

التقرير العالمي للأجور ٢٠١١/٢٠١٠
سياسات الأجور في زمن الأزمات

التقرير العالمي للأجور
٢٠١١/٢٠١٠

سياسات الأجور في زمن الأزمات

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحقوق النشر بموجب البروتوكول الثاني من معاهدة حقوق النشر الدولية. وعلى الرغم من ذلك فإنه يجوز نسخ بعض المقتبسات القصيرة منها دون الحصول على تصريح مسبق، على أن تتم الإشارة إلى المصدر الأصلي. وللحصول على حقوق نسخ أو ترجمة، ينبغي تقديم طلب إلى مكتب العمل الدولي Publications ILO (الحقوق والتصريحات)، على العنوان التالي: مكتب العمل الدولي، سي إتش ١٢١١ - جنيف ٢٢، سويسرا (CH-١٢١١ Geneva ٢٢، Switzerland)، أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. ويرحب المكتب بمثل تلك الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من المستخدمين المسجلين بمنظمات حقوق النشر إصدار نسخ بموجب التراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. وللحصول على معلومات حول منظمة حقوق النسخ في بلدكم يرجى زيارة الموقع الإلكتروني: www.ifrro.org.

منظمة العمل الدولية ILO

التقرير العالمي للأجور ٢٠١٠/٢٠١١: سياسات الأجور في زمن الأزمات
جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٠

سياسة الأجور/ الأجور/ تباين الأجور/ أجور منخفضة/ الركود الاقتصادي/ الدول المتقدمة/ الدول النامية
الإصدار الأول
13-07

رقم الإيداع الدولي: 4-123621-2-978-92-2 (طباعة)
رقم الإيداع الدولي: 1-123622-2-978-92-2 (pdf)
رقم الإيداع الدولي: 2-024146-2-978-92-2 (أقراص مدمجة)

كما يتوفر باللغة الصينية، رقم الإيداع: 0-523621-2-978-92-2؛ وبالفرنسية، رقم الإيداع: 3-223621-2-978-92-2؛
والبرتغالية، رقم الإيداع: 7-823621-2-978-92-2؛ والروسية، رقم الإيداع: 1-423621-2-978-92-2؛ والأسبانية،
رقم الإيداع: 2-323621-2-978-92-2.

فهرسة منظمة العمل الدولية لبيانات النشر

إن السميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية ILO، والتي تلتزم بالممارسة التي تتبعها الأمم المتحدة، وتقديم المواد بهذه الوثيقة لا تنطوي على التعبير عن أي آراء على الإطلاق من جهة مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بالوضع الشرعية لأي دولة، أو منطقة أو بأية سلطة كائنة فيها، أو أي تصريح يتعلق بتعيين حدودها.

كما أن المسؤولية عن الآراء المعرب عنها في المقالات، والدراسات المؤشر عليها وغيرها من المشاركات هي مسؤولية تقتصر على مؤلفيها، ولا يمثل النشر مصادقة من قبل مكتب العمل الدولي على الآراء المذكورة فيها.

كما لا تنطوي الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات التجارية والعمليات على موافقة مكتب العمل الدولي عليها، وأي خطأ في ذكر اسم مؤسسة معينة أو منتج تجاري أو عملية، لا يعد دليلاً على الاستنكار.

ويمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية وإصداراتها الإلكترونية من منافذ بيع الكتب الرئيسية، أو المكاتب المحلية لمنظمة العمل الدولية في العديد من الدول، أو الحصول عليها مباشرة من منشورات منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي - سي إتش ١٢١١ - جنيف ٢٢، سويسرا (CH-١٢١١ Geneva ٢٢، Switzerland). وتتوفر كالتالوجات أو قوائم المنشورات الجديدة مجاناً من العنوان المذكور أعلاه، أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org.

يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني: www.ilo.org/publns

تمهيد

كان للأزمة الاقتصادية تبعات مدمرة على أسواق العمل. فقد ازداد عدد العاطلين عن العمل ليصل إلى ٢١٠ مليون، وهو أعلى مستوى سجل على الإطلاق، كما استبعد ملايين آخرين ببساطة من القوى العاملة بسبب شعورهم باليأس الشديد في متابعة البحث عن عمل. كما تأثرت الرواتب أيضاً.

يقدم التقرير العالمي الثاني للأجور لمنظمة العمل الدولية بعض الأدلة حول تأثير الأزمة الاقتصادية على الأجور في جميع أنحاء العالم. ويظهر على وجه الخصوص أن النمو العالمي في متوسط الأجور الفعلي قد انخفض بمقدار النصف بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، مقارنة بالسنوات السابقة. وبالتالي فإن الانخفاض في المرتبات عما هو متوقع قد أثر تأثيراً شديداً على القوى الشرائية ورفاهية الذين تمكنوا من البقاء في العمل، بينما كانت الأزمة مأساوية لأولئك الذين فقدوا وظائفهم.

سوف نحتاج مستقبلاً بشكل عاجل إلى إستراتيجية للنمو تقوم على خلق الوظائف وعلى زيادة الدخل بهدف إعادة الاقتصاد العالمي إلى مساره، وانتعاش مظاهر الخلل الذي حدث في الماضي ووضع النمو الاقتصادي على أسس أكثر صلابة. هذا وتضمنت تقارير أخرى لمنظمة العمل الدولية فحوى هذه الرسالة، مثل التقرير الذي قدم إلى مجموعة العشرين في سبتمبر ٢٠٠٩، وتقرير عالم العمل السنوي من إعداد المؤسسة العالمية للدراسات العمالية، أو الرسالة المقدمة إلى المؤتمر المشترك لمنظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي (ILO-IMF) في أوغسكو، في سبتمبر ٢٠١٠.

ومن بين التحديات الأكثر عسراً التي ينبغي التعامل معها هي الزيادة في عدم المساواة بين الأجور، والانفصال المتزايد بين الأجور والإنتاجية، بالإضافة إلى ٣٣٠ مليون موظف أو نحو ذلك يتقاضون أجوراً منخفضة في بلادهم.

يقدم هذا التقرير لوضعي السياسات بعض الشواهد الملموسة على كيف يمكن للمفاوضة الجماعية، والحد الأدنى للأجور وسياسات الدخل أن تسهم في مواجهة مشكلة تحقيق العدالة التي تواجه واضعي السياسات في الوقت الراهن. وننتقل إلى أن تساعد هذه الشواهد واضعي السياسات والشركاء المجتمعين في تطوير أهدافهم الخاصة بالعمل اللائق والمساهمة في تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية لتحقيق العولة العادلة والميثاق العالمي للوظائف المتفق عليه دولياً، وتلقياً دعماً قوياً من الحكومات ومن منظمات أرباب العمل والعاملين من جميع مناطق العالم.

مانويلا تومي

مدير

برنامج العمالة وأوضاع العمل

المحتويات

v	تمهيد
xi	شكر وتقدير
xiii	مقدمة

الجزء ١ الاتجاهات الرئيسية للأجور

١	١ نمو متوسط الأجور
١	١-١ تقديرات عالمية
٦	١-٢ تقديرات إقليمية
١٨	١-٣ متوسط الأجور والإنتاجية
١٩	٢ حصة الأجور
٢٢	٢-١ الاتجاهات الحديثة في نصيب الأجور الوطنية
٢٥	٢-٢ الاتجاهات على مستوى القطاعات
٣١	٣ تباين الأجور وانخفاضها
٣٤	٣-١ الاتجاهات الحديثة: تزايد معدل الأجور المنخفضة
٣٧	٣-٢ سمات العاملين بأجور منخفضة

الجزء ٢ سياسات الأجور في زمن الأزمات

٤٧	٤ دور سياسات الأجور
٤٧	٤-١ العدالة الاجتماعية والمساواة
٤٨	٤-٢ تأثيرات الاقتصاد الكلي للأجور
٥٠	٤-٣ نواحي القصور التي تكتنف السوق
٥٣	٤-٤ العمال المستضعفين: وظائف منخفضة الأجر
٥٤	٥ سياسات الأجور
٥٦	٥-١ المفاوضة الجماعية
٥٦	المفاوضة الجماعية ومتوسط الأجور
٥٧	المفاوضة الجماعية والأجور المنخفضة
٥٩	تحديات النظم الشاملة
٦٣	٥-٢ الحد الأدنى للأجور
٦٤	الاتجاهات الحديثة
٦٧	هل بإمكان الحد الأدنى للأجور الحد من الأجور المنخفضة؟
٧٤	٥-٣ من الحد الأدنى للأجور إلى الحد الأدنى للدخل لدى الأسر محدودة الدخل
٧٤	سياسات للحيلولة دون ارتباط الأجور المنخفضة بالفقر
٧٥	ما هي هذه السياسات؟ المجال والإمكانات

الجزء ٣ الملخص والاستنتاجات

- ٦ النتائج الرئيسية والآثار المترتبة على السياسات ٧٨
- ٧ القضايا الناشئة وكيفية التعامل معها ٧٩

ملاحق

- ملحق فني ١: الاتجاهات العالمية للأجور: القضايا المنهجية ٨١
- ملحق فني ٢: تحديد وقياس حصة الأجور وتحليل تحول الأسهم ٩٢
- ملحق إحصائي ١٠٧

قائمة المراجع والمصادر

- وثائق معلومات أساسية ٩٧
- مراجع ٩٧

جداول

١. النمو التراكمي للأجور، حسب المنطقة منذ ١٩٩٩ (١٩٩٩ = ١٠٠) ١٥
٢. حصص الأجور لدى دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بحثاً عن اقتصاد حقيقي ٢٣
٣. قائمة مختارة من دراسات الأجور المنخفضة ومنهجياتها ٣٨
٤. الأسباب المختلفة وراء تعرض المرأة لتقاضى أجوراً منخفضة: ٥١
٥. الحد الأدنى للأجور أثناء الأزمة ٦٥
٦. الحد الأدنى للأجور والتضخم في دول مختارة من أمريكا اللاتينية (نسب مئوية) ٦٦
٧. التطورات الحديثة في سياسات الحد الأدنى للأجور لدى بلدان مختارة ٦٧
٨. معدلات الفقر طبقاً للأجور والعمالة في الصين، ٢٠٠٢-٢٠٠٧ (نسب مئوية) ٧٥
٩. برامج استحقاقات العمل في بلدان صناعية مختارة ٧٦
١٠. أمثلة على سياسات التحويلات النقدية في بلدان مختارة ٧٧
- ب١. مصادر بيانات الدخول المتعلقة بالعمالة في إفريقيا ١٦
- ب٢. المتغيرات التي تزيد من تفاقم خطورة الأجور المنخفضة لدى بعض الدول النامية ٤٤
- ب٣. نسبة العاملين في الخدمة المنزلية كنسبة مئوية من إجمالي العمالة حسب النوع الاجتماعي ٦٢

الأشكال:

١. الركود الاقتصادي العالمي والإنعاش، ١٩٩٥-٢٠١٠ (تغيرات من سنة لأخرى ٢
٢. نمو الأجور العالمية، ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (تغيرات من سنة لأخرى، قيم حقيقية، نسب مئوية) ٣

٣. نمو الأجور في مجموعة العشرين، ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (تغيرات من سنة لأخرى، القيمة الحقيقية، نسب مئوية) ٤
٤. النمو الاسمي للأجور والتضخم لدى أربع دول مختارة، ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ٦
٥. النمو الإقليمي للأجور، ٢٠٠٠-٢٠٠٩ (بالنسبة المئوية سنوياً) ٧
٦. مؤشر متوسط الأجور الأسبوعية (الاسمية والحقيقة في الولايات المتحدة) (جميع العاملين غير الزراعيين)، مارس ٢٠٠٦ حتى مارس ٢٠١٠ (مارس ٢٠٠٦ = ١٠٠) ٩
٧. نمو الأجور لدى دول متقدمة مختارة، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ١٠
٨. ساعات العمل الأسبوعية أو مدفوعة الأجر لدى الدول المتقدمة المختارة، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (تغيرات في المتوسطات السنوية) ١٠
٩. نمو الأجور لدى دول مختارة في أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ١٣
١٠. نمو الأجور لدى دول مختارة في آسيا، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ١٤
١١. نمو الأجور لدى دول مختارة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ١٤
١٢. نمو الأجور لدى دول مختارة وأقطار في إفريقيا والشرق الأوسط، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ١٥
١٣. النمو الإقليمي في الناتج المحلي الإجمالي، والعمالة وإنتاجية العمل، ٢٠٠٠-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ١٩
١٤. الأجور والإنتاجية خلال الأزمة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (نسب مئوية) ٢١
١٥. شرح التغيرات في حصة الأجور: تحليل "تحول الأسهم" (بالنقاط المئوية) ٢٧
١٦. التغيرات في حصة الأجور في قطاع التصنيع (بالنقاط المئوية) ٢٨
١٧. التغيرات في حصص الأجور في قطاع البناء (بالنقاط المئوية) ٢٩
١٨. التغيرات في حصص الأجور في الوساطة المالية، والعقارات، والتأجير وغيرها من الأنشطة التجارية (بالنقاط المئوية) ٣٠
١٩. التغيرات في تباين الأجور (دول مختارة)، ١٩٩٥-٢٠٠٠ و ٢٠٠٧-٢٠٠٩ ٣٢
٢٠. التغيرات في العمالة منخفضة الأجر لدى مجموعة من دول مختارة، خلال الفترة بين عامي ١٩٩٥-٢٠٠٠ و الفترة بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (بالنقاط المئوية) ٣٥
٢١. العمالة منخفضة الأجر: مقارنة عالمية، السنوات الأخيرة المتاحة (نسب مئوية) ٣٦
٢٢. ناتج العامل (الإنتاجية) والعمالة منخفضة الأجر لدى ٣٤ دولة، خلال السنوات الأخيرة ٣٧
٢٣. معدل العمالة منخفضة الأجر وفقاً للخصائص الديموجرافية الرئيسية، لدى دول مختارة، لعدة سنوات (نسب مئوية) ٣٩
٢٤. حصة المرأة من العمالة منخفضة الأجر لدى دول مختارة، (نسب مئوية من إجمالي العمل بأجور منخفضة) ٤٢
٢٥. مقارنة معدل العمالة منخفضة الأجر ومتوسط فجوة الأجور بين النوعين، لدى دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠٠٧ (نسب مئوية) ٤٣
٢٦. معدلات المرحلة الانتقالية المتوقعة من الوظائف منخفضة الأجر إلى الوظائف عالية الأجر والبطالة لدى مجموعة مختارة من البلدان (نسب مئوية) ٥٤
٢٧. معدل العمالة ذات الأجور المنخفضة والتنقل بين البلدان الأوروبية ٥٥
٢٨. آثار سياسات الأجور الصحيحة: (رسم توضيحي) ٥٦

٢٩	معدل متوسط الأجور المنخفضة طبقاً لكثافة النقابات المهنية لدى ٣٣ بلداً، عام ٢٠٠٩
٥٩	أو في العام الأخير (نسب مئوية)
٣٠	عضوية النقابة طبقاً لمستوى الأجور لدى أربع دول مختارة (كنسبة مئوية للعاملين) ...
٣١	الحد الأدنى للأجور ومعدل الأجور المنخفضة في بلدان مختارة
٣٢	مقارنة بين الدول: في الحد الأدنى للأجور ومعدل العمالة منخفضة الأجر
٧١	لدى ٢٧ دولة

الاطارات

١	الأجور في القطاعين العام والخاص
٢	نمو الأجور في إفريقيا
٣	العوامل المحددة لحصة الأجور في إجمالي الدخل
٤	العناصر المحددة لنسبة الأجور المنخفضة: النتائج الإحصائية لنموذج الاحتمالات
٤٤	لدى دول مختارة
٤٩	الآثار السلبية لانخفاض الأجور
٥٨	ألمانيا: المفاوضة على نظام "تقليل ساعات العمل"
٦٢	نسبة العاملين في الخدمة المنزلية كنسبة مئوية من إجمالي العمالة حسب النوع الاجتماعي ...
٦٣	إعادة العمل بمجالس تحديد الأجور في أوروغواي
٦٨	هل يؤثر الحد الأدنى للأجور سلباً على الوظائف؟
٧٢	الجدل حول الحد الأدنى للأجور في الهند

جداول الملحق الفني ١

٨٢	١-أ المجموعات الإقليمية
٨٣	٢-أ تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية (نسب مئوية)
٩١	٣-أ تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (نسب مئوية)

شكل الملحق الفني ٢

٩٥	٤-أ ألمانيا: التعديلات في حصة الأجور، ١٩٨٠-٢٠٠٩ (نسبة)
----	--

جداول الملحق الإحصائي

١٠٧	س-أ-١ متوسط الأجور
١١٣	س-أ-٢ الحد الأدنى للأجور
١١٧	س-أ-٣ عدم المساواة

شكر وتقدير

المساهمون الرئيسيون

تم إعداد هذا التقرير طبقاً لشروط برنامج العمل والتوظيف (TRAVAIL) لقطاع الحماية الاجتماعية بمنظمة العمل الدولية، بالإشتراك مع المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية وقسم الإحصائيات. وهذا التقرير نتاج عمل جماعي قام به كل من باتريك بيلسير وريبيكا فريمان وسانغيون لي ومالتي لوييكر، وأندريا ماريناكيس، وأودي ميليت، وجين ميكي باستيلز، وكريستين سوبيك، ومانويلا تومي ودانيل فاوجان-وايتهيد. وباتريك بيلسير هو المحرر الرئيسي لهذا التقرير. وقامت تشارلوت بيوتشامب بتنسيق التحرير والنشر. وقام كريستيان أوسلين بتصميم الغلاف.

اسهامات خاصة

منهج تقدير نمو الأجور العالمية: قدم فرحات مهران (مستشار بمنظمة العمل الدولية) دليلاً لمنهج تقدير الاتجاهات العالمية للأجور، وراجعته أقرانه البروفيسور يوفيس تيلي (جامعة نيوتشاتل)، والبروفيسور يوغين جيونج (إتش إي سي مونتريال)، والبروفيسور جوزيف إل. جاستويرث (جامعة جورج واشنطن) ود. جويوب أن (معهد العمال). وقد دعم مساهماتهم بشكل كبير مشروع المجموعة الأوروبية/ منظمة العمل الدولية EC/ILO حول "مراقبة وتقييم التقدم في الأعمال اللائقة" (MAP) كجزء من تطوير قواعد بيانات العمل اللائق. وقد صاغ مالتي لوبكير (منظمة العمل الدولية، شروط برنامج العمل والتوظيف TRAVAIL) المنهج النهائي بالتعاون مع رافيل دياز دي ميدينا ومونيكا كاستيو (كل منهما يعمل في منظمة العمل الدولية - قسم الإحصائيات). وقامت كريستين سوبيك (منظمة العمل الدولية، شروط برنامج العمل والتوظيف TRAVAIL) بتجميع قاعدة بيانات الأجور العالمية.

الأجور المنخفضة: قدم الأفراد الوارد ذكرهم فيما بعد، وثائق معلومات أساسية خاصة بالبلدان حول موضوع الأجور المنخفضة: أ- دامايانتي (إندونيسيا)، كيو دينج وإس لي (الصين الحضرية)، وإي فونتيس وفي. بيرو (البرازيل)- ودامين جريمشاو (استعراض الوثائق)، وبي إتش لي ودي هاونج (جمهورية كوريا)، وإم أوستوزين وإس. جوجا (جنوب إفريقيا)، وتي. بيرالتا وإي. جويراو (الفلبين) وماريو دي. فيلاسكوز بينتو (تشيلي). وقد تولى تنسيق مشروع البحث المذكور سانغيون لي (منظمة العمل الدولية، شروط برنامج العمل والتوظيف TRAVAIL) ودعمته بسخاء حكومة جمهورية كوريا.

تحليل حصص الأجور: قامت ربييكا فريمان وجين ميتشل باستيلز (منظمة العمل الدولية، قسم الإحصائيات) بحساب وتحليل التغيرات في حصص أجور القطاعات لدى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) واستونيا. ونحن ممتنون لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لتعاونها ولمنحنا صلاحية الدخول إلى قاعدة بياناتها من أجل التحليل الهيكلي (STAN) وقواعد بيانات الحسابات القومية. كما قامت مونيكا كاستيو (منظمة العمل الدولية، قسم الإحصائيات) بالإشراف الكامل على هذا المشروع.

شكر خاص

في مراحل مختلفة من إعداد التقرير، تم تلقي تعليقات ومساهمات مفيدة من عدد كبير من الأفراد،

ومنهم، سكوت باركلامب، جاني بيرج، وكارلوس كاريون-كريسبو، وأساني ديوب، كريسدونجيس، وفيليب إيجر، ولاورينسي إيجولو، وكليز هاراستي، ونيلين هاسبيلز، وسوزان هايتير، وجان هودجيس، وفرانك هوفر، فو هوينه، ستيفن كابسوس، تشانج-هي لي، سوزان مايود، بيل سالتير، ثيودور سباريوم، جيورجي زيراكزي، رايموند توريس و جاكوبو فيلاسكو. ونقدم شكرنا الخاص لجميع أفراد فريق العمل بمنظمة العمل الدولية/ نظم المعلومات وتحليل العمالة في بنما، وعلى وجه الخصوص بوليفار بينو، لتقديمه بيانات عن الأجور في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ولبروفيسور مارك لافوي. على ما كتبه عن "الآثار السلبية لانخفاض الأجور". وفي النهاية، نود أن نشكر الزملاء الست المجهولين، والذين ساعدونا بشكل كبير في تحسين هذا التقرير على نحو كبير، بالإضافة إلى الكثيرين الذين تواصلنا معهم في المكاتب الإحصائية الوطنية ووزارات العمل حول العالم وزودونا ببيانات عن الأجور.

مقدمة

راجع التقرير العالمي للأجور ٢٠٠٨/٢٠٠٩ الأجور خلال الفترة بين عامي ١٩٩٥ - ٢٠٠٧ والتي اتسمت بشكل عام بالإيجابية. ويتناول هذا التقرير الأجور في سياق مختلف للغاية. فقد اتسمت السنتان ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بأعمق ركود اقتصادي منذ ثلاثينيات القرن العشرين. وذلك عقب تفاقم مشكلة الرهن العقاري والأزمة المالية، ودخول الولايات المتحدة في حالة ركود اقتصادي في ديسمبر ٢٠٠٧، بعد ٧٣ شهراً من التوسع الاقتصادي الذي بدأ في نوفمبر ٢٠٠١^٢، منذ ذلك الحين فصاعداً انتشر الركود سريعاً من مركزه إلى باقي دول العالم، مع انكماش للناتج المحلي الإجمالي (GDP) العالمي عام ٢٠٠٩ لأول مرة منذ الحرب العالمية الثانية^٣. وقد ساهمت الجهود السياسية العالمية غير المسبوقة، في تحقيق إنتعاش أقوى مما كان متوقعاً عام ٢٠١٠، ولكن ظلت آفاق المستقبل غير مؤكدة^٤.

وقد كان للأزمة تأثير سلبي خطير على أسواق العمل. والأكثر إثارة للدهشة، ما حدث من ازدياد في معدل البطالة العالمية ليرتفع من ٥,٧ ٪ من القوى العاملة عام ٢٠٠٧ إلى ٦,٤ ٪ عام ٢٠٠٩^٥، وهو ما يمثل زيادة بمقدار ٢٩ مليون شخص ولذلك ارتفع عدد العاطلين من ١٧٧,٨ مليون شخص عام ٢٠٠٧ إلى ٢٠٦,٧ مليون عام ٢٠٠٩. وبينما زادت البطالة بشكل رئيسي في الاقتصادات المتقدمة، فإن تأثير الأزمة في الدول النامية (المنخفضة والمتوسطة الدخل) (والتي لديها بشكل عام نظم حماية اجتماعية أضعف) يمكن أن نراه في تدهور جودة العمالة والتحول تجاه أشكال أخرى من العمالة أكثر ضعفاً^٦. كما أشارت دلائل من دول متقدمة إلى أن الأزمة قد أثرت على مستوى الأجور، وعدد ساعات العمل وأبعاد أخرى مما تسميه منظمة العمل الدولية بـ "العمل اللائق". ومع ذلك، فقد تم حتى يومنا هذا تقديم القليل من الأدلة المنهجية على تبعات الأزمة على المؤشرات الخاصة بأوضاع العمل والعمالة.

ما هو التأثير الكلي للأزمة على متوسط الأجور في أنحاء مختلفة من العالم؟ وإلى أي مدى تباطأ نمو الأجور في سياق انخفاض إنتاجية العمل؟ فضلاً عن ذلك، كيف غيرت الأزمة توزيع الدخل القومي بين العمل ورأس المال؟ هذه بعض الأسئلة الرئيسية التي يتناولها الجزء الأول من التقرير. وبناء على البيانات المتوفرة من أكبر عدد ممكن من الدول، فقد قدمنا نظرة عامة لاتجاهات الأجور العالمية أثناء الأزمة. ومع ذلك، فما زال الوقت مبكراً لتقديم صورة نهائية: لا تزال العديد من مكاتب الإحصاء الوطنية تعالج وتحلل البيانات الأكثر حداثة، ولا سيما ما يتعلق بهيكل الإيرادات.

ويجب أخذ اتجاهات الدخل أثناء الأزمة في الاعتبار لمواجهة مستجدات تواضع الأجور وتفاقم تباين الأجور على نطاق واسع خلال السنوات السابقة للأزمة. وفي السياق الحالي، يتمثل أحد الاهتمامات الخاصة في كون الأزمة الاقتصادية قد تؤدي إلى زيادة العاملين بأجور منخفضة، سواء على المدى القصير أو المتوسط.

- ١ منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨ أ)
- ٢ انظر المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية (NBER) (٢٠٠٨)
- ٣ انظر صندوق النقد الدولي (IMF) (٢٠١٠ أ)
- ٤ رغم توجه هذا التقرير للطباعة في نوفمبر ٢٠١٠، ظلت أخطار التأثيرات السلبية عالية وفقاً لصندوق النقد الدولي (IMF) (٢٠١٠).
- ٥ انظر منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ أ).
- ٦ انظر خانا وآخرون (٢٠١٠).

لذلك يقدم هذا التقرير بيانات عن حصة العاملين بأجور منخفضة ، (والتي تعرف بأنها أجور أدنى من ثلثي الأجور المتوسطة). وذلك انطلاقاً من كون الأجور المنخفضة تعد مصدراً للقلق نظراً لأنها تزيد من مخاطر الفقر، مع الأخذ بالحسبان أن بعض العاملين منخفضي الأجر ليسوا فقراء. وأغلب العاملين الذين يتقاضون أجوراً متدنية هم من السيدات، كما أنهن الأعضاء الأكثر رجحية للانتماء إلى المجموعات المحرومة. ورغم أن العمالة منخفضة الأجر يمكن أن تمثل خطوة انطلاق أولى نحو عمالة بأجور أفضل، وخاصة بالنسبة للعاملين الشباب، إلا أنه من الممكن أن تتحول إلى فخ يجد العاملون صعوبة في تخلص أنفسهم منه، نظراً لقلة فرص تنمية المهارات والعوامل الأخرى. وعندما ينتاب الكثيرين شعوراً بالتجاهل، وضعف الأمل في اللحاق بركب أصحاب الأعمال المجزية، فإن مخاطر التوترات الاجتماعية والسياسية المتزايدة ستتفاقم.

ويناقش الجزء الثاني من التقرير سياسات الأجور في زمن الأزمات. إذ يمثل تدهور اتجاهات الدخل قلقاً لصانعي السياسات المعنيين بالعدالة الاجتماعية والذين يتطلعون إلى دفع أهدافهم الوطنية الخاصة بالعمل اللائق إلى الأمام. وبالإضافة إلى ذلك، يبدو أن الأزمة قد أعادت إلى الاهتمام مرة أخرى الأفكار الكينزية حول دور الأجور في الحفاظ على الاستهلاك المحلي والطلب الكلي على السلع والخدمات. ويفيد تقريرنا بأن الأدوات مثل سياسات الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية يمكن أن تساهم في خفض عدد العاملين بأجور متدنية، وتصلح أيضاً بعض الاختلالات من خلال تقوية الطلب الكلي لدى الدول التي تعتمد بشكل كبير على الصادرات، أو على الدين المحلي لتمويل الاستهلاك. ويختتم الجزء الثالث من التقرير بملخص يسلط الضوء على بعض القضايا ذات الأهمية الخاصة لتحسين سياسات الأجور.

١- نمو متوسط الأجور

تغير السياق الاقتصادي العالمي تغييراً هائلاً، منذ نشر التقرير العالمي الأول للأجور عام ٢٠٠٨. ويبين الشكل رقم ١ أنه بعد عدة سنوات اتسمت بالنمو القوي خلال عامي ٢٠٠٣ وحتى منتصف ٢٠٠٧، حدث تباطؤ في الاقتصاد العالمي عام ٢٠٠٨ وانكمش بمقدار -٠,٦٪ عام ٢٠٠٩، نتيجة للإنهيار في التجارة الدولية والاستثمارات الأجنبية التي تلت الأزمة المالية^٨. ومع ذلك، بينما تحول النمو في الاقتصادات المتقدمة - وفي العالم أجمع - وأصبح سلبياً عام ٢٠٠٩، لم يكن ذلك هو الوضع بشكل عام لدى الاقتصادات الناشئة والنامية، حيث حدث تباطؤ في نموها ليس إلا^٩. كما كانت هناك اختلافات كبيرة بين الدول داخل المناطق. وقد ساهم التدخل بسياسة ديناميكية في إنتعاش أقوى مما هو متوقع عام ٢٠١٠، حيث ارتفع الناتج الاقتصادي العالمي المتوقع بمقدار ٤,٨ في المائة^{١٠}. وفي الاقتصادات الناشئة والنامية، كان من المتوقع أن يزيد النمو من ٢,٥٪ عام ٢٠٠٩ إلى ٧,١٪ عام ٢٠١٠، خلافاً للإنتعاش في الاقتصادات المتقدمة من -٣,٢٪ عام ٢٠٠٩ إلى ٢,٧٪ عام ٢٠١٠. ومع ذلك، يظل الإنتعاش ضعيفاً، وهناك مخاطر ذات تأثير سلبي كبير على النمو الاقتصادي العالمي مستقبلاً.

١-١- تقديرات عالمية

إلى أي مدى أثرت تلك الاتجاهات الاقتصادية على تطور الأجور في الاقتصاد العالمي؟ للإجابة عن هذا السؤال، قمنا بجمع بيانات الأجور من عدد كبير ومتنوع من جميع دول العالم ومعالجتها^{١١}. وهدفنا الرئيسي هو الحصول على اتجاهات متوسط الأجور الشهرية لجميع العاملين. وتشير "الأجور"، كما عرفتها منظمة العمل الدولية، إلى "الأتعاب أو الأرباح المستحقة السداد بمقتضى عقد توظيف كتابي أو شفوي يقدمه صاحب العمل إلى الموظف"^{١٢}. لذلك يستثني مفهوم الأجور أرباح أصحاب المهن الحرة، ويسري فقط على العاملين بأجر. وتبلغ نسبة العاملين بأجر حوالي ٨٦٪ من العاملين في الدول ذات الاقتصادات المتقدمة، مع انخفاض هذه النسبة إلى حوالي ٣٥٪ في آسيا ولأقل من ٣٠٪ في إفريقيا^{١٣}. بينما تتساوى تقريباً حصص الرجال والنساء من أجر التوظيف لدى الدول المتقدمة،

٧ وفقاً لبيانات صندوق النقد الدولي (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٠ ج).

٨ وفقاً لإحصائيات منظمة التجارة العالمية (WTO)، انخفضت الصادرات العالمية بمقدار ٣٨٪ (بالقيمة الاسمية)، من ٤,٣١٥ بليون دولار في الربع الثالث من عام ٢٠٠٨ إلى حد أدنى يبلغ ٢,٦٨٥ بليون دولار في الربع الأول من ٢٠٠٩.

٩ كما تأكد ذلك في ماجد (٢٠٠٩).

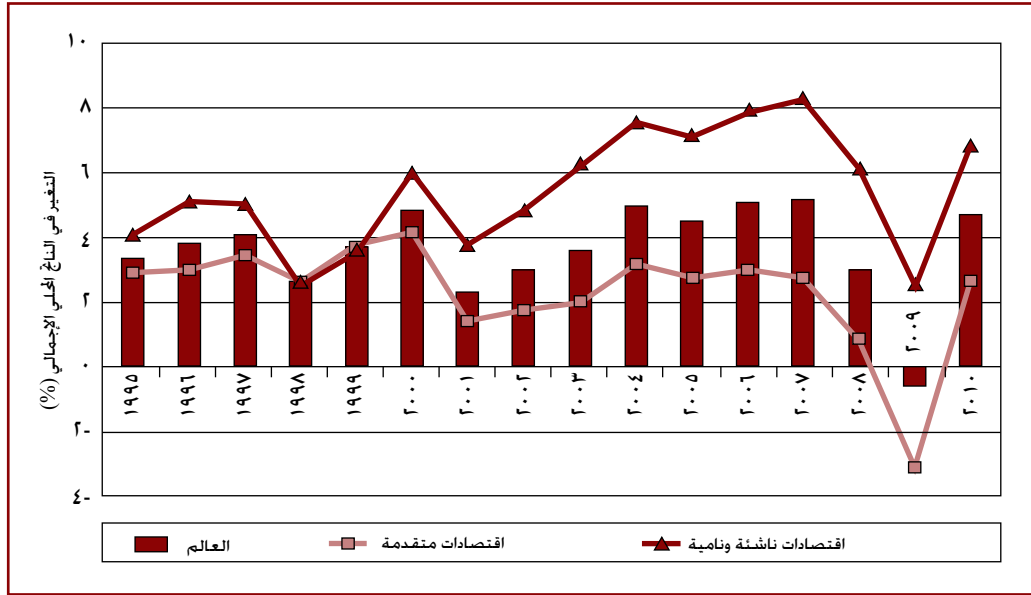
١٠ انظر صندوق النقد الدولي (٢٠١٠).

١١ تتوفر قاعدة بيانات الأجور العالمية على الموقع الإلكتروني www.ilo.org/travail

١٢ انظر ميثاق منظمة العمل الدولية رقم ٩٥، المادة ١.

١٣ بناء على قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسة لسوق العمل (KILM) لمنظمة العمل الدولية، تحديث يناير ٢٠١٠. للتجميع الإقليمي انظر الملحق الفني ١.

الشكل رقم ١ - الركود الاقتصادي العالمي والإنعاش، ١٩٩٥-٢٠١٠
(تطور المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة، نسب مئوية)



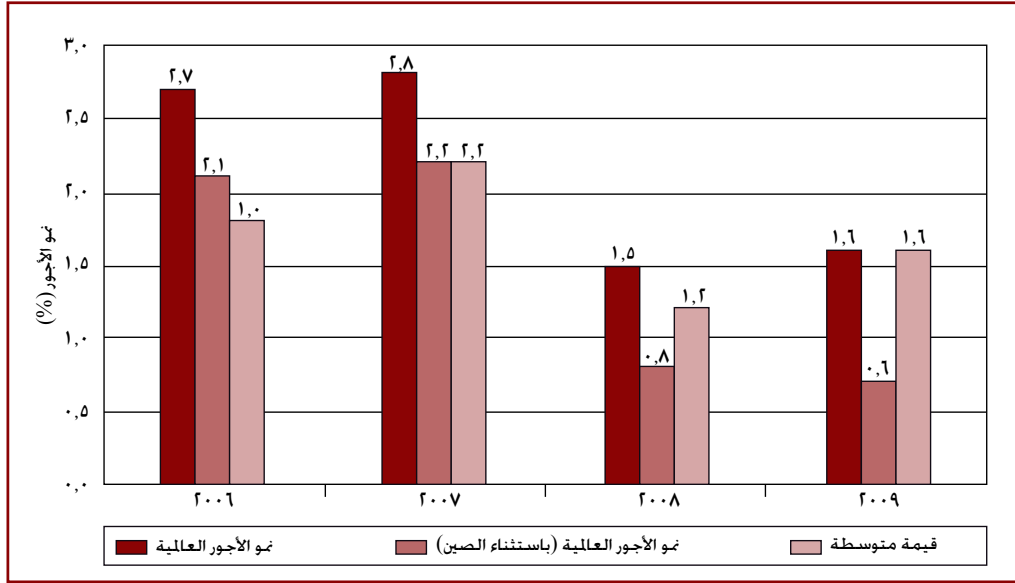
المصدر: صندوق النقد الدولي، قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي

تقل نسبة السيدات العاملات عن الرجال في جنوب آسيا وإفريقيا جنوب الصحراء بشكل ملحوظ.

وبشكل عام، حصلنا على بيانات الأجور لـ ١١٥ دولة من مجموع ١١٧ دولة ومنطقة في قاعدة البيانات لدى منظمة العمل الدولية، أو ٦٥٪ من الإجمالي^{١٤}. ومع ذلك، حيث إننا لدينا بيانات لجميع الاقتصادات الكبرى، تغطي بيانات الأجور ٩٤٪ من العاملين بأجر في العالم، و ٩٨,٥٪ تقريباً من العاملين بأجر على الصعيد العالمي. وبالطبع، هناك اختلافات كبيرة في توفر البيانات بين المناطق. وتتمتع قاعدة البيانات بتغطية شاملة للدول المتقدمة، وأوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى. إلا أن قاعدة البيانات تغطي ٢٩٪ فقط من إجمالي الدول الأفريقية، على الرغم من أنها تمثل ٥٧٪ من إجمالي أجور العمالة في المنطقة وحوالي ٧٦٪ من العاملين بأجر. وهذا يلقي الضوء على حقيقة أنه، مازالت هناك فجوات كبيرة في إحصائيات الأجور لدى العديد من الدول النامية على الرغم من الكم الكبير المتوفر من البيانات. بينما تجرى الدول الأكثر تقدماً مسوحات للمؤسسات بشكل منتظم وأخرى محددة لهيكل الأجور، تقوم دول أخرى بجمع بيانات الأجور من خلال مسوحات على القوى العاملة، يتم تنفيذها على فترات غير منتظمة وغير متوقعة. وهناك عدد من الدول منخفضة الدخل، خاصة في إفريقيا، لا تجمع أي بيانات عن الأجور على الإطلاق.

١٤ توافق قاعدة البيانات لدينا الدول المدرجة في قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسة لسوق العمل (KILM) لمنظمة العمل الدولية. وللحصول على مزيد من التفاصيل انظر الملحق الفني ١.

الشكل رقم ٢ - نمو الأجور العالمية، ٢٠٠٦-٢٠٠٩
(تغيرات سنوية، قيم حقيقية، نسب مئوية %)



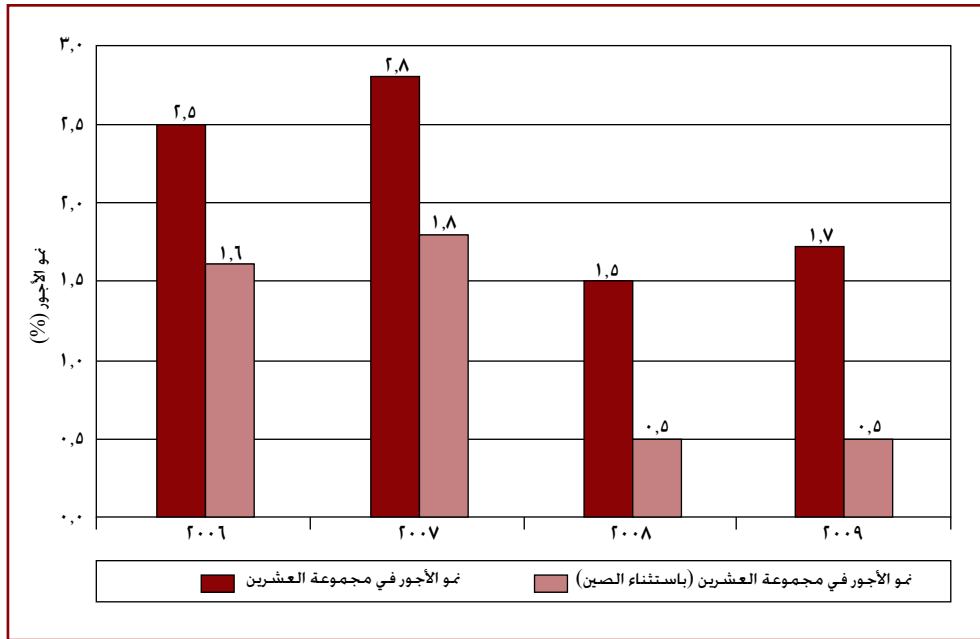
ملحوظة: يتم حساب نمو الأجور العالمية كمتوسط مرجح للنمو السنوي الحقيقي أو المقدّر بالمتوسط الحقيقي للأجور الشهرية في ١١٥ دولة ومنطقة، ويغطي ٩٤٪ من جميع العاملين في العالم (انظر بيان المنهج في الملحق الفني ١).
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية.

اعتماداً على مجموعة بيانات أكثر شمولية مما كانت عليه في الماضي، يقدم تقريرنا هذا تقييماً عالمياً يشير إلى متوسط مرجح لمعدل نمو الأجور الشهرية. ولتجنب التحيز في تقديرنا الإقليمية والعالمية، يستخدم تقريرنا منهجاً لضبط تحيز الاستجابة، والذي ظهر عندما كانت لدول غير مستجيبة خصائص مختلفة عن تلك التي لدى الدول المستجيبة. وتم شرح هذا المنهج القياسي بالتفصيل في الملحق الفني ١. ويؤكد هذا المنهج القياسي أن جميع المناطق تمثل في التوجه العالمي للأجور حسب حجمها، وأن التوجه العالمي للأجور لا يشوبه خلل من جراء الاختلافات في توفير البيانات بين المناطق.

وتم إيضاح النتائج في الشكل رقم ٢. وعالمياً، وجدنا أن الأجور الشهرية الحقيقية قد نمت بنسبة ٢,٨٪ عام ٢٠٠٧، وبنسبة ١,٥ عام ٢٠٠٨ و ١,٦٪ عام ٢٠٠٩. وقد تأثرت تلك الأرقام بشكل ملحوظ بالإحصائيات الرسمية عن الأجور الصينية. بلغت الأرقام الرسمية للصين حول نمو الأجور (التي تضائلت طبقاً لدليل أسعار المستهلكين (CPI) لصندوق النقد الدولي (IMF)) ١٣,١٪ عام ٢٠٠٧، و ١١,٧٪ عام ٢٠٠٨ و ١٢,٨٪ عام ٢٠٠٩. ومع ذلك، ينبغي ملاحظة أن الإحصائيات الرسمية لنمو الأجور المنشورة في الكتاب السنوي الصيني للإحصائيات تشير إلى "الوحدات الحضرية" فقط، والتي غالباً ما تغطي عملياً الشركات المملوكة للدولة، والوحدات المملوكة لمجموعات، وأنواع أخرى من الشركات المرتبطة بالدولة. وقد أظهر مسح مبدئي نموذجي لجميع الشركات، أجراه المكتب الوطني الصيني للإحصائيات أن متوسط الرواتب السنوية في القطاع الخاص قد ارتفع بنسبة ٦,٦٪ فقط عام ٢٠٠٩^{١٥}، الأمر الذي ربما يفسر التعارض بين الإدراك العام للوضع والأرقام الرسمية،

١٥ وهو ما وصفته الصحيفة اليومية الصينية «تفاوت مختلف»، ٢٤-٢٥ يوليو ٢٠١٠. ونفس المصدر يلقي الضوء على حقيقة أن متوسط الأجور السنوية في القطاع الخاص في ٢٠٠٩ كان أيضاً أقل من نظيره في «وحدات المناطق الحضرية» (١٨,١٩٩) ياون مقابل (٣٢,٧٣٦) ياون.

الشكل رقم ٣ - نمو الأجور لدى مجموعة العشرين، ٢٠٠٦-٢٠٠٩
(تغيرات سنوية، قيم حقيقية، نسب مئوية)



ملحوظة: يتم حساب نمو الأجور العالمية كمتوسط مرجح للنمو السنوي الحقيقي أو المقدّر للنمو بالمتوسط الحقيقي للأجور الشهرية لدى ١٩ دولة عضو في مجموعة العشرين، وهي: الأرجنتين، وأستراليا، والبرازيل، وكندا، والصين، وفرنسا، والهند، واندونيسيا، وإيطاليا، واليابان، والمكسيك، وروسيا، والمملكة العربية السعودية وجنوب إفريقيا، وجمهورية كوريا، وتركيا، والمملكة المتحدة والولايات المتحدة (انظر تفصيل المنهج في الملحق الفني ٢).
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية.

وأشار إلى أن تقديرنا العالمي ربما يعد مغالي فيه. وأدى استبعاد الصين من التحليل إلى معدلات أكثر انخفاضاً لنمو الأجور العالمية بنسبة ٢,٢٪ عام ٢٠٠٧، ونسبة ٠,٨٪ عام ٢٠٠٨ و ٠,٧٪ عام ٢٠٠٩ (انظر الشكل رقم ٢) ^{١٦}.

وبقصر العينة الخاصة بنا، على دول مجموعة العشرين، التي تقدر نسبتها بحوالي ٧٠٪ من العاملين بأجر في العالم، وجدنا نتائج متماثلة إلى حد كبير (انظر الشكل ٣). وبإدخال الصين في التحليل، استنتجنا أن متوسط الأجور قد نما بنسبة ٢,٨٪ عام ٢٠٠٧، ونسبة ١,٧٪ عام ٢٠٠٩ لدى دول مجموعة العشرين. وباستبعاد الصين من المجموعة، وجدنا نمواً في الأجور الحقيقة نسبته ١,٨٪ عام ٢٠٠٧، و ٠,٥٪ عام ٢٠٠٨ و ٠,٥٪ عام ٢٠٠٩ في ما تبقى من الدول.

^{١٦} وبهدف المقارنة مع منشوراتنا السابقة، فقد سجلنا تقديراً للتوجه العالمي للأجور بناء على متوسط الاتجاهات الوطنية للأجور للدول والمناطق الواردة في العينة الخاصة بنا. واستخدام متوسط بدلاً من المتوسط المرجح يتمتع بتأثير تحديد تبعات الانحرافات الشديدة، مثل الأخطاء في البيانات الوطنية أو معدلات نمو عالية للأجور إلى حد كبير أو منخفضة إلى حد كبير في دول معينة. وينبغي تفسير القيمة المتوسطة كقيمة لنمو الأجور والتي تقسم الدول إلى مجموعتين: نصف يضم الدول ذات نمو أجور عال والنصف الآخر يضم الدول ذات نمو أجور منخفض. ويمكننا ملاحظة أن ٥٠٪ من الدول والأقطار في العينة قد نمت بنسبة تقل عن ٢,٢٪ عام ٢٠٠٧، ونسبة ١,٢٪ عام ٢٠٠٨ و ١,٦٪ عام ٢٠٠٩.

عند تفسير هذه الاتجاهات في متوسط الأجور، من الضروري ملاحظة أن متوسط الأجور الشهرية يمكن أن يتغير نتيجة للتغيرات إما في الأجور بالساعة أو في عدد ساعات العمل، أو نتيجة للتغير في كل منهما. كما أنه، علينا الأخذ في الاعتبار أن استخدام بيانات إجمالية للأجور (بدلاً من تتبع مجموعة من الأفراد) يسبب ظهور ما يعرف "بتأثير التركيب". وهذا التأثير أقرته مكاتب الإحصائيات الوطنية في جميع أنحاء العالم. فعلى سبيل المثال، يرى المكتب الاسترالي للإحصائيات في منشوره حول متوسط الأجور الأسبوعية^{١٧} أن التغيرات في المتوسطات ربما لا تتأثر بالتغيرات في مستوى أجور العاملين كل على حدة فحسب، ولكنها تتأثر أيضاً بالتغيرات في التركيب الكلي لقطاع العاملين بأجر في القوى العاملة. ويمكن أن يحدث ذلك بسبب الاختلاف في التوزيع المهني الصناعي وغيرها، والاختلاف في توزيع العمالة بين الصناعات أو الاختلاف في النسب غير المطلقة للعاملين بها من الذكور والإناث. ويمكن أن تحدث تأثيرات التركيب أيضاً نتيجة للاختلاف في نسبة العاملين بدوام كامل ودوام جزئي. وقد نشأ تحيز منهجي، ويعرف "بالتحيز المعاكس"، نتيجة لميل البيانات المجمعة إلى الاستخفاف بالتوجه النزولي في الأجور الشهرية أثناء فترات الركود الاقتصادي والاستخفاف بالتوجه الصاعد في الأجور أثناء فترات الإنتعاش^{١٨}. ويحدث هذا عندما يتقاضى أغلبية من فقدوا وظائفهم أثناء فترات الركود الاقتصادي أجوراً منخفضة (ظاهرة زادت - على نحو آلي - متوسط أجور أولئك العاملين المستمرين في عملهم) وعندما يؤدي الإنتعاش إلى إعادة توظيف هؤلاء العاملين بأجور منخفضة (التي، على العكس من ذلك، خفضت بشكل آلي متوسط الأجور)^{١٩}.

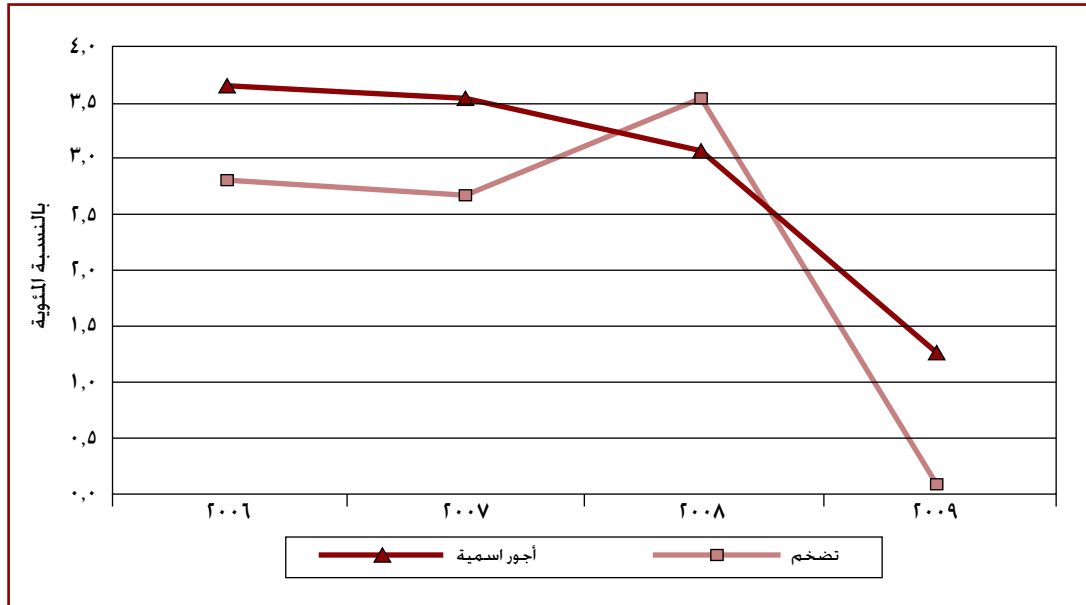
وعلى الرغم من هذه التحذيرات، يمكننا إدراك ملاحظتين بشأن الاتجاهات العالمية للأجور. الملاحظة الأولى هي انخفاض نمو الأجور إنخفاضاً ملحوظاً أثناء الأزمة. ومع ذلك، وعلى الرغم من تباطؤ النمو الإجمالي للأجور أثناء الأزمة، فقد استنتجنا أن نمو الأجور قد ظل موجبا طوال الأزمة في ٧٣٪ من الدول عام ٢٠٠٨ وفي ٨٠٪ من الدول عام ٢٠٠٩. والملاحظة الثانية هي أن النمو الحقيقي للأجور يبدو أنه قد عانى كثيراً عام ٢٠٠٨، وهي السنة الأولى من الأزمة، كما عانى أيضاً عام ٢٠٠٩، عندما كانت الأزمة في عنفوانها. إذن ما تفسير هذا التناقض؟ نحن نرى أن سلوك التضخم خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ كان عاملاً مساهماً هاماً. (يبين الشكل رقم ٤ كل من النمو الاسمي للأجور والتضخم في عينة من أربع دول كبرى). ونرى أنه، عام ٢٠٠٨، استمرت الأجور الاسمية في النمو بسرعة تكاد تقترب من سرعتها خلال السنوات السابقة، ولكن التضخم المرتفع بشكل غير معتاد (يرجع بشكل رئيسي إلى الارتفاع في أسعار النفط) التهم الأجور الحقيقية. وعلى النقيض من ذلك، خلال عام ٢٠٠٩، حيث انكمش الناتج المحلي الإجمالي GDP وأصبحت الأزمة أكثر وضوحاً لأرباب العمل والعمال، وانخفض النمو في الأجور الاسمية، ولكن التضخم هبط بمعدل أسرع. وهذا الانخفاض الحاد في التضخم منع هبوط الأجور الحقيقية عام ٢٠٠٩.

١٧ انظر، على سبيل المثال، المكتب الاسترالي للإحصائيات (٢٠٠٩)، الملاحظات التوضيحية ٢٨ و ٢٩

١٨ انظر سولون وآخرون (١٩٩٤)، بينج وسييرت (٢٠٠٨، ص: ٥٧١)، ديفيريوكس وهارت (٢٠٠٦) أو بلز (١٩٨٥).

١٩ العكس ممكناً أيضاً في حالة أثرت الأزمة على توظيف العاملين أصحاب الأجور المتوسطة والمرتفعة أكثر من العاملين أصحاب الأجور المنخفضة.

الشكل رقم ٤ - نمو الأجور الاسمية والتضخم لدى أربع دول مختارة، ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (نسب مئوية)



ملحوظة: تم حساب التضخم والأجور الاسمية كمتوسط مرجح للسكان (باستخدام عدد من العاملين بأجر كمرجع للسكان) لعينة من أربع دول متقدمة (كندا، ألمانيا، الولايات المتحدة والمملكة المتحدة).
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

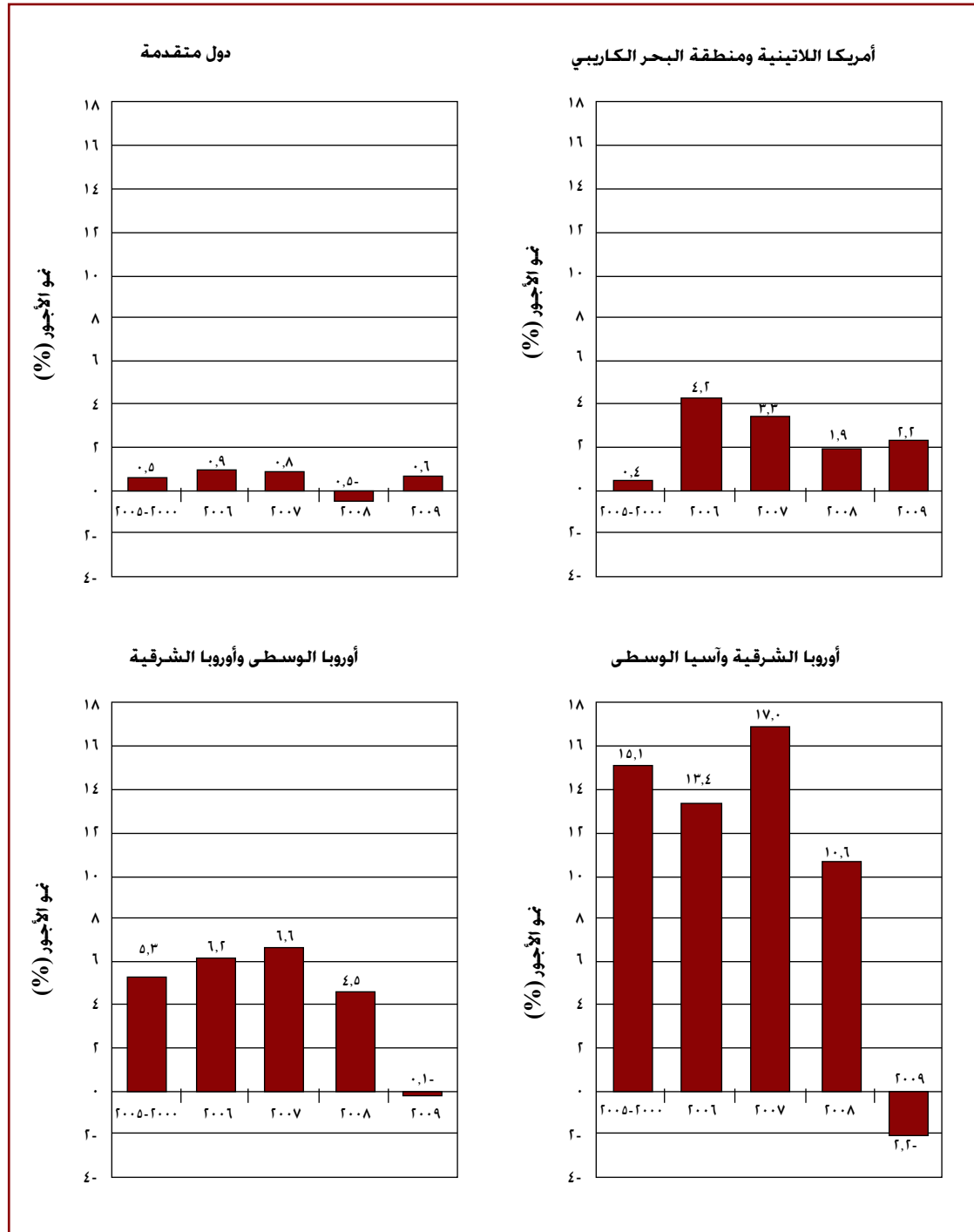
٢-١ تقديرات إقليمية

هناك اختلافات منطقية كبيرة في معدلات نمو الأجور. لدى الدول المتقدمة^{٢٠}، استنتجنا أنه، عقب النمو بمقدار حوالي ٠,٨٪ في السنة قبل الأزمة، هبطت الأجور الحقيقية بمقدار -٠,٥٪ في مطلع الأزمة عام ٢٠٠٨، قبل النمو بمعدل ٠,٦٪ عام ٢٠٠٩ (انظر الشكل رقم ٥). وفي المجمل، هبط مستوى الأجور الحقيقية لدى ١٢ دولة من أصل ٢٨ دولة متقدمة عام ٢٠٠٨ وفي سبع من الدول المتقدمة عام ٢٠٠٩.

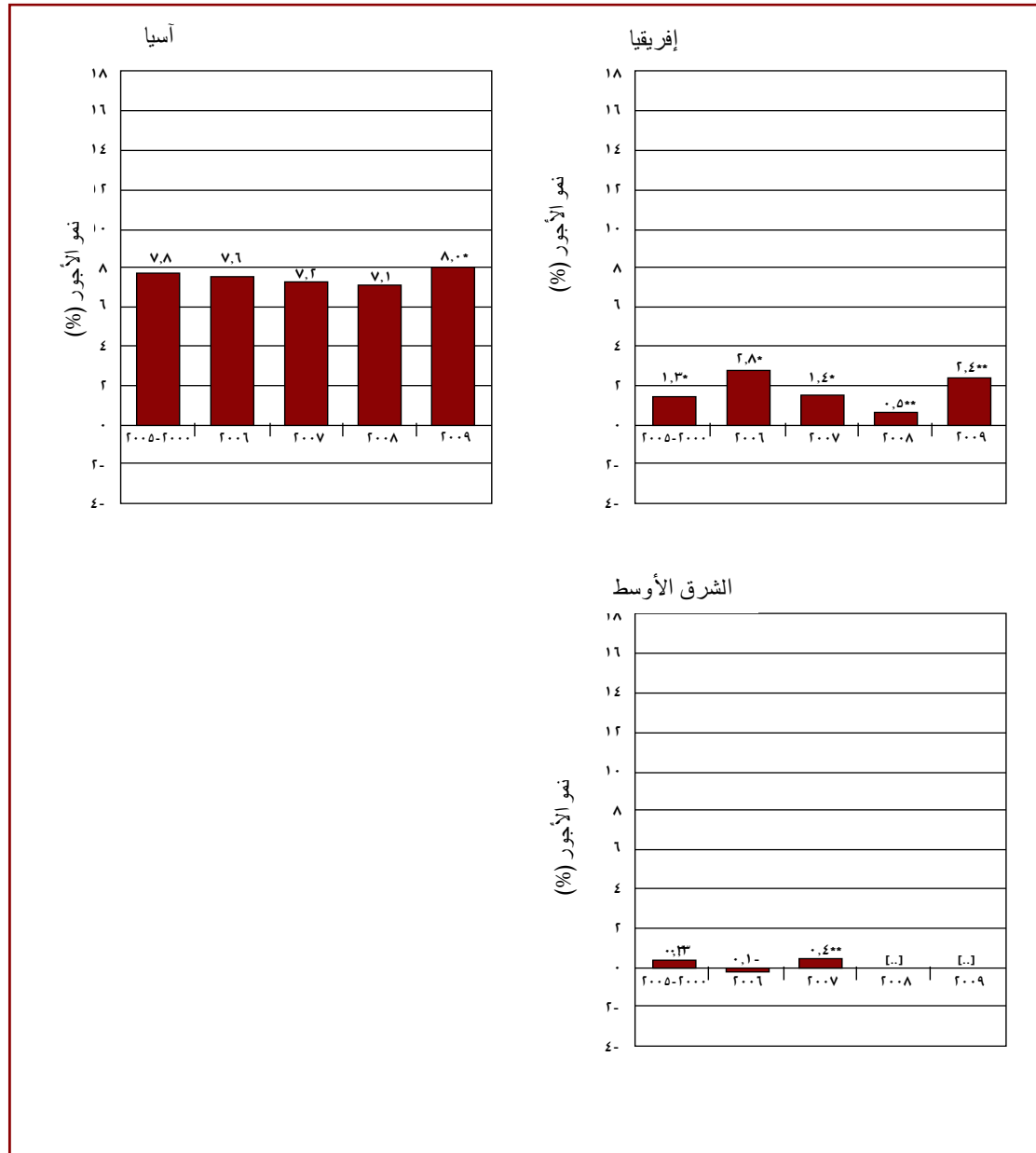
وتضم الدول التي عانت نمواً سلبياً في الأجور عام ٢٠٠٨ و/أو عام ٢٠٠٩ بعض دول كبرى من مجموعة العشرين. ففي الولايات المتحدة، على سبيل المثال، كان المتوسط السنوي البسيط للأجور الأسبوعية الحقيقية أقل بنسبة ١,١٪ عام ٢٠٠٨ من نظيره عام ٢٠٠٧، وذلك قبل الانتعاش والزيادة بمقدار ١,٥٪ عام ٢٠٠٩ مقارنة بعام ٢٠٠٨. ويوضح الشكل رقم ٦ تأثير الأسعار على الأجور الحقيقية في الولايات المتحدة. وقد لاحظنا، عام ٢٠٠٨، ارتفاع مؤشر أسعار المستهلكين في الحضر (U-CPI) نسبياً وبشكل سريع خلال النصف الأول من السنة، وهكذا تضاعفت القوة الشرائية للأجور خلال تلك الفترة. ثم مثل الهبوط في أسعار المستهلك خلال النصف الأخير من عام ٢٠٠٨ دفعة للأجور الحقيقية (على الرغم من زيادة الأجور الاسمية على نحو متواضع)، الأمر الذي يفسر ارتفاع المستوى المتوسط للأجور الحقيقية عام ٢٠٠٩ عن نظيره عام ٢٠٠٨.

٢٠ لاحظ أن مجموعتنا من الدول المتقدمة ليست مماثلة لمجموعة صندوق النقد الدولي للاقتصادات المتقدمة لذلك يجب عدم مقارنة التقديرات مباشرة؛ انظر الملحق الفني ١.

الشكل رقم ٥ - النمو الإقليمي للأجور ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالنسبة المئوية سنوياً)

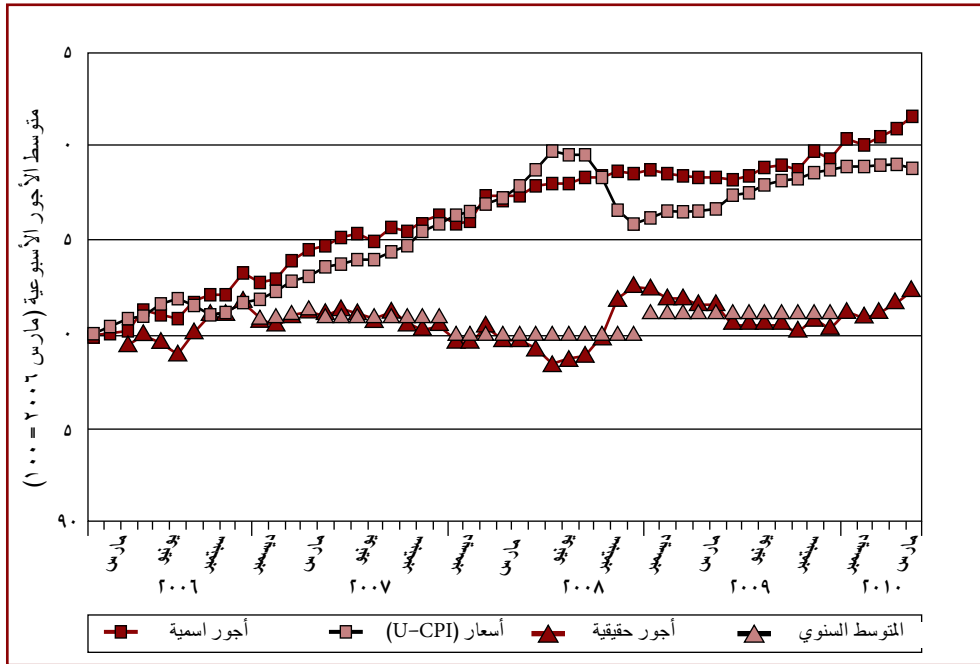


الشكل رقم ٥ - تابع النمو الإقليمي للأجور، ٢٠٠٩ - ٢٠٠٩ (نسب مئوية)



* تقديرات مؤقتة (بناء على تغطية ٧٥٪ تقريباً)
 ** تقديرات مبدئية (بناء على تغطية ٤٠٪ تقريباً إلى ٦٠٪ تقريباً). (..) لا يتوفر تقدير.
 ملاحظة: انظر التقرير التقني ١ للحصول على معلومات حول التصنيف الإقليمي والمنهج.
 المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية لمنظمة العمل الدولية

الشكل رقم ٦ - مؤشر متوسط الأجور الأسبوعية الاسمية والحقيقية في الولايات المتحدة (العمالة غير الزراعية)، مارس ٢٠٠٦ حتى مارس ٢٠١٠ (مارس ٢٠٠٦ = ١٠٠)

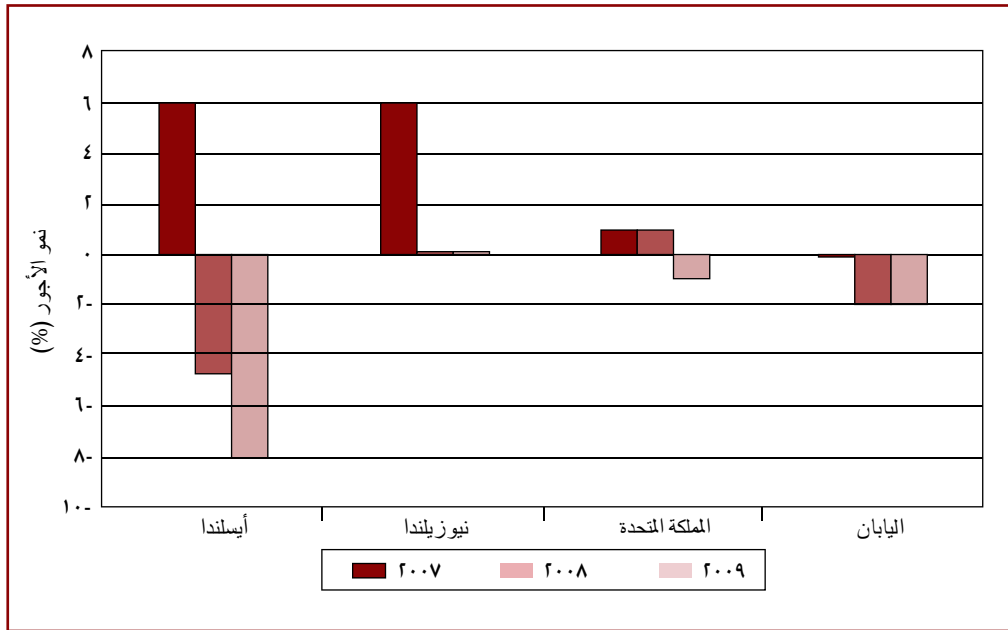


ملحوظة: تشير الأجور الاسمية إلى متوسط الأجور الأسبوعية لجميع العاملين من عمليات المسح الحالية لإحصائيات العمالة. ويتم حساب الأجور الحقيقية لجميع الموظفين باستخدام مؤشر أسعار المستهلكين الحضري (CPI-U) القائم خلال الفترة ١٩٨٢-١٩٨٤. المتوسط السنوي ليس مجموعة رسمية وتم حسابه كمتوسط سنوي بسيط من الأجور الأسبوعية الحقيقية. المصدر: Bureau of Labor Statistics مكتب إحصائيات العمل (BLS) وحسابات المؤلفين.

يقدم شكل ٧ معلومات حول نمو الأجور الحقيقية لأربع دول صناعية مختارة. ونلاحظ أن نيوزلندا قد حافظت على نمو إيجابي للأجور الحقيقية طوال الأزمة. وعلى النقيض من ذلك، في المملكة المتحدة، فقد ثبتت معدلات الأجور الأسبوعية عام ٢٠٠٨، ولكن ارتفع الأجر الاسمي بأقل من مؤشر أسعار المستهلكين عام ٢٠٠٩، مؤدياً إلى انخفاض في القيمة الحقيقية. وفي اليابان، حدث هبوطاً في الأجور الحقيقية بحوالي -٢,٠٪ خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ مما جدد القلق حول تقلص الأجور والأسعار. وبهدف المقارنة، يضم الشكل رقم ٧ أيسلندا أيضاً، إذ أنها ربما قد تأثرت تأثيراً سلبياً وبشدة من جراء الأزمة عام ٢٠٠٩، حيث يمكن ملاحظة انهيار الأجور الحقيقية. وتفيد التقارير من الدول المعروضة أن الأجور لدى القطاع الخاص دائماً ما تعاني بشكل أكبر من القطاع العام. (انظر الإطار رقم ١).

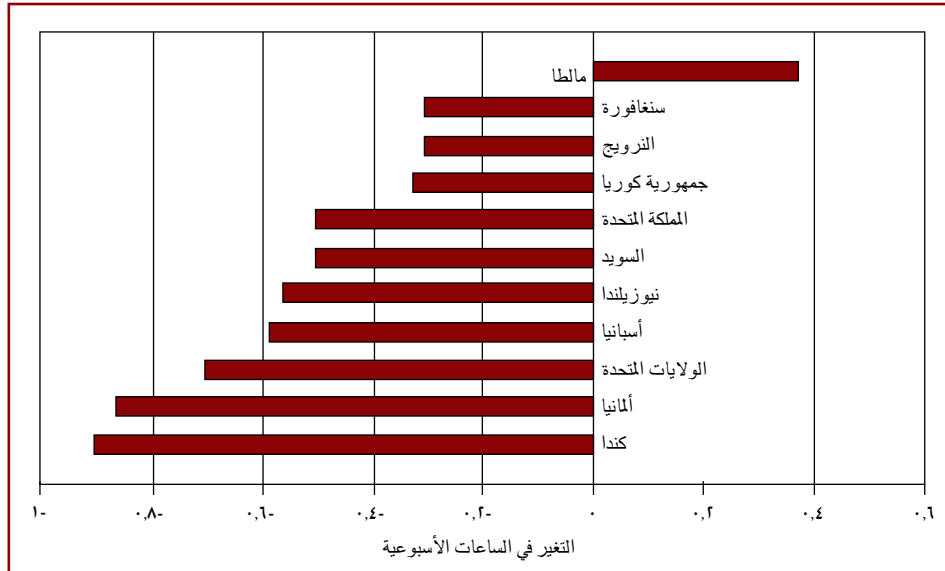
وعامة، لقد لعب تقليص أسابيع العمل دوراً هاماً في تثبيط نمو الأجور لدى الدول المتقدمة. ويبين الشكل رقم ٨ أن متوسط عدد ساعات العمل، أو الساعات التي تم دفع أجرها، أسبوعياً قد انخفض بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ في جميع الدول التي توفرت عنها تلك البيانات تقريباً. وحدث ذلك إما نتيجة لترتيبات على مستوى الشركة، مثلما حدث في الولايات المتحدة، حيث كان الانخفاض في الأجور الأسبوعية بين فبراير ٢٠٠٩ وفبراير ٢٠١٠ نتيجة لكل من خفض الأجر في الساعة وتقليص ساعات العمل^{٢١}.

الشكل رقم ٧ - نمو الأجور لدى دول متقدمة مختارة، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية)



ملحوظة: يشير نمو الأجور إلى النمو من سنة لأخرى في متوسط الأجور الشهرية الحقيقية.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

الشكل رقم ٨ - الساعات الأسبوعية التي تم العمل خلالها أو دفع أجرها لدى دول متقدمة مختارة، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (التغيرات في الساعات الأسبوعية)



المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

الإطار رقم ١ - الأجور في القطاعين العام والخاص

من المبكر للغاية معرفة القطاعات والوظائف التي قد تأثرت بشكل أكبر بالأزمة، بدقة، حيث نجد أن عدداً قليلاً من الدول قد نشرت بيانات حول هيكل الأجور. المصدر الرئيسي لتلك البيانات على المستوى الدولي، هو "استبيان أكتوبر" لمنظمة العمل الدولية، وتتم مراجعته لمعرفة الاتجاهات في الأجور المهنية: وعلى وجه الخصوص، هناك عمليات مسح موسعة تسعى إلى تحديد الصناعات والمهن الأكثر أهمية والتي يتم جمع متغيرات سوق العمل من دول العالم، والوحدات التي ينبغي تمييز تلك المتغيرات بها. كما تهدف عمليات المسح إلى الأخذ في الاعتبار الاختلافات الهامة في كيانات الصناعة وأنماط التوظيف في الاقتصادات المختلفة حول العالم في الحسبان من خلال التشاور مع الخبراء من مجموعة كبيرة من الدول المتقدمة والدول النامية.

وفي نفس الوقت، مع ذلك تفيد بيانات من دول محددة أن الأجور تأثرت تأثيراً سلبياً لدى القطاع الخاص عما هو في القطاع العام. ووفقاً للحسابات التي أجرتها وحدة البحوث الدولية للخدمات العامة، والتي تعتمد بشكل كبير على قاعدة بيانات مؤشر تكلفة العمالة بالمكتب الإحصائي للجماعة الأوروبية، فقد ارتفعت الأجور الاسمية لدى القطاع العام بشكل أسرع - أو هبطت بقدر أقل - عن نظيرتها في القطاع الخاص لدى ١١ دولة من أصل ١٨ دولة أوروبية توفرت بيانات عنها. ونفس الشيء في الولايات المتحدة، ففي خلال عامين من مارس ٢٠٠٨ إلى مارس ٢٠١٠، وجد أن العاملين بالقطاع الخاص قد عانوا من ارتفاع بطيء في الأجور أكثر من العاملين في الحكومة والمحليات. ومع ذلك تشير البيانات الأولية لعام ٢٠١٠، إلى أن هذا التوجه يمكن أن يعكس في بعض الدول التي طبقت تدابير النقش بهدف احتواء الدين العام و/أو التي وقعت اتفاقيات حديثة مع صندوق النقد الدولي.

ربما ترتبط الطبيعة الأكثر قوة لأجور القطاع العام بالمستوى الأعلى لتكوين النقابات في القطاع العام أكثر مما هو في القطاع الخاص، وأيضاً بالدرجة الأعلى من التنسيق بين العاملين بالقطاع العام. وفي نفس الوقت، تعكس نسبة نمو أجور القطاع العام بالنسبة إلى القطاع الخاص بعض العوامل الخاصة بالقطاع. ففي الولايات المتحدة، على سبيل المثال، ارتفعت الأجور خلال العامين الماضيين أسرع من المتوسط في قطاعي التعليم والصحة، وفي كل من القطاعين العام والخاص. وعلى النقيض من ذلك، تراجع نمو الأجور في القطاع المالي - والذي تجاوز متوسط نمو الأجور قبل الأزمة - في الفصول السنوية الأخيرة. كما نمت الأجور والرواتب في الخدمات المالية على نحو أكثر بطناً من التحركات العامة في الأجور، في أوروبا. ففي المملكة المتحدة، على سبيل المثال، ازداد متوسط إجمالي الأجر الأسبوعي الاسمي بمتوسط بلغ ١,٦٪ عام ٢٠٠٩، مقارنة بنسبة ١,٤٪ في الأنشطة المالية والتأمين، و-٠,٤٪ في التصنيع و-٣,٥٪ في أنشطة خدمات الإقامة والأغذية^١. كما هبطت المكافآت على الرواتب في المملكة المتحدة بشكل حاد بما يزيد عن ٢٥٪ خلال السنة الأولى من الأزمة وحتى ١٩ بليون جنيه إسترليني في نهاية عام ٢٠٠٨/أوائل ٢٠٠٩، قبل العودة إلى الصعود إلى ٢٢ بليون جنيه إسترليني بعد مرور سنة.

ملحوظة ١ انظر الموقع <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vink=15313> المصدر: استناداً إلى هيل وآخرون (٢٠١٠)

أو كان نتيجة لمقياس واحد ضمن مخططات أوسع عرفت "بتقاسم العمل"، والذي حث على خفض زمن العمل لتجنب تسريح العمالة من خلال إعادة توزيع حجم منخفض من العمل^{٢٢}. ففي ألمانيا، على سبيل المثال، هبطت الأجور الشهرية الحقيقية لجميع العاملين على مدى ثلاث سنوات متتالية، بما في ذلك عام ٢٠٠٩، بينما هبطت الأجور الاسمية الشهرية لأول مرة في تاريخ البلاد منذ نهاية

٢٢ في تلك المخططات، يقترن الانخفاض في ساعات العمل مع انخفاض نسبي في الأجور. ووفقاً للدول المشاركة، يمكن تعويض الانخفاض في الأجور (على الأقل جزئياً) من خلال إعانات الأجور من الإيرادات العامة للحكومة أو من خلال إعانة البطالة الجزئية. انظر تقرير (٢٠٠٩).

الحرب^{٢٣}. ويرجع هذا الهبوط، إلى حد كبير، إلى خفض ساعات العمل للحفاظ على الوظائف (كما أكدنا في الجزء الثاني، الإطار رقم ٦ من هذا التقرير). والذي يقصر العينة على العاملين بدوام كامل معدل نمو الأجور الحقيقية في ألمانيا بنسبة ٠٪ عام ٢٠٠٨ و ٠,٨٪ عام ٢٠٠٩^{٢٤}.

وتجلى الهبوط الأكثر حدة في نمو الأجور الحقيقية في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، حيث - وفقاً للأرقام الرسمية - هبط نمو الأجور الحقيقية من متوسط يبلغ حوالي ١٧,٠٪ عام ٢٠٠٧ إلى ١٠,٦٪ عام ٢٠٠٨ وإلى - ٢,٢٪ عام ٢٠٠٩^{٢٥}. كما هبط نمو الأجور الحقيقية لدى أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية، من ٦,٦٪ عام ٢٠٠٧ إلى ٤,٦٪ عام ٢٠٠٨ و - ٠,١٪ عام ٢٠٠٩. ويبين الشكل رقم ٩ بعض أمثلة للدول من هذه المناطق. فنلاحظ أنه، في روسيا الاتحادية وأوكرانيا، ذات الكثافة السكانية المرتفعة، عكست اتجاهات الأجور الانكماش الاقتصادي الحاد عام ٢٠٠٩. بينما تمكنت بولندا من المحافظة على نمو موجب للأجور، وتمثل المجر حالة لمزيج من معدل تضخم بلغ ٤٪ وتجمد شديد في الأجور الاسمية أدى إلى تآكل القوة الشرائية للأجور عام ٢٠٠٩.

وعلى النقيض من ذلك، تم تثبيت الأجور بشكل أفضل في مناطق أخرى. ففي آسيا، كادت الأزمة أن تكون غير ملحوظة في المتوسط المرجح الخاص بنا. وإذ نمت الأجور الحقيقية في آسيا بما يتجاوز ٧٪ طوال الفترة من ٢٠٠٦-٢٠٠٩، بمعدل ٧,٢٪ عام ٢٠٠٧ إلى ٧,١٪ عام ٢٠٠٨ و ٨,٠٪ عام ٢٠٠٩. كما في حالة التقديرات العالمية الخاصة بنا، فقد تأثر هذا التوجه الإقليمي بشكل كبير بالصين، حيث أنها تمثل ما يزيد عن نصف إجمالي أجور التوظيف في المنطقة. ومع ذلك، فهذه الأرقام الإقليمية، ينبغي موازنتها مقابل تجربة دول أخرى، مثل تايلاند، أو ماليزيا، أو الفلبين، والتي تأثرت بصورة أكثر سلبية بالأزمة الاقتصادية العالمية حيث انخفضت الأجور الحقيقية خلال الأزمة (انظر الشكل رقم ١٠).

وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، قُدر التباطؤ في نمو الأجور الحقيقية من ٣,٣٪ عام ٢٠٠٧ إلى ١,٩٪ عام ٢٠٠٨ و ٢,٢٪ عام ٢٠٠٩. ويوضح الشكل رقم ١١ أن هذا النمط الإقليمي يعكس بقوة نمط نمو الأجور في البرازيل، والتي تمثل حوالي ٣٩٪ من العاملين بأجر في المنطقة. كما يبدو أن شيلي وأوروغواي قد اجتازتا الأزمة دون أن تتضررا نسبياً. وعلى النقيض من ذلك، عانت بعض دول منطقة البحر الكاريبي، مثل جامايكا، من انخفاضات كبيرة في الأجور عام ٢٠٠٨.

وفي النهاية، قدمنا بعض التقديرات المؤقتة والمبدئية لإفريقيا والشرق الأوسط، تقوم على مجموعة بيانات أكثر ضعفاً (انظر الشكل رقم ٥ وتغطية قاعدة البيانات في الملحق الفني ١). ففي إفريقيا، قدرنا مبدئياً أن الأجور الحقيقية الشهرية قد نمت بحوالي ٤,١٪ عام ٢٠٠٧، - على غرار متوسط نمو الأجور خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥. وخلال العامين الماضيين، قدرنا أن نمو الأجور قد هبط بنسبة ٥,٠٪ عام ٢٠٠٨ قبل ارتداده إلى ٤,٢٪ عام ٢٠٠٩. ويوضح الشكل رقم ١٢ اتجاهات الأجور في دولتين توفرت بياناتهما من عمليات مسح للمؤسسات (جنوب إفريقيا وبوتسوانا). ومع ذلك، بشكل عام، ظلت بيانات الأجور تحدياً في إفريقيا وتم تخطيط أعمال التعاون التقني لزيادة كل من الكم والكيف لبيانات الأجور تدريجياً على مدار الوقت (انظر الإطار رقم ٢).

٢٣ مكتب الإحصائيات الفيدرالية بألمانيا (٢٠١٠).

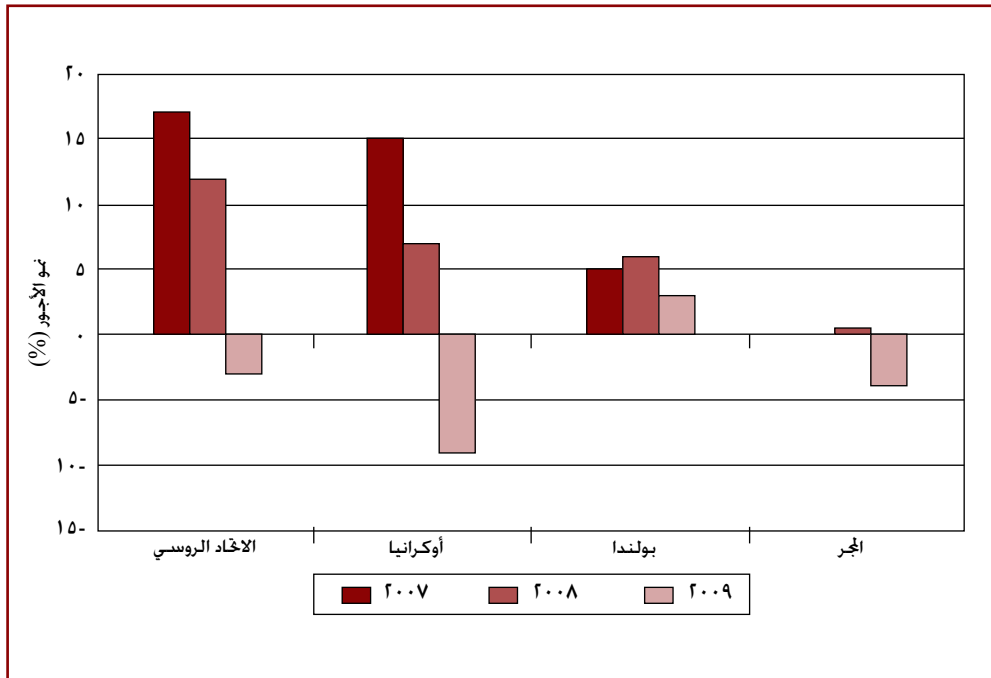
٢٤ استطلاع الأجور الربع سنوي

٢٥ كما أوضحنا في التقرير العالمي للأجور السابق ٢٠٠٨/٢٠٠٩ (منظمة العمل الدولية، ص: ١٣)، كان النمو السريع للدخل قبل الأزمة لدى اتحاد الدول المستقلة (الكومونويلث) (CIS) جانباً حيوياً من عملية المعافاة التي تلت الانهيار في الأجور الذي وقع في مرحلة مبكرة من التحول الاقتصادي بداية التسعينات من القرن العشرين. وبالإضافة إلى ذلك، كان نمو التوظيف لدى اتحاد الدول المستقلة (الكومونويلث) (CIS) ضعيف نسبياً خلال السنوات السابقة للأزمة، لذلك فقد عملت مكتسبات الإنتاجية بشكل رئيسي على دفع نمو الناتج المحلي الإجمالي GDP، والتي بدورها سمحت بنمو الأجور (انظر الشكل ١٣).

وفي الشرق الأوسط، يظل من المبكر للغاية عمل تقدير مبدئي حول نمو الأجور عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، حيث لم يتم سوى عدد قليل للغاية من الدول بنشر بيانات الأجور الخاصة بها. ومع ذلك، تفيد البيانات المتاحة للسنوات السابقة أن أجور العاملين في الشرق الأوسط (جزء كبير منهم من العاملين المهاجرين) لم تزداد بشكل سريع للغاية قبل الأزمة. ويفيد المثالان من البحرين والصفة الغربية وغزة الموضحان في الشكل رقم ١٢ أن الأزمة ربما قد أثرت بشكل سلبي على الأجور عام ٢٠٠٩ (على الرغم من أن الوضع في الضفة الغربية وغزة ليس نموذجياً).

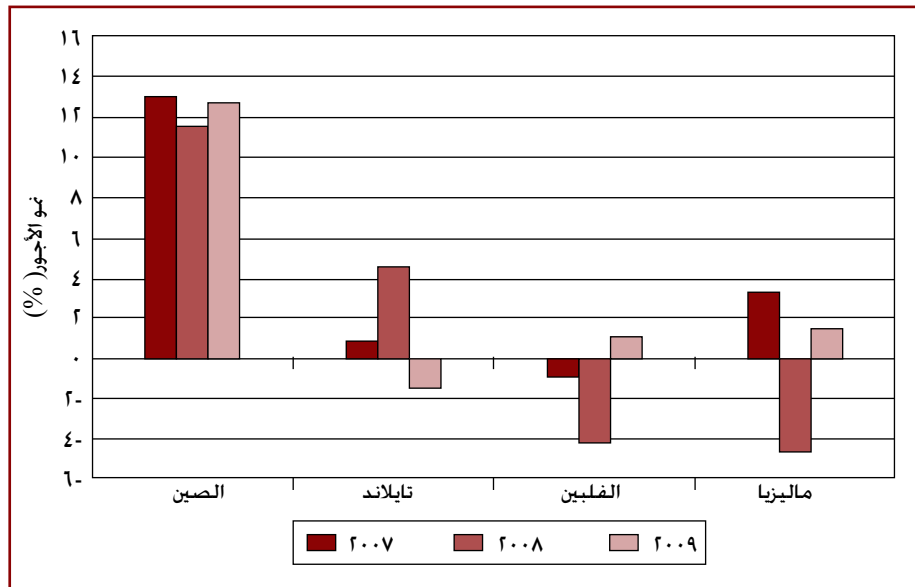
ويوضح تحليل اتجاهات الأجور الإقليمية اختلافات كبيرة بين المناطق. بالنظر إلى فترة زمنية أطول، يقدم الجدول ١ بيانات حول كيفية تطور الأجور خلال العقد الأول من الألفية الثالثة (باتخاذ عام ١٩٩٩ كسنة أساس). ويوضح الجدول أن متوسط الأجور العالمي قد ازداد بمقدار الربع تقريباً خلال تلك الفترة. وقاد هذا التغيير مناطق نامية مثل آسيا، حيث تضاعفت الأجور أكثر من مرتين منذ عام ١٩٩٩، أو دول أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى حيث تضاعفت الأجور أكثر من ثلاث مرات (الأمر الذي يعكس جزئياً عمق انخفاض الأجور في التسعينيات من القرن العشرين). وبالمقارنة، نمت الأجور على نحو متواضع فقط في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وفي إفريقيا والشرق الأوسط. وفي الدول المتقدمة، زادت الأجور الحقيقية بمقدار ٥ ٪ فقط بالقيمة الحقيقية طوال العقد بالكامل، مما عكس فترة من تواضع الأجور.

الشكل رقم ٩ - نمو الأجور لدى دول مختارة في أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية)



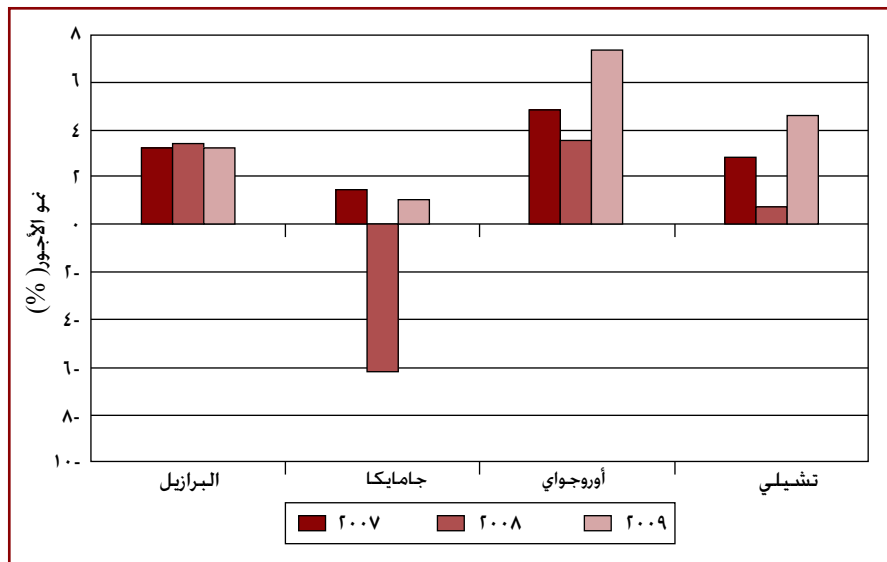
ملحوظة: يشير نمو الأجور إلى النمو السنوي في متوسط الأجور الشهرية الحقيقية
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

الشكل رقم ١٠ - نمو الأجور لدى دول آسيوية مختارة، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية)



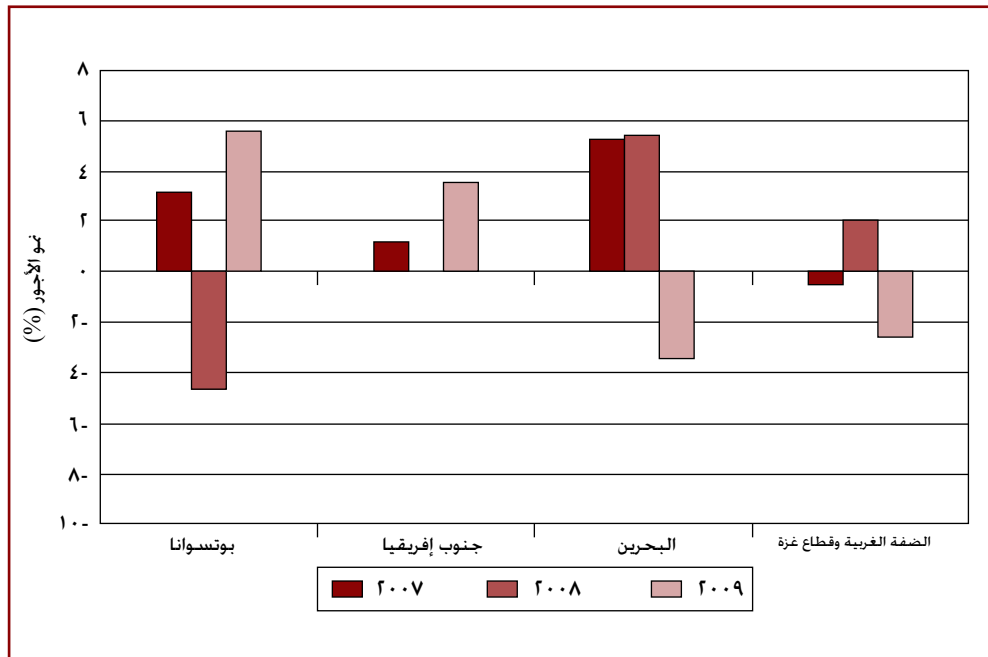
ملحوظة: يشير نمو الأجور إلى النمو السنوي في متوسط الأجور الشهرية الحقيقية.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

الشكل رقم ١١ - نمو الأجور لدى دول مختارة من أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية)



ملحوظة: يشير نمو الأجور إلى النمو السنوي في متوسط الأجور الشهرية الحقيقية.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

الشكل رقم ١٢ - نمو الأجور لدى دول مختارة من إفريقيا والشرق الأوسط، ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (نسب مئوية)



ملحوظة: يشير نمو الأجور إلى النمو السنوي في متوسط الأجور الشهرية الحقيقية
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

جدول ١ - النمو التراكمي للأجور، حسب المنطقة منذ عام ١٩٩٩ (١٠٠ = ١٩٩٩)

٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	١٩٩٩	
١٠٥,٢	١٠٤,٥	١٠٥,٠	١٠٤,٢	١٠٠	الدول المتقدمة
١٦١,٣	١٦١,٤	١٥٤,٤	١٤٤,٨	١٠٠	أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية
٣٣٤,١	٣٤١,٦	٣٠٨,٩	٢٦٤,١	١٠٠	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
*٢٠٩,٣	١٩٣,٨	١٨٠,٩	١٦٨,٨	١٠٠	آسيا
١١٤,٨	١١٢,٤	١١٠,٣	١٠٦,٧	١٠٠	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
**١١٦,١	**١١٣,٤	*١١٢,٨	*١١١,٢	١٠٠	إفريقيا
...	...	*١٠٢,٤	*١٠١,٩	١٠٠	الشرق الأوسط
١٢٢,٦	١٢٠,٧	١١٨,٩	١١٥,٦	١٠٠	العالم

* تقدير مؤقت ** تقدير مبدئي ... = التقدير غير متاح
ملحوظة: للتغطية والمنهج انظر الملحق الفني ١.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

الإطار رقم ٢ - نمو الأجور في إفريقيا

بعد مرور عقدين من الركود، وقبل اندلاع الأزمة المالية العالمية عام ٢٠٠٨، تحسنت المؤشرات الاقتصادية في إفريقيا بشكل كبير. فمنذ عام ٢٠٠٤، أبلت إفريقيا جنوب الصحراء بلاءً يفوق الاقتصادات الأكثر تقدماً، وأنجزت معدلات نمو سنوية بلغت حوالي ٦,٥٪ طوال الفترة ما بين عامي ٢٠٠٤-٢٠٠٨ مقارنة بالمتوسط العالمي الذي بلغ حوالي ٤,٥٪. ونظراً للزيادة السريعة في عدد السكان، فقد ترجم هذا في نمو متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بحوالي ٤,٣٪ سنوياً بإفريقيا جنوب الصحراء. وقد أبطأت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية النمو في هذه المنطقة الفرعية إلى ٢,١٪ عام ٢٠٠٩^١.

كيف أثرت تلك الاتجاهات على نمو الأجور؟ بينما لم يشتمل التقرير العالمي للأجور ٢٠٠٩/٢٠٠٨ على أي بيانات من إفريقيا، بذلت جهود كبيرة منذ ذلك الحين لجمع إحصائيات الأجور من مكاتب الإحصائيات الوطنية بإفريقيا جنوب الصحراء وإدراجها في قاعدة بيانات الأجور العالمية لمنظمة العمل الدولية. وتم إجراء أكبر عملتين للتقييم في إطار حلقات عمل غير إقليمية حول استخدام مؤشرات سوق العمل في وضع السياسات، واستضافته منظمة العمل الدولية (ILO) في أديس أبابا خلال يوليو ٢٠٠٩ وفي داكار في ديسمبر ٢٠٠٩^٢، وشارك فيه ٢٥ دولة أفريقية. وتم إلقاء الضوء على مصادر البيانات المتاحة لدى تلك الدول في الجدول ب ١.

جدول ب ١ - مصادر بيانات الدخل المتعلقة بالعمالة في إفريقيا

الدولة	منتصف تسعينيات القرن العشرين أو ما قبلها	منتصف تسعينيات القرن العشرين وبداية الألفية الثالثة	السنة الماضية	المصدر
بنين	-	٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٠٠٨/٢٠٠٧	استطلاع منزلي
بوتسوانا	١٩٨٥/١٩٨٤	١٩٩٦/١٩٩٥	٢٠٠٦/٢٠٠٥	استطلاع القوى العاملة
بوركينافاسو	-	٢٠٠٣	٢٠٠٧	استطلاع القوى العاملة
بوروندي	-	-	٢٠٠٨/٢٠٠٧/٢٠٠٦	استطلاع ٣-٢-١
الكاميرون	-	٢٠٠١	٢٠٠٧	استطلاع منزلي
الكونغو الديمقراطية	-	-	-	-
جمهورية ساحل العاج	١٩٩٨	٢٠٠٢	٢٠٠٨	استطلاع مستوى المعيشة
إثيوبيا	-	٢٠٠٠/١٩٩٩	٢٠٠٥	استطلاع القوى العاملة
الجابون	-	-	-	-
غانا	١٩٩٢	١٩٩٨	٢٠٠٦	استطلاع منزلي
لبيريا	-	٢٠٠	-	استطلاع القوى العاملة
مدغشقر	-	٢٠٠١	٢٠٠٥	استطلاع منزلي
مالاوي	١٩٩٨	٢٠٠٤/٢٠٠٥	٢٠٠٩	استطلاع منزلي
مالي	-	٢٠٠٤	٢٠٠٧	استطلاع منزلي
ناميبيا	١٩٩٤/١٩٩٣	-	٢٠٠٤/٢٠٠٣	استطلاع منزلي
النيجر	-	-	-	-

(يتبع)

تابع الإطار رقم ٢

الدولة	منتصف تسعينيات القرن العشرين أو ما قبلها	منتصف تسعينيات القرن العشرين وبداية الألفية الثالثة	السنة الماضية	المصدر
نيجيريا	-	٠٤/٢٠٠٣	-	استطلاع مستوى المعيشة
رواندا	-	٢٠٠١/٢٠٠٠	٠٦/٢٠٠٥	استطلاع مجلي
السنغال	٩٥/١٩٩٤	٠٢/٢٠٠١	٠٦/٢٠٠٥	استطلاع مجلي
سيراليون	-	-	-	-
جنوب إفريقيا	-	٠١٢	٢٠٠٧	استطلاع القوى العاملة
الصومال	-	-	-	-
تنزانيا، المتحدة	٩١/٠١٩	٠١/٢٠٠	٢٠٠٦	استطلاع القوى العاملة
جمهورية تنزانيا (زنزبار)	-	-	-	-
توجو	-	-	-	-
أوغندا	-	٠٣/٢٠٠	٠٦/٥٢٠	استطلاع القوى العاملة
زامبيا	١٩٨٦	٠٦/٢٠٠٥	٢٠٠٨	استطلاع القوى العاملة

عمليات مسح مؤسسات

الدولة	التواتر	المصدر
بوتسوانا	ربع سنوي	استطلاع التوظيف والعاملين
جنوب إفريقيا	ربع سنوي	إحصائيات توظيف ربع سنوية

وقد سمحت تلك الجهود حالياً ببعض التقديرات الإقليمية لنمو الأجور، وعرضت في الشكل رقم ٥. ونرى أنه، قبل الأزمة (على مدى السنوات من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥)، حدث نمو في متوسط الأجور بمعدل سنوي بلغ حوالي ١,٣٪ وحدث تباطؤ في ذلك النمو بمقدار ٠,٥٪ عام ٢٠٠٨ قبل الانتعاش عام ٢٠٠٩، فربما يرجع ذلك إلى تأثير التضخم الأكثر انخفاضاً عما كان عليه خلال السنوات السابقة. ومع ذلك، ينبغي التأكيد على أن هذه التقديرات، على أفضل الفروض مؤقتة وعلى أسوأها مبدئية. إنها تقوم على بيانات أجور لخمس عشرة دولة أفريقية رئيسية كبرى وغنية نسبياً، وتغطي ٥٧٪ من إجمالي العاملين بأجر في إفريقيا وحوالي ٧٥٪ من إجمالي العاملين بأجر في المنطقة. ونظراً لعدم توفر البيانات لتلك الدول الخمسة عشر لكل سنة حتى عام ٢٠٠٩، تم إتباع بعض الأساليب الاستقرائية للتقديرات الإقليمية (للحصول على شرح للمنهج، انظر الملحق الفني ١). كما أنه من بين الدول المدرجة في جدول ب ١، قامت دولتا جنوب إفريقيا وبوتسوانا فقط بجمع بيانات ربع سنوية حول الأجور خلال عمليات المسح المؤسسية. وتغطي عمليات المسح هذه المؤسسات في الاقتصاد الرسمي فقط. وتجمع معظم الدول الأخرى معلومات حول الأجور من خلال عمليات مسح القوى العاملة الخاصة بهم والتي تقوم على العائلة. وعادة ما تكون عمليات المسح المنزلية أكثر تمثيلاً من عمليات المسح المؤسسية ولكن من الصعب الحصول على إجابات موثوقة، ويرجع ذلك إلى حقيقة مفادها أن الناس يعتبرون أن المعلومات حول الأرباح سرية وشخصية. على الرغم من هذه الصعوبات، يمكن لعمليات المسح المنزلية وعمليات المسح المؤسسية أن يقدمتا معلومات هامة حول تطور الأجور في إفريقيا.

١ قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي وآفاق المستقبل الاقتصادي الإقليمي لإفريقيا جنوب الصحراء، أبريل ٢٠١٠. صندوق النقد الدولي (IMF).

٢ انظر تقرير المؤتمر ودليل منظمة العمل الدولية حول "دعم معلومات سوق العمل لرصد التطور في العمل اللائق في إفريقيا"، ٢٠٠٩.

٣-١ متوسط الأجور والإنتاجية

إن الهبوط في نمو الأجور العالمية الذي تم شرحه في القسم السابق لم يكن مفاجئاً في ضوء الهبوط في إنتاجية العمل خلال الأزمة. ويوضح الشكل رقم ١٣ الهبوط في نمو إنتاجية العمل - والذي تم قياسه بالناتج المحلي الإجمالي للفرد العامل^{٢٦} - في مختلف مناطق العالم. ورأينا أنه، بالتوازي مع الهبوط في نمو الناتج المحلي الإجمالي، أدت الأزمة الاقتصادية العالمية خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ إلى الهبوط في إنتاجية العمل في جميع المناطق، فضلاً عن آسيا. وهذا المستوى المنخفض من إنتاجية العمل أبرز تقلص قدرة الشركات على سداد الأجور المرتفعة. وبالفعل، عندما هبط الطلب على السلع والخدمات، بات من الممكن الحفاظ على ناتج العامل فقط في حالة قيام الشركات بتخفيض العمالة بالتناسب مع الهبوط في الطلب. وفي حالة إبقاء الشركات على عاملها في كشف الرواتب، فلا بد أن ينعكس انخفاض إنتاجية العمل في شكل استحقاقات منخفضة، وتعويضات منخفضة للعاملين أو مزيج من كليهما. ومع ذلك، فقد قامت العديد من الشركات بتسريح العمالة، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة، خاصة في الاقتصادات المتقدمة وفي الاقتصادات القائمة على التصدير. مع ذلك، وبوجه عام، تجاوز الهبوط في الناتج المحلي الإجمالي الانخفاض في العمالة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لدى الدول التي تم تحليلها، مما نتج عنه انخفاض في إنتاجية العمالة.

تم توضيح الرابط بين التغيرات في متوسط الأجور والتغيرات في إنتاجية العمل في الشكل رقم ١٤. نرى أنه، على الرغم من الاختلافات الكبيرة بين الدول، إلا أن هناك علاقة موجبة بشكل عام بين نمو إنتاجية العمل ونمو الأجور الحقيقية. وقد عانت معظم الدول التي شهدت انخفاضاً في الأجور الحقيقية خلال عامي ٢٠٠٨ أو ٢٠٠٩، من هبوط في إنتاجية العمل (الركن الأيسر السفلي من الشكل رقم ١٤)، بينما أغلبية الدول التي زادت فيها إنتاجية العمل كان لديها أيضاً زيادة في الأجور (الركن الأيمن العلوي من الشكل). ومع ذلك من المهم ملاحظة أنه قد زادت الأجور الحقيقية في عدد كبير من الدول بالرغم من هبوط الإنتاجية (الركن الأيسر العلوي)، والذي يبين عدم وجود ارتباط حتمي قصير الأجل بين الأجور وإنتاجية العمل. ومع ذلك، يبين تحليل الإحصائيات، أن التغيرات في الإنتاجية والتغيرات في معدلات التضخم، لدى الدول المتقدمة، يشكلان حوالي نصف الاختلاف بين الدول في نمو الأجور بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩^{٢٧}، عند أخذهما في الاعتبار معاً.

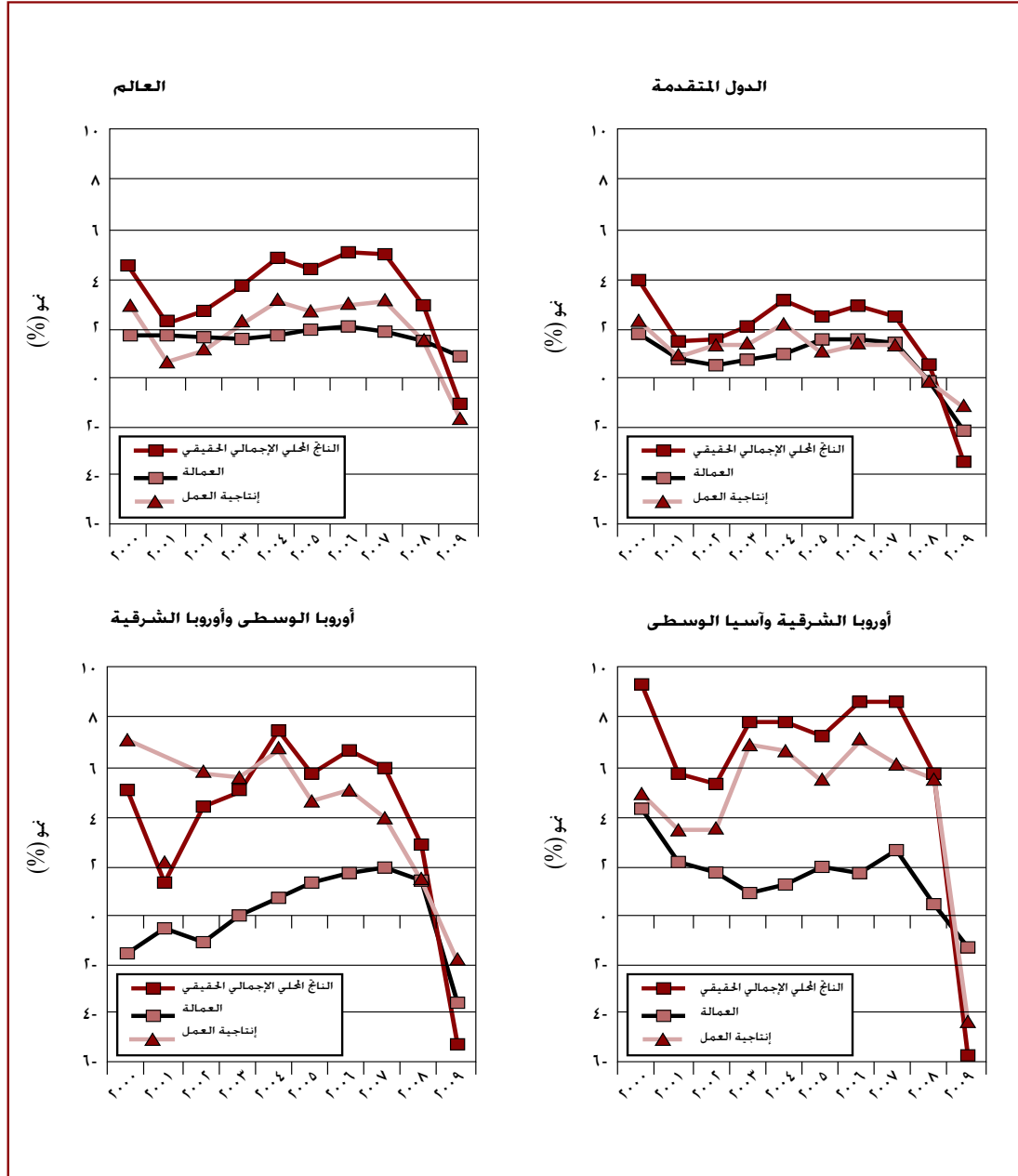
٢٦ بينما هناك عدد من الطرق المختلفة لقياس إنتاجية العمل، فإن جميعها تُعرّف الناتج الاقتصادي وفقاً لمدخل العمل (انظر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، ٢٠٠١). وتماشياً مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية الألفية، يستخدم هذا التقرير الناتج المحلي الإجمالي GDP للفرد العامل كمقياس بسيط لإنتاجية العمل. هناك أساليب أكثر دقة لحساب ساعات العمل وهي عادة ما تكون نافعة للدراسات الخاصة بدولة واحدة (انظر، على سبيل المثال، الأشكال التي توضح إنتاجية العمل التي نشرها مكتب الولايات المتحدة لإحصائيات العمل على الموقع www.bls.gov/lpc/، ومقاييسنا البسيط يتناسب على نحو أفضل مع الدراسات مثل التقرير العالمي للأجور الذي يتناول عدد كبير من الدول، والتي لا تتوفر للعديد منها بيانات موثوق بها حول عدد ساعات العمل.

٢٧ تقوم تلك النتيجة على التراجع التالي: نمو الأجور الحقيقية = أ (ب × نمو إنتاجية العمل) + (ج × التضخم)، والذي أنتج معامل ب ٠,٤٥، ومعامل ج -٠,٤٧، و R^2 معدل ٠,٤٨.

٢ حصة الأجور

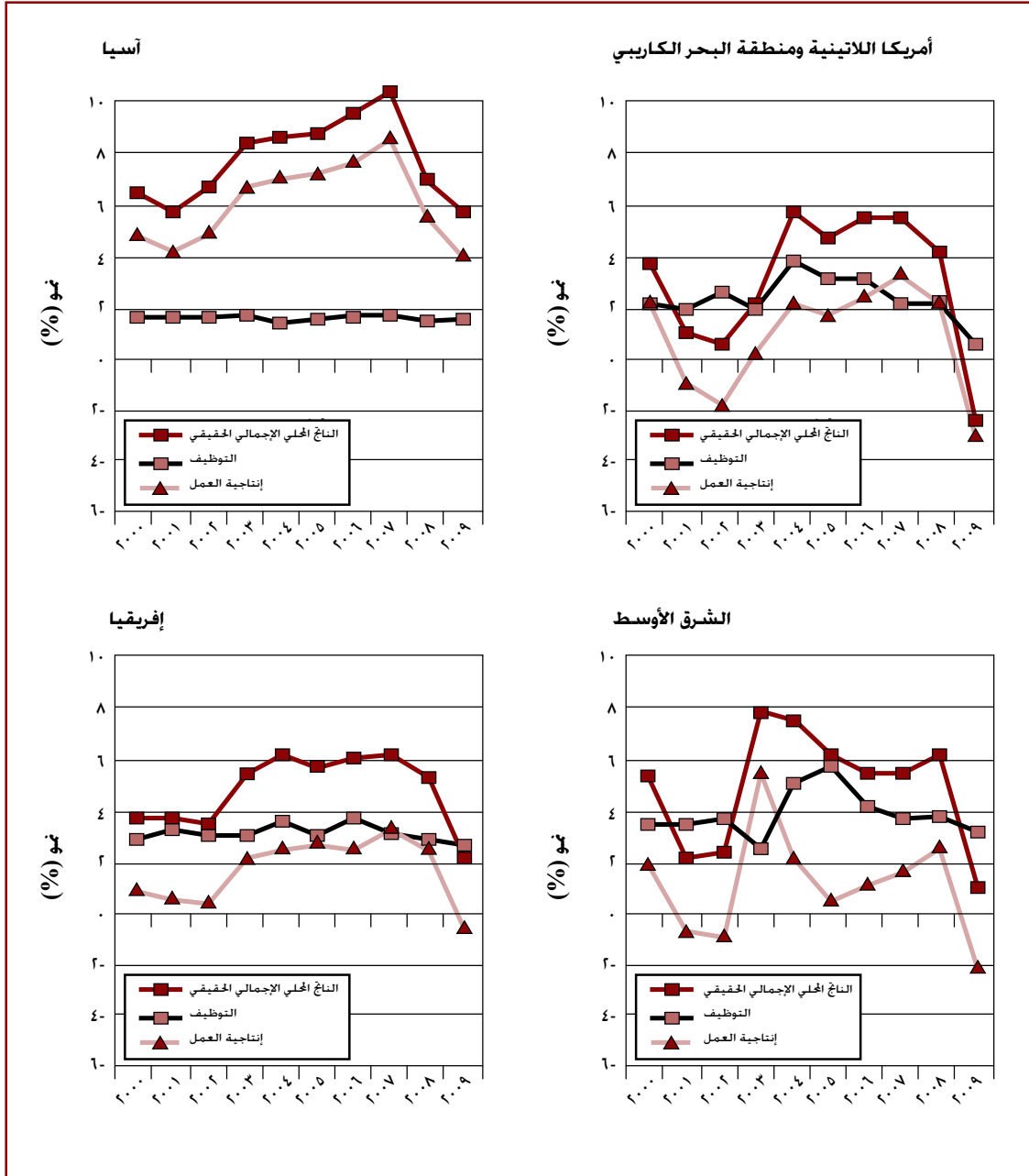
كيف أثرت الاتجاهات في متوسط الأجور التي تمت مناقشتها في القسم السابق على حصة الأجور خلال الأزمة؟ يتناول هذا القسم من التقرير «حصة دخل العمالة» أو «حصة الأجور»؛ ويقتصر تحليلها على أكبر قاعدة بيانات متسقة متاحة، والتي تغطي ٣٠ دولة من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD واستونيا^{٢٨}.

الشكل رقم ١٣ - النمو الإقليمي في الناتج المحلي الإجمالي، والعمالة وإنتاجية العمل، ٢٠٠٩-٢٠٠٠ (نسب مئوية)



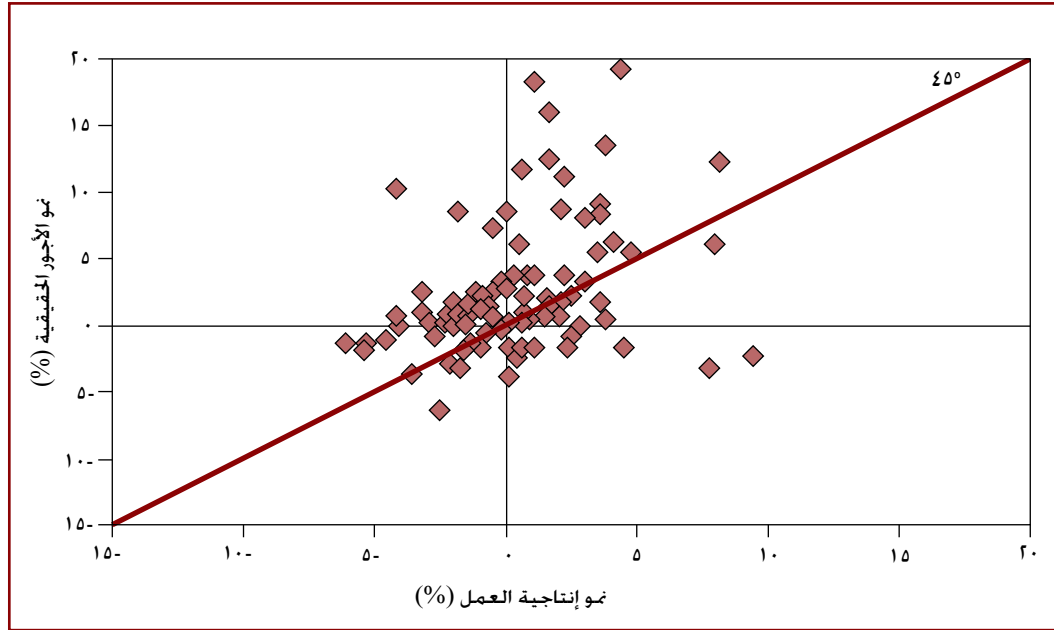
٢٨ جميع البيانات المستخدمة في هذا التحليل مستمدة من قاعدة بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للتحليل الهيكلي (stan/sti/org.oecd.www) ونظام منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للحسابات الوطنية (www.oecd.org/std/ana). وتم استبعاد تشيلي، وإسرائيل وتركيا من التحليل نظراً للنقص في البيانات.

الشكل رقم ١٣ - النمو الإقليمي في الناتج المحلي الإجمالي والعمالة وإنتاجية العمل، ٢٠٠٩-٢٠٠٠ (نسب مئوية) (تابع)



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية (ILO) القائمة على بيانات الناتج المحلي الإجمالي الصادرة من البنك الدولي (الناتج المحلي الإجمالي وفقاً لتعادل القوى الشرائية للعملة بالدولار (\$PPP) عام ٢٠٠٥ وبيانات العمالة من قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM) لمنظمة العمل الدولية (جدول ١٢ - منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩)

الشكل رقم ١٤ - الأجور والإنتاجية خلال الأزمة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (نسب مئوية)



ملحوظة: تشير الأرقام إلى توفر بيانات عن ٩٤ دولة واقتصاد.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية لمنظمة العمل الدولية

والأكثر تكراراً، حصة الأجور "غير المعدلة" والتي يتم قياسها وفقاً لنسبة إجمالي أجر العاملين إلى إجمالي القيمة المضافة (الأخيرة تمثل مقياس للناتج الإجمالي)، ويتم قياس كل منهما بالقيمة الاسمية، والتي يمكن حسابها من الحسابات الوطنية. وبإلقاء الضوء على مقدار الدخل التراكمي للعمل بأجر (مقابل رأس المال)، يمكن أن تلقي، حصة أجور العاملين في الناتج القومي، الضوء على العديد من القضايا ذات الاهتمام، بما في ذلك المدى الذي يترجم فيه النمو الاقتصادي إلى دخول أعلى للعاملين. وفي فترات التراجع الاقتصادي، تقدم حصة الأجور مؤشراً على المدى الذي يخفض فيه هبوط الناتج من دخول العمالة المتعلق بالأرباح. وفي حالة هبوط دخل العمالة بمعدل أعلى من الأرباح، يتوقع هبوط حصة الأجور. وعلى النقيض من ذلك، في حالة وجود هبوط أكثر حدة في الأرباح من دخول العمالة، فسوف ترتفع حصة الأجور. لكافة مستويات القيمة المضافة والأرباح، يمكن أن تهبط حصة الأجور نتيجة لهبوط أجور العمالة، أو هبوط الأجور أو هبوط كليهما.

بينما يبدو مفهوم حصة الأجور واضحاً، هناك جدل حول تداعيات هذا القياس "المبدئي". وبشكل خاص، تلغي القياسات التقليدية لأجر العاملين في الحسابات الوطنية (أي الأجور بالإضافة إلى الرواتب والمنح الاجتماعية التي يدفعها أصحاب العمل) دخل العمالة من المهن الحرة. حيث تتجاهل حصة الأجور "غير المعدلة" دخل عمل أصحاب الأعمال من أعمالهم التجارية الخاصة. وفي الدول أو القطاعات حيث توجد نسبة عالية من المهن الحرة من إجمالي العمالة^{٢٩}، فإن استبعاد أصحاب المهن الحرة يمكن أن يتسبب في انخفاض كبير في تقدير الحصة الفعلية للدخل القومي الذي يتقاضاه العاملون. ويقدم الملحق الفني ٢ المزيد من التفاصيل حول قياس حصة الأجور، والأساليب الممكنة لحساب المهن الحرة، مع إلقاء الضوء على كل من العناصر الإيجابية والعقبات وحدود كل أسلوب. كما يبين الملحق الفني ٢ أن الاتجاهات لا تتغير على نحو كبير عندما يتم تطبيق ضوابط مختلفة. وبالتالي، فالتحليلات التالية تركز على الاتجاهات بدلاً من التركيز على قيم حصص الأجور.

٢-١ الاتجاهات الحديثة في حصص الأجور الوطنية

يبين جدول ٢ الاتجاهات في حصص الأجور، غير المعدلة، لجميع الدول التي يشملها التحليل الخاص بنا^{٣٠}. ولمعرفة التغيرات في "الاقتصاد الحقيقي"، تهتم الأرقام المعروضة في الجدول بالاقتصاد ككل مع استبعاد الوساطة المالية، والعقارات والتأجير وغير ذلك من الأنشطة التجارية. وبالإضافة إلى ذلك، فقد تم تقديم حصة أجور العمالة في إجمالي العمالة كمعلومات مكملية لجميع الدول. وتعني الحصة العالية من أجور العمالة (مثال، ٨٠٪ وأعلى، كما هو الوضع في معظم دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) ضمناً أن قضايا القياس ذات الصلة بتقدير حصة أجور العاملين ذوي الحسابات الخاصة لا تعد اهتماماً كبيراً للدولة بموجب هذا التحليل. وبناءً على هذا الجدول، رأينا أنه، خلال سنوات الأزمة الاقتصادية العالمية، أظهرت حصة الأجور توجهها تصاعدياً واضحاً. ويبين الجدول ٢ أن معظم الدول التي نشرت بيانات لعام ٢٠٠٩ قد شهدت زيادة في حصة الأجور من الناتج من عام ٢٠٠٨ حتى عام ٢٠٠٩. وتتفق هذه النتيجة الخاصة بزيادة حصة الأجور خلال فترة الركود الاقتصادي مع نتائج الدراسات السابقة، مبينة بذلك أن التقلبات في حصة الأجور على المدى القصير عادة ما تواجه التقلبات الدورية (أي الانخفاض خلال النمو والارتفاع خلال الركود)^{٣١}. وتشير هذه النتائج إلى حقيقة أن الأرباح، خلال الأزمة، كانت أكثر تقلباً من إجمالي العاملين بأجر.

ملاحظة أخرى تتمثل في التناقض بين تطور حصة الأجور خلال سنوات الأزمة الاقتصادية العالمية والاتجاهات طويلة الأجل. يبين جدول ٢ أنه بالنسبة للدول التي يشملها هذا التحليل، كان هناك توجه سلبي مهيمن على حصة الأجور طويل الأجل. وقد سجل الإجمالي، عن الفترة من ١٩٨٠-٢٠٠٧، في ١٧ دولة من إجمالي ٢٤ دولة، هبوطاً في حصة الأجور. كما يبين الجدول، أنه منذ عام ١٩٨٠ وخلال السنوات السابقة للأزمة، كانت نسبة الدول ذات الحصة الثابتة أو الهابطة للأجور أعلى بشكل ثابت من نسبة الدول التي حدث بها توجه متزايد. ومع ذلك، فقد كان التوجه النزولي غير عام على الإطلاق. على سبيل المثال، خلال الفترة ما بين ٢٠٠٠-٢٠٠٧، سجلت حوالي ثلث الدول في العينة الخاصة بزيادة حصة الأجور، كما لوحظ هذا التباين على المستوى الإقليمي، على الرغم من وجود المزيد من الأنماط المشتركة في مجموعة الـ ١٥ الأوروبية أكثر من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ككل. لاحظ أن الدول (مثل أيسلندا وأيرلندا والمكسيك) ذات حصص أجور متغيرة إلى حد بعيد، على النقيض من مجموعة الاقتصادات ذات حصص الأجور الثابتة نسبياً (بما في ذلك جمهورية التشيك، وفرنسا، واليابان، وسويسرا والولايات المتحدة).

إذا ما هو تفسير هذه الاتجاهات؟ على المدى القصير، غالباً ما تعتبر عملية ادخار العمالة أحد العوامل الرئيسية في نمط التصدي للتقلبات الدورية لحصص الأجور. وتشير عملية ادخار العمالة إلى حقيقة مفادها أن الشركات تفضل الاحتفاظ بالعاملين ذوي المهارات.

٣٠ للتذكيرة بهذا التحليل، سوف يشير مصطلح «حصة الأجور» إلى حصة الأجور تحت التسوية، ما لم يتم تحديد غير ذلك.

٣١ انظر كررويجر (١٩٩٩) وروسيل ودوفور (٢٠٠٧).

الجدول ٢ - حصص الأجور لدى دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بحثاً عن اقتصاد حقيقي.

إجمالي حصة العمالة من الأجور	إجمالي تغيير حصة الأجور	إمكانية تغيير حصة الأجور	التوجهات في حصة الأجور ٣	حصة الدخل	حصة الأجور في إجمالي الدخل	البلد والسنة الأخيرة المتاحة	مجموعة الدول
(المتوسط خلال العقد الأول من القرن العشرين ٢٠١٠-٢٠٠٠)	معامل الاختلاف	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	١٩٩٠	١٩٨٠	١٩٨٥
٨٣,٩	٢,٨	؟	؟	٦١,٣	؟	٦٤,٤	النمسا
٨٧,٣	٢,٦	؟	؟	٦٧,٩	؟	٦٦,٤	بلجيكا
٩٣,٩	٢,٨	؟	؟	٧٤,٧	؟	٦٩,٠	الدنمارك
٨٨,٩	٤,٨	؟	؟	٦٥,٣	؟	٦٣,٢	فنلندا
٩٠,٣	٢,٠	؟	؟	٦٦,٥	؟	٦٨,٢	فرنسا
٨٩,٩	٣,٤	؟	؟	٦٦,٢	؟	٧١,٤	ألمانيا
...	٧,٦	؟	؟	٣٩,٨	؟	٣٢,٤	اليونان
٨٢,٤	١٠,٥	؟	؟	٤٨,٥	؟	٥٩,٤	أيرلندا
٧٦,٥	٣,٤	؟	؟	٥٥,٥	؟	٥٥,٤	إيطاليا
٩٣,٥	٥,٨	؟	؟	٥٠,٥	؟	٥٤,٩	لوكسمبورج
٨٥,٢	٢,٧	؟	؟	٥٩,٧	؟	٦١,٩	هولندا
٨٠,٦	٣,٥	...	؟	٥٨,٠	؟	٥٦,٠	البرتغال
٨٥,٤	٣,٥	؟	؟	٥٧,٨	؟	٥٦,٤	إسبانيا
٩٤,٥	٤,٢	؟	؟	٦٨,٧	؟	٧٥,٨	السويد
٨٦,٢	٣,٠	...	؟	٦٦,٦	؟	٦٤,٣	المملكة المتحدة
٨٣,٧	١,٨	...	؟	٥١,٢	...	...	الانحد
...	٦,٩	...	؟	٦٤,٠	...	...	جمهورية التشيك
٨٧,٦	٦,٦	...	؟	٥٨,٢	...	...	أستونيا
٧٣,١	٥,٨	...	؟	٤٥,٨	...	...	المجر
...	٦,١	؟	؟	٤٤,٠	...	...	يونان
...	٤,٧	...	؟	٦٢,٠	...	...	سلوفاكيا
...	...	...	...	...	...	...	سلوفينيا

EU١٥

إجمالي حصة العمالة من الأجور	إمكانية تغيير حصة الأجور	التوجهات في حصة الأجور ٣	حصة الأجور في إجمالي الدخل	البلد والسنة الأخيرة المتاحة	مجموعة الدول
إجمالي حصة العمالة من الأجور	حصة الأجور	٢٠٠٨ - ٢٠٠٩	٢٠٠٧ - ٢٠٠٨	١٩٩٠ - ١٩٩١	١٩٨٠ - ١٩٨١
المتوسط خلال العقد الأول من القرن العشرين (٢٠١٠-٢٠٠٠)	معامل الاختلاف	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦
٨٣,٩	٢,٨	٩	٩	٩	٩
٨٧,٣	٢,٦	٩	٩	٩	٩
٩٣,٩	٢,٨	٩	٩	٩	٩
٨٨,٩	٤,٨	٩	٩	٩	٩
٩٠,٣	٢,٠	...	٩	٩	٩
٨٩,٩	٣,٤	٩	٩	٩	٩
...	٧,٦	٩	٩	٩	٩
٨٢,٤	١٠,٥	٩	٩	٩	٩
٧٦,٥	٣,٤	٩	٩	٩	٩
٩٣,٥	٥,٨	٩	٩	٩	٩
٨٥,٢	٢,٧	٩	٩	٩	٩
٨٠,٦	٣,٥	...	٩	٩	٩
٨٥,٤	٣,٥	٩	٩	٩	٩
٩٤,٥	٤,٢	٩	٩	٩	٩
٨٦,٢	٣,٠	...	٩	٩	٩
٨٣,٧	١,٨	...	٩	٩	٩
...	٦,٩	...	٩	٩	٩
٨٧,٦	٦,٦	...	٩	٩	٩
٧٣,١	٥,٨	...	٩	٩	٩
...	٦,١	٩	٩	٩	٩
...	٤,٧	...	٩	٩	٩

٢ الانحراف المعياري للموظفين المحليين مقسم على متوسط .

➔ زيادة ١ % ولكن > أو = ٣ % انخفاض ➔ < -١ % ولكن < أو = -٣ %

↑ ↑ < زيادة ٣% ↘ ↘ انخفاض ٣%

الأفريقية للتعليم في مجال الزراعة الحراجية (ANA) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).

طوال فترة الركود نظراً لما تمثله عملية إعادة تعيين وتدريب العاملين الجدد أثناء فترات الانتعاش من تكلفة أعلى. وينتج عن هذا الإجراء انخفاضاً في الطلب على العمالة بنسبة أقل من نسبة الإنتاج خلال فترات الكساد، بينما ينتج عنه ارتفاع الطلب على العمالة بنسبة أقل من نسبة الإنتاج خلال فترات الانتعاش. كما يوضح هذا الإجراء السبب وراء كون الانحرافات قصيرة الأجل في حصة الأجور انحرافات مؤقتة وغير مستمرة عادة إذا ما قورنت بالاتجاه طويل الأجل - وهذا يشير إلى الحقيقة القائلة بأنه من المتوقع أن تشهد الأرباح انتعاشاً في المستقبل بشكل أسرع من العمالة والأجور^{٣٢}. أما على المدى البعيد، فتعتبر العوامل المحددة لحصة الأجور أمراً شديداً التعقيد حيث يصعب الفصل بينها. فبشكل عام، يُعزى الاتجاه نحو حصة الأجور المنخفضة في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) بعد منتصف الثمانينيات من القرن الماضي إلى ظهور التكنولوجيا الجديدة وتأثيرات العولمة والتأثير المتزايد للمؤسسات المالية و/أو الضعف الذي يعتري مؤسسات سوق العمل (انظر الإطار رقم ٣)^{٣٣}. ويذكر التقرير العالمي للأجور لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ أن الانفتاح المتزايد على التجارة ربما كان أحد العوامل التي أدت إلى اعتدال الأجور، خاصة في ضوء التواجد الكبير لمصدّرين كبار بأجور منخفضة في سوق المنتجات التي تحتاج إلى كثافة عمالية. كما يشير بعض الباحثين إلى أن حصة الأجور المتدنية قد تكون أيضاً مجرد شكل من أشكال الالتواء الإحصائي الناشئ عن تحول عام في النشاط الاقتصادي من قطاعات تتمتع بحصة أجور مرتفعة إلى قطاعات تنضم بحصص أجور منخفضة («تأثيرات التحول»)^{٣٤}. إلا أن التحليل الخاص بنا يوضح أن الانخفاض الهيكلي في حصة الأجور يرجع في المقام الأول إلى انخفاض هذه الحصة داخل القطاعات («تأثيرات الحصة»). ويوضح لنا الشكل رقم ١٥ أنه في معظم الحالات، كان لكل من «تأثيرات التحول» و«تأثيرات الحصة» أثراً سلبياً على حصة الأجور منذ ثمانينيات القرن الماضي^{٣٥}. إلا أن «تأثير الحصة» يفوق في معظم الدول تأثير «التحول». ويمكن الرجوع إلى الملحق الفني الثاني (II) لمزيد من الشرح التفصيلي حول المنهج المتبع في تحليل «تحول الأسهم» الذي قمنا به.

٢-٢ الاتجاهات على مستوى القطاعات

كما يمكن رؤية التباين بين التغيرات على المدى البعيد والقصير في حصص الأجور على مستوى القطاعات، خاصة في قطاع التصنيع. وتوضح الأشكال أرقام ١٦ و ١٧ و ١٨ اتجاهات حصص الأجور بالنسبة لثلاثة قطاعات مختارة وهي^{٣٦}: قطاع التصنيع، وقطاع البناء، وقطاع عريض من قطاعات الخدمة يشمل الوساطة المالية وخدمات العقارات والتأجير وغيرها من خدمات الأعمال (والمشار إليه باسم قطاع التمويل والتأمين والعقارات). ويعد قطاعي التصنيع والبناء قطاعان كانا للآزمة المالية الأخيرة التأثير السلبي الأكبر عليهما لدى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) فيما يتعلق بالتوظيف والإنتاج. كما تعد التغيرات التي لحقت بقطاع التمويل والتأمين والعقارات تأثيرات مهمة، ويجب إلقاء الضوء عليها أيضاً، نظراً لأن بداية الكساد العالمي صاحبت صدمة ذات طبيعة مالية. ويغطي هذا التحليل الفترة الواقعة بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٩، إلا إذا ورد

٣٢ انظر الدراسة الموسوعة حول كندا من إعداد موريل (٢٠٠٦).

٣٣ منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨) أو هاريسون (٢٠٠٢) أو جوسينا (٢٠٠٦) أو ستوكهامر (٢٠٠٩).

٣٤ يؤكد دي سيرس وآخرون (٢٠٠٢) حقيقة أن «التغيرات في تركيبة القطاعات قد تدفع إلى تحيز تجميعي ككل [حصص العمالة] إذا كان هناك تنوع ملحوظ في حصة الأجور بين القطاعات» (صفحة رقم ٦). كما يؤكد باجنولي (٢٠٠٩) على أن مثل هذا التأثير في التركيبة، من المرجح أن يحدث في الدول التي مرت بتغيرات هيكلية واسعة في وقت قصير، أو في الدول التي يوجد فيها اختلافات كبيرة في حصص العمالة بين القطاعات.

٣٥ تم استثناء سويسرا من هذا التحليل بسبب العجز في بيانات القطاعات.

٣٦ يمكن الحصول على نتائج حول كافة القطاعات على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/travail.

خلاف ذلك. وقد تم حساب التغيرات على المدى البعيد بأنها الفرق بين حصة الأجور في العام الأول من التحليل وعام ٢٠٠٧. كما تم حساب التغيرات الأخيرة التي حدثت خلال سنوات الأزمة بأنها الفرق بين عام ٢٠٠٧ وآخر عام توفرت عنه بيانات.

الإطار رقم ٣ - العوامل المحددة لحصة الأجور في إجمالي الدخل

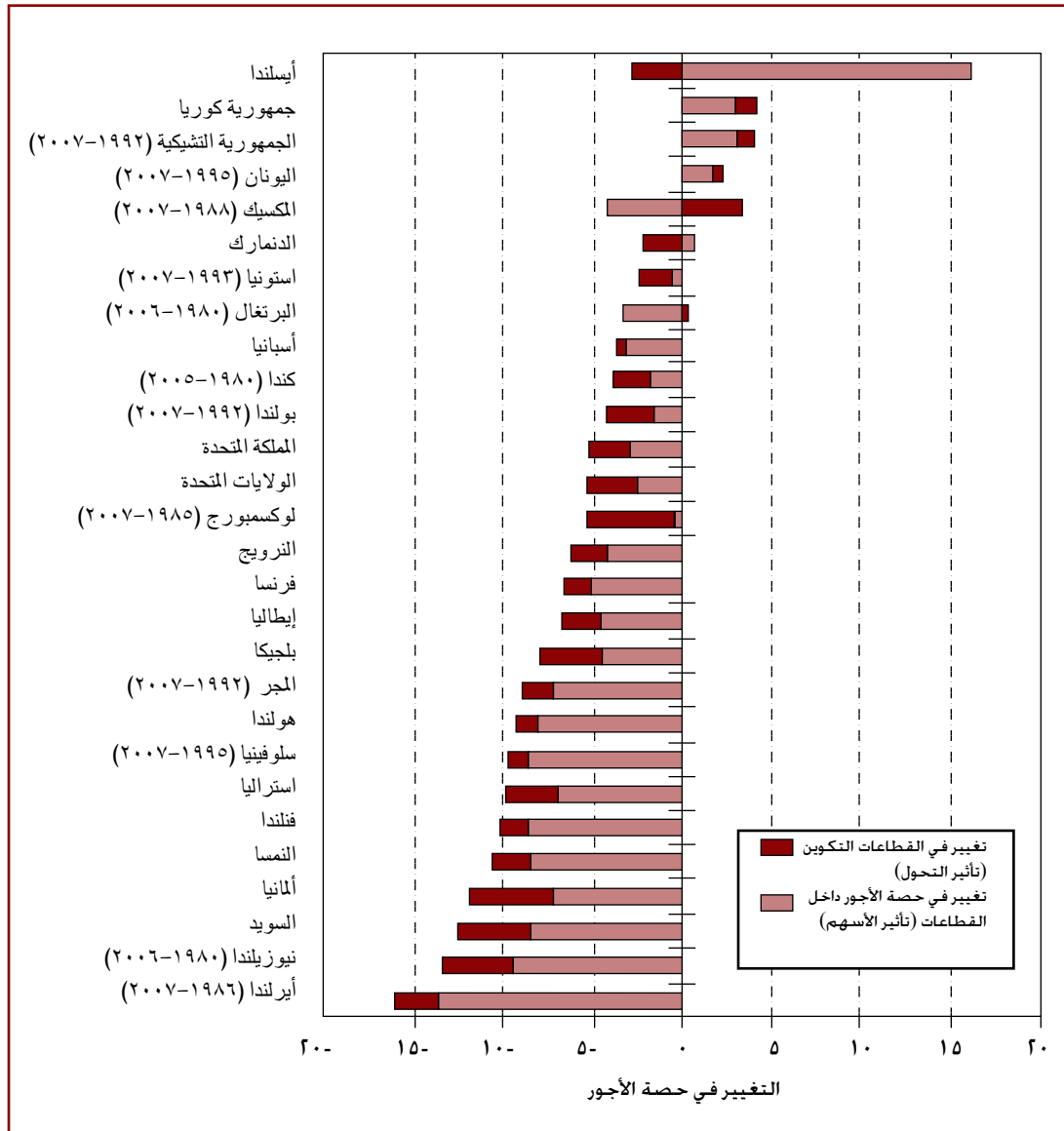
- يمكن على المدى البعيد، الجمع بين العوامل المحددة لحصة الأجور في أربعة مجالات رئيسية، وهي: (١) تكنولوجيا الإنتاج، (٢) المؤسسات/السياسات، (٣) العولمة، (٤) التكوين القطاعي للاقتصاد^١.
- (١) تعد تكنولوجيا الإنتاج إحدى العوامل المحددة لتوزيع الدخل بين أصحاب عوامل الإنتاج المختلفة. فعلى سبيل المثال، قد يساعد التقدم التكنولوجي - مثل استخدام أجهزة الكمبيوتر للمرة الأولى في أماكن العمل - في تقليل الطلب على العمال ذوي المهارات المتدنية نسبياً، وقد يؤدي إلى انخفاض في حصة الأجور. بينما قد يسبب التقدم التكنولوجي المرتكز على رأس المال أضراراً في حصة الأجور ككل، وينظر إليه عادة على أنه سبب في زيادة الطلب على العمالة الماهرة التي لديها قدرة على التعامل مع أجهزة الكمبيوتر.
- (٢) أما فيما يتعلق بالمؤسسات والسياسات، فإن الظروف غير المواتية للمنافسة المتكافئة في سوق المنتجات تتسبب في وجود فائض أو "ربح" يتم توزيعه بين رأس المال والعمل حسب القدرة التفاوضية النسبية لدى العمال. وبشكل وجود اتحادات قوية متنافسة بقوة، أحد العوامل التي تفسر وجود حصة أجور مستقرة بمرور الزمن (انظر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، ٢٠٠٩).
- (٣) يمكن للعولمة أن تخفض حصة الأجور عبر قنوات مختلفة. حيث أنها قد تؤدي إلى ما يلي: أولاً، التخصص المتزايد في إنتاج السلع التي تركز على رأس المال وتصديرها، وبالتالي زيادة عائد رأس المال نسبة إلى العمالة. ثانياً، يترتب على مخاطر نقل المصانع إلى الخارج تأثيراً سلبياً على الموقف التفاوضي للعمال. ثالثاً، كثيراً ما تقترن العولمة أيضاً بالتقدم التكنولوجي والتأثير الكبير للمؤسسات المالية، والتي بدورها مارست ضغطاً على الأجور ومالت إلى زيادة العائدات على رأس المال.
- (٤) كما تؤثر التغيرات في تركيبة قطاعات الاقتصاد على حصة الأجور تدريجياً. ولذلك إذا صحب النمو الاقتصادي لدولة ما، على سبيل المثال، تحول من قطاعات كثيفة العمالة إلى قطاعات تكون غالباً كثيفة رأس المال، فيمكن أن نتوقع انخفاضاً في حصة الأجور.
- وكما أشرنا سلفاً، فمن الجدير ظاهرياً بالتصديق ترابط هذه العوامل الأربعة بعضها ببعض. فعلى سبيل المثال، يميل التغيير التكنولوجي والعولمة وإعادة هيكلة الاقتصاد إلى السير جنباً إلى جنب. ولذلك كثيراً ما يصعب الفصل بين التأثير القاطع لكل عامل من هذه العوامل على حصة الأجور.

^١ لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة المفوضية الأوروبية (٢٠٠٧) ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) (٢٠٠٩).

وكما يتضح من الشكل رقم ١٦، ظل التغيير بعيد المدى في حصة الأجور داخل قطاع التصنيع سلبياً بالنسبة لجميع الدول باستثناء فرنسا وأيسلندا والمملكة المتحدة. وهذا يبين أن القيمة المضافة للقطاعات الصناعية في معظم الدول قد ارتفعت بشكل أسرع من ارتفاع تعويضات العاملين الكلية خلال الفترة بين عامي ١٩٩٠ و٢٠٠٧. وكما هو الحال في الاتجاه داخل قطاع التصنيع، فإن التغيير على المدى البعيد في حصة الأجور غالباً ما يكون سلبياً، كذلك في قطاع البناء (الشكل رقم ١٧)، وذلك على الرغم من أن الوضع داخل قطاع البناء يعد أكثر تنوعاً منه في قطاع التصنيع. وبشكل عام أظهرت ١٧ دولة من إجمالي الثلاثين دولة التي تم تحليلها تغييراً سلبياً على المدى البعيد في قطاع البناء، مقارنة بـ ٢٦ دولة في قطاع التصنيع.

إلا أنه في بعض الدول (مثل جمهورية التشيك وبولندا وسلوفاكيا) كان الاتجاه السلبي بعيد المدى أكبر بكثير في قطاع البناء منه في قطاع التصنيع. وعلى النقيض من ذلك، نلاحظ أن حركة التصدي للتقلبات الدورية تتسم بزيادة في حصة الأجور لدى معظم الدول التي تتوفر عنها بيانات في فترة ما بعد عام ٢٠٠٧. وهذا يشير إلى حدوث زيادة في حصة تعويض العاملين في القيمة المضافة أثناء الأزمة.

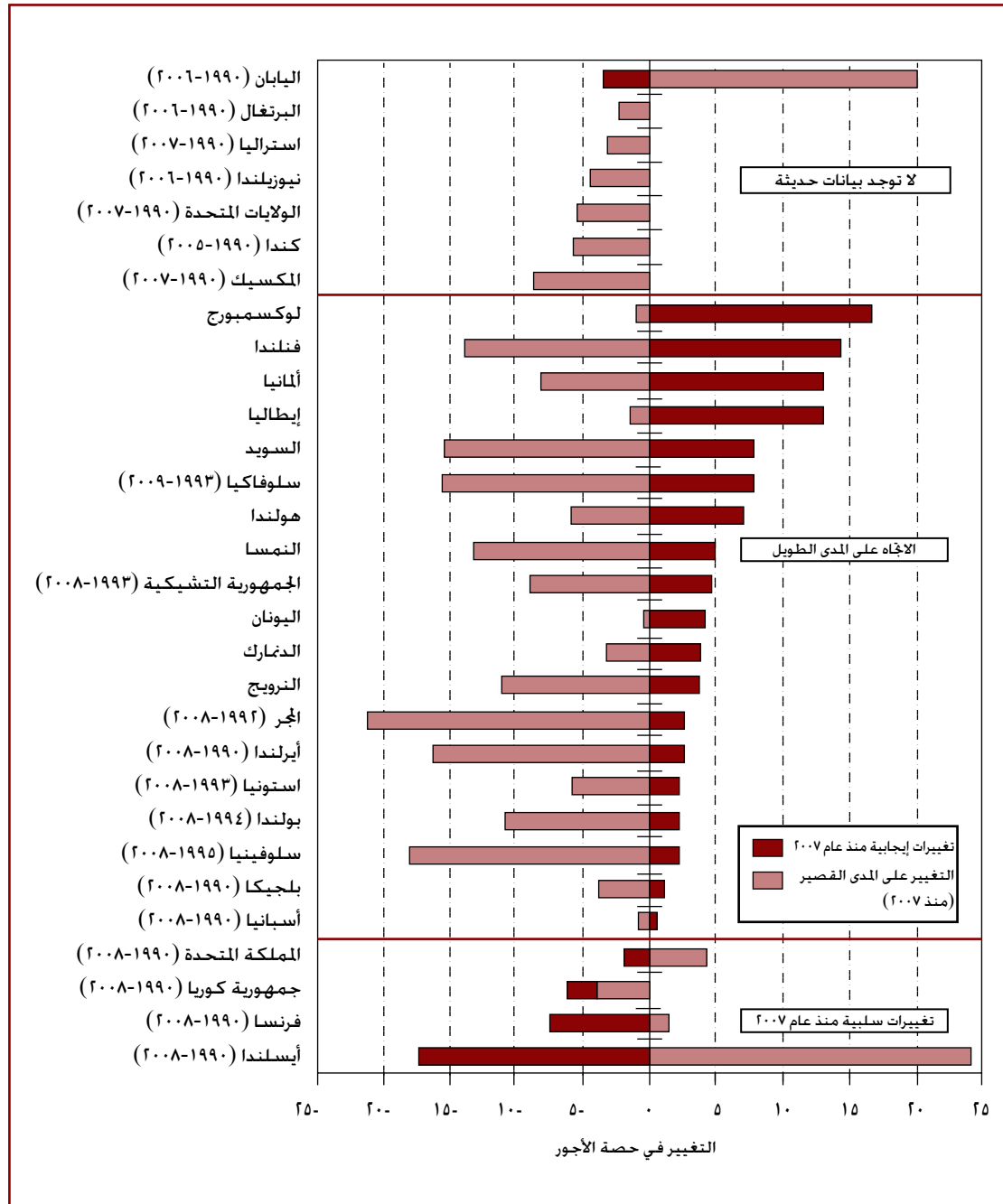
تفسير التغيرات في حصة الأجور: تحليل «تحويل الأسهم» (بالنقاط المئوية)
الشكل رقم ١٥ - شرح التغيرات في حصة الأجور: تحليل «تحويل الأسهم» (بالنقاط المئوية)



ملاحظة: تعتمد حسابات منظمة العمل الدولية على حصص عمالة القطاعات على مستوى القطاع الشامل. وقد تم استثناء قطاع «الزراعة والصيد وصيد الأسماك» من التحليل. لم يتم عرض التأثير المتبقي هنا حيث إنه لا يحمل معنى محددا. وتتنحصر الفترة الزمنية للنموذج بين عامي ١٩٨٠ و ٢٠٠٧ إلا إذا ورد خلاف ذلك.
المصادر: قاعدة بيانات التحليل الهيكلي (STAN) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) وقاعدة بيانات الشبكة الأفريقية للتعليم في مجال الزراعة الحراجية (ANA) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).

كما نلاحظ، على وجه الخصوص، حدوث تغيير إيجابي، خلال الآونة الأخيرة، في حصة الأجور بالنسبة لقطاع التصنيع في ١٩ دولة من إجمالي ٢٣ دولة. وعلى النقيض من ذلك، لم يشهد قطاع البناء تغييرا إيجابيا بعد عام ٢٠٠٧ سوى في نصف الدول الواردة في النموذج تقريبا. وغالبا ما تعكس هذه النتيجة التأثيرات المتفاوتة للأزمة الاقتصادية على قطاع البناء. فبالنسبة لدول معينة مثل أستراليا وأيرلندا قد حدث هبوط حاد في تعويض العاملين فيما يتعلق بالقيمة المضافة. إلا أن هذا لم يكن الوضع بالنسبة لدول أخرى مثل فنلندا، التي عانت انخفاضا سريعا في القيمة المضافة مقارنة بتعويض العمالة خلال الفترة الزمنية ذاتها.

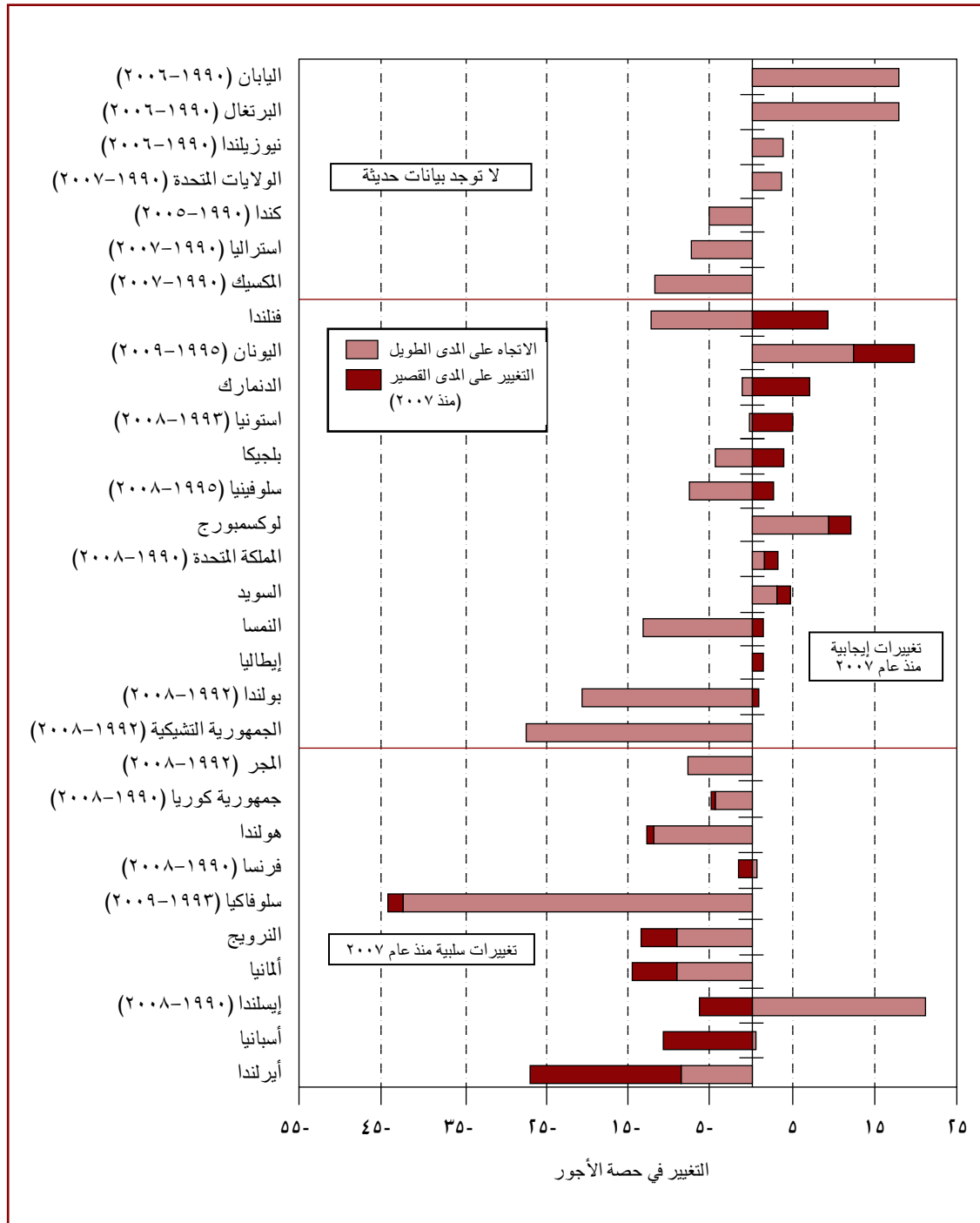
الشكل رقم ١٦ - التغييرات في حصة الأجور بقطاع التصنيع (بالنقاط المئوية)



ملاحظات: بناء على حصة الأجور غير المعدلة. تم تصنيف الدول وفقاً لترتيب تنازلي للتغيير على المدى القصير. بالنسبة للدول التي لا تتوفر عنها بيانات لجميع الأعوام المحصورة بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٩، تم وضع نموذج البيانات المتاحة بين قوسين. وترتكز تغييرات المدى الطويل على الفترة من عام ١٩٩٠ حتى عام ٢٠٠٧، إلا إذا ورد في نموذج البيانات المتاحة نقطة بدء أخرى (مثل عام ١٩٩٣ في حالة سلوفاكيا). أما تغييرات المدى القصير فترتكز على الفترة من عام ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠٠٩، إلا إذا ورد في نموذج البيانات المتاحة نقطة نهاية أخرى (مثل ٢٠٠٨ في حالة فرنسا).

المصادر: قاعدة بيانات التحليل الهيكلي (STAN) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) وقاعدة بيانات الشبكة الأفريقية للتعليم في مجال الزراعة الحراجية (ANA) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).

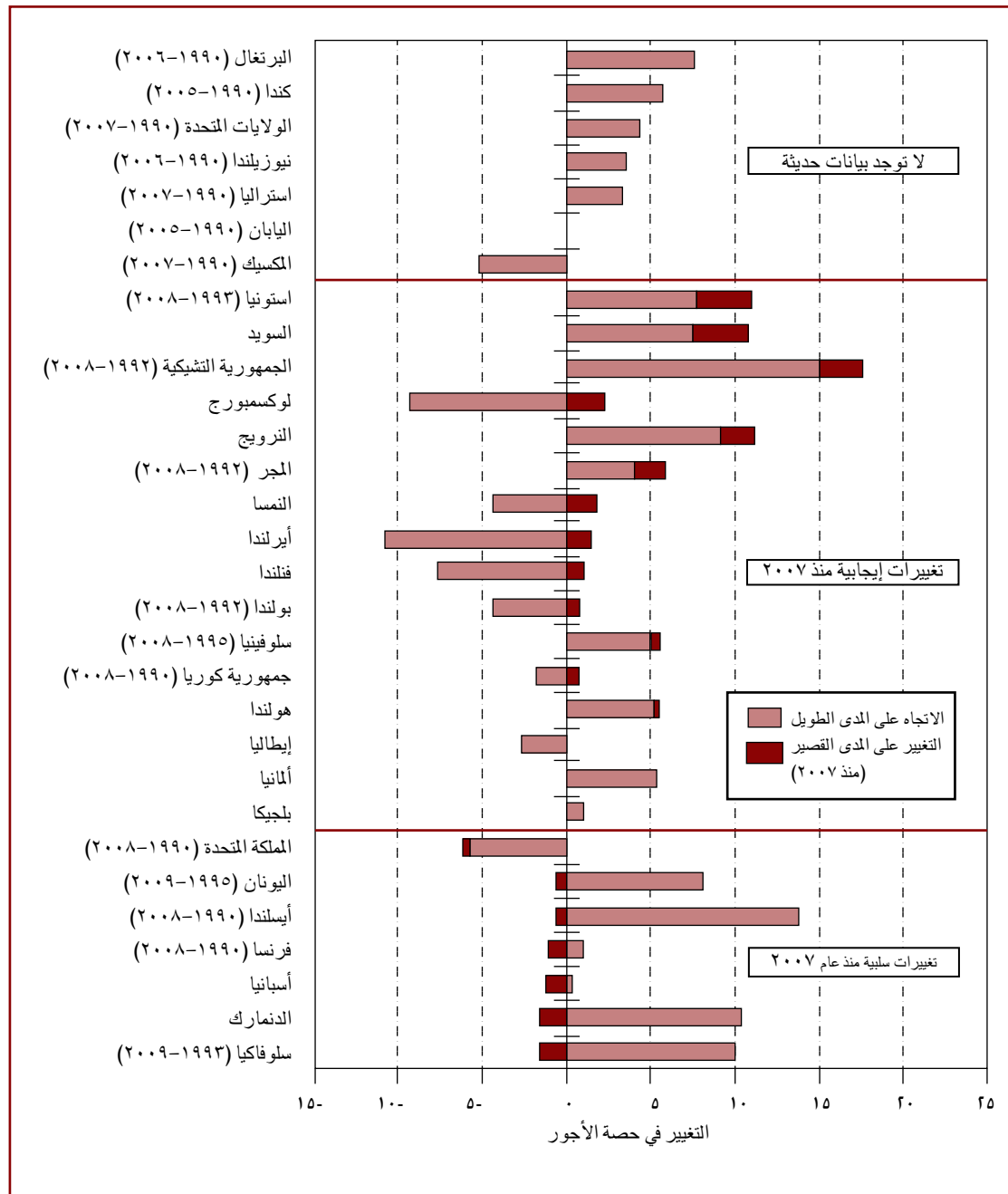
الشكل رقم ١٧ - التغييرات في حصص الأجور بقطاع البناء (بالنقاط المئوية)



ملاحظات: بناء على حصة الأجور غير المعدلة. تم تصنيف الدول وفقاً لترتيب تنازلي للتغيير على المدى القصير. بالنسبة للدول التي لا تتوفر عنها بيانات لجميع الأعوام المحصورة بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٩، تم وضع نموذج البيانات المتاحة بين قوسين. وتعتمد تغييرات المدى الطويل على الفترة من عام ١٩٩٠ حتى عام ٢٠٠٧، إلا إذا ورد في نموذج البيانات المتاحة نقطة بدء أخرى (مثل عام ١٩٩٣ في حالة سلوفاكيا). أما تغييرات المدى القصير فتعتمد على الفترة من عام ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠٠٩، إلا إذا ورد في نموذج البيانات المتاحة نقطة نهاية أخرى (مثل عام ٢٠٠٨ في حالة فرنسا).

المصادر: قاعدة بيانات التحليل الهيكلي (STAN) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) وقاعدة بيانات الشبكة الأفريقية للتعليم في مجال الزراعة الحراجية (ANA) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).

الشكل رقم ١٨ - التغيرات في حصص الأجور بقطاع الوساطة المالية، والعقارات، والتأجير، وغيرها من الأنشطة التجارية (بالنقاط المئوية)



ملاحظات: بناء على حصة الأجور غير المعدلة. تم تصنيف الدول وفقاً لترتيب تنازلي للتغيير على المدى القصير. بالنسبة للدول التي لا تتوفر عنها بيانات لجميع الأعوام المحصورة بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٩، تم وضع نموذج البيانات المتاحة بين قوسين. وتعتمد تغييرات المدى الطويل على الفترة من عام ١٩٩٠ حتى عام ٢٠٠٧، إلا إذا ورد في نموذج البيانات المتاحة نقطة بدء أخرى (مثل عام ١٩٩٣ في حالة سلوفاكيا). أما تغييرات المدى القصير فتتركز على الفترة من عام ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠٠٩ إلا إذا ورد في نموذج البيانات المتاحة نقطة نهاية أخرى (مثل عام ٢٠٠٨ في حالة فرنسا).

المصادر: قاعدة بيانات التحليل الهيكلي (STAN) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) وقاعدة بيانات الشبكة الأفريقية للتعليم في مجال الزراعة الحراجية (ANA) لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).

أخيراً، يقدم الشكل رقم ١٨ دليلاً على حصة الأجور في قطاع التمويل والتأمين والعقارات، حيث نلاحظ أن ثلثي الدول أظهرت تغييراً إيجابياً على المدى الطويل، وهو ما يعكس نمواً أسرع في تعويض العاملين مقارنة بالقيمة المضافة في هذا القطاع. وواصلت حصة الأجور في قطاع التمويل والتأمين والعقارات الزيادة خلال الأزمة لدى معظم الدول. وعند تفسير هذه الاتجاهات، يجب أن نضع في اعتبارنا أنه يتم حساب العلاوات كجزء من حصة الأجور، وليس كأرباح.

٣ تباين الأجور، وانخفاضها

يجب أن يتم استعراض الاتجاهات العالمية الحديثة للأجور وحصة الأجور في ظل مستجدات واسعة ومتنامية من تباين في الأجور تتسم بزيادة سريعة في توزيع الأجور على مستوى القمة، وركود على المستويين المتوسط والأدنى^{٣٧}. ويظهر تحليل الشكل رقم ١٩ أن المسافة بين الـ ١٠٪ الأدنى أجراً من العمال والـ ١٠٪ الأعلى أجراً منهم قد زادت في ١٧ دولة من مجموع ٣٠ دولة مختارة. ويتوفر لهذه الدول نقطة بيانات واحدة على الأقل للمقارنة بين الفترات الزمنية: من عام ١٩٩٥ حتى العام ٢٠٠٠ ومن العام ٢٠٠٧ حتى العام ٢٠٠٩ (الإطار أ). وعلى الرغم من أن السبب الرئيسي وراء هذه الدرجة الكبيرة من التباين يرجع إلى انفصال أصحاب الأجور المرتفعة من بين صفوف الأغلبية، إلا أنه هناك سبب آخر، ألا وهو «انهيار في المستوى الأدنى»، حيث اتسعت الفجوة بين العمال الذين يتقاضون أجوراً متوسطة والعمال ذوي الأجور المنخفضة في ١٢ دولة من مجموع ٢٨ دولة (الإطار ب)^{٣٨}.

بينما تم تناول بعض هذه الاتجاهات بالتوثيق في التقرير العالمي السابق للأجور، فإننا نتناول في هذا التقرير قضية توزيع الأجور بعمق أكبر من منظور انخفاض الأجور، والذي يتم تعريفه بأنه نسبة العمال الذين تقل أجور ساعات عملهم عن ثلثي الأجر المتوسط في جميع الوظائف^{٣٩}. ويرصد هذا المؤشر شعوراً بدرجة الاندماج الاجتماعي والاقتصادي بين العمالة الموجودة في دولة ما، ولديها حساسية تجاه مفاهيم مجتمعية تتعلق بالحرمان أو الضعف النسبيين. كما يلقي هذا المؤشر الضوء على الفئات الضعيفة خاصة في أوقات الأزمات الاقتصادية. وعلى الرغم من أنه لا يمكن وصف جميع من يتقاضون أجوراً منخفضة بالفقر، إلا أنه من المؤكد أن انخفاض القوى الشرائية للأجور عند المستويات الدنيا من التوزيع يزيد من مخاطر الوقوع تحت وطأة الفقر^{٤٠}. كما أن ذلك قد يقوض من الإدراك العام بأن هذه السياسات عادلة أو تقود إلى مستقبل أفضل^{٤١}.

٣٧ انظر أيضاً منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ ب، صفحة رقم ١٤). يناقش التقرير السادس لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٩ آثار النوعين الاجتماعيين على هذه التصنيفات من الأجور منظمة العمل الدولية، (٢٠٠٩ ب، الفقرات من ٢٨٩ إلى ٢٩٤).

٣٨ انظر أيضاً تفكيك تباين الأجور في دول محددة في منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨ أ).

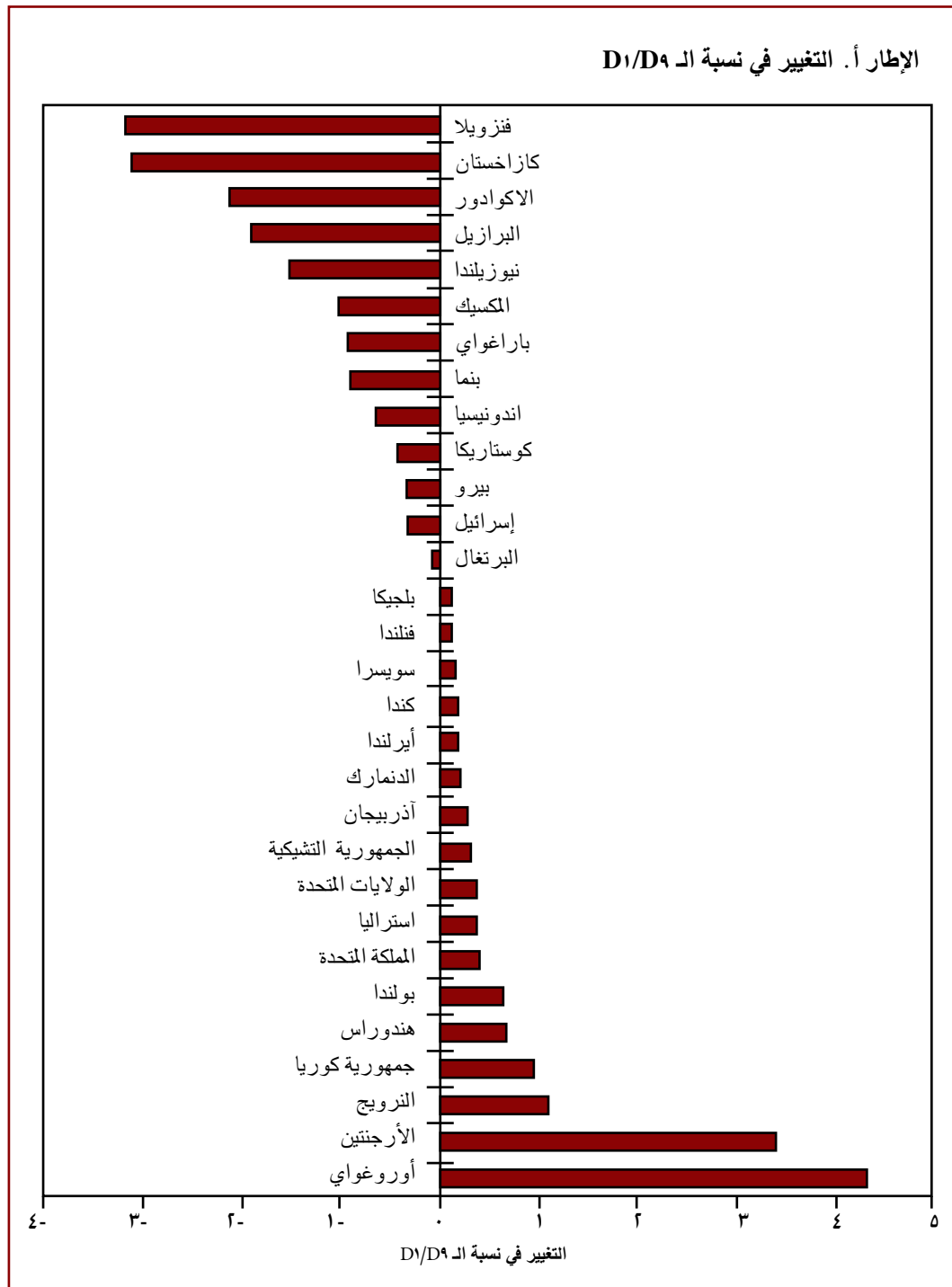
٣٩ تم إقرار هذا التعريف لمؤشرات العمل اللائق (مؤشر العمل اللائق الخاص بـ «نسب الأجور المنخفضة»
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdoc_115402.pdf.ment/wcms_115402

كما يوجد معيار بديل لقياس الأجور المنخفضة، ألا وهو نسبة العمال الذين يتقاضون أقل من المستوى المطلق للأجور وهو ما تحتاجه الأسرة للعيش فوق خط الفقر (على سبيل المثال، أنكر وآخرون (٢٠٠٣) وأنكر (٢٠٠٦). وفي حين أن المعيار الأولي مفيد للغاية في فهم الارتباط بين الأجور المنخفضة والفقر على مستوى الأسرة (أنظر، على سبيل المثال، ألتمان (٢٠٠٦)، فهو يمثل أيضاً بعض التحديات الهائلة للمقارنة بين الدول، حيث يختلف تعريف السلع المطلوبة لتلبية الاحتياجات الأساسية للمعيشة باختلاف الدولة. ومن ثم فإنه يمكن الاعتماد على معيار نسبي للأجور المنخفضة بشكل كبير في إجراء مقارنات بين الدول. ولاستعراض التعريفات الخاصة بالأجور المنخفضة، انظر جريمشاوا (٢٠١٠). لاحظ أيضاً أن مفهوم التوظيف بأجور منخفضة من ناحية التعريف لا يضم العمال الذين يعملون عمالاً حراً ومن يعملون في الأسرة دون أجر مدفوع. وهؤلاء هم العمال الذين يتعرضون في معظم الأحيان لأكثر أشكال الوظائف ضعفاً.

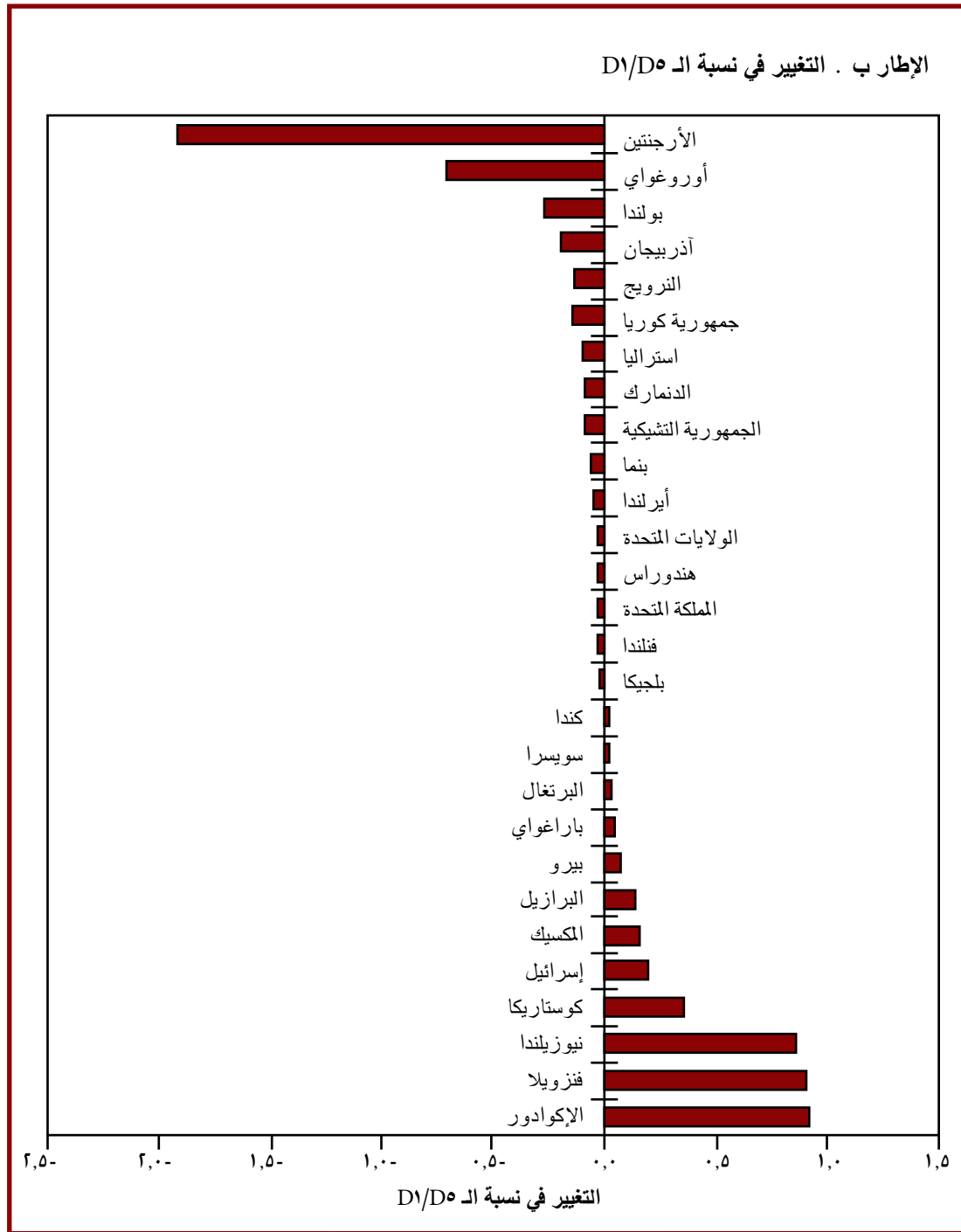
٤٠ انظر أيضاً منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ ب).

٤١ انظر منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ ج).

الشكل رقم ١٩ - التغيرات في تباين الأجور (دول مختارة)، ١٩٩٥-٢٠٠٠ و ٢٠٠٧-٢٠٠٩



الشكل رقم ١٩ - التغييرات في تباين الأجور (بلدان مختارة)، ١٩٩٥-٢٠٠٠ و ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (تابع)



ملاحظة : تقدر التغييرات في تباين نسب الـ $D1/D9$ و $D1/D5$ بمقارنة المتوسط المبدئي لانخفاض معدل الأجور للفترات ١٩٩٥-٢٠٠٠ و ٢٠٠٧-٢٠٠٩ .
 المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية بمنظمة العمل الدولية، وانظر أيضاً الملحق الإحصائي .

ينبغي ملاحظة أن الاهتمامات بشأن العمل بأجور منخفضة لا تقتصر على مستويات منخفضة من الأجور ولكن تركز أيضاً على عدم استقرار الدخل. وفي حالة الدول المتقدمة، مثل دول الاتحاد الأوروبي (EU)، فإن احتمال المعاناة من البطالة يفوق أحياناً الضعفين أو الثلاثة أضعاف بين العمال ذوي الأجور المنخفضة عن العاملين ذوي الأجور المرتفعة^{٤٢}. ولا غرابة في أن يكون عدم الاستقرار في الإيرادات أعلى نسبياً بين العاملين بأجور منخفضة. وهذا يعني أن هؤلاء العاملين يعانون أكثر من غيرهم من تبعات الركود الاقتصادي المفاجئ. وفضلاً عن ذلك، هناك مؤشرات تفيد بأن مصادر عدم استقرار الإيرادات، المسجلة في بعض الدول، مثل الولايات المتحدة، تقتصر إلى حد كبير على العمال ذوي الدخل المنخفض^{٤٣}. لذلك، هناك اختبار هام لفعالية تدابير السياسة المقاومة للأزمة وهو كيفية تمكن العاملين بأجور منخفضة من مواجهة الركود الاقتصادي.

٣-١ الاتجاهات الحديثة: تزايد معدل الأجور المنخفضة

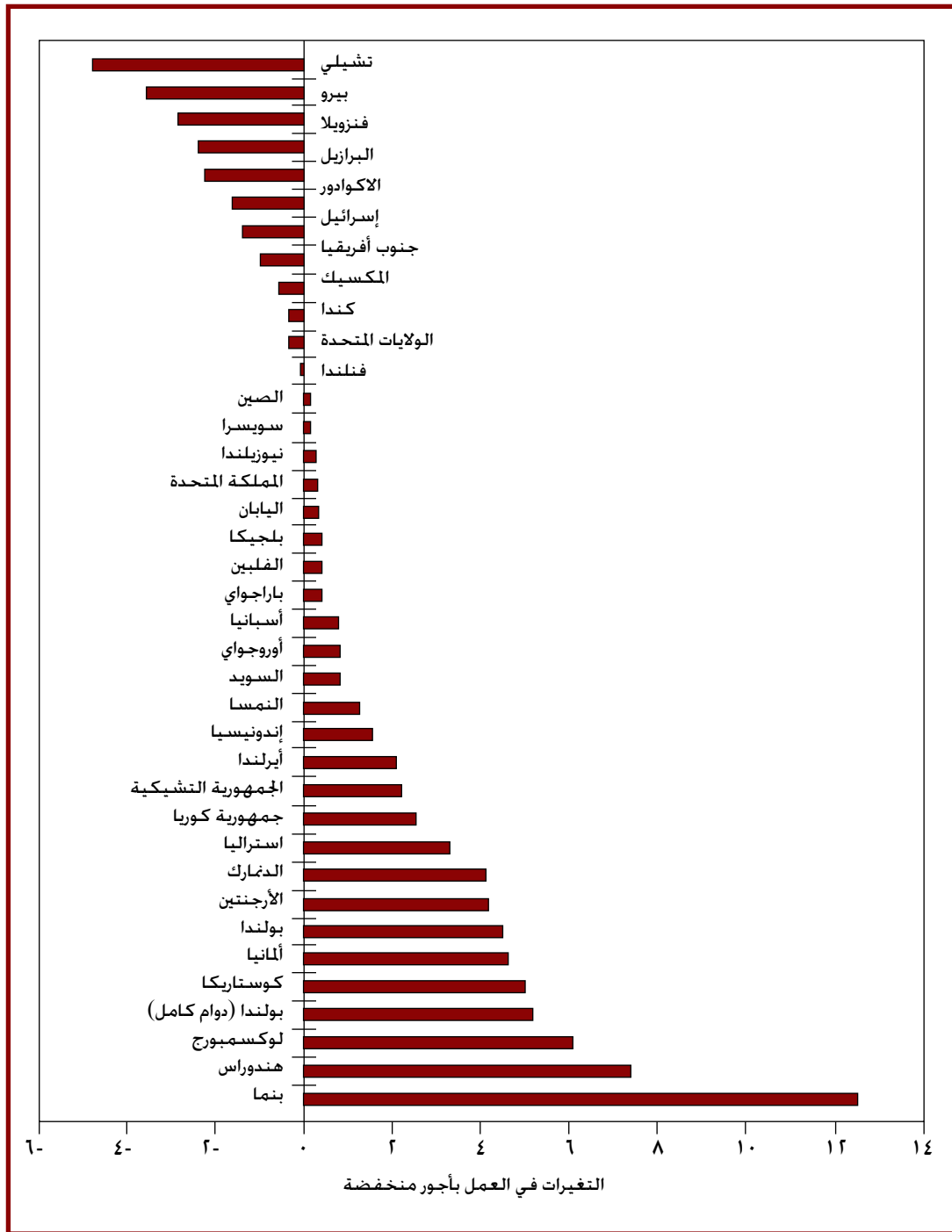
بالنظر إلى التغيرات التي تحدث في الدول على مر الزمن، نجد أن التوجه الكلي طويل الأجل واضحاً، حيث شهدت أغلبية الدول زيادات في العمالة منخفضة الأجر، خلال الـ ١٥ عاماً الماضية. وبشكل عام، يوضح الشكل رقم ٢٠ أنه منذ النصف الثاني من تسعينيات القرن العشرين، ازدادت العمالة بالأجور المنخفضة في حوالي ثلثي الدول التي توفرت عنها بيانات (٢٥ من مجموع ٣٧ دولة). بينما كانت الزيادة في الأجور المنخفضة صغيرة نسبياً في بعض البلدان مثل الفلبين، أو المملكة المتحدة أو سويسرا، وكانت أكبر بصورة ملحوظة في بلدان أخرى مثل لوكسمبورج، أو هندوراس أو بنما، مما يشير إلى أن العمال ذوي الأجور المنخفضة في المجموعة الأخيرة من الدول، خسروا الكثير مقارنة بالعمال ذوي الأجور المتوسطة. وعلى النقيض من ذلك، نجحت تشيلي وبيرو وفنزويلا في خفض حصتهم من العمالة منخفضة الأجر. بينما من السابق لأوانه تقييم التأثير قصير الأجل للأزمة على الأجور المنخفضة (حيث أن بعض الدول قد نشرت بياناتها حول الأجور المنخفضة عام ٢٠٠٩)، وليس هناك ما يدعو إلى الاعتقاد بأن الركود الاقتصادي العالمي قد تسبب في أي تحسن في الوضع العام للعاملين بأجور منخفضة.

وبينما هناك توجه عالمي لزيادة العمالة منخفضة الأجر، فإن معدل العمالة منخفضة الأجر يبين اختلافات كبيرة بين الدول. ويظهر الشكل رقم ٢١، التقديرات الوطنية الأخيرة لمعدل العمالة منخفضة الأجر، فرغم أن بعض الدول تقدم تقديرات عن جميع العاملين بأجور منخفضة، إلا أن هناك دول أخرى اقتصرَت العينة بها على العمالة بدوام كامل. ومن المعروف أن التقديرات التي تستبعد العاملين بدوام جزئي تميل إلى التقليل من حجم العمالة منخفضة الأجر، نظراً لأن العاملين بدوام جزئي غالباً ما يتقاضون أجوراً منخفضة عن ساعة العمل، مقارنة بنظرائهم العاملين بدوام كامل. ولهذا السبب، تم جمع التقديرات على نحو منفصل للسماح بالمزيد من المقارنات الصحيحة. وعند أخذ من يعملون بدوام كامل فقط بعين الاعتبار، يتغير معدل العمالة منخفضة الأجر من حوالي ٦٪ في السويد إلى حوالي ٢٥٪ في الولايات المتحدة أو جمهورية كوريا. ويكون حجم التغير أكبر في تقديرات جميع أنواع العمالة بأجر، والتي تشمل عدداً من الدول النامية. وفي بعض الدول، مثل النمسا، أو هندوراس أو بنما، هناك على الأقل موظف من أصل ثلاثة موظفين يعمل في وظيفة منخفضة الأجر. وعلى النقيض من ذلك، تمثل الأجور المنخفضة في فنلندا حوالي ٥٪ فقط من العاملين.

٤٢ اللجنة الأوروبية (٢٠٠٥؛ بيانات لشكل ٦).

٤٣ انظر، على سبيل المثال، غوتشاك وموفيت (٢٠٠٩).

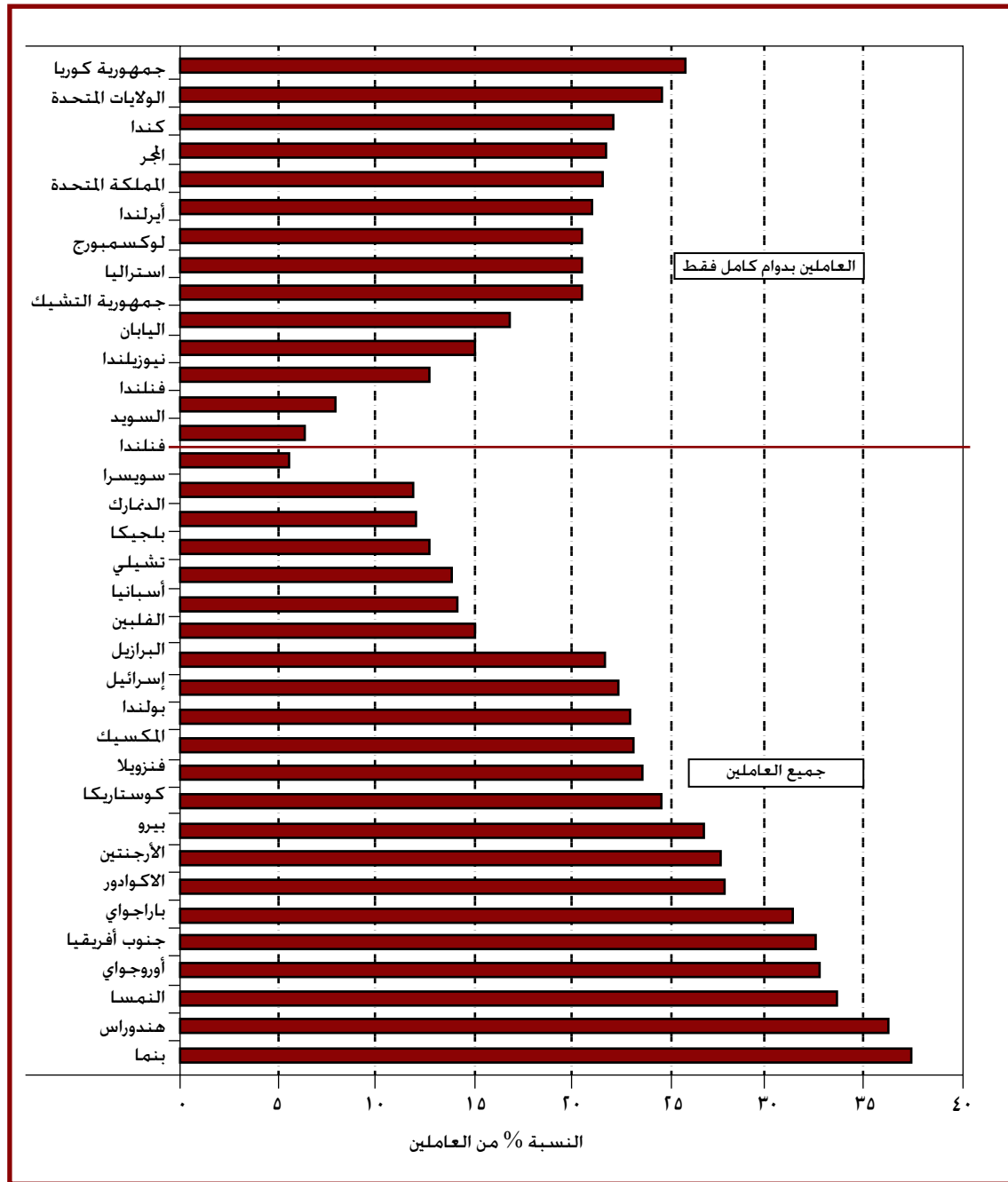
الشكل رقم ٢٠ - التغيرات في العمالة منخفضة الأجر من مجموعة من دول مختارة، خلال الفترة بين عامي ١٩٩٥-٢٠٠٠ و الفترة بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩ (بالنقاط المئوية)



ملاحظات: تم تقدير التغيرات في الأجور المنخفضة بمقارنة المتوسط البسيط لمعدل حالات العمل بأجور منخفضة عن الفترة بين عامي ١٩٩٥-٢٠٠٠ والفترة بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩. وتشير الأرقام المسجلة لبعض الدول إلى العاملين بأجر بدوام كامل فقط. لمزيد من التفاصيل أنظر الملحق الإحصائي. بالنسبة للفلبين استخدمت بيانات ٢٠٠١ للفترة بين عامي ١٩٩٥-٢٠٠٠؛ ولأسبانيا، استخدمت بيانات ٢٠٠٤ للفترة بين عامي ١٩٩٥-٢٠٠٠؛ ولبولندا (دوام كامل) والسويد، استخدمت بيانات ٢٠٠٤ عن الفترة بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩؛ وللكسمبورج استخدمت بيانات ٢٠٠٦ للفترة بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩؛ وللبرازيل استخدمت بيانات ٢٠٠٢ للفترة بين عامي ١٩٩٥-٢٠٠٠.

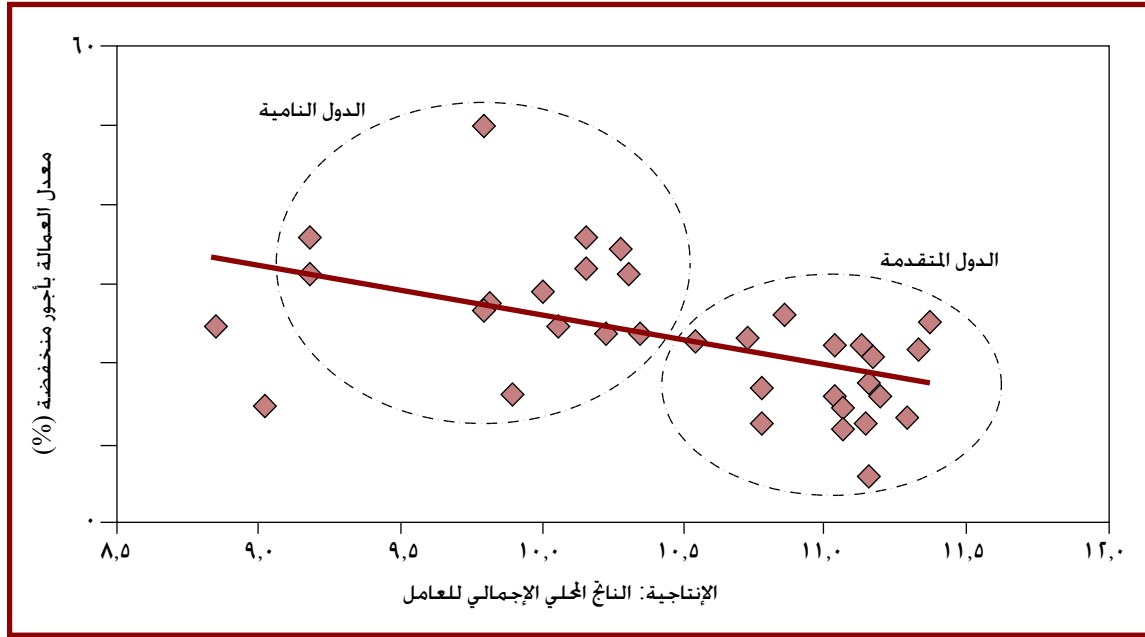
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية، انظر ملحق الإحصائيات أيضاً.

الشكل رقم ٢١ - العمالة منخفضة الأجر: مقارنة عالمية، وفقاً للبيانات المتاحة (نسب مئوية)



المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية، انظر ملحق الإحصائيات أيضاً.

الشكل رقم ٢٢ - ناتج العامل (الإنتاجية) والعمالة منخفضة الأجر لدى ٣٤ دولة، خلال السنوات الأخيرة



بينما يميل معدل العمالة منخفضة الأجر إلى الارتفاع لدى الدول النامية، لم تكن العلاقة بين مستوى التنمية الاقتصادية والنسبة المئوية النسبية للعاملين بأجور منخفضة واضحة المعالم. وهو ما يمكن ملاحظته في الشكل رقم ٢١، إذ إن بعض الدول المتقدمة تتمتع بمستوى عال نسبياً من العمالة منخفضة الأجر. والجدير بالذكر أن العلاقة المعقدة بين التنمية الاقتصادية والأجور المنخفضة واضحة في الشكل رقم ٢٢، وفيه تمت مقارنة مستويات الإنتاجية (مقاسة باللوغاريتم الطبيعي للناتج المحلي الإجمالي للعامل) على المحور الأفقي مقارنة بمعدل العمالة منخفضة الأجر على المحور الرأسي. وتمثل الدائرتان المنقطتان الدول المتقدمة والنامية. ونرى أن نسبة الأجور المنخفضة عالية بشكل عام لدى الدول الأقل تقدماً، ولكن معدل العمالة منخفضة الأجر يختلف إلى حد كبير لدى كل مجموعة من الدول. ولم نلاحظ في بعض المناطق، مثل أمريكا اللاتينية، أي نمط مميز فيما يتعلق بالعمالة منخفضة الأجر ومستويات الدخل القومي. وقد استلهمت تلك الاختلافات الكبيرة بين الدول ذات المستويات المتشابهة نسبياً في التنمية الاقتصادية بهيكل متنامي من البحث خلال السنوات الأخيرة (انظر جدول ٣).

٢-٣ سمات العاملين بأجور منخفضة

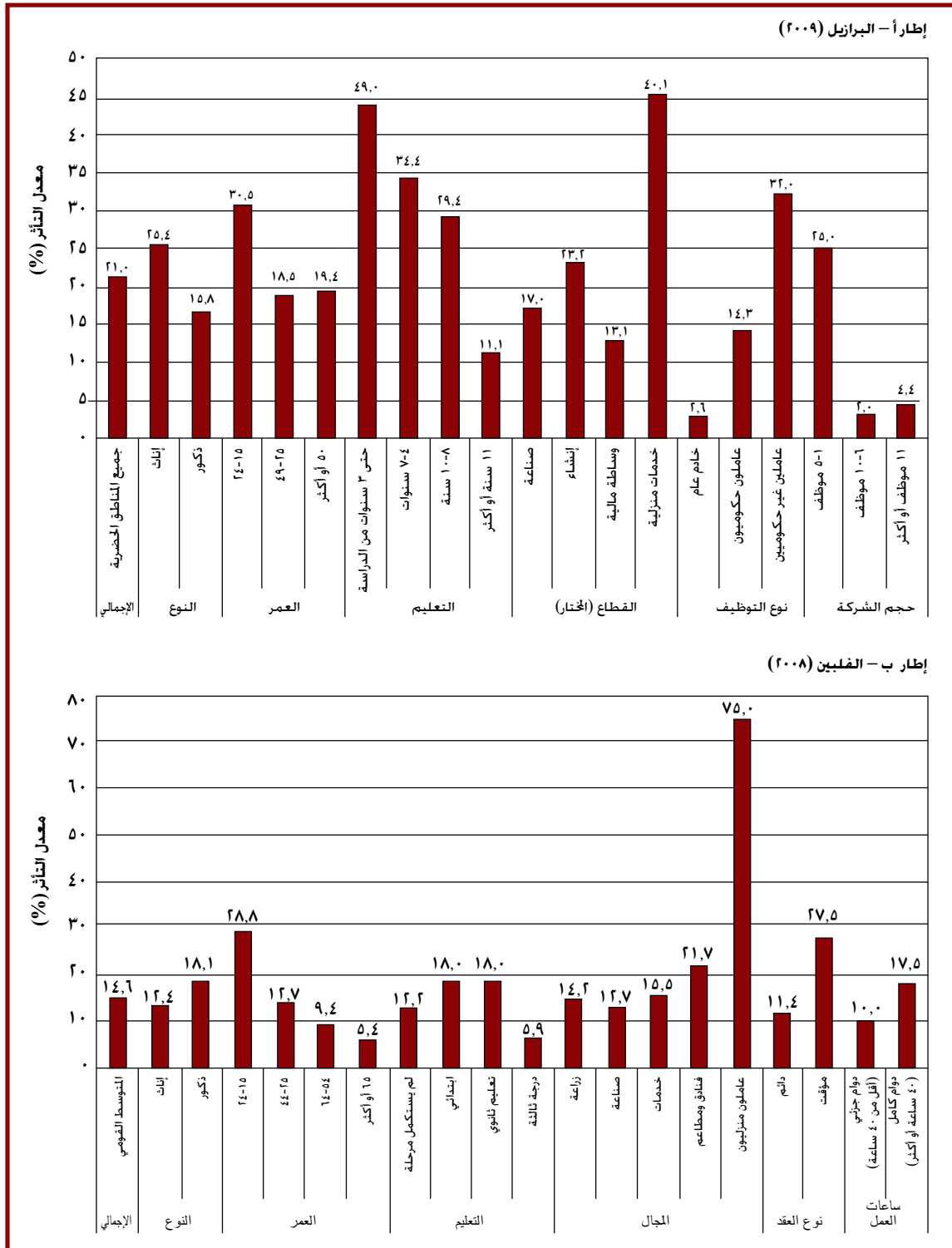
تكشف الدراسات حول الخصائص الديموجرافية للعمالة بأجور منخفضة عن السمات الرئيسية المشتركة. إذ تبين الدراسات لدى الدول المتقدمة أن الأجور المنخفضة تميل إلى أن تتركز لدى مجموعات معينة من العاملين، وتكشف عن أن العاملين في وظائف منخفضة الأجر يتمتعون بمستويات منخفضة من التعليم، وهم من صغار السن، وبشكل غير متناسب من الإناث، ومن المرجح أنهم ينتمون إلى أقلية عرقية غير مميزة، أو جماعة عنصرية أو المهاجرين.

الجدول رقم ٣ - قائمة مختارة من دراسات الأجور المنخفضة ومنهجياتها

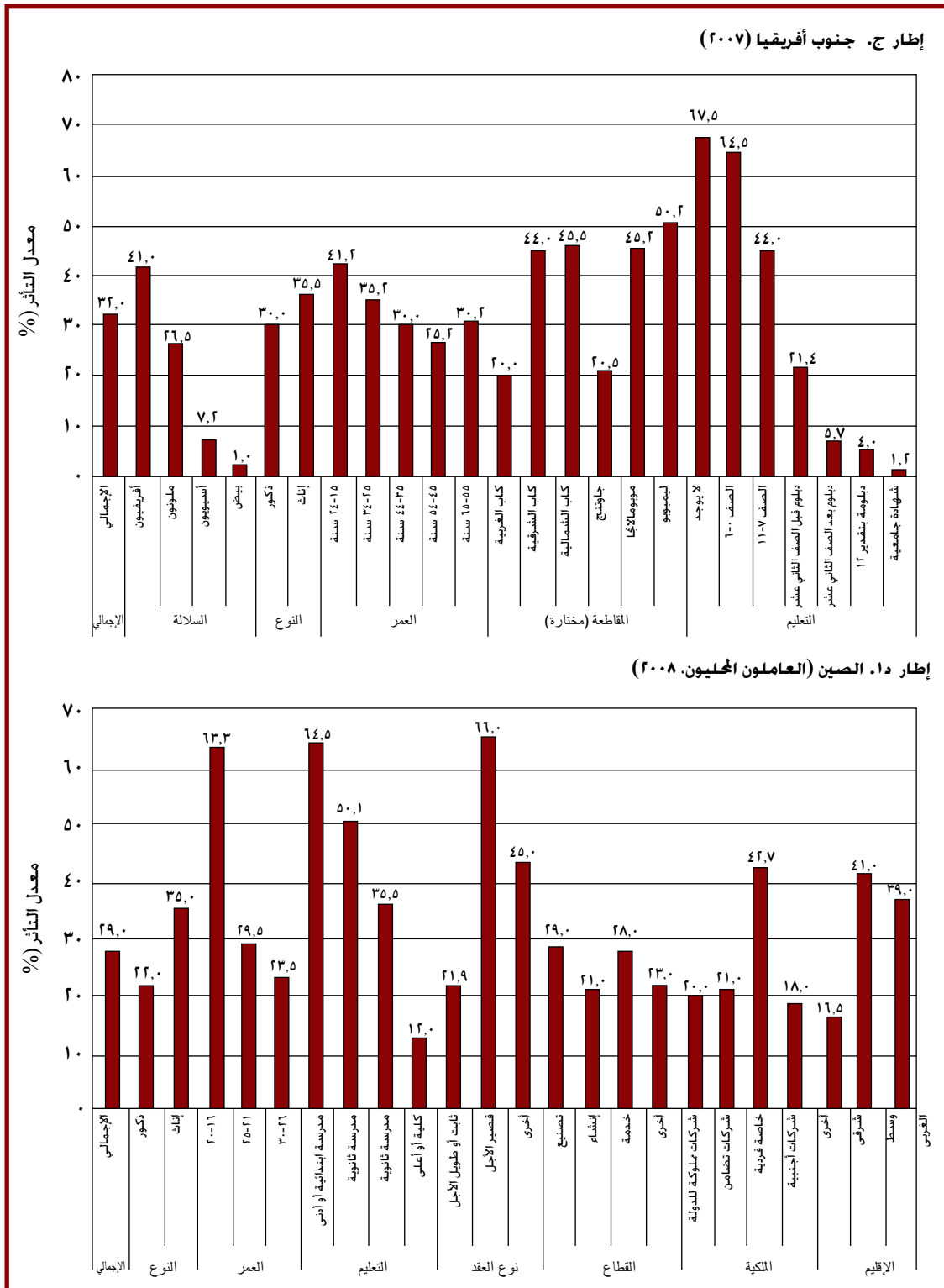
تقرير/دراسة	عتبة الأجور المنخفضة	تعريف الدخل	تغطية الدول	تغطية القوى العاملة	مصدر البيانات
ألتمان (٢٠٠٦)	٢٥٠٠ في الشهر (٢٩٦ دولار أمريكي)	إجمالي الأجر الشهري	جنوب إفريقيا	جميع العاملين، الحكوميين وغير الحكوميين	إحصائيات جنوب إفريقيا، LFS، ٢٠٠٤
بوشي وآخرون (٢٠٠٧)	٣/٢ من متوسط العاملين الذكور	الأجر الأسبوعي الإجمالي	الولايات المتحدة	-	مسح السكان الحالي (CPS)
دريه وباجيس (٢٠٠٢)	دولار في الساعة (معدل على PPP)	الأجر الأسبوعي الإجمالي	١٢ دولة بالأمريكا اللاتينية	عمر الذكور في المناطق الحضرية من ٣٠-٣٥	المسح الوطني للعاملين المنزليين
اللجنة الأوروبية (٢٠٠٣) (الفصل ٣)	٧٥٪ من متوسط العاملين	إجمالي الأجر في الساعة	١٣ دولة بالاتحاد الأوروبي (باستثناء لوكسمبورج والسويد)	غير محدد	بيانات إيوروستات، ٢٠٠٠
اللجنة الأوروبية (٢٠٠٤) (الفصل ٤)	٣/٢ من متوسط جميع الموظفين (أكثر من ١٥ ساعة أسبوعياً)	إجمالي الأجر في الساعة	١٣ دولة بالاتحاد الأوروبي (باستثناء لوكسمبورج والسويد)	الموظفون الذين يعملون أكثر من ١٥ ساعة أسبوعياً	إيوروستات (EHP) ١٩٩٥-٢٠٠١
فيرنانديز وآخرون (٢٠٠٤)	٣/٢ من متوسط جميع الموظفين	إجمالي الأجر في الساعة	البلجيك، الدنمرك، أيرلندا، إيطاليا-أسبانيا، والمملكة المتحدة	-	ESES
هويل وآخرون (٢٠٠٨)	٣/٢ من متوسط العاملين بدوام كامل	إجمالي الأجر في الساعة	الولايات المتحدة وفرنسا	جميع العاملين	مسح السكان الحالي (CPS) للولايات المتحدة، عن الفترة ١٩٧٩-٢٠٠٥ ومسح السكان لفرنسا عن الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٥
بنك التنمية الأمريكي-الدولي (٢٠٠٨)	٢ دولار أمريكي	غير محدد	١٦ دولة من أمريكا اللاتينية	العاملون الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤	مجموعة بيانات للفترة ١٩٩٠-٢٠٠٤
مارلير وبونتيوكس (٢٠٠٠)	٦٠٪ من المتوسط	إجمالي الأجر الشهري	١٣ دولة من الاتحاد الأوروبي	الموظفون الذين يعملون أكثر من ١٥ ساعة أسبوعياً	فرق العاملين المنزليين التابعين للمجموعة الأوروبية (EHP)، ١٩٩٦
مونوز دي باستيلو ليورنت وأنطون بيريز (٢٠٠٧)	٦٠٪ من المتوسط	إجمالي الأجر في الساعة	أسبانيا	-	فرق العاملين المنزليين التابعة للمجموعة الأوروبية EHP، ١٩٩٤-٢٠٠١ و SILC، ٢٠٠٤
أفاق توظيف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) (١٩٩٦، الفصل ٣)	٣/٢ من متوسط جميع العاملين بدوام كامل	اعتماداً على بيانات الدولة	١٤ دولة تابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)	العاملون بدوام كامل فقط، الاختلاف في تغطية القطاع في البلاد	تدوين منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) لمصادر البيانات الوطنية
أفاق توظيف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (٢٠٠٦)	٣/٢ من متوسط التوظيف بدوام كامل	-	-	العاملون بدوام كامل فقط	تدوين منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لمصادر البيانات الوطنية
بيتس (٢٠٠٨)	ضعف الحد الأدنى الدولي/الفيدرالي للأجور في ١٩٧٠ (ضبط التضخم)	إجمالي الأجر بالساعة	الولايات المتحدة، بالإضافة للبيانات الخاصة بأربع مناطق حضرية	جميع العاملين	الإحصاء الرسمي لعام ٢٠٠٠
روينسون وآخرون (١٩٩٧، ١٩٩٩)	٣/٢ من متوسط العاملين الذكور	إجمالي الأجر في الساعة، ويشمل الساعات الإضافية	ألمانيا، لوكسمبورج، أسبانيا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة	العاملون بدوام كامل ودوام جزئي	(بيانات متسقة من فرق العاملين المنزليين من كل دولة) PACO الجمعية الأوروبية للصحة النفسية (EHPS) لاسبانيا
مؤسسة روسيل ساجي نتائج المشروع الأوروبي-الأمريكي مثال: جاوتي وسكيمت، (٢٠١٠)	٣/٢ من متوسط جميع العاملين	إجمالي الأجر في الساعة	الدنمرك، فرنسا، ألمانيا، هولندا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة	جميع العاملين	مصدر بيانات وطنية
سالفيردا وآخرون (٢٠٠١)	٣/٢ من متوسط جميع العاملين (أكثر من ١٥ ساعة أسبوعياً)	إجمالي الأجر في الساعة	١١ دولة أوروبية، بالإضافة إلى المزيد من البيانات من الدنمرك، وفرنسا، هولندا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة.	الموظفون الذين يعملون أكثر من ١٥ ساعة أسبوعياً	إيوروستات لفرق العاملين المنزليين التابعة للمجموعة الأوروبية، و ESES، ١٩٩٥، مجموعات بيانات وطنية من ٤ دول أوروبية والولايات المتحدة

المصدر: جريمشاو (٢٠١٠)

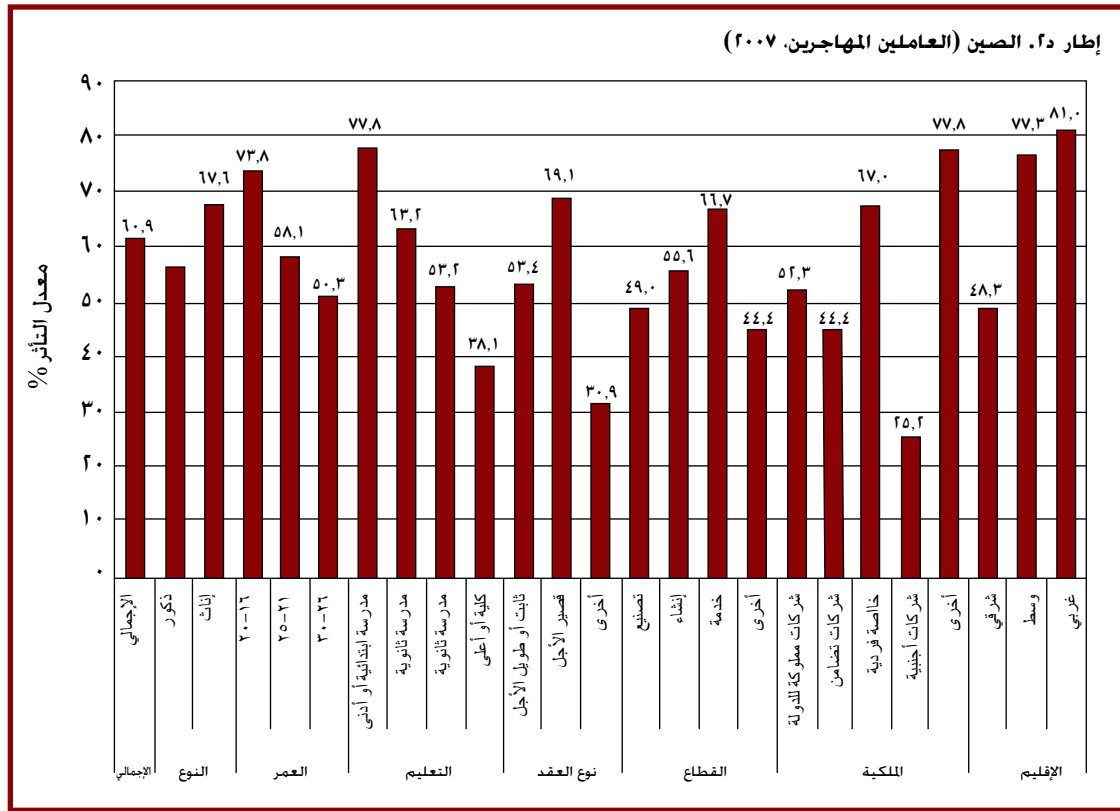
الشكل رقم ٢٣ - معدل العمالة منخفضة الأجر وفقاً للخصائص الديموجرافية الرئيسية، لدى دول مختارة، سنوات مختلفة (نسب مئوية)



الشكل رقم ٢٣ - معدل العمالة منخفضة الأجر وفقاً للخصائص الديموجرافية الرئيسية، لدى دول مختارة، سنوات مختلفة (نسب مئوية) (تابع)



الشكل رقم ٢٣ - تابع معدل العمالة منخفضة الأجر وفقاً للخصائص الديموجرافية الرئيسية، لدى دول مختارة، سنوات مختلفة (نسب مئوية)

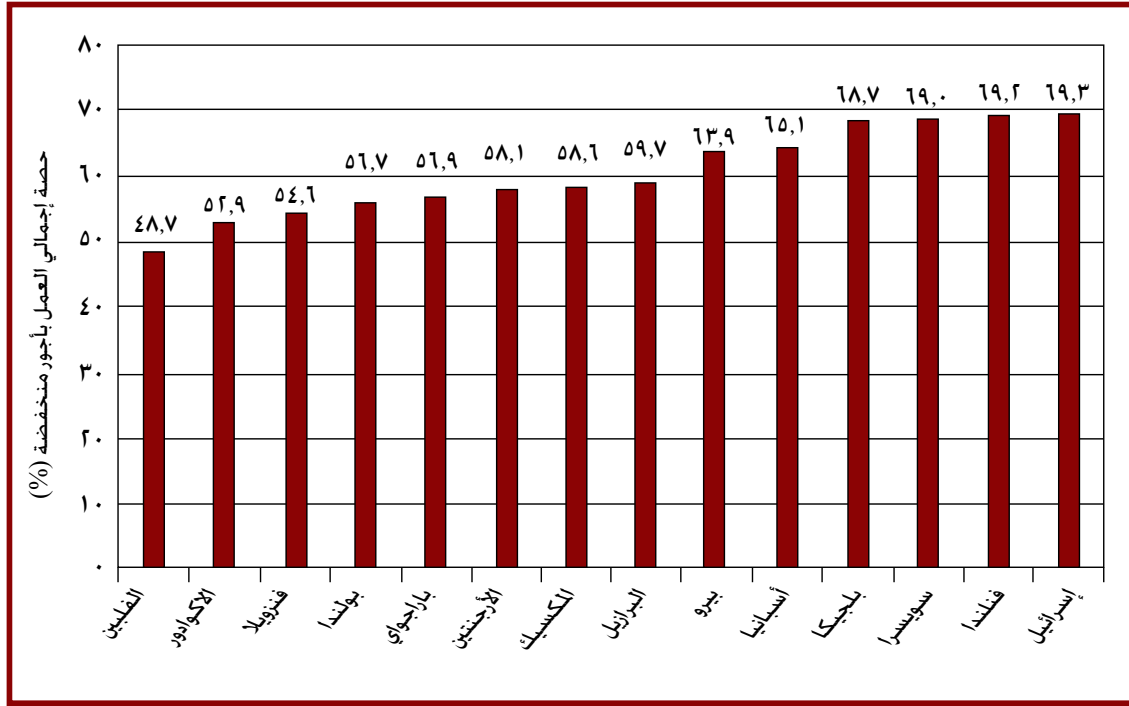


المصادر: دراسات منظمة العمل الدولية للدول حول العمالة منخفضة الأجر في العالم النامي (انظر قائمة بالحقائق الخاصة في المصادر. داميانتي (٢٠١٠)؛ فونتنيس وبيرو (٢٠١٠)؛ جريمشاو (٢٠١٠)؛ هول وآخرون (٢٠١٠)؛ لي وهاونج (٢٠١٠)؛ دينج ولي (٢٠١٠)؛ أوستويزين وجوجا (٢٠١٠)، بيرلاتا وجويراو (٢٠١٠)؛ فيلاسكويز بينتو (٢٠١٠).

ومن أجل فهم سمات العاملين بأجور منخفضة لدى الدول النامية، فقد أجرينا سلسلة من دراسات الحالة لدى الدول التي شهدت تغيرات متميزة في سوق العمل خلال السنوات الأخيرة، بما في ذلك، البرازيل وتشيلي والصين، واندونيسيا، والفلبين وجنوب إفريقيا. وتوضح دراسات الحالة أن الأنماط التي لوحظت في الدول مرتفعة الدخل قد تكررت إلى حد كبير لدى الدول النامية. ويوضح الشكل رقم ٢٣ مدى اختلاف معدل العمالة منخفضة الأجر إلى جانب الخصائص الديموجرافية والمهنية والمؤسسية لدى أربع دول من تلك البلدان النامية. (نتائج العديد من التحليلات شديدة الدقة والتي تقوم على نموذج الاحتمالات، مدرجة في الإطار رقم ٤.)

ومن تحليل دراسات الحالة، لاحظنا في بادئ الأمر وجود ترابط قوي بين مستوى تعليم العاملين وتقاضي أجور منخفضة. ففي البرازيل، على سبيل المثال، هناك ٤٤٪ من العاملين أمضوا ثلاث سنوات فقط أو أقل في مرحلة التعليم ويتقاضون أجوراً منخفضة، بينما انخفض معدل العمالة منخفضة الأجر إلى ٢٩٪ لهؤلاء الذين أمضوا مدة تتراوح بين ٨-١٠ سنوات في التعليم. في جنوب إفريقيا، ما يزيد عن ٦٠٪ من العاملين لا يتمتعون بأي قدر من التعليم أو بالقليل منه وانتهى بهم الأمر إلى شغل وظائف منخفضة الأجر، مقارنة بالمتوسط القومي الذي يبلغ ٣٢,٥٪. وبالمثل، في الصين، حوالي ٦٤٪ من العاملين المحليين ذوي المستويات الدنيا من التعليم (أي غير المهاجرين) يشغلون عمالة منخفضة الأجر، مقارنة بالمتوسط القومي ونسبته ٢٨,٢٪ لجميع العاملين المحليين في الصين.

الشكل رقم ٢٤ - حصة الإناث من العمل بأجور منخفضة لدى دول مختارة، (نسب مئوية من إجمالي العمل بأجور منخفضة)



المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

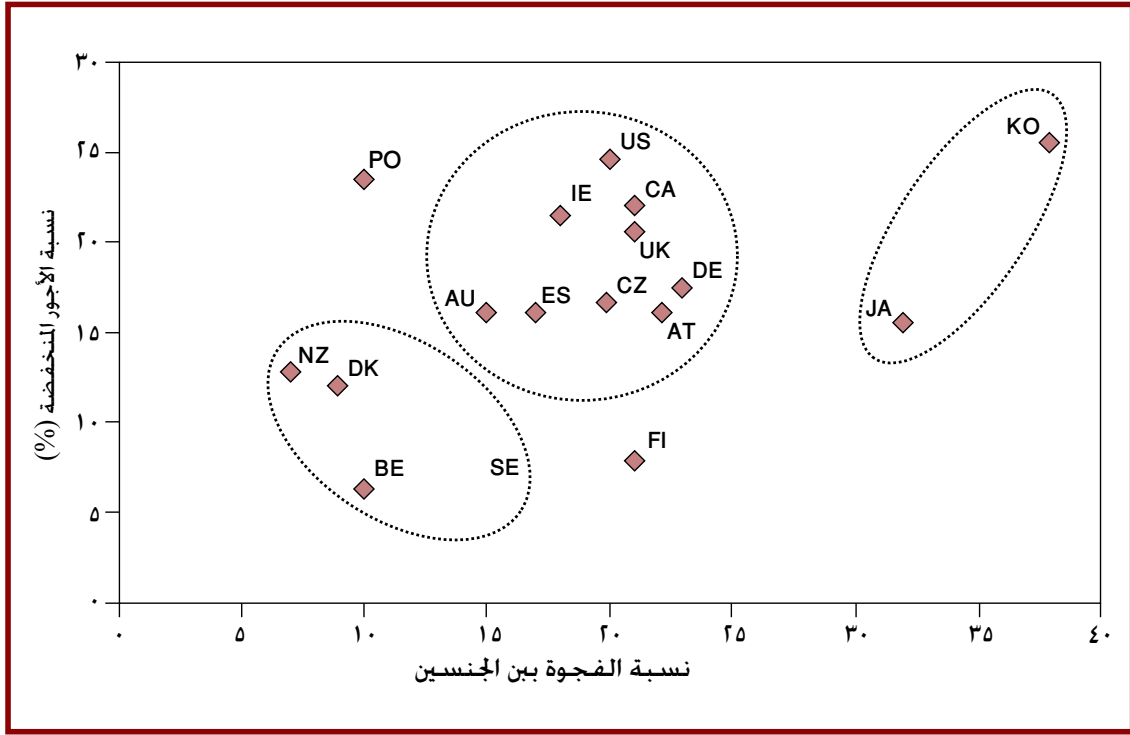
ومن المثير للدهشة، أن الفلبين يبدو أنها تمثل استثناء جديراً بالاهتمام في النمط العام، إذ إنها تسجل أعلى معدل لحالات العمالة منخفضة الأجر بين خريجي التعليم الابتدائي والثانوي. ومع ذلك، وبالرغم من هذا الاستثناء، تتطابق تلك النتائج مع العلاقة السلبية بين مستويات التعليم ومعدل العمالة منخفضة الأجر التي تشهدها أكثر الدول تقدماً. وفي الاتحاد الأوروبي، على سبيل المثال، قدر معدل العمالة منخفضة الأجر بين العاملين ذوي المهارات المحدودة بنسبة ٢٠,٩ ٪ مقارنة بنسبة ١٥,٠ ٪ بين العاملين ذوي المهارات المتوسطة، و ٨,٣ ٪ بين العاملين ذوي المهارات العالية^{٤٤}. وفي الدول النامية أيضاً، تؤكد تلك العلاقة السلبية بين مستويات التعليم ومعدل العمالة منخفضة الأجر أن المستوى التعليمي والمهارات تمثل عوامل هامة في تحديد العمالة بأجور منخفضة.

الملاحظة الثانية تفيد بأن هناك مخاطر كبيرة من العمالة منخفضة الأجر بين العاملين الشباب. ففي أوروبا بأكملها، تفيد التقارير بأن مخاطر العمل بأجور منخفضة بين الشباب تمثل أكثر من ضعفي مخاطر العاملين في مقتبل العمر، حيث تتراوح نسبة الشباب العاملين بأجور منخفضة من حوالي واحد من بين كل خمسة في البرتغال، وإلى الثلثين في هولندا^{٤٥}. وبالمثل، يتركز تشغيل العمال المحليين في العمالة منخفضة الأجر (باستثناء العمال المهاجرين) في الصين.

٤٤ اللجنة الأوروبية (٢٠٠٤، ص: ١٦٨).

٤٥ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (٢٠٠٦، ص: ١٧٥). كما وجد أحد تقارير منظمة العمل الدولية أن العاملين الشباب غالباً ما يكونون أفقر من نظرائهم الأكبر سناً (انظر منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠).

الشكل رقم ٢٥ - مقارنة معدل العمالة منخفضة الأجر ومتوسط فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين، لدى ١٧ دولة من دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠٠٧ (نسب مئوية)



ملحوظة: العاملون بدوام كامل فقط. ٢٠٠٢ بأسبانيا، و ٢٠٠٤ ببولندا والسويد و ٢٠٠٥ بألمانيا و ٢٠٠٦ ببلجيكا. المصدر: قاعدة بيانات الإيرادات لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، جريمشاو (٢٠١٠).

وتتركز هذه العمالة بقدر كبير بين العاملين الشباب، الذين تقل أعمارهم عن ٢٠ عاماً، وتبلغ نسبة المخاطر المعرضين لها أكثر من ضعفي المتوسط القومي. ونظراً لأن الوظائف ذات المستوى الأساسي غالباً ما تكون منخفضة الأجر، فلا يعد المعدل المرتفع نسبياً لحالات العمالة منخفضة الأجر مفاجئاً بشكل خاص. والأمر الأهم من ذلك، كما سيتم مناقشته في الجزء الثاني من هذا التقرير، هو مدى سرعة انتقال العاملين الصغار بأجور منخفضة إلى وظائف ذات أجور أفضل.

ثالثاً، يبدو أن زيادة نسبة السيدات العاملات في وظائف منخفضة الأجر تمثل سمة عامة لأسواق العمل. في جميع الدول التي تمت دراستها في الشكل رقم ٢٣، ويتضح أن مخاطر العمالة منخفضة الأجر أعلى بصورة ملحوظة بالنسبة للنساء أكثر من الرجال. ونتيجة لذلك، يوضح الشكل رقم ٢٤ أن السيدات تشكل أغلبية العاملين بأجور منخفضة لدى معظم الدول، بالرغم من أنهن عادة ما يمثلون معدل مشاركة أقل. وحتى في حالة الفلبين، حيث تمثل حصة السيدات من العمالة منخفضة الأجر أقل من ١٥ ٪، فإن معدل العمالة منخفضة الأجر يتجاوز ٤٦ ٪ بالنسبة للنساء عن الرجال. وبما أن النساء يستحوذن على العمالة منخفضة الأجر، فإن ذلك انعكس بالسلب على فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين. وبالرغم من التطور الكبير خلال السنوات الأخيرة، فلا يزال متوسط الأجور الشهرية للسيدات يمثل حوالي ٧٥ ٪ فقط من متوسط أجور الرجال^٦. ومن الممكن أن تكون فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين أكبر بكثير في بعض الدول. ويمكن تفسير جزء من هذه الفجوة الكبيرة نسبياً من منطلق الحقيقة التي مفادها أن السيدات يعملن لساعات أقل،

الإطار رقم ٤ - العناصر المحددة لنسبة الأجور المنخفضة: النتائج الإحصائية لنموذج الاحتمالات في دول مختارة

من أجل تحديد العوامل التي تؤثر على احتمالية الأجور المنخفضة، تم إجراء سلسلة من التراجعات تقوم على نموذج الاحتمالات. و تم التعبير عن النموذج المستخدم كما يلي:

$$y = \text{متغير مشروط (} y = 1 \text{ إذا كان الأجر منخفض، } y = 0 \text{ إذا كان غير ذلك)}$$

$$X = \text{متغيرات غير مشروطة، بما في ذلك السمات الديموجرافية}$$

$$\beta = \text{المعاملات}$$

$$\Lambda = \text{عملية التوزيع اللوجستي للمعيار التراكمي}$$

ويقدم جدول ب٢ أدناه قائمة بمتغيرات وجد أنها تزيد من مخاطر الأجور المنخفضة (تشمل تلك العوامل الهامة إحصائياً فقط). ومتى تسنى ذلك، تم توجيه تحيز الاختيار باستخدام احتمال مشروط، بناءً على منهج اقترحه كويستا (٢٠٠٨). وتتوفر مزيد من التفاصيل من تقارير الدولة التي جمعت لتخدم التقرير العالمي للأجور.

الجدول ب ٢ - المتغيرات التي تؤدي إلى تفاقم خطورة الأجور المنخفضة في بعض الدول النامية المختارة

النوع	البرازيل	الصين	إندونيسيا	جمهورية كوريا	الفلبين	جنوب إفريقيا
العمر	شباب	شباب	شباب	شباب وأكبر سن	شباب	شباب
الحالة العرقية، السلالة والهجرة	من غير أصحاب البشرة البيضاء	هجرة داخلية	غير متضمن في التراجعات	غير متضمن في التراجعات	غير متضمن في التراجعات	غير البيض وغير الأسويات
التعليم	مستوى تعليمي منخفض	مستوى تعليمي منخفض	مستوى تعليمي منخفض	مستوى تعليمي منخفض	مستوى تعليمي منخفض	مستوى تعليمي منخفض
الحالة الاجتماعية	ليست ربة منزل	غير متزوجة	غير متضمن في التراجعات	ليست ربة منزل	غير متزوجة	غير متضمن في التراجعات
المنطقة	المنطقة الشمالية الشرقية	الوسطى والغربية	الريفية	غير متضمن في التراجعات	خارج انيلا	الريفية
نوع التوظيف (ونوع العقد)	موظفات غير حكوميات	عقود قصيرة الأجل أو عقود غير نموذجية	غير متضمنة في التراجعات	عقود غير قياسية	عقود مؤقتة	موظفات غير حكوميات (بدون عقد كتابي)
القاع	خدمات (وتشمل العمل بالمنازل)	تصنيع	خدمات	خدمات	خدمات	مبيعات بالجملة والتجزئة ومشتغلات بالمنازل الخاصة
أنواع الشركات	غير متضمنة في التراجعات	شركات خاصة	غير متضمنة في التراجعات	شركات صغيرة	مشتغلات بالمنازل الخاصة	شركات صغيرة

البرازيل	الصين	إندونيسيا	جمهورية كوريا	الفلبين	جنوب إفريقيا
الوظيفة	أعمال يدوية وغيرها من الخدمات	تجارة وما يتعلق بها وخدمات	-	تجارة وما يتعلق بها وخدمات	
زمن العمل	-	ساعات طويلة (أكثر من ٦٠ ساعة)	دوام جزئي	دوام كامل	-
حالة عضوية النقابات	-	-	-	-	عاملات بدون عضوية بالاتحاد
مجموعة البيانات	CHIP مسح العمالة الشهر/المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء	مسح القوى العاملة (LFS)	مسح القوى العاملة (LFS)	مسح القوى العاملة (LFS)	مسح القوى العاملة (LFS)
المصادر	فونتي وبيرو (٢٠١٠)	دينج ولي (٢٠١٠)	داميانتي (٢٠١٠)	لي وهوانج (٢٠١٠)	بيرالتا وجويراو (٢٠١٠)
	أوثوزين وجوا (٢٠١٠)				

ولكن الجزء الآخر يتعلق بزيادة عدد السيدات في الوظائف ذات الأجور المنخفضة وبالممارسات المتبعة في الأجور المميزة بين النوعين الاجتماعيين^{٤٧}.

هذا التوزيع للعمالة منخفضة الأجر وفقاً للنوع يمثل في حد ذاته، سبباً هاماً للفجوات في الأجور بين النوعين الاجتماعيين. وبالفعل هناك دليل على الارتباط القوي بين النسبة الكلية للأجور المنخفضة في دولة ما ومتوسط فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين فيها.

يظهر الشكل رقم ٢٥، الذي يركز على الدول الصناعية، مجموعة من أربع دول بالركن الأيسر السفلي تتميز بنسبة من الأجور المنخفضة أقل من المتوسط وفجوة أجور بين النوعين الاجتماعيين أقل من المتوسط. وهناك مجموعة أخرى من تسع دول تجمع بين المستوى المنخفض للأجور وفجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين تساوي متوسط جميع الدول أو تتجاوزه، ومجموعة ثالثة تمثلها جمهورية كوريا واليابان، تتمتع بمستوى عال في كل من المتغيرين. وتشمل الدول المستثناء من هذا النموذج بولندا، حيث تتمتع بفجوة أجور بين النوعين الاجتماعيين أضيق من المتوقع - تشير إلى تمثيل عال نسبياً للرجال بين العاملين بأجور منخفضة - وفنلندا، حيث نجد فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين واسعة على نحو مذهل، نظراً لنسبتها الكلية المنخفضة من العمل المنخفض الأجر.

كما يتعلق توزيع العمالة منخفضة الأجر وفقاً للنوع بقابلية تعرض الوظائف التي تهيمن عليها السيدات إلى مخاطر الأجور المنخفضة. وكما يوضح تحليل الركود الاقتصادي الخاص بنا (انظر الإطار رقم ٤)، أن العاملات المشتغلات بالمنازل معرضات بشكل كبير لتقاضي أجور منخفضة، ولاسيما في البرازيل، وجنوب إفريقيا والفلبين. ففي الفلبين، ثلاث من أربع عاملات في مجال الخدمة المنزلية يتقاضين أجوراً منخفضة. وفي العديد من الدول، بما في ذلك الفلبين، يرجع تقاضي العاملات في مجال الخدمة المنزلية لأجور منخفضة بشكل جزئي لنقص الحماية المناسبة للأجور، وفي مقدمتها الممارسة العامة المنصفة في استبعاد تلك العاملات من تطبيق الحد الأدنى للأجور^{٤٨}.

وبالإضافة إلى تلك السمات الشخصية، من الضروري ملاحظة أن أنواع العمالة والعقود تعد هامة أيضاً. لذلك، على سبيل المثال، ترتبط الوظائف الدائمة والرسمية بالنسب المنخفضة من الأجور المنخفضة.

٤٧ للحصول على مراجعة انظر جريمشاوا (٢٠١٠).

٤٨ انظر بيرالتا وجويراو (٢٠١٠) للإطلاع على الوضع في الفلبين.

إن إفتقار الوظيفة للأمان، كونه بمنأى عن أن يتم تعويضه من خلال أجور عالية، فإنه في الواقع يميل إلى التماشي جنباً إلى جنب مع الأجور المنخفضة. ويمثل الفارق اللافت للنظر في مخاطر الأجور المنخفضة بين العقود الثابتة وقصيرة الأجل بين العاملين المحليين في الصين - نسبة ٢٢ و ٦٥ ٪، على الترتيب - مثالاً على هذه المسألة. فلا غرابة في أن يتركز العمل بأجور منخفضة في الشركات الصغيرة، مثل الشركات بعدد من ١-٥ موظفين في الفلبين. وفيما عدا الظروف الخاصة بالزراعة والاقتصاد غير الرسمي، تتركز العمالة منخفضة الأجر في القطاعات الرئيسية أيضاً - وهذا الأمر شائع لدى الدول المتقدمة والأقل تقدماً - وتشمل بشكل نموذجي تجارة التجزئة، والفنادق والمطاعم، والنقل والخدمات الاجتماعية (بما في ذلك الأعمال المنزلية) وبعض قطاعات التصنيع، مثل تجهيز الأغذية والمنسوجات؛ ومن جديد، تهيمن السيدات العاملات على العديد من تلك القطاعات.

وفي النهاية، تعد العوامل العرقية والجغرافية هامة أيضاً، خاصة في دولة مثل جنوب إفريقيا. كما تقدم الصين حالة مثيرة للانتباه، حيث تجعل النزعة الحضرية لسوق العمل للعمال الريفيين المهاجرين عرضة إلى تقاضي أجور منخفضة. وعام ٢٠٠٨، كانت مخاطر العمالة منخفضة الأجر أعلى مرتين على الأقل للعمال الريفيين المهاجرين، كما هو الحال بالنسبة للعمال المحليين. وتشير التقديرات إلى أن حوالي ٦٠ ٪ من هذا التباين الكبير يعزى إلى سمات العمال، مثل مستوى التعليم، وترجع نسبة الـ ٤٠ ٪ الباقية إلى التمييز في معاملة العمال المهاجرين^٩. ويشير هذا إلى الملاحظة العامة التي مفادها أن العمال المهاجرين عادة ما يكونون، بشكل خاص، عرضة لتقاضي الأجور المنخفضة، ولا يرجع ذلك لسماتهم الشخصية فحسب ولكن إلى أنهم أكثر عرضة للمعاناة من التمييز في الأجور في سوق العمل كذلك.

الجزء الثاني

سياسات الأجور في زمن الأزمات

٤ دور سياسات الأجور

١-٤ العدالة الاجتماعية والمساواة

لماذا ينبغي على واضعي السياسات الاهتمام بسياسات الأجور أثناء الأزمات وفترات الانتعاش؟ هناك سبب يكمن في الاهتمام بالعدالة الاجتماعية وصعوبة فرض عدم المساواة وأجور منخفضة على الأسر، وخاصة عند الطرف الأدنى لتوزيع الأجور. حتى عام ٢٠٠٧، قبل الأزمة الاقتصادية، تفيد التقديرات بأن ٧٩ مليون مواطن بالاتحاد الأوروبي معرضين "لمخاطر الفقر"، و٣٢ مليون "محرومين مادياً"^{٥٠}. بينما يكون العاملون أقل عرضة لمخاطر الفقر من العاطلين، وقد تعرض للفقر ما لا يقل عن ١٧,٥ مليون عامل^{٥١}. تفيد التقارير بأنه في عام ٢٠٠٧ كان هناك ٣٧,٣ مليون شخص في الولايات المتحدة، يعيشون عند خط الفقر أو دونه، ومنهم ٧,٥ مليون يشغلون وظائف، ولذلك تم حسابهم ضمن الفقراء العاملين^{٥٢}. وبالنسبة لهؤلاء العاملين جميعاً، كانت حتى الاستقطاعات الصغيرة من الأجر، أثناء الأزمة، يمكنها إحداث المزيد من الانخفاض في مستويات المعيشة.

وفيما يتعلق بهذه الحقيقة التي مفادها أن العائد المتزايد على المهارات المذكورة في الجزء الأول من هذا التقرير يمكن أن ينطوي على مشكلات من وجهة النظر الاجتماعية، على الرغم من أن عدم المساواة يعكس اختلافات في مستوى التعليم، أو القدرات أو الحافز بين الأفراد.

ويلقي تقرير المعهد الدولي لدراسات العمل (IILS) الضوء على حقيقة أن مزايا فترات التوسع المبكرة تم تقاسمها على نحو متباين، مع تزايد التفاوت بمعدل كان على الأرجح زائداً عن الحد بينما نشأت تكاليف الأزمة المالية وإنقاذ الصفقات بفعل كل ذلك^{٥٣}. يشير نفس التقرير إلى أن النزاعات الاجتماعية تميل إلى التزايد عندما يدرك تفاقم التباينات^{٥٤}. ويلقي المزيد من الأحداث الأخيرة - بما في ذلك سلسلة النزاعات العمالية على الأجور في الصين - الضوء على حقيقة مفادها أن العاملين بأجور منخفضة قد عقدوا العزم على المطالبة بتوزيع عادل لاستحقاقات النمو الاقتصادي.

٥٠ المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، إحصائيات في البؤرة (٢٠٠٩/٤٦).

٥١ تم تقدير إجمالي ١٧,٥ مليون عامل بناء على تقريرين منفصلين للمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية بأن نسبة ٨٪ من السكان العاملين في الدول الـ ٢٧ التي تنتمي إلى الاتحاد الأوروبي كان دخلهم تحت خط الفقر في ٢٠٠٧ (ولف، ٢٠٠٩) وأن إجمالي التوظيف في ٢٠٠٧ بلغ ٢١٨,٤٥١,٠٠٠ (رومانس وبركلين، ٢٠٠٨).

٥٢ وزارة العمل الأمريكية (٢٠٠٩).

٥٣ المعهد الدولي لدراسات العمل (٢٠٠٨).

٥٤ هناك بعد يتعلق بمراعاة النوعيين الاجتماعيين: إذا كان الشباب بصفة خاصة لا يمكنهم العثور على عمل وأصبحوا مهمشين، فغالباً ما تكون العواقب عبارة عن انتهاكات للقوانين والاضطرابات الاجتماعية. انظر منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩ب).

٤-٢ تأثيرات الاقتصاد الكلي للأجور

هناك اهتمام جديد ظهر مؤخراً يتعلق بأثر الأجور على الاقتصاد الكلي. فبينما ركز قدر كبير من البحوث السابقة حول آثار سياسة الأجور على المؤسسات ولوائح التوظيف على مستوى الشركات أو المصانع، إلا أن هناك سؤال هام آخر يتعلق بالعلاقة بين مستوى الأجور في دولة ما والطلب الإجمالي لديها على السلع والخدمات. وبينما تتعلق الأجور المنخفضة لدولة بإنتاجيتها فربما يساعد ذلك على تعزيز صادراتها، فضلاً عن تشجيع الاستثمارات إلى مدى معين، فمن الضروري مراعاة حقيقة أن الأجور المنخفضة تضعف الاستهلاك العائلي. وعليه، فمتى كان هناك هبوطاً في الأجور فإنه يقلل من الاستهلاك المحلي أكثر من زيادته للصادرات والاستثمارات، فإنه يؤثر سلباً على النمو الاقتصادي للدولة. وهذا يفسر العلة في أن الأجور المنخفضة في فترات الأزمة يمكن أن تؤدي في حقيقة الأمر إلى هبوط في الطلب الإجمالي بطريقة لولبية، وانكماش الأسعار، بدلاً من أن تؤدي إلى إنتعاش إقتصادي أسرع (انظر الإطار رقم ٥).^{٥٥}

في الواقع، قام عدد من الباحثين بتأسيس روابط بين الهبوط طويل الأجل في حصص الأجور، والزيادة في تباين الأجور والأزمة الاقتصادية العالمية. بينما هناك بالفعل، العديد من العوامل التي أثرت على الأزمة، حيث ترى مجموعة من ثلاثين خبيراً متميزاً يتأسهم جين باول فيتوسي وجوزيف ستيجليتز أن للآزمة جذورها الهيكلية في هبوط الطلب الإجمالي الذي سبق الأزمة والذي نشأ نتيجة للتغيرات في توزيع الدخل. ويزعمون أن الزيادة في التباين خلال السنوات السابقة للأزمة مثلت ضغطاً على الطلب الإجمالي من خلال تحويل الأموال من الأسر منخفضة الدخل - التي لديها نزعة طبيعية كبيرة للإنفاق - إلى الأسر ذات الدخل المرتفع، والتي تميل إلى إنفاق القليل وادخار المزيد.^{٥٦} وفي الولايات المتحدة، عوضت زيادة الاقتراض هذا الهبوط في الطلب الإجمالي، لذلك تم الحفاظ على النمو على حساب زيادة المديونية. وطرح آخرون نفس الافتراض^{٥٧} وأكدوا أن الهبوط في حصة الأجور قبل الأزمة يلقي الضوء على تطور "نمط الاستهلاك المؤدي إلى الدين" في الولايات المتحدة، والذي أثبت مؤخراً أنه لا يمكن تحمله.

وبالتطلع للمستقبل، يشير رابط الاقتصاد الكلي بين الأجور والطلب الإجمالي إلى أن وتيرة الانتعاش سوف تعتمد، على الأقل جزئياً، على المدى الذي تتمكن فيه الأسر من استخدام أجورها في استهلاك ما ينتجه الاقتصاد العالمي. وبينما، من الممكن لبعض الدول الاعتماد على التصدير المؤدي إلى النمو بدلاً من الاعتماد على الطلبات الداخلية الخاصة بها، فسوف تخلق تلك السياسات اختلالات عالمية، نظراً لأن العالم ككل لا يمكنه الاعتماد على الصادرات. وهناك عيب آخر لاستراتيجيات التصدير المؤدي إلى النمو القائم على الأجور المنخفضة، ألا وهو أنه يمكنها أن تخلق نمواً اقتصادياً مصحوباً بهبوط في حصة الأجور (انظر حالتَي الصين وألمانيا، على سبيل المثال). ويدعو هذا الوضع إلى تنفيذ سياسات لإعادة توازن النمو العالمي بطريقتين على الأقل. فمن ناحية، نجد أن الدول الموجهة للتصدير، مثل الصين، التي تواجه حالياً ضعفاً في الطلب من الدول ذات العجز الخارجي، تحتاج إلى تقوية الطلب المحلي الإجمالي. ومن ناحية أخرى، نجد دولاً مثل الولايات المتحدة، التي كان لديها

٥٥ الحقيقة هي أنه قد تم القاء الضوء في الآونة الأخيرة على أن الاعتدال في الأجور يمكن أن يؤدي إلى ضغوط انكماشية الطبع أو إلى الطلب الإجمالي الأكثر انخفاضاً، في صندوق النقد الدولي (IMF) (٢٠١٠ أ) والأونكتاد (٢٠١٠).

٥٦ انظر فيتوسي وستيجليتز (٢٠٠٩).

٥٧ انظر على سبيل المثال اوناران (٢٠٠٩)، و بالي (٢٠٠٩) أو هورن وآخرون (٢٠٠٩).

الإطار رقم ٥ - الآثار السلبية لانخفاض الأجور

عقب الأزمة المالية التي أصابت العالم في منتصف أغسطس ٢٠٠٧، أصبحت الضغوط التنافسية على الأجور الاسمية، الناشئة عن الشركات التجارية الهابطة وارتفاع معدلات البطالة، أكثر وضوحاً منذ أوائل عام ٢٠٠٩. ووفقاً للنظرة النموذجية، فليس هناك ما يقلق بشأنه، نظراً لأن انخفاض الأجور يمثل جزءاً من قوى السوق التي ينبغي أن تكون مساعدة في عودة الاقتصاد للعمالة الكاملة. ودائماً ما يروج إلى أنه كلما كانت الأجور مرنة، كلما كان الاقتصاد أسرع في التكيف مع الصدمة السلبية ويعود إلى العمالة الكاملة. ومع ذلك، فإن وجهة النظر هذه تخضع لمشكلة يطلق عليها "مغالطة التكوين". إنها بالتأكيد لصالح كل شركة وكل دولة، مأخوذة فردياً، لكي تخفض الأجور الاسمية والحقيقية بينما لا تقوم غيرها بذلك. إن الشركات التي خفضت الأجور سوف تنتفع من هوامش الربح العالية. ومع ذلك، في حالة اختيار جميع الشركات وجميع الدول مسار انكماش الأجور، فيرجح أن ينخفض النشاط الاقتصادي الكلي، وسوف تهبط المبيعات والعمالة. في عام ١٩٣٦، افترض كينيز (٢٠٠٧) أن الهبوط في الأجور سوف يؤدي إلى هبوط الطلب الإجمالي ويكون بمنأى عن إنتعاش الوضع، وأن مرونة هبوط الأجور والأسعار تعقد المشكلة، وتطيل أمد الركود الاقتصادي وتزيده سوءاً.

هناك مثالين تاريخيين يستحقان الذكر. فاليابان تمثل خلال الفترة ما بين عامي ١٩٩٤-٢٠٠٤ دليلاً على ضعف السياسة النقدية في ظل انكماش الأسعار والأجور. وقد حاول بنك اليابان جاهداً فيما اقترحه الخبراء الاقتصاديون لاستعادة الاقتصاد الياباني لمساره، ولكن دون جدوى. وحتى السياسات النقدية غير التقليدية التي اقترحت حالياً لإخراج اقتصاد الدول الغربية من الأزمة الحالية اتضح أنه لا فائدة منها في حالة اليابان. لقد بينت التجربة اليابانية أن انكماش الأجور والأسعار لا يستعيد نشاط العمالة الكاملة، بل ربما يجعل الأمور أكثر سوءاً. ويبدو أن المسؤولين في البنوك المركزية، عل الرغم من تفضيلهم لمعدلات التضخم المنخفضة، قد تعلموا الدرس. إنهم يخشون انكماش الأجور والأسعار، مدركين أن السياسات النقدية التوسعية أصبحت غير ممكنة بمجرد دخول التضخم في النطاق السلبي، بسبب مشكلة عدم الاكتراث والالتزام التي حدثت في العديد من الدول المتقدمة أثناء الأزمة. إذن السياسة المالية التوسعية هي الطريقة الوحيدة للخروج من الأزمة.

درس آخر من التاريخ خاص بالكساد الهائل، عندما هبطت الأسعار في الولايات المتحدة بحوالي ١٠٪ عام ١٩٣٢. كما أشار إليه لاورينس سامرز، أحد مستشاري أوباما ومدير المجلس الاقتصادي للبيت الأبيض، وهناك شك في أن الكساد كان أقل حدة فقد هبطت الأسعار على نحو أكثر سرعة. "والأمر الأكثر قبولاً هو الاعتقاد بأنه إذا هبط مستوى السعر بمقدار ٢٠٪ في السنة، سيكون الانكماش أكثر خطورة حيث ستخفض معدلات الفائدة الحقيقية العالية للغاية، مستوى النشاط الاقتصادي بشدة" (دي لونغ وسامرز، ١٩٨٦، ص: ١٠٤٣). لذلك، فتجربة الكساد الهائل في الثلاثينيات من القرن العشرين تعطي القليل من الراحة وتمنح القليل من الدعم للفكرة القائلة بأن انكماش الأجور والأسعار سوف يعيد الاقتصاد سريعاً إلى مساره.

المصدر: بروفيسور مارك لافوي، قسم علم الاقتصاد، جامعة أوتاوا، كندا.

يحتاج العجز الخارجي قبل الأزمة إلى تركيز الطلب الإجمالي في المستقبل، على نحو أكثر حزمًا، في الدخل المكتسب والوصول الواسع النطاق للتوظيف، بدلا من زيادة الديون.

بينما يمكن أن تنتشر اقتطاعات الأجور العامة ضغوطاً انكماشية تنافسية وتهدد الإنتعاش الاقتصادي العالمي. وهناك، بالطبع، قيود في أي دولة على المدى الذي يمكن زيادة الأجور فيه دون الإضرار بالاقتصاد. وعندما تزيد الأجور بسرعة كبيرة بالنسبة للإنتاجية، فإن تأثيرها العكسي على الاستثمار والتصدير سيفوق تأثيرها الإيجابي على الاستهلاك العائلي للأسر. كما أن الإفراط في ارتفاع الأجور بالنسبة للإنتاجية يحبط العمالة على مستوى الشركات ويزيد من مخاطر البطالة، وحتى في ظل السياسات النقدية والمالية غير الصارمة. لذلك فالتحدي الذي يواجهه واضعي السياسات

هو تحقيق التوازن من خلال تحديد أهداف مستوى حصة الأجور وتوزيع الدخل مما يؤدي إلى زيادة الطلب الإجمالي إلى أقصى درجاته، ولكنه يتجسد أيضاً في عمل لائق للجميع.

٤-٣ نواحي القصور التي تكتنف السوق

هناك اهتمام ثالث يتعلق بحقيقة مفادها أن قوى السوق وحدها لن تتيح بالضرورة أفضل النتائج فيما يتعلق بالعمل اللائق. وبالفعل، فسياسات الأجور المتوازنة أو السليمة هي نتيجة للسياسات المؤسسية والممارسات القادرة على تحقيق التوازن بين الأجور التي تعد مرتفعه بما يكفي لتعزيز الاستهلاك المتوافق مع النمو الاقتصادي الكلي والمتوازن بما يكفي لضمان عوائد مناسبة على الاستثمار. وبدون سياسات أجور فعالة، هناك مخاطر من أن يستخف بقيمة عمل بعض العاملين أو أن يحصل الموظفون على حصة غير متكافئة من الفائض الاقتصادي الذي ينشأ حتماً من أي علاقة توظيف في أسواق العمل "غير الكاملة"^{٥٨}.

إن الطبيعة غير الكاملة لأسواق العمل تعد واضحة بشكل خاص في حالة حدوث فجوات في الأجور بين النوعين الاجتماعيين^{٥٩}. وقد لاحظنا بالفعل التمثيل الزائد والمحوّل للمرأة في العمالة منخفضة الأجر لدى مجموعة الدول التي لدينا بيانات عنها. من المؤكد أن جزءاً من التفسير في بعض الدول يتعلق بالوضع السلبي للمرأة من حيث فرص التعليم، ولذلك، فإن المستويات المنخفضة لمهارات وإنتاجية المرأة؛ أمر يتطلب تدابير متعلقة بالسياسات لتحسين التعليم والمهارات (أو "الصلاحية للعمل") للمرأة. وفي نفس الوقت، تقلصت الفجوة في الأجور ببطء بين النوعين الاجتماعيين لدى العديد من الدول على الرغم من الانجازات التعليمية للمرأة والتصحيح المتنامي للفجوة في خبرة العمل بين النوعين الاجتماعيين. وهذا الأمر يلقي الضوء على حقيقة أن نواحي القصور التي تكتنف سوق العمل تعد عاملاً رئيسياً. فعلى سبيل المثال، هناك دليلاً على أنه عندما تتمتع السيدات بمرور أقل في توفير الأيدي العاملة (نظراً، على سبيل المثال، لقلة قابلية التنقل) من الرجال، فقد يختار أرباب العمل دفع أجور منخفضة للمرأة عن الرجال حتى وإن كان كل من النوعين الاجتماعيين يتمتعان بنفس المستوى من الإنتاجية^{٦٠}.

إذن، فالثقافة الخاصة بعدم مثالية أسواق العمل تجذب الانتباه إلى الميل إلى الاستخفاف بعمل المرأة. أولاً، يتقاضى العديد من السيدات أجوراً أقل من الرجال مقابل نفس الإنتاجية في وظيفة أو مهنة معينة. وهذا يتجلى بشكل خاص في حالة الرواتب المبدئية المختلفة بين الرجال والسيدات. ثانياً، لا تزال السيدات تتركز غالباً في الوظائف أو المهن التي يستخفن أنفسهن بقيمتها، مثل الأعمال المنزلية. وحتى عندما يتطلب الأمر مؤهلات عليا وعملاً أكثر تعقيداً، تكون المهن التي تهيمن عليها السيدات منخفضة الأجر عن المهن التي يسيطر عليها الرجال (انظر الجدول رقم ٤ للاطلاع على الإيضاحات المختلفة حول مدى الخطورة العالية للعمل بأجور منخفضة بين السيدات العاملات).

يؤثر التقييم البخس على كافة الجماعات النسائية في سوق العمل، وعليه يفسر جزء من فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين في العديد من الدول، ولكن السيدات ذات المستوي المنخفض نسبياً من التعليم الرسمي معرضات بشكل خاص لمخاطر المعاناة من عدم الاعتراف بمهاراتهن، وخبراتهم

٥٨ ينشأ هذا الفائض الاقتصادي أو «العائد الاقتصادي» نتيجة للنزاعات وفرط الحساسية (أو نواحي القصور التي تكتنف السوق)، التي تفسر أن الأمر يكلف العامل الوقت والمال لكي يجد رب عمل آخر كبديل جيد، كما أنه مكلف لأرباب الأعمال ليجدوا عاملين آخرين يشكلون بديلاً جيداً. في الحقيقة، تتخذ الهيئة المتنامية في الثقافة الاقتصادية حالياً منافسة غير مثالية كنقطة بداية للتحليل. انظر على سبيل المثال مانينج (٢٠٠٣، ٢٠١٠)؛ بويري و(٢٠٠٨)؛ كوفمان (٢٠٠٧)؛ وانظر أشينفلتر وآخرون (٢٠١٠) وغيرها من المساهمات في القضية الخاصة بصحيفة اقتصاديات العمل، ٢٨ (٢).

٥٩ انظر منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨ أ).

٦٠ على سبيل المثال، انظر مانينج (٢٠١٠) ورائسون وأوكساكا (٢٠١٠).

ومسؤولياتهن. ولعل النموذج المبدي الدال على بخس قيمة عمل السيدات ذوي الأجر المنخفض يدفع عمل رعاية، الذي ينطوي على تفاعل معقد بين العلاقات بين النوعين الاجتماعيين، والهيكل العائلي والعمل المعنوي وعلاقات العمل^{٦١}. وتبين الدراسات أن العمل في مجال الرعاية يميل إلى عدم تقديره، بالرغم من الدليل على أن العمل المعنوي يعد مجهداً من الناحية النفسية، ومجهداً جزئياً نظراً لأنه مرتبط بالأفكار التمييزية لعمل السيدات، حيث أن العمل في مجال الرعاية مشوه حتى بين الأصدقاء وعائلات العاملات في مجال الرعاية^{٦٢}.

الجدول رقم ٤ - الأسباب المختلفة وراء تعرض المرأة لتقاضى أجوراً منخفضة: الحجج والآثار المترتبة من منظور ثقافي

الموضوع	المبادئ الرئيسية	الآثار المترتبة على العمل بأجر منخفض
١. يمكن أن يستخف بعمل المرأة نظراً لأن الحياة الاقتصادية لها تتخذ أنماطاً مختلفة	بخس قيمة للمهارة والمكانة بخس القيمة نظراً لأنه من المفترض أن تكون المرأة عاملاً من المرتبة الثانية بخس القيمة نظراً لأن عمل المرأة يتركز في الشركات منخفضة الأجر في سوق العمل الثانوي بخس القيمة نظراً لأنه ينظر لحياة المرأة على أنها تتبع أنماطاً مختلفة عن الرجال، وتفرض أشكالاً غير متناسبة مع العمل (مثل الدوام الجزئي)	ينظر لمهارات المرأة في العمل في مجال الرعاية على أنه أمراً طبيعياً، ينبع من دورها كأم/كراعية؛ لذلك تبرر الأجور المنخفضة بالرضا الوظيفي العالي للمرأة في وظائف الرعاية. تنشأ الأجور المنخفضة للمرأة من التركيز في الصناعات ذات القيمة المضافة المنخفضة. تبرر الأجور المنخفضة للمرأة على أنها «مصاريف جيب» نظراً لأن أجر الشريك الذكر يمثل إجمالي دخل الأسرة. يعكس الأجر المنخفض للمرأة في الوظائف منخفضة الأجر بدوام جزئي النظرية القائلة بأن العمل بدوام جزئي لا يتناسب مع عمل الرجال
٢. تميل المرأة إلى التحفظ على الأجور المنخفضة أكثر من الرجال	التحيز القائم على النوع الاجتماعي في قواعد الاستحقاق لمزايا البطالة والحماية الاجتماعية بشكل عام (مثال الساعات/الإيرادات/العتبات، مدة التوظيف الخ). حماية غير كافية للأمومة التباين بين النوعين الاجتماعيين في الاعتماد على دخل الأسرة (وخاصة خلال فترات رعاية الأطفال)	وضع احتفاظ المنخفض (من خلال مطالبات ضعيفة بمزايا/إعانة البطالة والاستحقاقات الاجتماعية المنخفضة، بما في ذلك حماية الأمومة) يضعف من وضع التفاوض على أجور المرأة مقارنة بالرجال. تتأثر الأجور المنخفضة للمرأة في العمل بدوام جزئي بشكل خاص بأهليتها المحدودة لمزايا/إعانة البطالة افتراض مؤداه بأن تجميع دخل الأسرة (انتقال الدخل من الذكور الشركاء العاملين) يرى بأنه مبرراً لنظرية التمييز للمرأة ذات الأجور المنخفضة «كمصروف جيب» وزيادة مجازاة المرأة التي تقوم برعاية أسرتها بمفردها.

٦١ انظر على سبيل المثال، انجلترا (٢٠٠٥)؛ فولبري (٢٠٠١)؛ وارنون (١٩٩٩)؛ زيلزر (٢٠٠٢).

٦٢ انظر لي-تري ويك (١٩٩٧)؛ هوتشايلد (١٩٨٣).

تابع الجدول رقم ٤

الموضوع	المبادئ الرئيسية	الآثار المترتبة على العمل بأجر منخفض
٣. إن التحيز القائم على أساس النوع الاجتماعي في مؤسسات تحديد الأجور قد يكون له تبعات غير عادلة بين النوعين الاجتماعيين	قطاعات العمل التي تهيمن عليها الإناث والمهن الأقل قابلية للتغطية من المرجح أن يكون الحد الأدنى الوطني للأجور عاملاً مساعداً في أجور المرأة أكثر من الرجال التأثير الإيجابي على المساواة بين النوعيين الاجتماعيين في الأجور في نظم الأجور بالقطاعات العامة الأكثر مركزية.	يشكل انخفاض أجور المرأة في القطاعات التي تهيمن عليها عدم تغطية المفاوضة الجماعية. قد تتميز الاتفاقيات الجماعية في القطاعات التي تهيمن عليها المرأة بمعدلات أكثر انخفاضاً من القطاعات التي يسيطر عليها الرجال يرجح استبعاد السيدات العاملات بدوام جزئي من تغطية المفاوضة الجماعية، مما يضعف من آفاق الأجور.
		ترتفع الأجور المنخفضة للمرأة (تضيق فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين) من خلال رفع الحد الأدنى القانوني للأجور

٤. السيدات دائماً غير متميزات بفعل تأثيرات أماكن العمل المنفصلة (أي الممارسات الخاصة بكل مكان عمل)	قدرة ورغبة رب العمل في سداد مستويات متنوعة من الأجور وفقاً لتشكيل النوعين الاجتماعيين لمكان العمل طاقة رب العمل أحادي التوجه تكشف العوائق أمام قابلية المرأة للتنقل مخاطرتها للاستغلال التعاقد داخل الشركة وتقليل التكلفة في الخدمات الخاصة التي تهيمن عليها المرأة	ربما تنشأ الأجور المنخفضة للمرأة عن تركيزها في شركات ذات عائد اقتصادي أقل يدعم أرباب الأعمال الأقوياء أحادي التوجه الأجور المنخفضة (مثال: العمل في مجال الرعاية، الحضانة غير المؤهلة) ربما يكون مخاطر الأجور المنخفضة أعلى في أماكن العمل التي تهيمن عليها المرأة (والتي يسودها الدوام الجزئي) تقليل التكلفة بالتعاقد الخارجي لأنشطة منخفضة المهارة يضع ضغط هبوط على الوظائف منخفضة الأجر التي يسودها السيدات (مثال التنظيف، توزيع الأطعمة وتقديمها) على الرغم من ربحية الشركات ذات العملاء الكبار.
--	---	---

المصدر: مأخوذ من جريمشاو (٢٠١٠)

لا يقتصر الاستخفاف بقيمة العمل على البعد المتعلق بالنوعين الاجتماعيين ولكنه شائع نسبياً لاسيما عندما تصبح سمات معينة للعاملين. فعلى سبيل المثال، نجد أن مخاطر الأجور المنخفضة للعاملين المهاجرين في الصين أعلى بمقدار ثلاث مرات للعاملين المحليين. وليس من الصعب الوقوف على أن مثل هذا التضارب يعود جزئياً إلى الاختلافات بين "الموارد البشرية" (مثل، التعليم والتدريب) أو السمات الأخرى المتعلقة بالوظيفة بين مجموعتي العمال. ويبين تحليلنا (القائم على تقنية تحليل أوكاساكا-بليندر) أنه عام ٢٠٠٧، كانت نسبة ٩٦,٥ ٪ من الفرق بين العاملين المهاجرين والمحليين في معدل الأجور المنخفضة تعزى إلى العوامل ذات الصلة بالإنتاجية (مثل التعليم، والذي يفسر وحده ٣١,٠ ٪ من الفرق)، بينما يمكن أن تعزى النسبة الكبيرة الباقية ٤,٤ ٪ إلى معاملات تفاضلية^{٦٣}. وهذا الاستنتاج يتماشى على نحو كبير مع الاهتمام المتزايد بالعاملين المهاجرين في الصين، ولاسيما فيما يتعلق بنظام الهوكو (عملية تسجيل الأسرة)^{٦٤}.

٦٣ النتائج مقاومة لمواصفات نموذج مختلف. انظر دينج ولي (٢٠١٠)

٦٤ انظر جيانج وآخرون (٢٠٠٩)؛ تشين وهو (٢٠٠٨).

٤-٤ العمال المستضعفين: وظائف منخفضة الأجر

لقد قيل إن الأبعاد التوزيعية هامة لأسباب اقتصادية ومعيارية، وأن هناك حاجة إلى التدخلات السياسية في ظل عيوب سوق العمل. وهناك حاجة ماسة إلى مثل هذه السياسات لا سيما في حالة العمال المستضعفين المعرضين لتقاضي دخلاً منخفضاً وغير مستقرٍ وبالتالي يعانون بشدة خلال فترات الركود الاقتصادي. وينبغي بذل جهود سياسية لتأمين دخلاً كريماً لهؤلاء العمال المستضعفين من ذوي الأجور المنخفضة من حيث القدر والثبات.

ولا شك أن تدني الأجور قد يكون أقل مدعاة للاهتمام لو أنها كانت مرحلة انتقالية فقط للشباب عنها حالة مستمرة للبالغين، الذين تتأثر رفايتهم الاجتماعية سلباً مدى الحياة. ولسوء الحظ، فإن الأدلة الخاصة بمدى كون الوظائف منخفضة الأجر مؤقتة أو طريق مسدود للتقدم، كما أن التنوعات عبر البلد هي أيضاً كبيرة^{٦٥}. يبين الشكل رقم ٢٦، على سبيل المثال، أنه في البلدان الأوروبية واحداً من كل ثلاثة عمال فقط يمر بفترة انتقالية مدتها ١٢ شهراً من العمالة منخفضة الأجر إلى وظائف ذات أجر مرتفع. ما يقرب من نصف العمال ذوي الأجور المتدنية يظلون في وظيفة متدنية الأجر في العام التالي وينتقل ما يقرب من واحد من كل خمسة عمال إلى سوق العمالة غير مدفوعة الأجر، مثل الخمول أو البطالة^{٦٦}. مرة أخرى تكون الاختلافات بين النوعيين الاجتماعيين بارزة، حيث فرصة الابتعاد عن الوظائف منخفضة الأجر محدود نسبياً بين النساء (٢٦،١ ٪ مقارنة بـ ٣٧،٦ ٪ للرجال. ويفسر هذا الفرق بين النوعيين الاجتماعيين في مخاطر الوقوع فريسةً للعمالة منخفضة الأجر ارتفاع نسبة النساء في العمالة ذات الأجور المنخفضة. ومن المثير للاهتمام أيضاً ذكر أن هناك تدفقاً مستمراً بين البطالة والعمالة ذات الأجور المنخفضة وأن هذا السلوك قوي لا سيما بين النساء صاحبات الأجور المتدنية (١٩،٤ ٪ مقارنة بـ ١٦،٥ ٪ للرجال). باختصار، يبدو أنه من السهل نسبياً على المرأة أن تحصل على عمل متدني الأجر، ولكن من الصعب عليها نسبياً أن تنتقل إلى وظائف أفضل.

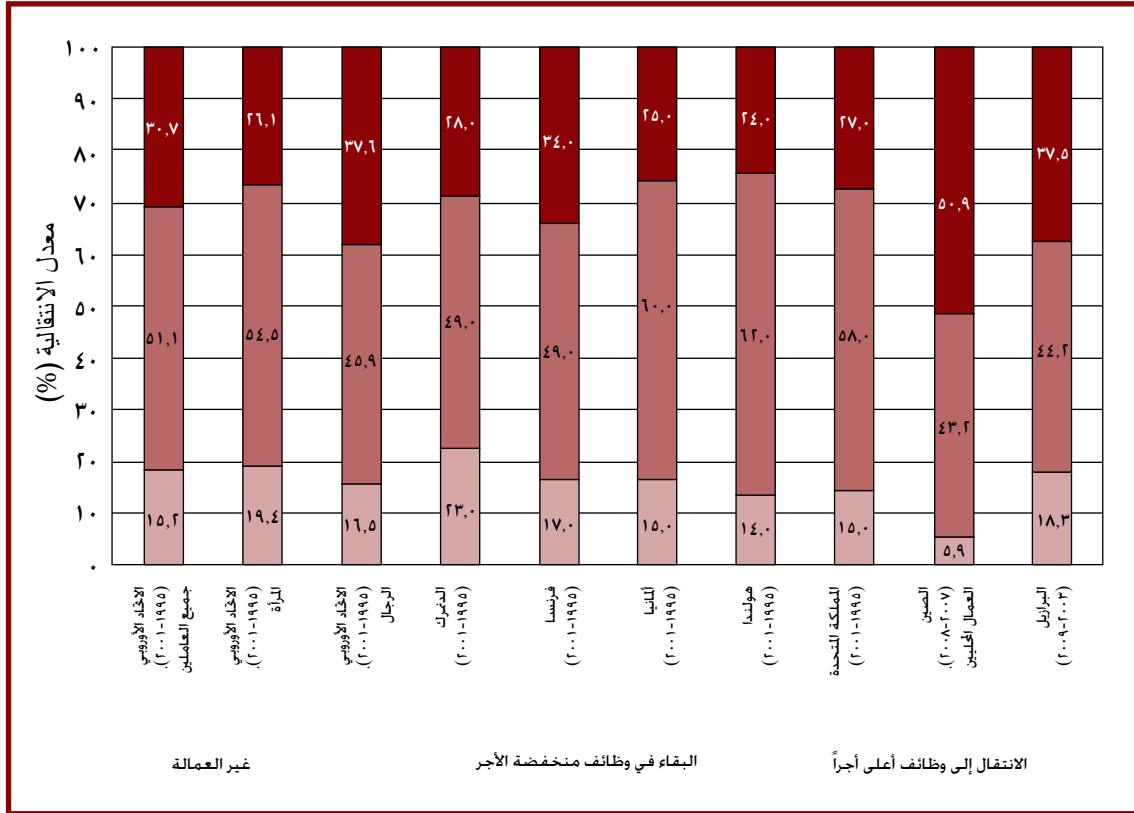
هناك قدر كبير من التفاوت بين البلدان في الخروج من دائرة الأعمال ذات الأجور المتدنية، في كل من فترة الـ ١٢ شهراً الانتقالية، واحتمال الانتقال على مدى عدة سنوات على غرار الفرق بين النوعيين الاجتماعيين المشار إليه أعلاه، نجد أن واحدة من النتائج اللافتة للنظر أن الدول صاحبة المعدلات المرتفعة نسبياً للعمل منخفض الأجر هي أيضاً أكثر احتمالاً أن تعاني من نسب أقل لتحول العمال ذوي الأجور المنخفضة إلى عمل مرتفع الأجر، وتشير هذه النتائج إلى أن البلدان التي لديها عدد أكبر من العمال ذوي الأجور المتدنية تواجه هي الأخرى مشاكل محدودة التدفق من العمل ذي الأجور المنخفضة، كما هو موضح في الشكل رقم ٢٧.

ويبدو الوضع أكثر ديناميكية في الدول سريعة النمو. ففي الصين، على سبيل المثال، يمكن لحوالي نصف العمال من ذوي الأجور المتدنية الانتقال إلى وظائف أعلى أجراً في غضون سنة، ويبدو الوضع أكثر ديناميكية في الدول سريعة النمو. ففي الصين، على سبيل المثال، يمكن لحوالي نصف العمال من ذوي الأجور المتدنية الانتقال إلى وظائف أعلى أجراً في غضون سنة، بينما مخاطر الوقوع في فخ البطالة والوظائف ذات الأجور المتدنية ضئيل نسبياً. وبالمثل، في البرازيل، قدر أن ٤٤،٢ ٪ من العمال ذوي الأجور المنخفضة يظلون في وظائف منخفضة الأجر، بينما ينجح ٣٧،٥ ٪ في الانتقال إلى وظائف أعلى أجراً. أحد الجوانب الهامة لتدني الأجور في البرازيل هي المخاطرة العالية نسبياً للبطالة أو التراخي بعد العمل في وظائف منخفضة الأجر. وقد وجد أن حوالي ١٨ ٪ من العاملين بأجور متدنية عاطلين عن العمل لأكثر من عام. وليس من المستغرب أن تكون معدلات الانتقال مرتفعة لا سيما بين النساء،

٦٥ انظر أيضاً مجلة العمل الدولية (٢٠٠٩).

٦٦ المفوضية الأوروبية (٢٠٠٥).

الشكل رقم ٢٦ - معدلات المرحلة الانتقالية المتوقعة من الوظائف منخفضة الأجر إلى الوظائف عالية الأجر والبطالة لدى مجموعة مختارة من البلدان (نسب مئوية)



ملاحظة: تشير الأشكال إلى الاحتمال المقدّر لحدوث تغيرات في حالة الحصول على دخل (وظائف عالية الأجر أو البطالة) خلال فترة مدتها عام واحد بين العمال ذوي الأجور المتدنية. المصادر: المفوضية الأوروبية (٢٠٠٤)؛ وماسون وسالفيردا (٢٠١٠)، وإحصاءات منظمة العمل الدولية بالنسبة للصين والبرازيل.

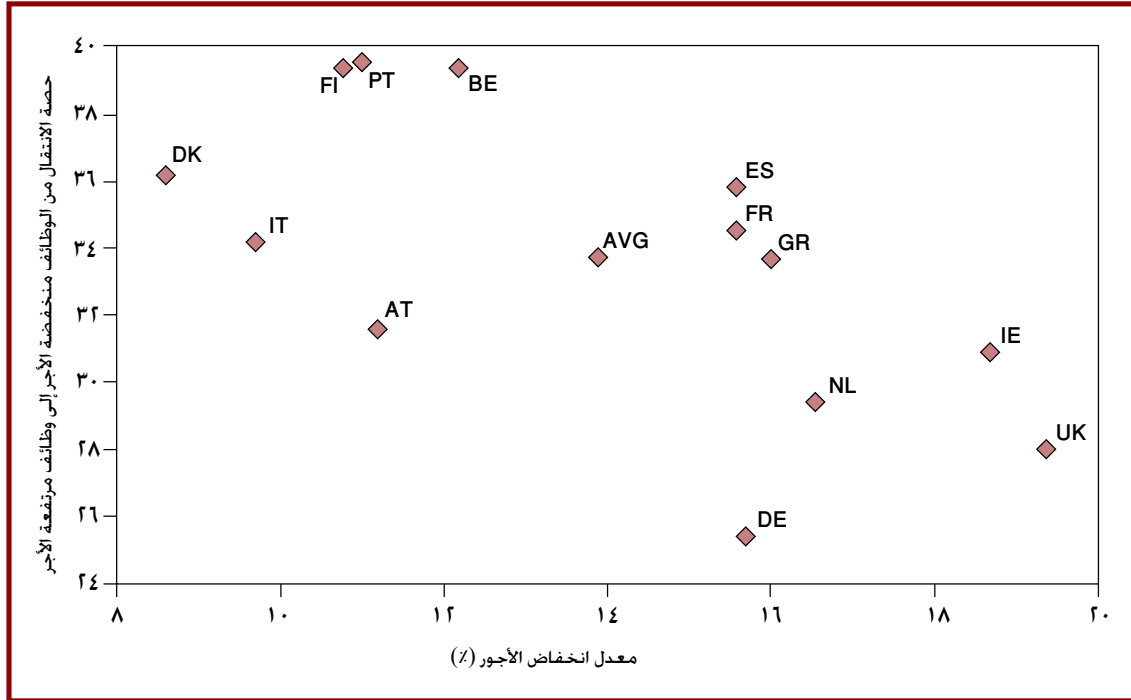
وذوي المستويات المنخفضة من التعليم عند شغل وظيفة منخفضة الأجر أو في حالة البطالة. كما تكون المخاطرة بالانتقال كبيرة بين العاملين في المنازل وأصحاب الدوام الجزئي^{٦٧}.

٥ سياسات الأجور

ما الذي يمكن عمله لتحسين نتائج سوق العمل؟ تشير الأدلة إلى أن نمو الإنتاجية وتوفير التعليم للجميع سوف يكون أمراً ملحاً لتحسين كل من مستوى الأجور وتوزيعها. وقد أظهر هذا التقرير، أن الإنتاجية على وجه الخصوص تعتبر أحد العوامل الرئيسية المحددة لمستوى الأجور، وأن ذوي التعليم المنخفض معرضين بشدة إلى أن ينتهي بهم المطاف في شغل عمل منخفض الأجر وفي الوقت نفسه، نرى أن نمو الإنتاجية والتعليم وحده غير كافيين لتفسير جميع الاختلافات في نتائج الأجور لدى بلدان مختلفة.

^{٦٧} انظر فونتينيس وبيرو (٢٠١٠). فأنماط التنقل بين العمال ذوي الأجور المتدنية في البلدان النامية غير مفهومة. وسوف يتم تقديم أدلة جديدة وأفكار حول هذا الموضوع في عدد محدد من البلدان النامية في العدد القادم من مجلة العمل الدولية.

الشكل رقم ٢٧ - معدل العمالة ذات الأجور المنخفضة والتقل بين البلدان الأوروبية



ملاحظة: يشير معدل الأجور المنخفضة إلى بيانات لجنة الأسرة في الجماعة الأوروبية ٢٠٠٠، وتشير بيانات التقل إلى مرحلة انتقالية مدتها ١٢ شهراً تقوم على متوسط للبيانات المجمعة خلال الفترة ١٩٩٤-٢٠٠١. المصدر: قائمة معدة من البيانات المنشورة بواسطة المفوضية الأوروبية (٢٠٠٤، الجداول ٥١ و ٥٥)؛ جريمشاوا (٢٠١٠).

هذا هو السبب في أن التقرير الحالي يفيد بأن بعض التدابير الرئيسية في السياسات الاجتماعية والعمالية ضرورية أيضاً لتحسين نتائج الأجور وأداء سوق العمل والنتائج العامة للاقتصاد الكلي. ويسلط الشكل رقم ٢٨ الضوء على بعض هذه السياسات^{٦٨}. وهي سياسات تمتد من المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور إلى استحقاقات الأجير وغيرها من سياسات دعم الدخل. وبشكل عام، يجب وضع هذه السياسات ضمن الإطار التنظيمي الشامل الذي يهدف إلى معالجة الممارسات القائمة على التمييز التي تفسر جزئياً على الأقل تباين الأجور وتدنيها. في حين أن المفاوضة الجماعية تخدم جميع العمال الذين تشملهم، ويمكن أن تسهم في وجود علاقة جيدة بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية. ويعتبر الحد الأدنى للأجور أداة من أدوات السياسات لتوفير مساندة فعالة في الطرف الأدنى من توزيع الأجور. ويمكن أن تشمل استحقاقات الأجير حوافز للعمال لتولي وظائف منخفضة الأجر من خلال توفير دخل إضافي عن طريق الإعفاءات الضريبية أو غيرها من البرامج. وأخيراً، فإن تحويلات الدخل الأوسع نطاقاً - والتي لا علاقة لها بالحالة الوظيفية - ضرورية للوصول إلى الأسر الأكثر فقراً. ويمكن لهذه التدابير مجتمعة تعزيز أسواق العمل الأكثر شمولاً، والطلب الثابت على الاستهلاك، وبشكل أساسي، النمو الاقتصادي الأكثر استدامة. وسوف تناقش الأجزاء التالية هذه السياسات بمزيد من التفصيل، مسلطة الضوء على الإمكانيات، وكذلك على التحديات التي نواجهها في تنفيذ هذه السياسات.

٦٨ ونظراً لضيق المساحة، لم يناقش هذا التقرير أحد المعايير الهامة للسياسات فيما يتعلق بالتعليم والتدريب. لمزيد من التفاصيل انظر جريمشاوا (٢٠١٠)

The diagram illustrates the relationship between wage bargaining, labor market, and economic growth. It features a central box with a dashed border containing two main components: 'الأجور' (Wages) and 'مميزات لا تشمل الأجور' (Benefits not included in wages). The 'الأجور' component is further divided into 'الدخل المرتفع' (High income) and 'الدخل المنخفض' (Low income). Below this central box is a solid box labeled 'دعم الدخل' (Income support), which includes 'استحقاقات الأجير' (Employee benefits) and '* الحد الأدنى للأجور' (Minimum wage). Arrows indicate a flow from the central box to the right, leading to a box labeled 'نمو الأجر العادل والثابت' (Fair and stable wage growth), which is associated with 'سوق العمل الأكثر شمولية' (More inclusive labor market) and 'مطالب الاستهلاك مستقرة' (Stable consumption demands). A downward arrow from this box leads to a box labeled 'النمو الاقتصادي' (Economic growth), which is associated with 'المستدام' (Sustainable). An arrow from the 'النمو الاقتصادي' box points back to the central box, completing the cycle.

و أحد أهم هذه التحديات هو هيكلة النظام بطريقة تضمن التآزر بين هذه السياسات إلى أقصى حد ممكن ، وتجنب وجود وضع يسمح لمجموعة من السياسات بإلغاء استحقاقات مجموعة أخرى .

المفاوضة الجماعية ومتوسط الأجور

تدل الأمثلة الحديثة على أن دور النقابات في ربط متوسط الأجور الشهرية بإنتاجية العمل لا يزال قوياً في فترات الأزمات. ومن المثير للاهتمام أن نرى، على سبيل المثال، أن استجابة ألمانيا للأزمة تبدو وكأنها قد عززت مؤسساتها الأساسية ورغبة أصحاب المصلحة الرئيسيين في العمل معاً. ونتيجة للدعم الحكومي احتفظ أرباب العمل بالتزاماتهم طويلة الأجل تجاه العاملين الأساسيين، وفي المقابل،

٦٩ **المفاوضة الجماعية** هي أيضاً وسيلة حاسمة لمعالجة فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين في مفاوضات الأجور. راجع أوراق العمل المشترك بشأن «المساواة بين النوعين الاجتماعيين والحوار الاجتماعي في مجموعة مختارة من البلدان» (ستصدرها منظمة العمل الدولية قريباً).

وافقت النقابات العمالية ومجالس العمل على تقديم تنازلات من حيث الأجر وظروف العمل (انظر الإطار ٦) ^{٧٠}. لقد حققت المفاوضة الجماعية في قطاع الصناعة أيضاً تخفيضات هائلة في الأجور الفعلية ^{٧١}. ويفسر نموذج التعاون الوثيق، على الأقل بصورة جزئية، قلة عدد من فقدوا وظائفهم خلال الأزمة، على الرغم من الركود الاقتصادي الحاد. والسؤال الذي يفرض نفسه هنا، هو كيف سيؤثر ضمان العمالة الذي تحقق، من خلال تقييد الأجور، على الطلب الكلي، وما أثر ذلك - إضافة إلى قدرة ألمانيا على الحفاظ على قوة الصادرات - على وتيرة الانتعاش من الركود ^{٧٢}.

تتناقض التجربة الألمانية مع تجارب البلدان الأخرى بما فيها بلدان أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية، حيث كان توقف التوظيف مباشرة بعد بداية الأزمة رد فعل نموذجي في المؤسسات، وحيث لعب تعديل الأجور وساعات العمل دوراً ثانوياً. ويمكن تفسير ذلك في ضوء حقيقة أن المؤسسات التي تشجع على الجمع بين التوظيف وساعات العمل وتعديل الأجور، ليست متطورة في العديد من البلدان. إذ تبين تجربة المجر، على سبيل المثال، أن الشركات التي شملت في الاتفاقات الجماعية خلال الفترة ما بين مايو ٢٠٠٨ ومايو ٢٠٠٩، تخلصت من عدد من الوظائف يقل قليلاً عن العدد الذي تخلصت منه الشركات الأخرى من نفس الحجم ^{٧٣}. غير أنه نتيجة للنسبة الصغيرة من العمال الذين تغطيهم المفاوضة الجماعية فإن التعديل النموذجي في مؤسسات القطاع الخاص كان يهدف إلى الحفاظ على ثبات ساعات العمل والأجور الاسمية، بينما يخفض مستويات العمالة. وبشكل عام، تدل هذه الأمثلة على أن المفاوضة الجماعية يمكن أن تعزز العلاقة بين الأجور والإنتاجية، حتى في أوقات الأزمات، وبالتالي تساهم في تهيئة أسواق عمل أكثر مرونة. وسوف تساعد المفاوضة الجماعية أيضاً على ضمان انتعاش الأجور عند تحسن المؤشرات الاقتصادية.

المفاوضة الجماعية والأجور المنخفضة

لا تعزز المفاوضة الجماعية الارتباط بين الأجور والإنتاجية فحسب، بل إنها تساعد أيضاً على تخفيض مقدار التباين. ويفيد التقرير العالمي للأجور ٢٠٠٨/٢٠٠٩ أن البلدان عالية التغطية يقل فيها تباين الأجور بكثير عن تلك المنخفضة التغطية، بشكل عام وفي النصف الأدنى من توزيع الأجور. عن طريق الحد من تشتت الأجور ورفع الحد الأدنى للأجور، يمكن أن تسهم المفاوضة الجماعية في التقليل من مخاطر انخفاض الأجور (أي من خلال ضغط الأجور) ^{٧٤}. فعلى سبيل المثال، يبين استعراض الأدلة الخاص بـ ٢٠ بلد من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، أن هناك علاقة سلبية للغاية بين معدل العمالة منخفضة الأجر والعديد من المتغيرات التي تقيس القوة التنظيمية لمؤسسات تحديد الأجور ^{٧٥}. بالنسبة للبلدان المغطاة، يبين تحليل التراجع ذو المتغير الواحد البسيط أن زيادة قدرها ١٪ في دول الاتحاد ذات الكثافة (حصة الأعضاء في الاتحاد كنسبة مئوية من الموظفين) ترتبط بانخفاض قدره ١,٥٪ في معدل العمالة منخفضة الأجر.

بينما تجعل قلة البيانات من الصعب تعميم هذه النتيجة على الصعيد العالمي، يبين الشكل رقم ٢٩ أن العضوية المرتفعة للاتحاد ترتبط بمعدل منخفض للأجور المنخفضة في البلدان المتاحة عنها مجموعتي البيانات.

٧٠ انظر بيك وشيرر (٢٠١٠).

٧١ غالباً ما تشمل الاتفاقيات على مستوى الصناعة على البنود التي تسمح بالتفاوض على التنفيذ الفعلي لاتفاقيات الأجور على مستوى الشركة أيضاً، مما يوفر بعض المرونة الإضافية فيما يتعلق بالشركات والعمال الذين يمرون بضائقة («فقرات مفتوحة»).

٧٢ انظر فلاسبيك (٢٠١٠).

٧٣ انظر كولو (سيصدر قريباً).

٧٤ لاستعراض الوثائق انظر هايتر ووينبرج (سيصدر قريباً).

٧٥ لوسيفورا وآخرون (٢٠٠٥).

الإطار رقم ٦ - ألمانيا: المساومة على نظام «تقليل ساعات العمل»

في ألمانيا، بدأت الأزمة المالية بانخفاض حاد في الطلبات ونقص كبير في السيولة. حتى بالنسبة للشركات القوية، أصبح من الصعب على نحو متزايد الحصول على الائتمان لذلك أصبح التخفيض الفوري للتكاليف المحور الرئيسي لسياسة الشركة. وقد منعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون ارتفاع معدلات البطالة من خلال مجموعة من الأشكال المختلفة للحد من وقت العمل.

في بداية الأزمة، استخدمت الشركات أرخص الأشكال للحد من وقت العمل (أي الخفض في وقت العمل الإضافي واستخدام حسابات وقت العمل). أدخلت نصف الشركات الألمانية تقريباً حسابات وقت العمل خلال السنوات الأخيرة، وخلال سنوات الازدهار الاقتصادي بين ٢٠٠٥ و ٢٠٠٨، واستحقت هذه الحسابات اعتمادات كبيرة. وفي بداية الأزمة، تم تسوية هذه الاعتمادات وتم تقليل ساعات العمل الإضافية.

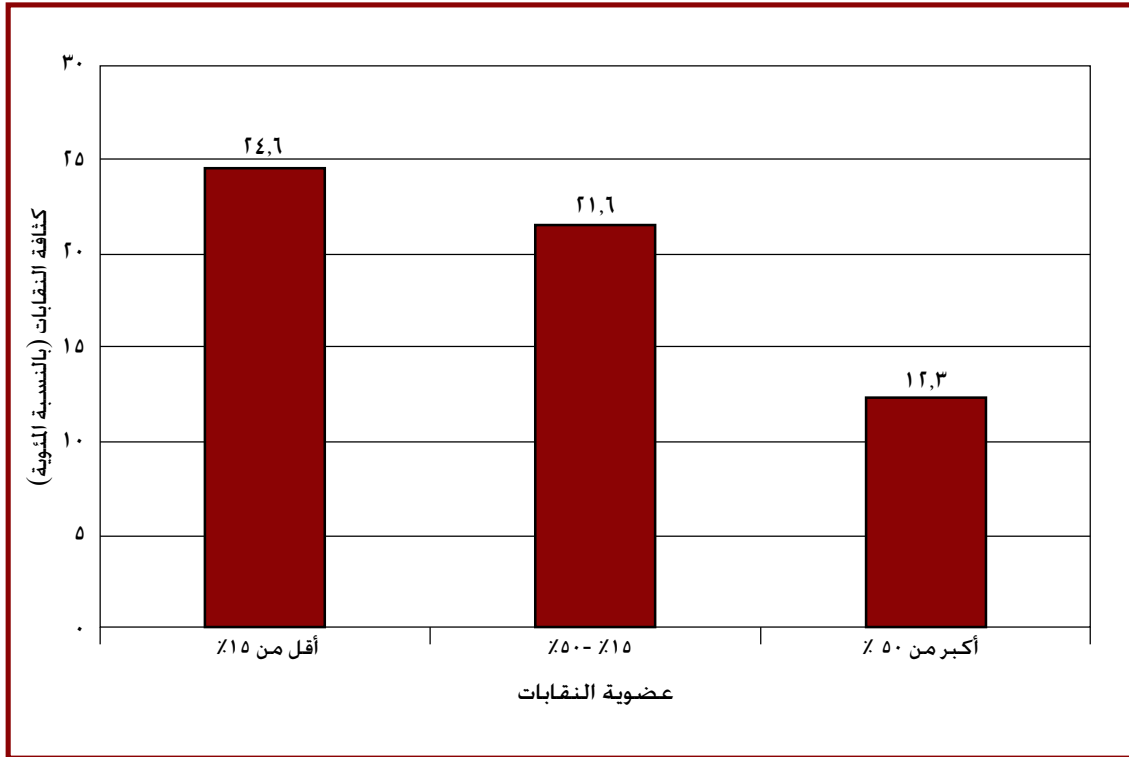
عندما استنفدت هذه التدابير حرر واضعي السياسات شروط العمل لوقت قصير، في إطار هذا المخطط، يمكن للشركات التي تقلل ساعات عمل موظفيها مؤقتاً التقدم بطلب للحصول على إعانات الأجور (٦٧٪ من صافي الدخل الشهري للساعات التي لم يتم العمل فيها) مد واضعي السياسات الفترة القصوى للمطالبة بالإعانات من ستة إلى ٢٤ شهراً حتى نهاية عام ٢٠١٠. إنها خفضت أيضاً حصة تكاليف أرباب العمل من خلال تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصحاب العمل ابتداء من الشهر السابع (أو من الشهر الأول إذا كانت الشركات تقدم تدريباً). وفي بعض الحالات قام الشركاء الاجتماعيون بالتفاوض على تحسينات في بدلات تقليل ساعات العمل. وفي بعض مجالات المساومة الجماعية، خاصة في مجالي الأشغال المعدنية والصناعات الكيماوية، تم التوصل إلى اتفاق يقضي برفع البدل إلى ٩٠٪ من صافي الأجر الذي كان يتقاضاه العمال من قبل.

وقد وصل استخدام هذا المخطط إلى ذروته في مايو ٢٠٠٩ عندما بلغ عدد العمال الذين يطبق عليهم نظام تقليل ساعات العمل مليون و ٥١٦ ألف عامل (أغلبهم في مجال التصنيع) بمعدل ٣١٪ من تخفيض ساعات العمل. وعلى الرغم من أن الشركات تتحمل تكاليف العمل بنظام تقليل ساعات العمل (حيث يتعين على صاحب العمل دفع نسبته في التأمينات الاجتماعية للأشهر الستة الأولى بالإضافة إلى الإجازات الرسمية والإجازات السنوية)، يعتبر الخيار البديل (أي تحمل تكاليف العمالة الزائدة وتعيين موظفين جدد بعد انتهاء فترة الكساد) أعلى تكلفة. فمع متوسط مدفوعات الاستغناء عن العمال وتكلفة تعيين عمال مهرة، فإن الاستغناء عن ٥٠٠ ألف عامل أثناء الأزمة وإعادة توظيف عدد مماثل بعد الأزمة كانت لتكلف الشركات ٢٢ مليار يورو. إلا أن التكلفة بلغت مع نظام تقليل ساعات العمل ٥ مليار يورو بينما دفعت منظمة العمل الفيدرالية ٦ مليار يورو (معهد أبحاث سوق العمل والتوظيف).

ومن ثم سيكون نظام تقليل ساعات العمل جذاباً لكل من الشركات والعمال إذا كان من المتوقع أن تصل متطلبات الموظفين في المستقبل إلى مستويات مشابهة مرة أخرى. وهذا ما دفع إلى استخدام هذا النظام كأداة لصد التقلبات قصيرة المدى في ألمانيا منذ عام ١٩٢٤ حتى وقتنا هذا. ويمكن استخدام هذا البرنامج بشكل مرّن يتناسب مع الظروف الاقتصادية؛ فعند حدوث أزمة اقتصادية خطيرة، يمكن الحد من القيود المفروضة، بينما يجب تشديد هذه القيود أثناء فترات الانتعاش للحيلولة دون استخدام الشركات لهذا المخطط لمجرد تأجيل قرارات التوظيف.

المصدر: بروفيسور جيرارد بوش، معهد العمل والمهارات، جامعة دويسبورغ-إيسن، في ويجان ويتهد (قريباً)

الشكل رقم ٢٩ - معدل متوسط الأجور المنخفضة طبقاً لكثافة النقابات المهنية لدى ٣٣ بلداً، عام ٢٠٠٩ أو في العام الأخير (نسب مئوية)



ملاحظات: تشير المتوسطات إلى متوسط المعدل الوطني. بالنسبة لمعدلات الأجور المتدنية، تستخدم أحدث الأرقام المتاحة. لتغطية البلد، انظر الشكل ٢١ (فيما يتعلق بالمقارنة العالمية لتدني الأجور). المصدر: ((٢٠١٠) هيتز وستوفسكا) للحصول على بيانات كثافة النقابات؛ قاعدة بيانات الأجور العالمية التابعة لمنظمة العمل الدولية.

البيانات. ونحن نقدر أنه في البلدان التي تقل فيها كثافة النقابات عن ١٥ ٪، يقترب معدل الاجور المنخفضة فيها إلى ٢٥ ٪ من المتوسط. ويقل معدل حدوث الاجر المنخفض بنسبة ٣ نقاط مئوية في البلدان ذات المستوى المتوسط من كثافة النقابات (تتراوح ما بين ١٥ و ٥٠ ٪) وتكاد تصل إلى النصف، ١٢,٣ ٪، في البلدان مرتفعة التغطية (تتجاوز ٥٠ ٪) ومن الملفت للنظر أن آثار عضوية النقابات تصبح قوية بشكل خاص عندما تكون غالبية العاملين تابعة للنقابات العمالية، مقارنة بالفرق البسيط نسبيا بين البلدان ذات المستويات المنخفضة والمتوسطة.

تحديات الأنظمة الجماعية

يواجه صناع السياسات الذين يسعون لتحقيق أقصى استفادة من تأثيرات المفاوضة الجماعية تحدياً معيئاً ألا وهو وضع أنظمة جماعية تغطي الحد الأقصى من الأشخاص^{٧٦}. وتستطيع هذه الأنظمة الجماعية تعميم الفائدة الناجمة عن اتفاقيات المساومة الجماعية على شركات قطاع بأكمله عن طريق التنسيق الفعال بين اتفاقيات الأجور أو الاستخدام الحكومي لآليات التوسيع. ومن ثم يصبح لدى هذه الأنظمة القدرة على توسيع اتفاقيات الأجور الخاصة بفئات عمالية تتمتع بقوة نسبية لتشمل عمالاً لديهم موقف أضعف^{٧٧}.

٧٦ معرفة نظرة عامة انظر جريمشاو (٢٠١٠).

٧٧ بوش وآخرون (٢٠١٠).

يشتمل ذلك على الشركات التي تعاني من ضعف في الانتماءات الاتحادية أو انخفاض نسبي في إنتاجية العمل كما أنه يثبط استراتيجيات العمل مثل توريد الأعمال لشركات ليس بها اتحادات عمالية من أجل توفير نفقات العمالة. علاوة على ذلك، تؤدي الأنظمة الجماعية إلى «إخراج الأجور من المنافسة». حيث يشجع ذلك على المنافسة المحلية بين الشركات على أساس الجودة وليس على أساس السعر كما يخفف من الضغوط على الشركات لتقييد زيادة الأجور بها. وتظهر الأدلة أن كلاً من التنسيق والمركزية يمكن أن يؤديان بشكل عام إلى انخفاض ملحوظ في معدل الأجور المنخفضة^{٧٨}. إلا أنه ثبت عملياً أن إنشاء أنظمة جماعية يشكل تحدياً لثلاثة أسباب على الأقل.

أولاً، تطبق الأنظمة الجماعية بشكل عام تحديداً للأجور على المستوى القطاعي، وقد يكون ذلك مع تنسيق أوسع بين القطاعات. ويستطيع الشركاء الاجتماعيون على هذا المستوى المرتفع التفاوض على القواعد التي تنظم الأجور والوظائف والتي تتعلق بالهوية المهنية الأوسع للعمالة، مما يحد من تأثير صاحب العمل (أو النقابة) على الأجور في إطار مكان العمل^{٧٩}. وفي الوقت ذاته، توجد حدود لدى قدرة هذا النموذج على الحماية من التوظيف بأجور منخفضة. ويشكل ما نشهده اليوم من عولمة وتدويل لأسواق المنتجات صعوبة في حماية الأجور من المنافسة، إلا إذا كانت هناك إمكانية للتوصل إلى تسويات للأجور بين الدول بعضها البعض. كما تعتمد اتفاقيات الأجور في صناعة ما على الانتماءات الاتحادية لصاحب العمل والتي يصعب الإبقاء عليها خاصة مع احتمال كون الشركات الرائدة في أحد المجالات شركات مملوكة لأجانب إلا أنها تتمتع باستراتيجيات مساومة على الأجور ذات اتجاه داخلي.

ثانياً، ستظل عملية تنظيم العمال ذوي الأجور المنخفضة تشكل تحدياً للاتحادات المهنية. ومما يزيد هذا التحدي تعقيداً نسب المشاركة الضعيفة للمرأة في المنظمات العمالية. وقد يُعزى التأثير المتوسط نوعاً ما للتحول من تغطية ضعيفة إلى تغطية متوسطة على نسبة حالات الأجور المنخفضة، التي تظهر في الشكل رقم ٢٩، إذ أن هناك نسبة قليلة فقط من العمال ذوي الأجور المنخفضة ينتمون إلى اتحادات، حتى في الدول ذات التغطية المتوسطة. ويمكن تفسير ذلك، بشكل جزئي على الأقل، إلى حقيقة مفادها أن العديد من العمال ذوي الأجور المنخفضة ليست لديهم علاقة وظيفية معترف بها. ويمكننا الاستعانة بالشكل رقم ٣٠ لاستيضاح نسبة العمال ذوي الأجور المنخفضة الذين لديهم انتماءات اتحادية في الجمهورية الكورية، وهي دولة ذات كثافة نقابية منخفضة، وكذلك في جنوب إفريقيا، وهي دولة ذات كثافة نقابية متوسطة. وتعد نسبة الانتماءات الاتحادية في كل من هاتين الدولتين نسبة منخفضة. وهذا مثير للدهشة خاصة في جمهورية كوريا، والتي انخفض إجمالي الانتماءات الاتحادية فيها إلى ١٢,٢٪ عام ٢٠٠٩ كما أنه يندم تقريباً وجود انتماءات اتحادية للعمال ذوي الأجور المنخفضة بها (حيث تبلغ نسبتهم ٢,٢٪). إلا أن نسبة الانتماءات الاتحادية في جنوب إفريقيا – والتي قدرت فيها نسبة من يتقاضون أجوراً وينتمون إلى اتحادات عمالية عام ٢٠٠٧ بـ ٣١,٤٪ تقريباً – أقل بكثير بين العمال ذوي الأجور المنخفضة. وقد كانت الكثافة النقابية بين العمال ذوي الأجور المنخفضة أعلى بنسبة قليلة فقط من ثلث المعدل المحلي (١٣,٢٪)، والذي يمثل في حد ذاته انخفاضاً ملحوظاً عن النسبة التي بلغت ١٧,٠٪ عام ١٩٩٥^{٨٠}. ويلاحظ وجود اتجاهات شبيهة بهذين الاتجاهين في البرازيل وإندونيسيا.

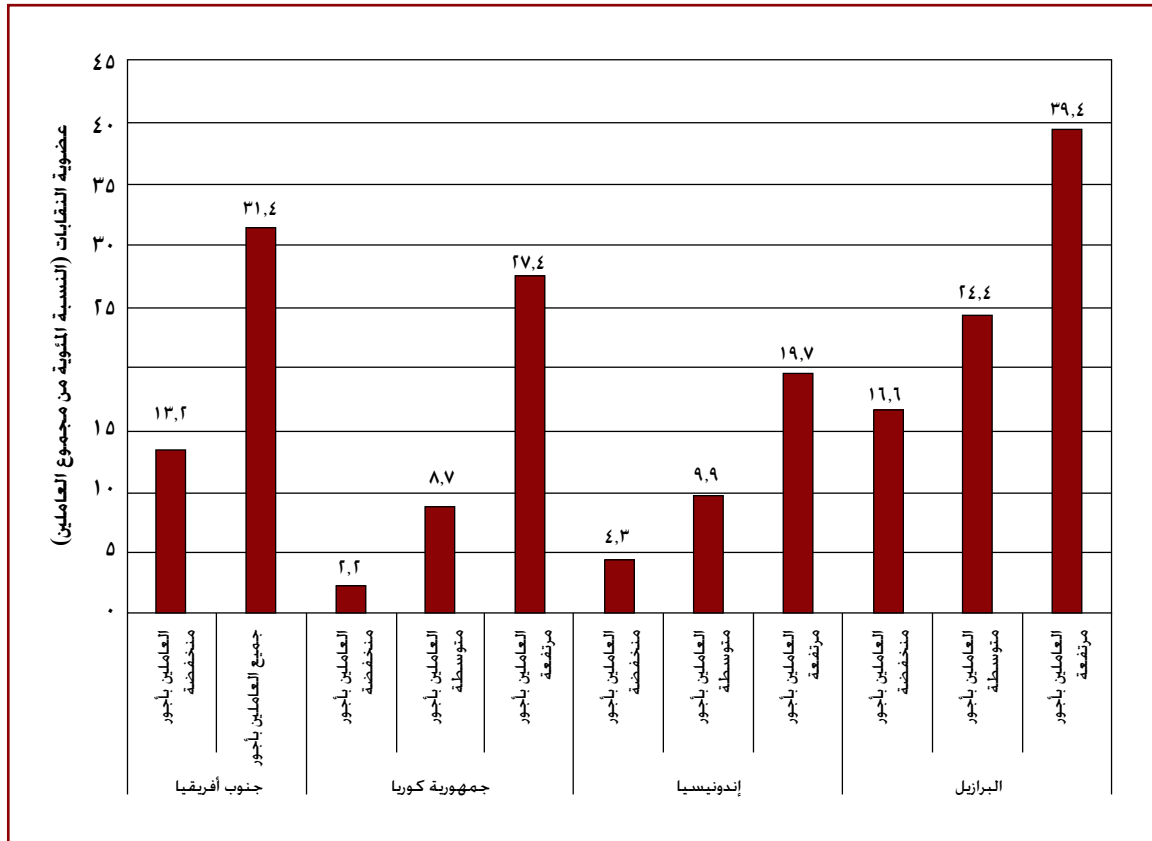
ثالثاً، لا تعتمد الأنظمة الجماعية على مستوى الكثافة النقابية فقط، ولكن تعتمد أيضاً على وجود آليات لتوسيع الاتفاقيات الجماعية بهدف احتواء العمال غير المعترف بهم. وتكمن أهمية هذه النقطة على وجه الخصوص في ضوء ما يعانيه العمال ذوي الأجور المنخفضة في أحيان كثيرة من صعوبة بالغة في تنظيم اتحادات أو الانضمام لاتحادات قائمة. (انظر المربع رقم ٧ حول حالة العمال المحليين). وعلى الرغم مما

٧٨ انظر، على سبيل المثال، لوسيفورا وآخرون (٢٠٠٥).

٧٩ انظر براون (٢٠١٠).

٨٠ انظر أوزتويوز وجوجا (٢٠١٠)، وانظر أيضاً ألتمان (٢٠٠٦).

الشكل رقم ٣٠ - عضوية النقابة طبقاً لمستوى الأجور لدى أربع دول مختارة (كنسبة مئوية للعاملين)



ملاحظة: العاملین بنصف الأجر هم العمال الذين يتقاضون أجوراً بين ٢ / ٣ و ٣ / ٤ من متوسط الأجور. تشير جميع الأشكال إلى أعضاء النقابة كنسبة مئوية من مجموع العاملين بأجر، باستثناء البرازيل حيث يراعى فيها فقط العاملين بأجر رسمية. المصدر: تقديرات مسوحات القوى العاملة الوطنية التابعة لمنظمة العمل الدولية («التقارير التقنية الوطنية» وتقديرات جانين بيرج عن البرازيل).

ينطوي عليه هذا الأمر من مشكلات، شهدت السنوات الأخيرة عدداً من التجارب الواعدة، ففي الهند (ولاية غرب بنغالي)، هناك على سبيل المثال سبب مهم لنسبة تغطية المساومة الجماعية المرتفعة نسبياً والتي ترجع إلى عملية الاحتواء المتزايدة لعمال القطاعات غير المعترف بها في إطار مساومة جماعية تتسع لتشمل العديد من الصناعات. ولذلك، أصبحت التغطية تضم العديد من الوحدات الصغيرة، كصناعة الحديد الأسفنجي ومشروعات التخزين بالتبريد وعمال صناعة الجوارب، نتيجة لتسهيل الحكومة عمليات التوقيع على اتفاقيات خاصة بالصناعات التي لم تكن ضمن تغطية الاتفاقيات الجماعية من قبل ^{٨١}. كما هو الحال في أوروغواي والتي حدث فيها تغير ملحوظ في علاقات العمل منذ العام ٢٠٠٥، كما تم إنشاء مجلس أجور للأعمال المحلية في أغسطس ٢٠٠٨ حيث استطاع من خلاله العمال والموظفون (يمثلهم اتحاد ربات المنازل) ^{٨٢} التفاوض حول أول اتفاقية أجور لهم على الإطلاق. وفي أوروغواي أيضاً، قامت الحكومة بإنشاء مؤسسات للمساومة من أجل العمال والموظفين القرويين، حيث تم التفاوض على الأجور للعمال في مصانع قصب السكر ومصانع الأرز والكروم والحراة وقطاع الزراعة (المربع رقم ٨) ^{٨٣}.

٨١ سين (٢٠٠٩).

٨٢ ليجا دي أماس دي كازا.

٨٣ مازوتشي (٢٠٠٩).

الإطار رقم ٧ - هل المساومة الجماعية للعاملين في مجال الخدمة المنزلية أمراً ممكناً؟

تعتبر مهنة الخدمات المنزلية إحدى أقدم المهن التي شغلها المرأة في العديد من الدول. وتظهر المسوحات التي أجريت مؤخراً في عشر دول في أمريكا اللاتينية أن الأعمال المنزلية تمثل في المتوسط ما يزيد على ٦٪ من إجمالي الوظائف، كما تمثل ١٥٪ تقريباً من الوظائف التي تشغلها المرأة. وعلى افتراض أن نفس المعدلات تطبق في بلدان أخرى في المنطقة، يمكننا تقدير عدد العاملين في مجال الخدمة المنزلية بحوالي ١٦ مليون شخص في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

وعلى الرغم من اشتغال عدد كبير من الرجال في بعض الدول في تنسيق الحقائق والحراسة وقيادة السيارات الشخصية، تمثل المرأة الأغلبية الساحقة بنسبة ٩٠٪ من العاملين في مجال الخدمة المنزلية.

الجدول ب ٣ - نسبة العاملين في الخدمة المنزلية كنسبة مئوية من إجمالي العمالة حسب النوع الاجتماعي

الإجمالي	رجال	سيدات	العام الصادر فيه البيان
الأرجنتين	٧,٩	٠,٣	٢٠٠٦
بوليفيا	٦,١	٠,٤	٢٠٠٠
البرازيل	٧,٧	٠,٩	٢٠٠٥
تشيلي	٦,١	٠,٩	٢٠٠٢
كوستاريكا	٧,٢	١,٢	٢٠٠٦
الاكوادور	٤,٢	٠,٤	٢٠٠٦
السلفادور	٥,٠	٠,٨	٢٠٠٦
المكسيك	٤,٢	٠,٥	٢٠٠٦
بنما	٦,٢	١,٠	٢٠٠٦
أوروغواي	٨,٧	١,٤	٢٠٠٦
المتوسط	٦,٣	٠,٨	١٤,٧

وتؤكد البيانات المتوفرة حول الأجور أن مجال الأعمال المنزلية يعد من مجالات الأجور المنخفضة على نحو هزيل، كما يلقي هذا التقرير الضوء على المخاطر الكبيرة التي قد تنتج عن ضعف أجور العاملين في هذا المجال. فقد أصبح مجال الأعمال المنزلية في الدول التي تشهد نمواً سريعاً مثل البرازيل وجنوب إفريقيا أحد المصادر الأساسية للعمل بأجر منخفض. ومن أسباب ذلك أنه أصبح من الدارج التقليل من قيمة الأعمال المنزلية، نظراً لأنها تشتمل على أنشطة مثل الطبخ أو التنظيف أو رعاية الأطفال وما يتم النظر إليه على أنه مسؤوليات أسرية يتم التمييز فيها على أساس النوع الاجتماعي. وهناك سبب آخر ألا وهو الميل التاريخي العميق الجذور لصرف الأتعاب على الأعمال المنزلية في شكل أجور عينية. فقد جرت العادة بالنسبة للعاملين المقيمين في المنازل أن يتقاضوا أتعابهم عينية في شكل الطعام والإقامة. وبشكل عام، وصلت أجور العاملين في مجال الخدمة المنزلية في عينة شملت ١١ دولة من دول المنطقة إلى أقل من نصف متوسط الأجور (٤٦٪).

وقد شهدت السنوات الأخيرة أداء جماعياً متزايداً للعاملين في مجال الخدمة المنزلية. ففي البرازيل، على سبيل المثال، تم إنشاء اتحاد أهلي للعاملين في مجال الخدمة المنزلية عام ١٩٩٧ (FENATRAD) وينتمي إليه ٣٥ اتحاداً. وفي أوروغواي، أدى إنشاء لجنة ثلاثية جديدة للأجور للتفاوض على الأجور وشروط العمل، إلى تعزيز الترابط بين العاملين ومنظمات أرباب العمل التي تمثل العاملين في مجال الخدمة المنزلية وأرباب أعمالهم. وبشكل عام، يضم اتحاد أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لعمال المنازل (CONLACTRAHO) - الذي تأسس في ٣٠ مارس ١٩٨٨ فيما يعرف اليوم في كثير من دول المنطقة باسم "يوم عمال المنازل" - ويضم في عضويته منظمات من ١٣ دولة. إلا أنه، وبشكل عام، أدى عزل عمال المنازل في البيوت بالإضافة إلى ظروف عملهم السيئة وأجورهم المنخفضة ومحدودية الموارد المناسبة لمنظماتهم إلى خلق تحدياً حقيقياً لعمال المنازل في تنظيم قدرتهم على التفاوض بشكل جماعي لرفع أجورهم.

المصدر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ ج) ونظام SIALC الخاص بمنظمة العمل الدولية.

الإطار رقم ٨ - إعادة العمل بمجالس الأجور في أوروغواي

بعد غياب دام أكثر من عقد من الزمن، قامت الحكومة الجديدة في مارس ٢٠٠٥ بإعادة العمل بنظام مجالس الأجور بهدف وضع حد أدنى للأجور حسب قطاع النشاط. ففي بادئ الأمر، كانت هذه المجالس الثلاثية تقوم على ٢٠ مجموعة اقتصادية و ١٧٠ مجموعة فرعية بهدف وضع حد أدنى للأجور حسب الفئة الخاصة بكل قطاع فرعي. وقد تزامن مع ذلك إجراء مفاوضات في جميع القطاعات مع الوضع في الاعتبار الإرشادات الموضوعة من قبل وزارة الاقتصاد. وقد اتسعت الاتفاقيات لتشمل القطاع بأكمله بموجب قرارات رئاسية.

وقد أجريت ثلاث جولات تفاوضية خلال الفترة بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٩. وبينما كانت مدة الاتفاق الأول لا تتجاوز عاماً واحداً واشتملت على تعديلين اثنين، ووضعت الجولات اللاحقة مدة أطول لسريان الاتفاقيات وقللت من عدد مرات تعديل الأجور، بالإضافة إلى وضع بدائل أكثر للمفاضلة. وقد وضعت الإرشادات إطاراً للزيادات تم حسابه بناء على نسبة التضخم والأداء الاقتصادي المتوقعين آنذاك. ثم تم عقد الجولة الأخيرة في النصف الثاني من عام ٢٠٠٨ عندما ظهرت الأزمة المالية ولم يكن أحد يدري تماماً مدى تأثيرها على مختلف القطاعات الاقتصادية في أوروغواي. وحتى تتمكن الحكومة من التصدي لهذه المخاوف، قامت بوضع بند احتياطي في كل اتفاقية ينص على أنه في حالة حدوث تحول في التطورات الاقتصادية، يجوز إجراء مراجعة للاتفاقيات.

عندما تمت إعادة العمل بمجلس الأجور، لم يكن قد مضى وقت طويل على تعافي أوروغواي من أكبر حالة كساد في تاريخها الحديث، حيث كانت تعاني من نسبة بطالة مرتفعة (١٨٪ في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣) وانخفاض كبير للغاية في الأجور الفعلية (٢٢٪ تقريباً بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٤). وقد كان الانتعاش الاقتصادي الذي شهدته البلاد قوياً يستفيد من السياقات الدولية. فعام ٢٠٠٩ (عام الأزمة المالية العالمية) بلغت معدلات النمو الاقتصادي ٦٪ سنوياً خلال الفترة بين ٢٠٠٥ و ٢٠٠٩. كما ارتفعت نسبة التوظيف من ٥١,٥٪ عام ٢٠٠٤ إلى ٥٨,٦٪ عام ٢٠٠٩ وهو ما نتج عنه انخفاض ملحوظ في نسبة البطالة إلى ٧,٦٪ في هذا العام الختامي. علاوة على ذلك، بلغت نسبة الانتعاش في الأجور حداً يثير الدهشة، مع زيادة سنوية فعلية بلغت ٥٪. وأخيراً، وليس آخراً، تم تحقيق جميع هذه النتائج دون التأثير على الاستقرار المالي وثبات الأسعار.

وخلال هذه الفترة، لعبت مجالس الأجور دور نظام المفاوضة القطاعي وتمتعت بصبغة تنسيقية قوية مدعومة بتوجيهات وإشراف حكومي. وبذلك استطاع هذا النظام تحقيق الانتعاش الاقتصادي وتحسين التوظيف ورفع الأجور كذلك، مما يطرح تساؤلاً حول مفهوم وجود تسلسل حتمي يتطلب في المقام الأول وجود نمو مترابط، يتبعه خلق وظائف ثم بعد ذلك يأتي تحسن الأجور في النهاية. ولكن، في الحقيقة، يبدو أن الانتعاش القوي للأجور والتوظيف قد لعب دوراً رئيسياً في النمو الاقتصادي الملحوظ الذي شهدته البلاد.

٥-٢ الحد الأدنى للأجور

في ضوء التحديات التي تواجهها الاتحادات التي تسعى للتواصل مع العمال ذوي الأجور المنخفضة، يمكن أن يلعب الحد الأدنى للأجور دوراً تكميلياً. فبعد مرور أعوام من التجاهل المتعمد خلال الثمانينيات والتسعينيات، جاء تقريرنا العالمي السابق حول الأجور (٢٠٠٨/٢٠٠٩) ليقدّم مؤشرات بتزايد الاستخدام الحيوي لسياسة الحد الأدنى للأجور في كل من الدول المتقدمة والنامية. فمن بين الدول المتقدمة، استخدمت المملكة المتحدة (١٩٩٩)، وأيرلندا (٢٠٠٠) والنمسا (٢٠٠٩) حداً أدنى للأجور على المستوى الوطني خلال السنوات العشر الماضية أو نحو ذلك. وقد تم ذلك في المملكة المتحدة في ضوء زيادة الفقر بين الأطفال، وكمحاوله لتطبيق سياسات تهدف إلى جذب المزيد من البالغين للالتحاق بالقوى العاملة عن طريق تحسين «العائد من العمل». كما تعتمد الدول النامية بشكل متزايد على سياسة الحد الأدنى للأجور. وتعتبر الدول الإقليمية الفاعلة مثل البرازيل والصين وجنوب إفريقيا من أكبر الدول التي تفقد هذا الاتجاه. فجنوب إفريقيا، على سبيل المثال، وضعت حدوداً جديدة للحد الأدنى من الأجور عام ٢٠٠٢ بهدف دعم أجور ملايين العمال ذوي

الأجور المنخفضة في قطاعات اقتصادية متعددة، من بينهم عمال الخدمة المنزلية. كما أصدرت الصين لوائح تنظيمية جديدة بشأن الحد الأدنى للأجور عام ٢٠٠٤. وبشكل عام، تطبق سياسة الحد الأدنى للأجور في ٩٠٪ من دول العالم تقريباً.

الاتجاهات الحديثة

شهد العايمان الماضيان استمراراً في الاتجاه نحو إعادة النظر في نظام الحد الأدنى للأجور. ففي يونيو ٢٠٠٩، أقرت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ميثاقاً عالمياً لفرص العمل يشجع الحكومات على دراسة بعض البدائل مثل وضع حد أدنى للأجور يهدف إلى الحد من نسبة الفقر وعدم المساواة، وزيادة معدل الطلب والمساهمة في الاستقرار الاقتصادي، مع التأكيد على وجوب مراجعة الحد الأدنى للأجور وتحديثه دورياً. وفيما بعد، اعترفت الجهات الفاعلة الثلاثية من مختلف دول أوروبا الوسطى والشرقية في نوفمبر ٢٠٠٩^{٨٤} بعدم كفاية تطوير مؤسسات الأجور، كما اتفقوا على الحاجة إلى وضع حد أدنى للأجور لحماية معظم العمال الضعفاء. كما توصلت الوفود الثلاثية لدول القوقاز ودول وسط آسيا إلى النتائج ذاتها^{٨٥}. كما تتزايد المناقشات العامة في أوروبا الغربية حول مدى إمكانية استخدام نظام قانوني للحد الأدنى للأجور في الدول التي كانت فيما سبق تعتمد تقليدياً على الاتفاقيات الجماعية فحسب.

ونتيجة لانخفاض الطلب الإجمالي وارتفاع نسبة البطالة لدى الدول المتقدمة أثناء فترات الأزمة، تقلصت فرص الحكومات والشركاء الاجتماعيين في التفاوض على رفع الحد الأدنى للأجور في كثير من الأحيان. فزيادة الأجور التي لا يصحبها زيادة في الإنتاجية قد تضر بأصحاب العمل المستقلين، خاصة في أوقات احتدام الضغوط التنافسية. وفي نفس الوقت، هناك إدراك تام لدور نظم الحد الأدنى للأجور ذات الصبغة التشريعية في حماية العمال ذوي الأجور المنخفضة، بما في ذلك حمايتهم أثناء فترات الكساد والانتعاش البطيء، وفقاً لما يشير إليه تقرير منظمة العمل الدولية المقدم إلى مجموعة العشرين الاقتصادية^{٨٦}. وبالفعل، هناك أسباب قوية تدفع الحكومات لحماية مستويات الاستهلاك لدى العمال منخفضي الأجور، حتى في أوقات التعثر الاقتصادي، نظراً لأسباب تتعلق بالنمو الاقتصادي والمساواة. وبينما تعمل برامج استحقاقات الأجير بمثابة مكمل للدخل من العمل، بشكل أساسي في الدول التي تتمتع بنسب أجور مرتفعة، فإن المحافظة على القوة الشرائية للأجور عند الحد الأدنى من درجاتها أو الحيلولة دون انخفاضها مهم لتجنب زيادة نسبة الفقر وإضافة المزيد من الانحدار إلى الكساد.

وهناك اختلاف كبير بين الدول في مدى الارتفاع الذي شهده الحد الأدنى للأجور عام ٢٠٠٩، حيث يوضح الجدول رقم ٥ بشكل عام أن نصف الدول التي يحتوي عليها النموذج والبالغ عددها ١٠٨ دولة، تركت القيمة الاسمية للحد الأدنى القانوني للأجور لديها دون تغيير عام ٢٠٠٩. ويشمل ذلك الدول التي شهدت حالة من الثبات في أليتها لسنوات طويلة أو الدول التي قامت بتعديل معدلاتها كل عامين فقط، بالإضافة إلى الدول التي قررت تجميد الحد الأدنى للأجور تلقائياً خلال عام ٢٠٠٩. وقد سار على هذا الدرب من بين الدول المتقدمة دول مثل استراليا حيث قامت مفوضية الأجور العادلة بتجميد الحد الأدنى الوطني للأجور عند ٥٤٣,٧٨ دولار أمريكي في الأسبوع عام ٢٠٠٩، وكذلك في أيرلندا، التي أبقت على معدلاتها عند ٨,٦٥ يورو في الساعة دون تغيير منذ يوليو ٢٠٠٧.

٨٤ منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩ ج).

٨٥ انظر منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩ د).

٨٦ انظر منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ ب، صفحة ١٤).

الجدول رقم ٥ - الحد الأدنى للأجور خلال الأزمة

العدد الإجمالي للبلدان التي تشملها العينة	عدد البلدان التي لم تشهد أي تغيير الحد الأدنى للأجور عام ٢٠٠٩	
١٧	٣	البلدان المتقدمة
١٥	٣	أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية
٨	٣	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
١١	١٠	آسيا
٢٢	٤	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣٢	٢٦	إفريقيا
٣	٢	الشرق الأوسط
١٠٨	٥١	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية.

ومن بين الدول النامية، تأتي دولة الصين كمثال على الدول التي جمدت الحد الأدنى للأجور لديها، حيث علقت الزيادات خلال الفترة ما بين نهاية عام ٢٠٠٨ ومطلع عام ٢٠١٠. إلا أنه من الجدير بالذكر أن بعض هذه الدول أعادت تنشيط الحد الأدنى للأجور مع ظهور بوادر انفراجة للأزمة. ولذلك أعلنت استراليا، على سبيل المثال، زيادة في الحد الأدنى ليصبح ٥٦٩,٩٠ في يوليو ٢٠١٠. وفي الصين، قامت الحكومات الإقليمية برفع الحد الأدنى للأجور بنسبة كبيرة في بعض الأحيان بعد حدوث اضطرابات عمالية أدت إلى بعض الإضرابات التي نالت تغطية إعلامية كبيرة. كما رفعت بنجلاديش أيضاً من الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الملابس عام ٢٠١٠ بعد اندلاع عدد كبير من الاحتجاجات العمالية.

على النقيض من ذلك، اختار النصف الآخر من الـ ١٠٨ دولة الواردة في النموذج - بما في ذلك أغلب الدول المتقدمة - رفع الحد الأدنى للأجور حتى في عام ٢٠٠٩، من أجل تحقيق أهداف متوسطة الأجل أو للحيلولة دون حدوث تدهور في القوة الشرائية للعمال الأكثر انخفاضاً في الأجور أثناء الأزمة. ولذلك قامت، على سبيل المثال، كل من البرازيل واليابان وروسيا الاتحادية والمملكة المتحدة والولايات المتحدة برفع الحد الأدنى للأجور عام ٢٠٠٩ في خضم الأزمة. وقد أوصت لجنة الأجور المنخفضة في المملكة المتحدة بأن يكون هناك زيادة حذرة على الحد الأدنى للأجور تبلغ نسبتها ١,٢٪، بهدف حماية كل من الأرباح الحقيقية للعمال ذوي الأجور المنخفضة وحماية وظائفهم^{٨٧}. وقد حققت الولايات المتحدة الهدف المنشود من قانون الحد الأدنى العادل للأجور والذي تم عام ٢٠٠٧ إذ قامت تدريجياً بزيادة الحد الأدنى للأجور على المستوى الفيدرالي من ٥,١٥ إلى ٧,٢٥ دولاراً أمريكياً في الساعة خلال ثلاث سنوات. كما قامت البرازيل بزيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة ١٢٪، مقارنة بمعدل تضخم بلغ ٥٪ تقريباً عام ٢٠٠٩. إلا أن القرار الذي اتخذته البرازيل بزيادة معدل الحد الأدنى للأجور إلى درجة كبيرة يظل استثناء بين دول أمريكا اللاتينية. يوضح الجدول رقم ٦ أنه من بين عينة من إحدى عشرة دولة من دول أمريكا اللاتينية التي تقوم بتعديل الحد الأدنى للأجور دورياً (عادة مرة واحدة كل عام)، فضلت الأغلبية تعديلات تتناسب إلى حد كبير مع نسب التضخم السابقة - بحيث تحتفظ بالقوة الشرائية للعمال ذوي الحد الأدنى للأجور دون أن يمثل ذلك زيادة في العبء على المشروعات التجارية خلال هذه الفترة الصعبة.

ويمكن تحديد مدى الرغبة في تحسين المعدلات الأدنى للأجور أو زيادتها، بهدف حماية القوى الشرائية للعمال ذوي الأجور المنخفضة، والتصدي لإضعاف إجمالي الطلب، بناء على المستوى الذي وضع فيه الحد الأدنى للأجور في البداية. وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١، التي تتناول

الجدول رقم ٦ - الحد الأدنى للأجور ومعدلات التضخم لدى بلدان مختارة في أمريكا اللاتينية (نسب مئوية)

التضخم خلال الفترة الماضية من تطبيق الحد الأدنى للأجور (%)	التعديل الإسمي الأخير في الحد الأدنى للأجور (%)	
١١,٨	١٢,٠	بوليفيا
٥,٤	١٢,٠	البرازيل
١,٨	٣,٢	شيلي
٦,٩	٩,١	كوستاريكا
٧,٧	٧,٧	كولومبيا
٨,٨	٩,٠	الإكوادور
٩,٤	٧,٢	جواتيمالا
١٠,٨	١٠,٠	هندوراس
٦,٥	٤,٦	المكسيك
٣,٦	٧,٠	أوروغواي
٢٧,٧	١٠,٠	فنزويلا

المصدر: بانوراما لآبورا ٢٠٠٩ - منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩).

أهمية وضع أنظمة للحد الأدنى للأجور بهدف حماية العاملين بأجر من انخفاض الأجر دون وجه حق، وتدعو إلى وضع مستويات للحد الأدنى للأجور بحيث تراعي احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلاد وتكاليف المعيشة ومزايا التأمينات الاجتماعية ومستويات المعيشة النسبية لفئات اجتماعية أخرى، بل تراعي أيضاً العوامل الاقتصادية بما في ذلك متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاج والرغبة في الحصول على مستويات عالية من الوظائف والاحتفاظ بها. ويمكن تقريب مدى توازن هذه العوامل عن طريق بعض المؤشرات الخام مثل مستوى الحد الأدنى للأجور مقارنة بالأجر الوسيط أو المتوسط أو نسبة العمال الذين تتأثر أجورهم بالحد الأدنى القانوني. فهناك، على سبيل المثال، يطابق الحد الأدنى للأجور في المملكة المتحدة نصف الأجر المتوسط تقريباً، أي أقل من ٦٠٪ من الأجر المتوسط في فرنسا، إلا أنه يزيد إلى حد كبير عن الأجر المتوسط في الولايات المتحدة والتي تبلغ نسبتها ٣٢,٤٪^{٨٨}.

بينما يمكن أن يختلف مفهوم المستوى المثالي للحد الأدنى للأجور على النطاق الداخلي من بلد لآخر، تعد القاعدة الأولى للممارسات السليمة هي إشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد المستوى المناسب. وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١ على وجه الخصوص لوضع أنظمة تشتمل على ممثلين من المنظمات العمالية ومنظمات أرباب الأعمال على أساس من المساواة، بالإضافة إلى خبراء مستقلين مشهود لهم بالكفاءة من أجل تمثيل المصالح العامة للبلاد. كما أن هناك قاعدة ثانية للممارسات السليمة ألا وهي استخدام معلومات إحصائية وتجريبية موثوقة كأساس للتفاوض بين الشركاء الاجتماعيين. وفي ظل غياب المؤسسات الثلاثية وعوامل التحديد التجريبية، تواجه الدول خطورة إساءة إدارة الحد الأدنى للأجور، سواء بالإسراف أو بالتقشير في تحديده. وبينما لا توجد صيغة عالمية تصلح لتحديد المستوى المثالي، تقوم منظمة العمل الدولية مؤخراً بتقديم مساعدة فنية عند الطلب لعدد كبير من الحكومات والشركاء الاجتماعيين حول العالم (انظر الجدول رقم ٧ والذي يوضح أن وضع مستوى للحد الأدنى للأجور يعد بمثابة عملية موازنة تتطلب استخدام مؤشرات اقتصادية وإحصائية

الجدول رقم ٧ - التطورات الحديثة في سياسات الحد الأدنى للأجور لدى بلدان مختارة

البلاد	العدد
أرمينيا	تحسين النظم المؤسسية لتحديد الحد الأدنى للأجور ونظام تحديد البت في الأجور في القطاع العام.
بوروندي	المواءمة بين جدول الأجور في القطاع العام عقب اضطرابات الأطباء، واستكشاف تطوير السياسة الوطنية للأجور.
جزر الرأس الأخضر	احتمال تقديم حد أدنى للأجور للمرة الأولى على الصعيد الوطني نهاية عام ٢٠١٠.
الصين	تحسين التركيبة المؤسسية لتحديد الأجور في السياق الأوسع الخاص بإعادة تعديل توزيع الأجور وإعادة تشكيل ممارسات المفاوضات الجماعية.
كوستاريكا	إشراك الهيئات الأكاديمية في توفير البيانات والإحصاءات كمدخلات في تحديد الحد الأدنى للأجور.
منغوليا	القانون الجديد الخاص بالحد الأدنى للأجور يدخل حيز التنفيذ عام ٢٠١٠، وبناء القدرات لتحديد الحد الأدنى للأجور القائم على الأدلة.
باراجواي	زيادة عدد المؤشرات، بالإضافة إلى التضخم، والتي يتم استخدامها في تحديد الحد الأدنى للأجور.
الفلبين	تحسين النظام الحالي للحد الأدنى من الأجور بهدف حماية العمال.
جمهورية تنزانيا المتحدة	التغيير من الحد الأدنى الوطني للأجور إلى الحد الأدنى القطاعي للأجور. جزيرة زنجبار: الانتعاش بغية وضع سياسة أكثر تماسكا للحد الأدنى للأجور
فيتنام	إنتعاش الحد الأدنى للأجور وأجور القطاع العام

المصدر: أعمال المساعدة التقنية - منظمة العمل الدولية.

موثوقة كما تتطلب مراقبة واعية لسوق العمالة وتأثير الحد الأدنى للأجور على العمالة (انظر الإطار رقم ٩ حول الموازنة بين الحد الأدنى للأجور والعمالة). تتطلب استخدام مؤشرات اقتصادية وإحصائية موثوقة كما تتطلب مراقبة واعية لسوق العمالة وتأثير الحد الأدنى للأجور على العمالة (انظر الإطار رقم ٩ حول الموازنة بين الحد الأدنى للأجور والعمالة).

هل يمكن للحد الأدنى للأجور الحد من الأجور المنخفضة؟

إحدى طرق النظر إلى مدى تأثير الحد الأدنى للأجور هي النظر إلى كيفية استجابة معدل العمالة ذات الأجور المنخفضة للتغيرات التي يتم إجراؤها على الحد الأدنى للأجور. يوضح الشكل رقم ٣١، على سبيل المثال، مدى التطور الذي طرأ على حالات الأجور المنخفضة فيما يتعلق بالتغيرات التي طرأت على الحد الأدنى للأجور في البرازيل وتشيلي وإندونيسيا والجمهورية الكورية. وتستخدم نسبة الأجور المنخفضة في مقابل الأجور المتوسطة (أو ما يعرف بمؤشر كينز) لحساب قوة «الأثر التدريجي» للحد الأدنى للأجور. وتظهر حالي البرازيل وتشيلي زيادة ثابتة في الحد الأدنى للأجور وانخفاضاً متسقاً في العمالة منخفضة الأجر. وتشير هذه العلاقة إلى أن التعديلات التي يتم إجراؤها لزيادة المستوى النسبي للحد الأدنى للأجور ساعدت على التقليل من العمالة منخفضة الأجر في كل من البلدين. ففي البرازيل، يظهر تحليل منطقي للتراجع تم وضعه في دراسة مستجدات لهذا التقرير أن التعديلات الفعالة التي أجريت على الحد الأدنى للأجور كانت أحد عوامل التحديد الأساسية التي سمحت للعمال ذوي الأجور المنخفضة بالتحول إلى أجور أعلى^{٨٩}. وعلى النقيض من ذلك، تظهر الحالات في كل من إندونيسيا والجمهورية الكورية انخفاضاً في الحد الأدنى للأجور وثباتاً أو زيادة في معدل العمالة منخفضة الأجر. وفي كوريا ارتفع المستوى النسبي للحد الأدنى للأجور تدريجياً، إلا أنه لا يزال أقل بنسبة ٢٥٪ من الأجور المتوسطة. بينما ارتفعت نسبة العمالة ذات الأجور المنخفضة لتتجاوز ٢٥٪.

الإطار رقم ٩ - هل يؤثر الحد الأدنى للأجور سلباً على الوظائف؟

ترتكز إحدى مخاوف وضع نظام للحد الأدنى للأجور خلال العقود الماضية على ما لهذا النظام من عواقب غير متوخاه في العمالة. حيث تعتبر المقررات الدراسية التقليدية نظام الحد الأدنى للأجور عادة بمثابة "تشويه" لأسواق العمالة وهو ما يترجم حتمياً إلى انخفاض في الطلب على العمالة ومن ثم تزداد نسبة البطالة أو العمالة غير الرسمية. وتعتمد وجهة النظر هذه على نظرية المنافسة التامة بين أسواق العمالة وأسواق المنتجات، بحيث يتعين على الشركات الأخذ بالأجور والأسعار كأمر مسلم به (نيومارك وواشر، ٢٠٠٨، صفحة ٣٩). كما تدعم هذه الافتراضات وجهات نظر الاقتصاديين الذين لا يؤيدون وضع حد أدنى للأجور، نظراً لما له من ضرر غير متعمد على العمال المستهدف حمايتهم في الأساس. وعلى الرغم من أن هذا التأثير السلبي قد يكون حتمياً عند المبالغة في رفع الحد الأدنى للأجور، ليس بالضرورة أن يحدث ذلك عندما يتم وضع مستويات معقولة للحد الأدنى للأجور. وتواجه وجهة النظر التقليدية هذه باعتراضات متزايدة من قبل الاقتصاديين الذين ينظرون إلى الأسواق على أنها لا تكون أبداً تنافسية على الوجه الكامل وأن قوى السوق دائماً ما تكون لصالح الشركات. وفي مثل هذه الأحوال، لا يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور بالضرورة إلى تخفيض العمالة (مانينج، ٢٠١٠، صفحة ٥٤). كما أنه في ظل المنافسة غير الكاملة، يمكن الوفاء بتكاليف رفع الحد الأدنى للأجور عن طريق الجمع بين الأرباح المخفضة، وإعادة توزيع تكاليف العمالة بين العمال داخل الشركات وكذلك عن طريق رفع الأسعار على المستهلك. كما أنه من وجهة نظر الاقتصاد الكلي الأكثر شمولية، بينما قد يتسبب الحد الأدنى للأجور في تخفيض العمالة لأي مستوى ثابت من مستويات إجمالي الطلب، فإن هذا لن يكون الحال إذا حول الحد الأدنى للأجور الطلب الكلي إلى الزيادة. (كينيز، ٢٠٠٧، صفحة ٢٥٩).

ليس هناك ما يعتد به سوى الدراسات التطبيقية نظراً لأن التنبؤات النظرية حول الحد الأدنى للأجور تعد مثار جدل مشتعل بين الاقتصاديين. إلا أنه يجب الانتباه مجدداً إلى ما تشهده الدراسات في ذلك من استقطاب، وإلى مدى حساسية نتائج هذه الدراسات للمناهج المتبعة. ولذلك، على سبيل المثال، يُظهر الاستعراض الشامل لما نشر في نيومارك وواشر (٢٠٠٨) أن إطار التقديرات الواردة حول آثار العمالة منخفضة الأجر واسع للغاية، حيث يبدأ هذا الإطار بتأثيرات سلبية للغاية وينتهي بتأثيرات إيجابية. كما يرى المؤلفون أنفسهم أن "كثرة الأدلة تدعم وجهة النظر التي ترى أن الحد الأدنى للأجور يقلل من العمالة منخفضة الأجر" (صفحة ١٠٤). إلا أن هناك مؤلفين آخرين يختلفون مع هذا التفسير. حيث خلص دوكونلياجوس وستانلي (٢٠٠٩)، اللذان أجريا تحليلاً كمياً للأبحاث الموضوعية حول الحد الأدنى للأجور، إلى "نتيجة إجمالية مفادها أن تأثير رفع معدل الحد الأدنى للأجور على الوظائف عديم الأهمية (عملياً وإحصائياً)" (صفحة ٤٢٢).

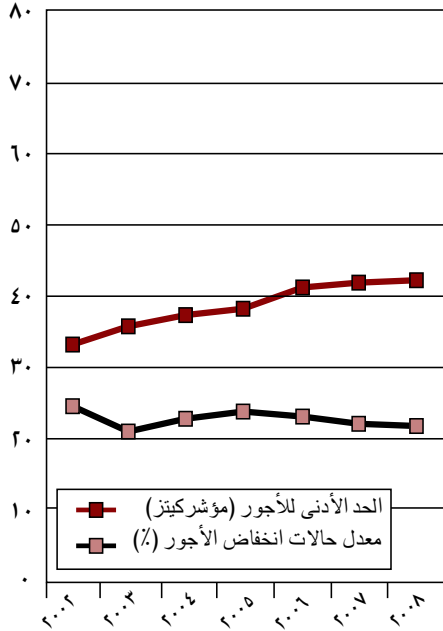
ويبدو أن وجهة النظر الأخيرة هي السمة الغالبة خلال السنوات الأخيرة. فعام ٢٠٠٦ أصدر ما يربو على ٦٥٠ اقتصادياً - من بينهم خمسة من الحاصلين على جائزة نوبل وستة رؤساء سابقين للرابطة الاقتصادية الأمريكية - بياناً أعلنوا فيه أن رفع الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة "يمكن أن يحسن من حياة العمال ذوي الأجور المنخفضة وحياة أسرهم بشكل ملحوظ، دون أن يسفر عن العواقب الوخيمة التي ادعاها منتقدوه" (معهد سياسات التوظيف (EPI)، ٢٠٠٦). كما أعلنت لجنة الأجور المنخفضة في المملكة المتحدة أنه:

منذ عشر سنوات، وقيل تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور مباشرة، كانت السمة الغالبة للنقاش في هذا الموضوع هي المخاوف من فقد الوظائف.... ولكن، في الحقيقة، منذ تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني، ونحن في لجنة الأجور المنخفضة نعمل في طليعة الصفوف البحثية للحصول على دليل يثبت وجود أية أضرار على الاقتصاد أو الوظائف ناتجة عن الحد الأدنى للأجور. إلا أنه لم نجد حتى الآن أية آثار سلبية ملحوظة سواء في الدراسات التي قمنا بها أو التي فوضنا الآخرين للقيام بها. (لجنة الأجور المنخفضة، ٢٠٠٨، (الصفحات من ٦ إلى ٧))

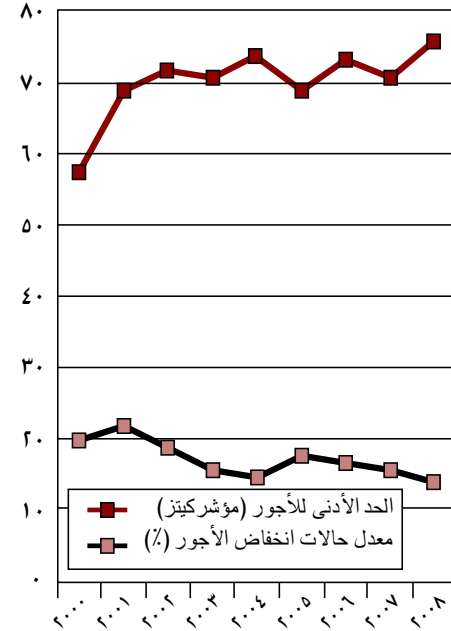
وتوصلت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية مؤخراً (٢٠١٠) عبر دراسة أجريت على عينة من دول المنظمة إلى أن "معدل الحد الأدنى للأجور القانوني بالنسبة إلى الأجور المتوسطة لا يرتبط بأية تغيرات ملحوظة في إجمالي تدفق العمالة" وأنه "إذا ما وضعنا في الاعتبار منشورات الاقتصاد الجزئي، فسيشير ذلك إلى أن الحد الأدنى القانوني للأجور له آثار من الرتبة الثانية، في أحسن الأحوال، على إعادة تخصيص العمالة" (صفحة ١٩٧).

الشكل رقم ٣١ - الحد الأدنى للأجور ومعدل الأجور المنخفضة في بلدان مختارة

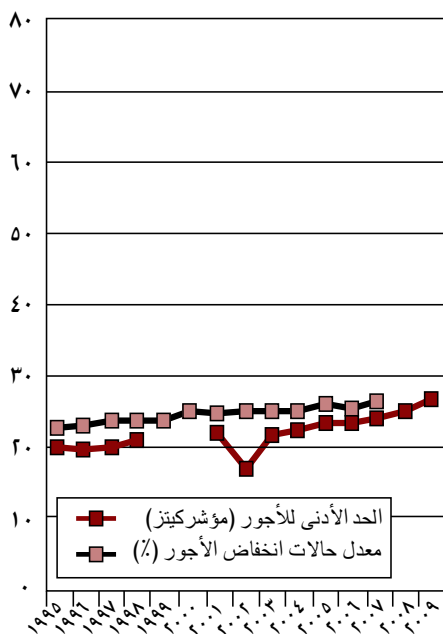
الإطار أ. البرازيل (٢٠٠٨-٢٠٠٢)



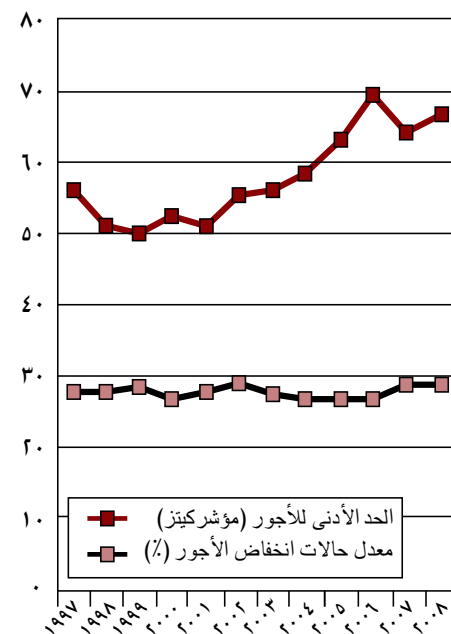
الإطار ب. شيلي (٢٠٠٨-٢٠٠٢)



الإطار ج. جمهورية كوريا (٢٠٠٩-١٩٩٥)



الإطار د. اندونيسيا (٢٠٠٨-١٩٩٧)



ملاحظة: يشير مؤشر كينز إلى مستوى الحد الأدنى للأجور مقارنة بأرباح متوسط الأجور.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية الخاصة بمنظمة العمل الدولية، انظر الملحق الإحصائي.

رغم ما تقدمه هذه الأمثلة من شعور بمدى تأثير الحد الأدنى للأجور، لا يجب أن نسلم بالعلاقة بين رفع الحد الأدنى للأجور وتقلص حالات الأجور المنخفضة كما لو كانت حقيقة. فنظراً لصعوبة ترشيد آلية يكون بها للحد الأدنى للأجور تأثير على الأجور المنخفضة، يصعب في أحيان كثيرة تحديد التأثير الفعلي للحد الأدنى للأجور. ففي إندونيسيا (الإطار د في الشكل رقم ٣١)، على سبيل المثال، يتم الربط بين التغييرات في الحد الأدنى للأجور سلبياً بشكل عام بالتغييرات في حالات الأجور المنخفضة، إلا أن حجم التأثير يعد ضئيلاً نسبياً، خاصة مع الوضع في الاعتبار الارتفاعات الكبيرة في مؤشر كايّس منذ العام ٢٠٠٤. ويمكن تفسير ذلك بأن الزيادة في مؤشر كايّس كانت مدفوعة بركود (أو قل انخفاضاً) في معدلات الأجور الحقيقية (على الرغم من النمو الاقتصادي القوي) أكثر من أن تكون مدفوعة بزيادة في الحد الأدنى للأجور^{٩٠}.

ولا يتضح من المقارنات بين الدول، العلاقة بين تغييرات الحد الأدنى للأجور والأجور المنخفضة داخل الدولة الواحدة. ويوضح الشكل رقم ٣٢ أنه لم تظهر أية علاقة إحصائية مباشرة بين مستوى الحد الأدنى للأجور وحالات انخفاض الأجور في عينة شملت ٢٧ دولة. ولذلك، رغم ما توضحه تجارب البرازيل وتشيلي من قدرة الحد الأدنى للأجور الكبيرة على تحسين وضع العمال ذوي الأجور المنخفضة، تظهر الصورة من بعيد أن هذه القدرة غالباً ما يتم إهدارها. ومن الناحية العملية هناك أسباب عدة وراء اعتبار مدى تأثير الحد الأدنى للأجور تأثيراً محدوداً^{٩١}. حيث إن أحد العوامل الواضحة التي يمكن أن تحد من تأثير وضع حد أدنى للأجور هي ضعف التنفيذ. لأنه بالفعل «لن يؤدي مجرد تشريع الحد الأدنى للأجور إلى تنفيذه»^{٩٢}. فآلية التنفيذ الضعيفة التي تتسم بقلة المراقبين على العمالة وضعف احتمالية اكتشاف المخالفة و/أو العقوبات غير الرادعة في كثير من الأحيان لن ينتج عنه في كثير من الأحيان سوى خرق للنظام على نطاق واسع. وهناك سبب آخر ألا وهو ضعف التغطية أو قصورها في بعض الأحيان، وهو ما يؤدي بدوره إلى استثناء العديد من العمال المستضعفين من الحماية الاجتماعية التي يوفرها لهم نظام الحد الأدنى للأجور. وأخيراً، حتى لو كانت هناك تغطية واسعة وجهود حقيقية للتنفيذ، سيبقى الحد الأدنى للأجور في الدول النامية دائماً أكثر فعالية في الاقتصاد الرسمي منه في الاقتصاد غير الرسمي، حيث تصعب عملية المراقبة وينتشر العمل غير المنظم والعفوي. وهناك عامل إضافي يمكن تلخيصه في الخطورة الناجمة عن سوء الإدارة، وذلك عندما يتم وضع مستوى مرتفع كحد أدنى للأجور دون مراعاة للواقع مما يسبب عدم التنفيذ أو الانتهاء بالعمال ذوي الأجور المنخفضة إلى البطالة أو الوظائف غير الرسمية.

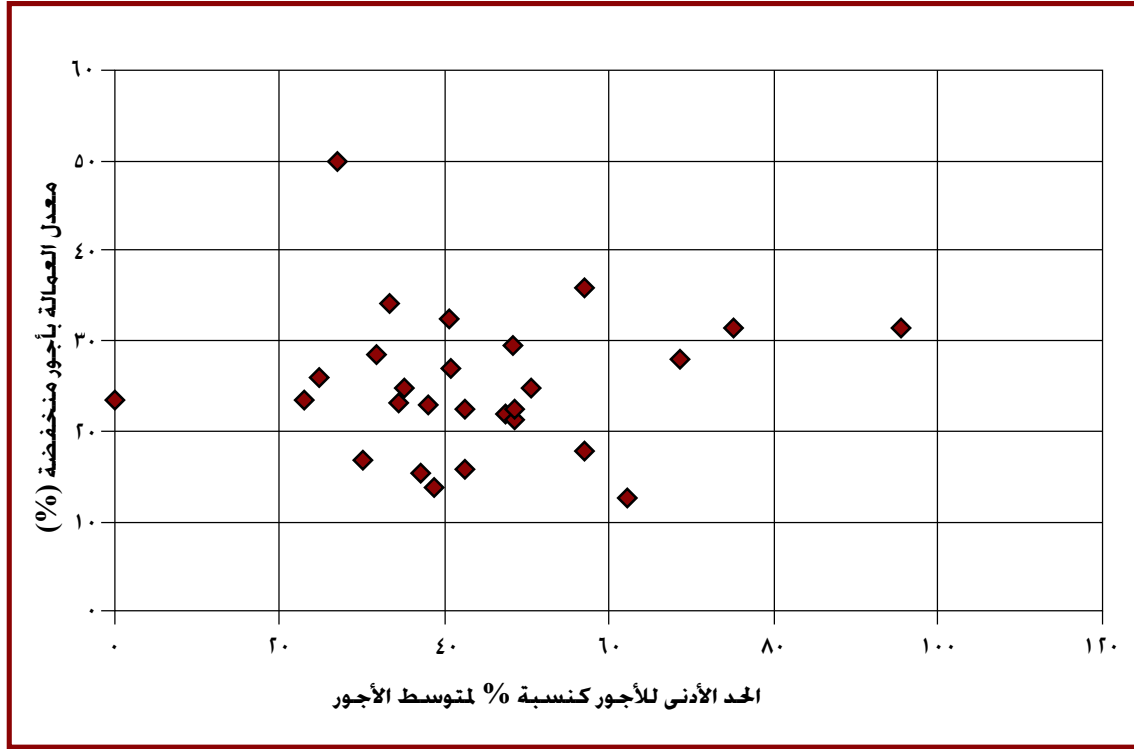
توضح هذه العوامل في مجموعها السبب في تقاضي قطاع كبير من القوى العاملة نسبة أقل من الحد الأدنى للأجور خاصة في الدول النامية. فتشير بعض التقديرات إلى أن هذا القطاع من القوى العاملة في أمريكا اللاتينية له أشكال مختلفة تمثل نسبة قد تقل عن ١٪ من العمال وقد تزيد على ٤٥٪ من جميع العمال. ويعد هذا معدلاً مرتفعاً خاصة في الدول التي تضع حداً للأجور الدنيا مرتفعاً دون مراعاة للواقع. كما تم ملاحظة المشكلة ذاتها في مناطق أخرى؛ ففي تايلاند، على سبيل المثال، تشير التقديرات إلى أن ٢٥٪ من العمال الذين يعملون في قطاع التصنيع يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور عام ٢٠٠٩. وكذلك الحال في الفلبين والتي تشير التقارير إلى أنها تعاني من فجوات في التنفيذ. أما الصين، فتبلغ نسبة الحالات التي تتقاضى أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور ٢٩,٨٪

٩٠ بمعنى آخر، بالغت التغييرات الواردة في مؤشر كايّس من تقدير التغيير الفعلي في الحد الأدنى للأجور. ويبلغ معدل الزيادة في الحد الأدنى للأجور الحقيقي ١,٢٪ في الفترة بين عامي ٢٠٠٦ و٢٠٠٨.

٩١ انظر، على سبيل المثال، أبيلباوم وآخرون (٢٠٠٣)، أسترمان (٢٠٠٨).

٩٢ مورجاي ورافاليون (٢٠٠٥)، الصفحة رقم ٢.

الشكل رقم ٣٢ - مقارنة بين الدول : في الحد الأدنى للأجور ومعدل العمالة منخفضة الأجر لدى ٢٧ دولة



ملاحظة: يستخدم الشكل معدل الحد الأدنى إلى الحد المعتدل للأجور بدلاً من الحد الأدنى إلى الحد المتوسط للأجور (كالحال في مؤشر كاتيس) لأن الأجور المعتدلة متاحة فقط لعدد محدود من الدول. المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية الخاصة بمنظمة العمل الدولية، انظر الملحق الإحصائي.

بالنسبة للعمال المحليين في العام ٢٠٠٧، كما كانت أعلى مرتين تقريباً في حالة العمال المهاجرين^{٩٣}. وأخيراً، يوجد بالهند عدد كبير من العمال الذين يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور (انظر الإطار رقم ١٠).

وهناك سبب آخر لعدم كفاءة الربط بين الحد الأدنى للأجور وحصة الأجور المنخفضة. ويرتبط هذا السبب بتعريف الأجور المنخفضة على أنها حصة ممن يتقاضون أقل من ثلثي الأجور المتوسطة. ومن الناحية التطبيقية ليس هناك إلا عدد قليل من أنظمة الحد الأدنى للأجور المبالغ في ارتفاعها، ولذلك عادة ما يظهر التأثير المباشر للحد الأدنى للأجور داخل فئة العمال منخفضي الأجور وهو ما يقلل من المسافة بين المستفيدين منه ومن يتقاضون أجوراً متوسطة. وفي مثل هذه الحالات، يؤدي وضع حد أدنى للأجور فقط إلى تقليص معدل الأجور المنخفضة إذا كان للحد الأدنى للأجور ما يسمى بـ «التأثير المتتابع» (أو التأثير التدريجي للأجور)، والذي يشير إلى الزيادة في الأجور بمستويات أعلى من الحد الأدنى القانوني. وتقدم هذه الزيادة من قبل صاحب العمل لإنتعاش التفاوت في الأجر (جزئياً على الأقل) بين العمال الذين يتقاضون حداً أدنى للأجور والعمال الذين يتقاضون أجراً ما يزيد على الحد الأدنى. وقد يعزز مثل هذا التفاوت من الاختلافات في الحالة الوظيفية أو الأقدمية أو المهارات وربما ارتكزت أهميته في الشعور العام بالعدالة والتي ترفع من روح العمال المعنوية وتعزز من التزامهم بالأداء.

٩٣ للحصول على بيانات حول أمريكا اللاتينية، انظر كاننينغهام (٢٠٠٧)، وحول تايلاند، انظر شاندوفيت (٢٠١٠)، وحول الفلبين، انظر بيرالتا وجويرو (٢٠١٠)، وحول الصين، انظر دينج ولي (٢٠١٠).

الإطار رقم ١٠ - الجدول حول الحد الأدنى للأجور في الهند

يعد قانون الحد الأدنى للأجور الذي سنته الهند عام ١٩٤٨ أحد أهم تشريعات العمل، إلا أن نظام الحد الأدنى للأجور في الهند يعد كذلك من بين أنظمة الحد الأدنى للأجور الأكثر تعقيداً في العالم، حيث ينص تشريع عام ١٩٤٨ على قيام "الحكومة المركزية المختصة" بانتعاش معدلات الحد الأدنى للأجور لموظفي عدد من الوظائف المدرجة (أو وفقاً لجدول زمني). ويعني ذلك ضمناً ثلاثة أشياء مهمة على الأقل: أولاً، يتم وضع الحد الأدنى للأجور من قبل السلطات المركزية أو السلطات الخاصة بالولاية بناء على نوع الشركة. ثانياً، يتم وضع الحد الأدنى للأجور "في وظائف ومهن معينة" فقط ولذلك لا يغطي النظام جميع من يتقاضون أجوراً. ثالثاً، يوجد الآن عدد كبير من المعدلات التي تختلف عن بعضها اختلافاً كبيراً من ولاية لأخرى أحياناً، حتى على مستوى المهنة الواحدة. وقد نتج عن هذا النظام عدد كبير للغاية من معدلات الحد الأدنى للأجور، بحيث يصعب مراقبتها وإنفاذها، كما أن هذه المعدلات غير سارية على جميع العاملين.

وقد نشأ عن النظام المعقد للحد الأدنى للأجور في الهند جدل كبير مع مرور السنين. فقد كانت البداية منذ عام ١٩٧٨، عندما طرحت إحدى المجموعات البحثية المعروفة باسم "لجنة بحوث لينغام" فكرة حد أدنى للأجور على مستوى البلد بأكمله، بغض النظر عن تصنيف القطاعات أو المناطق أو الولايات الذي يتم السماح للوظائف وفقاً له. ومع ذلك يظل لحكومة الولاية الحق في وضع الحد الأدنى للأجور الخاص بها بحيث لا يقل عن الحد الأدنى الأساسي. ومؤخراً، أيد باحثون مثل غوش (١٩٩٧، صفحة ٦٩٨) فكرة "حداً يومي أدنى للأجور للعمال غير المدربة، بغض النظر عن الوظيفة أو القطاع الذي يعملون به، وبغض النظر عن سن من يعمل هذا العمل وما إذا كان ذكراً أم أنثى". وقد تم اتخاذ خطوة في هذا الاتجاه عندما طلبت الحكومة المركزية من الولايات تحديد معدلات للحد الأدنى للأجور عبر مشاورات مع خمس لجان منطقية (وذلك لكل من المنطقة الشرقية والشمالية الشرقية والجنوبية والشمالية والغربية). كما كانت هناك خطوة أخرى نحو هذا الاتجاه عندما وضعت الحكومة المركزية عام ١٩٩٦ مفهوم أرضية قومية استرشادية للحد الأدنى للأجور بلغت ١٠٠ روبية أو ما يعادل دولارين أمريكيين في اليوم منذ عام ٢٠٠٩. إلا أنه لم يتم حتى يومنا هذا إلزام الولايات بتطبيق هذه الأرضية للحد الأدنى من الأجور. اقترح مجلس الاتحادات المهنية في الهند في عام ٢٠٠٧ أن يتم وضع حد أدنى ثابت للأجور على مستوى البلاد ولجميع المجالات. وقد جاء هذا الاقتراح بعد ملاحظة استمرار معاناة البلاد من ارتفاع نسبة الفقر وعدم المساواة على الرغم من تحقيق نمو اقتصادي سريع خلال السنوات الماضية.

وتوضح عملية محاكاة البيانات أنه سيكون هناك تأثير كبير للإلزام بتطبيق أرضية الحد الأدنى للأجور على مستوى البلاد أو توسيع تغطية الحد الأدنى للأجور المعمول به على مستوى الولايات. ويشير آخر مسح أجرته المنظمة القومية للمسح بالعينة في الهند عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ إلى أن هناك ما يقرب من ١٧٣ مليون عامل يتقاضون أجوراً في الهند، يتم تصنيف ١١٦ مليون عامل منهم كعمالة متقطعة. وتظهر التقديرات أن التغطية الشاملة والتي يتم تطبيقها تطبيقاً جيداً للحد الأدنى من الأجور ستعود بالنفع على ما يصل إلى ٧٣ مليون عامل ممن يتقاضون حالياً أقل من أرضية الحد الأدنى للأجور في الهند. وهذا يشير إلى أن توسيع تغطية الحد الأدنى للأجور في الهند سيكون له أثره البالغ. ونظراً لأن نسبة ٣٠ إلى ٤٠٪ ممن يتقاضون أجوراً منخفضة ينتمون لأسر فقيرة، ونظراً كذلك لأن المرأة تتقاضى أجراً أقل من أجر الرجل، سيكون وضع حد أدنى للأجور بمثابة أداة مهمة للحد من فجوة الأجور بين الذكور والإناث وتقليص حالات الفقر في الهند.

المصدر: بيلسر وراني (٢٠١٠).

على النقيض من الزيادات في الحد الأدنى للأجور، التأثيرات المتتالية لا تتم بالتفويض^{٩٤}. ولذلك فإن تنوع حجم التأثيرات المتتالية يعد أحد مصادر الغموض الرئيسية سواء من ناحية تصميم نماذج تهدف إلى التنبؤ بتأثيرات الزيادة في الحد الأدنى للأجور على مجموع الأجور والتضخم أو في فهم آثار الحد الأدنى للأجور على الوظائف ذات الأجور المنخفضة. ولذلك يمكننا أن نتوقع اختلافات كبيرة على مستوى الدول، ففي الدول التي تتجه إلى وضع مفاوضات جماعية تشمل جميع العمال، على سبيل المثال، من المرجح أن تكون التأثيرات المتتالية كبيرة، نظراً لأن الاتحادات المهنية تتولى التفاوض على التحول إلى هيكل أجور رسمي وربما تكون مهتمة على وجه الخصوص بالاعتماد على الميزة الموجودة في رفع الحد الأدنى للأجور ومحاولات إنتعاش التفاوت في الأجور بسبب اختلافات لخبرة أو المسؤوليات الوظيفية أو المهارات أو المؤهلات. أما في الدول التي لا تتمتع بحماية تشريعات الأجور المشتركة، فمن المرجح أن تكون التأثيرات المتتالية أقل بكثير. وقبل وضع حد أدنى قانوني للأجور في المملكة المتحدة، على سبيل المثال، أشار فريمان (١٩٩٦) إلى التضخم الضعيف نسبياً المحتمل حدوثه نتيجة لزيادة الحد الأدنى للأجور في سوق العمالة بالمملكة المتحدة وبالتحديد لأن التأثيرات المتتالية ستكون طفيفة فالكثافة النقابية المنخفضة وتغطية المفاوضات الجماعية الضعيفة كانت «بالكاد هي الظروف التي من المحتمل أن ينطلق منها تضخم عام بسبب الزيادة في أجور عدد كبير من النساء اللاتي يعملن بدوام جزئي في المتاجر الصغيرة» (صفحة ٦٤٥).

وقد تمت دراسة التأثيرات المتتالية بالتفصيل في أحدث مجموعة دراسات بحثية حول الحد الأدنى للأجور وأجور الكفاف في الولايات المتحدة^{٩٥}. وتفيد إحدى التحليلات التي أجريت على صناعة البيع بالتجزئة، والذي يتمتع بنصيب كبير من الحد الأدنى للأجور، أن التأثير المتتابع قد امتد إلى الشريحة المثوية الأربيعينية للأجور، والتي يرتفع فيها الأجر بنسبة ٢٥٪ عن الحد الأدنى للأجور^{٩٦}. وعلى هذا المستوى من الأجور، يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور بنسبة ١٠٪ إلى زيادة الأجور بنسبة ١,٤٪، وهو ما يشير إلى وجود تأثير ضغطي كبير نسبياً للحد الأدنى للأجور بين الشرائح العشرية الأدنى لتوزيع الأجور. وهناك أمر لا بد من وضعه في الاعتبار عند وضع السياسة ألا وهو الموازنة بين رفع الحد الأدنى للأجور مقارنة بالحد المتوسط وخطورة تركيز العمال الذين يتفاوضون أجوراً عند الحد الأدنى للأجور أو فوقه قليلاً. ومع غياب التأثيرات المتتالية، لن يساهم رفع الحد الأدنى للأجور بشكل كبير في الحد من نسبة العمال ذوي الأجور المنخفضة، إلا إذا تجاوز الحد الأدنى للأجور بالفعل خط الأجور المنخفضة. ولكن في الوقت ذاته، إذا تم التخلص تماماً من جميع أشكال التفاوت في سلم الأجور حتى آخر درجاته، فلن يكون لرفع الحد الأدنى للأجور بغرض إعادة التوزيع مبرر.

وأخيراً، مع الوضع في الاعتبار بعض المخاوف التطبيقية من تأثيرات وضع حد أدنى للأجور في ضوء التحديات التي تواجه تطبيق هذا النظام وعدم شمولية تغطيته والتأثيرات المتتالية التي لا يمكننا التنبؤ بها تماماً، هناك في المقابل عدد كبير من الأدبيات التي تم تأليفها في هذا الصدد حتى الآن والتي تشير إلى الدور المهم الذي تلعبه سياسات الحد الأدنى للأجور في مكافحة التمييز في الأجور بسبب نوع العمل وما إذا كان رجلاً أو امرأة، وفي التصدي أيضاً لخطورة حصر وظائف المرأة في الوظائف منخفضة الأجر. كما يجب أن نضع في اعتبارنا مساهمة الحد الأدنى للأجور في تحسين أجور المرأة كهدف في حد ذاته، نظراً لما يعود عادة على المرأة من فائدة عند رفع الحد الأدنى للأجور إذا ما قورنت بأقرانها من الذكور^{٩٧}.

٩٤ مناقشة حول التأثير المتتابع مأخوذة من جريمشاو (٢٠١٠).

٩٥ انظر بولين وآخرون (٢٠٠٨).

٩٦ انظر ويكس-ليم (٢٠٠٨)، الجدول ١, ١١)، تضم الحسابات كل من التأثيرين الفوري والمتأخر.

٩٧ انظر روبري وجريمشاو (قريباً). هناك تناقض صارخ بين هذا الرأي ووصف المرأة بأنها «الضحية» الرئيسية لنظام الحد الأدنى للأجور نظراً لما له من آثار سلبية على وظائفها. لمزيد من النقاش حول هذه الجدلية، انظر لي وماك-كان (قريباً).

٥-٣ من الحد الأدنى للأجور إلى الحد الأدنى للدخل في الأسر محدودة الدخل

سياسات للحيلولة دون ارتباط الأجور المنخفضة بالفقر

تعد خطورة معاناة شخص ما من الفقر بسبب ما يتقاضاه من أجر منخفض، رغم كونه موظفاً أو عاملاً، أحد أهم المخاوف التي تحيط بالأجور المنخفضة، خاصة عندما نشير بذلك ضمناً إلى الحياة الكريمة. والعلاقة بين الفقر والأجور المنخفضة ليست علاقة مباشرة، ويرجع ذلك في الأساس إلى اختلاف التعريفات وما يترتب عليها من اختلاف في أدوات القياس. وكما أشرنا سلفاً، ترتبط الأجور المنخفضة بإجمالي العائد من الأجر على الفرد، بينما يتعلق الفقر عادة بصافي الدخل المتاح للأسرة، بما يتناسب مع حجم الأسرة وتركيباتها^{٩٨}. ولذلك، قد لا يكون العمال ذوي الأجور المنخفضة (مثل المشاركين في سوق العمالة من الصغار الذين يعيشون مع أولياء أمورهم) فقراء، خاصة عندما ينتمون إلى أسر ذات دخل مرتفع ويشغل العديد من أفرادها وظائف. والعكس صحيح، فقد يكون العمال الذين يتقاضون أجوراً مرتفعة (مثل أرباب الأسر) فقراء إذا لم يكن للأسرة عائل غيرهم وكانت الأسرة كبيرة والعديد من أفرادها معولين.

لكن وبرغم هذه الاختلافات بين المفاهيم، من الواضح أن الأجور المنخفضة تزيد من إمكانية الوقوع تحت وطأة الفقر. ويوضح الجدول رقم ٨ خطورة «الفقر مع العمل» حيث يحتوي على تقديرات لمعدلات الفقر حسب مستوى الأجور وحالة الوظائف في الصين والتي ثار فيها الجدل حول أثر النمو الاقتصادي المرتفع على الحد من الفقر. ويبين الجدول بوضوح أن معدلات الفقر تنخفض إلى أدنى مستوياتها عندما يكون ما يحصل عليه من أجر يزيد على ثلثي الأجور المتوسطة. ويؤدي العمل بأجر منخفض إلى زيادة ملحوظة في التعرض لبرائث الفقر. ومن المثير للانتباه الاختلاف بين العمال المحليين والمهاجرين، حيث تبلغ نسبة العمال المهاجرين ذوي الأجور المنخفضة والمعرضين للفقر ٤٥٪ تقريباً، بينما ينخفض التعرض للفقر انخفاضاً كبيراً بالنسبة للعمال المحليين (بنسبة ٥٪). وبالنسبة لهؤلاء العمال المهاجرين، يكون تأثير التحول إلى وظائف ذات أجور أكثر ارتفاعاً تحولاً ملحوظاً بوجه خاص، حيث يعيش ١٣,٩٪ فقط من العمال المهاجرين الذين يتقاضون أجوراً مرتفعة في فقر.

ومع الوضع في الاعتبار وجود علاقة بين الأجور المنخفضة والفقر، يجب أن تكون إحدى اهتمامات عملية وضع السياسات هي كيفية إزالة هذا الارتباط. فحتى إذا لم يكن هناك مفر من الأجور المنخفضة، يمكن أن يتم تطبيق السياسات بشكل يخفف من الأعباء المالية على أسر العمال ذوي الأجور المنخفضة. وعلى الرغم من الدور الذي تلعبه بالفعل الإجراءات ذات التأثير المباشر على عائدات الأجور – مثل سياسيي المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور – يمكن كذلك تحسين الرعاية التي يتلقاها العمال ذوي الأجور المنخفضة من خلال سياسات ترفع من صافي الدخل المتاح للأسر الفقيرة. وتشير الدراسات الأخيرة بالفعل إلى أن العلاقة بين الأجور المنخفضة والفقر في الدول المتقدمة قد تضاعلت نتيجة لعدد كبير من المبادرات السياسية التي استهدفت العمال ذوي الأجور المنخفضة^{٩٩}. أما الدول النامية، فنظراً لوجود عدد هائل من الوظائف غير الرسمية، يجب أن تصحب سياسة الحد الأدنى للأجور إجراءات سياسية تستهدف أدنى مستويات سوق العمالة، خاصة القطاع غير الرسمي^{١٠٠}. وفي هذا الصدد، يكون التحدي الحقيقي للسياسات هو كيفية وضع نظام متناغم يجمع بين تطوير مؤسسات رعاية واتخاذ إجراءات في سوق العمالة من أجل تأمين المستوى الأدنى من الدخل للأسر الفقيرة.

٩٨ للحصول على مراجعة انظر جريمشاوا (٢٠١٠).

٩٩ حول فرنسا، انظر على سبيل المثال كارولي وجواني (٢٠٠٨) وانظر أيضاً OECD (٢٠٠٩ ب) و (٢٠١٠).

١٠٠ انظر منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨ أ) وليموس (٢٠٠٩).

الجدول رقم ٨ - معدلات الفقر طبقاً للأجور والعمالة في الصين، ٢٠٠٢-٢٠٠٧ (نسب مئوية)

العمال المهاجرون ٢٠٠٧	العمال المحليين ٢٠٠٧	العمال المهاجرون ٢٠٠٢	العمال المحليين ٢٠٠٢	
٤٥,٤	٤,٨	٦٤,١	٢,٧	العاملين بأجور منخفضة
١٣,٩	١,٢	٤٣,١	٠,٦	العاملين بأجور مرتفعة
٦٦,٣	٩,٤	٧١,٤	٥,٢	العاطلين عن العمل

ملاحظات: يستخدم الحد الأدنى ١,٢٥ دولاراً أمريكياً في اليوم حسب خط الفقر الجديد الموضوع من قبل البنك الدولي (رافالين وآخرون، ٢٠٠٨).
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية، دينج ولي (٢٠١٠).

ما هي هذه السياسات؟ المجال والإمكانات

تعد «الميزات المقدمة مع العمل» أمثلة معبرة عن الإجراءات التي يجب اتخاذها لمواجهة الوظائف ذات الأجور المنخفضة. وتهدف هذه «الميزات المقدمة مع العمل» إلى توفير محفزات مالية للعمال حتى يلتحقوا بالوظائف ذات الأجور المنخفضة مقابل الحصول على عائدات إضافية يمكن من خلالها الحد من الفقر. قد تكون هذه الميزات في شكل خصومات ضريبية أو تحويلات مرتبطة بالأجر أو غير ذلك من الأشياء التي يتم استلامها دفعة واحدة^{١٠١}. ويعد وضع برامج خصومات ضريبية على الدخل الإجراء الأكثر شيوعاً بين هذه الإجراءات. ونظراً لأن هذه البرامج تحتوي على عناصر للتحفيز على العمل، عادةً ما تكون كمية الميزات خاضعة لإجمالي الدخل بحيث تكون هناك عناصر داخلية تدريجياً وأخرى خارجة تدريجياً. وبمعنى آخر، يزيد إجمالي الميزات في البداية عند حدوث زيادة في الدخل، ثم تظل الميزات ثابتة تحت حد معين، ثم تبدأ في الانخفاض في النهاية. ويحتوي الجدول رقم ٩ على أمثلة لهذه السياسات.

وقد ثبت بالفعل ما يمكن أن تؤدي إليه هذه السياسات من تحسن في الرعاية التي يتلقاها من يتقاضى أجوراً منخفضة من العمال، دون أن تكون هناك تضحية بحجم الوظائف، ولذلك يتعين الاستعانة بهذه السياسات عند وضع السياسات المتعلقة بالأجور المتدنية. إلا أن هناك ثمة محاذير تجدر الإشارة إليها: أولاً، من المهم ملاحظة عدم فعالية بعض هذه السياسات وأن الأمر قد يختلط بشأنها في كثير من الأحيان^{١٠٢}. وهذا يعني مدى أهمية احتواء هذه السياسات على فعالية في الوضع والتنفيذ بحيث تكون الأهداف والفئات المستهدفة من الوضوح بمكان، حتى تضمن حصول العمال ذوي الأجور المتدنية وأسرهم على الميزات المعنية.

ثانياً، يجب ألا يتم تفسير ما تحتويه «الميزات المقدمة مع العمل» من قدرات لتعزيز الرعاية بأنها تعني ضمناً إمكانية استخدامها كبديل للحد الأدنى للأجور. فكما ذكرنا آنفاً، تحتوي كل حزمة من حزمتي السياسات هذه على أهداف مختلفة وآليات متباينة: فبينما يستهدف الحد الأدنى للأجور تحسين العائد من الأجور من خلال التصدي لعجز أسواق العمالة عن توفير أجر لائق، من المفترض أن تعمل «الميزات المقدمة مع العمل» على إزالة ارتباط الأجور المنخفضة بالفقر. والأهم من ذلك أنه إذا فهمنا «الميزات المقدمة مع العمل» على أنها شكل من أشكال «المعونات على الأجور» (كأن تفكر الشركات في إمكانية تحويل بعض نفقات العمالة إلى الخصومات الضريبية)، فقد تكون هناك محفزات للشركات على خفض الأجور أو عدم زيادتها مثلاً رغم حدوث زيادة إيجابية في الإنتاجية. وفي هذه الحالة يزيد عبء الميزانية الخاص بـ «الميزات المقدمة مع العمل». ويمكن تلاشي الدوران في هذه الحلقة المفرغة عن طريق إجراءات تكميلية أخرى، مثل وضع أرضية أجور من خلال الحد الأدنى

١٠١ مراجعة السياسات في الدول الصناعية، انظر إمبرفول وبيرسون (٢٠٠٩).

١٠٢ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD (٢٠٠٩ ب).

الجدول ٩ - برامج استحقاقات العمل في بلدان صناعية مختارة

البلد	البرنامج	المعالم
بلجيكا	استحقاقات العمل	خفض مدفوعات الضمان الاجتماعي للعمال ذوي المهارات المنخفضة أو العمال ذوي الأجور المنخفضة. يراعى الدخل المستحق للفرد فقط في تحديد حجم الخصومات، ولا تراعى الوضع العائلي.
كندا	المزايا الضريبية على دخل العمل	عادة ما يحسب الائتمان الضريبي القابل للاسترجاع للأفراد والأسر المستوفين الشروط ذوي الدخل المنخفض على أساس الدخل المكتسب، وإجمالي الدخل والوضع العائلي.
فرنسا	علاوة العمل	مخطط الائتمان الضريبي للأسر التي يحصل فيها فرد واحد على الأقل على وظيفة مدفوعة الأجر وحيث يكون الدخل الخاضع للضريبة أقل من السقف (وهو محدد وفقاً للحد الأدنى للأجور). وقد تم عرضه في ٢٠٠١ محدد الأهداف فيما يخص إعادة توزيع الدخل للأسر ذات الدخل المنخفض، وبالتالي رفع حوافز عملهم. ويحسب المبلغ الصحيح لعلاوة العمل على أساس مدة العمل والوضع العائلي وعدد الأطفال، فضلاً عن الدخل الخاضع للضريبة.
هولندا	الائتمان الضريبي للموظفين	يراعي فقط في مخطط الائتمان الضريبي الذي ينطبق على جميع أنواع التوظيف، بما في ذلك مجال العمل الحر، الدخل المكتسب، ويتم تطبيق الإعفاءات الضريبية بشكل فردي. ويتميز البلد الأخير بتقديم بعض الحوافز المالية للعمال بدوام جزئي (وكذلك للمساهمة في الحفاظ على القوة الشرائية الصافية للعمالين بالحد الأدنى للأجور، وانظر سالفيردا وآخرون. (٢٠٠٨).
المملكة المتحدة	الائتمان الضريبي للعمل	استحقاقات متوسطة الدخل التي تزيد من أرباح أصحاب الدخل المنخفض أو المتوسط. ويجب الأخذ ببعض المعايير (بما في ذلك الوضع العائلي) لكي يكونوا مستوفين الشروط. والحد الأدنى المطلوب لساعات العمل في الأسبوع يصل إلى ١٦ ساعة. كما تتوفر برامج أخرى مثل الائتمان الضريبي للطفل وغيرها من الاستحقاقات النقدية بمبلغ مقطوع.
الولايات المتحدة	الائتمان الضريبي للدخل المكتسب	أدخل لأول مرة مخطط الائتمان الضريبي القابل للاسترجاع في عام. وارتفع مبلغ الائتمان مع زيادة عدد الأطفال.
المصادر: جمعت من مصادر وطنية مختلفة.		

للأجور، كما توضح التجارب الأخيرة في المملكة المتحدة. ومن ثم، يعد العنصر الأساسي في السياسات الخاصة بالعمال ذوي الأجور المنخفضة هو وضع حزمة سياسات متناسقة جيداً تتسم بالتكامل بين نظام الحد الأدنى للأجور و«الميزات المقدمة مع العمل»، بدلاً من أن يكون هناك تضارب بينهما.

وأخيراً، قد ينطوي وضع برامج «الميزات المقدمة مع العمل» على تحديات بالنسبة للدول النامية، خاصة أثناء الأزمة، نظراً لحجم الاقتصاد غير الرسمي الهائل وقيود الميزانية الموجودة حالياً. ولكن على الرغم من هذه القيود الجلية، توضح التجارب الأخيرة في الدول النامية أن تنفيذ ذلك ليس بالأمر المستحيل على الإطلاق^{١٠٣}. ففي الفلبين، على سبيل المثال، تم خلال الأزمة الاقتصادية وضع «حزم ميزات لا تشمل الأجور» لأصحاب الأجور المنخفضة. وكان من بين هذه الحزم إعفاء من دفع الضريبة على الدخل بزيادة تقديراً بـ ٣٧ إلى ٦١ بيزو يومياً (أي ما يزيد قليلاً على ١٠٪ من الحد الأدنى للأجور)^{١٠٤} على الدخل المتاح للأشخاص الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجور^{١٠٥}.

١٠٣ «ارتفعت نسبة عدم المساواة في الأجور خلال العشر سنوات التي سبقت تشكيل لجنة الأجور المنخفضة (LPC). وقد صُحِب ذلك، ارتفاع في الإنفاق على الخصومات الضريبية (بالإضافة إلى خصومات للأسرة وعلى دخل الأسرة) بلغ عشرة أضعاف. وقد تم التوصل إلى أن تقدم الخزانة معونات لأصحاب الأعمال من خلال هذه «الميزات المقدمة مع العمل» على أن يتم تقييد هذه المعونات والأعباء المفروضة على الخزانة عند وضع حد أدنى للأجور على مستوى البلاد» (مينكاف، ٢٠٠٩، صفحة ٣٠٠)

١٠٤ للحصول على مراجعة، انظر منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ د).

١٠٥ انظر بيرالتا وجويرا (٢٠١٠).

جدول رقم ١٠ - أمثلة على سياسات التحويلات النقدية في بلدان مختارة

البلد	البرنامج	الخصائص
البرازيل	بولسا فاميليا	انطلق برنامج «راتب الأسرة» عام ٢٠٠٣. هو أكبر برنامج للتحويلات النقدية المشروطة لمساعدة الأسر الفقيرة، ولا سيما في مجالات التعليم والصحة. ولكي يكون المتقدم مؤهلاً يتعين عليه تلبية مجموعة من الاحتياجات، ومنها، ألا يقل معدل انتظام الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٦-١٥ عاماً، في المدارس عن ٨٥٪. وتشير التقديرات إلى أنه قد تم دفع حوالي ٨٠٪ من الاستحقاقات للأسر التي تعيش تحت خط الفقر (المحدد بنصف الحد الأدنى للأجور لكل شخص في الأسرة المستحقة).
المكسيك	الفرص المتاحة	تهدف برامج مكافحة الفقر للأسر الفقيرة في الاقتصادات الريفية والحضرية، إلى تحسين التعليم والصحة. والاستحقاقات مشروطة بانتظام الأطفال في المدارس، وضرورة التردد على العيادات بشكل منتظم للعلاج، وما إلى ذلك. ويتم تحديد الأهلية من خلال اختبار للدخل بالوكالة وتقييمات المجتمع. ويدفع أعلى قدر من التحويلات النقدية للأمهات لإلحاق بناتهن بالمدارس.
بنجلاديش	المدارس الثانوية للبنات برنامج الرواتب	تدفع رواتب للفتيات مباشرة بشرط الالتحاق بالتعليم الثانوي وعدم الإقبال على الزواج قبل بلوغ الثامنة عشر من العمر.
جنوب إفريقيا	منح إعالة الطفل	يهدف برنامج التحويلات النقدية العامة إلى الحد من الفقر بين الأطفال. وقد بدأ عام ١٩٩٨ كبرنامج مشروط، ثم تحول إلى برنامج مطلق لتحسين نسبة تلقي المنحة.

المصادر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ د)

وفي الوقت ذاته، عندما يصعب استخدام سياسة «الميزات المقدمة مع العمل» كخيار، يمكن اللجوء إلى إجراءات تحويل الدخل ذات النطاق الأوسع، حيث لا ترتبط هذه الإجراءات بالحالة الوظيفية وحالة الربح. فعلى سبيل المثال، يشكل كل من صحة الأسرة وتعليم الأبناء تحدياً مصدر قلق بالنسبة للعمال ذوي الأجور المنخفضة نظراً لما يحققونه من ربح منخفض. وبدون الحصول على تعليم (وصحة) مناسبين، قد يتعرض أبناء العمال ذوي الأجور المنخفضة، للعمل في وظائف من هذا النوع. ولذلك، لن تؤدي البرامج الحكومية التي تسعى لرفع القيود المالية عن هؤلاء العمال منخفضي الأجور إلى زيادة الرعاية بأسرهم فقط، بل ستؤدي أيضاً إلى الحد من خطورة وقوع أبنائهم فريسة لوظائف منخفضة الأجور فيما بعد. وهناك بالفعل عدد متزايد من الدول التي تطبق هذه السياسات، خاصة برامج تحويل الأموال المشروط وغير المشروط، والتي تهدف لمساعدة الأسر محدودة الدخل في شئون الصحة والتعليم^{١٠٦}. ويعرض الجدول رقم ١٠ أمثلة على برامج تحويل الأموال. وتعد التجربة البرازيلية على وجه التحديد تجربة مثيرة نظراً لنجاحها في الجمع بين سياسات دعم الأجور والدخل، بينما أدت التعديلات الفعالة والمنهجية في الحد الأدنى للأجور إلى خفض نسبة الأجور المنخفضة (انظر الجدول رقم ١٠)، حيث ساهم برنامج Bolsa Família في الحيلولة دون تحول «فقر الأجور» إلى «فقر في الدخل» عن طريق دعم إضافي على الدخل للأسر محدودة الدخل.

المُلخَص والاستنتاجات

الجزء ٣

٦ النتائج الرئيسية والآثار المترتبة على السياسات

يأتي هذا التقرير في إطار سلسلة من تقارير منظمة العمل الدولية حول التطورات التي تمر بها سياسات الأجور، كما يستعرض هذا التقرير اتجاهات الأجور العالمية خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ واللدان شهدا أزمة اقتصادية ومالية عالمية. ويرصد التقرير تباطؤ في نمو معدل الأجور الشهرية في العالم حيث تراجعت نسبته من ٢,٧ إلى ٢,٨٪ تقريباً خلال العامين الذين سبقا الأزمة ليصبح ١,٥٪ في العام ٢٠٠٨ و ١,٦ في العام ٢٠٠٩. وقد تباطأ نمو الأجور في آسيا وأمريكا اللاتينية إلا أنه ظل إيجابياً، بينما حققت مناطق أخرى هبوط في الأجور الفعلية على مراحل معينة أثناء الأزمة. وفي الدول المتقدمة، تراجع معدل الأجور الفعلية بنسبة -٠,٥٪ عام ٢٠٠٨، إلا أنه ارتفع بنسبة ٠,٦ عام ٢٠٠٩، بحيث جاء عكس ما شهده عام ٢٠٠٨ من تراجع. أما في أوروبا الوسطى والشرقية، فقد تراجع معدل الأجور الفعلية لنسبة تقدر بـ -٠,١٪ عام ٢٠٠٩. وربما كان التراجع الذي شهدته القوى الشرائية هو الأسوأ، حيث انخفضت بنسبة تقدر بـ -٢,٢٪ في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى عام ٢٠٠٩. وتجدر الإشارة إلى التأكيد على وجوب الحذر عند تفسير هذه التغيرات في نمو الأجور، حيث إنها تعكس عدداً من العوامل المرتبطة بالأزمة (مثل البطالة والتضخم). وقد يعزى النمو الإيجابي في معدلات الأجور الفعلية أثناء الأزمة المالية أحياناً إلى انخفاض نسبة التضخم و/أو تركيز خسارة الوظائف في الوظائف ذات الأجور المنخفضة.

وعلى الرغم من تباطؤ نمو الأجور، يعد هذا التغير على العموم أقل من الهبوط الذي شهده نمو إنتاجية العمالة أو نمو إجمالي الناتج المحلي خلال سنوات الأزمة. ويمكن ملاحظة ذلك في التقرير نظراً لوجود عدد كبير من الدول هبطت بها إنتاجية العمالة ومع ذلك أظهرت معدلاً إيجابياً لنمو الأجور. ويتمشى ذلك مع النتيجة التي يمكن التوصل إليها بأن تعديلات الخفض في الأجور تميل لأن تكون أقل من تعديلات إجمالي الناتج المحلي. كما مرت أغلب الدول التي توفرت عنها بيانات بزيادة على المدى القصير في حصة الأجور من إجمالي الناتج المحلي بين العامين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩. ويبين هذا الاتجاه أنه على الرغم من الهبوط في إجمالي الإنفاق على الأجور وفي الأرباح أثناء الأزمة، ظلت الأرباح أكثر تطايراً من إجمالي الإنفاق على الأجور، وهذا يتفق مع نتائج تم التوصل إليها سابقاً تفيد بأن التقلبات في حصة الأجور عادة ما تكون تقلبات دورية - أي أنها ترتفع أثناء انكماش الاقتصاد وتنخفض أثناء تعافيه. ولم يلاحظ اتجاه ارتفاع حصة الأجور على المدى القصير على المستوى الداخلي فقط، ولكنه كان ملاحظاً على مستوى بعض القطاعات أيضاً، خاصة قطاع التصنيع. ولكن من المعقول القول بأنه مع استمرار ارتفاع نسبة البطالة، ستستمر الضغوط التي تتعرض لها الأجور خلال سنوات التعافي الاقتصادي وربما تزداد هذه الضغوط أيضاً. وبذلك يكون تأثير الأزمة الكامل على الأجور لم يظهر حتى الآن.

ويتعين النظر إلى هذه الآثار ذات المدى القصير، الناتجة عن الأزمة، في سياق انخفاض على المدى الطويل في حصة الأجور من إجمالي الناتج المحلي، وتزايد الفصل بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية على المدى الطويل، بالإضافة زيادة عدم المساواة. ويوضح هذا التقرير على وجه الخصوص أنه منذ منتصف تسعينيات القرن الماضي وهناك زيادة في عدد الأفراد ذوي الأجور المنخفضة - أي من يتقاضون أقل من ثلثي الأجر المتوسط - في أكثر من ثلثي دول العالم التي تتوفر عنها بيانات. ومن بين هذه الدول الأرجنتين والصين وألمانيا وإندونيسيا وأيرلندا والجمهورية الكورية وبولندا

وأسبانيا. وهناك خطورة في هذه الدول، وغيرها من الدول التي تعاني من زيادة في معدلات الأجور المنخفضة، من شعور عدد كبير من أفرادها بالمستوى المتدني. حيث إن ذلك قد يؤدي إلى زيادة التوترات الاجتماعية، خاصة إذا شعرت فئات بعينها أنها دفعت ثمناً باهظاً أثناء الأزمة بينما كانت قسمة أرباح الفترة التوسعية المبكرة - وربما أرباح الانتعاش الاقتصادي فيما بعد - غير عادلة. وهناك مصدر قلق آخر ألا وهو احتمال أن يكون الركود الذي مرت به حالة الأجور قبل الأزمة قد ساهم بالفعل في الأزمة، وأضعف من قدرة اقتصاد الدول على التعافي سريعاً. وعلى الرغم من إسهام عدة عوامل أخرى في ظهور الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، هناك من يرى أن جذور الأزمة تكمن فيما سبق الأزمة من هبوط في إجمالي الطلب. وقد ساهمت عملية إعادة التوزيع (التي تم بمقتضاها التركيز على الأرباح بدلاً من الأجور والتركيز على أصحاب الأجور المرتفعة بدلاً من أصحاب الأجور المتوسطة) في انخفاض إجمالي الطلب، حيث أدت هذه العملية إلى تحول الدخل من يد الأفراد الذين يميلون للإنفاق إلى يد الأفراد الذين يفضلون الادخار. وقد تمكنت بعض الدول قبل ظهور الأزمة من الحفاظ على استهلاك الأسر عبر رفع معدل الاستدانة، بينما ركزت دول أخرى نموها الاقتصادي على الصادرات. إلا أنه ثبت عدم قدرة هذا النموذج على التحمل والاستدامة. وربما تجد الدول في المستقبل أن من مصلحتها تركيز نموها الاقتصادي على مزيد من استهلاك الأسر، وعلى استهلاك الأسر الذي يعتمد على دخل الأجور بدلاً من الاستهلاك الذي يعتمد على رفع معدل الاستدانة.

ويتبنى هذا التقرير وجهة نظر تقول أنه بإمكان سياسات الأجور تحقيق مساهمة إيجابية نحو نموذج اقتصادي واجتماعي أكثر استدامة. حيث يمكن الاستعانة بكل من المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور في تحقيق انتعاش اقتصادي أكثر توازناً وعدالة، بحيث نضمن أن العائلات والأسر العاملة ذات الأجور المتدنية على حصتها المستحقة من أرباح كل نسبة مئوية على حدة يحققها النمو الاقتصادي. وكان تقرير الأجور العالمي السابق (٢٠٠٨/٢٠٠٩) قد أظهر العلاقة القوية بين الأجور والإنتاجية في الدول التي تتمتع بنسبة مفاوضة جماعية تغطي أكثر من ٣٠٪ من الموظفين، وأنه بإمكان الحد الأدنى للأجور تقليص نسبة عدم المساواة التي يعاني منها النصف الأدنى من سلم توزيع الأجور. ويوضح التقرير الذي بين أيدينا أنه يمكن للمفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور المساهمة كذلك في تقليص نسبة العمال ذوي الأجور المنخفضة. وفي الوقت ذاته، لا تزال هناك تحديات هائلة تواجه الاتحادات التي تحاول التواصل مع العمال المعرضين للمخاطر بالإضافة إلى تأسيس نظام فعال للحد الأدنى من الأجور.

٧ القضايا الناشئة وكيفية التعامل معها

تحمل كلمة «أزمة» في اللغة الصينية معنى ثانوياً يشير إلى «الفرصة». ويشير التقرير الذي بين أيدينا إلى الفرصة الفريدة التي قدمتها لنا الأزمة الاقتصادية بالفعل، ألا وهي توسيع إدراكنا لسياسات الأجور ووضع حزمة سياسات أكثر فعالية بناء على تقييم منهجي للقيود التي تحول دون تحقيق ما تحتويه هذه السياسات من قدرات كامنة، بحيث تساهم حزمة السياسات هذه في خلق اقتصاد منصف ومستدام. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى بعض القضايا الكبيرة التي تعتبر من الأهمية بمكان من أجل تحسين سياسات الأجور، خاصة في دول العالم النامي. ويؤيد هذا التقرير وجهة النظر التي ترى وجود عناصر تمييزية قوية كانت سبباً في انخفاض الأجور ووجود فجوة بين الأجور بعضها البعض. ومن ثم يجب وضع سياسات للأجور والدخل في إطار تشريعي أوسع يتناول أيضاً مختلف أشكال التمييز من خلال قانون العمل بالإضافة إلى التشريعات والتدابير الأخرى ذات الصلة.

أولاً، لا تزال الانتماءات النقابية الضعيفة والآخذة في التقلص إلى جانب ضعف المفاوضة الجماعية في العديد من الدول مصدر قلق. ولا يرجع السبب في ذلك فقط إلى الصعوبات التي يواجهها العمال في محاولة تنظيم أنفسهم (غالباً بسبب الزيادة في عدد العمال غير الخاضعين لنظام قياسي، بما في ذلك العديد من عمال خدمة المنازل الذين سبق إلقاء الضوء عليهم في هذا التقرير) ولكن أيضاً بسبب ضعف الآليات البديلة المتاحة للعمال غير المعترف بهم في أغلب الأحيان حتى يتمكنوا من تأمين أجر عادل ولائق. ومن المثير، في هذا السياق، أن نرى أثناء الأزمة تجدد الاهتمام بدور الدولة في تعزيز المفاوضة الجماعية عبر مختلف البرامج التحفيزية (كبرنامج تقاسم العمل وبرنامج دعم التشغيل). كما ظهر إدراك متزايد لعلاقة المفاوضة الجماعية بارتفاع الأجور إلى جانب النمو الاقتصادي، بما في ذلك الدول الآسيوية. وقد تؤدي المفاوضة على الأجور عندما تكون متاحة وضرورية عبر تمثيل ثلاثي - وليست المفاوضة الجماعية في حد ذاتها - إلى تحقيق مكاسب جمة للعمال المعرضين للمخاطر، نظراً لما توفره من تغطية شاملة.

ثانياً، يبدو أن قلة الاعتماد على المفاوضة الجماعية في تحديد الأجور دفعت بدورها إلى إضفاء أهمية متزايدة على الدور الذي يلعبه الحد الأدنى للأجور، بحيث أصبح الأداة الوحيدة تقريباً لسياسات الأجور في بعض الدول. وفي هذه الحالة، قد تتمر سياسة الحد الأدنى للأجور بتحول نوعي قد يؤدي بدوره إلى جعل نظام الحد الأدنى للأجور من بين عدد من أهداف السياسة التنافسية ومقتضياتها. ونتيجة لهذا التحول بالفعل، يتم وضع الحد الأدنى للأجور للعمال الذين يتقاضون أجوراً متوسطة بدلاً من وضعه للعمال ذوي الأجور المنخفضة. وليس من الصعب أن نرى بحدوث ذلك فهم آخر لهدف وضع حد الأدنى للأجور والذي هو في الأساس حماية العمال الأكثر عرضة للمخاطر. ولذلك، من المهم ضمان أن يكون المستفيد الأكبر من سياسة الحد الأدنى للأجور هم العمال ذوي الأجور المنخفضة. إلا أن استعادة الأهداف الأصلية للحد الأدنى للأجور يجب أن يصاحبه وضع آليات بديلة تسهل من إجراء مفاوضات مثمرة حول العمال ذوي الأجور المتوسطة. أي يجب أن يكون هناك نظام لسياسات الأجور يستفيد منه كافة العمال، بغض النظر عن مستوى أجورهم أو إنتماءاتهم النقابية أو حالتهم الوظيفية.

ثالثاً، ووفقاً لما يذهب إليه هذا التقرير، يجب الوضع في الاعتبار السياسات التي ترفع من الدخل متاح للأسر ذات الدخل المحدود، بالإضافة إلى التدابير التقليدية الخاصة بوضع سياسات التفاوض الجماعي والحد الأدنى للأجور. ويتعين وضع هذه السياسات وتقييمها بحيث تحول دون تحول الأسر ذات الأجور المنخفضة إلى الفقر. وفي هذا الصدد يمكن الاستفادة من "الميزات المقدمة مع العمل"، مثل ميزة الخصومات الضريبية. إلا أنه يتعين أن تصحب هذه الميزات تشريعات خاصة بأرضية الأجور (دون أن تحل محلها)، سواء عن طريق حد أدنى للأجور أو مفاوضة جماعية متوافقة؛ وإلا، فقد تدفع "الميزات المقدمة مع العمل" إلى كساد في الأجور. ففي الدول التي لا تعد "الميزات المقدمة مع العمل" خياراً عملياً لها بسبب الزيادة الكبيرة في عدد الوظائف غير الرسمية، على سبيل المثال، يجب الوضع في الاعتبار سياسات مباشرة لدعم دخل الأسر الفقيرة (مثل سياسة التحويل النقدي). وحتى يتم تحقيق أكبر استفادة من هذه السياسات، يجب وضعها جميعاً بشكل يتواءم ويتكامل مع سياسات الأجور الأخرى.

وأخيراً، من المهم إدراك إمكانية مساهمة النظام الذي تقوم عليه هذه السياسات الموسعة للأجور في نمو الاقتصاد واستقراره. فهذا النظام ككل لديه قدرة كبيرة على خلق حركة متدفقة باستمرار من الطلب الاستهلاكي، ما من شأنه إحداث نمو مستدام. كما أنه يلعب، في الوقت ذاته، دور التوازن الداخلي خلال فترات الكساد الاقتصادي. وتقدم لنا الأزمة الحالية فرصة لا تقدر بثمن يمكننا استغلالها لتحديد مدى إمكانية تطبيق دائرة الأجور الفعالة والطلب الإجمالي والشروط التي يجب توفرها لتحقيق ذلك. وهذا سيكون أحد الموضوعات التي سوف يتناولها التقرير العالمي للأجور القادم.

الملحق الفني ١

الاتجاهات العالمية للأجور: القضايا المنهجية

قام برنامج ظروف العمل والتوظيف (TRAVAIL) التابع لمنظمة العمل الدولية بالتعاون مع شعبة الإحصاء بوضع منهج تقدير الاتجاهات العالمية والإقليمية للأجور، متبعاً في ذلك اقتراحات تمت صياغتها على يد أحد مستشاري منظمة العمل الدولية، كما خضع البرنامج لثلاث مراجعات على يد أربعة خبراء مستقلين^{١٠٧}. ويوضح هذا الملحق المنهج المتبع كنتيجة لهذه العملية.

مفاهيم وتعريفات

- وفقاً للتصنيف الدولي للوضع المهنية (ICSE-٩٣)، يعتبر «الموظفون» هم العمال الذين يشغلون «وظائف مدفوعة الأجر»، أي وظائف لا تعتمد أتعابها الأساسية مباشرة على ما يحققه صاحب العمل من إيرادات. ويشتمل الموظفون على موظفين منتظمين وعلى عمال يشغلون وظائف المدى القصير وآخرين منقطعين وعمال من خارج المؤسسة وعمال موسميين وغير ذلك من التصنيفات الأخرى للعمال الذين يشغلون وظائف مدفوعة الأجر^{١٠٨}.
- أما كلمة «أجر» فتشير إلى إجمالي الأتعاب بما في ذلك العلاوات الدورية التي تمنح للموظفين خلال فترة زمنية محددة سواء شهدت هذه الفترة عملاً أم لا، كأن تكون إجازة سنوية أو مرضية مدفوعة الأجر. وهذا ينطبق في الأساس على مفهوم «إجمالي الأتعاب النقدية»، والذي يعد أهم مكونات الدخل المتعلق بالوظائف مدفوعة الأجر^{١٠٩}. ويستثنى من هذا ما يساهم به أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.
- كما تشير كلمة «الأجور» في سياقنا هذا إلى المعدل الفعلي لأجور الموظفين الشهرية. وقد اجتهدنا في جمع البيانات التي تشمل جميع الموظفين متى توفرت (دون الاختصار على مجموعة بعينها، كالموظفين في مجال التصنيع أو هؤلاء الذين يعملون بدوام كامل)^{١١٠}. وحتى يكون هناك تكافؤ بين التأثير الناتج عن تغيرات الأسعار خلال فترات زمنية متباينة، تم حساب الأجور في فترات زمنية فعلية، أي تم تعديل بيانات القيمة الاسمية للأجور بما يتناسب مع تضخم الأسعار المطبقة

١٠٧ تقرير بعنوان «تقدير الاتجاهات العالمية للأجور: القضايا المنهجية»، من إعداد فرهاد مهران بتكليف من منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي (نسخة)، تقارير مراجعة النظير: «تقرير الخبرة حول تقدير الاتجاهات العالمية للأجور: القضايا المنهجية» من إعداد بروفيسور يوفيس تيلي، معهد الإحصاء بجامعة نيوشاتل (نسخة)، وتقرير «تعليقات على تقرير منظمة العمل الدولية التمهيدي تقدير الاتجاهات العالمية للأجور: القضايا المنهجية» من إعداد بروفيسور يوجين جيونج وبروفيسور جوزيف إل جاستويرث، معهد الدراسات الإدارية والتجارية بمونتريال وجامعة جورج واشنطن، واشنطن العاصمة (نسخة)، وتقرير بعنوان «تعليق على التقرير التمهيدي الصادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان تقدير الاتجاهات العالمية للأجور: القضايا المنهجية» أعده الدكتور جويوب آهن، المعهد الكوري للعمالة (نسخة).

١٠٨ منظمة العمل الدولية، قرار حول التصنيف الدولي للوضع المهنية (ISCE)، أقره المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمالة (جنيف، يناير ١٩٩٣). http://www.ilo.org/global/What__we__do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS/index.htm

١٠٩ منظمة العمل الدولية، قرار حول قياس الدخل المرتبط بالتوظيف، أقره المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء إحصاءات العمالة (جنيف، أكتوبر ١٩٩٨). http://www.ilo.org/global/What__we__do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS/index.htm

١١٠ يتماشى استهداف أكبر تغطية ممكنة مع الفكرة التي تقول بأن العمل اللائق وما يتبعه من أرباح مناسبة هو الهدف المنشود لجميع العمال، وأن المؤشرات الإحصائية يجب أن تغطي جميع الأشخاص الذين لديهم صلة بالمؤشر. انظر منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨ ب).

على المستهلك في كل دولة على حدة^{١١١}. وتشير نسبة النمو في الأجر الفعلي إلى التغيير الذي يعترى الأجور من عام إلى العام الذي يليه في المعدل الحقيقي للأجور الشهرية لجميع الموظفين.

إستراتيجية الإحصاء الرسمي للسكان

يتمثل المنهج المستخدم في قياس التقديرات العالمية والإقليمية في أسلوب إحصاء رسمي يخلو من الاستجابة. والهدف من إستراتيجية الإحصاء الرسمي للسكان هو توفير بيانات عن الأجور لجميع الدول وتطوير المعاملة الواضحة لها في حالة عدم الاستجابة الإجمالية. (انظر استعراض عدم الاستجابة الإجمالية، أدناه). وقد حاولنا جمع بيانات الأجور لإجمالي ١٧٧ دولة وقطر مجمعة في مناطق منفصلة كما هو موضح في جدول ١١٢^{١١٢}، بشكل عام، نجحنا في توفير بيانات من ١١٥ دولة،

جدول ١١ – مجموعات إقليمية

الدول والأقطار	المناطق
استراليا، النمسا، بلجيكا، كندا، قبرص، الدنمرك، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، أيسلندا، أيرلندا، إسرائيل، إيطاليا، اليابان، جمهورية كوريا، لوكسمبورج، مالطا، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، البرتغال، سنغافورة، أسبانيا، السويد، سويسرا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة.	الدول المتقدمة (مختارة)
ألبانيا، البوسنة والهرسك، بلغاريا، كرواتيا، جمهورية التشيك، استونيا، المجر، لاتفيا، ليتوانيا، جمهورية مقدونيا يوغوسلافيا سابقا، جمهورية مولودفا، بولندا، رومانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، تركيا، أوكرانيا.	أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية
أرمينيا، أذربيجان، بيلاروسيا، جورجيا، كازاخستان، جمهورية قيرغيزستان، روسيا الاتحادية، طاجيكستان، تركمانستان، أوزبكستان.	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
أفغانستان، بنجلاديش، بوتان، بروني، دار السلام، كمبوديا، الصين، هونج كونج، (الصين)، ماكو (الصين)، فيجي، إندونيسيا، جمهورية إيران الإسلامية، جمهورية كوريا الديمقراطية، جمهورية لاو الشعبية الديمقراطية، ماليزيا، جزر المالديف، منغوليا، ميانمار، نيبال، باكستان، بابوا غينيا الجديدة، الفلبين، جزر سليمان، سريلانكا، تايلاند، تيمور ليشتي، فينتام.	آسيا
الأرجنتين، جزر الباهاما، باربادوس، بليز، بوليفيا، البرازيل، تشيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، جمهورية الدومينيكا، إكوادور، السلفادور، غواديلوب، جواتيمالا، غوينا، هايتي، هندوراس، جامايكا، مارتين كوي، المكسيك، هولندا، نيكاراغوا، باناما، باراجواي، بيرو، بورتوريكو، سورينام، ترينيداد وتوباغو، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

١١١ قمنا بذلك بناء على مؤشر أسعار المستهلك لصندوق النقد الدولي للدولة المعنية. في حالة كل من البرازيل والولايات المتحدة، حيث أوصى نظرائنا الوطنيين باستخدام مؤشر أسعار المستهلك كبديل، واعتمدنا على المصادر القومية من المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء ومكتب إحصائيات العمالة، على التوالي.

١١٢ تستفيد هذه التجمعات الإقليمية من التمثيل الإقليمي لمكاتب منظمة العمل الدولية حول العالم. ويشمل عالمنا جميع الدول والأقطار التي توفرت عنها بيانات حول العمالة، من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل التابع لمنظمة العمل الدولية، ولذلك تستبعد بعض الدول الصغيرة والأقطار (مثل جزر القنال أو الفاتيكان) التي ليس لها تأثير ملحوظ على الاتجاهات العالمية أو الإقليمية.

تابع جدول أ

المناطق	الدول والأقطار
إفريقيا	الجزائر، أنجولا، بنين، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، الكاميرون، الرأس الأخضر، الجمهورية الأفريقية الوسطى، تشاد، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، ساحل العاج، مصر، غينيا الاستوائية، إريتريا، إثيوبيا، الجابون، جامبيا، غانا، غينيا، غينيا-بيساو، كينيا، ليسوتو، ليبيريا، الجماهيرية العربية الليبية، مدغشقر، ملاوي، مالي، موريتانيا، ماوريشوس، المغرب، موزمبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا، جزيرة ريونيون، رواندا، السنغال، سيراليون، الصومال، جنوب إفريقيا، السودان، مملكة سوازيلاند، جمهورية تنزانيا المتحدة، توجو، تونس، أوغندا، زامبيا، زيمبابوي.
الشرق الأوسط	البحرين، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، عمان، قطر، السعودية، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة، الضفة الغربية وغزة، اليمن

تتميز بالتغطية الإقليمية المشار إليها في الجدول أ٢. وبالرغم من المحاولات المتكررة التي أجريت للحصول على أرقام للأجور من مكاتب الإحصاء الوطنية و/أو السجلات الدولية، إلا أن بيانات الأجور لم تكن متاحة في بعض الحالات. بالإضافة إلى ذلك، كانت المجموعات الإحصائية ناقصة في بعض الدول التي توفرت بيانات عنها، بمعنى فقدان بعض السنوات. (انظر استعراض بند عدم الاستجابة أدناه).

جدول ٢ - تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية (نسب مئوية)

المجموعة الإقليمية	تغطية دول	تغطية العاملين	التغطية التقريبية لإجمالي الأجور
دول متقدمة (مختارة)	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
أوروبا الوسطى والشرقية	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
آسيا	٥٩,٣	٩٦,٢	٩٨,٥
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٦١,٣	٩٢,٣	٩٤,٧
إفريقيا	٢٩,٤	٥٦,٧	٧٦,٢
الشرق الأوسط	٧٥,٠	٧٣,٤	٩٠,٩
العالم	٦٥,٠	٩٤,٠	٩٨,٥

ملحوظة تشير تغطية الدول إلى عدد الدول التي تتوفر لدينا بيانات أجور عنها كنسبة مئوية من جميع الدول في المنطقة، بينما تشير تغطية العاملين إلى عدد العاملين في الدول ذات بيانات متاحة كنسبة مئوية لجميع العاملين في المنطقة (كما في عام ٢٠٠٨). و قدرت التغطية التقريبية لإجمالي الأجور بناء على افتراض أن مستويات الأجور تختلف بين الدول تماشيًا مع إنتاجية العمل (أي الناتج المحلي الإجمالي للفرد العامل، اعتباراً من عام ٢٠٠٨، المعبر عنه بمعدل القوة الشرائية بالدولار، عام ٢٠٠٥).

استعراض بند عدم الاستجابة

لتوجيه بند عدم الإستجابة (عندما تتاح بيانات الأجور في فترات زمنية متتالية لدولة ما، ولكن بيانات بعض السنوات مفقودة) استخدمنا إطار عمل قائم على نموذج للتنبؤ بالقيم الناقصة^{١١٣}. ويعد هذا الأمر ضرورياً للتوصل إلى مجموعة من الدول المستجيبة والمستمرة على مر الزمن، ومن ثم تجنب التأثيرات غير المرغوبة المصاحبة للعينة غير المستقرة.

اعتماداً على طبيعة النقاط البياناتية الناقصة، استخدمنا العديد من الأساليب المكتملة، التي تم شرحها أدناه وفقاً للأفضلية. في نهاية هذا الملحق، قدمنا بياناً تفصيلياً لكل سنة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٩ بهدف السماح للقراء بالنظر بعمق إلى حد أن بإمكاننا الرجوع إلى ملاحظات حقيقية، ولأي مدى يمكننا الاعتماد على القيم المحتسبة (جدول ٣).

(أ) حيث أن الملاحظات السنوية تقوم على أرقام شهرية أو ربع سنوية، فأحياناً يكون لدينا معلومات جزئية من مجموعة متزامنة لسنة معينة. ونظراً لأن استخدام النقاط البياناتية هذه غير المعدلة ربما يتطلب تحيزاً (كما هو في الدول عالية التضخم، تكون الأجور الاسمية بشكل عام أعلى في الربع الأخير من الربع الأول)، وقد قمنا في البداية بتقييم النقاط البياناتية الشهرية أو الربع سنوية الناقصة بناء على القيم الاسمية للملاحظات المتاحة حول متوسط الأجور الشهرية، $\bar{y}_{jt}$ من دول z في وقت t ، من خلال ملائمة ركود خطي OLS. ثم أخذنا متوسط النقاط البياناتية القائمة والمقدرة. وقد استخدمت هذه الطريقة حيث كان الربع الأخير من عام ٢٠٠٩ مفقوداً، كما في هذا المثال:

$$\hat{y}_{j2009} = \frac{(\bar{y}_{j1Q2009} + \bar{y}_{j2Q2009} + \bar{y}_{j3Q2009} + \hat{y}_{j4Q2009})}{4}$$

(١)

استخدمنا هذه الطريقة لدولة واحدة. واستخدمنا أسلوباً مماثلاً لضبط بيانات الأجور من دولة ثانية حيث أشارت الملاحظات من سنوات مختلفة إلى شهور تقويمية مختلفة.

(ب) في حالة أخرى، كان للسلسلة الزمنية فجوة قصيرة بين النقاط البياناتية الموجودة. ويسمح هذا بتقدير النقاط البياناتية الناقصة، ومتوسط الأجور $\bar{y}_{jt}$ في دولة z في زمن t ، من خلال الاستكمال بناء على مهمة نمو اللوغاريتم:

$$\hat{y}_{jt}^* = e^{(\frac{z}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt-x}^*) + \frac{x}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt+z}^*))}$$

(٢)

حيث تمثل $x-t$ أقرب نقطة بياناتية سابقة، و $z+t$ أقرب نقطة بياناتية لاحقة، وتدل علامة النجمة على القيمة الحقيقية (أي معدلة وفقاً للتضخم) و e يمثل رقم إيولر. وقد استخدمنا هذا الأسلوب لملء فجوات ثلاث سنوات تالية بحد أقصى في سلسلة زمنية لـ ١٧ دولة.

(ج) في بعض الحالات، كان لدينا مصادر متعددة لبيانات الأجور عن دولة معينة (علي سبيل المثال، يقوم أحدها على عمليات مسح للمنشآت ويقوم الآخر على المسح الأسري). واستخدمنا هذه المعلومات الإضافية لاستكمال البيانات الناقصة في السلسلة الزمنية المفضلة الخاصة بنا، كما في هذا المثال، حيث تم تقدير متوسط الأجور $\bar{y}_{jt+1}$ كما يلي:

$$\hat{y}_{jt+1} = \bar{y}'_{jt+1} \times \frac{\bar{y}_{jt}}{\bar{y}'_{jt}}$$

(٣)

١١٣ ويحدث هذا بالتماشي مع منهج المسح القياسي، حيث يستخدم إطار عمل ممنهج من أجل بند عدم الإستجابة، بينما يستخدم إطار عمل يقوم على تصميم من أجل عدم الاستجابة للاستبيان.

حيث تمثل $\bar{y}$ النقاط البيانية المعروفة من السلسلة المفضلة الخاصة بنا والنقاط البيانية لـ $\bar{y}'$ من السلسلة الثانوية. ويمكننا الاستعانة بالسلسلة الثانوية في ٣٧ دولة.

(د) حيث لا يوجد مصدر بيانات ثانوي وكانت الفجوة في المجموعة واسعة جداً لدرجة يستحيل معها استخدام الإدراج البسيط الموضح في المعادلة (٢)، حيث استندنا إلى النظرية الاقتصادية، التي تفترض أن تستجيب الأجور - على المدى الطويل - للتغيرات في إنتاجية العمل. ومع ذلك، فنحن أيضاً نعلم بأن هذه العلاقة ليست مثالية ومن الممكن أن تتغير بمرور الوقت. لذلك في دولة معينة j ، كان علينا مراعاة معدل الأجور $\bar{y}_j^*$ ، بما يربو على إنتاجية العمال، LP_j^* ، عند نقطتين زمنيتين، أي في السنة التي تسبق فجوة البيانات مباشرة والسنة التي تليها مباشرة. ولتقدير مستوى الأجور $\bar{y}_{jt}^*$ عند نقطة زمنية t ، استخدمنا المعادلة التالية لتوفيق توجه الأجور بين نقطتين بيانيتين معروفتين للتغيرات في إنتاجية العمل:

$$\hat{y}_{jt}^* = LP_{jt}^* \times \left(\frac{z}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt-x}^*}{LP_{jt-x}^*} + \frac{x}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt+z}^*}{LP_{jt+z}^*} \right) \quad (٤)$$

حيث تمثل $x-t$ أقرب نقطة بيانية سابقة، وتمثل $z+t$ أقرب نقطة بيانية لاحقة، وتدل علامة النجمة على القيمة الحقيقية. لاحظ أننا قد ضاعفنا مستوى إنتاجية العمالة بفعالية في السنة التي أردنا تقدير مستويات الأجور عنها بمتوسط مرجح لنسبتين من الأجور يربو على إنتاجية العمالة، حيث اعتمد الحجم على قرب كل نقطة بيانية من السنة المفترض تقديرها. وقد استخدمت تلك الطريقة لدولتين.

(هـ) وفي النهاية، نظراً لأن أي من الطريقتين البسيطتين الموضحتين أعلاه لم تكن قابلة للتطبيق، وقد استخدمنا نموذج اقتصادي لتقدير ما تبقي من النقاط البيانية الناقصة. ومرة أخرى، استنتجنا بناء على نظرية اقتصادية قياسية تفترض أن الأجور تستجيب للتغيرات في إنتاجية العمالة. وتماشياً مع هذا المنطق، فقد حسبنا المرونة الإقليمية بين نمو الإنتاجية ونمو الأجور الحقيقية واستخدمناها في أغراض الاستنتاج.

تم حساب المرونة الإقليمية باستخدام العملية التالية. أولاً، تم حساب معدلات نمو الأجور وإنتاجية العمالة لجميع الدول المستجيبة، والفصل بين فترة ما قبل الأزمة (٢٠٠٧-٢٠٠٠) وفترة الأزمة (٢٠٠٨-٢٠٠٩). وتم حساب معدل نمو الأجور الحقيقية والإنتاجية من خلال تراجع اللوغاريتم الطبيعي لمتوسط الأجور، $\bar{y}$ ، وإنتاجية العمالة، LP ، مقابل الزمن:

$$\ln(\bar{y}_j^*) = \alpha + \beta_{1j}t + \varepsilon \quad \text{الأجور الحقيقية:} \quad (٥)$$

$$\ln(LP_j^*) = \alpha + \beta_{2j}t + \varepsilon \quad \text{الإنتاجية:} \quad (٦)$$

حيث تشير الكتابة بالحرف الصغير j إلى الدول، والحرف t إلى الزمن، وتدل علامة النجمة على القيمة الحقيقية ويعبر الرمز ε عن الخطأ. وتم عمل فاصل بين فترة ما قبل الأزمة وفترة الأزمة نظراً لوجود أسباب نظرية جيدة لنصدق أن العلاقة بين الأجور والإنتاجية تختلف في الفترتين (افتراض أكدته الانحدارات الخاصة بنا).

وبمجرد الحصول عليها، استخدمناها في حساب مرونة، الأجور α بالنسبة لإنتاجية العمالة لكل منطقة h من خلال انحدار نمو الأجور على نمو الإنتاجية:

$$\beta_{1j} = \alpha_h \beta_{2j} + \varepsilon, j \in h \quad (٧)$$

حيث يمثل الحرف h المنطقة التي تنتمي إليها الدولة j ، وتشير β_j و β_h إلى التقديرات التي تم الحصول عليها من المعادلتين (٥) و (٦). ولحساب المعاملات ترجيح المتنوعة للدول المختلفة داخل المنطقة، يتم قياس كل ملاحظة من خلال حصة الدولة j من إجمالي العمالة المدفوعة الأجر بالمنطقة h التي تقع فيها الدولة j . كما تم تحليل قوة كل من التقديرات الخاصة بالمنطقة، واستبعدت القيم المتطرفة وأعيد تقدير المواصفات. يقدم التقدير النهائي مرونة الأجور الحقيقية بالنسبة للإنتاجية α ، لكل منطقة h ، عن الفترتين الزميتين. ثم يمكن استخدام تلك المرونة لتقدير متوسط الأجور الحقيقية $\bar{y}^*$ في الدولة j والسنة $1+t$:

$$\hat{y}_{jt+1}^* = \bar{y}_{jt}^* \times \left(1 + \alpha_h \times \frac{LP_{jt+1}^* - LP_{jt}^*}{LP_{jt}^*} \right), j \in h \quad (٨)$$

في الحالات التي يصعب فيها تحديد نموذج قوي (أي لا أهمية للمرونة بين الأجور الحقيقية والإنتاجية)، طبقنا التقديرات لنمو الأجور β_j ، التي تم الحصول عليها في المعادلة (٥) من الدول الوسطى في المنطقة h ، وخلال الفترة الزمنية ذات الصلة لأغراض الاستنتاج في الدول التي تنقص فيها الملاحظات. واتبعنا هذا الأسلوب النموذجي لسد فجوات البيانات في إجمالي ٥٢ دولة.

معالجة عدم الاستجابة الكلية

معاملات ترجيح الاستجابة

لضبط إجمالي عدم الاستجابة (عندما لا تتوفر بيانات الأجور وفقاً للتسلسل الزمني لدولة معينة)، استخدم إطار عمل يقوم على التصميم تعتبر فيه عدم الاستجابة كقضية جمع للعينات. ونظراً لأن الدول غير المستجيبة ربما تتمتع بسمات أجور تختلف عن تلك الخاصة بالدول المستجيبة، فقد تسبب عدم الاستجابة تحيزاً في التقديرات النهائية. وهناك أسلوب قياسي لتقليل التأثير العكسي لعدم الاستجابة يتمثل في حساب النزعة الطبيعية للاستجابة الخاصة بالدول المختلفة ثم قياس البيانات من الدول المستجيبة من خلال عكس النزعة الطبيعية لاستجابتها^{١١٤}. وهذا ينطوي على أنه لم تجر أي تصنيفات للدول غير المستجيبة.

وفي إطار العمل المذكور، استجابت كل دولة بالاحتمال ϕ_j وافترض أن كل دولة تستجيب على نحو منفصل عن الأخرى (تصميم بويسون لجمع العينات). ومع احتمالات الاستجابة، ϕ_j ، من الممكن تقدير الإجمالي، Y ، من أي متغير y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (٩)$$

بواسطة المقدر:

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (١٠)$$

حيث يمثل U عدد السكان ويمثل R مجموعة المستجيبين. ولم يكن هذا المقدر متحيزاً إذا ما كانت الافتراضات صحيحة (انظر تبلي، ٢٠٠١). وفي حالتنا، تمثل U الجنس البشري في جميع الدول والأقطار المدرجة في جدول ١١ وتمثل R تلك الدول "المستجيبة" التي تمكنا من ايجاد بيانات أجور عنها وفقاً لتسلسل زمني.

١١٤ مناقشة مشكلة البيانات الناقصة، انظر أيضاً: منظمة العمل الدولية ٢٠١٠، ص: ٨.

على أي حال، تكمن الصعوبة في أن النزعة الطبيعية لاستجابة الدولة j ، ϕ_j ، غير معروفة بشكل عام وينبغي تقديرها في حد ذاتها. وتتوفر العديد من أساليب تقدير النزعة الطبيعية للاستجابة من الأبحاث^{١١٥}. وفي حالتنا هذه، تم تقدير النزعة الطبيعية للاستجابة من خلال ربط الاستجابة وعدم الاستجابة لدولة معينة بعدد العاملين فيها وإنتاجية العمالة لديها (أو الناتج المحلي الإجمالي للفرد العامل عام ٢٠٠٥ لتكافؤ القوة الشرائية بالدولار (\$PPP)). وقد استند ذلك على ملاحظة أن إحصائيات الأجور تكون أكثر توفراً وبأسر للدول الأغنى والأكبر من الدول الأفقر والأصغر. قمنا باختيار عدد العاملين بالنسبة للسكان وإنتاجية العمالة بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي للفرد نظراً لأن هذه المتغيرات تستخدم أيضاً للمعايرة و ترجيح الحجم (انظر أسفل).

ولهذا الغرض، قدرنا التراجع السوقي بتأثيرات ثابتة كما يلي:

$$\text{Prob}(\text{Response} = 1) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (11)$$

حيث يتمثل x_{j2008} في (الناتج المحلي الإجمالي للفرد العامل عام ٢٠٠٥ ما يعادل القوة الشرائية بالدولار (\$PPP) للدولة j عام ٢٠٠٨، ويتمثل n_{j2008} في (عدد العاملين عام ٢٠٠٨)، وتدل على وظيفة التوزيع التراكمي السوقي^{١١٦}. أما التأثيرات الثابتة، α_h ، تعتبر بدائل لكل منطقة لم تكتمل بياناتها (آسيا، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وإفريقيا والشرق الأوسط) وبديل عام واحد لباقي المناطق الكاملة البيانات. وكان في التراجع السوقي $n = 177$ حالة ونتج عنه قيمة كاذبة $R^2 = 0.462$. ثم استخدمت المعايير المقدرة في حساب النزعة الطبيعية للاستجابة لدى الدولة j ، ϕ_j .

ثم يتم تقديم قياس الاستجابة للدولة j ، ϕ_j ، من خلال عكس النزعة الطبيعية لاستجابة الدولة:

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (12)$$

عوامل المعايرة

بشكل عام، تسمى عملية التعديل النهائية بالمعايرة^{١١٧}، هو ضمان تماسك التقدير ذو القيم الاجمالية المعروفة. وتضمن هذه العملية تمثيلاً مناسباً للمناطق المختلفة في التقدير العالمي النهائي. وفي هذا السياق، تمت مراعاة متغير واحد، وعدد العاملين عام ٢٠٠٨، في المعايرة. في هذه الحالة البسيطة، تم تقديم عوامل المعايرة، γ_j ، بالمعادلة التالية:

$$\gamma_j = \frac{n_h}{\hat{n}_h}, j \in h \quad (13)$$

حيث تمثل h المنطقة التي تنتمي إليها الدولة j ويمثل n_h العدد المعروف من العاملين في هذه المنطقة، ويمثل $\hat{n}_h$ العدد الإجمالي المقدر للعاملين في المنطقة بناء على معاملات الترجيح غير المعايرة^{١١٨}. وقد كانت عوامل المعايرة الناتجة ١,٠٠ (الدول المتقدمة، أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية، وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى)، ٠,٩٦٧ (آسيا)، و ٠,٩٦٧ (أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)،

١١٥ انظر على سبيل المثال، تيلي (٢٠٠١).

١١٦ بيانات عدد الأفراد العاملين وعدد الموظفين من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM)، وبيانات الناتج المحلي الإجمالي عام ٢٠٠٥ وتكافؤ القوة الشرائية بالدولار \$PPP من مؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي.

١١٧ سارندال وديفيلي (١٩٩٢).

١١٨ يتم الحصول على تقدير عدد الموظفين $\hat{n}_h$ في المنطقة h من حاصل ضرب عدد العاملين في دول المنطقة التي لدينا بيانات أجور عنها عن طريق الأحجام غير المعايرة، ثم جمعها في المنطقة.

٩٥٨, ٠ (إفريقيا) و ١, ١٣٣ (الشرق الأوسط). ونظراً لأن جميع عوامل المعايرة تساوي واحد أو قريبة منه جداً، فإن هذه النتائج تبين أن التقديرات $\hat{n}_h$ كانت بالفعل قريبة جداً من الرقم المعروف من الموظفين، n_h ، في كل منطقة.

معاملات ترجيح الاستجابة المعايرة

تم الحصول على حجم الاستجابة المعايرة، φ'_j من خلال مضاعفة حجم الاستجابة الأولية باستخدام عامل المعايرة:

$$\varphi'_j = \varphi_j \times \gamma_j \quad (١٤)$$

التقدير الإقليمي لعدد الموظفين القائم على معاملات ترجيح الاستجابة المعايرة يساوي العدد الكلي المعروف للعاملين في هذه المنطقة. لذلك، تتكيف معاملات ترجيح الاستجابة المعايرة مع التغيرات في عدم الاستجابة بين المناطق. لاحظ أن معاملات ترجيح الاستجابة المعايرة تساوي ١ في المناطق التي كانت بيانات الأجور لجميع الدول متاحة فيها. (الدول المتقدمة، أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية، أوروبا الشرقية وأوروبا الشرقية). وكانت أكبر من ١ للدول الصغيرة والدول ذات إنتاجية عمل أقل، نظراً لأنها غير ممثلة بما يكفي بين الدول المستجيبة.

الاتجاهات التقديرية العالمية والإقليمية

هناك طريقة واحدة حدسية للتفكير في توجه الأجور العالمي (أو الإقليمي) من منطلق تقدير متوسط الأجور على الصعيد العالمي (أو الصعيد المنطقة). ويتمشى ذلك مع المفهوم المستخدم لغيره من التقديرات المعروفة جيداً، مثل نمو الناتج المحلي الإجمالي الإقليمي (GDP) للفرد (نشره البنك الدولي) أو التغير في إنتاجية العمالة (أو الناتج المحلي الإجمالي GDP للفرد العامل؛ انظر الجزء الأول من هذا التقرير). ويمكن الحصول على متوسط الأجور العالمية، $\bar{y}$ ، عند النقطة الزمنية t عن طريق قسمة مجموع فواتير الأجور الوطنية على العدد العالمي للموظفين:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times y_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (١٥)$$

حيث تمثل n_{jt} عدد العاملين في الدولة j ويمثل $\bar{y}_{jt}$ متوسط أجور العاملين في الدولة j ، كل منهما في الزمن t .

ويمكن تكرار نفس الشيء للفترة الزمنية اللاحقة $t+1$ للحصول على $\bar{y}_{t+1}^*$ ، باستخدام الأجور المتقلصة $\bar{y}_{t+1}^*$ وعدد العاملين n_{t+1} . ثم يكون من السهل حساب معدل نمو متوسط الأجور العالمي، r . ومع ذلك، بينما تعد هذه طريقة جذابة من الناحية المفاهيمية لتقدير اتجاهات الأجور العالمية، فإنها تنطوي على بعض الصعوبات التي لا يمكننا تخطيها حالياً. وعلى وجه الخصوص، يتطلب جمع الأجور الوطنية، كما حدث في المعادلة (١٥)، تحويلها إلى عملة مشتركة، مثل تكافؤ القوة الشرائية بالدولار PPP، وجعل التقديرات حساسة للمراجعات في عوامل تحويل تكافؤ القوة الشرائية PPP. وسيقتضي ذلك أيضاً أن يتم توفيق إحصائيات الأجور الوطنية في مفهوم فردي للأجور بهدف جعل المستوى متشابهاً بشكل دقيق^{١١٩}.

١١٩ انظر على سبيل المثال، العمل المنجز بصفة خاصة للدول الصناعية عن طريق البرنامج الدولي لمقارنات العمالة الخاص بمكتب الولايات المتحدة لإحصائيات العمالة (٢٠٠٩) (<http://www.bls.gov/fls/>). ونظراً لأننا لا نقارن مستويات، ولكن نركز على التغير على مدار الوقت في الدول المتميزة، فإن متطلبات البيانات أقل إلحاحاً في سياقنا.

والأهم من ذلك، هو أن التغير في متوسط الأجور العالمية سوف يتأثر بفعل تبعات تركيبة العاملين التي ستحدث عندما تتغير حصة العاملين بين الدول. فعلى سبيل المثال، إذا انخفض عدد العاملين بأجور في دول كبيرة مرتفعة الأجور ولكن تضاعف (أو ظل ثابتاً) في دولة كبيرة منخفضة الأجور، فإن ذلك سوف يؤدي إلى هبوط متوسط الأجور العالمي (عندما تبقى مستويات الأجور ثابتة في جميع الدول). ويحدث هذا التأثير تغيرات في متوسط الأجور العالمية يصعب تفسيرها، حيث سيتعين على الفرد التمييز بين الجزء الناتج عن التغيرات في متوسط الأجور الوطنية والجزء الناتج عن تبعات تركيبة العاملين.

لذلك فإننا فضل مواصفات بديلة لحساب الاتجاهات العالمية للأجور التي تحافظ على المناشدة الحدسية للمفهوم الوارد أعلاه ولكن تتجنب تحدياته العملية. ولتسهيل التفسير، نريد أيضاً استبعاد التبعات الناتجة عن التغيرات في تركيبة العاملين في العالم. عندما يستقر عدد العاملين في كل دولة، يمكن التعبير عن معدل نمو الأجور العالمي حينئذ كمتوسط مرجح لمعدلات نمو الأجور في كل دولة على حدة:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (16)$$

حيث يعبر r_{jt} عن نمو الأجور في البلد j في نقطة زمنية t وثقل الدولة، w_{jt} ، يمثل حصة البلد j في فاتورة الأجور العالمية، حسب المعادلة التالية:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (17)$$

على الرغم من أننا لدينا بيانات لعدد الموظفين، n_{jt} ، في جميع الدول، والنقاط الزمنية ذات الصلة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل الخاص بمنظمة العمل الدولية^{١٢٠}، إلا أننا لا يمكننا تقدير المعادلة (١٧) مباشرة نظراً لأن بيانات الأجور لدينا ليست بعملة مشتركة. ومع ذلك، يمكننا الاستناد إلى النظرية الاقتصادية القياسية، التي تقول بأن متوسط الأجور يختلف بقوة تماشياً مع إنتاجية العمالة في الدول^{١٢١}. لذلك يمكننا تقدير $\bar{y}_j$ كنسبة ثابتة من إنتاجية العمالة، LP ؛

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (18)$$

حيث يمثل α معدل متوسط الأجور ما يربو على إنتاجية العمالة. لذلك يمكننا تقدير الحجم كما يلي:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (19)$$

وتساوي:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (20)$$

١٢٠ ونقدر عدد العاملين في ٢٠٠٩ (الذي لم يعد متاحاً بعد من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، عن طريق حساب معدل الموظفين إلى العمالة في عام ٢٠٠٨، ثم ضرب إجمالي التوظيف في ٢٠٠٩ في هذه النسبة. المصدر الرئيسي لبيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل هو لا بورستا (السكان النشاط اقتصادياً).

١٢١ انظر أيضاً منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨، ص: ١٥) للربط بين مستويات الأجور والناتج المحلي الإجمالي للفرد. وبالرغم من ذلك، يمكن أن ينحرف نمو الأجور عن الاتجاهات في إنتاجية العمالة على المدى القصير والمتوسط الأجل.

ويعطينا استبدال $\hat{w}_{jt}$ بـ w_{jt} واستخدام حجم الاستجابة المعاييرة، φ'_j ، في المعادلة (١٦) يعطينا المعادلة النهائية المستخدمة في تقييم نمو الأجور العالمية:

$$r_t = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j} \quad (٢١)$$

ولانمو الإقليمي للأجور:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j}, j \in h \quad (٢١)$$

حيث تمثل h المنطقة التي تمثل البلد j جزءاً منها. كما نرى من المعادلتين (٢١) و (٢١)، تمثل معدلات نمو الأجور العالمية والإقليمية المتوسطات المرجحة لاتجاهات الأجور الوطنية، حيث يصوب φ'_j التقديرات لمراعاة أوجه الاختلاف في النزعة الطبيعية للاستجابة بين الدول (كما يتضح من الفقرة (د) أعلاه).

بينما نعتقد أن لدينا منهجية قوية لمعالجة بند عدم الاستجابة وإجمالي عدم الاستجابة (انظر أعلاه)، فسوف تكون تقديراتنا لالنمو الإقليمي للأجور والعالية أقل موثوقية، بطبيعة الحال، كلما قلت ملاحظتنا الواقعية. وكما أوضحنا من قبل، فإننا لم نفلح في الحصول على بيانات الأجور لجميع الدول، وكان علينا تقدير السنوات الناقصة لبعض الدول المستجيبة. ويطرح هذا الأمر السؤال عن مدى تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية لسنة معينة. ونظراً لأن فجوات البيانات للدول التي لديها ثقل أعلى تكون أكثر صرامة، فإننا نقدر مدى التغطية η_t ، كما يلي:

$$\hat{\eta}_t = \frac{\sum_{j \in R_t} \hat{w}_{jt}}{\sum_{j \in U} \hat{w}_{jt}} \quad (٢٢)$$

حيث $\hat{w}_{jt}$ هو الحجم الذي تم الحصول عليه من المعادلة (٢٠)، و U يمثل المجموعة الكلية للدول j المدرجة في جدول أ١، وتعتبر الدولة من بين مجموعة الدول المستجيبة، R ، في الزمن t عندما تتوفر ملاحظة حقيقية لتلك السنة، سواء من المجموعة المفضلة أو من المجموعة الثانوية.

ويوفر جدول أ٣ معلومات التغطية عن كل سنة من ٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٩. وكما هو متوقع، أصبحت تغطية قاعدة البيانات أكثر انخفاضاً لمعظم السنوات الأخيرة (نظراً لأن بعض المكاتب الإحصائية لا تزال تعالج هذه البيانات). بالرغم من ذلك، حتى عام ٢٠٠٩ لا تزال لدينا ملاحظات واقعية عن حوالي ٩٠٪ من إجمالي الأجور. وعام ٢٠٠٩ تجاوزت التغطية ٩٨٪ في الدول المتقدمة، وأوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية، وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى.

الجدول ٣أ - تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (نسب مئوية)

المجموعات الإقليمية	التغطية التقريبية لإجمالي الأجور (%)			
	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩
دول متقدمة مختارة	١٠٠,٠	٩٩,٢	١٠٠,٠	٩٨,٧
أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٩٩,٤
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	٩٧,٧	٩٨,٥	٩٨,٤	٩٨,٢
آسيا	٩٨,٣	٩٧,٢	٩٣,٦	*٧٣,٨
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٩٤,٥	٩٤,٦	٩٤,٢	٨٣,٥
إفريقيا	*٧٦,٦	*٧٥,٦	**٤١,١	**٣٩,٢
الشرق الأوسط	٨٠,١	**٦٠,٧	(١٢,٨)	(١٣,٩)
العالم	٩٨,١	٩٧,٠	٩٤,٦	٩٠,١

* معدلات النمو الإقليمي المنشورة "كتقديرات مؤقتة" (بناء على تغطية حوالي ٧٥ في المائة) *

** معدلات النمو الإقليمي المنشورة "كتقديرات تجريبية" (بناء على تغطية حوالي ٤٠ ٪ إلى حوالي ٦٠ في المائة) *.

(..) معدلات النمو الإقليمي غير المنشورة.

ملاحظات: انظر النص الذي يتناول تقدير التغطية. نجد أن الدولة تعد مغطاة في حالة توفر ملاحظة واقعية فقط، سواء من المجموعة المفضلة أو من المجموعة الثانوية.

ومع ذلك، فلدينا القليل جداً من الملاحظات الواقعية للشرق الأوسط في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ (حيث بلغت التغطية ١٣ ٪ تقريباً) لعمل تقدير يعتمد عليه، ولذلك لم تعلن اتجاهات الأجور الأخيرة للشرق الأوسط. كما أننا نتخذ معدلات النمو الإقليمية "كتقديرات مؤقتة" متى تقوم على تغطية نسبتها ٧٥ ٪ تقريباً ونعتبرها "تقديرات تجريبية" متى كانت التغطية الأساسية لقاعدة البيانات الخاصة بنا بين ٤٠ ٪ إلى ٦٠ ٪ وذلك لجذب الانتباه لحقيقة أنه ربما تتم مراجعتها بمجرد توفر المزيد من البيانات.

الملحق الفني ٢

تحديد وقياس حصة الأجور وتحليل تحول الأسهم

تعد كيفية حساب حصة الأجور أمراً هاماً، نظراً لأن الطرق المختلفة لحساب حصة الأجور سوف تؤثر على المستوى المرصود وأحياناً على الاتجاهات الزمنية. هناك بعض المسائل التي ينبغي مراعاتها^{١٢٢} وتشمل ما يلي: علام ينبغي أن يشتمل قياس تعويضات الموظفين؟ وهل ينبغي تصنيف الرؤساء التنفيذيين وأصحاب الأعمال التجارية بأنهم عاملين؟ ما الطريقة الأكثر ملائمة لقياس الناتج؟ وتوضح الأقسام أدناه مدى تأثير مستوى حصة الأجور عندما يتم قياسها باستخدام تعريفات متعددة.

كيف يتم تعريف حصة الأجور؟

بوجه عام، يتم تعريف حصة الأجور البسيطة غير المعدلة للناتج (LS) بأنها نسبة تعويضات العاملين (COE) إلى إجمالي القيمة المضافة (GVA)، وتقاس كل منهما بالقيم الاسمية.

$$LS = \frac{COE}{GVA} \quad (١)$$

ومع ذلك، فهناك الكثير من الجدل الدائر حول انعكاسات هذا القياس البسيط، وعلى وجه الخصوص، تلغي الإجراءات القياسية لنسبة تعويضات العاملين (COE) في الحسابات الوطنية (الأجور بالإضافة إلى الرواتب والإعانات الاجتماعية التي يدفعها رب العمل) تلغي دخل العمالة للعاملين في مجال الأعمال الحرة. وهكذا فإن حصة الأجور، كما سبق ذكره أعلاه، تتجاهل دخل العمل الخاص بأرباب الأعمال. وفي بعض قطاعات، يوجد نسبة عالية من أصحاب المهن الحرة من إجمالي العمالة^{١٢٣} مما يعني الاستخفاف بمقام تقدير حصة الأجور غير المعدلة - ويمكن أن تسبب المساهمة الموجبة لدخل العمل تغييرات كبيرة في المستوى المدروس لحصة الأجور. لذلك، فمن الضروري حساب قياس حصة الأجور المعدلة لأصحاب المهن الحرة، أي ما يطلق عليه حصة الأجور المعدلة. وتتناول في الفقرات التالية طريقتين مختلفتين لتعديل حصة الأجور للكشف عن دخل العمالة الخاص بأصحاب المهن الحرة، ومناقشة الجوانب الإيجابية والعيوب الخاصة بكل منها.

افتراضات قياسية حول دخول المالكين قد تضخم قيمة حصة الأجور...

نظراً لأنه من الصعوبة بمكان حصر الدخل المختلط (وهو قدر من دخل الأعمال التجارية غير المسجلة) يصعب حصره ولذلك غالباً لا ينفصل عن الفائض المهني في الحسابات الوطنية، وهناك افتراض قياسي بين علماء الاقتصاد مفاده أن تعويضات العمل للفرد متساوية بين العاملين بأجور، وأصحاب المهن الحرة^{١٢٤}. ونظراً لهذا الافتراض، يمكن التعبير عن حصة الأجور المعدلة كما يلي:

$$ALS_t^T = \frac{COE_t}{GVA_t} \times \frac{EMPN_t}{EMPE_t} \quad (٢)$$

١٢٢ على سبيل المثال، انظر تلك التي أبرزها كرويجير (١٩٩٩).

١٢٣ على سبيل المثال، هذا ما يحدث كثيراً في القطاعات الاقتصادية كالزراعة، والصيد، والحراجة وصيد الأسماك (القطاعين أ و ب من التصنيف الصناعي القياسي الدولي لجميع الأنشطة الاقتصادية النسخة المعدلة ٣).

١٢٤ انظر على سبيل المثال، غولن (٢٠٠٢) وبانولي (٢٠٠٩).

حيث تمثل $ALST$ حصة الأجور المعدلة على المستوى الاقتصادي الكلي، وتمثل COE التعويضات الاسمية للعاملين في زمن t وتشير GVA_t إلى الاسمية وتشير GVT إلى الزمن t وتمثل $EMPNT$ و $EMPE_t$ إجمالي العمالة والعاملين في الزمن t (تم قياس كل منهما بالأشخاص)، على التوالي.

ينبغي ملاحظة أنه يمكن التعبير عن قياس $EMPNT$ و $EMPE$ بساعات العمل. وبالفعل، قياس العمل هذا مفضل عن ذلك الخاص بالأفراد لأن إحصاء بسيط لعدد الحاضرين من الموظفين من شأنه إخفاء التغيرات في متوسط ساعات العمل، الناتج عن تطور العمل بدوام جزئي أو تأثير التباينات في ساعات العمل الإضافية، والتغيب عن العمل أو التغير في ساعات العمل العادية. مع ذلك لا تكون نوعية تقديرات ساعات العمل دائماً واضحة. وعلى وجه الخصوص، يصعب استخدام عمليات مسح المؤسسات الإحصائية وعمليات المسح المنزلية بسبب التباين في نوعية تقديرات ساعات العمل ودرجة قابلية المقارنة الدولية. وعلى النقيض من ذلك، يسهل قياس إجمالي العمالة عن قياس ساعات العمل وعليه، نجده متاحاً على نطاق واسع بشكل نموذجي. ومع ذلك، لا يعكس أي تغيرات في متوسط زمن العمل للعامل، أو تغيرات في المقتنيات المتعددة الوظائف - ولا في دور الأفراد أصحاب المهن الحرة (أو تغيرات في نوعية العمل). وعلى الرغم من تلك العيوب الواضحة، يعتمد هذا التحليل على الأفراد العاملين كمقياس للعمل نظراً لتوفر البيانات^{١٢٥}.

حيث أن المستوى الاقتصادي الكلي، في المعادلة (٢) يعد مفيداً نظراً لأنه يستخدم بالفعل أجوراً متاحة وبيانات عن العمالة في حساب حصة الأجور المعدلة. ومع ذلك، ينطوي على مشاكل لأسباب متنوعة، وهي: أولاً، كما أوضح مورل (٢٠٠٦)، أنه من الممكن أن ينتهي الأمر بحصة أجور أكثر من واحد عند تعديل حصة الأجور في المعادلة (٢) «إما إلى أخطاء القياس في المتغيرات أو للتعريفات المختلفة للعمل للحساب لأصحاب المهن الحرة في الحسابات الوطنية مقارنة بمسح العمالة» (ص: ٥).

على الرغم من أن هذا التأثير لم يكن محسوساً في غالب الأمر على المستوى الإجمالي، إلا أنه يكون واضحاً إلى حد بعيد متى طبق على القطاعات المستقلة التي تتمتع بحصة عالية من العمل في المهن الحرة من إجمالي العمالة. رغم هذا، ما يثير مشاكل أكثر هو الافتراض أن العاملين لحسابهم الشخصي والموظفين يتلقون نفس الدخل. وفي الواقع، من المرجح أن تعويضات العمل بالمهن الحرة يختلف وفقاً للقطاع مقارنة بالموظفين. فعلى سبيل المثال، من المقبول بشكل عام أن العاملين غير الموظفين في القطاع الزراعي تقل إيراداتهم عن إيرادات الموظفين بأجور. وبالتالي، ممن الممكن أن يبالغ في تقدير حساب حصة الأجور في هذا القطاع عند تطبيق المعادلة (٢)، حيث أن قطاع الزراعة عادة ما يتمتع بحصة كبيرة من أصحاب المهن الحرة من إجمالي العمالة. وعلى النقيض من ذلك من ذلك، يميل العاملون غير الموظفين، مثل الأطباء الذين يعملون لحسابهم الخاص في قطاع الخدمة الصحية إلى كسب ما يزيد عن متوسط الموظف، مما قد يؤدي إلى حصة أجور مبخوسة القيمة.

... مما يجعلنا نرتاب في إجراءات التعديل المناسبة

لمعالجة المشاكل المحتملة التي يمكن أن تنشأ عند تطبيق التعديل «البسيط» الذي قدمته المعادلة (٢) اقترح أربايا وآخرون (٢٠٠٩) تغييراً لهذا القياس لحصة الأجور الإجمالية. فهم يؤيدون عزو تعويضات متوسط العامل في فرع نشاط اقتصادي معين إلى العمل للحساب الشخصي في نفس القطاع. وفي تلك الحالة، تحسب هذه الطريقة حصة الأجور المعدلة كمتوسط مرجح لحصة الأجور المعدلة لكل قطاع I من قطاعات الاقتصاد، وتستخدم حصص القطاع من إجمالي القيمة المضافة كعمامات ترجيح. المعادلة التالية تخص نتائج حصة الأجور المعدلة:

$$(3) \quad ALS_i^S = \sum_{i=1}^k \frac{COE_{i,t} \times EMPN_{i,t}}{gva_{i,t} \times EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k \frac{gva_{i,t}}{GVA_t} \times \frac{COE_{i,t}}{gva_{i,t}} \times \frac{EMPN_{i,t}}{EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k w_{i,t} \times als_{i,t}$$

حيث تمثل ALS_i^S حصة الأجور على مستوى الاقتصاد الكلي، محسوبة باستخدام البيانات الخاصة بالقطاع؛ وتمثل i أي قطاع معين من من قطاعات الاقتصاد؛ وتدل كل من $COE_{i,t}$ ، و $gva_{i,t}$ ، و $EMPN_{i,t}$ ، و $EMPE_{i,t}$ ، و $als_{i,t}$ لأي قطاع اقتصادي i في الزمن t ، على التعويضات الاسمية للعاملين، والقيمة الإجمالية الاسمية المضافة، وإجمالي العمالة (الأفراد)، والموظفين (الأفراد)، وحجم القيمة المضافة للقطاع في الاقتصاد الكلي وحصة الأجور المعدلة، على التوالي. وعلى نحو مثالي، ينبغي استخدام البيانات الأكثر تصنيفاً (مستوى ذو ثلاث أو أربع خانات رقمية للتصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية أو المسميات الوطنية)، بناء على توفر البيانات. وفي النهاية، يلاحظ أن التصنيف الصناعي المستخدم في تحليلنا هو التصنيف الصناعي القياسي الدولي للامم المتحدة لجميع الأنشطة الاقتصادية، النسخة المعدلة ٣.

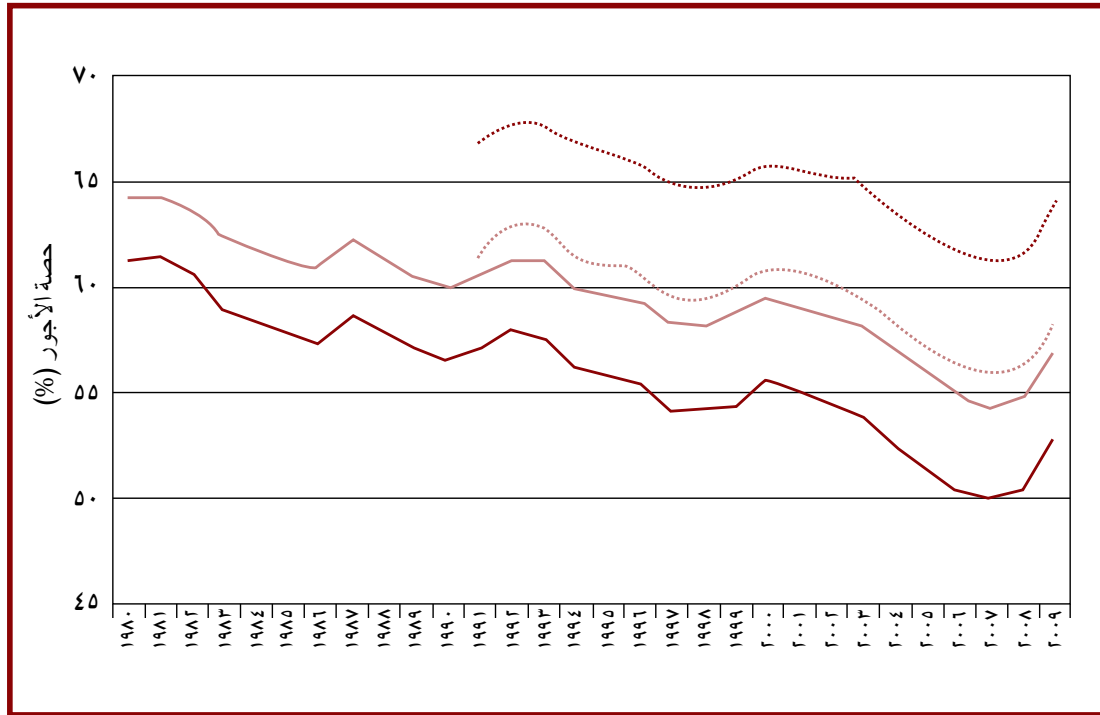
إيضاح

يدرس هذا القسم بمزيد من التفصيل الآثار المترتبة على القياسات المختلفة لحصة الأجور. ووفقاً لما جرى بيانه أعلاه، يتمتع قياس حصة الأجور المستخدمة بآثار مباشرة على مستوى حصة الأجور التي تمت ملاحظتها^{١٢٦}. يقدم شكل ٤ خمسة قياسات مختلفة لحصة الأجور في ألمانيا. وقد تم اختيار هذه الدولة لمجرد التمثيل فحسب حيث يمكن ملاحظة نفس الظاهرة العامة في جميع الدول التي يشملها هذا التحليل. ويبين الخط السفلي (Raw_p) حصة الأجور الأولية التي تتوافق مع المعادلة (١) ولكنه يستبعد الأنشطة الجماعية والاجتماعية والشخصية. وتفسير هذا الاستبعاد هو أن القيمة المضافة الناشئة من هذه القطاعات تمثل دخل الأجور والرواتب، مما يعني ضمناً أنه لا يوجد مفهوم لحصة الأجور المعنية^{١٢٧}. ونجد أعلى هذا الخط مباشرة حصة الأجور الأولية، Raw_p ، كما هو واضح في المعادلة (١). ويمثل الحد العلوي من الرسم البياني، Adj_p ، حصة الأجور التي تتوافق مع المعادلة (٢). ونلاحظ، أن هناك فارق بالنسبة لألمانيا يقدر بحوالي ١، ٠ نقطة مئوية بين هذا القياس لحصة الأجور والقياس غير المعدل، Raw_p . وعلى الرغم من عدم بيانه هنا، إلا أن الفارق أكثر وضوحاً على المستوى القطاعي، خاصة بالنسبة لقطاع الزراعة والخدمات والإنشاء. ويستبعد تطبيق نفس المنطق كما في

١٢٦ نظراً لأن الهدف الرئيسي لهذا التحليل يتمثل في دراسة التطورات في اتجاهات حصة العمالة من الناتج منذ الأزمة الاقتصادية، فإنه لم يتم استكشاف الأشكال الأخرى من التعديل الواضح في ما نشر. وللمزيد من المناقشات الأكثر تعمقاً حول طرق تعديل حصة العمالة لدخل أصحاب المهن الحرة، انظر جولن (٢٠٠٢)، وموريل (٢٠٠٦) وكرويجر (١٩٩٩).

١٢٧ انظر أربايا وآخرون (٢٠٠٩).

الشكل رقم أء - ألمانيا: طرق تعديل حصة الأجور، ١٩٨٠-٢٠٠٩ (بالنسبة)



المصدر: تستند حسابات منظمة العمل الدولية على البيانات التالية المأخوذة من قواعد بيانات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية: قاعدة بيانات التحليل الهيكلي (www.oecd.org/std/ana) (www.oecd.org/sti/stan).

Raw و Adj دخل العمال (الحد الأدنى) للقيمة المضافة من قبل الخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية. كما استبعدت الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك استناداً إلى أن الافتراض الأساسي لحصة الأجور المعدلة لا يصلح لتلك القطاعات. وبالفعل، قد لاحظنا فارقاً بين ٠,٠٤ و ٠,٠٥ نقاط مئوية بين التعديلين. وفي النهاية، تطبق Adj المعادلة (٣). وقد تم عزل كل من قطاعات الخدمات الاجتماعية والشخصية والجماعية والزراعة والصيد والحراج وصيد الأسماك. وتعد Adj مشابهة لـ Adj في القيمة.

اكتشف العديد من المؤلفين مثل كروجير (١٩٩٩)، وجولن (٢٠٠٢) وموريل (٢٠٠٦)، أشكالاً أخرى للتعديل يمكن استخدامها لتقدير مستوى حصة الأجور. ويشتمل بعض هذه الأشكال على نسب لدخل العمالة في كافة الأعمال التجارية غير المسجلة، بافتراض أن نفس المزيج من العمل ورأس المال في القطاع غير المسجل كما هو الحال في باقي الاقتصاد، أو بتطبيق نسبة رأس مال إلى العمالة للدخل غير المختلط إلى الدخل المختلط. ومع ذلك، فقد ركزنا في تقريرنا على الاتجاهات في حصة الأجور بدلاً من مستواها، باستخدام حصة الأجور غير المعدلة Raw في شكل أء.

تحليل تحول الأسهم: تحليل حصة الأجور

لأخذ فكرة عن القوى المحركة لحصة الأجور، فمن الضروري تحليل تغير حصة الأجور الإجمالية في المساهمة في التغيرات القطاعية وفي تباين التبعات الخاصة بكل قطاع. وبتابع طريقة دي سيري وآخرون (٢٠٠٢)، وموريل (٢٠٠٦) وبانولي (٢٠٠٩)، يتم تطبيق تحليل تغيير الحصة لتحليل التغيرات في حصة الأجور الإجمالية في المساهمات الداخلية للقطاع والمساهمات الإنشائية التي حدثت

بفعل تحرك الموارد بين القطاعات^{١٢٨} وتستخدم معاملات ترجيح القطاع لحساب الحجم النسبي لكل قطاع في القيمة المضافة الإجمالية. ولإجراء التحليل، يتم تطبيق الطريقة التي استخدمها موريل (٢٠٠٦). وتم تحليل التغيرات في حصة الأجور الإجمالية للنواتج بين الفترة (s-t) والفترة t إلى ثلاث أجزاء كما يلي:

$$\Delta LS_{i,t} = \sum_{i=1}^I (w_{i,t-s} \times \Delta LS_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (LS_{i,t-s} \times \Delta w_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (\Delta w_{i,t} \times \Delta LS_{i,t}) \quad (٤)$$

يمثل $LS_{i,t}$ حصة الأجور الإجمالية للقطاع i ويوجد منه القطاعات I في الزمن t، و w_i تدل على حجم كل قطاع في القيمة المضافة الإجمالية الاسمية.

في المعادلة (٤)، يمثل التعبير الأول على الجانب الأيمن التغير في حصة الأجور الإجمالية الذي تنتج عن التغيرات في حصة الأجور داخل القطاعات (تأثير الحصة). ويشير القسم الثاني إلى التغير في حصة الأجور الذي تنتج عن التغيرات في الحجم النسبي لكل قطاع، وتم حسابه بناءً على التغيرات في الحصة النسبية للقيمة المضافة الإجمالية الاسمية. وهذا بمثابة بادرة تنم عن التحيز في التركيب القطاعي في حصة الأجور الإجمالية (تأثير الحصة). وأخيراً، يعتبر التعبير الأخير متبقي غير مفسر.

١٢٨ تم استبعاد قطاع الزراعة، والصيد، والحراج وصيد الأسماك من هذا التحليل بناءً على أنه سيكون أكثر ملائمة أن يشمل تلك القطاعات تحليل حصة الأجور المضبوطة.

قائمة المراجع

وثائق معلومات أساسية

- Damayanti, A. 2010. *Low-paid workers in Indonesia*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Deng, Q.; Li, S. 2010. *Low-paid workers in urban China*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Fontes, A.; Pero, V. 2010. *Low-paid employment in Brazil*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Grimshaw, D. 2010. *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, technical background report prepared for the *Global Wage Report*.
- Hall, D.; Corral, V.; van Niekerk, S. 2010. *The impact of the economic crisis on public sector pay*, Public Services International Research Unit paper (London, University of Greenwich).
- Lee, B.H.; Hwang, D. 2010. *Low-paid work in Korea*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Oosthuizen, M.; Goga, S. 2010. *Low-paid work in South Africa*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Peralta, T.; Guirao, E. 2010. *Low-paid workers in the Philippines*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Velasquez Pinto, M.D. 2010. *Trabajadores con bajos salarios en Chile: Principales características y políticas*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.

مراجع

- Al Faruque, A. 2009. *Current status and evolution of industrial relations system in Bangladesh*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).
- Altman, M. 2006. *Low wage work in South Africa*, Human Sciences Research Council, paper presented to World Bank Conference on Employment and Development, May (Berlin).
- Amerasinghe, F. 2009. *The current status and evolution of industrial relations in Sri Lanka*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).
- Anker, R. 2006. "Living wages around the world: A new methodology and estimates of internally comparable living wages", in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, pp. 309–338.
- .; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. "Measuring decent work with statistical indicators", in *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, pp. 147–177.
- Appelbaum, E. et al. (eds). 2003. *Low-wage America: How employers are reshaping opportunity in the Workplace* (New York, Russell Sage Foundation).

- Arpaia, A.; Perez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, European Commission Economic Papers, 379.
- Ashenfelter, O.C.; Farber, H.; Ransom, M.R. 2010. "Labor market monopsony", in *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 2, pp. 203–210.
- Australian Bureau of Statistics. 2009. *Average weekly earnings*, August 2009, explanatory notes. Available at: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/6302.0Explanatory%20Notes1Aug%202009?OpenDocument> [8 Sep. 2010].
- Bagnoli, P. 2009. "Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach", Working Party No. 1 on Macroeconomic and Structural Policy Analysis, ECO/CPE/WP1(2009)6 (OECD).
- Beck, S.; Scherrer, C. 2010. "The German economic model emerges reinforced from the crisis", in *Global Labour Column*, No. 29 (University of the Witwatersrand, South Africa).
- Belser, P.; Rani, U. 2010. "Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 26, 2010 (Geneva, ILO).
- Bils, M. 1985. "Real wages over the business cycle: Evidence from panel data", in *Journal of Political Economy*, Vol. 93, No. 4, pp. 666–689.
- Boeri, T.; van Ours, J. 2008. *The economics of imperfect labor markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Bosch, G. Forthcoming. "Inequalities in the world of work: The effect of the crisis – the case of Germany", in D. Vaughan-Whitehead (ed.), forthcoming.
- Bosch, G.; Mayhew, K.; Gautie, J. 2010. "Industrial relations, legal relations and wage setting", in J. Gautie and J. Schmitt (eds), 2010.
- Boushey, H.; Fremstad, S.; Gragg, R.; Waller, M. 2007. "Understanding low wage work in the United States", Centre for Economic Policy Research, (Washington, DC).
- Brown, W. 2010. "Negotiation and collective bargaining", in T. Colling and M. Terry (eds.): *Industrial relations: Theory and practice*, 3rd edn (Chichester, Wiley).
- Cardoso, A.; Gindin, J. 2009. "Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared", ILO Industrial and Employment Relations Department Working Paper No. 5 (Geneva, ILO).
- Caroli, E.; Gautie, J. (eds). 2008. *Low-wage work in France* (New York, Russell Sage Foundation).
- Chandoevwit, W. 2010. "The impact of the global financial crisis and policy responses in Thailand", in *TDRI Quarterly Review*, Vol. 25, No. 1, pp. 12–24.
- Chen, L.; Hou, B. 2008. "China: Economic transition, employment flexibility and security", in S. Lee and F. Eyraud (eds): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Oxford, Chandos and Geneva, ILO).
- Cuesta, M. 2008, "Low wage employment and mobility in Spain", in *Labour*, Vol. 22 (Special Issue), pp. 115–146.
- Cunningham, W. 2007. *Minimum wages and social policy: Lessons from developing*

- countries* (Washington, DC, World Bank).
- De Long, J.; Summers, L.H. 1986. "Is increased price flexibility stabilizing?", in *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 5, pp. 1031–1044.
- De Serres, A.; Scarpetta, S.; de la Maisonneuve, C. 2002. "Sectoral shifts in Europe and the United States: How they affect aggregate labour shares and the properties of wage equations", OECD Economics Department Working Paper No. 326.
- Devereux, P.J.; Hart, R.A. 2006. "Real wage cyclicalities of jobs stayers, within-company job movers, and between-company job movers", in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 1, pp. 105–119.
- Doucouliagos, H.; Stanley, T.D. 2009. "Publication selection bias in minimum-wage research?: A meta-regression analysis", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp. 406–428.
- Duryea, S.; Pages, C. 2002. "Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America", Inter-American Development Bank, Research Department Working Paper Series, No. 468.
- Economic Policy Institute (EPI). 2006. "Hundreds of economists say: Raise the minimum wage", Economists' Statement, Oct. (Washington, DC). Available at: <http://www.epi.org/publications/entry/minwagestmt2006/> [8 Sep. 2010].
- England, P. 2005. "Emerging theories of care work", in *Annual Review of Sociology*, Vol. 31, pp. 381–399.
- European Commission. 2003. *Employment in Europe 2003* (Brussels).
- . 2004. *Employment in Europe 2004* (Brussels).
- . 2005. *Employment in Europe 2005* (Brussels).
- . 2007. *Employment in Europe 2007* (Brussels).
- Federal Statistical Office of Germany. 2010. "2009: Gross earnings falling for the first time since the Federal Republic of Germany was founded", in Press Release No. 074/2010-03-03. Available at: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/press/pr/2010/03/PE10__074__812,templateId=renderPrint.psml [8 Sep. 2010].
- Fernandez, M.; Meixide, A.; Nolan, B.; Simon, H. 2004. "Low wage employment in Europe", PIEP Working Paper, April.
- Fitoussi, J.-P.; Stiglitz, J. 2009. "The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world", Observatoire Français des Conjonctures Économiques document de Travail No. 2009-17 (Paris, OFCE).
- Flassbeck, H. 2010. "Putting employment security first will diminish demand: A warning from Germany", in N. Pons-Vignon (ed.): *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Geneva, ILO), pp. 25–27.
- Folbre, N. 2001. *The invisible heart: Economics and family values* (New York, The New Press).
- Freeman, R. 1996. "The minimum wage as a redistributive tool", in *The Economic Journal*, Vol. 106, May, pp. 639–649.
- . 2008. "Labour productivity indicators: Comparison of two OECD databases

- productivity differentials and the Balassa-Samuelson effect". Retrieved from OECD Statistics Directorate website: <http://www.oecd.org/dataoecd/57/15/41354425.pdf> [8 Sep. 2010].
- Gautie, J.; Schmitt, J. (eds). 2010. *Low wage work in the wealthy world* (New York, Russell Sage Foundation).
- Ghayur, S. 2009. "Evolution of the industrial relations system in Pakistan", ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).
- Ghose, A.K. 1997. "Should there be a national minimum wage in India?", in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 40, No. 4, pp. 697–713.
- Gollin, D. 2002. "Getting income shares right", in *Journal of Political Economy*, Vol. 110, No. 2, pp. 458–474.
- Gottschalk, P.; Moffitt, R. 2009. "The rising inequality of U.S. earnings" in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 23, No. 4, pp. 3–24.
- Guscina, A. 2006. "Effects of globalization on labor's share in national income", IMF Working Paper WP/06/294.
- Harrison, A.E. 2002. *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence* (Berkeley, CA, University of California and Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Hayter, S.; Weinberg, B. Forthcoming. "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar and Geneva, ILO).
- Hayter, S.; Stoevska, V. 2010. "Social dialogue indicators, trade union density and collective bargaining coverage", *International Statistical Inquiry 2008-09*, Technical Brief, Industrial and Employment Relations Department (Geneva, ILO).
- Hochschild, A.R. 1983. *The managed heart: Commercialisation of human feeling* (Berkeley, CA, University of California Press).
- Horn, G.; Droge, K.; Sturn, S.; van Treeck, T.; Zwiener, R. 2009. "From the financial crisis to the world economic crisis: The role of inequality", IMK Report No. 41 (Dusseldorf, Hans Bockler Foundation, Macroeconomic Policy Institute and Foundation for European Progressive Studies).
- Howell, D.R.; Okatenko, A.; Diallo, M. 2008. "By what measure? A comparison of French and US labor market performance with new indicators of employment adequacy", PERI Working Paper Series (Amherst, MA, University of Massachusetts Amherst).
- Immervoll, H.; Pearson, M. 2009. "A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD", IZA Policy Paper No. 3 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Inter-American Development Bank. 2008. "Bad jobs, low wages, and exclusion" in *Economic and Social Progress Report 2008* (Washington, DC).
- International Institute for Labour Studies (IILS). 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO/IILS).
- . 2010. *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?* (Geneva, ILO/

- IILS). International Labour Office (ILO). 2008a. *Global Wage Report 2008/2009*. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/> [8 Sep. 2010].
- . 2008b. “Measurement of decent work”, discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva, 8–10 Sep. 2008.
- . 2009a. *Key Indicators of the Labour Market*, 6th edn (Geneva).
- . 2009b. “Gender equality at the heart of decent work”, International Labour Conference, 98th Session, Report VI, Geneva, 2009 (Geneva).
- . 2009c. “The impact of the financial and economic crisis: Wage fixing and policy responses”, conclusions of the Subregional High Level Conference, Sarajevo, 5–6 Nov. 2009. Available at: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/sarajevo09_conclusions.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2009d. “Assessment and policy answers to the economic crisis”, conclusions of the High Level Tripartite Seminar on Wage Policy in Caucasus and Central Asia, Nicosia, 2–3 Nov. 2009. Available at: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2009/cyprus09_conclusions.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2009e. *Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe* (Lima, ILO Regional Office).
- . 2010a. *Global Employment Trends for Youth* (Geneva).
- . 2010b. “Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience”, ILO report, with substantive contributions from OECD, to the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, 20–21 Apr. 2010, Washington, DC (Geneva).
- . 2010c. *Decent work for domestic workers*, Report IV(1), International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010 (Geneva).
- . 2010d. *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond* (Geneva).
- . 2010e. *Trends econometric models: A review of the methodology* (Geneva).
- International Labour Review*. 2009. *Low-wage work in Europe and the United States*, Special Issue, Vol. 148, No. 4 (Geneva, ILO).
- International Monetary Fund (IMF). 2010a. *World Economic Outlook: Rebalancing growth* (April 2010) (Washington, DC).
- . 2010b. “The human cost of recessions: Assessing it, reducing it”, in *The challenges of growth, employment and social cohesion*, discussion document prepared by the IMF and ILO, presented at the Joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, Oslo, 13 Sept. 2010.
- . 2010c. *World Economic Outlook: Recovery, risk and rebalancing* (October 2010) (Washington, DC).
- Jiang, S.; Lu, M.; Sato, H. 2009. “Happiness in the dual society of urban China: Hukou identity, horizontal inequality and heterogeneous reference”, Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 020 (Tokyo, Hitotsubashi University).
- Kaufman, B.E. 2007. “The impossibility of a perfectly competitive labour market”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, No. 5, pp. 775–787.

- Keynes, J.M. 2007 [1936]. *The general theory of employment, interest and money* (Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Khanna, G.; Newhouse, D.; Paci, P. 2010. "Fewer jobs or smaller paychecks? Labor market impacts of the recent crisis in middle-income countries", in *Economic Premise*, April (Washington DC, World Bank).
- Kollo, J. Forthcoming. "Labor market implications of the global crisis in Hungary 2008–2009", in D. Vaughan-Whitehead (ed.), forthcoming.
- Krueger, A.B. 1999. "Measuring labor's share", in *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 45–51.
- Lee, S.; McCann, D. (eds). Forthcoming. *Regulating for decent work: New directions in labour regulation research* (Geneva, ILO and Basingstoke, Palgrave).
- Lee-Treweek, G. 1997. "Women, resistance and care: An ethnographic study of nursing auxiliary work", in *Work, Employment and Society*, Vol. 11, No. 1, pp. 47–63.
- Lemos, S. 2009. "Minimum wage effects in a developing country", in *Labour Economics*, Vol. 16, No. 2, pp. 224–237.
- Low Pay Commission. 2008. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Available at: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2008_min_wage.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2010. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Available at: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/LPC_Report_2010.pdf [8 Sep. 2010].
- Lucifora, C.; McKnight, A.; Salverda, W. 2005. "Low-wage employment in Europe: A review of the evidence", in *Socio-Economic Review*, Vol. 3, No. 2, pp. 259–292.
- Majid, N. 2009. "The global recession and developing countries", ILO Employment Working Paper No. 40 (Geneva, ILO).
- Manning, A. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labour markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- . 2010. "Imperfect competition in the labour market", CEP Discussion Paper No. 981 (London School of Economics and Political Science).
- Marlier, E.; Ponthieux, S. 2000. "Low wage employees in EU countries", in *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 11/2000.
- Mason, G.; Salverda, W. 2010. "Low pay, working conditions, and living standards", in J. Gautie and J. Schmitt (eds), 2010.
- Mazzuchi, G. 2009. *Labour relations in Uruguay, 2005-2008*, DIALOGUE Working Paper No. 6 (Geneva, ILO).
- Messenger, J.C. 2009. "Work sharing. A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis", TRAVAIL Policy Brief No. 1 (Geneva, International Labour Office).
- Metcalf, D. 2009. "Nothing new under the sun: The prescience of W. S. Sanders' 1906 Fabian Tract", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp. 289–305.
- Morel, L. 2006. "A sectoral analysis of labour's share of income in Canada", unpublished paper (Ottawa).

- Munoz de Bustillo Llorente, R.; Anton Perez, J.I. 2007. "Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994–2004", in *Investigación Económica*, Vol. LXVI, No. 261, pp. 119–145.
- Murgai, R.; Ravallion, M. 2005. "Employment guarantee in rural India: What would it cost and how much would it reduce poverty?", in *Economic and Political Weekly*, Vol. 40, No. 31, pp. 3450–3455.
- National Bureau of Economic Research (NBER). 2008. "Determination of the December 2007 peak in economic activity", announcement from the Business Cycle Dating Committee, 1 December 2008 (Cambridge, MA, NBER). Available at: <http://www.nber.org/cycles/dec2008.html> [8 Sep. 2010].
- Neumark, D.; Wascher, W.L. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Onaran, O. 2009. "From the crisis of distribution to the distribution of the costs of the crisis: What can we learn from previous crises about the effects of the financial crisis on labor share?" Political Economy Research Institute Working Paper No. 195 (Amherst, MA, University of Massachusetts).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 1996. "Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility", in *OECD Employment Outlook* (Paris).
- . 2001. *Measuring Productivity. Measurement of aggregate and industry-level productivity growth*, OECD Manual (Paris).
- . 2006. *OECD Employment Outlook: Boosting jobs and incomes* (Paris).
- . 2009a. "Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach", document prepared for the Working Party No. 1 on Macroeconomic and Structural Policy Analysis (Paris).
- . 2009b. "Is work the best antidote to poverty?" in *OECD Employment Outlook: Tackling the jobs crisis* (Paris).
- . 2010. *OECD Employment Outlook: Moving beyond the jobs crisis* (Paris).
- OECD Database for STructural ANALysis (STAN). Available at: <http://www.oecd.org/sti/stan/> [8 Sep. 2010].
- OECD System of National Accounts (SNA). Available at: <http://www.oecd.org/std/ana>.
- Osterman, P. 2008. "Improving the quality of low-wage work: The current American experience", in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 2–3, pp. 115–134.
- Palley, T.I. 2009. "America's exhausted paradigm: Macroeconomic causes of the financial crisis and great recession", New American Contract Policy Paper (Washington, DC, The New America Foundation).
- Peng, F.; Siebert, W.S. 2008. "Real wage cyclicalities in Italy", in *Labour*, Vol. 22, No. 4, pp. 569–591.
- Pitts, S. 2008. "Job quality and black workers" (Berkeley, CA, Center for Labor Research and Education, University of California).
- Pollin, R.; Brenner, M.; Wicks-Lim, J.; Luce, S. 2008. *A measure of fairness: The economics of living wages and minimum wages in the United States* (Ithaca, NY, Cornell University Press).

- Pons-Vignon, N. (ed.). 2010. *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Geneva, ILO).
- Ransom, M.R.; Oaxaca, R.L. 2010. "New market power models and sex differences in pay", in *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 2, pp. 267–289.
- Ravallion, M.; Chen, S.; Sangraula, P. 2008. "Dollar a day revisited", World Bank Policy Research Working Paper No. 4620 (Washington, DC, World Bank).
- Robson, P., Dex, S.; Wilkinson, F.; Cortes, O.S. 1997. "Low pay in Europe and the USA: Evidence from harmonised data", Working paper No. 87 (Cambridge, ESRC Centre for Business Research, Cambridge University).
- . 1999. "Low pay, labour market institutions, gender and part-time work: Crossnational comparisons", in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 5, No. 2, pp. 187–207.
- Romans, F.; Preclin, V. 2008. "European Union Labour Force Survey – Annual results 2007", Eurostat Data in Focus No. 27/2008 (European Commission). Available at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-08-027/EN/KS-QA-08-027-EN.PDF.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. Forthcoming. "Gender and the minimum wage", in S. Lee and D. McCann (eds), forthcoming.
- Russell, E.; Dufour, M. 2007. *Rising profit shares, falling wages shares* (Toronto, Canadian Centre for Policy Alternatives).
- Sarndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–382.
- Salverda, W.; van Klaveren, M.; van der Meer, M. (eds). 2008. *Low-wage work in the Netherlands* (New York, Russell Sage Foundation).
- Salverda, W.; Nolan, B.; Maitre, B.; Muhlau, P. 2001. *Benchmarking low-wage and high-wage employment in Europe and the United States: A study of new European datasets and national data for France, Germany, the Netherlands, the UK and the US*, European Low-Wage Employment Research Network (LoWER) (Amsterdam, LoWER).
- Sen, R. 2009. *Evolution of the industrial relations in West Bengal*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).
- Solon, G.; Barsky, R.; Parker, J.A. 1994. "Measuring the cyclicalities of real wages: How important is composition bias?", in *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 1, pp. 1–25.
- Stockhammer, E. 2009. *Determinants of functional income distribution in OECD countries*, IMK Studies No. 5/2009 (Dusseldorf, Macroeconomic Policy Institute).
- Tille, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2010. *Trade and Development Report 2010* (Geneva and New York, United Nations). Available at: http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [8 Sep. 2010].
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2009. *A profile of the*

- working poor*, 2007, Report No. 1012, March 2009. Available at: <http://www.bls.gov/cps/cpswp2007.pdf> [8 Sep. 2010].
- . 2010a. “Real earnings – January 2010”, news release. Available at: http://www.bls.gov/news.release/archives/realer_02192010.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2010b. “Real earnings – February 2010”, news release. Available at <http://www.bls.gov/news.release/pdf/realer.pdf> [20 Oct. 2010].
- . Current Employment Statistics (CES) survey. Available at: <http://www.bls.gov/ces/data.htm> [8 Sep. 2010].
- Van Aardt, C.J.; Coetzee, M.C. 2009. *Personal income patterns and profiles for South Africa*, Bureau of Market Research Report 387 (Pretoria, University of South Africa).
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.). Forthcoming. *Work inequalities in the crisis: Evidence in Europe* (Cheltenham, Edward Elgar and Geneva, ILO).
- . (ed.). 2010. *The minimum wage revisited in the enlarged EU* (Cheltenham, Edward Elgar and Geneva, ILO).
- Westergaard-Nielsen, N. (ed.). 2008. *Low-wage work in Denmark* (New York, Russell Sage Foundation).
- Wharton, A.S. 1999. “The psychosocial consequences of emotional labour”, in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 561, pp. 158–176.
- Wicks-Lim, J. 2008. “Mandated wage floors and the wage structure: New estimates of the ripple effects of minimum wage laws”, in Pollin et al. (eds), 2008.
- Wolff, P. 2009. “Population and social conditions”, Eurostat Statistics in Focus No. 46/2009 (European Commission). Available at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-046/EN/KS-SF-09-046-EN.PDF [8 Sep. 2010].
- Zelizer, V.A. 2002. “How care counts”, in *Contemporary Sociology*, Vol. 31, pp. 115–119.

الملحق الإحصائي

محتويات

١٠٧	جدول SA١: متوسط الأجور
١١٢	جدول SA٢: الحد الأدنى للأجور ...
١١٦	جدول SA٣: عدم المساواة

جدول الملحق الإحصائي SA١ - متوسط الأجور

يشتمل الجدول SA١ على معدلات متوسط نمو الأجور الحقيقية للفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٩. وما لم ينص على خلاف ذلك، فإن مستوى الأجور يشير، من حيث المبدأ، إلى الأرباح الإجمالية. في بعض الحالات، يُلجأ إلى استخدام المؤشرات عندما تكون المستويات غير متاحة. بيانات المستويات موحدة طبقاً للمبالغ الشهرية، اعتماداً على الوحدة التي شملتها في المقام الأول (أي أن البيانات الأسبوعية مضروبة في ٥٢ أسبوعاً، ومقسمة على ١٢ شهراً). وعلى الرغم من الجهود التي بذلت لجمع بيانات الأجور لجميع العاملين، حيثما لا تتوفر هذه البيانات، إلا أن التغطية تشير إلى مجموعة فرعية من جميع الموظفين.

يتم ذكر التغيرات في الأجور بدلاً من التغيرات في مستوى الأجور. وذلك لأن المقارنات بين البلدان في مستويات الأجور تتأثر باستخدام أساليب مختلفة في جمع البيانات (المسوحات المؤسسية مقابل المنزلية) وبتغطية العاملين التي تشير إليها بيانات كل بلد. ولتقدير النمو في الأجور الحقيقية، قمنا أولاً بحساب الأجور الحقيقية، وذلك بقسمة الأجور الاسمية على دليل أسعار المستهلكين.

مصادر البيانات

يظهر الجدول SA١ مصدر البيانات، وما إذا كان المكتب الإحصائي الوطني للبلد (أو، في بعض الحالات، نظير وطني آخر) قام مباشرة بتقديم بيانات أو أرشد عن مصادر بياناته المفضلة. تم الحصول مباشرة على معظم البيانات الخاصة بالأجور من المكاتب الإحصائية الوطنية، وغالباً ما يحدث ذلك بالتعاون مع هذه المكاتب. وفي بعض الحالات، يتم الحصول على البيانات من مصادر دولية، مثل لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا. بالإضافة إلى ذلك، قدرت منظمة العمل الدولية (نظم المعلومات وتحليل العمل) متوسط الأجور في بعض البلدان في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، من مجموعات البيانات الأولية على مستوى الأسرة. وبشكل عام، يتم الحصول على بيانات دليل أسعار المستهلكين من قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي الخاصة بصندوق النقد الدولي^{١٢٩}.

الجدول SA١ - متوسط الأجور

البلد / المنطقة	نمو متوسط الأجور الشهرية الحقيقية نسب مئوية سنوياً					المصدر	مقدم من المكتب الوطني للإحصاءات البيانات / مساعدة
	٢٠٠٥-٢٠٠٠	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩		
الدول المتقدمة (المختارة)							
استراليا	١,١	٣,٢	٥,٠	-٠,٩	٢,٠	مكتب الإحصاءات الاسترالي	X
النمسا	-٠,٢	١,٤	١,٤	-٠,٣	*٢,٠	إحصائيات النمسا	X
بلجيكا	٠,٩	-٠,١	-١,٢	-٠,٢	*٣,٢	وزارة الشؤون الاقتصادية ببلجيكا	X
كندا	٠,٠	٠,٤	٢,١	٠,٥	١,٣	إحصائيات كندا	X
قبرص	٢,٥	٢,٤	١,٤	٠,٥	*٣,٨	الخدمة الإحصائية بقبرص	X
الدنمارك	١,٢	٠,٧	٣,٠	-١,٢	*٢,٢	إحصائيات الدنمارك	X
فنلندا	٢,٣	١,٨	٢,٢	١,٢	*٣,٣	إحصائيات فنلندا	X

١٢٩ بالنسبة للبرازيل والولايات المتحدة، حيث يوصي نظرائنا الوطنيين باستخدام دليل بديل لأسعار المستهلكين، فقد اعتمدنا على مصادر وطنية من المعهد البرازيلي للجغرافيا، والمكتب الأمريكي لإحصاءات العمل، على التوالي.

تابع الجدول SA١

البلد / المنطقة	نمو متوسط الأجور الشهرية الحقيقية نسب مئوية سنوياً	المصدر					مقدم من المكتب الوطني للإحصاءات البيانات / مساعدة
		٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥-٢٠٠٠	
فرنسا	٠,٦	٠,٥	١,٥	٢,٧	٠,٨*	X	المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية
ألمانيا	٠,٤-	٠,٩-	٠,٦-	٠,٤-	٠,٤-	X	مكتب الإحصاءات الفيدرالي في ألمانيا
اليونان	٣,٦	٠	٢,٣*	١,٠*	٠	X	الخدمة الوطنية الإحصائية في اليونان
أيسلندا	٤,٥	٢,٧	٦,١	٤,٩-	٨,٠-	X	إحصائيات أيسلندا
أيرلندا	٠	٠	١,٣-	١,٥*	١,٥*	X	المكتب المركزي للإحصاء في أيرلندا
إسرائيل	٠,٣	٠,٣-	٦,٢	١,١-	٢,٦*	X	مكتب إسرائيل المركزي للإحصاء
إيطاليا	٠,٣	٠,٤	٠,١	٠,٧-	٢,٤*	X	المكتب الوطني الإيطالي للإحصاء
اليابان	٠,٧	٠,٣-	٠,١-	١,٩-	١,٩-	X	وزارة الصحة اليابانية، العمل والشؤون الاجتماعية
كوريا (جمهورية)	٤,٤	٣,٤	١,٨-	١,٥-	٣,٣-	X	وزارة العمل الكورية
لوكسمبورج	٠,٩	٠,٨	١,٥	٠,٣	١,٥	X	هيئة الإحصاء الحكومية في لوكسمبورج
مالطا	٠,٤-	١,٦	١,٨	٠,٠	٠,٢	X	مكتب الإحصاءات الوطني بمالطا
هولندا	٠,١	١,٠*	٠,١*	١,٢*	٢,٣*	X	إحصائيات هولندا
نيوزيلندا	١,٣	٠,٣-	٤,٩	٠,١	٠,١	X	إحصائيات نيوزيلندا
النرويج						X	إحصائيات النرويج
البرتغال	١,٢	٠,١-	٠,٧	٢,٠	٠	X	مكتب الإستراتيجية والتخطيط (GEP) لوزارة العمل والتضامن الاجتماعي
سنغافورة	٢,٦	٢,٢	٤,٠	١,٠-	٢,٨-	X	إحصائيات سنغافورة
أسبانيا	٠,١-	١,٢	١,١	٠,٩	٣,٥	X	المعهد الأسباني للإحصاءات الوطنية
السويد	٢,١	١,٤	١,٥	١,٧	٠,٦*	X	إحصائيات السويد
سويسرا	٠,٨	٠,١*	٠,٩*	٠,٤*	٢,٦*	X	المكتب الإحصائي الفيدرالي بسويسرا
المملكة المتحدة	٢,٣	١,٨	٠,٦	٠,٨	٠,٥-	X	الإحصاءات الوطنية بالمملكة المتحدة
الولايات المتحدة، مجموعة أ	٠					X	المكتب الأمريكي لإحصاءات العمل
الولايات المتحدة، مجموعة ب	٠	١,١	١,٠	١,٠-	٢,٢	X	الولايات المتحدة المجموعة ب. المكتب الأمريكي لإحصاءات العمل
إفريقيا							
الجزائر	٠,١-	٦,٦	٤,٧	٠	٠	X	المكتب الجزائري للإحصاء الوطنية
بوتسوانا	٢,١	٠,١	٣,٠	٤,٨-	٥,٤	X	مكتب الإحصاء المركزي في بوتسوانا
مصر	١,٧٠	٦,١	٠,٨-	٠	٠	X	الجهاز المركزي المصري للتعينة العامة والإحصاء
كينيا	٠	١,٨-	٠,٩	٠	٠	X	المكتب الوطني الكيني للإحصاء
مالاوي	١٢,٥	٦,٣-	٠	٠	٠	X	المكتب الوطني للإحصاء في مالاوي
موريشوس	٣,٢	٣,٩-	٢,٥-	١,٨-	٠	X	مكتب الإحصاء المركزي في موريشوس
المغرب	٠	٠,٣-	٠,٨	١,٧	٥,٢	X	الصندوق الوطني المغربي للضمان الاجتماعي
جزيرة ريونيون	٠	٠	١,٤	٠	٠	X	المعهد الوطني الفرنسي للإحصاء والدراسات الاقتصادية

الجدول SA١ (تابع)

البلد / المنطقة	نمو متوسط الأجور الشهرية الحقيقية نسب مئوية سنوياً					المصدر	مقدم من المكتب الوطني للإحصاءات البيانات / مساعدة
	٢٠٠٥-٢٠٠٠	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩		
السنگال	٢,٥	٢,٢	..	..	..	الأجور في السنغال: بدلاً من الدول الاتجاهات والتطورات الحديثة، Momar Ballé Sylla أغسطس، مستنسخ	
جنوب إفريقيا	..	..	١,٠	٠,٠	٣,٥	إحصائيات جنوب إفريقيا	X
سوازيلاند	-٠,٤	..	..	..	..	مكتب سوازيلاند المركزي للإحصاءات	
تنزانيا	٧,١	..	..	..	..	المكتب الوطني للتزاني للإحصاء	
تونس	٢,٧	١,٢	٢,٢	٠,٠	٢,٣	المعهد الوطني التونسي للإحصاء	
أوغندا	..	٤,٧	٧,٩	..	..	مكتب أوغندا للإحصاء	X
زيمبابوي	-٧,٤	..	..	..	..	المكتب المركزي للإحصاء في زيمبابوي	
آسيا							
الصين	١٢,٦	١٢,٩	١٣,١	١١,٧	١٢,٨	المكتب الوطني الصيني للإحصاءات هونغ كونغ (الصين)، إدارة التعداد والإحصاء في هونغ كونغ	
هونغ كونغ (الصين)	..	٢,٠	١,٧	-٤,١	-٢,٩	ماكاو (الصين) دائرة التعداد والإحصاء	
ماكاو (الصين)	١,٩	٠,٢	١,٢	-٠,٨	-١,٨	حكومة منطقة ماكاو الإدارية الخاصة	X
فيجي	٠,٧	..	..	..	..	مكتب جزر فيجي للإحصاء	
الهند	٢,٦	٠,٤	-٠,٦	٨,٣	..	وزارة الإحصاء وتنفيذ البرامج بالحكومة الهندية	X
إندونيسيا	١٠,٤	-٦,١	-١,١	-٢,٤	-٠,٣	إحصائيات اندونيسيا لجمهورية اندونيسيا	X
إيران	..	٨,٠	٠,٠	..	..	مركز الإحصاء في إيران	X
ماليزيا	٣,٥	٠,٠	٣,٢	-٤,٧	١,٤	إدارة الإحصاءات الماليزية العامة	X
منغوليا	٢,٤	٢٠,٩	٢٥,١	٢٥,٠	٣,١	المكتب الوطني للإحصاء في منغوليا	X
ميانمار	-٧٠,٦	١٤٢,٥	١,٥	١١,٢	..	وزارة العمل في ميانمار (استردت من منظمة العمل الدولية LABORSTA/ السكان النشيطون اقتصادياً (منظمة العمل الدولية)	
نيبال	٦,٥	-٠,٥	*٣,٤	٣,٧	*٣,٩	المكتب المركزي الحكومي للإحصاء نيبال	
باكستان	٢,٥	..	٧,٢	٢,٤	..	شعبة الإحصاء في الحكومة الباكستانية	X
الفلبين	١,١-	٠,٥	١,٠-	-٤,٣	١,٠	المكتب الإحصائي الوطني في الفلبين	X
سريلانكا	-٠,٧	١,١	-٤,٨	-٤,٦	*١,٦	وزارة العمل في سريلانكا (التي تم استردادها من منظمة العمل الدولية LABORSTA)	
تايلاند	١,٠-	١,٥	٠,٧	٤,٥	١,٦-	مكتب الإحصاءات الوطنية في تايلاند	
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى							
أرمينيا	١٤,٢	١٦,٣	١٤,١	٨,١	١٢,٦	دائرة الإحصاءات الوطنية في أرمينيا	X
أذربيجان	١٧,٥	١٠,٩	٢٤,٣	٥,٠	٧,٢	لجنة الدولة للإحصاء في جمهورية أذربيجان	X

الجدول SA١ (تابع)

البيانات المقدمة/ المساعدة من المكتب الدولي للإحصاءات	المصدر	نمو متوسط الأجور الشهرية الحقيقية نسب مئوية سنوياً					البلد / المنطقة
		٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥-٢٠٠٠	
X	الإحصاءات الرسمية لجمهورية روسيا البيضاء	١,٨	٨,٩	٩,٩	١٧,٣	١٤,٨	بيلاروسيا
	مكتب الإحصاء الوطني لجورجيا	*٢,٠	٣٢,٢	٢١,٢	٢٤,٨	١٣,٨	جورجيا
	إدارة الإحصاءات في كازاخستان	٣,٢	١,١-	١٦,١	١٠,٢	١٠,٢	كازاخستان
	اللجنة الإحصائية الوطنية لجمهورية قيرغيزستان	٧,٢	٨,٨	١٠,٢	١٨,٦	٩,٤	قيرغيزستان
X	الاتحاد الروسي . إدارة إحصائيات الحكومة الفيدرالية بروسيا الاتحادية	٣,٥-	١١,٥	١٧,٣	١٣,٣	١٥,١	روسيا الاتحادية
	لجنة الدولة للإحصاء في طاجيكستان	*١٨,٣	١٨,٢	٢٤,٢	٢٥,٦	١٦,٧	طاجيكستان
	لجنة الدولة للإحصاء في تركمانستان	٧,٤	٤,٠	..	..	٢٩,٤	تركمانستان
	أوزبكستان، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا	..	..	..	..	٢٢,١	أوزبكستان
أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية							
X	المعهد الوطني للإحصاء في ألبانيا	..	١٩,٧	٢١,٦	٦,٧	٥,٩	ألبانيا
X	إدارة الإحصاءات في البوسنة والهرسك	٨,٦	٨,٦	٨,٢	*١,٨	٤,٤	البوسنة والهرسك
	المعهد الوطني البلغاري للإحصاء	*١٠,٤	١٣,٠	١١,٣	٣,٤	١,٩	بلغاريا
X	المكتب المركزي للإحصاء في جمهورية كرواتيا	*٠,٢-	١,٢	٣,٤	٢,٩	٢,٣	كرواتيا
	المكتب الإحصائي في الجمهورية التشيكية	٠,٢	٠,٧	٤,٤	٣,١	٤,١	جمهورية التشيك
	إحصاءات استونيا	٤,٩-	٣,٢	١٣,٠	١١,٦	٦,٦	استونيا
	مكتب الإحصاء المركزي في المجر	٣,٥-	١,٣	٠,٠	٤,٢	٥,٨	المجر
X	إحصائيات لاتفيا	٦,٨-	٤,٤	١٩,٧	١٥,٢	٥,٧	لاتفيا
	إحصائيات لتوانيا	٨,٥-	٧,٥	١٣,٩	١٣,٠	٣,٤	لتوانيا
X	مكتب الدولة للإحصاء في جمهورية مقدونيا	١٥,٠	٠,٤	٢,٤	٤,٦	١,٣	مقدونيا (جمهورية يوغوسلافية السابقة)
X	المكتب الوطني للإحصاء في المالديف	٨,٦	٨,٧	٨,٣	١٤,٢	١٢,٦	المالديف
X	مكتب الإحصاء المركزي في بولندا	٢,٠	٥,٦	٥,٣	٣,٨	١,٧	بولندا
X	المعهد الروماني الوطني للإحصاء	١,٦	١٧,٠	١٦,٢	١١,١	٦,٩	رومانيا
X	المكتب الإحصائي لجمهورية صربيا	١٠,٦-	٤,٩	١٤,٦	١٠,٤	١٤,٧	صربيا
X	المكتب الإحصائي للجمهورية السلوفاكية	٢,٩	٣,٥	٧,٥	٢,٥	٢,٦	سلوفاكيا
X	المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا	*٢,٦	٢,٥	٢,٦	٣,١	٢,٨	سلوفينيا
X	المعهد الإحصائي التركي	١,٧	٠,٢	١,١	٢,٦	..	تركيا
X	اللجنة الحكومية للإحصاءات في أوكرانيا	٨,٩-	٦,٨	١٥,٠	١٨,٤	١٥,٧	أوكرانيا

الجدول SA١ (تابع)

البلد / المنطقة	نمو متوسط الأجور الشهرية الحقيقية نسب مئوية سنوياً	٢٠٠٥-٢٠٠٠	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	المصدر	البيانات المقدمة/ المساعدة من المكتب الدولي للإحصاءات
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي								
الأرجنتين	-٠,٤	٦,٣	١٠,٨	١٢,٧	١٢,٤	المعهد الوطني الأرجنتيني للتعداد و الإحصاء		
X البرازيل	-١,٧	٤,٠	٣,٢	٣,٤	٣,٢	المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاءات		
شيلي	٠,٧	٠,٦	٢,٨	٠,٦	٤,٤	المعهد الوطني للإحصاء في شيلي		
كولومبيا	١,٥	٣,٩	-٠,٣	-٠,٢	١,١	البنك المركزي في كولومبيا		
كوستاريكا	-٠,٤	٢,٥	٥,٣	٠,٠	..	كوستاريكا.. منظمة العمل الدولية / SIALC		
جمهورية الدومينيك	-٥,٩	-٠,٤	٤,١	-٠,٦	٢,٢	البنك المركزي لجمهورية الدومينيك		
الإكوادور	٦,٠	٨,٤	١١,٣	١٠,٥	٧,٠	المعهد الوطني للتعداد والإحصاء في الإكوادور		
جواديلوب	..	٠,٤	١,٢	..	..	جواديلوب المعهد الوطني الفرنسي للإحصاء والدراسات الاقتصادية		
غيانا	..	-٥,٢	٩,١	..	..	جيانا. المعهد الوطني الفرنسي للإحصاء والدراسات الاقتصادية		
هندوراس	١,٣	١,٣	٦,١	..	..	هندوراس. منظمة العمل الدولية / SIALC		
X جامايكا	-٣,١	٣,٥	١,٤	-٦,٢	١,٠	المعهد الإحصائي في جامايكا		
مارتينيك	..	-١,١	٠,٦	..	..	مارتينيك. المعهد الوطني الفرنسي للإحصاء والدراسات الاقتصادية		
المكسيك	٣,٣	٣,١	١,٣	-٢,٦	٥,٠	بواية الوظائف في الإدارة الوطنية للتوظيف في المكسيك		
بنما	-١,٣	٠,٨	-٣,٤	-٢,٦	٦,٢	بنما منظمة العمل الدولية / SIALC		
باراغواي	-٣,٨	-٢,١	-٣,٨	٢,٢	..	باراغواي. منظمة العمل الدولية / SIALC		
بيرو	-٠,١	-٢,٤	-١,٥	-٣,٢	..	بيرو. منظمة العمل الدولية / SIALC		
بورتوريكو	٠,٨	٠,٤	١,٥	-٠,٦	٣,٦	بورتوريكو. المكتب الأمريكي لإحصاءات العمل		
أوروغواي	-٥,٠	٤,٥	٤,٩	٥,٢	٧,٢	المعهد الوطني للإحصاء في أوروغواي		
فنزويلا	٠,٥	١٨,٦	٦,٣	١,٩	..	فنزويلا. منظمة العمل الدولية / SIALC		
الشرق الأوسط								
البحرين	-٠,٦	-٢,٤	٥,١	٥,٢	-٣,٧	هيئة تنظيم سوق العمل في مملكة البحرين		
X الأردن	٠,٦	٠,٦	٣,٤	-٠,١	..	دائرة الإحصاءات العامة في الأردن		
الكويت	١,٥	..	..	..	..	المكتب المركزي للإحصاء في الكويت		
عمان	...	..	٥,١	-٢,٢	..	وزارة الاقتصاد الوطني العماني		
قطر	..	..	٦,٧	..	..	جهاز الإحصاء في قطر		
X السعودية	٠,٢	-٠,٨	١,٧	..	..	الإدارة المركزية للإحصاء في السعودية		
X الجمهورية العربية السورية	..	..	-٠,٩	٢,٣	٢,٢	المكتب المركزي للإحصاء في سوريا		
X الإمارات العربية المتحدة	-٠,٢	٠,١	..	..	..	وزارة الاقتصاد بالإمارات العربية المتحدة		
X الضفة الغربية وغزة	٠,٦	٥,٥	-٠,٦	١,٩	-٢,٧	الضفة الغربية وقطاع غزة.. المكتب الفلسطيني المركزي للإحصاء		

.. = البيانات غير متوفرة لهذه الفترة. X استناداً إلى مجموعة البيانات الثانوية. ١ تقدير منظمة العمل الدولية.
ملاحظة: بشكل عام، تحسب معدلات النمو السنوي على أساس القيم الاسمية من المصدر المدرج ودليل أسعار المستهلكين الذي نشره صندوق النقد الدولي.
انظر أيضاً الحاشية ١٢٩

جدول الملحق الإحصائي SA٢ - الحد الأدنى للأجور

يقدم الجدول SA٢ معلومات حول الحد الأدنى للأجور. يظهر أول عمودين التصديق اعتباراً من يناير ٢٠١٠ على اتفاقية ١٩٢٨ الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور، (رقم ٢٦)، واتفاقية ١٩٧٠ الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور، (رقم ١٣١). قيمة مؤشرات التصديق. ثم يقدم الجدول معدل النمو السنوي الحقيقي للحد الأدنى للأجور من ٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٩. وأخيراً، يقدم الجدول SA٢ الحد الأدنى للأجور أيضاً، بالدولار الدولي، وذلك باستخدام معدلات تحويل اتفاقية تكافؤ القوى الشرائية (تكافؤ القوى الشرائية) والبيانات المتاحة حول الحد الأدنى للأجور عن السنة الأخيرة (الدولار الدولي له نفس القدرة الشرائية للدولار الأمريكي في الولايات المتحدة). متى كانت البلدان لديها أكثر من حد أدنى للأجور على المستوى الوطني، فإننا نقدم تقديراً لمتوسط المعدلات المختلفة للحد الأدنى للأجور.

مصادر البيانات

يتم الحصول على بيانات الحد الأدنى للأجور بشكل رئيسي من مصادر وطنية، إضافة إلى بعض المصادر الثانوية. وقد قامت منظمة العمل الدولية بجمع هذه البيانات عبر السنين وطرحتها على الجمهور من خلال قاعدة البيانات الشرعية الخاصة بها، على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtravail/>. وقد تم استكمال قاعدة البيانات هذه وتحديثها لتدرج في هذا التقرير.

الجدول SA٢ - الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجور تكافؤ القوة الشرائية بالدولار (معظم السنوات الأخيرة)	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	رقم ١٣١	رقم ٢٦	التصديق على الاتفاقية	نمو الحد الأدنى الشهري الحقيقي للأجور، نسب مئوية سنوياً	البلد / المنطقة
الدول المتقدمة (المختارة)								
١٥٩٧	١,٨-	١,٨	٣,٢	٠,١	١			استراليا
٠٠		٠٠	٠٠	٠٠	١			النمسا
١٤٩٢	٤,١	٠,٤-	٢,١	٠,٣-	١			بلجيكا
١٣٢٥	٦,٩-	٥,٣	١,١	١,٠	١			كندا
١٠٤٤	٦,٣	٠٠	٠٠	٠٠	١			قبرص
١٤٤٣	١,٢	٠,٠	٠,٤	١,١	١			فرنسا
١٩٩٦	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠٠	١			ألمانيا
١٠٩٦	٧,٢	٠,٨-	٥,٠	٢,٩	١			اليونان
١٣٦٨	١,٧	٣,٠-	٩,٩	٢,٦-	١			أيرلندا
٩٦٠	٣,٢-	٠,٨-	٢,٩	٥,٣	١			إسرائيل
٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	١			إيطاليا
٩٤٤	٢,٨	٠,٩	٢,١	٠,٤	١			اليابان
٧٩٧	٣,٣	٣,٥	٩,٥	٦,٨	١			كوريا
١٦٨٧	٣,٧	٠,٩-	٠,٤-	٠,٢-	١			لوكسمبورج
٠٠٠	١,٨٠	٠,١	٠,١	٠,٧	١			مالطا
١٦٠٦	٢,١	٠,٨	٠,٩	٠,١-	١			هولندا
١٣٦٧	٢,٠	٢,٦	٧,٢	٤,٤	١			نيوزيلندا
٠٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	١			النرويج
٦١٨	٦,٦	٣,٠	٢,٠	٠,١-	١			البرتغال
٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	١			سنغافورة
٩١١	٤,٣	١,٠	٢,٦	١,٨	١			أسبانيا

تابع الجدول SA٢

البلد / المنطقة	التصديق على الاتفاقية		نمو الحد الأدنى الشهري الحقيقي للأجور، نسب مئوية سنوياً			الحد الأدنى للأجور تكافؤ القوة الشرائية بالدولار (معظم السنوات الأخيرة)
	رقم ٢٥	رقم ١٣١	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	
سويسرا	١	..	..	..	..	..
المملكة المتحدة			٣,٦	٠,٨	٠,٩-	١٥٠٧
الولايات المتحدة			٣,١-	١٠,٤	٧,٩	١٢٥٧
إفريقيا						
الجزائر	١		١٧,٣	٣,٤-	٤,٦-	٣٠٨
أنجولا	١		١٥,٠-	١١,٤	١٧,٦	٩٤
بنين			١٥,٦	١,٢-	٧,٤-	١٠٦
بوتسوانا			٣,١-	١,٠-	٥,٠-	١٥٩
بوركينافاسو	١	١	٤,١	٠,٣	٩,٦-	١٢٤
بوروندي	١		٢,٨-	٧,٧-	١٩,٦-	٦
الكاميرون	١	١	٤,٧-	١,١-	١٤,٠	٩٥
الجمهورية الأفريقية الوسطى	١	١	..	..	..	ز.
تشاد	١		٧,٢-	١٧,٦	٧,٧-	٨٧
كوموروس	١		..	..	٤,٦-	..
الكونغو	١		..	..	٤,٢-	..
الكونغو الديمقراطية	١		٣١,٨	١٤,٣-	..	٢١٩
ساحل العاج	١		٢,٤-	١,٩-	٥,٩-	١١٢
مصر	١	١	٤,٠-	٩,٩-	١٠,٥-	١٤
إثيوبيا			١٠,٩-	٣٨,١	٢٠,٢-	٦٧
الجابون	١		٨٤,٤	٤,٨-	٥,٠-	١٨٢
جامبيا			..	..	٤,٤-	٤٨
غانا	١		٩,٢-	٩,٧-	٣٥٩,٨	١٢٣
غينيا	١		..	..	..	..
غينيا بيساو	١	١	٢,١-	٨,٩-	١١,٦-	٢٠٥
كينيا	١		٢,٤-	٠,٣	٢,٩-	٢٠٦
ليسوتو	١		..	..	٦,٩-	..
ليبيريا	١	١	..	..	..	٢٧٣
الجمهورية العربية الليبية	١		١,٢	٠,١-	٢,٦	٧٦
مدغشقر	١		١٢,٢-	٧,٤-	٣٤,٧	٥٣
ملاوي	١		١,٥-	١,٤-	..	٩٧
مالطا	١		..	..	٢,٢-	١٥٢
موريتانيا	١		..	..	٥,٢-	١٧٣
المغرب	١		٣,٢-	٢,٠-	١,٠	٣٧١
موزمبيق	١	١	٠,١-	٣٩,٩	١٠,١-	١٠٤
النيجر	١		٧,٦-	٥,١-	..	٨٣
نيجيريا	١		..	..	..	..
رواندا	١		٢,١-	٥,٥-	٥,٤-	١١٧
السنغال	١		..	..	..	..
سيراليون	١		٠,٩	١,١-	٢,٣-	٣٩٠
جنوب إفريقيا	١		٦,٧-	٨,١-	١٢,٥-	٨٤
السودان	١		..	..	..	..
سوازيلاند	١	١	٦,٨-	٦,٦-	٢٢,٨	١١٧
تنزانيا	١		٢,٢-	٠,٩-	٨٧,٣	٩٨
توجو	١		١,٥-	٠,٣-	٠,٣-	٣١٥
تونس	١		٦,٢-	٦,٤-	٦,٨-	٧
أوغندا	١		١٩٥,٥	٩,٦-	١١,١-	٧٧
زامبيا	١	١	..	..	..	..
زيمبابوي	١		..	..	..	..

تابع الجدول SA٢

الحد الأدنى للأجور تكافئ القوة الشرائية بالدولار (معظم السنوات الأخيرة)	نمو الحد الأدنى الشهري الحقيقي للأجور، نسب مئوية سنوياً				التصديق على الاتفاقية		البلد / المنطقة
	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	رقم١٣	رقم ٢٦		
آسيا							
٨٩	١٣,٧	..	..	..			أفغانستان
٥٨	٥,٧-	٨,٤-	..				بنجلاديش
١٠٨	٨,٠-	٧,٧-	٤,٩-	٤,٨-			بوتان
١٧٣	..	..	٤,٧	١٢,٩		١	الصين
٣٠٠	..	..	..	..		١	فيجي
١٢١	..	١١,٩	٦,٠-	٥,٨-		١	الهند
١٤٨	..	١,٣	٥,٢	٤,٧			إندونيسيا
٥٤١	..	٤,٣-	٣,٠	٥,٩			إيران
٨٥	٢٠,٠	٣٤,٧	٤,٣-	١٠٠,١			لاو
١٥٩	٥,٩-	..	..	..			منغوليا
..	..	..	..	..		١	مينا مار
١٥١	١١,٧-	٢٩,٤	٦,٠-	٢٧,٧	١		نيبال
٢٢٩	١٧,٢-	١٦,٥	٤٢,٣	٧,٣-			باكستان
٢٤٩	١٥١,٤	..	..	..	١		بابوا نيو غينيا
٣٧٩	٣,١-	٣,٥-	٠,٦	١,٤			الفلبين
١٥٦	٦,٦-	١٢٧,٢	٧,١-	١٠,٠-	١		جزر سليمان
٩٣	..	٤,٤	١٦,٣	٧,٥-	١	١	سريلانكا
٢٩٥	٠,٩	٠,٨	١,٥	١,٢-			تايلاند
٨٥	١,٨-	١٨,٨-	٢٧,٢	١٩,٦			فيتنام
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى							
١٤٤	١٦,٠	١٤,٧	٢٧,٧	١٢,١	١	١	أرمينيا
١٢١	١,٥-	٢٤,٢	٤٢,٩	٧,٧-	١		أذربيجان
٢٥٠	٧,٦-	١,٨	٥,١	١٤,٤		١	بيلاروسيا
٢١	١,٧-	٩,١-	٨,٥-	٨,٤-			جورجيا
١٦٥	٦,٣	٥,٣	٤,٣-	٨,٠-			كازاخستان
٢٠	٦,٤-	١٩,٧-	٢٠٨,٥	٥,٣-	١		كيرغيزستان
٢٢٣	١٠,٥	١٤,٣	٩١,٨	٢٥,٤			قيرغزستان
٤٨	٦,١-	١٤٩,١	١١,٦-	٥١,٦			طاجيكستان
..	٣١,٩	٤٣,١	١١,٣	١٥,٧			أوزبكستان
أوروبا الوسطى والشرقية							
٣٢٩	٣,٦	٢,٢	١١,٧	١٥,٩	١	١	ألبانيا
..	..	..	..	..	١		البوسنة والهرسك
٢٩٢	٦,٥	٩,٢	٤,٦	٠,٧-		١	بلغاريا
٦١٣	٠,١	١٢,٧	٣,٠	١,٠			كرواتيا
٥٢٦	١,٠-	٦,٠-	٢,٢-	٨,٠		١	جمهورية التشيك
٤٢٦	٠,١	٩,٥	١٢,٦	٦,٨			استونيا
٤٩٨	٠,٦-	٠,٧-	٢,٩-	٥,٦		١	المجر
٤٢١	٨,٩	١٥,٧	٢١,١	٥,٦	١		لاتفيا
٤٢٨	٤,٠-	٢,٨	١٠,٣	٥,١	١		لتوانيا
..	..	..	..	..	١		مقدونيا (جمهورية)
..	..	.	..	..	١		يوغوسلافيا سابقاً)
..	..	.	..	..	١		المالديف (جمهورية)
٦٢٨	٩,٥	١٥,٤	١,٦	٤,٨			بولندا
٣٢٠	٥,٢	٢٨,٤	١٢,٧	٠,١-	١		رومانيا
٣٧٦	٢٦,٧	١١,١-	٥٤,٩	١١,٢-	١		صربيا

تابع الجدول SA٢

الحد الأدنى للأجور تكافؤ القوة الشرائية بالدولار (معظم السنوات الأخيرة)	نمو الحد الأدنى الشهري الحقيقي للأجور، نسب مئوية سنوياً				التصديق على الاتفاقية		البلد / المنطقة
	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	رقم ١٣١	رقم ٢٦	
٤٨٥	٨,٩	٣,٨-	٤,٦	٥,٦		١	سلوفاكيا
٨٥٥	٣,١	٢,٨	١,٦-	١,٨	١		سلوفينيا
٦٠٩	٢,٢	١,١-	١,٣	٠,٩-		١	تركيا
٣١١	٦,١	٥,٠	١,٩	١٠,٥	١		أوكرانيا

أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

٨٩٦	٩,٣	١٦,٥	١٢,٦	١٤,٥		١	الأرجنتين
٧٨٧	٢,٠-	٤,٣-	٢,٤-	١,٨-		١	البيهاما
٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠		١	باربادوس
٣٨٨	٢,٠-	٦,٠-	٠٠	٠٠		١	بيلز
٢١٥	٨,٣	٣,٥-	٣,٤-	٩,٠	١	١	بوليفيا
٢٨٦	٦,٨	٣,٣	٤,٨	١٢,٠	١	١	البرازيل
٤٠٠	٢,١	١,٦	٢,٢	٢,٤	١	١	شيلي
٣٩٠	٣,٣	٠,٥-	٠,٧	٢,٥		١	كولومبيا
٤٨٩	١,٢	٢,٠	٠,٩	١,١	١	١	كوستاريكا
٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	١	١	كوبا
٢٢١	١٣,٣	٩,٦-	٨,٣	٠,٧-		١	جمهورية الدومينيكا
٤٩٠	٣,٨	٨,٥	٣,٩	٣,٣	١	١	الإكوادور
٣٠٤	٧,٤	٢,١-	٠,٥	٥,٨	١		السلفادور
٣٤٤	٤,٢	٥,٨-	٢,٥-	١,٦	١	١	جواتيمالا
١٤٥	٠,١	٠٠	٠٠	٠٠	١	١	غيانا
٢٠٩	١٧٦,٣	١٢,٦-	٨,٣-	١٢,٥-			هايتي
٤٣٢	٨٨,٨	٠,٤-	٣,٨	٥,١			هندوراس
٣١٠	٠,٤	٥,٢-	٤,٦	٧,٥		١	جامايكا
١٧٠	٠,٦-	١,١-	٠,١-	٠,٤	١	١	المكسيك
١٩٨	١١,٤	٤,٠-	٦,٢	٧,٦	١	١	نيكاراجوا
٤٥١	٢,٤-	٣,٩-	٠,٥	٥,٠		١	بنما
٥٥٩	٢,٣	٩,٢-	١,٧	٢,٢		١	باراجواي
٣٣٤	٢,٩-	١,٩-	٤,١	٦,٦		١	بيرو
٢٨٥	٦,٥-	١٠,٨-	٧,٣-	٧,٧-			ترينيداد وتوباغو
٢٥٨	٠,٠	١٨,٦	٠,٠	١٢,٨	١	١	أوروغواي
٤٨١	٤,٧-	٠,٣-	١,١	١١,٣		١	فنزويلا

الشرق الأوسط

٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	١	١	العراق
٢٦١	٣٧,٣	١٣,٠-	٥,١-	٩,٠			الأردن
٠٠	١,٢-	٥٠,٥	٣,٩-	٥,٣-	١	١	لبنان
٤٤١	٣,٤-	٠٠	٠٠	٠٠			عمان
٢٠٧	٠٠	١٠,١-	٤,٥-	٦٧,٠	١	١	الجمهورية العربية السورية
٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	١		اليمن

.. = البيانات غير متوفرة لهذه الفترة.

ملاحظات: بشكل عام يتم احتساب معدلات النمو السنوي القائمة بناء على القيم الاسمية ودليل أسعار المستهلكين الذي نشره صندوق النقد الدولي. هذا وتمثل مستويات تكافؤ القوة الشرائية كمية السلع التي يمكن شراؤها بالدولار في الولايات المتحدة، مع الحد الأدنى الشهري للأجور لبلد معين.

الملحق الإحصائي جدول SA٣ - عدم المساواة

يعرض الجدول SA٣ عدة مؤشرات مستخدمة على نطاق واسع لقياس عدم المساواة على المستوى الوطني. إذ تقدم الأعمدة الثلاثة الأولى متوسط بسيط لمعدل انخفاض الأجور خلال ثلاث فترات زمنية وهي: ١٩٩٥ - ٢٠٠٠، و ٢٠٠١ - ٢٠٠٦، و ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩. وتُقدّم الأعمدة التي تليها إحصائيات الأجور الأعلى والمتوسطة والأدنى كالتالي: تمثل الـ D٩ مستوى الأجور الذي يحصل العشرة ٪ من العمال الأعلى أجراً على أجور أعلى منه، وتمثل الـ D٥ الأجور المتوسطة (التي تقسم توزيع الأجور إلى نصفين متساويين) وتمثل الـ D١ مستوى الأجور الذي يحصل العشرة ٪ من العمال الأدنى أجراً على أجور أقل منه. وبالتالي، يعتبر الـ D١/D٩ هو مقياس عدم المساواة الشاملة بين العاملين بأجر أعلى وأدنى، ويمكن أن يرجع إلى عدم المساواة في النصف العلوي من التوزيع (نسب الـ D٥/D٩) وعدم المساواة في النصف السفلي من التوزيع (D١/D٥). وتم وضع متوسطات بسيطة لنفس الفترات الثلاث المذكورة آنفاً - مثلما استخدم للأجر المتدني - لكل من النسبتين D١/D٩ و D٥/D١.

مصادر البيانات

لقد تم الحصول على بيانات عن عدم المساواة من المكاتب الإحصائية الوطنية، والمصادر الدولية (مثل منظمة التعاون والتنمية)، والدراسات الخاصة بكل بلد على حدة والتي أجريت بتكليف من منظمة العمل الدولية. بالنسبة للبلدان في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، قامت منظمة العمل الدولية/ILO SIALC (نظام المعلومات وتحليل العمل) من مجموعات البيانات الأولية على مستوى الأسرة.

جدول SA٣ - عدم المساواة

الدولة/القطر البلدان المتقدمة (المختارة)	نسب عشرية						معدلات الأجور المنخفضة		
	D٥/D١ ٢٠٠٩-٢٠٠٧	D٥/D١ ٠٦-٢٠٠١	D٥/D١ ٢٠٠٠-١٩٩٥	D٩/D١ ٢٠٠٩-٢٠٠٧	D٩/D١ ٠٦-٢٠٠١	D٩/D١ ٢٠٠٠-١٩٩٥	٢٠٠٩-٢٠٠٧	٠٦-٢٠٠١	٢٠٠٠-١٩٩٥
أستراليا	١٣,٥	١٤,٥	١٦,٨	٣,٠	٣,١	٣,٣	١,٧	١,٧	١,٧
النمسا	..	١٥,٤	١٦,٢	..	٣,٣	٣,٤	١,٨	١,٧	١,٨
بلجيكا	١٢,٤	١٢,١	١٢,٧	٢,٧	٢,٨	٢,٨	١,٦	١,٦	١,٦
كندا	٢٢,٤	٢٢,١	٢٢,٠	٣,٦	٣,٧	٣,٨	٢,٠	٢,٠	٢,٠
الدنمارك	٨,٥	١١,١	١٢,٠	٢,٥	٢,٦	٢,٧	١,٦	١,٥	١,٥
فنلندا	٥,٤	٤,٦	٥,٣	٢,٢	٢,٣	٢,٣	١,٤	١,٤	١,٤
فرنسا	..	..	..	٣,١	٣,٠	..	..	١,٥	..
ألمانيا	١٦,٦	١٩,٢	٢١,٢	٣,١	٣,٢	٣,٣	١,٩	١,٩	١,٩
أيرلندا	١٩,١	١٩,٥	٢١,٧	٣,٦	٣,٨	٣,٨	١,٩	١,٩	١,٩
إسرائيل	*٢٣,٨	*٢٢,٦	*٢٢,١	*١١,٥	*١١,٤	*١١,٢	*٤,٦	*٤,٧	*٤,٥
اليابان	١٥,٠	١٥,٠	١٥,٣	..	..	..	..	..	..
كوريا (جمهورية)	٢٣,٢	٢٤,٥	٢٥,٦	٣,٨	٤,٣	٤,٧	٢,١	٢,٠	٢,١
لوكسمبورج	١٤,٥	٢٠,١	..	٣,٠	٣,٤	..	١,٧	١,٦	..
هولندا	١٤,٣	..	..	٢,٨	٢,٩	..	١,٧	١,٧	..
نيوزيلندا	*١٤,٠	*١٤,٨	*١٤,٢	*٨,٨	*٧,٩	*٧,٣	*٤,١	*٤,٦	*٣,٨
النرويج	..	..	..	٢,٠	٢,١	٣,٠	١,٥	١,٤	١,٥
البرتغال	١٢,٤	١١,٩	١٢,١	٣,٩	٣,٩	٣,٩	١,٥	١,٦	١,٥

تابع جدول SA٣ - عدم المساواة

الدولة/القطر	معدلات الأجور المنخفضة			نسب عشرية			D٥/D١	
	٢٠٠٩-٢٠٠٧	٢٠٠٦-٢٠٠١	٢٠٠٩-٢٠٠٧	٢٠٠٩-٢٠٠٧	٢٠٠٦-٢٠٠١	٢٠٠٩-٢٠٠٧	٢٠٠٩-٢٠٠٧	٢٠٠٦-٢٠٠١
أستراليا	١٤,١	١٣,٣	١١,٧	٤,٢	٤,١	٤,١	٢,٠	١,٩
السويد	١١,٧	١١,٧	١١,٧	٢,٣	٢,٣	٢,٣	١,٤	١,٤
سويسرا	٢٠,٨	٢٠,٦	٢٠,٥	٧,٠	٧,٢	٧,٢	٣,٣	٣,٣
المملكة المتحدة	٢٤,٥	٢٣,٨	٢٤,٨	٤,٧	٤,٩	٤,٩	٢,١	٢,١
الولايات المتحدة	٢٤,٨	٢٣,٨	٢٤,٨	٤,٧	٤,٩	٤,٩	٢,١	٢,١
إفريقيا								
السنغال	٥٤,١	٥٤,١	٥٤,١	٥٤,١	٥٤,١	٥٤,١	٨,٣	٨,٣
جنوب إفريقيا	٣٢,٤	٣٢,٦	٣٣,٨	٣٢,٤	٣٢,٦	٣٣,٨	٣٢,٤	٣٢,٦
آسيا								
الصين	٢١,٧	٢١,٦	٢١,٦	٢١,٧	٢١,٦	٢١,٦	٢١,٧	٢١,٦
الصين (المحلي)	٤٢,٦	٤٢,٦	٤٢,٦	٤٢,٦	٤٢,٦	٤٢,٦	٤٢,٦	٤٢,٦
الصين (المهاجرين)	٢٨,٩	٢٧,٢	٢٧,٢	٢٨,٩	٢٧,٢	٢٧,٢	٢٨,٩	٢٧,٢
إندونيسيا	١٤,٤	١٣,٩	١٣,٩	١٤,٤	١٣,٩	١٣,٩	١٤,٤	١٣,٩
الفلبين	١٤,٤	١٣,٩	١٣,٩	١٤,٤	١٣,٩	١٣,٩	١٤,٤	١٣,٩
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى								
أرمينيا	٢٨,٦	٢٨,٦	٢٨,٦	٢٨,٦	٢٨,٦	٢٨,٦	٢٨,٦	٢٨,٦
أذربيجان	٤٣,٣	٤٣,٣	٤٣,٣	٤٣,٣	٤٣,٣	٤٣,٣	٤٣,٣	٤٣,٣
كازاخستان	٩,٨	٩,٨	٩,٨	٩,٨	٩,٨	٩,٨	٩,٨	٩,٨
أوروبا الوسطى والشرقية								
ألبانيا	٤,١	٤,١	٤,١	٤,١	٤,١	٤,١	٤,١	٤,١
الجمهورية التشيكية	١٦,٨	١٦,٣	١٦,٣	١٦,٨	١٦,٣	١٦,٣	١٦,٨	١٦,٣
استونيا	٤,٧	٤,٧	٤,٧	٤,٧	٤,٧	٤,٧	٤,٧	٤,٧
المجر	٤,٢	٤,٢	٤,٢	٤,٢	٤,٢	٤,٢	٤,٢	٤,٢
لاتفيا	٣٣,٧	٣٣,٧	٣٣,٧	٣٣,٧	٣٣,٧	٣٣,٧	٣٣,٧	٣٣,٧
مولدوفا (جمهورية) ..	٢٣,٨	٢٣,٨	٢٣,٨	٢٣,٨	٢٣,٨	٢٣,٨	٢٣,٨	٢٣,٨
بولندا	٢٢,٧	٢٢,٧	٢٢,٧	٢٢,٧	٢٢,٧	٢٢,٧	٢٢,٧	٢٢,٧
سلوفاكيا	٣,٥	٣,٥	٣,٥	٣,٥	٣,٥	٣,٥	٣,٥	٣,٥
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي								
الأرجنتين	٢٩,٣	٢٩,٣	٢٩,٣	٢٩,٣	٢٩,٣	٢٩,٣	٢٩,٣	٢٩,٣
البرازيل	٢٢,١	٢٢,٩	٢٢,٩	٢٢,١	٢٢,٩	٢٢,٩	٢٢,١	٢٢,٩
شيلي	١٤,٧	١٧,٣	١٧,٣	١٤,٧	١٧,٣	١٧,٣	١٤,٧	١٧,٣
كولومبيا	٣٠,٨	٣١,٥	٣١,٥	٣٠,٨	٣١,٥	٣١,٥	٣٠,٨	٣١,٥
كوستاريكا	٢٤,٣	٢٤,٨	٢٤,٨	٢٤,٣	٢٤,٨	٢٤,٨	٢٤,٣	٢٤,٨
الإكوادور	٢٧,٦	٢٧,٦	٢٧,٦	٢٧,٦	٢٧,٦	٢٧,٦	٢٧,٦	٢٧,٦
هندوراس	٣٦,١	٣٦,٢	٣٦,٢	٣٦,١	٣٦,٢	٣٦,٢	٣٦,١	٣٦,٢
المكسيك	٢٣,٦	٢٤,٥	٢٤,٥	٢٣,٦	٢٤,٥	٢٤,٥	٢٣,٦	٢٤,٥
بنما	٣٦,٨	٣٦,٨	٣٦,٨	٣٦,٨	٣٦,٨	٣٦,٨	٣٦,٨	٣٦,٨
باراغواي	٣٠,٧	٣١,٧	٣١,٧	٣٠,٧	٣١,٧	٣١,٧	٣٠,٧	٣١,٧
بيرو	٢٥,٥	٢٦,٦	٢٦,٦	٢٥,٥	٢٦,٦	٢٦,٦	٢٥,٥	٢٦,٦
أوروغواي	٣١,٨	٣٠,٨	٣٠,٨	٣١,٨	٣٠,٨	٣٠,٨	٣١,٨	٣٠,٨
فنزويلا (الجمهورية البوليفارية)	٢٣,٢	٢٦,٦	٢٦,٦	٢٣,٢	٢٦,٦	٢٦,٦	٢٣,٢	٢٦,٦
الشرق الأوسط								

البيانات غير متوفرة لهذه الفترة . وتستند الأرقام على الدخل .

