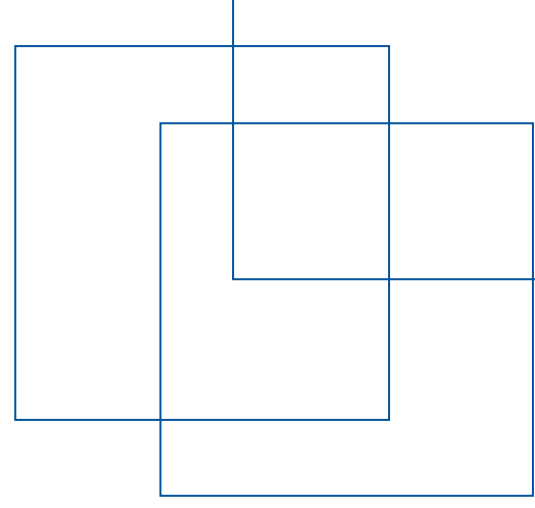




منظمة
العمل
الدولية



التقرير العالمي للأجور ٢٠١٣/٢٠١٢ الأجور والنمو العادل



التقرير العالمي للأجور ٢٠١٣/٢٠١٢

الأجور والنمو العادل

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 قسم ILO Publications (الحقوق والتصريحات) على العنوان التالي: مكتب العمل الدولي، سي إتش ١٢١١ - جنيف ٢٢، سويسرا (CH-1211 Geneva 22, Switzerland)، أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. ويرحب المكتب بمثل هذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من المستخدمين المسجلين بمنظمات حقوق النشر إصدار نسخ بموجب التراخيص الصادرة لهذا الغرض. وللحصول على معلومات حول منظمة حقوق النشر في بلدكم، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني: www.iftro.org.

التقرير العالمي للأجور ٢٠١٢/٢٠١٣: الأجور والنمو العادل

جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣

سياسة الأجور/ الأجور/ تباين الأجور/ أجور منخفضة/ الركود الاقتصادي/ الدول المتقدمة/ الدول النامية
13.07

رقم الإيداع الدولي: ISBN 978-92-2-126236-7 (طباعة)

رقم الإيداع الدولي: ISBN 978-92-2-126237-4 (PDF)

كما يتوفر باللغة الإنجليزية: ISBN 978-92-2-126236-7؛ اللغة الصينية ISBN 978-92-2-526237-0؛ وبالفرنسية
ISBN 978-92-2-226237-3؛ وبالبرتغالية ISBN 978-92-2-826237-7؛ وبالروسية: ISBN 978-92-2-426237-1؛
وبالأسبانية: ISBN 978-92-2-326237-2

ويتوفر كذلك بنسخ إي-باب بالإنجليزية: ISBN 978-92-2-126923-6 والفرنسية: ISBN 978-92-2-226923-5؛
والأسبانية: ISBN 978-92-2-326923-4. وفي نسخ Kindle و Ibook

فهرسة منظمة العمل الدولية لبيانات النشر

لا تنطوي المسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي والتي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمواد التي تتضمنها على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو سلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

كما تقع مسؤولية الآراء المُعرب عنها في المقالات والدراسات الموقع عليها وغيرها من المشاركات على عاتق مؤلفيها فقط، ولا يمثل النشر مصادقة من قبل مكتب العمل الدولي على الآراء المذكورة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات وعمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على إصدارات منظمة العمل الدولية المطبوعة والإلكترونية من منافذ بيع الكتب الرئيسية، أو المكاتب المحلية لمنظمة العمل الدولية في العديد من الدول، أو الحصول عليها مباشرة من قسم ILO Publications: مكتب العمل الدولي، سي إتش ١٢١١ - جنيف ٢٢، سويسرا (CH-1211 Geneva 22, Switzerland). وتتوفر كتالوجات أو قوائم الإصدارات الجديدة مجاناً من العنوان المذكور أعلاه، أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org.

زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns

تمهيد

كان للأزمة العالمية تبعات سلبية كبيرة على أسواق العمل في أجزاء كثيرة من العالم، وكان التعافي غير مؤكد، وغامضا. فعلى المستوى العالمي، ارتفعت متوسطات الأجور ولكن بمعدلات أقل من مثيلاتها قبل الأزمة. وفي هذا الصدد، يشير هذا الإصدار من التقرير العالمي للأجور ٢٠١٣/٢٠١٢ إلى تباين تأثير الأزمة العالمية على الأجور.

ففي الاقتصادات المتقدمة أفضت الأزمة إلى ” تراجع مزدوج“ في الأجور: حيث هبط متوسط الأجور الحقيقية عام ٢٠٠٨، ثم عاود الهبوط مرة أخرى عام ٢٠١١. وتشير التوقعات الحالية إلى نمو الأجور في كثير من هذه البلدان بشكل حدي – إن كان هناك ثمة نمو على الإطلاق خلال ٢٠١٢. وفي الاقتصادات الناشئة، كان نمو الأجور – بصفة عامة – أكثر مرونة، وكان النمو قويا في آسيا، والاتجاهات أكثر تواضعا، ولكنها ما زالت موجبة في أفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وبلدان الكاريبي. أما في شرق أوروبا وآسيا الوسطى فقد أدت الأزمة إلى انخفاض الأجور عام ٢٠٠٩، غير أنها عادت إلى النمو بصورة موجبة، وإن كانت بمعدلات أقل نسبيا منذ ذلك الحين.

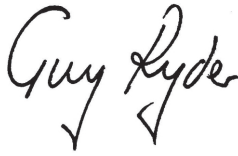
وفضلا عن ذلك، يقدر التقرير أن متوسط الأجور الشهرية الحقيقي تضاعف تقريبا في آسيا خلال الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١١، وزاد بنسبة ١٨٪ في أفريقيا، و ١٥٪ في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، و ٥٪ في الاقتصادات المتقدمة. أما في شرق أوروبا وآسيا الوسطى تضاعفت الأجور ثلاث مرات تقريبا، ولكن من قاعدة كانت منخفضة للغاية في أعقاب الانهيار الاقتصادي خلال التسعينيات من القرن الماضي. وفي الشرق الأوسط، حيث تتوفر بيانات الأجور بشكل محدود، تشير الأدلة المتاحة إلى أن انخفاض الإنتاجية وضعف المؤسسات قد أفضى إلى ركود الأجور على مدى العقد الماضي.

وفي هذا الإطار، يعرض هذا الإصدار من التقرير العالمي للأجور بيانات عن اتجاهات الأجور في جميع أنحاء العالم، ويقارنها باتجاهات إنتاجية العمل، مع تحليل آثارها المركبة على الاقتصاد العالمي، وذلك بهدف إلقاء بعض الضوء على المناقشات الحالية حول التوزيع، والقدرة التنافسية، وتكاليف العمالة. فعندما ترتفع الأجور تماشيا مع زيادة الإنتاجية، يجعل كليهما يتسم بالاستدامة، ويخلق حافزا لتحقيق المزيد من النمو الاقتصادي من خلال زيادة القوة الشرائية للقطاع العائلي. غير أنه ولعقد من الزمان أو أكثر قبل الأزمة، انفصل الارتباط بين الأجور وإنتاجية العمل في العديد من البلدان؛ وهو ما أسهم في خلق الاختلالات الاقتصادية العالمية. ويشير التقرير إلى أنه منذ الثمانينيات من القرن الماضي شهدت معظم البلدان اتجاها نزوليا في ”نصيب العمالة من الدخل“؛ أي ما يعني توجيه حصة أقل من الدخل القومي إلى تعويضات العمالة وحصة أعلى لعوائد رأس المال. وتكرر هذا الأمر في ظل ركود الأجور، وكذلك في بعض البلدان التي شهدت فيها

الأجور الحقيقية نموا قويا. وعلى المستويين الاجتماعي والسياسي، ربما يشير هذا الاتجاه إلى عدم تلقي العمال وأسرهم نصيبا عادلا من الثروة التي أوجدوها. وعلى الصعيد الاقتصادي، قد يشكل ذلك خطرا على وتيرة النمو الاقتصادي في المستقبل واستدامته بتقويض استهلاك القطاع العائلي المبنى على أساس الأجور. ويصدق هذا بصورة خاصة، حيث أدى عهد الاستهلاك المبنى على الديون إلى امتداد المدة التي يتعين على القطاع العائلي أن يقوم بسداد ديونه السابقة خلالها.

وعلى المستوى العالمي، بينما يمكن لبعض البلدان إدارة الفائض التجاري أو التصدير للهروب من الركود، يكون ذلك بالضرورة على حساب العجز في البلدان المستوردة وإعادة توزيع الوظائف. ولتجنب المنافسة بسياسة إفقار الجار، فإن الطريق لتحقيق نمو اقتصادي متوازن ومستدام لا بد أن يتأتى من خلال زيادة الاستهلاك المحلي في البلدان التي لديها فائض، استنادا إلى نمو الأجور بما يتماشى مع الإنتاجية. ويمكن أن يسهم التنسيق الدولي في تحقيق نواتج عادلة تعود بالنفع على كافة البلدان.

تحاول العديد من البلدان في العالم مواجهة هذه التحديات من خلال تطبيق سياسات مبتكرة في الغالب. وأتطلع أن يساعد هذا التقرير العالمي للأجور تلك البلدان، ويعمل على تحفيز التفكير بطريقة جديدة في القضايا التي تنبؤ اليوم مركز الصدارة في صنع القرار الدولي.



جاي رايدر
المدير العام لمنظمة العمل الدولية

المحتويات

تمهيد	iii
المحتويات	v
شكر وتقدير	xi
الملخص التنفيذي	viii

الجزء الأول: الاتجاهات الرئيسية للأجور

١ السياق الاقتصادي العالمي: الأزمة والركود والتشغيل	١
١-١ تباين معدلات النمو الاقتصادي بشكل كبير وفقا للمنطقة	١
٢-١ استمرار ارتفاع معدلات البطالة العالمية	٣
٢ متوسط الأجور الحقيقية	٣
١-٢ تباطؤ النمو في مشهد متباين	٣
٢-٢ الفجوة في الأجور بين الجنسين	٥
٣ التقديرات الإقليمية	٨
١-٣ النمو الكلي يخفي صورة معقدة	٨
٢-٣ الاقتصادات المتقدمة	١١
٣-٣ أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	١٧
٤-٣ آسيا ومنطقة المحيط الهاديء	١٨
٥-٣ بلدان أمريكا الجنوبية وبلدان الكاريبي	٢٦
٦-٣ الشرق الأوسط	٣٠
٧-٣ أفريقيا	٣٣
٤ الحد الأدنى للأجور والعمالة الفقيرة	٣٧
١-٤ الاقتصادات المتقدمة	٣٧

٢-٤ الاقتصادات النامية والناشئة ٣٩

الجزء الثاني: تراجع أنصبة العمالة والنمو العادل

٥	تراجع نصيب العمالة من الدخل ٤٣
١-٥	الاتجاهات في أنصبة العمالة ٤٣
٢-٥	الفجوة بين الأجور والإنتاجية ٤٨
٣-٥	دور الأسواق المالية والعوامل الأخرى ٤٩
٦	تأثير أنصبة العمالة من الدخل على النمو الاقتصادي ٥٥
١-٦	تراجع أنصبة العمالة من الدخل والطلب الكلي: آثار غامضة ٥٥
٢-٦	السعي لتحقيق نصيب العمالة الأمثل ٦٠
٣-٦	”الركود العظيم” وفرصة تحقيق نمو أكثر توازناً ٦٣

الجزء الثالث: مدلولات النمو العادل

٧	الاختلالات الداخلية والخارجية ٦٥
١-٧	توزيع الدخل الوظيفي والشخصي ٦٥
٢-٧	انخفاض الاستهلاك المبني على الأجور يؤثر على التعافي ٦٥
٨	إعادة ربط الأجور بالإنتاجية ٦٦
١-٨	تنسيق إجراءات السياسات ٦٦
٢-٨	تدعيم المؤسسات القائمة ٦٧
٣-٨	ما بعد أسواق العمل ٦٧
٤-٨	خصائص البلدان النامية ٦٨

الملاحق

٧١	الملحق الأول: اتجاهات الأجور العالمية: قضايا منهجية ٧١
	الملحق الثاني: كيف يؤثر الانحراف بين إنتاجية العمل والأجور على تكاليف العمل بالوحدة ونصيب العمالة من الدخل ٨١
٨٥	الملحق الثالث: محددات أنصبة العمالة ٨٥
٩٥	الملحق الرابع: تأثير نصيب العمالة على الطلب الكلي ٩٥

١٠١	ملاحظات ١٠١
-----	-------------------

قائمة المراجع ١٠٩

الجدول

- ١- النمو التراكمي في الأجور الحقيقية وفقا للمنطقة منذ عام ٢٠٠٠ (مؤشر ٢٠٠٠ = ١٠٠) ١٠
- ٢- اتجاه آثار الانخفاض بنسبة ١٪ في حصة دخل العمل على الاستهلاك الخاص
للسلع المحلية والخدمات، والاستثمار وصافي الصادرات في ١٦ اقتصادا ٥٨

الأشكال

- ١- متوسط النمو الاقتصادي سنويا، ١٩٩٥-٢٠١٢ (الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة) ١
- ٢- إجمالي معدلات البطالة في العالم وفي البلدان المتقدمة، ٢٠٠٥-٢٠١١ ٢
- ٣- متوسط نمو الأجور العالمية الحقيقية سنويا، ٢٠٠٦-٢٠١١ ٢
- ٤- فجوة الأجور بين الجنسين، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ ٦
- ٥- فجوة الأجور بين الجنسين في إستونيا، ١٩٩٣-٢٠٠٩ ٧
- ٦- فجوة الأجور بين الجنسين في النرويج وفقا لحالة التشغيل، ٢٠٠٨-٢٠١١ ٧
- ٧- متوسط نمو الأجور الحقيقية سنويا وفقا للمنطقة، ٢٠٠٦-٢٠١١ ٩
- ٨- مقارنة على المستوى الدولي من حيث الأجر المباشر للساعة في الصناعة التحويلية،
٢٠١٠ (دولار أمريكي) ١٢
- ٩- اتجاهات نمو الأجور الاسمية والتضخم في الاقتصادات المتقدمة، ٢٠٠٦-٢٠١١
(نسب مئوية) ١٣
- ١٠- نمو الناتج والتشغيل في الاقتصادات المتقدمة، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١
(نسب مئوية) ١٤
- ١١- نمو الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في الاقتصادات المتقدمة، ١٩٩٩-٢٠٠٧ ١٥
- ١٢- نمو الناتج والتشغيل في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١
(نسب مئوية) ١٩
- ١٣- نمو الأجور وإنتاجية العمل في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، ١٩٩٩-٢٠٠٧
و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية) ٢٠
- ١٤- مؤشر الأجور الحقيقية في الاتحاد الروسي منذ ١٩٩٠ (المؤشر ١٩٩٠ = ١٠٠) ٢١
- ١٥- متوسط نمو الأجور الحقيقية سنويا في آسيا، ٢٠٠٦-٢٠١١ ٢١
- ١٦- نمو الناتج والتشغيل في آسيا، ١٩٩٧-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية) ٢٢
- ١٧- نمو الناتج وعدد العاملين بأجر في آسيا، ١٩٩٧-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية) ٢٣

- ١٨- نمو الأجور وإنتاجية العمل في آسيا، ١٩٩٧-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية) ٢٤
- ١٩- نمو الناتج والتشغيل في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، ١٩٩٧-٢٠٠٧، ٢٤
- ٢٠- النمو الاقتصادي والبطالة في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، ٢٠٠٤-٢٠١١ ٢٧
- ٢٨- (نسب مئوية) ٢٨
- ٢١- متوسط نمو الأجور الحقيقية سنوياً في البرازيل، ٢٠٠٦-٢٠١١ ٢٨
- ٢٢- نمو الأجور وإنتاجية العمل في بلدان أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي المختارة، ٢٨
- ٢٩- (نسب مئوية) ٢٩
- ٢٣- نمو الناتج والتشغيل في الشرق الأوسط، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية) ٣١
- ٢٤- نمو الأجور وإنتاجية العمل في الشرق الأوسط، ١٩٩٩-٢٠١١ (نسب مئوية) ٣٢
- ٢٥- نمو الناتج والتشغيل في أفريقيا، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية) ٣٤
- ٢٦- نمو الناتج وعدد العاملين بأجر في أفريقيا، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية) ٣٥
- ٢٧- نمو الأجور وإنتاجية العمل في البلدان الأفريقية المختارة، ١٩٩٩-٢٠١١ (نسب مئوية) ٣٦
- ٢٨- مستويات الحد الأدنى للأجور في الاقتصادات المتقدمة المختارة، معادل القوة الشرائية PPP بالدولار الأمريكي وكنسبة من وسيط الأجر للعمل كامل الوقت، ٢٠١٠ ٣٨
- ٢٩- نمو الحد الأدنى للأجور في الاقتصادات المتقدمة، ٢٠٠٨-٢٠١١ ٣٩
- ٣٠- الفقراء بين المشتغلين (من يتقاضون أقل من ١,٢٥ دولار أمريكي و٢ دولار أمريكي يومياً)، كنسبة من إجمالي العاملين ٤٢
- ٣١- أنصبة العمالة من الدخل المعدلة في الاقتصادات المتقدمة، ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان، ١٩٧٠-٢٠١٠ ٤٤
- ٣٢- أنصبة العمالة من الدخل المعدلة في الاقتصادات النامية والناشئة ١٩٧٠-٢٠٠٧ ٤٥
- ٣٣- نصيب العمالة من الدخل غير المعدل في الصين، ١٩٩٢-٢٠٠٨ ٤٧
- ٣٤- الإنتاجية وتعويضات العمالة بالساعة في الولايات المتحدة، الربع الأول من ١٩٧٤-الربع الأول من ٢٠١٢ ٤٨
- ٣٥- اتجاهات إنتاجية العمل والأجور في ألمانيا، ١٩٩١-٢٠١١ ٥٠
- ٣٦- اتجاهات النمو في متوسط الأجور وإنتاجية العمل في الاقتصادات المتقدمة (المؤشر: ١٩٩٩=١٠٠) ٥١
- ٣٧- العوامل المؤثرة على نصيب العمالة من الدخل ٥٢
- ٣٨- تحليل التغيرات في متوسط نصيب العمالة من الدخل المعدل خلال الفترة ١٩٩٠/١٩٩٤ و ٢٠٠٠/٢٠٠٤ ٥٦

- ٣٩- الآثار الاقتصادية الكلية لأنصبة الدخل الوظيفي ٥٧
- ٤٠- تكاليف العمل بالوحدة في البلدان المختارة من منطقة اليورو، ٢٠١٠-٢٠٠٠ ٦١
- (المؤشر ٢٠٠٠=١٠٠) ٦١
- ٤١- التغيرات في ميزان الحساب الجاري والدين العائلي في البلدان المختارة، ٢٠١٠-٢٠٠٣ ... ٦٢

الإطار

- ١- الفقر بين العمالة بأجر ورواتب ٤١

أشكال الملحق

- ١-أ تأثير انخفاض بنسبة ١٪ في نصيب العمالة من الدخل على الاستهلاك الخاص للسلع المحلية والخدمات، والاستثمار وصافي الصادرات: (أ) الاستهلاك الخاص للسلع والخدمات؛ (ب) الاستثمار؛ (ج) صافي الصادرات ٩٩

أطر الملحق

- ١-أ اختيار البيانات وإجراء التقدير: منهجية الاقتصاد القياسي ٨٥
- ٢-أ البيانات، والتقديرات وعمليات المحاكاة ٩٥

جداول الملحق

- ١-أ المجموعات الإقليمية ٧٣
- ٢-أ تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠١٠ (نسب مئوية) ٧٤
- ٣-أ تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠١١-٢٠٠٦ (نسب مئوية) ٧٤
- ٤-أ العوامل المؤثرة على أنصبة العمالة من الدخل المعدلة ٩٠
- ٥-أ تأثير العوامل الخارجية على أنصبة العمالة من الدخل المعدلة ٩١
- ٦-أ بيان البلدان التي تضمنتها التقديرات في الجدولين أ-٤ وأ-٥ والإطار أ-١ ٩٢

قاعدة بيانات الأجور العالمية لمنظمة العمل الدولية، متاحة على

<http://www.ilo.org/wage12>

يمكنك مسح رمز الاستجابة السريعة بواسطة الهاتف الذكي للوصول إلى قاعدة بيانات الأجور العالمية على موقع منظمة العمل الدولية.



شكر وتقدير

المساهمون الرئيسيون

أعد هذا التقرير فريق عمل إدارة ظروف العمل والعمالة (TRAVAIL) بمنظمة العمل الدولية، وأسهم فيه الزملاء من إدارات المنظمة الأخرى في جنيف والمكاتب الميدانية تحت إشراف فيليب ماركادون، Marcadent Philippe مدير TRAVAIL. المحرر الرئيسي لهذا التقرير هو باتريك بيلسر Patrick Belser. وجاء التقرير نتيجة للعمل الجماعي بين كل من باتريك بيلسر، ومالت لوبكر Malte Luebker، وسانجيون لي Sangheon Lee، وأندريه ماريناكيس Andrés Marinakis، وكريستين سوبيك Kristen Sobeck، ودانييل فوجان-وايتهيد Daniel Vaughan-Whitehead، وجاكوبو فيلاسكو Jacobo Velasco، وروزاليا فاسكويز ألفاريز Rosalia Vazquez-Alvarez. قدمت المعاونة البحثية المتميزة رينجين جونايدن Rengin Gunaydin، وميلا داسكالوفا Mila Daskalova. وقامت كريستين سوبيك بإدارة قاعدة البيانات الخاصة بالتقرير، وبإعداد الأشكال المستخدمة في الجزء الأول. وقام مالت لوبيكر بمراجعة التقديرات العالمية والإقليمية، وقامت روزاليا فازكيز ألفاريز بإعداد المدخلات حول سياسات الأجور في الشرق الأوسط، وبمراجعة الجزء الثاني للتقرير. وقامت شارلوت بوشامب Charlotte Beauchamp بتنسيق التحرير والنشر. وقام كريستيان أولسن Christian Olsen بتصميم الغلاف.

إسهامات خاصة

يستند الجزء الثاني من التقرير على مشروع بحثي حول "التحليل الاقتصادي الكلي للأجور" قام بتنسيقه سانجيون لي Sangheon Lee (TRAVAIL، منظمة العمل الدولية). ويتضمن المشروع إسهامات من أوزليم أونران Özlem Onaran (جامعة ويستمينستر)، جيورجوس جالانيز Giorgos Galanis (جامعة ويستمنستر وفارفيك)، ومارك لافوي Marc Lavoie (جامعة أوتوا)، وإنجلبرت ستوكهامر Engelbert Stockhammer (جامعة كنزتون)، وإيكارد هين Eckhard Hein (كلية برلين للاقتصاد والقانون)، وماتياس موند Matthias Mund (كلية برلين للاقتصاد والقانون)، وسيرفاس ستورم Servaas Storm (جامعة ديلفت للتكنولوجيا)، وس. و. م. ناستباد C.W.M. Na-astepad (جامعة ديلفت للتكنولوجيا)، وتيل فان تريك Till Van Treeck (معهد سياسات الاقتصاد الكلي، دوسيلدروف)، وساميون ستارن Simon Sturn (جامعة ماساتشوتس أمهيرست). كما استفاد المشروع أيضا من المدخلات من ماسميليانو لاماركا Massimiliano La Marca (إدارة اندماج السياسات، منظمة العمل الدولية).

شكر خاص

نتوجه بشكر خاص إلى فريق عمل (تحليل نظام المعلومات والعمل) لمنظمة العمل الدولية/ ILO SIALC بأكمله في بنما، ولاسيما كل من: بوليفار بينو Bolívar Pino، لتوفير بيانات الأجور في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي؛ وستيفين كابسوس Steven Kapsos لتقديم تحليل الفقر بين العمالة بأجر ورواتب.

كما نوجه الشكر إلى كل من السادة الآتية أسماؤهم لإسهاماتهم القيمة وتعليقاتهم المهمة: جانين بيرج Janine Berg، وفابيو بيرترانو Fabio Bertranou، وإيفانجيليا بورمبولا Evangelia Bourmpoula، ومونيكا كاستيلو Monica Castillo، وجوان شاكلتانا Juan Chacaltana، وماثيو شارب Matthieu Charpe، وميجويل ديل سيد Miguel del Cid، وماريا كريستيني Maria Crisetti، ومورثيو ديركسينز Mauricio Dierckxsens، وكريس إدجار Chris Edgar، وفيليب إيجار Philippe Egger، ولورانس إجلو Lawrence Egulu، وإيكهارد إيرنست Ekkehard Ernst، وفيرونيك إسكوديرو Verónica Escudero، وريجينا جالهاردي Regina Galhardi، وفرنر جاراتي Werner Garate، وناجاتي جوشييه Najati Ghosheh، وديفيد جليجبرمان David Glejberman، وستيفان كوهن Stefan Kühn، وسمير خاتيوادا Sameer Khatiwada، وديفيد كوسيرا David Kucera، وبوب كايلاه Bob Kyloh، وتشانج هي لي Chang-Hee Lee، وإلفالوبيز موريلو Elva Lopez Mourelo، ومعظم محمود Moazam Mahmood، وأن بوستوما Ann Posthuma، وستيفين بيرزي Stephen Pursey، وأوما راني Uma Rani، وجون ريتشوتي John Ritchotte، وكاثارين ساجات Catherine Saget، ورينولد سايمونز Reynold Simons، وفينسينزو سبيزايا Vincenzo Spiezia، وستيفين توبين Steven Tobin، ومانويلا تومي Manuela Tomei، وريموند توريس Raymond Torres، وجير تونستول Geir Tonstol، وزافيريس تزاناتوس Zafiris Tzannatos، وماريا إلينا فالنزويلا María Elena Valenzuela، وشير فيريك Sher Verick، بالإضافة إلى أربعة مُحكمين من الزملاء غير معلن عن هويتهم قاموا بمراجعة التقرير.

الملخص التنفيذي

الاتجاهات الرئيسية للأجور

استمرار تداعيات الأزمة في تخفيض الأجور

ظل نمو متوسط الأجور الحقيقية أقل كثيرا من المستويات العالمية قبل الأزمة، ووصل إلى مستويات مقلقة في البلدان ذات الاقتصادات المتقدمة، وذلك على الرغم من أنه ظل معقولا لدى الاقتصادات الناشئة. فقد سجل متوسط الأجر الشهري المعدل للتضخم – والمعروف بمتوسط الأجر الحقيقي – نموا عالميا بلغ ١,٢٪ عام ٢٠١١، مقابل ٢,١٪ عام ٢٠١٠، و٣٪ عام ٢٠٠٧. ويرجع السبب في ذلك إلى الدور المؤثر للصين على المستوى العالمي نظرا لحجمها وأدائها الاقتصادي القوي. فبدون الصين، نجد أن متوسط الأجر الحقيقي العالمي قد ارتفع بمقدار ٠,٢٪ فقط عام ٢٠١١، مقابل ١,٣٪ عام ٢٠١٠ و٢,٣٪ عام ٢٠٠٧ (انظر الشكل ٣)

الفوارق الإقليمية في نمو الأجور

ثمة تباينات رئيسية في اتجاهات نمو متوسط الأجور الحقيقية على المستوى الجغرافي (انظر الشكل ٧). فبينما عانت الأجور تراجعاً مزدوجاً في الاقتصادات المتقدمة، إلا أن معدلاتها ظلت موجبة خلال الأزمة لدى بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وحتى أكثر من ذلك، في آسيا. وكانت التقلبات في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى هي الأكبر، ويُعزى ذلك جزئياً إلى التعافي القوي للأجور بعد المرحلة الانتقالية قبل الأزمة الاقتصادية العالمية، فضلا عن التقلص الحاد في الأجور الحقيقية عام ٢٠٠٩. أما في الشرق الأوسط، فيبدو أن متوسط الأجور الحقيقية قد تراجع منذ عام ٢٠٠٨، غير أن بعض التقديرات مازالت غير مؤكدة، كما هي في أفريقيا.

النمو التراكمي للأجور وفقا للمنطقة

تُعدّ الفوارق بين المناطق حادة، وخاصة إذا ما نظرنا إلى النمو التراكمي للأجور خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١١. فعلى المستوى العالمي، بينما ارتفعت متوسطات الأجور الحقيقية الشهرية بأقل قليلا من الربع، فقد سجلت الضعف تقريبا في آسيا، و٥٪ في بلدان العالم المتقدم. في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى تضاعفت الأجور الحقيقية ثلاث مرات تقريبا، غير أن ذلك كان في الغالب جزءا من آثار التعافي من عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق. في روسيا، على سبيل المثال، هبطت القيمة الحقيقية للأجور إلى أقل من ٤٠٪ من قيمتها خلال التسعينيات من القرن الماضي، واستغرق الأمر عقد آخر قبل أن تتعافى، وتعود لمستواها السابق.

الفوارق الإقليمية في مستويات الأجور

بينما شهدت الأجور نموا ملحوظاً في الاقتصادات الناشئة، ظلت الفوارق في مستويات الأجور كبيرة. فبينما يتقاضى العامل في قطاع الصناعة التحويلية في الفلبين نحو ١,٤٠ دولار أمريكي لساعة العمل، بلغ الأجر المباشر للساعة في ذات القطاع في البرازيل ٥,٤٠ دولار أمريكي، و١٣ دولار أمريكي في اليونان، و٢٣,٣٠ دولار أمريكي في الولايات المتحدة، و٣٤,٨٠ دولار أمريكي في الدنمارك (بأسعار الصرف السائدة في ٢٠١٠، مقربة).

تراجع أنصبة العمالة والنمو العادل

نصيب أصغر للعمالة حول العالم

شهدت الفترة ١٩٩٩-٢٠١١ زيادة أكثر من مرتين في متوسط إنتاجية العمل لدى الاقتصادات المتقدمة، مقارنة بمتوسط الأجور (انظر الشكل ١١). ففي الولايات المتحدة، شهدت إنتاجية العمل الحقيقية للساعة في قطاع الأعمال غير الزراعية زيادة بلغت نحو ٨٥٪ منذ عام ١٩٨٠، في حين ارتفعت التعويضات الحقيقية للساعة بنحو ٣٥٪ فقط. وفي ألمانيا ارتفعت إنتاجية العمل بمقدار الربع تقريباً خلال العقد الماضي، بينما ظلت الأجور الشهرية الحقيقية ثابتة.

وأدى هذا الاتجاه العالمي إلى تغيير التوزيع النسبي للدخل الوطني، حيث تناقص نصيب العمالة، بينما ارتفع نصيب العائد على رأس المال في غالبية البلدان. وحتى في الصين، حيث تضاعفت الأجور ثلاث مرات خلال العقد الماضي، شهد الناتج المحلي الإجمالي ارتفاعاً بمعدل أسرع من إجمالي فاتورة الأجور—ومن ثم تراجع نصيب العمالة.

ويرجع هذا التراجع في نصيب العمالة من الدخل الوطني إلى التقدم التكنولوجي، والعولمة التجارية، وتوسع الأسواق المالية، فضلاً عن تراجع كثافة الاتحادات النقابية؛ الأمر الذي أدى إلى تآكل القوى التفاوضية للعمالة. وربما لعبت العولمة المالية – بصفة خاصة – دوراً أكبر مما كان يعتقد سابقاً.

آثار تراجع نصيب العمالة

لا يؤثر انخفاض نصيب العمالة على مفهوم الأجر العادل فقط – خاصة في ضوء تزايد المخاوف بشأن الأجور المفرطة التي يتقاضاها التنفيذيون، وفي القطاع المالي – ولكنه يضر أيضاً باستهلاك القطاع العائلي، وقد يؤدي إلى عجز في الطلب الكلي. وقد تم تعويض هذا العجز لدى بعض البلدان بزيادة صافي الصادرات – وهو ما لم تستطع البلدان الأخرى تحقيقه – وإدارة فائض الحساب الجاري في ذات الوقت. وبالتالي قد تفضي إستراتيجية تخفيض تكاليف العمل بالوحدة – وهي سياسة كثيراً ما يُوصى بها للبلدان التي تعاني من الأزمة ولديها عجز في الحساب الجاري – إلى مخاطرة خفض الاستهلاك المحلي أكثر من أن تزيد الصادرات. وفي حال إجراء خفض الأجور التنافسية في عدد كبير من البلدان في وقت واحد، قد يؤدي ذلك إلى "سباق نحو القاع" في تخفيض أنصبة العمالة و تقلص الطلب الكلي.

الآثار المترتبة على النمو العادل

توزيع الدخل ومستويات الأجور

يأتي التقرير العالمي للأجور كإضافة إلى أدبيات عديدة تناولت التغيرات في توزيع الأجور ومستوياتها في كافة البلدان وفيما بينها البعض، والآثار الاقتصادية والاجتماعية لهذه الاتجاهات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الأدبيات تزايد عدم العدالة في الدخل من حيث توزيع الدخل الوظيفي والشخصي.

فمن حيث توزيع الدخل الوظيفي، والذي يهتم بكيفية توزيع الدخل الوطني بين العمالة ورأس المال، يُظهر الاتجاه على المدى الطويل تراجع نصيب الأجور، وارتفاع نصيب الأرباح في كثير من البلدان. كما أصبح أيضا التوزيع الشخصي للأجور أكثر تفاوتًا مع اتساع الفجوة بين أعلى وأدنى ١٠٪ من شريحة العاملين بأجر. وقد أدت هذه "الاختلالات" الداخلية إلى خلق أو تفاقم الاختلالات الخارجية، حتى قبل الركود العظيم، في حين تحاول البلدان تعويض الآثار السلبية الناجمة عن انخفاض أنصبة الأجور على الطلب الاستهلاكي بتوفير ائتمانات ميسرة، أو عن طريق تحقيق فوائض تصديرية.

ربط الإنتاجية والأجور بصورة أفضل

ما الذي يتعين القيام به؟ نشير في التحليل إلى ضرورة إجراء سياسات تعمل على "إعادة التوازن" على الصعيدين الوطني والعالمي. وفي محاولة لمعالجة الاختلالات الخارجية، ينبغي على صانعي السياسات تجنب وجهة النظر التبسيطية بإمكانية صمود البلدان في مواجهة الركود. ويجب عليهم كذلك إتباع السياسات التي تعزز العلاقة الوثيقة بين نمو إنتاجية العمل ونمو تعويضات العمالة. فضلا عن ذلك، فوجود فائض ضخم في الحساب الجاري لبعض البلدان يشير إلى أن هناك مجالا لربط زيادات الإنتاجية والأجور بصورة أفضل كأحد سبل تحفيز الطلب المحلي. ويتعين على صانعي السياسات توخي الحذر كي لا يشجعوا السباق على خفض أنصبة العمالة إلى القاع في البلدان التي تعاني من العجز أو في جميع أنحاء منطقة اليورو. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الإجراءات التقشفية المفروضة من الخارج، والتي تتجاوز الشركاء الاجتماعيين، تلحق الضرر بفعالية علاقات العمل.

تعزيز المؤسسات

يمكن أن يبدأ "إعادة التوازن الداخلي" من خلال تعزيز دور المؤسسات لتحديد الأجور. فنظرا لصعوبة تنظيم العمالة – وخاصة في سياق الانقسام المتزايد في سوق العمل والتغيرات التكنولوجية السريعة – يجب زيادة دعم وتمكين المفاوضة الجماعية. كذلك، تحتاج العمالة منخفضة الأجر إلى حمايتها بشكل أقوى عند تحديد الأجور. فضلا عن ذلك، إذا ما تم تصميم الحد الأدنى للأجور بالصورة الملائمة، يكون ذلك بمثابة أداة سياسية فعالة لتوفير الحد الأدنى من الأجر اللائق، ومن ثم تأمين حد أدنى من المستوى المعيشي لهذه العمالة وأسرها.

الإصلاحات خارج نطاق سوق العمل

من غير الواقعي أن نحاول توزيع الدخل من خلال سياسات سوق العمل فقط. إعادة التوزيع تتطلب كذلك عددا من التغييرات التي تقع خارج نطاق أسواق العمل، بما في ذلك إعادة تشكيل الأسواق المالية وإصلاحها لاستعادة دورها في توجيه الموارد نحو استثمارات منتجة ومستدامة. كما أن هناك أبعادا أخرى مهمة "لإعادة التوازن" تستحق إجراء تحليل أكثر تفصيلا، بما فيها التوازن بين فرض الضرائب على عوائد رأس المال ودخول العمالة.

النظر إلى ما بعد العاملين بأجر

في الاقتصادات النامية، تعد خطط ضمان التشغيل التي تدفع الحد الأدنى من الأجور هي سبل لتحفيز شركات القطاع الخاص على الالتزام بالحد الأدنى للأجور. ولكن لأن نصف العاملين في البلدان النامية والناشئة فقط – تقريبا – هم الذين يتقاضون أجرا، فهناك حاجة لاتخاذ إجراءات إضافية لخلق المزيد من فرص العمل بأجر، ورفع الإنتاجية، وزيادة مكاسب التوظيف الذاتي.

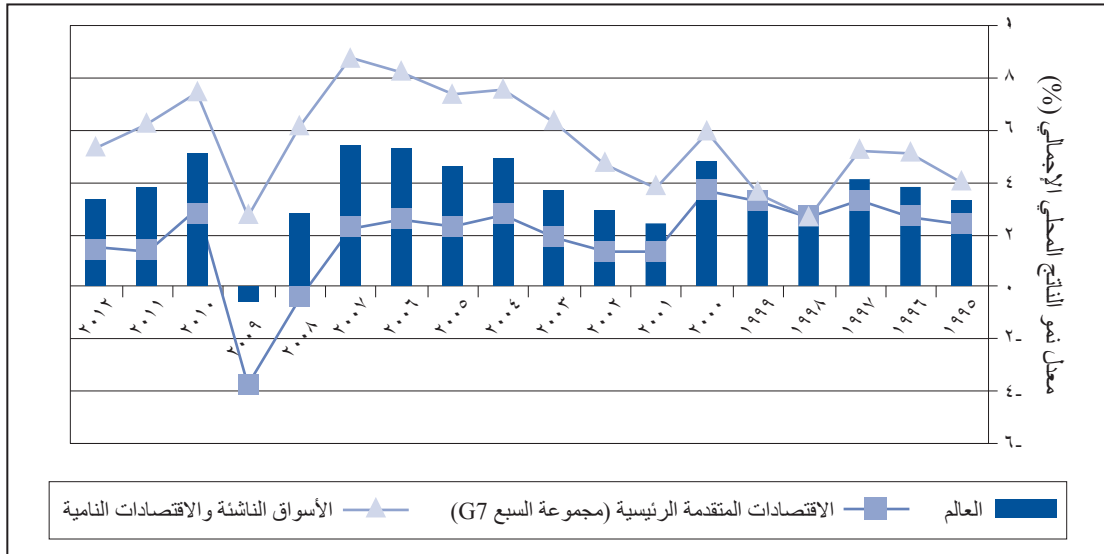
ما زال رفع متوسط إنتاجية العمل يمثل تحديا رئيسيا يستلزم جهودا لرفع المستوى التعليمي والقدرات اللازمة للتحويل الإنتاجي والتنمية الاقتصادية. كما أن وضع نظم حماية اجتماعية، يتم تصميمها بصورة جيدة، من شأنه حث العمالة وأسرهم على تخفيض حجم الادخار الاحترازي، والاستثمار في تعليم أطفالهم، ومن ثم الإسهام في زيادة الطلب على الاستهلاك المحلي، ورفع المستوى المعيشي.

١ السياق الاقتصادي العالمي: الأزمة، والركود، والتشغيل

١-١ تباين معدلات النمو الاقتصادي بشكل كبير وفقا للمنطقة

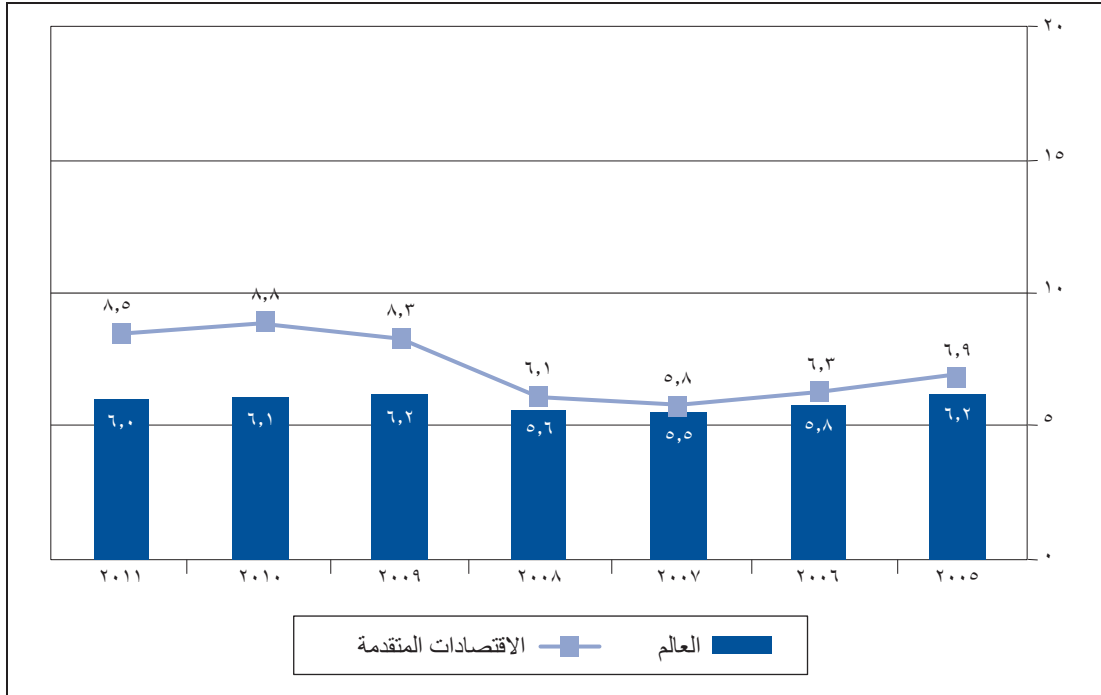
بعد فترة من النمو الاقتصادي القوي خلال السنوات الأولى من القرن الحادي والعشرين، انكمش الاقتصاد العالمي عام ٢٠٠٩ نتيجة للأزمة المالية والاقتصادية العالمية (انظر الشكل ١). وقد تباين تأثير الأزمة بشكل كبير في جميع أنحاء العالم. ففي مجموعة الاقتصادات الأكثر تقدماً، كان عام ٢٠٠٩ عام "الركود العظيم"؛ وهو الهبوط الاقتصادي الأكثر حدة منذ "الكساد العظيم" الذي شهدته ثلاثينيات القرن الماضي. وبينما كان التعافي الاقتصادي عام ٢٠١٠ في البداية أقوى مما كان متوقعا، أدت أزمة الديون السيادية والإجراءات التقشفية المختلفة التي صاحبته، إلى تباطؤ عجلة النمو بصورة كبيرة بعد ذلك، وخاصة في أوروبا. وفي المقابل، تجنبت مجموعة الأسواق الناشئة والبلدان النامية الركود العام، ونجحت في الإبقاء على معدلات نمو أعلى من الاقتصادات المتقدمة منذ عام ٢٠٠٠.

الشكل ١ متوسط النمو الاقتصادي سنويا، ١٩٩٥-٢٠١٢ (الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة)



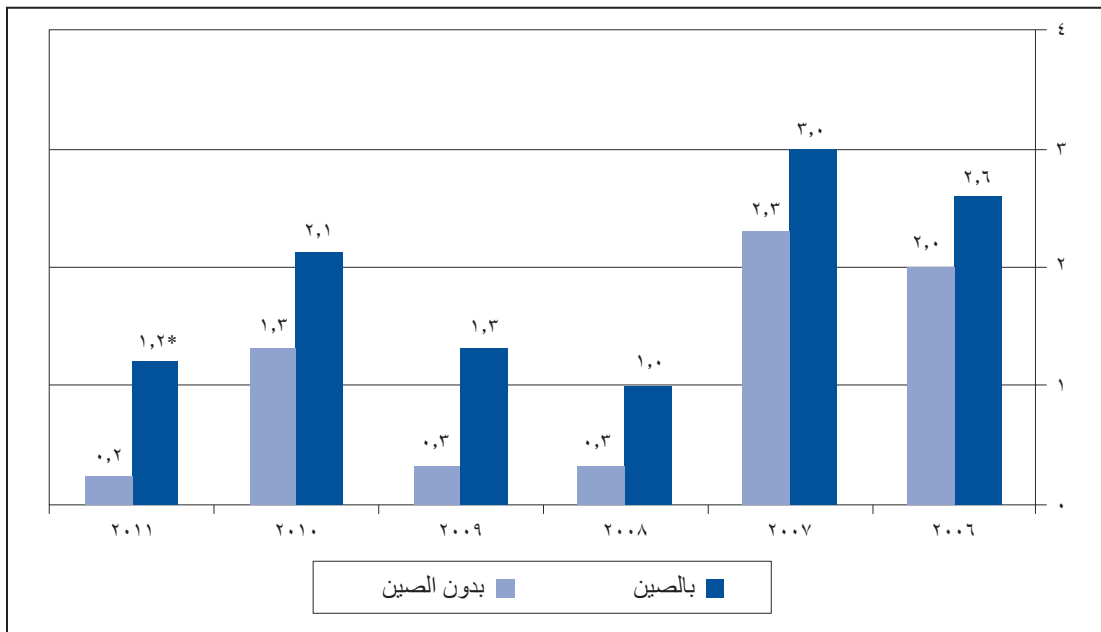
ملاحظة: مجموعات البلدان الواردة هي المستخدمة من قبل صندوق النقد الدولي، والمبينة في ملحق صندوق النقد الدولي، IMF, 2012b. وتتضمن الاقتصادات المتقدمة الرئيسية: كندا، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، واليابان، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة. بينما تتضمن الأسواق الناشئة والاقتصادات النامية مجموعة من ١٥١ من الاقتصادات التي لا تصنف كالاقتصادات متقدمة. الأرقام الخاصة بعام ٢٠١٢ هي توقعات. المصدر: صندوق النقد الدولي، قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي.

الشكل ٢ إجمالي معدلات البطالة في العالم وفي البلدان المتقدمة، ٢٠١١-٢٠٠٥ (كنسبة من القوى العاملة)



ملاحظة: الأرقام الخاصة بعام ٢٠١١ هي تقديرات أولية. للإطلاع على تعريف "الاقتصادات المتقدمة"، انظر الملحق الأول.
المصدر: ILO, 2012a.

الشكل ٣ متوسط نمو الأجور العالمية الحقيقية سنوياً، ٢٠١١-٢٠٠٦



* معدلات النمو الإقليمية تم نشرها "كتقديرات أولية" (استناداً لنسبة تغطية 75% c).
ملاحظة: تم احتساب نمو الأجور العالمي كمتوسط مرجح للنمو على أساس سنوي مقارنة في متوسط الأجور الحقيقية الشهرية لدى ١٢٤ بلداً، ويغطي ٩٥,٣% من كافة العاملين في العالم (للاطلاع على المنهجية، انظر الملحق الأول).
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية.

٢-١ استمرار الارتفاع في معدلات البطالة العالمية

غالبا ما يتم تحليل تأثير الأزمة المالية والاقتصادية العالمية على أسواق العمل من منظور معدل البطالة، لاسيما في الاقتصادات المتقدمة، والتي ارتفعت فيها معدلات البطالة من أقل من ٦٪ إلى أكثر من ٨٪ من القوى العاملة، مع معدلات تتكون من رقمين في اليونان، وأيرلندا، والبرتغال، وأسبانيا.^١ أما في البلدان النامية فغالبا ما تشهد معدلات البطالة تقلبات أقل. ومع ذلك، وطبقا لتقرير منظمة العمل الدولية السابق، ارتفعت معدلات البطالة على مستوى العالم بمقدار ٢٧ مليون عاطل منذ بداية الأزمة، ليصل إجمالي عدد العاطلين عن العمل إلى نحو ٢٠٠ مليون أو ٦٪ من قوة العمل العالمية (الشكل ٢). وربما تتعلق أخطر المخاوف بالبطالة بين الشباب حيث بلغت نسبيا مقلقة. فوفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية، طالت البطالة عام ٢٠١١ نحو ٧٥ مليون شاب في المرحلة العمرية ١٥-٢٤ على مستوى العالم؛ وهو ما يمثل أكثر من ١٢٪ من إجمالي عدد الشباب. وثمة متعطلون كثيرون آخرون، ولكن لا تظهرهم إحصائيات البطالة، لأنهم أصيبوا بالإحباط للدرجة التي أوقفتهم عن البحث عن عمل.

٢ متوسط الأجور الحقيقية

١-٢ تباطؤ النمو في مشهد متباين

التقديرات العالمية لنمو متوسط الأجور الحقيقية

لا توضح البيانات الخاصة بالتشغيل والبطالة التأثير الكامل للأزمة على أسواق العمل. ويتناول هذا التقرير أجور العمالة بأجر،^٢ ووحدة القياس الرئيسية المستخدمة للأجور هي متوسط الأجر الشهري، وليس الأجر بالساعة أو الأجر اليومي، وبالقيم الحقيقية (أي المعدلة وفقا للتضخم)، والتي تم تحديد منظمة العمل الدولية لها كمؤشر "العمل اللائق".^٣ وتعكس اتجاهات متوسط الأجر الشهري الحقيقي التغيرات التي يشهدها متوسط دخل العمالة (قبل الضرائب والتحويلات)، ومن ثم تقدم صورة أكثر وضوحا للتباينات في القوة الشرائية للأجور. وسوف نتناول الأقسام التالية من التقرير مناقشة تباين اتجاهات متوسط الأجور الحقيقية باختلاف المناطق والبلدان، غير أن تأثير الأزمة يبدو بشكل أوضح على المستوى الكلي. ويتضح من الشكل ٣ أن النمو في متوسط الأجور الحقيقية الشهرية ظل موجبا خلال السنوات الأربع الأخيرة (٢٠٠٨-٢٠١١)، ولكنه قد هبط إلى معدلات أقل بكثير من معدلات ما قبل الأزمة. وذلك صحيحا سواء أدرجنا أم لم ندرج إحصاءات الأجور الرسمية الخاصة بالصين، رغم أن حذف الصين من التحليل يقلل بشكل ملحوظ من نمو الأجور العالمية، نظرا لكبر حجمها (من حيث عدد العاملين بأجر) وارتفاع معدلات النمو الاقتصادي بها بصورة كبيرة.^٤

المقارنة بين الإحصاءات الوطنية ودوام العمل

يجب تفسير هذه التقديرات العالمية (والتقديرات الإقليمية اللاحقة لها) بعناية. فأولا، هناك تباين في طريقة تقدير البلدان للأجور في المكاتب الإحصائية الوطنية. فبينما تقوم غالبية البلدان المتقدمة بإجراء مسح منتظمة للمنشآت ومسوح خاصة لهيكل الأجور، تقوم البلدان الأخرى بتجميع بيانات

الأجور من خلال مسح القوى العاملة. وأحيانا يختلف تعريف الأجر من بلد لآخر، كما تختلف كذلك التغطية من بلد لآخر. وفي حين تسعى منظمة العمل الدولية - بصفة عامة - إلى الحصول على بيانات عن كافة العاملين بأجر، لكن أحيانا يقتصر تغطية البيانات - عمليا - على بعض المناطق الجغرافية (على سبيل المثال مناطق العاصمة)، أو بعض المجموعات الفرعية للعمالة (مثل العمالة غير الزراعية)، ومثل كثير من المتغيرات الاقتصادية الأخرى، تجعل هذه التباينات من الصعب المقارنة بين مستويات البلدان. غير أنه من الممكن التوصل إلى استنتاجات واستخلاص نتائج مجدية بشأن التغيرات التي تحدث بمرور الوقت.

ثانيا، التغيرات في متوسط الأجور الشهرية هي ملخص لعدد من التغيرات التي لا تعد ولا تحصى على مستوى الشركات والقطاعات، بما في ذلك - وليس فقط - التغيرات في معدل الأجر بالساعة، ولكن أيضا التغيرات في عدد ساعات العمل. حيث أدت الأزمة الاقتصادية العالمية في كثير من البلدان إلى تقليل عدد ساعات العمل نتيجة خفض ساعات العمل الإضافية، وزيادة التشغيل الناقص، و/أو الزيادة في نسبة العمالة غير المتفرغة مقارنة بالعمالة المتفرغة مما أثر سلبا على إجمالي الأجر الشهري. كذلك فقد نفذت عدة بلدان برامج "مشاركة العمل": تخفيضات في دوام العمل لتجنب تسريح العمالة.° وانخفض أسبوع العمل من خمسة أيام إلى نحو ثلاثة لأربعة أيام عمل فقط. وفي أمثلة أخرى، تم تخفيض عدد ساعات العمل اليومية، أو إغلاق مصانع بشكل مؤقت لفترات بلغت عدة أسابيع أو حتى عدة شهور. وعادة ما يؤدي انخفاض عدد ساعات العمل إلى تخفيضات تناسبية في الأجور الشهرية، ولكن في سياق برامج "مشاركة العمل" كانت الحكومات توفر غالبا مكملات للأجور من خلال تعويضات التشغيل الناقص.^٦

”أثر التركيب“ “The composition effect”

قد يؤدي أيضا استخدام بيانات الأجور الكلية بدلا من تتبع بيانات مجموعة من الأفراد إلى ما يعرف بمجموعة ”أثر التركيب“: تغير متوسط مستويات الأجور بفعل التغير في تركيبة شريحة الأجير في القوى العاملة، بدلا من التغير في أجور العمالة المستمرة في العمل، وقد يُشكل ذلك تحيزا. فكما تمت الإشارة إليه في الإصدار السابق من التقرير العالمي للأجور (ILO, 2010a)، قد يكون هذا التحيز معاكسا للدورة الاقتصادية؛ بمعنى أن البيانات الكلية قد تقلل من تقدير التراجع في الأجور الحقيقية للأفراد الذين يحتفظون بوظائفهم خلال فترات الركود، ثم تقوم فيما بعد بتقدير الاتجاه للصعود في أجورهم بأقل من حقيقته خلال فترات التعافي الاقتصادي. فعلى سبيل المثال، قد تكون العمالة منخفضة المهارات من ذوي عقود التشغيل المؤقتة أول من يتم الاستغناء عنها خلال الركود. وحيث إن القوى العاملة المتبقية تتضمن العمالة ذات الأجر الأفضل نسبيا، فقد يشكل ذلك تحيزا في اتجاهات متوسط الأجور للصعود. ويمكن ملاحظة التأثير العكسي خلال فترة التعافي الاقتصادي، عندما يكون العمال ذوو الأجور المنخفضة هم أول من يتم إعادة توظيفهم (انظر أيضا (ILO, 2012b).

٢-٢ فجوة الأجور بين الجنسين

تقليل الفجوة لكن بدون تحسن وضع النساء

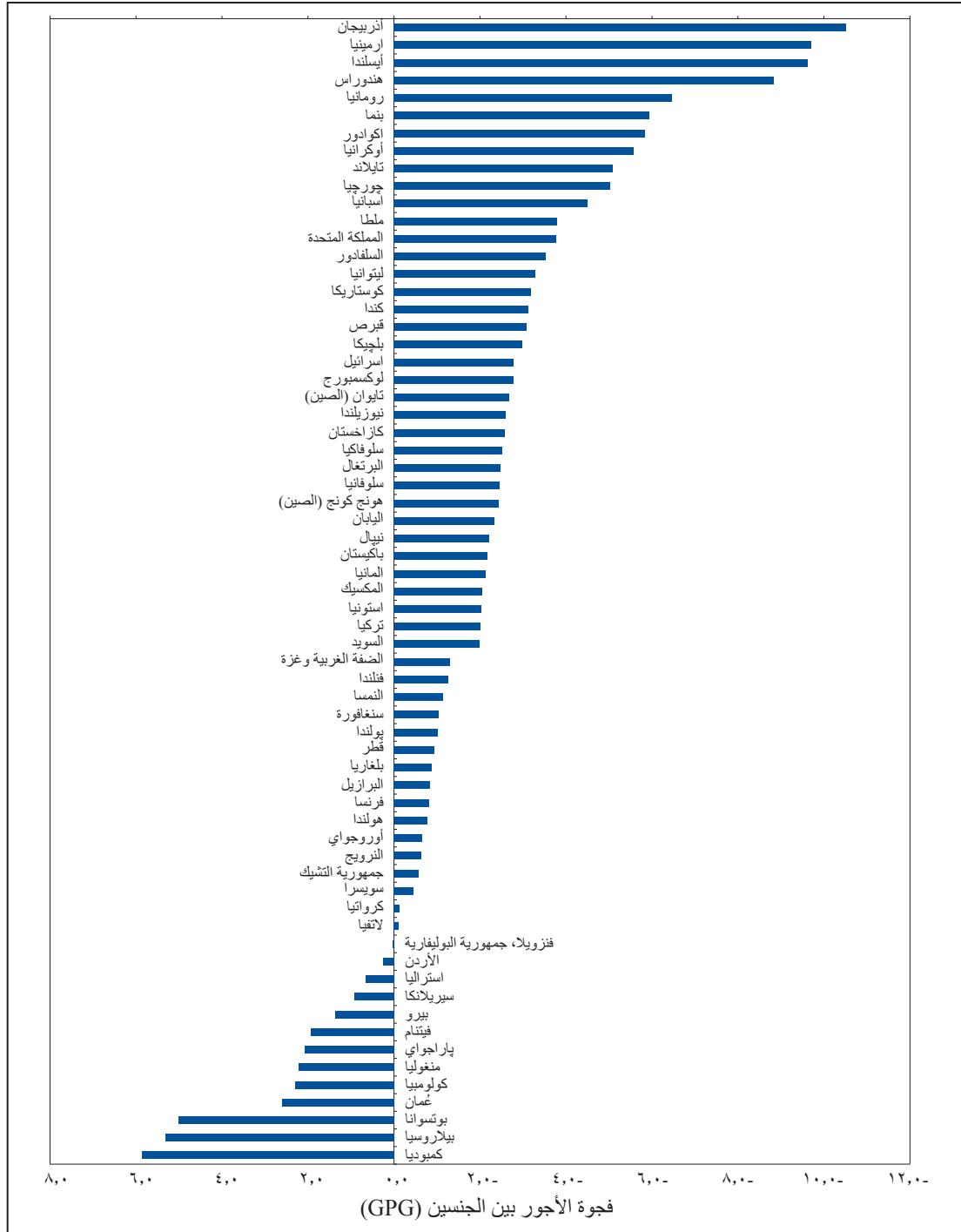
يستعرض الشكل ٤ التغيرات في متوسط فجوة الأجور بين الجنسين خلال الفترتين ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١، كما يوضح تطور هذه الفجوة خلال الأزمة لدى كافة البلدان المتوافر عنها بيانات. وطبقا للبيانات، فقد تراجعت فجوة الأجور بين الجنسين خلال سنوات الأزمة في غالبية البلدان. غير أن تفسير هذا التراجع معقد بفعل مجموعة "أثر التركيب"، فتقليل حجم الفجوة في الأجور بين الجنسين لا يعني بالضرورة تحسن وضع الإناث، و يتضح من حالة إستونيا أن التراجع في فجوة الأجور بين الجنسين لا يرجع إلى تحسين وضع الإناث، ولكن إلى تدهور ظروف سوق العمل للذكور مقارنة بالإناث.

يركز الشكل ٤ على اتجاه التغير بين الفترتين، بدلا من التركيز على الفوارق بين البلدان، حيث إن اختلاف مصادر البيانات، و/أو تغطية العمالة التي تستخدمها البلدان المختلفة تؤثر على تقديرات فجوة الأجور بين الجنسين. يوضح الشكل ٥ أن فجوة الأجور بين الجنسين في إستونيا تميل للتغير بأسلوب يوافق الدورة الاقتصادية، حيث تتسع في أوقات النمو وتضيق خلال فترات الركود. وبالتالي، فإن التراجع الملحوظ عام ٢٠٠٩ خلال الأزمة الأخيرة، كان ناجما عن تركيز الذكور في القطاعات الأكثر تضررا بالأزمة وعملهم عدد ساعات أقل. ولذا، عام ٢٠٠٩ ضاقت الفجوة في الأجور بين الجنسين نتيجة للانخفاض في عدد ساعات عمل الذكور (انظر Anspal, Kraut and Rõõm, 2010).

يتناول الشكل ٦ حالة النرويج، ويتضح منه اختلاف فجوة الأجور بين الجنسين اعتمادا على ما إذا كان يتم اختيار: كافة العمالة؛ أو العمالة بدوام كامل؛ أو العمالة بدوام جزئي. فبينما فجوة الأجور بين الجنسين في العمل بدوام جزئي منخفضة، مما يشير إلى تقاضي الذكور والإناث الذين يعملون بدوام جزئي ذات الأجر، نجد في المقابل، أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في العمالة بدوام كامل أكثر اتساعا، حيث يتقاضى الذكور أجورا أعلى كثيرا من الإناث. وأخيرا، فإن الفجوة في الأجور بين الجنسين بالنسبة لكافة العاملين أكثر اتساعا مقارنة بالعاملين بدوام كامل، ويرجع السبب في ذلك إلى زيادة نسبة الإناث بين العاملين بدوام جزئي، الذين كانت معدلات أجورهم بالساعة نحو ٨٠٪ فقط من العمالة بكامل الوقت عام ٢٠١١.

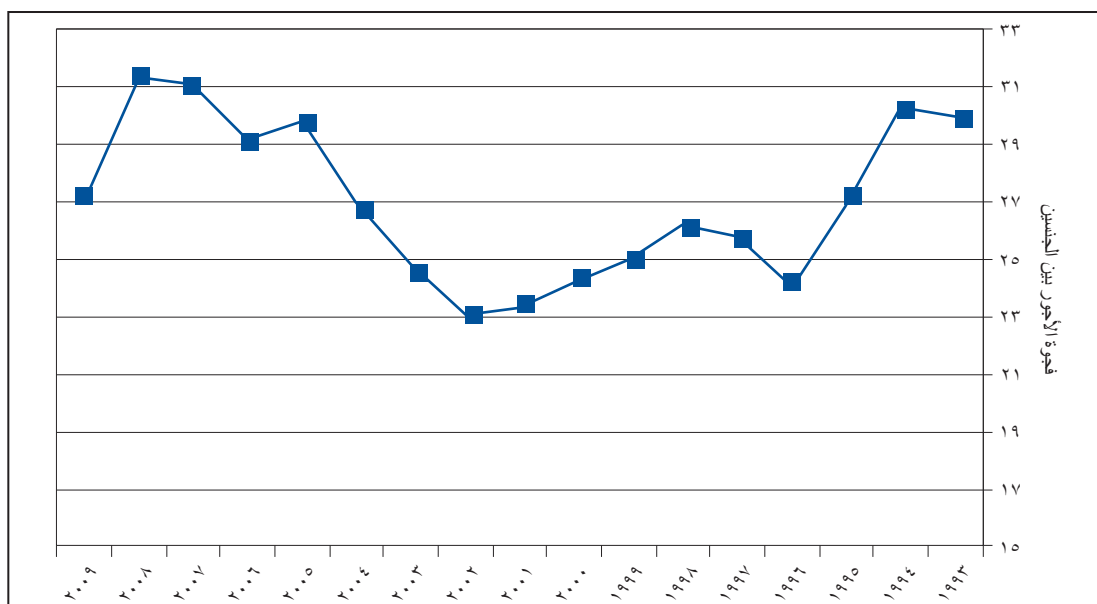
تصبح التغيرات على مر الزمن أقل حساسية لتغطية العمالة. وحتى مع ذلك، يتعين النظر في تفسير التغيرات في فجوة الأجور بين الجنسين على مر الزمن، جنبا إلى جنب مع مؤشرات سوق العمل الأخرى التي تعكس التغيرات في ظروف العمل وتشغيل النساء.

الشكل ٤ فجوة الأجور بين الجنسين (GPG) ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١



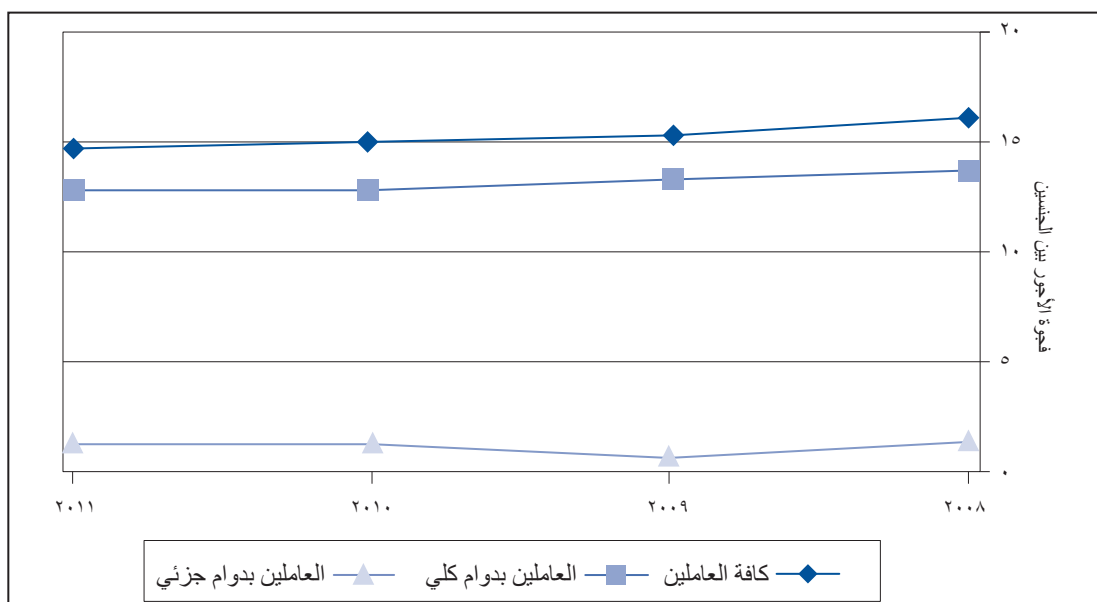
ملاحظة: تعرف فجوة الأجور بين الجنسين $GPG = ((Em - Ew) / Em) * 100$ ، حيث Em متوسط أجور الذكور و Ew متوسط أجور الإناث (انظر ILO, 2012b). ويعرف التغير في فجوة الأجور بين الجنسين كمتوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين خلال الفترة بين ٢٠٠٨ و ٢٠١١ مطروحا منه متوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين (GPG) خلال الفترة بين ١٩٩٩ و ٢٠٠٧. ونظرا لعدم توافر البيانات الخاصة بكافة البلدان لجميع السنوات؛ يتم احتساب متوسطات الفترتين باستخدام البيانات المتوفرة لكل بلد خلال الفترتين. المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية.

الشكل ٥ فجوة الأجور بين الجنسين في إستونيا، ١٩٩٣-٢٠٠٩



ملاحظة: فجوة الأجور بين الجنسين $GPG = ((Em - Ew) / Em) * 100$ ، حيث Em متوسط أجور الذكور و Ew متوسط أجور الإناث (انظر (ILO, 2012b).
المصدر: تم إعادة رسم الشكل من دراسة Anspal, Kraut and Rõõm, 2010.

الشكل ٦ فجوة الأجور بين الجنسين في النرويج وفقاً لحالة التشغيل، ٢٠٠٨-٢٠١١



ملاحظة: فجوة الأجور بين الجنسين $GPG = ((Em - Ew) / Em) * 100$ ، حيث Em متوسط أجور الذكور و Ew متوسط أجور الإناث (انظر (ILO, 2012b).
المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية وفقاً للبيانات الإحصائية النرويجية.

٣ التقديرات الإقليمية

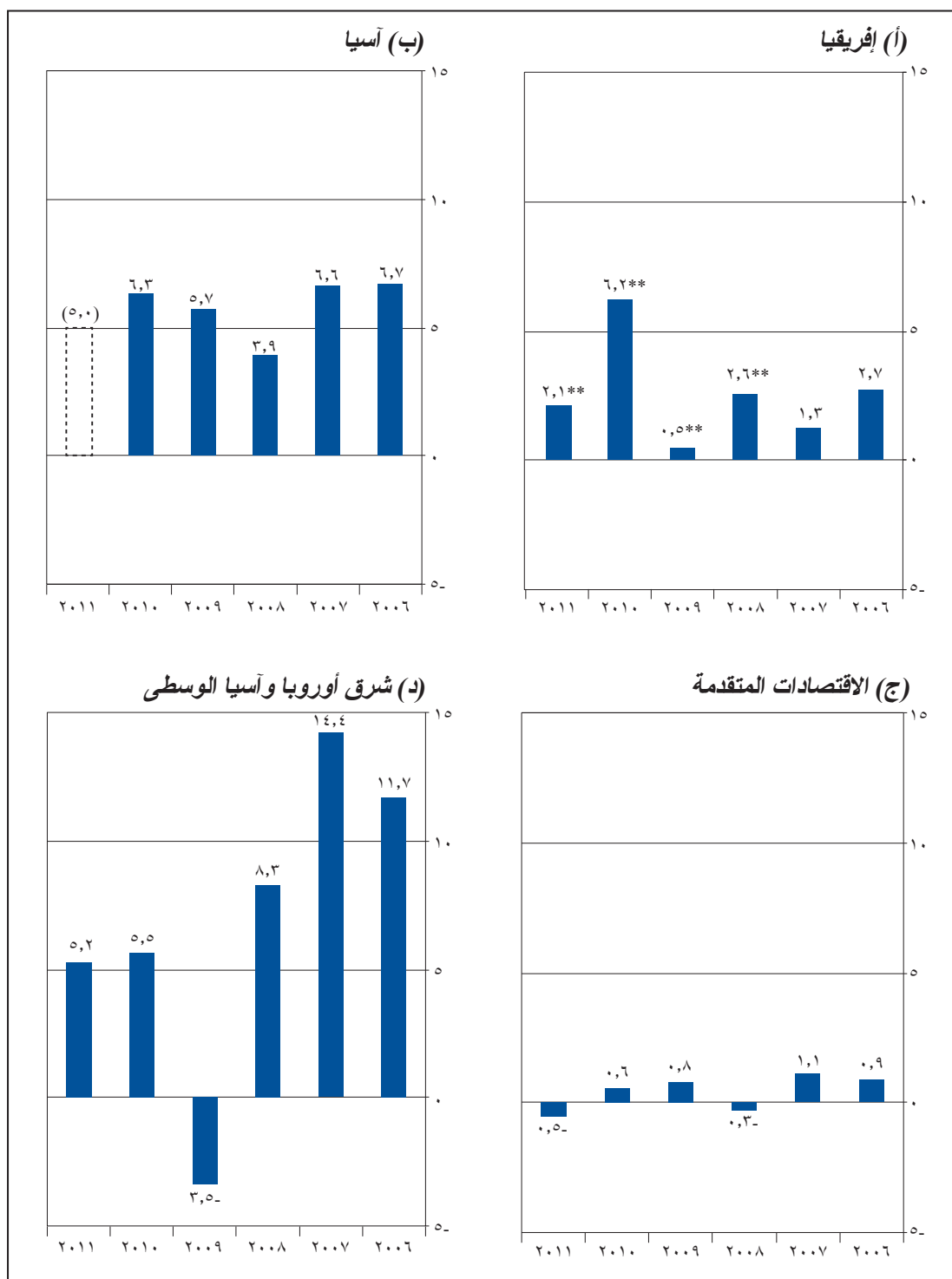
٣-١ النمو الكلي يخفي صورة معقدة

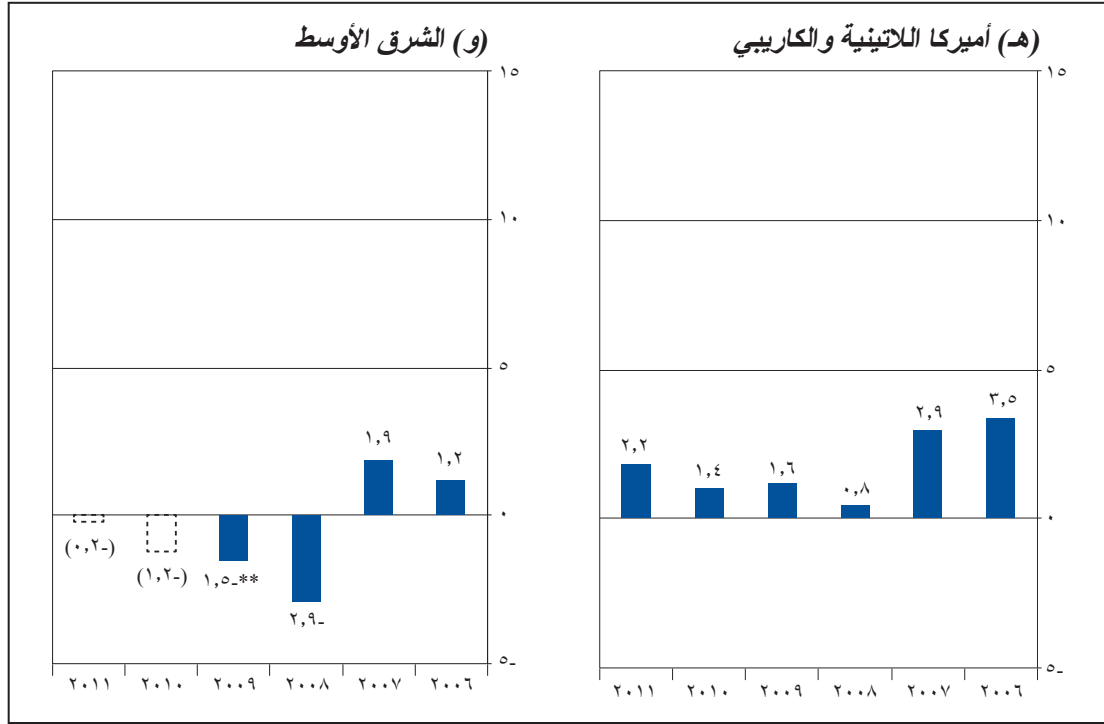
كما أسلفنا، ثمة فوارق كبيرة بين معدلات نمو متوسط الأجور الحقيقية بين المناطق والبلدان، حيث تشهد الأجور بصفة عامة نمواً بمعدلات أسرع في المناطق التي تتسم بنمو اقتصادي أقوى. ويوضح الشكل ٧ تقديراتنا لنمو متوسط الأجور الحقيقية الشهرية وفقاً للمنطقة، خلال الفترة (٢٠٠٦-٢٠١١)، بما في ذلك سنوات الأزمة. مع ملاحظة أن التقديرات الإقليمية، مثلها مثل تقديراتنا العالمية، هي تقديرات ترجيحية (كما يتضح في الملحق الأول)، وتخضع بشدة لتأثير اتجاهات الأجور في الاقتصادات الكبرى مثل: الصين في آسيا، والولايات المتحدة في الاقتصادات المتقدمة، وروسيا وأوكرانيا في أوروبا الشرقية، ووسط آسيا، والبرازيل، أو المكسيك في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، أو جنوب أفريقيا في القارة الأفريقية. وتجدر الإشارة إلى أنه في الاقتصادات المتقدمة يشهد نمو الأجور الحقيقية تقلباً في نطاق ضيق يعادل تقريباً +/- ١٪، بينما التقلبات في المناطق الأخرى تكون عادة أكبر.

يتناول الجدول ١ فترة أطول من الزمن؛ حيث يستعرض الزيادة التراكمية في متوسط الأجور الحقيقية منذ عام ٢٠٠٠. ويتضح من الجدول أن الفترة من عام ٢٠٠٠ حتى عام ٢٠١١ قد شهدت ارتفاعاً في متوسط الأجور العالمية الحقيقية الشهرية بنحو الربع تقريباً، غير أن التباينات الإقليمية بين المناطق صارخة. فقد تضاعف متوسط الأجور الحقيقية تقريباً في آسيا، بينما ارتفع بمعدل أقل قليلاً من المتوسط العالمي في أمريكا اللاتينية، وبلدان الكاريبي، وأفريقيا، في حين ارتفع في الاقتصادات المتقدمة بنحو ٥٪. وفي أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى تضاعف متوسط الأجور ثلاث مرات تقريباً: وكما سنوضح فيما بعد، كان هذا في جزء منه استرداد الأساس الذي فقد في المرحلة المبكرة من التحول نحو اقتصاد السوق في التسعينيات من القرن الماضي. وفي الشرق الأوسط، تشير تقديراتنا المبدئية إلى احتمال تراجع الأجور.

رغم نمو متوسط الأجور الحقيقية بصورة أسرع في المناطق الناشئة خلال العقد الماضي، إلا أن الاختلافات المطلقة في مستويات الأجور في البلدان والمناطق لا تزال كبيرة. ويبين الشكل ٨ تقديرات مكتب إحصاءات العمل الأمريكي؛ حيث يقارن الأجر المباشر بساعة العمل في الصناعة التحويلية عام ٢٠١٠. ويتضح منه تباين الأجر بالساعة من نحو ٣٥ دولار أمريكي في الدنمارك، إلى أكثر قليلاً من ٢٣ دولار أمريكي في الولايات المتحدة، إلى ١٣ دولار أمريكي في اليونان، وبين ٥-٦ دولارات أمريكية في البرازيل، وأقل من ١,٥٠ دولار أمريكي في الفلبين. وباستخدام منهجية مختلفة غير قابلة للمقارنة، تم تقدير مجموع تكاليف التعويضات بالساعة في الصناعة التحويلية بنحو ١,٣٦ دولار أمريكي في الصين في ٢٠٠٨، و١,١٧ دولار أمريكي في الهند لعام ٢٠٠٧ (United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2011). وعلى الرغم من قياس هذه الفوارق بالدولار الأمريكي بسعره الحالي – وبالتالي يرتبط بتقلبات سعر الصرف – إلا أنها مع ذلك تشير إلى استمرار اتساع الفجوة بين الأجور وإنتاجية العمل في جميع أنحاء العالم.

الشكل ٧ متوسط نمو الأجور الحقيقية سنوياً وفقاً للمنطقة، ٢٠٠٦-٢٠١١





*معدلات النمو المنشورة "كتقديرات أولية" (استنادا لتغطية ٧٥.٠٪).
 **معدلات النمو المنشورة "كتقديرات غير مؤكدة" (استنادا لتغطية ٧٤.٠-٧٥.٠٪).
 () معدلات النمو المنشورة ومن المحتمل أن تتغير (استنادا لتغطية أقل من ٤٠٪).
 ملاحظة: للإطلاع على التغطية والمنهجية، انظر الملحق الأول.
 المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية.

الجدول ١ النمو التراكمي في الأجور الحقيقية وفقا للمنطقة منذ عام ٢٠٠٠ (مؤشر: ٢٠٠٠=١٠٠)

المجموعة الإقليمية	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٠
أفريقيا	١١٧,٨**	١١٥,٤**	١٠٨,٦**	١٠٨,١**	١٠٥,٣	١٠٣,٩	١٠٠,٠
آسيا	(١٩٤,٩)	١٨٥,٦	١٧٤,٦	١٦٥,١	١٥٨,٨	١٤٩,٠	١٠٠,٠
شرق أوروبا ووسط آسيا	٢٧١,٣	٢٥٧,٩	٢٤٤,٤	٢٥٣,٤	٢٣٣,٩	٢٠٤,٤	١٠٠,٠
الاقتصادات المتقدمة	١٠٥,٠	١٠٥,٥	١٠٤,٩	١٠٤,١	١٠٤,٥	١٠٣,٣	١٠٠,٠
أمريكا اللاتينية و بلدان الكاريبي	١١٥,١	١١٢,٦	١١١,٠	١٠٩,٣	١٠٨,٥	١٠٥,٤	١٠٠,٠
الشرق الأوسط	(٩٤,٤)	(٩٤,٦)	٩٥,٨**	٩٧,٢	١٠٠,١	٩٨,٣	١٠٠,٠
العالم	١٢٢,٧*	١٢١,٣	١١٨,٨	١١٧,٣	١١٦,١	١١٢,٨	١٠٠,٠

*معدلات النمو المنشورة "كتقديرات مؤقتة" (استنادا لتغطية ٧٥.٠٪).
 **معدلات النمو المنشورة كتقديرات مبدئية (استنادا لتغطية ٧٤.٠٪ - ٧٥.٠٪).
 () معدلات النمو المنشورة ولكن من المحتمل أن تتغير (استنادا لتغطية أقل من ٤٠٪).
 ملاحظة: للإطلاع على التغطية والمنهجية، انظر الملحق الأول.
 المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية لمنظمة العمل الدولية.

٢-٣ الاقتصادات المتقدمة

الأجور والتضخم

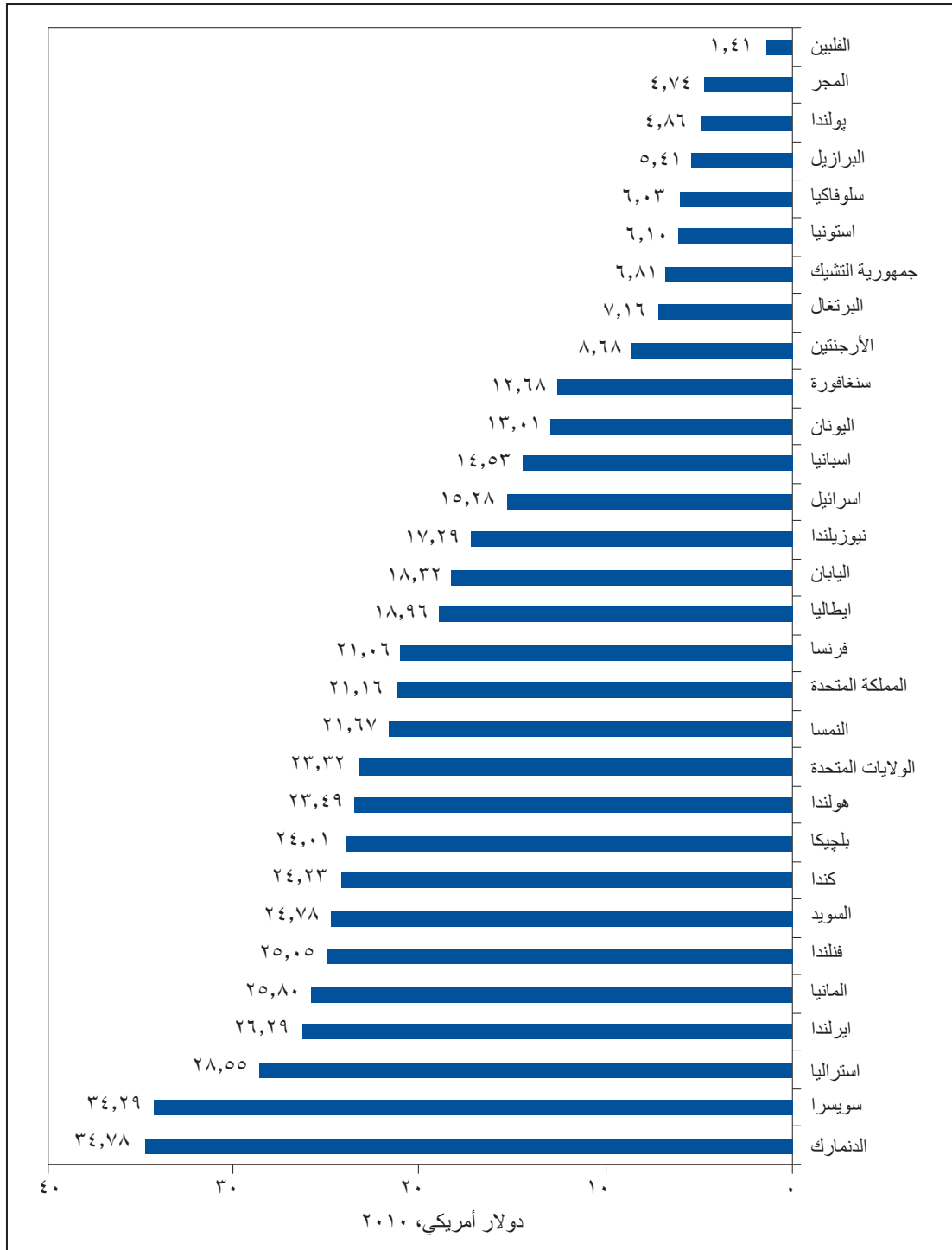
شهد متوسط الأجور في الاقتصادات المتقدمة تراجعاً مزدوجاً، حيث تراجع عام ٢٠٠٨، ثم مرة أخرى عام ٢٠١١ (انظر الشكل ٧).^٦ ويلقي الشكل ٩ الضوء على اتجاهات متوسط الأجور الاسمية، والتضخم في الاقتصادات المتقدمة، حيث يتضح من الشكل ارتفاع معدل التضخم بصورة غير معتادة فاق زيادات الأجور الاسمية خلال عام ٢٠٠٨، ومن ثم أدى إلى تراجع الأجور الحقيقية.^٨ وعام ٢٠٠٩، الذي شهد الركود الاقتصادي العالمي، تجمدت تقريباً الأجور الاسمية وأسعار المستهلكين على السواء. ومنذ ذلك الحين، توقف تعافي نمو الأجور الاسمية عام ٢٠١١، في حين عادت الزيادة في أسعار المستهلك إلى معدلاتها قبل الأزمة، وهو ما يفسر تراجع الأجور الحقيقية في تلك السنة.

الأجور والإنتاجية

يوضح الشكل ١٠ متوسط معدلات النمو سنوياً في الناتج، وفي عدد المشتغلين في البلدان المتقدمة خلال السنوات التي سبقت الأزمة (١٩٩٩-٢٠٠٧) والسنوات التي أعقبها (٢٠٠٨-٢٠١١). بينما يبين الشكل ١١ متوسط معدلات النمو سنوياً لمتوسط الأجور الحقيقية، وإنتاجية العمل، وفقاً لقياس الناتج الحقيقي للمشتغل.^٩ ويوضح الشكلان معاً كيفية تأثير النمو الاقتصادي على القوى العاملة وتأثير "الركود العظيم" على أسواق العمل. وبالنظر للفترة التي سبقت الأزمة، نجد - على سبيل المثال - أن التشغيل قد شهد نمواً بمعدل مساوياً أو أقل من الناتج المحلي الإجمالي في كافة البلدان تقريباً (وهو ما يؤكد وجود إيطاليا وأسبانيا فقط على يمين الخط الذي يتوسط الشكل ١٠ (أ) بزاوية ٤٥ درجة). ولكن لأن الناتج المحلي الإجمالي شهد نمواً بمعدلات أسرع من التشغيل، فقد ارتفعت إنتاجية العمل (الناتج المحلي الإجمالي لكل مشتغل). وهو ما يؤكد وجود كافة البلدان باستثناء إيطاليا وأسبانيا على يمين المحور الرأسي في الشكل ١١ (أ).

هل تُرجم النمو في إنتاجية العمل إلى معدلات أعلى من الأجور الحقيقية؟ يبين الشكل ١١ أن معظم البلدان مرت بالفعل بفترة شهدت نمواً في كل من الأجور الحقيقية والإنتاجية (كما يتضح من تجمع البلدان في الزاوية اليمنى العليا من الشكل ١١ (أ)). بينما كانت هناك صلة وثيقة بين نمو الأجور والإنتاجية في عدد من البلدان، مثل الدنمارك، وفرنسا، وفنلندا، والمملكة المتحدة، ورومانيا، وجمهورية التشيك (كما يتضح من الشكل ١١). ولكن هناك بلداناً أخرى كان فيها المتغيران أقل ترابطاً. فوفقاً للشكل ١١ (أ) شهد متوسط الأجور في اليونان وأيسلندا نمواً يفوق إنتاجية العمل، بينما تراجعت إنتاجية العمل في أسبانيا وإيطاليا، ولم تتراجع الأجور إلا بصورة حدية فقط (في حالة إيطاليا)، أو لم تتراجع على الإطلاق (كما في حالة أسبانيا). على النقيض من ذلك، تخلف نمو الأجور عن نمو الإنتاجية في بعض أكبر الاقتصادات في المنطقة: وهو ما حدث في الولايات المتحدة، واليابان، وعلى وجه الخصوص في ألمانيا؛ حيث تراجع فيها متوسط الأجور على الرغم من تحقيق نمو موجب في متوسط إنتاجية العمل خلال السنوات ١٩٩٩-٢٠٠٧ (انظر الشكل ٣٥ لمزيد من التفاصيل حول ألمانيا).

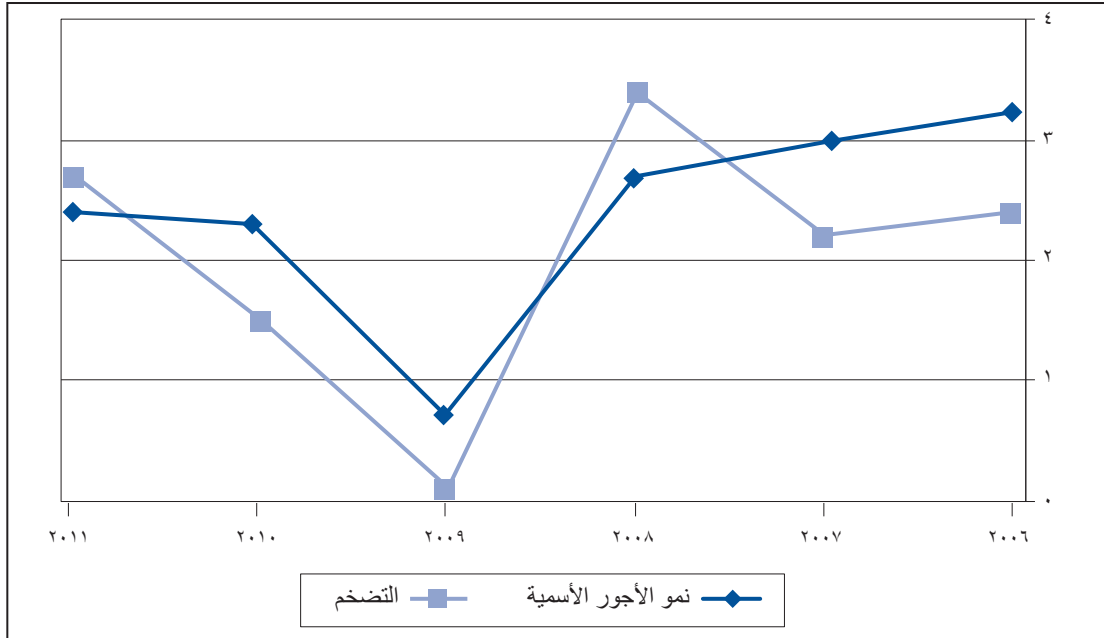
الشكل ٨ مقارنة على المستوى الدولي من حيث الأجر المباشر للساعة في الصناعة التحويلية، ٢٠١٠ (دولار أمريكي)



ملاحظة: الأجر المباشر لوقت العمل هو الأجور والرواتب عن فترة العمل الفعلي

المصدر: وزارة العمل الأمريكية، مكتب إحصاءات العمل الأمريكي - United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS), 2011

الشكل ٩ اتجاهات نمو الأجور الاسمية والتضخم في الاقتصادات المتقدمة، ٢٠٠٦-٢٠١١ (نسب مئوية)



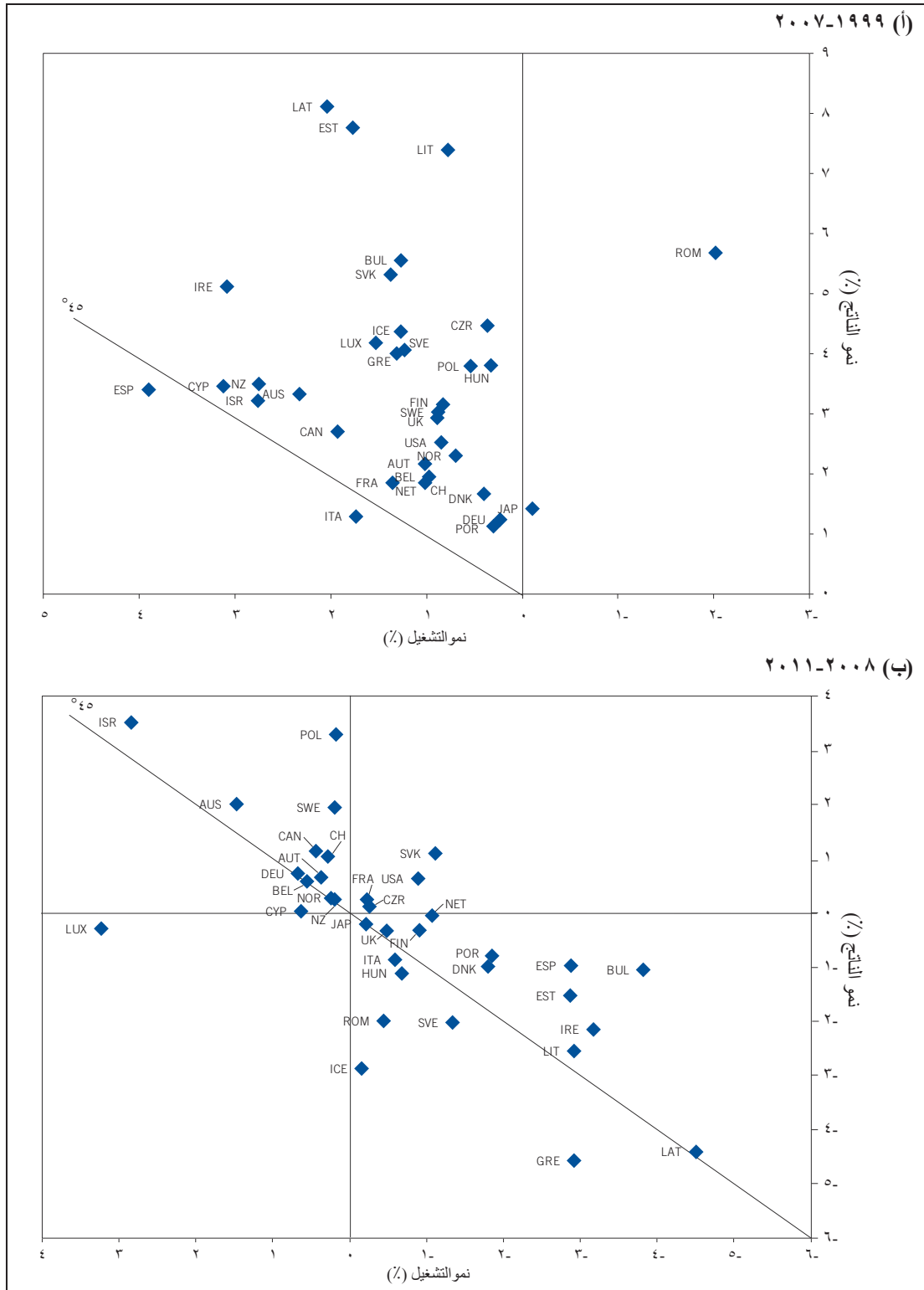
ملاحظة: تشير الأرقام حصريا إلى البلدان التي يصنفها تقرير آفاق الاقتصاد العالمي الصادر عن صندوق النقد الدولي "بالاقتصادات المتقدمة"، وبالتالي تستبعد بعض البلدان المصنفة في هذا التقرير ضمن "الاقتصادات المتقدمة" (للاطلاع على قائمة بهذه البلدان، انظر الملحق الأول). وتجدر الإشارة إلى عدم إمكانية المقارنة الدقيقة بين الأرقام الخاصة بنمو الأجور الاسمية والتضخم بين البلدان بسبب تباين الطريقة التي يتم بها ترجيح كل بلد في التقدير الإقليمي، وإنما يهدف الشكل إلى توضيح المناقشة في محتوى التقرير. المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية؛ وقاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي.

النمو الاقتصادي ونمو التشغيل

ما الذي حدث منذ "الركود العظيم"؟ يوضح الشكل ١٠ (ب) أن كافة البلدان التي انكمش فيها متوسط الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ قد شهدت أيضا تراجعاً أو - في أحسن الأحوال - ثباتاً في معدلات تشغيل العمالة (فيما عدا لوكسمبورج التي شهدت نمواً في التشغيل). وخلافاً لذلك، نجحت معظم الاقتصادات التي سجلت نمواً موجباً في الناتج المحلي الإجمالي خلال الأزمة نجحت أيضاً في زيادة فرص العمل. غير أنه من المثير للاهتمام، رغم ذلك، معاناة التشغيل أكثر من الناتج خلال سنوات الأزمة في عدد من البلدان، بما في ذلك أسبانيا، وأيرلندا، والبرتغال، وبلغاريا. وفي الولايات المتحدة انخفض التشغيل رغم تحقيق نمو اقتصادي بطيء ولكنه موجباً.

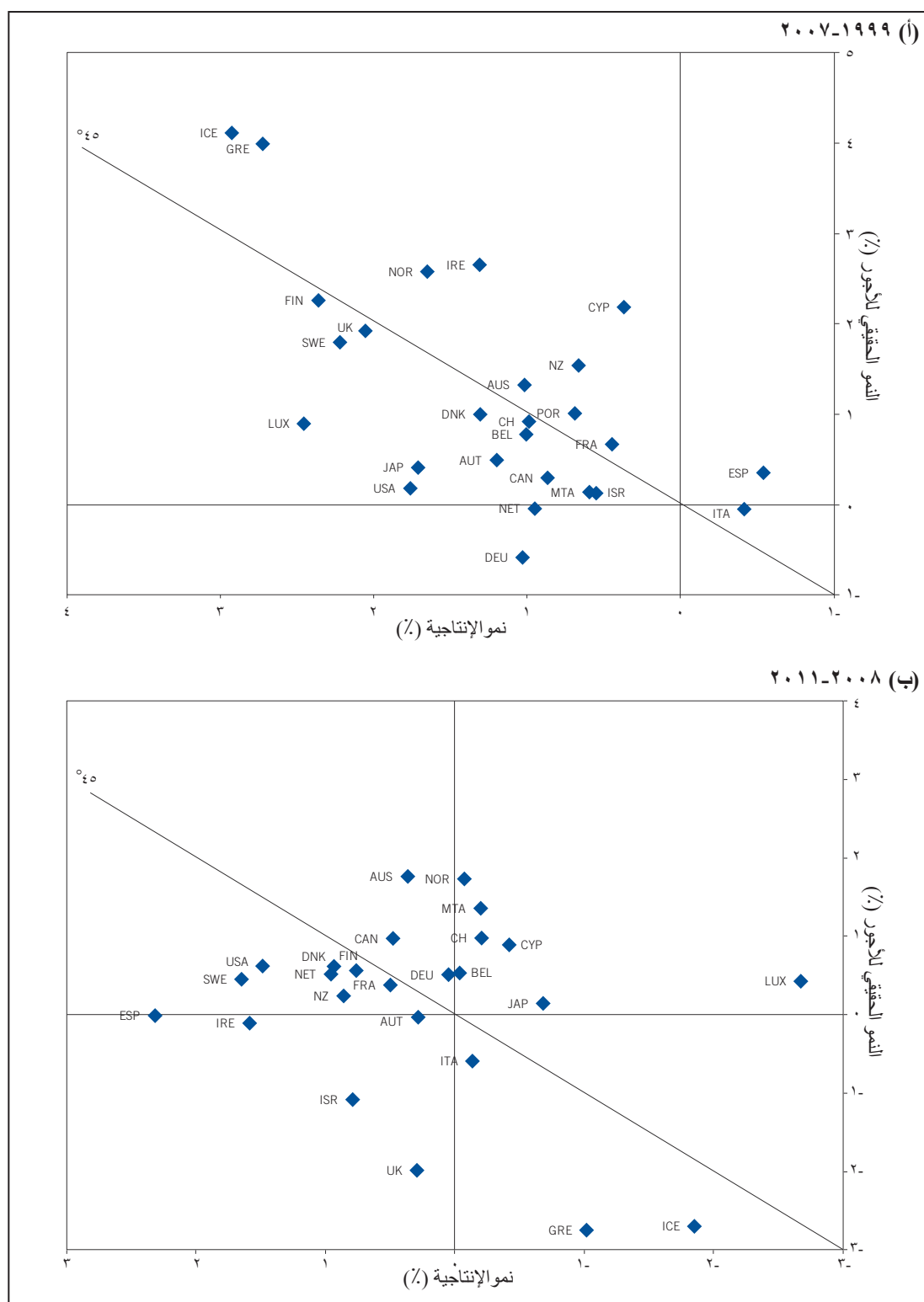
وبالتالي يتضح من الشكلين ١١ (ب) و ١١ (د) أن معظم البلدان قد سجلت نمواً موجباً في إنتاجية اليد العاملة رغم الأزمة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ (وهو ما يؤكد تواجده غالبية البلدان على الجانب الأيمن من المحور الرأسي في هذه المقاطع من الشكل). كما شهد الكثير من هذه البلدان زيادات معتدلة في الأجور الحقيقية، بما في ذلك ألمانيا والتي يبدو أنها غيرت مسار العمل بما سمح بالنمو الموجب للأجور، وتجاوز إنتاجية العمل بعد سنوات من اعتدال الأجور wage moderation. وتمثل المملكة المتحدة إحدى الاستثناءات؛ فبرغم تحقيق مكاسب في الإنتاجية، تراجع متوسط الأجور الحقيقية بحدّة متأثراً بارتفاع التضخم نسبياً. كما تراجعت الأجور في بعض البلدان بصورة أكثر بكثير من إنتاجية العمل: ومن بينها اليونان وبعض بلدان الاتحاد الأوروبي الجديدة.

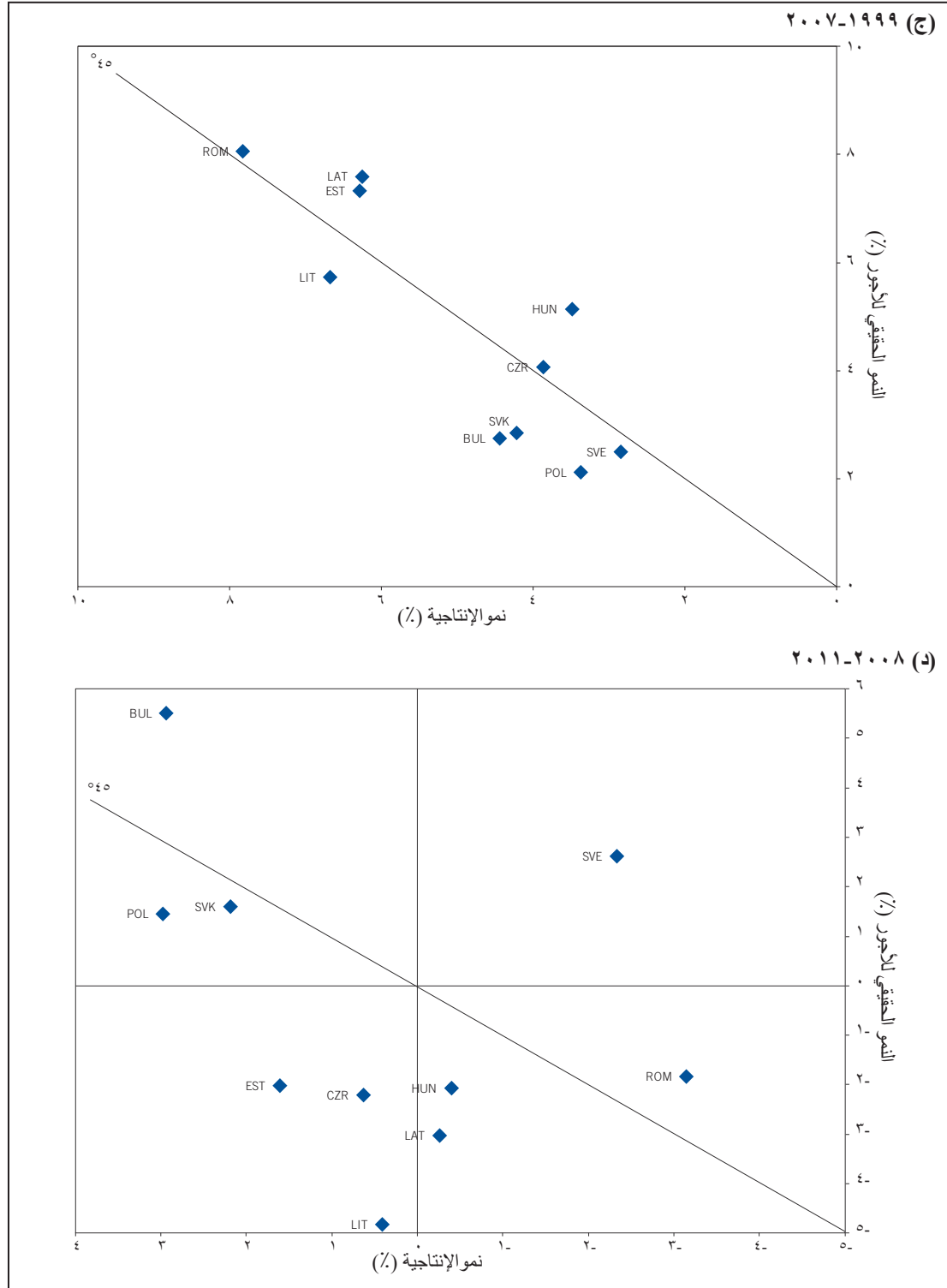
الشكل ١٠ نمو الناتج والتشغيل في الاقتصادات المتقدمة، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
المصادر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية؛ وقاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي.

الشكل ١١ النمو في الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في الاقتصادات المتقدمة، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)





ملاحظة: الأجزاء من أعلى (أ-ب) وأسفل (ج-د) من الرسوم البيانية تشير إلى البلدان في منطقة الاقتصادات المتقدمة. وتم فصلها فقط للتوضيح. في حالة عدم توافر البيانات الخاصة بالسنوات ١٩٩٩، و٢٠٠٧، و٢٠٠٨ أو ٢٠١١، تم استخدام بيانات أقرب فترة تالية لتقدير الاتجاه. للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.

المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية؛ نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

ففي اليونان، حيث شهدت الأجور نمواً أكثر من الإنتاجية قبل الأزمة، أُجبرت متوسطات الأجور على التراجع بفعل برامج التقشف، وهبطت بصورة تراكمية بنحو ١٥٪ خلال عامي ٢٠١٠، و٢٠١١ وحدهما. وعموماً، تقدم المقارنة بين الشكليين ١١ و١٠ القليل من الأدلة عن المفاضلة البسيطة بين اعتدال الأجور ونمو التشغيل خلال الأزمة.

٣-٣ أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى

من التعافي الاقتصادي إلى الأزمة

شهد معدل النمو الإقليمي في متوسط الأجور الحقيقية تقلباً كبيراً في مجموعة بلدان أوروبا الشرقية (خارج الاتحاد الأوروبي)، وآسيا الوسطى، من تحقيق معدلات نمو من رقمين قبل الأزمة إلى هبوط حاد عام ٢٠٠٩. ورغم عودة نمو الأجور لمعدلات موجبة مرة أخرى خلال عامي ٢٠١٠ و٢٠١١، إلا أن هذه المعدلات لم تقترب حتى من ذات مستوياتها المرتفعة قبل الأزمة. ويوضح الشكلان ١٢ و١٣ زيادة الناتج قبل الأزمة بمعدل أسرع من التشغيل (الشكل ١٢)، ونتيجة ذلك ارتفعت معدلات إنتاجية العمل في كافة البلدان (الشكل ١٣). ومن اللافت للنظر، أن مكاسب الإنتاجية قبل الأزمة صاحبها زيادات أكبر في الأجور الحقيقية بلغت أكثر من ١٠٪ سنوياً في المتوسط في غالبية البلدان. ويرجع ذلك – في كثير من الحالات – إلى التعافي من عملية التحول إلى اقتصاد السوق. ويتضح من الشكل ١٤ انخفاض الأجور الحقيقية في روسيا إلى أقل من نصف قيمتها عام ١٩٩٠، وذلك قبل أن تتعافى بشكل تدريجي، وتحقق زيادة بلغت ثلاثة أضعاف خلال السنوات التالية لعام ٢٠٠٠. واتبعت أوكرانيا نمطاً مماثلاً، حيث شهدت الأجور الحقيقية هبوطاً حاداً خلال ١٩٩٢-١٩٩٩، قبل أن ترتفع لأكثر من ثلاثة أضعاف بالقيم الحقيقية حتى عام ٢٠٠٩.

تقييد الأجور

في الآونة الأخيرة، شهدت الإنتاجية نمواً أكثر بطئاً خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ وإن كان موجبا إلى حد كبير، وأصبح نمو الأجور الحقيقية أكثر اتساقاً مع نمو الإنتاجية. وثمة استثناءان في صربيا وألبانيا، حيث هبطت الأجور الحقيقية على الرغم من نمو إنتاجية العمل نمواً موجباً، مما يعكس تجميد الأجور الاسمية في القطاع العام. وفي صربيا، نصت الاتفاقية التي تم توقيعها مع صندوق النقد الدولي في أبريل ٢٠٠٩ على التزام الحكومة الصربية بالمحافظة على تجميد أجور ومعاشات القطاع العام بالقيم الاسمية في عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٠ – مما أدى إلى تراجع الأجور الحقيقية في الإدارة العامة (Arandarenko and Avlijas, 2011). وتزامن هذا الإجراء مع فرض حظر على الوظائف الجديدة في القطاع العام. وبالمثل وبناء على نصيحة صندوق النقد الدولي، وُضعت قيود على الموازنة بشأن زيادة الأجور في القطاع العام في ألبانيا.

غير أن المشهد الإقليمي، كما هو مبين في الشكل ٧، تأثر بشدة بالاتجاهات التي يشهدها أكبر اقتصادين: الاتحاد الروسي وأوكرانيا. ففي كلا البلدين تباطأ نمو الأجور عام ٢٠٠٨، ثم تحول إلى نمو سالب عام ٢٠٠٩، قبل أن يرتد مرة أخرى إلى ما يقرب من نصف معدلاته قبل الأزمة في السنوات اللاحقة. ويتضح من تحليل تأثير الأزمة على سوق العمل الأوكرانية أن جزءاً كبيراً

من التراجع في الأجور الشهرية يرجع إلى زيادة التشغيل الناقص الإجباري عام ٢٠٠٩، حيث كان يتعين على كل موظف/ة خامس/ة في أوكرانيا العمل عدد ساعات أقل من رغبته/رغبتها. واضطر كثير من العاملين/العاملات إلى أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر، وخاصة في القطاع الصناعي (ILO, 2011d)،^{١١} بينما تعين على العاملين الآخرين قبول تجميد أجورهم الأساسية وخفض مكافآتهم (Kulikov and Blyzniuk, 2010).

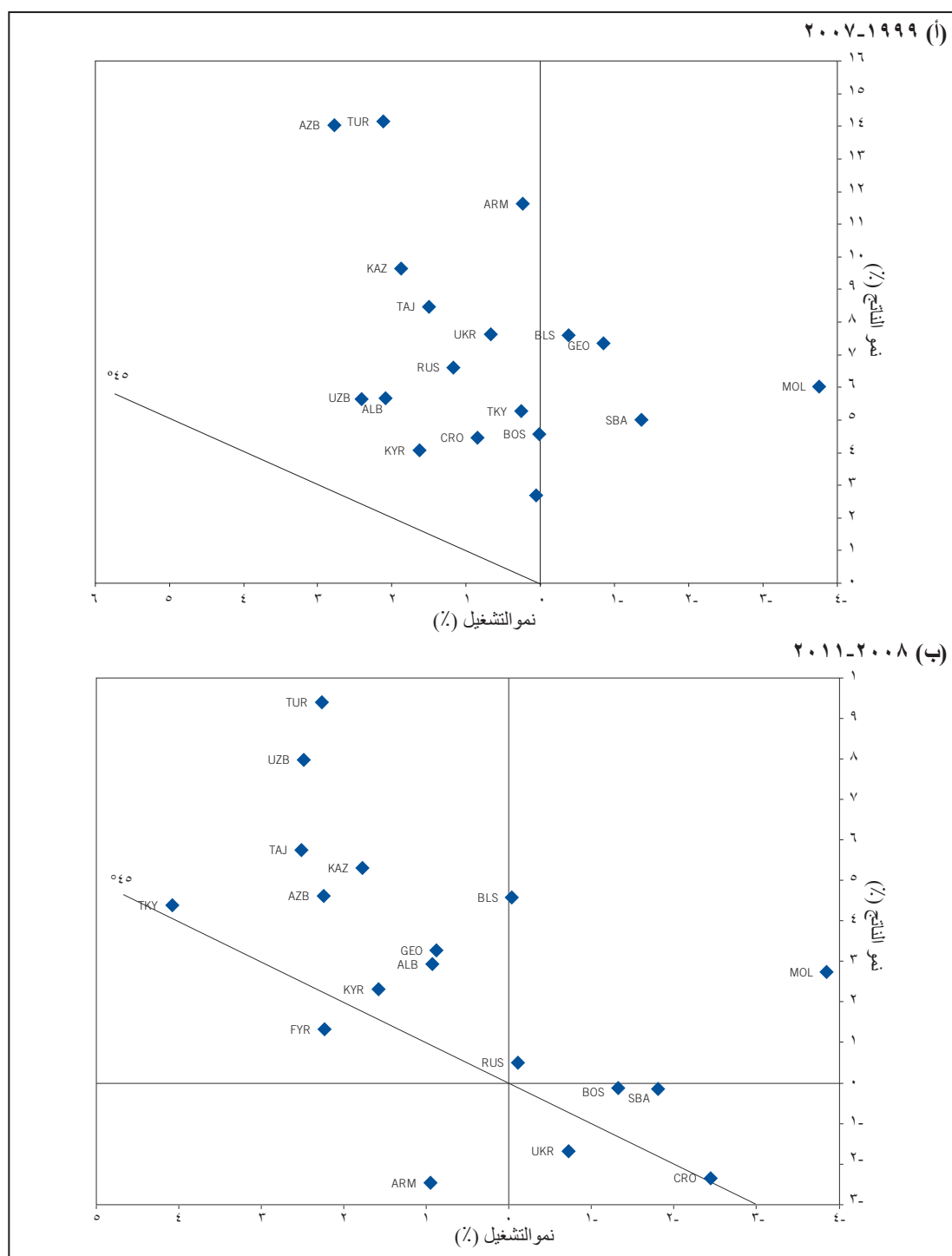
٤-٣ آسيا والمحيط الهاديء

ارتفاع النمو الاقتصادي وهيمنة الصين

اختلفت الاتجاهات في آسيا – وخاصة شرق آسيا – بشكل حاد مقارنة بالاتجاهات في المناطق الأخرى. حيث استمرت الأجور في آسيا في النمو بمعدلات مرتفعة (كما يتضح من الشكل ٧)، مما يعكس مرونة الأداء الاقتصادي في المنطقة خلال الأزمة. وهذا يعكس، بشكل خاص، تأثير الصين التي شهدت فيها الأجور في ”الوحدات الحضرية“ زيادة تتكون من رقمين في المتوسط سنوياً خلال عقد كامل، وفقاً للكتاب السنوي الإحصائي للصين. ويتضح من واقع الأرقام الرسمية التي تشير إلى معدل نمو سنوي ١٢٪، ارتفاع متوسط الأجور الحقيقية في الصين بنسبة أكثر من ثلاثة أضعاف خلال العقد من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٠، مما يثير تساؤلات عن احتمال نهاية ”العمالة الرخيصة“ في الصين. وتبدو الصورة مختلفة إلى حد كبير في الشكل ١٥، بعد حذف الصين، والتي حقق فيها الناتج المحلي الإجمالي والأجور نمواً مرتفعاً بشكل استثنائي خلال السنوات الماضية، مما يعكس الصورة الأقل إيجابية للأجور في بلدان مثل: جمهورية كوريا، أو الهند خلال السنوات الأربع الأخيرة.

يوضح الشكلان ١٦ و ١٧ أن معظم بلدان المنطقة شهدت معدلات نمو تتراوح بين ٥٪ في المتوسط أو أكثر خلال الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٧، صاحبها معدل نمو يعادل ١,٢٪ في التشغيل في المتوسط سنوياً خلال الفترة الفرعية من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٧ في شرق آسيا، و ١,٨٪ سنوياً في جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهاديء، و ٢,٢٪ في جنوب آسيا (ILO, 2012a). ومع ذلك، ينبغي التأكيد هنا على الارتباط الوثيق بين نمو التشغيل الكلي في البلدان النامية – حيث لا يستطيع معظم السكان فيها تحمل التعطل عن العمل – واتجاهات حجم القوى العاملة. كما يعرض الشكل ١٧ نمو الناتج المحلي الإجمالي مع نمو عدد العاملين بأجر، وهو ما يستثني العاملين بالتوظيف الذاتي أو للمساعدة الأسرية. ورغم ذلك، يتضح أن نمو الناتج تجاوز نمو التشغيل بأجر في معظم البلدان.

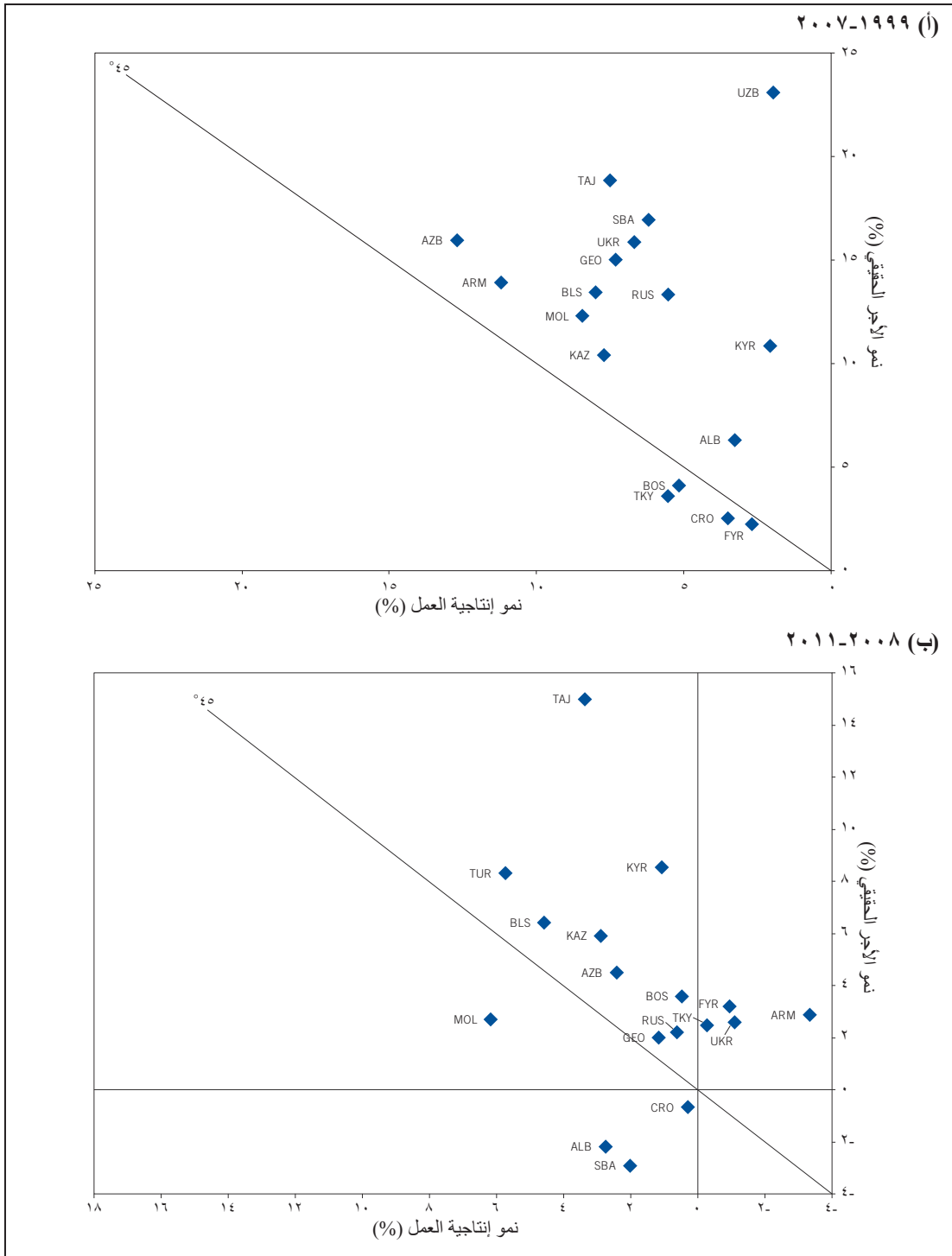
الشكل ١٢ نمو الناتج والتشغيل في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: انظر الملحق الأول للإطلاع على اختصارات البلدان.

المصادر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية؛ قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي IMF.

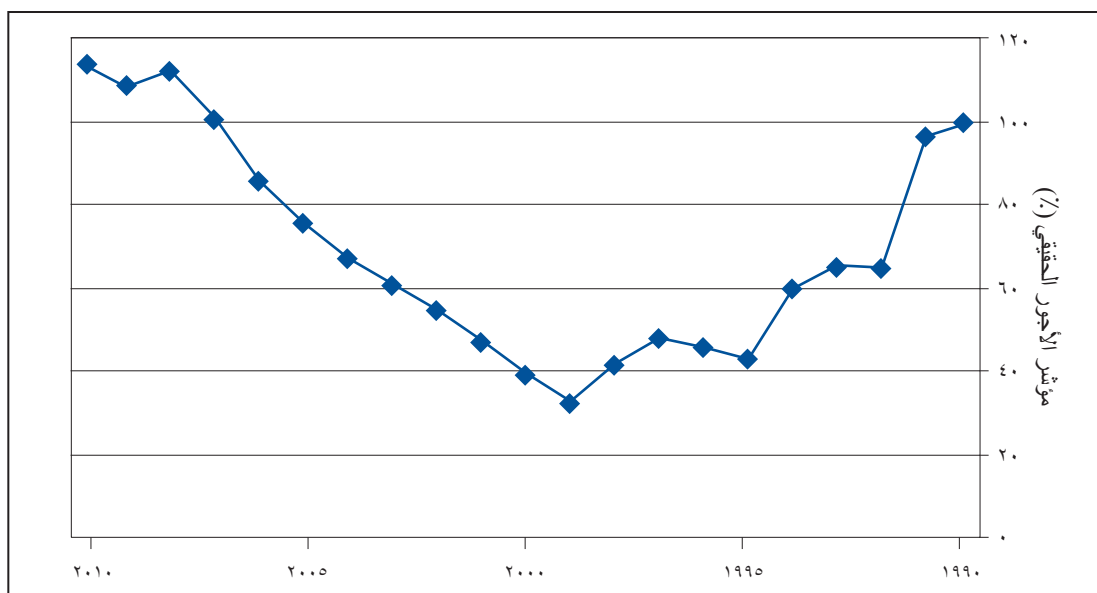
الشكل ١٣ نمو الأجور وإنتاجية العمل في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: في حالة عدم توفر البيانات الخاصة بالسنوات ١٩٩٩، و ٢٠٠٧، و ٢٠٠٨ أو ٢٠١١، تم استخدام بيانات أقرب فترة تالية لتقدير الاتجاه للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.

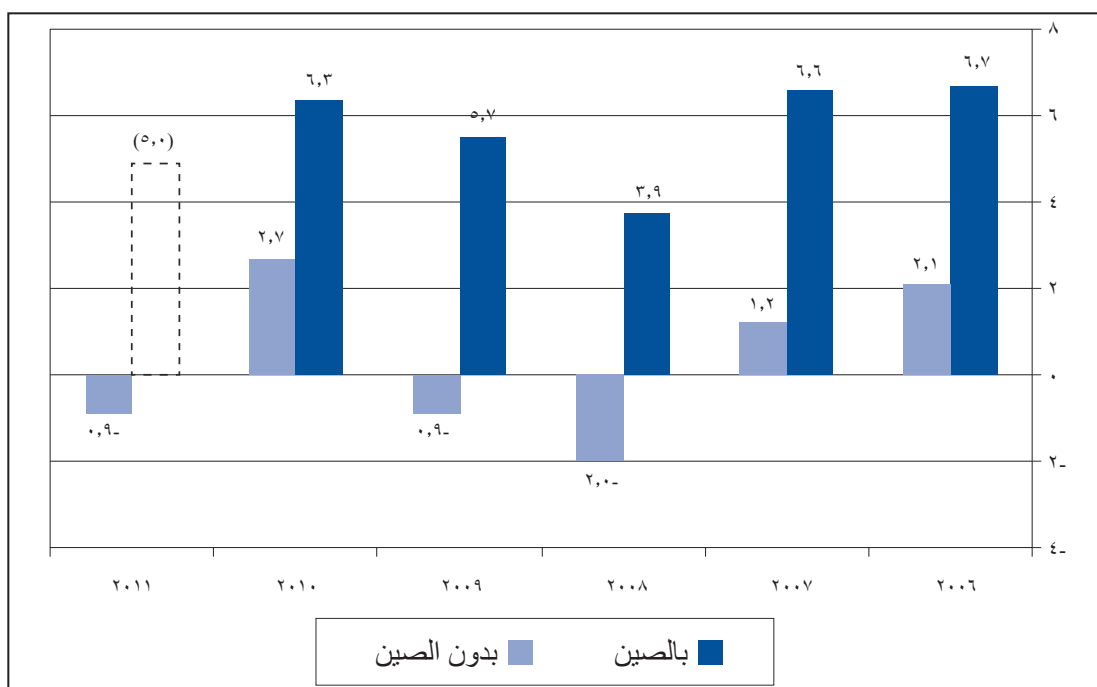
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية لمنظمة العمل الدولية؛ نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

الشكل ١٤ مؤشر الأجور الحقيقية في الاتحاد الروسي منذ ١٩٩٠ (١٠٠=١٩٩٠)



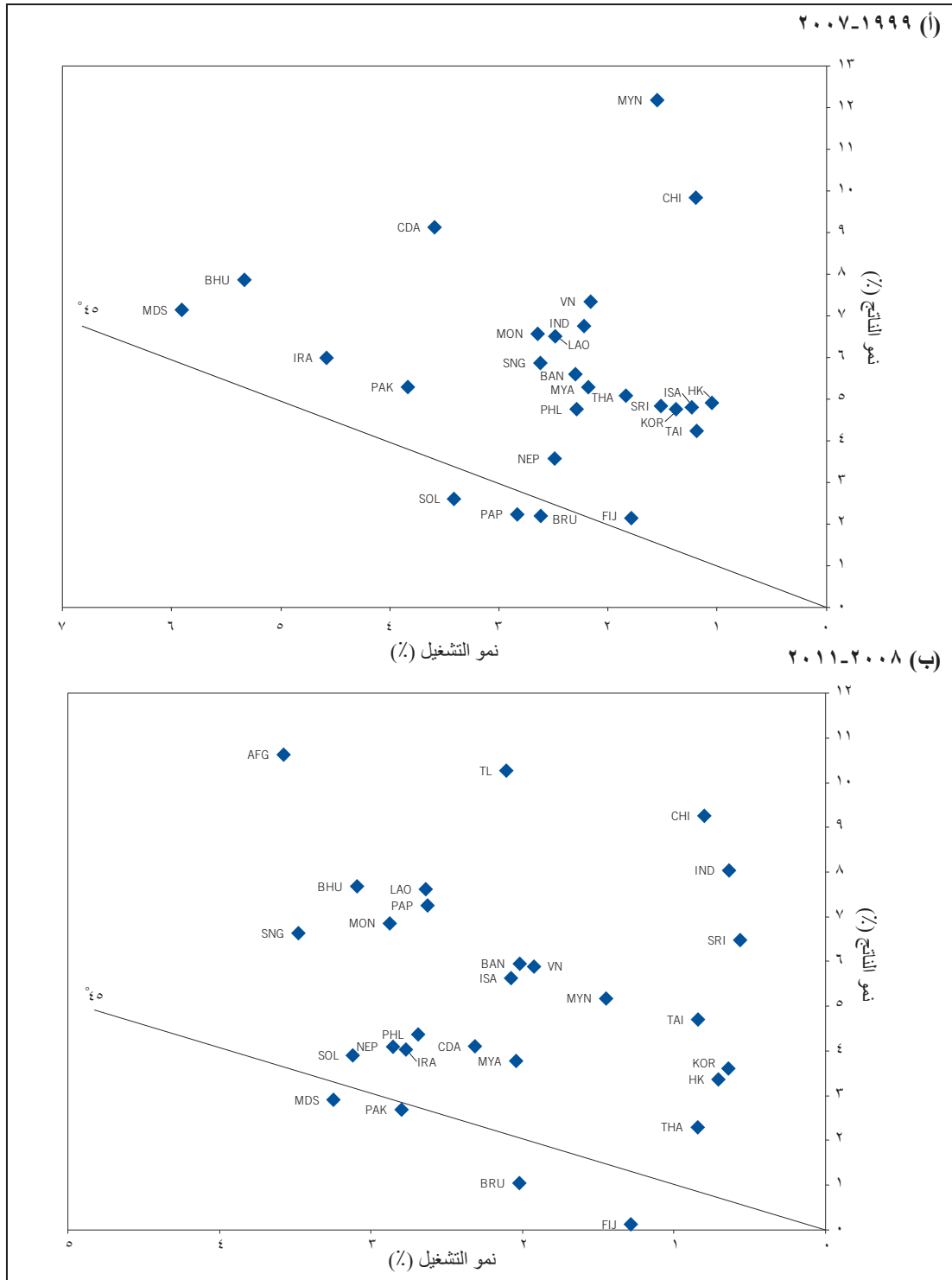
المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات الخدمات الإحصائية الفيدرالية للاتحاد الروسي، ٢٠١١.

الشكل ١٥ متوسط نمو الأجور الحقيقية سنويا في آسيا، ٢٠٠٦-٢٠١١



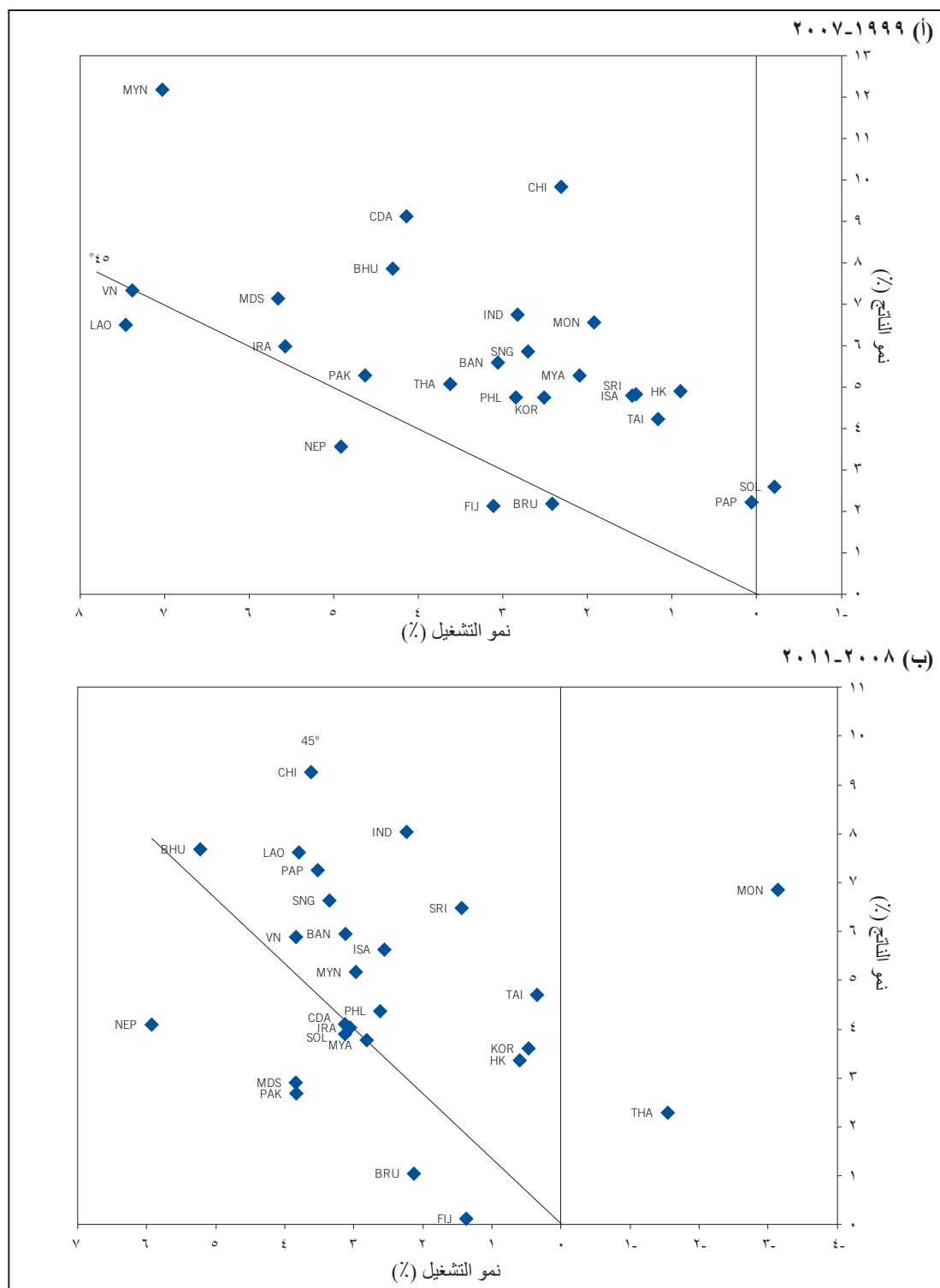
() معدلات النمو المنشورة ولكن من المحتمل أن تتغير (استنادا لتغطية أقل من ٤٠٪).
ملاحظة: للإطلاع على التغطية والمنهجية، انظر الملحق الأول.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية.

الشكل ١٦ نمو الناتج والتشغيل في آسيا، ١٩٩٧-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (%)



ملاحظة: للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
 المصدر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية؛ ٢٠١٢؛ قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي.

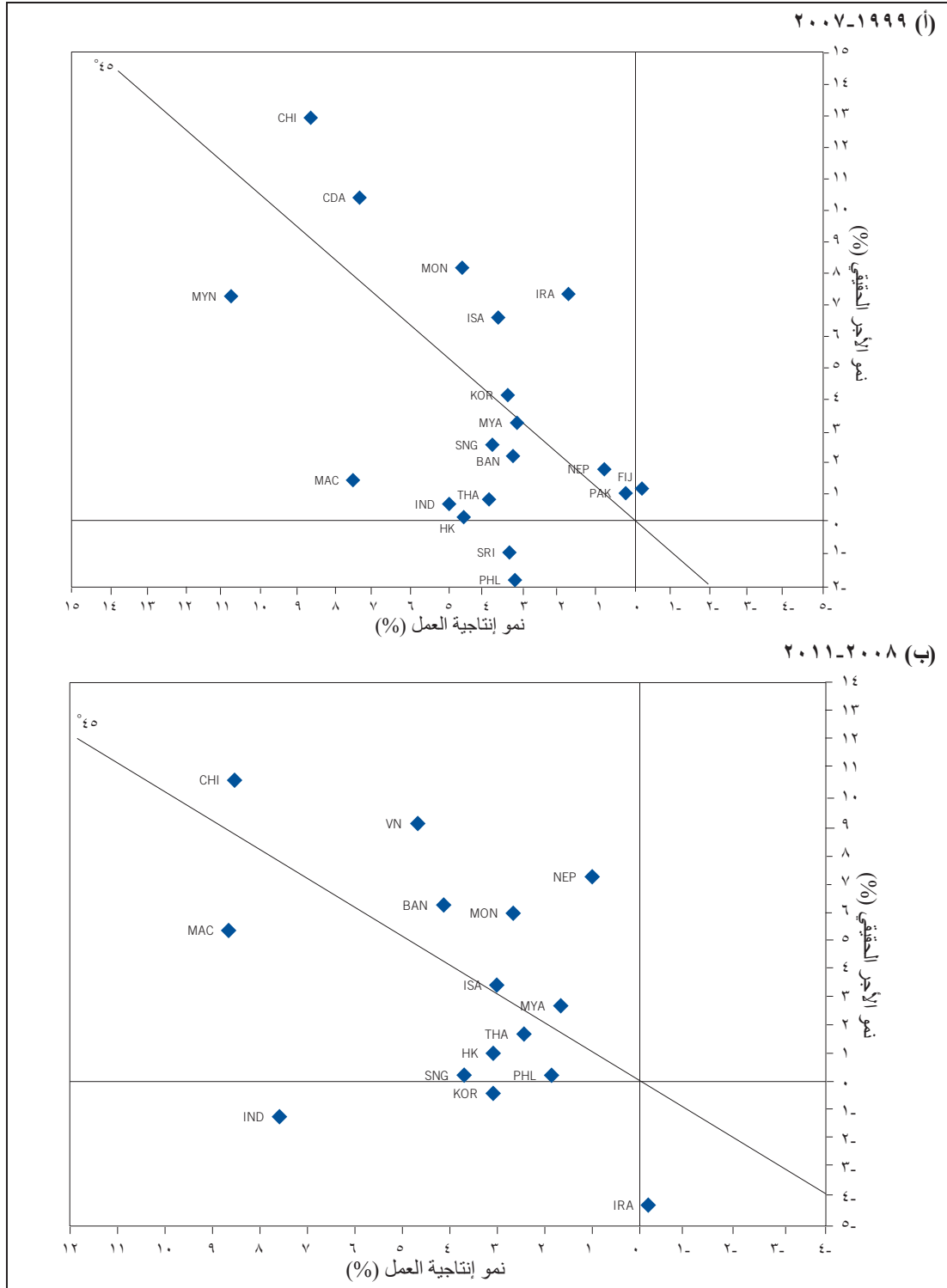
الشكل ١٧ نمو الناتج وأعداد العاملين بأجر في آسيا، ١٩٩٧-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.

المصادر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية؛ قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي.

الشكل ١٨ نمو الأجور وإنتاجية العمل في آسيا، ١٩٩٧-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: في حالة عدم توافر البيانات الخاصة بالسنوات ١٩٩٩، و٢٠٠٧، و٢٠٠٨، و٢٠١١، تم استخدام بيانات أقرب سنة تالية لتقدير الاتجاه للإطلاع على اختصارات البلد، انظر الملحق الأول.

المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية؛ ونموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

محاذير إنتاجية العمل: دور التشغيل بأجر

ما تأثير معدلات النمو على الأجور؟ ينبغي تفسير التناقض بين بيانات متوسط نمو الأجور وإنتاجية العمل في البلدان النامية بعناية (الشكل ١٨). ويرجع هذا التناقض إلى أن متوسط الأجور يشير إلى مكاسب العمالة بأجر (الذين يمثلون أقل من ٥٠٪ من العمالة في بعض البلدان الآسيوية)، في حين تقيس إنتاجية العمل الناتج المحلي الإجمالي لكافة المشتغلين (العاملين والعاملين بالتوظيف الذاتي). لذلك يجب المقارنة بين متوسط الأجور وإنتاجية العاملين بأجر، غير أن البيانات الخاصة بالعاملين بأجر غير متوفرة بصفة عامة. ومن حيث المبدأ، قد يُعتقد أن النمو في ناتج كافة العمالة يقلل من تقدير النمو في إنتاجية العاملين بأجر – الذين تعمل نسبة كبيرة منهم في القطاعات الصناعية الأكثر إنتاجية وديناميكية. كذلك، عند المقارنة بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية في الصين ينبغي أن نضع في الاعتبار أن نمو الأجور يغطي فقط المشروعات المملوكة للدولة، والوحدات ذات الملكية الجماعية، والأنواع الأخرى من الشركات المرتبطة بالدولة (انظر الملاحظة الرابعة). بينما يشير تراجع نصيب العمالة في الصين – والذي ستنم مناقشته في الجزء الثاني من هذا التقرير – إلى أن نمو الأجور كان في الواقع أقل من نمو الإنتاجية في الصين.

القوة الشرائية مهددة

برغم هذه المحاذير، يبين الشكل ١٨ بوضوح أن المكاسب في الإنتاجية والأجور الحقيقية بصفة عامة كانت موجبة وكبيرة للغاية، سواء قبل أو خلال سنوات الأزمة. غير أن نمو الأجور – وفقا لإحصاءات الرسمية – كان محبطا بوضوح خلال الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٧ لدى بعض البلدان؛ حيث سجلت بعض بلدان شرق آسيا معدلات نمو منخفضة نسبيا في الأجور، كما في تايلاند على سبيل المثال. وفي جنوب آسيا، أيضا، كانت قياسات متوسط الأجور الحقيقية خلال العقد الذي سبق الأزمة ثابتة. أما في الهند فقد اتسمت اتجاهات الأجور بعدم الوضوح إلى حد ما، إذ أن المصادر الرسمية لبيانات نمو الأجور في الهند تعتمد على المسوح السنوية للصناعات، والتي يجريها مكتب الإحصاءات المركزية، ومؤشر الأجور الحقيقية الصادر عن مكتب العمل. ويشير كلا المصدرين إلى تراجع الأجور الحقيقية في معظم السنوات الأخيرة، مما أدى إلى انكماش القوة الشرائية لأصحاب الأجور؛ الأمر الذي يفسر المخاوف الكثيرة التي أعربت عنها العمالة في الهند بشأن الزيادة السريعة في الأسعار، وخاصة أسعار الغذاء. ومع ذلك، يأتي هذا الاتجاه مثيرا للدهشة في ضوء النمو الاقتصادي السريع الذي شهدته الهند خلال العقد الماضي. كما يتناقض أيضا مع التحليل الوارد في مسح التشغيل والبطالة الصادر عن المكتب الوطني للمسوح بالعينة، والذي يتم إجراؤه كل خمس سنوات مع مسح إنفاق المستهلك، حيث أفاد التحليل أن مكاسب العمالة بأجر والعمالة الموسمية شهدت زيادة بنسبة ١٥٠٪ – وهي نسبة أعلى كثيرا من الزيادة بنسبة ٥٢٪ في مؤشر أسعار المستهلكين خلال السنوات الخمس بين ٢٠٠٤/٢٠٠٥، و٢٠٠٩/٢٠١٠.

٥-٣ أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي

الأداء القوي يتصدى للأزمة

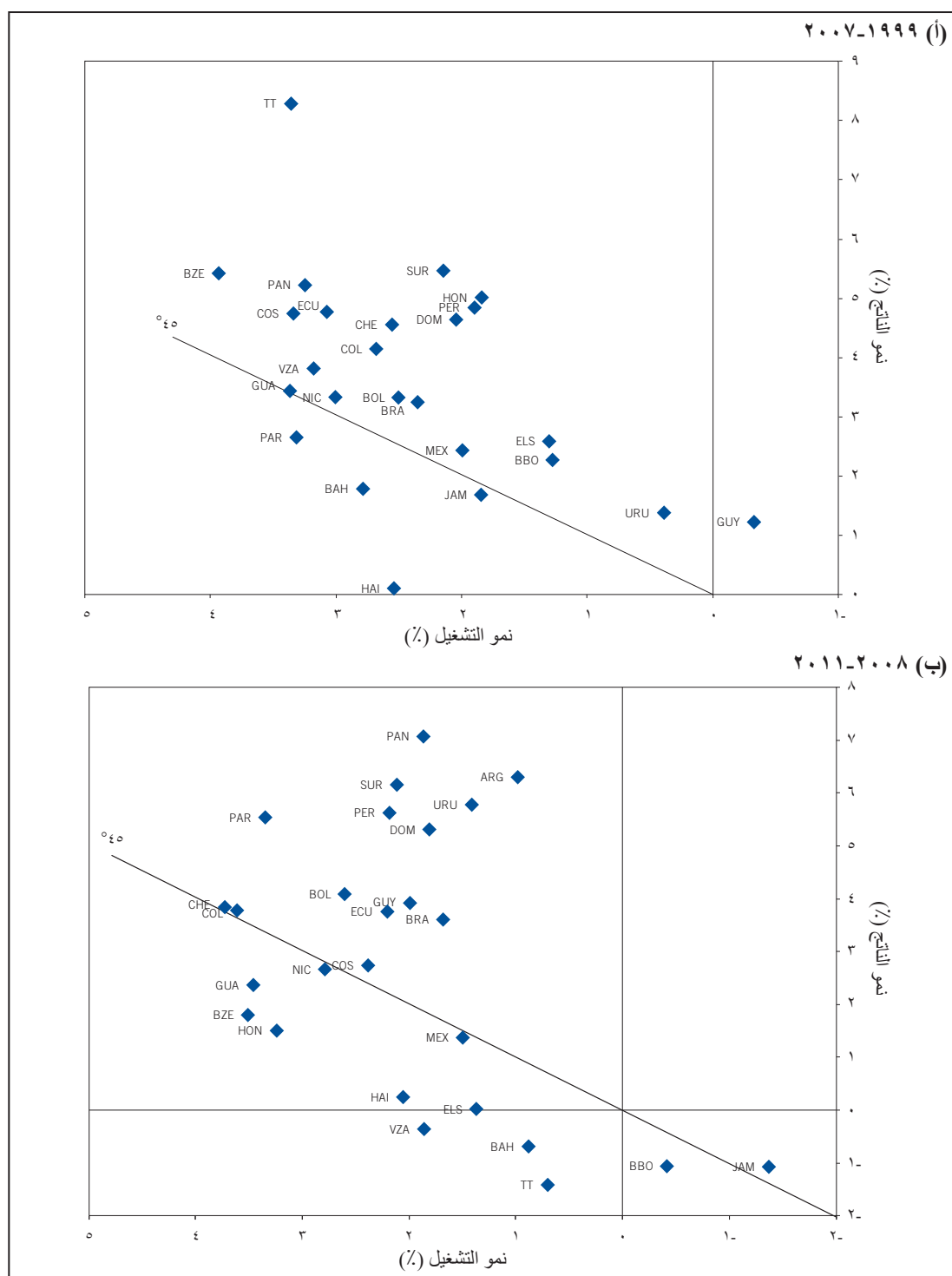
في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، قطعت الأزمة المالية لفترة قصيرة دورة اقتصادية قوية. وطبقا للشكل ١٩ (أ) شهدت السنوات السابقة للأزمة ١٩٩٩-٢٠٠٧ نموا موجبا سنويا في المتوسط في كل من الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل في غالبية البلدان. ويشير الشكل ١٩ (ب) إلى الفترة القصيرة نسبيا التي استغرقتها الأزمة العالمية في هذه المناطق. فقد شهد كل من التشغيل والناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ معدلات نمو قوية لدى العديد من البلدان، وذلك على الرغم من الانكماش الاقتصادي الذي شهدته بعض الاقتصادات الرئيسية عام ٢٠٠٩. وجدير بالملاحظة، أن لدى بلدان أمريكا الوسطى وبلدان الكاريبي التي كانت من الاقتصادات المتصلة بقوة بسوق أمريكا الشمالية، كان التعافي الاقتصادي بها متباطئا أكثر منه في أمريكا الجنوبية.

يتناول الشكل ٢٠ الفترة من عام ٢٠٠٤، والتي شهدت بداية الدورة الاقتصادية القوية في القارة، إلى عام ٢٠١١، وهي الفترة التي ارتفع فيها متوسط النمو في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٤,٤٪. ويتضح من الشكل تأثر بلدان أمريكا اللاتينية بشكل حاد بالأزمة الاقتصادية العالمية عام ٢٠٠٩، غير أنها تعافت سريعا في ٢٠١٠، مدعومة في ذلك بتعافي أسعار السلع، وتنفيذ سياسات نقدية ومالية معاكسة للدورة الاقتصادية، وكان هذا الأخير ممكنا نظرا لتمتع المنطقة بوضع مالي صحيح؛ حيث قامت بخفض الدين الخارجي إلى مستويات يمكن التحكم فيها خلال سنوات التوسع. ومما يثير الاهتمام ليس فقط قصر فترة الركود، ولكن لأن التعافي تضمن خلق فرص عمل جديدة، وأدى إلى انخفاض كبير في معدل البطالة؛ الذي انخفض من ١٠,٣٪ عام ٢٠٠٤ إلى ٦,٨٪ عام ٢٠١١ (كما يتضح من الشكل ٢٠).

بيانات البرازيل تفسر الأرقام الموجبة

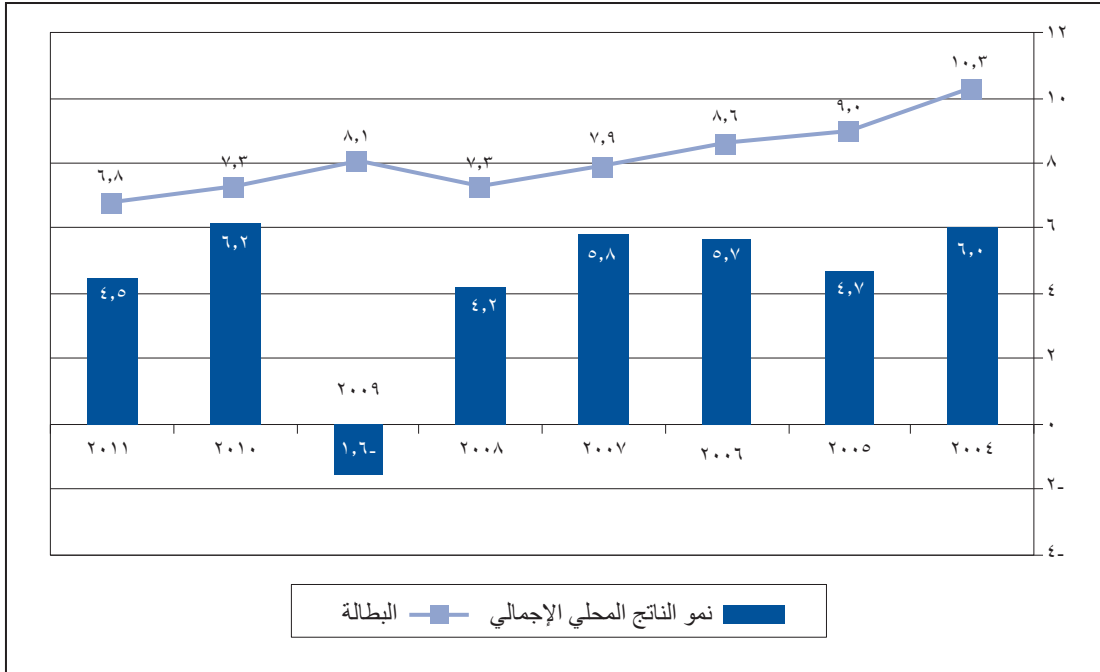
انعكست هذه الاتجاهات الاقتصادية أيضا على بيانات الأجور. حيث تشير التقديرات الإقليمية (في الشكل ٧) إلى نمو متوسط الأجور الحقيقية في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي في كافة السنوات خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠١١، وذلك برغم الأزمة التي حدثت عام ٢٠٠٩. وكما في آسيا، سُجل أدنى معدل لنمو الأجور الحقيقية في ٢٠٠٨ نتيجة بلوغ معدل التضخم ذروته، وهو ما يعكس ارتفاع الأسعار العالمية للمواد الغذائية والنفط. وفي المقابل، انخفضت الأسعار العالمية عام ٢٠٠٩ بصورة كبيرة نتيجة التباطؤ الاقتصادي على المستوى الدولي، وتراجع معدلات التضخم إلى النصف في المنطقة. وأدى هذا الانخفاض الكبير في التضخم إلى تحسن طفيف في القوة الشرائية للأجور، وذلك على الرغم من الانكماش الاقتصادي.

الشكل ١٩ نمو الناتج والتشغيل في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، ١٩٩٧-٢٠٠٧، و٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



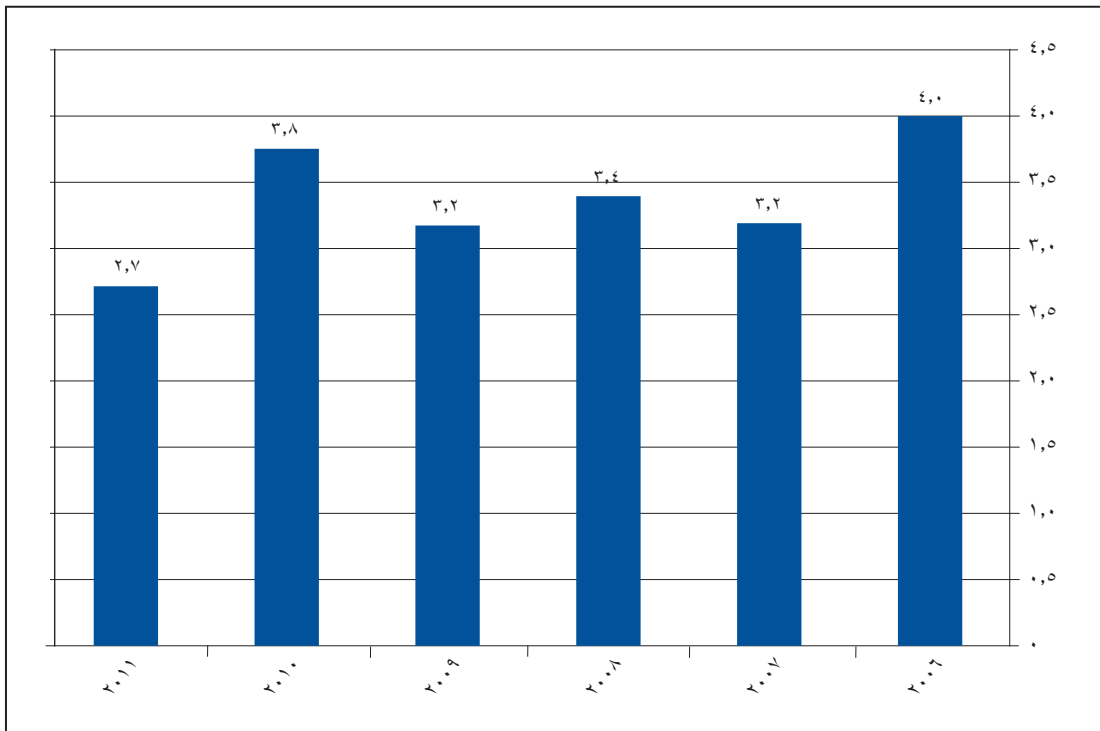
ملاحظة: للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
المصادر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية ٢٠١٢؛ وقاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي؛ صندوق النقد الدولي.

الشكل ٢٠ النمو الاقتصادي والبطالة في بلدان أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، ٢٠٠٤-٢٠١١ (نسب مئوية)



المصدر: قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي؛ منظمة العمل الدولية 2011c.

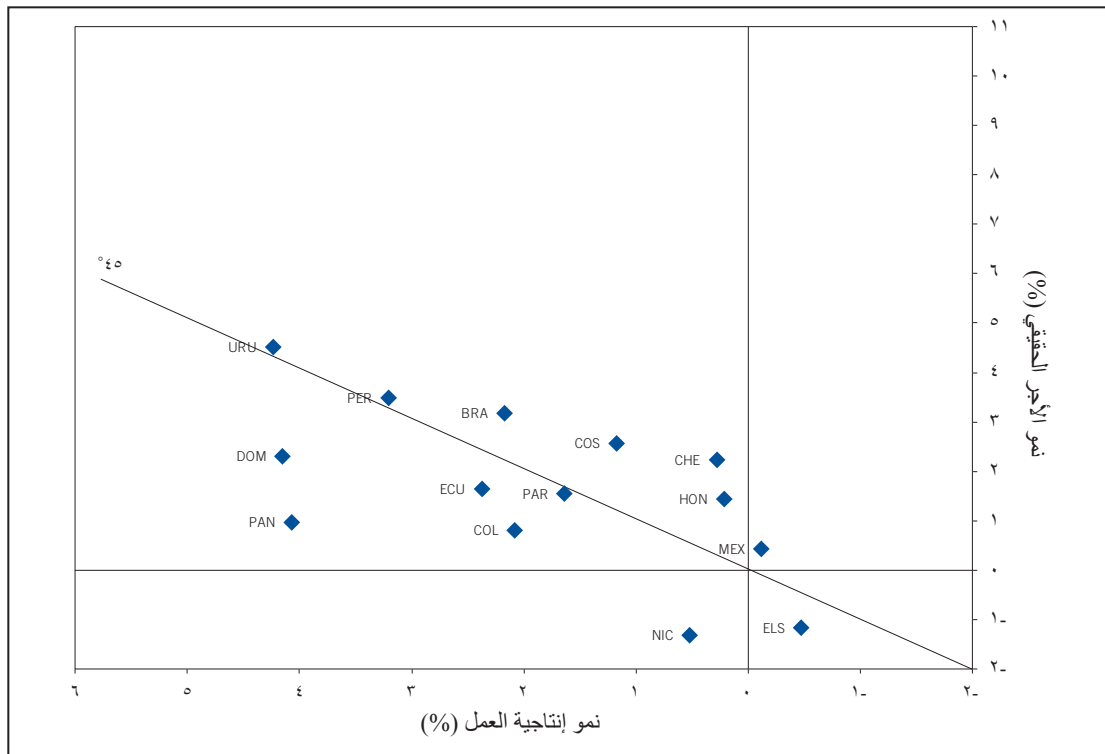
الشكل ٢١ متوسط نمو الأجور الحقيقية سنوياً في البرازيل، ٢٠٠٦-٢٠١١



المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية.

وبصفة عامة، تتأثر الاتجاهات الإقليمية للأجور في بلدان أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي بشكل كبير بالبلدان الكبرى مثل البرازيل، حيث ظل نمو الأجور فيها موجبا خلال الفترة (انظر الشكل ٢١).^{١٢} فضلا عن ذلك، وبالنظر في أداء مجموعة من ١٤ بلدا تتوافر عنها معلومات كاملة للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠، نلاحظ أن بلدانا أخرى كثيرة قد شهدت تدهورا في الأجور الحقيقية خلال عام ٢٠٠٨ ثم مرة أخرى عام ٢٠١٠. انكمشت الأجور الحقيقية في ١٠ بلدان من ١٤ بلدا عام ٢٠٠٨، في حين انكمشت الأجور في ٦ بلدان فقط خلال عام ٢٠١٠. وفي كلا العامين، كانت معظم البلدان التي شهدت انخفاضا في الأجور الحقيقية تقع في منطقة أمريكا الوسطى وبلدان الكاريبي، نظرا لاعتماد اقتصادات هذه البلدان بصورة كبيرة على الوضع الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية.

الشكل ٢٢ نمو الأجور وإنتاجية العمل في بلدان أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي المختارة، ٢٠٠٤-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: في حالة عدم توافر البيانات الخاصة بعامي ٢٠٠٤ أو ٢٠١١، تم استخدام بيانات أقرب سنة تالية لتقدير الاتجاه. للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
المصادر: قاعدة بيانات الأجور العالمية؛ نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

ارتفاع الإنتاجية والتشغيل والأجور - لكن ليس في جميع البلدان

يقدم الشكل ٢٢ بيانات عن النمو السنوي في متوسط الأجور الحقيقية الشهرية خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١، وهي السنوات التي شهدت نموا اقتصاديا قويا، وتتوافر بيانات متسقة بشأن الأجور فيها لعدد كبير نسبيا من البلدان. وبصفة عامة، فالبلدان التي شهدت معدلات مرتفعة من النمو في إنتاجية العمل، شهدت كذلك زيادة كبيرة في الأجور الحقيقية. فعلى سبيل المثال، حقق متوسط

الأجور الحقيقية نموا أكثر من ٣٪ سنوياً في كل من البرازيل، وبيرو، وأوروغواي؛ وأكثر من ٢٪ سنوياً في تشيلي، وكوستاريكا؛ كما تراجعت معدلات البطالة في الغالبية العظمى من هذه البلدان – الأمر الذي يشير إلى تحسن مؤشرات سوق العمل بصفة عامة. وخلافاً لذلك، فالبلدان التي اتسم فيها نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالبطء خلال هذه الفترة، كان التحسن فيها طفيفاً (مثل هندوراس والمكسيك)؛ أو شهد انخفاضات في الأجور الحقيقية (مثل نيكارجوا والسلفادور). وثمة ثلاثة بلدان لم ينعكس فيها الأداء الاقتصادي الجيد على نمو متوسط الأجور الحقيقية وهي كولومبيا، وجمهورية الدومينيكان، وبنما.

٦-٣ الشرق الأوسط

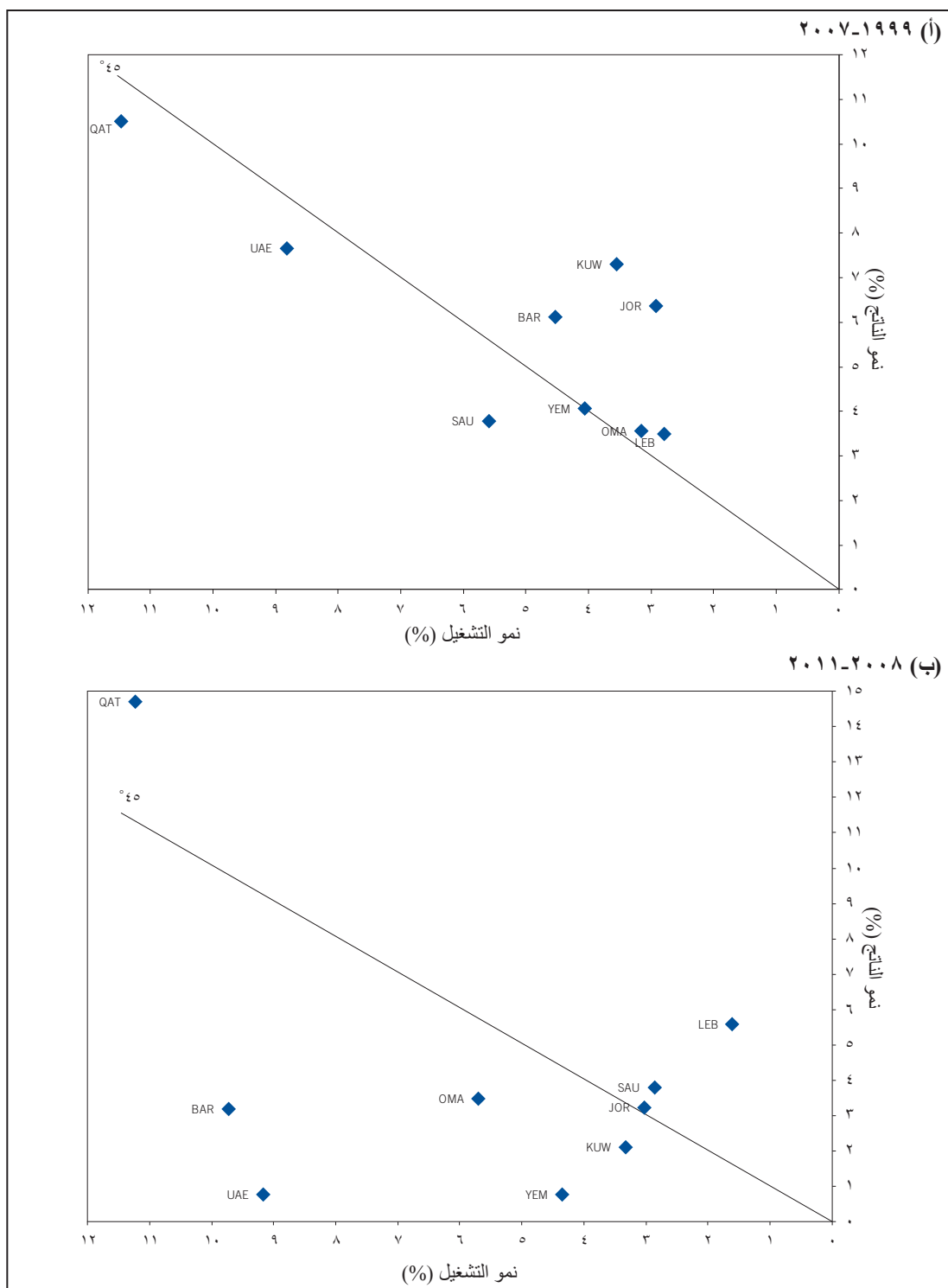
تراجع التجارة يضعف الطلب على العمالة المهاجرة

أفضت الأزمة الاقتصادية العالمية إلى تباطؤ النمو الاقتصادي لدى غالبية بلدان الشرق الأوسط (الشكل ٢٣). وتُمثل التأثير الرئيسي للأزمة في هذه المنطقة في شكل تراجع التجارة الدولية؛ حيث انخفض الطلب – بصورة حادة – على الصادرات من اقتصادات الشرق الأوسط الأقل نمواً، كما انخفضت بشكل مؤقت عام ٢٠٠٩ قيمة صادرات البلدان المنتجة للنفط في مجلس التعاون الخليجي (GCC)،^{١٣} وبعد ذلك كانت هناك زيادة في أسعار النفط والإنفاق الحكومي على حد سواء. وفي بلدان مجلس التعاون الخليجي – حيث تفوق أعداد العاملين الوافدين إليها أعداد العاملين من المواطنين – كان هناك تباطؤ في نمو العمالة، ربما مؤقتاً فقط (رغم عدم توافر المعلومات الإحصائية)، وذلك باستثناء إمارة دبي التي يبدو أن التباطؤ الاقتصادي لديها قد ترجم إلى انخفاض في الطلب على العمالة الوافدة، وخاصة في مجال التشييد والبناء. وتعد قضية الهجرة مهمة أيضاً بالنسبة لبلدان الشرق الأوسط الأخرى، حيث يعمل العديد من السوريين في قطاع التشييد والبناء في لبنان، أو يعمل معظم العمال من شرق آسيا في صناعة الملابس الجاهزة الأردنية.

التحديات الإحصائية

من الصعب تقييم آثار الأزمة العالمية على الأجور في هذه المنطقة، لسببين على الأقل: أولاً، ينشر عدد قليل فقط من هذه البلدان إحصاءات الأجور بانتظام. وتعد مملكة البحرين البلد الوحيدة في منطقة الشرق الأوسط التي تنشر مسح ربع سنوية عن الأجور، حيث تقوم هيئة تنظيم سوق العمل بنشر متوسط الأجور الأساسية التقديرية لكافة العاملين، يتم تجميعها من مزيج من المسوح الأسرية والبيانات الإدارية. وفي المقابل، تنشر المملكة العربية السعودية بيانات سنوية من واقع المسح الاقتصادي السنوي للمنشآت الذي تقوم به متأخر المدة عامين؛ بمعنى أن أحدث إحصاءات متاحة وقت كتابة هذا التقرير كانت عن عام ٢٠٠٩. أضف إلى ذلك أن جودة إحصاءات الأجور في المنطقة تشوبها الشكوك، بالرغم من بعض التحسينات التي طرأت عليها. فتونس على سبيل المثال، أجرت أول مسح عن الأجور بمساعدة منظمة العمل الدولية عام ٢٠١١. ومع ذلك، تشير معظم البيانات المتاحة إلى عدم زيادة الأجور في معظم بلدان الشرق الأوسط بصورة كبيرة، أو حتى تراجعها، خلال السنوات القليلة الماضية (الشكل ٢٤).

الشكل ٢٣ نمو الناتج والتشغيل في الشرق الأوسط، ١٩٩٩-٢٠٠٧، و٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)

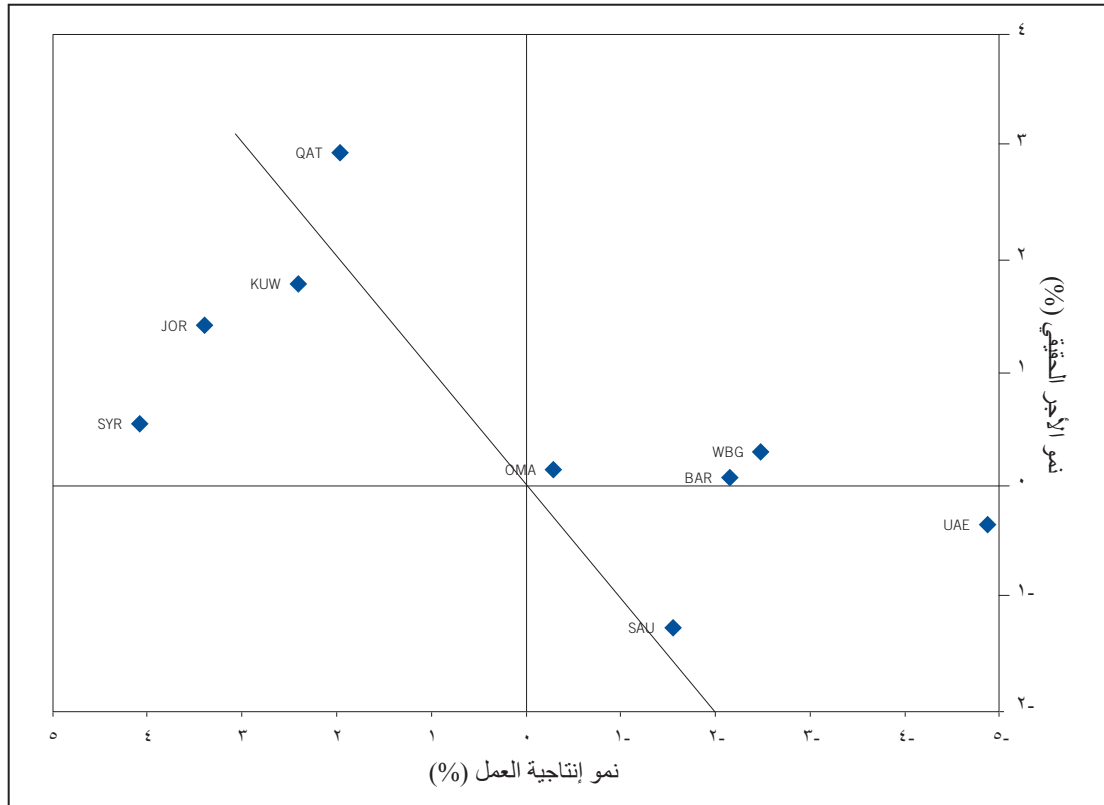


ملاحظة: انظر الملحق الأول للإطلاع على اختصارات البلدان.

المصادر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية؛ قاعدة بيانات أفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي.

وثمة تعقيد آخر يظهر مع تفسير بيانات الأجور، لأن متوسط الأجور يمكن أن يخفي فوارق ضخمة بين أجور العمالة من المواطنين وأجور العمالة الوافدة، فهؤلاء يخضع تحديد أجورهم لنظم مختلفة للغاية. ففي اقتصادات مجلس التعاون الخليجي مثلا، ترجع الفوارق الكبيرة بين أجور العمالة الوافدة وأجور المواطنين إلى عمليات "التعريب" والتي تهدف إلى زيادة نسبة العمالة المحلية في القطاع الخاص؛ بالإضافة إلى نظام الكفيل والذي يقيد حركة العمالة الوافدة بين الوظائف؛ وسياسات التشغيل في القطاع العام التي تدر فرص عمل تقتصر على المواطنين، وتقدم مستويات أجور أعلى في أغلب الأحيان من تلك المتاحة في القطاع الخاص. وفي الواقع، فإن تدني مشاركة الإناث في سوق العمل، مع ارتفاع نسبة الإناث العاملات في وظائف القطاع العام يؤدي أحيانا إلى فجوة سالبة في الأجور بين الجنسين (حيث تحصل الإناث في هذه الحالة على مكاسب أكبر من الذكور). ففي سوريا على سبيل المثال، نحو ١٣٪ فقط من الإناث كن ناشطات اقتصاديا عام ٢٠١٠، بينما تعمل نحو ٧٤٪ من الإناث بأجر في القطاع العام الذي يقدم أجورا أعلى بمقدار مرة ونصف من وظائف القطاع الخاص (انظر المكتب المركزي للإحصاء، سوريا، Central Bureau of Statistics, 2011a, b)

الشكل ٢٤ نمو الأجور وإنتاجية العمل في الشرق الأوسط، ١٩٩٩-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: في حالة عدم توافر البيانات الخاصة بعامي ١٩٩٩ أو ٢٠١١، تم استخدام بيانات أقرب سنة تالية لتقدير الاتجاه. للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
المصادر: قاعدة بيانات الأجور العالمية؛ نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

الربيع العربي: العمالة المحلية وتحويلات العمالة بالخارج

تشير نتائج البحوث إلى أن "الأجر العادل" وارتفاع تكلفة المعيشة يتصدران أولويات الشباب العربي (ASDA, 2012). ويبدو أن الربيع العربي قد دفع عدة بلدان إلى إجراء زيادات أكثر في أجور العمالة المحلية في القطاع العام. غير أنه بالنسبة للقطاع الخاص، يعد الحد الأدنى للأجور والمفاوضات الجماعية ضعيفا في المنطقة العربية. ولذلك تبعات عديدة من بينها: عدم تكافؤ القوة التفاوضية بين العمال وأرباب العمل، وإمكانية حدوث اضطرابات اجتماعية وسياسية. وبرغم استمرار مرونة التحويلات المالية من بلدان مجلس التعاون الخليجي أكثر من المتوقع، إلا أن بلدان المقاصد الأخرى ربما حملت تكلفة الأزمة على العمالة المهاجرة. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن تراجع التحويلات المالية يؤثر بحدّة على دخول الأسر في البلدان المصدرة للمهاجرين بشكل صاف، كما أن له تبعات في شكل انخفاض الاستهلاك الكلي والمدخرات، وارتفاع معدلات البطالة، وانخفاض الأجور داخل البلد (World Bank, 2011).

٧-٣ أفريقيا

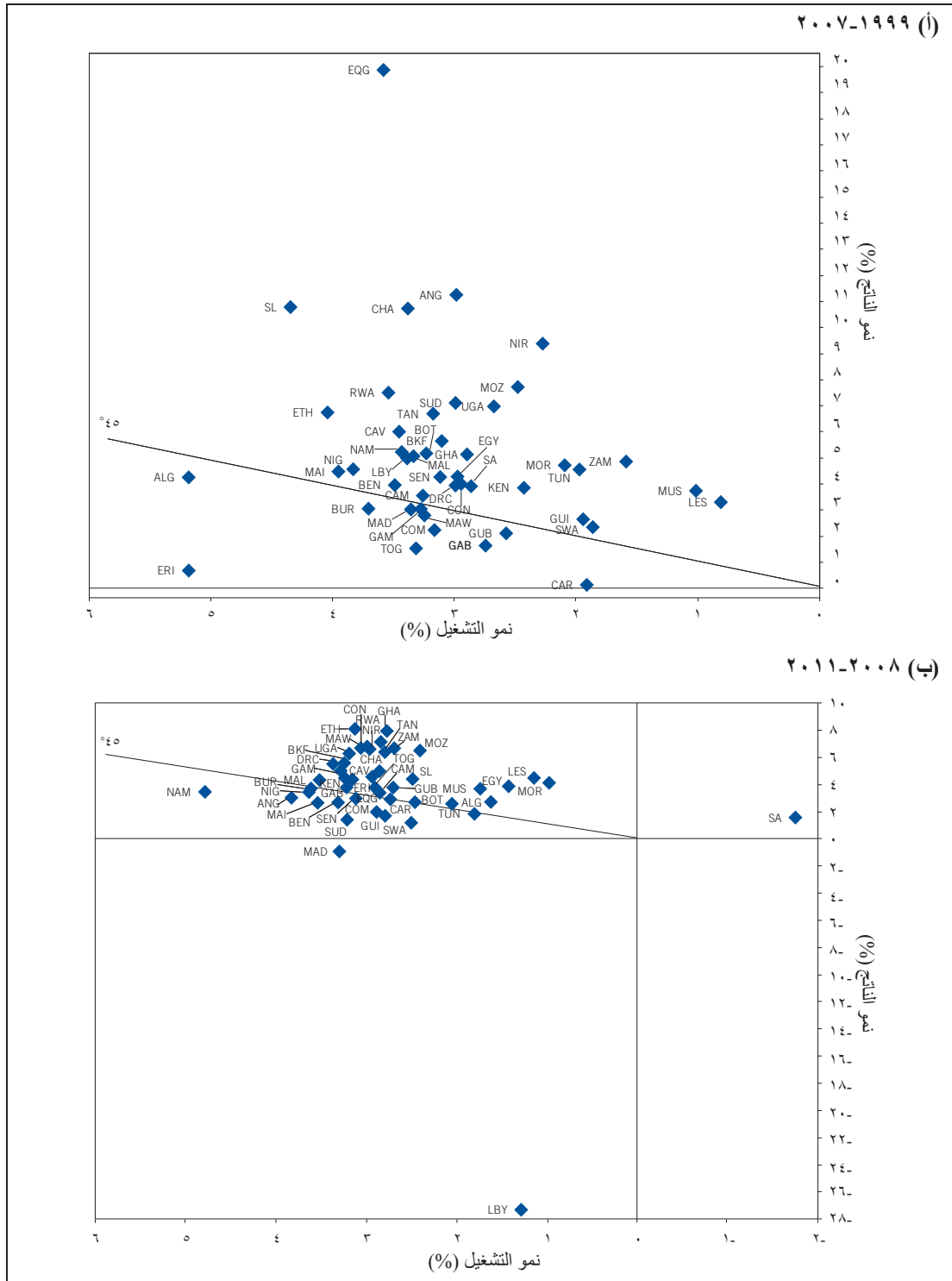
التحول الاقتصادي والاضطرابات

خلال السنوات السابقة للأزمة، شهدت أفريقيا فترة من النمو الاقتصادي السريع نسبيا، حيث بلغت معدلات النمو سنويا نحو ٦,٥٪ خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨. بينما تدهور المناخ الاقتصادي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، وواجهت بلدان شمال أفريقيا - بصفة خاصة - التحديات الخارجية والداخلية. حيث ترجع التحديات الخارجية إلى الارتباط الاقتصادي الوثيق مع الاقتصادات الأوروبية التي تعاني من الركود، في حين تعكس التحديات الداخلية التغييرات الجذرية والفترات الانتقالية على المستوى السياسي للتحول نحو النظم الديمقراطية في كل من مصر، وتونس، وليبيا. وارتبطت هذه الفترة الانتقالية على المدى القصير بانخفاض تدفقات الاستثمار الأجنبي، والتجارة، وتراجع السياحة. ويوضح الشكل ٢٥ نمو الناتج والتشغيل وتأثر الاقتصاد الليبي بشدة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١.

البطالة: رفاهية لا تستطيع الغالبية تحملها

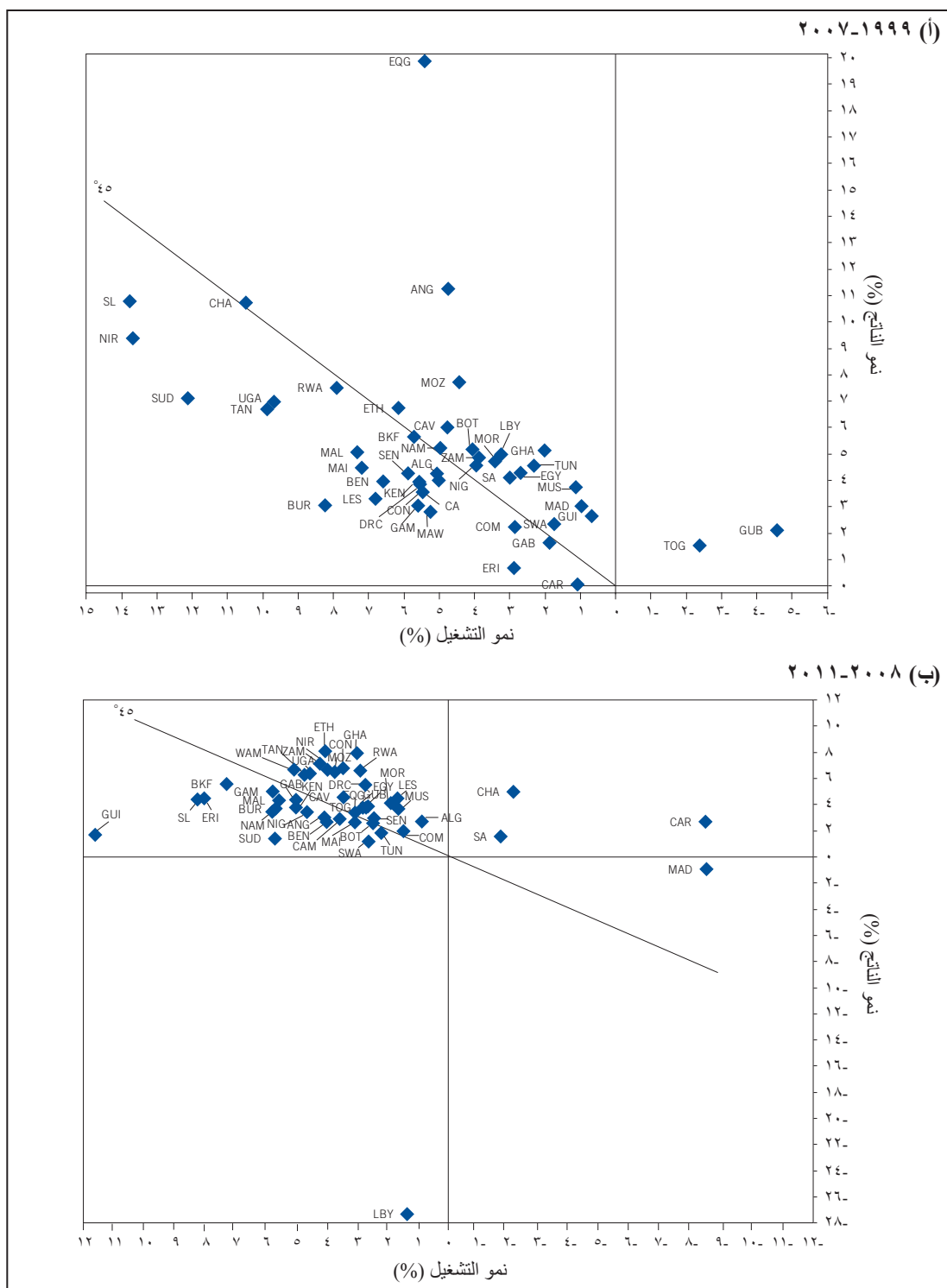
يسلط الشكل ٢٥ (أ) الضوء على نمو الناتج ومدى تجاوزه النمو في التشغيل خلال الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٧ في عدد كبير من البلدان، مما أدى أحيانا إلى تحقيق مكاسب كبيرة في إنتاجية العمل. وتقدر دراسة سابقة معدل النمو في إنتاجية العمل في منطقة جنوب الصحراء الأفريقية بمقدار ١,٩٪ سنويا خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٩ (ILO, 2012b). ولكن هنا مرة أخرى، كما تم تأكيده في القسم السابق الخاص بآسيا، يتبع نمو التشغيل في البلدان النامية الفقيرة نمو تعداد السكان في سن العمل، وذلك نظرا لعدم تطور نظم إعانة البطالة في هذه البلدان، ولأن غالبية الأشخاص لا يستطيعون تحمل البقاء عاطلين عن العمل. لذا، يوضح الشكل ٢٦ الارتباط بين نمو الناتج المحلي الإجمالي ونمو التشغيل بأجر في أفريقيا، حيث يتبين أن النمو الاقتصادي كان يصاحبه زيادة قوية نسبيا في عدد العاملين بأجر.

الشكل ٢٥ نمو الناتج والتشغيل في أفريقيا، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
المصادر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية؛ قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي.

الشكل ٢٦ نمو الناتج وعدد العمالة مدفوعة الأجر في أفريقيا، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



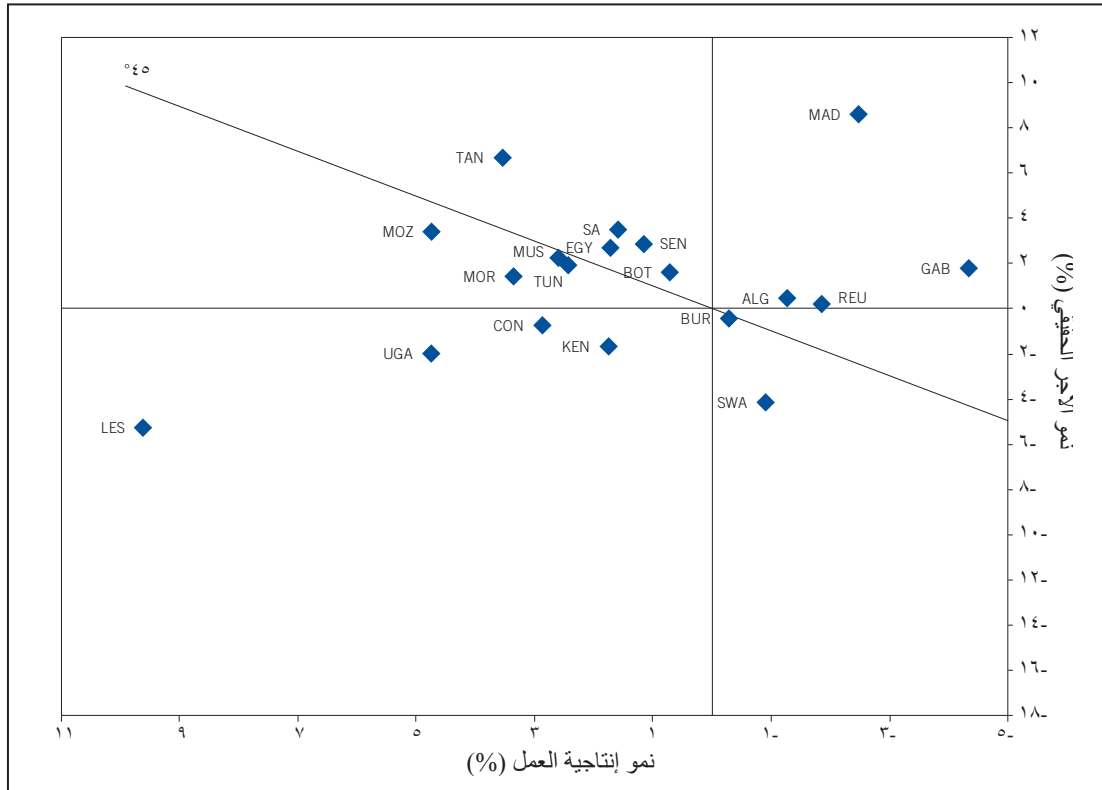
ملاحظة: للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.

المصادر: نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية؛ قاعدة بيانات أفاق الاقتصاد العالمي، البنك الدولي.

بيانات محدودة تظهر زيادات معتدلة في الأجور

كيف أثرت هذه التطورات على الأجور؟ تتسم البيانات الخاصة بتطور متوسط الأجور في أفريقيا بالندرة نسبياً، حيث إن عدداً قليلاً فقط من البلدان الأفريقية، من بينها بوتسوانا، ومصر، وليسوتو، وموريشيوس، وجنوب أفريقيا، وأوغندا، يقوم بإجراء مسح ربع سنوية أو سنوية للمنشآت من ذات نوعية المسوح التي تجريها البلدان المتقدمة لقياس تطور الأجور والمكاسب. كما تنتشر المغرب مؤشراً لمتوسط الأجور الاسمية والتي تم تجميعها على أساس الأرباح المعلنة وفقاً لتقارير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي Caisse Nationale de Sécurité Sociale. أما بالنسبة لغالبية البلدان المتبقية، فيتم تجميع بيانات الأجور، على أفضل تقدير، من خلال مسح القوى العاملة التي يتم إجراؤها على فترات غير منتظمة، وبالتالي يصعب معها المقارنة عبر السنوات المختلفة. وطبقاً لتقديراتنا الإقليمية الأولية في الشكل ٧، اتسم نمو الأجور منذ عام ٢٠٠٦ بالاعتدال بصفة عامة، باستثناء عام ٢٠١٠ عندما ارتفع متوسط الأجور، على المستوى الإقليمي، بشكل كبير بسبب وزن جنوب أفريقيا الكبير في التقديرات الإقليمية. يوضح الشكل ٢٧ نمو الأجور الحقيقية ونمو إنتاجية العمل في البلدان المختارة خلال الفترة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠١١. وطبقاً للبيانات الرسمية في ٢٠١٠، شهدت جنوب أفريقيا زيادة في متوسط الأجور الحقيقية بنحو ١٠٪ تقريباً، وظل توزيع نمو الأجور يتسم بعدم العدالة.

الشكل ٢٧ نمو الأجور وإنتاجية العمل في البلدان الأفريقية المختارة، ١٩٩٩-٢٠١١ (نسب مئوية)



ملاحظة: في حالة عدم توافر البيانات الخاصة بعامي ١٩٩٩ أو ٢٠١١، تم استخدام بيانات أقرب سنة تالية لتقدير الاتجاه. للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
المصادر: قاعدة بيانات الأجور العالمية؛ نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

٤ الحد الأدنى للأجور والفقراء العاملين

في ظل الظروف الاقتصادية الحالية، لا يزال الحد الأدنى للأجور محل نقاش وجدل على أجندة السياسات وفي المجال العام لدى البلدان المتقدمة والنامية، على حد سواء. وجدير بالذكر، في هذا الصدد، أن منظمة العمل الدولية تحت البلدان الأعضاء على تبني حد أدنى للأجور بغية الحد من العمالة الفقيرة، وتوفير حماية اجتماعية للعمالة الضعيفة، وذلك كجزء من أجندة العمل اللائق الخاصة بها.^{١٤} كما توصي معايير منظمة العمل الدولية بأن تقوم السلطات بتحديد الحد الأدنى للأجور بعد استشارة الشركاء الاجتماعيين، مع ضرورة تبني منهج متوازن يضع في الاعتبار احتياجات العاملين وأسرههم والعوامل الاقتصادية، بما في ذلك مستويات الإنتاجية، ومتطلبات التنمية الاقتصادية، والحاجة إلى الحفاظ على مستوى مرتفع من التشغيل.^{١٥} وبالمثل، أعربت المفوضية الأوروبية مؤخرا عن رؤيتها في هذا الصدد بضرورة قيام البلدان الأعضاء بتحديد "أجور لائقة ومستدامة"، وأن "تحديد حد أدنى للأجور بمستويات ملائمة من شأنه الحد من ازدياد العمالة الفقيرة، ويعد أحد العوامل المهمة لضمان جودة العمل اللائق" (انظر European Com-mission 2012a, p. 9). ويظل النقاش حول تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور مستمرا.

١-٤ الاقتصادات المتقدمة

آليات مختلفة وروى متباينة

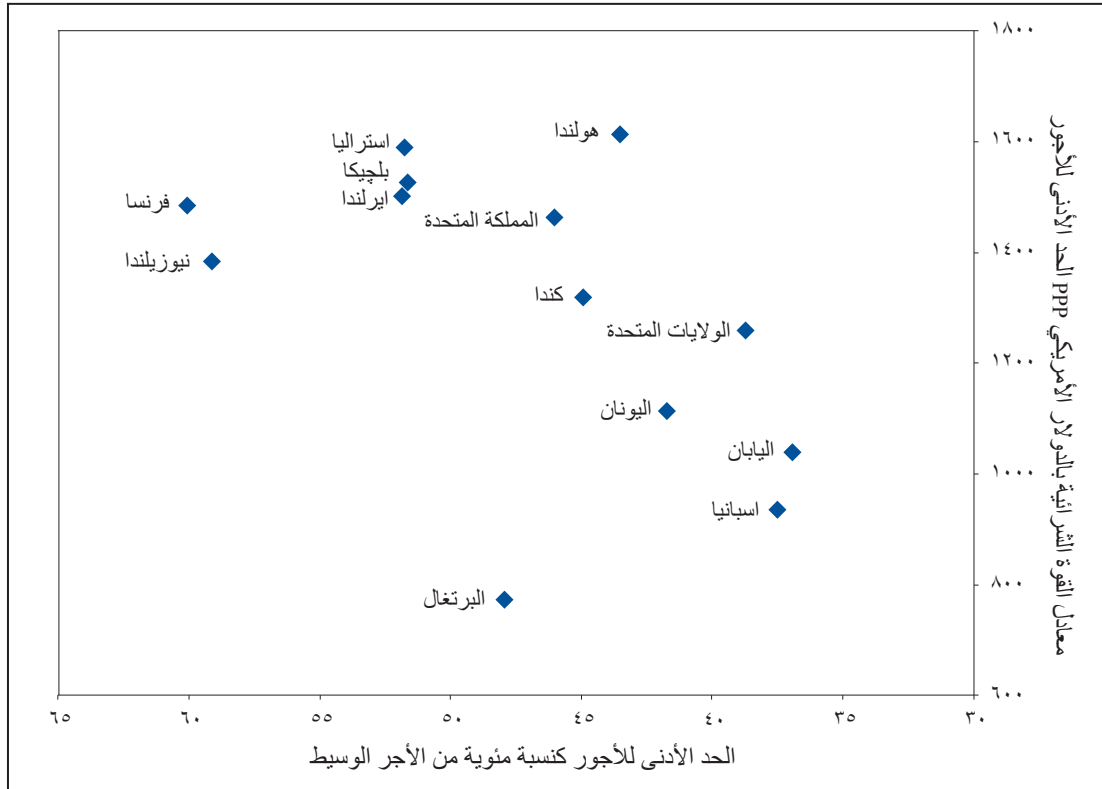
يتسم الحد الأدنى للأجور بالتباين بشكل كبير بين الاقتصادات المتقدمة، كنسبة من وسيط المكاسب عن العمل بكامل الوقت، حيث يتراوح من ٦٠٪ في نيوزيلندا وفرنسا إلى أقل من ٤٠٪ في اليابان، وأسبانيا، والولايات المتحدة (الشكل ٢٨). ويعكس تباين مستويات الحد الأدنى للأجور بين البلدان الآليات المؤسسية المختلفة التي يتم من خلالها تحديد هذه المستويات (Lee, 2012). ويعكس كذلك التباين في التصورات عن المخاطر التي قد يشكلها الحد الأدنى للأجور من حيث استبدال العمالة منخفضة الأجر، أو عدد فرص العمل المتاحة في سوق العمل. وبصفة جزئية تفسر هذه العوامل مع التباينات في متوسط الأجور سبب التباين في المستوى المطلق للحد الأدنى للأجور بين الاقتصادات المتقدمة (الشكل ٢٨).

الاستجابة للأزمة أدت إلى تخفيضات إجبارية

في اليونان، تم تخفيض الحد الأدنى للأجور بصورة حادة، حيث فقد نحو ٢٢٪ من قيمته السابقة^{١٦} (تشير القيمة في الشكل ٢٨ إلى الحد الأدنى للأجور قبل التعديل). وتم هذا التغيير بناء على طلب البنك المركزي الأوروبي، والمفوضية الأوروبية، وصندوق النقد الدولي كشرط لحصول الحكومة اليونانية على تمويل من مرفق الاستقرار المالي الأوروبي لإنقاذ البلاد. ووفقا لصندوق النقد الدولي (IMF, 2012c)، كان من الضروري خفض الأجور كي تستعيد البلد قدرتها التنافسية ومعدلات النمو، وهي غايات لم يكن من الممكن تحقيقها من خلال تخفيض سعر الصرف أو تعديلات سعر الفائدة. كما يرى صندوق النقد الدولي أن الحد الأدنى للأجور في اليونان كان مرتفعا بصورة أكبر من الاقتصادات المتقدمة الأخرى، وذلك على الرغم من أن الإحصاءات في الشكل ٢٨ تشير

إلى أنه لم يكن خارج النطاق. وفي البرتغال كان الحصول على تمويل مرفق الاستقرار المالي الأوروبي مشروطاً بتجميد الحد الأدنى للأجور.

الشكل ٢٨ مستويات الحد الأدنى للأجور في الاقتصادات المتقدمة المختارة، معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي PPP وكنسبة من وسيط الأجر للعمل كامل الوقت، ٢٠١٠

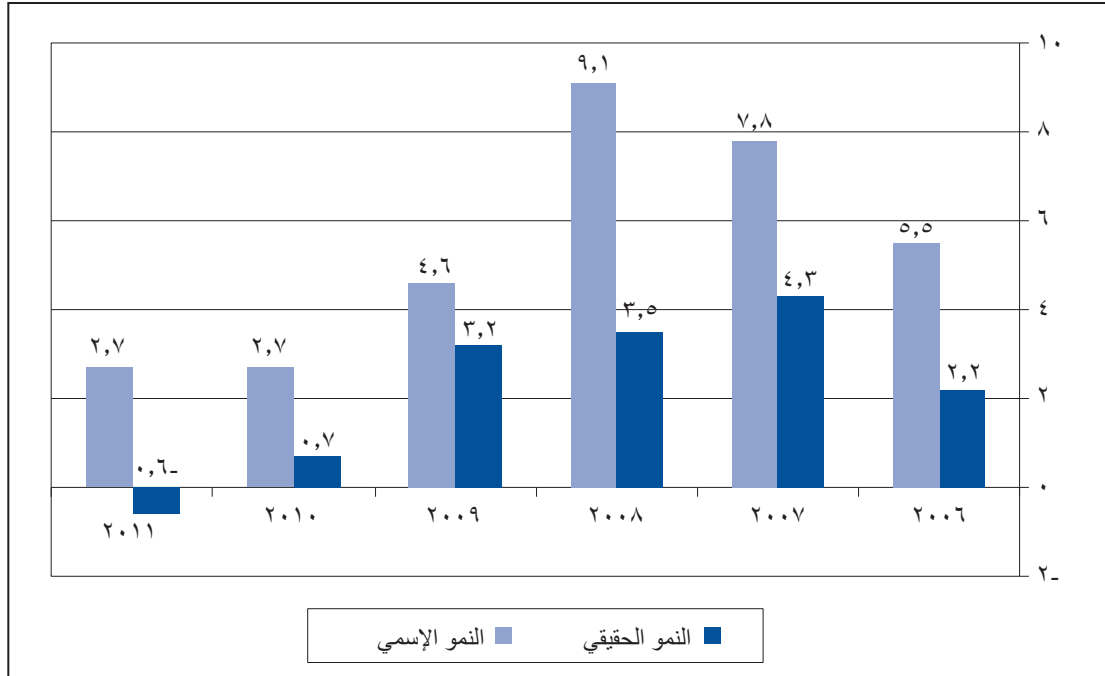


ملاحظة: في حالة تضمين نسبة ٨٪ المكمل لأجر الإجازات تصبح نسبة الحد الأدنى/وسيط الأجر ٤٧,١٪ في هولندا. وفي حالة تضمين راتب الشهرين ١٣ و ١٤، تصبح نسبة الحد الأدنى/وسيط الأجر ٥٦٪ في البرتغال، و ٤٣,٨٪ في أسبانيا.

المصادر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية؛ ومفوضية الأجر المنخفض. Low Pay Commission, 2012.

مثلما تباينت التصورات بشأن المستوى الأمثل للحد الأدنى للأجور، تتباين كذلك الآراء حول دور هذه الأداة السياسية خلال فترات الأزمات الاقتصادية. فبالتركيز على الاقتصادات المتقدمة فقط، يبدو أن صانعي السياسات استخدموا بفعالية الحد الأدنى للأجور كأداة للحماية الاجتماعية لغالبية العاملين الضعفاء عند بداية الأزمة عام ٢٠٠٩ (انظر الشكل ٢٩). غير أنه في السنوات التالية، كان يتم تعديل الحد الأدنى للأجور في غالبية الحالات فقط بغية تعويض التضخم؛ ويمكن رؤية ذلك في الشكل ٢٩، حيث شهدت السنوات التالية لعام ٢٠٠٩ نمو الحد الأدنى للأجور الحقيقية في الاقتصادات المتقدمة بصورة أقل كثيراً (أو حتى تراجعاً).

الشكل ٢٩ نمو الحد الأدنى للأجور في الاقتصادات المتقدمة، ٢٠٠٦-٢٠١١



ملاحظة: استنادا إلى المتوسط البسيط غير المرجح لمعدلات النمو التقديرية في الحد الأدنى للأجور الحقيقية والاسمية بما في ذلك ٢٦ اقتصادا متقدما.

المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية.

٢-٤ الاقتصادات النامية والناشئة

يتم تطبيق الحد الأدنى للأجور على نطاق واسع في الاقتصادات النامية والناشئة، رغم أن المعلومات عن مستويات تحديد الحد الأدنى للأجور مقارنة بوسيط أو متوسط الأجور في هذه البلدان يصعب الحصول عليها (نظرا لأن المعلومات حول متوسط الأجور غالبا تعتمد على مجموعة فرعية ضيقة من العمالة بأجر في الاقتصاد الرسمي أو في المناطق الحضرية). غير أن دراسة حديثة تشير إلى أنه، كما في الاقتصادات المتقدمة، يختلف مدى تعديل الحد الأدنى للأجور خلال الأزمة بين البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل. وتجدر الإشارة إلى أنه طبقا لبحث مشترك بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي حول استجابات السياسات للأزمة المالية والاقتصادية، وجد أنه في ٢٢ من أصل ٥٥ بلد منخفضة ومتوسطة الدخل تم إجراء البحث عليها، حدثت تغييرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة من منتصف ٢٠٠٨ إلى نهاية ٢٠١٠.^{١٧}

العمل بأجر والمزايا في البلدان النامية

تتضمن التحفظات المتكررة بشأن الحد الأدنى للأجور في البلدان النامية انتماء كافة العاملين بأجر لمجموعة الصفوة التي تتمتع بمستويات معيشية أعلى، ومزايا لا يمكن للآخرين الحصول عليها مثل العاملين بالتوظيف الذاتي، أو العمل الأسري. ورغم حقيقة ارتباط التشغيل بأجر تقليدي بأنشطة أعلى إنتاجية، وظروف تشغيل أفضل، وحقوق أكثر في العمل مقارنة بأصحاب التوظيف الذاتي، أو المساعدة الأسرية، إلا أننا نجد كثيرا من العمالة بأجر أو راتب لدى البلدان النامية في واقع الأمر

يعيشون مع أسرهم في فقر كما يتضح من الإطار ١. ويوضح الشكل ٣٠ تقديرات نصيب العمالة بأجر والعمالة براتب التي تعيش تحت خط الفقر الدولي المحدد بـ ١,٢٥ دولار أمريكي و ٢ دولار في ٣٢ بلدا ناميا. وتشير التقديرات إلى أنه من بين إجمالي نحو ٢٠٩ مليون عامل بأجر في ٣٢ بلدا ناميا في فترات مختلفة من الزمن خلال الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٦، يحصل نحو ٢٣ مليون عامل على أجر أقل من ١,٢٥ دولار أمريكي يوميا، في حين يحصل ٦٤ مليون عامل على أجر أقل من ٢ دولار يوميا؛ وهو ما يشير إلى أن الحد الأدنى للأجور، برغم القيود المفروضة عليه، لا يزال يمثل أحد أدوات خفض معدلات الفقر.

كانت البرازيل البلد الوحيد في أمريكا اللاتينية التي كان للحد الأدنى للأجور فيها تأثير معنوي. فعلى الرغم من اتباع إستراتيجية لإعادة تقييم الحد الأدنى للأجور طوال نحو عشرين عاما، إلا أنها قد تسارعت منذ عام ٢٠٠٥، عندما ارتبطت نظم التعديلات المنتظمة بالتضخم وبنمو الناتج المحلي الإجمالي، كجزء من إستراتيجية البلاد لزيادة الاستهلاك المحلي.

وأتبعت هذه الإستراتيجية ذاتها حتى خلال سنوات الأزمة المالية عندما كانت سياسة الأجور جزء من إستراتيجية معاكسة للدورة الاقتصادية. وخلافا لذلك، ارتفع الحد الأدنى للأجور بالقيم الحقيقية في المكسيك بشكل ضعيف خلال الفترة ما بين ٢٠٠٥ و ٢٠١١، حيث أفضت الجهود المبذولة لتحقيق التوازن المالي إلى تحديد سياسات الحد الأدنى للأجور بقوة (فالحد الأدنى للأجور يحدد الكثير من مزايا التأمين الاجتماعي) وإلى زيادة القدرة التنافسية للصادرات. ونتيجة لذلك، كان الحد الأدنى للأجور أقل من مستويات السوق حتى بالنسبة للعمالة غير الماهرة. ويتضح من هاتين الحالتين المناهج المختلفة تجاه الحد الأدنى للأجور.

شهدت آسيا عدة تطورات على صعيد نمو الحد الأدنى للأجور ووضعه. حيث كان النمو في الحد الأدنى للأجور موجبا تقريبا في كافة البلدان منذ ٢٠٠٥، وصاحبه نمو اقتصادي موجب، ونمو قوي في متوسط الأجور خلال ذات الفترة (انظر الشكل ١٥). وفي ذات الوقت ظهرت هذه العوامل جميعا جنبا إلى جنب مع النمو في نصيب العاملين في إجمالي التشغيل، ومن ثم نسبة العمالة التي قد تتأثر بشكل مباشر بالحد الأدنى للأجور. فعلى سبيل المثال، حققت الصين تقدما على صعيد تحسين إنفاذ الحد الأدنى للأجور، والتنسيق بين الأقاليم من حيث تحديد الحد الأدنى للأجور. ومن بين الأمثلة الأخرى، منغوليا والتي قامت بتحسين آلية وضع الحد الأدنى للأجور من خلال إدراج الشركاء الاجتماعيين؛ وماليزيا التي أعلنت لأول مرة الحد الأدنى للأجور عام ٢٠١٢؛ والفلبين التي قامت بتبسيط نظام الحد الأدنى للأجور المعقد الخاص بها. وفي الهند يبدو أن الحد الأدنى للأجور المدفوع من قبل النظام الوطني لتوليد التشغيل في الريف قد أفضى إلى خفض مستوى عدم الالتزام من قبل القطاع الخاص بالحد الأدنى للأجور (Rani and Belser, 2012).

في الشرق الأوسط، تراجعت مستويات الحد الأدنى للأجور بصورة كبيرة خلال الفترة ما بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١١، وبصفة عامة تعد أداة محدودة للسياسات في المنطقة. وبينما يشكل الموظفون نحو ٦٦٪ من إجمالي العاملين عام ٢٠١١، إلا أن التغطية القانونية للحد الأدنى للأجور غالبا ما تكون أكثر تقييدا، هذا إن وجدت أصلا. فعلى سبيل المثال، يقتصر الحد الأدنى للأجور في بعض البلدان على المواطنين، أو يتسم بالتمييز ضد العمالة الوافدة والتي تتلقى أجورا أقل. وفي حالات أخرى، قد ينطبق الحد الأدنى للأجور فقط على القطاع العام كما في حالة البحرين.

الإطار ١: الفقر بين العمالة بأجر وراتب

يُعرّف الفقراء العاملين بأنهم الأفراد المشتغلين في الأسر التي تعيش تحت خط الفقر المحدد (انظر Kapsos and Horne, 2011). وللمقارنة على المستوى الدولي، استُخدم خط الفقر المعدل المقدر بـ ١,٢٥ أو ٢ دولار أمريكي في اليوم لتعريف الفقر المدقع والمعتدل على التوالي؛ فالأسر التي يكون فيها استهلاك الفرد أقل من هذه الحدود يتم تصنيفها ضمن الفقراء^{١٨}. وفي البلدان النامية غالباً ما يرتبط الفقر المدقع بين العمالة بأنشطة الكفاف – على سبيل المثال أصحاب التوظيف الذاتي، أو العمالة من الأسر التي تعمل في أعمال زراعية صغيرة الحجم. وهناك دلائل تؤيد ارتباط الفقر العامل وزراعة الكفاف: حيث كشفت دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية أنه في ٥٣ بلداً – من البلدان التي تتوافر عنها بيانات من مسح الأسر الوطنية – هناك أربعة من بين خمسة عاملين يعيشون في فقر مدقع (تحت خط الفقر ١,٢٥ دولار أمريكي يومياً) في المناطق الريفية، وأنه يتم تشغيل ٦٨٪ من الفقراء العاملين في القطاع الزراعي (انظر Kapsos and Horne, 2011).

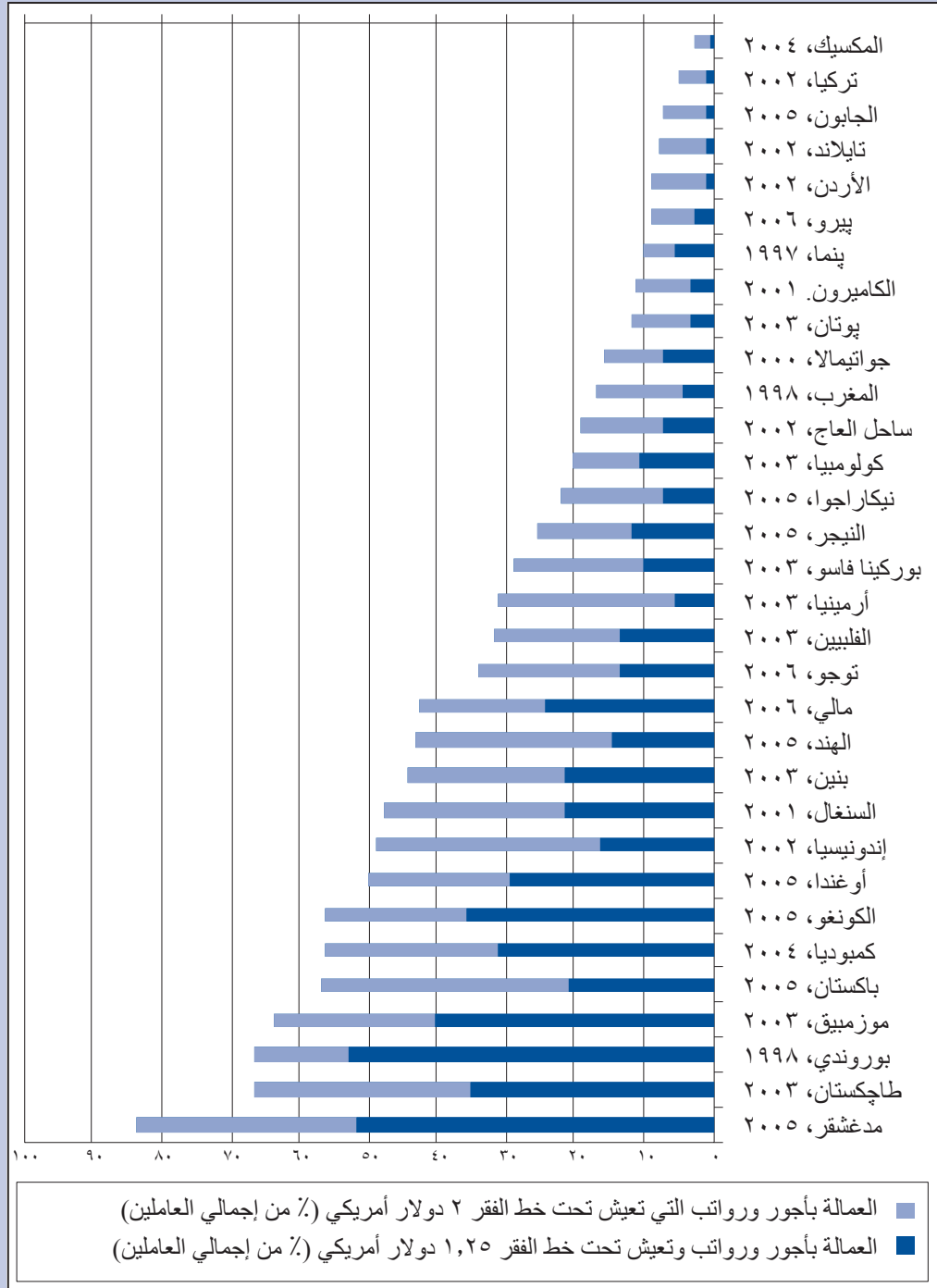
لكن تشير بيانات كثيرة من المسوح ذاتها إلى أن التركيز المحدود على الفقر بين أصحاب التوظيف الذاتي والعمالة الأسرية سوف يقدر حجم فقراء العاملين في البلدان النامية بصورة أقل من حقيقته. حيث يوضح الشكل ٣٠ أنه في مدغشقر على سبيل المثال، كان أكثر من ٨٠٪ من العمالة بأجر ورواتب فقراء عام ٢٠٠٥، ويعيش أكثر من نصف هؤلاء في فقر مدقع؛ بينما يعيش أكثر من ٦٠٪ من الموظفين في فقر في كل من موزمبيق، وبورندي، وطاجيكستان، وهناك نحو ٥٠٪ من الموظفين فقراء في كامبوديا، وجمهورية الكونغو، وباكستان، وذلك وفقاً لبيانات أحدث المسوح.

كيف إذن نقارن هذه الأرقام بحدوث الفقر بين العاملين بالتوظيف الذاتي والعمالة الأسرية؟ وباستثناء بلدين (باكستان وطاجيكستان) من بين ٣٢ بلداً، كان نصيب الفقراء من عمالة التوظيف الذاتي والعمالة الأسرية يفوق نصيب الفقراء العاملين بأجر في كافة البلدان. لذلك نجد في كثير من البلدان ارتباط الوظيفة بأجر أو راتب بانخفاض احتمالية الفقر مقارنة بأصحاب التوظيف الذاتي أو العمالة الأسرية. غير أنه في بعض البلدان، لا يعني التشغيل بأجر الحصول على ميزات كبيرة من حيث احتمال الفقر مقارنة بفئات التشغيل الأخرى. فعلى سبيل المثال، كان ٥٦,٥٪ من العاملين في كولمبيا يعيشون تحت خط الفقر ٢ دولار أمريكي يومياً عام ٢٠٠٤، مقابل ٦٥,٨٪ من عمالة التوظيف الذاتي والعمالة الأسرية غير مدفوعة الأجر.

وفضلاً عن ذلك، غالباً ما تشكل العمالة الفقيرة بأجر وراتب حصة كبيرة من إجمالي الفقراء العاملين في البلدان النامية. ففي عام ٢٠٠٢، في إندونيسيا كان عدد الأجراء الذين يعيشون تحت خط الفقر ٢ دولار أمريكي يُقَدَّر بنحو ١٥,٥ مليون شخص، مقابل ٢٩,٤ مليون فقير من عمالة التوظيف الذاتي والعمالة الأسرية المساهمة؛ أي ما يعادل أكثر من خمسة عمال فقراء بأجر ورواتب مقابل ١٠ من عمالة التوظيف الذاتي الفقراء أو العمالة الأسرية غير مدفوعة الأجر. بينما عام ٢٠٠٥ في باكستان يعيش ٨ أجراء في فقر مدقع، مقابل ١٠ من عمالة التوظيف الذاتي والعمالة الأسرية غير مدفوعة الأجر. ولذا، فحيث إن الفقراء العاملين في البلدان النامية يعملون بصورة غير متناسبة في الأنشطة الزراعية في المناطق الريفية، ينبغي على السياسات التي تهدف إلى تحسين الإنتاجية، وزيادة المكاسب، ورفاهية الفقراء أن تضع في الاعتبار هذه الأعداد الكبيرة للعمالة بأجر ورواتب والتي تعيش مع أسرها في فقر.

الإطار ١: الفقر بين العمالة بأجر وراتب

الشكل ٣٠. الفقراء بين المشتغلين (ممن يتقاضون أقل من ١,٢٥ و ٢ دولار أمريكي يوميا) كنسبة من إجمالي العاملين



الجزء الثاني | تراجع أنصبة العمالة والنمو العادل

تحدد الاتجاهات الأخيرة في نمو الأجور والإنتاجية ما يعرف بالتوزيع الوظيفي للدخل الوطني- أي توزيع الدخل الوطني بين العمالة ورأس المال. فعندما ينمو الناتج المحلي الإجمالي الكلي بشكل أسرع من إجمالي تعويضات العمالة، يتراجع نصيب العمالة من الدخل (يطلق عليه أيضا نصيب الأجور) مقارنة بنصيب عائد رأس المال. وفي المقابل، عندما يفوق النمو في إجمالي تعويضات العمالة إجمالي النمو في الناتج المحلي الإجمالي، يرتفع نصيب العمالة من الدخل، ويتراجع نصيب عوائد رأس المال. وفي هذا الجزء من التقرير، نقوم بتحليل اتجاهات نصيب العمالة من الدخل، وأسباب هذه الاتجاهات، وذلك من قبيل المساهمة في الأدبيات المتزايدة التي تناقش هذا الموضوع.^{١٩}

ثم نتساءل كيف أثرت التغيرات في نصيب العمالة من الدخل على المتغيرات الاقتصادية الكلية مثل: الاستهلاك، والاستثمار، وصافي الصادرات. في السياق الاقتصادي العالمي الحالي، يعد فهم العلاقة السببية بين تعويضات العمالة والطلب الكلي له أهمية كبيرة. بيد أن الآثار الاقتصادية الكلية للتغير في نصيب العمالة من الدخل تلقى حتى الآن اهتماما أقل نسبيا من الأدبيات التطبيقية، وذلك على الرغم من النظر إلى الأجور باعتبار أن لها تأثيرا رئيسيا على الاقتصاد. ويسهم تحليلنا التطبيقي في الأدبيات الحالية من خلال توفير إطار السببية الإحصائية التي تغطي البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء.

٥ تراجع نصيب العمالة من الدخل

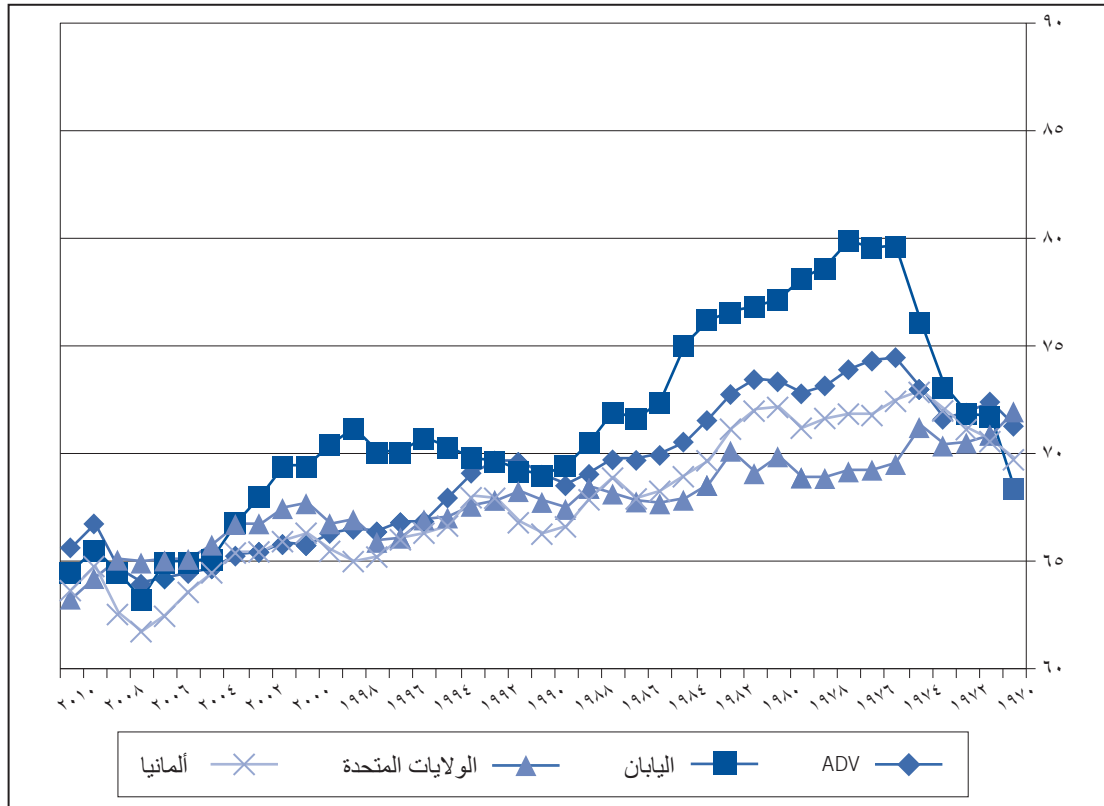
١-٥ الاتجاهات في أنصبة العمالة

انتهاء أسطورة الاستقرار

خلال معظم القرن الماضي، كانت حصة الدخل المستقر من العمل مقبولة كنتيجة طبيعية أو "حقيقة مجردة" للنمو الاقتصادي. وحينما أصبحت البلدان الصناعية أكثر رخاء، حقق إجمالي دخول العمالة وأصحاب رؤوس الأموال نموا بذات المعدل تقريبا، ولذلك ظل انقسام الدخل الوطني بين العمالة ورأس المال ثابتا خلال فترات طويلة من الزمن، مع حدوث تقلبات طفيفة فقط.^{٢٠} وبدا الأمر وكأن ثمة قانون غير مكتوب في الاقتصاد يضمن استفادة العمالة ورأس المال من التقدم المادي بصورة متساوية، واختفى تقريبا موضوع التوزيع الوظيفي للدخل من أجندة البحث الأكاديمي. غير أنه في السنوات الأخيرة واجهت هذه الحكمة التقليدية تحديا، وقدمت أدبيات كثيرة أدلة تطبيقية جديدة متسقة تشير إلى أن العقود الأخيرة قد شهدت اتجاها نزوليا لنصيب العمالة في معظم البلدان التي تتوافر عنها بيانات. على سبيل المثال، لاحظت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أنه خلال

الفترة ١٩٩٠-٢٠٠٩، تراجع نصيب تعويضات العمالة في الدخل الوطني لدى ٢٦ بلد من بين ٣٠ بلدا متقدما تتوافر عنها البيانات، وطبقا لحساباتها، فإن وسيط نصيب العمالة من الدخل الوطني لهذه البلدان قد تراجع بشكل كبير من ٦٦,١٪ إلى ٦١,٧٪ (OECD, 2012b). وتتسق هذه النتائج مع الأدلة التي يستعرضها التقرير العالمي للأجور ٢٠١١/٢٠١٠ الصادر عن منظمة العمل الدولية، والذي يبين تراجع أنصبة الأجور في الغالبية العظمى من البلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية منذ عام ١٩٨٠ (ILO, 2010a; انظر كذلك ILO, 2008a). كما رصدت تقارير سابقة صادرة عن المنظمات الدولية اتجاهات متشابهة (IMF, 2007; European Commission, 2007; BIS, 2006; ILO 2008a, 2010a, OECD, 2011, 2012a). وبالنظر إلى ما بعد الاقتصادات المتقدمة، كشف تقرير عالم العمل ٢٠١١ الصادر عن منظمة العمل الدولية عن أن التراجع في نصيب دخل العمالة كان ملموسا بدرجة أكبر لدى الكثير من البلدان الناشئة والنامية. كما تراجع بصورة أكبر في آسيا وشمال أفريقيا، بينما كانت أنصبة الأجور في أمريكا اللاتينية أكثر ثباتا، وإن كانت مازالت في تراجع أيضا (IILS, 2011). كذلك، تشير الدراسات الأخرى إلى طبيعة هذا الاتجاه العالمي

الشكل ٣١ أنصبة العمالة من الدخل المعدلة في الاقتصادات المتقدمة: ألمانيا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان، ١٩٧٠-٢٠١٠



ملاحظة: ADV = المتوسط غير المرجح لـ ١٦ بلدا من البلدان مرتفعة الدخل الأعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (أستراليا، والنمسا، وبلجيكا، وكندا، والدنمارك، وفنلندا، وفرنسا، وألمانيا، وأيرلندا، وإيطاليا، واليابان، وهولندا وأسبانيا، والسويد، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة، مع استبعاد جمهورية كوريا).

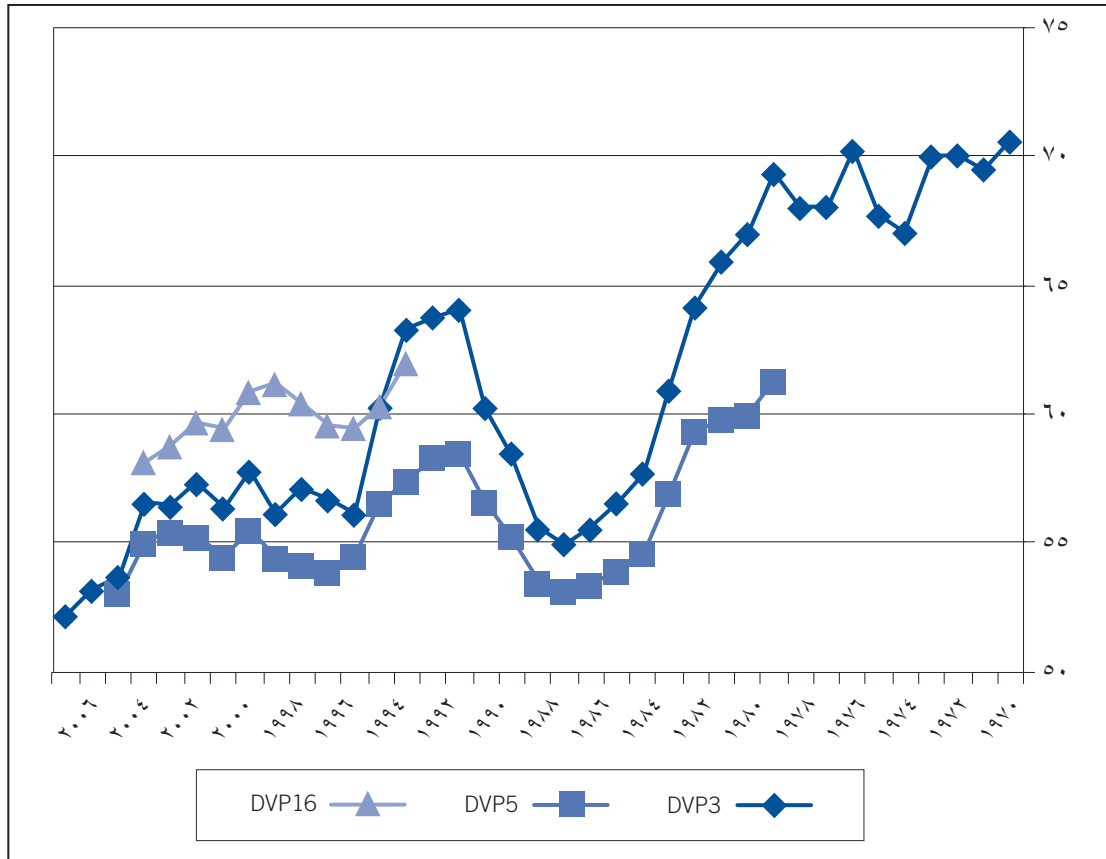
المصدر: من قاعدة بيانات AMECO forthcoming Stockhammer.

الذي يدل على تراجع نسبة الدخل الموجه لتعويضات العمالة على المستوى العالمي (انظر، ILO, 2008a; Stockhammer, forthcoming; Husson, 2010; Artus, 2009).

الدليل على تراجع نصيب العمالة

يوضح الشكلان ٣١ و ٣٢ الاتجاهات فيما يسمى أنصبة دخل العمالة "المعدلة" خلال الفترة ١٩٧٠-٢٠٠٧ أو عام ٢٠١٠ لبعض البلدان المتقدمة فرادى أو كمجموعة، ولثلاث مجموعات من الاقتصادات النامية والناشئة.^{٢١} حيث يشير الشكل ٣١ إلى تراجع المتوسط البسيط لأنصبة العمالة

الشكل ٣٢ أنصبة العمالة من الدخل المعدلة في الاقتصادات النامية والناشئة، ١٩٧٠-٢٠٠٧



ملاحظة: DVP3 = المتوسط غير المرجح للمكسيك، وجمهورية كوريا، وتركيا؛ و DVP5 = المتوسط غير المرجح للصين، وكينيا، والمكسيك، وجمهورية كوريا، وتركيا؛ و DVP16 = المتوسط غير المرجح للأرجنتين، والبرازيل، وتشيلي، والصين، وكوستاريكا، وكينيا، والمكسيك، وناميبيا، وعمان، وبنما، وبيرو، وجمهورية كوريا، وروسيا، وجنوب أفريقيا، وتايلاند، وتركيا.
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية، منظمة العمل الدولية؛ و Stockhammer, forthcoming.

في ١٦ بلدا متقدما – تتوافر عنها بيانات لهذه الفترة الطويلة – من نحو ٧٥٪ من الدخل القومي في منتصف السبعينيات من القرن الماضي إلى نحو ٦٥٪ خلال السنوات السابقة مباشرة للأزمة الاقتصادية والمالية. ويوضح الشكل ٣٢ كيف تراجع كذلك متوسط أنصبة العمل في مجموعة تضم ١٦ اقتصادا من الاقتصادات النامية والناشئة من نحو ٦٢٪ من الناتج المحلي الإجمالي في بداية التسعينيات من القرن الماضي إلى ٥٨٪ قبل الأزمة مباشرة. وحتى في الصين، وهي البلد

التي ارتفعت فيها الأجور ثلاث مرات خلال العقد الماضي (انظر الجزء الأول)، ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بمعدل أسرع من إجمالي فاتورة الأجور – ومن ثم تراجع نصيب العمالة من الدخل (الشكل ٣٣). وطبقا للبيانات المتاحة عن الصين، وكينيا، وجمهورية كوريا، والمكسيك، وتركيا (الشكل ٣٢) فإن التراجع في هذه المجموعة ربما يكون قد بدأ بالفعل في الثمانينات من القرن الماضي.

يبدو أن الأزمة الاقتصادية العالمية عكست الاتجاه المتناقص لفترة وجيزة فقط. ففي الاقتصادات المتقدمة، قفز نصيب الأجور عائدا لمستواه الأول بعد بدء الأزمة، غير أنه عاود التراجع مرة أخرى منذ عام ٢٠٠٩، الأمر الذي يعكس طبيعة نصيب الأجور المعاكسة للدورة الاقتصادية نتيجة ميل الأجور إلى التقلب بشكل أقل من الأرباح خلال الركود الاقتصادي. وطبقا لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: "توقف هذا التراجع (في نصيب الأجور) خلال أوقات الركود الاقتصادي، ثم عاد مرة أخرى مع التعافي الاقتصادي. ولم تنحرف الأزمة الاقتصادية والمالية الأخيرة والتعافي الاقتصادي البطيء الذي أعقبها عن هذا النمط" (OECD, 2012b, p. 112).

مستويات المهارة المختلفة، تأثيرات مختلفة

لم تكن هذه الاتجاهات موحدة بين عمالة مختلفة التعليم والمهارات. فقد وجدت الدراسات حول البلدان المتقدمة التي قسمت إجمالي تعويضات العمل وفقا لفئات العمالة أن الاتجاهات الأخيرة مدفوعة بتراجع أنصبة أجور العمالة منخفضة ومتوسطة المهارات. ووفقا لحسابات المعهد الدولي لدراسات العمل (IILS, 2011)، على سبيل المثال، هبط نصيب أجور العمالة منخفضة المهارات في عشرة البلدان المتقدمة المتوافر عنها بيانات بمقدار ١٢ نقطة مئوية خلال الفترة من بداية الثمانينيات من القرن الماضي وحتى ٢٠٠٥، بينما ارتفع بمقدار ٧ نقاط مئوية للعمالة مرتفعة المهارات. وبالمثل، وجد صندوق النقد الدولي أن نصيب العمالة غير الماهرة قد تراجع خلال الفترة ١٩٨٠-٢٠٠٥ في الولايات المتحدة الأمريكية، واليابان، وأوروبا (بنسب ١٥٪ و ١٥٪ و ١٠٪ على التوالي)، بينما ارتفع للعمالة الماهرة المتعلمة حتى مستوى التعليم الثانوي tertiary level وما فوقه (بنسب ٧٪ و ٢٪ و ٨٪ على التوالي) (IMF, 2007). ومؤخرا، وجدت منظمة التعاون الدولي والتنمية أن متوسط نصيب الأجور للعمالة منخفضة التعليم قد تراجع في ١٣ بلدا متوافر عنها بيانات، (OECD 2012b). ويحدث ذلك في سياق الاستقطاب الملحوظ في الوظائف، مع تزايد أعداد فرص العمل للمهارات المنخفضة والمرتفعة في مقابل عدد أقل من فرص العمل للمهارات المتوسطة. ورغم التوقع بأن يؤدي التوسع في الوظائف منخفضة المهارات إلى زيادة أجور العمالة منخفضة المهارات، لكن يبدو أن هذه العمالة كان يتم إحلالها بصورة متزايدة من عمال بكفاءات أعلى وبمستويات تعليمية متوسطة.

استبعاد الحاصلون على أعلى الرواتب

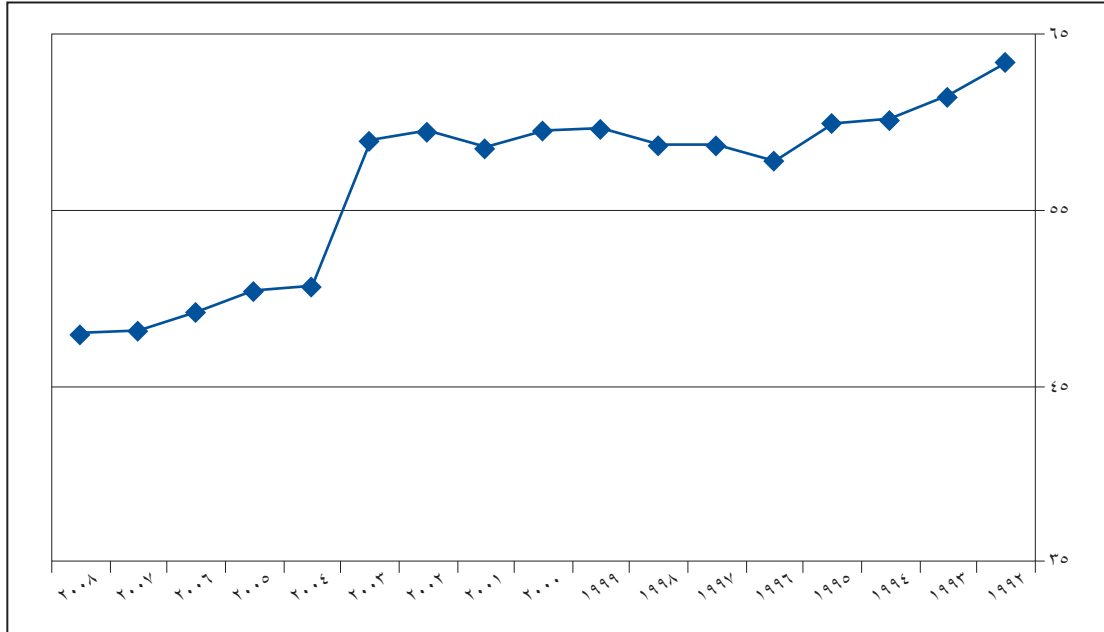
وفقا لقياس نظام الأمم المتحدة للحسابات الوطنية، تقلل أنصبة العمالة من أهمية الهبوط في نسبة تعويضات العمالة الموجهة للعاملين الذين يتلقون أقل من وسيط الأجر. فإذا استبعدنا من الحساب تعويضات العمالة العليا التي تمثل الـ ١٪ من الأجراء، سوف يبدو الهبوط في نصيب العمالة أكبر (انظر على سبيل المثال، OECD, 2012b; IILS, 2011). يعكس ذلك الزيادة الحادة في الأجور

والمرتبات التي يحصل عليها كبار التنفيذيين، خاصة في البلدان الناطقة بالإنجليزية، (بما في ذلك المكافآت وخيارات الأسهم) ، والذين يدرجون الآن مع أصحاب رؤوس الأموال في قمة تسلسل الدخل (انظر: Atkinson, Piketty and Saez, 2011; Piketty and Saez, 2003; OECD, 2008; Wolff and Zacharias, 2009).^{٢٢} كما ارتفعت نسبة مكاسب الأجور في الشرائح العليا من دخل الأسر بدرجات مختلفة في البلدان الأخرى ومن بينها اليابان، وهولندا، وكندا، وإيطاليا، وأستراليا، والمملكة المتحدة؛ ولم ترتفع في السويد، أو فنلندا، أو أستراليا (Atkinson, Piketty and Saez, 2011).

الوجه الآخر للعملة: تزايد حصة رأس المال

الجانب المقابل لتراجع نصيب العمالة هو زيادة نصيب عوائد رأس المال من الدخل (والتي يطلق عليها غالبا حصة الأرباح)، والذي يتم قياسها في معظم الأحيان كنصيب إجمالي الفائض التشغيلي للشركات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي. حيث وجدت منظمة العمل الدولية/المعهد الدولي لدراسات العمل أنه عند تقسيم إجمالي حصة رأس المال وفقا لنوع الشركات، كان نمو العوائد الرأسمالية أسرع في القطاع المالي مقارنة بالشركات غير المالية. فضلا عن ذلك، في الاقتصادات المتقدمة، يتزايد توجيه أرباح الشركات غير المالية لسداد أرباح الأسهم، والتي تمثل ٣٥٪ من الأرباح في ٢٠٠٧ (IILS, 2011)، وتضع ضغوطا متزايدة على الشركات لخفض نصيب القيمة المضافة الموجهة إلى تعويضات العمالة.

الشكل ٣٣ نصيب العمالة من الدخل غير المعدّل في الصين، ١٩٩٢-٢٠٠٨

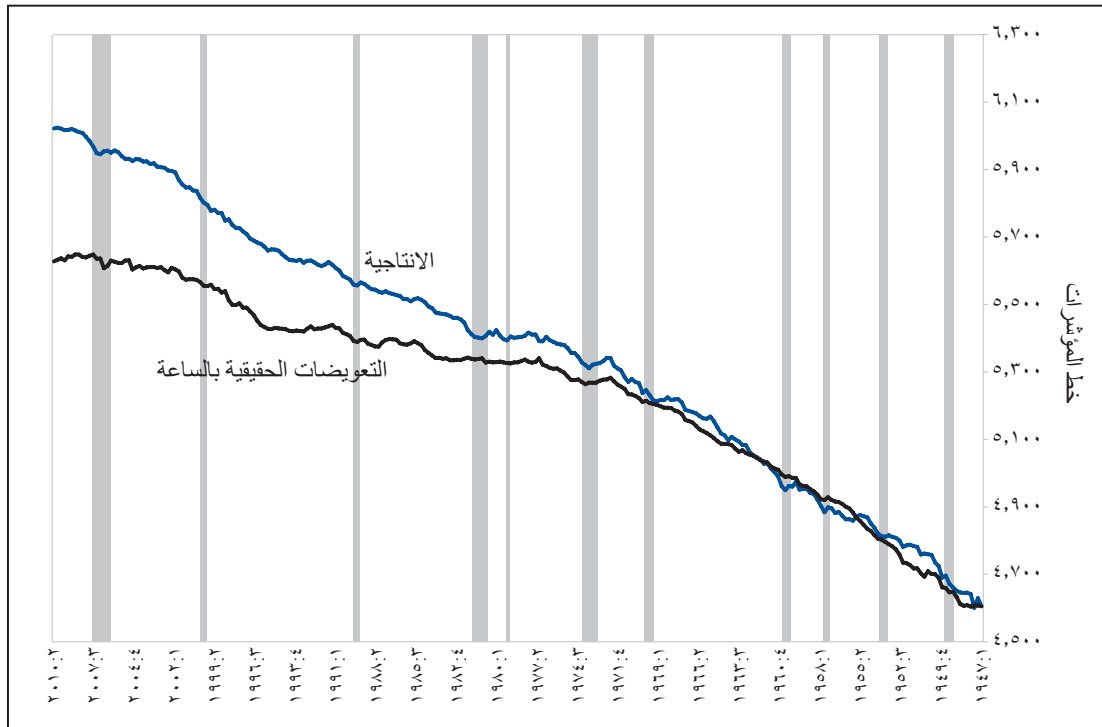


ملاحظة: يتم احتساب نصيب الأجر غير المعدّل كإجمالي تعويضات العاملين مقسوما على القيمة المضافة. ويعكس التغيّر المفاجيء خلال الفترة ما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ تعديل البيانات، غير أنه لا يغير وجهة الاتجاه.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية من واقع بيانات الكتب الإحصائية الصينية: <http://www.stats.gov.cn/english/statisticaldata/yearlydata/>، اطلع عليه ١٧ سبتمبر ٢٠١٢.

وبدراسة مجموعة من أربعة اقتصادات متقدمة (فرنسا، وألمانيا، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة)، وجد هاسون Husson أنه خلال الفترة ١٩٨٧-٢٠٠٨، تم توجيه جزء كبير من فائض الشركات إلى زيادة أرباح الأسهم المدفوعة للمساهمين (Husson, 2010). كما أنه وفقا لحساباته، ارتفع إجمالي أرباح الأسهم في فرنسا من ٤٪ من إجمالي فاتورة الأجور في بداية الثمانينيات من القرن الماضي إلى ١٣٪ عام ٢٠٠٨. ومن المثير للاهتمام، أن في المملكة المتحدة ارتفعت توزيعات أرباح الأسهم وتعويضات العمالة على حد سواء، بحيث كان ارتفاع أرباح الأسهم على حساب انخفاض المكاسب المحتجزة^{٣٣} وفي الولايات المتحدة، تم توجيه ثلاثة أرباع الزيادة في إجمالي الفائض التشغيلي لمدفوعات أرباح الأسهم. ونظرا لتركز الدخل على رأس المال بصورة أكبر من العمالة، فكثيرا ما أسهمت الزيادة في أرباح الأسهم في ارتفاع عدم العدالة الشاملة بين دخول الأسر (انظر، OECD, 2011؛ Roine and Waldenström, 2012).

الشكل ٣٤ الإنتاجية وتعويضات العمالة بالساعة في الولايات المتحدة، الربع الأول من ١٩٤٧-الربع الأول ٢٠١٢



المصدر: Fleck, Glaser and Sprague, 2011.

٢-٥ الفجوة بين الأجور والإنتاجية

الآثار على نصيب العمالة

غالبا ما يرتبط دائما انكماش نصيب العمالة بانتظام عملية تجريبية أخرى، وهي التفاوت المتزايد بين معدلات نمو كل من متوسط الأجور وإنتاجية العمل (للاطلاع على استعراض مفصل للعلاقة بين الأجور والإنتاجية وتكاليف العمل بالوحدة وأنصبة العمالة، انظر الملحق الثاني). فعلى سبيل

المثال، طبقاً لإحدى مطبوعات مكتب إحصاءات العمل الأمريكي، أفضت الفجوة بين إنتاجية العمل بالساعة ونمو التعويضات بالساعة إلى انخفاض نصيب العمالة في الولايات المتحدة (Fleck, 2011). فوفقاً للدراسة، ارتفعت إنتاجية العمل بالساعة في القطاع غير الزراعي بنسبة ٨٥٪ منذ عام ١٩٨٠، بينما بلغت نسبة الزيادة في التعويضات الحقيقية بالساعة ٣٥٪ (الشكل ٣٤).

تُعدّ ألمانيا مثال آخر، حيث شهدت إنتاجية العمل (التي تُعرّف بأنها القيمة المضافة لكل شخص يعمل) زيادة بنحو الربع تقريباً (٢٢,٦٪) خلال العقدين السابقين، بينما ظلت الأجور الشهرية الحقيقية ثابتة خلال ذات الفترة، بل انخفضت خلال الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠١١ عن المستوى المحقق في منتصف التسعينيات من القرن الماضي، (انظر الشكل ٣٥(أ)). ويُعزى الانخفاض في الأجور الشهرية – جزئياً – إلى الانخفاض الحاد في دوام العمل الشهري من ١٢٢,٧ ساعة في ١٩٩١ إلى ١١٠,٧ ساعة في ٢٠١١، حيث ارتفع عدد العاملين غير المتفرغين مع زيادة أنماط التشغيل مثل ما يطلق عليه ”الوظائف الصغيرة“ بشكل كبير (انظر Federal Statistical Office, 2009, p8). ومع ذلك، يظهر ذات التباين بين إنتاجية العمل للساعة والأجر للساعة (انظر الشكل ٣٣(ب)). ففي عام ٢٠١١، كان الأجر للساعة أعلى بنسبة حدية (٠,٤٪) من مستواه عام ٢٠٠٠، بينما زادت إنتاجية العمل للساعة بنسبة ١٢,٨٪ خلال ذات الفترة.

الإنتاجية تفوق الأجور في الاقتصادات المتقدمة

ونظراً لأن بعض الاقتصادات الكبيرة، ومنها الولايات المتحدة، وألمانيا، واليابان، قد شهدت تراجعاً في نمو الأجور خلف نمو الإنتاجية، يرى التقرير بصفة عامة، أن متوسط إنتاجية العمل فاق النمو في متوسط الأجور الحقيقية في الاقتصادات المتقدمة ككل (الشكل ٣٥). واستناداً لبيانات الأجور لدى ٣٦ بلداً، نقدر أنه منذ ١٩٩٩ سجل متوسط إنتاجية العمل زيادة تعادل أكثر من ضعف متوسط الأجور في الاقتصادات المتقدمة (الشكل ٣٦).

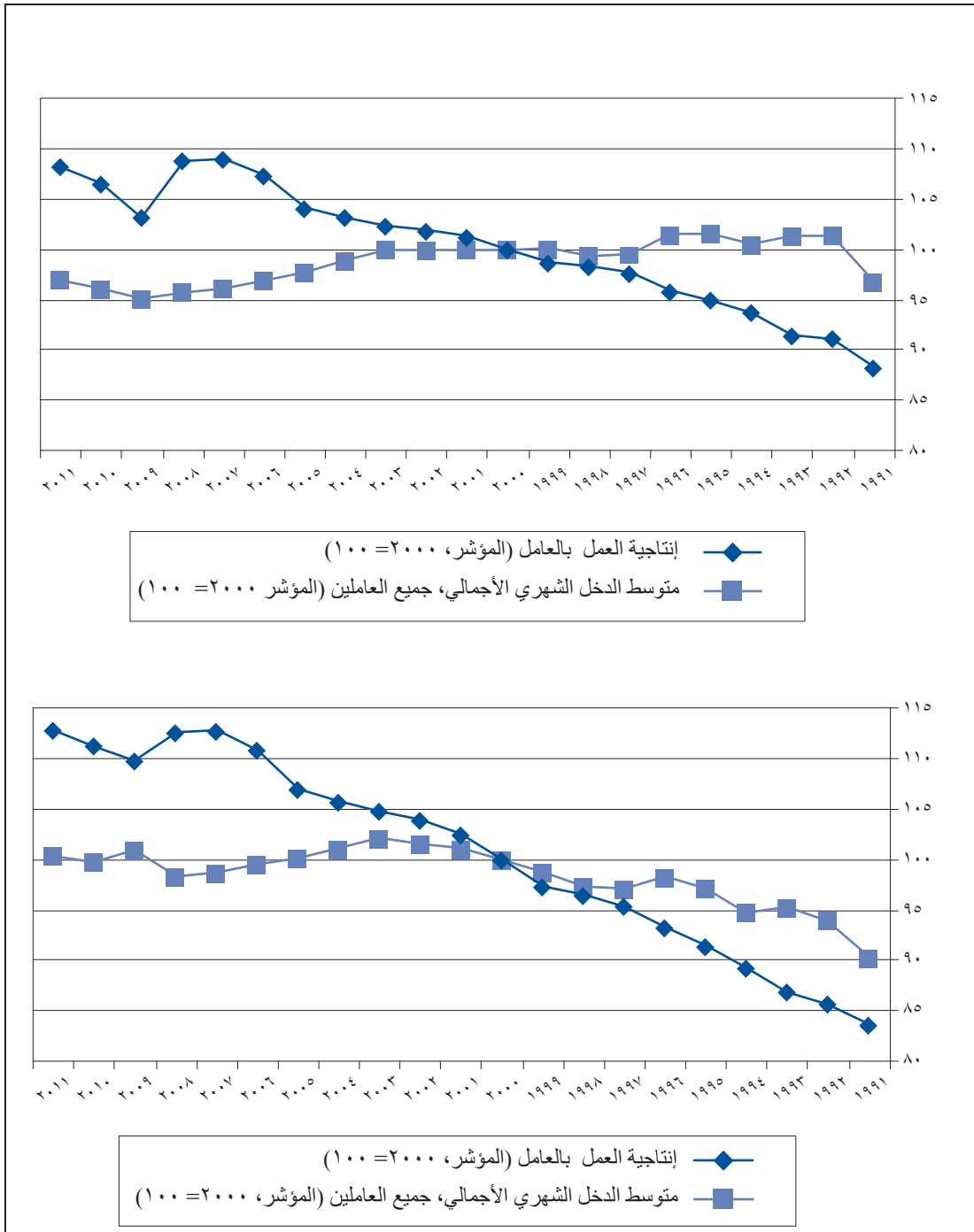
٣-٥ دور الأسواق المالية والعوامل الأخرى

البحث عن تفسيرات

حاولت معظم الدراسات التي تناولت انخفاض حصة العمالة من الدخل منذ الثمانينيات من القرن الماضي فهم أسباب هذا الانخفاض (انظر على سبيل المثال IMF, 2007; European Commission, 2007; OECD, 2012a; ILO, 2008a; ILO 2010a; ILS, 2012).

وفي هذا الإطار، يناقش التحليل في تقرير الأجور العالمي السابق إمكانية تحديد اتجاهات حصة العمالة من خلال التحول التركيبي في التشغيل من القطاعات كثيفة العمالة إلى القطاعات كثيفة رأس المال، والتي تكون حصة العمالة بها أقل. وأوضح التحليل أن التحول في التركيب القطاعي كان عاملاً مساعداً بالفعل، غير أن غالبية الانخفاض في حصة العمالة يعود إلى تراجع الأنصبة بداخل الصناعات (ILO, 2010a). وتؤكد دراسة حديثة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية هذه النتيجة، حيث أشارت إلى أن ”التراجع في حصة العمالة بداخل الصناعات يفسر جزء كبيراً من مجمل انخفاضها في الفترة بين ١٩٩٠ و٢٠٠٧“ (OECD, 2012b, p. 119).

الشكل ٣٥ اتجاهات إنتاجية العمل والأجور في ألمانيا، ١٩٩١-٢٠١١: (أ) بالشهر؛ (ب) بالساعة

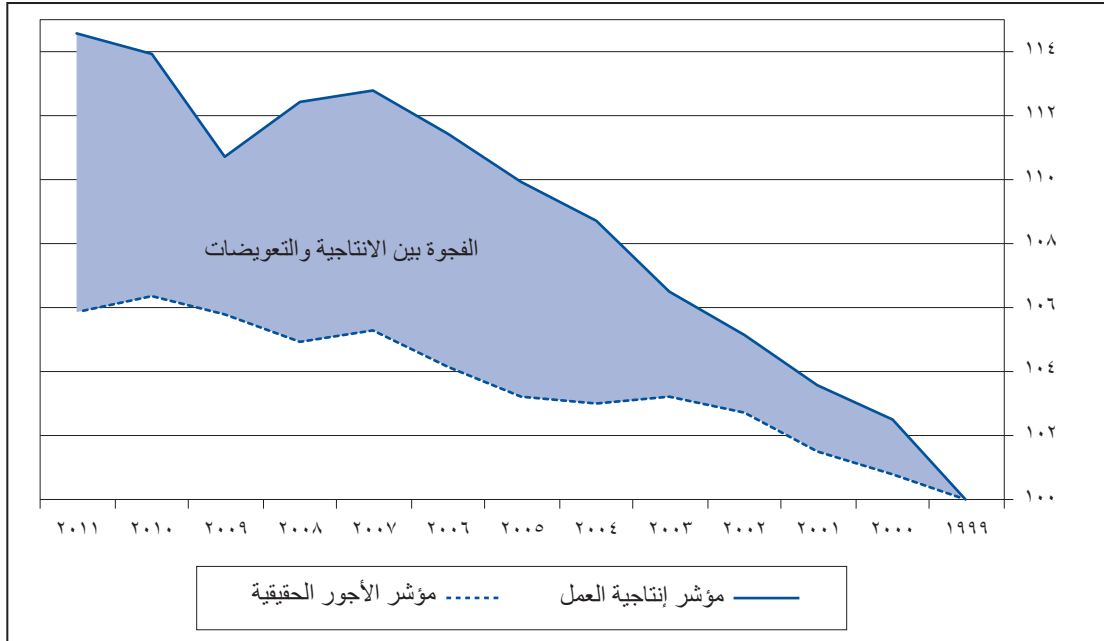


ملحوظة: تم تقليص متوسط الأجور الاسمية للشهر وللساعة الصادر عن مكتب الإحصاء الفيدرالي باستخدام الرقم القياسي لأسعار المستهلكين من ذات المصدر.

المصدر: مكتب الإحصاء الفيدرالي، الحسابات الوطنية: الناتج المحلي، النتائج ربع السنوية Fachserie 18 (السلسلة ١-٢) مايو ٢٠١٢، الجدول

Federal Statistical Office, 2012, ١٢-١

الشكل ٣٦ اتجاهات النمو في متوسط الأجور وإنتاجية العمل في الاقتصادات المتقدمة (المؤشر: ١٩٩٩ = ١٠٠)



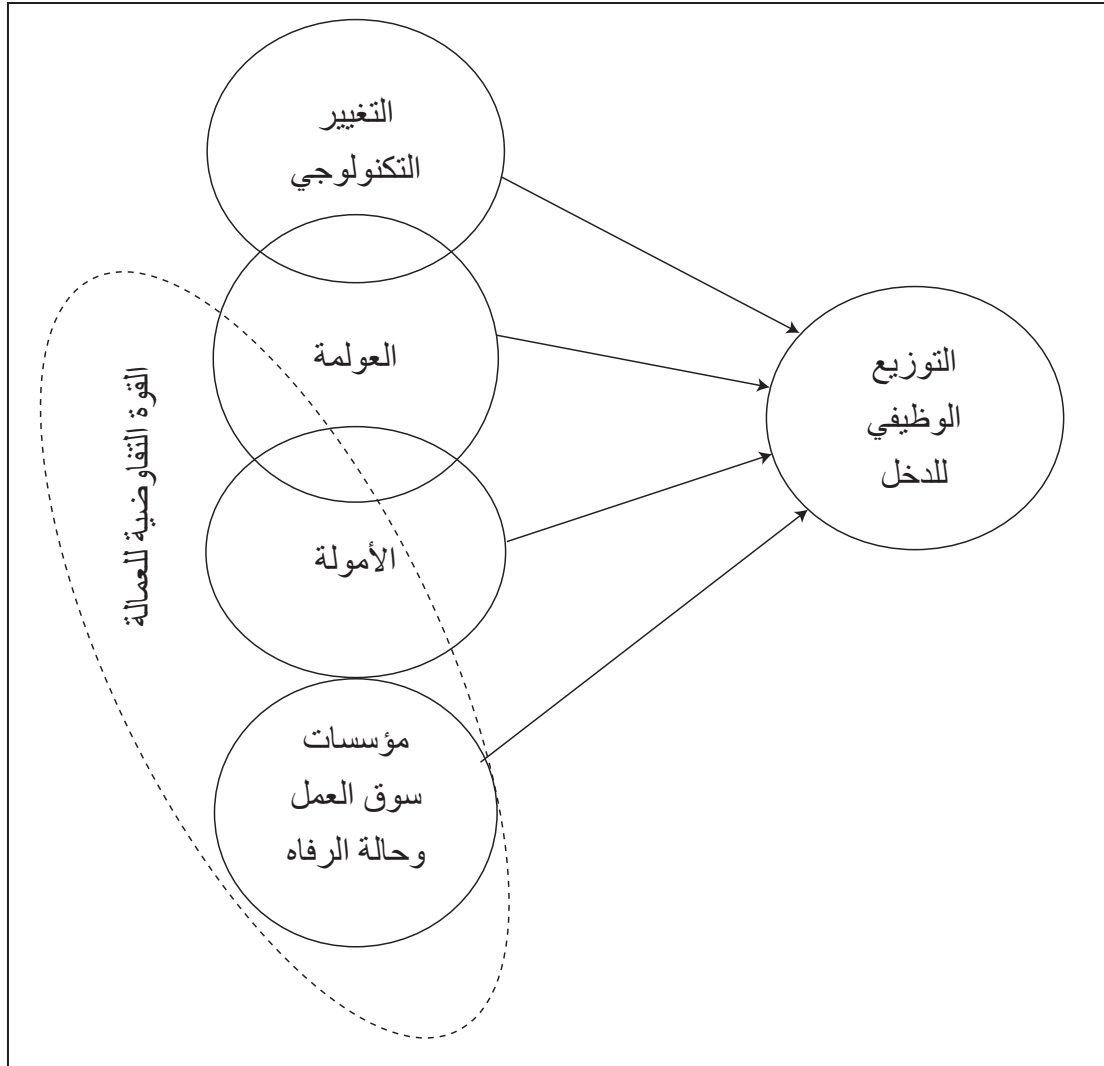
ملحوظة: بينما تشير المؤشرات إلى المتوسط المرجح، فإن التطورات التي تشهدها أكبر ثلاثة اقتصادات متقدمة (الولايات المتحدة، واليابان، وألمانيا) لها تأثير خاص على هذه النتيجة. ويتم قياس إنتاجية العمل وفقا لناتج كل عامل (انظر الملاحظة ٩).
المصادر: قاعدة بيانات الأجور العالمية؛ نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

كذلك تلاحظ وجود انخفاضات كبرى في الوساطة المالية، وكذلك في تصنيع التكنولوجيا العالية والمتوسطة؛ بينما كان التراجع أقل حدة في القطاعات الخدمية الأخرى، والتشييد والبناء، والتصنيع منخفض التكنولوجيا.

دليل جديد: إعادة النظر في "الشكوك المعتادة"

يذهب هذا التقرير إلى أبعد من ذلك، ويقدم مجموعة جديدة من الأدلة التجريبية. يوضح الشكل ٣٧ "الشكوك المعتادة"، وهي: التغير التكنولوجي، والعولمة، والأسواق المالية، ومؤسسات سوق العمل، وتراجع القوة التفاوضية للعمالة. وفي الشكل التوضيحي تتداخل دوائر التغير التكنولوجي، والعولمة، والأسواق المالية، مما يصعب معه التمييز بين هذه الظواهر على المستويين النظري والتجربي. كما يشير هيكل الرسم التوضيحي إلى أن القوة التفاوضية للعمالة مستمدة من مؤسسات سوق العمل مباشرة (وبخاصة وجود النقابات العمالية وقوتها) ولكنها تتأثر أيضا بالعولمة، والأسواق المالية التي تمنح الشركات خيارات أكبر للاستثمار في الأصول المالية، والأصول الحقيقية، داخل البلاد وخارجها (Rodrik, 1997; Onaran, 2011). في الحقيقة، بينما ركزت أدلة كثيرة على دور العولمة، والتكنولوجيا بشكل خاص، أغفلت كثير من الدراسات التأثيرات المحتملة للأسواق المالية وتقليص حجم المؤسسات العمالية والاجتماعية.

الشكل ٣٧ العوامل المؤثرة على نصيب العمالة من الدخل



المصدر: Stockhammer, forthcoming.

غالباً ما يُنظر إلى التغييرات التكنولوجية باعتبارها السبب الرئيسي، مع التلميح إلى أنها "تتزايد رأسمالياً" بدلاً من أن "تتزايد عُمالياً"، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على رأس المال، والعمالة المكملّة مرتفعة المهارات، وانخفاض الطلب على العمالة منخفضة المهارات (انظر IMF, 2012; OECD, 2012b; European Commission, 2007; ILS, 2012).^{٢٥} والفرضية المعيارية في هذا الشأن هو أن نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) أفضى إلى ميكنة الإنتاج، ورفع الإنتاجية، وتشريد العمالة من ذوي المهارات المتدنية. فطبقاً لأحدث دراسة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بلغ التغيير التكنولوجي وتراكم رؤوس الأموال، في المتوسط، ٨٠٪ من تغييرات نصيب العمالة بين الصناعات في الاقتصادات المتقدمة خلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٧ (OECD, 2012b).

وتخلص الدراسات كذلك إلى وجود آثار سلبية للعولمة على نصيب العمالة ولكنها أقل تأثيراً. وثمة تفسير محتمل لذلك، وهو أن احتدام المنافسة وانضمام بلدان وفيرة العمالة للاقتصاد العالمي كانا بمثابة عاملا مساعدا على اعتدال الأجور (ILO 2008). ويبين التقرير المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية (Bacchetta and Jansen, 2011) أن المنافسة المتزايدة، بفعل تحرير التجارة، غالباً ما تدفع الشركات في البلدان المتقدمة والنامية – على حد سواء – لتصبح أكثر إنتاجية من خلال ”ترشيد الصناعة“، الأمر الذي ينطوي على القضاء على الشركات الأقل إنتاجية، والاستغناء عن العاملين في الشركات المتبقية. ومن الممكن كذلك أن يكون إعادة التوزيع من العمل إلى رأس المال قد حدث من خلال نقل خدمات الإنتاج إلى الخارج، أو ما يسمى ”آثار التهديد“ التي يمكن أن تحدث حتى من دون تغييرات فعلية في مواقع الإنتاج (Epstein and Burke, 2001 وانظر أيضاً دراسة Messenger and Ghosheh, 2010 بشأن نقل قطاع الخدمات إلى الخارج والاستعانة بمصادر خارجية).

تركيز جديد على الأمولة

إن عولمة الأسواق المالية و”الأمولة“ – التي تُعرّف بأنها الدور المتنامي للدوافع والجهات والمؤسسات المالية الفاعلة في تشغيل الاقتصادات المحلية والدولية (Epstein, 2005) – قد ظهرت في الصورة فقط مؤخراً. حيث وجد تقرير صادر عن المعهد الدولي لدراسات العمل أن الاندماج الدولي للأسواق المالية كان المحرك الرئيسي لهبوط أنصبة الأجور، على الأقل، في الاقتصادات المتقدمة (IILS, 2011). كما أن التحول خلال الثمانينيات من القرن الماضي نحو نظم حوكمة الشركات على أساس تعظيم حقوق المساهمين، وصعود المؤسسات الموجهة بشكل أساسي نحو العوائد التقديمية، بما في ذلك صناديق الأسهم الخاصة، والمحافظ الوقائية، والمستثمرين المؤسسين، قد فرض ضغوطاً على الشركات لزيادة الأرباح، وخاصة على المدى القصير (Rossmann, 2009; IILS, 2008; Hein and Lazonick and O’Sullivan, 2000; Stockhammer, 2004; Argitis and Pitelis, 2001; Schoder, 2011). بالإضافة إلى ذلك، وكما أسلفنا، فإن العولمة المالية ربما تكون قد أضعفت الموقف التفاوضي للعمال (Rodrik, 1997; Onaran, 2011). وربما استفادت بعض مجموعات من العاملين، وخاصة كبار المديرين التنفيذيين، من عملية ”الأمولة“ من خلال الرواتب المؤجلة في شكل صناديق المعاشات التقاعدية، وغيرها من أنواع المكاسب الرأسمالية. ولكن بالنسبة للعامل العادي تشير الأدلة إلى أن مدى وحجم هذه المكاسب محدوداً بشكل كبير.

مؤسسات سوق العمل: تراجع القوة الجماعية؟

تتضمن المتغيرات التي تمت مناقشتها في الأدبيات الموجودة مؤسسات سوق العمل وحجم حالة الرفاه. وتتضمن هذه المؤشرات المؤسسية عوامل مثل: كثافة الاتحادات النقابية والعمالية، وتشريعات الحد الأدنى للأجور، وإعانات البطالة وتعويضاتها، ومكافأة نهاية الخدمة، أو الاستهلاك الحكومي. وفي كثير من الاقتصادات المتقدمة غالباً ما يرتبط الانخفاض في كثافة الاتحادات النقابية والعمالية – عدد أعضاء النقابات العمالية كنسبة مئوية من إجمالي العاملين أو كنسبة مئوية من إجمالي التوظيف – بضعف القوة التفاوضية للعاملين، وهو ما يؤثر سلباً على قدرتهم على التفاوض للحصول على حصة أكبر من مكافآت العمل. كما أن مستوى الحد الأدنى للأجور وغيرها من

المؤسسات "الوسيط"، بما في ذلك تشريعات حماية العمالة، وسخاء إعانات للبطالة وغيرها من المزايا والمساهمات ("العائق الضريبي") تُعدّ كلها من بين المتغيرات المؤسسية التي تم تضمينها في الدراسات التجريبية (IMF, 2007; European Commission, 2007; OECD, 2012b). فيمكن أن يكون لمستوى إعانة البطالة تأثير على حصة العمل عن طريق التأثير على "الأجور الاحتياطية للعاملين"، أي مستوى الأجر الذي يقبله العاملون كحد أدنى.

تعميق التحليل

تقدم التقديرات الواردة في هذا التقرير دليلاً جديداً لاستكمال وتحديث الدراسات. يغطي التحليل الذي أجريناه قطاعاً أكبر من البلدان وفترة زمنية أطول، بالاعتماد على قاعدة بيانات الأجور لمنظمة العمل الدولية التي تم تحديثها مؤخراً، ومصادر البيانات التكميلية الأخرى.^{٢٦} كما يتضمن بيانات سنوية من ٧١ بلداً (٣١ بلداً من الاقتصادات ذات الدخل المرتفع، و٤٠ من الاقتصادات النامية، بما في ذلك الاقتصادات الناشئة) خلال الفترة من ١٩٧٠ حتى ٢٠٠٧. وبالرغم من توافر البيانات الخاصة بالسنوات من ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٩، إلا أنه تم استبعاد فترة الأزمة لتجنب تأثير الفواصل الهيكلية على الاتجاه التاريخي الأساسي، نظراً لأن الاهتمام الرئيسي لدينا ينصب على الاتجاهات طويلة الأجل التي سبقت الأزمة. وتستند التقديرات على نموذج يسجل العوامل الواردة في الشكل ٣٧، ويوضح الملحق الثالث المنهجية المستخدمة في هذا التقدير بصورة مفصلة، كما يلخص النتائج الرئيسية لنواتج الانحدار، بالإضافة إلى بيان البلدان التي تم توصيفها في الملحق.

يبين الشكل ٣٨ النتائج التي توصلنا إليها من تحليل آثار العوامل المختلفة الداخلة في النموذج لشرح التغيرات في أنصبة العمالة من الدخل مع مرور الوقت. وتم حساب هذا التحليل عن طريق ترجيح التغيرات القابلة للقياس بين الفترتين المختارتين (١٩٩٠/٢٠٠٤ و ٢٠٠٤/٢٠٠٤) لكل عامل من العوامل، حيث الأوزان هي المعاملات المقدرة في النموذج المختار (المبينة في الجدول ٤ أ من الملحق الثالث). وتم تقدير التحليلات للاقتصادات المتقدمة والنامية بشكل منفصل. ويظهر الشكل ٣٨ أ) أن في الاقتصادات المتقدمة ساهمت كافة العوامل في خفض حصة العمالة من الدخل مع مرور الوقت، كما لعبت الأمولة العالمية الدور الأكبر. وتعني التقديرات أنه من حيث المساهمة النسبية، تسهم الأمولة العالمية بنسبة ٤٦٪ من الانخفاض في أنصبة العمالة من الدخل، مقابل ١٩٪ من العولمة، و ١٠٪ من التكنولوجيا، و ٢٥٪ من التغيرات في اثنين من المتغيرات المؤسسية واسعة النطاق: الاستهلاك الحكومي، وكثافة الاتحادات النقابية والعمالية. وتشير هذه النتائج إلى إمكانية أن يكون تأثير التمويل قد تم الاستهانة به في العديد من الدراسات السابقة. كما تشير إلى أن التفاوض عن دور الأسواق المالية قد يكون له آثار خطيرة على فهمنا لأسباب اتجاهات أنصبة العمالة.

يمكن تفسير المساهمة السلبية للعوامل المؤسسية على حصة العمالة من الدخل بالإشارة إلى تقليص الاستهلاك الحكومي، في المتوسط، كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، وكثافة الاتحادات النقابية والعمالية في الاقتصادات المتقدمة. وبعبارة أخرى، بينما تشير المعاملات الموجبة والمعنوية لهذه المتغيرات (انظر الجدول ٤ أ)) إلى أن الزيادة في الاستهلاك الحكومي وكثافة الاتحادات العمالية والنقابية لها تأثير إيجابي على أنصبة العمالة من الدخل، إلا أن الانخفاض الفعلي في الاستهلاك الحكومي وتراجع التنظيمات النقابية قد أسهما في تراجع حصة العمالة. ومن

ناحية أخرى، فقد نما حجم الأموال والعولمة والتقدم التكنولوجي مع الوقت، مما يسهم سلباً في تغيير أنصبة العمالة من الدخل بين الفترتين.

بالنسبة للاقتصادات النامية، يوضح الشكل ٣٨ (ب) ما توصلنا إليه من نتائج تتعلق بالتأثير الإيجابي للتكنولوجيا على حصة العمالة، والذي يمكن تفسيره بتأثير "اللاحق" بالنمو الاقتصادي، مع تضيق أسواق العمل، وتجفيف المعروض من العمالة الزائدة. ويعوض هذا الأثر التكنولوجي جزئياً التأثيرات السلبية للأموال، والعولمة، وتراجع حالة الرفاه. ومع ذلك، وكما كان الحال في تحليل الاقتصادات المتقدمة، تعد الأموال أكبر عامل سلبي يفسر انخفاض أنصبة العمالة من الدخل في اقتصادات العالم النامي التي تم تضمينها في العينة.

وبالإضافة إلى هذه المتغيرات، فزيادة البطالة أيضاً لها تأثيرات سلبية قوية على أنصبة العمالة، وهو أمر غير مفاجيء نظراً للضغط في اتجاه الهبوط على الأجور، وضعف الموقف التفاوضي للعمال، في ظل ارتفاع معدلات البطالة (انظر الملحق الثالث).

٦ آثار أنصبة العمالة من الدخل على النمو الاقتصادي

٦-١ تراجع أنصبة العمالة من الدخل والطلب الكلي: آثار غامضة

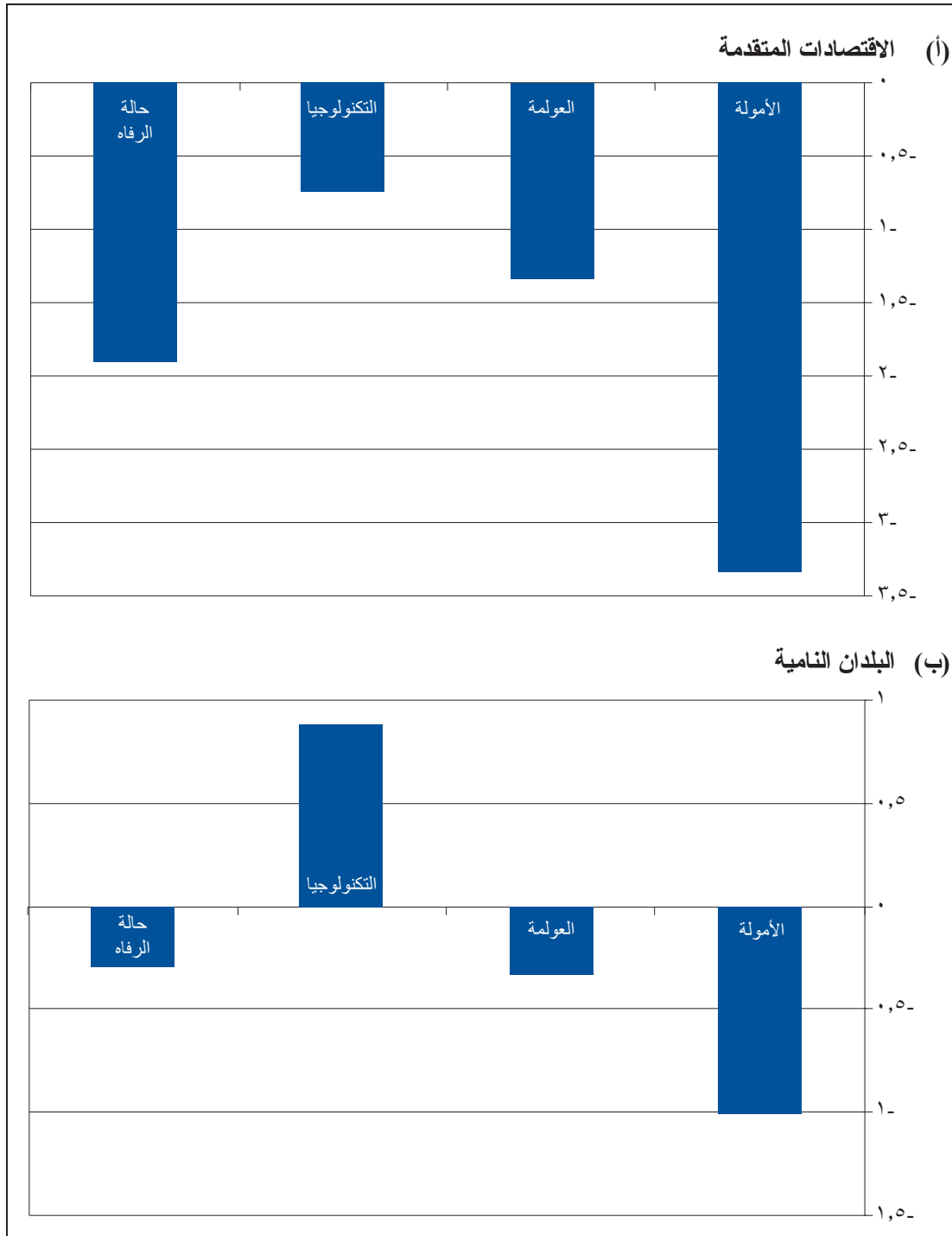
حصة رأس المال والاقتصادات: ماذا يحدث عند تراجع نصيب العمالة؟

لأن أنصبة العوامل (حصة رأس المال ونصيب العمالة) تربط الدخل بالنشاط الإنتاجي، فإنها غالباً ما تعتبر بمثابة مؤشراً على عدالة توزيع الدخل. وكما يشير أتكينسون Atkinson إلى أن أنصبة العوامل هي أمر مهم في المفاوضة الجماعية، حيث تكون قسمة الدخل عادلة عندما تنعكس الزيادة في إنتاجية العمل على زيادة تعويضات العمالة (Atkinson, 2009). كما يرى بعض المعلقين أن انخفاض أنصبة العمالة قد يكون له تبعات سياسية.^{٢٧}

تحليل الآثار على الطلب الكلي

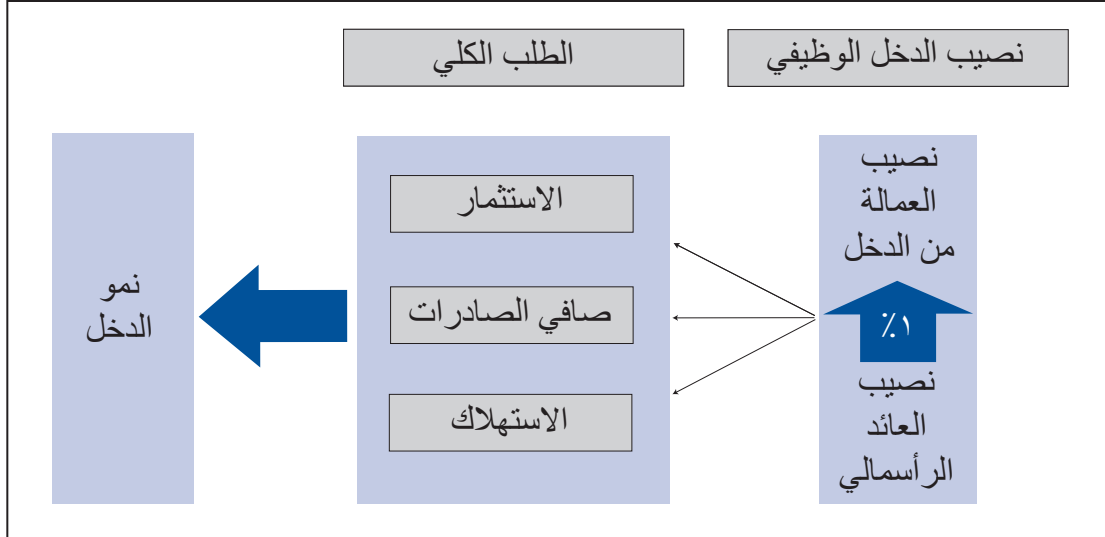
مع كون هذه الأمور اعتبارات مهمة، يركز هذا القسم من التقرير على التبعات الاقتصادية المترتبة على تراجع أنصبة العمالة. وعلى وجه الخصوص، نؤكد على حقيقة أن التغيرات في نصيب العمالة لها تأثيرات مختلفة على المكونات الرئيسية المتعددة للطلب الكلي على السلع والخدمات المنتجة في اقتصاد ما. والطلب الكلي هو مجموع كل من استهلاك الأسر، واستثمارات القطاع الخاص، وصافي الصادرات، والاستهلاك الحكومي. وتدل الآلية الاقتصادية في الشكل ٣٩ إلى أن التحول بين عنصرَي توزيع الدخل الوظيفي (أنصبة العمل والأنصبة الرأسمالية) يؤثر على العوامل الرئيسية للطلب الكلي، وبالتالي تؤثر هذه التغيرات على نمو الدخل الوطني في عملية ديناميكية.

الشكل ٣٨ تحليل التغيرات في متوسط نصيب العمالة من الدخل المعدّل خلال الفترة ١٩٩٠/١٩٩٤ - ٢٠٠٠/٢٠٠٤



ملحوظة: يعتمد التحليل على التقديرات الواردة في الجدول ٤. (أ) الاقتصادات المتقدمة (الجدول ٤، العمود ٣؛ (ب) البلدان النامية (الجدول ٤، العمود ٤). حيث تعني FIN "الأمولة"، GLOB العولمة، وTECH التكنولوجيا، وWFST "تدابير حالة الرفاه ومؤسسات سوق العمل". انظر الملحق الثالث للإطلاع على تفسير مفصل للخطوات المؤدية للتحليل.
المصدر: (ILO estimates (Stockhammer, forthcoming).

الشكل ٣٩ الآثار الاقتصادية الكلية لأنصبة الدخل الوظيفي



المصدر: ILO

ولكن كيف يؤثر تحديدا تراجع نصيب العمالة على إجمالي الطلب؟ حظى هذا السؤال حتى الآن باهتمام أقل نسبيا، وليس لديه إجابة بسيطة. حيث شرعنا بشكل عملي في دراسة الرابط بين التغيرات الملحوظة في أنصبة العمالة من الدخل خلال الأربعة عقود الأخيرة (من الستينيات من القرن الماضي حتى الألفينيات)، وكل عنصر من العناصر الرئيسية للطلب الكلي؛ أي الاستهلاك والاستثمار وصافي الصادرات.^{٢٨} فقد اقتصر تحليلنا على ١٥ بلدا من البلدان الأعضاء في مجموعة العشرين G20 والتي توفرت بيانات كافية بشأنها، مع إلقاء نظرة على الـ ١٢ بلدا الأعضاء في منطقة اليورو كمجموعة واحدة. ويوضح الملحق الرابع المنهجية المتبعة في تقدير تأثير أنصبة الأجور على الطلب الكلي والنتائج التفصيلية، بينما يبين الجدول ٢ الاتجاه الرئيسي للنتائج.^{٢٩}

تراجع الاستهلاك، وارتفاع الصادرات، والاستثمار غير مؤكد

يبين الجدول النتيجة التي تم التوصل إليها وهي أن التراجع في نصيب العمالة بمقدار ١٪ ارتبط باستمرار مع انخفاض حصة الاستهلاك الخاص من الناتج المحلي الإجمالي في الـ ١٥ بلد، بالإضافة إلى منطقة اليورو ككل. وفي المقابل، ارتبط تراجع نصيب العمالة بمقدار ١٪ بارتفاع نصيب صافي الصادرات في كافة البلدان، وخاصة في الصين (كما يظهر من السهمين الصاعدين) والتي اتبعت إستراتيجية نمو صريحة للغاية تدفعها الصادرات. في حين كان الارتباط بين أنصبة العمالة والاستثمار أقل وضوحا حيث ارتبط انخفاض نصيب العمالة بمقدار ١٪ بارتفاع معدلات الاستثمار في الناتج المحلي الإجمالي في تسعة بلدان وكذلك في منطقة اليورو، ولكن لا يوجد لها أثر ملموس على الاستثمار في خمسة اقتصادات ناشئة وفي الولايات المتحدة.

إن الأثر الإيجابي لانخفاض نصيب العمالة على الصادرات قد يكون غير مفاجئ نظرا للعلاقة الوثيقة بين مفهوم نصيب العمالة ومفهوم تكاليف العمل بالوحدة (تكاليف العمالة لكل وحدة من الناتج؛ للتعرف على المزيد من التفاصيل الخاصة بهذه العلاقة، انظر الملحق الأول).

الجدول ٢ اتجاه آثار الانخفاض في نصيب العمالة من الدخل بمقدار ١٪ على الاستهلاك الخاص للسلع والخدمات المحلية والاستثمار وصافي الصادرات في ١٦ اقتصادا

الاستهلاك الخاص	الاستثمار	صافي الصادرات
منطقة اليورو	↖	↗
الأرجنتين	↖	↖
أستراليا	↖	↖
كندا	↖	↖
الصين	↖	↗↖
فرنسا	↖	↖
ألمانيا	↖	↖
الهند	↖	↖
إيطاليا	↖	↖
اليابان	↖	↖
المكسيك	↖	↖
جمهورية كوريا	↖	↖
جنوب أفريقيا	↖	↖
تركيا	↖	↖
المملكة المتحدة	↖	↖
الولايات المتحدة	↖	↖

ملحوظة: يشير السهم الواحد إلى تأثير صعودي أو هبوطي أو عدم وجود تأثير ملموس؛ ويشير السهمان إلى وجود تأثير كبير بشكل خاص.
المصدر: Onaran and Galanis, forthcoming.

عادة ما يعتبر التراجع في تكاليف العمل بالوحدة تحسنا في تنافسية التكلفة الخارجية، ولا سيما في منطقة اليورو، حيث لا يمكن لأي بلد من البلدان الأعضاء خفض قيمة عملاتها أو تعديل أسعار الفائدة وحدها على حدة، ولذلك يتم الدفاع عن خفض تكاليف العمل بالوحدة كوسيلة لاستعادة النمو الاقتصادي وتعزيز فرص العمل. وكان ذلك، على سبيل المثال، الأساس المنطقي وراء قرار اليونان خفض الحد الأدنى للأجور بمقدار ٢٢٪، مع خفض ١٠٪ إضافية للعمال من الشباب، جنبا إلى جنب مع خفض التكاليف الأخرى غير الأجور (اشتراكات التأمينات الاجتماعية) بنسبة ٥ نقاط مئوية (انظر الجزء الأول من هذا التقرير). وثمة تدابير مماثلة، وإن كانت أقل راديكالية، كجزء من برامج صندوق النقد الدولي في البرتغال وصربيا ولاتفيا.^{٣٠}

الاستهلاك الخاص ونصيب العمالة/رأس المال

ومع ذلك، فالتركيز على جانب واحد وهو خفض تكاليف العمل بالوحدة لن ينجح في أن يأخذ في الاعتبار التأثير السلبي - بوجه عام - لانخفاض الأجور على الاستهلاك الخاص للأسر، ومن ثم التأثير غير المؤكد على الطلب الكلي. وينشأ التأثير الإيجابي على الاستهلاك نتيجة إعادة التوزيع من حصة رأس المال إلى نصيب العمالة، نظرا لأن الميل إلى الاستهلاك من أجر العامل أعلى من الميل إلى الاستهلاك من عائد رأس المال، لأن الأخير يتم إعادة توزيعه أساسا من خلال أرباح الأسهم على الأثرياء الذين يدخرون نسبة أعلى من مجموع دخولهم. والمهم أن ندرك، مع ذلك، أن جزءا كبيرا من الأرباح يعود للشركات، التي تسمح بجزء منها فقط في شكل أرباح للأسهم، والتي تساهم أرباحها المحتجزة في توليد مصادر دخل للعمالة في المستقبل. كما أن هناك جزء كبير من أرباح الأسهم مستحقة لصناديق المعاشات التقاعدية، والتي سوف تقوم بصرف المعاشات في وقت لاحق، ويتم إنفاقها على الاستهلاك. وبالإضافة إلى ذلك، تفرض الدولة ضرائب على عائد رأس المال وتدفع التحويلات التي قد تكون محددا هاما للاستهلاك. ومع ذلك، وبالرغم من هذه التعقيدات، تظل تعويضات العمالة والاستهلاك المنزلي مرتبطين ارتباطا موجبا.

الاستثمار: مصادر "الاقتصاد الحقيقي"

تنتم العلاقة بين نصيب العمالة والاستثمار بأنها أقل وضوحا. ومن حيث المبدأ، يمكننا التوقع بأن يؤدي ارتفاع العوائد الرأسمالية إلى المزيد من الاستثمارات المنتجة، وهذا يبدو الحال - في الواقع - في معظم البلدان. ولكن هناك أيضا مخاوف أن تستنزف الأمولة وسائل التمويل الداخلية لأغراض الاستثمار الحقيقي بعيدا عن الشركات، من خلال الزيادات في توزيعات الأرباح لتعزيز أسعار الأسهم، وبالتالي قيمتها للمساهمين، أو من خلال استثمارات مالية محفوفة بالمخاطر بغية توليد أقصى حد من الأرباح في الأجل القصير. وربما يكون لكلا النشاطين آثار سلبية على الاستثمار في أسهم رأس المال في "الاقتصاد الحقيقي"^{٣١}. وفي الاقتصادات الناشئة، قد يكمن التفسير المحتمل لنقص الارتباط بين ارتفاع أرباح الشركات والاستثمار العام في هيمنة السياسات الصناعية العامة والاستثمار العام كدوافع لتطوير البنية التحتية والتنمية الصناعية (Akyuz et al., 1998)، وتستدعي هذه الفرضية إجراء المزيد من البحث.

نصيب العمالة والطلب الكلي: توازن دقيق

بشكل عام، تسلط النتائج التي توصلنا إليها الضوء على الآثار الغامضة التي قد تنجم عن التغييرات في نصيب العمالة من الدخل على الطلب الكلي ونمو الدخل. وفي بعض البلدان وفي ظل بعض الظروف، يمكن أن يؤدي تباطؤ نمو الأجور بالنسبة لنمو الإنتاجية إلى زيادات في صافي الصادرات، وفي استثمار رأس المال المحلي، ونمو الدخل.^{٣٢} بينما في بلدان أخرى أو في ظل ظروف أخرى، يمكن أن يؤدي تباطؤ نمو الأجور وتراجع نصيب العمالة إلى خفض الاستهلاك المحلي إلى الحد الذي لا تستطيع معه أي أرباح من صافي الصادرات و/أو الاستثمار تعويض الهبوط العام في الطلب الكلي ونمو الدخل. ومع ذلك، فحيث أن كلا من النتيجتين ممكن، يشير ذلك إلى أن التغييرات في التوزيع الوظيفي للدخل الوطني بين العمالة ورأس المال له تأثير لا يمكن التنبؤ به على الأداء الاقتصادي العام للبلاد. تجعل هذه المشاهدة من الضروري على صناع القرار

القيام بالمتابعة المستمرة لتطور الأجور بالنسبة للإنتاجية، ودراسة الآثار المترتبة على الدخل الوطني. ولكن افتراض أن اعتدال الأجور مفيد دائما للنشاط الاقتصادي هو افتراض مضلل.

٢-٦ السعي لتحقيق نصيب العمالة الأمثل

الإستراتيجيات الوطنية والعالمية

إن عدم التيقن من تأثيرات أنصبة الدخل الوظيفي على النمو الاقتصادي يثير تساؤل بشأن الأثر الصافي لحدوث تغيير ما في نصيب العمالة ببلد ما. يختلف هذا الأثر الصافي بالتأكيد من بلد لآخر، كما قد يختلف مع الوقت تبعا للظروف الداخلية والخارجية. ففي بعض البلدان وخلال بعض الفترات، سوف يعطي إعادة توزيع الدخل من رأس المال إلى العمالة دفعة قوية للدخل الوطني، بينما يكون له أثر عكسي في بلدان أخرى خلال أوقات أخرى. ويعتمد الأثر الصافي لتغيير نصيب العمالة من الدخل في أى بلد من البلدان بالضرورة على البيئة الدولية، والإستراتيجيات المتبعة في جميع البلدان الأخرى في تلك اللحظة.

النمو المدفوع بالتصدير

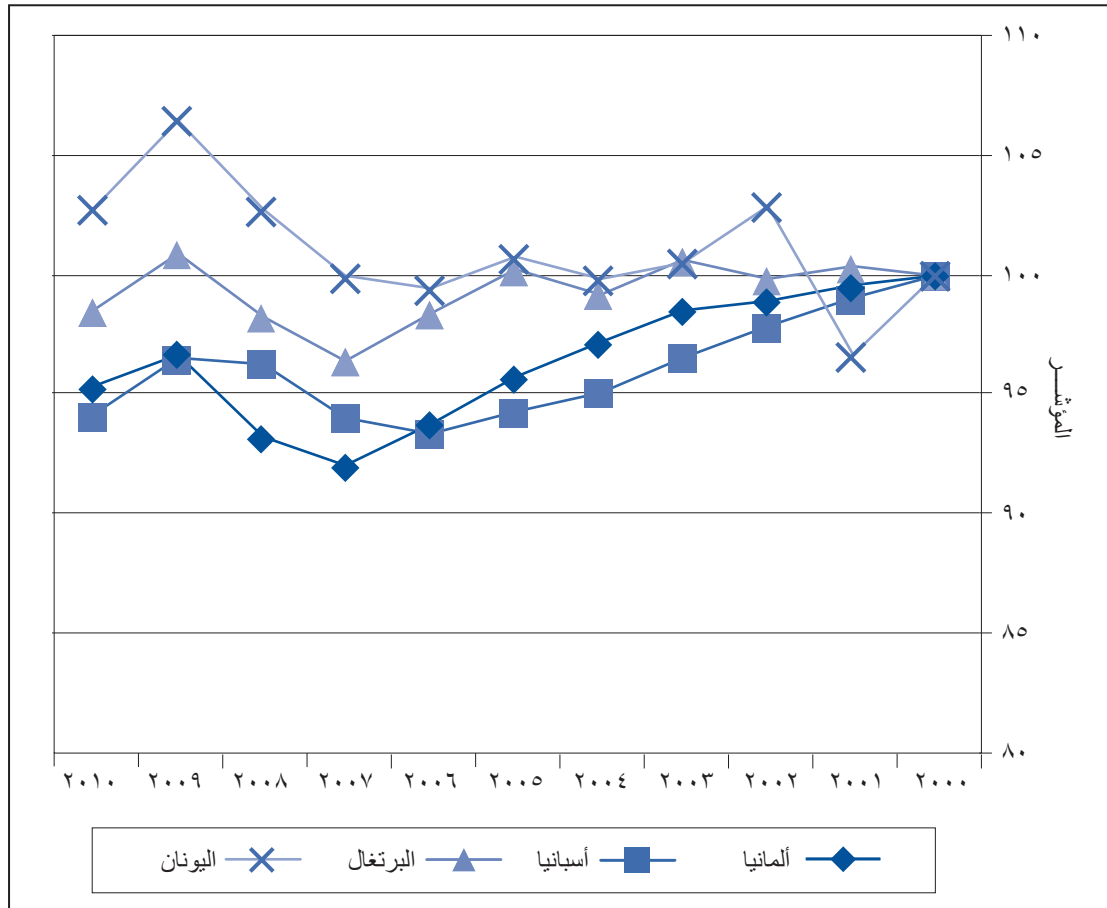
في السنوات الأخيرة، اتبعت كثير من البلدان إستراتيجيات النمو المبني على الصادرات وفقا لخفض تكاليف العمل بالوحدة. وقد لوحظت معدلات قوية من النمو "المدفوع بالتصدير" في الصين، وألمانيا، ولكن أيضا - إلى حد أكبر أو أقل - في الأرجنتين، وكندا، واليابان، وأندونيسيا، وجمهورية كوريا، وروسيا. وعلى مدى السنوات من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٨، حافظت كافة هذه البلدان على تحقيق فوائض تجارية. وفي الصين، ضمن الفائض الكبير للصادرات وحده تحقيق نمو اقتصادي بمعدل متوسط يتجاوز ٢,٥٪ سنويا، ويمثل نحو ربع النمو الاقتصادي الكلي (مما يعكس معدلات استثنائية من التوسع لكل من الاستهلاك الخاص للأسر، والاستثمار بصفة خاصة). وفي حالة ألمانيا، حيث كانت معدلات النمو السنوي أقل من ذلك كثيرا، سجل الاستهلاك الخاص زيادة بالكاد على الإطلاق، ومثل فائض التصدير ما بين ثلث ونصف التوسع الاقتصادي. وتجدر الإشارة إلى أن نمو الصادرات الصينية كان قائما على سعر الصرف التنافسي بشكل خاص. أما في ألمانيا - وهي البلد العضو في منطقة اليورو التي لا يمكنها خفض قيمة عملتها من جانب واحد - فقد تم تعزيز فوائض التصدير عن طريق خفض معدلات التضخم وتكاليف العمل بالوحدة الحقيقية، مقارنة بالبلدان الأخرى في منطقة اليورو (الشكل ٤٠).

النمو المدفوع بالديون

نظرا لأن فائض بلد ما هو العجز عند بلد أخرى، فلا يمكن لكافة البلدان اتباع مسار الصين وألمانيا. حيث يتطلب النمو المبني على التصدير تحقيق ارتفاع في فوائض الحسابات الجارية لبعض البلدان، وبالتالي عجز في بلدان أخرى. ومع الأسف، فإن زيادة الاستهلاك الرئيسي "المدفوع بالطلب" في بعض بلدان العالم منذ بداية القرن العشرين كان مرتكزا على ارتفاع ديون الأسر بدلا من ارتفاع الأجور. ففي الولايات المتحدة بصفة خاصة، لم يكن نمو الاستهلاك بشكل قوي في مواجهة ركود متوسط الأجور ممكنا إلا من خلال الاستهلاك المبني على الثروة الممولة من الديون.

وأدى ازدهار كل من سوق الأوراق المالية وأسعار المساكن إلى زيادة الثروة (نظريا)، وبالتالي ضمانات الحصول على الائتمان الاستهلاكي وتمويل الرهن العقاري.^{٣٣} وبالإضافة إلى ذلك، فإن تغيير الأعراف المالية والأدوات المالية الجديدة (بطاقات الائتمان والديون، والإقراض بضمان السكن) وتدهور معايير الجدارة الائتمانية نتيجة توريق ديون الرهن العقاري، كلها أمور أتاحت كميات متزايدة من الائتمان لذوي الدخل المنخفضة والأسر منخفضة الثروة، بصفة خاصة. ومن ثم أصبح دين الأسر بديلا عن رفع الأجور كمصدر للطلب والاستهلاك.

الشكل ٤٠ تكاليف العمل بالوحدة في البلدان المختارة من منطقة اليورو ٢٠١٠-٢٠٠٠ (المؤشر: ٢٠٠٠ = ١٠٠)

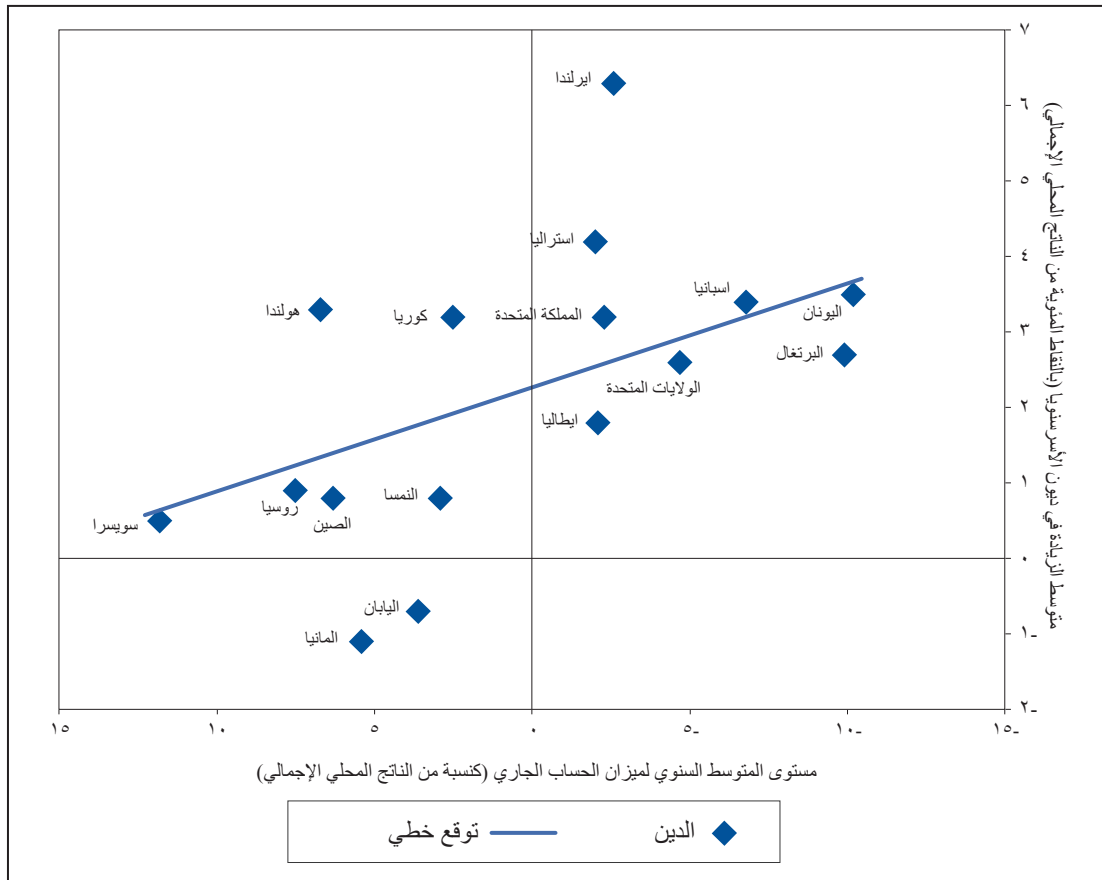


المصدر: محسوبة من قبل يوروستات. تُعرّف التكلفة الحقيقية للعمل بالوحدة بأنها أجر العامل بالأسعار الحالية مقسوما على الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الحالية لكل مشغل.

خلال السنوات التي سبقت الأزمة، حافظ هذا النمو المبني على الديون على النمو الاقتصادي العالمي. ولو لم يتم تعويض التراجع في أنصبة العمالة لنسبة الـ ٩٩٪ السفلى في الولايات المتحدة الأمريكية بالاستهلاك المدفوع بالدين، لكان من المرجح تباطؤ أو توقف النمو الاقتصادي العالمي في وقت سابق لذلك بكثير. ويمكن ملاحظة ازدهار الاستهلاك المبني على الديون ليس فقط في الولايات المتحدة، وإنما أيضا - إلى حد أكبر أو أقل - في المملكة المتحدة، وأستراليا، وما

يطلق عليها "اقتصادات الإنقاذ" في منطقة اليورو (اليونان، وأيرلندا، والبرتغال، وأسبانيا). ويبين الشكل ٤١ أن العجز في الحساب الجاري يرتبط مع ارتفاع في ديون الأسر لمجموعة مختارة من الاقتصادات المتقدمة التي تشترك في سهولة النفاذ إلى أسواق الائتمان المشتركة، مما يدل على كيفية مساهمة الأمولة في الاختلالات الخارجية من خلال توجيه الموارد إلى ديون الأسر عند الطلب على الاستهلاك.

الشكل ٤١ التغيرات في رصيد الحساب الجاري والدين العائلي في البلدان المختارة، ٢٠١٠-٢٠٠٣



ملاحظة: تعرض أرصدة الحسابات الجارية كمتوسطات للفترة ٢٠١٠-٢٠٠٣. وتعرض الزيادات في ديون الأسر كمتوسطات بين ٢٠٠٠ و٢٠٠٨. تبدأ أيرلندا في ٢٠٠١؛ وتبدأ سويسرا في ١٩٩٩ وتنتهي في ٢٠٠٧. يعتمد الخط في الرسم البياني للانتشار على ١٦ مشاهدة، قد لا تكون كافية لإصدار تقدير موثوق فيه إحصائياً. المصدر: صادر من Lavoie and Stockhammer, forthcoming، الجدول ١٣.

النمو المدفوع بالطلب

تتبع بلدان أخرى نماذجاً أكثر توازناً "للنمو المدفوع بالطلب"، حيث يقوم على زيادة الأجور وفقاً للإنتاجية وليس على ديون الأسر. ففي فرنسا (كما هو الحال في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة)، كان النمو مدفوعاً بالطلب المحلي. كما ارتفعت أيضاً نسب صافي الثروة من الدخل وأسعار العقارات السكنية. ولكن في فرنسا، حتى الآن، وخلافاً لما حدث في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، كان الطلب المحلي يعتمد تقريباً بالكامل على الأجور التي ترتفع وفقاً للإنتاجية،

بدلاً من الاعتماد على الطلب الاستهلاكي الممول من الديون. وارتفعت نسبة ديون الأسر إلى الدخل بصورة طفيفة، بينما ظل التوازن المالي للقطاع العائلي الخاص موجبا. وكذلك فعل التوازن المالي للقطاع الخاص ككل. ومن بين الاقتصادات الناشئة، قد تبدو البرازيل أكثر ظهوراً نظراً للزيادات في كل من نصيب العمالة ومساهمة الطلب المحلي في النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي.

وحتي في البرازيل، ثمة شواهد على تصدر الاستهلاك المدفوع بالدين قمة الاستهلاك المبنى على الأجور (Bruno, 2011). والسبب في ذلك هو ميل الأجور المتوسط في البرازيل للاستهلاك بصورة كبيرة: حيث وجدت الدراسات أن معظم الأجراء ينفقون ١٠٠٪ من رواتبهم، وتكون المدخرات الخاصة مستمدة فقط من الأرباح المحققة من النسب المئوية العليا في توزيع الدخل الشخصي. وفي ذات الوقت، شهدت البرازيل توسعاً في الإقراض نتيجة تأثير الأمولة، وتراجع ميل الأسر المتوسطة للدخار. ويعود الدافع لذلك بشكل خاص إلى انخفاض أسعار الفائدة التي تحافظ عليها السلطات لتشجيع الاستثمار. وبالرغم من أن هذه البيئة تفيد المروجون لاستثمار رأس المال، إلا أنها تؤدي كذلك إلى تراكم الديون التي تغذي النمو الاقتصادي من خلال الاستهلاك.

٦-٣ “الركود العظيم” وفرصة تحقيق نمو أكثر توازناً

قد تنجح أنماط النمو المختلفة سالفة الذكر في بعض البلدان لبعض الوقت، ولكن التجربة الأخيرة قد أثبتت أن الاستهلاك المدفوع بالدين اتسم بعدم الاستدامة، سواء على المستوى الوطني أو العالمي. ويأتي النمو المبنى على الديون مع تزايد مستويات ديون الأسر، والتجاوزات في الأجور، والمخاطرة في القطاع المالي. وقد كشفت الأزمة وما تلاها من عملية تقليص المؤلمة للديون عن قيود هذا النموذج من النمو، والذي لم يركز فقط على الاختلالات الداخلية، وإنما أسهم أيضاً في الاختلالات العالمية، حيث إن ارتفاع (أو تنامي) فوائض الحساب الجاري في بعض البلدان يتطلب وجود عجز في البلدان الأخرى.

إدارة المنافسة في اقتصاد عالمي مغلق

ما السبيل للمضي قدماً؟ في كثير من الحالات، تتضمن الاستشارات في مجال السياسات الموجهة للاقتصادات التي لديها عجز كبير في الحسابات الجارية وديون الأسر قبل الأزمة مزيجا من النقشف والاعتدال في الأجور (أو تخفيضها) لزيادة صافي الصادرات. وتعتمد هذه الاستشارات على افتراض أن التعديل في اتجاه الهبوط من جانب واحد في تكاليف اليد العاملة يمكنه استعادة القدرة التنافسية لكل بلد على حدة. وليس واضحاً مدى فعالية ذلك، حيث لا تعتمد القدرة التنافسية فقط على تكاليف العمالة ولكن أيضاً على سلسلة من العوامل الأخرى، بما في ذلك قدرة البلدان على إنتاج نطاق عريض من المنتجات المتنوعة والمعقدة (Felipe and Kumar, 2011). كما توجد مشكلة العمل الجماعي: فبينما يمكن لكل بلد، من حيث المبدأ، زيادة الطلب الكلي على سلعها وخدماتها عن طريق زيادة التصدير، لا يمكن لكافة البلدان أن تفعل ذلك في ذات الوقت؛ فالاقتصاد العالمي ككل هو اقتصاد مغلق، إذا قام عدد كبير من البلدان بالتخفيض التنافسي للأجور أو تطبيق سياسات الاعتدال في الأجور معاً في ذات الوقت في عدد كبير من البلدان، ستلغي المكاسب التنافسية بعضها البعض، ويمكن أن يؤدي الأثر الرجعي لتخفيض الأجور في العالم على الاستهلاك إلى

ركود الطلب الكلي على المستوى العالمي. وثمة مجال دائماً لتحفيز الطلب المحلي في البلدان التي لديها فائض في الحساب الجاري.

بالإضافة إلى ذلك، فإن المشورة بتخفيض تكاليف العمل بالوحدة تبدو وكأنها تستند إلى الإجماع على أن الاقتصادات التي تحقق فوائض هي نتيجة لنجاح إستراتيجيات مدفوعة بالصادرات، في حين تفتقر اقتصادات النمو المبني على الديون إلى القدرة على المنافسة في أسواق صادراتها، ومن ثم تعتمد على الاستهلاك الذي يغذيه الدين. وفي الحقيقة، فإن بلدان مثل اليونان وأسبانيا قد شهدت عجزاً متزايداً في الحساب الجاري. ومن المدهش أن يحدث ذلك على الرغم من الزيادات في القيمة الحقيقية لصادراتها. ويرجع تدهور الحسابات الجارية لهذه البلدان إلى الزيادة الكبيرة في الواردات بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٨، والأثر السلبي لما يطلق عليه "دخل العامل" من الحساب الجاري: وهو خدمة القروض، والائتمانات من المستثمرين الأجانب. ومن غير المرجح أن تؤدي تخفيضات إضافية لتكاليف العمل بالوحدة إلى حل هذا الجزء الأخير من العجز في الحسابات الجارية.

٧ الاختلالات الداخلية والخارجية

يُعد التقرير العالمي للأجور إسهاما في الأدبيات التي تناولت التغيرات في توزيع الأجور ومستوياتها داخل البلدان وبين بعضها البعض، فضلا عن الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن هذه الاتجاهات. وقد نشأت بعض الحقائق المجردة من هذه الأدبيات. إحدى النتائج الرئيسية كانت الاتجاه النزولي في نصيب العمالة، وتزايد عدم العدالة في توزيع الدخل الشخصي.

٧-١ توزيع الدخل الوظيفي والشخصي

نصيب أقل للعمالة

من حيث التوزيع الوظيفي للدخل، والذي يهتم بكيفية توزيع الدخل الوطني بين العمالة ورأس المال، يوضح التقرير اتجاه طويل الأجل نحو تراجع نصيب تعويضات العمالة، وتزايد نصيب الأرباح في كثير من البلدان. الأمر الذي يؤكد نتائج التقرير العالمي للأجور ٢٠١١/٢٠١٠ (ILO, 2010a)، والذي أشار إلى اتجاه هبوطي في نصيب العمالة لدى ١٧ من أصل ٢٤ من الاقتصادات المتقدمة منذ الثمانينات من القرن الماضي، وكذلك نتائج دراسة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD's *Employment Outlook*، والتي أشارت إلى اتجاه مشابه لدى ٢٦ من أصل ٣٠ بلدا منذ عام ١٩٩٠، الأمر الذي يشير إلى التباين بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل في عدد كبير من البلدان.

فجوة متزايدة بين الشريحتين العليا والدنيا للأجور

أصبح التوزيع الشخصي للدخل أكثر تفاوتاً. حيث زادت المسافة بين شريحتي أعلى وأدنى ١٠٪ من العاملين بأجر في ٢٣ من أصل ٣١ بلداً منذ الفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ (ILO, 2008a)، كما ارتفعت كذلك نسبة العاملين الذين يعانون من تدني الأجور (المُعَرَّفة بأقل من ثلثي وسيط الأجر). وما زالت هذه الاتجاهات نحو تزايد عدم العدالة قوية عند النظر في مصادر الدخل الأخرى، والضرائب، وتحويل الدخل.

٧-٢ انخفاض الاستهلاك المبني على الأجور مما يؤثر على التعافي

تعمل هذه الاختلالات الداخلية على خلق الاختلالات الخارجية أو تفاقمها. فأنحراف التوزيع لصالح حصة رأس المال يميل إلى تقييد الطلب على الاستهلاك، حيث استمر الاستهلاك في التزايد في بعض البلدان، في الغالب، كنتيجة لظاهرة الزيادة في ديون الأسر المنزلية. و تبحث بلدان أخرى

عن حلول خارجية، بحيث تعوض الفوائض التصديرية ضعف الطلب المحلي. ولكن، في النهاية، تبين أن الاعتماد على الائتمان الميسر غير مستدام، كما أن إستراتيجيات النمو المدفوع بالتصدير والقائمة على الفوائض التجارية كانت أيضا، في كثير من الأحيان، ممكنة فقط مع الاستهلاك المدفوع بالدين في البلدان التي تعاني من العجز.

وظهرت هذه الاختلالات جميعها قبل الركود العظيم. بينما لم يتضح بعد التأثير الكامل للأزمة على هذه الاختلالات الخارجية والداخلية، ولكن ثمة أسباب قليلة تدعو للتفاؤل المفرط. فقد تراجع متوسط الأجور في الاقتصادات المتقدمة في ٢٠٠٨ و ٢٠١١. والتخفيضات في تكاليف العمل في بلدان الأزمة التي تعاني من عجز في الحساب الجاري تنطوي على مخاطر اقتصادية: وما لم تسمح البلدان، التي تحقق فوائض، بمزيد من الاستهلاك المبني على الأجور لكل من السلع المحلية والمستوردة، لكانت النتيجة فترة طويلة من الركود الاقتصادي، أو حتى الكساد.

مخاطر التقشف والركود

وبالنسبة للاختلالات الداخلية، من غير المتوقع أن تعمل سياسات التقشف والتباطؤ الاقتصادي الطويل المدى على عكس اتجاهات التوزيع الشخصي للأجور والدخول. وعلى الرغم من عودة نصيب العمالة إلى الارتفاع لفترة وجيزة في بداية الأزمة، إلا أنه عاد للتراجع مرة أخرى بعد عام ٢٠٠٩. وفي ذات الوقت، هناك مؤشرات على أن الأزمة قد أفضت إلى زيادة عدم العدالة. وفي الولايات المتحدة كانت الزيادة في عدم العدالة في الدخل ما بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ هي الأكبر في تاريخ البلاد منذ عام ١٩٩٣، ووصل عدد "الفقراء العاملين" الآن ٧,٢٪ من مجموع العمال عام ٢٠١١، ارتفاعا من ٥,٧٪ عام ٢٠٠٧ (مكتب تعداد سكان الولايات المتحدة الأمريكية، سنوات مختلفة). وفي أوروبا، هناك أكثر من ٨٪ من الأشخاص ممن لديهم وظائف معرضون لخطر الفقر، ويمكن تصنيفهم "فقراء عاملين" وفقا لتقرير المفوضية الأوروبية بعنوان التطورات الاجتماعية وفي التشغيل في أوروبا ٢٠١١ (٢٠١٢c).

ولهذه التطورات تبعاتها ليست فقط على الاستقرار الاقتصادي والنمو، ولكنها تتحدى أيضا مفهوم العدالة الاجتماعية، وتقوض التماسك الاجتماعي. فالتوزيع غير العادل للدخل، وتركزها بين أصحاب الأجور العليا، وأصحاب رؤوس الأموال، كانا سببا في اندلاع السخط العام حول العالم، مما أدى إلى زيادة مخاطر الاضطرابات الاجتماعية وعدم الاستقرار الاجتماعي. ففي الاقتصادات المتقدمة، تم تخفيض إجراءات قبول التقشف وضبط أوضاع المالية العامة. بينما أفضى ذلك في البلدان النامية إلى العديد من الإضرابات والاحتجاجات، وخاصة عندما أدى ارتفاع أسعار المواد الغذائية والطاقة إلى تآكل القوة الشرائية للشريحة الأدنى من العاملين بأجر.

٨ إعادة ربط الأجور بالإنتاجية

٨-١ تنسيق إجراءات السياسات

ما الذي ينبغي القيام به؟ يشير تحليلنا إلى ضرورة اتخاذ إجراءات في مجال السياسات نحو "إعادة التوازن" على المستويين الوطني والعالمي. وفي هذا الإطار، علينا تجنب الرؤية التبسيطية بأن البلدان يمكنها التغلب على الركود، مع زيادة التركيز على السياسات التي تعمل على تشجيع الربط

الوثيق بين النمو في إنتاجية العمل ونمو تعويضات العمالة. ويشير وجود فائض كبير في الحساب الجاري لدى بعض البلدان إلى وجود مجال لتحفيز الطلب المحلي، ولا سيما من خلال ربط الأجور بزيادات الإنتاجية بصورة أفضل. وينبغي مراعاة عدم تشجيع "السباق نحو القاع" لأنصبة العمالة في البلدان التي تعاني من عجز أو في جميع أنحاء منطقة اليورو. فالسعي بلا حدود نحو ميزة تكلفة العمل ضامنا للتنافسية الاقتصادية، من المرجح أن يعمل على تثبيط الابتكار والارتقاء الاقتصادي، وهما ديناميكيات مهمة في اقتصاد السوق. كما أن إجراءات التقشف التي يتم فرضها من الخارج، وتتجاوز الشركاء الاجتماعيين، سوف تضر كذلك بعلاقات العمل الفعالة. وهكذا، نوصي بقوة بضرورة تنسيق السياسات على المستوى العالمي التي يمكن أن تمنع خيار "الطريق غير المجدي" الذي يحول دون خلق بيئات مواتية لـ "إعادة التوازن الداخلي".

٢-٨ تدعيم المؤسسات القائمة

ويمكن أن يبدأ "إعادة التوازن الداخلي" من خلال تدعيم المؤسسات لتحديد الأجور. ويشير التقرير إلى أن ضعف هذه المؤسسات، وبالتالي، القوة التفاوضية للعمال قد أسهم في تدهور التوزيع الوظيفي والشخصي للدخل. لذلك، ثمة حاجة إلى سياسات "لإعادة توازن" القوة التفاوضية لتحقيق الكفاءة الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي. ونظرا لصعوبة تنظيم العمالة، وخاصة في سياق زيادة الانقسام في سوق العمل وسرعة التغيرات التكنولوجية، يتعين خلق بيئات أكثر دعما وتمكينا للتفاوض الجماعي، ولتمكين العمالة من المطالبة بنصيب عادل من الناتج الاقتصادي. وفي ذات الوقت، عند تحديد الأجر، يجب ملاحظة أن هذه العمالة - وخاصة العمالة منخفضة الأجر - قد تحملت عبئا كبيرا من عدم العدالة المتزايدة، وهناك الحاجة إلى مزيد من الحماية، عندما يتعلق الأمر بتحديد الأجر. كما أثبت الحد الأدنى للأجور أنه أداة سياسية فعالة، إذا ما تم تصميمه بالشكل الملائم، لتوفير حد أدنى من الأجر اللائق، ومن ثم تأمين حد أدنى من المستوى المعيشي لهذه العمالة وأسرهم. وطبقا لتقرير التنمية العالمية الأخير ٢٠١٣: فرص العمل (World Bank, 2012)، فإن الآثار السلبية المحتملة لترتيبات المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور على التشغيل ونواتج سوق العمل الأخرى تم تقديرها في الماضي بأكبر من حجمها، بينما يتعين الحرص في تصميمها لتحسين فعاليتها.

٣-٨ ما بعد أسواق العمل

اللوائح المالية

توضح نتائج تقريرنا أن "إعادة التوازن" في توزيع الدخل من خلال سياسات سوق العمل فقط ليس كافيا. فطبقا للدراسات الأخرى (OECD, 2011 and 2012a; ILS, 2011 and 2012)، فإن أحد العوامل المهمة التي تسهم في زيادة عدم العدالة، هي السياسات التي أدت إلى "العولمة المالية" غير المقيدة. حيث أدت الأمولة إلى تحفيز تغيير الشركات لوسائل التمويل الداخلية من الاستثمار الحقيقي إلى استثمارات مالية محفوفة بالمخاطر المالية، والمضاربة بهدف توليد أقصى قدر من الأرباح على المدى القصير. فالأسواق المالية التي لا تخضع للوائح التنظيمية لم تؤد إلى تفاقم عدم العدالة فحسب، بل أفضت كذلك إلى نواتج اقتصادية غير مستقرة دون المستوى الأمثل.

لذلك، يتطلب "إعادة التوازن" تنظيم أفضل للقطاع المالي واستعادة دوره في توجيه الموارد إلى استثمارات مستدامة ومنتجة.

الضرائب والضمان الاجتماعي

وثمة أبعاد مهمة أخرى "لإعادة التوازن" تستحق تحليلاً أكثر تفصيلاً. ومن بين هذه الأبعاد الضرائب، وهي موضع مناقشات مكثفة. ففي العديد من البلدان، يميل نظام الضرائب القائم إلى الانحياز بشدة لعوائد رأس المال مقارنة بدخول العمالة، الأمر الذي يزيد من الضغوط على كل من تكاليف العمل لأصحاب العمل، والأجر الصافي للعامل. ومن الأمور الأخرى المهمة التي تستحق التركيز عليها التأمين الاجتماعي وسياسات الدخل. حيث يشير تحليلنا لنصيب العمالة من الدخل إلى أن التغيرات في نظام التأمين الاجتماعي لها تأثيرات ليست فقط على إعادة توزيع الدخل، ولكن أيضاً على توزيع الدخل الأساسي المتمثل في نصيب العمالة. ويمكن أن يحدث الأخير في قنوات مختلفة، بما في ذلك إضعاف الوضع التفاوضي للعمالة من خلال خفض الوضع الاحتياطي لهم (مثل إعانات البطالة)، أو ما يطلق عليه خبراء الاقتصاد "الأجور الاحتياطية". لذلك، يمكن أن تسهم مزايا التأمين الاجتماعي المناسبة في خلق مناخ مؤسسي مواتياً لتفعيل التفاوض على الأجور، وتأمين دخل أساسي للعمالة المحتاجة. وفي ذات الوقت، فمن الضروري إيجاد توازن بين تكاليف ومزايا نظم التأمين الاجتماعي للمجتمع، وللمجموعات المختلفة من المالكين والمستفيدين.

٤-٨ خصائص البلدان النامية

تتطبق السياسات سائدة الذكر على البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. وإن كانت المجموعة الأخيرة من البلدان تواجه بعض التحديات المحددة.

الوصول إلى الأجور الآخرين

أولاً، يجب أن نقر بأن نصف العاملين فقط في البلدان النامية والناشئة يعملون بأجر. بينما الغالبية العظمى من النصف الآخر هم من عمالة التوظيف الذاتي أو من العمالة المساعدة للأسر. ولا يعني ذلك أن الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية ليسوا بذي صلة. فطبقاً لهذا التقرير، ففي عينة من ٣٢ من البلدان النامية على نقاط مختلفة من الزمن في الفترة من ١٩٩٧-٢٠٠٦ كان ما لا يقل عن ٦٤ مليون عامل بأجر يتقاضون أقل من ٢ دولار بمعدل القوة الشرائية يومياً. ويمكن أن يصبح الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية سبب هذه العمالة وأسرها لتحقيق مستويات معيشية أعلى. غير أنه ثمة حاجة لإجراءات إضافية بغية خلق مزيد من فرص العمل بأجر، وزيادة إنتاجية ومكاسب العاملين بالتوظيف الذاتي. كما تعد نظم ضمان التشغيل التي تدفع الحد الأدنى للأجور بمثابة سبب لخلق حوافز للشركات الخاصة للالتزام بالحد الأدنى للأجور كي لا تفقد القوة العاملة بها.

تحسين إنتاجية العمل

فضلاً عن ذلك، عادة ما تكون الأجور في البلدان النامية والناشئة أدنى بشكل كبير، حيث متوسط الأجور - رغم زيادته بشكل أسرع عنه في الاقتصادات المتقدمة - يتراوح تقليدياً بين ١٥٠

و ١٠٠٠ دولار أمريكي شهريا بمعادل القوة الشرائية. وفي هذا السياق، مازالت زيادة متوسط إنتاجية العمل تمثل تحديا رئيسيا يستلزم بذل الجهود لرفع مستوى التعليم والقدرات المطلوبة لتحقيق التحول الإنتاجي والتنمية الاقتصادية، جنبا إلى جنب مع بيئة السياسات المواتية للنمو وخلق فرص العمل.

تنفيذ خطط الحماية الاجتماعية

وأخيرا، يكمن التحدي الرئيسي الذي يواجه البلدان النامية والناشئة في وضع أنظمة الحماية الاجتماعية المصممة تصميميا جيدا، والتي من شأنها أن تتيح للعمالة وأسرها الاستثمار في تعليم أطفالهم، والحد من مبالغ الادخار الاحترازي، وتطوير أنماط استهلاك الطبقة الوسطى. وطبقا لمنظمة العمل الدولية، فإن الحد الأدنى للحماية الاجتماعية الفعالة ليست خارج نطاق قدرات تحمل البلدان، أيا كان مستوى التنمية الاقتصادية الخاص بها (ILO, 2010e).

الملحق الأول

اتجاهات الأجور العالمية: قضايا منهجية

قام برنامج ظروف العمل والتشغيل (TRAVAIL) لمنظمة العمل الدولية بوضع المنهجية المستخدمة لتقدير اتجاهات الأجور العالمية والإقليمية للتقرير العالمي للأجور (٢٠١٠) السابق، بالتعاون مع إدارة الإحصاء، وذلك بعد تلقي المقترحات التالية التي صاغها أحد مستشاري منظمة العمل الدولية، وثلاث مراجعات قام بها أربعة من الخبراء المستقلين.^{٣٤} يصف هذا الملحق المنهجية المطبقة كنتيجة لهذه العملية.

المفاهيم والتعريفات

وفقا للتصنيف الدولي لحالة العمالة (ICSE-93)، "الموظفون" هم العمال الذي يشغلون "وظائف بأجر"؛ أي الوظائف التي لا يعتمد فيها الأجر الأساسي بصفة مباشرة على إيرادات صاحب العمل، وتشمل العمالة المنتظمة، والعاملين بعقود توظيف قصيرة المدى، والعمالة غير الرسمية، والعمالة الخارجية، والعمالة الموسمية، وفئات أخرى من العاملين الذين يشغلون وظائف مدفوعة الأجر.^{٣٥}

تشير كلمة "الأجر" إلى إجمالي الأجور، بما في ذلك العلاوات العادية التي يتلقاها الموظفون خلال فترة محددة من الزمن عن الوقت الذي يقضونه في العمل، والوقت الذي لم يتم العمل فيه مثل الإجازات السنوية، والإجازات المرضية مدفوعة الأجر. وبصفة أساسية، فهو يناظر مفهوم "إجمالي الأجور النقدية" وهي المكون الرئيسي للدخل المتعلق بالتشغيل بأجر.^{٣٦} يستثنى منه اشتراكات أصحاب الأعمال في التأمينات الاجتماعية.

تشير "الأجور" في السياق الحالي إلى متوسط أجور العاملين الشهرية الحقيقية. وكلما كان ذلك ممكنا، قمنا بجمع البيانات التي تشير إلى جميع العاملين (وليس إلى مجموعة فرعية منهم، مثل العاملين في الصناعة التحويلية أو العاملين بدوام كامل).^{٣٧} وتقاس الأجور بالقيم الحقيقية، بغية التعديل للتعامل مع تأثير تغيرات الأسعار عبر فترات زمنية مختلفة؛ أي يتم تعديل بيانات الأجور الاسمية وفقا لمعدل التضخم في أسعار المستهلكين في كل بلد.^{٣٨} ويشير نمو الأجور الحقيقية إلى التغيير على أساس سنوي مقارنة في متوسط الأجور الشهرية الحقيقية لجميع العاملين.

منهج التعداد الإحصائي

إن المنهجية المستخدمة في التقديرات العالمية والإقليمية هي أسلوب التعداد الإحصائي مع عدم الاستجابة، والهدف منه هو العثور على بيانات الأجور الخاصة بكافة البلدان، ووضع معالجة

صريحة في حالة عدم الاستجابة الكلي، (انظر "التعامل مع عدم الاستجابة الكلي"، أدناه). لقد حاولنا جمع بيانات عن الأجور لمجموع ١٧٧ بلدا وإقليما، تم تجميعها في ست مناطق منفصلة.^{٣٩} ولتيسير المقارنة مع اتجاهات التشغيل الإقليمية، تتماشى مجموعتنا الإقليمية الحالية مع تلك المستخدمة في نموذج اتجاهات التشغيل العالمية (GET) لمنظمة العمل الدولية (انظر الجدول أ١). إلا أننا ضمنا عدة مناطق من GET في منطقة واحدة لآسيا والمحيط الهادئ (والتي تتضمن مناطق الـ GET في شرق وجنوب شرق آسيا، ومنطقة المحيط الهادئ، وجنوب آسيا)، وأيضا أفريقيا (وتتضمن شمال أفريقيا، وجنوب الصحراء الكبرى الأفريقية). لاحظ أن جمهورية كوريا وسنغافورة قد تم ضمهما حاليا لآسيا (فليسوا تحت مجموعة البلدان المتقدمة) وأن الـ ٢٧ بلدا الأعضاء في الاتحاد الأوروبي قد تم إدراجها تحت "الاقتصادات المتقدمة". كذلك، لم يعد هناك تقسيم بين "وسط وشرق أوروبا" و"أوروبا الشرقية آسيا الوسطى" حيث تم إدراج كافة بلدان التحول الاقتصادي السابقة (باستثناء أعضاء الاتحاد الأوروبي) وتركيا في مجموعة واحدة "أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى". وبالنسبة لهذه المناطق، يعني إعادة تجميع المجموعات أن اتجاهات الأجور الإقليمية المنشورة في التقرير العالمي للأجور الحالي لا يمكن مقارنتها مباشرة بالأرقام الواردة في الإصدار السابق. ولم يطرأ أي تغيير في أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي، أو الشرق الأوسط. غير أن بعض مراجعات البيانات من قبل مكاتب الإحصاء الوطنية تعني أن اتجاهات الأجور الإقليمية قد تم تحديثها منذ نشر الإصدار الأخير.

وبصفة عامة، فقد نجحنا في الحصول على بيانات الأجور عن ١٢٤ بلدا وإقليما، مع التغطية الإقليمية كما هو مبين في الجدول أ٢، ولدينا بيانات من جميع الاقتصادات المتقدمة، وجميع البلدان في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى. وفي مناطق أخرى، على الرغم من المحاولات المتكررة للحصول على أرقام الأجور من المكاتب الإحصائية الوطنية و/أو الدولية، فهناك بعض الحالات لم تكن بيانات الأجور متاحة. وتتراوح تغطية المناطق المتبقية من ٤١,٢٪ (أفريقيا) إلى ٧٥,٠٪ (الشرق الأوسط). ومع ذلك، فإن قاعدة البيانات تتضمن بيانات الأجور لأكثر البلدان وأكثرها ازدهارا، والتغطية من حيث الموظفين والفاتورة الإجمالية للأجور أعلى مما يوحي به العدد البسيط للدول. ففي المجمل، تحتوي قاعدة بياناتنا على معلومات عن ٩٤,٣٪ من العاملين في العالم؛ يمثلون معا ما يقرب من ٩٧,٧٪ من فاتورة الأجور في العالم.

التعامل مع بند عدم الاستجابة

في بعض البلدان التي وجدنا بيانات عنها، كانت السلسلة الإحصائية غير مكتملة، بمعنى أن البيانات الخاصة ببعض السنوات كانت مفقودة. ويستعرض الجدول أ٣ التغطية لكل سنة من ٢٠٠٦ حتى ٢٠١١. وكما هو متوقع، تصبح تغطية قاعدة البيانات أقل بالنسبة للسنوات الأحدث، حيث إن بعض المكاتب الإحصائية لا تزال تعالج هذه البيانات (أبرزها الصين، حيث لم تكن البيانات الخاصة بعام ٢٠١١ متوافرة بعد). ونتيجة لذلك، فبالنسبة لعام ٢٠١١ لدينا ملاحظات حقيقية عن ٧٤,٥٪ فقط من إجمالي الأجور على مستوى العالم، مقارنة بنسبة ٩٤,٣٪ لعام ٢٠١٠.

وبينما تكون التغطية في السنة الأخيرة جيدة في الاقتصادات المتقدمة، وشرق أوروبا، وآسيا الوسطى، يوجد لدينا عدد قليل جدا من المشاهدات الحقيقية بالنسبة للشرق الأوسط في ٢٠١٠.

جدول ١١ المجموعات الإقليمية

المناطق	البلدان والأقاليم (مع الاختصارات بين القوسين)
الاقتصادات المتقدمة	أستراليا (AUS)، النمسا (AUT)، بلجيكا (BEL)، بلغاريا (BUL)، كندا (CAN)، قبرص (CYP)، جمهورية التشيك (CZR)، والدنمارك (DNK)، استونيا (EST)، فنلندا (FIN)، فرنسا (FRA)، ألمانيا (DEU)، اليونان (GRE)، المجر (HUN)، آيسلندا (ICE)، أيرلندا (IRE)، وإسرائيل (ISR)، إيطاليا (ITA)، اليابان (JAP)، لاتفيا (LAT)، ليتوانيا (LIT)، لوكسمبورج (LUX)، مالطا (MTA)، هولندا (NET)، نيوزيلندا (NZ)، النرويج (NOR)، بولندا (POL)، البرتغال (POR)، رومانيا (ROM)، سلوفاكيا (SVK)، سلوفينيا (SVE)، أسبانيا (ESP)، السويد (SWE)، سويسرا (CH)، المملكة المتحدة (UK)، الولايات المتحدة الأمريكية (USA)
شرق أوروبا ووسط آسيا	ألبانيا (ALB)، أرمينيا (ARM)، أذربيجان (AZB)، روسيا البيضاء (BLS)، البوسنة والهرسك (BOS)، كرواتيا (CRO)، جورجيا (GEO)، كازاخستان (KAZ)، جمهورية قيرغيزستان (KYR)، جمهورية مولدافيا (MOL)، الاتحاد الروسي (RUS)، صربيا (SBA)، وطاجيكستان (TAJ)، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة (FYR)، تركيا (TKY)، تركمانستان (TUR)، وأوكرانيا (UKR)، أوزبكستان (UZB).
آسيا	أفغانستان (AFG)، وبنجلاديش (BAN)، بوتان (BHU)، بروناي دار السلام (BRU)، كمبوديا (CDA)، الصين (CHI)، فيجي (FIJ)، وهونغ كونغ (الصين) (HK)، الهند (IND)، إندونيسيا (ISA)، جمهورية إيران الإسلامية (IRA)، كوريا الشمالية (NK)، جمهورية كوريا (KOR)، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (LAO)، وماكاو (الصين) (MAC)، ماليزيا (MYA)، جمهورية جزر المالديف (MDS)، منغوليا (MON)، وميانمار (MYN)، نيبال (NEP)، وباكستان (PAK)، بابوا غينيا الجديدة (PAP)، الفلبين (PHL)، سنغافورة (SNG)، جزر سليمان (SOL)، وسري لانكا (SRI)، تايلاند (THA) وتيمور الشرقية (TL)، وفيتنام (VN).
أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي	الأرجنتين (ARG)، جزر البهاما (BAH) (THE)، بربادوس (BBO)، بليز (BZE)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات (BOL)، البرازيل (BRA)، تشيلي (CHE)، كولومبيا (COL)، كوستاريكا (COS)، كوبا (CUB)، جمهورية الدومينيكان (DOM)، الإكوادور (ECU)، السلفادور (ELS)، جواتمالا (GUA)، جيانا (GUY)، وهاييتي (HAI)، هندوراس (HON)، جامايكا (JAM)، مارتنينيك (MAR)، المكسيك (MEX)، جزر الأنثيل الهولندية (NAN)، نيكاراغوا (NIC)، بنما (PAN)، باراغواي (PAR)، بيرو (PER)، بورتوريكو (PR)، سورينام (SUR)، ترينيداد وتوباغو (TT)، أوروغواي (URU)، جمهورية فنزويلا البوليفارية (VZA).
الشرق الأوسط	البحرين (BAR)، العراق (IRQ)، والأردن (JOR)، الكويت (KUW)، لبنان (LEB)، عمان (OMA)، قطر (QAT)، المملكة العربية السعودية (SAU)، الجمهورية العربية السورية (SYR)، الإمارات العربية المتحدة (UAE)، الضفة الغربية وقطاع غزة (WBG)، اليمن (YEM).
أفريقيا	الجزائر (ALG)، أنجولا (ANG)، بنين (BEN)، وبوتسوانا (BOT)، بوركينا فاسو (BKF)، بروندي (BUR)، الكاميرون (CAM)، والرأس الأخضر (CAV)، جمهورية أفريقيا الوسطى (CAR)، تشاد (CHA)، جزر القمر (COM)، والكونغو (CON)، كوت ديفوار (COI)، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الكونغو (DRC)، مصر (EGY)، غينيا الاستوائية (EQG)، إريتريا (ERI)، أثيوبيا (ETH)، الجابون (GAB)، غامبيا (GAM)، وغانا (GHA)، وغينيا (GUI)، غينيا بيساو (GUB)، كينيا (KEN)، ليسوتو (LES)، ليبيريا (LIB)، ليبيا (LBY)، مدغشقر (MAD)، وملawi (MAW)، مالي (MAL)، موريتانيا (MAI)، موريشيوس (MUS)، المغرب (MOR)، موزمبيق (MOZ)، ناميبيا (NAM)، النيجر (NIG)، نيجيريا (NIR)، ريونيون (REU)، رواندا (RWA)، السنغال (SEN)، سيراليون (SL)، الصومال (SOM)، جنوب أفريقيا (SA)، السودان (SUD)، سوازيلاند (SWA)، جمهورية تنزانيا المتحدة (TAN)، توجو (TOG)، تونس (TUN)، أوغندا (UGA)، زامبيا (ZAM)، زيمبابوي (ZIM).

الجدول ٢١: تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠١٠ (نسب مئوية)

المجموعة الإقليمية	التغطية القطرية	تغطية العامل	التغطية التقريبية لمجموع الأجور
أفريقيا	٤١,٢	٥٩,٥	٧٩,٣
آسيا	٦٩,٠	٩٨,٣	٩٩,٣
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
الاقتصادات المتقدمة	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي	٦٤,٥	٨٥,٣	٨٣,٩
الشرق الأوسط	٧٥,٠	٧٦,٤	٩١,٣
العالم	٧٠,١	٩٤,٣	٩٧,٧

ملحوظة: تشير التغطية القطرية لعدد البلدان - التي وجدنا لها بيانات الأجور - كنسبة مئوية من جميع البلدان في المنطقة، في حين أن تغطية العامل تشير إلى عدد العاملين في البلدان التي تتوفر بيانات عنها كنسبة مئوية من جميع العاملين في المنطقة (اعتباراً من عام ٢٠١٠). وتقدر التغطية التقريبية لمجموع الأجور على أساس افتراض أن مستويات الأجور تختلف باختلاف البلدان بما يتماشى مع إنتاجية العمل (أي الناتج المحلي الإجمالي للفرد العامل، اعتباراً من عام ٢٠١٠)، والمعبر عنها بتبادل القوة الشرائية بالدولار في ٢٠٠٥.

و ٢٠١١ لا تجعلنا قادرين على إجراء تقدير يعتد به، ولذلك، فمن المرجح أن تتغير أحدث اتجاهات الأجور في الشرق الأوسط. كما وضعنا علامة على معدلات النمو الإقليمي باعتبارها "تقديرات مؤقتة" عندما تكون قائمة على تغطية قدرها ٧٥٪، وباعتبارها "تقديرات أولية" عندما تكون التغطية الأساسية لقاعدة البيانات لدينا هي بين ٤٠ و ٧٤٪. لجذب الانتباه إلى حقيقة أنه قد يُعاد النظر فيها مرة أخرى عند إتاحة بيانات أكثر.

الجدول ٣١: تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠٠٦-٢٠١١ (نسب مئوية)

المجموعة الإقليمية	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
أفريقيا	٧٩,٦	٧٨,١	٦٥,٢**	٦٤,٨**	٦٤,٩**	٤٣,٢**
آسيا	٩٥,٨	٩٦,٠	٩٦,٢	٩٦,٤	٩٦,٥	(٣٨,١)
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	٩٨,٤	٩٩,٠	٩٨,٩	٩٨,٧	٩٨,٦	٩٧,٢
الاقتصادات المتقدمة	١٠٠,٠	٩٩,٢	١٠٠,٠	٩٩,٢	٩٩,٤	٨٦,٧
أمريكا اللاتينية وبلدان الكاريبي	٨٤,٩	٨٤,٧	٨٤,٤	٨٤,٠	٨٢,٦	٧٩,٠
الشرق الأوسط	٩١,٧	٩١,٩	٩١,٧	**٦٨,٠	(٢٢,٤)	(١٢,٠)
العالم	٩٧,٤	٩٦,٨	٩٦,٩	٩٥,٦	٩٤,٣	٧٤,٥*

ملاحظات:

* معدلات النمو المنشورة باعتبارها "تقديرات مؤقتة" (وفقاً لتغطية قدرها ٧٥٪).

** معدلات النمو المنشورة باعتبارها "تقديرات أولية" (وفقاً لتغطية قدرها ٤٠٪ - ٧٤٪).

() معدلات النمو منشورة ولكن من المرجح أن تتغير (وفقاً للتغطية الأقل من ٤٠٪).

انظر نص تقدير التغطية. تعتبر البلد تم تغطيتها فقط عند إتاحة مشاهدة حقيقية، سواء من السلسلة المفضلة أو من السلسلة الثانوية.

للتعامل مع هذا النوع من بند عدم الاستجابة (أي الفجوات في بيانات البلدان التي تم تغطيتها)، استخدمنا "إطار يستند إلى نموذج" للتنبؤ بالقيم المفقودة.^{٤٠} وهذا أمر ضروري للإبقاء على مجموعة البلدان المستجيبة ثابتة مع مرور الوقت، ومن ثم نتجنب الآثار غير المرغوبة المصاحبة للعينة غير المستقرة. ووفقا لطبيعة نقاط البيانات المفقودة، استخدمنا منهجيات متعددة مكتملة تم وصفها بالتفصيل في الملحق الأول في إصدار عام ٢٠١٠/٢٠١١ من التقرير العالمي للأجور.

التعامل مع عدم الاستجابة الكلية

أوزان الاستجابة

للتعامل مع عدم الاستجابة الكلية (عندما لا توجد بيانات السلاسل الزمنية للأجور لبلد ما) تم استخدام "الإطار المبني على تصميم" يتم فيه اعتبار عدم الاستجابة كمشكلة تتعلق بأخذ العينات. ولأن البلدان غير المستجيبة قد يكون لديها خصائص في الأجور تختلف عن تلك الخاصة بالبلدان المستجيبة، قد تؤدي عدم الاستجابة إلى تحيز في التقديرات النهائية. وهناك نهج نمطي للحد من الآثار السلبية لعدم الاستجابة وهو حساب الميل للاستجابة لدى البلدان المختلفة، ثم وزن البيانات من البلدان المستجيبة عن طريق عكس الميل للاستجابة لديها.^{٤١} يعني هذا ألا توضع أي افتراضات للبلدان غير المستجيبة.

وفي هذا الإطار، تستجيب كل بلد باحتمالية φ_j ويفترض أن البلدان تستجيب بشكل مستقل عن بعضها البعض (تصميم عينة Poisson). عندما تكون احتماليات الاستجابة φ_j ، يكون من الممكن تقدير الإجمالي Y لأي من المتغيرات y_j :

$$(١) \quad Y = \sum_{j \in U} y_j$$

$$(٢) \quad \hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\varphi_j} \quad \text{عن طريق المُقدر:}$$

حيث U هي عدد السكان و R هي مجموعة المستجيبين. ويكون هذا المُقدر غير متحيز إذا كانت الفرضيات صحيحة (انظر Tillé, 2001). وفي حالتنا، U هي مجموعة البلدان والمناطق المدرجة في الجدول ١ و R هي تلك البلدان "المستجيبة" التي تمكنا من العثور على بيانات للسلاسل الزمنية للأجور الخاصة بها.

وتكمن الصعوبة في أن الميل للاستجابة من جانب البلد z_j ، φ_j لا يكون معروفا بشكل عام ويجب تقديره. وهناك الكثير من أساليب تقدير الميل للاستجابة في الأدبيات (انظر على سبيل المثال Tillé, 2001). وفي حالتنا تم تقدير الميل للاستجابة من خلال ربط الاستجابة أو عدم الاستجابة من بلد ما بعدد العاملين لديها وإنتاجية العمل بها (أو الناتج المحلي الإجمالي لكل مشغل عام ٢٠٠٥ بمعدل القوة الشرائية PPP \$ (بالدولار الأمريكي) ويعتمد ذلك على الملاحظة بأن الإحصائيات

الخاصة بالأجور متاحة بسهولة أكبر بالنسبة للبلدان الأكبر والأكثر ثراء، عنها في البلدان الأصغر والأفقر. ونختار عدد العاملين وإنتاجية العمل حيث إن هذه المتغيرات تستخدم أيضاً للمعايرة ووزن الحجم (انظر أدناه).^{٤٢}

ولهذا الغرض، قدرنا الانحدار اللوجستي ذي الآثار الثابتة على النحو التالي:

$$(٣) \quad prob(response) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2010} + \beta_2 n_{j2010})$$

حيث x_{j2010} هي $\ln$ (الناتج المحلي الإجمالي لكل مشغل في ٢٠٠٥ معادل القوة الشرائية PPP التشغيل المنقوص الأمريكي) للبلد j في سنة ٢٠١٠، و n_{j2010} هي $\ln$ (عدد العاملين) في ٢٠١٠ و Λ دالة التوزيع التراكمي اللوجستي (CDF).^{٤٣} الأصول الثابتة α_h هي متغيرات صورية لكل منطقة من المناطق ذات البيانات غير الكاملة (آسيا والمحيط الهادي، وأمريكا الجنوبية، وبلدان الكاريبي، والشرق الأوسط، وأفريقيا)، بينما المنطقتان الباقيتان اللتان لديهما بيانات كاملة يشكلان الفئة المعيارية المحذوفة. وكان للانحدار اللوجستي مجال $N = 177$ حالة ويصدر بادئة $R^2 = 0.38$. وبعد ذلك تم استخدام المعلومات المقدرة لحساب ميل البلد j ، للاستجابة.

بعد ذلك يقدم وزن الاستجابة للبلد j ، ϕ_j عن طريق معكوس ميل البلد للاستجابة:

$$(٤) \quad \phi_j = \frac{1}{\phi_j}$$

عوامل المعايرة

إن عملية التعديل النهائية التي يطلق عليها بصفة عامة المعايرة (انظر Särndal and Deville, 1992) مصممة لضمان توافق التقدير مع التجميعات المعروفة. ويضمن هذا الإجراء تمثيل المناطق المختلفة بشكل ملائم في التقدير العالمي النهائي. وفي السياق الحالي، ينظر للمتغير الوحيد "عدد العاملين"، n ، في سنة معينة t للمعايرة. وفي هذه الحالة البسيطة، تقدم عوامل المعايرة بواسطة γ_{jt} :

$$(٥) \quad \gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h$$

حيث تمثل h المنطقة التي تنتمي إليها البلد j و n_{ht} هو عدد العاملين المعروف في تلك المنطقة في السنة t و $\hat{n}_{ht}$ هي تقدير إجمالي عدد العاملين في المنطقة والسنة ذاتها التي تم الحصول عليها كمنتج إجمالي للأوزان التي لا يتم معايرتها وبيانات التشغيل من البلدان المستجيبة في كل منطقة. ٤٤ وعوامل المعايرة الناتجة لسنة ٢٠١٠ كانت ١,٠٠ (الاقتصادات المتقدمة؛ شرق أوروبا وآسيا الوسطى)، و ٠,٩٧٥ (آسيا والمحيط الهادي)، و ١,٠٤٥ (أمريكا الجنوبية وبلدان الكاريبي)، و ١,٠٤٢ (أفريقيا)، و ١,٠٨٦ (الشرق الأوسط). وحيث إن كافة عوامل المعايرة إما تساوي أو تقترب من ١، تظهر هذه النتائج أن التقديرات $\hat{n}_{ht}$ كانت بالفعل قريبة جداً من عدد العاملين

المعروف n_{ht} في كل منطقة. لاحظ أن عملية المعايرة قد تم تكرارها لكل سنة بحيث يتغير وزن كل منطقة في التقدير العالمي بمرور الوقت بالتناسب مع حصتها التقريبية في فاتورة الأجور العالمية.

أوزان الاستجابة المعايرة

يتم الحصول على أوزان الاستجابة المعايرة ϕ'_{jt} بعد ذلك عن طريق ضرب وزن الاستجابة الأولي في عامل المعايرة:

$$(٦) \quad \phi'_{jt} = \phi_j \times \gamma_{jt}$$

إن التقدير الإقليمي لعدد العاملين الذي يستند إلى أوزان الاستجابة المعايرة مساويا للعدد الإجمالي المعروف للموظفين في تلك المنطقة في سنة ما. لذلك، يتم تعديل أوزان الاستجابة المعايرة للتعامل مع الفوارق في عدم الاستجابة بين المناطق. إن أوزان الاستجابة المعايرة تساوي ١ في المناطق التي اتاحت فيها بيانات الأجور لكافة البلدان (الاقتصادات المتقدمة؛ شرق أوروبا وآسيا الوسطى). وهي أكبر من ١ للبلدان الصغيرة والبلدان منخفضة إنتاجية العمل نظرا لتمثيلها بشكل ناقص بين البلدان المستجيبة.

تقدير الاتجاهات العالمية والإقليمية

وهناك طريقة بديهية واحدة للنظر في اتجاه الأجور العالمي (أو الإقليمي) ألا وهي من حيث تطور متوسط الأجور العالمي (أو الإقليمي). وسوف يتفق ذلك مع المفهوم المستخدم للتقديرات المعروفة الأخرى، مثل نمو الناتج المحلي الإجمالي الإقليمي للفرد (المنشور من قبل البنك الدولي)، أو التغير في إنتاجية العمل (أو الناتج المحلي الإجمالي للمشتغل).

يمكن الحصول على متوسط الأجور العالمية $\bar{y}_t$ في النقطة الزمنية t عن طريق قسمة مجموع فواتير الأجور الوطنية على العدد العالمي للموظفين:

$$(٧) \quad \bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times y_{jt}}{\sum_j n_{jt}}$$

حيث n_j هي عدد العاملين في البلد j و $\bar{y}_j$ هي متوسط أجور العاملين المقابل لكل منهما في البلد j في الوقت t . يمكن تكرار نفس العملية للفترة الزمنية اللاحقة $t+1$ للحصول على $\bar{y}_{t+1}^*$ باستخدام الأجور المخفضة $\bar{y}_{t+1}^*$ وعدد العاملين n_{t+1} . حيث $*$ تشير إلى الأجور الحقيقية، وبعد ذلك يكون من السهل حساب معدل نمو متوسط الأجور العالمية r .

ولكن بالرغم من أن هذه الطريقة جذابة – من الناحية النظرية – لتقدير اتجاهات الأجور العالمية، إلا أنها تنطوي على بعض الصعوبات التي لا يمكننا التغلب عليها في الوقت الحاضر. وبصفة خاصة، فإن تجميع الأجور الوطنية، كما في المعادلة ٧ يتطلب تحويلها إلى عملة مشتركة مثل معادل القوة الشرائية PPP\$. ويمكن أن يؤدي هذا التحويل إلى جعل التقديرات حساسة

للمراجعات في عوامل تحويل معادل القوة الشرائية PPP\$. كما يتطلب أيضا أن تكون إحصائيات الأجور الوطنية موائمة لمفهوم واحد للأجور ليكون المستوى قابل للمقارنة.^{٤٥}

والأهم من ذلك، يتأثر التغير في متوسط الأجور العالمية أيضا بآثار التركيب التي تحدث عندما تنتقل حصة العاملين بين البلدان. فعلى سبيل المثال، إذا كان عدد العاملين بأجر قد تراجع في بلد ما مرتفعة الأجور، ولكنه توسع (أو ظل ثابتا) في بلد ذات حجم مشابه وأجور منخفضة، يمكن أن ينتج عن ذلك تراجع في متوسط الأجر العالمي (بينما تظل مستويات الأجور ثابتة في كافة البلدان). ويجعل هذا الأثر التغيرات في متوسط الأجور العالمية صعب التفسير، حيث يتعين تحديد الجزء الذي أتى بسبب التغيرات في متوسط الأجور الوطنية، والجزء الذي أتى بسبب آثار التركيب.

لذلك فإننا نفضل مواصفة بديلة لحساب اتجاهات الأجور العالمية التي تحافظ على الميزة البديهية للمفهوم المعروف أعلاه، ولكنها تتجنب تحدياته العملية. ولتسهيل التفسير، نرغب أيضا في استبعاد الآثار الناجمة عن التغيرات في تكوين مجتمع العاملين على المستوى العالمي. لذلك، فإننا نتجنب خطر إنتاج الحرفية الإحصائية لتراجع متوسط الأجور العالمية التي يمكن أن يكون السبب فيها تحول في التشغيل نحو بلدان منخفضة الأجور (حتى وإن كانت الأجور بداخل البلدان تزيد فعليا).

عندما يظل عدد العاملين في كل بلد ثابتا، يمكن التعبير عن معدل نمو الأجور العالمية r_t كمتوسط مرجح لمعدلات نمو الأجور في كل بلد على حده:

$$(٨) \quad r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt}$$

حيث r_{jt} هو نمو الأجور في البلد j في النقطة الزمنية t ووزن البلد، w_{jt} ، هو حصة البلد j في إجمالي الأجور العالمية كما يتضح من:

$$(٩) \quad w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}$$

وعلى الرغم من امتلاكنا بيانات عن عدد العاملين n_{jt} ، في كافة البلدان والنقاط الزمنية المعنية من نموذج اتجاهات التشغيل العالمي الذي أعدته منظمة العمل الدولية^{٤٦}، إلا أننا لا يمكننا تقدير المعادلة (٩) مباشرة لأن ما لدينا من بيانات تخص الأجور ليست بعملة مشتركة. ولكن يمكننا أن نعتمد على النظرية الاقتصادية القياسية التي تقترح اختلاف متوسط الأجور بشكل تقريبي وفقا لإنتاجية العمل عبر البلدان.^{٤٧} لذلك يمكننا تقدير $\bar{y}_j$ كنسبة ثابتة من إنتاجية العمل، LP :

$$(١٠) \quad \bar{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt}$$

حيث α هو نسبة متوسط الأجور لإنتاجية العمل. لذلك يمكننا تقدير الوزن كما يلي:

$$(١١) \quad \hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt}$$

والذي يساوي:

$$(١٢) \quad \hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt}$$

إن استبدال $\hat{w}_{jt}$ بـ w_{jt} وإدراج وزن الاستجابة بالمعايير $\phi'z$ للمعادلة (٨) يقدم لنا المعادلة النهائية المستخدمة لتقدير نمو الأجور العالمية:

$$(١٣) \quad r_t = \frac{\sum_j \phi'z \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'z \times \hat{w}_{jt}}$$

وبالنسبة لنمو الأجور الإقليمية:

$$(١٣') \quad r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'z \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'z \times \hat{w}_{jt}}, j \in h$$

حيث h هي الإقليم الذي تنتمي له البلد z كجزء منه. ويتبين من المعادلتين (١٣) و(١٣')، أن معدلات نمو الأجور العالمية والإقليمية هي المتوسطات المرجحة لاتجاهات الأجور الوطنية حيث تصحح $\phi'z$ الاختلافات في الميل للاستجابة بين البلدان.

الملحق الثاني

كيف يؤثر الانحراف بين إنتاجية العمل والأجور على تكاليف العمل بالوحدة ونصيب العمالة من الدخل

سلط التقرير العالمي للأجور ٢٠١١/٢٠١٠ الضوء على اتساع الفجوة بين المكاسب الإنتاجية وزيادات الأجور الحقيقية في كثير من البلدان المتقدمة. ويشير التقرير إلى أن إنتاجية العمل تحدد ناتج عملية الإنتاج بالنسبة للمدخلات المستخدمة في توليد ذلك - في هذه الحالة - مدخلات العمل. وعادة ما يتم قياسها إما بالقيمة المضافة لكل مشغل أو لكل ساعة عمل. ويتسم القياس وفقا لساعات العمل بأنه لا يتأثر بالتغيرات في الناتج بفعل تباين ساعات العمل. غير أن وجود بيانات يمكن الاعتماد عليها بشأن ساعات العمل ليست دائما متاحة، لذا، يُعدّ المعيار المفضل هو القيمة المضافة للمشغل (كما الحال مع مؤشر الأهداف الإنمائية للألفية "إنتاجية العمل") (انظر Luebker, 2011). ولذلك تنشر المنظمات مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية كلا المؤشرين (انظر McKenzie and Brackfield, 2008). عادة ما تُقاس إنتاجية العمل بالقيم الحقيقية؛ ولذلك يجب أن نعبر عن معيار القيمة المضافة بأسعار صرف ثابتة (أي المعدلة للتضخم، وذلك باستخدام طريقة الانكماش المزدوج، حيث يتم تقييم كل من المدخلات والمخرجات بالأسعار الثابتة). ولكن لأن معامل انكماش الناتج المحلي الإجمالي الضمني قد يختلف عن الرقم القياسي لأسعار المستهلكين (المستخدم لتقليص الأجور) فربما من المفيد أحيانا مقارنة القيمة الاسمية المضافة والأجور الاسمية.

يرتبط مفهوما "الأجور" و"تعويضات العاملين" بشكل وثيق. حيث يشير مصطلح "الأجور"، كما هو مستخدم في التقرير العالمي للأجور، إلى إجمالي المكافآت ومن بينها الحوافز المنتظمة التي يحصل عليها العاملون خلال فترة محددة من الزمن مقابل الوقت الذي يتم العمل فيه، والوقت الذي لم يتم العمل فيه، مثل: الإجازات السنوية، والمرضية مدفوعة الأجر. وبصفة أساسية، يقابل مفهوم المكافآت مفهوم "إجمالي المكافآت النقدية"، وهو المكون الرئيسي للدخل المتعلق بالتشغيل بأجر. وهو يستثني مساهمات صاحب العمل لاشتراك العاملين في التأمين الاجتماعي، وهذا هو الفرق الرئيسي بينها وبين "تعويضات العاملين" في نظام الحسابات الوطنية للأمم المتحدة (٢٠٠٨). حيث تتكون من عنصرين: "الأجور والرواتب" (وهو ما يتطابق مع مفهوم الأجور في التقرير العالمي للأجور) و"المساهمات الاجتماعية التي يدفعها صاحب العمل" في المعاشات، ونظم الضمان الاجتماعي الأخرى. ويربط نصيب العمالة من الدخل (LS) تعويضات العاملين (CoE) بإجمالي القيمة المضافة (الناتج المحلي الإجمالي). نحصل على القياس غير المعدّل بقسمة إجمالي التعويضات على إجمالي القيمة المضافة، سواء على المستوى الوطني أو القطاعي:

$$(١) \quad LS = \frac{CoE}{GDP}$$

وكبديل لذلك، يمكن حساب نصيب العمالة من الدخل بقسمة التعويضات لكل عامل على القيمة المضافة لكل عامل:

$$(١') \quad LS = \frac{CoE / worker}{GDP / worker}$$

سوف يدرك القارئ أن المقام – الناتج المحلي الإجمالي لكل عامل – يقابل إنتاجية العمل كما تم تعريفها أعلاه. إلا أن البسط لا يطابق تماما مفهوم متوسط الأجور كما هو مستخدم في التقرير العالمي للأجور. أولا (وبخلاف الأجور) تتضمن تعويضات العاملين أيضا المساهمات الاجتماعية التي يدفعها صاحب العمل. ثانيا، يشير "متوسط الأجور" فقط إلى الموظفين (وليس لجميع العمالة، وهذا المصطلح يتضمن أيضا العمالة بالتوظيف الذاتي). ويمكن إعادة صياغة المعادلة رقم (١') أعلاه حتى تربط متوسط الأجور مباشرة بإنتاجية العمل كما يلي:

$$(١'') \quad LS = \frac{\alpha}{\beta} \times \frac{wage / employee}{LP}$$

حيث α هي تعويضات العاملين/الأجور و β العاملين/الموظفين. وهناك إجراء شائع (تم استخدامه أيضا في القسم الثاني من التقرير العالمي للأجور) وهو تعديل نصيب العمالة بالنسبة لنصيب الموظفين في إجمالي التشغيل. وعندها يمكن كتابة نصيب العمالة المعدل (LS') على النحو التالي:

$$(١''') \quad LS' = \alpha \times \frac{wage / employee}{LP}$$

ولحسن حظ المحللين، فإن المعامل α يتسم بالاستقرار بشكل ملموس مع الوقت. وينطبق هذا الأمر على بلد مثل ألمانيا والتي مرت خلال الـ ٣٥ سنة الماضية بتغيير هيكلي جذري، وتوحيد بلدين في بلد واحدة، بالإضافة إلى الإصلاحات التي تم تصميمها لخفض المساهمات الاجتماعية التي يدفعها صاحب العمل. ومع ذلك، فإن معامل تعويضات العاملين على الأجور والرواتب ظل ضمن نطاق ضيق بين ١,٢١ و ١,٢٤ خلال الفترة من ١٩٧٦ إلى ٢٠١١ (انظر مكتب الإحصاء الفيدرالي Federal Statistical Office, 2012، الجدول ٨-١). ويعني ذلك أن التغيرات في نصيب العمالة يمكن أن تُعزى تقريبا بالكامل إلى التغيرات في العلاقة بين متوسط الأجور وإنتاجية العمل. ولذلك يُعدّ نصيب العمالة إحصاء ملائم لمتابعة الانفصال بين هذين المتغيرين، والذي حدث في كثير من البلدان خلال العقد الأخير.

ويرتبط نصيب العمالة بشكل وثيق بتكاليف العمل بالوحدة (ULC) والتي تعرف عادة بمتوسط تكلفة العمل لكل وحدة من الناتج. وبالرغم من تواتر استخدامها كمؤشر لتنافسية الاقتصاد،

تحذر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من أن "تكاليف العمل بالوحدة لا ينبغي تفسيرها على أنها مقياس شامل للتنافسية، وإنما كانعكاس لتنافسية التكلفة"^{٤٨}. عادة ما يتم التعبير عن تكاليف العمل بالوحدة بالقيم الاسمية من خلال ربط تكاليف العمل الاسمية بالقيمة المضافة الحقيقية:

$$(٢) \quad nULC = \frac{nCoE}{rGDP}$$

حيث n و r القيم الاسمية والحقيقية على التوالي. ونحصل على الناتج المحلي الإجمالي الفعلي بتقليص الناتج المحلي الإجمالي الاسمي عن طريق مؤشر الأسعار P . ومن هنا تكون إحدى الطرق البديلة لحساب التكاليف الاسمية للعمل بالوحدة هي استخدام مؤشر الأسعار P مع القيم الاسمية لتعويضات العاملين CoE والناتج المحلي الإجمالي GDP:

$$(٢) \quad nULC = \frac{nCoE}{nGDP} * P$$

كما نرى من هاتين المعادلتين، يمكن أن تزيد التكاليف الاسمية للعمل بالوحدة لأن تكاليف العمل الاسمية تنمو أسرع من الناتج المحلي الإجمالي الاسمي، أو لأن الأسعار ترتفع. لذلك عادة ما تشهد البلدان ذات معدلات التضخم المرتفعة زيادة أسرع في التكاليف الاسمية للعمل بالوحدة بالمقارنة بالبلدان ذات معدلات التضخم المنخفضة. ويجعل ذلك من الصعب مقارنة التكاليف الاسمية للعمل بالوحدة عبر البلدان التي تستخدم عملات مختلفة.

والبديل هو حساب تكاليف العمل بالوحدة الحقيقية والتي تحدد تكلفة العمل الحقيقية (أي المعدلة من حيث التضخم) بالنسبة للناتج الحقيقي. وبعبارة أخرى، يجب تقليص كل من تعويضات العاملين CoE والناتج المحلي الإجمالي GDP مع مؤشر الأسعار P :

$$(٣) \quad rULC = \frac{nCoE * 1/P}{nGDP * 1/P} = \frac{nCoE}{nGDP}$$

وحيث إن مؤشرات الأسعار تلغي بعضها البعض، يتم حساب تكاليف العمل بالوحدة الحقيقية عادة على أساس القيم الاسمية (OECD, 2008). ويجنبنا ذلك أيضا النتائج الزائفة التي قد تنشأ عند استخدام الرقم القياسي لأسعار المستهلكين (CPI) لتقليص تكلفة العمل، ولكن يستخدم الرقم القياسي لأسعار المنتجين (PPI) للناتج المحلي الإجمالي (انظر Fleck, Glaser and Sprague, 2011). ولأغراض العرض، غالبا ما يتم التعبير عن تكاليف العمل بالوحدة كمؤشر يأخذ القيمة ١٠٠ في سنة الأساس (مثل ٢٠٠٥).

واتضح أن المعادلة رقم ٣ لتكاليف العمل الحقيقية بالوحدة تطابق تماما المعادلة رقم ١ الخاصة بنصيب العمالة من الدخل. لا يعتبر هذا الأمر مصادفة، وفي الحقيقة فإن المصطلحين "نصيب العمالة من الدخل" و "تكاليف العمل الحقيقية بالوحدة" تستخدم دائما كمردفات (انظر

(McKenzie and Brackfield, 2008). ما يعنيه ذلك ضمناً أن سياسات تخفيض التكاليف الحقيقية للعمل بالوحدة سوف تؤدي إلى فصل الأجور عن الإنتاجية، وتخفيض نصيب العمالة من الدخل (ومن ثم زيادة نصيب العوائد الرأسمالية).

وبالطبع قد تتراجع أيضاً التكاليف الاسمية للعمل بالوحدة نتيجة تراجع مؤشر الأسعار P . غير أن عدد قليل من صانعي السياسات سوف يستهدفون الانكماش الفوري – وهي ظاهرة جعلت الركود العظيم في الثلاثينيات من القرن الماضي أسوأ كثيراً، كما ترفع القيمة الفعلية للديون القائمة. ومع استمرار ارتفاع الأسعار سوف يتطلب خفض التكاليف الاسمية للعمل بالوحدة تراجعاً أكثر حدة في نصيب الأجور عن مجرد تخفيض التكاليف الحقيقية للعمل بالوحدة.

وبينما يتضح أن تخفيض تكاليف العمل مفضلاً لدى بعض المعلقين الاقتصاديين، فمن الأقل وضوحاً بكثير ما إذا كانت تبعات توزيع الدخل الوظيفي قد تم أخذها في الاعتبار – ويبقى من غير الواضح لماذا يجب أن تكون زيادة الأرباح على حساب الأجور سياسة اقتصادية جيدة (تم الإجابة عن هذا السؤال في الجزء الثاني من التقرير العالمي للأجور).

الملحق الثالث

محددات أنصبة العمل

الإطار أ ١ اختيار البيانات وإجراء التقدير: منهجية الاقتصاد القياسي

تستند المنهجية المستخدمة في إجراء التقدير لتحديد آثار المتغيرات المختلفة على أنصبة العمل على إطار السببية الذي يتطلب أربع خطوات أساسية. يتم إنشاء المتغير التابع (نصيب العمالة من الدخل) والمتغيرات المستقلة (العوامل الداخلية والخارجية) عن طريق دمج مجموعات البيانات (الخطوة الأولى) مع مراعاة مشاكل الخطأ في إعداد التقرير والجوانب الداخلية بحرص (الخطوة الثانية). يتم تجميع محددات أنصبة العمالة من الدخل وفقا للعوامل الواردة في الشكل 37 (الخطوة الثالثة) والجمع بين المحددات (الخطوة الرابعة) التي تحدد المواصفات مما يؤدي إلى التقديرات الواردة في الجدولين 4 و 5.

الخطوة الأولى: تم الجمع بين مصادر المعلومات التالية لإنشاء المتغير التابع ومجموعة المتغيرات المستقلة:

- **المتغير التابع:** قاعدة بيانات ILO/ILIS لإنشاء المؤشر الرئيسي لأنصبة الأجور كممثل لأنصبة العمالة من الدخل.
- **العوامل التحديدية:** قاعدة بيانات AMECO، وقاعدة بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، والحسابات الوطنية الصينية، والمؤشر الصناعي لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية UNIDO، ومؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي (WB-WDI)، والجدول العالمية PENN World Tables، وقاعدة بيانات EU-KLEMS.
- **البيانات التكميلية:** استمدت التوجه من دراسات (Aleksynska and Schindler (2011); Bassanini and Duval (2006) and Lane and Milesi-Ferretti (2007).
- **طبيعة البيانات ومعالجتها:** يتم تقدير المتغير التابع والمحددات على أساس سنوي للفترة من 1970 حتى 2007 لعدد 71 اقتصادا.
- **الخطوة الثانية:** المتغير التابع هو إجمالي نصيب الأجور وهو يعادل إجمالي فاتورة الأجور مقسوما على الدخل القومي. ويتم إنشاؤه بحيث يتيح تعديلين:
- **التعديل الأول (التحكم في سوء إعداد التقارير):** تتضمن بيانات التوظيف الذاتي الرواتب والأرباح. لتجنب المبالغة في تقدير مساهمة التوظيف الذاتي (عن طريق استبعاد الأرباح) ويقدر إجمالي فاتورة الأجور كمجموع الأجور من "العاملين الذين يتقاضون رواتب" مضافا إليها عنصر يقابل نصيب التوظيف الذاتي في القوة العاملة. ولذلك يكون العاملون بمثابة مفترضات لما كان يمكن أن تكون عليه رواتب أصحاب التوظيف الذاتي لو كانوا عمال بأجر (Gollin, 2002).
- **التعديل الثاني (السيطرة على الجوانب الداخلية):** إجمالي فاتورة الأجور يتضمن الأجور من القطاع العام المتصلة اتصالا وثيقا بقياس الاستهلاك الحكومي GC. وتم تضمين متغير الاستهلاك الحكومي GC في الجانب الأيمن من العلاقة السببية لاختبار تأثير حالة الرفاه على التغيرات في "إجمالي نصيب الأجور". ولذلك، يتعين إجراء المزيد من التعديل على القياس المعدل لإجمالي نصيب الأجور عن طريق طرح الاستهلاك الحكومي GC من إجمالي فاتورة الأجور: ويجعل التعديل الثاني الاستهلاك الحكومي GC (في الجانب الأيمن) خارجا عن إجمالي نصيب الأجور (على الجانب الأيسر).

الإطار أ١ اختيار البيانات وإجراء التقدير: منهجية الاقتصاد القياسي

تطبيق التعديلات الأول والثاني: المتغير التابع النهائي هو إجمالي فاتورة أجور القطاع الخاص، المعدّل لأصحاب التوظيف الذاتي، كنسبة من الدخل الوطني.

الخطوة الثالثة: إجراء التقدير يأخذ في الاعتبار خمس مجموعات من العوامل المستقلة كمحددات رئيسية للتغيرات في نصيب العمالة من الدخل:

- يتم تضمين نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للتحكم في التغيرات الهيكلية والدورية، وقد تؤثر على الاتجاه المادي لنصيب الدخل الوظيفي. حيث إن نمو الناتج المحلي الإجمالي يقيس عدم التجانس داخل الدولة الذي يختلف مع الوقت.
 - التقدم التكنولوجي: نصيب الصناعة، ونصيب الزراعة-صيد الأسماك من الناتج المحلي الإجمالي، متوسط إنتاجية العمل، و- للاقتصادات المتقدمة - نصيب رأس المال إلى العمالة وإلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومن حيث نصيب رأس المال إلى العمالة، يقتصر استخدام هذا المقياس فقط على الاقتصادات المتقدمة حيث لا يساعد استخدام متوسط إنتاجية العمل على قياس التقدم التكنولوجي، نظراً لتجانس متوسط إنتاجية العمل بين الاقتصادات مع مرور الوقت. لذا، فإن نصيب رأس المال إلى العمالة في التقديرات (بالنسبة للاقتصادات المتقدمة فقط) يتم قياسه وفقاً لقيمة إجمالي الخدمات الرأسمالية كنسبة من إجمالي عدد العاملين في القطاع: وبالتالي فهو مقياس لمتوسط إنتاجية العمل مع الإشارة إلى رأس المال فقط.
 - الأموال (الأموال العالمية): تنشأ كإجمالي الأصول الخارجية مضافاً إليها الالتزامات الخارجية لاقتصاد ما كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي. وهذه هي الطريقة المعيارية المتبعة في الأدبيات لقياس أهمية القطاع المالي لاقتصاد ما (انظر (EC, 2007; Rodrick, 1997; Stockhammer, forthcoming).
 - العولمة: الانفتاح التجاري (إجمالي الصادرات والواردات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي) ومعدلات التبادل التجاري (قيمة الوحدة من الصادرات لقيمة الوحدة من الواردات).
 - حالة الرفاه: الاستهلاك الحكومي كحصة من الناتج المحلي الإجمالي.
 - مؤشرات سوق العمل: كثافة الاتحادات النقابية والعمالية، ومؤشر الحد الأدنى للأجور، ومؤشرات إعانات البطالة (معدلات وتغطية الإحلال الوظيفي)، وفترة الإخطار المبكر لنهاية الخدمة، وتعويضات نهاية الخدمة، وضوابط الآثار على جانب العرض (القوى العاملة والسكان).
- الخطوة الرابعة: يفترض النموذج وجود علاقة سببية ثابتة بين المتغيرات. ويتم إعداد التقديرات عن طريق تجميع البيانات المتاحة من مجموعة غير متوازنة (٧١ بلداً ونحو ٣٧ سنة من المشاهدات من كل بلد) مع التحكم في الآثار الفردية الثابتة. وبالتالي، يمكن التعبير عن النموذج على النحو التالي:

$$WSAP_{it} = F[FIN_{it}, GLOB_{it}, TECH_{it}, WFST_{it}, LMI_{it}; e_{it}]$$

i ; country among n countries

t ; time period of observation

e ; stochastic shocks

إن إدراج أو استبعاد مجموعات معينة من المتغيرات يسمح بمجموعتين مختلفتين من الموصافات:

- الموصافات الأساسية: تتجاهل المتغيرات المؤسسية لسوق العمل (LMI) للتمكن من فهم أفضل للآثار المشتركة للعولمة والقوة التفاوضية للموظفين (الجدول 4)
- الموصافات الأساسية المدمجة: نتيج لكل متغير من المتغيرات الخمسة المحددة كمؤشرات لسوق العمل في الخطوة الثالثة الدخول في الموصافات الأساسية مما يؤدي إلى مجموعة جديدة من التقديرات (الجدول 5).

النتائج والتفسير

يوضح الجدول ٤٤ التقديرات الخاصة بالموصفات الأساسية لثلاث مجموعات من البلدان: كافة الاقتصادات (٧١ اقتصاداً)، والاقتصادات الصناعية (٢٨ بلداً من البلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية)، والاقتصادات النامية (٩ اقتصادات). وهذا التمييز مهم من المنظورين النظري والعملي. فالاقتصادات مرتفعة الدخل للأعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لديها أسواق عمل أكثر تجانساً، وهياكل صناعية، بالإضافة إلى بيانات أفضل جودة لفترة زمنية أطول. وهذه الظروف تتيح لنا العمل على نموذج ممتد يتضمن كافة العوامل المحتملة بدون الكثير من مخاطر الأخطاء الإحصائية أو عدم الموثوقية (مثل "الضوضاء" الإحصائية). ولذلك، تستخدم مواصفات نموذج كامل للاقتصادات الصناعية. ويقاس تأثير العولمة بالمتغيرين "الانفتاح التجاري" و"معدل التبادل التجاري"، حيث يقيس الأول التعرض للسوق العالمي، ويقاس الأخير التنافسية النسبية للبلد في التجارة الدولية. كما يقاس تأثير "العولمة المالية" بمجموع الأصول الخارجية والالتزامات الخارجية في الناتج المحلي الإجمالي (من Lane and Milesi-Ferretti, 2007). ويتم أيضاً إدراج كل من الاستهلاك الحكومي وكثافة الاتحادات النقابية والعمالية.

بيد أن هذا النهج غير مجدٍ إلى حد كبير بالنسبة للاقتصادات النامية، وذلك بسبب القيود المفروضة على البيانات المتاحة، لاسيما تلك المتعلقة بكثافة الاتحادات النقابية والعمالية. ومن ثم، يتم استخدام نموذج مواصفات مختلف يتضمن بعض المتغيرات الجديدة – نصيب القطاع الصناعي، والنصيب الزراعي-والمتعلق بالغابات، وإنتاجية العمل – والتحكم في آثار التقدم التكنولوجي والتغيير الهيكلي. وعند أخذ كافة البلدان الـ ٧١ معاً في الانحدار، يكون التباين بين الاقتصادات المتقدمة والنامية على النحو الذي يجعل نصيب الصناعة ونصيب الزراعة- الغابات، وإنتاجية العمل كافياً لقياس تأثير التغيير التكنولوجي والهيكل على نصيب العمالة من الدخل. ولكن في حالة الاقتصادات المتقدمة تكون هذه المتغيرات الثلاثة متجانسة بشكل كبير، ولا تحدد أوجه التباين في الفجوات التكنولوجية بين البلدان في هذه المجموعة. وبدلاً من ذلك، تستخدم المتغيرات نسبة رأس المال إلى العمالة، ونسبة رأس المال إلى الخدمة، لقياس مثل تلك الفجوات عند تقدير المواصفات الأساسية للبلدان الـ ٢٨ مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وأخيراً، تم إدراج النمو الاقتصادي الحقيقي للتحكم في تعديل تأثير دورة الأعمال التجارية قصيرة المدى على سلوك تحديد الأجور؛ حيث تتسق العلامة السالبة مع النتيجة التي تم التوصل إليها وهي أن الأجور معاكسة للدورة الاقتصادية.

يمكن قراءة كافة التقديرات الواردة في الجدول ٤٤ من حيث حجم التأثير (قيمة المعاملات) واتجاه التأثير (العلامة). وتؤكد هذه التقديرات على دور التكنولوجيا والعولمة في التجارة الدولية والأسواق المالية في خفض نصيب العمالة من الدخل في كل من الاقتصادات المتقدمة والنامية. ومن المثير للاهتمام، تشابه التأثير في الحجم بغض النظر عن مجموعات البلدان. كما أن التغييرات الموجبة في الاستهلاك الحكومي (حالة الرفاه) تعمل على زيادة نصيب العمالة من الدخل في كل من الاقتصادات المتقدمة والنامية على السواء. ومع ذلك، فإن حجم التأثير يكون أقل عندما تغطي التقديرات كافة الاقتصادات الـ ٧١، وهو ما قد يشير إلى التباين النسبي بين الاستهلاك الحكومي في البلدان المتقدمة والنامية كمحدد لأنصبة العمالة من الدخل.^٩ وبالمثل، يشير المعامل الخاص بكثافة

الاتحادات النقابية والعمالية (في اقتصادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) إلى الأثر الإيجابي الناجم عن القوة التفاوضية على أنصبة العمالة من الدخل.^{٥٠}

باستخدام التقديرات القائمة على الـ ٧١ بلدا معا، يتبين أن زيادة التصنيع والزيادات في نسبة رأس المال إلى العمل (كلا الإجراءين لزيادة رأس المال من خلال التقدم التكنولوجي) لهما تأثير سلبي على أنصبة العمالة من الدخل كما هو متوقع واتساقا مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الأمر (IMF, 2007; Kumhof and Rainciere, 2011; IMF 2010; OECD, 2012b).^{٥١} وبالرغم من ذلك، في حالة الاقتصادات النامية، تتطوي معاملات التصنيع وإنتاجية العمل على علاقة موجبة بين التقدم التكنولوجي وأنصبة العمالة من الدخل. وقد يكون ذلك مؤشرا على تأثير "اللاحق بركب" هذه الاقتصادات – حتى ٢٠٠٧ على الأقل – كما ورد في تقرير صندوق النقد الدولي بشأن عولمة العمل (IMF, 2007). وأثناء فترة اللاحق بالركب، عندما تحول تركيز الاقتصادات من القطاعات الزراعية إلى الصناعية، ربما أدى تضيق سوق العمل الناجم عن ذلك إلى رفع الأجور، مع زيادة إنتاجية العمل، والارتقاء التكنولوجي. وقد أيدت دراسات أخرى مؤخرا نتائج مشابهة لذلك (مثل OECD, 2012b).

يمكن تعزيز المواصفات الأساسية بدرجة أكبر بإدراج المؤشرات الخاصة بمؤسسات سوق العمل LMIs أي تلك المتغيرات التي (بالإضافة إلى كثافة الاتحادات النقابية والعمالية) تدل بشكل مباشر على قوة عملية المفاوضة في تحديد نصيب الدخل الذي يؤول للعمالة. ويبين الجدول أ٥ نتيجة تشغيل المواصفات المختلفة حيث تضاف كل مؤسسة من مؤسسات سوق العمل LMI كعامل إضافي للمواصفات الأساسية التي يتم تفسيرها وتبويبها في الجدول أ٤. وينطوي سبب إضافة كل مؤشر من المؤشرات الخاصة بمؤسسات سوق العمل LMI على نحو منفصل على شقين. أولا، نظرا للتأثير الإيجابي لكثافة الاتحادات النقابية والعمالية على أنصبة أجور العمل، فإن إضافة مؤشرات مستقلة – قد يكون من المرجح السبب في تنظيم الاتحادات النقابية – يسمح بفهم أفضل لآليات التحول الممكنة بين تنظيم الاتحادات النقابية (القوة التفاوضية) ونصيب العمالة من الدخل. ثانيا، من المحتمل وجود علاقة ترابط – إلى حد كبير – بين مؤسسات سوق العمل MIs بحيث تؤدي إضافة كل واحدة منها – بشكل منفصل – إلى تجنب مشاكل التعدد الخطي في تحديد المعلومات المقدرة.

فضلا عن ذلك، تستند التقديرات على جميع الاقتصادات الـ ٧١ في العينة. وفي الممارسة، توضح التقديرات أنه لا يوجد متغير واحد بمفرده سببا للتغيير في نصيب العمالة من الدخل: أي أن التباين في كل متغير من المتغيرات بين البلدان يعني أننا لا يمكننا الكشف عن معنوية أي مؤسسة من مؤسسات سوق العمل LMIs. وينبغي أن نشير هنا إلى أنه حتى في حالة عدم تغيير الأحكام القانونية الموضوعية (مثل مستوى الحد الأدنى للأجور وإعانات البطالة)، فإنه ما زال من الممكن أن تنخفض فعاليتها في ضوء عدم تغطيتها لعدد أكبر من العمال. فقد تم إلغاء القيود التنظيمية – بحكم الواقع – في كثير من البلدان ذات العدد المتزايد من العمالة المؤقتة، وتقسيم سوق العمل بشكل أكبر؛ وقد يفسر ذلك نتيجة عدم معنوية المتغيرات الخاصة بمؤسسات سوق العمل LMIs في الجدول أ٥. كذلك من المهم الإشارة إلى أن متغيرات مؤسسات سوق العمل المستخدمة في هذا التحليل ليست جديدة، حيث استخدمتها الدراسات التطبيقية بشكل موسع (IMF, 2007; Euro-).

الدراسات المماثلة ليست ذات دلالة إحصائية. (pean Commission, 2007; OECD, 2012b) وكما في هذا التقرير، فإن التقديرات الواردة في

من المهم أن نشير هنا إلى أنه في الجدول ٤ كان لكثافة الاتحادات النقابية والعمالية تأثيرا إيجابيا على نصيب العمالة من الدخل؛ كما أن عدم وجود الاتحادات النقابية في الاقتصادات النامية يشير إلى أنه لا يمكننا تحديد هذا المتغير في الموصفات المقترحة في الجدول ٥. ولفهم ما إذا كانت النتائج في الجدول ٥ جاءت نتيجة ضعف جودة البيانات في الاقتصادات النامية، تم تشغيل موصفات بديلة تستند فقط إلى ٢٨ اقتصادا مرتفع الدخل لأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، باستخدام كافة متغيرات مؤسسات سوق العمل LMIs السبعة في وقت واحد، وإضافة المتغير "كثافة الاتحادات النقابية والعمالية". ولا يغير معامل الناتج من الأمر: حيث إن المتغيرات الخمسة التي تتحكم في قوة مؤسسات سوق العمل لم تكن معنوية، وكانت "كثافة الاتحادات النقابية والعمالية" فقط لها تأثير موجب ومعنوي على تحديد نصيب العمالة من الدخل. لذلك، من الواضح أن تنظيم الاتحادات النقابية – وليس النتائج الواردة عنها – هي التي توفر هامش الأمان لتراجع أنصبة العمالة من الدخل في وجود العولمة والأمولة.

وأخيرا، تم تجربة موصفات أخرى بإضافة المتغيرات التي تتحكم في التغيرات الهيكلية المحتملة مثل معدل البطالة، وتقلبات سعر الصرف، والإصلاحات المالية.^٣ وتبين أن الزيادات في معدل البطالة لها تأثيرات سلبية قوية على نصيب العمالة، والذي لا يجب أن يكون مفاجئا نظرا للضغط على الأجور في اتجاه الهبوط، وضعف الوضع التفاوضي للعمال في ظل ارتفاع معدلات البطالة. وبالمثل، فإن الزيادة في مخاطر التجارة الدولية (كما يعبر عنها التقلبات في سعر الصرف) قد يقلل نصيب العمالة: وتتسق هذه النتيجة مع بعض الدراسات السابقة (مثل Jayadev, 2007; ILS, 2011). وأخيرا، فإن التحرير المالي له أثره في ترجيح توزيع الدخل الوظيفي من العمالة إلى رأس المال. وعند إدراج مؤشر الرقابة على الائتمان المعد بواسطة Abiad et al، والذي يقيس تحرير الرقابة على الائتمان، في النموذج، يكون الأثر هو خفض نصيب العمالة (Abiad, 2008; Detragiache and Tressel)، وتتسق هذه النتيجة مع توقعات أوبستفلد وروجوف (Obstfeld and Rogoff, 2009). وجدت تأثيرات مماثلة (وإن كانت متفاوتة الأهمية) عندما تتضمن الموصفات الأساسية مؤشرات أخرى للإصلاح المالي مثل ضوابط الائتمان، وضوابط سعر الفائدة، والقيود على دخول السوق، والخصخصة، والتدفقات الرأسمالية الدولية، وأسواق الأوراق المالية.

الجدول أ٤. العوامل المؤثرة على أنصبة العمالة من الدخل (المُعدّلة)

المتغير التابع: أنصبة العمالة من الدخل (المُعدّلة)			
العامِل	كل الإقتصادات: (٢٨) بلدا أعضاء OECD، و ٣ بلدان من ذوي الدخل المرتفع وغير أعضاء OECD، و ٢٧ إقتصادات ناشئة، و ١٣ إقتصادات نامية)	الإقتصادات الصناعية ٢٨ أعضاء OECD	الإقتصادات النامية (٩)
نمو الناتج المحلي لإجمالي الحقيقي	(٢,٩٧) - ١١,٢**	(٣,٢) - ١٦,٤**	(١٣,٠) - ٦,٢٦**
العولمة المالية ^(١)	(٠,٥٩) - ٣,١**	(٠,٧) - ٢,٤**	(٣,٦) - ٥,٠
الانفتاح التجاري	(١,٤٠) - ٦,٢**	(١,٨) - ٥,٩**	(٦,٨) - ٥,٩**
معدل التبادل التجاري	(١,٣٠) - ٤,٢**	(١,٨) - ٤,٥**	••
النسبة المئوية للاستهلاك الحكومي من الناتج المحلي الإجمالي	(٠,١٩) ٠,٤**	(٠,٢) ٠,٩**	(٠,٤) ٠,٨**
نسبة المئوية للقطاع الصناعي من الناتج المحلي الإجمالي	(٠,٠٧) - ٠,٣**	••	(٠,٢) ٠,٦**
النسبة المئوية لقطاع الزراعة- الغابات من الناتج المحلي الإجمالي	(٠,١٠) - ٠,١	••	(٠,٢) - ٠,٠٧
متوسط إنتاجية العمالة ^(١)	(٢,٠٨) - ٢,٤	••	(٩,٤) ٢٣,٧**
كثافة الاتحادات النقابية والعمالية		(٠,٠٦) ٠,١*	
النسبة لمئوية لرأس المال إلى العمالة ^(١)		(٣,٧) - ٧,٠**	
النسبة المئوية للخدمات الرأسمالية من الناتج المحلي إجمالي ^(١)		(٠,٩) ١,٤	
وسائل التشخيص			
عدد المشاهدات	١,٤٥٠	٤٧٠	١٠١
المربع R المعدل	٠,٩٨	٠,٩٤	٠,٩٩
دوربن-واستن D إحصاء	١,٧٢	١,٨١	٢,٠٤

ملاحظة: تطبق كافة النماذج إجراء ثابت لتقدير التأثير على لوحة تجميع البيانات. وتقيس العولمة المالية الأصول الخارجية مضافة إليها الالتزامات الخارجية مقسومة على الناتج المحلي الإجمالي؛ بينما يقيس الانفتاح التجاري الصادرات مضافاً إليها الواردات مقسومة على الناتج المحلي الإجمالي؛ و يقيس معدل التبادل التجاري قيمة وحدة الصادرات بالنسبة لقيمة وحدة الواردات؛ في حين يقيس متوسط إنتاجية العمل الناتج المحلي الإجمالي المحول لمعادل القوة الشرائية لكل عامل بالأسعار الثابتة؛ ويعبر عن الاستهلاك الحكومي كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي؛ و يقيس القطاع الصناعي كافة القيم المضافة للقطاعات الصناعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي؛ ويتضمن قطاع الزراعة-الغابات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي القيمة المضافة للغابات وصيد الحيوانات وصيد الأسماك وزراعة المحاصيل والإنتاج الحيواني؛ بينما تقيس كثافة الاتحادات النقابية والعمالية نسبة العاملين المنتمين لاتحادات؛ وتقيس نسبة رأس المال إلى العمل إجمالي الخدمات الرأسمالية مقسومة على عدد العاملين؛ وتقيس الخدمات الرأسمالية الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مقسوماً على مجمل القيمة المضافة.

^(١) تدخل هذه المتغيرات في شكل لوغاريتمي. ** معنوية عند مستوى ٥٪؛ * معنوية عند مستوى ١٠٪. الأرقام بين القوسين هي أخطاء معيارية.

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية (Stockhammer, forthcoming).

الجدول أ٥. تأثير العوامل الخارجية على أنصبة العمالة من الدخل المعدلة

المتغير التابع: أنصبة العمالة من الدخل (المعدلة)					
جميع الاقتصادات: OECD (٢٨)، ٣ غير OECD ذات الدخل المرتفع، ٢٧ الناشئة، ١٣ النامية)				مواصفات خط الأساس مضافا إليها كل من مؤشرات سوق العمل التالية (LMI)	
عدد المشاهدات	عدد المتغيرات	المربع R	درين-واستن D إحصاء		
٧١٨	٨	٠,٩٧	١,٧	٠,٥ - (١,٧)	مؤشر الحد الأدنى للأجور
١,٠٠٧	٨	٠,٩٨	١,٧	٢,٥ - (١,٩)	إعانات البطالة ومعدلات الإحلال
٨٧٨	٨	٠,٩٨	١,٧	٠,٥ - (٠,٨)	إعانات البطالة والتغطية
١,٠٢٦	٨	٠,٩٨	١,٧	١,٢ - (٠,٨)	إخطار الإقالة بعد ٤ سنوات من الخدمة
١,٠٢٦	٨	٠,٩٨	١,٧	٠,١ (٠,٤)	تعويضات الإقالة بعد ٤ سنوات
					من الخدمة
١,٢٤٢	٨	٠,٩٨	١,٧	٥,٠ (٣,٧)	حجم القوى العاملة (١)
١,٤٥٠	٨	٠,٩٨	١,٧	٩,٧ - (٦,٥)	حجم السكان (١)

ملاحظة: تطبيق كافة النماذج إجراء ثابت لتقدير التأثير على لوحة تجميع البيانات غير المتوازنة بمعلومات من ١٩٧٠ حتى ٢٠٠٧. ويقيس مؤشر الحد الأدنى للأجور النسبة بين الحد الأدنى للأجور ومتوسط الأجر (مؤشر Kaitz).
(١) تدخل هذه المتغيرات في شكل لوغار يتمي. ** معنويا عند مستوى ٥٪؛ * معنويا عند مستوى ١٠٪. الأرقام بين القوسين هي أخطاء معيارية.
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية Stockhammer, forthcoming.

الجدول أ٦. البلدان المدرجة في تقديرات الجدولين أ٤ وأ٥ والإطار أ١

المجموعات	البلدان
ذات دخل مرتفع، وأعضاء في OECD (٢٨ بلداً)	المعايير: ١٢,٢٧٦ دولار أمريكي، أو أكثر نصيب الفرد من الدخل، وأعضاء OECD أستراليا، النمسا، بلجيكا، كندا، جمهورية التشيك، الدنمارك، استونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، المجر، أيسلندا، أيرلندا، إيطاليا، اليابان، لوكسمبورج، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، بولندا، البرتغال، سلوفاكيا، إسبانيا، السويد، سويسرا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية.
ذات دخل مرتفع، وغير أعضاء في OECD (٣١ بلداً)	المعايير: ١٢,٢٧٦ دولار أمريكي أو أكثر نصيب الفرد من الدخل أعضاء OECD ذات الدخل المرتفع المذكورة أعلاه (٢٨) وهونج كونج، والكويت، وعمان
ذات دخل متوسط مرتفع (٢٧ بلداً)	المعايير: ٣,٩٧٦-١٢,٢٧٥ دولار أمريكي نصيب الفرد من الدخل الجزائر، الأرجنتين، أذربيجان، روسيا البيضاء، بوتسوانا، البرازيل، بلغاريا، تشيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، إيران، الأردن، لايتوانيا، موريشيوس، المكسيك، ناميبيا، بنما، بيرو، روسيا، جنوب أفريقيا، كوريا الجنوبية، تايلاند، تونس، تركيا، فنزويلا
ذات دخل متوسط منخفض (٩ بلدان)	المعايير: ١,٠٠٦-٣,٩٧٥ دولار أمريكي نصيب الفرد من الدخل أرمينيا، ساحل العاج، مصر، الهند، مولدوفا، منغوليا، نيجيريا، الفلبين، سري لانكا.
ذات دخل منخفض (٤ بلدان)	المعايير: ١,٠٠٥ دولار أمريكي أو أقل نصيب الفرد من الدخل كينيا، قيرجيزستان، النيجر، تنزانيا

المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية (Stockhammer, forthcoming).

تفسير تحليل أنصبة العمالة من الدخل في الشكل ٣٨

١. افترض وصفا خاصا يربط مجموعة من المتغيرات بنصيب الأجور (WS) المشاهد في ٧١ اقتصادا (i) خلال السنوات ١٩٧٠-٢٠٠٧. وهذه المتغيرات هي نمو الناتج المحلي الإجمالي R، والتكنولوجيا TH، والعولمة G، والأمولة F، ومتغيرات الرفاه في صورة الاستهلاك الحكومي GC والاتحادات النقابية والعمالية U:

$$ws_{it} = \beta_1 R_{it} + \beta_2 G_{it} + \beta_3 F_{it} + \beta_4 TH_{it} + \beta_5 GC_{it} + \beta_6 U_{it} + residual_{it} + f_i \quad (1)$$

where

i ; country, t = time, f_i : fixed effects

٢. قم بتطبيق النموذج للحصول على المعاملات في المعادلة (١)، مع السماح بإدراج كافة المشاهدات كما لو كا لدينا المقطع العرضي. بمجرد تقدير النموذج، يمكننا تفسير المعادلة (١) كما يلي في المعادلة (٢):

$$ws_{it} = -16.4 \times R_{it} - \underbrace{(5.9 \times OPEN_{it} + 4.5 \times TOT)}_{G_{it}} - 2.4 \times F_{it} - 7.0 \times TH_{it} + 0.9 \times GC_{it} + 0.1 \times U_{it} + \hat{e}_{it}$$

where

OPEN: trade openness, *TOT*: terms of trade (2)

Developing:

$$ws_{it} = -26.6 \times R_{it} - 5.9 \times TOT - 5.0 \times F_{it} + \underbrace{(0.6 \times IND_{it} + 23.7 \times LP_{it} - 0.7 \times AG_{it})}_{TH_{it}} + 0.8 \times GC_{it} + e_{it}$$

where

IND: industrial sector, *LP*: labour productivity,

AG: agricultural production

٣. يعتمد التحليل كما هو مبين في الشكل ٣٨ على المواصفات والمعاملات في المعادلة (٢).
لنأخذ الاقتصادات المتقدمة كمثال:

(١) اخترت فترتين على مر الزمن: ١٩٩٠-١٩٩٤ و ٢٠٠٠-٢٠٠٤

(٢) لكل فترة، قم بتقدير متوسط كل متغير (*G*, *F*, *TH*, *C* and *U*) وكأن المتوسط بين البلدان يحاكي بلدا ما افتراضيا. لم يتغير المتغير "نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي" خلال الفترتين المختارتين، وكذلك إسهامها في التحليل النهائي يمكن تجاهله.

(٣) يتم ترجيح كل متوسط من المتوسطات بالمعامل المناظر (المُقَدَّر) كما في المعادلة (٢). فعلى سبيل المثال، تقاس *F* كلو غار يتم مجموع الأصول والالتزامات الخارجية: لنقل أن متوسط *F* لكافة الاقتصادات وللفترة ١٩٩٠-١٩٩٤ يبلغ إجماليا ٠,٠٤ بينما يبلغ المتوسط ١,٥ للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤. ثم يتم ترجيح كل رقم من هذه الأرقام بذات قيمة المعامل ٢,٤-.

(٤) بأخذ الفوارق بين القيمتين المرجحتين- أي (١,٥)-(٢,٤) - (٠,٠٦)-(٢,٤) = ٣,٣- - يتضح مساهمة المتغير "الأموال" (أو الأموال العالمية) في الشكل ٣٨.

(٥) وبفعل ذات الشيء لكل متغير من المتغيرات وإضافة الإجمالي يعطى الفرق "المتوقع" بين الفترتين لنصيب الأجور. وهو ما يعادل (تقريبا) ٧,١-، أي خلال الفترتين ١٩٩٠-٢٠٠٤ و ٢٠٠٠-٢٠٠٤، انخفض نصيب الأجور بنسبة ٧,١٪. ويسري ذات الشيء على الاقتصادات النامية في المجموعة الثانية من الأعمدة في الشكل ٣٨: وفي هذه الحالة يكون متوسط نسبة التغير في نصيب الأجور *WS* للاقتصاد "المفترض" في العالم النامي هو -٢٪.

الملحق الرابع

تأثير نصيب العمالة على الطلب الكلي

الإطار ١٠ البيانات، والتقديرات، وعمليات المحاكاة

تستند لدينا المحاكاة بشأن آثار انخفاض أنصبة العمالة على مكونات الطلب الكلي إلى تقديرات المرونة التي تفترض أن تشرح المعادلات (كل على حدة) كل بند من البنود التي تدمج الطلب الكلي وهي GC (الاستهلاك الحكومي)، و C (إجمالي الاستهلاك المحلي الخاص من السلع والخدمات)، و I (إجمالي الاستثمار الخاص) و NX (إجمالي صافي الصادرات أي قيمة الصادرات مطروحا منها الواردات). وهي تفترض أن أنصبة الدخل الوظيفي تؤثر على كل مكون في الهوية التي تفسر الدخل الوطني Y (أي أن $Y = GC + C + I + NX$) ولكن لا تؤخذ آثار ردود الفعل المرتجعة بين المكونات في الاعتبار عند تقديم آثار المحاكاة النهائية. كما أن التبسيط يقلل من مشكلة استخدام افتراضات غير مختبرة على نظام المعادلات؛ وتجنب هذه الافتراضات يتيح تفسير النتائج بشكل واضح موجه للسياسات. وتتكون عملية التقدير من ثلاث خطوات:

الخطوة الأولى: اختيار البلدان والفترات الزمنية وقواعد البيانات

- ١٦ اقتصادا: منطقة اليورو (١٢ اقتصادا رئيسيا مرتفع الدخل) الأرجنتين، أستراليا وكندا، والصين، وفرنسا، وألمانيا، والهند، وإيطاليا، واليابان، والمكسيك، وجمهورية كوريا، وجنوب أفريقيا، وتركيا، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة.
 - فترات السلاسل الزمنية: ١٩٦٠-٢٠٠٧ للاقتصادات المتقدمة؛ ١٩٧٠-٢٠٠٧ للاقتصادات النامية؛ ١٩٧٨-٢٠٠٧ للصين. وتم حذف فترة الأزمة.
 - المتغيرات التابعة: النمو في لاستهلاك الخاص والاستثمار وصافي الصادرات
 - المتغيرات المستقلة (السببية): مؤشرات أنصبة العمالة من الدخل وأنصبة عوائد الأرباح. وتم تعديل نصيب العمالة من الدخل (أو نصيب أجر العمالة، LWS) بنفس الشكل المحدد في الخطوة الثانية من الملحق الثالث. تتبع أنصبة عوائد رأس المال (أو الربح) الشكل $LWS: CIS = 1 - LWS$. وتتضمن المؤشرات الأخرى الحصة الصناعية (IND)، والحصة الزراعية (AGR)، ومعدل التبادل التجاري (TOT)، والنتائج المحلي الإجمالي العالمي ($wGDP$)، وأسعار الواردات (MP)، وأسعار الصادرات (XP)، والأسعار المحلية (P)، وتكلفة العمل بالوحدة (ULC).
 - قواعد البيانات والمصادر: منظمة العمل الدولية/ المعهد الدولي لدراسات العمل، ومؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية $UNIDO$ ؛ وبالنسبة للأرجنتين وجنوب أفريقيا $Lindenboim et al.$ (2011)، و $UN National Accounts$ ؛ وبالنسبة للصين $Zhou et al.$ (2010).
- الخطوة الثانية: مواصفات العلاقة طويلة المدى بين أنصبة العمالة من الدخل وأنصبة العائد الرأسمالي والمتغيرات التابعة (C, I, NX):

الإطار ٢ أ البيانات، والتقديرات، وعمليات المحاكاة

يتم تطبيق الموصفات التالية على كل اقتصاد على حدة:

CONSUMPTION:	$C_t = F [LWS_t, CIS_t, IND_t, AGR_t; e_t]$
INVESTMENT:	$I_t = F [CIS_t, IND_t, AGR_t; e_t]$
EXPORTS:	$M_t = F [TOT_t, wGDP_t, MP_t, P_t; ULC_t; e_t]$
IMPORTS:	$X_t = F [TOT_t, wGDP_t, XPt, Pt; ULC_t; e_t]$

الفرضيات:

- أسلوب المعادلة الواحدة
- العلاقة طويلة المدى حيث LWS و CIS مكونات خارجية على مكون إجمالي الطلب.
- الخطوة الثالثة: عمليات المحاكاة

قم بتطبيق انخفاض بقيمة ١٪ على LWS (زيادة ١٪ في CIS) على C, I, NX:

قم بتقدير كل علاقة من العلاقات السببية في الخطوة الثانية، باستخدام سجل التحول في كافة المتغيرات، لإيجاد (معاملات) المرونة لكل متغير تم إدراجه في الموصفة.

قم بتطبيق عناصر المرونة على الهويات التي تفسر كل بند من بنود الطلب الكلي (C, I, NX) في شكل تغيرات حدية فيما يتعلق بالدخل الوطني. خذ الوسط الحسابي لمتوسط التغير في الاستهلاك والدخل وصافي الصادرات ليكون الوسط الحسابي لمتوسط التغير المُشاهد خلال الفترة (بالقيم الحقيقية).

قم بتخفيض متزامن بنسبة ١٪ LWS (زيادة ١٪ في CIS) على إجمالي الطلب الكلي الخاص لكل بلد:

افترض n الاقتصادات حيث الاقتصاد i شريك تجاري لكافة الاقتصادات j الأخرى في n . والتأثير المتزامن على الطلب الكلي للبلد (AD) للتغير في LWS في كافة الاقتصادات n بالنسبة لاقتصاد ما i يرد كمجموع المكونات الأربعة التالية:

$$\% \Delta AD_i = \left(\begin{array}{c} \% \Delta GDP_i \\ + \\ \% \Delta AD_i \text{ given a } \% \Delta LWS_i \\ + \\ \text{National Multiplier effect on } AD_i \\ + \\ \sum_j \left(\% \Delta NX_j \text{ given a } \% \Delta LWS_j \right) \end{array} \right)$$

النتائج والتفسير

تتكون إستراتيجية تقديرنا من استخدام إطار ديناميكي على بيانات سلاسل زمنية للفترة من ١٩٦٠ حتى ٢٠٠٧ لتقدير مرونة أنصبة العمالة من الدخل لـ ١٦ وحدة اقتصادية؛ بشكل فردي؛ ولكل اقتصاد؛ ولكل بند من البنود الثلاثة في الطلب الكلي. تقيس المرونة كيفية استجابة كل مكون من مكونات الطلب الكلي للتغيرات في نصيب العمالة من الدخل. وبفترض تفسير الدخل الوطني على جانب الطلب وجود توازن مستقر طويل المدى بين الطلب الكلي ونصيب العمالة من الدخل. ومن ناحية أخرى، تفترض استراتيجية النمذجة عدم وجود آثار مرتجعة بين مكونات الطلب الكلي المختلفة (الاستهلاك والاستثمار وصافي الصادرات) والتغير في أنصبة العمالة من الدخل. ويأتي التبسيط على حساب عدم الدقة المحتملة في تقدير المرونة. ومن ناحية أخرى، يتسم تقدير معادلة وحيدة لكل اقتصاد بميزة تجنب ضرورة طرح فرضيات غير مختبرة والتي تعقد بصورة أكبر

تفسير النتائج عند تقديم المشورة في مجال السياسات.^{٤٠} ومن المهم أن نشير إلى الازدواجية في إجراء التقدير: المرونة التي تقيس تأثير التغيير على بند ما (النقل، الاستثمار) عند انخفاض (زيادة) نصيب العمالة من الدخل بمقدار ١٪ يعادل قياس التغير في ذات البند عند زيادة (انخفاض) نصيب عائد رأس المال (أي الربح) بمقدار ١٪. وتم تجاهل الاستهلاك الحكومي، لأن الاستهلاك الحكومي بحكم التعريف هو نفس نصيب دخل التشغيل العام. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه تم تعديل أنصبة الأجور في التقديرات التطبيقية التالية على النحو المبين أعلاه.

تستخدم المرونة المقدرة في التحليل التطبيقي بشكلين مختلفين. أولاً، يتم استخدامها لمحاكاة التغير في الاستهلاك والاستثمار، وصافي الصادرات (بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي) والناجم عن انخفاض نصيب العمالة من الدخل بمقدار ١٪؛ وذلك ببساطة بضرب المرونة المقدرة في وسط القيمة المشاهد في البنود المناظرة في الطلب الكلي مرجحاً بأسعار العوامل. وثانياً، يتم استخدام المرونة المقدرة في إطار أكثر عمومية لمحاكاة التغير في الطلب الكلي الخاص باقتصاد ما (من بين الـ ١٦ وحدة اقتصادية) إذا شهدت الـ ١٥ وحدة اقتصادية الأخرى جميعها انخفاضاً متزامناً في نصيب العمالة من الدخل بمقدار ١٪: ويحاكي التأثير المرتجع بافتراض أن انخفاض نصيب العمالة من الدخل الخاص بكل بلد له دخل قابل للقياس في صافي صادراته.

يبين الشكل ١١ نتائج محاكاة تأثير الانخفاض بمقدار ١٪ في أنصبة العمالة من الدخل على كل مكون من مكونات الطلب الكلي. ومقارنة بالاستثمار وصافي الصادرات، تكون استجابة الاستهلاك الخاص للسلع المحلية سالبة وكبيرة عبر كافة الوحدات الاقتصادية: وفي هذه الحالة، يكون من غير الممكن التمييز بين الاقتصادات المتقدمة والنامية، حيث تبدو جميعها أنها تتكبد خسائر من حجم مماثل. وباستثناء الأرجنتين، وأستراليا، وجنوب أفريقيا، سوف تشهد كافة البلدان ومنطقة اليورو ككل هبوطاً في الاستهلاك قدره ٠,٣٪ أو أكثر. أما في حالة الاقتصادات ذات العدد السكاني الكبير وبالتالي لديها أسواق داخلية كبيرة (منطقة اليورو، والصين، وألمانيا، والمكسيك، وتركيا، والولايات المتحدة)، يكون الانخفاض في الاستهلاك أكبر إذ يتراوح بين ٠,٤٪ و ٠,٥٪.

بينما ينخفض الاستهلاك، يتأثر الاستثمار بشكل موجب من جراء التراجع في نصيب العمالة من الدخل في جميع الوحدات الاقتصادية ما عدا ست منها، وفيها لا يكون التأثير صفراً ولكن ضئيلاً: وهي الأرجنتين، والصين، والهند، وجمهورية كوريا، وتركيا، والولايات المتحدة. وثمة سبب واحد محتمل لعدم حساسية الاستثمار تجاه الانخفاض في نصيب العمالة من الدخل (أي الزيادة في أنصبة عوائد الأرباح) في الاقتصادات الناشئة وهو عدم وجود علاقة ترابط بين أرباح الشركات والاستثمار بشكل عام، لأن السياسات الصناعية العامة والاستثمار العام في هذه البلدان تكون بمثابة محركات لتطوير البنية التحتية والتنمية الصناعية. ولذلك بالنسبة لمعظم الاقتصادات الناشئة، يكون ارتفاع معدلات الاستثمار جزءاً من محاولة السلطات خلق بيئة عمل مثالية – بغرض اللحاق بالسوق العالمي – بينما يكون لأنصبة الأرباح الخاصة قصيرة المدى آثار ضعيفة على معدلات الاستثمار (Akyüz et al., 1998). والاقتصاد المتقدم الوحيد الذي كان فيه تأثير الزيادة في حصة الأرباح على الاستثمار صفراً هو في الولايات المتحدة: ففي دراسة سابقة أجراها (Onaran et al., 2011)، كان لإدراج مدفوعات الفوائد وأرباح الأسهم في تعريف الاستثمار بالنسبة للولايات المتحدة آثار متداخلة جعلت من المستحيل تتبع مدى معنوية الزيادة في نصيب العوائد الرأسمالية

(الانخفاض في العمالة من الدخل) للاستثمار. وقد يحدث الأمر ذاته في المجموعة الحالية من التقديرات.^{٥٥} وبالنسبة لكافة الاقتصادات المتقدمة الأخرى، يكون تأثير انخفاض نصيب العمالة من الدخل بمقدار ١٪ (أي زيادة نصيب العوائد الرأسمالية بمقدار ١٪) هو زيادة الاستثمار بمقدار ٠,١٪ أو أكثر. ويكون التأثير أكبر ما يكون في منطقة اليورو (٠,٣٪) وألمانيا (٠,٣٨٪) واليابان (٠,٢٩٪).

وفي حالة صافي الصادرات، يبين الشكل ١١(ج) أن انخفاض نصيب العمالة من الدخل بمقدار ١٪ يشجع على الزيادة في صافي الصادرات في كافة البلدان. ومن المهم الإشارة إلى أنه في حالة صافي الصادرات، يتم تقدير الحجم بمزيج من المرونة التي تعتمد على الأسعار النسبية للصادرات والواردات، ودرجة الانفتاح الاقتصادي، ومرونة الأسعار في الداخل.^{٥٦} وتكون الآثار أكبر بالنسبة للبلدان النامية مثل المكسيك، وجنوب أفريقيا، وكما هو متوقع، تكون مرتفعة بشكل غير عادي في الصين لأنه أكثر اقتصاد قائم على التصدير في السوق العالمية. وللإيضاح ينبغي أن نشير إلى أن التقدير الخاص بزيادة قدرها ٢٪ في صافي الصادرات بالنسبة للصين (في حالة انخفاض نصيب العمالة من الدخل في الصين بمقدار ١٪) يتكون من زيادة قدرها ١,١٪ في حصة الصادرات (في الناتج المحلي الإجمالي) وانخفاض قدره ٠,٩٪ في حصة الواردات (من الناتج المحلي الإجمالي). وترتبط هذه الآثار الملحوظة بالعديد من العوامل التي تميز سوق العمل الصينية. أولاً، مرونة الأسعار فيما يتعلق بتكاليف العمل بالوحدة هي الأعلى على مستوى العالم، مما يشير إلى هيكل صادرات مرتفع الكثافة العمالية بهوامش ربح مرتفعة. وثانياً، مرونة الصادرات فيما يتعلق بالأسعار النسبية هي الأخرى الأعلى على مستوى العالم، مما يعكس ارتفاع سمة المرونة السعرية للطلب على الصادرات الصينية، التي تعتمد بشكل كبير على السلع الاستهلاكية مثل المنسوجات. وأخيراً، مرونة الواردات فيما يتعلق بالأسعار النسبية هي الثانية من حيث ارتفاع أعلى معدل على مستوى العالم بعد جنوب أفريقيا. ويمكن أن تفسر هذه النقطة الأخيرة أيضاً سبب إظهار جنوب أفريقيا ثاني أعلى تأثير على صافي الصادرات بين الـ ١٦ وحدة اقتصادية عند الانخفاض في نصيب العمالة من الدخل بمقدار ١٪ (الشكل ١١(ج)).

قد يميل المرء إلى إضافة كافة الآثار المستقلة لكل وحدة من الوحدات الاقتصادية لتوضيح التأثير الكلي للانخفاض في أنصبة العمالة من الدخل بمقدار ١٪ على الطلب الكلي الخاص. وقد يكون ذلك مضللاً لأن الشكل ١١ والتقديرات المؤدية له تتجاهل الآثار المرتبطة بين الاستهلاك، والاستثمار، وصافي الصادرات. وبالرغم من ذلك، فإن التقديرات في الشكل ١١ تدل على ما يلي: بالنسبة لمعظم الاقتصادات التي تم دراستها، قد يكون تأثير خفض نصيب العمالة من الدخل – من خلال خفض الأجور لما دون متوسط الإنتاجية لكسب التنافسية – تأثيراً سلبياً على الاستهلاك المحلي (السلع والخدمات المتداولة محلياً) حيث إنها تتطلب استجابة قوية واسعة النطاق في شكل استثمار داخلي وصافي صادرات لتعويض الأثر السلبي على الطلب الكلي. وتتفق هذه النتائج مع تلك التي توصل إليها فيليببي وكومار Felipe and Kumar حيث وجدوا أن تخفيض تكاليف العمل بالوحدة (خفض نصيب العمالة من الدخل) يضر بالاقتصادات التي لا تمتلك مكاناً لصادراتها في السوق العالمية: لا يوجد عائد من تخفيض تكاليف العمل بالوحدة عندما تتنافس مع الصين لوضع سلة صادرات مماثلة في الاقتصاد العالمي، لأن خفض تكاليف العمل بالوحدة سوف يؤدي ببساطة

إلى تعميق الركود في البلد بدرجة أكبر من خلال التأثير السلبي على الاستهلاك (الحد من الطلب الفعال) والاستثمار (توسيع الفجوة التكنولوجية) (Felipe and Kumar, 2011).

الشكل ١٠- تأثير الانخفاض في نصيب العمالة من الدخل بنسبة ١٪ على الاستهلاك الخاص للسلع والخدمات المحلية والاستثمار وصافي الصادرات: (أ) الاستهلاك الخاص للسلع والخدمات؛ (ب) الاستثمار؛ (ج) صافي الصادرات

الاستهلاك الخاص	الاستثمار	صافي الصادرات
منطقة اليورو-١٢	↘ (٠,٢٩٩)	↘ (٠,٠٥٧)
الأرجنتين	↘ (٠,١٥٣)	↘ (٠,١٩٢)
أستراليا	↘ (٠,٢٥٦)	↘ (٠,٢٧٢)
كندا	↘ (٠,٣٢٦)	↘ (٠,٢٦٦)
الصين	↘ (٠,٤١٢)	↘ (١,٩٨٦)
فرنسا	↘ (٠,٣٠٥)	↘ (٠,١٩٨)
ألمانيا	↘ (٠,٥٠١)	↘ (٠,٠٩٦)
الهند	↘ (٠,٢٩١)	↘ (٠,٣١٠)
إيطاليا	↘ (٠,٣٥٦)	↘ (٠,١٢٦)
اليابان	↘ (٠,٣٥٣)	↘ (٠,٠٥٥)
المكسيك	↘ (٠,٤٣٨)	↘ (٠,٣٨١)
جمهورية كوريا	↘ (٠,٤٢٢)	↘ (٠,٣٥٩)
جنوب أفريقيا	↘ (٠,١٤٥)	↘ (٠,٥٠٦)
تركيا	↘ (٠,٤٩١)	↘ (٠,٢٨٣)
المملكة المتحدة	↘ (٠,٣٠٣)	↘ (٠,٠٣٧)
الولايات المتحدة	↘ (٠,٤٢٦)	↘ (٠,٠٣٧)

ملاحظة: تُظهر القيمة بين قوسين النسبة المئوية للتغير في كل بند من البنود المقابلة: النسبة المئوية للتغير في الاستهلاك الخاص من السلع والخدمات، والنسبة المئوية للتغير في سلع الاستثمار، والنسبة المئوية لاستهلاك قيمة الصادرات منقوصا منها قيمة الواردات (صافي الصادرات). المصدر: Galanis و Onaran، سيصدر قريبا.

سهم واحد يشير إلى تأثير بالارتفاع أو بالانخفاض، أو ملموس؛ سهمان يشيران إلى تأثير كبير بشكل خاص.

ملاحظات

الاتجاهات الرئيسية للأجور

- ١ للإطلاع على معدلات البطالة في كل بلد، انظر ILO, 2011c.
- ٢ "العمالة مدفوعة الأجر" تستثني التوظيف الذاتي، والعمالة الأسرية المساهمة، وأعضاء التعاونيات العمالية، والعمالة غير المصنفة وفقا لحالتها. انظر تعريف الأجور في الملحق الثاني.
- ٣ انظر ILO, 2012b، يمكن أن تكون الأجور بالساعة قياسا بديلا للأجور غير أن البيانات الخاصة بها غير متوفرة سوى عن عدد محدود فقط من البلدان التي لديها نظم إحصائية أكثر تقدما.
- ٤ التقديرات التي تشمل الصين قد تحدد نمو الأجور العالمية بأعلى من المستوى الفعلي إلى حد ما، نظرا لأن سلسلة الأجور الوحيدة التي تغطي الفترة الكاملة من ٢٠٠٦-٢٠١٢ تشير فقط إلى "الوحدات الحضرية"، والتي تشمل غالبا المشروعات المملوكة للدولة، والوحدات المملوكة بصفة جماعية، وأنواع أخرى من الشركات المرتبطة بالدولة. وتوفر سلسلة جديدة صادرة عن الكتاب السنوي الصيني للإحصاءات حاليا تقديرات منفصلة للأجور السنوية المدفوعة للعاملين في "الوحدات الخاصة الحضرية"، ولكن هذه السلسلة بدأت في ٢٠٠٩ فقط، ولا توجد سلسلة متوفرة تشمل كافة العمالة.
- ٥ تعرف برامج مشاركة العمل كذلك بالعمل قصير الوقت أو البطالة "الجزئية" أو "الفنية" (انظر Messenger, 2009).
- ٦ تم تنفيذ برامج مشاركة العمل في الأرجنتين، والنمسا، وبلغاريا، وكندا، وتشيلي، وكرواتيا، وجمهورية التشيك، وبلجيكا، وفرنسا، وألمانيا، والمجر، والمكسيك، وهولندا، وبولندا، ورومانيا، وصربيا (على مستوى الشركات فقط) وسلوفاكيا، وسلوفينيا، وجنوب إفريقيا، وسويسرا، وتركيا، وأورجواي؛ كما تم تنفيذ برامج صغيرة في عدد من الولايات داخل الولايات المتحدة الأمريكية (انظر أيضا ILO, 2011a). لمزيد من المعلومات حول قياسات مشاركة العمل في البلدان متوسطة الدخل، انظر أيضا Messenger and Rodríguez, 2010.
- ٧ التقديرات الأولية، باستخدام البيانات الأولية ربع السنوية عن ٣٠ من الاقتصادات المتقدمة المختارة التي تتوافر عنها بيانات، تشير أنه من المرجح نمو متوسط الأجور الحقيقية بنحو ٠٪ في الاقتصادات المتقدمة عام ٢٠١٢.

- ٨ يؤكد الشكل ٩ أيضا على أن ارتفاع التضخم في ٢٠٠٨ لم يكن بسبب ارتفاع طلبات الأجور الاسمية، حيث استمرت الأجور الاسمية في النمو بذات المعدل كما في عام ٢٠٠٧ (أو بصورة أبسط قليلا). وخلافا لذلك، انتقل تأثير ارتفاع الأسعار للعمالة، التي تلقت نتيجة ذلك أجورا حقيقية أقل. كما يشير الشكل كذلك إلى أن النمو الموجب في الأجور في ٢٠٠٩ حال دون انخفاض الأسعار بالكامل في ٢٠٠٩.
- ٩ بينما ثمة طرق مختلفة لقياس إنتاجية العمل، جميعها تُعرّف الناتج الاقتصادي بعلاقته بمدخلات العمل (انظر OECD, 2001). ووفقا لأهداف الإنمائية للألفية التي حددتها الأمم المتحدة، يستخدم هذا التقرير الناتج المحلي الإجمالي للمشغل كقياس بسيط لإنتاجية العمل. وفي حين أن المنهجيات الأكثر تنقيحا التي تعدل وفقا لساعات العمل غالبا تكون مفيدة في الدراسات الفردية لكل بلد (انظر على سبيل المثال أرقام انتاجية العمل التي نشرها المكتب الأمريكي لإحصاءات العمل على <http://www.bls.gov/lpc> (اطلع عليه في ١٧ سبتمبر ٢٠١٢)، فإن قياسنا البسيط أكثر ملاءمة للدراسات مثل التقرير العالمي للأجور والتي تغطي عددا أكبر من البلدان، التي لا يتوافر عن كثير منها بيانات يمكن الاعتماد عليها حول ساعات العمل.
- ١٠ للإطلاع على الاتجاهات في أوكرانيا خلال الفترة ١٩٩٢-٢٠٠٢، انظر Ganguli and Terrell, 2006، وللإطلاع على مزيد من الاتجاهات الأحدث، انظر ILO, 2011d.
- ١١ ارتفعت نسبة الأشخاص المتاحين للعمل بوقت كامل ولكنهم يعملون ساعات عمل أقل من ٤,٤٪ في ٢٠٠٧ إلى ١٠,٦٪ في عام ٢٠٠٨ و ١٩,٤٪ في ٢٠٠٩، قبل أن تتراجع مرة أخرى إلى ١٢,٣٪ خلال النصف الأول من عام ٢٠١٠.
- ١٢ شهدت الأرجنتين بعض عدم الاتساق في سلاسل الأجور والتي لم يتم معالجتها حتى إصدار هذا التقرير، لذلك تقرر عدم نشرها في هذا الإصدار.
- ١٣ تتضمن بلدان مجلس التعاون الخليجي: البحرين، وقطر، والكويت، وعمان، والسعودية، والإمارات.
- ١٤ تضمّن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة في ٢٠٠٨ في جزء من أجندة العمل اللائق الخاصة به ترويج "سياسات الأجور والمكاسب، وساعات العمل والشروط الأخرى للعمل، والتي تم تصميمها لضمان توزيع نصيب عادل من ثمار التقدم على الجميع، وحد أدنى للأجور لكافة المشتغلين والمحتاجين لهذه الحماية" (ILO, 2008a, p. 10). وشجع كذلك الميثاق العالمي لفرص العمل لعام ٢٠٠٩ الحكومات إلى النظر في "خيارات مثل الحد الأدنى للأجور، والذي يمكنه الحد من الفقر وعدم العدالة، وزيادة الطلب والاسهام في الاستقرار الاقتصادي" (ILO, 2009, p. 7).
- ١٥ انظر اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور Minimum Wage Fixing Convention 1970 (رقم ١٣١).
- ١٦ من ٨٧٧ يورو شهريا (أي ٧٥١ يورو مستحقة خلال ١٤ شهر) إلى ٦٨٤ يورو شهريا.

- ١٧ في أوائل عام ٢٠١٠، أجرت منظمة العمل الدولية والبنك الدولي مسحا مشتركا لاستجابات السياسات للأزمة في ٧٧ بلدا خلال عامين (منتصف ٢٠٠٨ إلى نهاية ٢٠١٠). يمكن الاطلاع على قاعدة البيانات الناجمة عن المسح والتقارير المشترك على <http://www.ilo.org/crisis-inventory> (أطلع عليه في ١٧ سبتمبر ٢٠١٢). وكان الحد الأدنى للأجور واحدا من ٦٢ أداة للسياسات التي شملها المسح. وثمة تفسيرات عدة للتباين بين البلدان، بما في ذلك التحديد المؤسسي للحد الأدنى للأجور مما يجعل من السهل – وأحيانا إلزاميا – تعديل مستواه (Bonnet, Saget and Weber, 2012).
- ١٨ يعادل خط الفقر الدولي ١,٢٥ دولار أمريكي خط الفقر الوطني الوسط في ١٥ بلدا من أقل البلدان تقدما (LDCs)، بينما خط الفقر الدولي المحدد بـ ٢ دولار أمريكي يعادل خط الفقر الوسيط في ٧٥ بلدا من البلدان النامية، وتستند خطوط الفقر الوطنية إلى التكلفة التقديرية لسلة من السلع الاستهلاكية الأساسية، والتي تمثل الحد الأدنى من متطلبات التغذية. انظر Ravallion et al., 2008.

تراجع أنصبة العمالة والنمو العادل

- ١٩ يتضمن ذلك الإصدارين السابقين من التقرير العالمي للأجور (ILO, 2008a, 2010a)، و European Commission, 2007; IMF, 2007; World Bank, 2011; OECD, 2011, 2012 و 2012a; UNCTAD, 2011 and 2012; and ILS, 2011, 2012. وفي حالة الدراسات التي تتناول تأثير نصيب الأجور على المكونات الاقتصادية الكلية، ومن بينها دراسات مثل (UNCTAD, 2011) والتي تبين أن كثير من البحوث التي تناولت هذا الموضوع حتى الآن كانت في صورة علاقات الترابط الوصفية مقابل تقديرات الإطار التطبيقي السببي الذي نعرضه في هذا التقرير.
- ٢٠ يعود تاريخ هذه النتائج التطبيقية إلى بدايات القرن العشرين، عندما لاحظ آرثر باولي Arthur Bowley لأول مرة هذا الانتظام باستخدام البيانات البريطانية من القرنين التاسع عشر والعشرين، واستحدث قانون باولي Bowley's Law. وتوصل بول دوجلاس Douglas كذلك لنتيجة مشابهة حول نصيب العمالة في الولايات المتحدة، وقام مع عالم الرياضيات تشارلز كوب Charles Cobb بتطوير دالة إنتاج كوب-دوجلاس الشهيرة، والتي تقوم بتبسيط وضع النموذج الاقتصادي من خلال افتراض أن توزيع الدخل الوظيفي بين العمالة ورأس المال يظل دائما ثابتا (انظر Mankiw, 2003). ويصف كينز Keynes هذا الثبات التطبيقي "بالمعجزة" (Keynes, 1939)؛ وتساءل سولو Solo فيما بعد عن مدى إمكانية الاعتماد على الدليل التطبيقي (Solow, 1958) (انظر La Marca and Lee تحت الطبع).
- ٢١ تقريبا، نصيب العمالة من الدخل (غير المعدّل) يساوي إجمالي تعويضات العمالة مقسوما على الناتج المحلي الإجمالي، بينما نصيب العمالة من الدخل المعدل يفترض أن أصحاب التوظف الذاتي يحصلون على متوسط مكاسب العاملين ذاتها، ويضيف هذا العنصر لإجمالي تعويضات العمالة. وثمة مزايا وعيوب لاستخدام هذه المنهجية المعيارية في التعديل. فمن

ناحية، يختلف واقع التشغيل الذاتي باختلاف أنواع الاقتصادات: ففي الاقتصادات المتقدمة يكون أصحاب التوظيف الذاتي على الأرجح في القطاع الرسمي، وتكون أتعابهم أعلى من أجور العاملين المناظرين لهم. وبالتالي يُقدر نصيب العمالة المعدل نصيب العمالة بأقل من قيمته الحقيقية. وخلافاً لذلك، حالة الاقتصادات الأقل تطوراً حيث يكون التوظيف الذاتي، على الأرجح، عمالة ضعيفة تتقاضى أتعاباً أقل من أجور نظرائهم من العاملين في القطاع الرسمي. وفي ذات الوقت، عدم تعديل نصيب العمالة لأصحاب التوظيف الذاتي يؤدي إلى تقدير النصيب الفعلي الذي يحصل عليه العمالة في صورة دخل مرتبط بالتشغيل من الناتج المحلي الإجمالي بأقل من قيمته. فضلاً عن ذلك، لا تتغير الاتجاهات (محور تركيز هذا التحليل) بشكل معنوي عند تطبيق تعديلات مختلفة (انظر ILO, 2010a). كما أن استخدام نصيب العمالة المعدل يوفر مؤشراً متسقاً مع غالبية الدراسات الأخرى.

٢٢ قاعدة بيانات قمة الدخل العالمي، متاحة في كلية الاقتصاد، باريس Paris School of Economics

[_http://g-mond.parisschoolofeconomics.eu/topincomes](http://g-mond.parisschoolofeconomics.eu/topincomes)

٢٣ المكاسب المحتجزة تعرف هنا بأنها إجمالي الفائض التشغيلي مطروحاً منه مدفوعات أرباح الأسهم.

٢٤ مكتب الإحصاء الفيدرالي، ألمانيا، الحسابات الوطنية: المنتجات المحلية، النتائج ربع السنوية، Fachserie 18, series 1.2, table 1.11.

٢٥ خلاص تقرير المفوضية الأوروبية إلى أنه "بالنسبة للفترة التي تكون البيانات متاحة بشأنها (أي من منتصف الثمانينيات من القرن الماضي إلى أوائل الألفينيات)، تشير نتائج التقدير بوضوح إلى أن التقدم التكنولوجي حقق أكبر إسهام في تراجع إجمالي نصيب دخل العمل" (European Commission, 2007, p. 260). إلا أن الأدلة محدودة إلى حد ما بالنسبة للبلدان النامية.

٢٦ لوصف مصادر البيانات، انظر Stockhammer, forthcoming.

٢٧ في مقابلة مع الفاياننشال تايمز في ٢٠٠٧، اعتبر آلان جرينسبان Alan Greenspan، الرئيس السابق لبنك الاحتياطي الفيدرالي، أن تراجع نصيب العمالة، والفجوة بين الأجور ونمو الإنتاجية في الولايات المتحدة قد يقوض الدعم السياسي للأسواق الحرة. انظر Guha (٢٠٠٧).

٢٨ كما ورد أعلاه، فإن إجمالي الطلب هو مجموع الاستهلاك، والاستثمار، وصافي الصادرات، والمصروفات الحكومية. تم استبعاد الاستهلاك الحكومي من التحليل لأن الاستهلاك الحكومي - بحكم التعريف - هو ذاته نصيب دخل التوظيف العام.

٢٩ يمكن العثور على كافة نتائج الاقتصاد القياسي الخاصة التي يقوم عليها الجدول في Onaran and Galanis, forthcoming 2012.

٣٠ انظر IMF, 2012b, e.g. يرجى ملاحظة أن مفهوم تكاليف العمل بالوحدة كمقياس لتنافسية التكلفة لا يخلو من المنتقدين له. يرى فيليبى وكومار Felipe and Kumar، على سبيل المثال، أنه عند زيادة تكاليف العمل بالوحدة، فإنه بحكم التعريف يجب أن تزيد التكاليف الرأسمالية للوحدة ولذلك فإن الأثر على التنافسية الخارجية غير واضح (Felipe and Ku-mar, 2011).

٣١ إن الاقتصاد المتقدم الوحيد الذي يظهر تأثير صفر على استثمار الزيادة في حصة الأرباح هو الولايات المتحدة. في دراسة سابقة لأوناران وآخرون في Onaran et al 2011 (٢٠١١)، فإن إدراج مدفوعات الفوائد وأرباح الأسهم في تعريف الاستثمار بالنسبة للولايات المتحدة وجد أن له آثار مركبة منعت تحديد أهمية الزيادة في نصيب العوائد الرأسمالية (انخفاض في نصيب دخل العمل) على الاستثمار. يمكن أن يحدث الأمر ذاته في مجموعة التقديرات الحالية. انظر أيضا Hein and Vogel, 2008، اللذين لم يجدا أي أثر للعوائد الرأسمالية على استثمارات الولايات المتحدة، بما يتفق مع النتائج الواردة في هذا التقرير.

٣٢ هناك سؤال في مثل هذا السيناريو؛ وهو كيف يمكن توزيع النمو الاقتصادي المتزايد الذي قد ينتج عن نصيب دخل أقل بين السكان. ولكن هذا السؤال خارج عن نطاق هذا التقرير. ونظرا لأهمية إدخال أثر الاقتصاد الجزئي الخاص بتغيير توزيع الدخل الوظيفي في المناقشة، انظر Atkinson, 2009.

٣٣ بحثت العديد من دراسات الحالة هذه الظاهرة بالنسبة للولايات المتحدة بشكل خاص. انظر بصفة خاصة -Guttman and Pivetti, 2009; Cynamon and Fazzari, 2008; van Treeck, 2007 and van Treeck, 2009. وأظهرت دراسات الاقتصاد القياسي أن الثروة (المالية والسكنية) هي محدد إحصائي معنوي للاستهلاك وليس فقط في الولايات المتحدة. انظر Ludvigson and Steindel, 1999; Mehra, 2001; Onaran, Stockhammer and Grafl, 2011; Boone and Girouard, 2002; Dreger and Slacalek, 2007.

الملحق الأول

٣٤ أعد فرهاد ميهران Farhad Mehran تقرير منظمة العمل الدولية، تقدير اتجاهات الأجور العالمية: الأمور المتعلقة بالمنهجيات، International Labour Office, mimeo. مراجعات الأقران نفذها إيف تليليه Prof. Yves Tillé، وتقرير الخبير الخاص بـ"تقدير اتجاهات الأجور العالمية: الأمور المتعلقة بالمنهجيات"، Institute of Statistics, University of Neuchâtel, mimeo; Prof. Yujin Jeong and Prof. Joseph L. Gastwirth تقرير منظمة العمل الدولية "تقدير اتجاهات الأجور العالمية: الأمور المتعلقة بالمنهجيات"، HEC Montreal and George Washington University, Washington, DC, mimeo; Dr JoyupAhn ردود على مسودة تقرير منظمة العمل الدولية "تقدير اتجاهات الأجور العالمية: الأمور المتعلقة بالمنهجيات"، Korea Labor Institute, mimeo.

- ٣٥ قرار منظمة العمل الدولية بشأن التصنيف الدولي لوضع العمالة (ISCE)، تم تطبيقه في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء الإحصائيات الخاصة بالعمل، جنيف، أكتوبر ١٩٩٣.
- ٣٦ قرار منظمة العمل الدولية بشأن قياس الدخل المتعلق بالتوظيف، تم تطبيقه في المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء الإحصائيات الخاصة بالعمل، جنيف، أكتوبر ١٩٩٨.
- http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm
- ٣٧ بهدف تغطية أوسع نطاق ممكن بما يتفق مع فكرة أن العمل اللائق، وبالتالي الدخل الكافي هو ما يشغل جميع العاملين، وأن المؤشرات الإحصائية ينبغي أن تغطي كل من يتعلق بهم المؤشر، انظر ILO, 2008c.
- ٣٨ إننا نفعل ذلك وفقا لمؤشر أسعار المستهلكين الخاص بصندوق النقد الدولي للبلد المعنية. بالنسبة للبرازيل والولايات المتحدة، حيث اقترح شركاؤنا الوطنيون استخدام مؤشر بديل لأسعار المستهلكين، اعتمدنا على المصادر الوطنية المقدمة من معهد الجغرافيا والإحصاء البرازيلي (IBGE) والـ BLS على التوالي. كما اعتمدنا أيضا على مؤشر أسعار المستهلكين الوطني CPI أو قيم الأجور الفعلية في الحالات التي يقدم لنا فيها مكتب الإحصاء الوطني الخاص بالبلد البيانات مباشرة.
- ٣٩ يتضمن نطاق عملنا كافة البلدان والمناطق التي تكون البيانات الخاصة بالتوظيف لديها متاحة من نموذج اتجاهات التوظيف العالمية (نموذج GET) الخاص بمنظمة العمل الدولية، ولذلك يتم استبعاد بعض البلدان والمناطق الصغيرة (مثل جزر القنال، أو الفاتيكان) التي لا يكون لها تأثير يُذكر على الاتجاهات العالمية أو الإقليمية.
- ٤٠ يتفق ذلك مع منهجية الحصر النمطي حيث يستخدم الإطار المستند إلى النموذج بشكل عام في حالة عدم الاستجابة للبلد، بينما يستخدم الإطار الذي يستند إلى التصميم في حالة عدم الاستجابة للاستبيانات.
- ٤١ لمناقشة مشكلة البيانات الناقصة، انظر أيضا ILO, 2010c, p. 8.
- ٤٢ هناك مواصفة بديلة مع إجمالي الناتج المحلي للفرد وحجم السكان تنتج نتائج متشابهة جدا.
- ٤٣ البيانات الخاصة بعدد الأشخاص الذين يتم توظيفهم والعاملين من KILM والبيانات الخاصة بإجمالي الناتج المحلي في ٢٠٠٥ بمعدل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي من مؤشرات التطوير العالمي الخاصة بالبنك الدولي.
- ٤٤ إن التقدير $\hat{n}_h$ لعدد العاملين في المنطقة h يتم الحصول عليه عن طريق ضرب عدد العاملين في البلدان التي تنتمي للمنطقة التي يتوافر لدينا بيانات بشأنها عن الأجور في الأوزان التي لم يتم معايرتها ثم الجمع عبر المنطقة.

- ٤٥ انظر العمل المنفذ أساسا للبلدان الصناعية من قبل برنامج مقارنات العمل الدولية التابع لمكتب إحصائيات العمل الأمريكي [http://www.bls.gov/fls/ accessed] 17 Sep. 2012. وحيث إننا لا نقارن المستويات، وإنما نركز على التغيير مع الوقت في كل بلد على حدة، تكون متطلباتنا من البيانات أقل في هذا السياق.
- ٤٦ إننا نقدر عدد العاملين في ٢٠٠٩ (وهو غير متاح بعد من KILM) عن طريق حساب نسبة العاملين إلى التوظيف في ٢٠٠٨ ثم ضرب إجمالي التوظيف في ٢٠٠٩ في هذه النسبة. إن مصدر البيانات الرئيسية الخاص بـ KILM هو Laborsta.
- ٤٧ انظر أيضا (ILO 2008b, p. 15) للارتباط بين مستويات الأجور وإجمالي الناتج المحلي لكل فرد. على الرغم من ذلك، يمكن أن تتحرف تطويرات الأجور عن الاتجاهات في إنتاجية العمل على المدى القصير والمتوسط.

الملحق الثاني

- ٤٨ قاموس المصطلحات الإحصائية الخاص بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، stats.oecd. [org/glossary/ accessed] 17 Sep. 2012.

الملحق الثالث

- ٤٩ إن مؤشر الاستهلاك الحكومي كمؤشر للرفاه يشير إلى تطوير أحده بمرور الزمن: فالإنفاق الحكومي كنسبة من إجمالي الناتج المحلي بلغ ذروته في أوائل الثمانينات، واتبع اتجاهها نزوليا منذ ذلك الحين. كما أن دور الإنفاق الحكومي والإنفاق المفرط على الرفاه قد تناولته الأدبيات مسبقا، مع التأكيد على دور الأخير في الأجر الاحتياطي للسكان في سن العمل؛ انظر Pierson, 1994; Korpi and Palme, 2003. وبالمصادفة، انخفضت حالة الإفراط في الرفاه منذ عام ١٩٨٠، وهو بالضبط الوقت الذي بدأ فيه نصيب أجر العمل اتجاهه الهبوطي. للتعرف على الدراسات التي تناولت الاستهلاك الحكومي كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي لتفسير التراجع في نصيب أجر العمالة، انظر Harrison, 2002; Jayadev, 2007.
- ٥٠ وجدت المفوضية الأوروبية، ٢٠٠٧، وصندوق النقد الدولي، 2007 - European Commis- sion, 2007, and IMF, 2007 تأثيرا طفيفا - إن وجد - لكثافة الاتحادات النقابية والعمالية. وأدرج صندوق النقد الدولي كثافة الاتحادات النقابية والعمالية والعائق الضريبي بعدما لم يعثر على أي تأثير للمتغيرات المؤسسية الأخرى LMI.
- ٥١ تم أيضا تقريب التغييرات التكنولوجية عن طريق نسب رأس المال إلى العمالة، ورأس مال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أو مزيج منها في Bentolila and Saint-Paul, 2003 وفي European Commission, 2007. كما أن استخدام رأس مال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (أو خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) هو ممثل أقل غموضا للتغيير التكنولوجي، لأنه يعكس التغيير التكنولوجي المنفذ بغض النظر عن دوافع تنفيذه.

٥٢ بصفة خاصة، تشير هذه الدراسات إلى أهمية الإنفاق الحكومي وحالة الرفاه في تحديد الأجر الاحتياطي للمشاركين، أي المستوى الذي يكون فيه الأفراد قادرين على دخول سوق العمل. إن الزيادة في الكرم (حالة الرفاه) تحول الأجر الاحتياطي في الاتجاه الصاعد (أثر الدخل من خلال مثبطات سوق العمل)، ولذلك فهي تحول توزيع الأجور إلى اليمين، مما يجعل الأجور أعلى للجميع: وفي حالة ثبات كل شيء آخر، يزيد ذلك من نصيب دخل العمل.

٥٣ تم التعبير عن البطالة كمعدل البطالة في الاقتصاد، وتقلبات سعر الصرف كدالة لتغير سعر الصرف الحقيقي. وتقوم الإصلاحات المالية على المتغير الذي يقيس قيود دخول السوق، والتدفقات الرأسمالية الدولية، وضوابط سعر الفائدة، والخصخصة، وتطوير أسواق الأوراق المالية، ومؤشر الإصلاح المالي. للتعرف على مزيد من التفاصيل الخاصة بمجموعة الموصفات ذات العلاقة بالمواصفات الأساسية، انظر Stockhammer, forthcoming.

الملحق الرابع

٥٤ إن استخدام المعادلات الوحيدة في إطار الطلب الكلي المشابه قد استخدم بشكل موسع في الأدبيات: انظر على سبيل المثال. Onaran, 2011; Hein and Vogel, 2008; Nasstepad and Storm, 2007 ويُعدّ تقدير عناصر المرونة على نظام VAR بديل منهج المعادلة الوحيدة، حيث تكون قيود التحديد الأساسية دائما افتراضات عشوائية بشأن العلاقة بين الاستهلاك، والاستثمار، وصافي الصادرات. وهناك ميزة واحدة لاستخدام نظام VAR وهي أنه يسمح بتأثير الجوانب الداخلية في نصيب العمالة من الدخل. وفي نظام المعادلة الوحيدة، يساعد افتراض العلاقة طويلة المدى على التغلب على مشكلة تأثير الجوانب الداخلية؛ أي أن النموذج يفترض وجود علاقة توازن مستقرة طويلة المدى في إطار سببي.

٥٥ انظر أيضا Hein and Vogel, 2008: لم يجدوا أثرا لأنصبة الأرباح على الاستثمار الأمريكي، مما يتسق مع النتائج الواردة في هذا التقرير.

٥٦ لمزيد من التفاصيل، انظر Onara and Galanis, forthcoming 2012.

قائمة المراجع

- Abiad, A.G.; Detragiache, E.; Tressel, T. 2008. *A new database of financial reforms*, IMF Working Papers, 08/266. Dataset available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2008/Data/wp08266.zip> [17 Sep. 2012].
- Akyüz, Y.; Chang, H.-J.; Kozul-Wright, R. 1998. "New perspectives on East Asian development", in *Journal of Development Studies*, Vol. 34, No. 6, pp. 4–36.
- Aleksynska, M.; Schindler, M. 2011. *Labor market regulations in low-, middle- and high-income countries: A new panel database*, IMF Working Paper No. 11/154 (Washington, DC). Dataset available at: <http://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=25015.0> [27 Sep 2011].
- Anderson, L. 2011. "Demystifying the Arab Spring: Parsing the differences between Tunisia, Egypt, and Libya", in *Foreign Affairs*, Vol. 90, No. 3 May–June, pp. 2–7.
- Anspal, S.; Kraut, L.; Rõõm, T. 2010. *Sooline palgalohe Eestis: empiirilise analüüsi ülevõtte* (Gender pay gap in Estonia: empirical analysis). Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium. Available at: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Publikatsioonid/2011/Gender_pay_gap_Estonia_analysis.pdf [17 Sep. 2012].
- Arandarenko, M.; Avlijas, S. 2011. "Behind the veil of statistics: Bringing to light structural weaknesses in Serbia", in V. Schmidt and D. Vaughan-Whitehead (eds): *The impact of the crisis on wages in South-East Europe* (Budapest: ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe) pp. 123–58.
- Argitis, G.; Pitelis, C. 2001. "Monetary policy and the distribution of income: Evidence for the United States and the United Kingdom", in *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 23, No. 4, pp. 617–38.
- Artus, P. 2009. *L'équilibre macroéconomique du Monde*, Natixis Special Report No. 286 (Paris).
- ASDA'A Burson-Marsteller Arab Youth Survey. 2012. "Top 10 Findings". Available at: <http://www.arabyouthsurvey.com/english/> [24 Sep 2012].
- Assaad, R. 1997. "The effects of public sector hiring and compensation policies on the Egyptian labor market", in *World Bank Economic Review*, Vol. 11, No. 1, Jan., pp. 85–118.
- Atkinson, A. 2009. "Factor shares: The principal problem of political economy?" in *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 25, No. 1, pp. 3–16.
- Atkinson, A.; Piketty, T.; Saez, E. 2011. "Top incomes in the long run of history", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 49, No. 1, pp. 3–71.

- Azam, M. 2009. "Changes in wage structure in urban India 1983–2004: A quantile regression decomposition", IZA Discussion Paper Series No. 3963 (Bonn), pp. 1–48.
- Bacchetta, M.; Jansen, M. (eds). 2011. *Making globalization socially sustainable* (Geneva, ILO and WTO).
- Bank for International Settlements (BIS). 2006. *76th Annual Report* (Basel).
- Barba, A.; Pivetti, M. 2009. "Rising household debt: Its causes and macroeconomic implications – A long-period analysis", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 33, No. 10, pp. 113–37.
- Bassanini, A.; Duval, R. 2006. *Employment patterns in OECD Countries: Reassessing the role of policies and institutions*, OECD Economics Department Working Papers 486 (Paris, OECD).
- Belser, P.; Rani, U. 2011. "Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data", in *Economic and Political Weekly*, Vol. 46, No. 22, 28 May, pp. 47–55.
- Bentolila, S.; Saint-Paul, G. 2003. "Explaining movements in the labor share", in *Contributions to Macroeconomics*, Vol. 3, No. 1, pp. 1–31.
- Bleaney, M. 1976. *Underconsumption theories: A history and critical analysis* (New York International Publishers).
- Boily, L. 2011. "Pay premiums among major industry groups in New York City", in *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, Oct., pp. 22–8.
- Bonnet, F.; Saget, C.; Weber, E. 2012. *Social security and minimum wage responses to the 2008 financial and economic crisis: Findings from the ILO/World Bank Inventory*, Employment Working Paper No. 113 (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_175204/lang--en/index.htm [17 Sep. 2012].
- Boone, L.; Girouard, N. 2002. *The stock market, the housing market and consumer behaviour*, OECD Economic Studies No. 35 (Paris), pp. 175–200.
- Borbely, J.M. 2011. "Characteristics of displaced workers 2007–2009: a visual essay", in *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, Sep., pp. 3–15.
- Brown, D.; Deardorff, A. 2011. "The apparel industry and the Jordanian economy: Calculating the domestic share of sector value added", paper prepared for *Better Work Jordan: Garment industry 3rd compliance synthesis report* (Geneva, ILO).
- Bruno, M. 2011. *Regime de crescimento e acumulacao de capital no Brasil: Uma caracterizacao preliminar do periodo 1995–2010*, ILO Working Paper (Geneva).
- Centre de Recherche et d'Etude sur la Sécurité Sociale [Tunisia]. 2011. *Enquête sur la structure des salaires Tunisie 2011*, final report, République Tunisienne/ILO, unpublished.
- Crimmann, A.; Wiessner, F.; Bellmann, L. 2010. *The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis*, Conditions of Work and Employment Series No. 25 (Geneva, ILO).

- Cynamon, B.; Fazzari, S. 2008. "Household debt in the consumer age: Source of growth – risk of collapse", in *Capitalism and Society*, Vol. 3, No. 2, pp. 1–30.
- Dougherty, C. 2010. "A comparison of public and private sector earnings in Jordan", Conditions of Work and Employment Series No. 24 (Geneva, ILO).
- Draghi, M. 2012. "Monetary policy in unconventional times", BIS Central Bankers' Speeches, (Frankfurt am Main, European Central Bank).
- Dreger, C.; Slacalek, J. 2007. "Finanzmarktentwicklung, Immobilienpreise und Konsum", in *DIW Wochenbericht*, Vol. 74, pp. 533–36.
- Elbadawi, I.; Soto, R. 2011. *Fiscal regimes in and out of the MENA region*, Economic Research Forum Working Paper (Cairo).
- ; —. 2012. *Resource rents, political instability and economic growth*, Economic Research Forum Working Paper (Cairo).
- Epstein, G. (ed.). 2005. *Financialization and the world economy* (Cheltenham, Edward Elgar Publishing).
- ; Burke, S. 2001. *Threat effects and the internationalization of production*, Political Economy Research Institute Working Paper 15 (Amherst, University of Massachusetts).
- Estevão, M.; Nargis, N. 2002. *Wage moderation in France*, IMF Working Paper (Washington, DC).
- European Commission (EC). 2007. "The labour income share in the European Union", in *Employment in Europe 2007*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Brussels), pp. 237–72.
- . 2010. *Industrial Relations in Europe 2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (Brussels).
- . 2012a. *Towards a job-rich recovery*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Available at: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418_en.htm [17 Sep. 2012].
- . 2012b. AMECO: Annual macro-economic database, Directorate-General for Economic and Financial Affairs (link to dataset http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm [17 Sep. 2012]).
- . 2012c. *Employment and Social Developments in Europe 2011* (Brussels).
- Federal Statistical Office, Germany. 2009. *Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit* (Wiesbaden), Seite 8.
- . 2012. *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktsberechnung, Lange Reihen ab 1970*, Vol. 18, No. 1.5 (Wiesbaden), table 1.8.
- Feldstein, M. 2008. *Did wages reflect growth in productivity?*, NBER Working Paper Series No. 13953 (Cambridge, MA).
- Felipe, J.; Kumar, U. 2011. *Unit labour costs in the eurozone: The competitiveness debate again* (Manila, Asian Development Bank).

- Fleck S.; Glaser, J.; Sprague, S. 2011. "The compensation-productivity gap: A visual essay", in *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, Jan., pp. 57–69.
- Ganguli, I.; Terrell, K. 2006. "Institutions, markets and men's and women's wage inequality: Evidence from Ukraine", in *Journal of Comparative Economics*, Vol. 34, No. 2, pp. 200–27.
- Glyn, A. 2009. "Functional distribution and inequality", in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 101–26.
- Gollin, D. 2002. "Getting income shares right", in *Journal of Political Economy* (Chicago), Vol. 110, No. 2, pp. 458–74.
- . 2010. *Explaining labour's declining share of national income*, G-24 Policy Brief No. 4, Oxford University, Department of Economics.
- Guha, K. 2007. "A global outlook", in *Financial Times*, 17 Sep.
- Guttman, R.; Plihon, D. 2010. "Consumer debt and financial fragility", in *International Review of Applied Economics*, Vol. 24, No. 3, pp. 269–83.
- Harrison, A. 2002. *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence*, mimeo, University of California at Berkeley.
- Hein, E.; Mundt, M. Forthcoming. *Financialization and the requirements and potentials for wage-led recovery: A review focussing on G20 countries*, Conditions of Work and Employment . (Geneva, ILO).
- ; Schoder, C. 2011. "Interest rates, distribution and capital accumulation: A post-Kaleckian perspective on the U.S. and Germany", in *International Review of Applied Economics*, Vol. 25, No. 6, pp. 693–723.
- ; Vogel, L. 2008. "Distribution and growth reconsidered: Empirical results for six OECD countries", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 32, No. 3, pp. 479–511.
- Holman, C.; Joyeux, B.; Kask, C. 2008. "Labor productivity trends since 2000, by sector and industry", in *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, Feb., pp. 64–82.
- Husson, M. 2010. "Le partage de la valeur ajoutée en Europe", in *La Revue de l'IREs*, Vol. 64, No.1, pp. 47–91.
- International Institute for Labour Studies (IILS). 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO/IILS).
- . 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva, ILO/IILS).
- . 2012. *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy* (Geneva, ILO/IILS).
- International Labour Office (ILO). 2008a. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- . 2008b. *ILO Declaration on social justice for a fair globalization* (Geneva).

- . 2008c. *Measurement of decent work*, Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva, 8–10 Sep.
- . 2009. *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact* (Geneva).
- . 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- . 2010b. *Global Wage Report 2010/11: Africa brief* (Geneva).
- . 2010c. *Trends econometric models: A review of the methodology* (Geneva).
- . 2010d. *Decent work country profile: Tanzania (mainland)* (Geneva).
- . 2010e. *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond* (Geneva).
- . 2011a. *Working time in the twenty-first century*, Report for Discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, Conditions of Work and Employment Programme, TMEWTA/2011 (Geneva).
- . 2011b. *Remuneration in domestic work*, Domestic Work Policy Brief 1, Conditions of Work and Employment Branch (Geneva).
- . 2011c. *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 7th edn (Geneva).
- . 2011d. *Decent work country profile: Ukraine* (Geneva).
- . 2011e. *Panorama Laboral 2011. América Latina y el Caribe* (Lima, ILO Regional Office).
- . 2012a. *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis* (Geneva).
- . 2012b. *Decent Work Indicators: Concepts and definitions, 1st version*, May (Geneva).
- ; International Finance Corporation. 2012. *Better Work Jordan: Garment industry 3rd compliance synthesis report* (Geneva, ILO).
- ; World Bank. 2012. *Inventory of policy responses to the financial and economic crisis: A joint synthesis report* (Geneva and Washington, DC).
- International Monetary Fund (IMF). 2007. “The globalization of labor”, in *World Economic Outlook, April 2007: Spillovers and cycles in the world economy* (Washington, DC), pp. 161–92.
- . 2009. *World Economic Outlook, April 2009: Crisis and recovery* (Washington, DC).
- . 2010. *World Economic Outlook, April 2010: Rebalancing growth* (Washington, DC).
- . 2012a. *World Economic Outlook, April 2012: Growth resuming, dangers remain* (Washington, DC).
- . 2012b. *World Economic Outlook, October 2012: Coping with high debt and sluggish growth* (Washington, DC).
- . 2012c. *The IMF’s advice on labor market issues*, IMF Factsheet. Available at: <http://www.imf.org/external/np/exr/facts/pdf/labor.pdf> [17 Sep. 2012].
- Jayadev, A. 2007. “Capital account openness and the labour share of income”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, No. 3, pp. 423–43.

- Jetin, B. 2012. "Distribution of income, labour productivity and competitiveness: Is the Thai labour regime sustainable?", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 36, No. 4, pp.895—917.
- Kapsos, S.; Horne, R. 2011. "Working poverty in the world: Introducing new estimates using household survey data", in ILO: *Key Indicators of the Labour Market*, 7th edn (Geneva, ILO), Ch. 1A.
- Kerr, C. 1977. *Labor markets and wage determination: The balkanization of labor markets and other essays* (Berkeley, University of California Press).
- Keynes, M. 1939. "Relative movements of real wages and output", in *Economic Journal*, Vol. 49, No. 193, pp. 34–49.
- Korpi, W.; Palme, J. 2003. "New politics and class politics in the context of austerity and globalization: Welfare state regress in 18 countries, 1975–95", in *American Political Science Review*, Vol. 97, No. 3, pp. 425–46.
- Krueger, A. 1999. "Measuring labor's share", in *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 45–51.
- Kulikov, G.; Blyzniuk, V. 2010. *Impact of the financial and economic crisis on wages, income distribution and the tax system* (Budapest: ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe).
- Kumhof, M.; Rancière, R. 2011. *Inequality, leverage and crises*, IMF Technical Report (Washington, DC).
- La Marca, M.; Lee, S. Forthcoming. "Wages and growth in open economies: A policy dilemma?", in I. Islam and D. Kucera (eds): *Inclusive growth and structural transformation* (Basingstoke, Palgrave Macmillan and Geneva, ILO).
- Lane, P.R.; Milesi-Ferretti, G.M. 2007. "The external wealth of nations mark II: Revised and extended estimates of foreign assets and liabilities, 1970–2004", in *Journal of International Economics*, Vol. 73, No. 2, pp. 223–250. Available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/data/update/wp0669.zip> [15 Feb 2011].
- Lavoie, M.; Stockhammer, E. Forthcoming. *Wage-led growth: concept, theories and policies*, Conditions of Work and Employment Series No. 41 (Geneva, ILO).
- Lazonick, W.; O'Sullivan, M. 2000. "Maximising shareholder value: A new ideology for corporate governance", in *Economy and Society*, Vol. 29, No. 1, pp. 13–35.
- Lee, S. 2012. "Varieties of minimum wage systems: Through the lens of indicator-based country rankings", in *International Labour Review*, Vol. 51, No. 3, pp. 261–74.
- Lindenboim, J.; Kennedy, D.; Graña, J.M. 2011. "Wage share and aggregate demand: Contributions for labour and macroeconomic policy", paper delivered at Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, July 6–8.
- Low Pay Commission. 2012. *National minimum wage: Low Pay Commission Report 2012* (Norwich, The Stationery Office).
- Ludvigson, S.; Steindel, C. 1999. "How important is the stock market effect on consumption?", in *Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review*, July, pp. 29–51.

- Luebker, M. 2011. "Labour productivity", in T. Sparreboom and A. Albee, eds: *Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG Employment Indicators* (ILO, Geneva).
- Lukiyanova, A. 2011. *Effects of minimum wages on the Russian wage distribution*, Working Paper in the Basic Research Program 09/EC/2011 Series: Economics (Moscow, National Research University, Higher School of Economics).
- McKenzie, R.; Brackfield, D. 2008. *The OECD system of unit labour costs and related indicators*, OECD Statistics Working Paper 2008/04 (Paris).
- Mankiw, N.G. 2003. *Macroeconomics*, 5th edn (New York, Worth Publishers).
- Mehra, Y.P. 2001. "The wealth effect in empirical life-cycle aggregate consumption equations", in *Federal Reserve Bank of Richmond Economic Quarterly*, Vol. 87, No. 2, pp. 45–68.
- Messenger, J.C. 2009. *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis*, TRAVAIL Policy Brief No. 1 (Geneva, ILO).
- ; Rodriguez, S. 2010. *New developments in work sharing in middle-income countries*, TRAVAIL Policy Brief No. 2 (Geneva, ILO).
- ; Ghosheh, N. (eds). 2010. *Offshoring and working conditions in remote work* (Geneva, ILO; Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Naastepad, C.W.M.; Storm, S. 2007. "OECD demand regimes (1960–2000)", in *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 29, No. 2, pp. 211–46.
- Obstfeld, M.; Rogoff, K. 2009. "Global imbalances and the financial crisis: Products of common causes", MS, University of California at Berkeley.
- Onaran, Ö. 2011. "Globalisation, macroeconomic performance and distribution", in E. Hein and E. Stockhammer (eds), *A modern guide to Keynesian macroeconomics and economic policies* (Cheltenham, Edward Elgar).
- ; Galanis, G. Forthcoming. *Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects*, Conditions of Work and Employment Series No. 40 (Geneva, ILO).
- ; Stockhammer, E.; Grafl, L. 2011. "Financialization, income distribution, and aggregate demand in the US", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 35, No. 4, pp. 637–66.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2001. "Measuring productivity: Measurement of aggregate and industry-level productivity growth", in *OECD Manual* (Paris).
- . 2008. *OECD Employment Outlook 2008* (Paris).
- . 2011. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (Paris).
- . 2012a. *Inequality in labour income: What are its drivers and how can it be reduced?*, OECD Economic Department Policy Notes No. 8 (Paris).
- . 2012b. *OECD Employment Outlook 2012* (Paris).
- Oya, C. 2010. *Rural inequality, wage employment and labour market formation in Africa: Historical and micro-level evidence*, Policy Integration Department Working Paper No. 97 (Geneva, ILO).

- Pastore, F.; Verashchagina, A. 2004. *The distribution of wages in Belarus*, Discussion Paper No. 1140, Institute for the Study of Labour (Bonn).
- Pierson, P. 1994. *Dismantling the welfare state? Reagan, Thatcher, and the politics of retrenchment* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Piketty, T.; Saez, E. 2003. "Income inequality in the United States, 1913–1998", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 1, pp. 1–39.
- Rani, U.; Belser P. 2012. "The effectiveness of minimum wages in developing countries: The case of India", in *International Journal of Labour Research*, Vol. 4, No. 1, pp. 45–66.
- Ravallion, M.; Chen, S.; Sangraula, P. 2008. *Dollar a day revisited*, World Bank Policy Research Working Paper 4620 (Washington, DC).
- Rizzio, M. 2011. *Rural wage employment in Rwanda and Ethiopia: A review of the current policy neglect and a framework to begin addressing it*, Policy Integration Department Working Paper No. 103 (Geneva, ILO).
- Rodrik, D. 1997. *Has globalization gone too far?* (Washington, DC, Institute of International Economics).
- . 1999. "Democracies pay higher wages", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, No. 3, pp. 707–38.
- Roine, J.; Waldenström, D. 2012. "On the role of capital gains in Swedish income inequality", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 58, No. 3, pp. 569–87.
- Rossman, P. 2009. *Financialization and casualization of labour – building a trade union and regulatory response*, paper presented at the Global Labour University Conference, Mumbai, Feb.
- Russian Federation Federal State Statistics Service. 2011. *Statistical Yearbook: Socio-economic indicators of the Russian Federation in 1991–2010*, annex. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statistic/Collections/doc_1270707126016 [24 Sep 2012].
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–82.
- Schmidt, V.; Vaughan-Whitehead, D. (eds). 2011. *The impact of the crisis on wages in South-East Europe* (Budapest: ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe).
- Shehata, D. 2011. "The fall of the Pharaoh: How Hosni Mubarak's reign came to an end", in *Foreign Affairs*, Vol. 90, No. 3, May–June, pp. 26–32.
- Solow, R. 1958. "A skeptical note on the constancy of relative shares", in *American Economic Review*, Vol. 48, pp. 618–31.
- Sommers D.; Franklin, J.C. 2012. "Employment outlook 2010–2020: Overview of projections to 2020", in *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, Jan., pp. 3–2000.
- Soto, R.; Huauas, I. 2011. *Has the UEA escaped the oil curse?*, Economic Research Forum Working Paper (Cairo).

- ; Vazquez-Alvarez, R. 2010. *The effects of short lived immigration policies (contracts) on human capital stocks (and productivity)* (Dubai, UAE, Economic Policy and Research Center, Dubai Economic Council).
- Stockhammer, E. 2004. “Financialisation and the slowdown of accumulation”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 28, No. 5, pp. 719–41.
- . 2009. *Determinants of functional income distribution in OECD countries*, IMK Studies 05-2009 (Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung).
- . Forthcoming. *Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution*, Conditions of Work and Employment Series No. 35. (Geneva, ILO).
- Syrian Arab Republic, Central Bureau of Statistics. 2011a. *Labour Force Survey*. Available at: <http://www.cbssyr.org/index-EN.htm> [24 Sept 2012].
- . 2011b. *Statistical Abstract*. Available at: <http://www.cbssyr.org/index-EN.htm> [24 Sept 2012].
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). 2006. Industrial Statistics Database. Available at: <http://dx.doi.org/10.5257/unido/indstat3/2006> [15 Feb 2011].
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2011. *Trade and Development Report 2011* (Geneva and New York, United Nations). Available at: http://unctad.org/en/docs/tdr2011_en.pdf [17 Sep. 2012].
- . 2012. *Trade and Development Report, 2012* (Geneva and New York, United Nations). Available at: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/tdr2012_en.pdf [24 Sep. 2012].
- United Nations Statistics Division. Various years. UN National Accounts Official Country Data, UNData Explorer. Available at: <http://data.un.org/Explorer.aspx?d=SNA>
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS). 2011. “International comparisons of hourly compensation costs in manufacturing, 2010”, news release. Available at: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ichcc.pdf> [17 Sep. 2012].
- . 2012. “The recession of 2007–2009”, in *Spotlight on Statistics*. Available at: <http://www.bls.gov/spotlight/2012/recession/> [17 Sep. 2012].
- Van Treeck, T. 2009. “The political economy debate on ‘financialisation’: A macro-economic perspective”, in *Review of International Political Economy*, Vol. 16, No. 5, pp. 907–44.
- ; Hein, E.; Dunhaupt, P. 2007. *Finanzsystem und wirtschaftliche Entwicklung: Neuere Tendenzen in den USA und in Deutschland*, IMK Studies 5/2007 (Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung).
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.). 2011. *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).
- Vazquez-Alvarez, R. 2012a. *Labor markets in Dubai: Main Dubai versus free zones* (Dubai, UAE, Dubai Economic Council).
- . 2012b. *Assessing the effect of the new labor market regulations for Dubai* (Dubai, UAE, Economic Policy and Research Center).
- Wolff, E.; Zacharias, A. 2009. "Household wealth and the measurement of economic well-being in the United States", in *Journal of Economic Inequality*, Vol. 7, No. 2, pp. 83–115.
- World Bank. 2011. *Migration and Remittances Factbook, 2011* (Washington, DC).
- . 2012. *World Development Report 2013: Jobs* (Washington, DC).
- Zhou, M.; Xiao, W.; Yao, X. 2010. *Unbalanced economic growth and uneven national income distribution: Evidence from China*, Institute for Research on Labor and Employment Working Paper 2010–11 (Los Angeles, University of California Los Angeles).

”يأتي التقرير العالمي للأجور لعام ٢٠١٢/٢٠١٣ في اللحظة المناسبة ، إذ تعود أسباب موجة الاضطرابات التي اجتاحت البلدان الصناعية وبلغت ذروتها في بلدان الربيع العربي إلى الأجور المنخفضة وعدم المساواة المتزايدة. كما تعود سياسات الأجور التي تهدف إلى دفع النمو وزيادة الإنتاجية بالنفع على العمل ورأس المال على حد سواء. وتتمتع منظمة العمل الدولية بوضع فريد يمكنها من أخذ زمام المبادرة في آفاق جديدة بمثل هذه السياسات الاقتصادية والاجتماعية.“

سمير رضوان، وزير المالية الأسبق، جمهورية مصر العربية

”قرأت التقرير العالمي للأجور باهتمام كبير- وبإعجاب كبير أيضاً. فقد تمكنت منظمة العمل الدولية من إعداد هذا التقرير بشكل ملائم؛ ولاسيما حجم التقرير وبالتوازن بين المحتوى الفني وغير الفني وبين الكلمات والأرقام. وتجدر الإشارة إلى الأهمية الخاصة لتحليل اتجاهات الأجور وذلك للمجهود الناجح المبذول لضمان اتساع تغطية البلدان والتغطية الإقليمية بقدر الإمكان.“

أديان وود، أستاذ التنمية الدولية، جامعة أوكسفورد

يحلل التقرير العالمي للأجور متوسط الأجور الحقيقية حول العالم، مقدماً صورة فريدة حول اتجاهات الأجور والقوة الشرائية الخاصة بها حول العالم ووفقاً للمناطق المختلفة.

يبحث هذا الإصدار في الآثار الاقتصادية للأجور وفي كيفية ربط الاتجاهات الحالية بالنمو العادل على وجه الخصوص، حيث يرصد التقرير اتساع الفجوة بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل، وزيادة الفروق بين أعلى الأجور وأدناها، وتراجع نصيب العمالة من الدخل. كافة التغيرات المقلقة تؤثر على المكونات الرئيسية للطلب الكلي اللازمة لتحقيق التعافي والنمو - خاصة الاستهلاك، الاستثمار وصافي الصادرات. ويبحث التقرير أسباب هذه الاتجاهات، والتي من بينها العولمة المالية والتجارية المتزايدة، والتقدم التكنولوجي وتراجع كثافة الاتحادات النقابية.

يدعو التقرير ”لإعادة التوازن“ الداخلي والخارجي من أجل تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية مستدامة في البلدان مقترحاً وضع سياسات ما وراء أسواق العمل والحدود الوطنية.

