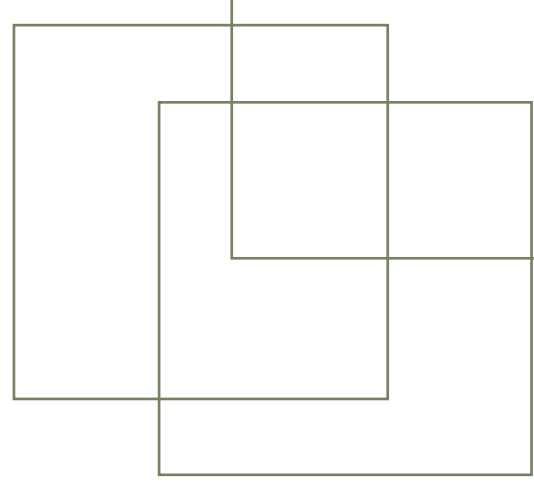




منظمة
العمل
الدولية



التقرير العالمي للأجور ٢٠١٦ / ١٧
عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل

التقرير

العالمي

للأجور

التقرير العالمي للأجور ٢٠١٧/٢٠١٦

عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل

منظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ لتعزيز العدالة الاجتماعية والمساهمة في تحقيق السلام العالمي والدائم. ومنظمة العمل الدولية مسؤولة عن وضع معايير العمل الدولية والإشراف عليها، وهي وكالة الأمم المتحدة الوحيدة التي تتمتع "بهيكـل ثلاثي" حيث تجمع بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال لكي يضعوا السياسات والبرامج على نحو مشترك والتي تعزز العمل اللائق للجميع. هذا الترتيب الفريد يعطي لمنظمة العمل الدولية ميزة في القدرة على إدماج المعرفة المتعلقة "بالعالم الواقعي" بشأن التشغيل والعمل.

التقرير العالمي للأجور ٢٠١٧/٢٠١٦

عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل

منظمة العمل الدولية، جنيف

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٧
الطبعة الأولى باللغة الإنجليزية، ٢٠١٦
الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٧

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:
ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland
أو بالبريد الإلكتروني: rights@ilo.org ومكتب العمل الدولي يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكاتب والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

التقرير العالمي للأجور ٢٠١٦/٢٠١٧: عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل

ISBN: 978-92-2-630727-8 (print)
ISBN: 978-92-2-630728-5 (web pdf)

ومتوفر أيضاً:

باللغة الإنجليزية:

Global Wage Report 2016 /17: Wage inequality in the workplace
ISBN 9784-130928-2-92- (print) ISBN 9781-130929-2-92- (web pdf) - 2016

باللغة الفرنسية:

Rapport mondial sur les salaires 2016 /17: Les inégalités salariales au travail
ISBN 9784-231151-2-92- (imprimé) ISBN 9781-231152-2-92- (pdf Web) -2017

باللغة الإسبانية:

ISBN 9789-331203-2-92- (versión impresa) ISBN 9786-331204-2-92- (versión electrónica en pdf) - 2017

باللغة البرتغالية:

ISBN 9786-831238-2-92- (impresso) ISBN 9783-831239-2-92- (web pdf)

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات، أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

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

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها الإلكترونية على: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة،
9 ش. د. طه حسين، الزمالك، القاهرة - جمهورية مصر العربية
تليفون: 27350123 (+022)
زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في جمهورية مصر العربية.

تمهيد

حددت أجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، والحد من أوجه عدم المساواة باعتبارهما من بين الأهداف الرئيسية لجداول أعمال جديد للسياسات العالمية. وتعتبر قضايا نمو الأجور وعدم المساواة في الأجور عنصرًا محوريًا في جدول الأعمال هذا. ويدعو هدف التنمية المستدامة الثامن إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع"، ويؤكد على أهمية تحقيق الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويسعى الهدف العاشر من أهداف التنمية المستدامة إلى "الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها"، مع التشديد على نمو الدخل لأدنى ٤٠ في المائة من السكان، والقضاء على التمييز، واعتماد سياسات مالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية لتحقيق قدر أكبر من المساواة تحريجيًا. وقد تم تحديد حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي، والذي يعكس العلاقة بين نمو متوسط الأجور وإنتاجية العمل، كمؤشر بالغ الأهمية في هذا الصدد. كما أعربت مجموعة العشرين عن قلقها إزاء عدم المساواة، وحددت عدم المساواة المتزايدة باعتبارها تشكل تحديًا للتماسك الاجتماعي والسياسي ولها تكاليف كبيرة بالنسبة للنمو الاقتصادي¹.

ويسهم التقرير العالمي للأجور الجديد لمنظمة العمل الدولية -وهو الخامس في سلسلة تمتد الآن على مدى عقد من الزمان- في تحقيق هذه الأجندة من خلال إتاحة بيانات ومعلومات مقارنة عن اتجاهات الأجور الأخيرة للحكومات والشركاء الاجتماعيين والأكاديميين وعامة الجمهور. وتبين هذه الاتجاهات أن النمو العالمي للأجور الحقيقية انخفض بشكل حاد خلال الفترة التي أعقبت الأزمة الاقتصادية عام ٢٠٠٨، وقد انتعش في عام ٢٠١٠، ولكنه تباطأ منذ ذلك الحين. وإذا تم استبعاد الصين، حيث كان نمو الأجور أسرع من أي مكان آخر، ينخفض نمو الأجور إلى أقل من ١ في المائة في عام ٢٠١٥. وكما أكدت في الاجتماعين السنويين للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي في أكتوبر/تشرين الأول عام ٢٠١٦، فإن النمو المتزايد يتطلب زيادة في الإنفاق الاستهلاكي ومن ثم في سياسات الأجور والحماية الاجتماعية المستدامة². وسيكون تحسين الأجور وفرص العمل اللائق من الأمور الضرورية للخروج من فخ النمو البطيء الذي يجد الاقتصاد العالمي نفسه فيه حاليًا.

وفي حين بحث التقرير السابق في هذه السلسلة التفاوت في الأجور والدخل من منظور الأسر المعيشية، فإن التقرير العالمي للأجور لهذا العام يتناول الديناميكيات على مستوى المنشآت. وبشكل أكثر تحديدًا، يحلل التقرير إلى أي مدى عدم المساواة في الأجور عمومًا هي نتيجة لعدم المساواة في الأجور بين المنشآت وعدم المساواة في الأجور داخل المنشآت. ويستند التحليل إلى الأدبيات الاقتصادية الحديثة المبتكرة التي أمكن إنجازها بفضل مجموعات البيانات الجديدة التي قدمت معلومات مفصلة عن العمال والمنشآت التي يعملون فيها. وتبين هذه الأدبيات أن التغيرات في عدم المساواة في الأجور بين المنشآت كانت دافعًا رئيسيًا للاتجاهات العامة في عدم المساواة في الأجور وفي حين بحث التقرير السابق في هذه السلسلة التفاوت في الأجور والدخل من منظور الأسر المعيشية، فإن التقرير العالمي للأجور لهذا العام يتناول الديناميكيات على مستوى المنشآت.

1. <http://g20.org/wp-content/uploads/11/2015/G-20Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.

2. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm.

وتبين نتائج هذا التقرير أن عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت -ومساهمتها في عدم المساواة الكلية في الأجور - ربما لم يتم تقديرها بالقدر الكافي في الماضي. وقد أصبح عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت، ولا سيما المنشآت الكبيرة، كبير للغاية حيث أن شريحة الواحد في المائة العليا في هذه المنشآت تركت الآخرين يتخلفون كثيرًا عن الركب. ولهذه النتائج آثار هامة على السياسات العامة، والتي يتم تناولها في الجزء الختامي من التقرير.

وثمة مسألة أخرى أثارها تقرير هذا العام تتعلق بأهمية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بوصفهما عاملين أساسيين لتعزيز النمو الشامل للجميع. وتبين الأدلة أن تغطية المفاوضة الجماعية الواسعة تساهم في توزيع أضيّق نطاقًا للدخل ونمو أكثر استقرارًا. ويمكن أن يلعب التعاون الثلاثي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين دورًا هامًا في تهيئة الظروف للمفاوضة الجماعية الفعالة من خلال ضمان وجود الإطار المناسب. كما أكدت الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية مرارًا وتكرارًا أن المبدأ الأول لتحديد الحد الأدنى للأجور هو التشاور الكامل، وبقدر الإمكان، المشاركة المباشرة على قدم المساواة، للشركاء الاجتماعيين في جميع مراحل وضع وتشغيل أنظمة الحد الأدنى للأجور.³ وإني على ثقة من أن هذا التقرير، شأنه في ذلك شأن أسلافه، سيحفز على إجراء مناقشات هامة بشأن السياسات ويوفر مواد مفيدة للحوار الاجتماعي في جميع أنحاء العالم.

غاي رايدر
المدير العام لمنظمة العمل الدولية



3. انظر، على سبيل المثال، نتائج عام ٢٠١٤ الخاصة بالمنافسة التي أجرتها اللجنة المعنية بتطبيق معايير الدراسة الاستقصائية العامة بشأن نظم الحد الأدنى للأجور

المحتوى

١	١. المقدمة
٣	٢. السياق الاقتصادي
٣	٢.١. تحسن النمو الاقتصادي في الاقتصادات المتقدمة، ولكن انخفاض النمو على الصعيد العالمي
٦	٢.٢. اتجاهات سوق العمل الأخيرة
٧	٣. اتجاهات الأجور العالمية والإقليمية
٧	٣.١. اتجاهات الأجور العالمية
٨	٣.٢. اتجاهات الأجور في مجموعة العشرين
٩	٣.٣. اتجاهات الأجور الإقليمية
١١	٣.٤. بعض الاتجاهات القطرية
١٣	٣.٥. الأجور وخطر الانكماش
١٥	٤. الأجور والإنتاجية وحصة العمالة من الدخل
١٥	٤.١. استمرار الفجوة بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل
١٧	٤.٢. انخفاض عام في حصة العمالة من الدخل
٢١	٥. عدم المساواة في الأجور والحد الأدنى للأجور
٢١	٥.١. عدم المساواة في الأجور
٢٤	٥.٢. الحد الأدنى للأجور
٣٠	٦. متوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين
٣٣	٧. مقدمة
٣٥	٨. التوزيع العام للأجور
٣٥	٨.١. مستويات الأجور عبر توزيع الأجور
٤٠	٨.٢. توزيع الأجور كما يتبين من خلال مختلف مقاييس عدم المساواة
٤٣	٩. خصائص العمال
٤٣	٩.١. استكشاف كيفية تأثير الخصائص الشخصية وخصائص سوق العمل على الأجور
٤٣	٩.٢. كيف يختلف توزيع الأجور بالنسبة للعاملين الأوروبيين ذوي الخصائص المختلفة
٤٦	٩.٣. كيف يختلف توزيع الأجور بالنسبة للعاملين ذوي الخصائص المختلفة في الاقتصادات الناشئة
٥١	٩.٤. كيف تتفاعل خصائص العمال على صعيد توزيع الأجور
٥٧	١٠. عدم المساواة في الأجور بين المنشآت وداخلها
٥٧	١٠.١. الاستنتاجات التي توصلت إليها الأدبيات
٦٠	١٠.٢. مقارنة متوسط الأجور بين المنشآت
٦٧	١٠.٣. الفوارق في الأجور داخل المنشآت مقارنة بالفوارق في الأجور فيما بينها
٧٢	١٠.٤. مقارنة متوسط الأجور وأجور الأفراد
٧٧	١٠.٥. ما هو مقدار عدم المساواة في الأجور الناجم عن عدم المساواة داخل المنشآت، وما مقدار عدم المساواة الناجم عن عدم المساواة بين المنشآت؟
٧٨	١٠.٦. استعراض عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت وفيما بينها

- ٨١ **١١. الفجوات في الأجور بين الجنسين وأماكن العمل**
 ٨١ ١١.١ الفجوات في الأجور بين الجنسين وأماكن العمل
 ٨٣ ١١.٢ في أي سن تظهر الفجوة في الأجور بين الجنسين؟

- ٨٥ **١٢. أهمية تنسيق السياسات على الصعيد العالمي**
 ٨٦ **١٣. التدابير القطرية الممكنة للحد من عدم المساواة المفرطة في الأجور**
 ٨٦ ١٣.١ الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية
 ٨٧ ١٣.٢.١ المرتبات العليا: التنظيم الذاتي للمنشأة أم المزيد من اللوائح التنظيمية؟
 ٨٨ ١٣.٣ نمو الإنتاجية بالنسبة للمنشآت المستدامة
 ٨٩ ١٣.٤ الفجوات في الأجور بين الجنسين وغيرها من فجوات الأجور

- ٩٠ **١٤. تدابير أخرى للحد من عدم المساواة**
 ٩٠ ١٤.١ السياسات المالية: الضرائب والتحويلات
 ٩١ ١٤.٢ السياسات التي تؤثر بشكل غير مباشر على الأجور وتوزيع الأجور

الملاحق

- ٩٣ **الأول اتجاهات الأجور العالمية: قضايا منهجية**
 ١٠٧ **الثاني المجموعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية**
 ١٠٩ **الثالث تغطية البلدان حسب المنطقة والتقديرات العالمية**
 ١١١ **الرابع اختيار البيانات والبلدان للجزء الثاني**
 ١١٥ **الخامس تحليل التباين**
 ١١٧ **ملاحظات**
 ١٢٣ **قائمة المراجع**

الأطر

- ٧ **١ البيانات الخاصة بقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم**
 ١٤ **٢ الانكماش والأجور في اليابان**
 ١٦ **٣ تحديد حصة العمالة من الدخل**
 ٢٦ **٤ دليل سياسة منظمة العمل الدولية الجديد على شبكة الإنترنت بشأن الحد الأدنى للأجور**
 ٣١ **٥ ماذا يكمن وراء الفجوات في الأجور بين الجنسين: استعراض الأدبيات**
 ٥٢ **٦ دور الخصائص المتعلقة بالمهارات في تحديد الأجور**
 ٥٨ **٧ عدم المساواة في الأجور بين المنشآت وداخلها: استعراض الأدبيات**
 ٦٨ **٨ عدم المساواة في الأجور داخل الشرائح المثوية للمنشآت**
 ٧٤ **٩ تمثيل أجور الأفراد والمنشآت التي تستخدمهم**
 ٩٤ **١-٤ ما هي الأجور؟**

الأشكال

- ٤ **١ المتوسط السنوي للنمو الاقتصادي، ٢٠٠٦-٢٠١٦ (الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة)**
 ٤ **٢ التضخم، ٢٠٠٦-٢٠١٦ (متوسط أسعار المستهلك)**

٥	٣ متوسط النمو الاقتصادي السنوي حسب المنطقة، ٢٠١٠ و٢٠١٥ (الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة)
٥	٤ التضخم حسب المنطقة، ٢٠١٠ و٢٠١٥ (متوسط أسعار المستهلك)
٧	٥ متوسط النمو العالمي للأجور الحقيقية، ٢٠٠٦ - ٢٠١٥
٨	٦ متوسط النمو الحقيقي للأجور في مجموعة العشرين، ٢٠٠٦ - ٢٠١٥
١٠	٧ متوسط النمو الحقيقي للأجور حسب المنطقة، ٢٠٠٦-٢٠١٥
١٢	٨ متوسط مؤشر الأجور الحقيقية لبلدان مجموعة العشرين المتقدمة، ٢٠٠٦-٢٠١٥
١٢	٩ متوسط مؤشر الأجور الحقيقية لبلدان مجموعة العشرين الناشئة، ٢٠٠٦-٢٠١٥
١٣	١٠ متوسط مؤشر الأجور الحقيقية لبلدان أوروبية مختارة، ٢٠٠٧ - ٢٠١٥
١٥	١١ الاتجاهات في نمو متوسط الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في الاقتصادات المتقدمة ١٩٩٩-٢٠١٥
١٧	١٢ توزيع حصة العمالة من الدخل المُعدّل لمجموعة مختارة من ١٣٣ اقتصاداً، ١٩٩٥ و٢٠١٤
١٨	١٣ حصص العمالة من الدخل لأربع أمثلة من الاقتصادات المتقدمة الناشئة
١٩	١٤ التغيير في حصة العمالة من الدخل المُعدّل قبل الأزمة وأثنائها وبعده
٢١	١٥ قياس عدم المساواة في الدخل: معدل $D1 / D9$
٢٢	١٦ عدم المساواة في الأجور في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
٢٢	١٧ عدم المساواة في الأجور في بلدان ناشئة ونامية مختارة
٢٣	١٨ تطور عدم المساواة في الدخل بين عامي ١٩٩٥ و٢٠١٢
٢٤	١٩ التغيير في حصة العمالة من الدخل وعدم المساواة في الدخل، ١٩٩٥-٢٠١٢
٢٨	٢٠ الحد الأدنى للأجور مقارنة بوسيط ومتوسط الأجور، بلدان أوروبية مختارة
٢٨	١٢ الحد الأدنى للأجور مقارنة بوسيط ومتوسط الأجور، اقتصادات ناشئة مختارة
٢٩	٢٢ التقارب في الأجور الدنيا في البلدان ذات الدخل المرتفع
٣٠	٢٣ الفجوة في الأجور بالساعة بين الجنسين لعدد من الاقتصادات المختارة (بيانات أولية)
٣٥	٢٤ الأجور بالساعة في أوروبا، ٢٠٠٢، ٢٠٠٦ و٢٠١٠
٣٦	٢٥ الأجور الشهرية في أوروبا، ٢٠٠٢، ٢٠٠٦ و٢٠١٠
٣٧	٢٦ التوزيع النسبي للأجور في بلدان أوروبية مختارة، ٢٠١٠
٣٨	٢٧ التوزيع النسبي للأجور في بلدان نامية مختارة، أحدث سنة
٣٩	٢٨ تركيبة متوسط الأجور الشهرية في أوروبا، ٢٠٠٢ و٢٠٠٦ و٢٠١٠
٤٠	٢٩ الشرائح المثوية على التوالي من إجمالي الأجور الشهرية الحقيقية في أوروبا، المتوسط المرجح، ٢٠١٠
٤٤	٣٠ النظر داخل "الشرائح العشرية" لتوزيع الأجور: خصائص الأفراد، الاقتصادات الأوروبية، ٢٠١٠
٤٧	٣١ النظر داخل "الشرائح العشرية" لتوزيع الأجور: خصائص الأفراد، الاقتصادات الناشئة
٥٣	٣٢ أوروبا، المتبقيات بعد توقع الأجور بالساعة
٥٤	٣٣ أوروبا، مجموعات فرعية
٥٥	٣٤ المتبقيات بعد توقع الأجور بالساعة، الاقتصادات الناشئة ومنخفضة الدخل
٦٠	٣٥ عدم المساواة في الأجور بين المنشآت، أوروبا، ٢٠٠٢، ٢٠٠٦ و٢٠١٠
٦١	٣٦ التوزيع النسبي للأجور على مستوى المنشأة، البلدان الأوروبية المختارة، ٢٠١٠

	٣٧	عدم المساواة في الأجور بين الأفراد وبين المنشآت بمقارنة
٦٢		٢٠١٠ و ٢٠٠٩/٢٠١٠، البلدان الأوروبية المختارة، ٢٠١٠
٦٣	٣٨	التوزيع النسبي للأجور على مستوى المنشأة في بلدان نامية مختارة
٦٤	٣٩	عدم المساواة في الأجور بين الأفراد وبين المنشآت، بلدان نامية مختارة
	٤٠	حصة المنشآت ذات الأجور المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة في بلدان أوروبية مختارة
٦٥		وفي أوروبا ككل، ٢٠١٠
	٤١	حصة المنشآت ذات الأجور المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة في البلدان
٦٦		النامية والناشئة المختارة، أحدث السنوات
٦٦	٤٢	حصة العاملين ومتوسط الأجور حسب القطاع الاقتصادي، بلدان مختارة
	٤٣	ترتيب المنشآت حسب متوسط الأجر بالساعة، ومتوسط الحد الأدنى
٦٨		والأقصى للأجور للأفراد عند كل شريحة مئوية، ٢٠١٠
٦٩	٤٤	المسافة المرجحة الدنيا والقصى للأجور بالساعة داخل المنشآت
٦٩	٤٥	متوسط الأجور داخل المنشآت والانحراف المعياري
	٤٦	الفئات المهنية وفوارق الأجور: المنشآت مصنفة حسب القطاع الاقتصادي،
٧١		والمرتبة في أعمدة حسب متوسط الأجر بالساعة على مستوى المنشأة
	٤٧	المهارات المهنية وفوارق الأجور: المنشآت مصنفة حسب الحجم،
٧٢		والمرتبة حسب متوسط الأجر بالساعة على مستوى المنشأة
٧٣	٤٨	متوسط الأجور بالساعة، الأفراد والمنشآت، حسب ترتيب الشريحة المئوية لأجور الأفراد
	٤٩	إلقاء نظرة عن قرب على شريحة الـ١٠ في المائة الأدنى من أصحاب الأجور:
٧٥		متوسط الأجور بالساعة، الأفراد والمنشآت
	٥٠	إلقاء نظرة عن قرب على شريحة الـ١٠ في المائة الأعلى من أصحاب الأجور:
٧٥		متوسط الأجور بالساعة، الأفراد والمنشآت
٧٨	٥١	تحليل تباين الأجر بالساعة لـ٢٢ اقتصادا في أوروبا، ٢٠١٠
٨٠	٥٢	جبل عدم المساواة في الأجور في أوروبا، ٢٠١٠
٨١	٥٣	الفجوة في الأجور بين الجنسين بين الأفراد (أ) من السكان و(ب) في المنشآت، ٢٠١٠
	٥٤	الفجوة في الأجور بين الجنسين بين الفئات المهنية العليا وبين أعلى واحد في المائة
٨٢		من العاملين بأجر (الأجور في الساعة، ٢٠١٠)
	٥٥	الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب العمر بين العاملين بأجر، توزيع الأجر بالساعة
٨٣		بالقيمة الحقيقية، سنة الأساس = ٢٠١٠)
٩٤	أ-١	حصة العاملين بأجر من إجمالي العمالة، ١٩٩٥-٢٠١٥
١١٦	أ-٢	التوزيع اللوغاريتمي الطبيعي للأجور بالساعة

الجدول

٤١	١ المقاييس المختلفة لعدم المساواة في ٢٢ بلدًا أوروبيًا، ٢٠١٠
٤٢	٢ المقاييس المختلفة لعدم المساواة في البلدان النامية المختارة، ٢٠١٠
	٣ تفصيل تقديرات الشكل ٤٤ حسب القطاع والحجم ومتوسط الأجور بالساعة باليورو، ٢٠١٠: شرائح مئوية مختارة للمسافة المرجحة بين الحد الأدنى والأقصى لأجور الأفراد بالساعة داخل المنشآت
٧٠	٤ تفصيل تقديرات الشكل ٤٨ حسب القطاع والحجم ومتوسط الأجور بالساعة باليورو، ٢٠١٠: شرائح مئوية مختارة لتوزيع أجر الأفراد بالساعة ومتوسط أجورهم والمنشآت التي يعملون بها
٧٦	٥ التباين الإجمالي للأجور بالساعة في أوروبا، داخل المنشآت وفيما بينها، ٢٠٠٢-٢٠١٠
٧٧	٦ توزيع المناصب الإدارية بين السكان، أوروبا، المتوسطات لعام ٢٠١٠
٨٢	٧ الأجور الاسمية القطرية والنمو الحقيقي للأجور، ٢٠١٣ - ٢٠١٥
١٠٠	٨ المجموعات الإقليمية الجديدة لمنظمة العمل الدولية
١٠٧	٩ المجموعات الإقليمية السابقة لمنظمة العمل الدولية
١٠٨	١٠ تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠١٥ (نسبة مئوية)
١٠٩	١٠ تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠٠٧-٢٠١٥ (نسبة مئوية)

"من الخطأ أن نرى التفاوت الكبير اليوم باعتباره نتاج لقوى لا نملك السيطرة عليها" أنتوني أتكينسون، ما الذي يجب عمله في مواجهة عدم المساواة؟ (٢٠١٦)

شكر وتقدير

أعد التقرير العاملون بقطاع أسواق العمل الشاملة، وعلاقات العمل، وظروف العمل بمنظمة العمل الدولية (INWORK) بمساهمات من زملائهم الآخرين في منظمة العمل الدولية في جنيف والمكاتب الميدانية وتحت مسؤولية فيليب ماركادين، رئيس القطاع. باتريك بيلسر وروزاليا فازكيز-ألفاريز هما المؤلفان الرئيسيان للتقرير؛ قام نيكولاس ميتر بتحليل الجزء الأول من التقرير بدعم من دينغ شو، وقامت روزاليا فازكيز-ألفاريز بتنفيذ وتنسيق الجزء الثاني. قام كريس إدغار بتنسيق عملية التحرير والنشر واستعراض الأقران المجهولين للتقرير بأكمله، وصممت كريستيان أولسن صفحة الغلاف. كما نوجه شكر خاص لديبورا غرينفيلد، نائب المدير العام لمنظمة العمل الدولية، وساندرا بولاسكي، اللتان قدمتا اقتراحات ومدخلات مفيدة للغاية ساهمت في تحسين جودة التقرير.

إسهامات خاصة

اعتمد الجزء الثاني من التقرير على مشروع بحثي شمل تحليل البيانات ومساهمات من فلور براون، وتوبياس هايب، وأسيير مارييسكال، وروكسانا ماوريزيو، وزلفان تادغوين وندي تريفكوفيتش. وقد اضطلعت اندريا ريجولي وأنطونيللا داجوستينو (جامعة بارثينوب في نابولي) باستعراض النظراء التقني للجزء الثاني، بالإضافة إلى استعراض النظراء العام للتقرير. ونشكر أيضا ناتاليا فولكو فرنانديز والمعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا (إيني جي INEGI) على السماح بالوصول إلى مختبر البيانات في مقرهم الرئيسي في مكسيكو سيتي، فضلا عن فلور براون وإيزابيل نافاس على دعمهما في التحليل الكمي للبيانات الواردة من المكسيك.

وتستند التقديرات العالمية والإقليمية الواردة في الجزء الأول من التقرير إلى المنهجية نفسها (الموصوفة في الملحق الأول) وكما وردت في الطبقات السابقة من التقرير العالمي للأجور، وقد صيغت بالتعاون مع إدارة الإحصاءات في منظمة العمل الدولية، بناءً على اقتراح مقدم من فرهاد مهران (مستشار منظمة العمل الدولية). تم إجراء مراجعة الأقران للمنهجية في عام ٢٠١١ من قبل إيف تيلي (معهد الإحصاء، جامعة نيوشاتل)، ويوجين ل. جانج وجوزيف جاستويرث (جامعة إتش إي سي مونتريال، وجامعة جورج واشنطن، واشنطن العاصمة)، وغيوب هان (معهد العمل الكوري).

شكر خاص

نقدم شكر خاص إلى جميع المكاتب الإحصائية الوطنية التي ساعدتنا في جهودنا لجمع البيانات، كما نود أن نشكر كامل فريق منظمة العمل الدولية/نظام معلومات وتحليل العمل (ILO/SIALIC) في بنما، وعلى وجه الخصوص، بوليفار بينو، لتوفير بيانات الأجور الخاصة بأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وكذلك كونتاو شيا (منظمة العمل الدولية، بانكوك) لتبادل البيانات الخاصة بالأجور في آسيا وتقديم التقديرات الجديدة بشأن النمو في الأجور الفعلية في الهند.

كما نود أيضًا أن نتوجه بالشكر للأشخاص التالية أسماؤهم على إسهاماتهم وتعليقاتهم القيمة: جانين بيرج، إكيهارد إرنست، خافيير إستوبينيان، يوسف غلاب، ناج غوشه، سوزان هايتر، فرانك هوفر، ستيفن كابسوس، دانييل كوستزر، أندري ماريناكيس، أوما راني، كاثرين ساجيت، كريستين سوبيك، نيكولاس ستودر، ستيفن توبين، ومانويلا تومي. ونتوجه بشكر خاص إلى اثنين من المحكمين المجهولين اللذان راجعا التقرير. كما نعرب عن تقديرنا للإسهامات المقدمة من باناغيو تيس غيانار كيس ولويس بينيدو كارو، وأولريك شتاين، وأندرو وات.

وقد عمل السير أنتوني بارنز أتكينسون (١٩٤٤-٢٠١٧) محكما خارجيا لعدة طبقات من التقرير العالمي للأجور، بما في ذلك التقرير الحالي. وقد ساهمت تعليقاته دائما في تحسين المحتوى، وتعرب منظمة العمل الدولية عن امتنانها لمساهماته القيمة.

مصادر البيانات

يعتمد جزء من التقرير على بيانات مستمدة من مسح بنية الدخل التابع للمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (اليوروستات) للفترة ٢٠٠٢-٢٠١٠، ونحن نتوجه بالشكر لليوروستات لتقديمه هذه البيانات بموجب العقد رقم RPP ٥٢/٢٠١٥-SES-ILO. ويعتمد جزء آخر من التقرير على بيانات اليوروستات الخاصة بإحصاءات الدخل والظروف المعيشية للاتحاد الأوروبي للفترة ٢٠٠٣-٢٠١٥، ونشكر اليوروستات لتوفير هذه البيانات بموجب العقد رقم EU-SILC-٢٠١٣/٥٢. وتقع مسؤولية جميع الاستنتاجات المستخلصة من هذه البيانات على عاتق المؤلفين.

الملخص التنفيذي

الجزء الأول: الاتجاهات الرئيسية في الأجور

السياق

أصبح هناك إدراك متزايد على مدار السنوات القليلة الماضية بالحاجة إلى رصد اتجاهات الأجور وتنفيذ سياسات مستدامة للأجور التي تحول دون ركودها وترفع مستوياتها لملايين الفقراء العاملين في جميع أنحاء العالم، وتضمن التوزيع العادل، وتحد من التفاوت المفرط في الأجور والدخل، وتدعم الاستهلاك بوصفه ركيزة أساسية للاقتصادات المستدامة.

انخفاض نمو الأجور عالمياً

يبين الجزء الأول من التقرير العالمي للأجور لهذا العام أنه في أعقاب الأزمة المالية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بدأ النمو العالمي للأجور الحقيقية في الانتعاش في عام ٢٠١٠، ولكنه تباطأ منذ عام ٢٠١٢، حيث انخفض من ٢,٥ في المائة إلى ١,٧ في المائة في عام ٢٠١٥، وهو أدنى مستوى له منذ أربع سنوات. وفي حالة عدم إدراج الصين، حيث كان نمو الأجور أسرع من أي مكان آخر، ينخفض نمو الأجور الحقيقية من ١,٦ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٠,٩ في المائة في عام ٢٠١٥.

انخفاض معدل النمو في الأجور في الاقتصادات الناشئة والنامية

خلال معظم الفترة التي تلت الأزمة كان النمو العالمي للأجور مدفوعاً بدرجة كبيرة بالنمو القوي نسبياً للأجور في البلدان الناشئة والنامية في آسيا والمحيط الهادئ، ولا سيما في الصين، وكذلك في بعض البلدان والمناطق النامية الأخرى. وفي الآونة الأخيرة، تباطأ هذا الاتجاه أو انعكس. وقد تراجع نمو الأجور الحقيقية في البلدان الناشئة والنامية من أعضاء مجموعة العشرين من ٦,٦ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٢,٥ في المائة في عام ٢٠١٥. وبالنظر إلى النمو الإقليمي للأجور، يبين التقرير أنه في عام ٢٠١٥ ظل نمو الأجور الحقيقية ثابتاً نسبياً بنسبة ٤,٠ في المائة في آسيا، وتراجع إلى ٣,٤ في المائة في وسط وغرب آسيا، وتم تقديره مبدئياً بنسبة ٢,١ في المائة في الدول العربية و ٢,٠ في المائة في أفريقيا. في عام ٢٠١٥، انخفضت الأجور الحقيقية بنسبة ١,٣ في المائة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (ويرجع ذلك في معظمه إلى انخفاض الأجور في البرازيل)، وبنسبة ٢,٥ في المائة في أوروبا الشرقية (ويعزى ذلك في معظمه إلى انخفاض الأجور في الاتحاد الروسي وأوكرانيا).

ارتفاع نمو الأجور في الدول المتقدمة

في المقابل، ازداد نمو الأجور في الدول المتقدمة، حيث ارتفع نمو الأجور الحقيقية بين البلدان المتقدمة في مجموعة العشرين، من ٢,٠ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ١,٧ في المائة في عام ٢٠١٥، وهو أعلى معدل في السنوات العشر الأخيرة. في عام ٢٠١٥، ارتفع نمو الأجور الحقيقية إلى ٢,٢ في المائة في الولايات

المتحدة، وهـ١ في المائة في شمال وجنوب وغرب أوروبا، وهـ١٩ في المائة في دول الاتحاد الأوروبي. ويوضح النمو الأسرع للأجور في الولايات المتحدة وألمانيا جزءًا هامًا من هذه الاتجاهات. ومن غير الواضح حتى الآن ما إذا كان هذا النمو في الأجور سيظل مستمرًا في المستقبل أو ما إذا كانت البلدان المتقدمة ستعود إلى نمطها السابق من الركود في الأجور. في ظل سياق اقتصادي ازدادت فيه مخاطر الانكماش في العديد من البلدان، قد يصبح انخفاض الأجور في حد ذاته عامل خطر هام، مما يؤدي إلى حدوث دوامة انكماشية في الأجور والأسعار.

على الصعيد العالمي، كان الانتعاش في أمريكا الشمالية وبعض البلدان الأوروبية غير كافٍ لتعويض الانخفاض في الاقتصادات الناشئة والنامية. التباين الأقل في نمو الأجور بين البلدان المتقدمة والنامية يعني أيضًا أن هناك تباطؤ في عملية التقارب في الأجور بين المجموعتين من البلدان.

اتجاهات متضاربة في حصة العمالة من الدخل

تتأثر الاتجاهات في الأجور الحقيقية بعوامل اقتصادية مثل نمو الناتج المحلي الإجمالي وتضخم الأسعار، ولكن هناك عوامل أخرى لها تأثير أيضًا. هناك الآن أدبيات كثيرة تبين أن نمو الأجور خلال العقود الأخيرة في معظم البلدان في جميع أنحاء العالم تخلف عن النمو في إنتاجية العمل، مما أدى إلى انخفاض حصة العمالة من الناتج المحلي الإجمالي. ويرجع ذلك على الأرجح إلى مجموعة من العوامل تشمل العولمة، والتكنولوجيا المتقدمة للمهارات، وضعف مؤسسات سوق العمل، والضغط المتزايد من الأسواق المالية لتحويل الفوائض الناتجة عن الأعمال التجارية الكبيرة نحو المستثمرين. ويبين تقرير هذا العام أنه عقب قدر من الحركة المتصاعدة الدورية في حصة العمالة في العديد من البلدان خلال السنوات ٢٠٠٧-٢٠١٠، استأنفت حصة العمالة تراجعها على المدى الطويل في أغلبية صغيرة من البلدان خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتشمل الاستثناءات الصين وألمانيا والولايات المتحدة، ولكن حتى في هذه الدول ظلت حصة العمالة أدنى بكثير من مستويات الذروة.

عدم المساواة في الأجور والحد الأدنى للأجور

إن متوسط الأجور لا يفيدنا في معرفة كيفية توزيع الأجور بين مختلف فئات العاملين بأجر. ومن الحقائق الراسخة أن عدم المساواة في الأجور زادت في العقود الأخيرة في كثير من البلدان في جميع أنحاء العالم، وفي حين أن وجود قدر من التفاوت يعكس الفروق في الخصائص الفردية والإنتاجية للعامل، تم الإعراب عن شواغل متزايدة بشأن العواقب الاجتماعية والاقتصادية السلبية لعدم المساواة المفرطة. ويسلط التقرير الضوء على الارتباط المتكرر بين زيادة عدم المساواة في الأجور وزيادة عدم المساواة في دخل الأسر المعيشية وتراجع حصص العمالة.

وقد اعتمدت أو عززت العديد من البلدان في السنوات الأخيرة الحد الأدنى للأجور كوسيلة لدعم العمال ذوي الأجور المنخفضة والحد من عدم المساواة في الأجور. وتبين الأدلة الأخيرة أن الحد الأدنى للأجور، عند تعيينه على مستوى ملائم، يمكن أن يرفع دخل العمال ذوي الأجور المنخفضة - وكثير منهم من النساء - دون آثار سلبية كبيرة على الوظائف. ومع ذلك، تحديد الحد الأدنى للأجور أمر متعلق بالتوازن، فينبغي أن يكون قائمًا على الأدلة وأن يتم بالتشاور الكامل مع الشركاء الاجتماعيين. وعند

الاقتضاء، مع مشاركتهم المباشرة على قدم المساواة. ويقدم التقرير بعض الأرقام المقارنة عن مستوى الحد الأدنى للأجور بالنسبة إلى متوسط الأجور في مجموعة من البلدان.

الفجوات في الأجور بين الجنسين

في إطار التوزيع العام للأجور، توجد أيضا فجوات في الأجور بين مختلف فئات العمال، من ضمنها الفجوة في الأجور بين الجنسين، وهي النسبة المئوية للنقص في متوسط أجر المرأة بالنسبة إلى متوسط أجر الرجل. وقد أظهرت دراسات مختلفة أنه في معظم البلدان التي تتوافر عنها بيانات، تقلصت الفجوة بشكل عام على مر الزمن ولكن لم يتم سدها. ويقدم التقرير أحدث التقديرات المتاحة للفجوة في الأجر بالساعة بين الجنسين لمجموعة واسعة من البلدان، مما يبين تباينها الهائل بين البلدان، والذي يتراوح بين الصفر تقريبًا إلى ما يقرب من ٤٥ في المائة.

الجزء الثاني: عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل

عدم المساواة في الأجور تزداد حدة عند القمة

يمكن قياس عدم المساواة في الأجور في بلد ما بطرق مختلفة. وقد صنف التقرير جميع العاملين بأجر في بلد ما بترتيب تصاعدي لأجورهم وتقسيمهم إلى عشر مجموعات (شرائح عشرية) ومائة مجموعة (شرائح مئوية). ويبين التقرير أن الأجور في معظم البلدان ترتفع تدريجيًا عبر معظم توزيع الأجور ثم تقفز بشكل حاد بالنسبة لشريحة العشرة في المائة الأعلى، ولا سيما شريحة الواحد في المائة الأعلى أجزًا من العاملين. في أوروبا، تحصل شريحة العشرة في المائة الأعلى أجزًا في المتوسط على ٢٥,٥ في المائة من مجموع الأجور المدفوعة لجميع العاملين في بلدانهم، وهو ما يعادل تقريبًا ما تتقاضاه شريحة الخمسين في المائة الأقل أجزًا (٢٩,١ في المائة). على الرغم من أن البيانات غير قابلة للمقارنة بدقة، إلا أن حصة شريحة العشرة في المائة العليا أعلى بكثير في بعض الاقتصادات الناشئة، على سبيل المثال البرازيل (٣٥ في المائة)، والهند (٤٢,٧ في المائة) وجنوب أفريقيا (٤٩,٢ في المائة). وفي جنوب أفريقيا والهند، تحصل شريحة الخمسين في المائة الأدنى أجزًا على ١١,٩ في المائة و١٧ في المائة على التوالي فقط من مجموع الأجور المدفوعة.

فشل خصائص العمال في تفسير جانب جوهري من توزيع الأجور

يبين التقرير أن الأجور وعدم المساواة في الأجور لا تتحددان فقط من خلال الخصائص المتصلة بمهارات الأفراد (مثل مستوى التعليم أو السن أو مدة الخدمة) ولكن هناك مجموعة من العوامل الأخرى التي تؤدي أيضًا دورًا حاسمًا، وتشمل، على سبيل المثال، نوع الجنس، وحجم المنشأة، ونوع العقد، والقطاعات التي يعمل فيها العمال. وتوضح الإحصاءات الوصفية لعينة من البلدان المتقدمة والبلدان النامية على حد سواء أن الشهادة الجامعية لا تضمن بالضرورة وظيفة عالية الأجر؛ وأن قطاع العقارات والقطاعات المالية ممثلة تمثيلاً زائدًا في صفوف العاملين ذوي الأجور الأعلى؛ وأن نسبة النساء تنخفض باستمرار كلما تحركنا نحو الشرائح العشرية الأعلى أجزًا. ففي أوروبا، على سبيل المثال، تشكل النساء ما بين ٥٠-٦٠ في المائة في المتوسط من العمال في الشرائح العشرية الثلاثة الأدنى أجزًا؛ هذه الحصة تتراجع إلى ٣٥ في

المائة من شريحة العشرة في المائة الأعلى أجزًا من العاملين، ثم إلى ٢٠ في المائة بين شريحة الواحد في المائة الأعلى أجزًا من العاملين. ويكون هذا التباين أكبر في بعض الدول الناشئة والنامية. كما يطبق التقرير نموذجًا معياريًا يسعى إلى شرح الأجور على أساس الخصائص الفردية المتعلقة بالمهارات مثل مستوى التعليم والسن ومدة الخدمة؛ لكن هذا النموذج لا يفسر جزءًا كبيرًا من التباين الملحوظ في الأجور، وفي الواقع، هناك اختلافات كبيرة - وأحيانًا هائلة - بين أجور الأفراد الفعلية وتلك المتوقعة في ظل الخصائص الفردية المتصلة بالمهارات.

دور عدم المساواة بين المنشآت

كان لفشل الحجج الكلاسيكية المتعلقة بالمهارات في شرح جزء كبير من التباين الملحوظ في الأجور أن أثار الاهتمام بأماكن العمل كعامل محدد لعدم المساواة في الأجور. وتوضح الأدبيات الحديثة أن زيادة عدم المساواة بين المنشآت (التي تقاس بالفروق في متوسط الأجور بين المنشآت) قد لعبت دورًا هامًا في زيادة التفاوت في الأجور في الولايات المتحدة بين عامي ١٩٨١ و٢٠١٣، وكذلك في انخفاض عدم المساواة في الأجور في البرازيل بين عامي ١٩٩٦ و٢٠١٢. وفي الولايات المتحدة، يعزى ارتفاع عدم المساواة بين المنشآت أساسًا إلى الاستقطاب المتزايد، حيث يتجمع العمال ذوي المهارات العالية في بعض المنشآت في حين يتجمع العمال ذوي المهارات المتدنية في منشآت أخرى، وهو ما يتسق مع الاتجاه نحو إعادة الهيكلة وتوريد الأعمال الخاصة بالأنشطة الطرفية لمقاولين من الباطن أو من خلال حقوق الامتياز. وفي البرازيل، يعزى جانب كبير من الانخفاض في عدم المساواة بين المنشآت إلى ارتفاع الحد الأدنى للأجور.

ما مدى ارتفاع عدم المساواة بين المنشآت؟

يبين تقريرنا أنه يوجد في العديد من البلدان بالفعل مستوى معين من التوافق بين تدني مستوى عدم المساواة في الأجور بين الأفراد وانخفاض مستوى عدم المساواة في الأجور بين المنشآت (كما هو الحال في السويد أو النرويج)، أو وجود مستوى أعلى من عدم المساواة بين كلا النوعين (كما هو الحال في المملكة المتحدة أو رومانيا). وإن كان هناك فرق كبير في بعض الدول بين هذين النوعين من عدم المساواة. ويميل التفاوت بين المنشآت إلى أن يكون أكبر في البلدان النامية منه في البلدان المتقدمة. وفي حين أن متوسط الأجور في أعلى ١٠ في المائة من الشركات في الدول المتقدمة يميل إلى أن يكون أكثر ارتفاعًا بضعفين أو خمس أضعاف عما هو عليه في أدنى ١٠ في المائة من المنشآت، فهذه النسبة ترتفع إلى ثمانية أضعاف في فيتنام وتصل إلى ١٢ ضعفًا في جنوب أفريقيا. كما نبين أن لدى النرويج نسبة عالية من الشركات التي تدفع القيمة الوسطى لمتوسط الأجور بالمقارنة بالمملكة المتحدة، والتي لديها نسبة أعلى من الشركات ذات الأجور المتوسطة المنخفضة أو المرتفعة. وفي ضوء الاختلافات الهيكلية، لدى الدول النامية فجوة كبيرة بين أغلبية من الشركات ذات الأجور المنخفضة أو المتوسطة، وأقلية من الشركات التي تدفع متوسط أجور أعلى بكثير.

دور عدم المساواة داخل المنشآت⁴

في حين أن عدم المساواة بين المنشآت قد لعبت دورًا حاسمًا في اتجاهات الأجور الأخيرة، إلا أنها لا تمثل

4. في هذا التقرير يتم استخدام عبارة "المنشأة" أو "المؤسسة" أو "الشركة" بالتبادل.

أكبر عنصر مساهم في عدم المساواة الكلية للأجور. وقد تبين من خلال ما تم توثيقه سابقاً أن جانب كبير من إجمالي عدم المساواة في الأجور في الولايات المتحدة يعزى إلى عدم المساواة داخل المنشآت عن عدم المساواة بين المنشآت. وعلى الرغم من أن الأخيرة تمثل جانباً كبيراً من أسباب الارتفاع الأخير في عدم المساواة في الأجور، إلا أن عدم المساواة من كلا النوعين بين عمال "الشركات الضخمة" التي توظف أكثر من عشرة آلاف عامل زادت بشكل كبير، وبمقادير متساوية تقريباً.

هرم عدم المساواة في الأجور في أوروبا

في أوروبا في عام ٢٠١٠، مثل عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت ما يقرب من نصف مجموع عدم المساواة في الأجور. من خلال تصنيف المنشآت حسب متوسط أجورها ورصد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور التي تدفعها، يوثق تقريرنا وجود تفاوت كبير في الأجور في أوروبا، لا سيما داخل المنشآت التي تسجل متوسط أجور مرتفع نسبياً. وعند مقارنة أجور الأفراد بمتوسط الأجر في المنشآت التي يعملون فيها، نجد أن أغلب الناس (حوالي ٨٠ في المائة) يتقاضون أجوراً أقل من متوسط الأجر. عند الطرف الأدنى جداً من المنحنى، يحصل بعض العمال على أجور أقل بكثير من متوسط الأجر في المنشآت التي يعملون فيها، ما يشير إلى أن عدم المساواة الكبيرة في مثل هذه الشركات من ضمن الأسباب وراء تدني الأجور دون مبرر. عند الطرف الأعلى جداً من المنحنى، تتقاضى الشريحة الممثلة لنسبة ١٠ في المائة الأعلى من الأفراد ٢١ يورو في الساعة، في حين أن متوسط الأجور في الشركات التي يعملون فيها يبلغ ٤٥ يورو للساعة الواحدة. نوضح في التقرير من خلال الرسوم البيانية كيف يؤدي دفع أجور عالية للغاية من قبل عدد قليل من المنشآت لعدد قليل من الأفراد إلى "هرم" من الأجور الموزعة بشكل غير متناسو للغاية، وهو ما يسلط الضوء على مدى ودرجة عدم المساواة في الأجور ليس بين المنشآت فحسب ولكن أيضاً داخلها. وفي حين أنه سيكون من المرغوب فيه إجراء هذا التحليل للاقتصادات المتقدمة والناشئة على حد سواء، إلا أنه في الواقع العملي لا يوجد سوى عدد قليل من مجموعات البيانات "المطابقة" (أي، مجموعات البيانات التي تحتوي على معلومات عن كل من العمال والمؤسسات التي يعملون فيها) متاحة بالنسبة للاقتصادات الناشئة.

الفجوات في الأجور بين الجنسين في أماكن العمل

في تقريرنا قمنا أيضاً بحساب الفجوة في الأجور بين الجنسين، وذلك باستخدام البيانات "المطابقة" لأوروبا. وجدنا أن الفجوة في الأجور بين الجنسين انخفضت خلال الفترة من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠١٠ ولكنها لا تزال موجبة - كما أنها أعلى في الطرف العلوي من التوزيع مقارنة بالوسط أو الطرف الأدنى - في الغالبية العظمى من البلدان الأوروبية. وفي حين أن الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين لساعة عمل في أوروبا تبلغ نحو ٢٠ في المائة، فهي تصل إلى ٤٥ في المائة بالنسبة لأعلى واحد في المائة من العاملين بأجر، وتصل الفجوة بين الجنسين بين الرؤساء التنفيذيين، وهم من ضمن فئة الـ ١٠ في المائة الأعلى أجراً، إلى ٥٠ في المائة. كما تتسع هذه الفجوة في المؤسسات التي تدفع متوسط أجور أعلى، حيث تصل الفجوة في الأجور بين الجنسين في الواحد في المائة من المنشآت التي تدفع أعلى متوسط أجور في أوروبا إلى ما يقرب من ٥٠ في المائة. ويبين التقرير أيضاً أن الفجوة في الأجور بين الجنسين موجودة في سوق العمل منذ سن مبكرة ولكنها تزداد زيادة كبيرة بالنسبة للعمال الذين تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة.

الجزء الثالث: الملخص والاستنتاجات

الحاجة إلى تنسيق السياسات على المستوى العالمي

يمكن أن يكون لركود متوسط الأجور وتراجع حصة العمالة عواقب اجتماعية واقتصادية على حد سواء. وعلى الجانب الاجتماعي، فإن الانفصال بين النمو الاقتصادي ونمو الأجور يعني أن العمال وأسرهم لا يشعرون بأنهم يتلقون نصيبًا عادلًا من ثمار التقدم الاقتصادي، مما يثير إحباطهم. على الجانب الاقتصادي، يحد نمو الأجور المنخفض من استهلاك الأسر المعيشية، مما قد يقلل من الطلب الكلي، لا سيما عندما تعاني الأجور من الركود في العديد من الاقتصادات الكبرى في ذات الوقت. في هذا الصدد، كان لنمو الأجور المرتفع في عام ٢٠١٥ في عدد من البلدان آثار اقتصادية إيجابية تتجاوز حدودها. وحيثما كان ذلك ممكنًا من الناحية الاقتصادية، ينبغي زيادة نمو الأجور أو مواصلة تعزيزه.

ومن غير الممكن أن ينطبق هذا الأمر في كل بلد، حيث قد يتسبب نمو الأجور المرتفع في بعض البلدان في زيادة تكاليف العمالة بشكل غير قابل للاستدامة بالنسبة للمنشآت أو فرص العمل، وربما يؤدي إلى تخفيضات كبيرة في الصادرات أو الاستثمار. إذن هناك حاجة لمقاربات متباينة خاصة بكل بلد.

وقد دعت الطبقات السابقة من التقرير العالمي للأجور إلى تنسيق السياسات على المستوى العالمي لنقادي السعي المتزامن من جانب عدد كبير جدًا من البلدان لسياسات الاعتدال في الأجور أو إجراء تخفيضات تنافسية في الأجور بهدف زيادة الصادرات، والتي يمكن أن يؤدي أي منها إلى انخفاض في الطلب الكلي على المستوى الإقليمي أو العالمي أو تؤدي إلى الانكماش. في هذا الصدد، كان إدراج سياسات الأجور على جدول أعمال اجتماعات مجموعة الـ ٢٠ الأخيرة تطورًا إيجابيًا. في عام ٢٠١٦ دعت مجموعة الـ ٢٠ إلى تنفيذ السياسات الاقتصادية الكلية لتحقيق نمو كبير في الأجور والإنتاجية، وإلى مبادئ سياسات الأجور المستدامة حيث يساعد تعزيز مؤسسات وسياسات سوق العمل - مثل الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية - على أن تعكس الزيادة في الأجور التحسن المتحقق في نمو الإنتاجية على نحو أفضل.

مجالات التدابير القطرية الممكنة الخاصة بالسياسات

هناك حاجة إلى إجراءات صارمة وطموحة لتنفيذ السياسات على كافة الأصعدة تكفل تحقيق نمو مستدام للأجور ونصيب عادل من ثمار التقدم للجميع. ويتعين أن تأخذ هذه الاستجابات السياسية في الاعتبار الاتجاهات الأطول أجلا وكذلك التطورات الأخيرة. وقبل كل شيء، يجب أن تعالج الاستجابات الملائمة في مجال السياسات العوامل المحددة التي تدفع التطورات في الأجور وعدم المساواة في الأجور في اتجاه موجب أو سالب. وفي ضوء ذلك، ينبغي وضع السياسات الوطنية بناءً على الأنماط والعوامل المحركة في كل اقتصاد، مع التسليم في الوقت ذاته بأن العديد من الاتجاهات لها تأثير واسع النطاق على البلدان ذات مستويات التنمية المماثلة.

• **الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية.** لدى الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية القدرة على الحد من عدم المساواة بشكل متزامن فيما بين المنشآت ودخلها. لكن الاختلافات في كيفية تنظيم المفاوضة الجماعية لها تأثيرات مختلفة. عندما تتم المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني و/أو الصناعة و/أو الفرع في أوضاع تشمل أكثر من صاحب عمل مع التنسيق بين المستويات، يتم تغطية نسبة أكبر من العمال، ومن المرجح أن تنخفض عدم المساواة داخل المنشآت وفيما بينها. ومن شأن توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية من قبل الحكومات لتشمل جميع العاملين في قطاع أو بلد معين أن يعزز هذه الآثار. عندما يكون نظام المفاوضة الجماعية ضعيفًا، ويتم إجراؤه على مستوى الشركة أو مكان العمل، يقتصر التأثير على عدم المساواة

في الأجور داخل هذه المؤسسات، ولمنظمة العمل الدولية معايير بشأن المفاوضات الجماعية والحد الأدنى للأجور، وأصدرت مؤخرًا أدلة بشأن السياسات بخصوص كلا الموضوعين، حيث أشارت أيضًا إلى التكامل بين الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية كأدوات للسياسات.

• مبادرات جديدة من قبل أصحاب العمل والعمال للحد من عدم المساواة من خلال المفاوضات الجماعية. تم طرح مقترحات ومبادرات جديدة في السنوات الأخيرة لمعالجة التفاوت المتزايد بين الشركات، وعلى وجه الخصوص بين المشتريين ومقاولي الباطن، تهدف إلى ضمان إدراج جميع أجزاء سلسلة التوريد في اتفاقات المفاوضات الجماعية. وعلى الصعيد الدولي، أبرزت بعض الشركات صعوبة رفع الأجور على مستوى المنشأة في بيئة تنافسية حيث يمكن للمشتريين التسوق بحثًا عن أقل الأسعار. ومن الخطوات المثيرة للاهتمام في هذا الصدد القرار الذي اتخذته بعض العلامات التجارية العالمية الكبرى ببدء مبادرة مشتركة مع المصنعين والنقابات العمالية لتعزيز المفاوضات الجماعية التي تشمل أصحاب العمل المتعددين على مستوى الصناعة في الدول المنتجة للملابس.⁵

• المرتبات الأعلى: التنظيم الذاتي للمنشأة أم المزيد من اللوائح التنظيمية؟ نظرًا لضامة التفاوت في الأجور داخل المنشآت الموثقة في هذا التقرير، فمن الواضح أن للمنشآت دورها الخاص في التنظيم الذاتي للحفاظ على عدم المساواة في الأجور ضمن الحدود المقبولة اجتماعيًا. وفي واقع الأمر، يحدد الكثير من المديرين التنفيذيين أجورهم الخاصة، وغالبًا ما يكون المساهمون غير قادرين على ضمان أجور تنفيذية عادلة تتماشى مع القيم الاجتماعية أو حتى مع أداء الشركة. وترى منظمة العمل الدولية أن "المنشآت المستدامة تشارك في الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة، مثل المفاوضات الجماعية ومعلومات العمال والتشاور والمشاركة. وهذه أدوات فعالة لخلق أوضاع مربحة للجانبين، حيث أنها تعزز القيم المشتركة والثقة والتعاون والسلوك المسؤول اجتماعيًا" (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧، ص ٥). وقد ركزت مبادرات تنظيم الأجور العليا في الماضي على شفافية الأجور وعلى حق المساهمين في الموافقة على هذه الأجور أو رفضها. هناك تساؤلات الآن حول ما إذا كان من الضروري فرض المزيد من القواعد التنظيمية التي تمنع تدابير التعويض التي تحدد على أساس قيمة أسهم المساهمين على المدى القصير بدلا من أداء المنشآت على المدى الطويل.

• نمو الإنتاجية بالنسبة للمنشآت المستدامة. بالنظر إلى أن الفروق في متوسط الأجور بين المنشآت تعد عاملا هاما محددًا لعدم المساواة الإجمالي في الأجور، فإن تعزيز نمو الإنتاجية بين المنشآت المستدامة قد يسمح بمتوسط أجور مرتفع مع الحد من عدم المساواة في الأجور بشكل متزامن. ولا ينبغي أن يكون هناك مفاضلة بين النمو وعدم المساواة. ومع ذلك، إذا كان عدم المساواة المتنامي بين المنشآت يعزى إلى الاستقطاب والتعاقد مع مصادر خارجية، فقد يكون هناك مجال ضئيل لتحسين الإنتاجية في القطاعات ذات القيمة المضافة المنخفضة. وبصورة أعم، تقر استنتاجات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة بأن عدم المساواة والتمييز يتعارضان مع تنمية المنشآت المستدامة، وتشدد على أهمية تهيئة بيئة مواتية لإنشاء المنشآت ونموها أو تحويلها على أساس مستدام. وهذه البيئة التمكينية تجمع بين السعي المشروع لتحقيق الربح، الذي يعد أحد الدوافع الرئيسية للنمو الاقتصادي، مع الحاجة إلى التنمية التي تحترم الكرامة الإنسانية والاستدامة البيئية والعمل اللائق.

• معالجة الأجور غير المتساوية بين فئات العمال، بمن فيهم النساء والرجال. لن تكون مؤسسات سوق العمل وسياسات الأجور فعالة حقًا في الحد من عدم المساواة إلا إذا شملت ووفرت الحماية للفئات الضعيفة أو المحرومة أو الخاضعة للتمييز. ولا تزال الفجوات في الأجور بين الجنسين - وهي الاختلافات في متوسط الأجور

5. انظر مبادرة "أكت" (ACT) على هذا الرابط: <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>

بين الرجل والمرأة - مصدر قلق عالمي. ويبرز التقرير حقيقة أنه على الرغم من وجود فجوات في الأجور بين الجنسين في جميع أنواع المنشآت، فهي كبيرة بوجه خاص في المنشآت التي لديها متوسط أجور مرتفع. ويشير ذلك إلى أن التقييمات الوظيفية على مستوى المنشأة لا تزال تشكل عنصرًا مكملاً أساسيًا للتشريعات التي تكفل الحق في المساواة في الأجور عن العمل المتساوي القيمة، والإنفاذ الفعال لهذا الحق من جانب الحكومات، وإمكانية وصول العمال فعليًا إلى العدالة للمطالبة بهذا الحق. ومن المرجح أيضًا أن تؤدي التدابير الرامية إلى إبقاء أجور المديرين التنفيذيين ضمن حدود معينة إلى تضيق الفجوة الواسعة في الأجور بين الرجال والنساء من المديرين التنفيذيين الموثقة في التقرير.

تدابير أخرى للحد من عدم المساواة

إن التدابير التي نوقشت للتو ليست بطبيعة الحال القصة الكاملة لكيفية تقليص التفاوت. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن التقرير العالمي للأجور يصدر كل عامين، وأن الطبعة السابقة بحثت العلاقة بين الأجور ودخل الأسر المعيشية وعدم المساواة على نطاق أوسع، واقترحت عددًا من تدابير السياسات الأخرى الرامية إلى الحد من عدم المساواة.

• السياسات المالية، في شكل ضرائب وتحويلات لمعالجة الأجور وعدم المساواة. أصبحت النظم

الضريبية في العديد من الاقتصادات المتقدمة أقل تصاعدية في السنوات الأخيرة، مما زاد من عدم المساواة التي تنشأ في سوق العمل. ويمكن للإصلاحات التي تعالج التهرب الضريبي للشركات والأفراد وتقديم إعفاء ضريبي محدد الأهداف للأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض أن تعيد بعض التصاعدية المفقودة إلى النظم الضريبية. وقد تساهم الضرائب المرتفعة والتصاعدية أيضًا في خفض رواتب كبار التنفيذيين، مما يخفض الحوافز أمام المديرين التنفيذيين للمطالبة بتعويضات أعلى. ومن الضروري أيضًا أن تعالج السياسة المالية عدم المساواة من خلال التحويلات حيث يتم تقديم المدفوعات للأسر ذات الدخل المنخفض، سواء بشكل مباشر أو نقدًا أو في شكل فرص عمل في الحكومة أو ضمانات التوظيف أو كغذاء مدعوم. وعلى الرغم من أن العديد من البلدان وسعت نطاق نظم الحماية الاجتماعية، فإن نسبة كبيرة من سكان العالم ما زالت بدون تأمين صحي أو إعانات الشيخوخة، كما أن نسبة أكبر من الناس تعيش بدون إعانات الطفولة والأسرة أو الحماية في حالة البطالة أو الإعاقة أو إصابات العمل أو الأمومة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤ ب).

• السياسات التي تؤثر بشكل غير مباشر على الأجور وتوزيع الأجور كعناصر هامة للاستجابة الشاملة.

وهي تشمل الحصول على تعليم جيد، والبرامج المتواصلة لتحسين مهارات القوى العاملة، وتحقيق مواءمة أفضل بين الباحثين عن عمل والوظائف. كما تشمل أيضًا سياسات لمعالجة الفوارق في الأجور التي كثيرًا ما يتكبدها العمال المنخرطين في أشكال العمالة غير القياسية (ولا سيما العمال المؤقتين والعمال المؤقتين المستخدمين عن طريق الوكالات) التي تتزايد في العديد من البلدان الصناعية وتميل إلى النمو في البلدان النامية في قطاعات من سوق العمل كانت مرتبطة سابقًا بالوظائف القياسية. وينبغي أن تسعى التدابير الواجب اعتمادها إلى توسيع نطاق الحماية التي يتم توفيرها للعمال المنخرطين في أشكال العمالة غير القياسية في إطار ترتيبات "موحدة"، فضلًا عن تحسين مواءمة الحماية المتاحة من خلال ترتيبات العمالة المختلفة. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال، وتجنب التمييز القائم على الوضع المهني، فضلًا عن الحد من التمييز غير المباشر القائم على نوع الجنس، وضمان عدم استخدام العمل غير القياسي فقط بهدف خفض تكاليف العمالة عن طريق توفير أجور وظروف عمل أسوأ لفئات معينة من العمال (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب).

١ المقدمة

أصبح هناك إدراك متزايد على مدار السنوات القليلة الماضية بالحاجة إلى رصد اتجاهات الأجور وتنفيذ سياسات مستدامة للأجور تحول دون ركودها وترفع مستوياتها لملايين الفقراء العاملين في جميع أنحاء العالم، وتضمن التوزيع العادل، وتحد من عدم المساواة المفرطة في الأجور والدخل، وتدهم الاستهلاك بوصفه ركيزة أساسية للاقتصادات المستدامة.

الأجور مهمة لعدة أسباب مختلفة. فهي أولاً تمثل مصدرًا حيويًا لدخل الأسر المعيشية وبالتالي لها تأثير كبير على مستويات معيشة الناس. وقد حسب التقرير العالمي للأجور السابق (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥) أنه في الاقتصادات المتقدمة، تمثل الأجور عادة ما يتراوح بين ٧٠ إلى ٨٠ بالمائة من إجمالي الدخل قبل الضريبة وما بعد التحويلات المقدمة للأسر التي لديها عضو واحد على الأقل من أعضائها في سن العمل. أما بالنسبة للطبقات المتوسطة في هذه البلدان، فإن حصة الأجور من إجمالي الدخل تزيد عادة عن ٨٠ بالمائة، في حين أن التحويلات الاجتماعية تلعب دورًا أكثر أهمية في تكملة الدخل من الأجور بالنسبة للأسر ذات الدخل المنخفض. وفي الدول الناشئة والنامية، تقل مساهمة الأجور في دخل الأسر، حيث تتراوح ما بين ٥٠ إلى ٦٠ في المائة في الأرجنتين والبرازيل، وتراجع إلى حوالي ٤٠ في المائة في البيرو، و٣٠ في المائة في فيتنام؛ وعادة ما يساهم الدخل من العمل للحساب الخاص بحصة أكبر في دخل الأسرة مقارنة بالدول المتقدمة. وعلى الرغم من ذلك، نتجت الحالات التي شهدت نمو الدخل وتقلص التفاوت في الدخل في كثير من الأحيان عن تضافر الزيادة في الوظائف مدفوعة الأجر للأسر ذات الدخل المنخفض مع التوزيع الأكثر إنصافًا للأجور. كما تم تسليط الضوء على دور أسواق العمل والأجور في الحد من الفقر وعدم المساواة في الطبعة الأولى من التقرير السنوي الرئيسي للبنك الدولي بعنوان "الفقر والرخاء المشترك" (البنك الدولي، ٢٠١٦).

ثانيًا، الأجور لها أهمية اقتصادية وسياسية، فعلى مستوى المنشآت، تمثل أجور العاملين بأجر تكلفة، ولكن على مستوى الاقتصاد الكلي، يعتبر النمو المستدام للأجور أمرًا أساسيًا لتعزيز الطلب الكلي. ورغم أن النمو المفرط للأجور قد يؤدي إلى تضخم الأسعار وتراجع الصادرات أو الاستثمار، فإن ضعف نمو الأجور قد يشكل عائقًا أمام استهلاك الأسر والطلب المحلي - وهو احتمال ذو أهمية خاصة في السياق الاقتصادي العالمي الراهن الذي يتسم ببطء النمو. فالتفاوت المفرط يساهم في انخفاض النمو الاقتصادي وانخفاض التماسك الاجتماعي (أوستري، بيرج وتسانجاردس، ٢٠١٤؛ دي هومبر، وبيرو وإيليا، ٢٠١٢). كما قد يؤدي أيضًا إلى استقطاب سياسي: فقد أشار تقرير صدر مؤخرًا عن صندوق النقد الدولي إلى أن طبيعة المناقشات السياسية قد تغيرت في بعض البلدان نتيجة "لتزايد التفاوت في الدخل وكذلك التحولات الهيكلية، والتي يرتبط بعضها بالعلومة التي يُنظر لها بأنها فضلت النخب الاقتصادية وتركزت الآخرين وراءها" (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦، ص. xiii). وقد دعا التقرير العالمي للأجور ٢٠١٢ إلى تنسيق السياسات على الصعيد العالمي بغية تعزيز النمو الشامل والمستدام للأجور عبر البلدان. وفي هذا الصدد، كان إدراج سياسات الأجور في جدول أعمال اجتماعات مجموعة العشرين الأخيرة تطورًا إيجابيًا.

وأخيرًا وليس آخرًا، تتعلق الأجور بما هو أكثر من المال؛ فهي مهمة من وجهة نظر الإنصاف والكرامة الإنسانية. وقد شددت منظمة العمل الدولية منذ زمن طويل على أن "العمل ليس سلعة"، وأنه في ضوء

ذلك، لا يمكن تحديد سعر العمل بكل بساطة من خلال تطبيق قاعدة العرض والطلب (انظر منظمة العمل الدولية، ١٩٤٤ و٢٠١٤). وكما أشار بيكيتي، "نظام الأسعار لا يعرف الحدود ولا الأخلاق" (٢٠١٤، ص ٦). ويلعب الحد الأدنى للأجور دورًا مهمًا في ضمان معاملة العمال بطريقة عادلة ومتوافقة مع مفاهيم الكرامة الإنسانية والاحترام. وبالإضافة إلى مستويات الحد الأدنى للأجور، يمكن للسياسات في مجالات الأجور وساعات العمل وغيرها من شروط العمل أن تسهم إسهامًا كبيرًا في تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وضمان حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨). ويشمل الإنصاف الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، والقضاء على التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة، أو بين الفئات الأخرى.

ومع أخذ هذه القضايا في الاعتبار، يقدم الجزء الأول من هذه الطبعة من التقرير العالمي للأجور معلومات مقارنة عن الاتجاهات الأخيرة في متوسط الأجور، ثم يقارن هذه الاتجاهات مع الاتجاهات السائدة في إنتاجية العمل. وتعتبر العلاقة بين نمو متوسط الأجور وإنتاجية العمل عنصرًا أساسيًا في تحديد سياسات الأجور المستدامة، كما تحدد الاتجاهات في حصة العمالة من الناتج المحلي الإجمالي. ويستعرض هذا الجزء من التقرير أيضًا الاتجاهات الأخيرة في عدم المساواة في الأجور والمناقشات المتعلقة بالارتباط بين انخفاض نصيب العمالة في الناتج المحلي الإجمالي وزيادة التفاوت في الدخل. ويقدم قسم آخر من الجزء الأول لمحة عامة عن اتجاهات الحد الأدنى للأجور ومعلومات مقارنة عن مستوياتها عبر البلدان في مختلف المناطق. ويستعرض القسم الأخير من هذا الجزء الاتجاهات في فجوة الأجور بين الجنسين. ولكن قبل التوجه إلى اتجاهات الأجور، يقدم الجزء الأول من التقرير ملخصًا وجيزًا لبعض الاتجاهات الأخيرة في مجال الاقتصاد وسوق العمل.

٢ السياق الاقتصادي

١.٢ تحسن النمو الاقتصادي في الاقتصادات المتقدمة، ولكن انخفاض النمو على الصعيد العالمي
هذه الطبعة الجديدة من التقرير العالمي للأجور يتم إصدارها في سياق انتعاش عالمي ضعيف وغير مستقر (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦ب). لم يتعاف الاقتصاد العالمي بشكل تام بعد ثماني سنوات من اندلاع الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، وهناك خطر كبير من أن يظل عالمًا في فخ النمو البطيء ما لم تتخذ إجراءات منسقة لتعزيز النمو وجعله أكثر شمولاً (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦أ).

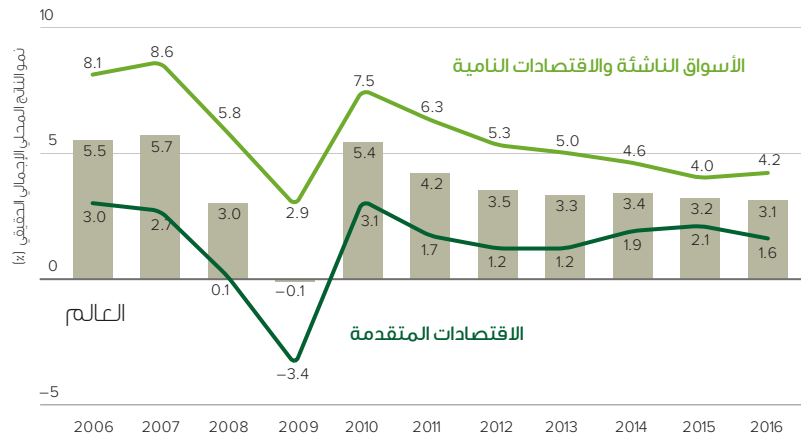
ويبين الشكل أن الناتج المحلي الإجمالي العالمي نما بمعدل يتراوح بين ٣,٣ و ٣,٥ في المائة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٤، قبل أن ينخفض إلى ٣,٢ في المائة في عام ٢٠١٥ وإلى توقعات بنسبة ٣,١ في المائة في عام ٢٠١٦. وقد حدث هذا التباطؤ في سياق طلب عالمي ضعيف نسبيًا، وانخفاض أسعار النفط والسلع، وانخفاض التضخم في الاقتصادات المتقدمة، وانخفاض ملحوظ في قيمة العملات في بعض الاقتصادات الناشئة الكبيرة. وقد حدث تضيق كبير في الفروق في معدلات النمو بين الاقتصادات المتقدمة والاقتصادات الناشئة والنامية. ومع ذلك، لم يكن الانتعاش المتواضع للنمو في الاقتصادات المتقدمة في عام ٢٠١٥ كافيًا للتعويض عن التباطؤ الأكثر وضوحًا في النمو في بقية العالم.

في مجموعة الاقتصادات المتقدمة، ارتفع النمو الاقتصادي من نحو ١,٢ في المائة في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ إلى ١,٩ في المائة في عام ٢٠١٤ و ٢,١ في المائة في عام ٢٠١٥. ولكن تظل المخاوف بشأن احتمال حدوث تباطؤ في عام ٢٠١٦ وركود اقتصادي طويل الأجل. وقد نتج ارتفاع النمو في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ عن أداء أكثر قوة في عدد قليل من البلدان، بما في ذلك ألمانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، وهي ثلاثة اقتصادات كبيرة انتعش فيها الاستهلاك والاستثمار بقوة أكبر من أي مكان آخر. وفي العديد من الاقتصادات المتقدمة، ظلت معدلات النمو منخفضة نسبيًا، وكان نمو الإنتاجية بطيئًا، وتعثرت الاستثمار نتيجة انخفاض مستويات الطلب الكلي والنشاط الاقتصادي (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦أ، ٢٠١٦ب). ومن بين البلدان التي طبقت تدابير التقشف المرتبطة بضبط أوضاع المالية العامة، تحولت معدلات النمو في نهاية المطاف إلى قيم موجبة في إسبانيا والبرتغال في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، غير أن الناتج المحلي الإجمالي لا يزال دون مستويات ما قبل الأزمة في كلا البلدين. في حين أن الناتج المحلي الإجمالي في اليونان قد انكمش خلال سبع سنوات من بين الثماني سنوات منذ عام ٢٠٠٨، ولا يزال أقل بنحو ٣٠ في المائة مما كان عليه قبل الأزمة.

وفي هذه البيئة، انخفض تضخم أسعار الاستهلاك في الاقتصادات المتقدمة من حوالي ١,٤ في المائة في عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ إلى ٣,٠ في المائة في عام ٢٠١٥، وهو أدنى مستوى له منذ بداية الأزمة المالية العالمية (الشكل ٢).^١ يمكن تفسير هذا الانخفاض في التضخم بفعل انخفاض أسعار النفط والسلع وضعف الطلب الكلي، ومن ثم، ظلت معدلات التضخم في العديد من الاقتصادات المتقدمة أقل بكثير من أهداف التضخم التي حددتها المصارف المركزية. وفي منطقة اليورو، ولا سيما منذ عام ٢٠١٣، شكل خطر الانكماش وما زال يشكل مصدر قلق متزايد، مع تزايد عدد البلدان التي شهدت معدلات تضخم سالبة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. على الرغم من الانخفاض الشديد في أسعار الفائدة، والتي من المرجح أن تستمر لفترة أطول مما كان متوقعًا في البداية، لا تزال الضغوط الانكماشية باقية. وفي حين أن الانكماش قد يبدو في البداية عاملًا يعود بالفائدة على الأجور الحقيقية، فإنه في الواقع سيف ذو حدين (انظر الإطار ٢).

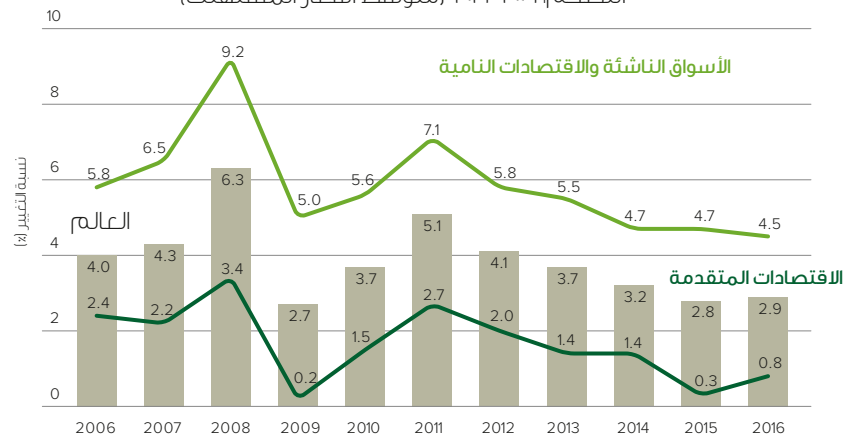
وقد نمت الدول الناشئة والنامية بمعدلات منخفضة منذ عام ٢٠١٠، مع وجود تباين واسع فيما بين البلدان. ويبين الشكل أن النمو في الاقتصادات الناشئة والنامية انخفض للسنة الخامسة على التوالي، حيث

الشكل ١ المتوسط السنوي للنمو الاقتصادي، ٢٠٠٦-٢٠١٦ (الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة)



ملحوظة: المجموعات القطرية هي تلك التي يستخدمها صندوق النقد الدولي على النحو المبين في ملحق آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أبريل/نيسان ٢٠١٦.
المصدر: قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٦.

التضخم، ٢٠٠٦-٢٠١٦ (متوسط أسعار المستهلك)

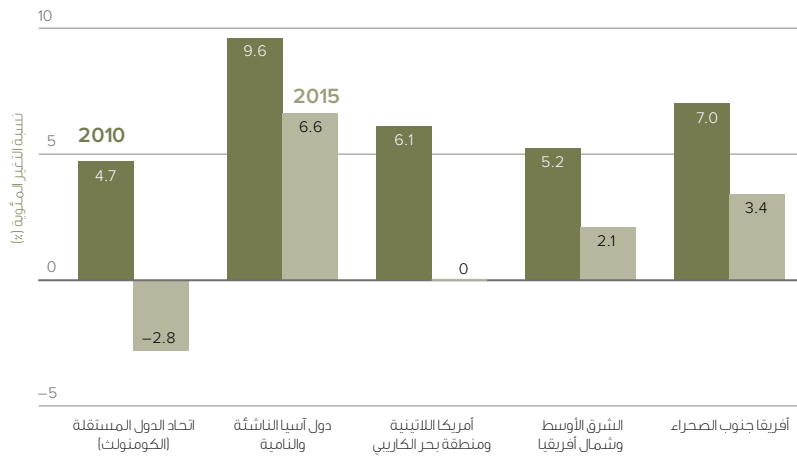


ملحوظة: المجموعات القطرية هي تلك التي يستخدمها صندوق النقد الدولي على النحو المبين في ملحق آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٦. الأرقام لعام ٢٠١٦ تمثل توقعات.
المصدر: قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٦.

انخفض من ٧,٥ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٤,٠ في المائة في عام ٢٠١٥. وشهدت بعض البلدان - مثل البرازيل والاتحاد الروسي - انتكاسات عميقة. وفي بلدان أخرى، ظل النشاط أكثر قوة - كما هو الحال بين بعض أعضاء رابطة أمم جنوب شرق آسيا (الآسيان). وكان للتباطؤ الاقتصادي في الصين أثر كبير على النمو الإجمالي في كل من البلدان الناشئة والمتقدمة، وخاصة في آسيا. وما زال تضخم الأسعار بالأرقام الموجبة إلى حد كبير في الاقتصادات الناشئة والنامية، واستقرت المعدلات في عام ٢٠١٥، بعد ثلاث سنوات من الانخفاض المطرد (الشكل ٢). وفي الوقت الذي ساهم فيه انخفاض أسعار النفط والسلع الأساسية، إلى جانب ضعف الطلب المحلي، في الحد من التضخم، قابل هذا الانخفاض في العديد من الاقتصادات الناشئة.

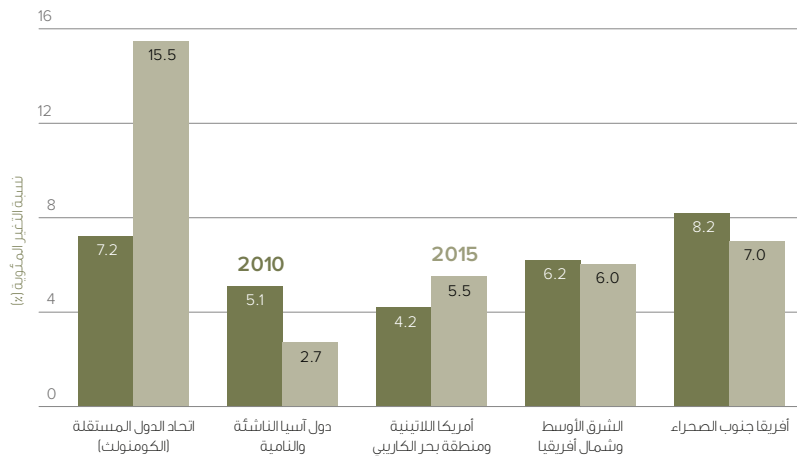
بما في ذلك كولومبيا والمكسيك وروسيا الاتحادية وجنوب أفريقيا، انخفاضا حادا في قيمة العملة مما جعل الصادرات أرخص ولكنه أدى إلى رفع أسعار السلع المستوردة (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦ ب).
ويبين الشكلان ٣ و٤ على التوالي، معدلات النمو الاقتصادي ومعدلات التضخم في عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥ في البلدان الناشئة والنامية المصنفة حسب المنطقة. انخفض النمو الاقتصادي وتضخم الأسعار بمعدلات مختلفة في الدول الناشئة في آسيا والنامية، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأفريقيا جنوب الصحراء،

الشكل ٣ متوسط النمو الاقتصادي السنوي حسب المنطقة، ٢٠١٠ و٢٠١٥ (الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة)



ملحوظة: المجموعات القطرية هي تلك التي يستخدمها صندوق النقد الدولي على النحو المبين في ملحق آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٦.
المصدر: قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٦.

التضخم حسب المنطقة، ٢٠١٠ و٢٠١٥ (متوسط أسعار المستهلك)



ملحوظة: المجموعات القطرية هي تلك التي يستخدمها صندوق النقد الدولي على النحو المبين في ملحق آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٦.
المصدر: قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي لصندوق النقد الدولي، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٦.

ولكنهما ظلّا بالأرقام الموجبة. وعلى الرغم من الهبوط المستمر في نمو الناتج المحلي الإجمالي منذ عام ٢٠١٠، لا تزال منطقة آسيا الناشئة والنامية هي المنطقة التي تتمتع بأقوى قدر من النمو الاقتصادي، على الرغم من التباطؤ في الصين، حيث تباطأ النمو الاقتصادي من ١٠,٦ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٦,٩ في المائة في عام ٢٠١٥. وفي أفريقيا جنوب الصحراء، شهدت بعض أكبر الاقتصادات (بما في ذلك جنوب أفريقيا ونيجيريا) تباطؤًا، ولكن النمو في هذه البلدان ظل موجب في عام ٢٠١٥. وعلى النقيض من ذلك، انخفض نمو الناتج المحلي الإجمالي في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي إلى الصفر في حين ارتفع التضخم، وهو ما عكس جزئيًا الأوضاع الاقتصادية في البرازيل، حيث انخفض النمو من ٧,٥ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٣,٨- في المائة في عام ٢٠١٥، وارتفع التضخم في الأسعار من ٥,٠ إلى ٩,٠ في المائة. وفي اتحاد الدول المستقلة (الكومنولث)، تقلص الناتج المحلي الإجمالي مع ارتفاع حاد في تضخم الأسعار؛ ففي الاتحاد الروسي على سبيل المثال، انخفض نمو الناتج المحلي الإجمالي من ٤,٥ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٣,٧ في المائة في عام ٢٠١٥، في حين ارتفع معدل التضخم من ٦,٩ إلى ١٥,٥ في المائة، مما أدى إلى تآكل قيمة الأجور.

٢.٢ اتجاهات سوق العمل الأخيرة

أدى تباطؤ النمو الاقتصادي العالمي منذ عام ٢٠١٠ إلى زيادة البطالة العالمية. ووفقًا لتقرير صدر مؤخرًا عن منظمة العمل الدولية، بلغ معدل البطالة العالمي ٥,٨ في المائة في عام ٢٠١٥، مما يعني أن ما يقرب من ٢٠٠ مليون شخص (ما يقدر بنحو ١٩٩,٤ مليون شخص) عاطلون عن العمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ج). وهذا يزيد بمقدار ما يقرب من ٣٠ مليون شخص مما كان عليه في عام ٢٠٠٧ قبل بداية الأزمة المالية والاقتصادية العالمية. وفي الاقتصادات المتقدمة، انخفض مؤخرًا معدل البطالة المقدر إلى حد ما، من ٨,١ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٦,٧ في المائة في عام ٢٠١٥، والناجم عن انخفاض معدلات البطالة في ألمانيا (من ٦,٩ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٤,٦ في المائة في عام ٢٠١٥) وفي المملكة المتحدة (من ٧,٩ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٥,٤ في المائة في عام ٢٠١٥) وفي الولايات المتحدة (من ٩,٦ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٥,٣ في المائة في عام ٢٠١٥).^٢ وفي الولايات المتحدة وبعض البلدان الأخرى، انخفضت المشاركة في القوة العاملة، وبالتالي فإن انخفاض معدلات البطالة يبالغ في انتعاش العمالة (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦ ب). لا تزال معدلات البطالة مرتفعة جدًا في إسبانيا واليونان، حيث تبلغ ٢٢,١ في المائة و ٢٥ في المائة على التوالي. وقد شهدت الاقتصادات الناشئة والنامية اتجاهات حديثة في ظل انخفاض معدلات الفقر وارتفاع مستويات المعيشة على مدى العقدين الماضيين. منذ عام ١٩٩٠، انخفضت نسبة السكان الذين يعيشون على أقل من ٣,١ دولار أمريكي في اليوم إلى النصف، أي ما يقدر بـ ٣٦ في المائة من السكان. غير أن هذا التقدم كان متفاوتًا مع تحسن كبير في الصين ومعظم دول أمريكا اللاتينية، ولكن استمرار معدلات الفقر المرتفعة في معظم أنحاء أفريقيا وأجزاء من آسيا (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ د). وقد سلط تقرير صدر مؤخرًا عن البنك الدولي الضوء على أهمية أسواق العمل في الحد من الفقر وفي ترجمة النمو الاقتصادي إلى انخفاض في عدم مساواة من خلال زيادة فرص العمل والأجور (البنك الدولي، ٢٠١٦). وعلى الرغم من أن العديد من البلدان قد وسعت نطاق أنظمة الحماية الاجتماعية الخاصة بها، ما زالت نسبة كبيرة من سكان العالم بدون تأمين صحي أو إعانات الشيخوخة، ونسبة أكبر تعيش دون إعانات الطفولة أو الأسرة أو الحماية في حالة البطالة أو الإعاقة أو إصابة العمل أو الأمومة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤ ب).

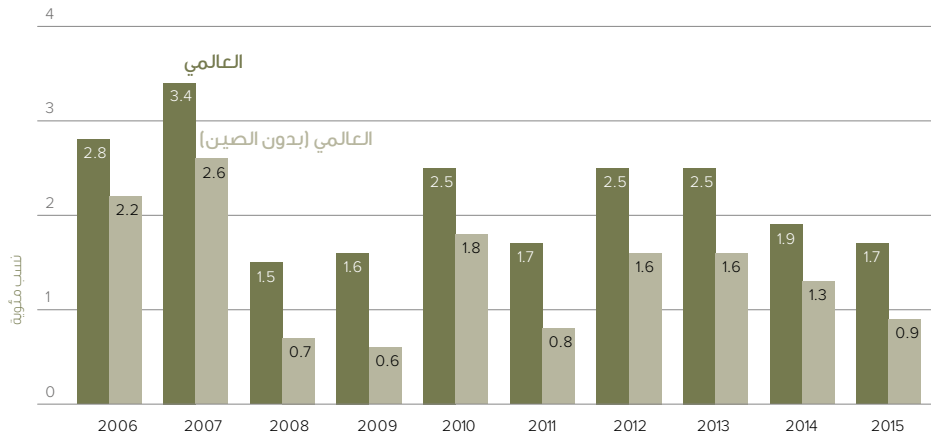
٣ اتجاهات الأجور العالمية والإقليمية

١.٣ اتجاهات الأجور العالمية

كيف تطور متوسط الأجور الحقيقية خلال السنوات القليلة الماضية في السياق الوارد وصفه في القسم السابق؟ وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية الأخيرة، بلغ عدد العاملين في العالم ٣,٢١ مليار شخص في عام ٢٠١٥، منهم ١,٦٦ مليار شخص (٥١,٥ في المائة) من العاملين بأجر ورواتب (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥). ويقدم الشكل ٥ تقديرين لنمو متوسط الأجور العالمية بالقيم الحقيقية. ويتم حساب متوسط الأجور باستخدام الأجور الشهرية الإجمالية بدلاً من الأجور بالساعة التي يقل توفرها، وبالتالي فإن التقلبات تعكس التغيرات في كل من الأجور بالساعة ومتوسط عدد ساعات العمل^٣. الأجور الحقيقية تحتسب بدون التضخم في أسعار المستهلكين. وهذا يعني أن الأجور الاسمية تضاءلت طبقاً لمؤشر أسعار ذي صلة، وهو عادة مؤشر أسعار المستهلكين. وترد المنهجية الكاملة وتعريف الأجور في الملحق الأول، إلى جانب بعض البيانات الخاصة بكل بلد (انظر الجدول أ١). وتتوفر مجموعة البيانات الكاملة من قاعدة بيانات الأجور في العالم (انظر الإطار أ).

التقدير الأول في الشكل ٥ هو تقدير عالمي يستند إلى الجمع بين بيانات الأجور الحقيقية والمقدرة لـ ١٣٢ من الاقتصادات. ويستبعد التقدير العالمي الثاني الصين لأن عدد سكانها الضخم من العاملين بأجر يؤثر تأثيراً كبيراً على التقديرات العالمية، ولأنه وفقاً لإحصاءات الأجور الرسمية، لا تزال البلد تشهد ارتفاعاً

الشكل ٥ متوسط النمو العالمي للأجور الحقيقية، ٢٠٠٦ - ٢٠١٥



ملحوظة: أرقام ٢٠١٥ هي تقديرات أولية حيث أن التقديرات الوطنية غير متاحة بعد لجميع البلدان. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى المصادر الوطنية الرسمية كما هو مسجل في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم.

الإطار أ البيانات الخاصة بقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم

يمكن الاطلاع على البيانات التي يستند إليها التقرير العالمي للأجور على الرابط التالي www.ilo.org/ilostat/GWR.

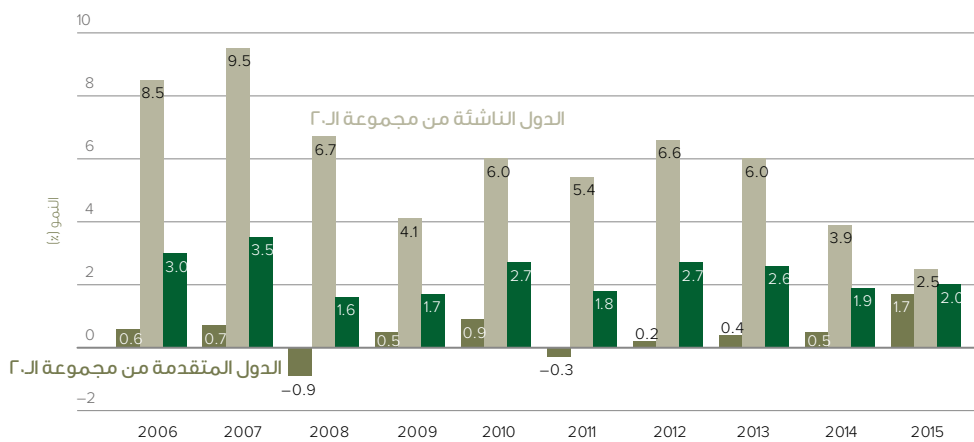
ويمكن الاطلاع على المؤشرات الإضافية المتصلة بالأجور (مثل الأجور المتدنية، وعدم المساواة في الأجور محسوبة بالشرائح العشرية، والأجور حسب نوع الجنس، وما إلى ذلك) من خلال مجموعة المؤشرات السنوية لمنظمة العمل الدولية على هذا الرابط: <http://www.ilo.org/ilostat>.

كبيراً في الأجور الحقيقية. استبعاد الصين من التقديرات العالمية يقدم تقديراً للاتجاهات العالمية في الأجور يعكس ما يحدث في البلدان الأخرى في جميع أنحاء العالم بشكل أفضل. وكما يتضح، انخفض النمو العالمي للأجور الحقيقية بشكل حاد خلال الأزمة (٢٠٠٨ و٢٠٠٩)، حيث تعافى إلى حد ما في عام ٢٠١٠ ولكنه تراجع في عام ٢٠١١، وتراجع مرة أخرى منذ عام ٢٠١٢، حيث انخفض في عام ٢٠١٥ إلى أدنى مستوى له منذ أربع سنوات، وإلى مستوى أدنى من نسبة الـ ١ في المائة في عام ٢٠١٥ إذا تم استبعاد الصين.

٢.٣ اتجاهات الأجور في مجموعة العشرين

يكرر الشكل ٦ التقدير ولكنه يقصره على بلدان مجموعة العشرين، وهي مجموعة تجمع بين الاقتصادات الرئيسية المتقدمة والناشئة في العالم. ٤، وتنتج بلدان مجموعة العشرين مجتمعة حوالي ثلاثة أرباع الناتج المحلي الإجمالي العالمي وتوظف أكثر من ١,١ مليار من إجمالي ١,٦٦ مليار من العاملين بأجر في العالم. ويبين الشكل ٦ تقديرات متوسط النمو للأجور الحقيقية لمجموعة العشرين ككل وبصورة منفصلة لأعضاء البلدان المتقدمة والناشئة. وبالنسبة للفترة الكاملة قيد البحث، كان متوسط نمو الأجور الحقيقية أعلى بكثير في الاقتصادات الناشئة الأعضاء في مجموعة العشرين مقارنة بالاقتصادات المتقدمة. ومع ذلك، تباطأ نمو الأجور في الاقتصادات الناشئة من عام ٢٠١٢ فصاعدًا، إذ تراجع بنسبة ٤ نقاط مئوية خلال ثلاث سنوات، ليصل إلى أدنى مستوى له منذ عام ٢٠٠٦. وفي الوقت نفسه، ارتفع متوسط نمو الأجور في البلدان المتقدمة في مجموعة العشرين بنسبة ٢٪ سنويًا في عام ٢٠١٢ إلى ما يقدر بـ ١,٧ في المائة في عام ٢٠١٥ - وهو أعلى معدل منذ عام ٢٠٠٦. ونتيجة لذلك، انخفض التفاوت في نمو الأجور بين اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة والناشئة بشكل حاد. وثمة سؤال يطرح نفسه هو ما إذا كان نمو الأجور المرتفع في الاقتصادات المتقدمة في عام ٢٠١٥ سيكرر في المستقبل القريب أم إذا كان ذلك حدثًا فريدًا ناجمًا جزئيًا عن انخفاض التضخم في أسعار المستهلكين.

الشكل ٦ متوسط النمو الحقيقي للأجور في مجموعة العشرين، ٢٠٠٦ - ٢٠١٥



ملحوظة: أرقام عام ٢٠١٥ هي تقديرات أولية حيث أن التقديرات الوطنية ليست متاحة بعد لجميع البلدان. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى المصادر الوطنية الرسمية كما هو مسجل في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم.

٣.٣ اتجاهات الأجور الإقليمية

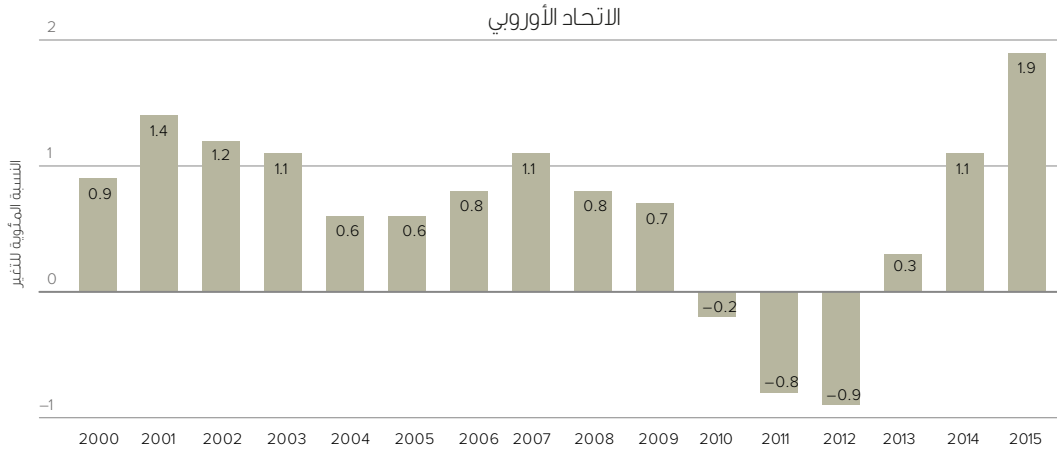
يعرض الشكل ٧ معدل النمو السنوي للأجور الحقيقية حسب المنطقة، والذي يتبع بشكل عام المجموعات الإقليمية الجديدة لمنظمة العمل الدولية (انظر الملحق الثاني، الجدول ٢). ونرى أن النمو في الأجور قد تسارع في المناطق المتقدمة منذ عام ٢٠١٢، بينما تباطأ النمو في المناطق الناشئة والنامية أو تحول إلى معدل سالب.

وفي أمريكا الشمالية (التي تضم الولايات المتحدة وكندا) شهدت الأجور الحقيقية نموًا أسرع في عام ٢٠١٥، بعد ضعف النمو خلال معظم العقد الأسبق. ويعزى ذلك أساسًا إلى نمو الأجور الحقيقية بنسبة ٢,٢ في المائة في الولايات المتحدة، وهو أعلى معدل في البلد منذ عام ١٩٩٨. وفي شمال وجنوب وغرب أوروبا أيضًا تسارع نمو الأجور في عام ٢٠١٥ بعد فترة طويلة من الركود النسبي في الأجور أو الانخفاض. وقد استؤنف نمو الأجور الحقيقية في عام ٢٠١٣، وفي عام ٢٠١٥ كان معدل نمو الأجور ضعف الملحوظ في عام ٢٠١٤. وشهد الاتحاد الأوروبي، الذي يضم بعض الدول من المنطقة المذكورة أعلاه، نموًا في الأجور أعلى مما كان عليه في السنوات الخمسة عشر السابقة، حيث انتقل من نمو سالب في عام ٢٠١٢ إلى نمو قدره ١,٩ في المائة في عام ٢٠١٥. ومن غير الواضح حتى الآن ما إذا كان هذا النمو في الأجور سيظل مستمرًا في المستقبل أو إذا كانت الدول المتقدمة ستعود إلى نمطها السابق من الركود في الأجور.

تمشيًا مع أرقام النمو الاقتصادي، لم يكن الارتفاع في نمو الأجور في الاقتصادات المتقدمة كافيًا لتعويض النقص الأكثر وضوحًا في المناطق الناشئة والنامية. وفي أوروبا الشرقية، انخفضت الأجور الحقيقية بشكل ملحوظ في عام ٢٠١٥ بعد التباطؤ الذي لوحظ في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤. ويعكس هذا إلى حد كبير انخفاض الأجور الحقيقية التي لوحظت في الاتحاد الروسي والانخفاض الأكثر حدة في أوكرانيا. وتبين التقديرات الخاصة بوسط وغرب آسيا أنه عقب الانتعاش القوي من الأزمة في عامي ٢٠١٠ و٢٠١١، تباطأ نمو الأجور تدريجيًا منذ ذلك الحين. وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، انخفض متوسط النمو الحقيقي للأجور في عام ٢٠١٣ وأصبح نمو سالب في عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥، مع الاتجاهات الإقليمية مدفوعة بقوة من قبل اقتصادات البرازيل والمكسيك الكبيرة. انخفضت الأجور الحقيقية في البرازيل بين عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥، وفي آسيا والمحيط الهادئ، كان من المستغرب إلى حد ما زيادة متوسط نمو الأجور الحقيقية في عام ٢٠١٥ مقارنة بعام ٢٠١٤، على الرغم من التباطؤ المتواضع في نمو الأجور الصينية. ٦ وفي أفريقيا، نظرًا للمعوقات المتعلقة بتوفر البيانات، من الصعب صياغة الاتجاهات إلا بشكل مبدئي فقط. وبناءً على المعلومات المتاحة، يبدو أن أفريقيا شهدت انخفاضًا في الأجور الحقيقية في عام ٢٠١٤، ثم عادت الأجور إلى النمو بأرقام موجبة في عام ٢٠١٥ بمتوسط نمو بلغ ٢ في المائة. وبالنسبة للدول العربية، لا توجد سوى تقديرات مبدئية، أيضًا بسبب القيود المتعلقة بالبيانات (انظر الجدول أ هـ في الملحق الثالث).

الشكل ٧ متوسط النمو الحقيقي للأجور حسب المنطقة، ٢٠٠٦ - ٢٠١٥





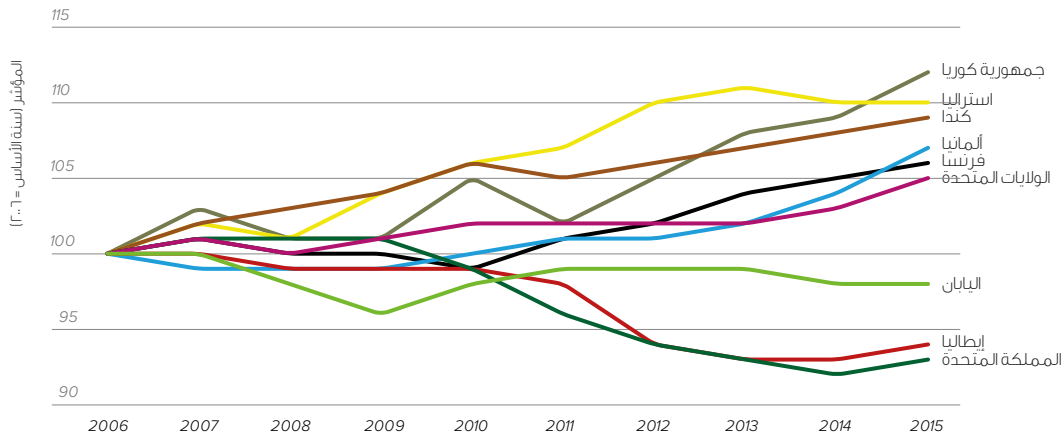
* معدلات النمو منشورة كتقديرات مؤقتة بسبب تغطية البيانات المحدودة. ملحوظة: بحسب نمو الأجور على الصعيد الإقليمي كمتوسط مرجح للنمو على أساس سنوي لمتوسط الأجور الحقيقية الشهرية، وللإطلاع على وصف المنهجية، انظر الملحق الأول. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى مصادر رسمية.

٤.٣ بعض الاتجاهات القطرية

نظرًا لحجم بلدان مجموعة العشرين، فإنها تؤثر تأثيرًا كبيرًا على اتجاهات الأجور العالمية والإقليمية. ولذلك، فإننا نعرض نمو الأجور الحقيقية في البلدان الأعضاء في مجموعة العشرين في الشكل ٨ (دول مجموعة العشرين المتقدمة) والشكل ٩ (دول مجموعة العشرين الناشئة). وتوضح هذه الأرقام أن هناك تباينًا كبيرًا بين البلدان منذ عام ٢٠٠٦.

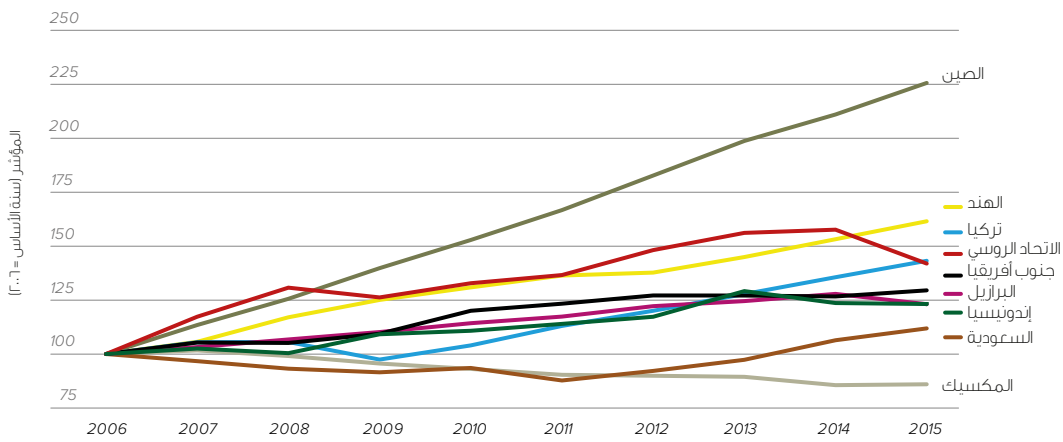
يبين الشكل ٨ أنه في البلدان المتقدمة في مجموعة العشرين، زاد متوسط الأجور الحقيقية منذ عام ٢٠٠٦ بوتيرة أسرع في جمهورية كوريا حيث ارتفع بنسبة ١٢ في المائة، تليها أستراليا (١٠ في المائة) وكندا (٩ في المائة)، وألمانيا (٧ في المائة)، وفرنسا (٦ في المائة)، والولايات المتحدة (٥ في المائة). في ذات الوقت، انخفضت الأجور الحقيقية في اليابان وإيطاليا والمملكة المتحدة (بنسبة ٢ و٦ و٧ في المائة على التوالي). وهكذا، انفتحت فجوة كبيرة في مسارات الأجور الحقيقية بين البلدان الأوروبية على مدى السنوات العشر الماضية بين فرنسا وألمانيا من جهة، وإيطاليا والمملكة المتحدة من جهة أخرى. وبسبب الاختلافات بين البلدان في كيفية جمع وقياس بيانات الأجور تحديدًا، فإن الإحصاءات المتعلقة بمستويات متوسط الأجور ليست قابلة للمقارنة تمامًا بين الدول. ومع ذلك، فإن تحويل جميع متوسط الأجور في هذه البلدان إلى الدولارات الأمريكية باستخدام أسعار صرف وفقًا لتعادل القوى الشرائية (PPP) يسفر عن متوسط بسيط يبلغ حوالي ٣١٠٠ وفقًا لتعادل القوى الشرائية بالعملة بالدولار (PPP US) في الشهر ٧. وبمقارنة سلسلتي الأجور المستخدمتين في هذا التقرير، انخفضت نسبة متوسط الأجور في المملكة المتحدة بالنسبة إلى الأجور في ألمانيا من ٩٨ في المائة إلى ٨٦ في المائة. وبالنظر إلى عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥ فقط، نرى أنه باستثناء أستراليا، شهدت جميع البلدان المتقدمة في مجموعة العشرين زيادة في متوسط نمو الأجور الحقيقية، مع ارتفاع حاد في ألمانيا وجمهورية كوريا والولايات المتحدة. كما عاد متوسط الأجور الحقيقية في إيطاليا والمملكة المتحدة ليحقق نموًا متواضعًا بعد عدة سنوات من التراجع.

الشكل ٨ متوسط مؤشر الأجور الحقيقية لبلدان مجموعة العشرين المتقدمة، ٢٠٠٦ - ٢٠١٥



ملحوظة: أرقام ٢٠١٥ هي تقديرات أولية حيث أن التقديرات الوطنية ليست متاحة بعد لجميع البلدان. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى المصادر الوطنية الرسمية كما هو مسجل في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور العالمية.

الشكل رقم ٩ متوسط مؤشر الأجور الحقيقية لبلدان مجموعة العشرين الناشئة، ٢٠٠٦ - ٢٠١٥



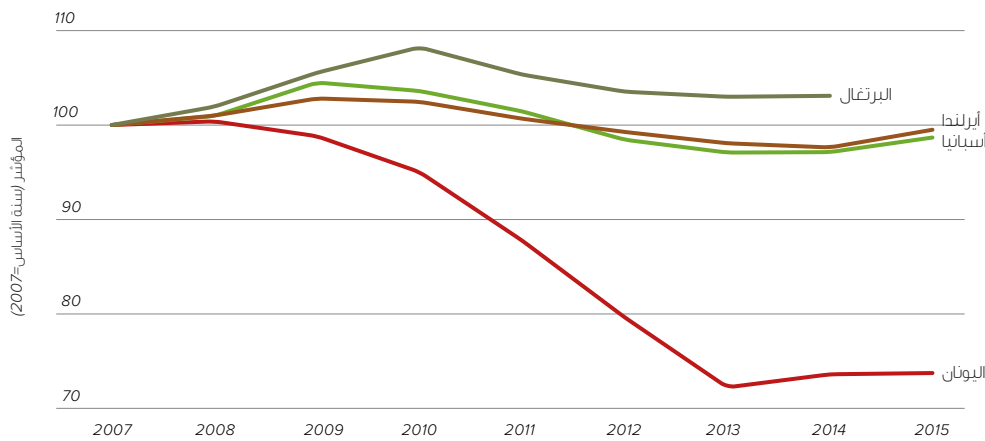
ملحوظة: أرقام ٢٠١٥ هي تقديرات أولية حيث أن التقديرات الوطنية ليست متاحة بعد لجميع البلدان. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى المصادر الوطنية الرسمية.

يتناول الشكل ٩ الاقتصادات الناشئة في مجموعة العشرين بشكل فردي. وهنا أيضاً، يؤدي تحويل جميع متوسط أجور هذه البلدان إلى دولارات أمريكية باستخدام أسعار صرف وفقاً لتبادل القوى الشرائية - ومع الأخذ في الاعتبار أن متوسط الأجور لا يمكن مقارنته تماماً بين البلدان - يؤدي إلى متوسط بسيط يبلغ حوالي ١٣٠ وفقاً لتبادل القوى الشرائية للعملة بالدولار (\$ PPP US) في الشهر. وهذا أقل من نصف المتوسط المحسوب للاقتصادات المتقدمة لمجموعة العشرين. ويمكننا ملاحظة أنه منذ عام ٢٠٠٦ زاد متوسط الأجور بأكثر من الضعف في الصين، حيث ارتفع بنسبة ٦٠ في المائة في الهند وبنسبة تتراوح بين ٢٠ و٤٠ في المائة في معظم البلدان الأخرى في هذه المجموعة. في المكسيك فقط انخفضت الأجور الحقيقية، وبالنظر إلى عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥ فقط، نرى أن الاتجاه التنافسي الذي لوحظ في التقديرات الإجمالية

للبلدان الناشئة في الشكل ٦ يعزى بقوة إلى انخفاض متوسط الأجور الحقيقية في عام ٢٠١٥ في الاتحاد الروسي والبرازيل. وفي الصين، تباطأ معدل النمو المرتفع للأجور إلى حد ما، ولكن البلد لا يزال على مساره الخاص بين اقتصادات مجموعة العشرين. واستمر نمو الأجور في الهند وتركيا، في حين استقرت الأجور الحقيقية في المكسيك في عام ٢٠١٥ بعد أن انخفضت بشكل مستمر تقريبًا منذ عام ٢٠٠٨.

ويبين الشكل ١٠ أن انخفاض الأجور في البلدان الأوروبية الأكثر تضررًا من الأزمة والتي خضعت لتدابير التقشف قد توقف في عام ٢٠١٥، على الرغم من أن الأجور الحقيقية في اليونان انخفضت بنسبة ٢٥ في المائة تقريبًا منذ عام ٢٠٠٧-٢٠٠٨.

الشكل ١٠ متوسط مؤشر الأجور الحقيقية لبلدان أوروبية مختارة، ٢٠٠٧ - ٢٠١٥



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى مصادر رسمية.

٣.٥ الأجور وخطر الانكماش

كما لوحظ فيما سبق، فقد ازدادت مؤخرًا مخاطر مكافحة التضخم التي تؤدي إلى انكماش اقتصادي في العديد من البلدان، ولا سيما البلدان المتقدمة. وتشير مكافحة التضخم إلى تباطؤ معدلات التضخم، ويحدث الانكماش عندما ينخفض معدل التضخم إلى أقل من صفر في المائة نتيجة لانخفاض مستوى الأسعار العام للسلع والخدمات. ووفقًا لصندوق النقد الدولي، فإن معدلات التضخم في أكثر من ٨٥ من أصل ١٢٠ اقتصاد في عام ٢٠١٥ كانت أقل من التوقعات طويلة المدى، وكانت نحو ٢٠ في المائة من البلدان في حالة انكماش اقتصادي (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦، أ.ب). وغالبًا ما يكون الانكماش ناتجًا عن فترة طويلة من الانخفاض في الطلب الاستهلاكي بالمقارنة بالعرض من السلع والخدمات في الاقتصاد. وعلى الرغم من إغراء الربط بين الانكماش وارتفاع الأجور الحقيقية (بسبب انخفاض مستوى الأسعار العام)، إلا أن آثار فترة الانكماش على الأجور الحقيقية ستعتمد في الأرجح على طولها. قد يؤدي انخفاض الأسعار على المدى القصير إلى ارتفاع الأجور الحقيقية نتيجة الأجور الاسمية الثابتة أو المتزايدة، حيث أن الأجور الاسمية تستند غالبًا إلى عقود متفق عليها في ظل توقع معدلات تضخم موجبة. ولكن على المدى المتوسط، إذا استمر الضغط الانكماش، فمن المرجح أن يتم تعديل الأجور الاسمية تعديلًا هبوطيًا، مما يؤدي إلى ركود أو

انخفاض في الأجور الحقيقية. بل قد يكون انخفاض الأجور عاملاً مهمًا في عملية الانكماش، حيث يؤدي انخفاض الأجور إلى انخفاض الأسعار وبدء دوامة انكماشية في الأجور والأسعار (انظر مثال اليابان في الإطار ٢).

الإطار ٢ الانكماش والأجور في اليابان

قد تكون تجربة اليابان مثالاً حديثاً لتوضيح كيفية ترسخ الانكماش. حتى نهاية الثمانينيات من القرن الماضي، شهدت اليابان نموًا اقتصاديًا قويًا، مدفوعًا إلى حد كبير بفقاعة أسعار الأصول التي نتجت عن النمو المفرط في الإفراض. وفي بداية التسعينات، رفع بنك اليابان معدلات الإفراض وانفجرت الفقاعة، مما أجبر الشركات والمؤسسات المالية على إصلاح ميزانياتها العمومية. واستجابة للتباطؤ الاقتصادي، أصبح المستهلكون اليابانيون أكثر حذرًا للغاية، وتحولت فورة الإنفاق في فترة ما قبل الأزمة إلى أنماط استهلاك أكثر تقييدًا بكثير. وفي مواجهة الركود في المبيعات، بدأت الشركات في خفض النفقات بما في ذلك تكاليف العمالة، عن طريق التحول إلى العاملين غير النظاميين، بما في ذلك العمال بدوام جزئي، وأيضًا عن طريق خفض أجور الموظفين الدائمين. ونتيجة لذلك، انخفضت الأجور وحصص العمالة من الناتج المحلي الإجمالي، وبدأت حلقة مفرغة من انخفاض الأجور والأسعار والطلب الكلي. وبما أن الأرباح لم تستثمر، انخفض الطلب الكلي وانخفضت الأرباح، مما دفع الشركات إلى زيادة خفض الأجور. ولتحسين النظرة المستقبلية لكل من أصحاب العمل والعاملين، وتشجيع نمو الأجور، حاول بنك اليابان تحفيز الاقتصاد من خلال السياسة النقدية. ولكن بحلول هذا الوقت كانت قد تغيرت ممارسات تحديد الأجور، وأصبحت الأشكال غير القياسية من العمالة موجودة لتبقى. وقبل تجربة الانكماش، كان ما يسمى بـ "الهجوم الربيعي" بمثابة آلية لرفع الأجور من خلال مفاوضات الأجور المتزامنة بين كبار أصحاب العمل والعاملين، ولكن هذه الآلية تعمل الآن بشكل أقل فعالية.

المصدر: كورودا، ٢٠١٤

هناك إدراك منذ زمن طويل بشأن مخاطر فترة الانكماش (فيشر، ١٩٣٣) ولا تزال تشكل مدعاة للقلق. وعلى المدى الطويل، يؤدي الانكماش المستمر إلى زيادة ديون الأمة مع تقليص الحوافز الاستثمارية أيضًا. ويتم تكريس المزيد والمزيد من الموارد لسداد الدين الوطني والفوائد عليه في حين ينخفض النشاط الاقتصادي للأمة.

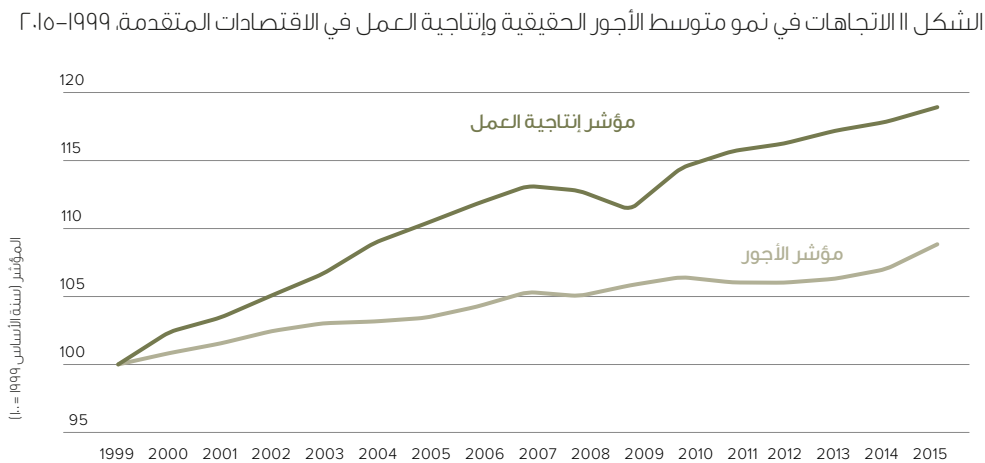
قد يكون إنشاء نقطة ارتساع للأجور الأسمية مفيدًا في الحماية ضد مخاطر الانكماش. فعلى سبيل المثال، اقترح حاكم مصرف اليابان أن يكون المستهدف الذي يضعه البنك لاستقرار الأسعار بمثابة معيار للمنشآت عند وضع أجورها. "أي أنه بمجرد أن ينجح البنك في تثبيت توقعات التضخم بشكل صارم عند نسبة ٢ في المائة، قد يوفر ذلك الأساس الذي يمكن الاستناد إليه عند إجراء مفاوضات الأجور بين الإدارة والعمال. ومن ثم يمكن للشركات والأسر أن يستندوا في قراراتهم الاقتصادية بقوة إلى توقع ارتفاع الأسعار بمعدل يقارب ٢ في المائة" (كورودا، ٢٠١٤، ص ٤). وذهب آخرون إلى أنه في سبيل منع انخفاض حصص العمل من الناتج المحلي الإجمالي، ينبغي أن تزيد الأجور الاسمية وفقًا للزيادات في الإنتاجية على صعيد الاقتصاد ككل، بالإضافة إلى معدل التضخم المستهدف من البنك المركزي (انظر على سبيل المثال هير، ٢٠٠٩ و٢٠١٥). وأيما كانت نقطة الارتساع التي يتم اختيارها، لكي تزيد الأجور بهذا المعدل، يلزم وجود آلية لتنسيق الأجور. وربما تكون المفاوضات الجماعية المنسقة هي أكثر الآليات فعالية. وفي حالة زيادة العمالة وضعف المفاوضات الجماعية، يمكن استخدام الحد الأدنى للأجور لوضع نقطة ارتساع للأجور الأسمية.

٤ الأجور والإنتاجية وحصة العمالة من الدخل

يعطي متوسط الأجور مؤشرًا بشأن تعويضات العمال ومستوى معيشة العاملين بأجر، ولكن لأغراض التحليل الاقتصادي، ربما يكون من الأفضل مقارنة متوسط الأجور بإنتاجية العمل. الزيادات في إنتاجية العمل على المدى الطويل (متوسط قيمة السلع والخدمات التي ينتجها العمال) هي ما تسمح بتحقيق زيادة مستدامة في الأجور. وفي الوقت نفسه، تؤثر العلاقة بين الأجور والإنتاجية أيضًا على مجاميع الاقتصاد الكلي. وفي بعض الظروف، قد يعزز اعتدال الأجور مقارنة بالإنتاجية الأرباح والاستثمارات والصادرات وخلق فرص العمل. غير أنه في حالات أخرى قد يؤدي إلى خفض الطلب الكلي والتشغيل، لأنه يحد من استهلاك الأسر الذي يمثل أكبر حصة من الناتج المحلي الإجمالي في معظم البلدان. وفي حين أن كل بلد على حدة قد يزيد من حيث المبدأ الطلب الإجمالي من خلال زيادة التصدير، لا يمكن لجميع البلدان أن تفعل ذلك في نفس الوقت. فإذا ما اتبع عدد كبير من البلدان سياسات الاعتدال في الأجور، فمن المرجح أن ينخفض الطلب الإقليمي أو العالمي، وهذا هو السبب في أهمية التنسيق بين البلدان.

١.٤ استمرار الفجوة بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل

كما أشير في الإصدارات السابقة من التقرير العالمي للأجور، فإن متوسط نمو الأجور قد تخلف عن متوسط نمو إنتاجية العمل منذ أوائل الثمانينات من القرن الماضي في العديد من الاقتصادات المتقدمة الكبرى، بما فيها ألمانيا واليابان والولايات المتحدة، حيث انخفضت حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي (انظر الإطار ٣ للاطلاع على تعريف حصة العمالة من الدخل). ويوضح الشكل ١١ الرسم البياني المنشور سابقًا بشأن متوسط الأجور وإنتاجية العمل في ٣٦ بلدًا من بلدان الاقتصادات المتقدمة. وتقاس إنتاجية العمل باعتبارها الناتج المحلي الإجمالي لكل عامل،



ملحوظة: يحسب نمو الأجور كمتوسط مرجح للنمو السنوي في متوسط الأجر الحقيقي الشهري في ٣٦ اقتصادا (للاطلاع على وصف للمنهجية انظر الملحق الأول). وتحدد سنة الأساس في عام ١٩٩٩ لأسباب توافر البيانات.
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم؛ منظمة العمل الدولية، اتجاهات العمالة العالمية.

ويحسب كل من مؤشر الأجور الحقيقية ومؤشر إنتاجية العمل على أنهما متوسطان مرجحان. وبالتالي فإن البلدان الكبيرة تؤثر على الرقم أكثر من البلدان الصغيرة. ويبين الشكل أن نمو إنتاجية العمل في هذه المجموعة من البلدان قد تجاوز نمو الأجور منذ عام ١٩٩٩ بحوالي ١٠ نقاط مئوية، وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، تقلصت الفجوة بين الخطين بنحو ١ نقطة مئوية نتيجة للزيادة الطفيفة في الأجور الحقيقية التي تزيد عن النمو الأضعف نسبيًا في إنتاجية العمل بين العامين. غير أن الفجوة لا تزال كبيرة.

الإطار ٣ تحديد حصة العمالة من الدخل

الدخل القومي هو مجموع الدخل المتاح لسكان بلد معين في سنة معينة. ويسمى تقسيم الدخل القومي بين العمل ورأس المال بالتوزيع الوظيفي للدخل. حصة العمالة من الدخل (أو حصة العمالة) هي جزء من الدخل القومي المخصص لتعويضات العمالة، في حين أن حصة رأس المال هي الجزء من الدخل القومي الذي يذهب إلى رأس المال. وكثيرًا ما يعكس انخفاض حصة العمالة نموًا أسرع في إنتاجية العمل عن متوسط تعويضات العمالة، وزيادة في عائدات رأس المال بالنسبة للعمالة.

من ثم تقيس حصة العمالة جزءًا من الدخل القومي المتراكم للعمل (كريجر، ١٩٩٩). وعلى الرغم من أن الفكرة بسيطة، إلا أن هناك تحديات في قياس حصة العمالة. وعادة ما تحسب حصة العمالة غير المعدلة كنسبة إجمالي تعويضات العاملين - الأجور والرواتب قبل الضرائب، بالإضافة إلى مساهمات أصحاب العمل الاجتماعية - إلى أي منتج قومي أو إجمالي الدخل (لويكر، ٢٠٠٧). وفيما يتعلق بالبسط، هناك مسألة من هو العامل بالضبط (هل ينبغي إدراج المديرين التنفيذيين؟) وما الذي ينبغي اعتباره تعويضًا (هل ينبغي حساب خيارات الأسهم كدخل عمل؟). ويمكن أن يكون القاسم، على سبيل المثال، الدخل القومي الإجمالي أو الناتج المحلي الإجمالي، ويمكن قياسه بأسعار السوق أو تكاليف عوامل الإنتاج. ولأن قياس القيمة المضافة يمثل مشكلة في بعض القطاعات (خاصة الإدارة العامة، حيث القيمة المضافة في الحسابات القومية غالبًا ما تكون مجرد مجموع تكاليف العمالة)، يركز التحليل أحيانًا على "قطاع الشركات" (كارابارونيس ونيمان، ٢٠١٤) أو مجموعة فرعية أخرى من الاقتصاد (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠١٢).

وأيا كانت طريقة القياس، تعتبر حصة العمالة غير المعدلة تقديرًا أقل للحصة الحقيقية من دخل العمل لأن تعويضات العاملين لا تشمل الدخل من العمل للحساب الخاص الذي يسجل باعتباره "دخل مختلط" في نظم الحسابات القومية، ومن ثم يمكن أن يتم تسجيله ضمنًا كإيرادات رأسمالية. ومع ذلك، ينبغي النظر إلى جزء من الدخل المختلط على الأقل باعتباره عائد لمدخلات العمل، وبالتالي فهو جزء لا يتجزأ من حصة العمالة. وقد تم تجريب أساليب مختلفة لضبط حصة العمالة وتم تسجيلها في الأدبيات. وتفترض واحدة من الطرق البسيطة للضبط أن ثلثي الدخل المختلط يمكن أن يعزى إلى حصة العمالة؛ وهناك أسلوب آخر يتمثل في أن يعزى إلى العاملين لحسابهم الخاص نفس الأجر الذي يتقاضاه العاملون في قطاع صناعي مماثل أو لديهم خصائص شخصية مماثلة (أنظر جيريرو، ٢٠١٢؛ جولين، ٢٠٠٢؛ أربايا، بريز وبيشلمان، ٢٠٠٩؛ فريمان، ٢٠١١).

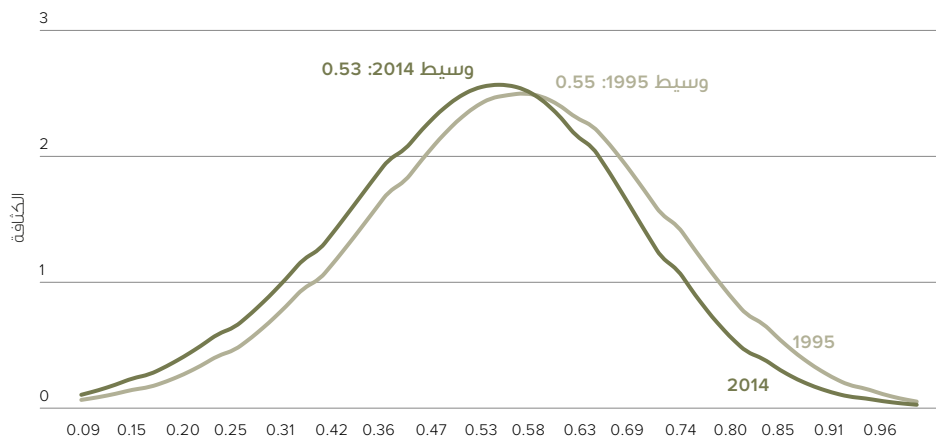
وفي حين أن هذه الاختلافات في طريقة إجراء التعديلات تؤثر على مستوى حصة العمالة، فإنها لا تؤثر عمومًا على الاتجاهات (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠؛ جيريرو، ٢٠١٢). ومع ذلك، فمن المهم أن تُفسر بعناية حصص العمالة المعدلة وغير المعدلة. التحولات الهيكلية من العمل للحساب الخاص (مثل الزراعة الأسرية) إلى العمل بأجر تميل إلى زيادة حصة العمل غير المعدلة أكثر من الرقم المعدل. وينبغي أن يوضع هذا في الاعتبار، لا سيما عند النظر في الاتجاهات السائدة في البلدان الناشئة والنامية، حيث تكون حصة العاملين لحسابهم الخاص والمشاريع الفردية أكبر مما هي عليه في الاقتصادات المتقدمة، وحيث تكون حصة العمالة من الدخل غير المعدل أقل عمومًا من البلدان الأكثر تقدمًا. وبمجرد تعديل حصص العمالة لمراعاة العمل للحساب الخاص، لا تعد حصص العمالة أقل في البلدان الفقيرة (جولين، ٢٠٠٢؛ جيريرو، ٢٠١٢).

المصدر: مقتبس من منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٥.

٤.٢ انخفاض عام في حصة العمالة من الدخل

على الرغم من أن الشكل ١١ يغطي البلدان المتقدمة فقط (التي تتوفر عنها بيانات وفيرة وقابلة للمقارنة بسهولة بشأن الأجور وإنتاجية العمل)، فإن العلاقة بين الأجور والإنتاجية تظهر أيضًا في حصة العمالة من الناتج المحلي الإجمالي (انظر الإطار ٣). وقد لاحظت الدراسات الحديثة أنه على الرغم من عدم شمولية انخفاض حصة العمالة من الدخل، إلا أنه اتجه عالمي (انظر على سبيل المثال تراب، ٢٠١٥؛ كارابارونيس ونيمان، ٢٠١٤). ويوضح الشكل ١٢ هذا الاتجاه العالمي من خلال إظهار توزيع نصيب العمالة من الدخل في عامي ١٩٩٥ و٢٠١٤ لعينة من ١٣٣ دولة. هناك تحول واضح نحو اليسار (انخفاض) في توزيع دخل العمالة المقدر، حيث بلغت القيمة الوسيطة أقل بنقطتين مئويتين في عام ٢٠١٤. ومن بين العينة الكاملة التي ضمت ١٣٣ بلدًا، شهد ٩١ بلدًا انخفاضًا، و٣٢ زيادة وظلت عشر دول مستقرة. ويبين الشكل ١٣ أربع أمثلة لدول مختلفة جدًا شهدت انخفاضًا في أنصبة العمالة، اثنان من الاقتصادات الناشئة (الصين والمكسيك) واثنان من الاقتصادات المتقدمة (البرتغال والولايات المتحدة). وقد زادت حصة العمالة في الصين في السنوات الأخيرة وارتفعت حصص العمالة من الدخل في الولايات المتحدة ارتفاعًا طفيفًا، في حين واصلت حصص العمالة من الدخل في المكسيك والبرتغال اتجاهها الهبوطي.

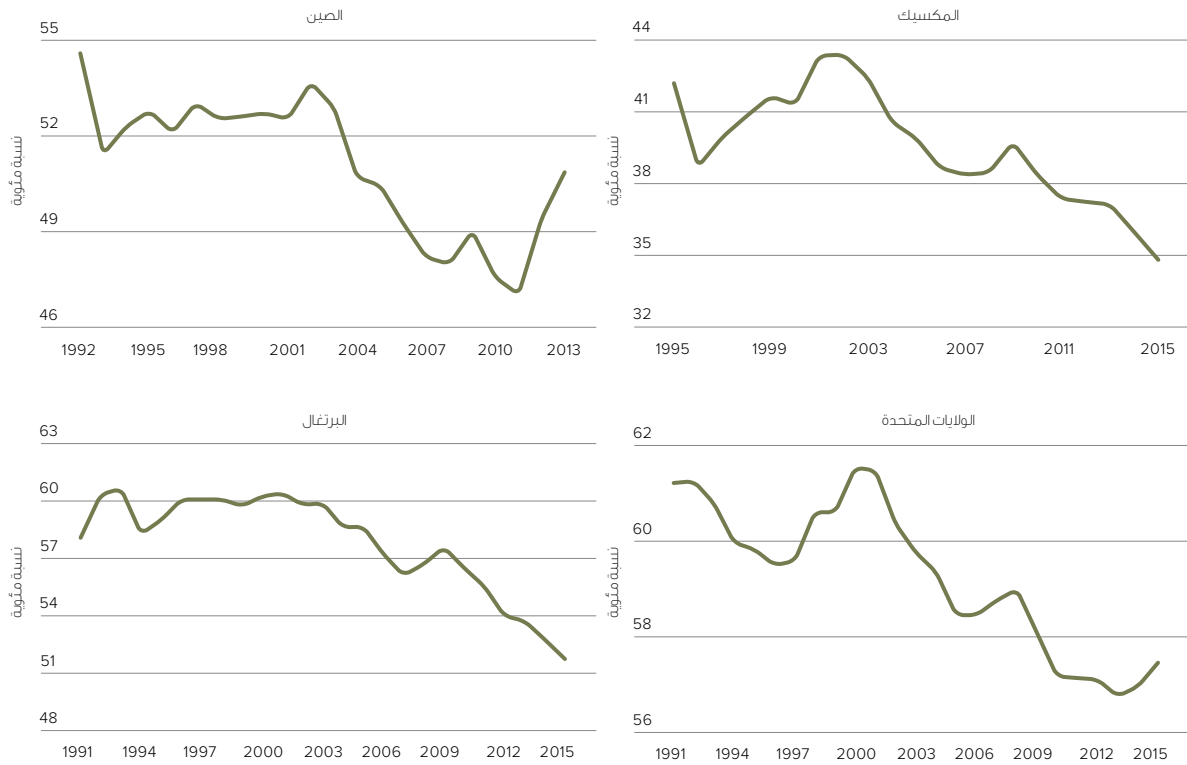
الشكل ١٢ توزيع حصة العمالة من الدخل المُعدّل لمجموعة مختارة من ١٣٣ اقتصادًا، ١٩٩٥ و٢٠١٤



ملحوظة: يبين الشكل احتمال وقوع البلدان عند مستوى معين من حصة العمالة من الدخل. المصدر: جداول بن العالمية (Penn World Tables) وهي متاحة على هذا الرابط: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>. تراعي حصة العمالة من الدخل المُعدّل تقدير دخل العمالة للعاملين لحسابهم الخاص.

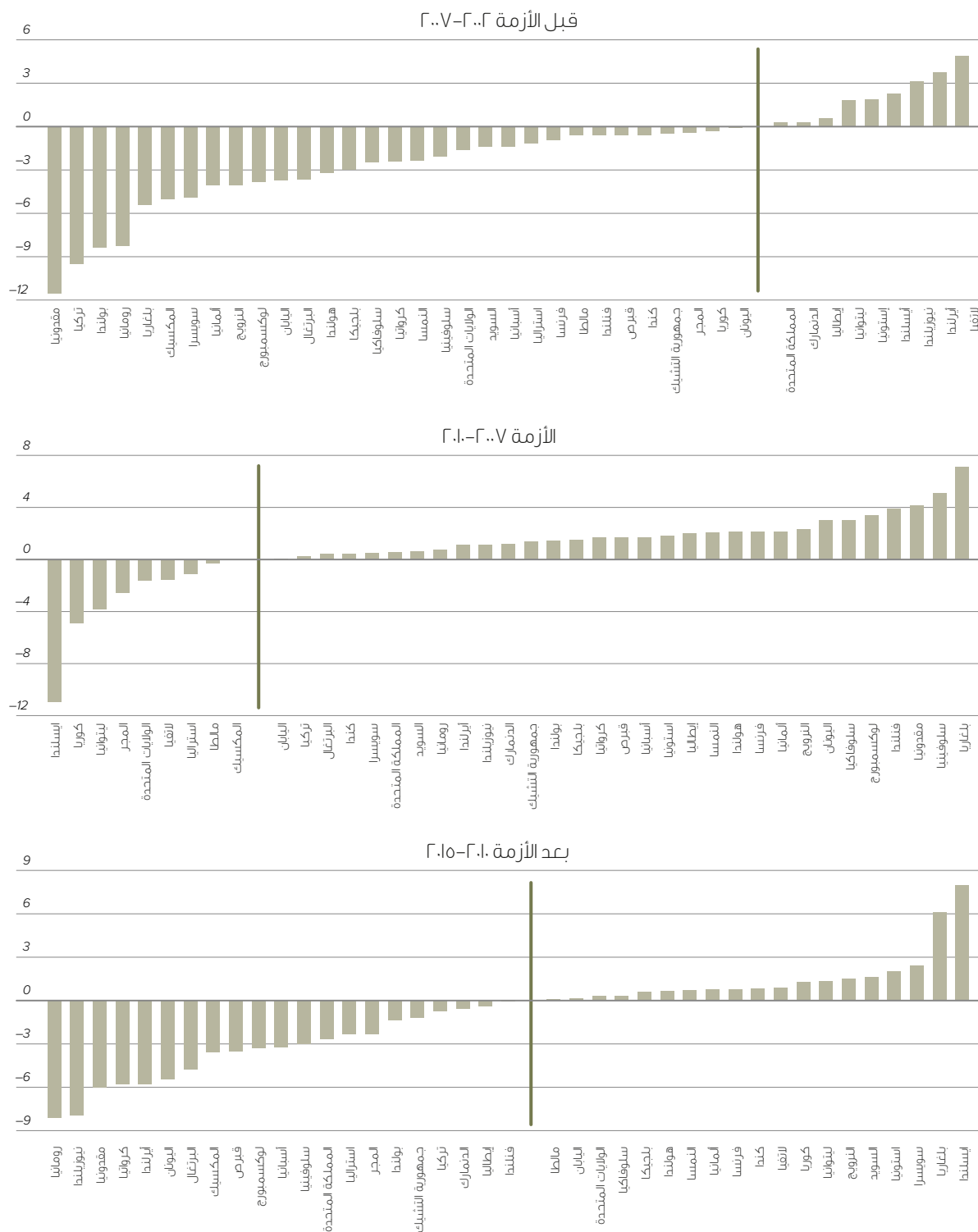
تثير أمثلة الصين والولايات المتحدة سؤالاً بشأن ما إذا كان انتعاش حصة العمالة من الدخل بعد الأزمة يمثل تحركاً أوسع نطاقاً، مما يؤثر على مجموعة أوسع من البلدان. ويوضح الشكل ١٤ كيف تغير نصيب العمالة من الدخل المعدل في مجموعة مختارة من البلدان قبل الأزمة الاقتصادية العالمية وأثنائها وبعدها. في فترة ما قبل الأزمة (٢٠٠٢-٢٠٠٧)، شهدت ٣١ دولة من أصل ٣٩ تتوفر بيانات حديثة عنها من أميكو (AMECO) انخفاضاً في نصيب العمالة. ويتباين حجم الهبوط بين البلدان، إذ يتراوح بين ١١,٥ نقطة مئوية في جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة و١,٥ نقطة مئوية في اليونان. غير أنه خلال سنوات الأزمة (٢٠٠٧-٢٠١٠) لوحظ الاتجاه المعاكس، حيث شهدت غالبية البلدان (٣٠ من أصل ٣٩) زيادة في حصة العمالة. وهذا يعكس حقيقة معروفة جيداً أن الأرباح خلال فترات الركود تميل إلى الانخفاض أكثر أو أسرع من الأجور. وهذا السلوك المعاكس للدورات الاقتصادية موثق توثيقاً جيداً في الأدبيات ويبدو أنه أمر واقع في معظم الاقتصادات المتقدمة (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٢).

الشكل ١٣ حصص العمالة من الدخل لأربع أمثلة من الاقتصادات المتقدمة والناشئة



المصدر: حصة العمالة من الدخل المعدل من شركة أميكو (AMECO) في المكسيك والبرازيل والولايات المتحدة. حصة العمالة من الدخل غير المعدل في الصين من المكتب الوطني للإحصاء، قاعدة بيانات الصين الإحصائية
<http://219.235.129.58/indicatorYearQuery.do?id=030210300000000>
 (AMECO) http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm

الشكل ١٤ التغيير في حصة العمالة من الدخل المُعدّل قبل الأزمة وأثنائها وبعدها



ملحوظة: نصيب الأجور المُعدّل كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية.
المصدر: أميكو AMECO

ولا يعرف الكثير عن فترة ما بعد الأزمة. ويقدم آخر رسم بياني في الشكل ١٤ معلومات عن مدى وجود اتجاه هبوطي في البلدان خلال السنوات الخمس الأخيرة من عدمه. وتشير الدلائل إلى صورة مختلطة نوعًا ما، حيث شهدت أكثر من نصف البلدان انخفاضًا طفيفًا في حصة العمالة بينما شهدت البلدان الأخرى زيادة. وفي حين شهدت بلغاريا وأيسلندا وسويسرا زيادات ملحوظة في حصة العمالة، مما أدى إلى انحسار الخسائر التي شهدتها الفترات السابقة، استفاد العمال في الولايات المتحدة أيضًا من زيادة متواضعة في نصيبهم من الدخل للمرة الأولى منذ عقود. وشهدت بعض البلدان المتقدمة الأخرى في مجموعة العشرين، مثل كندا وفرنسا وألمانيا، زيادات طفيفة في نصيب العمالة خلال الأزمة واستمرت في الفترة الأخيرة. ومن ناحية أخرى، استؤنف الاتجاه الهبوطي الطويل الأجل في ٢٠ دولة أخرى من الدول التي توافرت عنها بيانات. وعلى وجه الخصوص، شهد العمال في البلدان الأشد تأثرًا بالأزمة، حيث نفذت تدابير التقشف وسياسات الاعتدال في الأجور (ولا سيما اليونان وإيرلندا والبرتغال وإسبانيا)، انخفاض في نصيب العمالة من الدخل.

ولمعرفة ما إذا كانت الزيادة في نصيب العمالة التي لوحظت في عدد من البلدان خلال الفترة الأخيرة ستستمر من خلال تغيرات دائمة في السياسات (مثل تطبيق حد أدنى للأجور في ألمانيا أو رفع العتبة التي يعفى عندها الموظفون من أجر العمل الإضافي في الولايات المتحدة) فهذه مسألة متروكة للمستقبل.

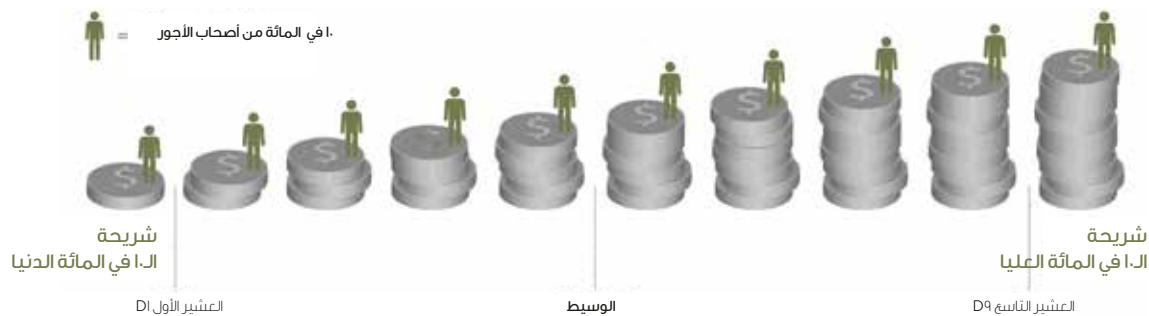
٥ عدم المساواة في الأجور والحد الأدنى للأجور

١.٥ عدم المساواة في الأجور

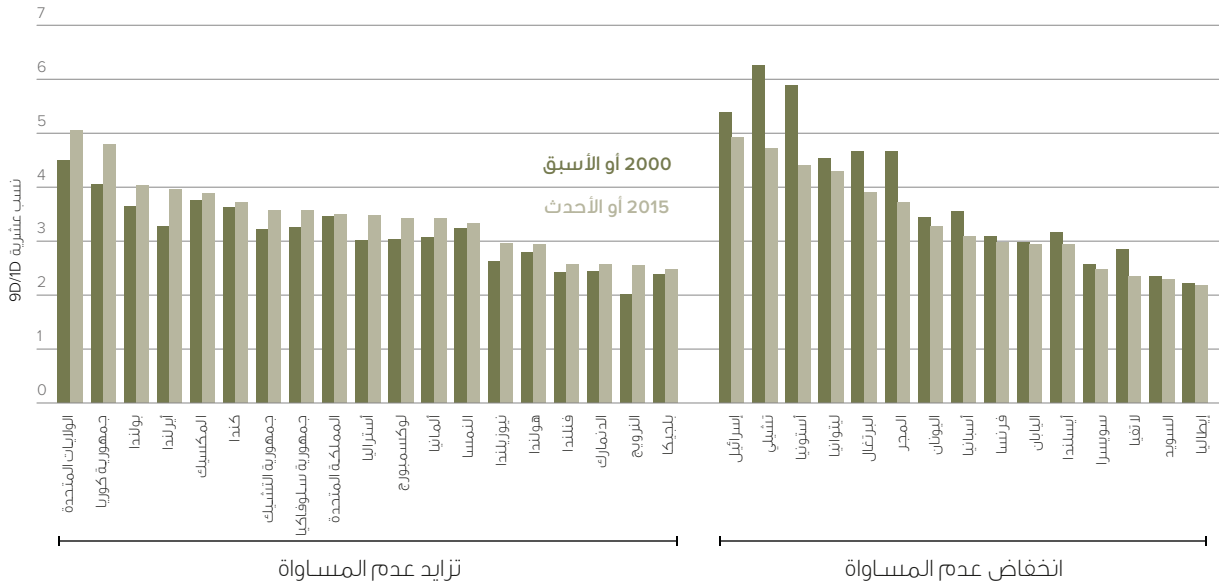
قدمت الأقسام السابقة من هذا التقرير معلومات عن تطور متوسط الأجور مقارنة بإنتاجية العمل وكعنصر من عناصر نصيب العمالة من الدخل. ولكن متوسط الأجور لا يروي قصة كيفية توزيع الأجور بين مختلف فئات العاملين بأجر. ومن الحقائق الراسخة أن عدم المساواة في الأجور ازدادت خلال العقود الأخيرة في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك ثلثا بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فضلاً عن بعض الاقتصادات الناشئة الكبيرة (انظر مثلاً منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، 2008 و2011). وفي حين أن وجود قدر من عدم المساواة يعكس الاختلافات في الخصائص الفردية والإنتاجية للعمال، إلا أنه تم الأعراب عن القلق المتزايد إزاء العواقب الاجتماعية والاقتصادية السلبية لعدم المساواة المفرطة، والتي يمكن أن تؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي، وتخفيض استهلاك الأسر المعيشية (ربما أن العاملين بأجر مجز يحدون نسبة أعلى من دخلهم) وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي. ويجري بحث مسألة عدم المساواة في الأجور بصورة أوفى في الجزء الثاني من هذا التقرير.

ومن ضمن المقاييس الشائعة لعدم المساواة في الدخل معدل $D1/D9$ الذي يقيس المسافة بين الحد الأعلى لشريحة العشرة في المائة الأقل أجراً والحد الأدنى لشريحة العشرة في المائة الأعلى أجراً من بين العاملين بأجر (انظر الشكل 15). وبين الشكل 16 كيف تغير هذا المعدل بالنسبة لبلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي منذ حوالي مطلع القرن. وتعرض اللوحة على الجانب الأيسر البلدان التي ازداد فيها عدم المساواة في الأجور منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، حيث سجلت أكبر الزيادات في إيرلندا والنرويج وجمهورية كوريا والولايات المتحدة. وعلى الجانب الأيمن، نرى البلدان التي انخفض فيها عدم المساواة في الأجور، حيث كان أكبر انخفاض في تشيلي وإستونيا والمجر والبرتغال. ويوضح الشكل 17 نسب الأجور نفسها لمجموعة مختارة من الاقتصادات النامية والناشئة، حيث تبين زيادة التفاوت في الأجور في إندونيسيا والفلبين وفيتنام، وتراجع التفاوت في مجموعة من البلدان الأخرى، والتي يوجد بعضها في أمريكا اللاتينية. ومن الناحية النسبية، لوحظ أكبر انخفاض في البرازيل وبيرو، في حين شهدت جنوب أفريقيا والمكسيك انخفاضاً نسبياً في عدم المساواة.

الشكل ١٥ قياس عدم المساواة في الدخل: معدل $D1/D9$

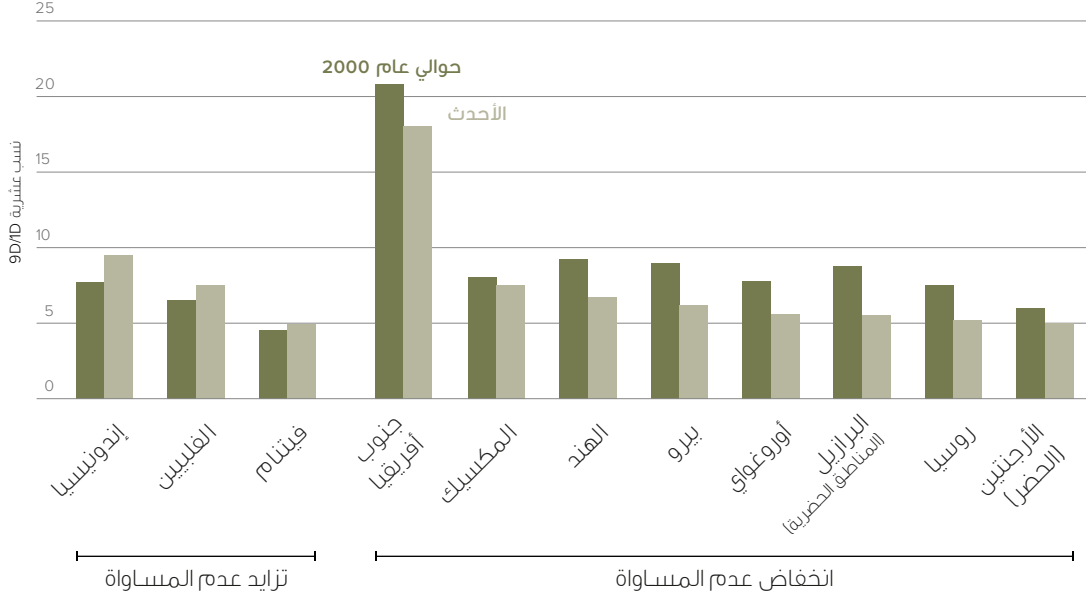


الشكل ١٦ عدم المساواة في الأجور في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي



المصدر: قاعدة بيانات الأرباح في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

الشكل ١٧ عدم المساواة في الأجور في بلدان ناشئة ونامية مختارة

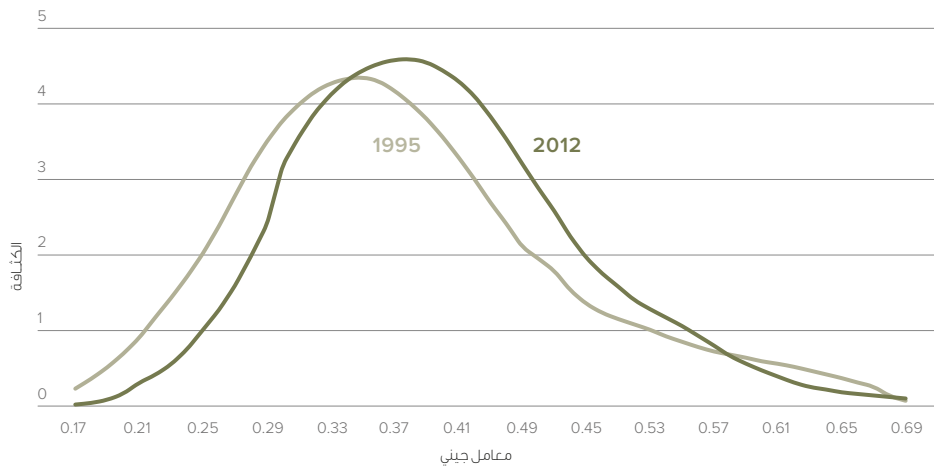


المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى المصادر الوطنية.

وتمثل الأجور أحد العوامل الرئيسية المحددة لدخل الأسرة المعيشية. ولذلك، ليس من المستغرب أن ينعكس الاتجاه نحو زيادة عدم المساواة في الأجور على المدى الطويل في زيادة عدم المساواة في إجمالي دخل الأسر (الذي لا يشمل الأجور فحسب بل يشمل جميع مصادر الدخل الأخرى). ويبين الشكل 18 توزيع معامل جيني استنادًا إلى دخل الأسرة للفرد الذي يغطي 71 بلدًا في جميع المناطق

التي تتوافر عنها بيانات، ويبين المحور الأفقي معامل جيني، بينما يظهر المحور الرأسي احتمالات إيجاد مثل هذه القيمة بين البلدان المشمولة في البيانات. ويعني التحول نحو اليمين أن التفاوت في عدد أكبر من البلدان كان أعلى في عام 2012 مما كان عليه في عام 1995 في عدد أكبر من البلدان، مما أدى إلى زيادة نقطتين مئويتين في متوسط قيمة معامل جيني.⁸

الشكل ١٨ تطور عدم المساواة في الدخل بين عامي ١٩٩٥ و٢٠١٢



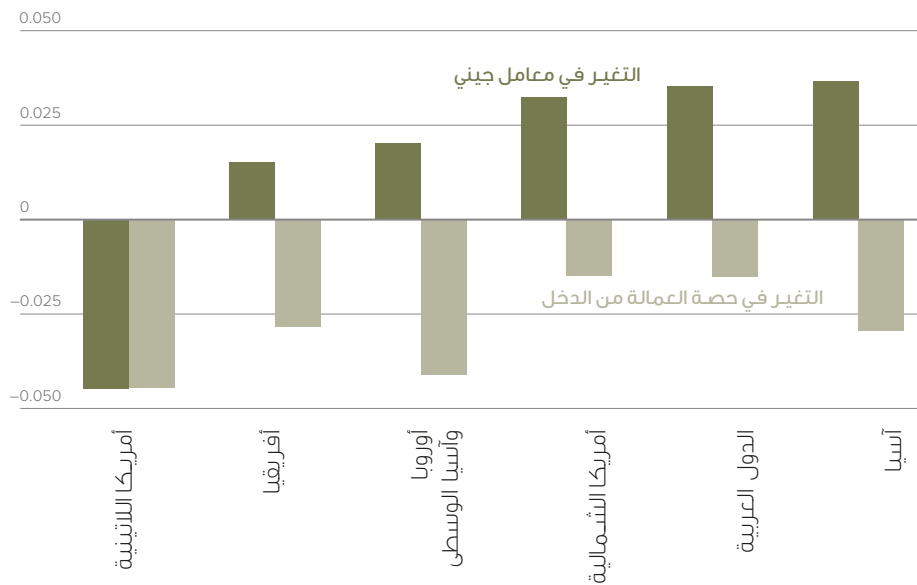
ملحوظة: يبين الشكل احتمالات وقوع البلدان عند مستوى معين من معامل جيني (صفر = المساواة الكاملة).
المصدر: يورومونيتر (Euromonitor)، ٢٠١٤.

وفي العديد من البلدان التي تتوافر عنها بيانات، يتزامن ارتفاع التفاوت في الدخل مع تراجع حصة العمالة من الدخل والذي أبرزه القسم السابق. ويبين الشكل 19 كيفية تغير متوسط نصيب العمالة من الدخل ومتوسط معامل جيني في مختلف المناطق. ونرى أن جميع المناطق، باستثناء أمريكا اللاتينية، شهدت زيادة في عدم المساواة مع انخفاض في حصة العمالة من الدخل. وقد لوحظت أكبر الانخفاضات في حصة العمالة في أمريكا اللاتينية وأوروبا، في حين حدثت أكبر الزيادات في عدم المساواة في الدخل في الدول العربية وفي آسيا والمحيط الهادئ. وفي أمريكا اللاتينية، انخفض عدم المساواة ونصيب العمالة من الدخل على حد سواء، ويشير ذلك إلى أن زيادة عدم المساواة الناتجة عن انخفاض حصة العمالة ربما كان قد تم تعويضه من خلال زيادة توزيع الأجور المضغوطة.

وفي حين أن الترابط في معظم المناطق بين انخفاض نصيب العمالة من الدخل وزيادة التفاوت في الدخل يشير إلى وجود صلة بين الاتجاهين، فإن طبيعة العلاقة معقدة ولا تزال محل نقاش على نطاق واسع بين الباحثين. ويلاحظ جاكوبسون وأوتشينو أن حصة العمالة انخفضت في الولايات المتحدة وزاد معامل جيني، وقد افترضوا أنه بما أن دخل العمالة موزع بشكل أكثر توازنًا مقارنة بعائد رأس المال، فإن انخفاض حصة العمالة قد ساهم في زيادة التفاوت في الدخل. ووفقًا لحساباتهما فإن "مؤشر جيني يزداد بمقدار 0,15 إلى 0,33 نقطة مئوية لكل نقطة مئوية من الانخفاض في حصة العمالة" (جاكوبسون وأوتشينو، 2012، الإطار 1). وبالمثل، يجد أدلر وشميد تفاوتًا متزايدًا في إيرادات السوق نتيجة انخفاض حصة العمالة في ألمانيا (أدلر وشميد، 2012). وفي دراسة أحدث، يرى فرنسيس ومولاس - جرانادوس أن حصة العمالة من الدخل لها تأثير ضئيل على عدم المساواة في الدخل في

عينة مكونة من 93 بلدًا. ووفقًا للمؤلفين، فإن العامل الأكثر أهمية في ارتفاع التفاوت في الدخل يظل تشتت الأجور المتزايد وليس تطور حصة العمالة من الدخل (فرنسيس ومولاس جرانادوس، 2015). وبالنظر إلى العلاقة بين لوغاريتهم حصة الدخل الأعلى ولوغاريتهم حصة العمالة من الدخل، وجد بينجتسون ووالدنستروم في عينة من 19 بلدًا أن كل انخفاض مقداره نقطة مئوية في حصة العمالة في المتوسط كان مقترنًا بزيادة قدرها 0,86 نقطة في شريحة الـ 1 في المائة العليا من حصة الدخل (بينجتسون ووالدنستروم، 2015). ويلزم إجراء المزيد من البحوث للتوصل إلى فهم أفضل بشأن مدى ارتباط انخفاض حصة العمالة من الدخل بارتفاع التفاوت في الدخل، وسبب ذلك بالضبط.

الشكل ١٩ التغيير في حصة العمالة من الدخل وعدم المساواة في الدخل، ١٩٩٥-٢٠١٢



ملحوظة: تشمل أوروبا وآسيا الوسطى ٣٤ بلدًا: النمسا، وأذربيجان، وبلاروسيا، وبلجيكا، وبلغاريا، وكرواتيا، وجمهورية التشيك، والدنمارك، وإستونيا، وفنلندا، وفرنسا، وألمانيا، واليونان، والمجر، وإيرلندا، وإسرائيل، وإيطاليا، وكازاخستان، ولاتفيا، وليتوانيا، وهولندا، والنرويج، وبولندا، ورومانيا، والاتحاد الروسي، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، وإسبانيا، وسويسرا، وتركيا، والسويد، وأوكرانيا، والمملكة المتحدة، وتشمل أمريكا الشمالية بلدين: كندا والولايات المتحدة. وتضم آسيا والمحيط الهادئ ١٣ بلدًا هي: أستراليا، والصين، وهونغ كونغ (الصين)، والهند، وإندونيسيا، واليابان، وجمهورية كوريا، وماليزيا، ونيوزيلندا، والفلبين، وسنغافورة، وتايوان (الصين)، وتايلاند. وتضم الدول العربية ثلاثة بلدان هي: الكويت، والأردن، والمملكة العربية السعودية. وتشمل أفريقيا أربعة بلدان هي: مصر، والمغرب، وجنوب أفريقيا، وتونس. وتشمل أمريكا اللاتينية تسعة بلدان هي: الأرجنتين، ودولة بوليفيا المتعددة القوميات، والبرازيل، وتشيلي، وكولومبيا، والإكوادور، والمكسيك، وبيرو، وجمهورية فنزويلا البوليفارية.

المصدر: يورومونيتور (Euromonitor)، ٢٠١٤ (بالنسبة لمؤشرات جيني). جداول بن العالمية الإصدار ٩ (Penn World Tables) (يونيو/حزيران ٢٠١٦) (الحصة العمالة من الدخل). متاح على: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>

٢.٥ عدم المساواة في الأجور

من ضمن التدابير التي اتخذت للحد من عدم المساواة في الأجور والعمالة الفقيرة في العديد من البلدان في السنوات الأخيرة كان وضع أو تعزيز الحد الأدنى للأجور. ويتحدد مستوى الأجور وتوزيعها من خلال طائفة واسعة من العوامل. قد تؤثر الخيارات التي يتم اتخاذها بشأن التعليم أو رعاية الأطفال أو سياسات الهجرة على العرض من العمال الذكور والإناث ذوي المستويات المختلفة من المهارات في سوق العمل، بينما قد تغير السياسات التجارية أو الابتكارات التكنولوجية من الطلب النسبي على العمال ذوي

المستويات المختلفة من المؤهلات. كما أن لمؤسسات سوق العمل تأثير كبير على الأجور وعدم المساواة في الأجور. وتسمح المفاوضة الجماعية لمجموعات العمال بالتفاوض مع أصحاب العمل للحصول على أجور أعلى، ويمكن أن يكون لذلك أثر كبير بوجه خاص على العمال في النصف الأدنى من التوزيع والذين قد يكونوا أقل قدرة على المفاوضة الفردية. غير أن نطاق تغطية المفاوضة الجماعية في العديد من البلدان لا يزال منخفض نسبيًا أو تقلص (فيسر وهايتر وجامارانو، ٢٠١٥). وتحولت عدة بلدان تبعًا لذلك إلى آليات جديدة أو أقوى لتحديد الحد الأدنى للأجور. وكما أوضحت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فإن "الأزمة الأخيرة والاتجاه طويل الأمد لتزايد عدم المساواة قد أضاف زخمًا جديدًا للمناقشات حول الأجور الدنيا" (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٥، ص ١).

وقد أدخلت المملكة المتحدة حدًا قانونيًا أدنى للأجور مع تغطية وطنية في عام ١٩٩٩ و "أجور معيشة" وطنية أعلى في عام ٢٠١٦. ومنذ أوائل التسعينات، قامت أيضًا ثمانية بلدان أخرى في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية - وهي جمهورية التشيك، وإستونيا، وأيرلندا، وإسرائيل، وبولندا، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، وأحدثها ألمانيا - باعتماد حد أدنى قانوني للأجور (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٥). ولدى معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي التي لم تضع حدًا قانونيًا أدنى للأجور حدود قانونية للأجور الدنيا يتم تحديدها من خلال اتفاقات جماعية، كما هو الحال في الدنمارك وفنلندا والنرويج وسويسرا. ونتيجة لذلك، يوجد الحد الأدنى للأجور في جميع البلدان الأوروبية، على الرغم من أنها لا تغطي أغلبية العاملين بأجر في كل مكان، وقد لا يتم تحديدها دائمًا بطريقة تراعي احتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية.

كما أن الكثير من الاقتصادات النامية والناشئة قد وضعت أو عززت الحد الأدنى للأجور. اعتمدت الصين الحد الأدنى للأجور في عام ١٩٩٤ وعززته في عام ٢٠٠٤؛ ووضعت جنوب أفريقيا نظامًا للحد الأدنى للأجور القطاعية بعد نهاية الفصل العنصري في عام ١٩٩٧، وتقوم بتقييم إمكانية استحداث حد أدنى على المستوى الوطني للأجور؛ وقد عززت البرازيل الحد الأدنى للأجور اعتبارًا من عام ١٩٩٥، مع زيادات أخرى متسارعة منذ عام ٢٠٠٥؛ وأعدت أوروغواي تفعيل سياستها المتعلقة بالأجور الدنيا في عام ٢٠٠٥؛ واستكمل الاتحاد الروسي الحد الأدنى الوطني للأجور مع وضع حدود أدنى إقليمية في عام ٢٠٠٧؛ واعتمدت ماليزيا الحد الأدنى الوطني للأجور في عام ٢٠١٣، تلتها ميانمار وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية في عام ٢٠١٥، وماكاو (الصين) في عام ٢٠١٦. وفي أفريقيا، الدولة التي أدخلت الحد الأدنى الوطني للأجور مؤخرًا هي الرأس الأخضر في عام ٢٠١٤.

ويقتضي وضع الحد الأدنى للأجور تحقيق التوازن، فينبغي أن يستند إلى أدلة إحصائية وأن يتم بالتشاور الكامل مع الشركاء الاجتماعيين، مع مشاركتهم المباشرة متى كانت هذه المشاركة مناسبة (انظر الإطار ١٤). وتبين الأدلة الأخيرة أن الحد الأدنى للأجور، عند تعيينه على مستوى ملائم يراعي احتياجات العمال وأسرهم، فضلًا عن العوامل الاقتصادية، ويمكنه رفع أجور العمال ذوي الأجور المنخفضة - وكثير منهم من النساء - دون آثار سلبية كبيرة على فرص العمل. وقد كانت هذه هي النتيجة التي توصلت إليها، على سبيل المثال، لجنة المملكة المتحدة للأجور المنخفضة (٢٠١٤) والتقييم الأول للحد الأدنى الوطني الجديد للأجور في ألمانيا (مينديستلوهنكوميسيون، ٢٠١٦). بعد مراجعة الأدبيات الموجودة، خلصت دراسة للبنك الدولي إلى أنه "على الرغم من أن مجموعة التقديرات في الأدبيات تتباين تباينًا كبيرًا، فإن الاتجاه الناشئ في الأدبيات هو أن آثار الحد الأدنى للأجور على التشغيل عادة ما تكون صغيرة أو ضئيلة (وفي بعض الحالات إيجابية)" (كودو، روبالينو وويبر، ٢٠١٥، ص ١١). وفي البلدان ذات الدخل المرتفع، يظهر استعراض لنحو ٧٠ دراسة أن النتائج متفاوتة ولكن النتيجة الأكثر تكرارًا هي أن تأثيرات التشغيل قريبة

من الصفر وضئيلة جدًا بحيث لا يمكن ملاحظتها في إحصاءات التشغيل أو البطالة الإجمالية (بلمان وولفسون، ٢٠١٤، ص ٢١). وقد ظهرت استنتاجات مماثلة من الدراسات الوصفية (الدراسات الكمية للدراسات) في الولايات المتحدة (دوكولياجوس وستانلي، ٢٠٠٩) والمملكة المتحدة (ليونارد وستانلي، ودوكولياجوس، ٢٠١٤)، وفي الاقتصادات المتقدمة بشكل عام (بلمان وولفسون، ٢٠١٤). غير أن هذه النتائج لا تزال مثيرة للجدل؛ خلصت استعراضات أخرى إلى أن التأثيرات على التشغيل ليست حميدة كما تبدو وأن الحد الأدنى للأجور يقلل فرص العمل للعمال الأقل مهارة (نيومارك وواشر، ٢٠٠٨). وفي البلدان النامية، تبدو النتائج أيضًا أكثر تضاربًا وتتسم بخصوصيتها باختلاف البلدان (بلمان وولفسون، ٢٠١٦؛ بيتشرمان، ٢٠١٥)، مما يشير إلى أهمية رصد آثار الحد الأدنى للأجور على المستوى القطري. وثمة شاغل إضافي في البلدان النامية يتمثل في أنه بدلًا من التسبب في انخفاض التشغيل، فإن الحد الأدنى للأجور العالية جدًا قد يتسبب في نزوح العاملين من الاقتصاد الرسمي إلى الاقتصاد غير الرسمي (ناتراج وآخرون، ٢٠١٤).

الإطار رقم 4 دليل سياسة منظمة العمل الدولية الجديد على شبكة الإنترنت بشأن الحد الأدنى للأجور

بسبب الطلبات العديدة التي تلقتها منظمة العمل الدولية بشأن وضع الحد الأدنى للأجور وإنفاذه، أطلقت منظمة العمل الدولية دليلًا جديدًا للسياسات على شبكة الإنترنت في عام 2016. واستنادًا إلى معايير منظمة العمل الدولية القائمة وتنوع الممارسات الدولية، فإن دليل السياسات هذا (www.ilo.org/minimumwage) يقدم معلومات أساسية عن الممارسات الجيدة، ويسلط الضوء على الخيارات المختلفة التي يمكن اتخاذها تبعًا للأفضليات الوطنية والظروف القطرية.

وفي جميع أنحاء العالم، تتنوع نظم الحد الأدنى للأجور ويمكن اتباع نهج عديدة، تبعًا لاحتياجات وخيارات كل بلد على حدة. بيد أن بعض المبادئ ذات أهمية عامة للبلدان التي تعمل على الحد الأدنى للأجور. وقد تم إبراز العديد من هذه المبادئ أيضًا في منشور أصدره البنك الدولي مؤخرًا.*

وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، لعام 1970 (رقم 131)، إلى التشاور الكامل مع الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتشغيل نظام الحد الأدنى للأجور، وعند الاقتضاء، مشاركتهم المباشرة على قدم المساواة، في النظام. وبالإضافة إلى ذلك، تدعو الاتفاقية إلى مشاركة "أشخاص معترف بقدرتهم على تمثيل الصالح العام للبلد" وتعيينهم بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ومن الناحية العملية، تتخذ الحكومات في معظم البلدان القرار النهائي بعد إجراء بعض المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين، بينما يتم في البلدان الأخرى تحديد الحد الأدنى للأجور مباشرة من خلال هيئات ثلاثية متخصصة. وفي كثير من البلدان، تجري مشاورات ثلاثية بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين داخل مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية مثل لجان الأجور الثلاثية، أو مجالس الأجور، أو الهيئات الثلاثية الأخرى ذات الاختصاص العام في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.

وفيما يتعلق بمستوى الأجور الدنيا، تعتبر اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور أن العناصر التي تؤخذ في الاعتبار عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور، تشمل بقدر الإمكان، وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية ما يلي: (أ) احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد، وتكاليف المعيشة، وإعانات الضمان الاجتماعي، ومستويات المعيشة النسبية للفئات الاجتماعية الأخرى؛ (ب) العوامل الاقتصادية، ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية، ومستويات الإنتاجية، والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من التشغيل والحفاظ عليه. ومن المعلوم أن هذه المعايير ليست شاملة بل تسعى إلى تحقيق التوازن بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية. ولحفاظ على أهميتها، ينبغي أيضًا تعديل الحد الأدنى للأجور من وقت لآخر.

وتدعو اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور أيضًا إلى أن "تتخذ التدابير الملائمة، مثل قيام نظام تفتيش كاف تعززه التدابير اللازمة الأخرى"، لضمان التطبيق الفعال لكل الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور. ويترتب على ارتفاع معدلات عدم الامتثال آثارًا سلبية ليس فقط على العمال وأسرهم، الذين تنتهك حقوقهم، ولكن أيضًا بالنسبة لأصحاب العمل الممثلين، حيث أنه يعطي للمؤسسات غير الممتثلة مزايا التكلفة غير المشروعة. ويتأثر معدل الامتثال بمجموعة من العوامل منها مستوى تحديد الحد الأدنى للأجور، فضلًا عن العوامل المؤسسية. ويقدم دليل السياسات بعض الأمثلة حول كيفية زيادة الامتثال من خلال حملات الإعلام والتوعية، فضلًا عن مجموعة من التدابير الأخرى.

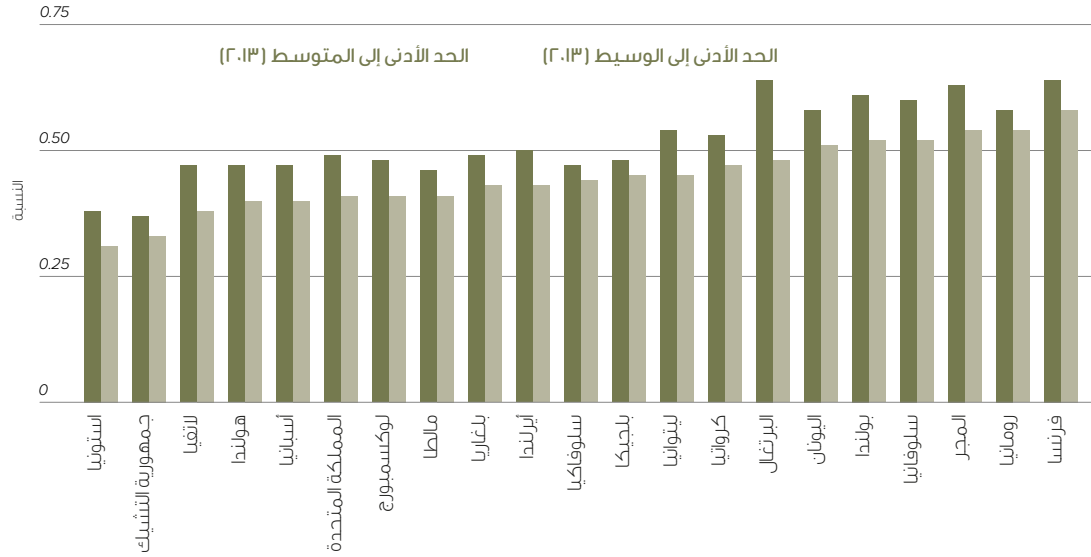
* كودو، روبالينو وويبر، 2015

المؤشر الإحصائي الأكثر استخدامًا لتقييم مستوى الأجور الدنيا بالنسبة للظروف الاقتصادية والاجتماعية الوطنية هو نسبة الأجور الدنيا إلى وسيط الأجور (ويسمى أحيانًا مؤشر "كايتز" ("Kaitz" index)). ويتمثل أحد المقاييس البديلة في نسبة الحد الأدنى إلى متوسط الأجر. وفي كثير من البلدان، يستخدم مؤشر كايترز كأداة لرصد مستوى الحد الأدنى للأجور، وتدور المناقشات في كثير من الأحيان حول نسبة كايترز التي ستكون ملائمة في الظروف الوطنية لتعظيم الفوائد الاجتماعية والاقتصادية وتقليل الآثار السلبية المحتملة على التشغيل أو التضخم إلى أدنى حد ممكن. وتوجد مصادر مختلفة لهذه التقديرات، وينبغي أن تفسر المقارنات بين البلدان بعناية نظرًا للاختلافات بين البلدان في قياس متوسط الأجور أو وسيط الأجور والصعوبات في الحصول على تقديرات دقيقة ومتسقة لهذه القيم. وبعض البلدان لديها معدلات متعددة للحد الأدنى للأجور، مما يعقد حساب هذه المؤشرات. ومن ثم، في حين أن المؤشرات القطرية الشاملة قد تكون مفيدة في تقييم مستويات الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني، ينبغي استكمالها بإجراء تحليل أكثر دقة لكل بلد. وينبغي أيضًا حساب النسب على المستوى القطري بشكل تفصيلي حسب القطاع والجنس والمنطقة.

نقدم بعض التقديرات التوضيحية لمجموعة من الدول المتقدمة والنامية. ويبين الشكل ٢٠ تقديرات للبلدان الأوروبية التي تتوافر بيانات عنها من الدراسة الاستقصائية بشأن إحصاءات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالدخل وظروف المعيشة (إيو-سيلك EU-SILC). وتشير التقديرات إلى أنه في حالة إستونيا أو جمهورية التشيك يحصل الشخص الذي يتلقى الحد الأدنى للأجور على نحو ٣٧ أو ٣٨ في المائة مما يحصل عليه صاحب الأجر الوسيط، بينما تزيد هذه النسبة في المجر والبرتغال وفرنسا إلى أكثر من ٦٠ في المائة. لدى معظم البلدان أجر أدنى يتراوح بين ٤٥ و٦٠ في المائة من الأجر الوسيط. وبالنظر إلى نسبة الحد الأدنى للأجور إلى متوسط الأجر (وهو ما يزيد بنسبة ١٥ في المائة في المتوسط عن الأجر الوسيط)، فإن النسبة تتركز في أغلب الأحيان بين ٤٠ في المائة و٥٥ في المائة، والمتوسط المرجح لأوروبا ككل هو الحد الأدنى للأجور المحدد بنسبة ٥٠ في المائة تقريبًا من الأجر الوسيط.

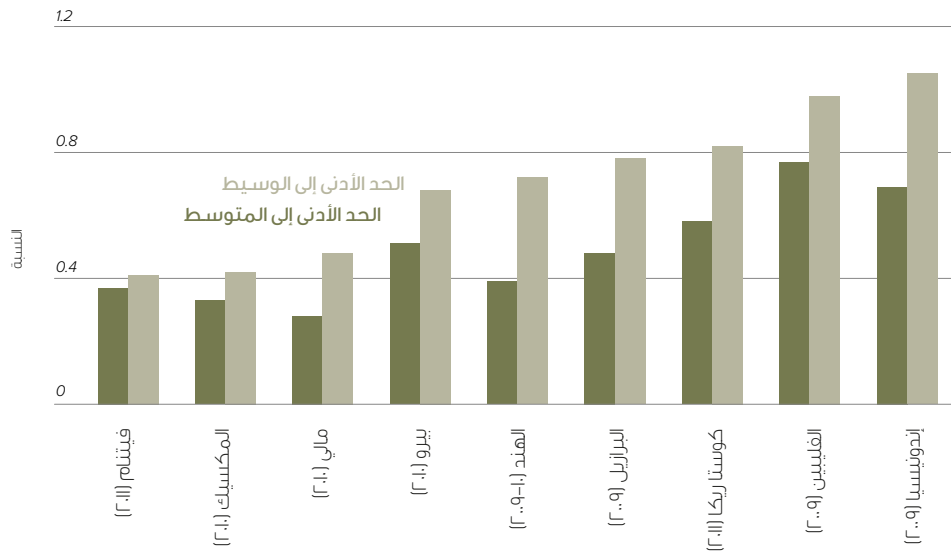
يبين الشكل ٢١ أن التباين يبدو أكبر في الاقتصادات الناشئة، حيث يتراوح بين الحد الأدنى المنخفض نسبيًا للأجور في فيتنام والمكسيك ونسب أعلى بكثير في الفلبين وإندونيسيا. وتتراوح الأجور الدنيا في بيرو والهند والبرازيل وكوستاريكا بين ٦٨ و٨٢ في المائة من متوسط الأجور. وقد لوحظ سابقًا أن بعض الاقتصادات الناشئة لديها درجة أعلى بكثير من عدم المساواة في الأجور والدخل مقارنة ببعض الاقتصادات المتقدمة. وغالبًا ما يتسم توزيع الأجور في الاقتصادات الناشئة بتوزيع مضغوط حتى الأجر الوسيط (بمعنى أن أجر صاحب الأجر الوسيط غالبًا ما يكون منخفض جدًا)، والطرف الأعلى من التوزيع طويل جدًا حيث يتقاضى الحاصلون على أعلى الأجور أكثر بكثير من أصحاب الأجور الوسيطة. وربما يفسر هذا الأمر سبب وجود معدلات أعلى من الأجور الدنيا إلى الوسيطة في بعض الاقتصادات الناشئة منها في الاقتصادات المتقدمة. ومع ذلك، ولأن هناك تفاوتًا أكبر في تلك البلدان، فإن نسبة الأجر الأدنى إلى المتوسط هي أقرب إلى تلك الموجودة في البلدان المتقدمة. ويلاحظ أن الشكل ٢١ يستخدم معلومات عن معدلات الحد الأدنى للأجور المتعددة حيثما وجدت. وهكذا، على سبيل المثال، لا يستخدم تقدير البرازيل للحد الأدنى للأجر الفيدرالي فحسب، بل يستخدم أيضًا الحد الأدنى للأجور على مستوى الولايات حيث يتم تحديدها عند مستوى يتجاوز الحد الفيدرالي. وفي حالة إندونيسيا، تؤخذ معدلات المقاطعات في الاعتبار.

الشكل ٢٠ الحد الأدنى للأجور مقارنة بوسيط ومتوسط الأجور، بلدان أوروبية مختارة

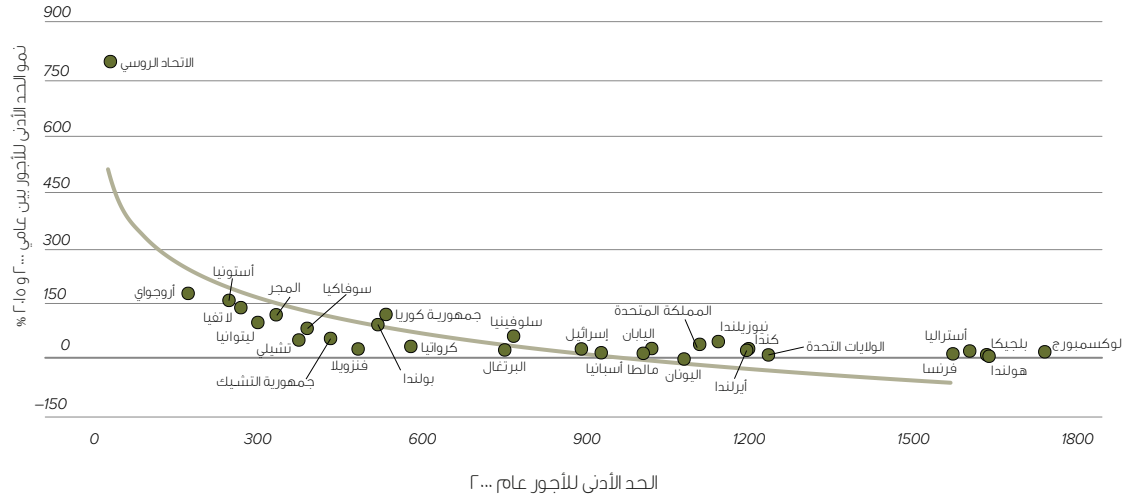


ملحوظة: ترتيب البلدان من أدنى إلى أعلى نسبة من الحد الأدنى للأجور إلى الأجر المتوسط. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى بيانات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالدخل وظروف المعيشة (EU-SILC)

الشكل ٢١ الحد الأدنى للأجور مقارنة بوسيط ومتوسط الأجور، اقتصادات ناشئة مختارة



الشكل ٢٢ التقارب في الأجور الدنيا في البلدان ذات الدخل المرتفع



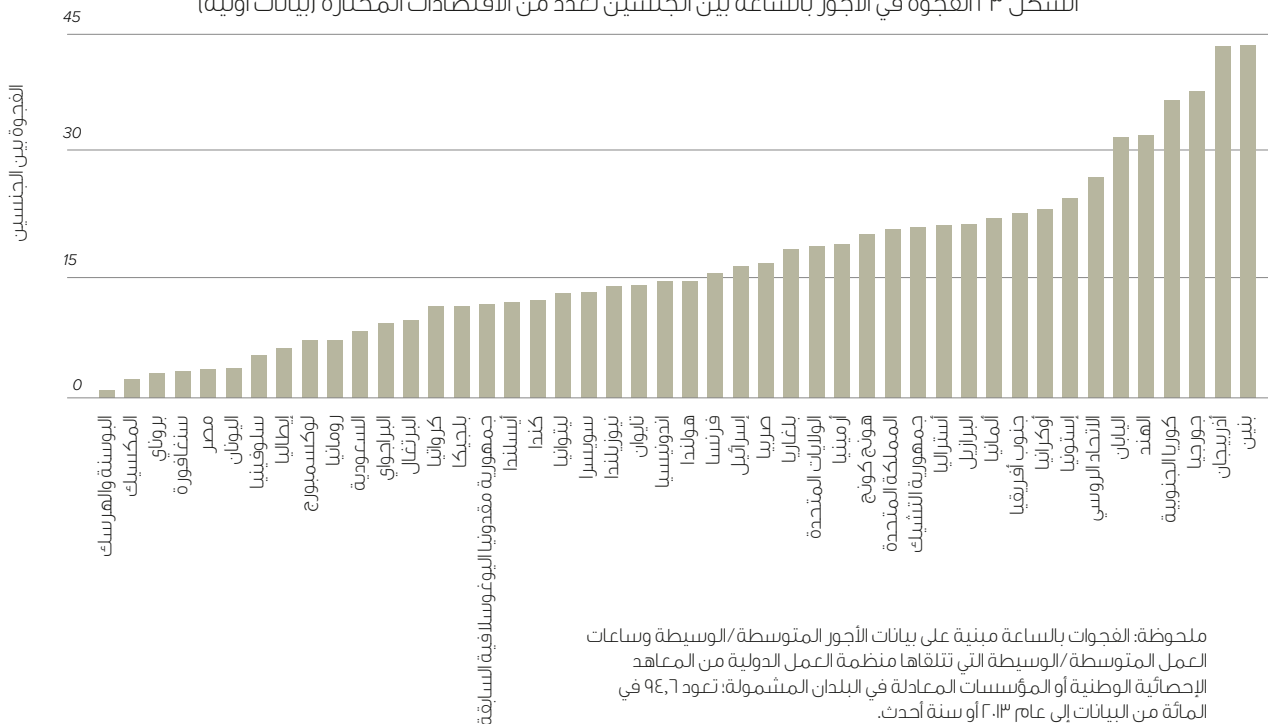
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم؛ البنك الدولي (عامل تحويل تعادل القوى الشرائية).

وبالنظر إلى التغييرات على مر الزمن، يبين الشكل ٢٢ وجود اتجاه في البلدان ذات الدخل المرتفع نحو مزيد من التقارب في مستويات الحد الأدنى للأجور، وفقاً لقياس معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي (US\$ PPP). ونرى أن البلدان ذات الأجور الدنيا المنخفضة في عام ٢٠٠٠ قد نفذت أكبر الزيادات في المتوسط بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥، في حين أن البلدان ذات المستويات الأعلى من الأجور الدنيا في عام ٢٠٠٠ قد نفذت تغييرات أقل في السنوات الخمسة عشر الماضية.

٦ متوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين

في إطار التوزيع العام للأجور، توجد فجوات في الأجور بين مختلف فئات العمال. إحدى هذه الفجوات هي فجوة الأجور بين الجنسين، وهي نسبة النقص في متوسط أجر المرأة بالنسبة إلى متوسط أجر الرجل. وقد أظهرت دراسات مختلفة أن الفجوة تقلصت بشكل عام على مر الزمن في معظم البلدان التي تتوفر عنها بيانات، ولكن لم يتم سدها في معظم البلدان. ولا تزال ملاحظة بلاو وكان في محلها: "أصدر كل بلد صناعي تقريبًا قوانين تنص على المساواة في معاملة المرأة في سوق العمل. ومع ذلك، الفجوة في الأجور بين الجنسين، رغم انخفاضها في العديد من البلدان، هي سمة ثابتة لسوق العمل في كل دولة تقريبًا" (بلاو وكان، ٢٠٠٣، ص ١٠٧). ويبين الشكل ٢٣، الذي يعرض أحدث التقديرات المتاحة للفجوة بين الجنسين في الأجر بالساعة بالنسبة لمجموعة واسعة من الدول، التباين الهائل بين البلدان. وفي الوقت نفسه، يصعب أحيانًا تفسير الفجوات "الخام" في الأجور بين الجنسين، شأنها في ذلك شأن جميع الفجوات الأخرى في الأجور التي تقارن مختلف فئات العمال. ويرجع ذلك إلى أن الأفراد الذكور والإناث العاملين قد يختلفون اختلافًا كبيرًا من حيث خصائصهم الشخصية (مثل السن أو مستوى التعليم) ومن حيث خصائص سوق العمل الخاصة بهم. فالفصل المهني، على سبيل المثال، يعني أن المرأة تميل إلى أن تكون ممثلة تمثيلاً زائدًا في مهن معينة. وبالإضافة إلى ذلك، يدخل عدد قليل فقط من النساء - اللواتي يتمتعن بمستويات عالية نسبيًا من التعليم - سوق العمل، وبالتالي فإن النساء العاملات أكثر تأهيلًا من الرجال العاملين في المتوسط. وبالتالي، هناك حاجة لفهم ما يكمن وراء ثغرات الأجور "الخام" بين الجنسين من خلال إجراء تحليل أكثر تعقيدًا، ومقارنة أجور الرجال والنساء أصحاب اللمحات الشخصية والوظائف المتشابهة (انظر مثلًا منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤، آب، واستعراض الأدبيات في الإطار ه).

الشكل ٢٣ الفجوة في الأجور بالساعة بين الجنسين لعدد من الاقتصادات المختارة (بيانات أولية)



الإطار 5 ماذا يكمن وراء الفجوات في الأجور بين الجنسين: استعراض الأدبيات

ممثلة تمثيلاً زائداً بين النساء. وتبعاً لذلك، يؤدي الإفراط في تمثيل المرأة في القطاعات التي يقل فيها تقدير عملها إلى فجوة في الأجور بين الجنسين. وفي عينة من 33 بلداً من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، شكلت الفروق بين الجنسين في المهن وقطاعات التشغيل ما بين 10 إلى 50 بالمائة من فجوة الأجور الملحوظة (البنك الدولي، 2012). وأظهرت الأبحاث أيضاً أن الانخفاض في الفصل المهني في الولايات المتحدة كان مرتبطاً أيضاً بانخفاض فجوة الأجور بين الجنسين (الأمم المتحدة، 2016).

وعلى مستوى الاقتصاد الكلي، أظهرت دراسات عديدة أن النمو الاقتصادي لا يرتبط ارتباطاً قوياً بتضييق الفجوات في الأجور بين الجنسين (نوبو، دازا وراموس، 2011؛ هيرتز وآخرون، 2008؛ بلاو وكان، 2003؛ دار وتراناتوس، 1999). إن الصلة الضعيفة نسبياً بين التنمية الاقتصادية والفجوة في الأجور بين الجنسين ليست مفاجئة بالنظر إلى التباين الكبير في البيئة المؤسسية والمعايير الثقافية والسياسات القائمة بين البلدان. وعلاوة على ذلك، فقد تغيرت جميع هذه العوامل مع مرور الوقت.

وعموماً، فإن البلدان التي لديها مؤسسات وسياسات قوية لسوق العمل، مثل المفاوضات الجماعية والحد الأدنى للأجور، تميل إلى توفير بيئات مواتية لتعزيز المساواة بين الجنسين (سكافر وجونستال، 2015؛ أوجارت، جريمشاو وروبيري، 2015). وفي البلدان التي تكون فيها المفاوضات الجماعية قوية، تقل عدم المساواة مما ينعكس أيضاً في تقليص الفجوات في الأجور. وتبين البحوث في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن الفجوة في الأجور بين الجنسين أضيق (8 في المائة) في مجموعة البلدان التي يبلغ فيها معدل المفاوضات الجماعية 80 في المائة على الأقل، وأوسع في البلدان التي تتسم بضعف المفاوضات الجماعية أو غياب الحد الأدنى للأجور أو تدنيه جداً (روبيري وحريمشاو، 2011). بيد أن وجود النقابات عادة ما يكون أضعف في القطاعات التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً (بيتز، 2015؛ منظمة العمل الدولية، 2008 ب). والمرأة ممثلة تمثيلاً زائداً بين الفئات الأقل أجراً في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء (لي وسوبيك، 2012؛ منظمة العمل الدولية، 2010 أ). ولهذا السبب، فإن الحد الأدنى للأجور يعد أيضاً سياسة فعالة للمساعدة على الحد من الفجوة بين الجنسين في الأجور في الطرف الأدنى من توزيع الأجور.

تفسير الفجوات في الأجور من خلال رأس المال البشري، والتي وضعها بيكر (1964) ومينسر (1974)، تركز على التعليم وخبرة العمل المتراكمة. وهي تشير إلى أن النساء يتمتعن بخلفيات تعليمية ومستويات تحصيل مختلفة عن الرجال، وهن أكثر عرضة لأن يتعرضن للانقطاع (للانقطاعات) عن الوظائف مما يؤدي إلى انخفاض مستويات تراكم خبرة العمل. وتقدم الدراسات التجريبية دليلاً على أن الاختلافات في رأس المال البشري تمثل جزءاً كبيراً من الفارق في الأجور بين الرجال والنساء. ومع ذلك، مع تقلص الفجوات في التعليم بين الرجال والنساء، ولا سيما في الاقتصادات الأكثر تقدماً، تقلصت أيضاً السلطة التفسيرية للتعليم في تفسير الفجوة المتبقية (البنك الدولي، 2012). وفي الواقع، نجد أنه في 43 بلداً من أصل 53*، وبعد التحكم في الخصائص الفردية ومكان الإقامة، يتبين أن الاختلافات في التعليم بين النساء والرجال ضئيلة جداً بل إنها عكست اتجاهها، حيث أصبح مستوى تعليم النساء أعلى من مستوى الرجال. في هذه الحالات، لا يفشل التعليم في تفسير الفجوة الملحوظة فحسب، ولكن عندما يؤخذ التعليم في الاعتبار، يزيد في واقع الأمر من الفجوة غير المبررة.

فكرة أن الاختلافات التعليمية فشلت في أن تفسر بشكل كامل الاختلافات في الأجور بين الرجال والنساء أعادت توجيه محط التركيز، بدلا من التركيز على الفروق في عدد سنوات الدراسة (أو الدرجات المتحققة) يفسر تيار أحدث من البحوث الفروق في الأجور في ضوء تخصص الرجال والنساء في مجالات تعليم مختلفة (ماشين وبوهاني، 2003). الانتقال في الأدبيات من كمية التعليم التي يتم تلقاها إلى مجال التعليم الذي يتم دراسته يقدم أيضاً أدلة عن تغير الأهداف: بعد أن حققت النساء التكافؤ في التعليم، انتقل هدف المساواة في الأجر أكثر للتركيز على نوع التعليم (أورابلي وآخرون، 2015؛ جريمشاو وروبيري، 2015). وبعبارة أخرى، أصبح هدف المساواة في الأجر بعيد المنال على نحو متزايد.

الاختلافات في الوصول إلى التعليم واختيار التخصص ترتبط أيضاً بالفصل المهني والتقليل من قيمة عمل المرأة. ويتعلق الفصل المهني بالتمثيل المفرط للنساء في مهن معينة. وفي بعض الحالات، يحدث الفصل المهني في أعقاب الخيارات التعليمية للمرأة. فعلى سبيل المثال، نظراً لأن غالبية الأفراد الذين يدرسون للعمل بالتمريض من النساء، أصبحت هذه المهنة

* في البلدان العشرة المتبقية، وجميعها من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، كانت الفروق التعليمية بين الرجال والنساء تمثل ما بين 10 إلى 50 في المائة من الفجوة في الأجور الملحوظة في خمسة منها، و 10-0 في المائة في الخمسة الآخرين. المصدر: تم اقتباس هذا الإطار من ميتر وسوبيك، يصدر قريباً.

٧ المقدمة

لقد استمرت قضية عدم المساواة في الصعود داخل أجندة أعمال السياسات العالمية في السنوات الأخيرة. وكشفت دراسة استقصائية أجريت عام ٢٠١٤ في ٤٤ بلدًا عن أن عدم المساواة بين الأغنياء والفقراء تعتبر "مشكلة كبيرة" من جانب غالبية المستجيبين في جميع البلدان، و "مشكلة كبيرة جدًا" في ٢٨ بلدًا (مركز بيو للأبحاث، ٢٠١٤). يرافق هذا التصور في الاقتصادات المتقدمة جرعة من التساؤل حول المستقبل، حيث يعتقد معظم الذين شملهم الاستطلاع أيضًا أن الأطفال في بلدهم سيكونون أسوأ حالًا من الناحية المالية من والديهم. وفي الاقتصادات النامية والناشئة، تتطلع الأغلبية بمزيد من التفاؤل إلى المستقبل، معتقدة بأن الجيل القادم سيكون له مستويات معيشية أعلى. ولكن في كلتا المجموعتين من البلدان، أسهمت هذه التصورات في جعل عدم المساواة قضية رئيسية متعلقة بالسياسات والسياسة.

وفي الوقت نفسه، أصبح من المقبول على نطاق واسع الضرر الذي تسببه عدم المساواة المفرطة للنمو الاقتصادي والنسيج الاجتماعي لبلد ما (انظر على سبيل المثال، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٥). ويمكن أن يكون لعدم المساواة أثر سلبي على النمو الاقتصادي من خلال تقليص الطلب على الاستهلاك، حيث إن الأفراد والأسر المعيشية ذات الدخل المرتفع تميل إلى توفير نسبة أكبر من أجورهم وإيراداتهم الأخرى مقارنة بالأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض. ومن الصعب أيضًا القضاء على الفقر في المجتمعات التي يبلغ فيها عدم المساواة درجة عالية، وحيث إن القضاء على الفقر أصبح هدفًا عالميًا بوصفه الهدف الأول من أهداف التنمية المستدامة، فإن هذه المسألة ستحظى باهتمام متزايد (البنك الدولي، ٢٠١٦). ويمكن أن تؤدي عدم المساواة أيضًا إلى الحد من تكافؤ الفرص والحراك الاجتماعي وخلق انقسامات داخل المجتمع. ويمكن أن تهدد هذه التطورات الاستقرار السياسي و/أو استقرار بيئة علاقات العمل. ولوحظ أيضًا أن العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي هما شرطان من شروط تهيئة بيئة مواتية للمنشآت المستدامة، والقادرة على مواثمة نمو المنشآت مع خلق العمالة المنتجة والعمل اللائق (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧).

ما الذي يمكن عمله للحد من عدم المساواة المفرطة؟ يتطلب الرد على هذا السؤال أولًا وقبل كل شيء فهمًا تفصيليًا للعوامل المسببة لعدم المساواة في مختلف السياقات والظروف الوطنية. وقد أشار التقرير العالمي للأجور السابق إلى أنه من المفيد تحليل مصادر الدخل لمختلف فئات الأسر المعيشية من أجل الوصول إلى فهم أفضل للوزن النسبي للعوامل المختلفة. وقد أظهر التحليل أن التغيرات في توزيع الأجور وخلق أو فقدان العمل المأجور تشكل، إلى جانب إعادة توزيع الموارد المالية من خلال الضرائب والتحويلات، عوامل رئيسية وراء اتجاهات عدم المساواة الأخيرة. وفي البلدان المتقدمة، لا يعدو ذلك أمرًا مفاجئًا نظرًا لأن الأجور كثيرًا ما تمثل ٧٠-٨٠ في المائة أو أكثر من إجمالي دخل الأسر التي لديها عضو واحد على الأقل في سن العمل. وفي البلدان النامية، عادة تكون هذه النسبة أقل حيث يعمل الكثيرين كعاملين لحسابهم الخاص، ومع ذلك، أظهر التحليل أنه حيثما تضاعل التفاوت في الدخل، كما هو الحال في البرازيل مثلًا، فإن انخفاض عدم المساواة في الأجور يمثل جزءًا هامًا من القصة.

ولكن ما الذي يفسر عدم المساواة في الأجر؟ حتى وقت قريب، ركزت البحوث بشكل حصري تقريبًا على دراسة خصائص العمال (مثل مستويات تعليمهم أو تدريبهم)، وعلى التغيرات في الطلب النسبي على العمال المهرة وغير المهرة، كتفسيرات للتفاوت المتزايد في الأجور في العديد من البلدان، ولا سيما البلدان عالية الدخل. فعلى سبيل المثال، قد يكون عدم المساواة في الأجور مرتفعًا لأن العاملين في بلد ما يتمتعون بتوزيع متنوع نسبيًا من التعليم، أو لأن التعليم العالي يرتبط بأجور مرتفعة بصفة خاصة. وقد تم تحديد كل من العولمة والتكنولوجيا الجديدة على أنها عوامل زادت الطلب على العمال المهرة وخفضت الطلب النسبي على العمال ذوي المهارات المتدنية. وهذه عوامل هامة بالتأكيد. ويعزى انخفاض التفاوت في الأجور في مختلف بلدان أمريكا اللاتينية، على سبيل المثال، في جانب منه على الأقل إلى زيادة عدد العمال المتعلمين حيث أدى زيادة المعروض إلى تخفيض علاوة الأجور على التعليم. وقد ساهم ذلك في رفع الأجور النسبية للعمال الأقل تعليمًا في هذه البلدان، في حين أدت الزيادات في الحد الأدنى للأجور أيضًا إلى تحسين المستويات المطلقة للأجور لهؤلاء العمال (انظر على سبيل المثال أريفيدو وإنشوست وفيفيان، ٢٠١٣؛ موريزيو وفازكينز، ٢٠١٦).

ولكن خصائص العمال قادرة على تفسير جزء فقط من التفاوت الملحوظ في الأجور، وأحيانًا جزء محدود نوعًا ما. وهناك في الواقع تباين كبير أو "عدم إمكانية للتنبؤ" بالأجور بين العمال ذوي الخصائص الفردية المتشابهة جدًا. وهناك أيضًا أدبيات متزايدة توثق الزيادات الكبيرة في الأجور بالنسبة للذين يقعون في أعلى قمة هرم الأجور، والتي لا يمكن تفسيرها من خلال الاختلافات في العوامل الفردية التي يمكن ملاحظتها بسهولة، مثل مستوى التعليم أو سنوات الخبرة.

ولذلك فإن الجزء الثاني من هذا التقرير يتناول توزيع الأجور من منظور الأفراد والمنشآت. أولاً، إلقاء نظرة فاحصة على التوزيع عبر الأفراد يسترعي الانتباه إلى عدد من الخصائص التي تتجاوز المهارات ومدة الخدمة وتؤثر على عدم المساواة في الأجور. ثم يتحول التقرير إلى منظور المنشأة ويبرز حقيقة أن التغيرات في التفاوت العام في الأجور يتأثر بشكل كبير بما يلي: (١) التغيرات في عدم المساواة في الأجور بين المنشآت، و(٢) التغيرات في عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت. ونحن نقترح أنه من المهم تحليل التفاوت العام في الأجور وفهم الأهمية النسبية لكل من هذه العوامل في مختلف البلدان من أجل إثراء المناقشات المتعلقة بالسياسات العامة الوطنية بشأن عدم المساواة في الأجور. وفي حين أن مؤسسات سوق العمل القوية والسياسات المتعلقة بالأجور قادرة على التأثير على عدم المساواة داخل المنشآت والاختلافات في متوسط الأجور بين المنشآت على حد سواء، يمكن النظر في اتخاذ تدابير محددة ومختلفة تتعلق بالسياسات اعتمادًا على العوامل الأكثر هيمنة من ضمن هذه العوامل. ويتم مناقشة الآثار المترتبة على السياسات بصورة أوفى في الجزء الثالث من التقرير.

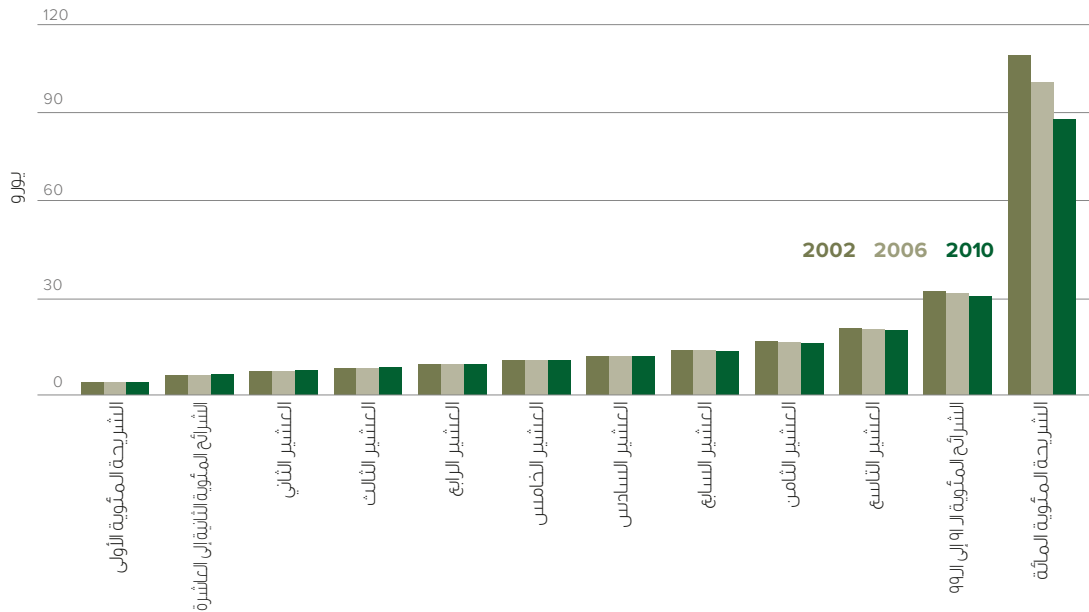
٨ التوزيع العام للأجور

ما مدى التفاوت في الأجور بين العاملين في البلدان المتقدمة والنامية؟ للتصدي لهذا السؤال، نعلم، بالنسبة للاقتصادات المتقدمة، على مسح بنية الدخل الأوروبي (SES)، الذي يجريه اليوروستات، حيث توافرت لدينا بيانات من ٢٢ دولة في أوروبا. وفي كل بلد من هذه البلدان يمكننا ملاحظة هيكل الأجور في الاقتصاد من خلال مجموعة مختارة من المنشآت التي لديها عشرة عاملين أو أكثر. وبالنسبة للبلدان النامية، لا يوجد سوى عدد قليل من مجموعات البيانات ذات المعلومات المطابقة لأصحاب العمل والعاملين. لذلك، نعلم في هذا القسم على مسح القوى العاملة التقليدية (انظر الملحق الرابع لمزيد من المعلومات عن مصادر البيانات). ١٢.

١.٨ مستويات الأجور عبر توزيع الأجور

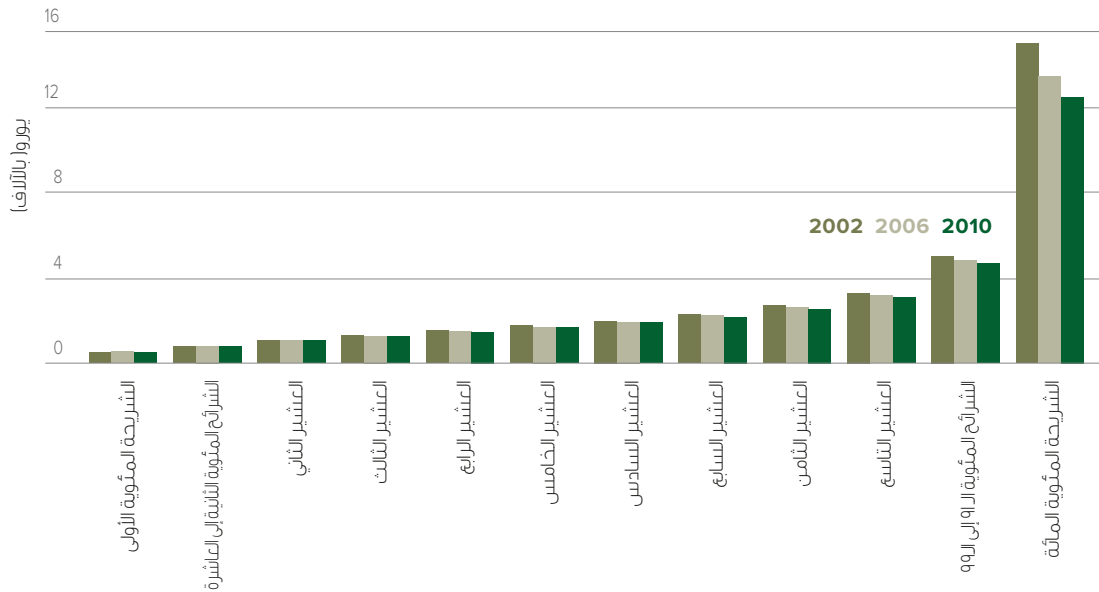
نبدأ من خلال النظر في النمط العام لتوزيع الأجور المصنفة حسب الترتيب التصاعدي للأجور الإجمالية بالساعة. ونقسم جميع العمال إلى عشر مجموعات (أو "شرائح عشرية") ونعرض أيضًا شريحة أعلى واحد في المائة (أو "الشريحة المئوية المائة") (انظر الشكل ١٥ أعلاه للبيان المرئي للشرائح العشرية). وتبين الأرقام الواردة في هذا القسم مستوى أجور العمال من شريحة العشرة في المائة الأدنى أجرًا إلى شريحة العشرة في المائة الأعلى أجرًا، وكذلك على نحو منفصل شريحة الواحد في المائة العليا من العمال لكل سنة من السنوات الثلاث التي تم مشاهدتها وهي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦ و ٢٠١٠.

الشكل ٢٤ الفجوة في الأجور بالساعة بين الجنسين لعدد من الاقتصادات المختارة (بيانات أولية)



ملحوظة: البلدان المشمولة هي بلجيكا، وبلغاريا، وقبرص، والجمهورية التشيكية، وإستونيا، وفنلندا، وفرنسا، واليونان، والمجر، وإيطاليا، ولاتفيا، وليتوانيا، ولوكسمبورج وهولندا، والنرويج، وبولندا، والبرتغال، ورومانيا، وسلوفاكيا، وإسبانيا، والسويد، والمملكة المتحدة. ويشير مقياس "الأجر بالساعة" إلى مجموع الأجر الإجمالي للساعة، بما في ذلك الأجر التعاقدى وأجر العمل الإضافي، بالإضافة إلى العلاوات والمزايا. القيم باليورو بالقيمة الحقيقية وسنة الأساس ٢٠١٠. انظر الملحق الرابع للحصول على معلومات إضافية عن مجموعة البيانات. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى المتوسط المرجح باستخدام ٢٢ اقتصادًا من مسح بنية الدخل لليوروستات، حيث وفرت قاعدة بيانات اليوروستات الأوزان التكرارية. وتبين التقديرات متوسط القيم داخل الشرائح العشرية والشرائح المئوية.

الشكل ٢٥ الأجر الشهري في أوروبا، ٢٠٠٢، ٢٠٠٦، ٢٠١٠ و٢٠١٥



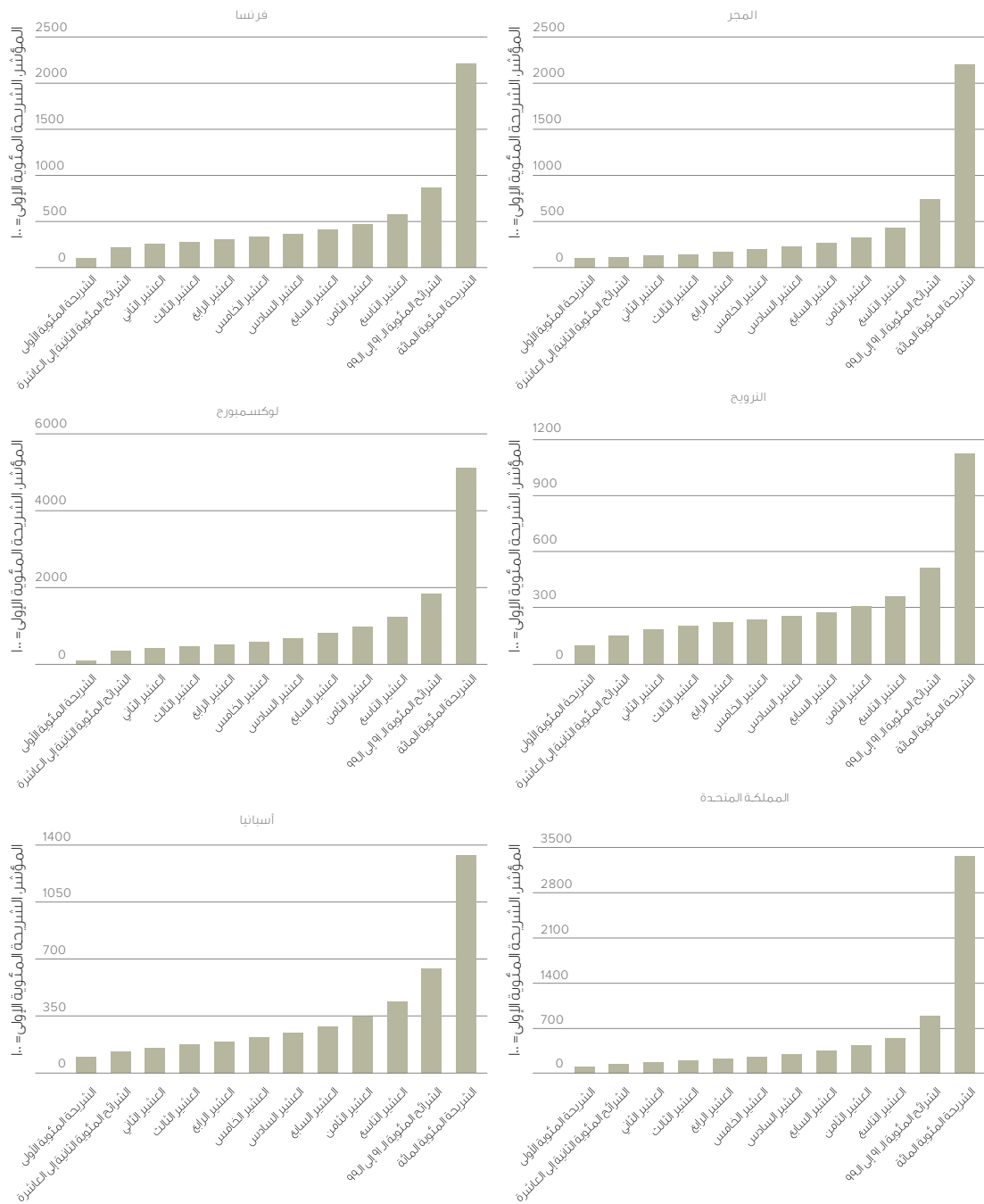
ملحوظة: يشير مقياس "الدخول الشهري" إلى مجموع الأجر الإجمالية الشهرية بما في ذلك الأجر التعاقدى والأجر عن العمل الإضافي، بالإضافة إلى العلاوات والمزايا، والقيم باليورو بالقيمة الحقيقية لسنة الأساس ٢٠١٠. وتجمع الأرباح الشهرية في كل بلد في شهر أكتوبر/تشرين الأول من السنة المعنية لتقليل الآثار الموسمية. تعتمد التقديرات على المبالغ المعلنة من جميع العاملين بأجر في البيانات وتشمل العاملين بدوام كامل وبدوام جزئي. انظر الملحوظة في الشكل رقم ٢٤ للحصول على مزيد من التفاصيل.
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES).

ويوضح الشكل ٢٤ توزيع الأجر في أوروبا كمتوسط مرجح مع الأخذ في الاعتبار عدد العاملين بأجر في كل من الاقتصادات الـ ٢٢ التي تتوفر عنها بيانات. وبينما تتصاعد الأجر تدريجياً عبر معظم الشرائح العشرية، فإنها تقفز بشكل حاد بالنسبة لشريحة الـ ١٠ في المائة العليا، ولا سيما بالنسبة لشريحة الـ ١٠ في المائة من العمال الأعلى أجراً. ويوضح الشكل ٢٥ أن الفروق بين الأجر العليا والأجر الدنيا في أوروبا أكبر من ذلك عندما ندرس الأجر الشهرية بدلا من الأجر بالساعة. ويعزى ذلك جزئياً إلى ارتفاع نسبة العمل بدوام جزئي بين الشرائح العشرية الدنيا من توزيع الأجر. وبين الشكلان أيضاً أن أجر شريحة الـ ١٠ في المائة العليا وشريحة الـ ١٠ في المائة العليا في أوروبا انخفضت خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٠ بنسبة ١٥ في المائة تقريباً، مما قد يستدعي إجراء المزيد من الدراسة لتحديد ما إذا كان هذا التحول تحولاً هيكلياً أم تحول مؤقت. ومع ذلك، ظلت أجر شريحة الـ ١٠ في المائة العليا في عام ٢٠١٠ ثلاثة أضعاف تقريباً أجر الأعضاء الآخرين في شريحة الـ ١٠ في المائة العليا، وثمانية أضعاف الأجر الوسيط و ٢٢ ضعف أجر شريحة الـ ١٠ في المائة الدنيا.

ويبين الشكل ٢٦ الاختلافات بين مجموعة صغيرة من البلدان، حيث يمكننا ملاحظة أنه بالمقارنة بأجر شريحة الـ ١٠ في المائة الدنيا، فإن أجر الـ ١٠ في المائة العليا هي الأعلى في لوكسمبورج (أعلى بخمسين ضعفاً) والمملكة المتحدة (أعلى بثلاثة وثلاثين ضعفاً)، والأدنى في النرويج (أعلى بأحد عشر ضعفاً) وإسبانيا (أعلى بثلاثة عشر ضعفاً)، مع وجود قيم متوسطة في فرنسا والمجر.

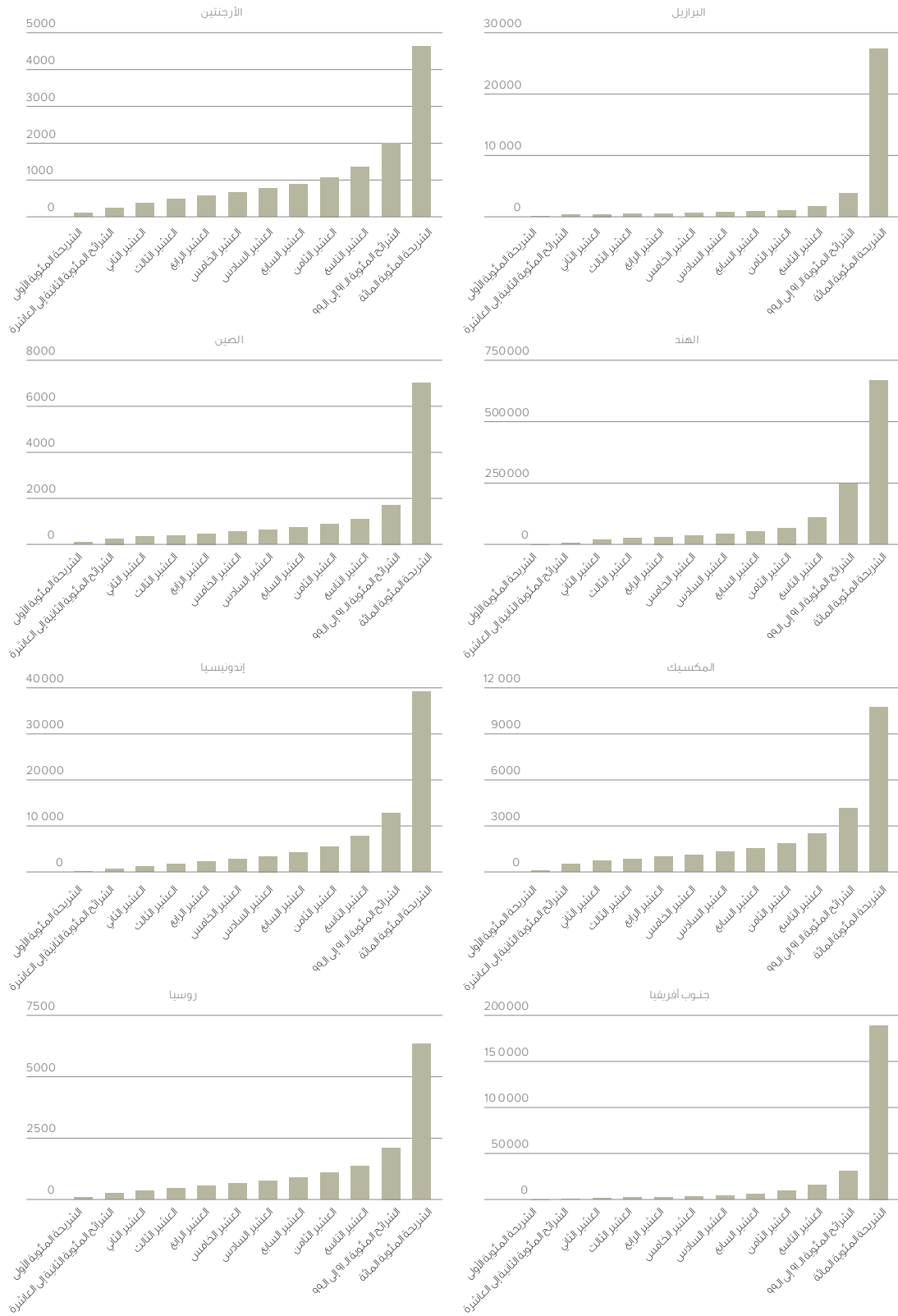
وفي الشكل ٢٧، نلاحظ كذلك توزيع الأجر في عينة من البلدان النامية. ونلاحظ أن الأجر في جميع البلدان في العينة تزداد بصورة تدريجية إلى أن تتحرك الأجر نحو شريحة العشرة في المائة العليا، ولا سيما شريحة الواحد في المائة العليا، حيث تقفز بشكل حاد. وبالتالي فإن توزيع الأجر له نفس الشكل كما هو الحال في أوروبا، ولكن التفاوت أعلى بشكل عام. وعند مقارنة أجر شريحة الواحد في المائة العليا أو شريحة العشرة في المائة العليا بأصحاب الأجر الوسيطة في وسط التوزيع، يبدو أن عدم المساواة في الأجر مرتفع بشكل خاص في جنوب أفريقيا والبرازيل (حيث يكون شكل توزيع الأجر شديد الانحدار)، في حين أن الأجر تزداد بشكل تدريجي إلى حد ما في الأرجنتين والاتحاد الروسي والمكسيك.

الشكل ٢٦ التوزيع النسبي للأجور في بلدان أوروبية مختارة، ٢٠١٠



في الشكل رقم ٢٨ يمكننا ملاحظة المكونات الفعلية للدخول الشهرية في أوروبا، ونرى أن عدم المساواة في الأجور التعاقدية يعززه التوزيع غير العادل جدًا للعلاوات والمزايا، والتي تذهب معظمها إلى شريحة الواحد في المائة العليا. بالنسبة لهذه الفئة من العمال، تمثل المكافآت والمزايا ما يقرب من ربع مجموع الدخول بالساعة. وبالنسبة لمن هم في شريحة العشرة في المائة الأعلى والذين يأتي ترتيبهم تحت هذا العشير مباشرة، فإن المكافآت والمزايا تبلغ حوالي ١٠-١٢ في المائة من الدخل، بحسب سنة المشاهدة. وعلى الرغم من أن أجور العمل الإضافي زادت بالنسبة لشريحة الـ ١٠ في المائة العليا خلال هذه الفترة، فقد انخفضت الأجور التعاقدية والعلاوات والمزايا على السواء، مما يلقي الضوء على الاتجاه الذي أبرزته مناقشة الشكل ٢٤ أعلاه.

الشكل ٢٧ التوزيع النسبي للأجور في بلدان نامية مختارة، أحدث سنة



ملحوظة: سنوات البيانات هي ٢٠٠٩ بالنسبة للصين وإندونيسيا، ٢٠١١ للأرجنتين، ٢٠١٢ للبرازيل والهند والاتحاد الروسي، و٢٠١٤ للمكسيك وجنوب أفريقيا. وتستند جميع التقديرات إلى إجمالي الأجور بالساعة باستثناء الصين والهند وإندونيسيا حيث تستند التقديرات إلى الدخل المكافئ الشهري للعمل بدوام كامل. انظر الملحق الرابع للحصول على معلومات إضافية عن مجموعات البيانات. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى مجموعات البيانات الخاصة بكل بلد (انظر الملحق الرابع).

الشكل ٢٨ تركيبة متوسط الأجور الشهرية في أوروبا، ٢٠٠٢ و٢٠٠٦ و٢٠١٠



ملحوظة: يشمل إجمالي الأجور في الساعة الأجر التعاقدية وأجر العمل الإضافي والمزايا غير المنتظمة مثل تقاسم الأرباح ومكاسب الإنتاجية وما إلى ذلك. ويبين كل عمود من الأعمدة متوسط القيمة في العشيرة باستثناء العمودان على الأطراف اللذان يبينان القيم المتوسطة في الشرائح الدنيا والعليا من التوزيع. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى المتوسط المرجح باستخدام ٢٢ اقتصاداً من مسح بنية الدخل لليوروستات (SES) حيثوفرت قواعد البيانات التي تتيحها اليوروستات. انظر الملحق الرابع للحصول على معلومات إضافية عن مجموعة البيانات

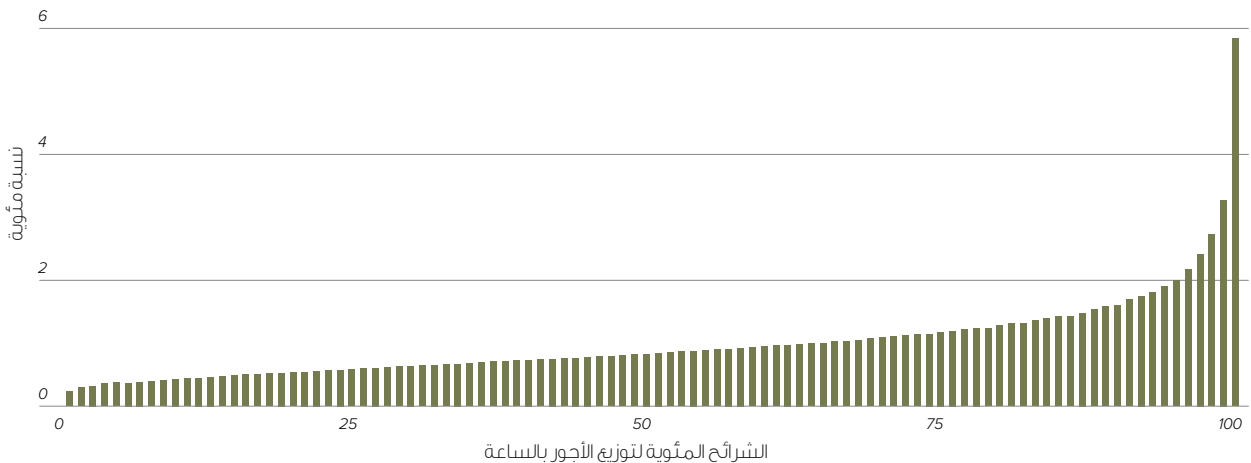
٢.٨ توزيع الأجور كما يتبين من خلال مختلف مقاييس عدم المساواة

أظهر التحليل السابق أن عدم المساواة في الأجور صارخ بشكل خاص عندما يتم الإبلاغ عن دخول الواحد في المائة من العاملين الأعلى أجرًا بشكل منفصل عن دخول شريحة العشرة في المائة العليا. ويشير هذا إلى أهمية استخدام مجموعة متنوعة من المقاييس عند تحليل ومناقشة التفاوت في الأجور، حيث أن عدم المساواة له جوانب عديدة في مختلف أجزاء توزيع الأجور، وأحيانًا تكون الأجور منخفضة للغاية عند قاع التوزيع، مع وجود اختلافات واسعة بين وسيط الأجور والأجور العليا.

ومن المقاييس الهامة تحديد حصص إجمالي الأجور التي تذهب إلى الفئات المختلفة. ونوضح ذلك في الشكل ٢٩، حيث نصف العمال مرة أخرى وفقًا لأجورهم ونقسمهم إلى مائة مجموعة (شرائح مئوية) من متوسط الأجور الصاعدة. ولكن بدلًا من إظهار متوسط الأجور، نعرض نسبة إجمالي الأجور الشهرية التي تذهب إلى فئات مختلفة من العمال. ومجموع جميع أعمدة الرسوم البيانية مجتمعة يصل إلى ١٠٠ في المائة. ونرى أن شريحة الواحد في المائة العليا في أوروبا تأخذ إلى حد بعيد أكبر حصة من مجموع الأجور مقارنة بأية شريحة مئوية أخرى في التوزيع. ونلاحظ كذلك أن شريحة الـ ١٠ في المائة هذه تأخذ نحو ٦ في المائة من مجموع الأجور (٨،٥ في المائة، على وجه الدقة).

ويلخص الجدول ١ ما قد يصعب رؤيته في الرسم البياني، أي "حصص إجمالي الأجور" للفئات المختلفة. كما نقدم هنا معلومات لكل بلد على حدة في مجموعة بياناتنا. ومن هذا الجدول، يمكننا أن نلاحظ، على سبيل المثال، أن شريحة العشرة في المائة من العمال الأعلى أجرًا في أوروبا في عام ٢٠١٠ حصلت على ٢٥،٥ في المائة من مجموع الأجور، وأن شريحة الخمسين في المائة من العمال الأدنى أجرًا حصلت على أقل من ٣٠ في المائة من مجموع الأجور. وكان البلد الأوروبي الذي حصل على أعلى حصة من الأجور لشريحة الواحد في المائة العليا في مجموعة بياناتنا هي المملكة المتحدة بنسبة ٨،٤ في المائة، في حين كانت السويد وفنلندا وبلجيكا هي البلدان التي حصلت على أكبر حصة من الأجور لشريحة الخمسين في المائة الأدنى أجرًا (والذين حصلوا في البلدان الثلاثة مجتمعة على ما بين ٣٤ و ٣٥ في المائة من جميع الأجور).

الشكل رقم ٢٩ الشرائح المئوية على التوالي من إجمالي الأجور الشهرية الحقيقية في أوروبا، المتوسط المرجح، ٢٠١٠



ملحوظة: يبين الشكل نسبة إجمالي الأجور التي تتدرج في كل شريحة مئوية من توزيع الأجور بالساعة. نحن نصف الأفراد باستخدام "الأجور بالساعة" لأن هذا هو أفضل مقياس لمقارنة قدرة الكسب للأفراد. لكن الحصة المقدره هي الدخل "الشهرية" لأن هذا هو ما يعرف بـ "الكعكة" النهائية التي يتم توزيعها بعد ذلك على السكان. ويبين الشكل النسب الفعلية، فعلى سبيل المثال، استأثر الذين يقعون في الشريحة المئوية الدنيا - من حيث أجورهم في الساعة - بما مجموعه ٢٤،٤ في المائة من مجموع الدخول الشهرية التي تحققت في أوروبا في عام ٢٠١٠ (استنادًا إلى تمثيل العينة المرححة التي تتناول ٢٢ اقتصادًا وتمثل ١٠ مليون عامل بأجر في أوروبا). وعلى النقيض من ذلك، استحوذت الشريحة المئوية الأعلى على نسبة ٥٨،٤ في المائة من مجموع الكعكة. ومن حيث التصميم لدينا ما يقرب من نفس العدد من الأفراد في كل مائة "صندوق"، لذلك تشير التقديرات إلى أنه، في المتوسط، ومن خلال مقارنة الشرائح المئوية العليا والدنيا، نجد أنه في مقابل كل جزء من الدخل يأخذه الفرد في الشرائح المئوية الدنيا إلى المنزل، يأخذ الفرد في الشرائح المئوية العليا ٢٤ جزء. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى مجموعة بيانات مسح بنية الدخل لليوروستات (SES).

الجدول ١ المقاييس المختلفة لعدم المساواة في ٢٢ بلدًا أوروبيًا، ٢٠١٠

النسب العشرية				التوزيع التراكمي للأجور							
/P100 P10	/P50 P10	/P90 P50	/P90 P10	الأعلى ٪	الأعلى ٪	الأعلى ٪٥	الأدنى ٪٧٠	الأدنى ٪٥٠	الأدنى ٪	الأدنى ٪	
5,0	1,4	1,8	2,6	3,7	20,5	40,3	59,7	34,2	4,4	0,3	بلجيكا
12,0	1,6	2,5	4,1	7,5	32,0	53,4	46,6	24,1	3,5	0,3	بلغاريا
9,0	1,8	2,5	4,4	5,0	26,2	48,6	51,4	27,3	3,7	0,2	قبرص
9,0	1,9	1,8	3,5	6,3	25,4	45,3	54,7	29,8	3,7	0,3	جمهورية التشيك
9,0	2,1	2,0	4,3	5,6	26,7	48,2	51,8	27,0	3,3	0,3	إستونيا
5,0	1,4	1,7	2,5	3,6	20,3	39,9	60,1	34,8	4,8	0,3	فنلندا
6,0	1,5	1,8	2,7	5,4	24,4	44,3	55,7	31,6	4,3	0,2	فرنسا
6,0	1,6	1,9	2,9	4,8	23,6	42,8	57,2	32,5	4,6	0,3	اليونان
12,0	1,8	2,3	4,1	7,3	30,2	51,2	48,8	26,7	3,9	0,4	المجر
7,0	1,6	2,0	3,2	4,9	22,9	42,5	57,5	32,1	4,0	0,2	إيطاليا
11,0	1,8	2,4	4,3	7,0	29,9	52,9	47,1	22,9	3,5	0,2	لاتفيا
10,0	1,9	2,4	4,4	6,0	26,7	49,2	50,8	25,2	3,6	0,4	ليتوانيا
8,0	1,7	2,2	3,6	6,0	26,1	47,1	52,9	28,4	3,5	0,1	لوكسمبورج
7,0	1,9	1,8	3,5	4,7	24,9	46,7	53,3	27,0	1,9	0,1	هولندا
5,0	1,4	1,6	2,3	4,4	22,5	42,5	57,5	31,9	3,5	0,3	النرويج
10,0	2,0	2,4	4,8	6,3	24,7	45,9	54,1	28,5	3,7	0,3	بولندا
12,0	1,6	3,0	4,9	6,9	30,4	53,0	47,0	24,7	3,7	0,3	البرتغال
14,0	1,9	2,5	4,9	7,7	31,4	53,2	46,8	23,7	3,2	0,3	رومانيا
9,0	1,8	1,9	3,4	6,4	26,2	46,1	53,9	29,8	4,0	0,3	سلوفاكيا
7,0	1,6	2,1	3,4	3,5	23,3	45,1	54,9	29,8	4,0	0,3	إسبانيا
4,0	1,3	1,6	2,1	4,5	21,7	40,4	59,6	35,0	4,8	0,4	السويد
11,0	1,8	2,3	4,0	8,4	29,9	50,9	49,1	24,5	2,7	0,2	المملكة المتحدة
8,4	1,7	2,1	3,6	5,8	25,5	46,1	53,9	29,1	3,6	0,2	أوروبا

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES). وتبين النسب العشرية المقدره قيما حديثة.

ولإكمال استعراضنا الانتقائي لمقاييس عدم المساواة، ننتقل إلى مقياس تقليدي للتفاوت، والذي استخدمه أيضًا في الجزء الأول من التقرير، أي النسبة بين العشير الأعلى والعشير الأدنى أو "عشر نسب مئوية" (P٩٠/P١٠). في الجدول ١، نحسب هذه النسبة من قاعدة بيانات مسح بنية الدخل للبلدان الأوروبية. ونرى أن العشير الأعلى من الموظفين ذوي الأجور الأعلى في أوروبا يكسبون ما يتراوح بين ضعفي وخمسة أضعاف ما يكسبه من هم في العشير الأدنى، مع نسب أقل في السويد والنرويج وفرنلندا ونسب أعلى في المملكة المتحدة، وبلغاريا، والمجر، ودول البلطيق، وقبرص، وبولندا، والبرتغال، ورومانيا.

الجدول ٢ المقاييس المختلفة لعدم المساواة في البلدان النامية المختارة، ٢٠١٠

	النسب العشرية				التوزيع التراكمي للأجور						
	/P100 P10	/P50 P10	/P90 P50	/P90 P10	الأعلى ٪	الأعلى ٪	الأعلى ٪٥٠	الأدنى ٪٧٠	الأدنى ٪٥٠	الأدنى ٪١٠	الأدنى ٪
الصين	10	1,9	2,2	4,2	9,3	29,7	50,4	49,6	26,2	3,1	0,1
إندونيسيا	25	3,6	3,1	11,0	8,7	34,2	58,3	41,7	19,0	1,3	0,0
فيتنام	15	2,1	2,4	5,0	6,8	27,2	48,3	51,7	27,7	2,9	0,1
تشيلي	20	1,6	3,2	5,1	7,5	34,5	55,9	44,1	23,9	3,1	0,1
الأرجنتين	10	2,3	2,2	4,9	4,0	21,7	43,1	56,9	30,7	3,3	0,1
البرازيل	26	1,8	3,0	5,3	5,6	35,0	55,8	44,2	23,8	3,0	0,1
بيرو	19	2,4	2,5	6,0	5,5	27,8	48,6	51,4	27,5	2,6	0,1
الهند	33	3,0	3,6	10,9	9,9	42,7	64,0	35,9	17,1	0,7	0,0
الاتحاد الروسي	12	2,4	2,2	5,1	4,5	24,8	46,8	53,2	27,6	3,0	0,2
أوروغواي	13	2,2	2,4	5,2	4,2	25,4	47,2	52,8	27,5	3,0	0,1
المكسيك	12	1,9	2,4	4,7	4,9	24,6	45,5	54,5	30,1	3,6	0,1
جنوب أفريقيا	69	3,8	5,0	18,8	20,2	49,2	71,9	28,1	11,9	0,8	0,0

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى المصادر الوطنية (انظر الملحق الرابع). وتبين النسب العشرية المقدره فيما حدى.

ولكننا نرى أنه عندما نقل مؤشر التفاوت من العشير الأعلى إلى شريحة الواحد في المائة العليا (بالمقارنة بالعشير الأدنى)، تتغير صورة التفاوت في الأجور بشكل كبير جدًا: يزيد التفاوت في الأجور أكثر من الضعف بالنسبة لجميع البلدان تقريبًا. وفي أوروبا، تتقاضى شريحة الواحد في المائة العليا في المتوسط أجورًا تبلغ حوالي ثمانية أضعاف الأجور التي تحصل عليها شريحة العشرة في المائة الأدنى، مع وجود أضعاف تتراوح بين أربعة في بلدان الشمال الأوروبي إلى ١٤ في رومانيا.

ونرى في الجدول ٢ هذه النسب لمجموعة مختارة من البلدان النامية. ونرى أن التفاوت بالنسبة لكلا المقياسين يميل إلى أن يكون مرتفعًا نسبيًا بين هذه المجموعة من البلدان، وإن كانت هناك اختلافات كبيرة فيما بينها. في جنوب أفريقيا، تحصل شريحة الـ ١٠ في المائة العليا على الجزء الأكبر من مجموع الأجور (٢,٢ في المائة) وفي الأرجنتين وأوروغواي، تحصل على أقل الأجزاء (٤,٠ و ٤,٢ في المائة على التوالي). وفي جنوب أفريقيا والهند وإندونيسيا، تحصل شريحة الخمسين في المائة الدنيا من العاملين بأجر على أدنى حصص من إجمالي الأجور. ووفقًا لمجموعات البيانات الخاصة بنا، فإن شريحة العشرة في المائة العليا تتقاضى نحو خمسة أضعاف ما تتقاضاه شريحة العشرة في المائة الدنيا في فيتنام وتشيلي، و ١١ ضعف ما يتقاضونه في إندونيسيا. وتتقاضى شريحة الواحد في المائة الأعلى ١٥ ضعف ما تتقاضاه شريحة العشرة في المائة الأدنى في فيتنام، ولكن ٣٣ ضعف ما يتقاضونه في الهند.

٩ خصائص العمال

تظهر التقديرات الواردة في القسم السابق وجود تفاوت في الأجور ولكنها لا تقدم معلومات عن الخصائص المختلفة للعمال ذوي الأجور المرتفعة أو المتوسطة أو المنخفضة أو عن خصائص المنشآت التي يعملون فيها.

١.٩ استكشاف كيفية تأثير الخصائص الشخصية وخصائص سوق العمل على الأجور

تقارن مجموعتنا التالية من التقديرات الخصائص الشخصية وخصائص سوق العمل ومزايا سوق العمل المتوفرة للأفراد الذين يقعون في مختلف الشرائح العشرية أو المئوية للتوزيع، إلى جانب بعض خصائص المنشآت التي تستخدمهم. والغرض من هذه العملية هو استكشاف إمكانية وجود اختلافات كبيرة بين الأفراد وفقًا لموقعهم في توزيع الأجور. يتم عرض التقديرات في مجموعتين: أولاً، ننظر إلى الإحصاءات الوصفية الأساسية التي تتجاهل التأثير السببي لخصائص سوق العمل على الأجور؛ وثانياً، نستخدم الانحدار الكلاسيكي للأجور الذي يأخذ في الاعتبار التفاعل بين المتغيرات الفردية ذات الصلة بالمهارات والأثر السببي لها على أجور الأفراد.

٢.٩ كيف يختلف توزيع الأجور بالنسبة للعاملين الأوروبين ذوي الخصائص المختلفة

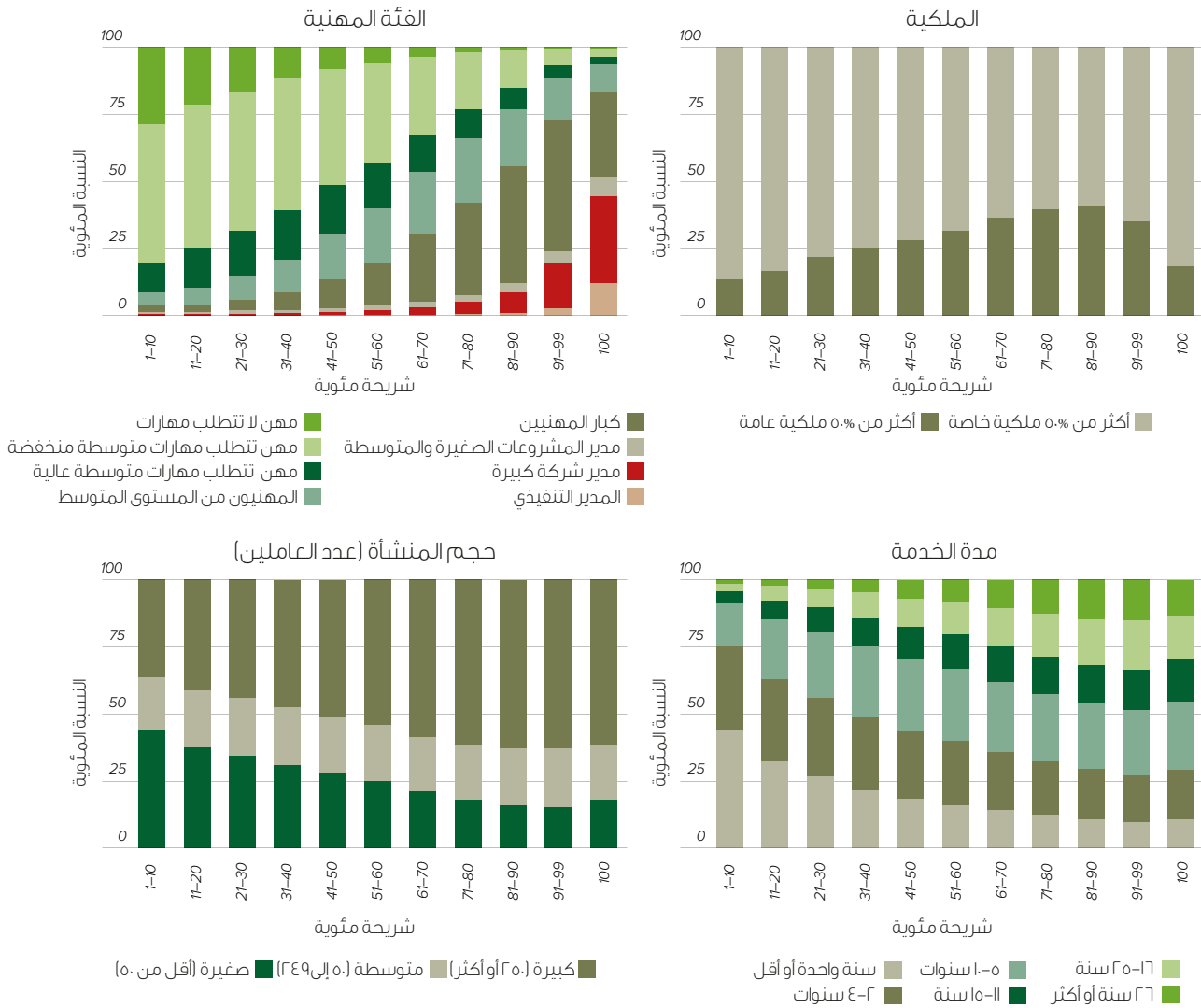
يبين الشكل ٣٠ تقديرات لنسب العمال الأوروبيين ذوي الخصائص المختلفة في صورة متوسطات للشرائح العشرية لعام ٢٠١٠. وبالنظر إلى نوع الجنس، من اللافت للنظر أنه كلما تحركنا صعودًا على طول الشرائح العشرية للأجور، فإن نسبة النساء تتراجع باستمرار. وفي أوروبا، تشكل النساء ٦٠ في المائة من العشير الأدنى أجرًا من العمال، و٢٠ في المائة فقط من فئة الواحد في المائة العليا من العاملين بأجر. وفيما يتعلق بالسن، قد لا يكون من المستغرب أن يكون نصيب الشباب أكبر في الجزء الأدنى من التوزيع، حيث لا يوجد سوى عدد قليل من العمال الشباب بين العشرة في المائة الأعلى أجرًا، كما أن عددهم أقل أيضًا بين شريحة الـ ١٠ في المائة الأعلى أجرًا. وفيما يتعلق بالتعليم، يشكل الحاصلين على التعليم الابتدائي والثانوي الغالبية العظمى من العمال في الجزء الأدنى من التوزيع بنسبة ٥٠ في المائة، في حين أن الذين يحملون شهادات جامعية ومؤهلات عليا يسيطرون على أعلى عشرة أو واحد في المائة. ولكن من الواضح أيضًا أن التعليم ما بعد الثانوي أو الجامعي لا يضمن وظيفة عالية الأجر، حيث تتواجد أعداد كبيرة من المتعلمين على طول الشرائح العشرية.

ما هي أنواع المنشآت التي يعمل فيها العمال؟ أولاً، هناك علاقة واضحة بين حجم المنشآت والدخل: يعمل عدد أكبر من أصحاب الأجور الأعلى في المنشآت الكبيرة، ويعمل عدد أكبر من العمال ذوي الأجور المنخفضة في شركات أصغر حجمًا. وفي أوروبا، يعمل ٤٠ في المائة من العمال في الشرائح العشرية الدنيا في الشركات التي يقل عدد موظفيها عن ٥٠ موظفًا، في حين أن ٢٠ في المائة فقط من العاملين الذين يتقاضون أعلى ١٠ في المائة من الأجور يعملون في شركات أصغر حجمًا. وفيما يتعلق بالقطاعات، فإن القطاع العقاري والقطاع المالي ممثلان تمثيلاً زائدًا فيما بين العمال ذوي الأجور الأعلى، في حين لا يوجد بهما سوى عدد قليل من العمال ذوي الأجور المنخفضة. ويمثل العمال الذين يتقاضون أجرًا منخفضًا تمثيلاً زائدًا في تجارة الجملة وكذلك في قطاعي الفنادق والمطاعم والبناء. ومع ذلك، من المذهل أن جميع القطاعات لديها بعض العاملين الذين يتقاضون أعلى عشرة في المائة وأعلى واحد في المائة من الأجور.

الشكل ٣٠. النظر داخل "الشرائح العشرية" لتوزيع الأجور: خصائص الأفراد. الاقتصادات الأوروبية، ٢٠١٠



تابع الشكل ٣.



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES). الأفراد منظمون بترتيب تصاعدي للأجور بالساعة.

بالنسبة للملكية، يقل احتمال أن يكون العمال في المنشآت التي تضم أكثر من ٥٠ في المائة من رأس المال العمومي ضمن شريحة الواحد في المائة العليا، وتقل أيضًا احتمالات تواجدهم بين شريحة العشرة في المائة الدنيا، مما يوحي بأن الملكية العامة ترتبط بأقل من تشتت الأجور. في حين أن الأجور تكون أكثر استقطابًا نحو الطرفين الأعلى والأدنى من التوزيع في الشركات المملوكة للقطاع الخاص.

وأخيرًا، ما هي الوظائف التي يشغلها العمال وما هي الظروف التي يعملون فيها؟ في المتوسط، ما بين ٤٠ و٥٠ في المائة ممن هم في شريحة الواحد في المائة العليا إما من الرؤساء التنفيذيين أو مديري الشركات، والآخرين هم أكثر العمال مهارة. ولكن من المهم أن نلاحظ أن العمال ذوي المهارات العالية موجودون على طول النصف العلوي من التوزيع. وفي الطرف الآخر من توزيع الأجور، نجد في الغالب من هم

من ذوي المهارات المتدنية، ولكن أيضا العديد من العمال ذوي المهارات المتوسطة. ومن الجدير بالذكر أيضا ارتفاع معدل الدوران بين العمال ذوي الأجور المنخفضة: فحوالي نصف شريحة العشرة في المائة من العمال الذين يتقاضون أدنى الأجور لديهم سنة واحدة أو أقل من خدمة العمل، ولدى ثلاثة أرباعهم أربع سنوات أو أقل، مقابل حوالي ٤٠ في المائة من العمال ذوي الأجور المتوسطة. ويمثل العمال غير المتفرغين والمؤقتين تمثيلا زائدا في نهاية الطرف الأدنى من توزيع الأجور.

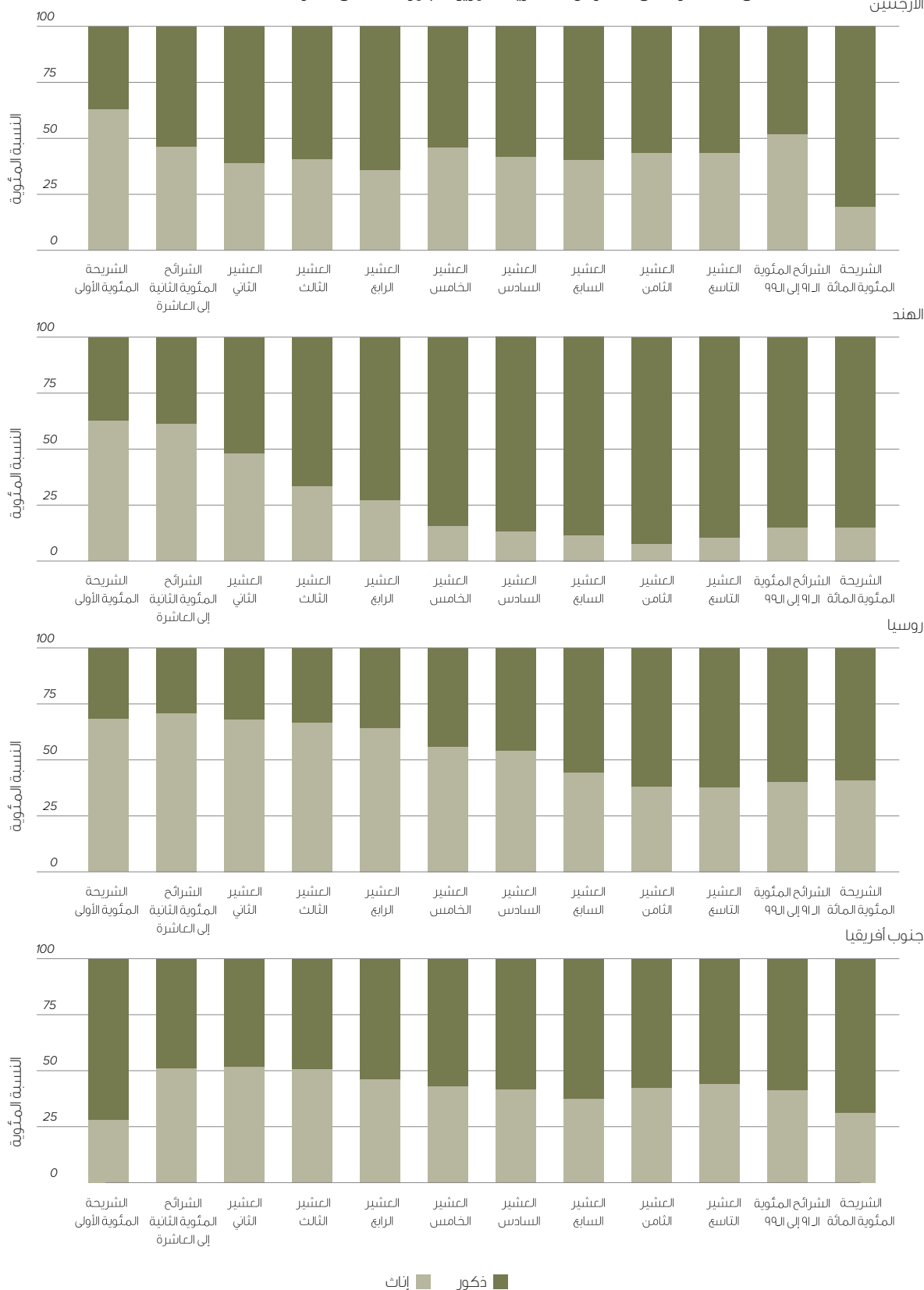
وثمة نمط آخر مثير للانتباه يظهر في الشكل ٣٠ وهو أن سمات وخصائص من هم في الشرائح العشرية العليا متشابهة جدا - بل تتطابق أحيانا - مع خصائص شريحة الـ ١٠ في المائة الأعلى أجرا. ومع ذلك، وكما رأينا فيما سبق، فإن الواحد في المائة الأعلى أجرا يتقاضون أكثر بكثير من الموجودين في الشرائح المثوية من ٩١ إلى ٩٩. ومن الواضح أن السمات الشخصية أو مزايا سوق العمل أو خصائص مكان العمل المبينة في الشكل لا يمكن أن تفسر بحد ذاتها هذه الاختلافات في الأجور.

٣.٩ كيف يختلف توزيع الأجور بالنسبة للعاملين ذوي الخصائص المختلفة في الاقتصادات الناشئة

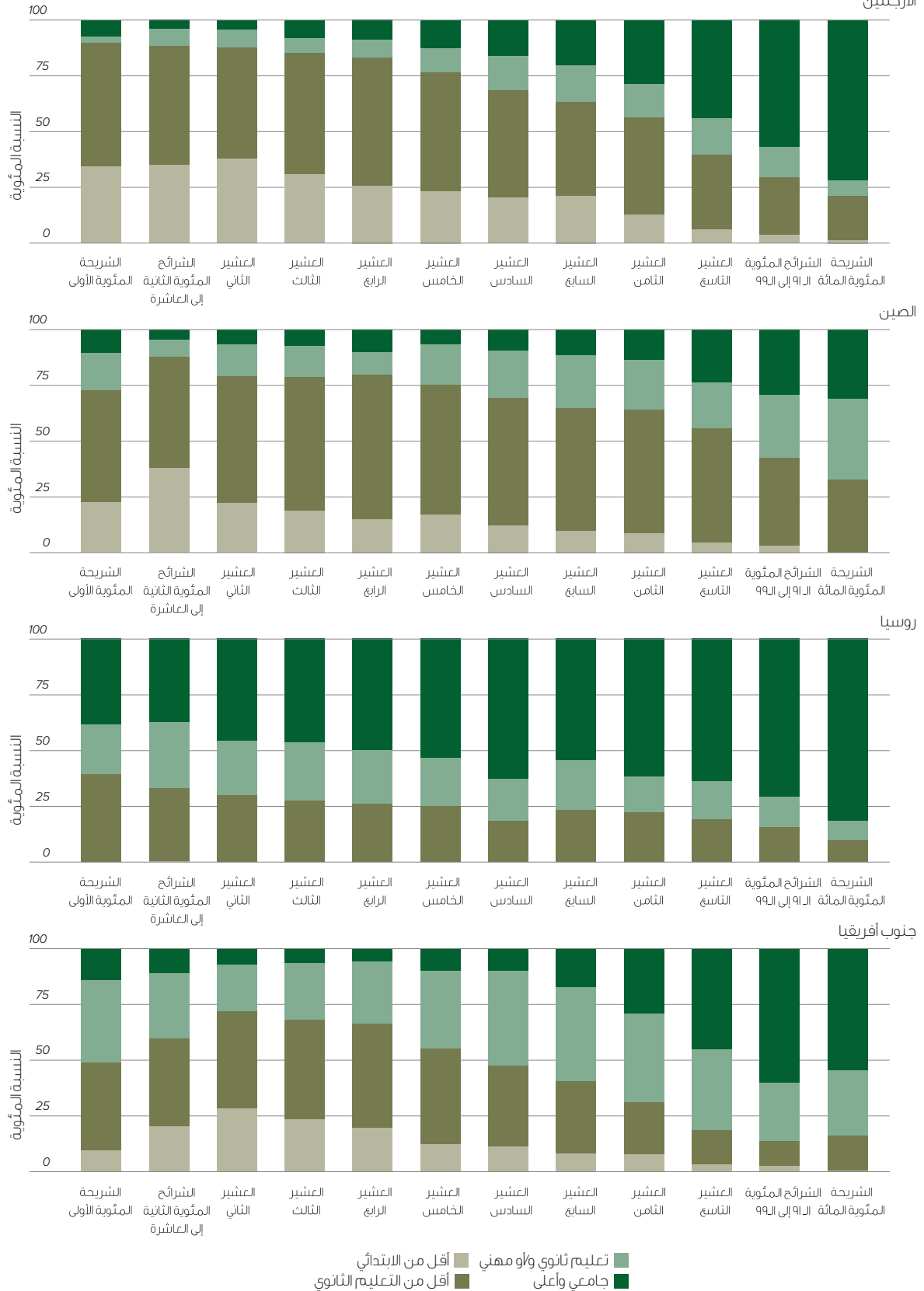
يمكن العثور على أنماط مماثلة تقريبا فيما يتعلق بعلاقة الأجور بنوع الجنس والتعليم والمهنة والقطاع الاقتصادي في الاقتصادات الناشئة، وعلى النحو المبين في الشكل ٣١، مع وجود بعض الاختلافات الرئيسية في العينة التوضيحية من البلدان. وبالنسبة لنوع الجنس، فإن نسبة النساء في الهند في الشريحتين العشريتين الأدنى مماثلة لتلك الموجودة في أوروبا (حوالي ٦٠ في المائة)، ولكنها تنخفض بعد ذلك بشكل حاد، وفي النصف العلوي من التوزيع لا تمثل النساء أكثر من ١٠-١٥ بالمائة من العاملين بأجر. وفي الاتحاد الروسي، تشكل النساء نحو ٧٠ في المائة من العمال في الشرائح العشرية الدنيا، وتتقلص هذه الحصة إلى نحو ٤٠ في المائة في الشرائح العشرية العليا. وفي الأرجنتين، ما يثير الدهشة هو أن حصة النساء أقل بكثير بين شريحة الواحد في المائة العليا منها بين الأعلى ١٠ في المائة. وهناك انخفاض مماثل، وإن كان أقل حدة، بين الأعلى ١٠ في المائة في جنوب أفريقيا.

بالنسبة للتعليم، تضم الشرائح العشرية العليا حصة أعلى من خريجي الجامعات مقارنة بالشرائح العشرية الأدنى في جميع البلدان في عينة البحث، ولكن هذا النمط ملحوظ بشكل بارز في جنوب أفريقيا والأرجنتين. وفي الاتحاد الروسي، يبدو أن نسبة عالية من الخريجين الجامعيين من بين العمال ذوي الأجور المنخفضة، على نحو يثير الدهشة، في حين أن نسبة عالية نسبيا من شريحة أعلى الواحد في المائة من أصحاب الأجور في الصين لديهم أعلى من المستوى الجامعي أو الثانوي. وبالنظر إلى المهنة والقطاع الاقتصادي، فإن القطاع العقاري والمالي ممثلان بشكل زائد على الصعيد العالمي بين العمال ذوي الأجور العالية كما هو الحال في أوروبا، وكما هو متوقع، يشغل الغالبية العظمى من العمال ذوي الأجور العالية مناصب إدارية ومهنية. وفي تشيلي، تعتبر الخدمات الخاصة والتجارة أكبر القطاعات التي تستخدم العاملين في الشرائح العشرية الأقل أجرا، في حين أن العاملين في الشرائح العشرية الدنيا في فيتنام تزداد فرص تشغيلهم في قطاعات الصناعة التحويلية أو الخدمات الاجتماعية عن أوروبا أو تشيلي.

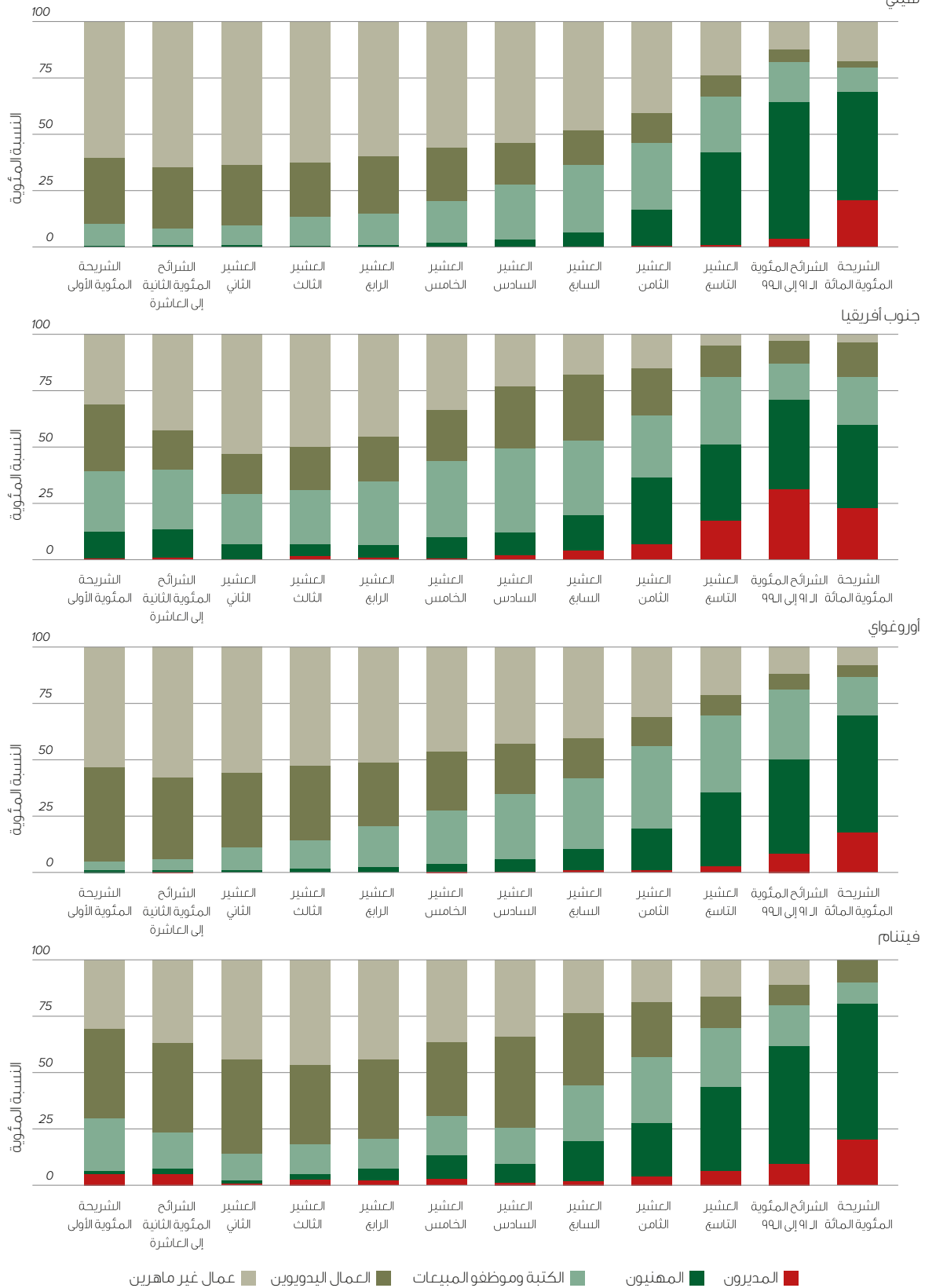
الشكل ٣١ النظر داخل "الشرائح العشرية" لتوزيع الأجور: خصائص الأفراد، الاقتصادات الناشئة



تابع الشكل ٣١ - التعليم



تابع الشكل ٣١ - المهنة



تابع الشكل ٣١ - القطاع الاقتصادي



٤.٩ كيف تتفاعل خصائص العمال على صعيد توزيع الأجور

يشير الشكلان ٣٠ و٣١ بقوة إلى أن الأجور لا تتحدد فقط من خلال الخصائص ذات صلة بالمهارات الفردية مثل مستوى التعليم أو العمر أو مدة الخدمة -والتي توصف في بعض الكتب المدرسية بأنها "رصيد رأس المال الإنتاجي" الذي "يؤجره العمال" إلى أصحاب العمل مقابل أجر يعكس قيمة رأس المال الإنتاجي هذا (انظر إرنبرج وسميث، ٢٠١٣، الفصل ٥). وتشير هذه الأرقام إلى أن العوامل الأخرى، مثل نوع الجنس، وحجم المنشآت، والقطاع الاقتصادي، ونوع العقود تلعب أيضًا أدوارًا هامة. يُبَدَّ أن الأرقام تظهر المتغيرات المختلفة بشكل مستقل عن بعضها البعض. ماذا يحدث إذا استخدمنا نموذجًا يسمح لهذه الخصائص الفردية بالتفاعل مع بعضها البعض؟ فعلى سبيل المثال، حيثما لا يختلف توزيع التعليم بين الشرائح المثوية المجاورة، وربما يكون هناك اختلاف في التعليم بين الشرائح المثوية إذا ما ربطنا التعليم بمدة الخدمة، وربما يفسر ذلك سبب اختلاف الأجور بين العاملين في الشرائح المثوية المختلفة ولكن المجاورة.

ويصف الإطار ٦ النموذج الذي استخدمناه والنتائج التي حصلنا عليها. ويؤكد هذا النموذج أن متغيرات مثل السن والتعليم ومدة الخدمة هي في الواقع محددات هامة لمستويات أجور الأفراد. ولكن في الوقت نفسه، تظهر النتائج وجود فروق هائلة بين أجور الأفراد الفعلية وتلك التي يتنبأ بها النموذج بناءً على هذه الخصائص. هذا الأمر ينطبق عبر سلسلة توزيع الأجور، وهو واضح بصفة خاصة في الطرفين الأعلى والأدنى من التوزيع. وفي الطرف الأدنى من توزيع الأجور، يكون التوقع أعلى بكثير من القيمة الفعلية، بمعنى أن العديد من أصحاب الدخل المنخفض "يتقاضون أجورًا أقل مما ينبغي" مقارنة بما هو متوقع بناءً على خصائصهم. والعكس صحيح في الطرف العلوي، حيث يتقاضى العديد من الأفراد "أجورًا زائدة" ويكسبون أكثر بكثير مما هو متوقع في ضوء خصائصهم. ولكن هناك أيضًا تباين واسع أو "عدم إمكانية للتنبؤ" على طول توزيع الأجور بأكمله. وبمعنى آخر، النموذج غير قادر على التنبؤ بشكل صحيح بتوزيع الأجور. وتتماشى هذه النتيجة مع الأدبيات الاقتصادية القائمة التي تبين وجود فروق كبيرة في الأجور بين العمال الذين يبدوون متماثلين ظاهريًا ويعملون في قطاعات أو مهن أو أنواع مختلفة من المنشآت (انظر على سبيل المثال كرويجر وسامرز، ١٩٨٨؛ كاتس وريفينجا، ١٩٨٩؛ بوند وجونسون، ١٩٩٢؛ مورفي وويلش، ١٩٩٢).

الإطار ٦ دور الخصائص المتعلقة بالمهارات في تحديد الأجور

التي تعكس الاختلاف في قيم المتبقيات عند كل شريحة مئوية من توزيع الأجور بالساعة. ويبين الشكل ٣٢ النتائج: تستند اللوحة أ إلى اللوغاريتمات الطبيعية وتستند اللوحة ب إلى القيم الفعلية. والفرق الآخر بين الاثنين هو أنه في حالة اللوحة ب نتجاهل قيمة الشريحة المئوية المائة لأن إدراجها سيخلق تشويشاً بصرياً في جميع النقاط المئوية الأخرى. †

ويبين المتبقي الإيجابي، أي $w_i - w_{i-1} > 0$ ، الوضع الذي يتقاضى فيه الفرد أجراً أعلى من ذلك الذي تتوقعه المواصفات وفقاً لخصائص سوق العمل الخاصة به أو بها. والعكس صحيح أيضاً: في حالة $w_i - w_{i-1} < 0$ يتقاضى الفرد أجور تقل عن تلك التي يمكن توقعها في ضوء خصائصها أو خصائصها.

وسنرى نفس النمط أيا كانت اللوحتان اللتان ننظر إليهما في الشكل ٣٢، لذلك سنركز على اللوحة (ب). نلاحظ عبر الشرائح المئوية من توزيع الأجر بالساعة مجموعة من المتبقيات (المسافة العمودية بين الحد الأدنى والحد الأقصى). على الرغم من أن التوقعات أقرب بكثير إلى القيم الفعلية كلما اقتربنا من الدرجات الدنيا. وهكذا، وقرب الشريحة المئوية الستين يقترب متوسط الفرق بين الأجور الفعلية والتوقعات من الصفر ويحاكي الحد الأقصى المرجح. وذلك لأنه بالنسبة لمعظم العاملين بأجر في هذا الجانب من التوزيع (حتى الشريحة المئوية الـ ٦٠) ينطبق الحد الأدنى على عدد أقل من الأفراد. وبعد الشريحة المئوية الستين يصبح متوسط القيمة أو $(\sum (w_i - w_{i-1}) / n)$ عند كل شريحة مئوية موجباً ويحدث ذلك بمعدل متزايد ونحن نتحرك نحو أعلى ١ في المائة. هذا يبرز لنا أنه "في المتوسط" تتم مكافأة الأفراد بعد الشريحة المئوية الستين بما يزيد عن نتائجهم المتوقعة (بالنظر إلى خصائصهم). عند هذه النقطة تبدأ المسافة بين الحد الأقصى والمتوسط في الاتساع لأن عدد الأفراد الذين يقعون تحت المتوسط - أي أقرب إلى الحد الأدنى عند كل شريحة مئوية معينة - أكبر الآن مقارنة بالشرائح المئوية الأدنى. ولكن من الصحيح أيضاً أنه عند الشريحة المئوية الستين يبدأ "الحد الأدنى" على الرغم من أنه لا يزال رقم سالب، في التحرك نحو قيمة موجبة. وهذا يعني أنه بينما نتحرك نحو الشرائح المئوية العليا لتوزيع الأجور بالساعة، ينتقل نطاق القيم الدنيا والقوى نحو مجموعة من القيم الإيجابية (بدلاً من نطاق يتحرك بين قيمة سالبة وقيمة موجبة). وبعبارة أخرى، عند الشرائح المئوية العليا تزداد احتمالات أن يتقاضى الأفراد أجوراً أعلى من القيمة المتوقعة نظراً لما يتمتعون به من مزايا سوق العمل. عند الشريحة المائة الـ ٩٥، تشير قيمة الأجور بالساعة المتوقعة لجميع الأفراد إلى أنهم "يتقاضون أجوراً زائدة".

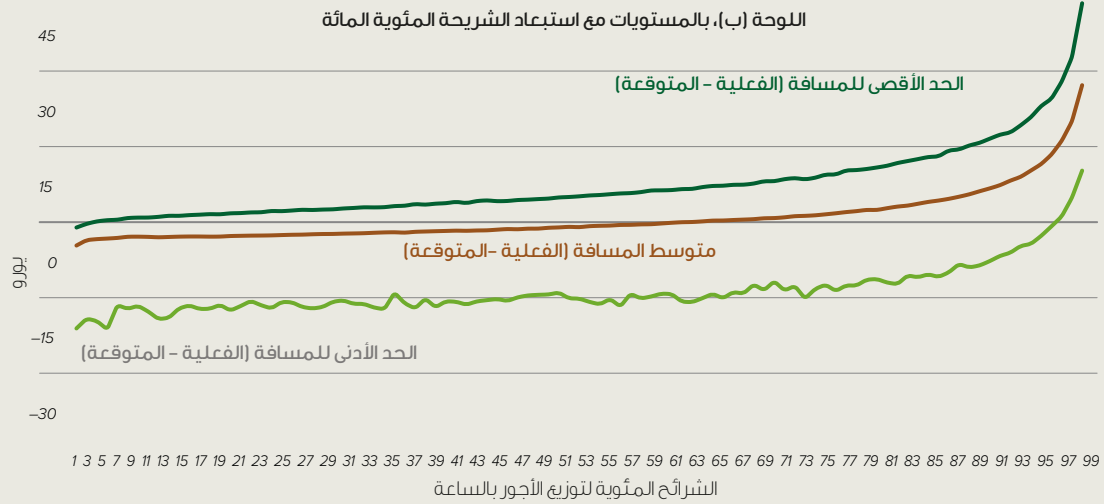
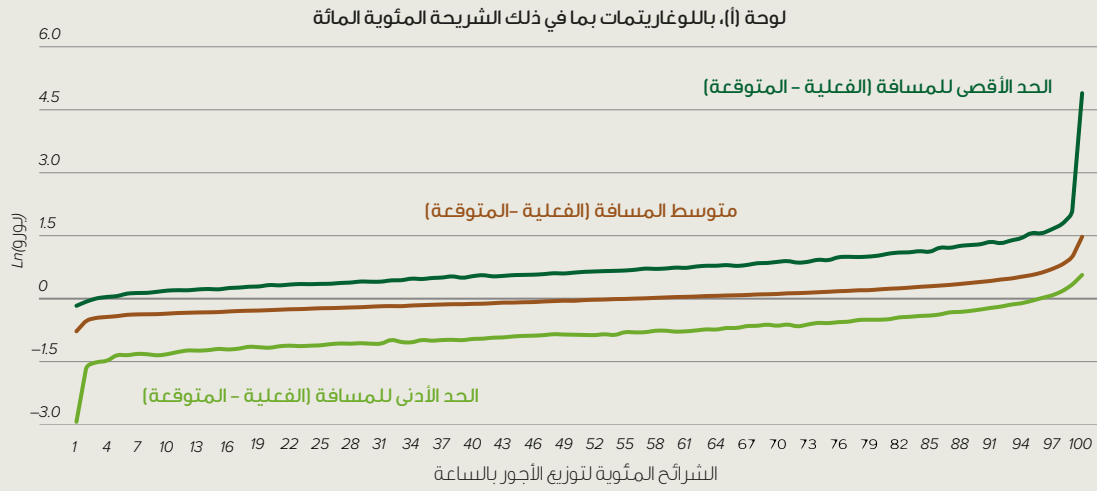
لقد قمنا ببناء نموذج يفسر الأجور بالساعة باستخدام الخصائص الملحوظة المرتبطة بمهارات الأفراد: السن والتعليم ومدة الخدمة (ونقوم أيضاً بالتحكم في عدد ساعات العمل في الشهر). وفيما يتعلق بالسن ومدة الخدمة نأخذ بقيمة المربعات في المواصفة لقياس العوائد الإيجابية ولكن المتناقصة التي تتأثر من تأثير شيخوخة الفرد وأقدميته في المنشأة على الأجور. لذلك، هي نموذجنا حيث تتضمن المصفوفة x المتغيرات السبعة المذكورة وكذلك المصطلحات التفاعلية بين فئات التعليم والسن ومدة الخدمة وساعات العمل الشهرية. * نحن نقدر النموذج لكل بلد على حدة، وبالتالي يتم التحكم في الآثار الخاصة بكل بلد. † يشير المصطلح $1n(w)$ إلى اللوغاريتم الطبيعي للأجور: هذا التحول يحول المتغير التابع إلى متغير له توزيع طبيعي بحيث تكون عملية توليد البيانات متماسكة مع الافتراضات وراء تقدير المربعات الصغرى العادية.

وتقدر جميع النماذج باستخدام الأوزان التي تأخذ في الاعتبار تمثيل الأفراد في كل بلد وفيما يخص السكان الأوروبيين من العاملين بأجر. وتنظر العينة إلى المنشآت التي تضم عشرة موظفين أو أكثر: وهذا قيد ولا يعني بأي حال من الأحوال أن عدم المساواة أو تحديد الأجور ليست مشكلة بين المنشآت متناهية الصغر. ومع ذلك، تقتصر عملية جمع البيانات على هذه العينة. وتقديرات النموذج ترجع المعاملات (β , β_{age} , $\beta_{age-square}$, $\beta_{education}$, β_{tenure}) وكذلك معاملات التفاعلات ومربع السن ومدة الخدمة. وتستخدم المعاملات المقدر لتقدير القيمة المتوقعة للأجور بالساعة، أي التنبؤ بـ $1n(w_i)$ للفرد i في العينة. نذكر هذا التوقع باعتباره $1n(w_i) - 1n(w_i)$ - إذا تم شرحه باللوغاريتمات الطبيعية - أو باعتباره w_i إذا تم التعبير عنه كمستويات.

ومن المسلم به أن النموذج الخطي يوفر التمثيل الصحيح للوغاريتم توزيع الأجور بالساعة، وبالتالي فإن التوقعات بشأن هذه المتغيرات جيدة مثل المواصفات - أي مجموعة المتغيرات التفسيرية، لاستكشاف دقة المطابقة يمكننا تقدير المتبقي. ويعرف ذلك باعتباره الفرق بين الأجور الفعلية الملحوظة للفرد i وقيمته المتوقعة: $w_i - w_i$. من أجل تلخيص المتبقي نصف جميع الأفراد (داخل البلد) وفقاً للأجر الإجمالي للساعة، وبالتالي توزيع جميع الأفراد على شريحة مئوية. عند كل شريحة مئوية ولكل بلد نأخذ الحد الأقصى والحد الأدنى ومتوسط جميع المتبقيات؛ ونرسم المتوسط المرجح - بالنسبة للبلدان الـ ٢٢ في العينة - لهذه التقديرات الثلاثة على طول الشرائح المئوية الصاعدة. من خلال رسم الحد الأدنى والحد الأقصى للتقديرات نعرض مجموعة من القيم

تابع الإطار ٦

الشكل ٣٢ أوروبا. المتبقيات بعد توقع الأجور بالساعة



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES).

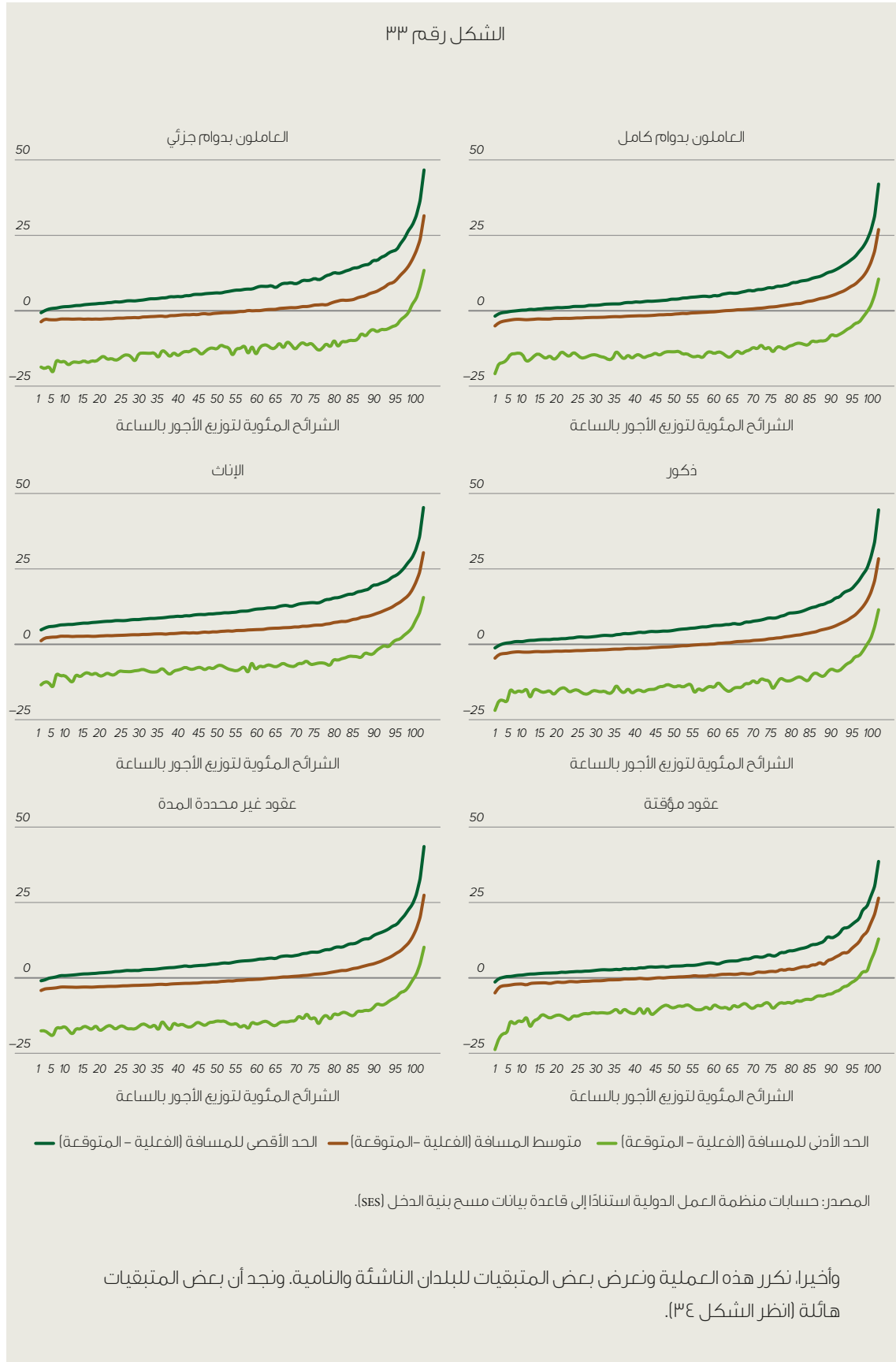
النموذج عند أي شريحة مئوية أقل بالنسبة للذكور مقارنة بما يمكن تفسيره بالنسبة للإناث. ويؤدي ذلك أيضًا إلى أن يتقاضى الذكور في المتوسط أجورًا منقوصة حتى الشريحة المئوية ٥٨، في حين تتقاضى الإناث في المتوسط أجورًا منقوصة حتى الشريحة المئوية السبعين. أما في حالة الشرائح المئوية العليا، فإن مجموعة القيم الموجبة للمتبقيات أوسع في حالة الذكور. على سبيل المثال، عند الشريحة المئوية المائة يتقاضى الذكور والإناث أجورًا زائدة على حد سواء، ولكنها أقل بالنسبة للإناث عن الذكور.

وباستخدام نفس الاستراتيجية، قمنا بمقارنة تقديرات المجموعات الفرعية من السكان التي تستبعد بعضها بعضًا والتي لا ينبغي في الواقع أن تختلف من حيث الأجر بالساعة. ويتم تحديدها (أ) حسب نوع الجنس، (ب) وكثافة العمل، و (ج) وفقًا للاتفاق التعااقدي^٩ وترد النتائج في الشكل رقم ٣٣.

وفي حالة نوع الجنس، تكون الأنماط متشابهة ولكن متوسط المتبقيات للذكور، عند أي شريحة مئوية، أعلى من القيمة الخاصة بالإناث؛ أي، ما يمكن تفسيره من خلال

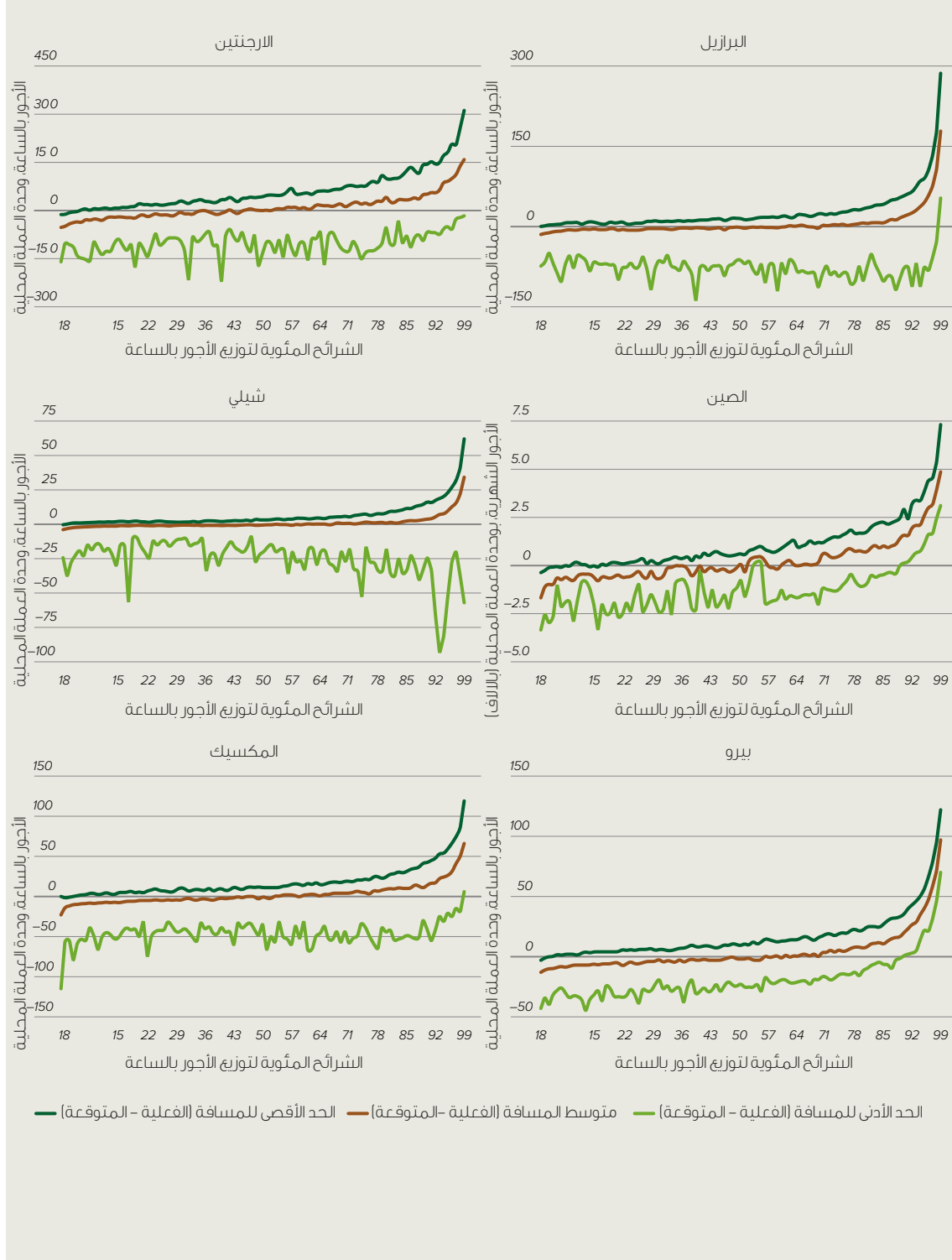
تابع الإطار ٦

الشكل رقم ٣٣



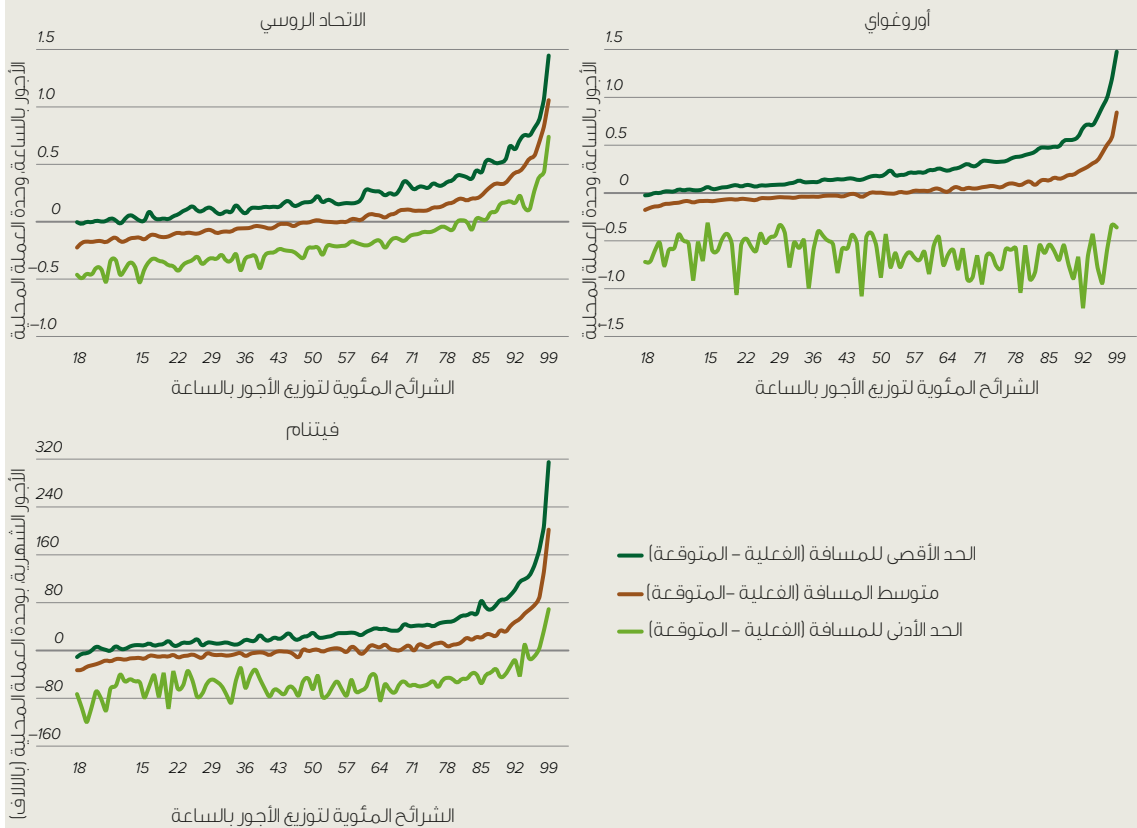
تابع الإطار 6

الشكل 34 المتبقيات بعد توقع الأجر بالساعة، الاقتصادات الناشئة والمنخفضة الدخل



تابع الإطار ٦

تباغ الشكل ٣٤



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى الإحصاءات الوطنية (انظر الملحق الرابع)

ملحوظة: جميع الأرقام حتى الشريحة المئوية التاسعة والتسعون. ويعطي المحور الرأسي قيمة المتبقي، ويعرف بالفرق بين القيمة الفعلية والقيمة المتوقعة (المتوسط لكل شريحة مئوية). ويبين عنوان المحور من كل لوحة في الشكل ما إذا كانت المتبقيات تستند إلى الأجور بالساعة أو الأجور الشهرية. وفي جميع الحالات، تستند الأرقام إلى وحدات العملة المحلية (i.c.u).

* في المجلد، يتم تقدير النموذج لكل بلد بما يسمح بثلاثين متغيراً؛ بدلاً من اختيار واستبعاد المتغيرات المرجعية، تركنا لحزمتنا الإحصائية (STATA) اختيار وإسقاط المتغيرات التي على خط واحد مع الأخرى. وبالنسبة لكل بلد، يمكن للبرنامج تحديد مجموعة مختلفة من المتغيرات المرجعية. والمهم أن تكون مجموعة المعلومات متطابقة لجميع البلدان، وبالتالي تكون المواصفات المؤدية إلى القيمة المتوقعة هي أيضاً متطابقة بين البلدان.

† يمكننا زيادة تقسيم العينة إلى مجموعات فرعية متجانسة بطريقة معينة، على سبيل المثال، تقدير النموذج بشكل منفصل للذكور والإناث. ومع ذلك، هذا يفترض ضمناً أن العائد على مزايا سوق العمل يجب أن يختلف وفقاً لنوع الجنس. وينبغي ألا يكون هذا هو الوضع القائم. بعبارة أخرى، القيمة المتوقعة هي نتيجة إجراء مقارنة لأجور كل فرد بأجور كل فرد آخر في العينة. إذا أجرينا التقدير من خلال تجميع المجموعات الفرعية فإننا نفترض أيضاً أن الأفراد الذين لديهم خصائص مماثلة (مثل التعليم) ولكن مختلفين (مثلاً) في نوع الجنس، قد يتلقوا عوائد مختلفة عن خصائص سوق العمل الخاصة بهم؛ وهذا من شأنه أن يقلل في الواقع من الخطأ في التقديرات مما يؤدي إلى تقديرات أقل بالنسبة للمتبقيات. ومن ضمن البدائل إدراج متغير "نوع الجنس" - أو بدوام كامل / بدوام جزئي، أو العقد، أو المهنة - في المواصفات؛ والنتيجة هي التحكم في الاختلاف بين الجنسين (أو الاختلافات بين المجموعات الفرعية الأخرى) بالإضافة علاوة خاصة بنوع الجنس تتعلق بسوق العمل، ولكن ليس بالمزايا التي يجلبها الأفراد إلى سوق العمل. هدفنا هو السماح حصراً للخصائص الفردية التي ينبغي من حيث المبدأ أن تشرح الأجور - إن أمكن ذلك - والسماح لهذه الخصائص بالتفاعل في النموذج.

‡ في حالة أوروبا، عند الشريحة المئوية ٩٩، متوسط الحد الأدنى، والحد الأقصى والمسافة بين الفعلي والمتوقع هي ١,٣ يورو و ٤٣,٥ يورو و ٢٧,٣ يورو على التوالي. وبمجرد وصولنا إلى الشريحة المئوية ١٠٠، تبلغ هذه التقديرات ٢١,٨ يورو، و ٢٧,٢ يورو و ٦٩,١ يورو على التوالي. ومن شأن القيمة البالغة ٢٧,٢ يورو أن تشبه الرسم التوضيحي الذي يبين "أقصى مسافة" وتؤدي إلى رسم بياني مشابه لخط أفقي بزاوية قائمة في أقصى اليمين. استبعاد الشريحة المئوية الأعلى يساعد على معرفة ما يحدث للمتبقيات على طول الشرائح المئوية في اللوحة (ب). لا تتأثر اللوحة (أ) بنفس الشكل بسبب تأثير التحجيم المتعلق بالتحويل إلى اللوغاريتم الطبيعي.

§ لاحظ أننا لم نطبق النموذج بشكل منفصل على المجموعات المختلفة من السكان. لقد طبقنا النموذج الذي يسمح لجميع الأفراد بالدخول في التقدير بمواصفات مماثلة - على أساس كل بلد على حدة للتأكد من أننا أخذنا في الاعتبار الفروق في حجم الأجور بين البلدان في العينة. بعد تطبيق النموذج قمنا بمقارنة المجموعات الفرعية التي تستبعد بعضها بعضاً.

١. عدم المساواة في الأجور بين المنشآت وداخلها

١.١. الاستنتاجات التي توصلت إليها الأدبيات

كان لفشل الحجج الكلاسيكية المتعلقة بالمهارات في شرح جزء كبير من التباين الملحوظ في الأجور آثار الاهتمام بأماكن العمل كعامل محدد لعدم المساواة في الأجور. إلى أي مدى يتحدد عدم المساواة في الأجور من خلال التفاوت في الأجور بين المنشآت وإلى أي مدى يحدده التفاوت في الأجور داخل المنشآت؟ وقد أثار هذا السؤال اهتمامًا متزايدًا من قبل البحوث الأكاديمية، وقد أتاحت هياكل البيانات الجديدة للباحثين القدرة على فك الارتباط بين التأثيرات الخاصة بالعاملين والتأثيرات الخاصة بأصحاب العمل على الاتجاهات المتصاعدة لعدم المساواة في الأجور (على سبيل المثال، لينتز ومورتسنس، ٢٠١٠؛ ولزير وشاو و ستانتون، ٢٠١٦). وكان لتوافر مجموعات بيانات مطابقة للعاملين وأصحاب العمل من منتصف إلى أواخر عام ٢٠٠٠ أن أتاح للباحثين بيانات عن العاملين والمنشآت التي يعملون فيها.

وتبين النتائج المستمدة من هذه الأدبيات أن عدم المساواة في الأجور لا تنشأ فقط بسبب الاختلافات في مهارات العمال، بل أيضًا نتيجة مزيج من الاختلافات في متوسط الأجور بين المنشآت (ما نسميه عدم المساواة بين المنشآت) وعدم المساواة في الأجور داخل المنشآت. ويختلف الوزن النسبي لهذين العاملين في التفاوت العام في الأجور بين البلدان والفترات الزمنية. ففي الولايات المتحدة، على سبيل المثال، يبدو أن عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت أكبر من عدم المساواة في الأجور بين المنشآت، لكن الاتجاهات الأخيرة نحو ارتفاع عدم المساواة كانت مدفوعة بتغيرات في الأجور بين المنشآت أكثر منه في الأجور داخل المنشآت. وبعبارة أخرى، فإن التفاوت في الأجور يعزى الآن إلى زيادة التفاوت داخل المنشآت، وبدرجة أكبر إلى التفاوت بين المنشآت. وقد ازداد النوعان من عدم المساواة بشكل ملحوظ بين الشركات الكبيرة جدًا في الولايات المتحدة (سونج وآخرون، ٢٠١٥). وفي بلدان أخرى، كانت الأوزان النسبية لهذين العاملين مختلفة. ففي البرازيل، على سبيل المثال، عدم المساواة في الأجور بين المنشآت أكبر مما هو عليه داخل المنشآت، ويعزى معظم الانخفاض في التفاوت العام في الأجور بين عامي ١٩٩٦ و٢٠١٢ إلى انخفاض عدم المساواة بين المنشآت (ألفاريز وآخرون، ٢٠١٦؛ انظر أيضًا الاستعراض الأكثر شمولية للأدبيات في الإطار ٧).

وقد طُرحت أسباب مختلفة كفرضيات لشرح ظاهرة ارتفاع عدم المساواة في الأجور نتيجة لعدم تكافؤ المنشآت، من بينها الفرضية المتعلقة بالفوارق في الإنتاجية: المنشآت الفائقة الإنتاجية تتجاوز باقي المنشآت، ويمكن أن تدفع لجميع العاملين بأجر أكثر بكثير بالمقارنة بالشركات الأخرى في الاقتصاد. سبب آخر هو الفرز: فالشركات أصبحت أكثر تخصصًا، حيث ينتقل العاملون الأكثر إنتاجًا إلى الشركات الأكثر نجاحًا (داخل منطقتهم، أو القطاع الاقتصادي، وما إلى ذلك). وهناك سبب آخر يقدم تفسيرًا قويًا لهذه الظاهرة، وهو الاستقطاب في أنواع المهارات التي تستخدمها الشركات (ويل، ٢٠١٤).

في حين أنه قبل أواخر الثمانينيات أو أوائل التسعينيات من القرن الماضي، كانت القوى العاملة في الشركات تمتلك عادةً خليطًا واسعًا من المهارات - بدءًا من عمال النظافة إلى عمال الإنتاج إلى السكرتيرات والمديرين - إلا أنه في العقدين الأخيرين (وبخطوات متسارعة خلال السنوات الأخيرة) أصبح هناك تزايد في الاستعانة بمصادر خارجية لبعض الوظائف والخدمات من خلال المتعاقدين من الباطن أو أصحاب الامتيازات، وقد وجد أصحاب العمل أنه من الأسهل تحويل العمل الذي كان يقوم به الموظفون سابقًا إلى خدمات مقدمة بموجب عقود مبرمة مع مقدمي خدمات مستقلين، بحيث لم تعد القوى العاملة التابعة لهم تمثل مجموعة واسعة من المهارات، وأصبحت منشآتهم توظف مجموعات

متزايدة من العمال ذوي المهارات العالية، وقلصت بشكل حاد أعداد العمال ذوي المهارات المنخفضة. ونتيجة لذلك، يجد العمال ذوي المهارات المتدنية فرص عمل في القطاعات المنخفضة الأجور التي تخصص الآن في توفير تلك السلع والخدمات المتعاقد عليها من خلال ممارسات الاستعانة بمصادر خارجية. في حين أن الشركات التي تستخدم هذه الاستراتيجيات بشكل أكثر قوة تقدم أجوراً أعلى من الشركات ذات المهارات المختلطة.

فيما يتعلق بتزايد عدم المساواة داخل المنشآت، هناك عاملان هامين يتمثلان في انخفاض علاوة الأجور للعمال ذوي المهارات المنخفضة في الشركات الكبيرة (سونج وآخرون، ٢٠١٥) والأجور المتزايدة لمديري الشركات والمديرين التنفيذيين والمهنيين ذوي المهارات العالية الذين استفادوا من زيادات أعلى بكثير في الأجور عن زملائهم في العمل (انظر على سبيل المثال بيكيتي، ٢٠١٤؛ ساباديش وميشيل، ٢٠١٢). وقد استعرضت دراسة قام بها بيكيتي (٢٠١٤) مؤخرًا وساباديش وميشيل (٢٠١٢) البيانات المتاحة حديثاً والتي تسمح باستخلاص الاتجاهات التاريخية لأجور المديرين التنفيذيين - خاصة بالنسبة للولايات المتحدة والمملكة المتحدة. ووفقاً لتقديرات المؤلفين، كان المحرك الرئيسي لعدم المساواة في الأجور هو نمو أجور وتعويزات الرؤساء التنفيذيين. كما يمكن أيضاً مشاهدة هذا النمط من ارتفاع التفاوت في الدخل في بعض البلدان الآسيوية. على سبيل المثال، أصبح استخدام خيارات الاكتتاب في الأسهم أكثر شعبية في اليابان (نيكي أسيان ريفيو، ٢٠١٦، Nikkei Asian Review، ٢٠١٦)، في حين أن التغييرات في ثقافة الشركات في جمهورية كوريا نتجت عن شكل من أشكال مكافأة الإدارة العليا التي تشبه إلى حد بعيد نموذج الولايات المتحدة (إرليخ وكانج، ٢٠٠١). كما تم تسليط الضوء على الرواتب التنفيذية في جنوب أفريقيا (ماسي، كولير وكروتي، ٢٠١٤).

الإطار V عدم المساواة في الأجور بين المنشآت وداخلها: استعراض الأدبيات

في دراسة حديثة، قام ألفاريز وآخرون (٢٠١٦) بتطبيق هذا التفكيك في عدم المساواة إلى عدم المساواة في الأجور بين الشركات وداخل الشركات على سوق العمل الرسمي في البرازيل، وتبين أن ما يقرب من ثلثي مجموع التشتت في الدخل في القطاع الرسمي في البرازيل في عام ١٩٩٦ جاء نتيجة الاختلافات بين الشركات في متوسط الأجور، أي المكون الأول في التفكيك أعلاه. وعلى العكس من ذلك، فإن ثلث التشتت الكلي جاء من الفروقات في الأجور داخل الشركات، أي المكون الثاني أعلاه. وعلاوة على ذلك، أظهر المؤلفون أن معظم الانخفاض في عدم المساواة في الأجور في البرازيل بين عامي ١٩٩٦ و٢٠١٢ يمكن تفسيره في ضوء انخفاض عدم التجانس في الأجور بين الشركات، في حين أن مساهمة الانخفاض في توزيع الأجور داخل الشركات كانت أقل. وبالنسبة للفترة ما بين عامي ١٩٨٦ و١٩٩٥ في البرازيل، يبين هليمان وموندلر وريدينج (٢٠١٥) أن معظم الارتفاع في تشتت الأجور خلال تلك السنوات يمكن تفسيره أيضاً من خلال تزايد عدم التجانس في الأجور بين الشركات.

أكدت الأدبيات الحديثة على أهمية مكان عمل الفرد في تحديد دخل الأجور. ويعود الاهتمام بأماكن العمل كمحدد لعدم المساواة في الدخل إلى حقيقة أن انحرافات الأجور الكلاسيكية لم تفسر جزءاً كبيراً من التباين العام الملاحظ في الأجور (مينيسر، ١٩٧٤؛ هيكممان، لوكير وتود، ٢٠٠٣). وقد أظهر كيرجر وسامرس (١٩٨٨)، من خلال تحدي النموذج التنافسي لتحديد الأجور، أن هناك فروقا كبيرة في الأجور بين العاملين الذين يبدو أنهم متطابقين ويعملون في قطاعات مختلفة من الاقتصاد الأمريكي؛ وتوصلت دراسات أخرى إلى استنتاجات مماثلة في العديد من البلدان. وبالإضافة إلى ذلك، ظلت الفروق الكبيرة في الأجور بين العمال داخل الصناعات غير مفسرة. ولمعالجة هذه الفجوة، بحثت سلسلة حديثة من الأعمال أنماط عدم المساواة في الدخل بين المنشآت وداخلها (شركات أو مؤسسات أخرى). ويعتمد هذا التحليل على تفكيك تباين (لوجاريتم) الأجور الإجمالية إلى عنصرين: الأول، تشتت متوسط أجور العمال بين الشركات؛ وثانياً، تشتت أجور العمال داخل الشركات مشروطاً بالفروقات بين الشركات.

تابع الإطار V

أصحاب العمل المختلفين من خلال البيانات الطولية وبينما كانت دراستهم الأصلية عن أسواق العمل الفرنسية، فقد تم تطبيق تحليل مماثل لعدم المساواة الكلية في الأجور على مكونات خاصة بالشركات وبالعمالين، في أسواق العمل في جميع أنحاء العالم. وتشمل الدراسات اللاحقة: أندروز وآخرون (٢٠٠٨)، وكارد، وهيننج، وكلين (٢٠١٣)، في ألمانيا؛ إيرازو، شيفاردي، وتوسيتي (٢٠٠٨)، في إيطاليا؛ كارد وآخرون (٢٠١٦)، في البرتغال؛ لوبيس دي ميلو (٢٠١٥)، والفاريز وآخرون (٢٠١٦)، في البرازيل؛ بونوم، ولامادون، ومانيروا (٢٠١٥)، في السويد؛ أبود، وفينر، وكرامارز (١٩٩٩)، أبود، وكريسي وكرامارز (٢٠٠٢)، وودكوك (٢٠١١)، سوركين (٢٠١٥)، وسونج وآخرون (٢٠١٥)، بالنسبة للولايات المتحدة.

وعلى الرغم من أن هذه الدراسات تختلف في جوانب منهجية هامة، فإن نتائجها تتماشى تقريبًا مع تحليل عدم المساواة في الأجور المقطعية الكلية حيث إلى ٥٠ في المائة إلى التباين في أجور العمال، و ٢٠ في المائة إلى تباين أجور الشركات، مع قوة تفسيرية عامة (R²) في حدود ٨٥ في المائة، ومع ذلك، يعزى كارد، هيننج وكلين (٢٠١٣)، والفاريز وآخرون (٢٠١٦)، وسونج وآخرون (٢٠١٥)، جانب كبير من التحولات في عدم المساواة في الأجور على مر الزمن للتغيرات في توزيع عدم تجانس أجور الشركات في ظل إطار تحليل AKM. ولذلك، تسلط هذه النتائج الضوء بشكل عام على المستويات والاتجاهات الزمنية في عدم المساواة بين الشركات وداخلها والتي أبرزتها الأدبيات المذكورة أعلاه.

ومن أهم دراسات المتابعة بشأن تحليل AKM هو النظر في العوامل الكامنة وراء الاختلافات في الأجور بين الشركات من جهة والاختلافات في الأجور بين العمال من جهة أخرى. لمعالجة هذا السؤال، وجد ألفاريز وآخرون (٢٠١٦) أن ما يقرب من ٦٠ في المائة من التباين في الأجور بين أصحاب العمل يمكن تفسيرها من خلال الفوارق في إنتاجية العمال، مقاسة بالقيمة المضافة لكل عامل على مستوى الشركة، كما وجد بارث وموين وويلومسن (٢٠١٤) أن العائد للعامل الواحد على مستوى المنشأة يعد مؤشرًا هامًا على الفروق في الأجور التي يدفعها أصحاب العمل في الولايات المتحدة، على الرغم من أنهم وجدوا أن القوة التفسيرية أضعف، على جانب العمال، وجد ألفاريز وآخرون (٢٠١٦) علاقة معتدلة بين المؤشرات غير المباشرة لمهارات العمال وأجور العمال. بيد أن وجود صلة ضعيفة بين الإنتاجية والأجور يمثل أكبر جانب من الانخفاض في تشتت كل من أجور العمال وأجور الشركات على مدار الوقت.

يبين سونج وآخرون (٢٠١٥) أنه في الولايات المتحدة، وخلافًا لحالة البرازيل، كان التباين داخل الشركات أكبر من التباين بين الشركات للفترة من عامي ١٩٧٨ إلى ٢٠١٣. ولكن بالنظر إلى التغيرات على مر الزمن، وجدوا أن ثلثي الزيادة في عدم المساواة في الأجور يمكن تفسيرها بتزايد عدم المساواة في الأجور بين الشركات، وثلث الزيادة نتيجة زيادة عدم المساواة في الأجور داخل الشركات. بيد أن بالنسبة للعمالين في "الشركات الضخمة" التي تستخدم أكثر من عشرة آلاف عامل، زاد عدم المساواة بين الشركات وعدم المساواة داخل الشركات زيادة كبيرة، وبنسب متساوية تقريبًا، ويرجع المؤلفون ارتفاع عدم المساواة في متوسط الأجور بين الشركات إلى زيادة الفصل بين العاملين، حيث يتجمع العمال ذوي المهارات العالية في بعض الشركات والعمال ذوي المهارات المنخفضة في شركات أخرى. باستخدام مجموعة بيانات منفصلة، بين بارث وآخرون (٢٠١٦) أيضًا أن حصة كبيرة من الزيادة في عدم المساواة في الأجور بين عامي ١٩٧٠ و٢٠١٠ في الولايات المتحدة، يفسرها ارتفاع تشتت الأجور بين المنشآت.

وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن مكان العمل قد يكون عنصرًا مهمًا هامًا في تحديد الأجور، وأن التغيرات في توزيع الأجور على مستوى الشركات قد تفسر جانب كبير من التحرك في عدم المساواة الإجمالية في الأجور على مدى العقود الأخيرة.

ويتمثل التحدي الرئيسي في تفسير الفروق في الأجور بين الشركات في التمييز بين علاوات الأجور الحقيقية الخاصة بالشركات وعدم التجانس الكامل بين العمال. ما يتم مشاهدته من حصول العمال في بعض الشركات على أجور أفضل من العمال الآخرين في شركات أخرى قد يترتب على أحد المصدرين الأساسيين لعدم التجانس: فمن جهة، قد يواجه نفس العامل فجوات كبيرة في الأجور بين الشركات، ويشار إليها بالفروق بين الشركات في الأجور أو عدم تجانس أجور الشركات؛ من ناحية أخرى، قد تختلف أجور العمال حتى في ظل العمل مع نفس صاحب العمل، ويشار إلى ذلك بالفروق في الأجور بين العمال أو عدم تجانس أجور العمال.

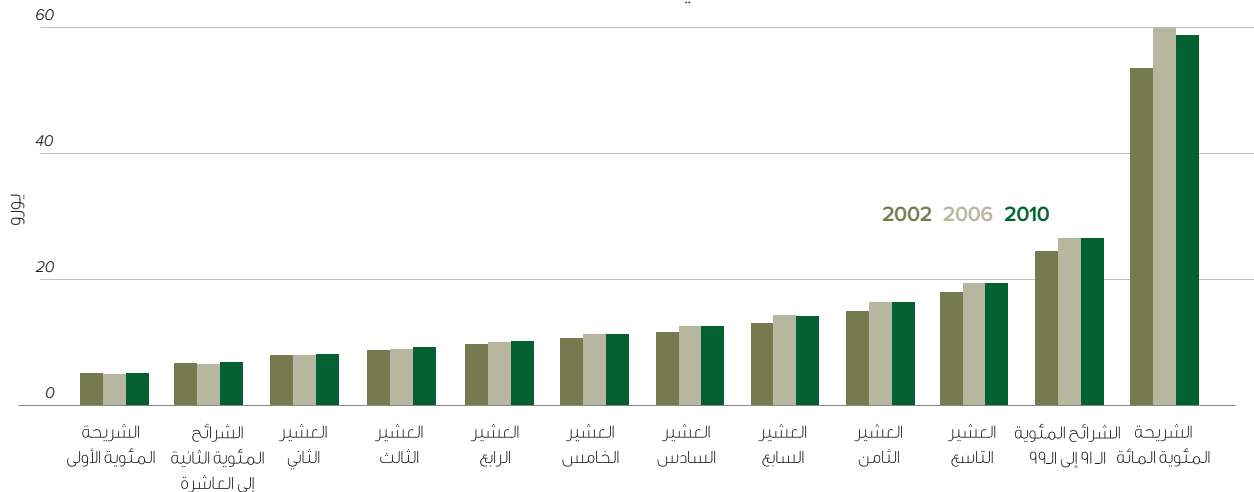
وسيظهر النوعان من عدم التجانس - بين الشركات وبين العمال - بوجه عام في توزيع الأجور. وفي الواقع لا يمكن تمييزهما في البيانات المقطعية. ومن أجل التمييز بين الفروق الكامنة وراء الأجور بين الشركات وفروق الأجور بين العمال، اقترح أبود، كرامارز ومارجوليس (المشار إليهم فيما يلي بـ AKM)، عام ١٩٩٩ بمتابعة العمال عبر

٢.١. مقارنة متوسط الأجور بين المنشآت

ما مدى عدم المساواة في الأجور بين المنشآت؟ نعالج هذا التساؤل عن طريق مقارنة متوسط الأجور بين المنشآت. ولإجراء هذا التحليل، حيث تكون الوحدة المركزية للبحث هي المنشأة في مقابل صاحب الأجر الفرد، يلزم توافر بيانات على مستوى المنشأة، وبالنسبة للاقتصادات المتقدمة، نواصل الاعتماد على مسح بنية الدخل (SES) لليوروستات، حيث لدينا بيانات من ٢٢ بلدًا في أوروبا. وكما هو مبين أعلاه، فإن مسح بنية الدخل هو استقصاء للعاملين وأصحاب العمل لا يوفر معلومات عن نتائج المنشآت فحسب (مثل متوسط أجر المنشأة)، وإنما يتضمن أيضًا معلومات مفصلة عن الأفراد الذين يعملون في هذه المنشآت، وهي سمة من سمات البيانات التي نستغلها في أقسام لاحقة من هذا التقرير. نقص أو عدم إمكانية الوصول إلى بيانات مسوح العاملين وأصحاب العمل لبلدان في مناطق أخرى من العالم يعني أنه لا يمكننا تقديم تقديرات لهذه المناطق الأخرى إلا باستخدام الدراسات الاستقصائية الكلاسيكية على مستوى المنشآت (انظر الملحق الرابع).

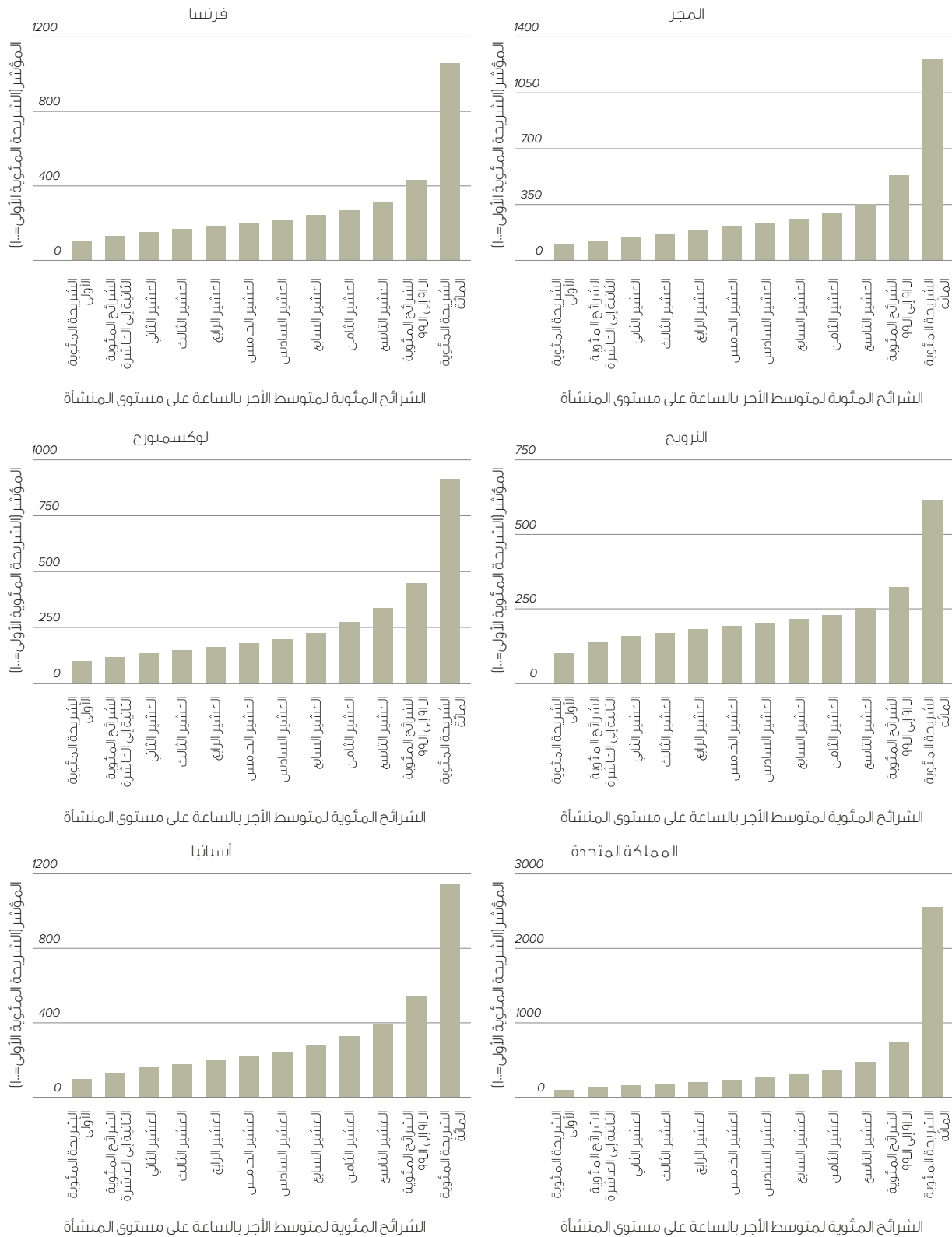
ماذا يمكننا ملاحظته؟ بدلا من تصنيف العمال الأفراد حسب أجورهم كما في الأقسام السابقة، نقوم في الشكل ٣٥ بتصنيف جميع المنشآت وفقًا لمتوسط أجورها، ونقسم المنشآت إلى عشر مجموعات (أو شرائح عشرية)، ونبين متوسط الأجور لكل مجموعة من المنشآت. كما نختار الشريحتين المتأبنتين الأولى والأخيرة (أو ا في المائة) في أوروبا ككل، على سبيل المثال، نجد أنه في عام ٢٠١٠، كانت المنشآت الواقعة في أدنى ا في المائة تدفع في المتوسط ١٥ يورو لساعة العمل الواحدة، في حين أن الشركات في أعلى واحد في المائة تدفع في المتوسط ٥٨,٨ يورو: تدفع المنشأة الوسيطة في المتوسط حوالي ١٢ يورو. وتبين الأمثلة القطرية في الشكل ٣٦ وجود اختلافات واسعة بين البلدان، مع ارتفاع عدم المساواة نسبيًا بين المنشآت في المملكة المتحدة، وتسجيل قيم متوسطة في فرنسا والمجر ولوكسمبورج وإسبانيا، ووجود عدم مساواة منخفضة نسبيًا بين المنشآت في النرويج.

الشكل ٣٥ عدم المساواة في الأجور بين المنشآت، أوروبا، ٢٠١٠ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٢



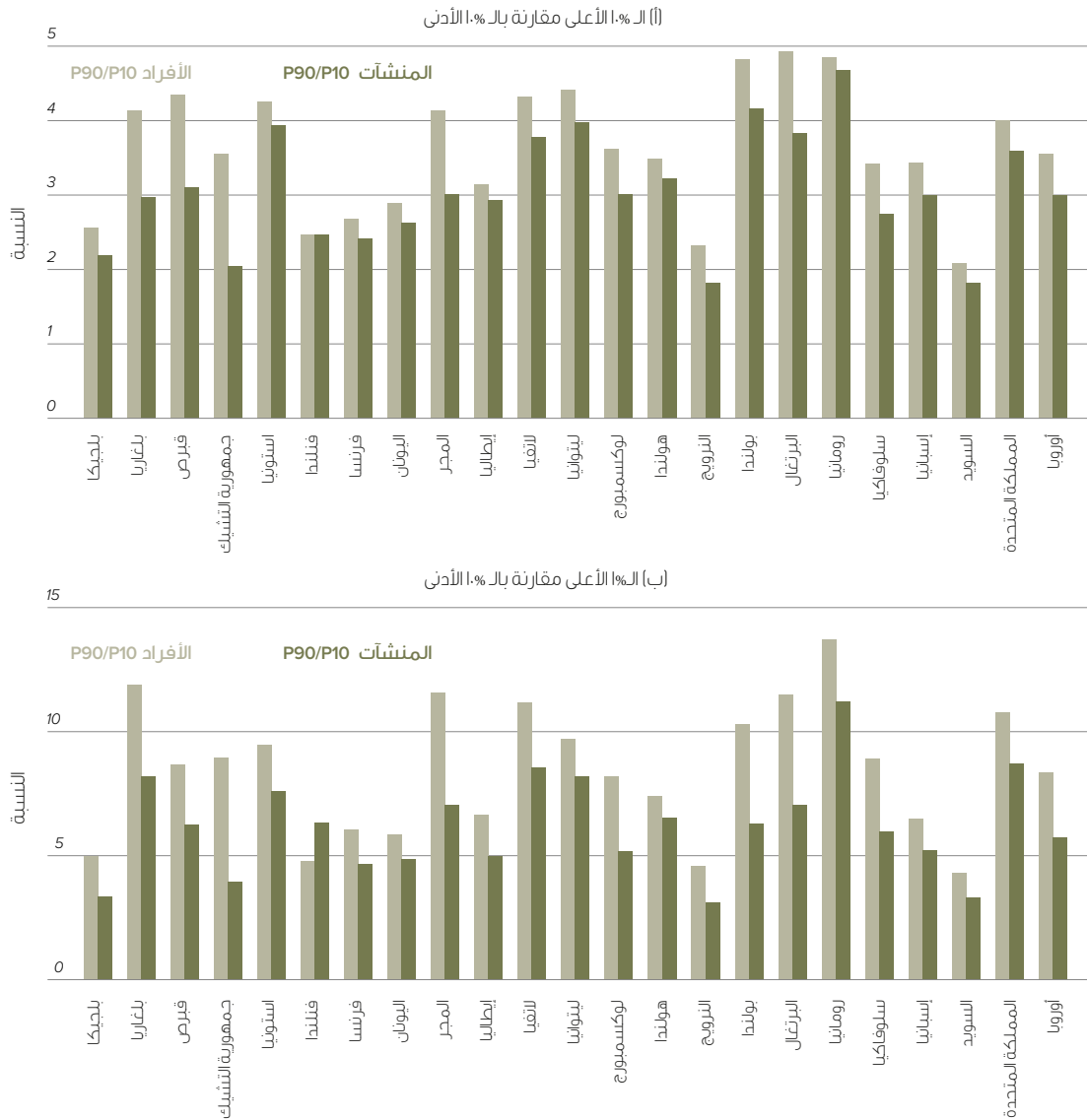
ملحوظة: البلدان هي بلجيكا وبلغاريا وقبرص والجمهورية التشيكية، وأستونيا، وفنلندا، وفرنسا، واليونان، والمجر، وإيطاليا، ولاتفيا، وليتوانيا، ولوكسمبورج وهولندا، والنرويج، وبولندا، والبرتغال، ورومانيا، وسلوفاكيا، وإسبانيا، والسويد، والمملكة المتحدة، ويشير مقياس "الأجر بالساعة" إلى مجموع الأجر الإجمالي بالساعة، بما في ذلك الأجر التعاقدى وأجر العمل الإضافي، بالإضافة إلى العلاوات والمزايا. القيم باليورو بالقيمة الحقيقية وسنة الأساس ٢٠١٠. انظر الملحق الرابع للحصول على معلومات إضافية عن مجموعة البيانات. حيث يتم حساب المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية على أساس المتوسط المرجح باستخدام ٢٢ اقتصادًا من مسح بنية الدخل (SES) لليوروستات، حيث يتم حساب أوزان التكرار باستخدام تمثيل المنشآت على مستوى الصناعة في كل بلد من البلدان المتاحة في مجموعة البيانات: مصدر البيانات هو إحصاءات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

الشكل ٣٦ التوزيع النسبي للأجور على مستوى المنشأة، البلدان الأوروبية المختارة، ٢٠١٠



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية باستخدام مسح بنية الدخل (SES) لليوروستات. انظر الملحق الرابع للحصول على مزيد من المعلومات.

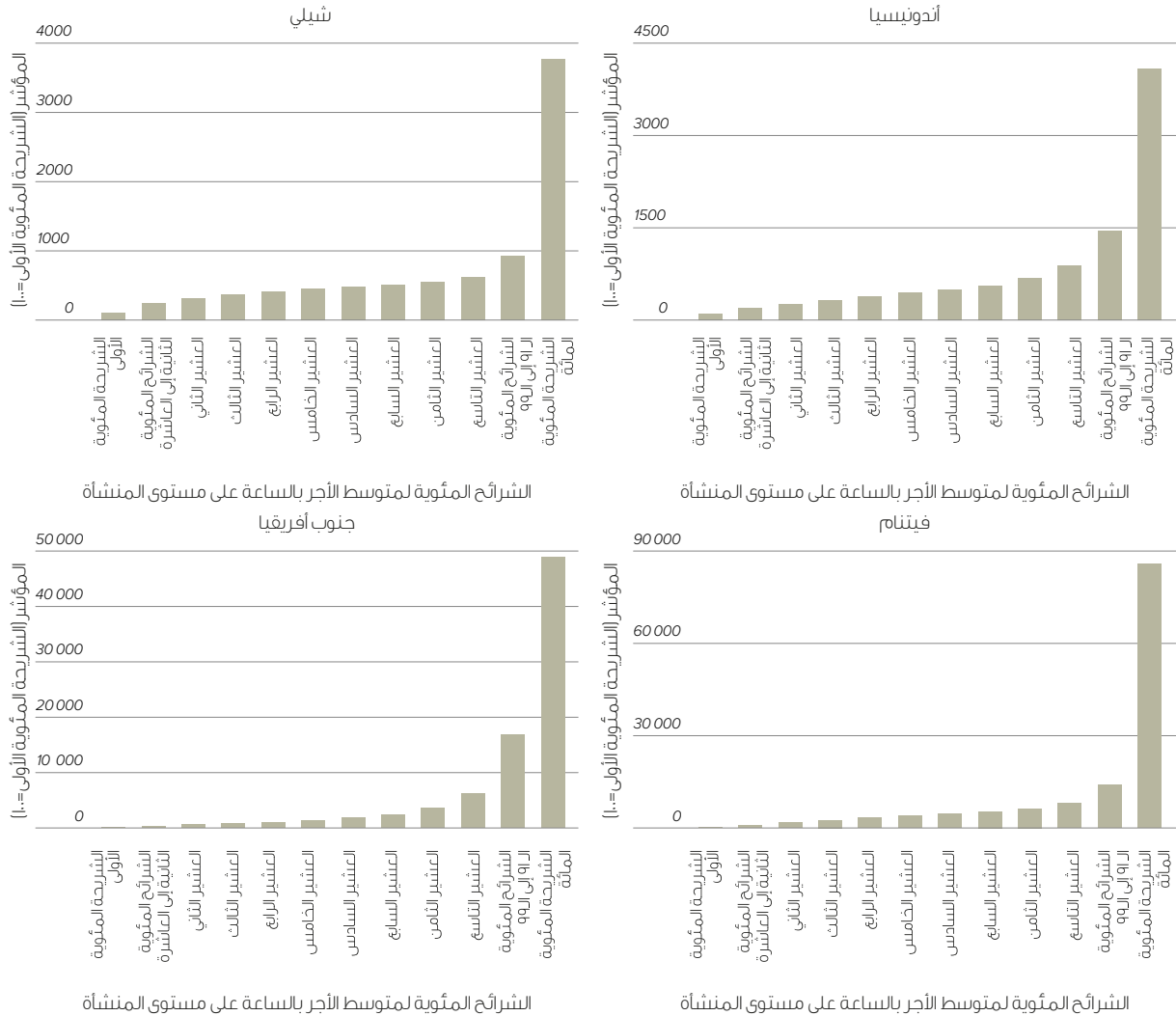
الشكل ٣٧ عدم المساواة في الأجور بين الأفراد وبين المنشآت بمقارنة P٩٠/P١٠ و P١٠٠/P١٠، البلدان الأوروبية المختارة، ٢٠١٠



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية باستخدام مسح بنية الدخل (SES) لليوروستات. (انظر الملحق الرابع)

يقارن الشكل ٣٧ التفاوت الإجمالي في الأجور بين الأفراد الذين يعانون من عدم المساواة في الأجور بين المنشآت، وذلك لاثنتين من النسب العشرية المختلفة (P٩٠/P١٠ أي أعلى ١٠ في المائة وأدنى ١٠ في المائة، و P١٠٠/P١٠ أي أعلى ١ في المائة وأدنى ١٠ في المائة). ويمكننا ملاحظة أن في بعض البلدان هناك قدر من التطابق بين المستوى المنخفض من عدم المساواة في الأجور بين الأفراد والمستوى المنخفض من عدم المساواة في الأجور بين المنشآت (كما هو الحال مثلًا في السويد أو النرويج) أو مستوى أعلى من عدم المساواة من كلا النوعين (كما هو الحال في المملكة المتحدة ورومانيا)، وإن كان هناك في بعض البلدان فرق كبير بين النوعين من عدم المساواة (كما هو الحال في الجمهورية التشيكية أو البرتغال، مع عدم المساواة في الأجور بين الأفراد أكبر كثيرًا من عدم المساواة في الأجور بين المنشآت). ونرى أيضًا أنه عندما نقارن أعلى واحد في المائة مع أدنى عشرة في المائة، فإن عدم المساواة بين الأفراد تتجاوز عدم المساواة بين المنشآت بدرجة أكبر.

الشكل ٣٨ التوزيع النسبي للأجور على مستوى المنشأة في البلدان النامية المختارة



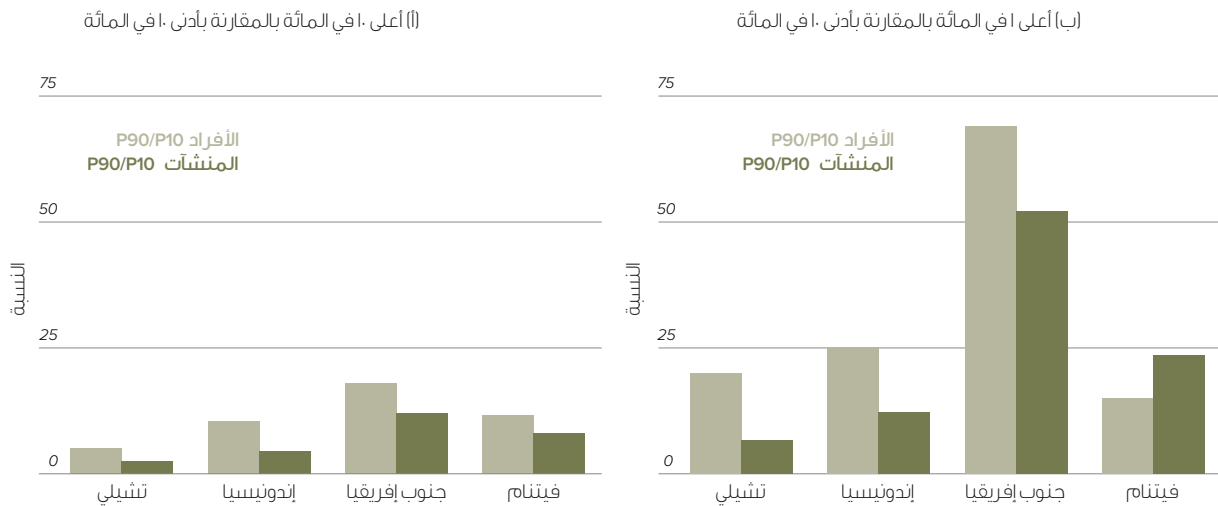
ملحوظة: أساس المؤشر 100 = الشريحة المئوية الأولى. وتستند قيم فيتنام وإندونيسيا إلى مقارنة الأجور الشهرية، في حين تستند التقديرات المتعلقة بتشيلي وجنوب أفريقيا إلى الأجور بالساعة. وتستند بعض البلدان على أساس الأجور بالساعة وغيرها من البلدان على أساس الدخل المعادل للعمل بدوام كامل. ولا تغطي بيانات جنوب أفريقيا إلا مجموعة مختارة من المنشآت غير الرسمية. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية باستخدام أحدث سنوات مجموعة مختارة من الدراسات الاستقصائية للمنشآت على النحو المبين في الملحق الرابع

وبالنظر إلى عينة من أربعة بلدان نامية توضيحية في الشكلين ٣٨ و٣٩، يبدو أن عدم المساواة بين المنشآت تتجه إلى أن تكون أكبر في هذه البلدان منها في البلدان المتقدمة. وفي حين أن متوسط أجور أعلى عشرة في المائة من المنشآت في البلدان المتقدمة يتراوح بين ضعفين إلى خمسة أضعاف ما هو عليه في أدنى عشرة في المائة، فإن هذه النسبة في عينة البلدان النامية والناشئة تتراوح بين ضعفين في تشيلي إلى ثمانية أضعاف في فيتنام، و١٢ ضعفًا في جنوب أفريقيا.

وهناك طريقة أخرى للنظر إلى عدم المساواة في متوسط الأجور بين المنشآت وهي موضحة في الشكل ٤٠ لعينة من البلدان الأوروبية. وتبين الدوائر في الشكل نسبة المنشآت ذات الأجور المرتفعة

والمتوسطة والمنخفضة حيث الأجور "المنخفضة" هي متوسط الأجور التي تقل عن ٦٠ في المائة من وسيط الأجر المتوسط، والأجور "المرتفعة" هي متوسط الأجور الأعلى من ١٤٠ في المائة من وسيط الأجر المتوسط. وفي هذه العينة التوضيحية من البلدان، لدى النرويج أعلى نسبة من المنشآت ذات الأجور المتوسطة، ولدى المملكة المتحدة أدنى نسبة (٩٠ في المائة في النرويج مقابل ٦١ في المائة في المملكة المتحدة)، في حين أن المملكة المتحدة لديها عدد أكبر من الشركات ذات الأجور الأعلى أو الأقل من النرويج والتي لديها عدد قليل جدًا من المنشآت ذات الأجور المنخفضة. وتحظى المجر بأعلى نسبة من المنشآت ذات الأجور المنخفضة (٢٠ في المائة) في هذه العينة من البلدان.

الشكل ٣٩ عدم المساواة في الأجور بين الأفراد وبين المنشآت، البلدان النامية المختارة



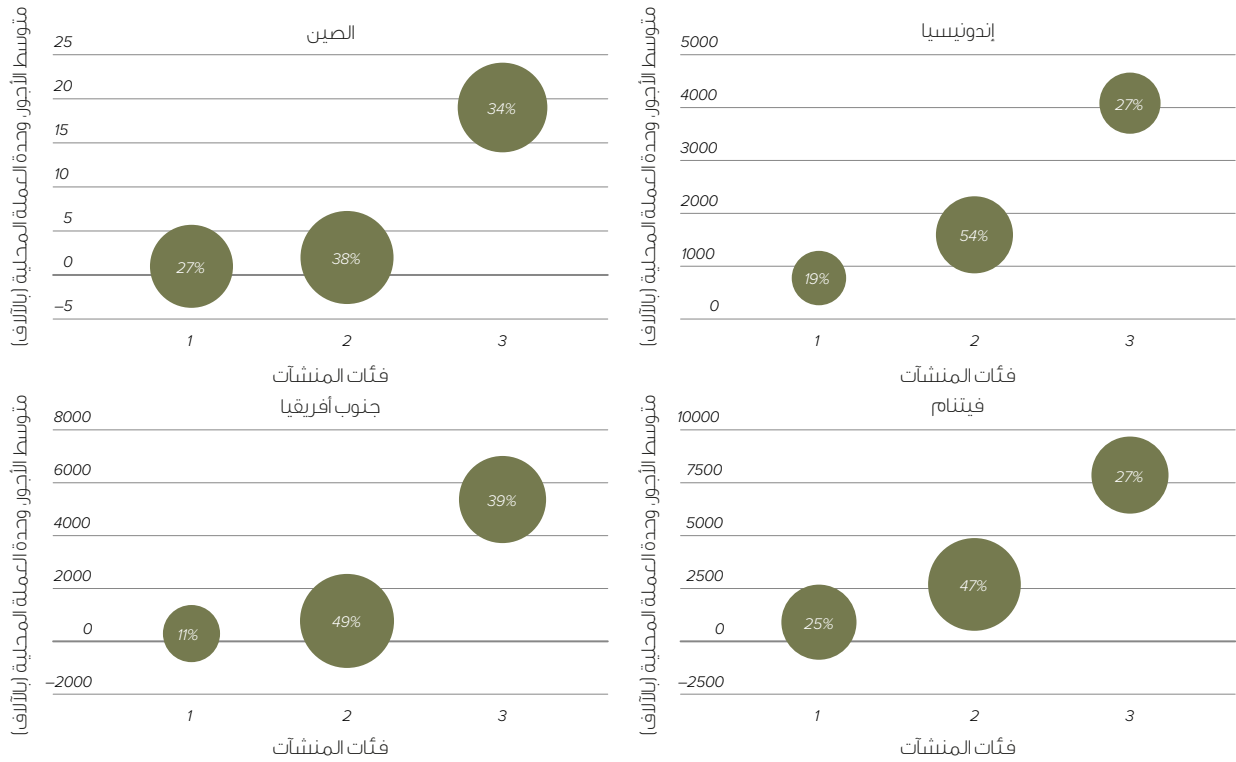
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية باستخدام أحدث السنوات لمجموعة مختارة من مسوح المنشآت على النحو المبين في الملحق الرابع.

وبالنظر إلى العينة الصغيرة من الاقتصادات النامية والناشئة في الشكل ٤١، نرى أن هناك فجوات كبيرة نسبيًا في البلدان النامية بين أغلبية من الشركات ذات الأجور المنخفضة والمتوسطة، في حين أن ما بين ٢٥-٤٠ في المائة من المنشآت لديها أجور متوسطة أعلى بكثير من غيرها من المنشآت. وتعكس حصة المنشآت ذات الأجور المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة إلى حد ما الاختلافات الهيكلية بين البلدان. وبالمقارنة بين المملكة المتحدة والنرويج في الشكل ٤٢، نرى على سبيل المثال أن القطاعات الاقتصادية ذات الأجور المنخفضة في النرويج (مثل قطاع الفنادق والمطاعم) تدفع أجورًا أعلى من المتوسط وتوظف نسبة أقل من العمال مقارنة بالمملكة المتحدة. وعلى النقيض من ذلك، لدى المملكة المتحدة قطاع مالي وعقاري أكبر قليلًا، حيث متوسط الأجور أعلى بكثير من معظم القطاعات الاقتصادية الأخرى في البلاد. وتعكس حصة المنشآت ذات الأجور المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة أيضًا مراحل التنمية الاقتصادية في مختلف البلدان. وبالنظر إلى فيتنام في الشكل ٤٢، نرى أن ما يقرب من نصف العاملين بأجر يعملون في قطاع الصناعات التحويلية، حيث لا تزال الأجور منخفضة نسبيًا في المتوسط.

الشكل ٤٠. حصة المنشآت ذات الأجور المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة في البلدان الأوروبية المختارة وفي أوروبا ككل، ٢٠١٠

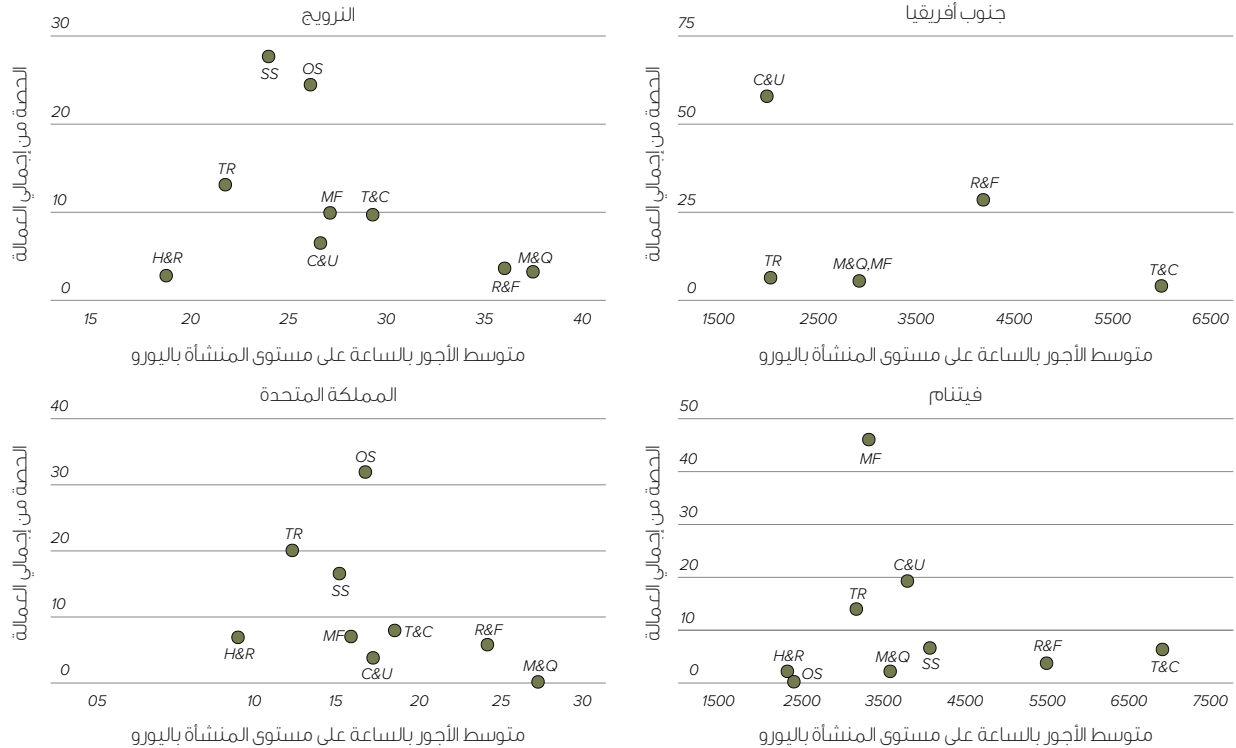


الشكل ٤١ حصة المنشآت ذات الأجور المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة في البلدان النامية والناشئة المختارة، أحدث السنوات



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية باستخدام أحدث السنوات لمجموعة مختارة من مسوح المنشآت على النحو المبين في الملحق الرابع.

الشكل ٤٢ حصة العاملين ومتوسط الأجور حسب القطاع الاقتصادي، بلدان مختارة



M&Q = التعدين واستغلال المحاجر؛ MF = التصنيع؛ C&U = البناء والمرافق؛ TR = التجارة؛ H&R = الفنادق والمطاعم؛ T&C = النقل والاتصالات؛ R&F = العقارات والتمويل؛ SS = الإدارة العامة والخدمات الاجتماعية ذات الصلة؛ OS = جميع الخدمات الأخرى غير المذكورة أعلاه. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية. وتأتي بيانات النرويج والمملكة المتحدة من مسح بنية الدخل لليوروستات في حين تأتي بيانات فيتنام وجنوب أفريقيا من مسوح المنشآت (انظر الملحق الرابع لمصادر البيانات والمعلومات الإضافية).

١.٣ الفوارق في الأجور داخل المنشآت مقارنة بالفوارق في الأجور فيما بينها

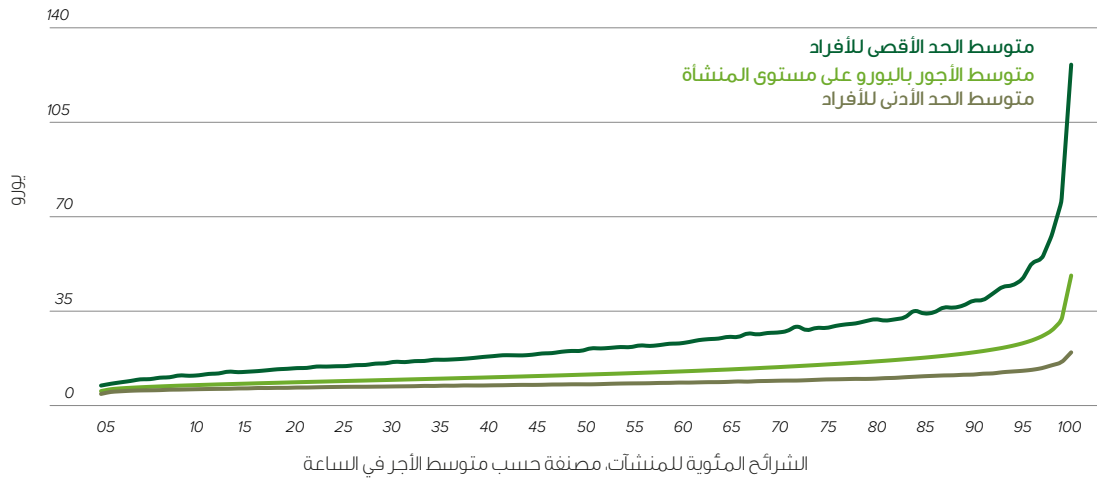
ما مدى التفاوت في الأجور داخل المنشآت، بالمقارنة بالتفاوت فيما بينها؟ أصبح فهم هيكل الأجور داخل المنشآت ممكنًا في السنوات الأخيرة فقط بفضل وجود مجموعات البيانات "المطابقة الخاصة بالعاملين وأصحاب العمل" ١٣. وحتى وقت قريب جدًا، كانت معظم مجموعات البيانات على مستوى المنشأة تجمع "متوسط النتائج": حيث يقوم محاسب الشركة بالرد على استبيان يطلب معلومات عن متوسط الأجور، أو متوسط عدد الموظفين أو متوسط معدل تغير الموظفين. غير أن المتوسط على مستوى المنشأة لا يوفر معلومات عن توزيع الأجور داخل المنشآت، ويتيح توفر البيانات في شكل مجموعات بيانات مطابقة للعاملين وأصحاب العمل إجراء بحث تجريبي عن هيكل الأجور داخل المنشآت، وربط هيكل الأجور بالخصائص الأخرى للمنشأة. وعندما توفر مجموعة البيانات عينة ممثلة من المنشآت على مستوى البلد، يمكن استخدامها لعمل تقدير تجريبي للمساهمة النسبية لعدم المساواة بين المنشآت أو داخلها في عدم المساواة في الأجور بشكل عام في اقتصاد معين. وفي حين أنه من المستصوب إجراء هذا التحليل لكل من الاقتصادات المتقدمة والناشئة، لا يتوافر من الناحية العملية سوى عدد قليل من مجموعات البيانات للاقتصادات الناشئة. ومن ثم، فإننا نعتمد هنا على مسح بنية الدخل لليوروستات في ٢٢ بلدًا أوروبيًا، والذي استخدمناه في الجزء الثاني من هذا التقرير.

الحد الأدنى والأقصى للأجور المدفوعة

في الشكل ٤٣ قمنا بتقسيم المنشآت إلى ١٠ مجموعة (شريحة مئوية) وتصنيفهم بترتيب تصاعدي حسب متوسط أجورهم بالساعة. كما أضفنا الحد الأقصى والحد الأدنى المدفوع (في المتوسط) للأفراد في هذه المجموعات المائة من المنشآت. ١٤ في حين أن ميل خط الوسط في الشكل ٤٣ يقدم مقياسًا للفوارق في الأجور بين المنشآت، تقدم المسافة الرأسية بين الحد الأقصى والحد الأدنى المدفوع للأفراد مؤشراً على الفوارق في الأجور داخل المنشآت.

وبمقارنة الحد الأقصى والأدنى للأجور المدفوعة، يمكننا ملاحظة درجة كبيرة من عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت، ولا سيما بين المنشآت التي تدفع متوسط أجور أعلى. فعلى سبيل المثال، تدفع المنشآت في الشريحة المئوية الأدنى لمتوسط الأجور بين ٥ و٧ يورو في الساعة، بينما في الشريحة المئوية الأعلى تدفع ما بين ٢٠ و١٢٦ يورو في المتوسط. في الشريحة المئوية الـ٥، تتراوح الأجور بين ٨ يورو و٢٠ يورو. وهذا لا يعني أنه من غير الممكن وجود الأفراد ذوي الأجور المرتفعة جدًا في المنشآت ذات الأجور المتوسطة المنخفضة. ولكن بشكل عام، كلما ارتفع متوسط الأجر في المنشأة، زاد عدم المساواة في الأجور داخل تلك المنشأة. ويبين الشكل ٤٣ أيضًا أن المسافة بين أدنى الأجور وأعلىها تزداد بمعدل متزايد بينما تتحرك نحو الطرف الأعلى لتوزيع الأجور في المنشأة: فعلى سبيل المثال، تدفع المنشآت عند الشريحة المئوية البالغ نسبتها ٩٥ في المائة ما بين ١٣ و٤٧ يورو (الأخير ٣,٦ ضعف السابق). عند الشريحة المئوية البالغ نسبتها ٩٩ في المائة، تتراوح المسافة بين ١٦ و٧٥ يورو (٤,٧ ضعف)، وفي الشريحة المئوية العليا بين ٢٠ يورو و١٢٦ يورو (٦,٣ ضعف). وجود عدم مساواة أكثر في الشركات ذات متوسط أجور أعلى، وعدم دفع المنشآت ذات الأجور المرتفعة أجورًا أعلى لجميع موظفيها بأجر، يتم مناقشته وتوضيحه في الإطار ٨.

الشكل ٤٣ ترتيب المنشآت حسب متوسط الأجر بالساعة، ومتوسط الحد الأدنى والأقصى للأجور للأفراد عند كل شريحة مئوية، ٢٠١٠



ملحوظة: الخط المركزي هو متوسط الأجر بالساعة للمنشآت، عند كل شريحة مئوية، تم تقدير المتوسط على أساس قطري وترجيح التقديرات الـ ٢٢ وفقاً لوزن كل بلد في عدد المنشآت في أوروبا. يتم حساب "المتوسط الأدنى للأفراد" على النحو التالي، نأخذ من كل منشأة من منشآت العينة أدنى أجر مدفوع بالساعة، وعلى أساس قطري، نأخذ متوسط هذه القيم الأدنى داخل كل شريحة مئوية. ثم نقدر المتوسط المرجح لهذه القيم الـ ٢٢ من أجل الحصول على المتوسط الأوروبي لأدنى أجر مدفوع في كل شريحة من الشرائح المئوية لتوزيع المنشآت. أما "المتوسط الأعلى" فيتم حسابه على نحو مماثل بأخذ أعلى الأجر المدفوع في كل منشأة من المنشآت، هناك حوالي ٤٧٠ ألف منشأة ممثلة في بيانات مسح بنية الدخل (SES) في عام ٢٠١٠. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES).

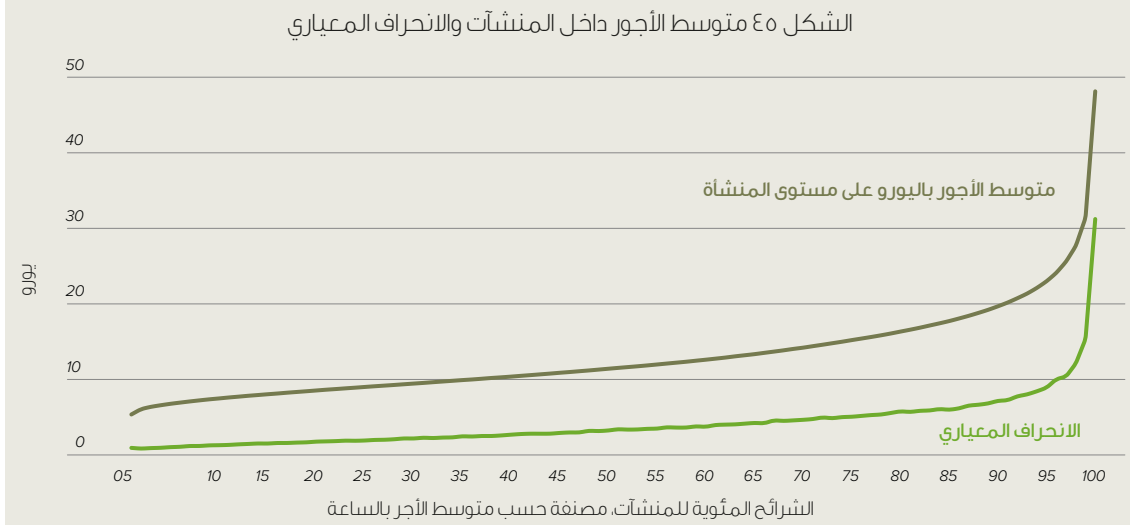
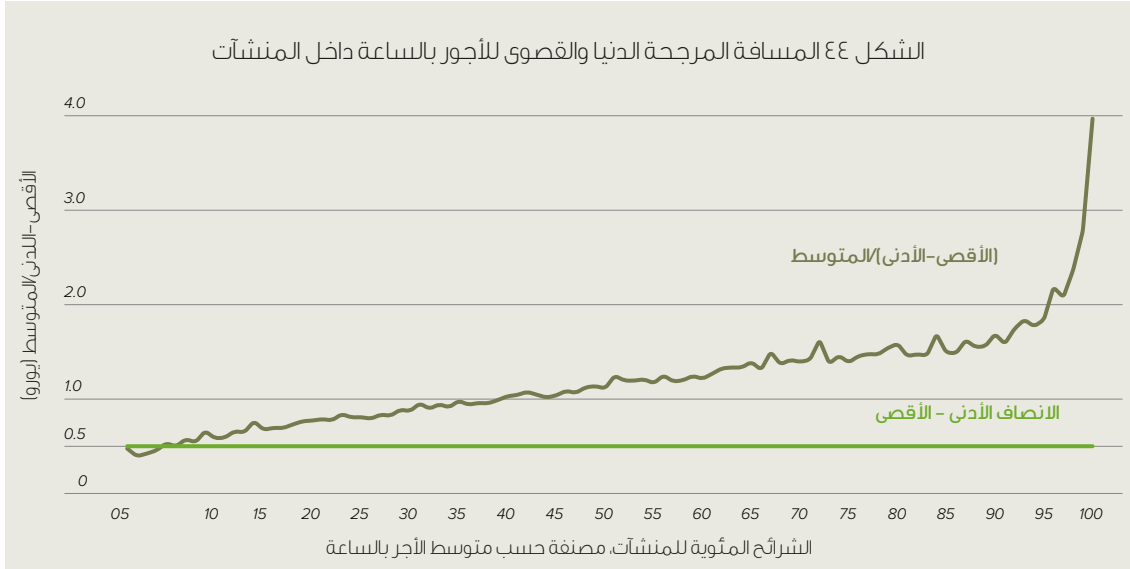
الإطار ٨ عدم المساواة في الأجور داخل الشرائح المئوية للمنشآت

تتسم المنشآت ذات متوسط الأجر المرتفع بتشتت أوسع بكثير بين موظفيها نتيجة شدة طول الطرف الأعلى لتوزيع الأجر الخاص بالمنشأة.

ويستند الشكل ٤٥ إلى الانحراف المعياري - وهو إحصائية تلخص بشكل أفضل تشتت الأجر على مستوى المنشأة، ويبين الشكل الانحراف المعياري لمتوسط الشريحة المئوية للأجر بالساعة الخاص بالمنشأة: أي عند تناول كل منشأة بشكل مستقل، فإننا نقدر الانحراف المعياري الخاص بالمنشأة، ونأخذ متوسطها في الشريحة المئوية. * يبين الشكل ٤٥ أن التغيرات تزداد مع زيادة متوسط الأجر المقاسة على مستوى المنشأة؛ على سبيل المثال، عند الشرائح المئوية الـ ١٠ و الـ ٥٠ و الـ ٩٠ و الـ ١٠٠، يبلغ متوسط الانحراف المعياري حوالي ١,٣ يورو، و ٣,٢ يورو، و ٧,٢ يورو و ٣١,٢ يورو على التوالي. وبالتالي، فإن متوسط التغير في الأجر يزداد بمعدل متزايد ونحن نتحرك على طول متوسط توزيع الأجر بالساعة للمنشأة.

واستكمالاً للشكل ٤٣، نقدم هنا رسمين بيانيين إضافيين يوضحان اللامساواة في الأجور في إطار الشرائح المئوية لعدد من المنشآت المصنفة بترتيب تصاعدي لمتوسط الأجر. ويبين الشكل ٤٤ الفجوة بين الحد الأدنى والحد الأقصى لكل شريحة مئوية كنسبة مئوية من متوسط الشريحة المئوية الخاص بالمنشأة، ومن بين الشركات ذات الأجور المنخفضة، تكون المسافة بين الحد الأدنى والحد الأقصى متساوية نسبياً حول المتوسط، ولكن بالنسبة للمنشآت الموجودة فوق الشريحة المئوية الخامسة، يبدأ الحد الأعلى للأجور في "الطير بعيداً" عن المتوسط، ومن هنا فصاعداً، يقترب متوسط الأجر إلى الحد الأدنى للأجور وليس إلى الحد الأقصى للأجور؛ ويشار إلى ذلك بالفارق بين الحد الأدنى والحد الأقصى بالنسبة إلى المتوسط الذي يتعد أكثر وأكثر عن المعيار المرجعي البالغ ٥٠، ويزداد الفرق المرجح بين الحد الأدنى والأقصى تدريجياً مع تقدمنا صعوداً على طول ترتيب المنشآت حسب متوسط الأجر. وهذا دليل على أن "المنشآت ذات الأجور الأعلى" لا تدفع أجوراً أعلى لجميع العاملين بأجر. وفي الواقع،

تابع الإطار ٧



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES)

* عند تقدير مقاييس التشتت (مثل التباين أو الانحراف المعياري المقابل له) على مستوى المنشأة، فإننا نأخذ في الاعتبار المنشآت التي تقدم نقطتي بيانات على الأقل في العينة. تقدم كل منشأة في المتوسط حوالي ١٨ نقطة بيانات، واستخدام أوزان العينة يؤدي إلى الطابع التمثيلي للتوزيع داخل المنشآت وفيما بينها لأي بلد معينة ولأوروبا الممثلة في الاقتصادات الـ ٢٢ المتاحة في البيانات. استبعاد المنشآت التي يقل عدد نقاط العينة الخاصة بها عن نقطتين يعني استبعاد ١٠ في المائة من البيانات لعام ٢٠١٠. ومع ذلك، فإن استبعاد هذه المنشآت لا يؤثر على التمثيل الأصلي للبيانات على الصعيد القطري وله تأثير ضئيل على تقدير الرسوم البيانية في الشكل ٤٣ والأشكال اللاحقة. وتستند جميع التقديرات التي تتبع من هذه النقطة فصاعدًا إلى معايير اختيار العينة هذه لجعل التقديرات قابلة للمقارنة فيما بينها.

وقد تم التأكيد من قبل على أن عدم المساواة داخل المنشآت قد تختلف باختلاف القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت، حيث يتم تعريف هذا الأخير من حيث حجم العمالة: في حين قد تواجه القطاعات الاقتصادية اختلافات في إنتاجية العمل، فقد لوحظ انخفاض علاوة الأجر للعمال ذوي المهارات المنخفضة في المنشآت الكبيرة حيث ساهمت زيادة أجور مديري الشركات والمديرين التنفيذيين والمهنيين ذوي المهارات العالية في زيادة عدم المساواة داخل المنشآت (انظر سونج وآخرون، ٢٠١٥؛ بيكيتي، ٢٠١٤؛ ساباديش وميشيل، ٢٠١٢)، وهذا يقودنا إلى التساؤل عما إذا كان النمط المرصود في الأشكال من ٤٣ إلى ٤٥ سيتكرر إذا ما تم تكرار هذه العملية لتوليد تقديرات حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة.^{١٥}

ويبين الجدول ٣ نمط كل قطاع من القطاعات الاقتصادية التسعة وكل فئة من فئات الحجم الثلاث المحددة في البيانات: صغير (١٠-٤٩ موظفًا)، متوسط (٥٠-٢٤٩ موظفًا) وكبير (٢٥٠ موظفًا أو أكثر). ويبين الجدول النمط المتكرر الوارد في الشكلين ٤٣ و٤٤: بغض النظر عن القطاع الاقتصادي أو الحجم، فإن عدم المساواة داخل المنشآت أعلى بين المنشآت التي تدفع متوسط أجور أعلى. ومن شأن النمط المشترك أن يشير إلى أن عدم المساواة في الأجور داخل المنشأة ليس نتيجة لعدم المساواة المتزايد في قطاع معين أو نتيجة لحجم المنشأة، بل هو سمة تصف هيكل الأجور الناتج بين المنشآت التي تتشابه في متوسط الأجر. وهكذا، ومع ازدياد متوسط الأجور، ينمو التفاوت في الأجور داخل المنشآت في جميع القطاعات، ولا سيما في قطاعي العقارات والتمويل وفي مجال النقل والاتصالات. ومن حيث الحجم، يبين الجدول ٣ أن عدم المساواة داخل المنشآت لا يزيد فقط مع زيادة متوسط الأجور ولكن أيضًا مع حجم المنشأة.

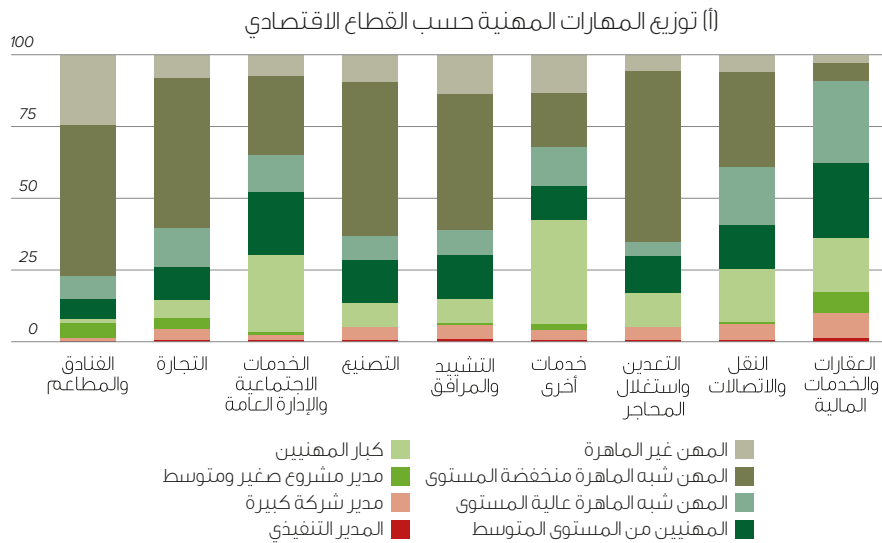
الجدول ٣ تفصيل تقديرات الشكل ٤٤ حسب القطاع والحجم ومتوسط الأجور بالساعة باليورو، ٢٠١٠: شرائح مئوية مختارة للمسافة المرجحة بين الحد الأدنى والأقصى لأجور الأفراد بالساعة داخل المنشآت

النسبة المسافة	الشريحة المئوية الدنيا		الشريحة المئوية الهـ		الشريحة المئوية العليا	
	الأدنى	الأقصى	الأدنى	الأقصى	الأدنى	الأقصى
السكان	4,30	7,40	15,85	75,40	19,69	126,22
التعدين واستغلال المحاجر	5,28	9,23	16,03	75,42	20,83	94,32
التصنيع	4,45	8,05	13,86	76,72	17,15	97,11
التشييد والمرافق	4,56	8,04	14,46	67,61	18,95	88,93
التجارة	4,28	6,69	12,11	62,60	15,06	90,16
الفنادق والمطاعم	4,17	7,38	10,08	41,99	13,36	67,13
النقل والاتصالات	5,24	8,08	17,89	84,82	23,98	121,07
العقارات والخدمات المالية	5,87	9,74	24,69	140,13	28,59	226,73
الخدمات الاجتماعية	4,00	8,61	12,52	45,28	15,73	59,31
خدمات أخرى	4,24	7,23	15,85	59,44	17,82	133,04
صغير	3,52	5,56	12,42	52,45	15,98	93,74
متوسط	4,50	8,60	15,52	74,93	19,24	151,35
كبير	5,37	10,65	19,78	91,81	23,85	140,05

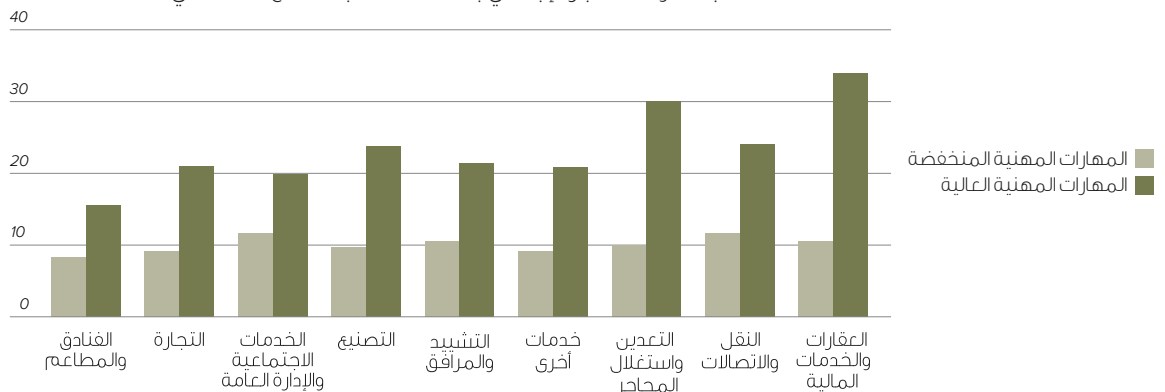
المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى مسح بنية الدخل (SES) لليوروستات (انظر الملحق الرابع). وتستخدم التقديرات إلى تكرار الشكل ٤٥ لكل قطاع من القطاعات الاقتصادية التسعة ولكل فئة من فئات الحجم الثلاث. وتستخدم المسافة النسبية إلى مقارنة متوسط الحد الأدنى بمتوسط الحد الأقصى المرجح بمجموعة مختارة من الشرائح المئوية. انظر الملحوظة في الشكل ٤٣ كمرجع.

وفي الشكلين ٤٦ و٤٧، تقارن الألواح التي تحمل علامة (ب) متوسط الأجر في المهن ذات الأجر المنخفضة بالمهن ذات الأجر الأعلى حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة، في حين تبين الألواح التي تحمل علامة (أ) توزيع العاملين بأجر حسب الفئة المهنية لكل قطاع اقتصادي وحجم كل منشأة. وتظهر التقديرات في جميع الأرقام في أعمدة منظمة من اليسار إلى اليمين وفقاً للأجر المتوسط المدفوع في كل قطاع أو حجم منشأة. وهكذا، فإن العمود الأول في الشكل ٤٦ هو قطاع الفنادق والمطاعم الذي يدفع أدنى متوسط للأجور (٩ يورو للساعة) والعمود الأخير هو قطاع العقارات والقطاع المالي الذي يدفع أعلى متوسط للأجور (٢٤ يورو للساعة). ونرى أن انخفاض المهارات المهنية يفسر جزءاً كبيراً من العاملين بأجر في القطاعات الاقتصادية ذات أدنى متوسط للأجور (مثل ٧٥ في المائة في قطاع الفنادق والمطاعم)، ولكن لا يوجد فرق تقريباً في مزيج الفئات المهنية بين الأحجام الثلاثة للمنشآت. بيد أن الفجوة في متوسط الأجر بين المهارات المهنية العليا والمنخفضة في المؤسسات المتوسطة والكبيرة (التي تدفع في المتوسط ١٤ يورو و١٦ يورو في الساعة على التوالي) أوسع من فجوة الأجر ذاتها في المنشآت الصغيرة.

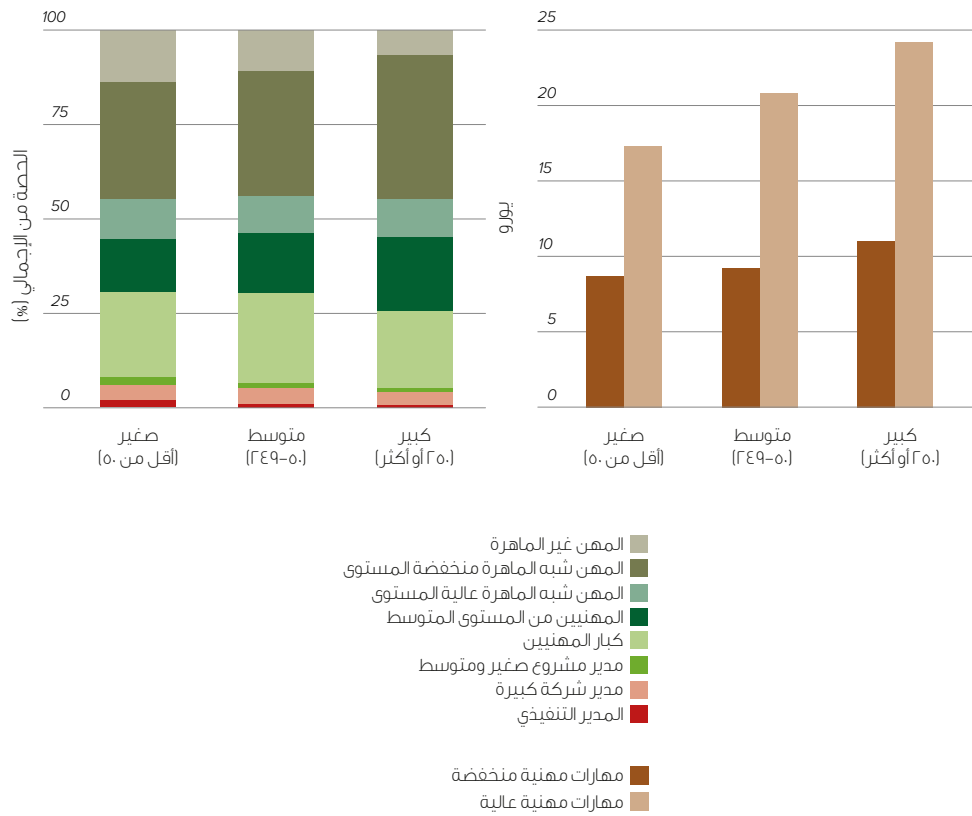
الشكل ٤٦ الفئات المهنية وفوارق الأجور: المنشآت مصنفة حسب القطاع الاقتصادي، ومرتببة في أعمدة حسب متوسط الأجر بالساعة على مستوى المنشأة



(ب) متوسط الأجر الإجمالي بالساعة حسب القطاع الاقتصادي

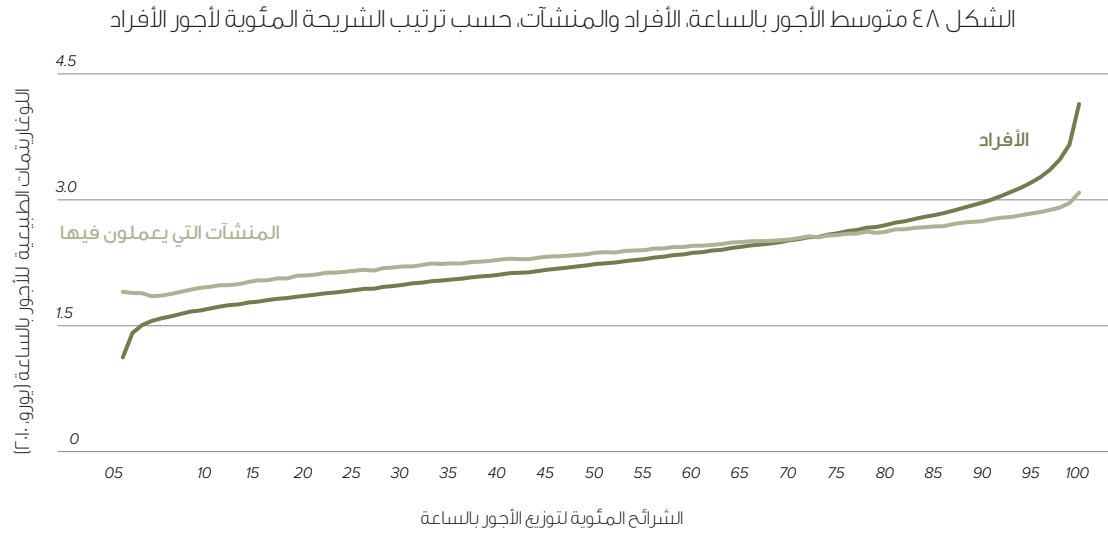


الشكل ٤٧: المهارات المهنية وفوارق الأجور: المنشآت المصنفة حسب الحجم، ومرتبطة حسب متوسط الأجر بالساعة على مستوى المنشأة



٤.١. مقارنة متوسط الأجور وأجور الأفراد

ثمة طريقة أخرى لتصور أهمية عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت وهي مقارنة أجور الأفراد بمتوسط أجور المنشآت التي يعملون فيها. وفي الشكل ٤٨، يمثل الخط الأكثر انحدارًا النطاق الكامل لأجور الأفراد، في حين أن الخط الأكثر تسطحًا يمثل متوسط أجور المؤسسات التي يعملون فيها (انظر الإطار ٩ للحصول على شرح فني لكيفية إنشاء هذه الخطوط). ونرى أنه من الصحيح بوجه عام أن الموظفين ذوي الأجور المنخفضة يعملون في منشآت مرتبطة بمتوسط أجور منخفض، في حين يعمل الموظفون ذوي الأجور العالية في المنشآت المرتبطة بارتفاع متوسط الأجور. فعلى سبيل المثال، الأفراد الذين تضعهم أجورهم في الشريحة المئوية العاشرة يعملون في منشآت تدفع في المتوسط ٧ يورو للساعة الواحدة، في حين أن العمال ذوي الأجور الأفضل الموجودين في الشريحة المئوية التسعين يعملون في الشركات التي تدفع في المتوسط ١٩ يورو في الساعة. ١٧ ولكن المنحدر الحاد لمنحنى الأفراد يبين أن هناك تفاوتًا كبيرًا في الأجور بين الأفراد يفوق التفاوت في متوسط الأجور بين المنشآت.



ملحوظة: يبين المقياس الأفقي توزيع الشرائح المئوية لإجمالي أجور الأفراد بالساعة. انظر الإطار ٩ لمزيد من التفاصيل. ويبين المقياس الرأسي اللوغاريتم الطبيعي للأجور بالساعة؛ يساعد ضبط المقاييس تبسيط عرض المعلومات الواردة في الرسم البياني مع الحفاظ على المنظور الذي قد يضع في حالة إظهار قيم الأطراف المتطرفة في شكل قيم مطلق. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES).

وفي الواقع، يتقاضى أغلب الناس أقل من متوسط أجر المنشأة التي يعملون فيها. تتضاعف الأجور باطراد بين العشرين في المائة من العاملين بأجر الذين يتقاضون أجورًا أعلى من متوسط أجر المنشأة. وللتأكد من ذلك، نلاحظ أنه في نهاية منحنى الأفراد، يحصل أعلى واحد في المائة من الأفراد على ما يساوي ٦٣٠ في المائة ما يحصل عليه العمال الذين يتقاضون متوسط الأجور لساعة عمل واحدة في منتصف التوزيع (الشريحة المئوية ٥٠ من خط الأفراد). على الرغم من أن المنشآت التي يعمل فيها أعلى واحد في المائة لا تدفع في المتوسط سوى ١٣٠ في المائة ما تدفعه الشركات التي تقع في منتصف التوزيع (الشريحة المئوية الخمسين من خط المنشآت). ويشير ذلك إلى أن التوزيع المضغوط لمتوسط الأجور عبر المنشآت قد لا يقلل بالضرورة من التفاوت العام في الأجور ما لم يستفيد من ذلك من يقعون في الطرف الأدنى من توزيع الأجور داخل هذه المنشآت.

ماذا يحدث على طرفي التوزيع، سواء بالنسبة للأشخاص ذوي الأجور المنخفضة جدًا أو الأشخاص ذوي الأجور المرتفعة جدًا؟ الشكلان التاليان يلقيان نظرة عن قرب على الشرائح المئوية الدنيا والعليا: هنا، بدلًا من المتوسط عند كل شريحة مئوية من توزيع الأجور بالساعة - كما هو الحال في الشكل ٤٨ - نحن نحدد المتوسط عند كل عُشر من الشريحة المئوية، والذي يسمح لنا بتحسين المتوسطات من الأجر بالساعة عند الأطراف القصوى من التوزيع. وللقيام بذلك نقوم بتقسيم كل شريحة مئوية من الشرائح العشرية العليا والدنيا إلى ١٠ صناديق، حتى يصبح لدينا شريحتين عشريتين متطرفتين كل منها منقسمة إلى ١٠ مجموعة أصغر. ويبين الشكل ٤٩ الطرف الأدنى من توزيع الأجور. ونرى أن تحت الشريحة المئوية العاشرة من العشير الأدنى (أي أدنى ١٠ في المائة) تنهاوى أجور الأفراد إلى مستويات أقل بكثير من متوسط أجور المنشآت التي يعملون فيها، مما يدل على وجود تفاوت كبير عند الطرف الأدنى جدًا من التوزيع: يحصل أدنى واحد في المائة في هذه المجموعة على ٢,٥ يورو في الساعة ولكنهم يعملون في منشآت سجلت متوسط أجور بلغ ١٠,٢ يورو في الساعة. وفي الواقع، من المثير للاهتمام أن نرى أن متوسط الأجر في الساعة لهذه الشركات عند الطرف الأدنى جدًا من التوزيع أعلى قليلًا (١٠,٢ يورو) من المبلغ المقدر بين المؤسسات في الطرف الأعلى من هذه الصناديق المائة (٩,٥ يورو). لكن عند الصندوق المائة يبلغ متوسط الأجر للأفراد ٧ يورو، وذلك في تناقض صارخ مع متوسط الأجر بالساعة البالغ ٢,٥ يورو في أول هذه الصناديق المائة.

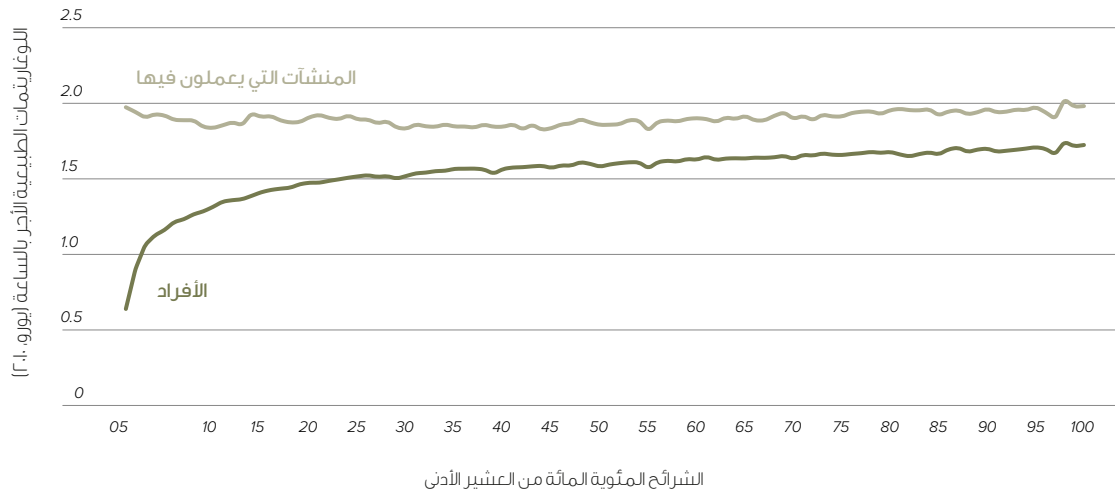
الإطار ٩ تمثيل أجور الأفراد والمنشآت التي تستخدمهم

في الشكل ٤٨، نقوم بتصنيف الأفراد (i) في العينة حسب أجورهم بالساعة (wi) الذي يرمز إلى اللوغاريتم الطبيعي للأجر بالساعة للفرد ith في العينة). وفي حالتنا، تعكس العينة معلومات عن الأجور من ٢٢ بلد في أوروبا في عام ٢٠١٠. ويتم الترتيب على أساس قطري للحفاظ على موقع الأفراد فيما يتعلق بتوزيع الأجور في كل بلد. واستناداً إلى هذا الترتيب، فإننا نرسم المتوسط الخاص بالشريحة المثوية (c) للأجر بالساعة ($\bar{w}^c = \frac{1}{n(c)} \sum_i w_i$) من أدنى إلى أعلى شريحة مثوية (١٠٠ مشاهدة للمتوسط المرجح، حيث تعكس الأوزان التمثيل القطري في العينة). هذا هو خط الأفراد. ثم نقدر لكل فرد "متوسط الأجر" في منشأته أو منشأتها (z): هذا التقدير هو متوسط للمنشأة خاص بالفرد لأنه يستثنيه أو يستثنيها من الحساب. نقوم بترجيح وحساب متوسطات هذه القيم الخاصة بالمنشآت عند كل شريحة مثوية من توزيع الأجور للفرد ($\bar{w}^{i/c}$) ونخططها! هذا هو خط المنشآت. المسافة العمودية بين خط الأفراد وخط المنشآت ($\bar{w}^{i/c} - \bar{w}^{i/c}$) هي فجوة الأجور الخاصة بالشريحة المثوية في المنشأة (علاوة المنشأة). نحن نستخدم اللوغاريتمات الطبيعية لتسهيل الفحص البصري، لأن هذا يقلص المقياس العمودي مما يسمح لنا بمقارنة تقديرات النقاط بين الرسوم البيانية، بدلاً من إظهار نمط من الشكل.

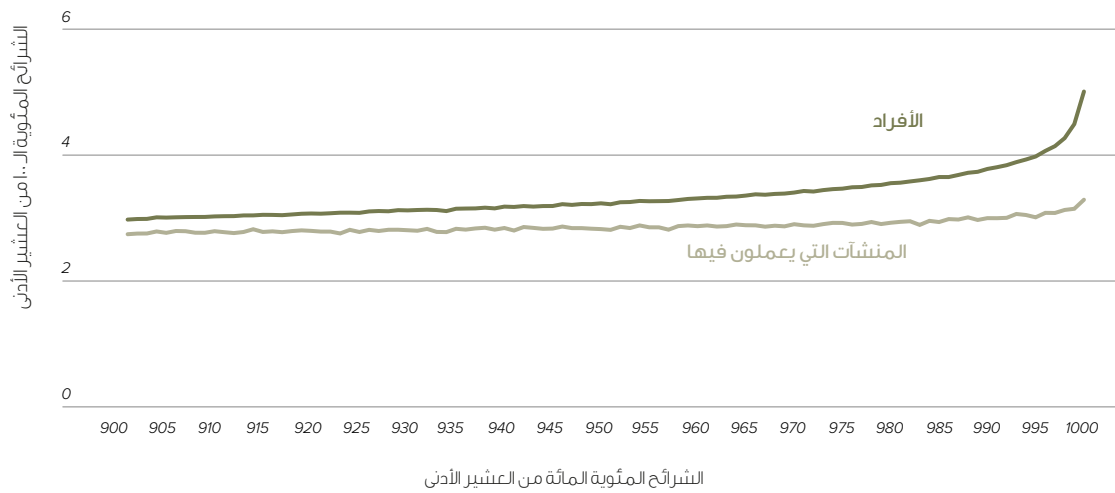
وقد استخدمت طريقة مماثلة في ورقة سونج وآخرون (٢٠١٥)، على الرغم من أن التركيز فيها كان على معدلات النمو وليس مقارنة القيم. ومع ذلك، فإن أسلوبنا يختلف عن أسلوبهم بطريقة تجعل تقديراتنا أكثر قوة من حيث تأثير أجور الفرد على تباين الأجور في المنشأة. تسمح دراسة سونج وآخرون (٢٠١٥) لكل فرد داخل قاعدة البيانات بالدخول في تقدير متوسط منشأته. ونعتقد أن هذا من شأنه أن يرفع بشكل مصطنع متوسط المنشآت بين الأشخاص ذوي الأجور العالية، ويخفض المتوسط بين الأشخاص ذوي الأجور المنخفضة، مما يساهم بطريقة أو بأخرى في فرضية أن "الحاصلين على أعلى الرواتب محاطون بزعماء ذوي أجور مرتفعة". ولتجنب ذلك نستخدم متوسط المنشأة مع استبعاد التأثيرات المتعلقة بالأفراد؛ وهذا يعني أنه عند تقدير الخط الأكثر تسطيحاً، نستبعد أجر الفرد عند تقدير متوسط أجر المنشأة التي يعمل/تعمل بها. وتستند جميع شركائنا إلى عينة مختارة من الشركات التي توظف عشرة عمال أو أكثر، ولكن عدد الموظفين الذين شملهم المسح في بعض الأحيان أقل من عشرة. ونحن نستبعد المنشآت التي يقل عدد العاملين الذين شملهم المسح عن اثنين؛ ومعيار الاختيار هذا يعني تخفيض العينة بنسبة ٢ في المائة تقريباً، والذين تم استبعادهم موزعين بالتساوي بين البلدان (وفقاً لتمثيل كل بلد). وقد استندت العتبة التي تم تحديدها عند اثنين إلى ما تم إجراؤه من اختبار حول ما يحدث إذا استبعدنا واحد أو اثنين أو ثلاثة أو أربعة؛ وقد تبين أن الفرق ضئيل بعد استبعاد واحد.

ويبين الشكل ٥٠ أن عدم المساواة في الأجور بين الأفراد لا يتوقف عند أعلى عشرة في المائة؛ فأعلى واحد في المائة في هذه الفئة (أي المائة العليا) يتقاضون أجوراً بالساعة لا تتناسب مع متوسط الأجور التي تدفعها الشركات التي يعملون فيها. وتدفع المنشآت التي يعمل هؤلاء الأفراد فيها متوسط قدره ٤٥ يورو في الساعة؛ يتقاضى هؤلاء الأفراد أنفسهم ٢١١ يورو في المتوسط في الساعة. وهكذا، في حين رأينا في الشكل ٤٨ أن الأفراد في شريحة الواحد في المائة العليا من توزيع الأجور يحصلون على أجور تبلغ في المتوسط ١٦٩ في المائة من متوسط أجر الساعة في المنشآت التي يعملون فيها، عندما نغزل العشرة في المائة الأعلى من الواحد في المائة العليا نجد أن هؤلاء الأفراد يتقاضون أجوراً بالساعة تزيد في المتوسط بنسبة ٣٦٨ في المائة عن متوسط أجر الساعة المدفوع في المنشآت التي يعملون فيها.

الشكل ٤٩ إلقاء نظرة عن قرب على شريحة العشرة في المائة الأدنى من أصحاب الأجور: متوسط الأجور بالساعة، الأفراد والمنشآت



الشكل ٥٠ إلقاء نظرة عن قرب على شريحة العشرة في المائة الأعلى من أصحاب الأجور: متوسط الأجور بالساعة، الأفراد والمنشآت



ومن الممارسات المفيدة استكشاف نتائج الشكل ٤٨ لكل قطاع اقتصادي وكل فئة من فئات الحجم الثلاث (الصغير والمتوسط والكبير). ونقوم بذلك في الجدول ٤، حيث نلخص نتائج الشكل ٤٨ لكل من هذه المجموعات الفرعية باستخدام مجموعة مختارة من الشرائح المئوية التي تصف كل من التوزيعين (الأفراد والمنشآت التي يعملون فيها). وأول استنتاج نستخلصه من الجدول ٤ هو أنه، بصرف النظر عن القطاع الاقتصادي أو حجم المنشأة، يتكرر النمط المبين في الشكل ٤٨. ويمكننا أن نأخذ على سبيل المثال حالة قطاع النقل والاتصالات، حيث يحصل الأفراد في الشريحة الواحد في المائة العليا على ١٣٣ في المائة أكثر في الساعة من العاملين في الشريحة المئوية الـ ٥ في نفس القطاع، في حين أن

الجدول ٤ تفصيل تقديرات الشكل ٤٨ حسب القطاع والحجم ومتوسط الأجور بالساعة بالبيورو، ٢٠١٠: شرائح مئوية مختارة من توزيع أجر الأفراد بالساعة ومتوسط أجورهم والمنشآت التي يعملون فيها

تقاطع الشرائح المئوية	الشريحة المئوية العليا		الشريحة المئوية ٩٩		الشريحة المئوية ٥٥		الشريحة المئوية الدنيا		
	منشآتهم	الأفراد	منشآتهم	الأفراد	منشآتهم	الأفراد	منشآتهم	الأفراد	
حسب القطاع الصناعي									
٩٢	36,17	72,56	35,22	46,97	11,44	8,87	7,21	3,32	التعدين واستغلال المحاجر
76	21,88	73,49	19,40	42,30	12,01	10,38	8,65	3,27	التصنيع
76	25,42	65,94	21,19	40,14	12,53	11,04	10,78	4,16	التشييد والمرافق
64	22,33	69,83	21,54	41,63	11,65	10,72	8,52	3,86	التجارة
44	14,68	82,67	21,68	42,23	10,13	10,52	7,56	4,22	الفنادق والمطاعم
87	26,90	67,29	24,24	41,88	12,83	10,98	10,55	3,96	النقل والاتصالات
99	48,36	107,49	35,76	46,30	16,13	11,12	13,06	2,99	العقارات والخدمات المالية
80	20,61	75,87	19,28	45,47	15,07	12,20	12,07	3,36	الخدمات الاجتماعية
84	31,31	84,66	26,08	46,29	14,00	11,39	8,58	4,12	خدمات أخرى
حسب حجم المنشأة									
68	24,66	64,76	20,60	38,63	10,95	10,23	7,51	3,70	صغير
78	26,19	72,98	21,39	39,33	12,12	10,52	8,61	3,50	متوسط
79	32,80	88,08	26,06	46,61	14,74	11,87	12,34	4,06	كبير

ملحوظة: يستند تعريف القطاعات الاقتصادية إلى التصنيف الإحصائي للأنشطة الاقتصادية في الجماعة الأوروبية، المراجعة الثانية (NACE Rev.2)، ويستند توزيع المنشآت في فئات الحجم على عدد العاملين في المنشأة: صغير = ١-٤٩ موظف، متوسط = ٥٠-٢٤٩ موظف، وكبير = ٢٥٠ أو أكثر من الموظفين. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى مسح بنية الدخل (SES) لـ ٢٢ بلداً.

الشركات التي يعمل بها أعلى واحد في المائة تدفع في المتوسط ١٠ في المائة أكثر فقط مقارنة بالمنشآت الواقعة في الشريحة المئوية الخمسين في نفس القطاع. وإذا أخذنا الشريحة المئوية الخمسين مقابل أعلى واحد في المائة كنقطة مرجعية، فإننا نلاحظ أن القطاع الذي يتسم بأكبر قدر من التفاوت بين التوزيع على مستوى المنشأة والتوزيع على مستوى الأفراد هو القطاع العقاري والمالي (٨٦٦ في المائة أكثر في الساعة عند الشريحة المئوية العليا مقارنة بالشريحة المئوية الخمسين)، وهو أيضاً القطاع الذي يوجد فيه أكبر قدر من عدم المساواة بين المنشآت (المنشآت العليا التي تدفع ٢٠ في المائة أكثر من تلك الواقعة في الشريحة المئوية الخمسين).

ومن حيث الحجم، نلاحظ أن التناقض بين متوسط الأجر على مستوى المنشأة وما يتلقاه الأفراد أعلى في المنشآت الكبيرة مقارنة بالمنشآت المتوسطة أو الصغيرة - حتى وإن كان عدم المساواة بين المنشآت متشابه نسبياً بين المجموعات الثلاث. وهكذا، ففي الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة، يتقاضى أعلى ١ في المائة، على التوالي، ٦٤٢ في المائة و ٥٩٤ في المائة و ٥٣٣ في المائة في الساعة أكثر من العمال في الشريحة المثوية الخمسين في نفس المنشأة ذات نفس الحجم؛ ومع ذلك، تدفع المؤسسات التي يعمل فيها أعلى واحد في المائة في المتوسط ١٢٣ في المائة و ١١٦ في المائة و ١٢٥ في المائة أكثر من الشريحة الخمسين في المنشآت الكبيرة والمتوسطة والصغيرة على التوالي. ويبين العمود الأخير في الجدول ٤ الشريحة المثوية التي يتقاطع فيها التوزيعان، أي نسبة العاملين بأجر الذين يقل أجرهم بالساعة عن متوسط الأجر المدفوع في المنشأة التي يعملون فيها؛ وكلما زاد هذا الرقم كلما زاد تركيز زيادات الأجر بالساعة لشريحة الواحد في المائة العليا في هذه المنشآت. وباستثناء قطاع الفنادق والمطاعم، يتقاضى أكثر من ثلث الموظفين في جميع القطاعات الأخرى وحسب حجم المنشأة أجوراً أقل من متوسط أجر المنشأة التي يعملون فيها. وفي حالة القطاع العقاري والمالي، تشير التقديرات إلى أن الأفراد الموجودين في الشريحة المثوية العليا يتقاضون أجوراً تتجاوز المتوسط المدفوع في مؤسساتهم.

١.٠ هـ ما هو مقدار عدم المساواة في الأجور الناجم عن عدم المساواة داخل المنشآت، وما مقدار عدم المساواة الناجم عن عدم المساواة بين المنشآت؟

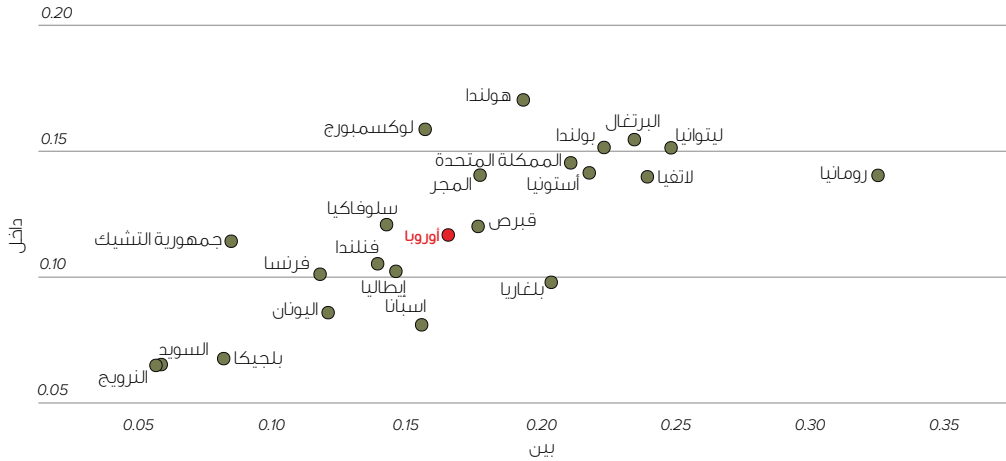
ما هو مقدار إجمالي عدم المساواة في الأجور الناجم عن عدم المساواة في الأجور داخل المنشأة، وما مقدار الناجم عن عدم المساواة في الأجور بين المنشآت؟ وللإجابة عن هذا السؤال، نطبق ما يسمى بـ "تحليل التباين"، الذي استخدمه على نطاق واسع في الأدبيات للتمييز بين التفاوت داخل المنشآت وفيما بينها (انظر استعراض الأدبيات في الإطار ٧ أعلاه). ويرد وصف لهذا الأسلوب في الملحق الخامس. وبناءً على هذا النهج، نجد أن التفاوت في الأجور انخفض بالنسبة إلى الاقتصادات الاثني والعشرين في أوروبا في مجموعة بيانات مسح بنية الدخل منذ عام ٢٠٠٢، على الرغم من أن الانخفاض خلال الأزمة (بعد عام ٢٠٠٦) كان أعلى بكثير مقارنة بالفترة التي سبقت الأزمة (٢٠٠٢-٢٠٠٦). وعلى الرغم من هذا التراجع في عدم المساواة في الأجور، ظلت الأهمية النسبية للمكون الخاص بعدم المساواة داخل المنشآت على حالها مقارنة بالمكون المتعلق بعدم المساواة بين المنشآت. ويزيد التباين الكلي الناجم عن الاختلافات بين المنشآت على مر الزمن قليلاً عن مساهمة التباين داخل المنشآت، إلا أن هذا الأخير يمثل حصة كبيرة (حوالي ٤٢ في المائة) من إجمالي عدم المساواة في الأجور خلال هذه الفترة.

الجدول ٥ التباين الإجمالي للأجور بالساعة في أوروبا، داخل المنشآت وفيما بينها، ٢٠٠٢-٢٠١٠

السنة	إجمالي تباين الأجور	التباين داخل المنشآت	التباين بين المنشآت	المتبقي
٢٠٠٢	٢٩٦ (٨٦ يورو)	٢٤٤	١٧٢	٢٣
٢٠٠٦	٢٩١ (٧٩ يورو)	٣٥	١٧١	١٥٠
٢٠١٠	٢٧٢ (٦٥ يورو)	١١٨	١٦٥	١١٠

ملحوظة: تستند التقديرات إلى قيم حقيقية: سنة الأساس = ٢٠١٠. ويقدر التباين ومكوناته بشكل مستقل لكل بلد وكل سنة. تبيين الأرقام الواردة في الجدول المتوسط المرجح في الاقتصادات الاثني والعشرين في أوروبا، وتراعي الأوزان التمثيل السكاني لكل بلد في قاعدة البيانات. وتظهر التقديرات على مقياس لوغاريتمي: الأرقام الموضوعية بين أقواس للتباين الكلي تقابل القيم المعادلة باليورو وفقاً للتحويل المحدد في الملحق الخامس. ولا يمكن تطبيق نفس التحويل على المكونات الخاصة بعدم المساواة داخل المنشآت أو بين المنشآت أو المكونات المتبقية. ويمكن تطبيق التحويل الوارد في الملحق الخامس على المكون الخاص بعدم المساواة بين المنشآت، ولكن القيمة باليورو الناتجة لن تكون قابلة للمقارنة مع قيمة اليورو التي تنتج عن التحويل الخاص بالتباين الكلي. للمزيد من التفاصيل، انظر الملحق الخامس.

الشكل ٥هـ تحليل تباين الأجر بالساعة لاثنتين وعشرين اقتصادًا في أوروبا، ٢٠١٠



ملحوظة: تبين التقديرات تحليل التباين الكلي باستثناء المتبقي. إضافة قيم خاصة بعدم المساواة "بين" المنشآت و "داخل" المنشآت لكل بلد بشكل مستقل يوفر مقياسًا لمجموع التباين (باستثناء المتبقي). على سبيل المثال، في حالة بلجيكا، يبلغ مجموع التباين (على مقياس لوغاريتمي) ٤٧، حيث تكون المكونات "بين" و "داخل" ٨٢ و ٦٨، على التوالي. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES).

وعلى الرغم من أن الجدول ٥ يعد مؤشرًا على التباين في الأجور وأهمية عدم المساواة داخل المنشآت في سياق عدم المساواة في الأجور عمومًا، تقدم التقديرات متوسط لاثنتين والعشرين اقتصادًا والتي من المرجح أن تختلف من حيث هيكل الأجور. ويظهر الشكل ٥هـ الذي يعرض هذه البلدان بشكل مستقل، مؤشرًا مثيرًا للاهتمام: هناك علاقة إيجابية بين المكونين، حيث يرتبط ارتفاع قيم عدم المساواة بين المنشآت بارتفاع قيم عدم المساواة داخل المنشآت.

٦.١.١ استعراض عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت وفيما بينها

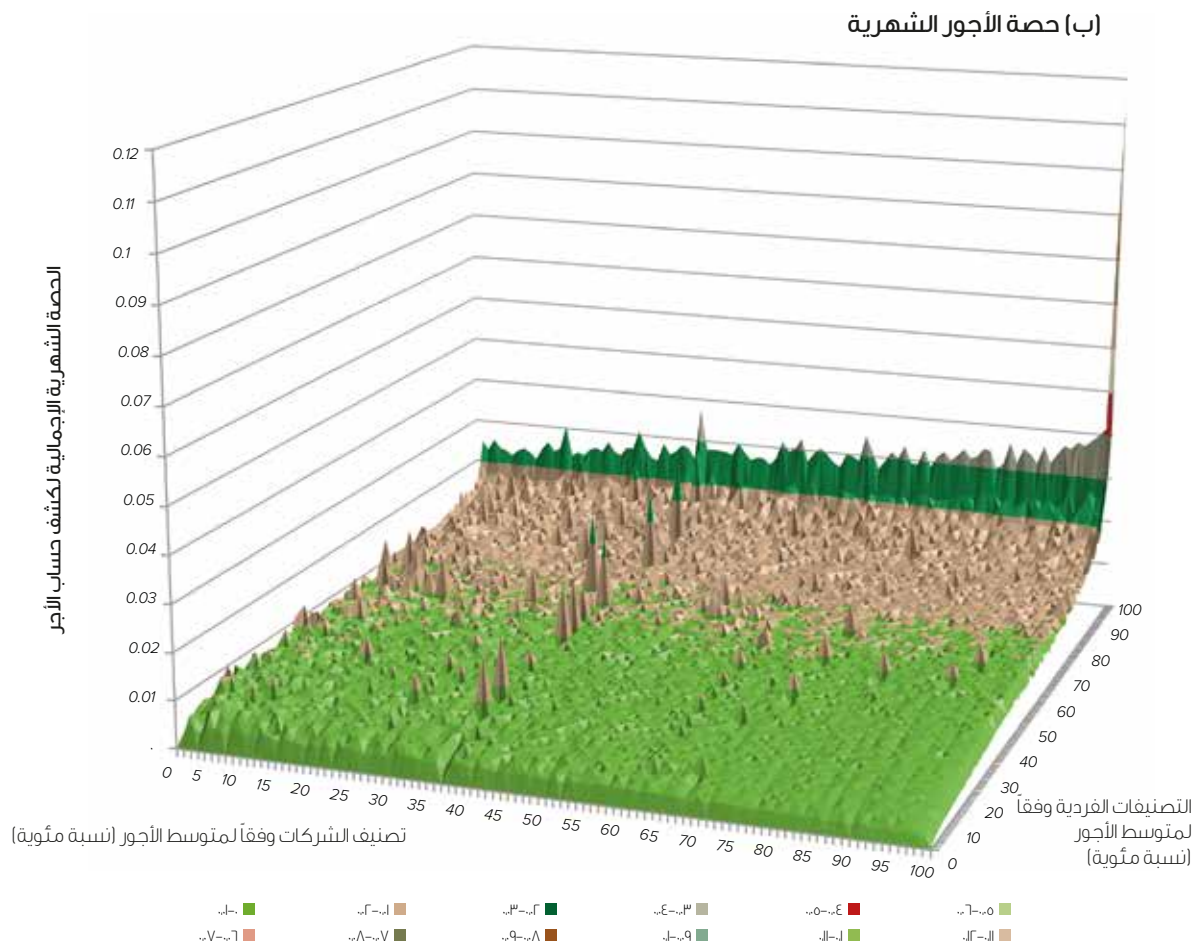
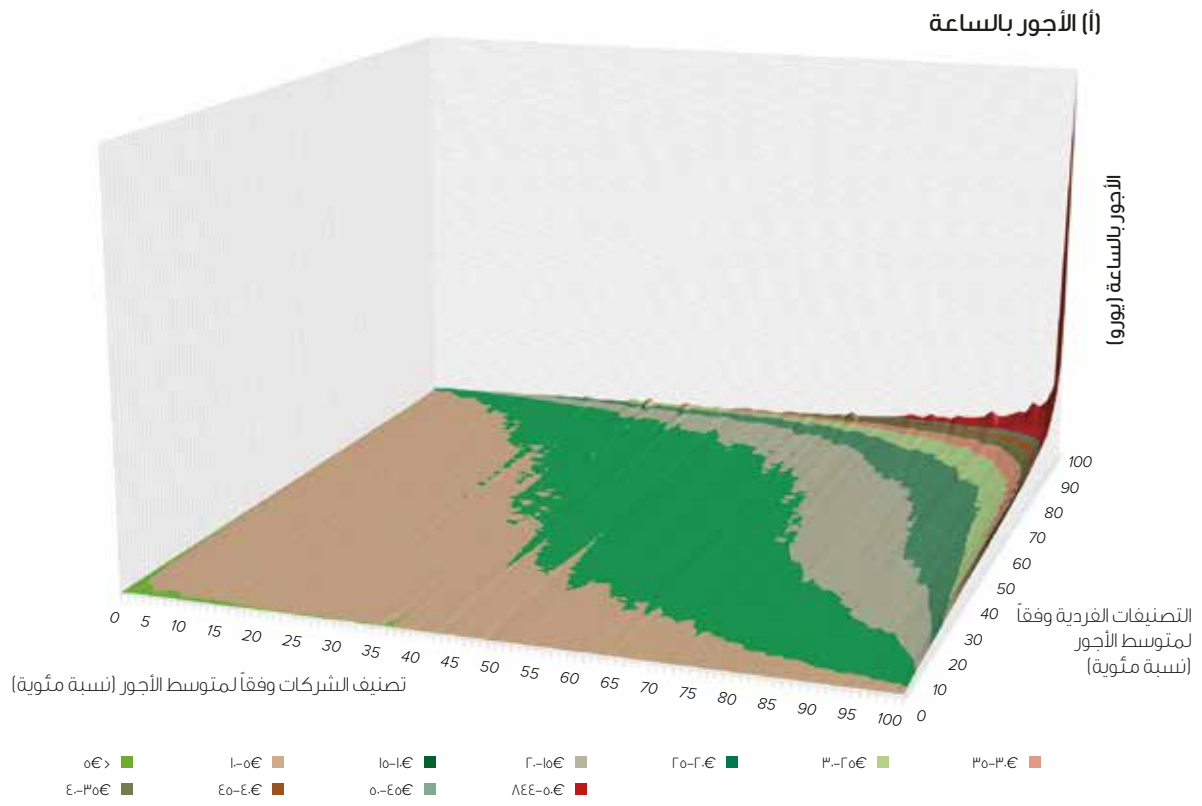
نقدم في الشكل ٥هـ توضيحًا بيانيًا لعدم المساواة في الأجور داخل المنشآت وفيما بينها في أوروبا. ويبين الشكلان عدم المساواة على مقياس ثلاثي الأبعاد. العناصر المشتركة في الشكلين تشمل: في المحور الأفقي نصف المنشآت وفقًا لمتوسط الأجور التي يدفعونها، من الأدنى إلى الأعلى؛ على محور العمق نصف العمال في هذه المنشآت وفقًا لأجورهم، من الأدنى إلى أعلى الأجور؛ على المحور الرأسي للوحة (أ) نرى مستويات أجور العمال، بينما نرى على المحور الرأسي للوحة (ب) حصة الأجور الشهرية التي تذهب إلى كل عامل من العمال بالنسبة إلى مجموع الأجور الشهرية عند كل شريحة مئوية من ترتيب المنشآت. من المهم أن نضع في اعتبارنا أن تنظيم العمال والمنشآت في اللوحة (ب) يستند أيضًا إلى الأجور بالساعة لأن هذا هو القاسم المشترك الذي يفصل أجور الأفراد عن وقت العمل.

ولتوضيح قراءة هذين الشكلين، فإن المثالين التاليين سيكفيان: بالنظر إلى اللوحة (أ)، نرى أنه من بين المنشآت ذات أدنى متوسط أجر (الشريحة المئوية الأولى) يبلغ متوسط الأجر للذين يتقاضون أدنى الأجور (فئة الـ ١٠ في المائة الدنيا) ٢٥ يورو للساعة الواحدة، في حين يبلغ متوسط أجور الأشخاص ذوي الأجور

الأعلى في نفس الشريحة المئوية ٨،٨ يورو، أي بزيادة قدرها ٣٧٢ في المائة عن أجور الأشخاص في الطرف الأدنى من توزيع الأجور. وإذا انتقلنا إلى المنشآت ذات أعلى متوسط أجور (أعلى ١ في المائة)، نرى أن الواحد في المائة الأدنى يتقاضون في المتوسط ٧,١ يورو في الساعة، بينما يتقاضى أعلى واحد في المائة ٨٤٤,٢ يورو في الساعة في المتوسط، أي ١١٧٩٠ في المائة أكثر مما يحصل عليه من هم في الطرف الأدنى من توزيع الأجور في نفس الشريحة المئوية. وبالنظر إلى اللوحة (ب)، نلاحظ أنه من بين المنشآت ذات أدنى متوسط أجر (الشريحة المئوية الأولى) تبلغ متوسط الحصة من إجمالي الأجور المتولدة في هذه المنشآت - في شهر واحد - التي تذهب إلى الأدنى أجرًا (الواحد في المائة الدنيا) ٤,٠ في المائة، في حين تبلغ حصة مجموع الأجور المتحققة في شهر واحد والتي تذهب إلى الأعلى أجرًا في المنشأة نفسها ٢,٥ في المائة، أي ٦٢ ضعف الحصة التي تتلقاها شريحة الـ ١ في المائة الدنيا. وإذا انتقلنا إلى المنشآت ذات أعلى متوسط أجور (أعلى ١ في المائة)، نرى أن الواحد في المائة الدنيا تحصل على ١,٠ في المائة من كل ما يتولد عن هذه المنشآت، في حين تتقاضى شريحة الواحد في المائة الأعلى أجرًا في هذه المنشآت ١,٥ في المائة من مجموع الدخل الشهري الذي حققته هذه المنشآت الكبرى؛ يمثل هذا الأخير ١٥٠ ضعف الحصة التي تتلقاها شريحة الواحد في المائة الدنيا في منشآت القمة هذه.

وتبين مجموعة التوزيع المزدوج هذه أن هناك مساحة ضحلة كبيرة في هذا التمثيل الطوبولوجي تعكس موقع الأفراد الذين يتقاضون أجرًا منخفضة جدًا (أقل من ١٠ يورو في الساعة)، بما في ذلك معظم العمال في المنشآت ذات الأجور المنخفضة؛ في المقابل، يحصل هؤلاء الأفراد على حصة منخفضة جدًا من كل الدخل المتولد في الشهر. بمتابعة الذين يتقاضون أقل من ١٠ يورو في الساعة، نجد أن نصف العمال يتواجدون في المنشآت ذات الأجور المتوسطة وأقلية منهم في المؤسسات ذات الأجور الأعلى. في الشركات ذات الأجور المتوسطة إلى العالية هناك أيضًا مساحة كبيرة حيث تبدأ الطوبولوجيا في الصعود ولكن دون الوصول بعد إلى سفح الجبل (١٠-٣٠ يورو في الساعة). وهذا يدل على أنه حتى في المنشآت التي لديها متوسط أجور مرتفع، هناك العديد من العمال الذين لا يكسبون أكثر من معظم العمال في المنشآت ذات متوسط أجور متوسط. ولكن أكثر ما يلفت النظر هو قمة الجبل العالية في الطرف العلوي من التوزيع، أي عند القمة التي يبدأ فيها تحديد الجبل، مما يدل على أن الأجور موزعة بشكل غير متساو جدًا، وأن بعض المنشآت تدفع أجور عالية للغاية لعدد قليل من الأفراد. وإذا كان عدم المساواة في الأجور يعزى في معظمه إلى عدم المساواة في الأجور بين الشركات، فإن هذا الشكل سيظهر جليًا يرتفع تدريجيًا كلما تحركنا على امتداد توزيع الشرائح المئوية، ولكن بدلا من ذلك، تبين اللوحة (أ) بحر من العاملين بأجر مسطح نسبيًا في جميع أنواع المنشآت، وعدد قليل جدًا من الذين يجلسون على قمة هذا الجبل العالي. وتبين اللوحة (ب) أنه عندما نضيف وقت العمل، فإن عدم المساواة في توزيع حصة فاتورة الأجور الإجمالية لا تختلف كثيرًا عن النمط الملاحظ باستخدام الأجور بالساعة. ومع ذلك، ففي حين أن عدم المساواة في الأجور بالساعة في اللوحة (أ) أقل وضوحًا بين الشركات ذات متوسط أجور منخفض - بسبب التأثير المشوه لقمة الجبل نتيجة نسبة الواحد في المائة العليا في المؤسسات ذات الأجور الأعلى - أصبح عدم المساواة بين الشرائح المئوية العليا وغيرهم في اللوحة (ب) - بغض النظر عن موقع المنشأة بين الشرائح المئوية - أكثر وضوحًا؛ نصيب من يتقاضون أعلى الأجور في المؤسسات ذات الأجور المنخفضة يقع الآن في جدار صاعد يؤكد الحصة المتزايدة من الأجور كلما تحركنا بشكل تصاعدي نحو أصحاب الأجور العليا في المنشآت ذات متوسط أجور مرتفع.

الشكل ٢٥ جيل عدم المساواة في الأجور في أوروبا، ٢٠١٠



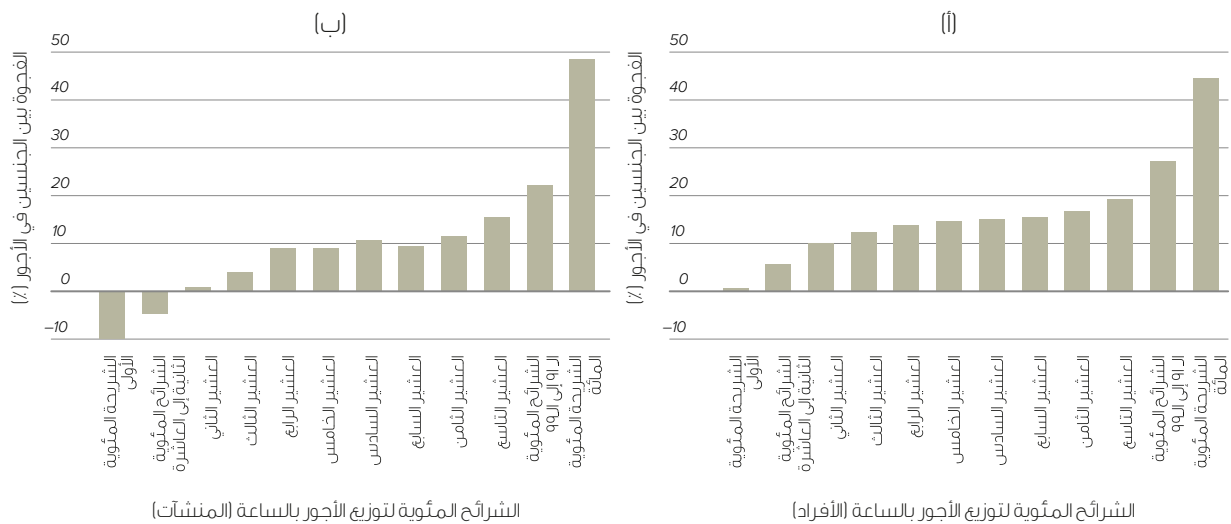
II الفجوات في الأجور بين الجنسين وأماكن العمل

II.1 الفجوات في الأجور بين الجنسين وأماكن العمل

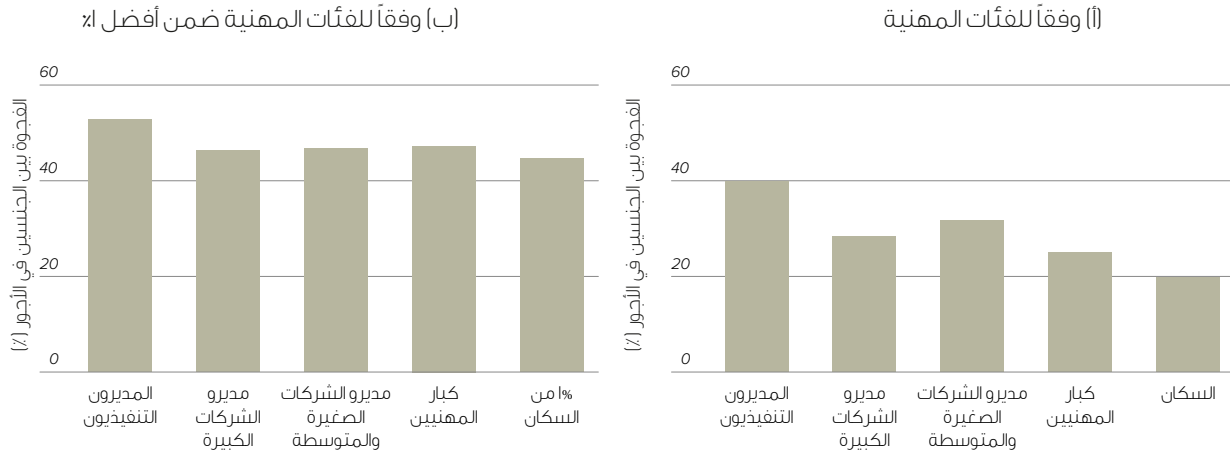
لا يزال تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين هدفًا لمعظم الاقتصادات في العالم (انظر الجزء الأول من هذا التقرير). وعلى الرغم من أن الفروق في الأجور بين العمال الذكور والإناث قد تم تحديدها كميًا في عدد من البلدان، إلا أنه لا يعرف الكثير عن الفجوة في الأجور بين الجنسين فيما يتعلق بالمنشآت. ونستخدم قاعدة بيانات مسح بنية الدخل لليوروستات (SES) لتقدير الفجوة في الأجور بين الجنسين (الشكل ٥٣ أ) ومتوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين في المنشآت المصنفة بترتيب تصاعدي لمتوسط الأجور (الشكل ٥٣ ب). (أ) يبين الشكل ٥٣ أ أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في السكان هي دائمًا موجبة وتزداد تدريجيًا مع حصول الأفراد على أجور أعلى: ففي الشريحة المئوية الدنيا تبلغ الفجوة ٧٪، في المائة، في حين تبلغ في الشريحة المئوية العليا ٤٥٪ في المائة. ويبين الشكل ٥٣ ب أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تزداد مع متوسط أجور المنشآت: فكلما ارتفع متوسط الأجر، اتسع نطاق الفجوة في الأجور بين الجنسين. وهذا يدل على أن التفاوت العام في الأجور ليس أعلى فقط في المنشآت ذات متوسط الأجور الأعلى، ولكن تكون الفجوة في الأجور بين الجنسين أعلى أيضًا.

ما هي فجوة الأجور بين الجنسين بين الفئات المهنية الأعلى أجرًا؟ يبين الشكل ٥٤ الفجوة بين الجنسين في الفئات الأربع الأعلى أجرًا: كبار المهنيين، ومديري المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ومديري الشركات الكبيرة، والرؤساء التنفيذيين. وتظهر الفجوة بين الجنسين لمجموعتين: في اللوحة (أ)، لجميع الفئات المحددة في هذه الفئات المهنية، وفي اللوحة (ب) بالنسبة للفئات التي تضم شريحة أعلى ١ في المائة من أصحاب الأجور من السكان. وفي كلتا الحالتين يقارن الشكل بين هذه التقديرات والفجوة بين الجنسين بين السكان المعنيين. ويبين الشكل أن الفجوة في الأجور بين الجنسين ليست أكبر فقط بين الفئات المهنية الأعلى أجرًا، ولكنها في الواقع تزداد في الطرف الأعلى من توزيع الأجور. وهكذا، فإن الفجوة بين الجنسين بين الرؤساء التنفيذيين في المجتمع تبلغ نحو ٤٠٪ في المائة، أي ضعف الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين، والتي تبلغ حوالي ٢٠٪ في المائة. وتصل الفجوة في الأجور بين الجنسين، في شريحة الـ ١ في المائة العليا إلى نحو ٤٥٪ في المائة بوجه عام، وتبلغ هذه النسبة بين الرؤساء التنفيذيين في شريحة الـ ١ في المائة العليا أكثر من ٥٠٪ في المائة. وبعبارة أخرى، فإن كبار المديرين التنفيذيين الذكور يتقاضون ضعف ما يتقاضاه نظرائهم من النساء من شريحة أعلى ١ في المائة.

الشكل ٥٣ الفجوة في الأجور بين الجنسين بين الأفراد (أ) من السكان و (ب) في المنشأة، ٢٠١٠



الشكل ٥٤ الفجوة في الأجور بين الجنسين بين الفئات المهنية العليا وبين أعلى ١ في المائة من العاملين بأجر (الأجور في الساعة، ٢٠١٠)



Source: ILO estimates based on SES database.

لا تتقاضى النساء أجورًا أقل فحسب، بل كما هو مبين في الجدول ٦، هناك أيضًا عدد أقل من النساء في المهن ذات الأجور العالية، وعلى الرغم من التمثيل المتكافئ تقريبًا بين الجنسين من العاملين بأجر (٥٢ في المائة من الذكور و ٤٨ في المائة من الإناث)، فإن تمثيل الذكور في فئة المديرين التنفيذيين ومديري الشركات الكبيرة والشركات الصغيرة والمتوسطة يبلغ ١٦,٢ في المائة، أي ما يعادل ضعف نسبة الإناث (٨ في المائة)، وعلاوة على ذلك، إذا ما ركزنا على الشريحة المثوية العليا (شريحة أعلى ١ في المائة)، يمكننا أن نلاحظ أن ٤١ في المائة يشغلون مناصب إدارية عليا، ولكن ٤١ في المائة فقط من الإناث في شريحة أعلى واحد في المائة ممن يشغلون هذه المناصب، مقابل ٧٢ في المائة من الذكور في شريحة أعلى واحد في المائة.

الجدول ٦ توزيع المناصب الإدارية بين السكان، أوروبا، المتوسطات لعام ٢٠١٠

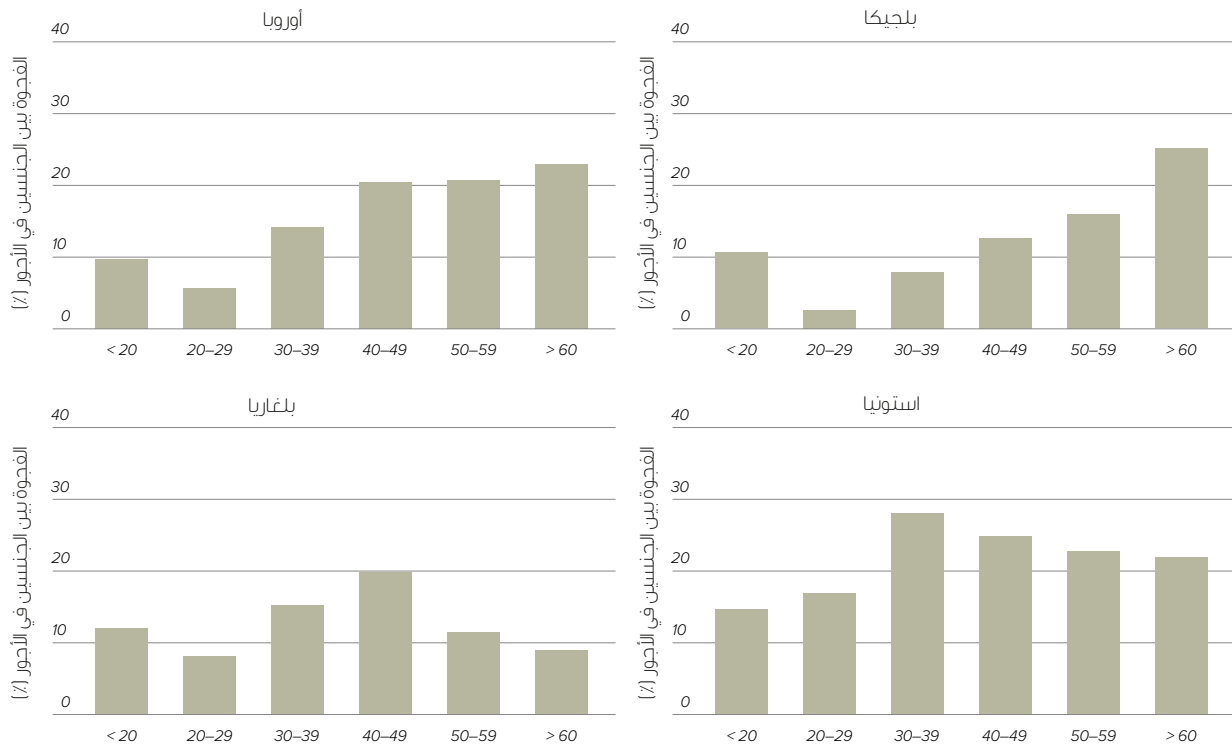
الإناث (x٤٧,٩)	الذكور (x٥٢,١)	السكان (x١٠٠)	
١,٧	٢,١	١,٩	من السكان:
٢,٧	٥,١	٣,٩	x مديرو المنشورات الصغيرة والمتوسطة
٣,٦	٩,٠	٦,٤	x مديرو الشركات الكبيرة
٨,٠	١٦,٢	١٢,٣	x المديرون التنفيذيون
			الإجمالي
٦,١	٢٥,٦	٦,٨	في الشريحة المثوية العليا من توزيع أجور الأفراد بالساعة:
٢٦,٨	٣٣,٧	٣٢,٦	x مديرو المنشورات الصغيرة والمتوسطة
٨,٢	١٢,٩	١٢,٠	x مديرو الشركات الكبيرة
٤١,١	٧٢,٢	٥١,٤	x المديرون التنفيذيون
			الإجمالي

ملحوظة: تستند فئة المهارات المهنية إلى التصنيف الدولي الموحد للمهن-٨٨ (إيسكو-٨٨-ISCO) (88-ISCO). ويصنف المديرين التنفيذيين باعتبارهم إيسكو ١٢١ (المديرون وكبار الموظفين التنفيذيين)؛ يصنف مديري الشركات الكبيرة على أنهم إيسكو ١٢٢ و١٢٣ (مديري الشركات باستثناء المديرين التنفيذيين ومديري الشركات الصغيرة والمتوسطة)؛ مديرو المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم مصنّفون إيسكو ١٣ (مديرو المنشآت الصغيرة). لقد استثنينا من حساباتنا إيسكو ١١ (أي المشرفين وكبار المسؤولين الحكوميين وكبار المسؤولين في المنظمات المتخصصة). المصدر: تقديرات تستند إلى مسح بنية الدخل (SES)، اليوروستات

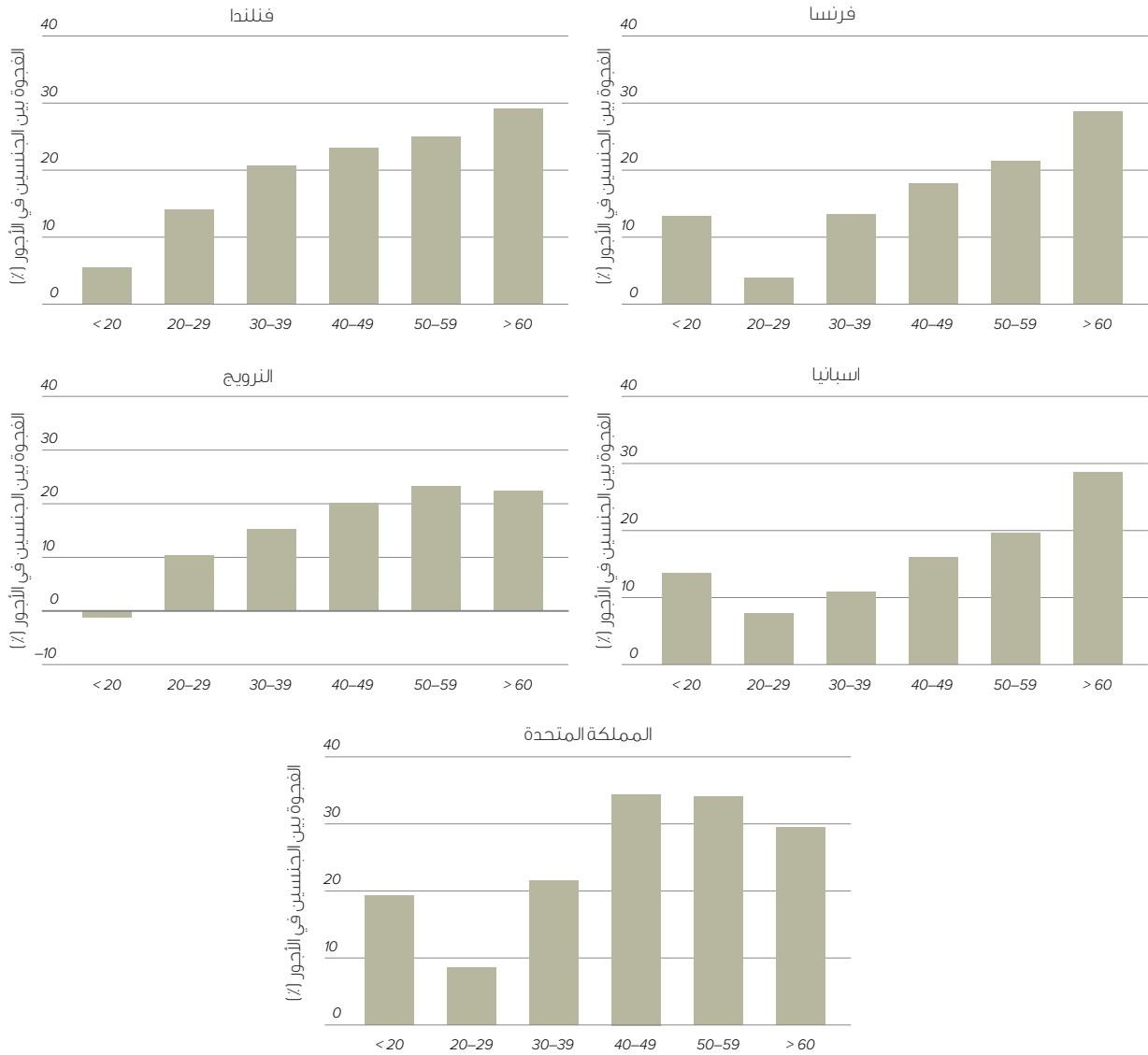
٢.١١ في أي سن تظهر الفجوة في الأجور بين الجنسين؟

من المعروف جيدًا أن العمال الأصغر سنًا يتقاضون في الغالب أقل من العمال الأكبر سنًا. ويمكن تفسير ذلك إلى حد كبير بالفروق في الخبرة ومدة الخدمة. ولكن هل يلعب نوع الجنس أيضًا دورًا في تحديد الأجور بين العمال الأصغر سنًا من السكان؟ يقارن الشكل ٥٥ فجوة الأجور بين الجنسين بين الفئات العمرية. استنادًا مرة أخرى إلى المتوسط المرجح للبلدان الأوروبية الاثني عشر والعشرين المستخدمة كعينة في التقرير. ويتبين من الشكل أن الفجوة بين الجنسين قائمة منذ مرحلة مبكرة من المشاركة في سوق العمل، ولكنها أعلى بالنسبة للعاملين في الفئات التي تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة. وهكذا، يتقاضى في المتوسط العاملون بأجر من الذكور في سن ١٩ عامًا أو أقل في أوروبا حوالي ١٠ في المائة أكثر من العاملات الإناث بأجر في نفس الفئة العمرية؛ تبين الألواح في الشكل ٥٥ أن الفجوة بين الجنسين بين الشباب شائعة نسبيًا بين البلدان المكونة للمتوسط في أوروبا. على الرغم من عدم وجود فجوة في بعض البلدان أو أنها سالبة (مثل النرويج)، في حين أن الفجوة بين الجنسين بين الشباب في بعض البلدان أعلى بكثير من المتوسط الأوروبي (مثل المملكة المتحدة).

الشكل ٥٥ الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب العمر بين العاملين بأجر، توزيع الأجر بالساعة (بالقيمة الحقيقية، سنة الأساس = ٢٠١٠)



تابع الشكل ٥٥



ملحوظة: تشير التقديرات إلى المتوسطات المرجحة للاثنين وعشرين بلداً أوروبياً لعام ٢٠١٠. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى قاعدة بيانات مسح بنية الدخل (SES).

١٢ أهمية تنسيق السياسات على الصعيد العالمي

يوضح الجزء الأول من التقرير العالمي للأجور لهذا العام أنه عقب الأزمة المالية بدأ نمو الأجور العالمي في التعافي في عام ٢٠١٠، ولكنه تباطأ منذ عام ٢٠١٢، حيث انخفض في عام ٢٠١٥ إلى أدنى مستوى له منذ أربع سنوات. وخلال معظم فترة ما بعد الأزمة، كان النمو العالمي للأجور مدفوعًا إلى حد كبير بالنمو القوي نسبيًا للأجور في البلدان النامية في آسيا والمحيط الهادئ، ولا سيما في الصين، وكذلك في بعض البلدان والمناطق النامية الأخرى. وفي الآونة الأخيرة، تباطأ أو انعكس هذا الاتجاه، مع تراجع الأجور في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وشرق أوروبا، والتباطؤ في وسط وغرب آسيا وأفريقيا والدول العربية. وفي الاقتصادات المتقدمة، كان هناك نمو أعلى للأجور. غير أن انتعاش الأجور في بعض البلدان - بما في ذلك الولايات المتحدة وألمانيا - لم يكن كافيًا لتعويض الانخفاض في البلدان الناشئة والنامية، مما أدى إلى أن استمرار ركود الأجور لا يزال يحدد سمات الاقتصاد العالمي ككل. ويبين التقرير أيضًا أنه عقب قدر من الحركة المتصاعدة الدورية في حصة العمالة في العديد من البلدان خلال السنوات ٢٠٠٧-٢٠١٠ استأنفت حصة العمالة تراجعها على المدى الطويل في أغلبية صغيرة من البلدان خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتشمل الاستثناءات الصين وألمانيا والولايات المتحدة، ولكن حتى في هذه البلدان لا يزال الطريق طويل حتى يمكن عكس الانخفاض طويل الأجل.

يؤدي الركود في متوسط الأجور وانخفاض حصة العمالة إلى عواقب اجتماعية واقتصادية. على الجانب الاجتماعي، يعني الانفصال بين النمو الاقتصادي ونمو الأجور أن العمال وأسره لا يرون أنهم يتلقون نصيبًا عادلًا من ثمار التقدم الاقتصادي، مما يؤثر إيجابًا عليهم. وعلى الجانب الاقتصادي، لم تؤد حصص الأرباح المرتفعة في الاقتصادات المتقدمة في كثير من الأحيان إلى زيادة الاستثمار (منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠١٥)، في حين أن انخفاض الأجور أدى إلى إضعاف استهلاك الأسر، مما يقلص من الطلب الكلي، خاصة مع ركود الأجور في العديد من الاقتصادات الكبيرة في نفس الوقت. وفي هذا الصدد، كان للنمو الأعلى للأجور في ألمانيا والولايات المتحدة في عام ٢٠١٥ آثارًا اقتصادية إيجابية تتجاوز حدود هذه البلدان. وحيثما كان ذلك ممكنًا من الناحية الاقتصادية، ينبغي زيادة نمو الأجور أو مواصلة تعزيزه. وبطبيعة الحال، من غير الممكن أن ينطبق هذا الأمر في كل بلد، حيث قد يتسبب نمو الأجور المرتفع في بعض البلدان في زيادة تكاليف العمالة بشكل غير قابل للاستدامة بالنسبة للمنشآت أو فرص العمل، وربما يؤدي إلى تخفيضات كبيرة في الصادرات أو الاستثمار. إذن هناك حاجة لمقاربات متباينة خاصة بكل بلد.

وفي السياق الحالي، يظل تنسيق السياسات على الصعيد العالمي مهمًا لتجنب السعي المتزامن من جانب بلدان كثيرة جدًا لاتباع سياسات اعتدال الأجور أو تخفيضات تنافسية في الأجور بغية زيادة الصادرات. وإذا تم اتباع مثل هذه السياسات في وقت متزامن في عدد كبير جدًا من البلدان، فقد يؤدي ذلك إلى انخفاض الطلب الكلي والانكماش على الصعيدين الإقليمي والعالمي. وقد كان إدراج سياسات

الأجور على جدول أعمال اجتماعات مجموعة العشرين الأخيرة تطورًا إيجابيًا. في عام ٢٠١٦، دعت مجموعة العشرين إلى تنفيذ السياسات الاقتصادية الكلية لتحقيق نمو كبير في الأجور والإنتاجية، وإلى مبادئ سياسات الأجور المستدامة حيث يساعد تعزيز مؤسسات وسياسات سوق العمل - مثل الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية - على أن تعكس الزيادة في الأجور التحسن المتحقق في نمو الإنتاجية على نحو أفضل. وتبع ذلك أولويات السياسات بشأن حصص دخل العمالة وعدم المساواة التفصيلية التي وافقت عليها مجموعة العشرين في عام ٢٠١٥، والتي حددت أيضًا عدم المساواة المفرطة في الأجور كخطر اجتماعي واقتصادي على حد سواء.

١٣ التدابير القطرية الممكنة للحد من عدم المساواة المفرطة في الأجور

ما الذي يمكن عمله للحد من عدم المساواة المفرطة في الأجور؟ يقدم الجزء الثاني من تقرير هذا العام أدلة جديدة بشأن موضوع عدم المساواة في الأجور عن طريق بيان أن الأجور وعدم المساواة في الأجور لا يتحدد فقط في ضوء خصائص الأفراد المتصلة بالمهارات (مثل مستوى التعليم أو السن أو مدة الخدمة) بل أيضًا في ضوء عدم المساواة في الأجور بين المنشآت وداخلها. ويسلط هذا النهج الضوء على حقيقة أن الحد من عدم المساواة في الأجور يتطلب ليس فقط بناء مهارات العمال، بل يتطلب أيضًا الأخذ بتدابير قادرة على الحد من عدم المساواة في متوسط الأجور بين المنشآت وداخلها. نناقش في الفقرات التالية بعض الخيارات الممكنة، وكيف يمكنها التأثير على عدم المساواة بين المنشآت وداخلها.

١.١٣ الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية

يمكن للحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية الحد من عدم المساواة بين المنشآت وداخلها في آن واحد، وتبين التجربة المكتسبة في البرازيل، على سبيل المثال، أن الحد الأدنى للأجور قادر على ضغط الأجور داخل المنشآت الأقل أجرًا، ومن ثم تقليص عدم المساواة داخل المنشأة؛ كما يؤدي في ذات الوقت، ومن خلال رفع متوسط أجور الشركات الأقل أجرًا، إلى بعض التقارب بين الأجور بين المنشآت (ألفاريز وآخرون، ٢٠١٦؛ إنجوبوم وموزر، ٢٠١٦). ويمكن للمفاوضة الجماعية أن تساعد بالمثل في الحد من عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت وفيما بينها بنفس الطريقة. لكن تشير الأدبيات إلى أن الاختلاف في الطريقة التي تنظم بها المفاوضة الجماعية لها تأثيرات مختلفة. ٢٠ عندما يتم إجراء المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني و/أو مستوى الصناعة و/أو مستوى الفرع في أوضاع أصحاب العمل المتعددين مع التنسيق عبر المستويات، يتم تغطية نسبة أكبر من العمال، ومن المرجح أن يتم خفض عدم المساواة داخل المنشآت وفيما بينها. ومن شأن توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية بين الحكومات لتشمل جميع العاملين في قطاع أو بلد معين أن يعزز هذه الآثار. وعندما يكون نظام المفاوضة الجماعية ضيقًا ويجري على مستوى الشركة أو مكان العمل، يقتصر الأثر على عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت. ومن ثم فليس من المستغرب أن يكون التفاوت في الأجور أقل في البلدان التي لديها نظام شامل للمفاوضة الجماعية (ألفاريز وآخرون، ٢٠١٦؛ إنجوبوم وموزر، ٢٠١٦).

ولدى منظمة العمل الدولية معايير عمل دولية بشأن الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية،^{٢١} وأصدرت مؤخرًا أدلة للسياسات بشأن الموضوعين (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ و٢٠١٦هـ). وفيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، تشمل بعض الجوانب الرئيسية لتصميم السياسات ضمان وجود تغطية قانونية واسعة النطاق؛ التشاور الكامل أو المشاركة المباشرة للشركاء الاجتماعيين؛ ضبط مستوى الحد الأدنى للأجر وتعديله بطريقة تراعي احتياجات العمال وأسرههم، فضلًا عن العوامل الاقتصادية، بما في ذلك الحفاظ على مستوى عالٍ من التشغيل؛ واتخاذ التدابير المناسبة للتطبيق الفعال. وفيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية، تنص اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) على المبادئ الأساسية التي تسمح بالاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. ويستكمل ذلك باتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، التي تهدف إلى تعزيز المفاوضة الجماعية الطوعية التي تطلع بها الأطراف الممثلة لمنظمات حرة ومستقلة. وفي حين أن المفاوضة الجماعية عملية طوعية، لكن على البلدان أن تنشئ إطارًا تمكينيًا يعمل على تشجيعها وتعزيزها، سواء من خلال التشريع أو من خلال إنشاء مؤسسات داعمة. وتشير أدلة السياسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية أيضًا إلى تكامل الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية كأداتين من أدوات السياسات، حيث لهما أدوار على حد سواء في معالجة جوانب معينة من الركود في الأجور وعدم المساواة في الأجور في مختلف البلدان.

كما تم الأخذ بمقترحات ومبادرات جديدة في السنوات الأخيرة لمعالجة تزايد عدم المساواة بين المنشآت، وخاصة بين المشترتين ومقاوليهم من الباطن (انظر ويل، ٢٠١٤؛ سونج وآخرون، ٢٠١٥)، بهدف ضمان تضمين جميع أجزاء سلسلة التوريد في اتفاقات المفاوضة الجماعية. وعلى الصعيد الدولي، اعترفت بعض المنشآت بصعوبة رفع الأجور في كل منشأة بشكل منفرد في بيئة تنافسية حيث يمكن للمشترتين التسوق بحثًا عن أقل الأسعار. ومن الخطوات المثيرة للاهتمام في هذا الصدد القرار الذي اتخذته بعض العلامات التجارية العالمية الكبرى ببدء مبادرة مشتركة مع المصنعين والنقابات العمالية لتعزيز المفاوضة الجماعية التي تشمل أصحاب العمل المتعددين على مستوى الصناعة في الدول المنتجة للملابس.^{٢٢}

٢.١٣. المرتبات العليا: التنظيم الذاتي للمنشأة أم المزيد من اللوائح التنظيمية؟

نظرًا لضخامة التفاوت في الأجور داخل المنشآت كما هو موثق في هذا التقرير، فمن الواضح أن للمنشآت دورها الخاص في التنظيم الذاتي للحفاظ على عدم المساواة في الأجور ضمن الحدود المقبولة اجتماعيًا. وتؤدي الشركات دورًا هامًا في المجتمع، ولذلك ينبغي ألا تكون مسؤولة أمام مساهميها فحسب، بل ينبغي أن تأخذ في الحسبان أيضًا الأثر الأكبر الذي قد تحدثه على عدم المساواة والتماسك الاجتماعي. وقد أشير إلى أنه في عالم مثالي، يمكن تصحيح أجور المسؤولين التنفيذيين المفرطة من خلال الإجراءات التي تتخذها مجموعة حرجة من المديرين التنفيذيين الأخلاقيين والخاضعين للمساءلة، القادرين على إبراز قيم المسؤولية والإنصاف (ماسي وكولير وكروت، ٢٠١٤). ولعل من جهة أكثر واقعية، يمكن للشركات أن تتخذ إجراءات بشأن الأجر العادل من خلال السياسات المتعلقة بالتعويضات على مستوى الشركة. وتضطلع كل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بدور هام في هذا الصدد. ويمكن أن يساعد وجود ممثلي العمال في لجان التعويضات على مستوى المنشآت في هذا الصدد. كما

يمكن للشركاء الاجتماعيين أيضًا إصدار توصيات بشأن سياسة التعويضات لأعضائها. ففي فرنسا، على سبيل المثال، قامت منظمتان من منظمات أصحاب العمل بإصدار مجموعة من التوصيات بشأن مدونات الممارسات، فضلًا عن أجور مديري الشركات المدرجة في البورصة (الرابطة الفرنسية للدراسات الاقتصادية (AFEP)، ٢٠٠٨ و٢٠١٣). وقد تساعد مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات في هذا المجال أيضًا. ويمكن لهذه الأدوات أن تساهم في ثقافة أعمال تتسم بالمسؤولية الاجتماعية. وترى منظمة العمل الدولية في استنتاجاتها المتعلقة بتشجيع المنشآت المستدامة أن "المنشآت المستدامة تشارك في الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة، مثل المفاوضة الجماعية والمعلومات المتاحة للعمال والتشاور والمشاركة. وهذه أدوات فعالة لخلق أوضاع تعود بالفائدة على الجميع، حيث أنها تعزز القيم المشتركة والثقة والتعاون المشترك والسلوك المسؤول اجتماعيًا" (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧، ص ٥). ولكن في واقع الأمر، يحدد العديد من المديرين التنفيذيين بالفعل أجورهم الخاصة، وغالبًا ما يكون المساهمون غير قادرين على ضمان أجور تنفيذية عادلة تتماشى مع القيم الاجتماعية أو حتى مع أداء الشركة. وقد أدى ذلك إلى اتخاذ إجراءات تشريعية في بعض البلدان لتعزيز الشفافية فيما يتعلق بحث المساهمين على الموافقة على هذه الأجور أو رفضها، بما في ذلك عن طريق جعل توصيات المساهمين ملزمة في بعض الحالات. ويمكن توسيع نطاق الالتزام بالإفصاح عن الرواتب والمكافآت ليشمل أصحاب الأجور الأعلى الذين يتجاوزون المديرين التنفيذيين وكذلك ليشمل أيضًا المؤسسات غير المدرجة. وفي ذات الوقت، يجب الاعتراف بأن المساهمين قد يكون لهم مصلحة في دعم حزم الأجور المدفوعة للمديرين التنفيذيين التي تهدف إلى زيادة قيمة أسهم المساهمين إلى أقصى حد وليس الأداء المؤسسي على المدى الطويل. وهذا يثير التساؤل عما إذا كان من الضروري وضع المزيد من الإجراءات التنظيمية لتثبيط هذه التعويضات. وقد اقترحت بعض الحكومات والجهات الفاعلة السياسية في الآونة الأخيرة اتخاذ تدابير أقوى في هذا الاتجاه، وذلك كاستجابة على رد الفعل الشعبي ضد عدم المساواة والإجحاف الظاهر في النظم الاقتصادية (انظر مايو/أيار ٢٠١٦).

٣.١٣ نمو إنتاجية المنشآت المستدامة

بالنظر إلى أن الاختلافات في متوسط الأجور بين المنشآت هي أيضًا عامل محدد هام لعدم المساواة في الأجور عمومًا، فإن تعزيز نمو الإنتاجية بين المنشآت المستدامة قد يسمح بزيادة متوسط الأجور والحد من عدم المساواة في الأجور بشكل متزامن. ولا ينبغي أن يكون هناك مفاضلة بين النمو وعدم المساواة. ومن المتوقع أن تساعد السياسات التي تؤدي إلى التقارب في توزيع إنتاجية الشركة أيضًا على سد الفجوة في الأجور بين العمال. ويمكن أن يشمل ذلك، على سبيل المثال، السياسات الصناعية التي تعزز التشغيل ونمو الإنتاجية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، أو الاستثمار في الابتكار الذي يحسن من جودة المنتج. وفي البلدان النامية، قد يؤدي التحول الهيكلي من القطاعات المنخفضة الإنتاجية إلى القطاعات ذات الإنتاجية العالية دورًا هامًا في هذا الصدد. وهذا يتطلب ويعزز عادةً تراكم المهارات مما يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة عدد العاملين المتعلمين. ويمكن للحكومات تيسير هذه التطورات من خلال التعليم العام الجيد، وبرامج التدريب على المهارات، وخدمات مطابقة الوظائف. كما أن زيادة العرض من العمال ذوي المهارات العالية قد يؤدي أيضًا إلى رفع أجور ذوي المهارات المتدنية مقارنة بالعمال الأكثر مهارة، وبالتالي الحد من عدم المساواة.

ومع ذلك، لا يزال الافتراض القائل بأن السياسات التي تؤدي إلى تحقيق مكاسب في الإنتاجية بين المنشآت ذات الأجور الأقل تؤدي أيضًا إلى زيادة الأجور في الطرف الأدنى من التوزيع، وبالتالي سد الفجوة في الدخل، لا تزال فرضية لا تملك سوى القليل من الأدلة التجريبية لدعمها. وإذا كان التفاوت المتزايد بين المنشآت يعزى إلى الاستقطاب والتعاقد مع مصادر خارجية، فقد لا يكون هناك سوى مجال ضئيل لتحسين الإنتاجية في القطاعات ذات القيمة المضافة المتدنية. وهناك أيضًا أمثلة في سلاسل التوريد العالمية تبين أن تحسين الإنتاجية في المنشآت التي تنتج، مثلًا، الملابس في البلدان النامية تترجم إلى انخفاض في الأسعار للمستهلكين وليس ارتفاعًا في أجور العاملين. وبالتالي، قد تحتاج زيادة الإنتاجية في المنشآت ذات الأجور المتدنية إلى أن تكون مصحوبة بسياسات أكثر قوة للأجور وآليات للمفاوضة الجماعية.

وبصورة أعم، تقر استنتاجات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة بأن عدم المساواة والتمييز لا يتفقان مع تنمية المنشآت المستدامة، وتشدد على أهمية تهيئة بيئة مواتية لإنشاء المنشآت ونموها أو تحويلها على أساس مستدام. وهذه البيئة التمكينية تجمع بين السعي المشروع لتحقيق الربح، الذي يعد أحد الدوافع الرئيسية للنمو الاقتصادي، مع الحاجة إلى التنمية التي تحترم الكرامة الإنسانية والاستدامة البيئية والعمل اللائق. وهناك مجموعة كبيرة من العوامل التي تدخل في الاعتبار هنا، بما في ذلك السلام، والاستقرار السياسي، والحكم الرشيد، والحوار الاجتماعي، واحترام حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، وسياسة الاقتصاد الكلي المستقرة، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وإيجاد بيئة قانونية وتنظيمية تمكينية، والوصول للخدمات المالية، وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، والبنية التحتية المادية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧).

١٣.٤ الفجوات في الأجور بين الجنسين وغيرها من فجوات الأجور

لا تزال الثغرات في الأجور بين الجنسين - وهي الاختلافات في متوسط الأجور بين الرجل والمرأة - مصدر قلق عالمي. وقد أبرز هذا التقرير حقيقة أنه على الرغم من وجود فجوات في الأجور بين الجنسين في جميع أنواع المنشآت، إلا أنها كبيرة بوجه خاص بين المنشآت التي لديها متوسط أجور مرتفع. ويشير ذلك إلى أن التقييمات الوظيفية على مستوى المنشآت لا تزال تشكل عنصرًا مهمًا أساسيًا للتشريع الذي يكفل الحق في المساواة في الأجور عن العمل المتساوي القيمة، والإنفاذ الفعال لهذا الحق من جانب الحكومات، وإمكانية وصول العمال فعليًا إلى العدالة للمطالبة بهذا الحق. ومن المرجح أيضًا أن تؤدي التدابير الرامية إلى إبقاء أجور المديرين التنفيذيين في حدود معينة (كما نوقش أعلاه) إلى تضيق الفجوة الواسعة في الأجور بين الرجال والنساء من المديرين التنفيذيين الموثقين في التقرير (انظر أيضًا منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥، ص ٦٠ و٦١).

وبالإضافة إلى ذلك، لن تكون مؤسسات سوق العمل والسياسات المتعلقة بالأجور فعالة حقًا في الحد من عدم المساواة (كما نوقش أعلاه) إلا إذا كانت تشمل وتحمي الفئات الضعيفة والمحرومة والمعرضة للتمييز. فعلى سبيل المثال، إذا حددت القوانين أجورًا أقل للقطاعات أو المهن التي تحتلها النساء في المقام الأول، أو استبعدت المهاجرين من تغطية قوانين الحد الأدنى للأجور، فستظل هذه المجموعات تعاني من عدم المساواة. وبالإضافة إلى ذلك سيكون هناك ضغط هبوطي على جميع الأجور، وخاصة شرائح الأجور الدنيا والمتوسطة. وتكتسب هذه المسألة أهمية جديدة في سياق المناقشات المكثفة الراهنة بشأن تشغيل العمال المهاجرين واللاجئين والأجور الخاصة بهم. ويمكن تقليص الفجوات في الأجور بين العمال في الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية من خلال سياسات تيسر الانتقال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي لكل من العمال والمنشآت.

١٤ تدابير أخرى للحد من عدم المساواة

إن التدابير التي نوقشت للتو ليست بطبيعة الحال القصة الكاملة لكيفية خفض التفاوت. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن التقرير العالمي للأجور يصدر كل عامين وأن التقرير السابق بحث العلاقة بين الأجور ودخل الأسر المعيشية وعدم المساواة على نطاق أوسع، كما بحث أثر نوع الجنس ووضع المهاجرين والاقتصاد غير الرسمي على الأجور وعدم المساواة. وأظهر التقرير بشكل تجريبي أن اتجاهات الأجور وفرص العمل المأجور لها تأثير هام على عدم المساواة في دخل الأسر المعيشية. ويشير ذلك إلى أنه ينبغي استكمال الجهود الرامية إلى الحد من عدم المساواة في الدخل من خلال التعليم والضرائب التصاعدية والتحويلات الاجتماعية وغيرها من الوسائل بسياسات تعزز الوظائف اللائقة. ويصل أحدث تقرير للبنك الدولي إلى استنتاج مماثل. مؤكداً على "أهمية أسواق العمل في ترجمة النمو الاقتصادي في شكل انخفاض في عدم المساواة من خلال زيادة فرص العمل والأجور" (البنك الدولي، ٢٠١٦، ص ٢). ولأن مجالات السياسات التي تناولها التقرير العالمي للأجور السابق لا تزال ذات صلة، فإننا نسلط الضوء بـإيجاز على بعض منها هنا.

١.١٤ السياسات المالية: الضرائب والتحويلات

هناك حاجة إلى سياسات مالية في شكل ضرائب وتحويلات لمعالجة التفاوت العام في الدخل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥، ص ٦٣-٦٤). أصبحت النظم الضريبية في العديد من الاقتصادات المتقدمة أقل تصاعدية في السنوات الأخيرة، مما زاد من عدم المساواة التي تنشأ في سوق العمل. ويمكن للإصلاحات التي تعالج التهرب الضريبي للشركات أو الأفراد وتقديم إعفاء ضريبي محدد الأهداف للأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض أن تعيد بعض التصاعدية المفقودة إلى النظم الضريبية. وقد أصبح التهرب الضريبي مؤخرًا قضية رئيسية في العديد من المناقشات المتعلقة بالسياسات الوطنية، مما يشير إلى أنه ربما قد آن الأوان لهذه الإصلاحات. ومن الضروري أيضًا أن تعالج السياسة المالية عدم المساواة من خلال التحويلات التي يتم فيها تقديم المدفوعات للأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض مباشرة سواء بشكل مباشر أو نقدًا أو في شكل فرص عمل في الحكومة أو ضمانات التوظيف أو كغذاء مدعوم أو مدخلات إنتاج. كما أن المعاشات التقاعدية العامة والتعليم والرعاية الصحية تعد أدوات قوية للحد من عدم المساواة في الحاضر والمستقبل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤، ب).

كما ينظر أحيانًا إلى ضرائب الدخل التصاعدية والمرتفعة كوسيلة للإسهام في خفض أجور المسؤولين التنفيذيين، مما يحد من دافعهم للمطالبة بتعويضات تتجاوز عتبة معينة. وتستخدم حاليًا استراتيجيات كثيرة للتهرب الضريبي، مثل نقل مواقع مكاتب الشركات أو استغلال الثغرات المختلفة في التشريعات الضريبية الوطنية. ومع ذلك، قد تساهم معرفة الجمهور وتفاعلهم مع الكشف عن أجور المسؤولين التنفيذيين والتهرب الضريبي في الحد من قابلية هذه الأساليب للاستمرار. وربما ينبغي أيضًا دراسة مستويات الضرائب على دخل رأس المال ونشاط الشركات في ضوء الهدف الاجتماعي المتمثل في الحد من عدم المساواة. وربما من التدابير التي تستحق البحث تحديد التخفيضات الضريبية التي يمكن للشركات أن تقوم بها عند دفع أجور تتجاوز عتبة معينة (التي يمكن التعبير عنها، على سبيل المثال، في شكل أضعاف الحد الأدنى للأجور في الشركة)، حتى لا يقوم الجمهور بدعم الأجور المرتفعة بشكل مفرط نتيجة لتحويل العبء إلى دافعي الضرائب. وتبين هذه السبل المتعلقة باستخدام الضرائب لمعالجة أجور الشركات المرتفعة مدى تعقد السياسات الضريبية وكذلك التفاعل بين السياسات القائمة التي كثيرًا ما توفر امتيازات تزيد من عدم المساواة.

٢.١٤ السياسات التي تؤثر بشكل غير مباشر على الأجور وتوزيع الأجور

تمثل السياسات التي تؤثر على الأجور وتوزيع الأجور بشكل غير مباشر عناصر هامة في الاستجابة الشاملة. وهذه تشمل الحصول على تعليم جيد، والبرامج المستدامة لتحسين مهارات القوى العاملة، وتحقيق مواءمة أفضل بين الباحثين عن عمل والوظائف. كما تشمل أيضًا سياسات لمعالجة الفوارق في الأجور التي كثيرًا ما يتكبدتها العمال في أشكال العمالة غير المعيارية (ولا سيما العمال المؤقتون والعمال المؤقتون المستخدمين عن طريق الوكالات) التي تتزايد في كثير من البلدان الصناعية وتميل إلى النمو في البلدان النامية في قطاعات من سوق العمل المرتبطة سابقًا بالوظائف المعيارية. وينبغي أن تسعى التدابير التي يتعين اعتمادها إلى توسيع نطاق الحماية المتاحة للعمال العاملين في إطار الترتيبات "المعيارية" إلى العمال المنخرطين في أشكال غير معيارية من العمل، فضلًا عن تحسين مواءمة تدابير الحماية المتاحة في إطار ترتيبات العمالة المختلفة. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال، وتجنب التمييز القائم على أساس الوضع المهني، فضلًا عن الحد من التمييز غير المباشر القائم على نوع الجنس وضمان عدم استخدام أصحاب العمل للأعمال غير المعيارية فقط بهدف خفض تكاليف العمالة عن طريق تقديم أجور وظروف عمل أسوأ لفئات معينة من العمال (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب).

عندما تناقش الحكومات والشركاء الاجتماعيون سبل مكافحة عدم المساواة المتزايدة، من المهم أن نتذكر أن الزيادات الهائلة التي حدثت في سوق العمل وعلى مستوى المنشآت تضع عبئًا أثقل على الجهود المبذولة لمعالجة عدم المساواة من خلال الضرائب والتحويلات. ويحدث ذلك في الوقت الذي أصبحت فيه النظم الضريبية في العديد من البلدان أقل تصاعدية، وأصبح التهرب الضريبي واستراتيجيات تحويل الأرباح عبر الحدود تحديًا يهدد قدرة الحكومات على تحصيل الضرائب. ويشير ذلك إلى أن عدم المساواة لن تعالج بفعالية إلا عندما يتم التصدي لها من خلال سياسات سوق العمل والسياسات الاجتماعية الطموحة التي لها تأثير مباشر على عدم المساواة في الأجور، ومن خلال تدابير إعادة التوزيع خارج سوق العمل. ومن الواضح أن هناك حاجة إلى إجراءات أكثر قوة وطموحًا لتنفيذ سياسات الأجور على جميع المستويات بما يكفل حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع.

الملحق الأول

اتجاهات الأجور العالمية: قضايا منهجية

لقد تم تطوير منهجية تقدير الاتجاهات العالمية والإقليمية للأجور من قبل "قطاع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل في منظمة العمل الدولية" (INWORK) ٢٣ للطبعات السابقة من التقرير العالمي للأجور بالتعاون مع إدارة الإحصاء، وذلك بعد تلقي مقترحات صاغها خبير استشاري تابع لمنظمة العمل الدولية، وثلاث مراجعات قام بها أربعة من الخبراء المستقلين. ٢٤ يصف هذا الملحق المنهجية المطبقة نتيجة لهذه العملية.

المفاهيم والتعريفات

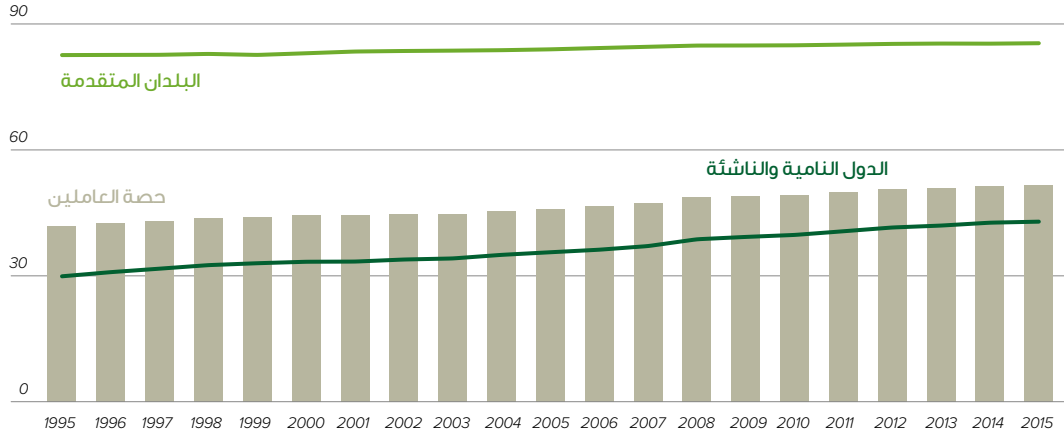
وفقاً للتصنيف الدولي لوضع المهنة (ICSE - ١٩٣)، "يعتبر" الموظفون "هم العمال الذي يشغلون" وظائف مدفوعة الأجر"، أي الوظائف التي لا يعتمد فيها الأجر الأساسي بصفة مباشرة على إيرادات صاحب العمل. وتشمل العمالة المنتظمة، والعاملين بعقود توظيف قصيرة المدى، والعمالة غير الرسمية، والعمالة من خارج المؤسسة، والعمالة الموسمية، وفتات أخرى من العاملين الذين يشغلون وظائف مدفوعة الأجر (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٣).

ومع تقدم الاقتصادات من حيث التنمية الاقتصادية، تزداد نسبة العمال الذين يتقاضون أجوراً، وذلك لأن العاملين لحسابهم الخاص يجدون فرصاً أفضل كعاملين بأجر. وتميل المشاركة النسائية في قوة العمل أيضاً إلى أن تكون مرتبطة إيجابياً بالتنمية الاقتصادية. ونتيجة لذلك، تؤثر اتجاهات الأجور على حصة متزايدة من السكان العاملين في جميع أنحاء العالم. وفي ذات الوقت، ليس كل من يعمل ضمن العاملين بأجر، ولا سيما في البلدان النامية، حيث يعمل الكثيرون لحسابهم الخاص أو يساهمون في المشاريع العائلية. ويحصل هؤلاء العمال على دخل من عملهم، ولكن لا يحصلون على أجر من صاحب عمل.

وبين الشكل أ أن حصة العاملين مقابل أجر (أو العاملين بأجر) قد زادت بنسبة ١٠ نقاط مئوية تقريباً خلال السنوات العشرين الماضية، إذ ارتفعت من ٤١,٨ في المائة في عام ١٩٩٥ إلى ٥١,٦ في المائة في عام ٢٠١٥. وفي البلدان المتقدمة، حيث نسبة العاملين لحسابهم الخاص منخفضة نسبياً، ومشاركة الإناث أعلى من ذلك، ظلت النسبة المئوية للعاملين بأجر بالنسبة إلى السكان العاملين مرتفعة ومستقرة خلال الفترة قيد البحث. ونتيجة لذلك، فإن الزيادة العالمية ترجع في معظمها إلى البلدان الناشئة والنامية، والتي شهدت زيادة بنسبة ١٣ في المائة (من ٢٩,٩ في المائة إلى ٤٢,٩ في المائة) في أجور العاملين خلال العقدين اللذين انقضا منذ عام ١٩٩٥.

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 (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٨). يستثنى منه اشتراكات أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

الشكل أ حصة العاملين بأجر من إجمالي العمالة، ١٩٩٥-٢٠١٥



ملحوظة: المجموعات القطرية هي تلك التي تستخدمها منظمة العمل الدولية. المصدر: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ ج.

الإطار أ ما هي الأجور؟

حيثما أمكن، يتم تعريف الأجور في هذا التقرير وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية للأجور الذي اعتمده المؤتمر الدولي الثاني عشر لخبراء إحصاءات العمل (منظمة العمل الدولية، ١٩٧٣). ويشمل: (١) الأجور والرواتب المباشرة المدفوعة لقاء الوقت المقتضى في العمل والعمل المنجز. وهي تشمل ما يلي: 'أ' مدفوعات للوقت الثابت للعمال المصنفين على أساس الوقت؛ 'ب' مدفوعات الحوافز للعمال المصنفين على أساس الوقت؛ 'ج' المكاسب للعاملين بالقطعة (باستثناء علاوات العمل الإضافي)؛ 'د' العلاوات مقابل العمل الإضافي، والعمل في وديات، والعمل الليلي، والعمل في العطلات؛ و'هـ' العمولات المدفوعة إلى موظفي المبيعات والموظفين الآخرين. تشمل كذلك علاوات للأقدمية والمهارات الخاصة؛ فروق المنطقة الجغرافية؛ علاوات المسؤولية؛ بدلات المخاطرة والأثرية وعدم الراحة؛ المدفوعات بموجب نظم الأجور المضمونة؛ بدلات تكلفة المعيشة؛ والبدلات الأخرى.

(٢) المدفوعات للأيام التي لم يتم العمل فيها وتشمل: مدفوعات مباشرة للموظفين فيما يتعلق بالعطلات الرسمية، والإجازات السنوية، وأوقات بدون عمل أخرى ممنوحة من صاحب العمل بأجر.

(٣) المكافآت والهبات وتشمل: مكافآت نهاية السنة أو المواسم؛ مدفوعات إضافية فيما يتعلق بفترات الإجازة (تكميلية للأجر العادي)؛ ومكافآت المشاركة في الأرباح. والإيرادات تشمل الإيرادات النقدية والمدفوعات العينية، ولكن يجب التمييز بين الاثنين.

وهناك أيضاً مفاهيم ذات صلة أوسع نطاقاً. فعلى سبيل المثال، تتضمن تكلفة العمالة الأجور، ولكنها تشمل أيضاً عناصر أخرى مثل: الطعام والشراب والوقود وغيرها من المدفوعات العينية؛ تكاليف إسكان العمال التي يتحملها أصحاب العمل؛ نفقات الضمان الاجتماعي من قبل أصحاب العمل؛ تكلفة التدريب المهني؛ تكاليف خدمات الرفاه (مثل المقصف والمرافق الترفيهية)؛ تكاليف عمالة لم تُذكر في أماكن أخرى (مثل تكاليف ملابس العمل)؛ والضرائب التي تعتبر تكاليف العمالة (مثل الضرائب على العمالة أو كشوف الرواتب). للاطلاع على وصف تفصيلي لهذه العناصر، انظر منظمة العمل الدولية، ١٩٦٦.

المصدر: منظمة العمل الدولية، ١٩٧٣

تشير "الأجور" في السياق الحالي إلى متوسط أجور العاملين الشهرية الحقيقية. وقد قمنا بجمع البيانات التي تشمل جميع الموظفين متى توفرت (دون الاقتصار على مجموعة بعينها، مثل العاملين في الصناعة التحويلية أو العاملين بدوام كامل).^{٢٥} وحتى يكون هناك تكافؤ بين التأثير الناتج عن تغيرات الأسعار خلال فترات زمنية متباينة، تم حساب الأجور في فترات زمنية فعلية، أي تم تعديل بيانات القيمة الاسمية للأجور وفقًا لمعدل التضخم في أسعار المستهلك في كل دولة على حدة. ^{٢٦} وتشير نسبة نمو الأجر الفعلي إلى التغيير من سنة إلى أخرى في متوسط الأجور الشهرية الحقيقية لجميع العاملين.

منهج التعداد الإحصائي

إن المنهجية المستخدمة في التقديرات العالمية والإقليمية هي أسلوب التعداد الإحصائي الذي يأخذ في الاعتبار 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 ١٩١ بلدًا وإقليمًا، تم تجميعها في ست مناطق منفصلة. ^{٢٧} ولتيسير المقارنة مع اتجاهات التشغيل الإقليمية، تتماشى مجموعتنا الإقليمية الحالية مع تلك المستخدمة في نموذج اتجاهات التشغيل العالمية (GET) لمنظمة العمل الدولية (انظر الملحق الثاني، الجدولان ٢٢ و٣١). ويبين الجدولان ٤٤ وأه التغطية العالمية والإقليمية (انظر الملحق الثالث).

معالجة 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 ٣٤ التغطية لكل سنة من ٢٠٠٦ حتى ٢٠١١، وكما هو متوقع، تصبح تغطية قاعدة البيانات أقل بالنسبة للسنوات الأحدث، إذ لا تزال بعض المكاتب الإحصائية تعكف على معالجة هذه البيانات.

وبينما التغطية لأحدث سنة جيدة في الاقتصادات المتقدمة، وشرق أوروبا ووسط آسيا، إلا أنها أقل في مناطق أخرى، مثل الدول العربية وأفريقيا. ولهذا السبب، وضعنا علامة على معدلات النمو الإقليمي باعتبارها "تقديرات مؤقتة" عندما تكون قائمة على تغطية تقل عن ١٠ في المائة ولجذب الانتباه إلى حقيقة أنه قد يُعاد النظر فيها مرة أخرى عند إتاحة بيانات أكثر.

للتعامل مع هذا النوع من بند عدم الاستجابة (أي الفجوات في بيانات البلدان التي تم تغطيتها)، استخدمنا "الإطار المبني على نموذج" للتنبؤ بالقيم المفقودة. ^{٢٨} وهذا أمر ضروري للإبقاء على مجموعة البلدان المستجيبة ثابتة مع مرور الوقت، ومن ثم نتجنب الآثار غير المرغوبة المصاحبة للعينة غير المستقرة. ووفقًا لطبيعة نقاط البيانات المفقودة، استخدمنا منهجيات متعددة مكتملة تم وصفها بالتفصيل في الملحق الأول في إصدار عام ٢٠١٠/٢٠١١ من التقرير العالمي للأجور (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠).

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 انحياز في التقديرات النهائية. وثمة 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. ٢٩ 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 احتمالات الاستجابة ϕ_j يكون من الممكن تقدير الإجمالي Y لأي من المتغيرات z_j :

$$(1) \quad Y = \sum_{j \in U} y_j$$

عن طريق المقدر:

$$(2) \quad \hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j}$$

حيث U هي عدد السكان و R هي مجموعة المستجيبين. ويكون هذا المقدر غير منحاز إذا كانت الفرضيات صحيحة (انظر تيلي، ٢٠٠١) وفي حالتنا، U هي مجموعة البلدان والمناطق المدرجة في الجدول أ٢ 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 ϕ_j لا يكون معروفًا بشكل عام ويجب تقديره. وهناك الكثير من أساليب تقدير الميل للاستجابة في الأدبيات (انظر على سبيل المثال تيلي، ٢٠٠١). 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 ٢٠٠٧ بمعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي (US\$ PPP). 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 أيضًا للمعايرة ووزن الحجم (انظر أدناه).^{٣١} ولهذا الغرض، قدرنا الانحدار اللوجستي ذي الآثار الثابتة على النحو التالي:

$$(3) \quad \text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2007} + \beta_2 n_{j2007})$$

حيث x_{j2007} هي $1n$ (الناتج المحلي الإجمالي لكل مشغل في ٢٠٠٧ معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي PPP\$) للبلد z_j في سنة ٢٠٠٧، و n_{j2007} هي $1n$ عدد العاملين (في ٢٠٠٧ و Λ دالة التوزيع التراكمي اللوجستي (CDF).^{٣١} تم اختيار عام ٢٠٠٧ لأنه في منتصف الفترة بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠١٥. أما التأثيرات الثابتة α_h ، تعتبر بدائل لكل منطقة من المناطق لم تكتمل بياناتها) آسيا والمحيط الهادئ، وأمريكا اللاتينية،

ومنطقة بحر الكاريبي، والبلدان العربية، وأفريقيا)، بينما تشكل المنطقتان الباقيتان اللتان لديهما بيانات كاملة الفئة المعيارية المحذوفة. وكان للانحدار اللوجستي مجال $N=191$ حالة ونتج عنه قيمة كاذبة $R^2=0.399$. وبعد ذلك تم استخدام المعلمات المقدرة لحساب ميل البلد للاستجابة ϕ_j . بعد ذلك يقدم وزن الاستجابة للبلد ϕ_j عن طريق معكوس ميل البلد للاستجابة:

$$(4) \quad \phi_j = \frac{1}{\varphi_j}$$

عوامل المعايرة

إن عملية التعديل النهائية التي يطلق عليها بصفة عامة المعايرة (انظر سارندال وديفيل، ١٩٩٢) 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:

$$(5) \quad \gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h$$

حيث تمثل h المنطقة التي تنتمي إليها البلد j و n_{ht} هو عدد العاملين المعروف في تلك المنطقة في السنة t و 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.^{٣٢} وعوامل المعايرة الناتجة لسنة ٢٠١٥ كانت ١,٠٠ (أوروبا وآسيا الوسطى)، و ٠,٩٨ (آسيا والمحيط الهادئ)، و ٠,٩٩ (الأمريكتين)، و ١,١٦ (أفريقيا)، و ١,١٤ (الدول العربية). وحيث إن كافة عوامل المعايرة إما تساوي أو تقترب من ١، تظهر هذه النتائج أن التقديرات n_{ht} كانت بالفعل قريبة جدًا 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 الأولى في عامل المعايرة:

$$(6) \quad \phi'_{jt} = \phi_j \times \gamma_{jt}$$

إن التقدير الإقليمي لعدد العاملين الذي يستند إلى أوزان الاستجابة المعايرة مساويًا للعدد الإجمالي المعروف للموظفين في تلك المنطقة في سنة ما. لذلك، يتم تعديل أوزان الاستجابة المعايرة للتعامل مع الفوارق في عدم الاستجابة بين المناطق. أو أوزان الاستجابة المعايرة تساوي ١ في المناطق التي أتاحت ليها بيانات الأجور لكافة البلدان (الاقتصادات المتقدمة: شرق أوروبا وآسيا الوسطى). وهي أكبر من واحد للبلدان الصغيرة والبلدان منخفضة إنتاجية العمل نظرًا 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 (الصادر 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:

$$(7) \quad \bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}}$$

حيث n_{jt} هي عدد العاملين في البلد z و \bar{y}_{jt} هي متوسط أجور العاملين المقابل لكل منهما في البلد z في الوقت t .

يمكن تكرار نفس العملية للفترة الزمنية اللاحقة $t+1$ للحصول على \bar{y}_{jt+1}^* باستخدام الأجور المخفضة \bar{y}_{jt+1}^* وعدد العاملين n_{t+1} . 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 أيضاً أن تكون إحصائيات الأجور الوطنية متوافقة مع مفهوم واحد للأجور ليكون المستوى قابل للمقارنة.^{٣٣}

والأهم من ذلك، يتأثر التغير في متوسط الأجور العالمية أيضاً 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 ثابتاً) 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 صعبة 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 المعروض أعلاه، ولكنها تتجنب تحدياته العملية. ولتسهيل التفسير، نرغب أيضاً في استبعاد الآثار الناجمة عن التغيرات في تكوين مجتمع العاملين على المستوى العالمي. لذلك، فإننا نتجنب خطر إنتاج الحرفية الإحصائية لتراجع متوسط الأجور العالمية الذي قد يعزى إلى تحول في التشغيل نحو بلدان منخفضة الأجور (حتى وإن كانت الأجور بداخل البلدان تزيد فعلياً).

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

$$(8) \quad r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt}$$

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

$$(9) \quad w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}$$

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، إلا أننا لا يمكننا تقدير المعادلة (9) مباشرة لأن ما لدينا من بيانات تخص الأجور ليست بعملة مشتركة، ولكن يمكننا الاعتماد على النظرية الاقتصادية القياسية التي تقترح اختلاف متوسط الأجور بشكل تقريبي وفقاً لإنتاجية العمل عبر البلدان.^{٣٤} لذلك يمكننا تقدير \bar{y}_j كنسبة ثابتة من إنتاجية العمل، LP:

$$(10) \quad \hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt}$$

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

$$(11) \quad \hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt}$$

والذي يساوي:

$$(12) \quad \hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt}$$

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

$$(13) \quad r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}}$$

وبالنسبة لنمو الأجور الإقليمية:

$$(13) \quad r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}}, j \in h$$

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 ϕ'_j الاختلافات في الميل للاستجابة بين البلدان.

الاختلافات في التقديرات العالمية والإقليمية بين طبعات التقرير العالمي للأجور

ومنذ عام ٢٠١٠، عندما بدأ إصدار تقديرات نمو الأجور الإقليمية والعالمية باستخدام المنهجية المبينة أعلاه، كانت هناك تنقيحات طفيفة على التقديرات التاريخية. ولئن كانت هذه التنقيحات طفيفة نسبياً

في بعض المناطق، مثل الاقتصادات المتقدمة وشرق أوروبا وآسيا الوسطى، فهي أكثر تكرارًا وأحيانًا كبيرة في بلدان أخرى. ويمكن تفسير التنقيحات التي أدخلت على التقديرات الإقليمية بعدة عوامل، يرد عرض لأبرزها هنا بإيجاز.

- **تحسينات وتنقيحات للمسوح التي تجمع بيانات الأجور.** غالبًا ما تحدث تحسينات وتنقيحات على بيانات الأجور والمسوح القائمة، وقد تشمل تغيرات في التغطية الجغرافية (مثلًا من المناطق الحضرية إلى الوطنية)، وتغيير في تغطية القطاع (مثلًا من التصنيع إلى جميع القطاعات)، وتغيير في تغطية الموظفين (مثلًا من الموظفين بدوام كامل فقط لجميع الموظفين)، وما إلى ذلك. ويقدر ما تؤثر هذه التغيرات على نمو الأجور، فإنها قد تؤثر أيضًا على التقديرات الإقليمية.
- **الاستثناءات.** في أمريكا اللاتينية، تم استبعاد الأرجنتين منذ طبعة عام ٢٠١٢ للتقرير العالمي للأجور (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢) لأنه كشف عن التناقضات في سلسلة الأجور الخاصة بها.
- **توافر بيانات جديدة من بلدان عدم الاستجابة والاستجابة.** غالبًا ما يكون هناك تأخير في الوقت الذي يستغرقه معالجة البيانات و/أو توافرها للجمهور، وعلى وجه الخصوص في الاقتصادات الناشئة والنامية. وعندما تتاح سلسلة جديدة أو أقدم، يتم إدراجها في التقديرات الإقليمية.
- **مراجعة مصادر البيانات الأخرى المستخدمة لحساب التقديرات.** قد تؤثر أيضًا على مر الزمن التعديلات على المؤشر القياسي لأسعار المستهلك، وإجمالي العمالة، ومجموع الموظفين، وإنتاجية العمل على التقديرات الإقليمية والقطرية.

الجدول أ: الأجور الاسمية القطرية والنمو الحقيقي للأجور، ٢٠١٥ - ٢٠١٣
الأجور الاسمية
أفريقيا

البلد	العملة	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	المصدر
الجزائر	الدينار الجزائري	36,104	37,826	37,826	المكتب الوطني للإحصاء في الجزائر
بنين	فرنك غرب أفريقيا				المعهد الوطني للإحصاء والتحليل الاقتصادي
بتسوانا	البولا البوتسواني	5,009			مكتب الإحصاء المركزي في بوتسوانا
مصر	الجنية المصري	3,298	3,493	3,493	الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء*
كينيا	الشيلينج الكيني	42,886	46,095	46,095	المكتب الوطني الكيني للإحصاء
ليسوتو	لوتي ليسوتو	1,590	1,701	1,701	مكتب ليسوتو للإحصاء
موريشيوس	الروبي الموريشي	23,785	24,607	24,607	مكتب الإحصاء المركزي في موريشيوس
جنوب أفريقيا	الراند الجنوب إفريقي		15,959	15,959	إحصاءات جنوب أفريقيا
جمهورية تنزانيا المتحدة	الشلن التنزاني	380,553	400,714	400,714	المكتب الوطني للإحصاء في تنزانيا
أوغندا	الشلن الأوغندي	491,000			مكتب الإحصاء في أوغندا
زامبيا	الكواشا الزامبي		2,344,000	2,344,000	المكتب الإحصائي المركزي لزامبيا

* لا يغطي مسح الأجور سوى الموظفين بدوام كامل

البلدان العربية

البلد	العملة	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	المصدر
البحرين	الدينار البحريني	278	288	293	هيئة تنظيم سوق العمل في مملكة البحرين
الأردن	الدينار الأردني	463	463		دائرة الإحصاءات العامة في الأردن
الكويت	الدينار الكويتي	647			المكتب المركزي للإحصاء في الكويت
عمان	الريال العماني	378			وزارة الاقتصاد الوطني العماني
قطر	الريال القطري	9,667	10,483	10,568	جهاز الإحصاء في قطر
الضفة الغربية وقطاع غزة	الشيكل الإسرائيلي	1,744	1,805	1,803	المكتب الفلسطيني المركزي للإحصاء

الأمريكتين

البلد	العملة	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	المصدر
البرازيل	الريال البرازيلي	1,891	2,062	2,174	المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاءات
كندا	الدولار الكندي	3,949	4,053	4,126	إحصائيات كندا
كوستاريكا	الكولون الكوستاريكي	531,926	568,158	579,249	البنك المركزي لكوستاريكا
كوبا	البيزو الكوبي	471	584		المكتب الوطني للإحصاء في كوبا
جمهورية الدومينيكان	البيزو الدومينيكاني	13,538	13,661	15,309	المكتب الوطني للإحصاءات
الإكوادور	الدولار الأمريكي	573	585		منظمة العمل الدولية SIALC
السلفادور	الدولار الأمريكي	302	298		وزارة الاقتصاد والمديرية العامة للإحصاء والتعداد
جواتيمالا	الكتزال الجواتيمالي	2,026	2,184	2,186	المعهد الوطني للإحصاء في جواتيمالا
هندوراس	المبيرة الهندوراسية		6,577		المعهد الوطني للإحصاء في هندوراس
جامايكا	الدولار الجامايكي	81,408	82,740	83,784	معهد الإحصاء في جامايكا
المكسيك	البيزو المكسيكي	6,406	6,376	6,580	بوابة الوظائف في الإدارة الوطنية للتوظيف في المكسيك
نيكاراجوا	كوردبا النيكاراغوي	7,463	8,147	8,714	وزارة العمل في نيكاراغوا
بنما	البالبوا البنمي	987	1,042		المعهد الوطني للإحصاء والتعداد في بنما
بيرو	السلول البيروفي الجديد	1,413			المعهد الوطني للإحصاء في البيرو
بورتوريكو	الدولار الأمريكي	2,240	2,258	2,288	المكتب الأمريكي للإحصاءات العمل
الولايات المتحدة	الدولار الأمريكي	3,577	3,662	3,746	المكتب الأمريكي للإحصاءات العمل

آسيا والمحيط الهادئ

البلد	العملة	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	المصدر
أستراليا	الدولار الأسترالي	4,808	4,879	4,946	مكتب الإحصاءات الأسترالي
كمبوديا	الريال الكمبودي	505,186	642,000		المعهد الوطني للإحصاء
الصين	اليوان الصيني	4,290	4,697	5,169	المكتب الوطني الصيني للإحصاءات
هونغ كونغ (الصين)	دولار هونغ كونغ	13,807	14,240	14,848	إدارة التعداد والإحصاء في هونغ كونغ *
الهند	الروبية الهندية	9,194			وزارة الإحصاء وتنفيذ البرامج بالحكومة الهندية
إندونيسيا	الروبية الإندونيسية	1,917,152	1,952,589	2,069,306	إحصائيات إندونيسيا في جمهورية إندونيسيا
جمهورية إيران الإسلامية	الريال الإيراني	5,110,000			مركز الإحصاء في إيران
اليابان	الين الياباني	324,000	329,600	333,300	وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية اليابانية *
جمهورية كوريا	الون الكوري	3,110,992	3,189,995	3,300,091	وزارة العمل في كوريا
ماكاو (الصين)	الباتاكا المكاوية	12,145	13,145	13,805	إدارة الإحصاءات والتعداد حكومة منطقة ماكاو الإدارية الخاصة *
ماليزيا	الرينغيت الماليزي	2,659	2,775	2,947	إدارة الإحصاءات الماليزية العامة
منغوليا	التوغروغ المنغولي	796,600	852,675		المكتب الوطني للإحصاء في منغوليا
نيوزيلندا	الدولار النيوزيلندي	4,169	4,294	4,424	إحصائيات نيوزيلندا
باكستان	الروبية الباكستانية	12,118	13,155	14,971	شعبة الإحصاء في الحكومة الباكستانية
الفلبين	البيزو الفلبيني	9,107	9,582	10,113	المكتب الإحصائي الوطني في الفلبين
سنغافورة	الدولار السنغافوري	4,622	4,727	4,892	إحصاءات سنغافورة
تايوان (الصين)	الدولار التايواني	45,664	47,300	48,490	الإحصاءات الوطنية لجمهورية الصين (تايوان)
تايلاند	البات التايلاندي	12,003	13,244	13,487	مكتب الإحصاءات الوطنية في تايلاند
فيتنام	الدونغ الفيتنامي	4,120,000	4,473,000	4,716,000	مكتب الإحصاءات العامة في فيتنام

أوروبا ووسط آسيا

البلد	العملة	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	المصدر
البانيا	الليك الألباني	36,993	37,323		معهد البانيا الوطني للإحصاء
أرمينيا	الدراهم الأرميني	146,524	158,580	171,615	دائرة الإحصاءات الوطنية في أرمينيا
النمسا	اليورو	3,350	3,420		إحصاءات النمسا
أذربيجان	المئات الحميد الأذربيجاني	425	445	466	اللجنة الإحصائية الحكومية لجمهورية أذربيجان
بيلاروسيا	الروبل البيلاروسي	5,061,418	6,052,367	6,714,997	الإحصاءات الرسمية لجمهورية بيلاروسيا
بلجيكا	اليورو	2,974	3,079		وزارة الشؤون الاقتصادية البلجيكية

البلد	العملة	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	المصدر
اليوسنة والهرسك	مارك اليوسنة والهرسك	1,291	1,290	1,289	وكالة الإحصاء لليوسنة والهرسك
بلغاريا	الليف البلغاري	775	822	894	المعهد الإحصائي الوطني البلغاري
كرواتيا	الكونا الكرواتية	7,926	7,951		المكتب المركزي للإحصاء في جمهورية كرواتيا
قبرص	الجنيه القبرصي	1,945	1,892	1,878	الدائرة الإحصائية في قبرص
جمهورية التشيك	الكرونة التشيكية	26,211	26,802	27,811	المكتب الإحصائي التشيكي
الدنمارك	الكرونة الدنماركية	39,575	38,958	38,525	إحصائيات الدنمارك
إستونيا	اليورو	949	1,005	1,065	إحصائيات إستونيا
فنلندا	اليورو	3,284	3,308	3,333	إحصائيات فنلندا *
فرنسا	اليورو	2,829			المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية*
جورجيا	اللاري الجورجي	773	818		المكتب الوطني للإحصاء في جورجيا
ألمانيا	اليورو	2,575	2,645	2,722	المكتب الإحصائي الاتحادي في ألمانيا
المجر	الفورنت المجري	230,714	237,695	247,784	مكتب الإحصاء المركزي في المجر *
أيسلندا	الكرونة الأيسلندية	398,000	415,000		إحصائيات أيسلندا
أيرلندا	اليورو	2,896	2,981	3,037	المكتب المركزي للإحصاء في أيرلندا
إسرائيل	شيكل إسرائيلي	9,030	9,317		المكتب المركزي للإحصاء في إسرائيل
إيطاليا	اليورو	2,140	2,149	2,173	المكتب الوطني للإحصاء في إيطاليا
قيرغيزستان	السوم القيرغيزستاني	11,341	12,285		اللجنة الإحصائية الوطنية لجمهورية قيرغيزستان
لاتفيا	اليورو	716	765	818	إحصاءات لاتفيا
ليتوانيا	اليورو	646	677	714	إحصائيات ليتوانيا
لوكسمبورج	اليورو	4,508	4,619		المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية في لوكسمبورج
مالطا	اليورو	1,321	1,341	1,380	مكتب مالطا الوطني للإحصاء
جمهورية مولدوفا	لاو مولدوفا	3,674	4,090		المكتب الوطني للإحصاء في مولدوفا
الجبل الأسود	اليورو	726	723		المكتب الإحصائي للجبل الأسود
هولندا	اليورو	2,337	2,359	2,405	إحصاءات هولندا
النرويج	الكرونة النرويجية	41,000	42,300	43,400	إحصاءات النرويج
بولندا	الزلوتي البولندي	3,659	3,777	3,900	المكتب الإحصائي المركزي لبولندا
البرتغال	اليورو	1,093	1,092		مكتب الاستراتيجية والتخطيط (GEP) لوزارة العمل والتضامن الاجتماعي*
رومانيا	الليو الروماني	2,163	2,328		المعهد الوطني الروماني للإحصاء
الاتحاد الروسي	الروبل الروسي	29,792	32,495	33,981	إدارة إحصائيات الحكومة الفيدرالية بروسيا الاتحادية

البلد	العملة	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	المصدر
صربيا	الدينار الصربي	60,708	61,426	61,145	المكتب الإحصائي لجمهورية صربيا
سلوفاكيا	اليورو	824	858	883	المكتب الإحصائي للجمهورية السلوفاكية
سلوفينيا	اليورو	1,523	1,540	1,556	المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا*
إسبانيا	اليورو	1,884	1,882	1,902	المعهد الإسباني للإحصاءات الوطنية
السويد	الكرونة السويدية	30,600	31,400	32,000	إحصاءات السويد
سويسرا	الفرنك السويسري		7,308		المكتب الإحصائي الفيدرالي بسويسرا
طاجيكستان	السوموني الطاجيكستاني	695	816	879	اللجنة الحكومية للإحصاء في طاجيكستان
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	الدينار المقدوني	31,025	31,325	32,173	مكتب الحكومة للإحصاء في جمهورية مقدونيا
تركمانستان	المانات التركمانستاني	1,047	1,153	1,263	اللجنة الحكومية للإحصاء في تركمانستان
أوكرانيا	الهريفنا الأوكرانية	3,282	3,480	4,195	اللجنة الحكومية للإحصاء في أوكرانيا
المملكة المتحدة الجنيه البريطاني		2,172	2,173	2,202	الإحصاءات الوطنية للمملكة المتحدة

* يغطي مسح الأجور الموظفين بدوام كامل فقط

تقدير نمو الأجور الحقيقية أفريقيا

البلد	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
الجزائر	10,2	1,8	
بنين	2,1	2,1	2,1
بتسوانا	1,7-		
مصر	11,0	3,8-	
كينيا	10,7	0,1	2,1
ليسوتو	3,2	2,9	20,4
موريشيوس	8,9	0,2	4,1
المغرب	0,3	1,7	1,5
موزمبيق	4,5	17,9	
جنوب أفريقيا	0,0	0,3-	2,2
جمهورية تنزانيا المتحدة	1,1-	0,8-	
تونس	0,3	0,6	1,3
أوغندا	2,0		
زامبيا	9,6	9,6	

آسيا والمحيط الهادي

البلد	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
أستراليا	1,5	1,0-	0,2-
بنجلاديش	6,2	2,4	2,4
كمبوديا	21,9	22,4	
الصين	8,8	6,2	6,9
هونغ كونغ (الصين)	0,2-	1,2-	1,2
الهند*	5,2	5,7	5,4
إندونيسيا	10,1	4,3-	0,4-
جمهورية إيران الإسلامية	4,7-		
اليابان	0,8-	1,0-	0,3
جمهورية كوريا	2,5	1,2	2,7
ماكاو (الصين)	1,5	2,1	0,4
ماليزيا	4,7	1,2	4,0
منغوليا	7,9	7,9	1,1
نيبال	0,2-	3,1	0,3-
نيوزيلندا	3,2	1,8	2,7
باكستان	2,3	0,1-	8,9
الفلبين	1,6	1,0	4,1
سنغافورة	1,9	1,2	4,0
تايوان (الصين)	0,6-	2,4	2,8
تايلاند	5,8	8,3	2,8
فيتنام	2,9	4,3	4,8

* نمو الأجور في الهند تقديري

البلدان العربية

البلد	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
البحرين	4,2-	0,9	0,1-
الأردن	11	2,8-	
الكويت	7,1-		
عمان	6,7		
قطر	8,3	5,0	0,9-
السعودية	5,6	9,3	5,2
الضفة الغربية وقطاع غزة	0,8-	1,7	1,5-

الأمريكتين

البلد	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
دولة بوليفيا المتعددة القوميات	1,1	1,6	
البرازيل	1,9	2,7	3,7-
كندا	0,8	0,7	0,7
تشيلي	3,9	1,8	1,8
كولومبيا	2,6	0,5	1,2
كوستاريكا	1,6	2,2	1,1
جمهورية الدومينيكان	10,6	2,0-	11,1
الأكوادور	8,8	1,4-	0,5-
السلفادور	7,6	2,4-	
غواتيمالا	3,3	4,2	2,2-
هندوراس	2,4	2,4	
جامايكا	5,3-	6,1-	3,3-
المكسيك	0,6-	4,3-	0,5
نيكاراجوا	0,4-	3,0	2,8
بنما	16,1	2,9	
باراجواي	2,3	0,2	1,5
بيرو	0,4	2,5	
بورتوريكو	1,2-	0,2	2,1
الولايات المتحدة*	0,4	0,7	2,2
أوروغواي	3,0	3,4	1,6
جمهورية فنزويلا البوليفارية	5,0-		

* تستند أرقام الولايات المتحدة على إحصاءات العملة الحالية لمكتب إحصائيات العمل (BLS CEU050000012)

أوروبا وآسيا الوسطى

٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	البلد	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	البلد
6,7	6,1	4,5	لاتفيا		0,7-	3,8-	البانيا
5,8	4,6	3,9	ليتوانيا	4,3	5,1	1,6-	أرمينيا
	1,8	1,9	لوكسمبورج		0,6	0,0	النمسا
1,7	0,7	1,0	مالطا	1,0	3,2	3,7	أذربيجان
	5,9	3,7	جمهورية مولدوفا	2,3-	1,3	16,4	بيلاروسيا
	0,3	2,3-	الجبل الأسود		3,0	0,6-	بلجيكا
1,2	0,6	1,0-	هولندا	1,0	0,8	0,2	البوسنة والهرسك
0,4	1,1	1,4	النرويج	9,9	7,7	5,6	بلغاريا
4,2	3,3	2,7	بولندا	1,8	0,5	1,4-	كرواتيا
	0,1	0,6-	البرتغال		1,3-	1,8-	قبرص
	6,4	0,8	رومانيا	3,4	1,9	0,7-	جمهورية التشيك
9,5-	1,2	4,8	الاتحاد الروسي	1,1	0,6	0,3	الدنمارك
2,4-	1,7-	1,9-	صربيا	5,9	5,4	3,6	استونيا
3,2	4,2	1,0	سلوفاكيا	0,9	0,5-	0,2	فنلندا
1,2	0,9	2,0-	سلوفينيا	1,1	0,8	2,1	فرنسا
1,6	0,0	1,4-	إسبانيا		2,7	9,1	جورجيا
2,0	2,8	2,5	السويد	2,8	1,9	0,5	ألمانيا
1,5	0,8	1,0	سويسرا	0,2	1,9	9,3-	اليونان
7,7	10,7	19,1	طاجيكستان	4,3	3,2	1,7	المجر
3,0	1,1	1,6-	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	5,4	2,2	3,8	أيسلندا
5,6	6,1	6,4	تركيا	1,9	0,5-	1,2-	أيرلندا
3,9	3,9	3,9	تركمانستان		1,1	0,9	إسرائيل
20,2-	6,5-	8,2	أوكرانيا	1,0	0,2	0,3-	إيطاليا
1,3	1,4-	0,5-	المملكة المتحدة	2,4-	3,9	1,6	كازاخستان
					0,7	0,8-	قيرغيزستان

الملحق الثاني

المجموعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية

في عام ٢٠١٥، تحولت منظمة العمل الدولية من المجموعة الإقليمية المبينة في الجدول ٣ إلى المجموعة الجديدة المبينة في الجدول ٢. ويطبق هذا التقرير المجموعات الإقليمية الجديدة بالنسبة لجميع التقديرات الواردة في الجزء الأول.

الجدول ٢ المجموعات الإقليمية الجديدة لمنظمة العمل الدولية

المناطق	المناطق دون الإقليمية - بشكل عام	البلدان
أفريقيا	شمال أفريقيا	الجزائر، مصر، ليبيا، المغرب، السودان، تونس
	أفريقيا جنوب الصحراء	أنجولا، بنين، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، الكامرون، الرأس الأخضر، الجمهورية الأفريقية الوسطى، تشاد، جزر القمر، الكونغو، ساحل العاج، جمهورية الكونغو الديمقراطية، غينيا الاستوائية، إريتريا، إثيوبيا، الجابون، جامبيا، غانا، غينيا، غينيا-بيساو، كينيا، ليسوتو، ليبيريا، مدغشقر، مالاوي، مالي، موريتانيا، موريشيوس، موزمبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا، جزيرة ريونيون، رواندا، السنغال، سيراليون، الصومال، جنوب أفريقيا، السودان، مملكة سوازيلاند، جمهورية تنزانيا المتحدة، توجو، أوغندا، زامبيا، زيمبابوي.
الأمريكتين	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	الأرجنتين، جزر البهاما، باربادوس، بيليز، دولة بوليفيا متعددة القوميات، البرازيل، تشيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، جمهورية الدومينيكان، إكوادور، السلفادور، غواديلوب، جواتيمالا، غوينا، هايتي، هندوراس، جامايكا، مارتنيك، المكسيك، جزر الأنتيل الهولندية، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، بيرو، بورتوريكو، سورينام، ترينيداد وتوباغو، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية
	أمريكا الشمالية	الولايات المتحدة، كندا
الدول العربية	الدول العربية	البحرين، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، عمان، قطر، السعودية، جمهورية سوريا العربية، الإمارات العربية المتحدة، الضفة الغربية وقطاع غزة، اليمن
آسيا والمحيط الهادئ	شرق آسيا	الصين، هونغ كونغ (الصين)، اليابان، جمهورية كوريا الديمقراطية، جمهورية كوريا، ماكاو (الصين)، منغوليا، تايوان (الصين)
	جنوب شرقي آسيا والمحيط الهادئ	أستراليا، بروناي، كمبوديا، فيجي، إندونيسيا، جمهورية لاو الشعبية الديمقراطية، ماليزيا، ميانمار، نيوزيلندا، بابوا غينيا الجديدة، الفلبين، سنغافورة، جزر سليمان، تايوان، تيمور ليشتي، فيتنام.
	جنوب آسيا	أفغانستان، بنجلاديش، بوتان، الهند، جمهورية إيران الإسلامية، جزر المالديف، نيبال، باكستان، سريلانكا.
أوروبا ووسط آسيا	شمال وجنوب وغرب أوروبا	ألبانيا، النمسا، بلجيكا، البوسنة والهرسك، كرواتيا، الدنمارك، أستراليا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، أيسلندا، أيرلندا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، لوكسمبورج، مالطا، الجبل الأسود، هولندا، النرويج، البرتغال، صربيا، سلوفينيا، إسبانيا، السويد، سويسرا، جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً، المملكة المتحدة.
	شرق أوروبا	بلازوسيا، بلغاريا، جمهورية التشيك، المجر، بولندا، جمهورية مولدوفا، رومانيا، الاتحاد الروسي، سلوفاكيا، أوكرانيا.
	وسط وغرب آسيا	أرمينيا، أذربيجان، قبرص، جورجيا، إسرائيل، كازاخستان، قبرغيزستان، طاجيكستان، تركيا، تركمانستان، أوزبكستان.

ملحوظة: تستثني التقديرات الواردة في الجزء الأول من التقرير البلدان الماثلة بسبب نقص المعلومات أو المعلومات غير المؤتوقة.

الجدول ٣١ - المجموعات الإقليمية السابقة لمنظمة العمل الدولية

المناطق	البلدان والأقاليم
الاقتصادات المتقدمة	أستراليا، النمسا، بلجيكا، بلغاريا، كندا، قبرص، جمهورية التشيك، الدنمارك، استونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، المجر، أيسلندا، أيرلندا، إسرائيل، إيطاليا، اليابان، لاتفيا، ليتوانيا، لوكسمبورج، مالطا، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، بولندا، البرتغال، رومانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، إسبانيا، السويد، سويسرا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية.
شرق أوروبا ووسط آسيا	ألبانيا، أرمينيا، أذربيجان، بلاروسيا، البوسنة والهرسك، كرواتيا، جورجيا، كازاخستان، جمهورية قبرغستان، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، الاتحاد الروسي، صربيا، طاجيكستان، جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، تركيا، تركمانستان، أوكرانيا، أوزبكستان.
آسيا والمحيط الهادئ	أفغانستان، بنجلاديش، بوتان، بروناي، كمبوديا، الصين، فيجي، هونغ كونغ (الصين)، الهند، إندونيسيا، جمهورية إيران الإسلامية، جمهورية كوريا الديمقراطية، جمهورية كوريا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ماكاو (الصين)، ماليزيا، جمهورية جزر المالديف، منغوليا، ميانمار، نيبال، باكستان، بابوا غينيا الجديدة، الفلبين، سنغافورة، جزر سليمان، سريلانكا، تايوان، تيمور الشرقية، فيتنام.
أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي	الأرجنتين، جزر البهاما، بربادوس، بليز، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، جمهورية الدومينيكان، الإكوادور، السلفادور، جوادلوب، غواتيمالا، جيانا، هايتي، هندوراس، جامايكا، مارتنينيك، المكسيك، جزر الأنتيل الهولندية، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، بيرو، بورتوريكو، سورينام، ترينيداد وتوباغو، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.
الشرق الأوسط	البحرين، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، عمان، قطر، السعودية، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة، الضفة الغربية وقطاع غزة، اليمن.
أفريقيا	الجزائر، أنجولا، بنين، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، الكامرون، الرأس الأخضر، جمهورية أفريقيا الوسطى، تشاد، جزر القمر، الكونغو، ساحل العاج، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الكونغو، مصر، غينيا الاستوائية، إريتريا، إثيوبيا، الجابون، غامبيا، غانا، غينيا، غينيا بيساو، كينيا، ليسوتو، ليبيريا، ليبيا، مدغشقر، ملاوي، مالي، موريتانيا، موريشيوس، المغرب، موزمبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا، ريونيون، رواندا، السنغال، سيراليون، الصومال، جنوب أفريقيا، السودان، سوازيلاند، جمهورية تنزانيا المتحدة، توغو، تونس، أوغندا، زامبيا، زيمبابوي.

الملحق الثالث

تغطية البلدان حسب المنطقة والتقديرات العالمية

الجدول أ4 تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠١٥ (نسبة مئوية)

المجموعة الإقليمية	التغطية القطرية	تغطية العاملين	التغطية التقريبية لمجموع الأجور
أفريقيا	46,3	63,6	71,9
الأمريكتان	68,6	97,9	98,9
الدول العربية	75,0	74,4	89,4
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	64,1	98,9	99,7
أوروبا ووسط آسيا	98,0	100,0	100,0
العالم	69,6	95,4	97,9

ملحوظة: تشير التغطية القطرية لعدد البلدان التي وجدنا لها بيانات الأجور كنسبة مئوية من جميع البلدان في المنطقة، في حين تشير تغطية العاملين إلى عدد العاملين في البلدان التي تتوفر بيانات عنها كنسبة مئوية من جميع العاملين في المنطقة (اعتبارًا من عام ٢٠١٥). وتقدر التغطية التقريبية لمجموع الأجور على أساس افتراض أن مستويات الأجور تختلف باختلاف البلدان وفقًا لإنتاجية العمل (أي الناتج المحلي الإجمالي للمشتغل، اعتبارًا من عام ٢٠١٥). والمعبر عنها بتبادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي (PPP) لعام ٢٠٠٧.

الجدول أ٥ تغطية قاعدة بيانات الأجور العالمية، ٢٠٠٧-٢٠١٥ (نسبة مئوية)

المجموعة الإقليمية	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
أفريقيا	56,0	56,2	56,3	56,7	71,4	69,9	68,4	66,6	30,9
الأمريكتين	98,6	98,6	98,5	98,5	98,8	98,8	98,8	97,3	96,0
الدول العربية	50,7	50,8	88,8	88,8	62,0	61,6	61,3	54,6	49,4
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	99,8	99,8	99,7	99,5	99,5	99,4	92,3	88,8	88,5
أوروبا ووسط آسيا	99,7	99,7	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,5	92,0
العالم	95,6	95,4	97,1	97,0	96,5	96,3	93,9	91,9	87,6

ملحوظة: انظر النص في الجزء الأول الخاص بتقدير التغطية، يعتبر أن البلد تم تغطيته فقط عند إتاحة مشاهدة حقيقية، سواء من مصدر أساسي أو ثانوي. ويتم حساب معاملات الترجيح للبلدان على أساس عدد العاملين مضروب في متوسط الإنتاجية، وللاطلاع على المنهجية الكاملة، انظر الملحق الأول.

الملحق الرابع

اختيار البيانات والبلدان للجزء الثاني

يقدم الجزء الثاني تقديرات مستمدة من مجموعة مختارة من البلدان. وتقدم البيانات الخاصة بأوروبا - وبصفة خاصة بيانات ٢٢ اقتصادًا في أوروبا - تقديرات لتمثيل الاقتصادات المتقدمة. ويتم تمثيل البلدان الناشئة والمنخفضة الدخل وفقًا لتوافر البيانات على النحو المبين أدناه.

بيانات تمثل التقديرات للاقتصادات المتقدمة

تستند جميع التقديرات الواردة في الجزء الثاني، والتي تعكس المعلومات عن الاقتصادات المتقدمة، إلى مسح بنية الدخل لليوروستات. وهذا المسح هو مجموعة البيانات المنسقة والمطابقة لأصحاب العمل والعاملين تغطي الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والمرشحين المحتملين للانضمام للاتحاد الأوروبي واقتصادات الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة. وفي حالتنا تغطي البيانات المقدمة لنا ٢٢ بلدًا: بلجيكا، وبلغاريا، وقبرص، والجمهورية التشيكية، وإستونيا، وفنلندا، وفرنسا، واليونان، والمجر، وإيطاليا، ولاتفيا، وليتوانيا، ولوكسمبورج وهولندا، والنرويج، وبولندا، والبرتغال، ورومانيا، وسلوفاكيا، والسويد، وإسبانيا، والمملكة المتحدة.

وتقدم البلدان ٢٢ مجتمع معلومات من ١١ مليون منشأة بناءً على معيار اختيار يستبعد المشاريع متناهية الصغر (أي المشاريع التي يقل عدد موظفيها عن عشرة موظفين). ولذلك، فإن العينة ممثلة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة حسب الموقع والقطاع الاقتصادي، وهذه الأخيرة تستند إلى تعريف التصنيف الإحصائي للأنشطة الاقتصادية في الجماعة الأوروبية، المراجعة الثانية (NACE Rev. ٢). واستنادًا إلى هذه المنشآت، توفر البيانات معلومات تفصيلية فعلية من ٢٢,٤ مليون شخص يمثلون ٣٠٨,٢ مليون عامل بأجر في هذه البلدان الـ ٢٢. ويستند تمثيل السكان إلى الأوزان التكرارية التي يوفرها اليوروستات ضمن مجموعة البيانات التي تجعل العينات ممثلة للعمال بأجر في كل بلد على حدة وكذلك لهيكل الأجور الإجمالي في أوروبا. ٣٥ والسنوات التي تغطيها البيانات حتى الآن هي أعوام ٢٠٠٢، ٢٠٠٦ و ٢٠١٠. لقد استخدمنا البيانات من جميع هذه السنوات، بعد تحويل المبالغ النقدية (اليورو) إلى قيم حقيقية مع أخذ عام ٢٠١٠ كسنة الأساس.

والغرض من مجموعة البيانات هو توفير بيانات متناسقة قابلة للمقارنة بشأن العلاقات بين الأجور والمكافآت، وخصائص الأشخاص (العمر والجنس)، ومزايا الأفراد الخاصة بسوق العمل (مدة الخدمة، والتعليم، والمهارات المهنية، ساعات العمل والعمل بدوام كامل، الترتيبات التعاقدية ومصدر الدخل - العقد أو العمل الإضافي أو العلاوة) وخصائص المنشأة (القطاع الاقتصادي حسب التصنيف الإحصائي للأنشطة الاقتصادية في الجماعة الأوروبية، المراجعة الثانية (NACE Rev. ٢)؛ والحجم حسب التصنيف كحجم صغير أو متوسط أو كبير؛ الحجم الفعلي للمنشأة؛ نوع اتفاقات الأجور الجماعية الموقعة من قبل المنشأة؛ نوع الرقابة على رأس المال - العام والخاص).

المكاتب الإحصائية الوطنية في كل بلد مسؤولة عن اختيار العينة وإعداد الاستبيانات وتنفيذها. ويعد تقديم المتغيرات إلى اليوروستات من جانب جميع البلدان أمرًا إلزاميًا (لأئحة مجلس الاتحاد الأوروبي

رقم ١٩٩٩/٥٣٠)، مما يعني أن مستوى عدم الاستجابة لا يذكر وأن جودة البيانات مرتفعة للغاية ويمكن مقارنتها بين البلدان. هذا يسمح لنا إلى حد كبير بتقديم تقديرات دون الحاجة إلى تفسير النتائج من خلال استخدام نطاقات الثقة.

وبالنظر إلى الطابع التمثيلي للبيانات وكونها تغطي جميع العاملين بأجر من سن ١٤ سنة فصاعدًا، فإننا لم نطبق أي معايير محددة لاختيار العينة. وبالتالي، يتم تضمين جميع نقاط العينة في التحليل. وحيث أن مجموعة البيانات الواحدة تقدم المعلومات الخاصة بكل من العاملين بأجر وأصحاب العمل (المنشآت) فهذا يعني أنه يمكننا تقدير توزيع الأجور بدقة لكل اقتصاد (والبلدان ٢٢٢ ككل)، وتوزيع الأجور بين المنشآت لكل اقتصاد (والبلدان ٢٢٢). وهيكل الأجور (المتوسط والتباين) بين المنشآت وداخلها. ٣٦

البيانات التي تمثل التقديرات للاقتصادات الناشئة والمنخفضة الدخل

حيث أن بيانات أصحاب العمل والعاملين المطابقة غير متاحة لمعظم البلدان فهذا يعني أننا اعتمدنا على استخدام مجموعات البيانات المختلفة لتغطية التقديرات الخاصة بالبلدان الناشئة والمنخفضة الدخل والتي تعتبر قابلة للمقارنة بتلك التي تم الحصول عليها من خلال مسح بنية الدخل (SES). وعلى وجه الخصوص، استخدمنا مسوحات القوى العاملة و / أو مسوحات الأسر المعيشية لتوفير تقديرات بشأن توزيع الأجور من وجهة نظر الأفراد من السكان؛ واستخدمنا مسوحات مستقلة على مستوى المنشآت - والتي تحدد متوسط الأجر لكل منشأة، وليس أجور الأفراد في المنشأة - لتقديم تقديرات بشأن توزيع متوسط الأجور على مستوى المنشأة. نقوم الآن بتعريف كل من المجموعتين بدورهما.

مسوحات القوى العاملة و / أو مسوحات الأسر المعيشية المستخدمة لتقدير توزيع الأجور للأفراد بالنسبة **للأرجنتين**. فنحن نستخدم " مسح الأسر الدائم " (EPH). ويشمل المسح الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للسكان ويرتبط بالقوى العاملة. وينفذها المعهد الوطني للإحصاء والتعداد (INDEC). واستخدمنا في تحليلاتنا بيانات عام ٢٠١٢. وتتوفر بيانات جزئية لـ ٣١ منطقة حضرية.

وبالنسبة **للبرازيل**، يتم استخدام البيانات الجزئية من مسحين اثنين هما: المسح الوطني لعينة الأسرة المعيشية (PNAD) و مسح العمالة الشهري (PME). ويضطلع بكلا المسحين المعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء (IBGE). وتستخدم البيانات لعام ٢٠١٢.

وبالنسبة **لشيلي**، تم استخدام البيانات من المسح الاجتماعي الاقتصادي الوطني (CASEN)، الذي يتم إجراؤه كل سنتين إلى ثلاث سنوات. وتستخدم البيانات لعام ٢٠١١.

البيانات الخاصة **بالصين** مصدرها "مشروع الصين لدخل الأسرة المعيشية" (CHIP) لعام ٢٠٠٩. والمسح ممثل على المستوى الوطني وتم أخذ العينات بشكل عشوائي من المسح القومي السنوي الأكبر لدخل الأسر المعيشية الذي يجريه المكتب الوطني للإحصاءات. والغرض من هذه المسوحات هو تقدير الأجور والتشغيل والاستهلاك والمسائل الاقتصادية ذات الصلة في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء في الصين.

يستند التحليل بالنسبة **للهند** على مسح العمالة والبطالة (EUS) الذي نفذه المكتب الوطني لمسح العينة (NSSO) في الهند، وهو يغطي جميع الولايات الهندية الرئيسية. السنة (المعروفة باسم الدورة) التي تم اعتبارها للتحليل هي السنة الثامنة والستين (من يوليو/تموز ٢٠١١ إلى يونيو/حزيران ٢٠١٢). تستند الإحصاءات الخاصة **بأندونيسيا** إلى المسح الوطني للقوى العاملة (SAKERNAS). يوفر هذا المسح الأساس لحساب جميع الإحصاءات المتعلقة بالعمالة والأجور والدخل من العمل للحساب الخاص، ودخل الأسرة المتعلق بالتشغيل. تم استخدام عام ٢٠٠٩ لإجراء التحليلات. وبالنسبة **للمكسيك**، يستخدم المسح الوطني للمهنة والعمالة (ENEO)، مع أخذ البيانات الخاصة بالربع الأخير من عام ٢٠١٤.

بالنسبة **لبيرو**، يتم استخدام المسح الوطني للأسرة حول الأوضاع المعيشية والفقر (ENAHO). ويتم إجراء هذا المسح منذ عام ١٩٩٥ من قبل المعهد الوطني للإحصاء والمعلوماتية (INEI) ويتم تطبيقه على نطاق وطني. وقد تم استخدام بيانات عام ٢٠١٢.

بالنسبة **للاتحاد الروسي**، استند التحليل على المسح الرصدي الطولي الروسي (RLMS-HSE).^{٣٧} ويقوم بإجراء هذا المسح المدرسة العليا للاقتصاد وزاو "ديموسكوب" (ZAO "Demoscope") بالتعاون مع مركز سكان كارولينا، جامعة نورث كارولينا في تشابل هيل في الولايات المتحدة، والأكاديمية الروسية للعلوم، ومعهد علم الاجتماع. وهذا المسح ممثل على الصعيد الوطني، ويتم استخدامه لأن المسوحات الرسمية التي يتم إجرائها بشكل منتظم لا تتضمن أي معلومات بشأن الأجور ودخل الأسرة. ويستنتج جورودنيشنكو وزملاؤه أنه يبدو أن "المسح الرصدي الطولي الروسي مصدر موثوق للبيانات لدراسة اتجاهات التفاوت في نتائج سوق العمل، والدخل المبلغ عنه، [و] الاستهلاك، مع وجود المحاذير الشائعة لعدم الإبلاغ عن الدخل ونقص تمثيل الثراء الفاحش" (جورودنيشنكو وسابيريانوف وستوليباروف، ٢٠١٠، ص ١٣). يفضل البنك الدولي أيضًا استخدام المسح الرصدي الطولي الروسي على مصادر البيانات الرسمية في عدد من إصداراته بشأن عدم المساواة والفقر (مثل البنك الدولي، ١٩٩٩). في **جنوب أفريقيا**، تم استخدام مجموعات البيانات المختلفة لمؤشرات سوق العمل ودخل الأسرة حيث لا يوجد مسح واحد ممثل على الصعيد الوطني للفترة الزمنية الملائمة يتضمن معلومات مفصلة كافية عن كل المتغيرات. وقد تم استخدام مسح القوى العاملة للربع الأخير من عام ٢٠١٣. بالنسبة **لأوروغواي**، تم استخدام مسح الأسر المعيشية المتواصل، والذي يتم تنفيذه من قبل المعهد الوطني للإحصاء (INE)، لعام ٢٠١٢.

البيانات الخاصة **بفيتنام** هي من مسوحات مستوى معيشة الأسر (HLSS) لسنة ٢٠١٠.

مسوحات على مستوى المنشأة لتقدير توزيع الأجور بين الأفراد

نقدم تقديرات خاصة بثنشيلي والصين وإندونيسيا وجنوب أفريقيا وفيتنام. البيانات الخاصة **بثنشيلي** تعتمد على المسح الطولي للشركات (ELE)، وهو مسح ممثل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة ويشمل عينة تغطي ٢ في المائة من جميع المنشآت الرسمية في ثشيلي، وتتضمن مجموعة البيانات معلومات عن كل من الأجور وإيرادات المنشأة. نحن نستخدم بيانات عام ٢٠١٢، مع اختيار الربع الأخير من العام فقط.

وتستند البيانات الخاصة **بالصين** على مسح المنشآت الصينية، والذي يغطي جميع المنشآت الخاصة والمملوكة للدولة في قطاعي التصنيع والمرافق ذات العائدات السنوية التي تزيد عن ٥٠٠ مليون يوان. وعمومًا، تغطي مجموعة البيانات ٩١ في المائة من الناتج الصناعي الصيني و٧١ في المائة من القوى العاملة الصناعية الصينية. تستند تقديراتنا على البيانات التي يتم جمعها في عام ٢٠١٢.

مجموعة البيانات الخاصة **بإندونيسيا** هي المسح السنوي الإندونيسي للصناعات. يتم الاضطلاع بالمشح من قبل وكالة الإحصاء المركزية الإندونيسية، وتستند معايير أخذ العينات على اختيار شركات التصنيع الكبيرة والمتوسطة. ويكون الاختيار بحيث تكون العينة ممثلة للسكان دون الحاجة إلى استخدام ترجيحات العينة. وقد استخدمنا البيانات السنوية لعام ٢٠١٣ لإعداد تقديراتنا.

البيانات الخاصة **بجنوب أفريقيا** مصدرها مسح أصحاب العمل في جنوب أفريقيا (SESE). وهذه هي الجولة الثانية للمشح حيث يتم متابعة الأسر التي زعمت أنها تمتلك منشآت (في الجولة الأولى) من خلال مجموعة من الأسئلة الخاصة بالمنشآت. وتشمل البيانات معلومات خاصة بالعاملين لحسابهم الخاص التي تم سحبها من العينة. وعمومًا، هذا المشح ليس بالضرورة ممثل للمنشآت في جنوب أفريقيا، ومن المرجح أن يكون ممثلًا بقدر أكبر للمنشآت الموجودة في الاقتصاد غير الرسمي. وقد استخدمنا البيانات السنوية لعام ٢٠١٣ لإعداد تقديراتنا.

وتعتمد البيانات الخاصة **بفيتنام** على مسح المنشآت الفيتنامية (VES)، وهو مشح للشركات يتم إجراؤه سنويًا من قبل المكتب الإحصائي الفيتنامي (GSO)، والمشح يشمل عينة تمثيلية على نطاق البلاد لكل القطاعات الاقتصادية كما هو موضح في التصنيف الإحصائي للأنشطة الاقتصادية في الجماعة الأوروبية (NACE). وقد استخدمنا البيانات السنوية لعام ٢٠١١ لإعداد تقديراتنا.

الملحق الخامس

تحليل التباين

لندع $w_{i,j}$ يكون مكاسب الشخص i th من السكان والذي يعمل في المنشأة j th. الأفراد والمنشآت يمثلون السكان المعنيين. لندع w_j يكون متوسط الأجر المدفوع في المنشأة j , $j = 1, \dots, J$ ولندع \bar{w} يكون متوسط الأجر بين السكان أي $\bar{w} = \frac{1}{N} \sum_i \sum_j w_{i,j}$ حيث $i = 1, \dots, N$ ونحن نحدد الهوية التالية:

$$(1) \quad w_{i,j} \equiv \bar{w} + (w_j - \bar{w}) + (w_{i,j} - w_j)$$

عند طرح \bar{w} من كلا الجانبين في المعادلة (1) ومع أخذ التباين تنطبق المعادلة التالية:

$$\begin{aligned} \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - \bar{w})^2 &= \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - w_j)^2 + \text{cov}(j, i) \\ \text{where } \text{cov}(i, j) &= 0 \\ \Rightarrow \\ (2) \quad \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j P(j) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j P(j) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \underbrace{\text{var}(w_{i,j})} &= \underbrace{\text{var}(w_j, \bar{w})} + \underbrace{\sum_j P(j) \times \text{var}(w_{i,j} | i \in j)} \end{aligned}$$

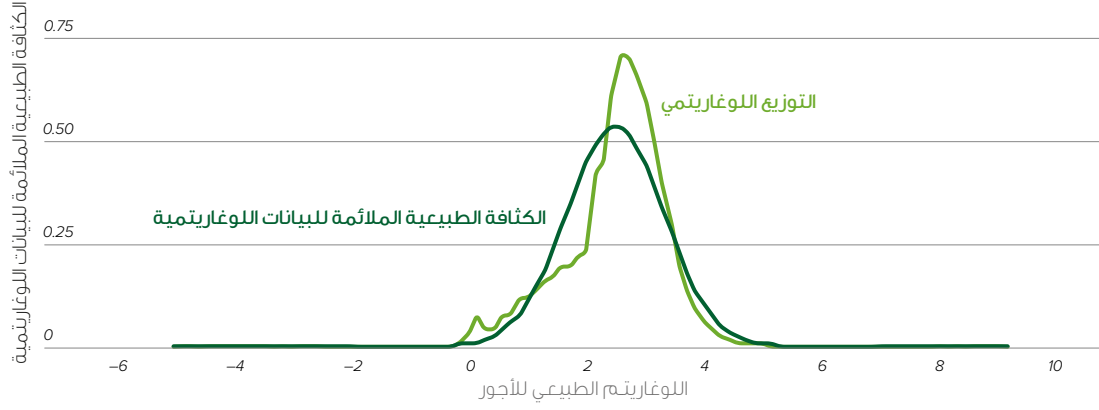
يتطلب تحليل التباين تقدير تباين الأجر بالساعة في مواقع مختلفة من توزيع الأجر وبين مختلف الأفراد والمنشآت. وتشير البيانات المتوفرة لدينا أن الأجر المتغير بالساعة عند المستويات له ذيل طويل جدًا وبالتالي من غير الممكن (عند المستويات) توزيعه بشكل طبيعي. ولذلك لا يمكننا تطبيق تحليل التباين في المعادلة (2) على مستويات توزيع الأجر بالساعة. ويبين الشكل أ أن اللوغاريتم الطبيعي للمتغير موزع بشكل طبيعي؛ ولذا فيمكننا أن نطبق تحليل التباين على المتغير $\ln(w)$ على افتراض

$$\hat{\mu}_w = \frac{1}{n} \sum \ln(w) = \sigma_w^2 = \frac{1}{n} \sum (w - \bar{w})^2 \quad \text{بحيث ينطبق } \ln(w) \sim N(\mu_w, \sigma_w^2) \text{ أن}$$

ويبين الجدول 4 في الجزء الثاني تقديرات التباين الكلي باليورو. وتستند هذه إلى التحول الناتج عن المتوسط والتباين في التوزيع الأسّي، أي $w \sim f(\eta, \nu)$ حيث $\eta = e^{(\mu + 0.5\sigma^2)}$ و $\nu = e^{(2(\mu + \sigma^2))} - e^{(2\mu + \sigma^2)}$ من غير الممكن تطبيق التحول ذاته على قيمة مكواته لأن تحليل ν بالنسبة للمكونات غير مماثل للتحليل الوارد في المعادلة (2).

التقديرات الواردة في الجدول 4 في الجزء الثاني تبين مصطلح نسيمه "المتبقي". وفي الواقع، التحليل الوارد في المعادلة (2) لا يعزل التباين بين المنشآت، وهذا يعني أنه لا يحدد $(\frac{1}{j}) \sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2$ ، وهو ما من شأنه أن يقارن بين متوسط الأجر للمنشأة (w_j) مع متوسط الأجر بين المنشآت في مجتمع المنشآت الإحصائي، أي $\bar{w}_j = (\frac{1}{j}) \sum_j w_j$. لهذا السبب من غير الدقيق اعتبار المصطلح الأول في الجانب الأيمن من المعادلة (2) كمقياس للتباين بين المنشآت، وبالتأكيد ليس من شأن ذلك أن يتسق مع التحليل الوارد في الجزء الثاني. على سبيل المثال، عندما يكون متوسط الأجر بين المنشآت (\bar{w}_j) أعلى من المتوسط بين الأفراد (\bar{w}) - كما هو الحال في تقديرنا وكما ورد وصفه في مجتمعنا الإحصائي -

الشكل ٢ التوزيع اللوغاريتمي الطبيعي للأجور بالساعة



ملحوظة: تقديرات منظمة العمل الدولية، وتظهر الدالتين الاحتمال النسبي للمتغير العشوائي "الأجور" حيث يتم عرض الأخير في المحور الأفقي بمقياس لوغاريتمي. ويبين "التوزيع اللوغاريتمي" التوزيع التجريبي للأجور (اللوغاريتمية) القائم على كيرنل (Kernel-based). وتبين الكثافة الطبيعية الملائمة للبيانات اللوغاريتمية النتيجة الخاصة بملائمة التوزيع الطبيعي مع متوسط الانحراف المعياري للوغاريتم الطبيعي للأجور.

استخدام المصطلح الأول في المعادلة (٢) يعد التقدير الأعلى بالنسبة للتباين بين المنشآت. التفاوت بين المصطلح الأول في الجانب الأيمن من المعادلة (٢) والقياسات الفعلية للتباين بين المنشآت يرجع إلى أن التباين داخل المنشآت والتباين بين المنشآت مصدرهم توزيعين مختلفين، حيث يتم تعريف كلا منهما من قبل مجتمع إحصائي مختلف (واحد من المنشآت، والآخر من الأفراد). ويكمن اهتمامنا في تقدير التباين المتعلق بـ "بين المنشآت" و "داخل المنشآت"، ولذلك، فإننا نقدر تعديل في المعادلة (٢) والذي يمكن تفسيره على النحو التالي:

$$(3) \quad \text{var}(w_{i,j}) = (1/J) \sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2 + \sum_j P_j \left\{ (1/N(j)) \sum_{i \in j} (w_{i,j} - w_j)^2 \right\} + \text{Residual}$$

ويبين الجدول ٤ تقديرات الجانب الأيسر من المعادلة (٢) في العمود الأول وثلاثة عناصر في الجانب الأيمن من المعادلة (٢) في أعمدة لاحقة.

ويمكن أن يكون تفسير التباين الوارد باليورو في الجدول ٤ على النحو التالي: في عام ٢٠١٠، يشير التغير في الأجور بالساعة بين العاملين بأجر إلى أن ٦٨ في المائة من السكان على بعد حوالي ± ٨ يورو من المتوسط أو أن ٩٥ في المائة على بعد حوالي ± ١٦ يورو من المتوسط. غير أنه في غياب عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت - أو عندما يكون عدم المساواة في الأجور أقل من التقديرات الخاصة بالعينة - فإن التباين العام سيكون أقل بنحو ٤٠ في المائة، حيث ستقع نسبة كبيرة من المتواجدين فوق المستوى المرجعي البالغ ٦٨ في المائة في المسافة البالغة ± ٨ يورو من المتوسط. هذا مجرد تقدير تقريبي يسمح لنا بإعطاء تفسير مفيد للقيمة ٦٥ يورو. الانحراف المعياري هو الجذر التربيعي لـ ٦٥ يورو، أي ٨,١ يورو. في التوزيع الطبيعي، يوجد حوالي ٦٨ في المائة من السكان في حدود زائد/ناقص انحراف معياري واحد عن المتوسط، في حين أن ٩٥ في المائة يقعون في حدود زائد/ناقص انحرافين معياريين عن المتوسط.

ملاحظات

الجزء الأول: الاتجاهات الرئيسية في الأجور

١. لاحظ أن العديد من البلدان تواجه صعوبات في قياس التضخم؛ ففي الاتحاد الأوروبي، على سبيل المثال، توجد فروق كبيرة بين مؤشر أسعار المستهلكين ومعاملات الانكماش المطبقة على نفقات الاستهلاك النهائي للأسر المعيشية في الحسابات القومية. وهذا يؤثر تساؤلات حول دقة قياسات مؤشر أسعار المستهلكين.
٢. معدلات البطالة مصدرها قاعدة بيانات صندوق النقد الدولي، آفاق الاقتصاد العالمي.
٣. حددت منظمة العمل الدولية متوسط الأجر "كمؤشر للعمل اللائق" (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢ ب).
٤. تضم مجموعة العشرين: الأرجنتين، وأستراليا، والبرازيل، وكندا، والصين، وفرنسا، وألمانيا، والهند، وإندونيسيا، وإيطاليا، واليابان، وجمهورية كوريا، والمكسيك، والاتحاد الروسي، والمملكة العربية السعودية، وجنوب أفريقيا، وتركيا، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة، والاتحاد الأوروبي.
٥. تحسب نسبة الناتج المحلي الإجمالي العالمي كمجموع الناتج المحلي الإجمالي للبلدان التسعة عشر الأعضاء في مجموعة العشرين (العضو العشرين هو الاتحاد الأوروبي) كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في العالم، استنادًا إلى تعادل القوة الشرائية. حسب تقديرات صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦ أ. وتستند حسابات حصة مجموع المشتغلين إلى منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ ب.
٦. يلاحظ أن تقديرات نمو الأجور لهذه المنطقة تختلف اختلافًا كبيرًا عن الأرقام الواردة في الطبقات السابقة من التقرير العالمي للأجور، نظرًا لأن المنطقة تضم الآن بلدان آسيوية متقدمة النمو مثل اليابان وجمهورية كوريا.
٧. معامل تحويل تعادل القوة الشرائية هو عدد وحدات عملة البلد المطلوبة لشراء نفس كميات السلع والخدمات في السوق المحلية التي سيشتريها دولار أمريكي واحد في الولايات المتحدة. ويتمثل عامل التحويل هذا في الاستهلاك الخاص (أي نفقات الاستهلاك النهائي للأسر المعيشية). بالنسبة لمعظم الاقتصادات، يتم استخلاص أرقام تعادل القوة الشرائية من التقديرات المرجعية لبرنامج المقارنات الدولية (ICP) لعام ٢٠١١ أو احتسابها باستخدام نموذج إحصائي يستند إلى برنامج المقارنات الدولية لعام ٢٠١١. يقدم اليوروستات ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عوامل التحويل بالنسبة لاقتصادات ٤٧ بلدًا من البلدان ذات الدخل المرتفع أو ذات الدخل المتوسط العالي.
٨. كما أن الانحراف المعياري قد انخفض من ٠,٩١ إلى ٠,٧٥، وهذا الانخفاض يعزى إلى الضغط على التوزيع من أعلى؛ فقد ساهمت البلدان التي شهدت انخفاضًا في عدم المساواة (ولا سيما في أمريكا اللاتينية) في الانخفاض في فجوة عدم المساواة العالمية، على الرغم من أن عدم المساواة قد زادت على الصعيد العالمي.

الجزء الثاني: عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل

٩. انظر على سبيل المثال استعراض الأدبيات في بلاو و كان، ٢٠٠٩.
١٠. وفقًا لمورتنسن، فإن الخصائص الفردية للعمال لا تفسر سوى ٣٠ في المائة من التباين في الأجور (مورتنسن، ٢٠٠٥، مقتبسة في لين، ٢٠٠٩).
١١. مسح بنية الدخل (SES) هو مسح مطابقة أصحاب العمل والعمال، ويضم معلومات مفصلة عن المنشآت وكذلك عن موظفيها. وتغطي بياناتنا السنوات ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦ و ٢٠١٠، على الرغم من أنها ليست ذات هيكل تتبعي: كل عام يقدم مقطع عرضي ممثل لسنة معينة ولكن من غير الممكن ربط المشاهدات بين الفترات الزمنية. وإجمالاً، توفر بياناتنا معلومات عن ٢٢,٤ مليون فرد يمثلون مجتمعين ٣٠,٨,٢ مليون موظف بأجر في أوروبا. وهؤلاء الموظفين مستمدون من ١,٠٢ مليون منشأة تم مسحها واختيارها لأنها توظف عشرة عمال أو أكثر. وقد تم استبعاد المنشآت متناهية الصغر من المسح.
١٢. تجدر الإشارة إلى أن البيانات لا يمكن مقارنتها بشكل دقيق بين البلدان، لأنها تتأثر بأساليب المسح ومعدلات عدم الاستجابة. ومن المعروف أيضاً أن مسوحات الأسر المعيشية، التي تشكل أساس بياناتنا بالنسبة للاقتصادات الناشئة، غالباً ما تكون غير دقيقة عند تقدير القيم المتطرفة، حيث يتردد أصحاب الأجور المرتفعة في الإبلاغ عن أجورهم الحقيقية.
١٣. كانت ورقة لازير لعام ١٩٩٣ (لازير، ١٩٩٣) من أولى الأوراق المكتوبة حول هذا الموضوع، لكنها استندت إلى منشأة واحدة. وقد أعقبها ورقات أخرى لم تتناول بالدراسة سوى شركة واحدة (مثل بيكر وجيبس وهولمستروم، ١٩٩٤)، ولم يظهر حتى عام ٢٠٠٤ عدد من الدراسات التي بدأت تتناول شركات متعددة في فترة زمنية محددة (على سبيل المثال لازير وأوير، ٢٠٠٤). ويظل كتاب صدر مبكراً حول هذا الموضوع، استناداً إلى دراسات حالة من بلدان مختلفة ومجموعات مختلفة من البيانات، والذي حرره لازير وشو (لازير وشو، ٢٠٠٩) أحد الإصدارات الرئيسية من حيث دراسة البيانات المطابقة للموظف وصاحب العمل لمجموعة مختارة من الاقتصادات.
١٤. لا يبين الحد الأقصى أو الأدنى الأشخاص الأعلى أو الأقل أجراً في كل شريحة مئوية، ولكن متوسط الحد الأدنى والأقصى للأجور المدفوعة في المنشآت في شريحة مئوية معينة.
١٥. نحن نتبع توصية الاتحاد الأوروبي رقم ٣٦٧٢٠٠٣ عند تحديد ثلاث فئات من المنشآت: ذات الحجم الصغير (بين ٤٩ و ١٠ موظفًا)، ذات الحجم المتوسط (بين ٥٠ و ٢٤٩ موظفًا) وذات الحجم الكبير (٢٥٠ أو أكثر من الموظفين). ولا تشمل مجموعة بيانات مسح بنية الدخل من حيث تصميمها المنشآت متناهية الصغر (أي المنشآت التي يقل عدد موظفيها عن ١٠ موظفين). نصيب العمالة في المنشآت متناهية الصغر (في منطقة الاتحاد الأوروبي) لا تكاد تذكر، حيث يعمل حوالي ٢٩ في المائة من مجموع العاملين بأجر في القطاع غير المالي في هذا القطاع (يوروستات، ٢٠١٥). وتتباين هذه الحصة حسب البلد، حيث تسجل أعلى النسب في اقتصادات جنوب أوروبا (مثلًا في اليونان حوالي ٤٠ في المائة)، في حين أن أدنى نسبة مسجلة في الاقتصادات الشمالية والإنجلوسكسونية

(أي أقل من ٢٠ في المائة في لوكسمبورج والمملكة المتحدة). غير أنه في سعينا لتحقيق فهم أفضل بشأنا، مساهمة عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت وفيما بينها في عدم المساواة الكلية، من الأهمية بمكان التأكيد على أن مساهمة عدم المساواة داخل المنشآت لا بد أن تكون أقل أهمية بين الشركات متناهية الصغر في حين أن إدراج مثل هذه المنشآت سيؤثر على مقياس عدم المساواة بين المنشآت، ولا يزال هذا سؤالاً مطروحاً لإجراء المزيد من البحوث التي لن يكون بالإمكان تناولها في هذا التقرير.

١٦. انظر سونج وآخرون، ٢٠١٥، للاطلاع على الأمثلة الأولى الصادرة لهذه الطريقة المحددة للنظر إلى عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت من منظور عدم المساواة الكلية في الأجور.

١٧. تستند هذه الأرقام إلى تقديرات خطوط المنشآت والأفراد باستخدام القيم المطلقة، في حين أن الرسوم البيانية في الشكل ٤٨ لوغاريتمات، إن القيم الأسية الخاصة باللوغاريتمات (القيم الأسية للقيم في الخطوط المبينة في الشكل ٤٨) هي دائماً تقريب جيد للغاية للقيم المطلقة. ونحن نفضل أن نقدم تعليقاتنا في النص باستخدام القيم المطلقة بحيث يكون نصنا والعرض التجريبي دقيق ومخلص للتوزيع الغير محدد الحجم، في حين أن المقياس اللوغاريتمي في الشكل يقدم لنا الصورة البصرية الواضحة عن طريق تقليص المسافة الرأسية بين الأطراف المتطرفة.

١٨. يمكننا تقدير الفجوة في الأجور بين الجنسين في كل منشأة وحساب المتوسط للمنشآت في نفس ترتيب الشريحة المئوية لتوزيع الأجور بالساعة، غير أن ذلك سيؤدي إلى استبعاد نحو ٢٥ في المائة من العاملين بأجر في المنشآت التي لا نشاهد فيها سوى العمال الذكور أو العاملات الإناث فقط. وفي عملية مختلفة قمنا بحساب نفس التقدير الوارد في الشكل ٥٣ مع استبعاد هذه النسبة البالغة ٢٥ في المائة، وظلت الاستنتاجات القائمة على العينة الكاملة سليمة.

الجزء الثالث: الملخص والاستنتاجات

١٩. Policy-Priorities-on-Labour--G20/11/2015/org.tr/wp-content/uploads.http://g20 Income-Share-and-Inequalities.pdf

٢٠. هايتز، ٢٠١٥.

٢١. الاتفاقية رقم ٢٦ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨، والاتفاقية رقم ١٣١ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠.

٢٢. انظر مبادرة أكت (ACT) (العمل، التعاون، التحول)، متاحة على هذا الرابط: <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>

الملحق الأول

٢٣. المعروف سابقاً باسم برنامج ظروف العمل والعمالة (ترافاي TRAVAIL).

٢٤. تقرير بتكليف من منظمة العمل الدولية: مهران، ٢٠١٠؛ استعراض الأقران: تيلي، ٢٠١٠؛ جيونج وجاستويرث، ٢٠١٠؛ آهن، ٢٠١٠.

٢٥.

تتماشى الأهداف الرامية إلى تحقيق أوسع تغطية ممكنة مع فكرة أن العمل اللائق ومن ثم تحقيق دخل كاف من ضمن شواغل جميع العمال، وأن المؤشرات الإحصائية ينبغي أن تشمل جميع من يتصل بهم المؤشر. انظر منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨، ج.

٢٦. يتم ذلك وفقًا لمؤشر أسعار المستهلكين الخاص بصندوق النقد الدولي للبلد المعنية. وفي الحالات التي يوفر فيها شركاؤنا الوطنيون سلسلة أجور حقيقية، يتم استخدام سلسلة الأجور الفعلية بدلًا من السلسلة الاسمية بعد خفضها بموجب مؤشر أسعار المستهلكين الخاص بصندوق النقد الدولي.

٢٧. 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 الفاتيكان أو جزر القنال) التي لا يكون لها تأثير يُذكر على الاتجاهات العالمية أو الإقليمية.

٢٨. يتفق ذلك مع منهجية الحصر النمطي حيث يستخدم الإطار المستند إلى النموذج بشكل عام في حالة عدم الاستجابة للبند، بينما يستخدم الإطار الذي يستند إلى التصميم في حالة عدم الاستجابة على الاستبيانات.

٢٩. لمناقشة مشكلة البيانات الناقصة، انظر أيضًا منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠، ج، ص ٨. هناك مواصفة بديلة مع إجمالي الناتج المحلي للفرد وحجم السكان تنتج نتائج متشابهة جدًا. البيانات الخاصة بعدد الأشخاص الذين يتم توظيفهم والعاملين من KLM (منظمة العمل الدولية ٢٠١٥، ج)، والبيانات الخاصة بإجمالي الناتج المحلي في ٢٠٠٥ بمعدل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي من مؤشرات التطوير العالمي الخاصة بالبنك الدولي.

٣٠. إن التقدير nh 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.

٣٣. انظر العمل المنفذ أساسًا للبلدان الصناعية من قبل برنامج مقارنات العمل الدولية التابع لمكتب إحصائيات العمل الأمريكي (<http://www.bls.gov/fls>). وحيث أننا لا نقارن المستويات، وإنما نركز على التغيير مع الوقت في كل بلد على حدة، تكون متطلباتنا من البيانات أقل في هذا السياق.

٣٤. انظر أيضًا منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨، ج، ص. ١٥ للارتباط بين مستويات الأجور والناتج المحلي الإجمالي لكل فرد. على الرغم من ذلك، يمكن أن تنحرف تطويرات الأجور عن الاتجاهات في إنتاجية العمل على المدى القصير والمتوسط.

الملحق الرابع

٣٥. حسب اليوروستات، يبلغ عدد الناس في البلدان الاثني عشر والعشرين في مجموعة بياناتنا نحو ٥٠ مليون فرد في منطقة نحو ٨٥ في المائة منهم تقريبًا في سن العمل، ونحو ٧٥ في المائة يشاركون في أنشطة سوق العمل. ولذلك، فإن الطابع التمثيلي للبيانات دقيق نسبيًا عند استخدام أوزان التكرار. ويطبق استخدام هذه الأوزان على المستوى القطري ولكن أيضًا لوزن الطابع التمثيلي لكل بلد داخل العينة حتى يمكننا التوصل إلى التقديرات الخاصة بالبلدان الاثني عشر والعشرين.

٣٦. للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على هذا الرابط:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>

٣٧. أنظر:

<http://www.cpc.unc.edu/projects/rfms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rfms>

الملحق الخامس

٣٨. التغيرات في المعادلة (٢) هو، $(w_{i,j} - \bar{w})(w_{i,j} - \bar{w}) \times 2 \times \sum_j \sum_i (w_{i,j} - \bar{w})$ ، حيث أن مجموع $\sum_j \sum_i (w_{i,j} - \bar{w})$ يمكن أيضًا التعبير عنه باعتباره $(\sum_j (N(j) \times w_{i,j} - \frac{1}{N(j)} \sum_i w_{i,j}))$ والذي يساوي صفر؛ وهذا بحكم بنائه حيث إن المعادلة (١) تعتبر هوية.

قائمة المراجع

- Abowd, J.; Creedy, R.; Kramarz, F. 2002. *Computing person and firm effects using linked longitudinal employer–employee data*, working paper (New York, NY, Cornell University Department of Economics, March), unpublished.
- ; Finer, H.; Kramarz, F. 1999. “Individual and firm heterogeneity in compensation: An analysis of matched longitudinal employer–employee data for the State of Washington”, in J. Haltiwanger et al. (eds): *The creation and analysis of employer–employee matched data* (Amsterdam, North Holland), pp. 3–24.
- ; Kramarz, F.; Margolis, D. 1999. “High wage workers and high wage firms”, in *Econometrica*, Vol. 67, No. 2, pp. 251–333.
- Adler, M.; Schmid, K.D. 2012. “Factor Shares and Income Inequality. Empirical evidence from Germany 2002–2008”, in *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 133, No. 2, pp. 121–132.
- AFEP (Association Française des Entreprises Privées). 2008. *Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé* (Paris, MEDEF).
- . 2013. *Code de gouvernement d’entreprises des sociétés cotées* (Paris, MEDEF).
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Alvarez, J.; Benguria, F.; Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Firms and the decline in earnings inequality in Brazil*, unpublished.
- Andrews, M. J.; Gill, L.; Schank, T.; Upward, R. 2008. “High wage workers and low wage firms: Negative assortative matching or limited mobility bias?”, in *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, Vol. 171, No. 3, pp. 673–697.
- Arpaia, A.; Prez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, Economic Papers No. 379 (Brussels, European Commission, May).
- Azevedo, J.P.; Inchaust, G.; Viviane, S. 2013. *Decomposing the recent inequality decline in Latin America*, Policy Research Working Paper 6715 (Washington, DC, World Bank).
- Baker, G.; Gibbs, M.; Holmstrom, B. 1994. “The internal economics of the firm: Evidence from personnel data”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 4, pp. 881–919.

- Barth, E.; Moene, K.O.; Willumsen, F. 2014. “The Scandinavian model: An interpretation”, in *Journal of Public Economics*, Vol. 117, Issue C, pp. 60–72.
- ; Bryson, A.; Davis, J.C.; Freeman, R. 2016. “It’s where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the U.S.”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 34, No. 2, pp. S67-S97.
- Becker, G.S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- Belman, D.; Wolfson, P. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- ; Wolfson, P. 2016. *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Geneva, ILO).
- Bengtsson, E.; Waldenström, D. 2015. *Capital shares and income inequality: Evidence from the long run*, IZA Discussion Paper No. 9581 (Bonn, IZA).
- Betcherman, G. 2015. “Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?” In *World Bank Research Observer*, Vol. 30, No. 1, pp. 124–153.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. “Understanding international differences in the gender pay gap”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 1, pp. 106–144.
- ; Kahn, L.M. 2009. “Inequality and earnings distribution”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 177–204.
- Bonhomme, S.; Lamadon, T.; Manresa, E. 2015. *A distributional framework for matched employer employee data*, unpublished.
- Bound, J.; Johnson, G. 1992. “Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of alternative explanations”, in *American Economic Review*, Vol. 82, No. 3, pp. 371–392.
- Card, D.; Cardoso, A.R.; Heining, J.; Kline, P. 2016. *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*. Available at: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march2016-.pdf>.
- ; —; Kline, P. 2015. *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*, NBER Working Paper 21403, July (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Heining, J.; Kline, P. 2013. “Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, No. 3, pp. 967–1015.
- Dar, A.; Tzannatos, P.Z. 1999. *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations*, Social Protection Discussion Paper No. 9901 (Washington, DC, World Bank).
- D’Hombres, B.; Elia, L.; Weber, A. 2013. *Multivariate analysis of the effect of income inequality on health, social capital, and happiness*, JRC Scientific and Policy Reports, Report EUR 26488 EN (European Commission Joint Research Centre).

- Doucouliaqos, H.; Stanley, T.D. 2009. "Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp. 406–426.
- Ehrenberg, R.; Smith, R.S. 2013. *Modern Labor Economics: Theory and public policy*, Chapter 5, Eleventh Edition (Prentice Hall).
- Ehrlich, C.; Kang, D.S. 2001. "Independence within Hyundai", in *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, Volume 22, Issue 4 (Winter), pp. 709 ff.
- Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil*, unpublished.
- Euromonitor. 2014. *World Consumer Income and Expenditure Patterns, 2014*, 14th edition.
- Eurostat. 9" .2015 out of 10 enterprises in Europe employ fewer than 10 persons", Eurostat Press release 2015/201, Nov.
- Fisher, I. 1933. "The debt–deflation theory of great depressions", in *Econometrica*, Vol. 1, No. 4, pp. 337–357.
- Francese, M.; Mulas-Granados, C. 2015. *Functional income distribution and its role in explaining inequality*, Working Paper WP/244/15 (Washington, DC, IMF).
- Freeman, R. 2011. *Accounting for the self-employed in labour share estimates: The case of the United States*, OECD Science, Technology, and Industry Working Papers, 04/2011 (Paris, OECD).
- Gollin, D. 2002. "Getting income shares right", in *Journal of Political Economy*, Vol. 110, No. 2, pp. 458–474.
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, K.; Stolyarov, D. 2010. *Inequality and volatility moderation in Russia: evidence from micro-level panel data on consumption and income*, NBER Working Paper No. 15080 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Geneva, ILO).
- Guerriero, M. 2012. *The labour share of income around the world: Evidence from a panel dataset*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series WP No. 32/2012 (Manchester, Institute for Development Policy and Management).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO).
- Heckman, J.J.; Lochner, L.J.; Todd, P.E. 2003. *Fifty years of Mincer earnings regressions*, NBER Working Paper No. 9732 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Helpman, E.; Muendler, M.; Redding, S. 2015. *Trade and inequality: From theory to estimation*, unpublished.

- Herr, H. 2009. “The labour market in a Keynesian economic regime: Theoretical debate and empirical findings”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 33, No. 5, pp. 949–965.
- . 2015. “Japan”, in M.V. Klaveren, D. Gregory and T. Schulten (eds): *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), pp. 78–100.
- Hertz, T.; Winters, P.; de la O, A.P.; Quiñones, E.J.; Davis, B.; Zezza, A. 2008. *Wage inequality in international perspective: Effects of location, sector, and Gender*, ESA Working Paper No. 08-08.
- ILO (International Labour Office). 1944. *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia)*, International Labour Conference, 26th Session, Philadelphia, 10 May 1944; available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf [25 Oct. 2016].
- . 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ISCE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1998. *Resolution concerning the measurement of employment related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 2007. *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*, International Labour Conference, 96th Session, Geneva, June 2007; available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093970.pdf [25 Oct. 2016].
- . 2008a. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 10 June, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf [25 Oct. 2016].
- . 2008b. *Global Wage Report 09/2008: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- . 2010a. *Global Wage Report 11/2010: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan. (Geneva, Employment Trends Unit).
- . 2012a. *Global Wage Report 13/2012: Wages and equitable growth* (Geneva).
- . 2012b. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [25 Oct. 2016].

- 2014a. “Outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey concerning minimum wage systems”, Committee on the Application of Standards at the Conference, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva), p. 53. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_320613.pdf [23 Oct. 2016].
- 2014b. *World Social Protection Report 15/2014* (Geneva).
- 2015a. *Global Wage Report 15/2014: Wages and income inequality* (Geneva).
- 2015b. *Key Indicators of the Labour Market*, 9th edition (Geneva).
- 2015c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
- 2015d. *Promoting collective bargaining* (Geneva).
- 2016a. *Inclusive growth and development founded on decent work for all*, statement by Guy Ryder, ILO Director-General, to the International Monetary and Financial Committee of the 2016 Annual Meetings of the Boards of Governors of the World Bank and the IMF, 6 Oct. Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm [25 Oct. 2016].
- 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva).
- 2016c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
- 2016d. *World Employment and Social Outlook: Transforming jobs to end poverty* (Geneva).
- 2016e. *Minimum wage policy guide* (Geneva).
- ; OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2015. *The labour share in G20 economies*, with contributions from IMF and World Bank Group, report prepared for G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 27–26 Feb.
- IMF (International Monetary Fund). 2012. “The labor share in Europe and the United States during and after the Great Recession”, in *World Economic Outlook: Growth resuming, dangers remain*, Apr. (Washington, DC), pp. 36–37.
- 2016a. *World Economic Outlook: Too slow for too long*, Apr. (Washington, DC).
- 2016b. *World Economic Outlook: Subdued demand: Symptoms and remedies*, Oct. (Washington, DC).
- Iranzo, S.; Schivardi, F.; Tosetti, E. 2008. “Skill dispersion and firm productivity: An analysis with employer–employee matched data”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 2, pp. 247–285.
- Jacobson, M.; Occhino, F. 2012. “Labor’s declining share of income and rising inequality”, in *Economic Commentary*, No. 2012-13, 25 Sep. (Cleveland, OH, Federal Reserve Bank of Cleveland).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Montreal and Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).

- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. “The global decline of the labor share”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129, No. 1, pp. 61–103.
- Katz, L.F.; Revenga, A.L. 1989. “Changes in the structure of wages: The United States vs. Japan”, in *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, No. 4, pp. 522–553.
- Krueger, A. 1999. “Measuring labor’s share”, in *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 45–51.
- ; Summers, L.H., 1988. “Efficiency wages and the inter-industry wage structure”, in *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, pp. 259–293.
- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group).
- Kuroda, H. 2014. “Deflation, the labor market, and QQE”, remarks at the Economic Policy Symposium held by the Federal Reserve Bank of Kansas City, Aug.
- Lane, J. 2009. “Inequality and the labor market: Employers”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 204–230.
- Lazear, E.P. 1993. “The economics of professional etiquette: Discussion”, in *American Economic Review*, Vol. 83, Issue 2, May, p. 44.
- ; Oyer, P. 2004. “Internal and external labor markets: A personnel economic approach”, in *Labour Economics*, Vol. 11, No. 5, pp. 527–554.
- ; Shaw, K.L. 2007. “Personnel economics: The economist’s view of human resources”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 91–114.
- ; — (eds). 2009. *The structure of wages: An international comparison* (Chicago, University of Chicago Press), esp. “Wage structure, raises, and mobility: An introduction to international comparisons of the structure of wages within and across firms”, pp. 1–58.
- ; —; Stanton, C.T. 2016. *Who gets hired? The importance of finding an open slot*, Working Paper 128-16, Harvard Business School (Cambridge, MA).
- Lee, S.; Sobeck, K. 2012. “Low-wage work: A global perspective”, in *International Labour Review*, Vol. 151, No. 3, pp. 141–155.
- Lentz, R.; Mortensen, T.D. 2010. “Labor market models of worker and firm heterogeneity”, in *Annual Review of Economics*, Vol. 2, pp. 577–602.
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2014. “Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 499–520.
- Lopes de Melo, R. 2015. *How firms affect wages: A structural decomposition*. Available at: https://economicdynamics.org/meetpapers/2014/paper_1032.pdf.
- Low Pay Commission. 2014. *The future path of the national minimum wage*, Cm. 8817 (London, HMSO).

- Lübker, M. 2007. "Inequality and the demand for redistribution: Are the assumptions of the new growth theory valid?", in *Socio-Economic Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 117–148.
- Machado, A.; Perez Ribas, R. 2010. "Do changes in the labour market take families out of poverty? Determinants of exiting poverty in Brazilian metropolitan regions", in *Journal of Development Studies*, Vol. 46, No. 9, pp. 1503–1522.
- Machin, S.; Puhani, P. 2003. "Subject of degree and the gender wage differential: Evidence from the UK and Germany", in *Economics Letters*, Vol. 79, No. 3, June, pp. 393–400.
- Maître, N.; Sobek, K. Forthcoming. *Gender wage gaps among youth in developing countries*.
- Massie, K.; Collier, D.; Crotty, A. 2014. *Executive salaries in South Africa: Who should have a say on pay?* (Johannesburg, Jacana).
- Maurizio, R.; Vazquez, G. 2016. "The consequences of minimum wages on inequality: Evidence for Latin America", paper presented to National Minimum Wage Symposium and Policy Round Table, Johannesburg, University of the Witwatersrand, 4–2 Feb.
- May, T. 2016. Keynote speech to UK Conservative Party Conference, 5 Oct. Available at: <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/theresa-may-speech-tory-conference-2016-in-full-transcript-a7346171.html> [27 Oct. 2016].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research Press).
- Mindestlohnkommission. 2016. *Erster Bericht zu den Auswirkungen des Gesetzlichen Mindestlohns* (Berlin).
- Mortensen, D. 2005. *Wage dispersion: Why are similar workers paid differently?* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Murphy, K.M.; Welch, F. 1992. "The structure of wages", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 285, pp. 285–326.
- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S.V.; Kumar, K.B. 2014. "The impact of labor market regulation on employment in low-income countries: A meta-analysis", in *Journal of Economic Surveys*, Vol. 28, No. 3, pp. 551–572.
- Neumark, D.; Wascher, W. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, and London, MIT Press).
- Nikkei Asian Review. 2016. "Corporate Japan embracing stock options for staffers", 16 Apr., available at: <http://asia.nikkei.com/Business/Trends/Corporate-Japan-embracing-stock-options-for-staffers?page=1>
- Nopo, H.; Daza, N.; Ramos, J. 2011. *Gender earnings gaps in the world*, IZA Discussion Paper No. 5736 (Bonn, IZA).

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries* (Paris).
- . 2011a. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (Paris).
- . 2011b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- . 2012. *Employment Outlook 2012* (Paris).
- . 2015a. *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*, May (Paris).
- . 2015b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. "Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 299–317.
- Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C.G. 2014. "Redistribution, inequality, and growth", IMF Discussion Note SDN/02/14, Feb. (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Petz, D. 2015. "Regulation distance, labour segmentation and gender gaps", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 345–343.
- Pew Research Center. 2014. "Emerging and developing economies much more optimistic than rich countries about the future", available at: <http://www.pewglobal.org/09/10/2014/emerging-and-developing-economies-much-more-optimistic-than-rich-countries-about-the-future/>
- Piketty, T. 2014. *Capital in the twenty-first century* (Cambridge, MA, and London, Harvard University Press).
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. "Minimum wage coverage and compliance in developing countries", in *International Labour Review*, Vol. 152, Nos 3–4, Special Issue: *Informality across the global economy – subsistence, avoidance and violation*, pp. 381–410.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. *Gender and the minimum wage* (Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO).
- Sabadish, N.; Mishel, L. 2012. *CEO pay and the top %1: How executive compensation and financial-sector pay have fueled income inequality*, Issue Brief No. 331, 2 May (Washington, DC, Economic Policy Institute).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling?", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–382.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. "From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 467–496.
- Song, J.; Price, D.J.; Guvenen, F.; Bloom, N.; von Wachter, T. 2015. *Firming up inequality*, NBER Working Paper 21199, May (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Sorkin, I. 2015. *Ranking firms using revealed preference*, unpublished.

- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Trapp, K. 2015. *Measuring the labor share of developing countries: Learning from social accounting matrices*, WIDER Working Paper 041/2015. See also a summary at: <http://www1.wider.unu.edu/inequalityconf/sites/default/files/posters/Trapp-poster.pdf> [25 Oct. 2016].
- Ugarte, S.M.; Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. “Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: A comparison of Argentina and Chile”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 497–535.
- UN (United Nations). 2016. *Progress of the World’s Women 2016–2015: Transforming economies, realizing rights* (New York, NY, UN Women).
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?*, Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 1, 29 Sep. (Geneva, ILO).
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Woodcock, S. 2011. *Match effects*, unpublished.
- World Bank. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor. Volume I – Main report* (Washington, DC).
- . 2012. “Overview”, in *World Development Report 2012: Gender equality and development* (Washington, DC), pp. 2–40.
- . 2016. *Poverty and shared prosperity 2016: Taking on inequality* (Washington, DC).

قواعد البيانات المستخدمة

المفوضية الأوروبية، أميكو (قاعدة بيانات الاقتصاد الكلي السنوية) (AMECO)
 المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (اليوروستات Eurostat) مسح إحصاءات الاتحاد الأوروبي بشأن
 الدخل والظروف المعيشية (EU-SILC survey)
 اليوروستات، مسح بنية الدخل (SES)
 منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات الأجور العالمية
 إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)
 قاعدة بيانات الدخل لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
 قاعدة بيانات البنك الدولي المفتوحة

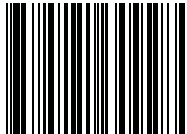
التقرير العالمي للأجور ٢٠١٦/١٧ عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل

يحلل هذا التقرير تطور الأجور الحقيقية في جميع أنحاء العالم، مما يعطي صورة فريدة عن اتجاهات الأجور على الصعيد العالمي وحسب المنطقة. ويقدم التقرير بيانات عن الارتباط بين الأجور والإنتاجية، وحصص العمالة من الدخل، وعدم المساواة في الأجور، والحد الأدنى للأجور، والفجوات في الأجور بين الجنسين.

وتدرس طبعة ٢٠١٧/٢٠١٦ أيضًا عدم المساواة على مستوى أماكن العمل، وتقدم أدلة عملية عن مدى حدوث عدم المساواة في الأجور نتيجة لعدم المساواة في الأجور بين المنشآت فضلًا عن عدم المساواة في الأجور داخل المنشآت. ويتضمن التقرير أيضًا استعراضًا للقضايا الرئيسية المتعلقة بالسياسات فيما يتعلق بالأجور.

ويشكل التقرير العالمي للأجور عنصرًا أساسيًا في تحليل اتجاهات الأجور وتطورات سوق العمل، فضلًا عن النقاش النظري بشأن دور العمل في الاقتصاد. وهو منشور لا غنى عنه للاقتصاديين والنقابيين وأصحاب العمل والجمهور المعني. - هانزيورج هير، كلية برلين للاقتصاد والقانون.

ISBN 978-92-2-630727-8



9 789221 309284

