

تأثیر تورم و کووید-۱۹ بر دستمزدها و قدرت خرید

خلاصه مدیریتی^۱

سازمان بین المللی کار ILO

ترجمه و تنظیم: مهدی رضوان^۲

مقدمه

این نسخه از گزارش دستمزد جهانی نشان می‌دهد که دستمزدها و قدرت خرید خانوارها طی سه سال گذشته به میزان قابل توجهی آسیب دیده‌اند.^۳ این آسیب ابتدا به واسطه همه‌گیری کووید-۱۹ و سپس، با شروع بهبود اقتصاد جهانی پس از آن بحران، به دلیل افزایش تورم جهانی رخ داده است. شواهد موجود برای سال ۲۰۲۲ حاکی از آن هستند که افزایش تورم باعث کاهش رشد واقعی دستمزدها و رسیدن آن به ارقام منفی در بسیاری از کشورها شده است. این امر، قدرت خرید طبقه متوسط را کاهش داده و به ویژه گروه‌های کم‌درآمد را با دشواری جدی مواجه کرده است. این بحران هزینه‌های زندگی، اضافه بر خسارات قابل توجهی است که در طول بحران کووید-۱۹ به مجموع درآمد کارکنان و خانواده‌هایشان وارد شده بود. در بسیاری از کشورها، این خسارات بیشترین تأثیر را بر گروه‌های کم‌درآمد داشته است. از این رو، در صورت فقدان واکنش‌های سیاستی مناسب، ممکن است در آینده نزدیک شاهد فرسایش شدید درآمد واقعی کارکنان و خانواده‌هایشان و افزایش نابرابری باشیم. این امر می‌تواند بهبود اقتصادی را تهدید کرده و به احتمال زیاد منجر به ناآرامی‌های اجتماعی بیشتر شود.

۱- نسخه کامل به زبان اصلی گزارش را می‌توانید از نشانی زیر دریافت نمایید:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf

۲- کارشناس ارشد بازار کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

۳- در این گزارش، کلیه داده‌ها از پایگاه‌های اطلاعاتی زیر استخراج شده‌اند.

European Commission, AMECO (annual macro-economic database)

ILO Global Wage Database

ILOSTAT

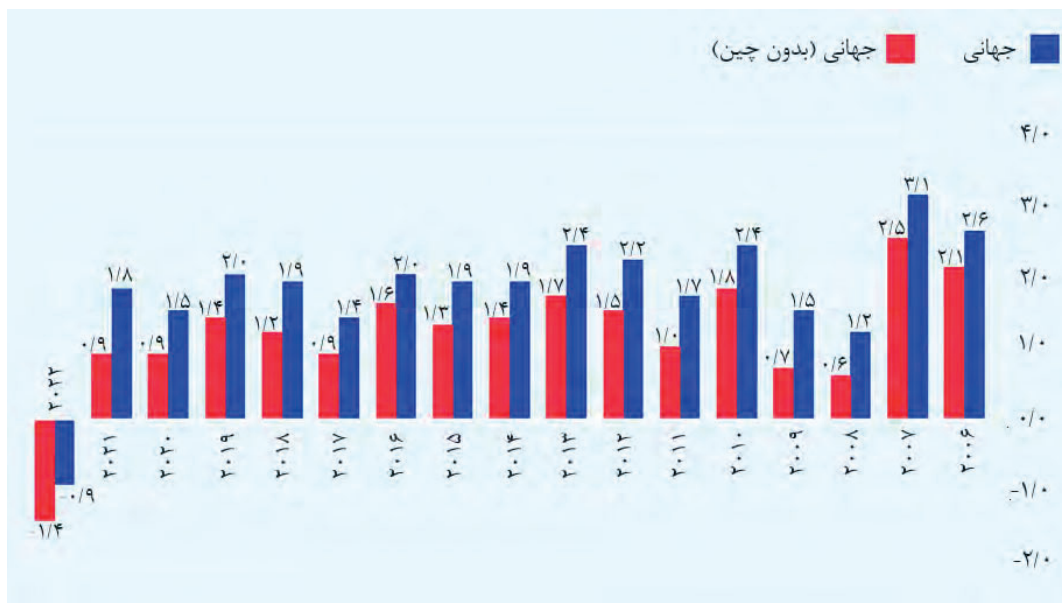
IMF Consumer Price Index database

IMF World Economic Outlook database

World Bank Open Database

شکل ۱- متوسط سالانه رشد دستمزد واقعی ماهانه جهانی، ۲۰۰۶ تا ۲۰۲۲ (درصد)

منبع: برآورد ILO بر اساس منابع رسمی ملی که در ILOSTAT و پایگاه جهانی دستمزد ILO ثبت شده‌اند.



توجه: رشد دستمزد برای سال ۲۰۲۲ با مقایسه دو فصل اول سال در سال ۲۰۲۲، در مقایسه با دو فصل متناظر سال ۲۰۲۱ محاسبه شده است.

عرشه جهانی اقتصاد و بازار کار

خواهد یافت و بسیاری از مردم در سال ۲۰۲۳ نیز رکود اقتصادی را احساس خواهند کرد [۱].
باتوجه به شرایط بازار کار، تا سه ماهه دوم سال ۲۰۲۲ سطح اشتغال در کشورهای دارای درآمد بالا به سطوح قبل از همه‌گیری بازگشته (و در برخی موارد از آن فراتر رفته) است؛ درحالی که در کشورهای دارای درآمد متوسط یا پایین، سطح اشتغال همچنان در حدود ۲ درصد پایین‌تر از سطح قبل از همه‌گیری باقی‌مانده و اشتغال در بخش غیررسمی با سرعت بیشتری نسبت به بخش رسمی در حال افزایش است [۲].

در حال حاضر یکی از نگرانی‌های اصلی افزایش سریع نرخ تورم در سراسر جهان است، به‌طوری که فشارهای قیمتی در دو سه‌ماهه آخر سال ۲۰۲۲، علی‌رغم سیاست‌های پولی

از زمان انتشار نسخه قبلی گزارش دستمزد جهانی در دو سال پیش، بشریت با چند بحران هم‌زمان مواجه شده‌است: همه‌گیری کووید-۱۹، آغاز جنگ اوکراین در فوریه ۲۰۲۲ و افزایش هزینه‌های زندگی که از سال ۲۰۲۱ شروع شده و به‌سرعت در طول سال ۲۰۲۲ در سراسر کشورها و مناطق تشدید شده‌است.

در این فضای پر از ابهام، تعجب ندارد که صندوق بین‌المللی پول پیش‌بینی خود برای رشد جهانی در سال ۲۰۲۲ را از ۳/۶ درصدی که در آوریل ۲۰۲۲ پیش‌بینی کرده بود، به ۳/۲ درصد در ژوئیه ۲۰۲۲ کاهش داده است [۱]. همچنین، پیش‌بینی‌های اکبر حاکی از آن است که رشد جهانی در سال ۲۰۲۳ بین ۲ تا ۲/۷ درصد کاهش

انقباضی از اواسط آن سال، همچنان بالا باقی مانده است. پیش‌بینی‌ها حاکی از آن است که تورم جهانی تا پایان سال ۲۰۲۲ به ۸/۸ درصد رسیده و در سال‌های ۲۰۲۳ و ۲۰۲۴ به ترتیب به ۶/۵ درصد و ۴/۱ درصد کاهش خواهد یافت [۳]. در صورتی که دستمزدها و سایر انواع درآمد نیروی کار با نرخ تورم تعدیل نشود، به احتمال زیاد سطح زندگی بسیاری از کارگران و خانواده‌هایشان کاهش می‌یابد.

روندهای دستمزد

روندهای جهانی دستمزد

در این شرایط تورمی، داده‌های اولیه برای نیمه اول سال ۲۰۲۲ نشان‌دهنده کاهش قابل توجهی در دستمزد ماهانه واقعی است. این گزارش تخمین می‌زند که دستمزد ماهانه جهانی در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۰/۹ درصد کاهش یافته باشد که این اولین رشد منفی دستمزد جهانی از زمان انتشار نسخه اول گزارش دستمزد جهانی در سال ۲۰۰۸ است. اگر چین، کشوری که در آن رشد دستمزد بالاتر از اکثر کشورهای دیگر است، از محاسبات حذف شود، کاهش دستمزد واقعی در این دوره حدود ۱/۴ درصد تخمین زده می‌شود (شکل ۱).

در میان کشورهای G20 که شامل حدود ۶۰ درصد از کارکنان حقوق‌بگیر جهان می‌شوند، برآورد می‌شود که دستمزد واقعی در اقتصادهای پیشرفته در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۲/۲ درصد کاهش یافته باشد، در حالی که رشد دستمزد در اقتصادهای نوظهور کند شده، اما همچنان در سطح مثبت ۰/۸ درصد باقی مانده است. این امر به وضوح نشان می‌دهد که در بسیاری از کشورها دستمزدهای اسمی (جاری) در نیمه اول سال ۲۰۲۲ برای جبران افزایش هزینه‌های زندگی به اندازه کافی تعدیل نشده‌اند. این کاهش دستمزد واقعی علاوه بر زیان‌های قابل توجه دستمزدی است که کارگران و خانواده‌هایشان در طول

بحران کووید-۱۹ متحمل شده‌اند. اگرچه میانگین دستمزد در سطح جهانی در سال ۲۰۲۰ به میزان ۱/۵ درصد و در سال ۲۰۲۱ به میزان ۱/۸ درصد افزایش یافته است، اما افزایش سال ۲۰۲۰ در اوج همه‌گیری، تا حد زیادی ناشی از ازدست‌دادن شغل و تغییر در ترکیب اشتغال در برخی از کشورهای بزرگ مانند ایالات متحده آمریکا بوده است. در این کشورها، اکثر افرادی که در طول همه‌گیری شغل و در نتیجه درآمد خود را از دست دادند، کارکنان حقوق‌بگیر دارای دستمزد پایین بودند؛ در حالی که همتایان با دستمزد بالاتر به کار خود ادامه دادند و در نتیجه باعث افزایش میانگین دستمزد برآوردی شدند. در نتیجه این «اثر ترکیبی» در برخی کشورها، میانگین دستمزد واقعی در اقتصادهای پیشرفته G20 در سال ۲۰۲۰ به میزان ۱/۷ درصد جهش کرد که بالاترین رشد دستمزد در سال‌های اخیر بوده است، اما پس از آن با نرخ بسیار پایین‌تر، تنها ۰/۴ درصد در سال ۲۰۲۱ افزایش یافت. در اقتصادهای نوظهور G20، که تأثیر منفی بحران کووید-۱۹ بیشتر در دستمزدها و ساعات کار منعکس شده است تا تعداد کارکنان شاغل، میانگین رشد دستمزد واقعی از ۴/۳ درصد در سال ۲۰۱۹ به ۴/۲ درصد در ۲۰۲۰ کاهش یافته و سپس در سال ۲۰۲۱ به ۵/۴ درصد افزایش یافته است.

روندهای منطقه‌ای دستمزد

روندهای منطقه‌ای دستمزد به شرح زیر قابل مشاهده هستند: **آمریکای شمالی (کانادا و ایالات متحده):** اثر ترکیبی در سال ۲۰۲۰ بسیار مشهود بوده است، به طوری که میانگین دستمزد واقعی به طور ناگهانی ۴/۳ درصد جهش کرده است. سپس رشد دستمزد در سال ۲۰۲۱ به صفر درصد کاهش یافته و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۳/۲ درصد رسیده است. **آمریکای لاتین و حوزه دریای کارائیب:** اثر ترکیبی

شاخص‌های دستمزد در اقتصادهای گروه G20

با نگاهی به یک دوره بلندمدت، در بین تمام کشورهای G20 از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۲۲، رشد دستمزد واقعی در چین بیشترین مقدار بوده است؛ به طوری که دستمزد ماهانه واقعی در چین در سال ۲۰۲۲ تقریباً ۲/۶ برابر ارزش واقعی آن در سال ۲۰۰۸ بود. در چهار کشور ایتالیا، ژاپن، مکزیک و بریتانیا، به نظر می‌رسد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۲ نسبت به سال ۲۰۰۸ کاهش یافته است (شکل ۲). با تبدیل میانگین دستمزد همه کشورهای G20 به دلار آمریکا با استفاده از نرخ برابری قدرت خرید، میانگین ساده دستمزد در اقتصادهای پیشرفته G20 حدود ۴۰۰۰ دلار آمریکا در ماه و در اقتصادهای نوظهور G20 حدود ۱۸۰۰ دلار آمریکا در ماه به دست می‌آید.

رشد بهره‌وری و تأثیر آن بر دستمزد واقعی

رشد بهره‌وری که نشان‌دهنده‌ی خروجی تولید به ازای هر واحد نیروی کار است، عامل کلیدی در دستیابی به افزایش دستمزد واقعی به شمار می‌رود. همان‌طور که در گزارش‌های پیشین «گزارش جهانی دستمزد» اشاره شده است، از اوایل دهه ۱۹۸۰ در چندین اقتصاد بزرگ توسعه یافته، میانگین رشد دستمزد از میانگین رشد بهره‌وری نیروی کار عقب مانده است. این گزارش نشان می‌دهد که از سال ۲۰۰۰ تاکنون، در ۵۲ کشور دارای درآمد بالا که داده‌هایشان دسترس است، رشد دستمزد واقعی کمتر از رشد بهره‌وری بوده است. اگرچه کاهش شدید رشد بهره‌وری نیروی کار در سال ۲۰۲۰ به‌طور موقت این فاصله را کم کرد، اما کاهش دستمزد واقعی در نیمه اول سال ۲۰۲۲، همراه با رشد مثبت بهره‌وری، بار دیگر شکاف بین رشد بهره‌وری و رشد دستمزد را افزایش داده است. در واقع، در سال ۲۰۲۲ شکاف بین رشد بهره‌وری و رشد دستمزد به بالاترین میزان

در اینجا نیز کاملاً قابل مشاهده است، به طوری که دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به میزان ۳/۳ درصد افزایش یافته است. سپس رشد دستمزد در سال ۲۰۲۱ به منفی ۱/۴ درصد کاهش یافته و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۱/۷ درصد رسیده است.

اتحادیه اروپا: در اتحادیه اروپا، که طرح‌های حفظ شغل و یارانه‌های دستمزد در آن تا حد زیادی از اشتغال و سطح دستمزد در طول همه‌گیری محافظت کردند، رشد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به ۰/۴ درصد کاهش پیدا کرد، در سال ۲۰۲۱ به ۱/۳ درصد افزایش یافت و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۲/۴ درصد رسید.

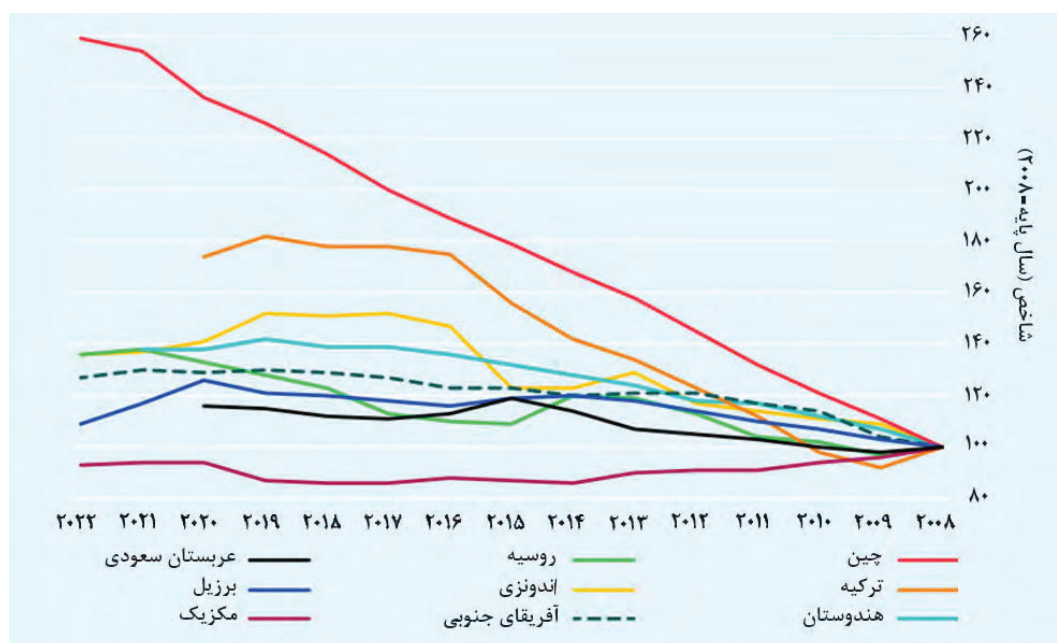
اروپای شرقی: رشد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به ۴/۰ درصد و در سال ۲۰۲۱ به ۳/۳ درصد کاهش یافته و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۳/۳ درصد رسیده است. آسیا و اقیانوس آرام: رشد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به ۱/۰ درصد کاهش یافته است، در سال ۲۰۲۱ به ۳/۵ درصد افزایش پیدا کرده ولی در نیمه اول سال ۲۰۲۲ دوباره به ۱/۳ درصد کاهش یافته است.

آسیای مرکزی و غربی: رشد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ با کاهش ۱/۶ درصدی مواجه شده است، در سال ۲۰۲۱ به شدت بهبود یافته ولی در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به ۲/۵ درصد کاهش یافته است.

آفریقا: شواهد حاکی از سقوط شدید رشد دستمزد واقعی به میزان منفی ۱۰/۵ درصد در سال ۲۰۲۰ و پس از آن رشد دستمزد واقعی به میزان منفی ۱/۴ درصد در سال ۲۰۲۱ و منفی ۰/۵ درصد در نیمه اول سال ۲۰۲۲ است.

کشورهای عربی: روند دستمزد در کشورهای عربی قطعی نیست، اما برآوردها حاکی از رشد پایین دستمزد به میزان ۰/۸ درصد در سال ۲۰۲۰، ۰/۵ درصد در سال ۲۰۲۱ و ۱/۲ درصد در سال ۲۰۲۲ است.

شکل ۲- شاخص دستمزد اقتصادهای در حال پیشرفت گروه G20



خود از ابتدای قرن بیست و یکم رسیده است، به طوری که رشد بهره‌وری ۱۲/۶ واحد درصد بیشتر از رشد دستمزد بوده است.

فراتر از میانگین‌ها: تأثیر بیشتر تورم بر قدرت خرید کم‌درآمدها

هزینه تورم در توزیع درآمد

افزایش تورم اغلب به عنوان بخشی از روایتی تلقی می‌شود که نشان می‌دهد افزایش هزینه‌های زندگی برای همه خانوارها یکسان است. با این حال، گزارش نشان می‌دهد که افزایش تورم می‌تواند تأثیر بیشتری بر هزینه زندگی خانوارهای کم‌درآمد داشته باشد. دلیل این امر آن است که چنین خانوارهایی بیشتر درآمد قابل تصرف خود را صرف کالاهای و خدمات ضروری (خوراک و پوشاک و...) می‌کنند که این اقلام به طور کلی نسبت به اقلام غیرضروری با افزایش

قیمت بیشتری مواجه می‌شوند. برای مثال در مکزیک، خانوارهای در دهک پایین (۱۰ درصد پایین) توزیع درآمد، ۴۲ درصد از درآمد خود را صرف خوراک می‌کنند، در حالی که خانوارهای در دهک بالا تنها ۱۴ درصد از درآمد خود را صرف خوراک می‌کنند. مقایسه روند تغییر قیمت گروه‌های مختلف کالاها با شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) برای حدود ۱۰۰ کشور از همه گروه‌های منطقه‌ای نشان می‌دهد که قیمت مواد غذایی، مسکن و حمل و نقل همگی سریع‌تر از شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) افزایش یافته‌اند. با برآورد تغییر در هزینه زندگی میان سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲ در هر دهک از توزیع درآمد خانوار، گزارش نشان می‌دهد که افزایش هزینه زندگی در بین خانوارهای کم‌درآمد می‌تواند ۱ تا ۴ واحد درصد بیشتر از افزایش هزینه زندگی برای خانوارهای دارای درآمد بالا باشد.

این بدان معناست که حتی اگر دستمزدها برای جبران افزایش میانگین هزینه‌های زندگی، که با شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) سنجیده می‌شود، تعدیل شوند، همچنان خانوارهای کم‌درآمد در بسیاری از کشورها از کاهش قدرت خرید دستمزد کارگران رنج خواهند برد.

تورم و کاهش قدرت خرید حداقل دستمزدها

تعیین حداقل دستمزدها، ابزاری رایج در سراسر جهان برای حمایت از درآمد و قدرت خرید کارگران کم‌درآمد و خانواده‌هایشان است. با این حال، به دلیل اثر شتاب‌گرفتن تورم قیمت‌ها، حداقل دستمزدها در کشورهای مختلف، حتی در مقایسه با میانگین شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI)، به صورت واقعی کاهش یافته است. به عنوان مثال، در طول سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۲، حداقل دستمزد به دلیل افزایش تورم در استرالیا، بلغارستان، جمهوری کره، اسپانیا، آفریقای جنوبی، سریلانکا، بریتانیا و ایالات متحده به صورت واقعی کاهش یافته است. این روندها نشان‌دهنده آن هستند که بحران هزینه‌های زندگی، به طور خاص، ضربه سختی به کارگران کم‌درآمد زده است.

تأثیر بحران کووید-۱۹ و تورم بر مجموع دستمزدهای پرداختی به زنان و مردان

کاهش دستمزد واقعی ناشی از تورم، علاوه بر زیان‌های قابل توجه دستمزدی است که کارگران و خانواده‌هایشان در طول بحران کووید-۱۹ متحمل شده‌اند که بنا به ماهیت، در داده‌های مربوط به میانگین دستمزد منعکس نمی‌شوند. براین اساس، این گزارش به تغییرات در کل دستمزد واقعی (مجموع همه دستمزدهای دریافتی کارکنان با تعدیل تورم) از سال ۲۰۱۹ نگاه کرده است. این تحلیل نشان می‌دهد که چگونه ترکیبی از ازدست‌دادن شغل، کاهش ساعات کار و تعدیلات در دستمزد ساعتی در طول بحران، منجر

به انباشت درآمد ازدست‌رفته برای کارکنان حقوق‌بگیر و خانواده‌هایشان در بسیاری از کشورها شده است.

گزارش حاضر با استفاده از داده‌های ۲۸ کشور که نماینده مناطق و گروه‌های درآمدی مختلف هستند، نشان می‌دهد که در ۲۰ کشور، کل دستمزد پرداختی در سال ۲۰۲۰ بین ۱ تا ۲۶ درصد کاهش یافته است. متوسط کاهش کل دستمزد پرداختی برای نمونه ۲۸ کشوری که داده آنها در دسترس است، ۶/۲ درصد بوده که به طور متوسط معادل با ازدست‌دادن سه هفته دستمزد برای هر کارکن حقوق‌بگیر است. در بین ۲۱ کشوری که برای آنها داده‌های مربوط به سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ در دسترس است، کاهش کل دستمزد پرداختی، معادل چهار هفته دستمزد در سال ۲۰۲۰ و دو هفته در سال ۲۰۲۱ است که نشان‌دهنده ازدست‌رفتن انباشته شش هفته دستمزد طی این دو سال است. کاهش کل دستمزد واقعی در کشورهای دارای درآمد کم و متوسط نسبت به کشورهای دارای درآمد بالا مشهودتر است، زیرا در کشورهای دارای درآمد بالا، حتی زمانی که کاهش در تعداد ساعات کار وجود داشت، طرح‌های حفظ شغل و یارانه‌های دستمزد باعث حفظ اشتغال و سطح دستمزد اسمی در طول قرنطینه‌ها شده است.

تجزیه و تحلیل تغییرات در مجموع دستمزدهای پرداختی به زنان و مردان

تحلیل سهم مؤلفه‌های مختلف - یعنی تغییرات اشتغال (از جمله مشاغل و ساعات کارکرد)، تغییرات در دستمزد اسمی و تغییرات ناشی از تورم - نشان می‌دهد که «کاهش اشتغال» محرک اصلی تغییر در کل دستمزد پرداختی در طول سال ۲۰۲۰ بوده است. در بسیاری از کشورها، کاهش درصد کل دستمزد پرداختی نسبت به کاهش اشتغال کمتر بود؛ زیرا افرادی که شغل خود را از دست دادند، تمایل بیشتری به داشتن دستمزد پایین‌تری داشته‌اند.

در سال ۲۰۲۱، دومین سال همه‌گیری، نتایج اشتغال به‌طور کلی شروع به بهبود کرد، اما تجزیه و تحلیل، ظهور قوی تورم را به‌عنوان عاملی که تأثیر منفی بر رشد کل دستمزد پرداختی دارد، نشان می‌دهد. برآوردها از حدود ۳۰ کشور نشان می‌دهد که سهم تورم در کاهش کل دستمزد پرداختی از ۱ تا ۱۸ درصد بوده است. در سال ۲۰۲۲، تورم به عامل اصلی کاهش کل دستمزد پرداختی تبدیل شده است؛ بنابراین، در ۱۲ کشوری که داده‌ها را تا سه‌ماهه اول سال ۲۰۲۲ دارند، تورم کل دستمزد واقعی را کاهش داده، به‌طوری که سهم آن از ۲/۲ تا ۱۸/۲ درصد است.

اگر کل دستمزدهای پرداختی به زنان و مردان جداگانه در نظر گرفته شود، برآوردها نشان می‌دهد که ازدست‌دادن شغل (از جمله مشاغل و ساعات کارکرد) از سال ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۲ در میان زنان بیشتر بوده است، به‌ویژه در سال ۲۰۲۰، اگرچه سطح اشتغال طی دو سال گذشته برای هر دو گروه زن و مرد بهبود یافت، هم‌زمان با آن و به‌ویژه در سال ۲۰۲۰، افزایش دستمزد متوسط برای زنان بیشتر بوده است. این نشان می‌دهد که ازدست‌دادن شغل زنان حتی بیشتر از مردان در میان کارگران کم‌دستمزد متمرکز بوده است که منجر به اثر ترکیبی قوی‌تر و در نتیجه جهش بیشتر در دستمزد متوسط زنان شده است؛ بنابراین، زنان باوجود ازدست‌دادن بیشتر مشاغل نسبت به مردان در تقریباً همه کشورها، به‌خصوص در سال ۲۰۲۰، کاهش کمتری در کل دستمزد پرداختی را تجربه کرده‌اند.

همچنین، مشخص شد که سهم تورم در کاهش کل دستمزد پرداختی برای زنان و مردان، به‌ویژه در سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲، مشابه است.

توزیع دستمزدها و اشتغال در بخش‌های رسمی و غیررسمی اقتصاد

این تحلیل نشان می‌دهد که چگونه اشتغال و دستمزد

کارگران کم‌دستمزد و کارگران بخش غیررسمی به‌طور نامتناسبی تحت تأثیر قرار گرفته‌اند. این گزارش، کارگران حقوق‌بگیر را بر اساس درآمد ماهانه آنها به پنج گروه تقسیم می‌کند: یک گروه نماینده ۲۰ درصد پایین توزیع دستمزد، گروه دیگر ۲۰ درصد بالا و سه گروه میانی که هرکدام ۲۰ درصد از توزیع را داشته‌اند. در ۸ مورد از ۱۱ کشور، کاهش اشتغال در سال ۲۰۲۰ در گروه‌های اول کم‌دستمزد و دوم کم‌دستمزد بیشتر بوده است، درحالی که در ۷ مورد از ۱۱ کشور، افراد در گروه کم‌دستمزد نسبت به سال ۲۰۱۹ دستمزد اسمی و واقعی پایین‌تری دریافت کرده‌اند. به‌طور مشابه، کاهش اشتغال در بین کارکنان حقوق‌بگیر در بخش غیررسمی بیشتر از کارکنان رسمی بوده است.

نابرابری دستمزد و شکاف جنسیتی در دستمزد نابرابری دستمزد

وضعیت نابرابری دستمزد در چند سال گذشته چگونه تغییر کرده است؟ نگاهی اولیه به برآوردهای مختلف نابرابری بر اساس داده‌های چندین کشور از مناطق و گروه‌های درآمدی مختلف نشان می‌دهد که پاسخ کلی به این سؤال وجود ندارد. در ۱۰ مورد از ۲۲ کشوری که مورد مطالعه قرار گرفتند، نابرابری دستمزد ماهانه افزایش یافته است، درحالی که در ۱۲ کشور باقیمانده کاهش یافته است. اگرچه استثنائاتی وجود دارد، اما در اکثر کشورها جهت تغییر در نابرابری دستمزد ماهانه (مثبت یا منفی) با جهت تغییر در نابرابری دستمزد ساعتی مطابقت دارد.

کاهش نابرابری دستمزد در برخی از کشورها ممکن است حداقل تا حدی به دلیل اثر ترکیبی باشد. اگر کارگرانی که در طول بحران کووید-۱۹ شغل خود را از دست دادند، عمدتاً کارگران کم‌دستمزد بوده‌اند، ممکن است به دلیل فشرده‌تر شدن توزیع دستمزد در میان کارکنان باقی‌مانده، معیارهای نابرابری دستمزد کاهش یافته باشد.

در این گزارش برای بررسی این فرضیه، تغییرات در نابرابری دستمزد بین موارد ناشی از اثر ترکیبی و موارد ناشی از یک مؤلفه «ساختاری» (فشرده‌گی دستمزد ناشی از به‌عنوان مثال، افزایش حداقل دستمزد) تفکیک شده است. یافته‌ها قطعی نیستند، تقریباً نیمی از کشورها افزایش نابرابری ساختاری و نیمی دیگر کاهش نابرابری را نشان می‌دهند. باین حال، تجزیه و تحلیل‌ها نابرابری‌های دستمزد ساختاری را در برخی از کشورها نشان می‌دهند که ممکن است با گذشت زمان و بهبود سطح اشتغال و از بین رفتن تدریجی اثر ترکیبی در داده‌ها، بیشتر به چشم بیایند. اگر به این جنبه‌های ساختاری رسیدگی نشود، این خطر وجود دارد که بحران کووید-۱۹ ممکن است «زخمی» در بازار کار آنها به شکل نابرابری بالاتر دستمزد باقی بگذارد.

در اینجا باید توجه داشت که کاهش نابرابری دستمزد لزوماً به معنای کاهش نابرابری کل درآمد نیست. هنگامی که اثر ترکیبی باعث فشرده‌تر شدن توزیع دستمزد می‌شود - برای مثال، زمانی که کارگران کم‌دستمزد شغل خود را از دست می‌دهند - ممکن است منجر به بیکاری بیشتر در بین خانوارهای کم‌درآمد شده و در نهایت باعث افزایش نابرابری درآمد شود.

شکاف جنسیتی در دستمزد

به نظر نمی‌رسد شکاف کلی دستمزد جنسیتی نسبت به سال‌های قبل از شیوع همه‌گیری به‌طور قابل‌توجهی تغییر کرده باشد.

برآوردهای ارائه شده در گزارش دستمزد جهانی ۲۰۱۹/۲۰۱۸ با استناد به داده‌های ۸۰ کشور، حاکی از میانگین جهانی شکاف دستمزد جنسیتی حدود ۲۰ درصد بود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۸).

گزارش حاضر، روند شکاف دستمزد جنسیتی را در نمونه محدودتری از کشورها بررسی می‌کند و تغییر بسیار

کمی بین ۲۰۱۹ و ۲۰۲۱ (۲۲ درصد) را نشان می‌دهد. در بین ۲۲ کشور، شکاف دستمزد جنسیتی با وزن‌دهی عوامل در ۹ کشور افزایش و در ۱۳ کشور کاهش یافته است. به‌طور کلی، شکاف دستمزد جنسیتی در این کشورها تحت تأثیر قابل‌توجهی از بحران کووید-۱۹ قرار نگرفته است. در حالی که برآوردها بر اساس میانگین دستمزد ساعتی، کاهش متوسط ۰/۶ درصد نقطه‌ای را در بین ۲۲ کشور نشان می‌دهند، بر اساس میانگین درآمد ماهانه، افزایشی کمتر از ۰/۱ درصد نقطه‌ای را نشان می‌دهند. با توجه به اینکه شکاف دستمزد جنسیتی همچنان به‌طور مداوم در سراسر کشورها و مناطق بالا است، برای مقابله با نابرابری جنسیتی در بازار کار، تلاش‌های بیشتری لازم است.

بحث سیاستی

بحران تورم و سیاست‌گذاری

هم‌زمان با آغاز روند بهبود از بحران کووید-۱۹، تأثیر روبه‌افزایش یک بحران تورمی فراگیر و شدید، همراه با کُندی رشد اقتصادی جهانی (که بخشی از آن ناشی از جنگ اوکراین و بحران انرژی جهانی است)، رشد دستمزد واقعی را در بسیاری از کشورها و مناطق به سمت ارقام منفی سوق می‌دهد. در این راستا، اتخاذ تدابیر لازم برای حفظ سطح زندگی کارگران حقوق‌بگیر و خانواده‌هایشان بیش از هر زمان دیگری ضروری است. بخش پایانی گزارش، مروری بر گزینه‌های سیاستی و پاسخ به بحران هزینه‌های زندگی را ارائه می‌کند.

از سه‌ماهه دوم سال ۲۰۲۲ به بعد، بانک‌های مرکزی و مقامات پولی در سراسر جهان به بحران تورم فعلی از طریق افزایش نرخ بهره برای جلوگیری از افزایش بیشتر تورم پاسخ داده‌اند. باین حال، سیاست پولی انقباضی می‌تواند منجر به نتایج نامطلوبی برای اقشار خاصی از جامعه شود و دوره‌ای از رکود را به دنبال داشته باشد. اگرچه بانک‌های مرکزی از این

خطر آگاه هستند، اما سناریوی جایگزین ادامه تورم قیمت‌ها، ناخوشایندتر تلقی می‌شود. سؤال کلیدی در این رابطه این است که آیا احتمالاً مارپیچ دستمزد-قیمت ایجاد می‌شود؟ با استناد به شواهد تجربی، گزارش حاضر نشان می‌دهد که دستمزدهای اسمی با تورم اندازه‌گیری شده توسط شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) هم‌گام نشده‌اند و شکاف بین رشد دستمزد و رشد بهره‌وری نیروی کار در کشورهای دارای درآمد بالا همچنان در حال افزایش است، به گونه‌ای که بهره‌وری نیروی کار در نیمه اول سال ۲۰۲۲ افزایش یافته و دستمزدها به صورت واقعی کاهش یافته‌اند؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که در بسیاری از کشورها امکان افزایش دستمزدها بدون ترس از ایجاد مارپیچ دستمزد-قیمت وجود دارد.

باتوجه به اینکه پیش از همه‌گیری، ۳۲۷ میلیون نفر از کارکنان حقوق‌بگیر، معادل ۱۹ درصد از کل کارکنان حقوق‌بگیر جهان، دستمزدی برابر یا کمتر از حداقل دستمزد ساعتی قابل اجرا دریافت می‌کردند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۰ الف)، تعدیل مناسب حداقل دستمزد به خودی خود می‌تواند کمک قابل توجهی به بهبود سطح زندگی خانوارهای کم‌درآمد در بحران کنونی هزینه‌های زندگی داشته باشد. اهمیت حداقل دستمزد به عنوان ابزاری برای عدالت اجتماعی با این واقعیت برجسته می‌شود که ۹۰ درصد از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، نظام‌هایی برای تعیین حداقل دستمزد دارند. حداقل دستمزد می‌تواند از کارگران کم‌درآمد در برابر کاهش شدید قدرت خرید در دوران تورم بالا محافظت کند.

بالین حال، برای مؤثر بودن این سازوکار، ضروری است که حداقل دستمزد به طور منظم و با در نظر گرفتن نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان، همراه با عوامل اقتصادی، تعدیل شود. این فرایند تعدیل باید با مشارکت کامل شرکای اجتماعی (کارفرمایان، کارگران و دولت) و بر اساس گفتگوی اجتماعی مبتنی بر شواهد، مطابق با کنوانسیون تعیین

حداقل دستمزد، ۱۹۷۰ (شماره ۱۳۱) انجام شود. گفتگوی اجتماعی به شکل کارا و قدرتمند، از جمله چانه‌زنی دسته‌جمعی، می‌تواند در دستیابی به تعدیلات دستمزد در طول بحران نقش به‌سزایی داشته باشد. پیش‌شرط این امر، نمایندگی کافی صدای کارفرمایان و کارگران است. به عبارت دیگر، برای اینکه گفتگوی اجتماعی مؤثر باشد، لازم است که هر دو طرف - یعنی کارفرمایان و کارگران - به درستی در مذاکرات مربوط به دستمزد و سایر شرایط کاری، نماینده داشته باشند.

علاوه بر این، گفتگوی اجتماعی می‌تواند از به کارگیری شواهد تجربی قوی برای اطلاع‌رسانی مذاکرات دوجانبه یا سه‌جانبه بهره‌مند شود. گزارش حاضر بر اهمیت استفاده از داده‌های مرتبط برای بررسی تأثیر بحران کووید-۱۹ بر نتایج بازار کار کارکنان حقوق‌بگیر تأکید دارد. از چنین داده‌هایی می‌توان به طور خاص برای تفکیک تأثیر ترکیب اشتغال بر نتایج دستمزد استفاده کرد که منجر به درک دقیق‌تری از چگونگی تأثیر بحران بر کارکنان در سراسر عرصه توزیع دستمزد^۱ می‌شود.

سیاست‌های تکمیلی که می‌توانند تأثیر بحران هزینه‌های زندگی را بر خانوارها کاهش دهند، از اقداماتی هستند که گروه‌های خاص را هدف قرار می‌دهند، از کالابریک‌های مبتنی بر نیاز که به خانوارهای کم‌درآمد برای خرید کالاهای ضروری ارائه می‌شود گرفته، تا مداخلات عمومی تر به منظور کاهش هزینه‌های زندگی برای همه خانوارها، مانند کاهش (اغلب موقت) مالیات غیرمستقیم بر کالاها و خدمات برای همه. برای مثال، بسیاری از دولت‌ها در حال حاضر به خانوارهای کم‌درآمد کالابریک‌های انرژی ارائه می‌دهند تا به آن‌ها در مقابله با بحران انرژی فعلی کمک کنند. همچنین کاهش مالیات بر ارزش افزوده می‌تواند فشار تورم را بر

۱- توزیع دستمزد: مفهومی در اقتصاد کار است که نشان می‌دهد چه تعداد کارگر در چه سطوح دستمزدی قرار دارند.

همکاری اقتصادی و توسعه به‌طور مشترک راه‌اندازی شد، برای یادگیری از نمونه‌های موفق سنجش و نظارت بر شکاف‌های دستمزد در سطح ملی، و آشنایی با ابزارهایی که برخی از اقتصادهای بزرگ در حال اعمال هستند و درک اینکه کدام‌یک در کاهش تبعیض جنسیتی در دستمزد بین زنان و مردان مؤثرتر هستند، استفاده کنند.

اگرچه بحران سلامت و اخیراً شروع جنگ در اوکراین ابهامات زیادی ایجاد کرده است، اما مهم این است که تلاش‌های جهانی برای تأمین مالی و بسیج منابع برای پیشبرد دستور کار توسعه پایدار ۲۰۳۰ سازمان ملل متحد ادامه یابد. ۱۷ هدف توسعه پایدار خواهان جهانی‌سازی از فقر شدید و با فرصت‌های برابر برای همه برای تحقق کامل ظرفیت خود هستند. براین اساس، در سال ۲۰۲۱، دبیرکل سازمان ملل متحد دستور کار کلیدی از اقدامات پیشنهادی را در قالب ۱۲ تعهد ارائه کرد که در مجموع به دنبال تأکید مجدد بر همبستگی جهانی به‌عنوان راهی برای غلبه بر بحران‌ها هستند. این سند که «دستور کار مشترک ما» نام دارد، تقویت کار شایسته را به‌عنوان یکی از این اقدامات کلیدی ذکر می‌کند (سازمان ملل متحد، ۲۰۲۱). ایجاد اشتغال دارای دستمزد مناسب، همراه با سیاست‌هایی برای تضمین دستمزدهای مناسب که مرتبط با چندین هدف توسعه پایدار است، می‌تواند سهم حیاتی در پیشبرد عدالت اجتماعی داشته باشد.

خانوارها کاهش دهد و درعین حال به کاهش بیشتر تورم کمک کند. برخی از کشورها برای تأمین مالی این اقدامات، مالیات‌های مبتنی بر سود اتفاقی را بر شرکت‌های نفت و گاز وضع کرده‌اند.

برای کاهش بیشتر نابرابری‌های جنسیتی در دستمزد در دنیای کار، اقدامات قابل توجهی لازم است. این موارد شامل رسیدگی به بخشی از شکاف جنسیتی در دستمزد است که با توجه به ویژگی‌های بازار کار زنان قابل تبیین است، یعنی با ارتقای سطح تحصیلات زنان، تلاش برای توزیع عادلانه‌تر فرصت‌های شغلی میان زنان و مردان در مشاغل و صنایع مختلف باید انجام گیرد. این امر همچنین شامل مدیریت و رسیدگی به سایر عواملی است که مبنای شکاف جنسیتی در دستمزد هستند - به‌ویژه از طریق کاهش شکاف دستمزد مادران، افزایش دستمزد در بخش‌ها و صنایع کم‌ارزش و زنانه و اجرای چارچوب‌ها و سیاست‌های حقوقی برای افزایش شفافیت دستمزد در سطح بنگاه با هدف از بین بردن تبعیض جنسیتی در دستمزد.

کشورهای سراسر جهان باید از سکوهایی نظیر «ائتلاف بین‌المللی دستمزد برابر» که در سپتامبر ۲۰۱۷ توسط سازمان بین‌المللی کار، زنان سازمان ملل^۱ و سازمان UN Women یا زنان سازمان ملل، نهاد برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان سازمان ملل متحد است. این نهاد در سال ۲۰۱۰ با ادغام دو نهاد پیشین، یعنی دفتر برابری جنسیتی و صندوق توسعه زنان ملل متحد (UNIFEM) تأسیس شد.

منابع

- [1] International Monetary Fund. World Economic Outlook Update: Gloomy and More Uncertain. IMF. 2022 July.
- [2] International Labour Organization. ILO Monitor on the World of Work, Ninth Edition. ILO. 2022 May.
- [3] International Monetary Fund. World Economic Outlook: War Sets Back the Global Recovery. IMF. 2022 April.