



الأجور في العالم

استعراض لأهم ما جاء في تقارير منظمة
العمل الدولية للأجور

منذ عام 2008/2009 وحتى 2020/2021





الأجور في العالم

استعراض لأهم ما جاء في تقارير منظمة
العمل الدولية للأجور

منذ عام 2008/2009 وحتى 2020/2021



الأجور في العالم

استعراض لأهم ما جاء في تقارير منظمة
العمل الدولية للأجور

منذ عام 2008/2009 وحتى 2020/2021

منصة العدالة الاجتماعية
SOCIAL JUSTICE PLATFORM



الحقوق محفوظة للمنصة للعدالة الاجتماعية

بموجب رخصة المشاع الإبداعي : نسب المصنف -

غير تجاري - منع الاشتقاق | الإصدار 4.0

www.sjplatform.org

مقدمة

جاء في مقدمة إحدى الأوراق البحثية الصادرة عام 2018، أن الاقتصاديين اهتموا كثيراً بالتوزيع الوظيفي للدخل. ويمثل تصريح ديفيد ريكاردو، المنشور في 1817، شهادة على هذه الحقيقة، حيث قال: "يمثل تحديد القوانين التي تنظم [هذا] التوزيع، المشكلة الرئيسية في الاقتصاد السياسي". وأضافت الورقة تأكيد بعض الباحثين، في نهاية العقد الأول من القرن الحالي، على الأهمية الكبيرة للدور الذي تلعبه دراسة حصص دخل العامل في فهم العلاقة بين الدخل القومي والدخل الشخصي، والعلاقة بين عدم المساواة في الأجور وعدم المساواة في الثروة، وكيفية ارتباط عدم المساواة في الدخل مع التخوف من مدى الإنصاف في مصادر الدخل المختلفة عمومًا¹.



تشير كلمة الأجر إلي إجمالي الأجور، بما في ذلك العلاوات العادية التي يتلقاها الموظفون خلال فترة محددة من الزمن عن طريق 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، يستثني منه اشتراكات أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية. (التقرير العالمي للأجور 2016-2017: ص 119)

في الإطار أ1 ص 120 من تقرير الاجور 17-2016: الاجر يشمل، الأجور والرواتب المباشرة المدفوعة لقاء الوقت المقضي في العمل والعمل المنجز. ويشتمل ما يلي: مدفوعات للوقت الثابت للعمال المصنفين علي أساس الوقت- مدفوعات الحوافز للعمال المصنفين علي أساس الوقت- المكتسبات للعمال بالقطعة (باستثناء علاوات العمل الإضافي)- العلاوات مقابل العمل الإضافي، والعمل في ورديات والعمل الليلي والعمل في العطلات- العمولات المدفوعة إلي موظفي المبيعات والموظفين الآخرين. وتشمل كذلك علاوات الأقدمية والمهارات الخاصة: فروق المنطقة الجغرافية، علاوة المسؤولية، بدلات المخاطر والالتربة وعدم الراحة، المدفوعات بموجب الأجور المضمونة، بدلات تكلفة المعيشة والبدلات الآخري. كما يشمل المدفوعات للأيام التي لم يتم العمل فيها وتشمل: مدفوعات مباشرة للموظفين فيما يتعلق بالعطلات الرسمية والإجازات السنوية وأوقات بدون عمل أخرى ممنوحة من قبل صاحب العمل- المكافآت والهبات وتشمل: مكافآت نهاية السنة أو المواسم- مدفوعات إضافية فيما يتعلق بفترات الإجازة (تكميلية للأجر العادي)- مكافأة المشاركة في الأرباح والإيرادات تشمل الإيرادات النقدية والمدفوعات العينية، ولكن يجب التمييز بين الاثنين. وهناك مفاهيم ذات صلة أوسع نطاقاً، فعلي 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 الرفاهة (مثل المقصف والمرافق الترفيهية)- تكاليف عمالة لم تذكر في أماكن أخرى (مثل ملابس العمال)- الضرائب التي تعتبر تكاليف العمالة (مثل الضرائب علي العمالة أو كشوف الرواتب).

وتعتبر الأجور أحد أهم المصادر الأساسية للدخل في الأسر. حيث تمثل الأجور في البلدان المتقدمة أكبر مصادر الدخل - 70 أو 80% من مجموع الدخل - قبل الضرائب وبعد التحويلات - بالنسبة للأسر التي بها عضو واحد على الأقل في قوة العمل. بينما في الاقتصاديات الناشئة والنامية تقل نسبة مساهمة الأجور

¹ -- Paul, S. and Y. Oishi. 2018. A Primer on the Drivers of Labor Income Share. ADBI Working Paper 888. Tokyo: Asian Development Bank Institute. Available:p. 5 <https://www.adb.org/publications/primer-drivers-labor-income-share>

في دخل الأسرة، حيث تتراوح بين 50 و 60% في الأرجنتين والبرازيل، وحوالي 40% في بيرو و 30% فيتنام. ومن ثم، يمثل ارتفاع الأجور جزءاً من المكونات المتعددة في الاستراتيجية الرامية للحد من الفقر وعدم المساواة. كما أن استحداث التشغيل بأجر (مقابل أنواع أخرى من التشغيل مثل العمل للحساب الخاص) وإعادة التوزيع المالي من خلال الضرائب والتحويلات المالية يؤدي أيضاً دوراً رئيسياً².

ونظراً لأهمية الأجور، اهتمت تقارير الأجور العالمية بكيفية تحسينها، سواء عن طريق تحسين أداء سوق العمل والنتائج العامة للاقتصاد الكلي، أو التطرق إلى المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور - لزيادة حصة الأجور، وتحسين الأجور المنخفضة، والتقليل من الفجوات الكبيرة في الأجور- وصولاً إلى استحقاقات الأجير وغيرها من سياسات دعم الدخل. وتخدم المفاوضة الجماعية جميع العمال الذين تشملهم، ويمكن إسهامها في تحقيق علاقة جيدة بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية. كما يعتبر الحد الأدنى للأجور أداة من أدوات السياسات الرامية إلى توفير المساندة الفعالة للطرف الأدنى في توزيع الأجور. ويمكن أن تشمل استحقاقات الأجير حوافزاً للعمال في حالة تولي وظائف منخفضة الأجر، من خلال توفير دخل إضافي عن طريق الإعفاءات الضريبية وغيرها من البرامج. وأخيراً، فإن تحويلات الدخل الأوسع نطاقاً - والتي لا علاقة لها بالحالة الوظيفية- ضرورية للوصول إلى الأسر الأكثر فقراً. ويمكن لهذه التدابير مجتمعة تعزيز أسواق عمل أكثر شمولاً، وطلب ثابت على الاستهلاك، ونمو اقتصادي أكثر استدامة بشكل أساسي³.

تعتبر العلاقة ما بين حصة العمل وحصة رأس المال من المسائل المهمة، وتظهر بجلاء الميل ناحية أرباح المستثمرين ومالكي الأسهم في الشركات على حساب حصة أجور العاملين. ولا يؤثر هذا فقط على مستوى الأجور، أو العدالة في توزيع ناتج العمل بين طرفي الإنتاج، وإنما يؤثر أيضاً على مستوى الاستهلاك الأسري. وظهر للاقتصاديين بوضوح أن تأخر نمو الأجور عن نمو الإنتاجية، وزيادة الفجوات في الأجور كذلك، إنما تؤثر سلباً على دورة رأس المال، مما قد يؤدي إلى الركود بشكل من الأشكال. وهذا ما جعل مسألة الأجور وعلاقتها بالانتاجية تعود للطرح على مائدة الأبحاث الأكاديمية، وكذلك مناقشة كيفية التقليل من فجوات الأجور، حيث تنفق الأسر الفقيرة نسبة عالية من دخلها على شراء السلع الضرورية، مما يعني أن تقليل حصتها في الأجور سيضر بمسألة الاستهلاك.

وجاء في التقرير الأول للأجور، أنه كمبدأ عام، من المقبول جداً ضرورة انعكاس أداء العمال ومدى مساهمتهم في العملية الإنتاجية على الأجر. وبما أن عدم المساواة في الأجور يعكس الاختلافات الفردية بين العمال، إلا أن المغالاة في عدم المساواة قد لا يكون مقبولاً لأسباب أخلاقية أو اجتماعية أو سياسية. حيث تشير الإحصائيات إلى أن التصورات الموضوعية للسعادة تعتمد أكثر على كيفية مقارنة دخل الفرد مع دخول الأفراد الآخرين وليس على المستوى المطلق للدخول بصفة عامة. وهناك أيضاً تكاليف اقتصادية عديدة مرتبطة بارتفاع نسبة عدم المساواة، مثل ارتفاع معدلات الجريمة، وارتفاع النفقات على الأمن الخاص والعام، والنتائج السيئة للصحة العامة، وانخفاض متوسط الإنجاز في مجال التعليم⁴.

² دليل سياسات الحد الأدنى للأجور، منظمة العمل الدولية، 2016.

³ https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1254239580002676?lang=en، ص 76

⁴ Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_145265/lang=en/index.htm، ص 55.

⁴ - التقرير العالمي للأجور لعام 2009/2008: الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، نحو سياسات متناسقة.

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_100786/lang=en/index.htm، ص 23-25

وتزداد حدة عدم المساواة في الأجور، في أوقات التعرض للأزمات الاقتصادية، مثلما حدث في الأرجنتين وكوريا وتايلاند، وكذلك البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية مثل بلغاريا و المجر وبولندا.

وفيما يلي نقدم قراءة منصة العدالة الاجتماعية لتطور الأجور على مستوى العالم، من خلال تقارير الأجور العالمية التي تصدرها منظمة العمل الدولية كل عامين، وكان أولها في 2009/2008، وآخرها 2021/2020، إلى جانب الإطلاع على عدد من الأدبيات الأخرى. سوف نستعرض أولاً تزايد الاهتمام بالأجور في الفترة الأخيرة، ثم اتجاهات الأجور في عدة مراحل؛ منذ سبعينات القرن الماضي حتى الأزمة الاقتصادية 2008، ثم من وقت الأزمة إلى ما قبل جائحة كورونا، وأخيراً اتجاهات الأجور منذ جائحة كورونا.

كما سنناقش المقترحات والحلول المطروحة من أجل تحسين الأجور، وتقليل فجواتها، بما في ذلك تجارب بعض الدول التي نجحت في ذلك.

وفيما يخص التمييز في الأجور في العالم ومصر يمكن الاطلاع على " تقرير | فجوات الأجور صنيعة الرأسمالية "

وفيما يتعلق بسياسات الحد الأدنى للأجور في العالم، بما يتضمن نبذة عن وضع مصر، يمكن الاطلاع على " تقرير | الحد الأدنى للأجور في مصر والعالم في ظل جائحة كورونا "



عقب الازمة المالية التي اصاب العالم في منتصف أغسطس 2007، أصبحت الضغوط التنافسية على الاجور الاسمية، الناشئة عن الشركات التجارية الهابطة وإرتفاع معدلات البطالة، أكثر وضوحاً منذ أوائل 2009. ووفقاً للنظرة النموذجية، فليس هناك ما نقلق بشأنه، نظراً لأن انخفاض الاجور يمثل جزءاً من قوي السوق التي ينبغي أن تكون مساعدة في عودة الاقتصاد للعمالة الكاملة. ودائماً ما يروج إلي أنه كلما كانت الاجور مرنة، كلما كان الاقتصاد أسرع في التكيف مع الصدمة السلبية ويعود إلي العمالة الكاملة. ومع ذلك فإن وجهة النظر هذه تخضع لمشكلة يطلق عليها " مغالطة التكوين ". إنها بالتأكيد لصالح كل شركة وكل دولة مأخوذة فردياً، لكي تخفض الاجور الاسمية والحقيقية بينما لا تقوم غيرها بذلك. فإن الشركات التي خفضت الاجور سوف تنتفع من هوامش الربح العالية. ومع ذلك في حالة اختيار جميع الشركات وجميع الدول مسار انكماش الاجور، فيرجح أن ينخفض النشاط الاقتصادي الكلي، وسوف تهبط المبيعات والعمالة. في عام 1936 افترض كينيز (2007) أن الهبوط في الاجور سوف يؤدي إلي هبوط الطلب الكلي ويكون بمنأى عن انتعاش الوضع، وأن مرونة هبوط الاجور والاسعار تعقد المشكلة، وتطيل أمد الركود وتزيده سوءاً. لقد بينت التجربة اليابانية (1994-2004) أن انكماش الاجور والاسعار لا يستعيد نشاط العمالة الكاملة، بل ربما يجعل الامور أكثر سوءاً. (الإطار رقم 5: الآثار السلبية لانخفاض الاجور، ص 49 - التقرير العالمي للأجور 2010/2011).

لماذا الاهتمام بالأجور مؤخراً

تغيرت المناقشات حول سياسة الأجور في السنوات الأخيرة، واتخذت حكومات عديدة سياسات جديدة أو أكثر طموحاً لمعالجة مشاكل الأجور المنخفضة وعدم المساواة في الأجور. وحدث هذا في بعض الاقتصاديات الناشئة والنامية كعنصر رئيسي في الاستراتيجيات الشاملة للحد من الفقر وعدم المساواة. وفي بعض الاقتصاديات المتقدمة، أدت المخاوف بشأن العجز في إجمالي الطلب، الناشئ عن عدم كفاية استهلاك الأسر المعيشية، إلى تركيز مزيداً من الاهتمام على الأجور. وأشار معلقون عديدون إلى أن انخفاض أو ركود الأجور في معظم منطقة اليورو يزيد من مخاطر الانكماش. وقد أدت هذه المخاوف المتصلة بالاقتصاد الكلي، بشأن إجمالي الطلب واستقرار الأسعار، إلى زيادة حدة الجدل حول الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، أدى الاهتمام المتجدد بمشكلة زيادة عدم المساواة في بلدان عديدة إلى

ظهور أدلة على أن ارتفاع مستوى عدم المساواة يؤدي إلى إبطاء أو توقف النمو على المدى المتوسط والطويل. وفي عصر اتسم ببطء اتجاه النمو في جميع أنحاء العالم، أدى ذلك إلى تكثيف البحث عن العوامل التي تسهم في عدم المساواة والاستجابات السياسية المناسبة لذلك⁵. خاصة في ضوء تزايد المخاوف بشأن الأجور المفرطة التي يتقاضاها التنفيذيون، والعاملون في القطاع المالي- التي قد تضر أيضاً باستهلاك القطاع العائلي، الذي قد يؤدي إلى عجز في الطلب الكلي⁶.

يكون للتغيرات في نصيب العمالة تأثيرات مختلفة على المكونات الرئيسية المتعددة للطلب الكلي على السلع والخدمات المنتجة في أي اقتصاد. ويشمل الطلب الكلي استهلاك الأسر، واستثمارات القطاع الخاص، وصافي الصادرات، والاستهلاك الحكومي. ويكون للتحويل بين عنصري توزيع الدخل الوظيفي (أنصبة العمل والأنصبة الرأسمالية) تأثيراً على العوامل الرئيسية للطلب الكلي، وبالتالي تؤثر هذه التغيرات على نمو الدخل الوطني في عملية ديناميكية.

وينشأ تأثير إيجابي على الاستهلاك نتيجة إعادة التوزيع من حصة رأس المال إلى نصيب العمالة، نظراً لأن الميل إلى الاستهلاك من أجر العامل أعلى من الميل إلى الاستهلاك من عائد رأس المال، لأن الأخير يمتلك إعادة توزيعه أساساً، من خلال أرباح الأسهم، على الأثرياء الذين يدخرون نسبة أعلى من مجموع دخولهم. ومع ذلك، من المهم إدراك أن جزءاً كبيراً من الأرباح يعود للشركات، التي تسمح بجزء منها فقط في شكل أرباح للأسهم، بينما تساهم أرباحها المحتجزة في توليد مصادر دخل للعمالة في المستقبل. كما أن هناك جزء كبير من أرباح الأسهم مستحقة لصناديق المعاشات التقاعدية، التي سوف تقوم بصرف المعاشات في وقت لاحق، ويتم إنفاقها على الاستهلاك. وبالإضافة إلى ذلك، تفرض الدولة ضرائباً على عائد رأس المال، وتدفع التحويلات التي قد تكون محدداً مهماً للاستهلاك. ومع ذلك، وبالرغم من هذه التعقيدات، تظل تعويضات العمالة والاستهلاك المنزلي مرتبطين ارتباطاً موجباً⁷.

وفي كثير من الحالات، تتضمن الاستشارات في مجال السياسات الموجهة للاقتصاديات التي لديها عجز كبير في الحسابات الجارية وديون الأسر قبل الأزمة، مزيجاً من التقشف والاعتدال في الأجور (أو تخفيضها) لزيادة صافي الصادرات. وتعتمد هذه الاستشارات على افتراض أن التعديل في اتجاه الهبوط من جانب واحد من تكاليف اليد العاملة يمكنه استعادة القدرة التنافسية لكل بلد على حدة. وليس واضحاً مدى فاعلية ذلك، حيث لا تعتمد القدرة التنافسية فقط على تكاليف العمالة ولكن أيضاً على سلسلة العوامل الأخرى، بما في ذلك قدرة البلدان على إنتاج نطاق واسع من المنتجات المتنوعة والمعقدة. كما توجد مشكلة العمل الجماعي: فبينما يمكن لكل بلد، من حيث المبدأ، زيادة الطلب على سلعها وخدماتها عن طريق زيادة التصدير، لا يمكن لكافة الدول أن تفعل ذلك في الوقت ذاته، حيث الاقتصاد العالمي ككل اقتصاد مغلق، إذا قام عدد كبير من البلدان بالتخفيض التنافسي للأجور، أو تطبيق سياسات الاعتدال في الأجور، معاً في الوقت ذاته، ستلغي المكاسب التنافسية بعضها بعض، ويمكن أن يؤدي الأثر الرجعي لتخفيض الأجور في العالم على الاستهلاك، إلى ركود الطلب الكلي على المستوى العالمي⁸.

⁵ - Global Wage Report 2014 / 15 Wages and income inequality, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE • GENEVA, 2015, 5

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_324678/lang-en/index.htm-p.56

⁶ - لتقرير العالمي للأجور 2013/2012: الأجور والنمو العادل، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2013،

https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/WCMS_218770/lang-ar/index.htm 4، الملخص

التنفيذي، ص xiv

⁷ - التقرير العالمي للأجور 2013/2012، ص 59

⁸ - التقرير العالمي للأجور 2013/2012، ص 63-64

الجزء الأول: الاتجاهات الرئيسية للأجور

للتعرف على الاتجاهات الرئيسية في الأجور، لابد من معرفة متوسط الأجور على مستوى الاقتصاد (القيمة الحقيقية)، وحصة الأجور في إجمالي الناتج المحلي. ويظهر المؤشر الأول إذا ما كانت القوة الشرائية للأجور تزداد مع الوقت، في حين يبين المؤشر الثاني القيمة الاقتصادية المضافة التي تتناسب مع الأجور. وهذان المؤشران مرتبطان ارتباطاً وثيقاً، فإذا كان نمو متوسط الأجور أبطأ من نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، فإن حصة الأجور عادة ما تنخفض. وعلى العكس من ذلك، إذا كان متوسط الأجور ينمو أسرع من نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، فإن ذلك عادة ما يؤدي إلى زيادة حصة الأجور على حساب حصة الأرباح⁹.



عادة ما تقاس حصة الأجور بمقارنة مجموع التعويضات للعاملين مع إجمالي الناتج المحلي، حصة الأجور غير المعدلة هي مجموع تعويضات الموظفين (العاملين بأجر) كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي. المشكلة في هذه الطريقة هي أن النتيجة تتوقف على معرفة كل عدد العاملين وأجورهم (والتي لابد من ضربهما معاً للحصول على مجموع تعويضات الموظفين). كما أن هذه الطريقة تجعل أنه عندما تزيد حصة الأجور ربما كانت بسبب زيادة عدد العاملين بدلاً من زيادة مستوى الأجور، لذا فإنه من الأفضل تحديد ما يسمى بحصة الأجور المعدلة، وهي عبارة عن: مجموع التعويض لكل عامل مضروبة في مجموع العمالة، ثم قسمة الناتج على إجمالي الناتج المحلي. - التقرير العالمي للأجور لعام 2008/2009: ص 63

وبالنسبة للمؤشر الثاني الخاص بحصة دخل العمل، والذي يقيس توزيع الدخل القومي بين العمل ورأس المال: فمعني انخفاضه أن حصة أقل من الدخل القومي تذهب للعمال. وعندما يتراجع نمو الأجور عن النمو الاقتصادي العام، عادة ما يتبع ذلك تلقي العمال نصيب أو حصة منخفضة من إجمالي الكعكة الاقتصادية (أي من إجمالي الناتج المحلي). مما يعني أن حصة أكبر من المكاسب الاقتصادية تكون موجهة إلى الأرباح. وغالباً ما تتمثل هذه النتيجة في مفهوم حصة الأجر (تعويض العاملين كنسبة من إجمالي الناتج المحلي)¹⁰.

لكي نستطيع حساب حصة العمل نحتاج لتوفر بيانات متوالية زمنية متسقة بشأن هيكل العمالة. وهو ما لا يتوافر دائماً، بسبب انتشار التوظيف الذاتي على نطاق واسع في كثير من البلدان النامية. إذ تبلغ نسبة العاملين بأجر إلى إجمالي العاملين، حوالي 86% من العاملين في الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة، بينما تنخفض هذه النسبة إلى حوالي 35% في آسيا، وأقل من 30% في أفريقيا. وفي حين تتساوى تقريباً حصص الرجال والنساء بأجر في الدول المتقدمة، تقل نسبة النساء العاملات عن الرجال في جنوب آسيا وإفريقيا جنوب الصحراء بشكل ملحوظ¹¹. وفي تقرير الأجور لعام 2019/2018، ذكر أن حصة الموظفين بأجر زادت بنحو 10 نقاط مئوية خلال العشرين سنة الماضية على مستوى العالم، حيث ارتفعت من 45.9% عام 1995 (وفي تقرير آخر 41.8%)¹² إلى 54.3% في عام 2017. ولا تزال نسبة الموظفين بأجر في

⁹ - التقرير العالمي للأجور 2009/2008، ص 7-9

¹⁰ - التقرير العالمي للأجور لعام 2009/2008: ص 18-19

¹¹ - التقرير العالمي للأجور 2011/2010:، ص 1.

¹² - ازدادت حصة العاملين مقابل أجر بنسبة 10 نقاط مئوية تقريباً خلال السنوات العشرين الماضية، إذ ارتفعت من 41.8% في عام 1995 إلى 51.6% في عام 2015. وفي البلدان المتقدمة حيث نسبة العاملين لحسابهم الخاص منخفضة نسبياً، ومشاركة الإناث أعلى من ذلك، ظلت النسبة المئوية للعاملين بأجر بالنسبة للسكان العاملين مرتفعة ومستقرة خلال فترة قيد البحث. ونتيجة لذلك فإن الزيادة

الاقتصاديات النامية منخفضة (حوالي 20 في المائة). وبالتالي، فإن الزيادة العالمية مدفوعة في الغالب بالدول الناشئة، التي شهدت زيادة بنحو 12 نقطة مئوية (من 38.9 في المائة إلى 50.5 في المائة)، إلى الموظفين بأجر في عقدين منذ عام 1995.¹³

وأخيراً، يجب الإشارة إلى أن المستخدمين بأجر في إفريقيا لا يمثلون سوى نسبة محدودة من السكان العاملين في هذه البلدان. على سبيل المثال، كان 11.5% فقط في بنين من الذكور العاملين و3.7% فقط من الإناث العاملات يعملون بأجر عام 2010. وفي أوغندا، وفقاً لمسح الأسرة الوطني 2017/2016، يمثل الموظفون بأجر حوالي 23% من إجمالي السكان العاملين. ويظهر مسح القوى العاملة في إثيوبيا أن الموظفين بأجر يمثلون 10% فقط من السكان العاملين عام 2013، بينما يمثل "العاملون لدى الأسرة بدون أجر" و "العاملون لحسابهم الخاص" أعلى حصص من القوى العاملة المسجلة في البلاد. وفي الكاميرون، ارتفعت نسبة المستخدمين بأجر إلى حوالي 20% من السكان العاملين في عام 2010، من 12% عام 2005، بينما في مدغشقر، انخفضت نسبة المستخدمين بأجر من 11% عام 2012 إلى 9.5% عام 2015.¹⁴ ومع تقدم الاقتصاديات من حيث التنمية الاقتصادية، تزداد عادة نسبة العمال الذين يصبحون موظفين بأجر؛ وذلك لأن العاملين لحسابهم يجدون فرصاً أفضل كموظفين بأجر. وتميل مشاركة الإناث في القوى العاملة أيضاً إلى أن تكون مرتبطة بشكل إيجابي بالتنمية الاقتصادية. ونتيجة لذلك، تؤثر اتجاهات الأجور على نسبة متزايدة من السكان العاملين في جميع أنحاء العالم.¹⁵

خلال معظم القرن الماضي، كانت حصة الدخل المستقر من العمل مقبولة كنتيجة طبيعية أو "حقيقية مجردة" للنمو الاقتصادي. وحينما أصبحت البلدان الصناعية أكثر رخاء، حقق إجمالي دخول العمالة وأصحاب رؤوس الأموال نمواً بنفس المعدل تقريباً، ولذلك ظل اقتسام الدخل الوطني بين العمال ورأس المال ثابتاً خلال فترة طويلة من الزمن، مع حدوث تقلبات طفيفة فقط. وكأن ثمة قانون غير مكتوب في الاقتصاد يضمن استفادة العمالة ورأس المال من التقدم المادي بصورة متساوية. واختفى تماماً موضوع التوزيع الوظيفي للدخل من أجندة البحث الأكاديمي. غير أنه في السنوات الأخيرة، واجهت هذه الحكمة التقليدية تحدياً، وقدمت أدبيات كثيرة أدلة تطبيقية جديدة متسقة، تشير إلى أن العقود الأخيرة شهدت اتجاهاً هابطاً لنصيب العمالة في معظم البلدان التي تتوفر عنها بيانات¹⁶. ففي السنوات العشرين الماضية، لوحظت فجوة بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية، لا سيما في بعض البلدان ذات الدخل المرتفع.

وثق عدد كبير من الدراسات انخفاض حصة العمالة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة منذ الثمانينيات. وحدث هذا الانخفاض، في جزء منه، بسبب التحول في التوظيف من القطاعات كثيفة العمالة إلى القطاعات الأكثر كثافة في رأس المال. ويُفسَّر الجزء الأكبر من الاتجاه الهابط منذ التسعينيات بانخفاض حصة دخل العمل داخل الصناعات، لا سيما في الصناعات عالية ومتوسطة التكنولوجيا، وفي الخدمات المالية حيث ارتفعت الأرباح. وتشير الأدبيات المتاحة إلى احتمال أن يكون ذلك خليطاً من ضغط

العالمية ترجع في معظمها إلى البلدان الناشئة والنامية، والتي شهدت زيادة بنسبة 13% (من 29.9% إلى 42.9%) في أجور العاملين خلال العقدين اللذين مرّا منذ عام 1995.

¹³ - Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GENEVA, 2018, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650568/lang-en/index.htm, p. 119-120

¹⁴ - Global Wage Report 2018/19: p.31

¹⁵ - التقرير العالمي للأجور 2017/2016: عدم التساوي في الأجور في أماكن العمل، [https://www.ilo.org/africa/countries-](https://www.ilo.org/africa/countries-covered/egypt/facet/WCMS_618864/lang-ar/index.htm)

[covered/egypt/facet/WCMS_618864/lang-ar/index.htm](https://www.ilo.org/africa/countries-covered/egypt/facet/WCMS_618864/lang-ar/index.htm) ص 119

¹⁶ - التقرير العالمي للأجور 2013/2012: ص 44-43.

أسواق المال من أجل عوائد مرتفعة لرأس المال، وعولمة التجارة الدولية، والتغيير التكنولوجي، بالتزامن مع تآكل قدرة مؤسسات سوق العمل على الضغط من أجل عدالة التوزيع¹⁷.

ومنذ منتصف تسعينيات القرن العشرين، ازدادت العمالة بأجور منخفضة في حوالي ثلثي الدول التي توفرت عنها بيانات (25 من مجموع 37 دولة)، بينما كانت تلك الزيادة صغيرة نسبياً في بعض البلدان مثل الفلبين أو المملكة المتحدة أو سويسرا. وكانت أكبر بصورة ملحوظة في بلدان أخرى مثل لوكسمبورج أو هندوراس أو بنما. مما يشير إلى أن العمال في مجموعة البلدان الأخيرة خسروا كثيراً مقارنة بالعمال ذوي الأجور المتوسطة. وعلى النقيض من ذلك نجحت تشيلي، وبيرو وفنزويلا في خفض حصتها من العمالة منخفضة الأجر¹⁸.

بالنظر لمؤشرات متوسط الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في 52 بلداً مرتفع الدخل، يمكن ملاحظة أن إنتاجية العمل (+21.8%) زادت بسرعة أكبر من الأجور الحقيقية (+14.3%) بين عامي 1999 و2019. وكانت الإنتاجية قد انخفضت بشكل طفيف في الفترة 2016-2017، بينما ارتفعت الأجور بشكل طفيف. وخلال هذين العامين، تقلصت الفجوة بنحو 2%. وبعد ذلك، بدأت الإنتاجية في الارتفاع مرة أخرى بسرعة أكبر من الأجور، بحيث اتسعت الفجوة مرة أخرى على مدار الأعوام 2018-2019 بنسبة 2%¹⁹.

1- الاتجاهات الرئيسية للأجور منذ سبعينات القرن الماضي حتى الأزمة الاقتصادية 2008

للوصول للاتجاهات الرئيسية للأجور، وجدنا تقديرات مختلفة في تقارير الأجور السبعة الصادرة حتى الآن عن منظمة العمل الدولية، سواء من ناحية اختيار الفترات التي تتم مناقشة الاتجاهات فيها، أو الدول المختارة التي وجدت بيانات لها تسمح بتلك المناظرة. ولكن يتضح في كل التقديرات تخلف حصة الأجور عن حصة الأرباح. لذا سوف نورد تلك التقديرات على ما هي عليه لتوضيح الصورة.

وصلت حصة الأجور ذروتها في منتصف سبعينيات القرن الماضي، وانخفضت سريعاً منذ ذلك الحين²⁰. واستناداً لبيانات الأجور لدى 36 دولة، قدر أنه منذ عام 1999 سجل متوسط إنتاجية العمل زيادة تعادل أكثر من ضعف متوسط الأجور في الاقتصاديات المتقدمة²¹.

وفي أحدي الأوراق البحثية التي تناولت بيانات أكثر من مائة دولة في الفترة من 1960 إلى 1997، وجد أن حصة الدخل من العمل انخفضت في البلدان منخفضة الدخل، في حين زادت في البلدان ذات الدخل المرتفع. كما وجد أن ارتفاع الأسهم التجارية وأزمات أسعار الصرف تقلل من حصة دخل العمل، بينما تزيدها ضوابط رأس المال والإنفاق الحكومي. وبالإضافة إلى ذلك، ترتبط تدفقات الاستثمار الأجنبي بانخفاض حصة دخل العمل²².

Global Wage Report 2014 / 15: 30-31¹⁷

18 - التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 34

19 - Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19, International Labour Office - Geneva: ILO, 2020, , p.35, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang=en/index.htm

20 - التقرير العالمي للأجور لعام 2008/2009: ص 22.

21 - التقرير العالمي للأجور 2012/2013، ص 49.

22 - Paul, S. and Y. Oishi. 2018. p. 18

وتبين الدراسة تراجع المتوسط البسيط لأنصبة العمل في 16 بلداً من الدول المتقدمة - توفرت عنها بيانات في الفترة من 1970-2010 حيث تراجعت أنصبة العمالة بالنسبة للدول المتقدمة من نحو 75% من الدخل القومي في منتصف سبعينات القرن الماضي، إلى نحو 65% خلال السنوات السابقة مباشرة للأزمة الاقتصادية والمالية. كما تراجع متوسط أنصبة العمل في مجموعة تضم 16 اقتصاداً من الاقتصاديات النامية والناشئة، من نحو 62% من الناتج المحلي الإجمالي في بداية تسعينيات القرن الماضي إلى 58% قبل الأزمة مباشرة. وحتى في الصين، البلد التي ارتفعت فيها الأجور ثلاث مرات خلال العقد الماضي، ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بمعدل أسرع من إجمالي فاتورة الأجور، ومن ثم تراجع نصيب العمالة من الدخل.²³

ولاحظت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أنه خلال الفترة 1990-2009، تراجع نصيب تعويضات العمالة في الدخل الوطني لدي 26 بلداً من بين 30 بلداً متقدماً تتوافر عنها البيانات. وطبقاً لحساباتها، فإن وسيط نصيب العمالة من الدخل الوطني لهذه البلدان قد تراجع بشكل كبير من 66.1% إلى 61.7%. وبالنظر إلى ما بعد الاقتصاديات المتقدمة، كشف تقرير عالم العمل 2011، الصادر عن منظمة العمل الدولية، عن أن التراجع في نصيب دخل العمالة كان ملموساً بدرجة أكبر لدى كثير من البلدان الناشئة والنامية. كما تراجع بصورة أكبر في آسيا وشمال إفريقيا، بينما كانت أنصبة الأجور في أمريكا اللاتينية أكثر ثباتاً، وإن كانت ما زالت في تراجع أيضاً.²⁴

شهدت معظم بلدان منطقة آسيا والمحيط الهادئ معدلات نمو تتراوح بين 5% في المتوسط أو أكثر خلال الفترة 1999-2007، صاحبها معدل نمو في التشغيل يعادل 1.2% في المتوسط سنوياً خلال الفترة من 2002 إلى 2007 في شرق آسيا، و1.8% سنوياً في جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، و2.2% في جنوب شرق آسيا.²⁵ وانخفض معدل التضخم على مستوى العالم في الفترة 2001/2007، ونما الاقتصاد العالمي بالقيمة الفعلية بنسبة 4% سنوياً، في الوقت الذي كانت فيه الزيادة الفعلية للأجور خلال نفس الفترة 1.9% فقط.²⁶

وشهدت الفترة 1999-2011 زيادة أكثر من مرتين في متوسط إنتاجية العمل لدى الاقتصاديات المتقدمة، مقارنة بمتوسط الأجور. ففي الولايات المتحدة شهدت إنتاجية العمل الحقيقية للساعة في قطاع الأعمال غير الزراعية، زيادة بلغت 85% منذ عام 1980، في حين ارتفعت التعويضات الحقيقية للساعة بنحو 35% فقط. وفي ألمانيا ارتفعت إنتاجية العمل بمقدار الربع تقريباً خلال العقدين الماضيين، بينما ظلت الأجور الشهرية الحقيقية ثابتة. وأدى هذا الاتجاه العالمي إلى تغيير التوزيع النسبي للدخل الوطني، حيث تناقص نصيب العمالة بينما ارتفع نصيب العائد على رأس المال في غالبية البلدان.²⁷

وفي أول تقرير للأجور كانت البيانات محدودة²⁸، وقدمت فيه بعض التقديرات المتعلقة بنمو الأجور الحقيقية خلال الفترة 2001-2007. واستندت التقديرات إلى بيانات الأجور في 83 دولة تمثل نحو 70% من سكان العالم. وعلى الصعيد العالمي كان النمو السنوي في متوسط الأجور 1.9%، وفي البلدان المتقدمة زادت الأجور في المتوسط (وسيط) بنسبة 0.9% سنوياً، و0.3% في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و1.8% في آسيا، و14.4% في دول الكومنولث وبعض الدول غير الأوروبية في وسط وجنوب وشرق

²³ - التقرير العالمي للأجور 2013/2012، ص 46.

²⁴ - التقرير العالمي للأجور 2013/2012: 43-44.

²⁵ - التقرير العالمي للأجور 2013/2012: ص 18.

²⁶ - التقرير العالمي للأجور لعام 2009/2008: ص 59.

²⁷ - التقرير العالمي للأجور 2013/2012: الملخص التنفيذي، ص xiv.

²⁸ - لم ترد تقديرات البلدان الإفريقية و دول الشرق الأوسط لأنها أقل قوة .

أوروبا .مقارنة بالفترات السابقة، وجد أن نمو الأجور كان يميل إلى التباطؤ في معظم البلدان التي تتوفر عنها بيانات. وتعتبر المعدلات السنوية للزيادة في الأجور في بلدان كومنولث الدول المستقلة (CIS) مثل أرمينيا وأذربيجان وجورجيا وتركمانستان وأوزبكستان، جزءاً من عملية التوازن التي تلت الانخفاضات الهائلة في الأجور أثناء المرحلة الانتقالية الاقتصادية في بداية التسعينيات. وبالرغم من ذلك فإن المستوى الحالي للأجور الحقيقية في بعض البلدان ما زال أقل مما كان عليه مقارنة بمرحلة ما قبل الانتقال. ففي أرمينيا تراجعت الأجور الحقيقية إلى خمس المستوى المبدئي لها في أوائل التسعينيات، ثم تغيرت الأوضاع وحدث نمو اقتصادي مقبول خلال الأعوام العشرة التالية. لكن في عام 2006، كانت الأجور مازالت أقل من معدلاتها في مرحلة التسعينيات بشكل طفيف. وعلى النقيض من ذلك، شهدت بعض البلدان مثل جمهورية الدومينيكان، انخفاضاً في الأجور الفعلية على مدار هذه الفترة²⁹.



الأجر الحقيقي = الأجر الاسمي مقسوم علي أسعار المستهلك (CPI)

نمو الأجور الحقيقية في السنة:

$$GR_t = (RW_t / RW_{t-1} - 1) \times 100$$

حيث GR_t هو مقدار النمو الأجور الحقيقية في العام t ، و RW_t هو مستوى الأجور الحقيقية في العام t ، RW_{t-1} هو مستوى الأجور الحقيقية في العام $t-1$.
(التقرير العالمي للأجور لعام 2008/2009: الملحق الإحصائي جدول (أ): الأجور وحصة العمل ص 77).

ونمت الأجور الشهرية الحقيقية على مستوى العالم بنسبة 2.8% عام 2007، وبنسبة 1.5% عام 2008، و1.6% عام 2009. وبالنسبة للصين³⁰، نمت الأجور بنسبة 13.1%، 11.7%، 12.8% في الأعوام نفسها. ولذا أصبح نمو الأجور العالمي، مع استبعاد الصين، 2.2%، 0.8%، 0.7% في تلك السنوات. وبالنسبة لدول مجموعة العشرين (التي تقدر نسبة العاملين بأجر فيها حوالي 70% من نسبتهم في العالم) فإن متوسط الأجور بها نما بنسب 2.8%، 1.5%، 1.7%. ومع استبعاد الصين، أصبح نمو الأجور الحقيقية 1.8%، 0.5%، 0.5% في بقية دول مجموعة العشرين³¹.

وعلى رغم تباطؤ النمو الإجمالي للأجور أثناء الأزمة، ظل نمو الأجور موجباً خلال عام 2008 في 73% من الدول، وفي 80% منها عام 2009. وعانى النمو الحقيقي للأجور كثيراً في السنة الأولى للأزمة 2008، كما عانى عندما كانت الأزمة في عنفوانها عام 2009. وقد ساهم سلوك التضخم في هذين العاملين مساهمة مهمة في ذلك. ففي أربع دول كبرى (كندا وألمانيا والولايات المتحدة والمملكة المتحدة)، استمر نمو الأجور الاسمية عام 2008 بسرعة تقترب من سرعتها خلال السنوات السابقة، ولكن التضخم المرتفع غير المعتاد (ويرجع بشكل رئيسي إلى الارتفاع في أسعار النفط) التهم الأجور الحقيقية. وعلى النقيض من ذلك عام 2009، انكمش الناتج المحلي الإجمالي، وأصبحت الأزمة أكثر وضوحاً لأصحاب العمل والعمال.

²⁹ - التقرير العالمي للأجور 2009/2008، ص 12

³⁰ - مع الأخذ في الاعتبار أن الإحصائيات الرسمية لنمو الأجور المنشورة في الكتاب السنوي الصيني للإحصائيات تشير إلى " الوحدات الحضرية" فقط، والتي غالباً تغطي عملياً الشركات المملوكة للدولة، والوحدات المملوكة لمجموعات، وأنواع أخرى من الشركات المرتبطة بالدولة. فقد أظهر مسح مبدئي نموذجي لجميع الشركات، أجراه المكتب الوطني الصيني للإحصائيات أن متوسط الرواتب السنوية في القطاع الخاص قد ارتفع بنسبة 6.6% فقط في عام 2009. (ص 3)

³¹ - التقرير العالمي للأجور 2010/2011: 2010، ص 4-3

وانخفض النمو في الأجور الاسمية، ولكن هبط التضخم بمعدل أسرع، مما منع هبوط الأجور الحقيقية في عام 2009³².

وفي الدول المتقدمة، عقب نمو الأجور بمقدار 0.8% في السنة السابقة على الأزمة، هبطت الأجور الحقيقية بمقدار 0.5% مع مطلع الأزمة في عام 2008، ثم بمعدل 0.6% عام 2009. وفي المجمل، هبط مستوى الأجور عام 2008 لدى 12 دولة متقدمة، من أصل 28 دولة، وعام 2009 في 7 دول. وتضم الدول التي عانت نمواً سلبياً في الأجور عام 2008 و/أو عام 2009 بعض دول كبرى في مجموعة العشرين. على سبيل المثال في الولايات المتحدة، كان المتوسط السنوي البسيط للأجور الأسبوعية الحقيقية أقل بنسبة 1.1% عام 2008 عن نظيره عام 2007، بينما زاد عام 2009 بمقدار 1.5% عن عام 2008³³. بينما حافظت نيوزيلندا على نمو إيجابي للأجور الحقيقية طوال الأزمة. وعلى النقيض من ذلك في المملكة المتحدة، ثبتت معدلات الأجور الأسبوعية عام 2008، ولكن ارتفع الأجر الاسمي بأقل من مؤشر أسعار المستهلك عام 2009، مما أدى لانخفاض القيمة الحقيقية للأجور. وفي اليابان، هبطت الأجور الحقيقية بمقدار 2% عامي 2008 و 2009.

وفي الدول المتقدمة أيضاً، أدت الأزمة لانخفاض الأجور الأسبوعية ما بين عامي 2007 و 2009، نتيجة لانخفاض أجر الساعة وتقليص ساعات العمل مدفوعة الأجر. ففي ألمانيا على سبيل المثال، هبطت الأجور الشهرية الحقيقية لجميع العاملين على مدار ثلاث سنوات متتالية حتى عام 2009، وكان هبوط الأجور الاسمية الشهرية لأول مرة في تاريخ البلاد منذ نهاية الحرب. ويرجع هذا الهبوط إلى حد كبير إلى خفض ساعات العمل للحفاظ على الوظائف.

وتجلى الهبوط الأكثر حدة في نمو الأجور الحقيقية في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، حيث هبط نمو الأجور الحقيقية من متوسط يبلغ حوالي 17% عام 2007 إلى 10.6%، -2.2% في عامي 2008 و 2009. كما هبط نمو الأجور الحقيقية لدى أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية من 6.6% إلى 4.6% و-0.1% في الأعوام نفسها. على سبيل المثال في روسيا الاتحادية وأوكرانيا ذات الكثافة السكانية المرتفعة، عكست اتجاهات الأجور انكماشاً اقتصادياً حاداً عام 2009. وبينما تمكنت بولندا من المحافظة على نمو موجب للأجور، مثلت حالة المجر مزيجاً من معدل التضخم الذي بلغ 4% وتجمد شديد في الأجور الاسمية، أدى إلى تآكل القوة الشرائية للأجور عام 2009. وعلى النقيض من ذلك، كادت الأزمة أن تكون غير ملحوظة في آسيا، فقد نمت الأجور الحقيقية بما يتجاوز 7% طوال الفترة 2006-2009، بمعدل 7.2%، 7.1%، 8% في الأعوام 2007، 2008، 2009. ولما كانت الصين تمثل ما يزيد عن نصف إجمالي أجور التوظيف في المنطقة، فقد أثرت الصين على هذا التوجه الإقليمي³⁴.

وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، قدر التباطؤ في نمو الأجور الحقيقية من 3.3% إلى 1.9%، 2.2% في الأعوام من 2007 إلى 2009. ويعكس هذا النمط بقوة وضع الأجور في البرازيل، التي تمثل حوالي 39% من العاملين بأجر في المنطقة. كما يبدو أن تشيلي وأوروغواي قد اجتازتا الأزمة دون تضرر نسبياً. بينما عانت بعض دول منطقة الكاريبي، مثل جامايكا، من انخفاضات كبيرة في الأجور عام 2008. وبناء على تقديرات مبدئية ومؤقتة وقتها لمجموعة بيانات أضعف لأفريقيا والشرق الأوسط، قدر التقرير المبدئي نمو الأجور الحقيقية الشهرية في أفريقيا بحوالي 1.4% عام 2007، على غرار متوسط نمو الأجور خلال الفترة 2000-2005، وهبط إلى 0.5% عام 2008، قبل ارتداده إلى 2.4% عام 2009³⁵.

³² - التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 4-5

³³ - التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 6

³⁴ - التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 129 -

³⁵ - التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 12، جدول ص 8

وظل نمو متوسط الأجور الحقيقية بعد الأزمة أقل كثيراً من المستويات العالمية قبلها، ووصل إلى مستويات مقلقة في البلدان ذات الاقتصاديات المتقدمة، وذلك رغم أنه ظل معقولاً لدى الاقتصاديات الناشئة. فقد سجل متوسط الأجر الشهري المعدل بالتضخم- والمعروف بمتوسط الأجر الحقيقي- نمواً عالمياً بلغ 1.2% عام 2011، مقابل 2.1% عام 2010، و3% عام 2007. وبدون الصين، ارتفع متوسط الأجر الحقيقي العالمي بمقدار 0.2% فقط عام 2011، مقابل 1.3% عام 2010، و2.3% عام 2007³⁶.

بينما شهدت الأجور نمواً ملحوظاً في الاقتصاديات الناشئة، ظلت فوارق مستويات الأجور بينها وبين الاقتصاديات المتقدمة كبيرة. فبينما يتقاضى العامل في قطاع الصناعة التحويلية في الفلبين نحو 1.4 دولاراً لساعة العمل، بلغ الأجر المباشر للساعة في ذات القطاع في البرازيل 5.4 دولاراً، و13 دولاراً في اليونان، و23.3 دولاراً في الولايات المتحدة، و34.8 دولاراً في الدنمارك³⁷.

2- الاتجاهات الرئيسية للأجور في فترة ما بعد الأزمة الاقتصادية 2008 حتى أزمة كورونا

كان للأزمة الاقتصادية 2008/2009 تأثيرها الواضح، حيث اتسمت بأعمق ركود اقتصادي منذ ثلاثينات القرن العشرين. وجاءت عقب تفاقم أزمة الرهن العقاري والأزمة المالية، ودخول الولايات المتحدة في حالة ركود اقتصادي في ديسمبر 2007، بعد 73 شهراً من التوسع الاقتصادي الذي بدأ في نوفمبر 2001. ومنذ ذلك الحين فصاعداً انتشر الركود سريعاً من مركزه إلى باقي دول العالم، مع انكماش الناتج المحلي الإجمالي (GDP) العالمي عام 2009، لأول مرة منذ الحرب العالمية الثانية. وكان لذلك تبعات مدمرة على أسواق العمل. حيث ازداد عدد العاطلين عن العمل ليصل إلى 206.7 مليون، وهو أعلى مستوى سُجل على الإطلاق. كما استبعد ملايين آخرين ببساطة من القوى العاملة بسبب شعورهم باليأس الشديد من متابعة البحث عن عمل. وزادت البطالة بشكل رئيسي في الاقتصاديات المتقدمة. كما تأثرت الرواتب أيضاً وعدد ساعات العمل. بينما أمكن رؤية تأثير الأزمة في الدول النامية (المنخفضة والمتوسطة الدخل)، والتي لديها نظم حماية اجتماعية أضعف بشكل عام (من خلال تدهور جودة العمل والتحول تجاه أشكال أخرى من العمالة أكثر ضعفاً³⁸).

وأدى انكماش متوسط الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2008-2011 في معظم البلدان إلى تراجع معدلات التشغيل - أو ثباتها في أحسن الأحوال. وتمكنت معظم الاقتصاديات التي حققت نمواً موجباً في الناتج المحلي، من زيادة معدلات التشغيل. إلا أن تضرر التشغيل كانت أكثر من الناتج خلال سنوات الأزمة في عدد من البلدان، تضمنت إسبانيا وأيرلندا والبرتغال وبلغاريا. وفي الولايات المتحدة، انخفض التشغيل رغم تحقيق نمواً اقتصادياً بطيئاً ولكنه موجب³⁹.

أما بالنسبة لاقتصاديات أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، فشهدت تقلباً ما بين نمو كبير قبل الأزمة، إلى هبوط حاد عام 2009، ثم نمو موجب في الأجور، ولكنه ظل أقل بكثير من قيمته قبل الأزمة. وفي دول كثيرة، يفسر النمو الكبير المصاحب لنمو الإنتاجية قبل الأزمة، بداية التعافي من التحول إلى سياسات اقتصاد السوق. ففي روسيا انخفضت الأجور الحقيقية إلى أقل من نصف قيمتها عام 1990، قبل تعافيتها بشكل تدريجي، وتحقيقها زيادة بلغت ثلاثة أضعاف خلال السنوات التالية لعام 2000. واتبعت أوكرانيا

³⁶- التقرير العالمي للأجور 2013/2012: الملخص التنفيذي ص XIII.

³⁷- التقرير العالمي للأجور 2013/2012: الملخص التنفيذي، ص XIV، الشكل 8 12.

³⁸- التقرير العالمي للأجور 2011/2010: مقدمة.

³⁹- التقرير العالمي للأجور 2013/2012: اص 13

نمطاً مماثلًا، حيث شهدت الأجور الحقيقية هبوطاً حاداً خلال 1992-1999، قبل ارتفاعها لأكثر من ثلاثة أضعاف بالقيم الحقيقية حتى عام 2009⁴⁰.

وشهدت الإنتاجية نمواً أكثر بطئاً خلال الفترة 2008-2011، وإن كان موجباً إلى حد كبير. وأصبح نمو الأجور الحقيقية أكثر اتساقاً مع نمو الإنتاجية. وهناك حالتان استثنائيتان في صربيا وألبانيا، حيث هبطت الأجور الحقيقية على الرغم من نمو إنتاجية العمل نمواً موجباً. ويعكس هذا تجميد الأجور الاسمية في القطاع العام. ففي صربيا، نصت الاتفاقية الموقعة مع صندوق النقد الدولي في أبريل 2009 على التزام الحكومة الصربية بالمحافظة على تجميد أجور ومعاشات القطاع العام بالقيم الاسمية في عامي 2009 و 2010. وأدى هذا إلى تراجع الأجور الحقيقية في الإدارة العامة. وتزامن هذا الإجراء مع فرض حظر على الوظائف الجديدة في القطاع العام. وبالمثل وبناء على نصيحة البنك الدولي، وُضعت قيوداً على الموازنة بشأن زيادة الأجور في القطاع العام في ألبانيا. وفي كل من الاتحاد الروسي وأوكرانيا، كان نمو الأجور بطيئاً في 2008، ثم نما بالسالب في 2009، قبل ارتداده إلى نصف معدلات ما قبل الأزمة في السنوات اللاحقة. ويتضح من تحليل الأزمة على سوق العمل الأوكرانية، أن جزءاً كبيراً من تراجع الأجور الشهرية يعود إلى زيادة التشغيل الناقص الإجباري عام 2009، حيث تعين على كل موظف/ة خامس/ة في أوكرانيا العمل عدد ساعات أقل من رغبته/ها. واضطر عاملون كثيرون إلى أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر، وخاصة في القطاع الصناعي. بينما تعين على عاملين آخرين قبول تجميد أجورهم الأساسية وخفض مكافآتهم. وبالنسبة لآسيا والمحيط الهادئ- خاصة شرق آسيا- اختلفت الاتجاهات بشكل حاد مقارنة باتجاهات المناطق الأخرى. واستمر نمو الأجور في آسيا بمعدلات مرتفعة، مما يعكس مرونة الأداء الاقتصادي في المنطقة خلال الأزمة. ويعكس هذا بشكل خاص تأثير الصين التي شهدت الأجور، في "الوحدات الحضرية" بها، زيادة تتكون من رقمين في المتوسط سنوياً خلال عقد كامل. ويظهر من واقع الأرقام الرسمية، التي تشير إلى معدل سنوي 12%، ارتفاع متوسط الأجور الحقيقية في الصين بنسبة أكثر من ثلاثة أضعاف خلال العقد من 2000 إلى 2010، مما أثار تساؤلات عن احتمال نهاية انتهاء ظاهرة "العمالة الرخيصة" في الصين⁴¹.

ويبدو أن الأزمة الاقتصادية العالمية عكست الاتجاه المتناقص في الأجور لفترة وجيزة فقط. ففي الاقتصاديات المتقدمة، قفز نصيب الأجور عائداً لمستواه الأول بعد بداية الأزمة، غير أنه عاود التراجع مرة أخرى منذ 2009، الأمر الذي يعكس طبيعة نصيب الأجور المعاكسة للدورة الاقتصادية نتيجة ميل الأجور إلى التقلب بشكل أقل من الأرباح خلال الركود الاقتصادي⁴².

وسجل متوسط الأجر الشهري الحقيقي نمواً عالمياً بلغ 1.2% عام 2011، مقابل 2.1% عام 2010، و3% عام 2007. وبدون الصين نجد أن متوسط الأجر الحقيقي العالمي ارتفع بمقدار 0.2% فقط عام 2011، مقابل 1.3% عام 2010، و2.3% عام 2007⁴³.

وقد أثرت الأزمة المالية بشدة على قطاعي التصنيع والبناء، فيما يتعلق بالتوظيف والإنتاج. وأضاف عليهما تقرير الأجور لعام 2010/2011 قطاع الوساطة المالية وخدمات العقارات والتأجير وغيرها من خدمات الأعمال في بحث أثر الأزمة. وذلك نظراً لأن بداية الكساد صاحبته صدمة ذات طبيعة مالية. ظل التغيير في حصة الأجور داخل قطاع التصنيع بعيد المدى، وكان سلبياً بالنسبة لجميع الدول باستثناء فرنسا وأيسلندا والمملكة المتحدة. ويبين هذا أن القيمة المضافة للقطاعات الصناعية في معظم

⁴⁰ - التقرير العالمي للأجور 2012/2013: ص 17-18

⁴¹ - التقرير العالمي للأجور 2012/2013: ص 17-18.

⁴² - التقرير العالمي للأجور 2012/2013: ص 46.

⁴³ - التقرير العالمي للأجور 2012/2013: الملخص التنفيذي، ص XIII

الدول ارتفعت بشكل أسرع من ارتفاع تعويضات العاملين الكلية خلال الفترة بين عامي 1990-2007. وكان الوضع مشابهاً أيضاً في قطاع البناء، حيث يكون التغيير على المدى البعيد سلبياً غالباً، رغم أن الوضع داخل قطاع البناء أكثر تنوعاً منه في التصنيع. وبشكل عام أظهرت 17 دولة، من إجمالي 30 دولة خضعت للتحليل، تغييراً سلبياً على المدى البعيد في قطاع البناء، مقارنة مع 26 دولة في قطاع التصنيع. إلا أنه في بعض الدول (مثل جمهورية التشيك وبولندا وسلوفاكيا)، كان الاتجاه السلبي أكبر مدى بكثير في قطاع البناء منه في قطاع التصنيع. وعلى النقيض من ذلك، نلاحظ أن حركة التصدي للتقلبات الدورية تتسم بزيادة في حصة الأجور لدى معظم الدول التي تتوفر عنها بيانات في فترة ما بعد 2007. كما نلاحظ تغييراً إيجابياً في حصة الأجور بالنسبة لقطاع التصنيع في 19 من إجمالي 23 دولة. وعلى النقيض من ذلك، لم يشهد قطاع البناء تغييراً إيجابياً بعد عام 2007 سوى في نصف الدول الواردة في النموذج تقريباً. أظهرت ثلثي الدول تغييراً إيجابياً على المدى الطويل في قطاع التمويل والتأمين والعقارات، وهو ما يعكس نمواً أسرع في تعويض العاملين مقارنة بالقيمة المضافة في هذا القطاع، ووصلت الأزمة في ذلك القطاع إلى معظم الدول⁴⁴.

وبلغ نمو الأجور الحقيقية في عام 2013، 6% في آسيا وحوالي 6% في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، بينما بلغ أقل من 1% في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (كان أقل من 2.3% في عام 2012). وتظهر التقديرات الأولية أيضاً نمو الأجور الحقيقية بنسبة 4% تقريباً في الشرق الأوسط، بسبب النمو القوي للأجور المبلغ عنه في المملكة العربية السعودية، ولكنه كان بنسبة أقل من 1% في إفريقيا. وتباطأ نمو الأجور الحقيقي في اقتصاديات مجموعة العشرين الناشئة من 6.7% في عام 2012 إلى 5.9% في عام 2013. واستحوذت الصين على قدر كبير من نمو الأجور العالمية، بسبب حجمها الكبير والنمو الكبير للأجور الحقيقية. وباستثناء الصين، خفضت نمو الأجور الحقيقية العالمية إلى النصف تقريباً، من 2.0% إلى 1.1% في عام 2013، ومن 2.2% إلى 1.3% في عام 2012.

وكانت الأجور الحقيقية ثابتة في مجموعة الاقتصاديات المتقدمة عامي 2012 و 2013، حيث نمت بنسبة 0.1% و 0.2% على التوالي. وفي بعض الحالات - بما في ذلك اليونان وأيرلندا وإيطاليا واليابان وإسبانيا والمملكة المتحدة - كان متوسط الأجور الحقيقية في عام 2013 أقل من مستواه في عام 2007. ولعبت تأثيرات التكوين (التأثير على متوسط الأجر بسبب تغير تكوين العمال في العمالة مدفوعة الأجر) دوراً كبيراً في البلدان المتضررة من الأزمات.

بين عامي 1999 و 2013، تجاوز نمو إنتاجية العمل في الاقتصاديات المتقدمة النمو الحقيقي للأجور، وانخفض نصيب العمالة من الدخل القومي. ويعكس هذا أيضاً الصلة بين الأجور والإنتاجية - في أكبر الاقتصاديات المتقدمة. وكان الحال نفسه قبل الأزمة في 2007 - وبعد تضيق قصير للفجوة أثناء عمق الأزمة - استمرت الإنتاجية في تجاوز نمو الأجور الحقيقي منذ عام 2009 حتى 2013. وتجاوز نمو إنتاجية العمل نمو الأجور في ألمانيا واليابان والولايات المتحدة. وظلت حصة دخل العمل مستقرة أو في ازدياد في بلدان أخرى، مثل فرنسا والمملكة المتحدة. وبين الاقتصاديات الناشئة، زادت حصة دخل العمل في السنوات الأخيرة في الاتحاد الروسي، وانخفضت في الصين والمكسيك وتركيا. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أنه عندما يكون نمو الأجور الحقيقي سريعاً، فإن الآثار المترتبة على الرفاهية لانخفاض حصة دخل العمل في الاقتصاديات الناشئة والنامية قد تختلف عن تلك الموجودة في الاقتصاديات المتقدمة⁴⁵. ارتفعت حصة العاملين مقابل أجر 10 نقاط مئوية تقريباً خلال عشرين سنة، إذ ارتفعت من 41.8% عام 1995 إلى 51.6% عام 2015. وفي البلدان المتقدمة، حيث نسبة العاملين لحسابهم الخاص منخفضة

⁴⁴ التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 25-31
⁴⁵ - Global Wage Report 2014/15, p.XVI

نسبياً، ومشاركة الإناث أعلى، ظلت النسبة المئوية للعاملين بأجر مقارنة بالسكان العاملين مرتفعة ومستقرة خلال الفترة قيد البحث. ونتيجة لذلك فإن الزيادة العالمية ترجع في معظمها إلى البلدان الناشئة والنامية، التي شهدت زيادة في أجور العاملين بنسبة 13% (من 29.9% إلى 42.9% خلال العقدين التاليين على عام 1995⁴⁶).

وفي أعقاب الأزمة المالية، بدأت زيادة النمو العالمي للأجور الحقيقية في عام 2010. لكنه تباطأ منذ عام 2012، بحيث انخفض من 2.5% إلى 1.7% في عام 2015، وهو أدنى مستوى له خلال أربع سنوات. وفي الفترة التالية على الأزمة، كان النمو العالمي للأجور مدفوعاً بدرجة كبيرة بالنمو القوي نسبياً للأجور في البلدان الناشئة والنامية في آسيا والمحيط الهادئ، لا سيما في الصين، وكذلك بعض البلدان والمناطق النامية الأخرى. وفي الأونة الأخيرة، تباطأ هذا الاتجاه أو انعكس. حيث تراجع نمو الأجور الحقيقية في البلدان الناشئة والنامية من أعضاء مجموعة العشرين من 6.6% عام 2012 إلى 2.5% في عام 2015⁴⁷.

وكان نمو الأجور العالمية في عام 2017⁴⁸ أقل مما كان عليه في عام 2016، بل انخفض إلى أدنى معدل نمو منذ عام 2008. وظل أقل بكثير من المستويات التي كان عليها قبل الأزمة المالية العالمية. وانخفض نمو الأجور العالمية بالقيمة الحقيقية من 2.4% في عام 2016 إلى 1.8% فقط في عام 2017. ومع استبعاد الصين التي يؤثر عدد السكان الكبير فيها ونمو الأجور السريع على المتوسط العالمي بشدة، انخفض نمو الأجور العالمية بالقيمة الحقيقية من 1.8% عام 2016 إلى 1.1% عام 2017⁴⁹.

بالنظر إلى تعافي نمو الناتج المحلي الإجمالي عام 2017، والانخفاض التدريجي لمعدلات البطالة في مختلف البلدان، يشكل تباطؤ نمو الأجور المستمر في الاقتصاديات ذات الدخل المرتفع لغزاً إلى حد ما، وكان موضوعاً للنقاش الحاد. ومهما كانت الأسباب، فمن المعترف به الآن على نطاق واسع أن الأجور تمثل أحد المحددات الحاسمة لدخل الأسرة، وبالتالي للطلب الكلي والنمو الشامل. وهكذا نظر إلى النمو البطيء للأجور مراراً وتكراراً كمصدر للقلق، وانتقلت قضية نمو الأجور إلى صدارة تحليل السياسات والمناقشات. وأكد كل من مسح النمو السنوي لعام 2018 وتوصيات المجلس الأوروبي بشأن السياسة الاقتصادية على أن نمو الأجور الأسرع في منطقة اليورو سيساعد على استدامة الطلب المحلي، والحد من التفاوتات وضمان ارتفاع مستويات المعيشة، مما يساهم في تحقيق مبدأ الأجر العادل الركيـزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية⁵⁰.

زادت إنتاجية العمل بين عامي 1999 و2019 في 52 بلداً مرتفع الدخل بنسبة 21.8%، بينما كانت نسبة زيادة الأجور الحقيقية 14.3% في نفس الفترة. وانخفضت الإنتاجية بشكل طفيف في الفترة 2016-2017، بينما ارتفعت الأجور بشكل طفيف. وخلال هذين العامين، تقلصت الفجوة بنحو 2%؛ وبعد ذلك بدأت الإنتاجية في الارتفاع مرة أخرى بسرعة أكبر من الأجور، بحيث اتسعت الفجوة مرة أخرى على مدار الأعوام 2018-2019 بنسبة 2%⁵¹.

46 - التقرير العالمي للأجور 2016-2017، ص 119

47 - التقرير العالمي للأجور 2016 / 2017، ص 19

48 - يُحسب نمو الأجور الحقيقي باستخدام الأجور الشهرية الإجمالي، بدلاً من معدلات الأجور بالساعة، والتي تكون أقل تواتراً، وبالتالي

تعكس التقلبات كلاً من الأجور بالساعة ومتوسط عدد ساعات العمل

- Global Wage Report 2018/19: p.14⁴⁹

- Global Wage Report 2018/19: p. 106⁵⁰

- Global Wage Report 2020-21, p.3⁵¹

ويُظهر المنظور الإقليمي أن الأجور الحقيقية زادت بسرعة أكبر في آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الشرقية، وبيضاء أكبر في أمريكا الشمالية وشمال وجنوب وغرب أوروبا. وتمتع العمال في آسيا والمحيط الهادئ بأعلى نمو حقيقي للأجور بين جميع المناطق خلال الفترة 2006-2019، وكانت الصين والهند وجمهورية كوريا وتايلاند وفيتنام في المقدمة. وتأرجح نمو الأجور الحقيقية في آسيا والمحيط الهادئ خلال هذه السنوات بين 3.1% و 4.9%، وبدون الصين بين -0.8% و 2.2%، وتراوح في أوروبا الشرقية بين -5% و 13.5%. وعلى النقيض من ذلك، تأرجح نمو الأجور الحقيقية بين -1% وحوالي 2.1% في أمريكا الشمالية (كندا والولايات المتحدة) وفي أوروبا الغربية، وإن كان مع اتجاه تصاعدي ضمن هذا النطاق خلال العامين الماضيين. وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تراوح بين 0% و 3%، وفي أفريقيا بدأ نمو الأجور الحقيقي في الانتعاش عام 2019 حيث أصبح 0.3% و 0.4%، بدون مصر ونيجيريا، بعد انخفاضه بشدة في 2017 و 2018 إلى -3.5% و -3.6%، و 0.5% و -0.1% على التوالي، بدون مصر ونيجيريا، نتيجة الضغط التضخمي المستمر⁵².

ويوضح تطور مؤشرات الأجور الحقيقية منذ عام 2008 في دول مجموعة العشرين المتقدمة والناشئة، اختلافات واسعة في أنماط نمو الأجور في السنوات السابقة على أزمة كوفيد-19. ففي الاقتصاديات المتقدمة، تسارعت وتيرة نمو الأجور (بنسبة 22%) في جمهورية كوريا، تليها ألمانيا حيث كان نمو الأجور قريباً من الصفر في عامي 2008 و 2009. وكان معتدلاً فقط في الفترة 2010-2013، لكنه تسارع بعد ذلك. أدى هذا إلى زيادة بنسبة 15% في الأجور الحقيقية خلال الفترة 2008-2019 بأكملها. وعلى النقيض من ذلك، انخفضت الأجور الحقيقية في إيطاليا واليابان والمملكة المتحدة. وفي الدول الناشئة ضمن مجموعة العشرين، تبرز الصين، مع ارتفاع مستمر في الأجور، حيث زادت بأكثر من الضعف خلال الفترة ككل. لكن شهدت جميع البلدان في هذه المجموعة، باستثناء المكسيك، نمواً إيجابياً ملحوظاً في متوسط الأجور الحقيقية خلال هذه الفترة. ومع ذلك، وعلى الرغم من هذا النمو السريع للأجور، فإن مستوى متوسط الأجور في الاقتصاديات الناشئة لا يزال أقل بكثير مما هو عليه في اقتصاديات مجموعة العشرين المتقدمة. ومع تحويل متوسط الأجور في جميع دول مجموعة العشرين إلى الدولار الأمريكي، باستخدام أسعار صرف تعادل القوة الشرائية (PPP)، سينتج عن ذلك متوسط بسيط للأجور يبلغ حوالي 3780 دولاراً أمريكياً شهرياً في الاقتصاديات المتقدمة، وحوالي 1850 دولاراً أمريكياً شهرياً في الاقتصاديات الناشئة⁵³.

3- الأجور ما بعد كورونا

تذبذب نمو الأجور الحقيقية العالمية في السنوات الأربع السابقة على جائحة (كوفيد-19)، بين 1.6% و 2.2%. ومع استبعاد الصين، كان نمو الأجور الحقيقي⁵⁴ يتقلب في تلك السنوات عند مستوى أدنى، بين 0.9% و 1.6%. وبالنسبة لمتوسط نمو الأجور السنوية الحقيقي ببلدان مجموعة العشرين في السنوات الأربع السابقة على الأزمة، فقد تذبذب بين 0.4% و 0.9% في الاقتصاديات المتقدمة من هذه المجموعة، وعند مستويات أعلى - بين 3.5% و 4.5% - في الاقتصاديات الناشئة⁵⁵.

كان عام تفشي جائحة كوفيد-19، الذي ولد بسرعة أزمة اقتصادية ووضع لم يسبق له مثيل في سوق العمل العالمية، مع خسائر كبيرة في التوظيف وساعات العمل. وكما انتشر الفيروس حول

⁵² - Global Wage Report 2020-21, p.33, Fig. 33 p. 32

⁵³ Global Wage Report 2020-21, p.33

⁵⁴ - يُحسب نمو الأجر الشهري الحقيقي على أنه التغير في الأجور الشهرية الاسمية مخصوماً منه التغيرات في تكلفة المعيشة كما تم قياسه بمؤشر الأسعار الوطني ذي الصلة، وعادة ما يكون مؤشر أسعار المستهلك.

⁵⁵ - Global Wage Report 2020-21, p.29

العالم، انتشرت كذلك تداعياته الاقتصادية. تضرر العمال في الاقتصاد غير الرسمي بشدة، إذ قدر أن 1.6 مليار عامل في الاقتصاد غير المنظم، 76% من العمالة غير الرسمية في العالم⁵⁶، عانوا من آثار كبيرة للأزمة⁵⁷.

في بعض البلدان، ظهرت بسرعة الآثار الضارة لتدابير الإغلاق على العمالة، وأخذت عمومًا شكل تخفيضات كبيرة في ساعات العمل أو فقدان الوظائف. وأفاد الاتحاد الدولي لنقابات العمال في استطلاعه العالمي الرابع حول COVID 19، بتسريح الشركات للعمال في 87 دولة، من 100 دولة شملها الاستطلاع. بسبب الأزمة⁵⁸، وتحول عمال كثيرون من المستثمرين في العمل (في الأنشطة الأساسية وغير الأساسية)، إلى ترتيبات العمل عن بعد. وتشير الدلائل من صندوق النقد الدولي إلى أن الشباب، والعمال غير الحاصلين على تعليم عالٍ، ومن لديهم عقود غير قياسية، ومن يعملون في شركات أصغر، أو في نهاية توزيع الأجور، كانوا الأقل قدرة على العمل عن بعد. وبالنسبة لغالبية القوى العاملة في البلدان النامية، الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي مثل الباعة الجائلين وجامعي النفايات، لم يكن العمل عن بُعد خيارًا على الإطلاق⁵⁹.

وكان التأثير السلبي على دخل العمال وفقدهم هائلًا. وعمومًا، أثرت الأزمة بشكل غير متناسب على الفئات التي تعيش في أوضاع هشّة. ووفقًا لتقدير منظمة العمل الدولية، ربما انخفض إجمالي دخل العمال غير الرسميين على مستوى العالم بنسبة تصل إلى 60% في الشهر الأول من الأزمة. ويقدر أن هذا الانخفاض بدوره أدى إلى زيادات كبيرة في أعداد العاملين الفقراء في جميع أنحاء العالم. وتشير التقديرات خصوصًا إلى ارتفاع الفقر النسبي بين العاملين في الاقتصاد غير الرسمي في العالم من 26% إلى 59% خلال الشهر الأول من الإغلاق. وكانت المجموعات التي تعيش في أوضاع هشّة، مثل العمال المهاجرين - البالغ عددهم 164 مليونًا في جميع أنحاء العالم - من بين الأكثر تضررًا. كما عانى الشباب بشكل غير متناسب، حيث يعمل 40% منهم في القطاعات الأكثر تضررًا و77% منهم في وظائف غير رسمية⁶⁰.

أثرت الأزمة بشكل مختلف على الرجال والنساء أيضًا، حيث تأثرت النساء بشكل غير متناسب من نواح كثيرة. قد توسع الفجوات بين الجنسين في سوق العمل، وربما تقضي على التقدم المتحقق في السنوات القليلة الماضية. أولًا، تمثل النساء نسبة عالية من العاملين في الخدمات الأساسية والمهن الأكثر تعرضًا للعدوى، حيث يمثلن أكثر من 70% من العاملين الصحيين والاجتماعيين. ثانيًا، تعمل نسبة النساء أكثر من الرجال في القطاعات الأشد تضررًا؛ وبالتالي فقد عانين أكثر من فقدان الوظائف، كما توضح إحصاءات العمالة الأخيرة في أستراليا وكندا وكولومبيا واليابان وجمهورية كوريا والولايات المتحدة. وأبرزت تقديرات منظمة العمل الدولية أيضًا أن 55 مليون عامل منزلي، ثلثي تلك العمالة تقريبًا من النساء، تأثروا بشكل كبير بفقدان الوظائف أو تخفيض ساعات العمل والأرباح. ثالثًا، تعتمد النساء أكثر من الرجال على العمل غير الرسمي في أكثر من 90% من بلدان إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، و89% من بلدان جنوب آسيا، و75% من بلدان أمريكا اللاتينية. علاوة على ذلك، عانت النساء أيضًا من عدم المساواة في تقاسم الأعمال المنزلية، التي تفاقمت بسبب زيادة احتياجات رعاية الأطفال أثناء الجائحة⁶¹.

⁵⁶ - في هذا التقرير، يتم استخدام المصطلحين "الموظفون بأجر" و "العاملون بأجر" بشكل متبادل للإشارة إلى جميع الموظفين بأجر، بغض النظر عن ترتيباتهم التعاقدية، في كل من الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي.

- *Global Wage Report 2020-21*, p. 24⁵⁷

- *Global Wage Report 2020-21*, p. 26⁵⁸

- *Global Wage Report 2020-21*, p. 26⁵⁹

- *Global Wage Report 2020-21*, p. 29⁶⁰

- *Global Wage Report 2020-21*, p. 27⁶¹

وبعد تباطؤ نمو الاقتصاد العالمي بين عامي 2017 و 2019، انهار في 2020 بتأثير جائحة كورونا. حيث انخفض الناتج المحلي الإجمالي بشكل حاد في الاقتصاديات المتقدمة عنه في الاقتصاديات الناشئة. وتسببت تدابير العزل والإغلاق واسع النطاق- المطبقة لتتمكن أنظمة الرعاية الصحية من التعامل مع الفيروس وإبطاء انتشاره - في تكاليف اقتصادية باهظة. وواجهت بلدان مختلفة مجموعات مختلفة من الاضطرابات المحلية، وانخفاض الطلب الخارجي، وتدفقات رأس المال إلى الخارج، وهبوط أسعار السلع الأساسية. في أكتوبر 2020، توقع صندوق النقد الدولي (IMF) انكماش الاقتصاد العالمي، بعد نموه بنسبة 2.8% في 2019، ونسبة 4.4% في 2020. وفي الاقتصاديات المتقدمة، توقع الصندوق انخفاضاً أكثر حدة بنسبة 5.8%. على النقيض من انكماش أصغر، وإن ظل كبيراً، بنسبة 3.3% في الاقتصاديات الناشئة. وحذر صندوق النقد الدولي من أن التأثيرات المتنوعة على الأسر ذات الدخل المنخفض ستكون حادة بشكل خاص، بما يهدد التقدم الكبير المحرز في الحد من الفقر المدقع في العالم منذ التسعينيات⁶².

ويميل تضخم الأسعار الإجمالي إلى الانخفاض، بدرجة قليلة نسبياً في الاقتصاديات الناشئة، وبشكل كبير في الاقتصاديات المتقدمة في 2019، و2020 خصوصاً. ويعني هذا أن في الاقتصاديات المتقدمة، انخفضت الأجور الحقيقية للعمال الذين حافظت أجورهم على قيمتها الاسمية قليلاً فقط. أما في الاقتصاديات الناشئة، يشير مستوى الأجر الاسمي الثابت إلى انخفاض كبير في الأجور الحقيقية⁶³.

رغم وجود عقبات أمام جمع البيانات في بعض البلدان، وبيانات إضافية لمعرفة أثر كورونا على الأجور، مما أدى إلى صعوبة الوقوف على تأثير الأزمة في أماكن عديدة حول العالم، إلا أن هناك أدلة وفيرة من دراسات الحالة حول اضطرار العمال لقبول ساعات أقصر و/أو تخفيضات في الأجور - مؤقتاً على الأقل⁶⁴. فمن بين المستجيبين في عينة إحدى الدراسات، ممن ظلوا في العمل بأجر أوائل أبريل 2020، أفاد 35% (الولايات المتحدة)، و 30% (المملكة المتحدة) و 20% (ألمانيا) أنهم حصلوا في مارس على أجور أقل مما كانت عليه في يناير وفبراير. وفي الأرجنتين، حيث فرضت الحكومة حظراً عاقماً على فصل العمال دون سبب عادل أثناء الأزمة، حدد اتفاق جماعي مجموعة من التدابير الطارئة، من بينها خفض أجور العمال في القطاعات المغلقة بنسبة 25% لمدة 60 يوماً اعتباراً من 1 أبريل 2020، بهدف توفير الوظائف. وبالمثل، ارتفعت في تشيلي نسبة الشركات التي توصلت إلى اتفاق مع العمال بخفض الأجور مؤقتاً من 6.6% في أبريل إلى 8.4% في يوليو 2020، من أجل الحفاظ على العمالة، وإلى أكثر من 15% في بعض القطاعات. وفي المناطق الحضرية الإثيوبية، انخفض متوسط الأجور الاسمية في القطاع الخاص بنحو 6% بين فبراير وأغسطس 2020. وفي الهند، تشير الدلائل الحديثة إلى أن أجور العمال الرسميين انخفضت بنسبة 3.6%، بينما عرف العمال غير الرسميين انخفاضاً حاداً في الأجور بنسبة 22.6%. وأجرت باراغواي، بين بلدان أخرى، تخفيضات مؤقتة في الأجور في القطاع العام من أجل تخصيص مزيد من الأموال لنظام الصحة العامة لمكافحة الفيروس. في أوروغواي، ساهم خفض المؤقت للأجور بنسبة 20% للموظفين العموميين، الذين يتقاضون رواتب أعلى من مستوى معين، في تمويل الإنفاق المتعلق بمكافحة كوفيد - 19، بينما أعلنت بوركينا فاسو عن خطة لتحويل جزء من رواتب بعض موظفي الخدمة المدنية لتمويل الاستجابة للأزمة⁶⁵.

- Global Wage Report 2020-21, p.24⁶²

-Global Wage Report 2020-21, p.24⁶³

-Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin, and Christopher Rauh. 2020. "COVID Inequality Project".⁶⁴

Available at: <https://sites.google.com/view/covidinequality/home>.

- Global Wage Report 2020-21, p.35-36⁶⁵

وتُظهر البيانات المبكرة من المكاتب الإحصائية الوطنية أن حوالي ثلثي البلدان التي تتوفر عنها إحصاءات قصيرة الأجل⁶⁶، شهدت انخفاضًا في الأجور أو تباطؤًا في نمو متوسط الأجور، بينما في بلدان أخرى، أخذ متوسط الأجور قفزة مفاجئة في الإحصائيات - مما يعكس في الغالب "تأثير التركيب" بسبب فقدان الوظائف ذات الأجور المنخفضة، مما يؤدي تلقائيًا إلى زيادة متوسط أجور الموظفين المتبقين⁶⁷.

وهناك بعض الأمثلة على "تأثير التركيب" في البرازيل وكندا وفرنسا وإيطاليا والنرويج والولايات المتحدة، حيث ارتفع متوسط الأجور بشكل ملحوظ مع فقدان لم يسبق له مثيل في الوظائف في الوقت نفسه. ففي الولايات المتحدة، حيث نفذت معظم الولايات إجراءات الإغلاق بنهاية مارس 2020، كانت الآثار على سوق العمل ملحوظة في أوائل أبريل 2020، الشهر الذي تميز بزيادة حادة لم يسبق لها مثيل في البطالة، بلغت 14.7%. بينما قفز مؤشر متوسط الأجر الحقيقي إلى 106.6، مقارنة بمتوسط الأجور في 2019. وكان متوسط الأجور الحقيقية أعلى بحوالي 7% و4% في أبريل ويوليو 2020 على التوالي، حيث عانى العمال الأقل تأهيلًا في الأشهر الأخيرة من زيادات أكبر في البطالة.

وهناك نمط مماثل واضح في كندا تحديدًا، حيث ارتفعت البطالة بحدة من حوالي 8% في مارس 2020 إلى 14% في مايو، بينما ارتفع مؤشر متوسط الأجور الحقيقي من 101.5 في مارس إلى 110.7 في مايو 2020. ويشير هذا إلى ارتفاع متوسط الأجر الحقيقي للشهر الأخير بحوالي 11% عن مثيله عام 2019. وبالمثل، في البرازيل، بلغ مؤشر متوسط الأجر الحقيقي ذروته عند 107.3 في الربع الثاني من عام 2020، مصحوبًا بارتفاع طفيف في البطالة مع تسارع الفيروس وتشدّد إجراءات مكافحته. وفي الوقت نفسه، في النرويج، يظهر تأثير تركيب أقل، ربما بسبب زيادة طفيفة نسبيًا في البطالة. وعلى الرغم من انخفاض معدل البطالة في فرنسا وإيطاليا خلال أزمة كوفيد-19، غير أن عمال كثيرون فقدوا وظائفهم، بعدد لم يسبق له مثيل، بسبب صعوبات البحث النشط عن عمل. وبالتالي ارتفع متوسط الأجور بسبب تأثير التكوين⁶⁸.

وفي المقابل، هناك اتجاه ضاغط باتجاه انخفاض الأجور في مجموعة معينة من بلدان أوروبا، حيث كانت الزيادات في البطالة أقل حدة و/أو مستدامة، ربما بسبب وجود خطط أقوى للاحتفاظ بالوظائف. وتقدم المملكة المتحدة أوضح مثال على هذا الانخفاض في متوسط الأجور، والذي بدأ في فبراير 2020 ثم تسارع في مارس وأبريل، بينما ظل معدل البطالة مستقرًا على الرغم من الأزمة. ويمكن تفسير هذا الوضع من خلال حقيقة أن الموظفين الذين استفادوا من النظام الوطني للاحتفاظ بالوظيفة (الإجازة)، الذي دفعت الحكومة بموجبه 80% من الأجور، لم يُعتبروا عاطلين عن العمل على الرغم من تخفيض ساعات عملهم إلى الصفر. وبالتالي، انخفض مؤشر متوسط الأجر الحقيقي إلى 97.9 في أبريل 2020، مما يشير إلى انخفاض بنسبة 2.1% في متوسط الأجور مقارنةً بعام 2019. ويمكن ملاحظة حالات مماثلة في بلدان أوروبية أخرى، بما في ذلك فنلندا وهولندا وإسبانيا والسويد. ففي فنلندا على سبيل المثال، انخفضت مؤشرات الأجور بشكل حاد في أبريل ومايو 2020 في الوقت نفسه الذي ارتفعت فيه البطالة، وإن كان ذلك مؤقتًا. في ألمانيا، يمكن ملاحظة نمو أقل في الأجور بين الربعين الأول والثاني من عام 2020، مقارنة بعام 2019. وتشير هذه النتائج إلى أن تعديلات سوق العمل قد حدثت أيضًا، على الأقل في بعض هذه البلدان، في شكل ضغط نزولي على الأجور⁶⁹.

⁶⁶- تم اختيار البلدان بشكل أساسي على أساس توافر إحصاءات متوسط الأجور الحديثة التي تغطي النصف الأول من عام 2020 على الأقل، مما يسمح بفحص الآثار الأولية لأزمة كوفيد-19 على سوق العمل. على الرغم من أن إحصائيات متوسط الأجور الأخيرة للربع الثاني من عام 2020 للبلدان في أفريقيا لم تكن متاحة عند تجميع القسم الحالي، فإن هذه الأرقام، إلى جانب تلك الخاصة باقتصاديات مجموعة العشرين الأخرى، معروضة في تقرير الأجور العالمي 2020 (www. ilo.org).

- Global Wage Report 2020-21, p.36⁶⁷

- Global Wage Report 2020-21, p.37⁶⁸

- Global Wage Report 2020-21, p.41⁶⁹

حدث نفس الضغط النزولي (لأسفل) على الأجور في مناطق أخرى: على وجه التحديد، في الأمريكتين، وآسيا والمحيط الهادئ. في تشيلي والمكسيك، على عكس الاتجاهات التي لوحظت في عام 2019، انخفض متوسط مؤشرات الأجور في أبريل ومايو 2020 - بنحو 1.5% في كل من البلدين - مع ارتفاع معدلات البطالة. وفي فيتنام، تُظهر بيانات سوق العمل الفصلية أن المتوسط الحقيقي للأجور بين الربعين الأول والثاني من عام 2020 انخفض بنسبة 10.5% (انخفض المؤشر من 102.9 إلى 92.4)، بينما ارتفع معدل البطالة المستقر بشكل عام بشكل استثنائي بمقدار 0.5 نقطة مئوية. ويمكن ملاحظة نمط مماثل في ماليزيا، حيث رافق الزيادة الأكبر نسبياً في البطالة بمقدار 1.1 نقطة مئوية بين مارس وأبريل 2020 انخفاض حاد في متوسط الأجور بنسبة 2.1% بالقيمة الحقيقية، و4.8% بالقيمة الاسمية في أبريل. وبفضل انخفاض الأسعار في أبريل، كان الانخفاض في القوة الشرائية لمتوسط الأجور الاسمي - الذي يقل بنسبة 4% عن متوسط عام 2019 - معتدلاً.

وأخيراً، في اليابان وجمهورية كوريا، وكانت الدولتان من بين أول الدول المتضررة من الفيروس، ارتفعت معدلات البطالة بشكل طفيف جداً عن الربع الأول من عام 2020 بينما كانت الانخفاضات في الأجور أقل وضوحاً. وفي اليابان، يمكن تحديد الضغط النزولي على الأجور بين يناير ومارس 2020، الفترة التي شهدت زيادة أقل في الأجور مقارنة بالفترة المماثلة في عام 2019. وبالمثل، كان الانخفاض في متوسط الأجور لشهر مايو 2020 أكثر حدة عن عام 2019. ويمكن ملاحظة سيناريو مماثل في جمهورية كوريا، حيث انخفضت الأجور بشكل حاد بين يناير وفبراير 2020 مقارنة بالفترة نفسها من عام 2019.⁷⁰

في بلدان أخرى، لا سيما الدنمارك ورومانيا، لا توجد آثار محددة للأزمة على الأجور. ففي رومانيا، على الرغم من ارتفاع معدل البطالة، لم يكن هناك تأثير واضح على الأجور. وينطبق الشيء نفسه على الدنمارك ربما بسبب علاقات العمل القوية إلى جانب المفاوضة الجماعية القوية، والتي قد تكون ساهمت في حماية العمال بشكل فعال من آثار الأزمة.⁷¹

في اقتصاديات مجموعة العشرين المتقدمة، ارتفع متوسط الأجور الحقيقي في المتوسط بنسبة 2.6% في نهاية الربع الثاني من عام 2020، بسبب التغيرات غير المسبوقية في تكوين العمالة في العديد من البلدان، ولا سيما الولايات المتحدة. وباستخدام البيانات الحديثة المتاحة من المكاتب الإحصائية الوطنية، تشير التقديرات إلى أن نمو الأجور الحقيقية السنوية سيكون سلبياً أو أضعف على الأقل في أربع بلدان متقدمة من أصل تسعة في مجموعة العشرين. ومع ذلك، فإن متوسط الأجر الحقيقي سيزداد بنسبة 2.6% في المتوسط، بسبب فقدان الوظائف بدرجة لم يسبق لها مثيل، مما أدى تلقائياً إلى زيادة متوسط أجور الموظفين المتبقين في عدد من البلدان، ولا سيما الولايات المتحدة.⁷²

4- أسباب بطء نمو الأجور عن نمو الإنتاجية

وثق عدد كبير من الدراسات انخفاض حصة العمالة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة منذ الثمانينيات. حدث هذا الانخفاض في جزء منه بسبب التحول في التوظيف من القطاعات كثيفة العمالة إلى القطاعات الأكثر كثافة في رأس المال.⁷³ لكن يُفسر الجزء الأكبر من الاتجاه منذ التسعينيات بانخفاض حصة دخل العمل داخل الصناعات، لا سيما في الصناعات عالية ومتوسطة التكنولوجيا، وفي الخدمات المالية حيث ارتفعت الأرباح.

⁷⁰ - Global Wage Report 2020-21, p.47

⁷¹ - Global Wage Report 2020-21, p.47

⁷² - Global Wage Report 2020-21, p.43

⁷³ - Global Wage Report 2014 / 15, p.30



وفقًا لتقديرات البنك الدولي الأخيرة ، بلغت تدفقات التحويلات إلى البلدان النامية في عام 2011 حوالي 351 مليار دولار، مع وجود 215 مليون شخص يعيشون خارج بلدانهم الأصلية. وهذا له آثار هائلة على النمو الاقتصادي والرفاهية، حيث أصبحت التحويلات على مدى العقدين الماضيين أكثر أهمية من المساعدات الرسمية أو التي ترعاها الحكومة أو المساعدات الدولية لدعم التنمية. تشير الأدبيات المزدهرة حول الهجرة والتنمية إلى قنوات مختلفة مباشرة وغير مباشرة تؤثر من خلالها التحويلات على الدخل الإجمالي والرفاهية في البلدان المستقبلية، ففي حين أن الآثار المباشرة للتحويلات تتجلى من خلال تراكم رأس المال البشري، وتحسين فرص الوصول إلى الصحة والتعليم والتمويل وريادة الأعمال، فمن المرجح أن تؤثر نتائج العمالة المفقودة بسبب الهجرة على الأجور وقرارات توفير العمالة المنزلية في البلدان المرسله للمهاجرين

النهج النظري لتحليل تأثير التحويلات على حصة دخل العمل من خلال رأس المال البشري يتوافق بشكل وثيق مع نهج الهجرة، حيث أن التحويلات هي نتيجة مباشرة للهجرة الدولية. تظهر الحجج النظرية أن الهجرة لها آثار إيجابية وكذلك سلبية على رأس المال البشري. من ناحية، يجادل الباحثون بأن الهجرة لها تأثير سلبي على المخزون المحلي لرأس المال البشري عن طريق إزالة الأفراد ذوي المهارات. تسلط هذه الدراسات الضوء على الأثر السلبي للهجرة خاصة على البلدان النامية؛ الحفاظ على هذه الهجرة يؤدي إلى ندرة العمال المهرة (المعروف باسم هجرة الأدمغة). من ناحية أخرى، يفترض آخرون أن الهجرة يمكن أن يكون لها آثار إيجابية على البلدان المرسله للمهاجرين. الحجة العامة في هذا النوع من البحث هي أن الهجرة (وبالتالي تدفق التحويلات إلى الداخل) تعزز الاستثمار في التعليم في البلدان المرسله للمهاجرين (حجة اكتساب الأدمغة). أن آفاق الهجرة لها تأثير إيجابي على رأس المال البشري لأنها تزيد من العوائد المتوقعة على التعليم، بالإضافة إلى أنها قد تعزز الاستثمار في التعليم في الدول المرسله للمهاجرين. نتيجة لذلك، يمكن أن ينتهي الأمر بالبلد المصدر بمستوى أعلى من رأس المال البشري. هذا يحول النظرة الكلاسيكية للهجرة من هجرة الأدمغة إلى اكتساب الأدمغة. إن مكاسب العقل أو تنمية رأس المال البشري لها تأثير مباشر على حصة دخل العمل

Paul, S. and Y. Oishi. 2018. A Primer on the Drivers of Labor Income Share. ADBI Working Paper 888. Tokyo: Asian Development Bank Institute. Available:p.26- 27. HYPERLINK "https://www.adb.org/publications/primer-drivers-labor-income-share" https://www.adb.org/publications/primer-drivers-labor-income-share

يوضح تقرير الأجور لعام 2014/2015، كيف تغير نصيب دخل العمل المعدل⁷⁴ منذ عام 1991 في دول مجموعة العشرين المتقدمة. وفي كندا و أستراليا، يرتبط جزء من الانخفاض في حصة العمل بارتفاع أسعار السلع، وتضاعف أرباح قطاعات التعدين والنفط والغاز في كندا بين عامي 2000 و 2006. وفي اليابان ، يُعزى الانخفاض جزئياً إلى إصلاحات سوق العمل في منتصف التسعينيات، عندما سُمح لمزيد من الصناعات بتوظيف عمال غير منتظمين. وساهم التدفق اللاحق للعمال غير المنتظمين، الذين غالباً ما يتقاضون أجوراً أقل من العمال النظاميين، في ركود الأجور بمرور الوقت. في فرنسا ، ظلت حصة دخل العمل مستقرة نسبياً. وفي إيطاليا والمملكة المتحدة، كان الاتجاه غير واضحاً. فبينما انخفضت حصة دخل العمل في أوائل التسعينيات، نمت الأجور والإنتاجية منذ ذلك الحين بوتيرة مماثلة. في المملكة المتحدة، قدرت لجنة الأجور المنخفضة نمو تعويضات الموظفين ونتاجيتهم بنفس المعدل تقريباً منذ

⁷⁴ - يشمل دخل العمل غير المعدل فقط تعويضات العاملين بأجر، في حين أن حصة دخل العمل المعدلة تُجري تعديلاً لحساب العاملين لحسابهم الخاص أيضاً.

عام 1964. وفي إيطاليا، تمثل أحد العوامل المساهمة في انخفاض حصة دخل العمل بداية التسعينيات، في مجموعة إصلاحات سوق العمل التي غيرت نظام مفاوضة الأجور للحد من نمو الأجور. في ألمانيا، بعد سنوات من الاعتدال في الأجور، تعافت حصة دخل العمل جزئياً في السنوات الأخيرة. وبالانتقال إلى البلدان الأوروبية الأكثر تضرراً من الأزمة، انخفضت حصة دخل العمل بشدة في اليونان، وحدثت انعكاسات حادة على حصص الأجور في سوق العمل الأيرلندي، وانخفضت بشكل مستمر حصة دخل العمل في إسبانيا منذ عام 2009⁷⁵.

وتشمل التفسيرات المحتملة لنمو الأجور الضعيف: بطء نمو الإنتاجية، واشتداد المنافسة العالمية، وتراجع القدرة التفاوضية للعمال، وعدم قدرة إحصاءات البطالة على استيعاب الركود في سوق العمل بشكل مناسب، فضلاً عن التوقعات الاقتصادية غير المؤكدة التي قد يكون لها تأثيراً في امتناع الشركات عن رفع الأجور. وكان هناك أيضاً التقدم التكنولوجي، والعولمة التجارية، وتوسيع الأسواق المالية، فضلاً عن تراجع كثافة الاتحادات النقابية⁷⁶، الأمر الذي أدى إلى تآكل القوة التفاوضية للعمالة ضمن أسباب التراجع في نصيب العمال من الدخل الوطني⁷⁷.

وبعبارة أخرى، يعود تراجع نصيب العمال من الدخل الوطني إلى ضعف النقابات، والتقدم التقني، الذي أدى لزيادة حصة الأرباح على حساب حصة الأجور. كما صاحب العولمة نمو حصة التجارة كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي. وأدى اشتداد المنافسة إلى ضعف الأجور، خصوصاً مع وجود عدد كبير من العمال ذوي الأجور المتدنية في سوق المصدرين. وهكذا، ساهم نمو حجم الأموال والعولمة والتقدم التكنولوجي سلباً مع الوقت في تغيير أنصبة العمالة من الدخل.

وبالنسبة للاقتصاديات النامية، كان تأثير التكنولوجيا على حصة العمالة إيجابياً. ويمكن تفسيره بانعكاس "اللاحق" بالنمو الاقتصادي، مع تضيق أسواق العمل، وتجفيف المعروض من العمالة الزائدة. ويعوض هذا الأثر للتكنولوجيا جزئياً بالتأثيرات السلبية للأموال، والعولمة، وتراجع حالة الرفاه. ومع ذلك، وكما كان الحال في تحليل الاقتصاديات المتقدمة، تعد الأموال أكبر عامل سلبي يفسر انخفاض أنصبة العمالة من الدخل في اقتصاديات العالم النامي التي تضمنتها العينة. وبالإضافة إلى هذه المتغيرات، هناك تأثيرات سلبية قوية أيضاً لزيادة البطالة على أنصبة العمالة، الأمر المتوقع نظراً للضغط في اتجاه الهبوط على الأجور، وضعف الموقف التفاوضي للعمال، في ظل ارتفاع معدلات البطالة. كما يمكن تفسير المساهمة السلبية للعوامل المؤسسية على حصة العمالة من الدخل بالإشارة إلى تقليص الاستهلاك الحكومي، في المتوسط، كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي. وبينما تشير المعاملات الموجبة إلى أن الزيادة في الاستهلاك الحكومي، إلا أن الانخفاض الفعلي في الاستهلاك الحكومي قد أسهم في تراجع حصة العمال⁷⁸.

⁷⁵ - Global Wage Report 2014 / 15, p.31-32

⁷⁶ - عدد أعضاء النقابات العمالية كنسبة مئوية من إجمالي العاملين أو كنسبة مئوية من إجمالي التوظيف.

⁷⁷ - في الإطار رقم 3 من التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 26: العوامل المحددة لحصة الأجور في إجمالي الدخل جاء أن التقدم التكنولوجي قد يساعد في تقليل الطلب على العمال ذوي المهارات المنخفضة، وبالتالي قد يؤدي إلى انخفاض حصة الأجور. أما فيما يتعلق بالمؤسسات والسياسات، فإن الظروف غير المواتية للمنافسة المتكافئة في سوق المنتجات تتسبب في وجود فائض أو ريع، يتم توزيعه بين رأس المال والعمل حسب القدرة التفاوضية النسبية للعمال. يفسر ذلك استقرار حصة الأجور بمرور الزمن في الدول التي بها اتحادات قوية. كما يمكن للعولمة أن تخفض حصة الأجور عبر: التخصيص المتزايد في إنتاج سلع تركز على رأس المال وتصديرها، مما يؤدي لزيادة عائد رأس المال بالنسبة للعمالة. كما أن إمكانية نقل المصانع للخارج يؤثر سلباً على الموقف التفاوضي للعمال. وقد أدّى اقتران العولمة بالتقدم التكنولوجي والتأثير الكبير للمؤسسات المالية والتي بدورها مارست ضغوطاً على الأجور ومالت لزيادة العائدات على رأس المال. كما يؤثر التغير في تركيبة الاقتصاد على حصة الأجور تدريجياً. فمثلاً إذا تم التحول من قطاعات كثيفة العمالة إلى قطاعات كثيفة رأس المال، فيمكن أن نتوقع انخفاض في حصة الأجور.

⁷⁸ - التقرير العالمي للأجور 2012/2013، ص 54-55.

وتستمد القوة التفاوضية للعمالة من مؤسسات سوق العمل مباشرة (وبخاصة وجود النقابات وقوتها) ولكنها تتأثر أيضاً بالعولمة، والأسواق المالية التي تمنح الشركات خيارات أكبر للاستثمار في الأصول المالية، والأصول الحقيقية داخل البلاد وخارجها. وقد ظهرت عولمة الأسواق المالية و"الأمولة" في الصورة مؤخراً. وجاء في إحدى الدراسات أن الاندماج الدولي للأسواق المالية كان المحرك الرئيسي لهبوط أنصبة الأجور، على الأقل، في الاقتصاديات المتقدمة. كما أن التحول خلال ثمانينات القرن الماضي نحو نظم حوكمة الشركات على أساس تعظيم حقوق المساهمين، وصعود المؤسسات الموجهة بشكل أساسي نحو العوائد التقديمية، بما في ذلك صناديق الأسهم الخاصة، والمحافظ والوقائية، والمستثمرين المؤسسين، فرض ضغوطاً على الشركات لزيادة الأرباح، وخاصة على المدى القصير. وربما تضعف العولمة المالية الموقف التفاوضي للعمال. وربما استفادت بعض مجموعات من العاملين، وخاصة كبار المديرين التنفيذيين، من عملية "الأمولة" من خلال الرواتب المؤجلة في شكل صناديق المعاشات التقاعدية، وغيرها من أنواع المكاسب الرأسمالية. ولكن بالنسبة للعامل العادي تشير الأدلة إلى أن مدى وحجم هذه المكاسب محدوداً بشكل كبير⁷⁹.



بعض من سياسات التحويلات النقدية

في البرازيل بدأ برنامج " راتب الأسرة" في 2003، وذلك لمساعدة الأسر الفقيرة، يشترط انتظام ذهاب الأطفال للمدارس. وفي المكسيك في برامج مكافحة الفقر، اشترط بالإضافة لانتظام الأطفال في المدارس، انتظام الأسر في التردد على العيادات للعلاج، نالت الأمهات أعلي قدر من التحويلات النقدية لإلحاق بناتهن بالمدارس. في جنوب افريقيا كان برنامج منح إعالة للطفل للحد من الفقر بين الأطفال.

وفي بنجلاديش كانت الرواتب تدفع للفتيات مباشرة وذلك بشرط الالتحاق بالتعليم الثانوي وعدم الإقبال علي الزواج قبل 18 سنة.

(تقرير الأجور 2010/2011: ص 77)

الجزء الثاني: ما العمل

تعد الإنتاجية أحد العوامل الرئيسية المحددة لمستوى الأجور. كما يتوقع أيضاً تعرض ذوي التعليم المنخفض بشدة، حيث ينتهي بهم المطاف إلى قبول عمل منخفض الأجر. إلا أن هذين العاملين غير كافيين لتفسير جميع الاختلافات في الأجور. لذا من المفيد اتخاذ بعض الإجراءات لتحسين نتائج الأجور وأداء سوق العمل والنتائج العامة للاقتصاد الكلي. وهي سياسات تمتد من المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور إلى استحقاقات العاملين بأجر وغيرها من سياسات دعم الدخل. ففي حين تخدم المفاوضة الجماعية كل العمال الذين تشملهم، يمكنها أيضاً المساهمة في إيجاد علاقة جيدة بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية. كما يعتبر الحد الأدنى للأجور أداة من أدوات سياسات توفير مساندة فعالة في الطرف الأدنى من توزيع الأجور. وتعتبر تحويلات الدخل الأوسع نطاقاً، والتي لا علاقة لها بالحالة الوظيفية ضرورية للوصول إلى الأسر الأكثر فقراً. لذا سنتطرق فيما يلي لتجارب بعض الدول التي اتبعتها للوصول إلى حلول في مسألة الأجور.

⁷⁹- التقرير العالمي للأجور 2012/2013، ص 52-53.

ويمكن أن تشمل استحقاقات الأجور حوافز للعمال لتولي وظائف منخفضة الأجر من خلال توفير دخل إضافي عن طريق الإعفاءات الضريبية وغيرها من البرامج. ويشكل كل من صحة الأسرة وتعليم الأبناء مصدر قلق للعمال ذوي الأجور المنخفضة. فبدون الحصول على تعليم وصحة مناسبين، قد يتعرض أبناء العمال ذوي الأجور المنخفضة، للعمل في وظائف من هذا النوع. وتعد التجربة البرازيلية تجربة مثيرة، حيث جمعت بين سياسات دعم الأجور والدخل. بينما أدت التعديلات الفعالة والمنهجية في الحد الأدنى للأجور إلى خفض نسب الأجور المنخفضة، وحال برنامج التحويلات Bolsa Familia دون تحول فقر الأجور إلى فقر في الدخل عن طريق دعم إضافي على الدخل للأسر محدودة الدخل.

ويمكن لكل هذه التدابير مجتمعة تعزيز أسواق العمل الأكثر شمولاً، والطلب الثابت على الاستهلاك، والنمو الاقتصادي الأكثر استدامة بشكل أساسي⁸⁰.

يعد مستوى الحد الأدنى للأجور وغيرها من المؤسسات الوسيطة، بما في ذلك تشريعات حماية العمالة، وسخاء إعانات البطالة وغيرها من المزايا والمساهمات، من المتغيرات المؤسسية. فيمكن أن يكون لمستوى إعانة البطالة تأثيراً على حصة العمل عن طريق التأثير على "الأجور الاحتياطية للعاملين"، أي مستوى الأجر الذي يقبله العاملون كحد أدنى⁸¹.



برامج استحقاقات العمل في بلدان صناعية مختارة

في بلجيكا يتم خفض مدفوعات الضمان الاجتماعي للعمال ذوي المهارات المنخفضة أو ذوي الأجور المنخفضة. يراعي الدخل المستحق للفرد فقط في تحديد حجم الخصومات، ولا تراعي الوضع العائلي..

وفي كندا عادة ما يحسب الائتمان الضريبي القابل للاسترجاع للأفراد والأسر المستوفين الشروط ذوي الدخل المنخفض على أساس الدخل المكتسب، وإجمالي الدخل والوضع العائلي. وكان الائتمان الضريبي القابل للاسترجاع أيضاً في أمريكا، وأرتفع مبلغ الائتمان مع زيادة عدد الأطفال. وكان في المملكة المتحدة الائتمان الضريبي للعمل، وكان ضمن شروطه 16 ساعة عمل اسبوعياً على الأقل، بالإضافة لبرامج أخرى مثل الائتمان الضريبي للطفل. وفي هولندا كان الائتمان الضريبي لجميع أنواع العمل بما في ذلك العمل الحر، والدخل المكتسب، ويتم تطبيق الإعفاءات الضريبية بشكل فردي، ويتم تقديم حوافز مالية للعاملين لجزء من الوقت، وللمحافظة على القوة الشرائية للعاملين بالحد الأدنى.

وفي فرنسا كان مخطط الائتمان الضريبي للأسر التي يعمل فيها فرد واحد على الأقل بأجر، حيث كان الدخل الخاضع للضريبة أقل من الحد الأدنى للأجور، وذلك للتحفيز على العمل "علاوة العمل"، ويحسب مبلغ علاوة العمل على أساس مدة العمل والوضع العائلي وعدد الأطفال، فضلاً عن الدخل الخاضع للضريبة. (التقرير العالمي للأجور 2010/2011: ص76.

⁸⁰ - التقرير العالمي للأجور 2010/2011، ص 45-55.
⁸¹ - التقرير العالمي للأجور 2012/2013، ص 53-54.

في ألمانيا، ونتيجة للدعم الحكومي، احتفظ أرباب العمل بالتزاماتهم طويلة الأجل تجاه العاملين، وفي المقابل وافقت النقابات العمالية ومجالس العمل على تقديم تنازلات من حيث الأجر وظروف العمل. وحققت المفاوضة الجماعية في قطاع الصناعة أيضاً تخفيضات هائلة في الأجور الفعلية. ويفسر ذلك التعاون الوثيق، على الأقل بصورة جزئية، قلة من فقدوا وظائفهم خلال الأزمة، على الرغم من الركود الاقتصادي الحاد. وفي المجر، كان عدد من فصلوا في الشركات التي شملتها اتفاقيات عمل جماعية أقل قليلاً من عدد المفصولين في الشركات الأخرى ذات الحجم نفسه.

وتعزز المفاوضة الجماعية الارتباط بين الأجور والإنتاجية، كما تساعد على تخفيض مقدار التباين في الأجور. كما يكون للنقابات دوراً في ربط متوسط الأجور الشهرية بالإنتاجية. ويبين استعراض الأدلة الخاص بعشرين دولة من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن هناك علاقة بين معدل العمالة منخفضة الأجر والعديد من المتغيرات التي تقيس القوة التنظيمية لمؤسسات تحديد الأجر. تبين إحدى التحليلات أن زيادة قدرها 1% في كثافة النقابة (حصة الأعضاء في النقابة كنسبة مئوية من الموظفين) ترتبط بانخفاض قدره 1.5% في معدل العمالة المنخفضة الأجر. ففي البلدان التي بها كثافة النقابات 15%، يقترب معدل الأجور المنخفضة من 25% في المتوسط، في حين تصل نسبة الأجور المنخفضة في البلدان التي بها تغطية مرتفعة (تتجاوز 50%) إلى النصف 12.3%⁸².

وفي الهند (ولاية غرب البنغال) تم توسيع القطاعات المعترف بحقها في المفاوضة الجماعية، فأصبحت التغطية تضم عديد من الوحدات الصغيرة، كصناعة الحديد الاسفنجي ومشروعات التخزين والتبريد وعمال صناعة الجوارب⁸³.

وبالنسبة لكمبوديا اعتُبر الحد الأدنى للأجور أساساً للتفاوض الجماعي، كما نص قانون العمل على مسؤولية وزارة العمل عن تحديد الحد الأدنى للأجور بعد تلقي التوصيات من اللجنة الاستشارية للعمل (وهي أعلى لجنة استشارية ثلاثية في البلاد). وفي عام 2000، تشاورت الحكومة مع أصحاب العمل والنقابات، ووضعت أول معدل للحد الأدنى للأجور. وفي 2006، بادر أصحاب العمل و17 اتحاد نقابي من كافة ألوان الطيف السياسي بالتفاوض حول معدلات جديدة للحد الأدنى للأجور، وإن لم يصلوا لاتفاق حاسم بينهما. وفي عام 2007، وضعت الحكومة سياسة جديدة للحد الأدنى للأجور وفق توصيات اللجنة الاستشارية في أعقاب موجة تضخمية. وفي عام 2008، وافقت الحكومة على فرض مزيداً من الزيادات على الأجور بعد مطالبات نقابية⁸⁴.

ولعل التقدم باتجاه إمكانية تنظيم فئات غير منتظمة من العاملين بأجر، خصوصاً من أصحاب الأجور المنخفضة، مثل العاملين في مجال الخدمة المنزلية - والذين يتقاضون أقل من نصف متوسط الأجور في العديد من البلدان - يعطي مؤشراً هاماً على إمكانيات التوسع في التنظيم. ففي البرازيل، أنشئ اتحاداً للعاملين في الخدمة المنزلية عام 1997، تنتمي إليه 35 نقابة. وفي أوروغواي، أدي إنشاء لجنة ثلاثية جديدة للتفاوض على الأجور وشروط العمل إلى تعزيز الترابط بين العاملين ومنظمات أرباب العمل التي تمثل العاملين في مجال الخدمة المنزلية وأرباب أعمالهم. ويضم اتحاد عمال المنازل في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي - المؤسس 1988 - في عضويته منظمات من 13 دولة⁸⁵.

⁸² - التقرير العالي للأجور 2010/2011، ص 56-59.

⁸³ - التقرير العالي للأجور 2010/2011، ص 61.

⁸⁴ - التقرير العالمي للأجور لعام 2008/2009: لإطار رقم 4، ص 57.

⁸⁵ - التقرير العالي للأجور 2010/2011، ص 62.

تسعى بعض الانظمة لتحقيق استفادة قصوى من تأثيرات المفاوضة الجماعية، وذلك عبر توسيع اتفاقيات الأجور التي حققته فئات عالية تتمتع بقوة نسبية، لتشمل عمالاً لهم موقف أضعف. ويشمل ذلك الشركات التي تعاني من ضعف الانتماءات النقابية أو انخفاض نسبي في إنتاجية العمل. ومع ذلك، يثبط استراتيجيات العمل أشكال من التحايل، مثل توريد الأعمال لشركات ليس بها اتحادات عمالية من أجل توفير نفقات العمالة. وعلاوة على ذلك، تؤدي المفاوضة الجماعية إلى إخراج الأجور من المنافسة، حيث تشجع على المنافسة المحلية بين الشركات على أساس الجودة وليس على أساس السعر، وتخفف من الضغوط على الشركات لتقييد زيادة الأجور بها⁸⁶.

وفي مواجهة آثار فيروس كورونا، فيما يتعلق باتجاهات الأجور خاصة، نفذت العديد من البلدان إعانات مؤقتة للأجور لحماية الوظائف أثناء الأزمة. تشمل إعانات الأجور جميع أنواع التحويلات إلى أصحاب العمل أو الموظفين الهادفة إلى تغطية كل أو جزء من أجر الفرد المؤهل أو تكاليف التوظيف بدون أجر. وقد صممت بعض البلدان، مثل نيوزيلندا، إعانات الأجور على أنها مبلغ مقطوع. أما في العديد من الحالات الأخرى (بما في ذلك، على سبيل المثال، الدنمارك وألمانيا وسويسرا)، غطت إعانات الأجور نسبة مئوية من أجور العمال، حتى حد أقصى محدد. وحيثما وجدت إعانات الأجور، استخدمتها شركات كثيرة توظف ملايين العمال. ففي فرنسا، في بداية شهر يوليو، تقدمت أكثر من مليون مؤسسة بطلب للحصول على (نشاط جزئي) للمساعدة في دفع أجور أكثر من 14 مليون عامل، يمثلون 56% من جميع الموظفين في البلاد. وفي سويسرا، نهاية أبريل 2020، غطى المخطط المقابل 1.9 مليون موظف، أو 37% من جميع العاملين بأجر. وفي المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، قُدرت نسبة العمال المسجلين في الأعمال التجارية التي لم تتوقف عن التداول بشكل دائم بنحو 29.2% في الأسبوع المنتهي في 28 يونيو⁸⁷.

واستخدمت إعانات الأجور على نطاق واسع في جميع أنحاء أوروبا لمنع عمليات التسريح الجماعي للعمال، وسمحت بتعويض حوالي نصف خسارة فاتورة الأجور الناجمة عن تخفيض ساعات العمل، وبالتالي التخفيف من زيادة عدم المساواة. وقام معظم الدول الأوروبية إما بإدخال أو توسيع دعم الأجور الحالي ليشمل جميع الموظفين أو أولئك الذين لم يتمكنوا من العمل بسبب تدابير الإغلاق. وبالنسبة لعينة مختارة من عشر دول أوروبية، تتوفر عنها معلومات مفصلة عن مخططات دعم الأجور. كان من المفترض تقليص 6.4% من فاتورة الأجور في المتوسط بعد تخفيض ساعات العمل في تلك البلدان العشرة المختارة، إلا أن ما فقد بلغ 3.1% فقط من فاتورة الأجور في نهاية المطاف بعد أخذ إعانات الأجور في الاعتبار. ويشير هذا إلى توفير إعانات الأجور لحوالي 51% من خسائر فاتورة الأجور الناتجة عن تخفيض ساعات العمل. كما سمح دعم الأجور بتخفيف تأثير الأزمة على عدم مساواة الدخل في تلك البلدان بالحد من انخفاض حصة فاتورة الأجور الإجمالية التي يتلقاها أولئك الذين يمثلون 50% الأدنى من توزيع الأجور من 3.7 إلى 1.7 نقطة مئوية. ورغم أن إجراءات الإغلاق تعني توقف الإنتاج والخدمات في صناعات عديدة، فإن التخفيضات الصغيرة نسبياً في فاتورة الأجور الإجمالية، بعد مراعاة إعانات الأجور، تشير إلى أن الجمع بين تدابير الاحتفاظ بالوظائف، جنباً إلى جنب مع العمل من المنزل، سمح للعديد من أجزاء الاقتصاد الأوروبي بالاستمرار في العمل.

⁸⁶ - التقرير العالي للأجور 2010/2011، ص 59-60.
⁸⁷ - *Global Wage Report 2020-21*, p.28

حالة أوروغواي

وفقاً لإحدى الدراسات، تعد أوروغواي من أكثر بلدان أمريكا اللاتينية تحقيقاً للمساواة والعدالة الاجتماعية⁸⁸، فلديها أعلى نصيب للفرد من الدخل القومي. كما أن مستوى دخول أفقر 40% من السكان زاد بمعدلات أسرع من معدل نمو دخول باقي السكان. فضلاً عن غياب شبه كامل للفقر المدقع، حيث انخفض من 2.5% في 2006 إلى 0.1% في 2018. وانخفضت كذلك نسبة الفقر من 32.5% في 2006 إلى 8.1% في 2018 (كانت 38.9% في عام 2002). وبالنسبة لمعدل البطالة، انخفض إلى 6.3% في 2011 (بعد أن كانت عام 2002، 17%)، ثم عاود الارتفاع قليلاً بسبب تباطؤ النمو في 2018 ليصل إلى 7.9%.

وعلى صعيد آخر، توجد في أوروغواي طبقة وسطى واسعة تضم 60% من السكان، بسبب التوسع في التغطية التي حققتها السياسات الاجتماعية ذات الطابع الاحتوائي. وهكذا، تشير مجمل الأوضاع إلى تحقيق تقدماً في مؤشرات التنمية البشرية، مع قدر من الاستقرار المؤسسي وانخفاض مستويات الفساد. وانعكس هذا على نمو ثقة المواطنين في الحكومة. كما حققت أوروغواي مستوى عال من تكافؤ الفرص في إتاحة الخدمات الأساسية للمواطنين، مثل التعليم والصحة والمياه الصالحة للشرب والكهرباء والصرف الصحي (99% من السكان تصلهم مياه صالحة للشرب، 97% يصلهم صرف صحي آمن). وجدير بالذكر، أن مؤشر التنمية البشرية التابع للأمم المتحدة لعام 2019 وضع أوروغواي ضمن البلدان مرتفعة الدخل، وبلغ المؤشر 0.808.

وكانت تجربة أوروغواي مع الإصلاح النيوليبرالي في الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي قد أدت إلى مزيد من تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لشرائح واسعة من المجتمع. ثم ارتبط التحول في النموذج التنموي بوصول تحالف اليسار إلى سدة الحكم في عام 2004.

وكان مسار أوروغواي لتحقيق العدالة الاجتماعية من المسارات المركبة إلى حد كبير. وتضمن إجراءات متعددة، متزامنة ومتتابعة، بناءً على عملية تقييم مستمرة. وكان أبرز برامج الحماية الاجتماعية في الألفية الثانية هو خطة الطوارئ الاجتماعية بين عامي 2005 و2007. وكان هدف الخطة تقديم مساعدات مباشرة للأسر التي تدهورت أوضاعها المعيشية نتيجة الإصلاح النيوليبرالي والأزمة المالية والاقتصادية عام 1998.

وشملت خطة الطوارئ عدداً من برامج الحماية الفرعية. أهمها برنامج التحويلات النقدية (IC)، وهو برنامج تحويلات نقدية مباشرة للأسر التي تعاني من الفقر المدقع، مشروط بانتظام الأسرة في متابعة أوضاعها الصحية واستمرار الأطفال في التعليم. وهذا بالإضافة إلى برنامج كروت الغذاء للأسر التي لديها أطفال أقل من 18 سنة والحوامل، مع قصر الاستفادة على أربعة أفراد من الأسرة.

ونجح برنامج التحويلات النقدية في استهداف 75% من ربع السكان الأفقر، وإن ارتفعت تكلفته بسبب استفادة أسر كثيرة بأكثر من برنامج.

تبنت الحكومة عام 2008 خطة جديدة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والإنصاف، استهدفت الأسباب الهيكلية للفقر واللامساواة من خلال العمل على مسارين. الأول، إدخال تعديلات هيكلية على السياسات

⁸⁸ - من الحماية إلى العدالة الاجتماعية: دروس مستفادة من تجربة أوروغواي، هويدا عدلي رومان، حلول للسياسات البديلة، الجامعة الأمريكية، 26 ديسمبر 2019، <https://aps.aucegypt.edu/ar/articles/75/from-social-protection-to-social-justice-lessons-learned-from-uruguay>

العامة: الضرائب - الرعاية الصحية - التعليم - التشغيل، في حين كان المسار الثاني معنى بالتركيز على دعم نظم الحماية الاجتماعية القائمة مع توجيه مزيّدًا من الاهتمام لآليات الدمج. وبمقتضى هذه الخطة، تقرر إدخال إصلاحات عديدة على هياكل وآليات الحماية الاجتماعية، وتحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة، وإنشاء أنظمة قادرة على الرصد والمتابعة.

وبالنسبة للصحة، قننت إتاحة الخدمات الصحية لكل المواطنين بحكم الدستور. وتُشكّل بالفعل نظام تأمين صحي شامل، أتاح الخدمات الصحية للفقراء، وخفف عبء الرعاية الصحية المالي على الطبقة الوسطى التي كانت تعتمد على الإنفاق الخاص. وتطور التعليم كذلك، وضح مزيّدًا من الإنفاق الاجتماعي فيه. حيث بلغت نسبة الإنفاق على التعليم 4.5% من الناتج المحلي الإجمالي في 2010. وفيما يتعلق بإصلاح النظام الضريبي، طبقت الضرائب التصاعدية عام 2006. كما عمل على الموازنة بين الضرائب المباشرة وغير المباشرة، مع تقليل ضريبة القيمة المضافة كنوع من أنواع الضرائب غير المباشرة المتحيزة ضد الفقراء. وكان هدف هذه الإصلاحات واضحًا ومتمثلًا في إعادة توزيع الثروة والدخل. وبالفعل، نجح الإصلاح الضريبي في خفض معدلات التفاوت بمقدار نقطتين في معامل جيني.

و من أجل إخراج الشباب من أبناء الأسر المتلقية للمساعدات من مظلة الحماية، عمل على تمكينهم وتدريبهم وتأهيلهم لسوق العمل، وهو ما أطلق عليه استراتيجيات الخروج. وتبنت الخطة رؤية واضحة للتشغيل باعتباره أحد أهم مكونات التمكين والغاية النهائية له. وشجعت الخطة القطاع الخاص على توفير فرص عمل للشباب بتغطية نسبة من أجور من يتم تشغيلهم من النساء والرجال، مع تغطية جزء أعلى بالنسبة للنساء لتشجيع تشغيلهن. وقدم دعمًا للمشروعات متناهية الصغر.

وفيما يخص مؤسسات سوق العمل، حددت حكومة أوروغواي عام 2005 لتعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، واعتبرته من أهم أولوياتها. في سبيل ذلك، أصدرت سلسلة قوانين لتعزيز المفاوضة والأنشطة النقابية. حيث طورت الآليات الوطنية الثلاثية للحوار الاجتماعي، وقامت بتنشيط المفاوضة الجماعية ومجالس تحديد الأجور على المستوى القطاعي، وأدخلت القطاعات التي كانت مستبعدة كالقطاع العام والزراعة. وطلبت من المجالس التفاوض مرتين في السنة على اتفاقيات الأجور، تماشيًا مع التضخم. ومنحت مجالس الأجور دور تحديد الحد الأدنى للأجور لكل فئة من فئات العمال، ورفع الحد الأدنى على المستوى القومي. ومع الانتعاش الاقتصادي في 2006/2005، زاد متوسط الأجور بالقيمة الحقيقية بنسبة 9.1%، وانخفض التفاوت في الأجور، وزادت فرص العمل وخطط الحماية الاجتماعية، وانخفض الفقر⁸⁹.

⁸⁹-- التقرير العالمي للأجور لعام 2009/2008: الإطار رقم 3، ص 56.

المراجع

- 1 دليل سياسات الحد الأدنى للأجور، منظمة العمل الدولية، 2016،
https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1254239580002676?lang=en
- 2 Capital shares and income inequality: Evidence from the long run* Erik Bengtsson and Daniel Waldenström, January 29, 2017,
https://econpapers.repec.org/article/ucpjpolec/v_3a110_3ay_3a2002_3ai_3a2_3ap_3a458-474.htm,
- 3 Paul, S. and Y. Oishi. 2018. A Primer on the Drivers of Labor Income Share. ADBI Working Paper 888. Tokyo: Asian Development Bank Institute. Available at:
<https://www.adb.org/publications/primer-drivers-labor-income-share>
- 4 التقرير العالمي للأجور لعام 2009/2008: الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، نحو سياسات متناصفة،
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_100786/lang--en/index.htm
- 5 **Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis**
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_145265/lang--en/index.htm
- 6 - التقرير العالمي للأجور 2013/2012: الأجور والنمو العادل، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2013،
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/WCMS_218770/lang--ar/index.htm
- 7 Global Wage Report 2014 / 15 Wages and income inequality, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE • GENEVA, 2015, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_324678/lang--en/index.htm-p
- 8 التقرير العالمي للأجور 2017 / 2016: عدم التساوي في الأجور في أماكن العمل،
https://www.ilo.org/africa/countries-covered/egypt/facet/WCMS_618864/lang--ar/index.htm
- 9 - Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE • GENEVA, 2018, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650568/lang--en/index.htm
- 10 *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, International Labour Office - Geneva: ILO, 2020,
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang--en/index.htm
- 11 Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin, and Christopher Rauh. 2020. "COVID Inequality Project". Available at: <https://sites.google.com/view/covidinequality/home>.
- 12 من الحماية إلى العدالة الاجتماعية: دروس مستفادة من تجربة أوروغواي، هويدا عدلي رومان، حلول للسياسات البديلة، الجامعة الأمريكية، 26 ديسمبر 2019،
<https://aps.aucegypt.edu/ar/articles/75/from-social-protection-to-social-justice-lessons-learned-from-uruguay>