابقا ولدوفا
										47.66	51.84	مولدوفا مونتينيرو روسيا الاتحادية صربيا
										28.08	28.27	طاجيكستان تركيا ركمنستان وكرانيا وزبكستان
الاقتصاديات المتقدمة ودول الاتحاد الأوربي												
										30.42	30.06	ندورا ستاليا لمسا
										25.60	25.33	

مؤشر جيني											
النسب العشرية								مؤشر جيني			
الأجور المتوسط		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط	
D9/D1		D9/D1		D9/D5		D5/D1		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط	
بالنسبة		بالنسبة		بالنسبة		بالنسبة		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط	
للدخل: المتوسط		للأجور: المتوسط		للأجور: المتوسط		للأجور: المتوسط		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط	
2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000
3.50	3.85									27.60	28.33
5.44	4.95									25.17	25.00
		3.69	3.59	1.84	1.79	2.00	2.00	29.63			
										28.33	29.00
		3.04	2.85	1.77	1.73	1.72	1.65			25.33	
		2.61	2.48	1.72	1.69	1.52	1.47			23.80	20.33
6.15	6.75									34.67	36.00
		2.43	2.37	1.71	1.69	1.42	1.40			26.00	22.80
		2.96	3.06	1.99	1.94	1.48	1.58			27.33	28.67
		3.14	2.93	1.79	1.83	1.76	1.60			26.00	26.00
5.33	7.39									33.60	34.33
		4.37	4.22	2.30	2.30	2.17	1.90	1.94		27.40	26.00
		3.76	3.60	2.05	1.97	1.83	1.82			31.20	32.50
6.40	14.07							37.20	43.90		
			2.40		1.73		1.39			31.75	31.00
		3.01	2.99	1.84	1.84	1.64	1.62			28.90	29.63
5.66	5.75									37.50	34.00
7.55	6.50									34.37	33.74
3.75	3.58									27.00	26.83
										28.00	30.00
		2.91	2.84	1.76	1.73	1.65	1.64			26.80	27.33
		2.77	2.57	1.77	1.63	1.57	1.58	40.30			
		2.09	1.97	1.46	1.43	1.43	1.38	26.70	27.17		
		4.05	3.50	2.08	1.99	1.94	1.76			33.00	30.00
5.00	7.00									37.75	36.33
	4.50									30.83	29.00
3.37	3.28									26.37	24.91
3.50	3.41									22.80	22.00
		3.53	4.22							31.50	33.67
		2.30	2.25	1.67	1.63	1.38	1.38			23.40	21.50
		2.58	2.50	1.75	1.67	1.47	1.49				

[illegible]

النسب العشرية								مؤشر جيني				
D9/D1 بالنسبة		D9/D1 بالنسبة		D9/D5 بالنسبة		D5/D1 بالنسبة		الأجور المتوسط		الأجور المتوسط		
للدخل المتوسط		للأجور المتوسط		للأجور المتوسط		للأجور المتوسط						
2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	
		8.78	8.52	2.35	2.46	3.73	3.47			42.00	39.58	بنما
		8.33	8.46	1.95	2.05	4.27	4.12			38.71	39.70	باراجواي
		7.41	7.93	2.39	2.40	3.10	3.30			44.67	47.00	بيرو
												بورتيكو
												سانت كيتز ونيفيز
												سانت لوسيا
												سانت فينسنت
												جرينادينز
												سورينام
												ترينداد وتوباغو
												جزر توركس وكايكوس
		8.84	8.02	1.80	1.89	4.92	4.24			29.49	30.48	لاورجواي
		6.85	7.76	2.06	2.17	3.32	3.58			36.31	37.51	ننزويلا
												جزر فيرجن (الولايات المتحدة)
منطقة الشرق الأوسط												
لا توجد أى بيانات متاحة لهذه المنطقة												

الجدول المرفق رقم (أ4): المؤشرات الأساسية

يعرض الجدول (أ4) أربعة مؤشرات هي: متوسط معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ومتوسط نصيب التجارة (الصادرات + الواردات) من إجمالي الناتج المحلي ودليل بأسعار المستهلكين وأخيراً مقدار العمل بالأجر من مجموع العمالة الكلية، ويحدد حجم إجمالي الناتج المحلي بمجموع القيمة المضافة ويتم قياسه بناءً على أسعار ثابتة من قبل الأسر المعيشية والحكومات وكذلك من قبل الصناعات العاملة داخل الاقتصاد، ويعد إجمالي الناتج المحلي مؤشراً هاماً يستخدم على نطاق واسع في الدلالة على مدى التنمية الاقتصادية للبلد، إضافة إلى ذلك كثيراً ما يتم استخدام كلا من نصيب التجارة من إجمالي الناتج المحلي وتناميها عبر الوقت في الإشارة إلى المدى الذي يشارك به اقتصاد البلد في الاقتصاد العالمي، أما مقدار العمل بالأجر جنباً إلى جنب مع العمالة بمقابل يعتبر واحداً من أكثر المؤشرات التي يتكرر ذكرها في المنشورات الاقتصادية التي تصدرها منظمة العمل الدولية.

مصادر البيانات

تم استيفاء البيانات الخاصة بكل من معدل نمو إجمالي الناتج المحلي وحصة التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي من قواعد البيانات الخاصة بمؤشرات البنك الدولي للتنمية وكذلك صندوق النقد الدولي، ذلك في حين تم استمداد البيانات الخاصة بكل من نصيب العمل بالأجر والعمالة بمقابل من إجمالي أشكال العمالة من الطبعة الخامسة (المؤشرات الأساسية لسوق العمل) الصادرة عن مكتب منظمة العمل الدولية.

جدول الملحق الإحصائي رقم (أ4)

متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)	متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)	متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (100=2000): (%)	نصيب العمالة بالأجر		
				1995-2000	2001-2006/07
1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	الرجال	النساء
الكل	آخر سنة متاحة				

قارة أفريقيا

2004	59.8	49.8	51.9	2.56	6.45	63.52	53.21	4.61	3.25	الجزائر
				49.88	1004.61	130.63	149.63	13.20	7.09	انجولا
				2.66	3.81	40.65	46.05	3.96	5.22	بنين
2003	73.2	72.0	74.4	8.57	8.37	82.33	90.78	4.96	7.69	بتسوانا
1994	3.6	1.4	5.8	2.08	2.41	33.03	37.51	5.95	6.60	بوركينافاسو
				6.99	19.55	41.87	27.45	2.82	-2.44	بوروندي
2001	19.2	8.7	29.3	2.53	3.06	44.41	40.61	3.62	4.51	الكاميرون
2000	38.9	33.0	43.8	1.91	4.18	83.68	79.64	5.54	6.58	كاب فيردى
				2.94	1.05	33.99	40.45	0.55	3.18	جمهورية أفريقيا الوسطى
1993	4.9	0.8	8.8	0.84	3.31	94.66	50.29	11.08	2.42	تشاد
				3.53	2.42	46.68	54.68	1.92	1.83	جزر القمر
				3.02	5.16	135.71	132.83	3.78	2.73	جمهورية الكونغو
				15.58	336.37	59.48	48.97	4.51	-3.12	الكونغو الديمقراطية
				3.04	2.95	85.73	73.83	0.35	3.87	كوت ديفوار
1991	75.8	78.7	75.4	2.89	2.01	89.04	88.91	3.56	-0.94	جيبوتي
2005	60.0	50.8	62.2	6.28	4.98	51.54	43.37	4.63	5.10	مصر

	نصيب العمالة بالأجر			متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (100=2000): (%)		متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)		متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)		
	الرجال	النساء	الكل	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	
1983	21.1	6.0	30.7	5.63	4.14	160.25	216.15	20.27	31.91	غينيا الاستوائية
1996	78.3	75.6	79.6	16.92	10.37	90.14	104.24	2.67	1.45	أريتريا
2006	46.3	42.7	49.3	8.76	1.81	47.16	31.67	7.03	5.13	أثيوبيا
1993	45.2	29.2	58.6	1.25	2.14	89.88	97.46	2.21	1.17	الجابون
				8.66	1.93	97.17	106.59	4.45	3.90	جامبيا
				14.96	25.20	100.88	82.23	5.40	4.29	غانا
				20.37	4.27	54.27	46.49	2.82	4.31	غينيا
				1.61	22.86	85.50	58.56	0.87	1.62	غينيا بيساو
				9.65	8.64	57.36	53.57	4.45	2.53	كينيا
1999	25.7	29.9	22.5	7.05	8.03	156.39	133.93	3.77	3.46	ليسوتو
				8.91		76.31	58.65	0.06	32.07	ليبيريا
				-0.35	2.19	66.60	47.39	4.10	1.15	الجمهورية العربية الليبية
2005	13.4	10.8	16.0	11.42	9.84	62.31	55.05	3.45	3.48	مدغشقر
1987	16.1	3.9	29.0	12.62	30.20	69.08	65.21	2.87	6.06	مالاوي
2004	13.6	11.4	15.2	1.90	1.59	69.48	61.14	5.86	5.36	مالي
				7.78	5.32	103.03	92.04	4.69	3.82	موريتانيا
2006	80.4	83.9	78.7	6.06	6.26	119.59	127.16	4.12	5.16	موريشيوس
2006	43.2	33.4	46.8	1.96	1.88	64.53	58.01	4.97	2.23	المغرب
				11.74	14.58	75.24	46.17	8.29	6.81	موزمبيق
2004	72.8	68.8	76.0	6.10	8.18	101.77	103.87	4.46	3.61	نامبيا
				1.54	2.68	40.94	41.36	4.16	2.87	النيجر
				12.39	12.27	86.89	80.14	5.73	2.98	نيجيريا
1996	6	3.3	9.4	8.13	6.69	37.62	31.25	5.47	14.04	رواندا
				15.56	35.04			6.93		ساو تومي وبرنسيبل
1991	11.3	7.5	14.4	2.08	1.43	67.64	63.17	4.39	4.32	السنغال
1987	81.1	85.9	78.5	2.09	2.97	199.32	141.84	0.28	5.10	سيشل
2004	7.6	3.7	11.3	8.65	21.37	56.88	43.53	11.97	-4.29	سيراليون
										الصومال
2004	80.9	80	81.7	5.26	6.68	57.47	48.64	4.23		جنوب أفريقيا
				8.03	44.12	37.88	24.78	7.82	6.39	سانت هيلنا
1997	76.4	67.4	82.7	6.80	6.99	175.71	170.74	2.33	3.39	السودان
2006	10.5	601	15.3	5.29	12.86	48.04	47.51	6.56	4.00	سوازيلاند
										جمهورية تنزانيا المتحدة
				2.08	2.54	82.76	73.90	2.44	5.08	توجو
2003	64.3			3.12	3.10	98.38	89.82	4.85	5.08	تونس
2003	14.5	7.5	22.2	5.01	5.43	39.98	33.82	5.73	7.38	اوغندا

	متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)	متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)	متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (100=2000): (%)		نصيب العمالة بالأجر			
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	الرجال	النساء	الكل	آخر سنة متاحة
زامبيا	1.89	5.05	67.53	69.69	28.97		16.60	2003
زيمبابوي	0.76	-5.45	80.88	68.87	37.08	23.1	37.7	2002
قارة آسيا والمحيط الهادئ								
افغانستان	11.09		79.11	13.56				
بنجلاديش	5.16	5.63	30.78	4.94	6.19	13.3	13.7	2003
بوتان	6.44	9.95	79.63	7.33	4.06			
بروناي	1.87	2.28	111.19	0.88	0.10			
كمبوديا	7.19	9.57	84.54	6.63	4.12		12.9	2004
الصين	9.00	10.00	39.93	1.86	2.05			
جزر كوك								
تيمور الشرقية								
فيجي	2.25	1.63	122.69	3.46	2.91	56.6	58.6	2005
بولنسيا الفرنسية	2.28	29.97						
جوام								
هونغ كونغ (الصين)	3.65	4.85	267.79	1.46	-0.17	93.5	87.8	2006
الهند	6.13	7.61	24.14	7.61	4.78			
اندونيسيا	2.22	5.06	65.46	19.15	9.10	33.8	37.9	2006
كرباتي	5.69	1.95	100.17	1.23	0.55			
جمهورية كوريا الديمقراطية								
جمهورية كوريا	5.32	4.69	68.79	3.99	2.90	67.7	67.2	2006
لاو	6.32	6.62	69.73	56.10	9.17	5.4	9.7	1995
ماكاو (الصين)	0.34	13.18	184.99			93.8	90.7	2006
ماليزيا	5.80	4.88	202.58	3.14	2.17	77.5	76.2	2003
جزر المالديف	8.36	7.87	167.35	2.84	2.74	28.8	23.8	2000
جور المارشال	-3.08	3.03						
ناورو								
مونجوليا	3.32	7.29	113.45	131.64		41.8	39.3	2003
ميانمار	7.62	8.43	2.35	22.45	26.27			
نيبال	4.57	3.26	57.83	7.32	5.10			
كاليدونيا الجديدة	1.37		43.44			98.1	83.8	1996
نيو								
جزر ماريانا الشمالية								
باكستان	3.55	5.48	34.30	32.99	7.94	25.7	37.3	2006

	نصيب العمالة بالأجر				متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (2000=100): (%)		متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)		متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)	
	الرجال	النساء	الكل	آخر سنة متاحة	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07
بابوا نيو غينيا					11.94	5.73		103.76	2.39	0.51
الفلبيين					7.00	4.85		100.20	5.02	4.08
ساموا (الأمريكية)					3.66	5.22		92.35	4.29	4.39
ساموا (الغربية)					0.90	0.88		417.45	5.13	6.70
سنغافورة					9.41	8.00		127.60	2.90	-0.65
جزر سليمان					8.08	10.09		81.09	4.79	5.12
سري لانكا										
تايلاند					4.28	2.77		100.10	5.02	2.08
توكلو					3.38	9.31		47.54	1.48	2.08
تونجا										
توفالو					2.35	2.26		99.70	2.47	1.31
فانواتو					3.82	6.49		95.68	7.75	7.39
فيتنام										
جزر واليس وفوتونا										

دول وسط وجنوب شرق أوربا (كومنولث الدول المستقلة)

ألبانيا					13.39	3.01		48.80	5.43	6.32
أرمينيا					8.25	3.45		76.70	12.61	5.43
أذربيجان					3.20	7.73		76.84	18.00	3.97
روسيا البيضاء					130.37	19.14		118.57	7.98	3.57
البوسنة والهرسك					3.31	2.26		106.02	5.23	28.63
كرواتيا					4.30	2.48		92.38	4.92	4.00
جورجيا					14.61	7.11		57.44	8.38	5.36
كازاخستان					17.12	7.68		79.94	10.16	0.77
جمهورية قيرغيزستان					24.09	4.89		87.79	4.30	3.80
مقدونيا، جمهورية					2.37	1.47		89.07	2.19	2.30
يوغسلافيا سابقا										
جمهورية مولدافيا					22.71	11.11		122.31	6.34	-2.13
الجبل الأسود						3.00		91.97	5.08	-0.47
الاتحاد الروسي					39.34	11.95		57.27	6.50	0.79
صربيا					47.03	13.01		49.92	5.61	4.52
طاجيكستان					121.98	11.03		148.36	8.80	-1.68

	نصيب العمالة بالأجر			متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (2000=100): (%)		متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)		متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)		
	الرجال	النساء	الكل	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	
تركيا	59.9	46.7	56.5	17.16	74.11	62.01	51.08	4.80	4.58	
تركمانستان				7.59	224.87	126.65	141.49	11.60	2.82	
اوكرانيا	81.9	80.0	81.0	8.38	31.52	107.05	97.20	7.60	-3.60	
اوزبكستان				13.67	41.58	64.43	50.48	6.27	3.07	
الاتحاد الأوروبي والدول المتقدمة اقتصاديا										
أندورا										
استراليا	84.9	90.6	87.5	2.78	1.93	40.55	40.75	3.27	3.94	
النمسا	84.7	88.7	86.5	1.82	1.25	98.62	79.54	1.97	2.77	
بلجيكا	82.4	88.2	84.9	1.93	1.60	164.88	144.64	1.88	2.66	
بلغاريا	84.1	89.9	86.9	0.89	243.16	126.10	102.32	5.54	-0.07	
كندا	89.8	92.1	90.9	2.21	1.73	75.38	78.37	2.61	3.92	
قبرص	73.3	85.1	78.5	2.52	2.85		92.08	3.51	4.21	
جمهورية التشيك	79.4	88.9	83.5	1.98	6.78	135.19	111.71	4.51	2.25	
الدنمرك	88.2	94.2	91.1	1.85	2.31	90.22	75.69	1.68	2.89	
استونيا	88.8	95.3	92.0	3.84	9.95	159.66	153.83	8.54	5.44	
فنلندا	82.9	91.6	87.1	1.18	1.58	73.89	68.94	3.22	4.63	
فرنسا	86.2	92.5	89.1	1.98	1.28	52.86	49.02	1.72	2.70	
المانيا	85.6	90.8	87.9	1.69	1.07	72.38	55.05	1.22	1.99	
جبل طارق										
اليونان	60.9	67.9	63.6	3.36	4.57	46.54	43.43	4.29	3.23	
جرينلاند										
المجر	84.3	90.9	87.3	5.34	15.18	135.84	116.58	3.83	3.60	
أيسلندا	79.1	92.1	85.0	4.33	2.85	76.25	72.01	3.97	4.10	
ايرلندا	76.4	93.3	83.6	3.15	2.65	161.91	156.23	5.28	9.70	
جزيرة مان								5.73	8.85	
اسرائيل	82.9	91.4	86.8	1.65	6.41	80.85	68.10	2.90	5.15	
إيطاليا	69.7	79.5	73.6	2.36	2.42	51.76	47.77	0.97	2.06	
اليابان	85.6	85.9	85.7	-0.20	0.32	23.25	19.36	1.55	1.16	
لاتفيا	86.7	90.2	88.4	5.74	7.14	100.52	96.20	9.02	4.58	
ليختنشتاين										
ليتوانيا	82.4	86.2	84.3	2.12	8.58	114.93	103.68	7.94	4.08	
لكسمبورج				2.30	1.60	280.24	230.82	3.84	5.37	
مالطا	82.7	94.2	86.4	2.18	2.98	166.82	188.42	1.62	4.79	
موناكو										
هولندا	84.5	90.8	87.1	2.03	1.89	128.14	120.82	1.73	3.89	
نيوزلندا	77.9	87.3	82.2	2.28	1.45	61.20	59.72	3.17	2.84	
النرويج	88.2	95.1	91.5	1.47	2.30	71.55	72.96	2.50	3.77	
بولندا	73.4	78.2	75.6	1.97	12.80	70.26	52.12	4.02	5.68	
البرتغال	74.3	77.0	75.6	2.84	2.40	65.82	65.90	1.01	4.12	

	نصيب العمالة بالأجر				متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (100=2000): (%)		متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)		متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)	
	آخر سنة متاحة	الكل	النساء	الرجال	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000
رومانيا	2006	66.2	67.1	65.5	11.68	68.83	77.26	62.74	6.03	0.20
سان مارينو	2006	89.9	92.3	88.3					4.09	2.25
سلوفاكيا	2006	87.0	92.0	83.1	4.89	8.22	157.67	124.66	5.94	4.06
سلوفينيا	2006	83.6	86.2	81.4	4.21	8.23	121.64	106.48	4.07	4.27
اسبانيا	2006	82.1	86.1	79.3	3.25	2.59	57.03	52.19	3.41	3.88
سان بيار وميكلون										
السويد	2006	90.0	94.6	85.8	1.55	1.14	85.91	76.78	2.65	3.35
سويسرا	2006	84.1	86.5	82.1	0.86	0.74	84.10	74.35	1.67	1.75
المملكة المتحدة	2006	86.5	91.7	82.0	1.78	1.60	56.56	56.89	2.59	3.15
الولايات المتحدة الأمريكية	2006	92.6	94.0	91.4	2.67	2.48	24.69	24.31	2.45	3.87

دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي

جزيرة انجويلا	2001	64.6	66.1	63.2						
انتيجوا وبربودا	1991	80	82.5	77.9	1.97	1.40	132.28	161.17	5.31	3.21
الارجنتين	2006	75.8	80.2	72.5	12.18	-0.10	38.84	21.92	4.12	1.74
اروبا	1997	96.8						226.94	-0.57	5.30
الباهاما	2004	84.4	87.4	81.6	2.08	1.23			0.60	3.62
بربادوس	2004	84.4	89.5	79.5	3.44	2.56	109.09	112.50	0.01	3.12
بليز	2005	69.3	73.9	66.9	3.13	1.20	118.38	110.62	4.99	5.01
برمودا									3.37	
بوليفيا	2002	33.3	26.5	38.5	4.51	6.31	57.93	48.69	3.42	3.66
البرازيل	2004	62.9	65.5	60.9	7.42	7.61	26.90	17.44	3.28	2.41
جزر فيرجن البريطانية	1991	87.3	91.9	83.9						
جزر كايمان	2006	89.8	93.3	86.4						
شيلي	2006	71.1	73.7	69.6	2.87	5.16	70.28	57.18	4.31	5.27
كولومبيا	2006	53.0	53.0	52.9	5.71	15.61	43.16	36.68	4.38	1.66
كوستاريكا	2006	70.7	73.7	69.0	10.93	12.69	95.85	89.17	5.08	4.80
كوبا	2006	82.0	92.0	76.1				33.40	3.50	4.32
دومينيكا	2001	68.3	75.6	63.6	1.83	1.44	106.60	120.86	3.99	2.07
جمهورية الدومينيكان	2005	52.7	66.5	45.7	17.00	6.55	86.75	88.63	5.23	7.28
الاكوادور	2006	59.7	54.5	63.1	5.15	47.88	59.08	55.03	4.71	1.14
السلفادور	2006	54.7	42.5	63.7	3.50	3.92	70.60	61.96	2.87	3.62
غويانا الفرنسية										
جرينادا	1998	71.3	75.2	68.6	2.82	1.68	113.92	117.55	2.07	5.90
جوايلوب										
جواتيمالا	2002	28.9	25.6	30.7	7.30	7.62	46.78	44.43	3.26	4.12

	نصيب العمالة بالأجر				متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (2000=100): (%)		متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)		متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)		
	آخر سنة متاحة	الكل	النساء	الرجال	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	
جيانا	1992	52.4	52.9	52.2	6.97	5.76	201.51	207.58	1.94	3.16	
هايتي	1990	18.9	21.2	17.4	17.40	14.08	53.75	38.78	0.41	1.36	
هندوراس	2005	49.9	52.6	48.7	7.47	16.07	98.28	97.11	4.32	3.24	
جامايكا	2006	61.2	66.1	57.6	10.66	11.76	99.09	96.22	1.77	0.37	
مارتينيك											
المكسيك	2006	65.4	65.3	65.5	4.31	19.40	59.64	61.88	2.44	3.51	
مونتسرات	1991	82.3	87.4	78.3							
هولندا	2000	87.8	92.0	84.0							
جزر الأنتيل											
نيكاراجوا	2002	58.4	57.4	59.3	8.13	11.00	80.03	67.55	3.33	5.18	
بنما	2006	66.2	72.4	62.7	1.92	1.18	135.01	162.86	5.82	4.17	
باراجواي	2003	45.1	45.7	44.7	8.93	8.81	97.11	104.44	3.37	0.77	
بيرو	2006	54.9	47.4	60.3	1.87	6.92	38.93	32.26	5.38	3.53	
بورتوريكو	2006	84.8	91.4	79.6			181.21	166.61	5.58	4.18	
سانت كيتس ونيفيس	2001	85.0	88.7	81.8							
سانت لوسيا	2000	64.1	70.6	58.8							
سانت فنسنت وجرينادين	1991	74.0	79.4	71.2							
سورينام	1998	80.7	86.8	77.8	12.55	36.57	70.35	60.26	5.75	1.45	
ترينيداد وتوباغو	2005	97.0	83.0	76.4	5.79	3.91	98.25	99.68	8.68	4.82	
جزر تركس وكايكوس											
أروجواي	2006	69.9	73.2	67.6	10.29	13.88	51.87	39.46	2.89	1.57	
فنزويلا	2006	57.9	60.1	56.7	20.60	45.09	52.33	48.59	4.88	1.36	
جزر فيرجن الولايات المتحدة الأمريكية											
دول الشرق الأوسط											
البحرين					1.94	0.40	141.58	148.22	6.18	4.25	
إيران	2005	50.3	41.5	52.4	14.41	18.27	56.64	34.84	5.45	3.83	
العراق									-2.30	18.43	
الأردن					3.66	2.78	127.79	116.68	6.00	3.70	
الكويت					2.54	1.82	88.46	90.86	6.42	2.42	
لبنان					2.27	4.21	58.54	59.88	3.48	3.25	
عمان	2000	87.8	87.8	87.8	1.84	-0.02	96.30	87.05	4.93	3.67	
قطر	2001	98.8	99.9	98.7	7.29	3.32	93.51	87.00	10.35		
السعودية					1.37	-0.43	75.82	63.53	4.01	2.19	
الجمهورية العربية السورية	2001	49.2	46.6	49.8	5.75	0.44	71.25	65.80	4.30	2.91	

نصيب العمالة بالأجر				متوسط التغير السنوي في دليل أسعار المستهلكين (%): (100=2000)		متوسط نصيب التجارة (الصادرات+الواردات) من إجمالي الناتج المحلي (%)		متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي (%)		
آخر سنة متاحة	الكل	النساء	الرجال	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	
				6.27	2.27	150.09	142.03	8.01	5.65	الإمارات العربية المتحدة
2006	59.3	55.0	60.2			84.72	89.09	-0.81	6.14	الضفة الغربية وغزة
1999	41.6	13.8	50.7	13.01	15.00	78.00	84.48	3.79	6.54	اليمن

التقرير العالمي للأجور 2008 / 2009

الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية

نحو سياسة متناسقة

يستعرض هذا التقرير، الذي يأتي في سلسلة جديدة من تقارير منظمة العمل الدولية التي تركز على تطور الأجور، الاتجاهات الرئيسية في مستوى وتوزيع الأجور في سائر أنحاء العالم، منذ عام 1995. وهو يدرس آثار النمو الاقتصادي والعولمة على اتجاهات الأجور، ناظراً عن كثب في الدور الذي يلعبه الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية ومقترحاً السبل لتحسين مستويات الأجور و إتاحة الفرصة أمام توزيع أكثر انصافاً للأجور.

وتشكل الأجور عنصراً رئيسياً في العمل اللائق، ومع ذلك فإنه لا تزال هناك ثغرة فعلية في المعارف في هذا الميدان الذي يكتسب المزيد من الأهمية، وهي الثغرة التي شرع هذا التقرير في التصدي لها. ويلخص الجزء الأول من هذا التقرير الاتجاهات الرئيسية في متوسط الأجور وتوزيعها مقدماً بذلك تحليلاً إحصائياً للروابط ما بين الأجور والنمو الاقتصادي، ناهيك عن التكهّنات المتعلقة بالأجور للعامين 2008 و 2009. ويدرس الجزء الثاني العلاقة ما بين سياسة الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية مبرزاً آثار المؤسسات على محصلات الأجور وأهمية وجود سياسة متناسقة. وينتهي الجزء الثالث بتوصيات ملموسة للسياسات ويحدد القضايا الرئيسية التي تحتاج إلى المزيد من البحوث بصددّها. وترفق بهذا التقرير ملاحق تقنية وإحصائية وافية.

ISBN 978-92-2-621499-6



9 789226 214996

Price: 50 Swiss Francs