

الهدف ١٠: الحد من عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها
الغاية ١٠-٤: اعتماد سياسات، ولا سيما سياسات مالية وسياسات بشأن الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق
مزيد من المساواة تدريجياً
المؤشر ١٠-٤-١: حصة العمل في الناتج المحلي الإجمالي، بما في ذلك الأجور ومدفوعات الحماية الاجتماعية

المعلومات المؤسسية

المنظمة/ المنظمات:

منظمة العمل الدولية (ILO)

المفاهيم والتعاريف

التعريف:

حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) هي مجموع تعويضات الموظفين المعطاة كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي، وهو مقياس إجمالي المخرجات. ويقدم هذا المؤشر معلومات حول الحصة النسبية من المخرجات والتي يتم دفعها كتعويض للموظفين مقارنة بالحصة المدفوعة لرأس المال في عملية الإنتاج لفترة مرجعية معينة.

الأساس المنطقي:

تسعى حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي إلى الإبلاغ عن الحصة النسبية للناتج المحلي الإجمالي التي تستحق للموظفين مقارنة بالحصة التي تتراكم على رأس المال في فترة مرجعية معينة.

من أجل تفسير هذا المؤشر بفعالية، من المهم اعتباره جنباً إلى جنب مع اتجاهات النمو الاقتصادي. ويمكن لحصة تعويض العمل في الناتج الوطني أن تسلط الضوء على المدى الذي يمكن أن يترجم من خلاله النمو الاقتصادي إلى دخل أعلى للموظفين بمرور الوقت. في فترات الركود الاقتصادي، توفر حصة الأجور إشارة إلى المدى الذي يقلل فيه انخفاض الإنتاج من مدخول العمل مقارنة بالأرباح. وإذا ما انخفض مدخول العمل بمعدل أكبر من الأرباح، فمن المتوقع أن تنخفض حصة الأجور. والعكس صحيح، فإذا كان هناك انخفاض حاد في الأرباح أكثر من الانخفاض في مدخول العمل، فإن نصيب الأجور سيرتفع. وبالنسبة لأي مستوى من الناتج المحلي الإجمالي والأرباح، يمكن أن تنخفض حصة الأجور كنتيجة لانخفاض الاعمال المدفوعة الأجر أو انخفاض الأجور أو مزيج من الاثنين معاً.

غالباً ما تؤدي الزيادة في الإنتاج والناتج المحلي الإجمالي إلى تحسين مستويات المعيشة للأفراد في الاقتصاد، ولكن هذا الأمر سيعتمد على توزيع الدخل الحقيقي والسياسة العامة من بين عوامل أخرى.

إذا كان هناك عدد كبير من العمال غير المقيمين أو العاملين الموسمييين أو التدفقات الخارجية لدخل الملكيات بحيث تختلف قيمة الإنتاج عن دخل المقيمين، فقد يكون هناك حالة زيادة أو نقص في التقييم لمستويات معيشة السكان.

المفاهيم:

تعويضات الموظفين هي مجموع المكافآت النقدية أو العينية التي تدفع للموظف من قبل الشركة عن العمل الذي قام به الموظف خلال الفترة المحاسبية. وتشمل تعويضات الموظفين: (١) الأجر والمرتبات (النقدية أو العينية) و (٢) اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يدفعها أصحاب العمل. وينظر هذا المفهوم إلى تعويض الموظفين باعتباره تكلفة على صاحب العمل، وبالتالي فإن التعويض يعادل الصفر مقابل العمل غير المأجور الذي يضطلع به طواعية. بالإضافة إلى أنه لا يشمل الضرائب التي يدفعها أرباب العمل على فاتورة الأجر والمرتبات، مثل ضريبة المرتبات.

يجب أن يتم إنتاج المؤشر باستخدام بيانات تغطي جميع الموظفين وجميع الأنشطة الاقتصادية.

يمثل الناتج المحلي الإجمالي القيمة السوقية لجميع السلع والخدمات النهائية المنتجة خلال فترة زمنية محددة (لأغراض هذا المؤشر، سنة) في أراضي البلاد.

الموظفون هم جميع العمال الذين يشغلون نوع العمل الذي يُعرّف بأنه وظائف مدفوعة الأجر، أي وظائف يشغل فيها شاغلو الوظائف عقود عمل صريحة أو ضمنية تمنحهم مكافأة أساسية لا تعتمد مباشرة على إيرادات الوحدة التي يعملون بها. ويتكون مجموع العمالة من الموظفين والعاملين لحسابهم الخاص.

التعليقات والقيود:

بصفة عامة، ستقل حصة العمالة في الناتج المحلي الإجمالي من نسبة الناتج المحلي الإجمالي المتراكمة على إجمالي العمالة، حيث أنها لا تغطي سوى تعويضات الموظفين ولا تشمل دخل العمالة للعاملين لحسابهم الخاص. وبالتالي قد يكون المؤشر أقل أهمية في البلدان التي تكون فيها نسبة كبيرة من العمالة في العمل الحر. ومع ذلك، يمكن تقدير حصة عمالية معدلة تأخذ في الاعتبار دخل العمالة للعاملين لحسابهم الخاص.

قد يستثني الناتج المحلي الإجمالي الأنشطة التي يصعب قياسها وقد يتفاس في الإبلاغ عنها، مثل التحويلات في القطاع غير الرسمي أو في الأسواق غير القانونية، وما إلى ذلك، مما يؤدي إلى النقص في تقدير الناتج المحلي الإجمالي. إضافة إلى ذلك، لا يفسر الناتج المحلي الإجمالي التكاليف الاجتماعية والبيئية للإنتاج، وبالتالي فهو ليس مقياسًا جيدًا لمستوى الرفاهية بشكل عام.

المنهجية

طريقة الحساب:

حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي = مجموع تعويضات الموظفين / الناتج المحلي الإجمالي * ١٠٠

التفصيل:

لا توجد عمليات تفصيل مطلوبة لهذا المؤشر.

مصادر البيانات

مصادر البيانات الأولية الموصي بها لهذا المؤشر هي تقديرات الحسابات الوطنية للنتائج المحلي الإجمالي وتعويضات الموظفين. سوف تعتمد دورية هذا المؤشر على بيانات الحسابات الوطنية المنتجة في البلد المعني.

يجب تقديم مصدر البيانات عند تقديم تقديرات المؤشر، بالإضافة إلى مراجعة نظام الحسابات القومية (ويفضل نظام الحسابات القومية ٢٠٠٨). يجب تحديد تعريف مفهوم تعويض الموظفين، أو بدلاً من ذلك، إذا تم استخدام مفهوم آخر كدخل الأجور أو دخل العمل، يجب الإشارة إلى ذلك بوضوح.

توافر البيانات

لا ينطبق

الجدول الزمني

لا ينطبق

الجهات المزودة بالبيانات

مكاتب الإحصاءات الوطنية

الجهات المجمعّة للبيانات

منظمة العمل الدولية

المراجع

دليل الموارد الموحدّة:

المراجع:

قاعدة بيانات ILOSTAT:
www.ilo.org/ilostat

بيانات ومؤشرات الحماية الاجتماعية لمنظمة العمل الدولية:
<http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeld=10&lang=EN>

نظام الحسابات القومية:
<http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp>

دليل دينيت لمؤشرات العمل:
http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang--en/index.htm