

إعادة بناء القوة العمالية

التفتيت المنهج لقوة العمال في مواجهة أربابهم
أدى إلى كبح الأجور في الولايات المتحدة
لورانس ميشيل



يعترف

السياسيون في الحزبين السياسيين الأمريكيين في الوقت الحالي بجمود الأجور، وتبنوا آراء تزعم بأن «النظام يتم التلاعب به». ويركز بعضهم على عدد المهاجرين وما يعتبرونه تجارة غير عادلة مع الصين، بينما يركز آخرون على الكيانات الاحتكارية التي ترفع الأسعار وتجنّي أرباحا طائلة. غير أنه لا يوجد اتفاق حول الأسباب أو الأطراف التي ساهمت في التلاعب بالنظام.

وفي الواقع، وكما تبين دراستي الجديدة التي قمت بتأليفها مع الزميلين جوش بيفنز وهايدي شيرهولز بعنوان «Explaining Wage Suppression»، فقد ظلت الأجور منخفضة في الولايات المتحدة نتيجة تجريد العاملين من قوتهم بشكل ممنهج بسبب ممارسات الشركات والسياسات الاقتصادية التي تم تطبيقها—أو الإصلاحات التي تم تعطيلها—بإعزاز من الشركات وأصحاب الثروات. وأدى تراجع القوة العمالية إلى كبح الأجور وزيادة عدم المساواة في الأجر وتفاقم الفروق العرقية. وتتمثل الآليات المحددة التي أدت إلى تحول ميزان القوى على هذا النحو في مستويات البطالة المفرطة، والعمالة، وتقويض معايير العمل وضعف إنفاذها، وإضعاف القدرة على التفاوض الجماعي، والتغيرات في هيكل الشركات التي أضرت بمصلحة العمال. وتتطلب استعادة أنماط النمو التي تخدم مصالح الغالبية العظمى تطبيق سياسات جديدة تتمركز حول إعادة بناء القوة العمالية.

وعلى مدار العقود الأربعة الماضية، ازدادت دخول نسبة الواحد في المائة والواحد من عشرة في المائة الأكثر ثراء بمقدار ١٥٨٪ و٢٤١٪ على الترتيب. وبينما ازدادت إنتاجية الاقتصاد ككل بحوالي ٧٠٪، ارتفع أجر العمال العاديين في الساعة الواحدة بأقل من ١٢٪. ومنذ عام ٢٠٠٠، انخفض نصيب العمالة من الدخل انخفاضاً مطرداً.

ويمكن عزو أنماط الأجور والناتج الاقتصادي تلك إلى الأثر التراكمي للسياسات وممارسات الشركات التالية التي ساهمت بصورة ممنهجة في تقويض القوة التفاوضية لمعظم العاملين.

السياسات الإنكماشية

أدت السياسات النقدية والمالية والتجارية إلى بطالة مفرطة تتجاوز مستوى التوظيف الكامل. ومنذ عام ١٩٧٩، كانت مخاطر التضخم هي مصدر القلق الأكبر بالنسبة لصناع السياسات في مجلس الاحتياطي الفيدرالي الذين لم يستغلوا منافع التوظيف الكامل. وأدى هذا المنهج إلى بطالة مفرطة أضرت أكثر ما أضرت العاملين ذوي الأجور المنخفضة والمتوسطة، وتركز هذا التأثير بين العاملين من ذوي البشرة السوداء.

ولو كان قد تم تثبيت مستوى التوظيف الكامل عند ٥٪ بين عامي ١٩٧٩ و٢٠٠٧ لأدى ذلك إلى ارتفاع وسيط الأجور بنسبة ١٨٪ إلى ٢٨٪ بحلول عام ٢٠٠٧ (دراسة

Bivens and Zipperer 2018). وكانت مشكلة الأجور قد تفاقمت لاحقاً بسبب التداعيات الجسيمة الناجمة عن ارتفاع البطالة لفترة طويلة عقب الركود الكبير الناتج عن سياسة المالية العامة التقشفية سواء على المستوى الاتحادي أو على مستوى الولايات. ونتج عن هذه البطالة المفرطة اتساع فجوة الأجور بين العاملين ذوي البشرة السوداء والبيضاء بمقدار ٩ نقاط مئوية منذ عام ١٩٧٩.

العمالة وفق شروط الرأسمالية

بدأت مسيرة العمالة، التي تشكلت ملامحها الأساسية بفعل قرارات السياسة الدولية التي ساهمت بدورها في تعظيم أثر العمالة في كبح الأجور، ووقع الجزء الأكبر من الضرر على العاملين ذوي البشرة السوداء واللاتينيين. وتخلص دراسة Bivens (2013) إلى أن تدفقات التجارة مع البلدان ذات الأجور المنخفضة أدت على الأرجح إلى تراجع أجور العاملين غير الحاصلين على تعليم جامعي لمدة ٤ سنوات بحوالي ٥,٦٪ — أي خسائر سنوية بقيمة ٢٠٠٠ دولار أمريكي تقريباً. وتؤكد دراسات أخرى هذه النتائج.

وكانت العمالة الناتجة عن التطور التكنولوجي والتغيرات السياسية فقط لدى شركائنا التجاريين تؤدي دائماً على الأرجح إلى كبح نمو الأجور. غير أن إخفاقات السياسات الأمريكية ساهمت بدرجة كبيرة في تفاقم هذه الآثار المدمرة: الإخفاق في توفير تعويضات معقولة أو السعي محلياً في المقابل لدعم القوة التفاوضية للطرف الخاسر، والإخفاق في معالجة أوجه عدم الاتساق بين أسعار العملات التي نتج عنها عجز كبير في ميزان التجارة وفقدان الوظائف في قطاع الصناعة التحويلية، وإقرار اتفاقيات تجارية ساهمت في تقويض القوة الاقتصادية للعمال وحماية أرباح الشركات. وشجع ذلك أصحاب الأعمال في الولايات المتحدة على إحلال الواردات محل السلع التي كان العمال الأمريكيون ينتجونها في السابق.

إضعاف النقابات

كان التفاوض الجماعي هو الممارسة الأساسية التي استند إليها العمال متوسطو الدخل في تحديد أجورهم، لذلك كان تفقيت التمثيل النقابي هو العامل الأساسي وراء كبح نمو أجور الرجال في الطبقة المتوسطة (الذين تراجع قدرتهم على التنظيم النقابي بدرجة أكبر مقارنة بالنساء). وأكدت الدراسات الأكاديمية المنشورة في منتصف الثمانينات أن قوة التفاوض الجماعي تؤدي إلى زيادة المساواة بين الأجور، بينما يؤدي تراجعها إلى عدم المساواة. وتشير دراسة Fortin, Lemieux, and Lloyd (2019) إلى أن تفقيت النقابات يعزى إليه ٢٩٪ إلى ٣٧٪ من نمو عدم المساواة في أجور الرجال و٣٧٪ من الفجوة المتزايدة بين الرجال مرتفعي الدخل ومتوسطي الدخل. ويعني ذلك أن تفقيت النقابات أدى إلى تراجع وسيط أجور الرجال بمقدار ٣٣,٠ نقطة مئوية سنوياً. وكان تأثيره أقل على عدم المساواة في أجور النساء، حيث يفسر حوالي ١٠٪ إلى ١٣٪



من نمو عدم المساواة الكلي و١٣٪ من نمو فجوة الأجور في النصف الأعلى من توزيع الدخل.

ويمكن عزو تراجع التغطية النقابية في القطاع الخاص (من ٢٣٪ تقريبا عام ١٩٧٩ إلى ٧٪ فقط عام ٢٠١٩) أساسا إلى تغير ممارسات الشركات والأحكام القضائية التي قوضت قدرة العمال على التنظيم النقابي والتفاوض. وتشير الشواهد المستمدة من استطلاعات الرأي إلى مطالبة الكثيرين بالتفاوض الجماعي دون تلبية لطلبهم: ففي عام ٢٠١٧، أعرب حوالي نصف العمال غير المنتسبين إلى نقابات عن رغبتهم في التفاوض الجماعي، مما يعني أن حوالي ٥٨ مليون عامل غير ممثلين بالنقابات.

تدني معايير العمل

ساعد التراجع متعدد الأبعاد في معايير العمل وضعف إنفاذها على كبح الأجور.

فقد أدى الإخفاق الشديد في الحفاظ على حد أدنى ملائم للأجور إلى تراجع دخل العاملين في الثلث الأدنى من توزيع الدخل، مما أثر تأثيرا حادا على العاملين من ذوي البشرة السوداء واللاتينيين والنساء. وفي عام ٢٠١٩، كان الحد الأدنى للأجر على مستوى الولايات أقل بنسبة ٢٥٪ مقارنة بذروته عام ١٩٦٨، بالرغم من تضاعف الإنتاجية. ويفسر تآكل الحد الأدنى للأجور الجزء الأكبر من التحول في فجوة الأجور بين العمال ذوي الأجور المنخفضة والمتوسطة.

كذلك تناقص نطاق استحقاق الأجر الإضافي الذي يكفل الحماية للعمال. ففي عام ١٩٧٥، كان حوالي نصف العاملين الذين يتقاضون رواتب منتظمة ينطبق عليهم حد استحقاق الأجر الإضافي — أي الحد الذي يستحق العاملون دونه الحصول على أجر إضافي تلقائيا — وتراجعت هذه النسبة إلى ١٠٪ فقط من هؤلاء العمال بحلول عام ٢٠١٤.

ويؤدي ضعف إنفاذ معايير العمل إلى تفاقم مشكلة الأجور من خلال السماح بسرقة جزء كبير منها: حيث تتم سرقة الأجور عندما يمتنع أرباب الأعمال عن دفع الأجور التي يستحقها العمال، بما في ذلك دفع أجور تقل عن الحد الأدنى أو عدم دفع الأجر الإضافي. وفي عام ٢٠١٦، بلغت خسائر العمال منخفضي الأجر أكثر من ٥٠ مليار دولار أمريكي بسبب سرقة أجورهم، وهو ما يتجاوز بكثير حجم الخسائر الناجمة عن سرقة الممتلكات في حوادث السطو المسلح. ويقع الضرر الأكبر لسرقة الأجور على العمال منخفضي الأجر والمهاجرين، وتبلغ الخسائر حوالي ٣٪ من مجموع أجور شريحة الستين في المائة الدنيا من أصحاب الدخل. ومن غير الممكن قياس نمو سرقات الأجور على مدار أربعة عقود، ولكن الخبراء يعتقدون أن الأمر أصبح مستشريًا الآن — حيث يمكن القول إن نسبة خسائر الأجور الناجمة عن السرقة قد ازدادت بنسبة ١,٥٪ إلى ٢٪ من مجموع الأجور مقارنة بعام ١٩٧٩.

وتنشأ في سوق العمل مناطق حرة غير خاضعة لمعايير العمل بسبب سياسة الهجرة. فحوالي ٦٪ من العمال، بما في

ذلك العمال غير الموثقين والزائرون، يفتقرون إلى حماية كاملة من القوة السوقية التي يتمتع بها أرباب الأعمال. ويؤدي نمو طبقة العمالة المهاجرة المستغلة إلى تقويض معايير الأجور والتوظيف ويفرض ضغوطا خافضة للأجور. وتجدر الإشارة إلى أن التركيز هنا لا يكون على حصول المهاجرين على وظائف الآخرين، ولكن على ضعف معايير العمل وتدابير حماية العاملين الذي يجعل المهاجرين عرضة للاستغلال.

كذلك استحدثت أرباب الأعمال اتفاقيات مبتكرة أجبر العاملون على توقيعها، مما حد من فرصهم الوظيفية وقدرتهم على مقاضاة أرباب الأعمال أمام المحاكم والهيئات الحكومية: وتؤدي هذه الاتفاقيات إلى كبح الأجور، وهو الغرض المرجو منها. فاتفاقيات عدم المنافسة، على سبيل المثال، تمنع العاملين في شركة ما من الانتقال للعمل في شركة منافسة؛ مما يحد في الوقت الحالي من الفرص الوظيفية لحوالي ٢٨٪ إلى ٤٦٪ من العاملين بالقطاع الخاص. كذلك يجبر شرط التحكيم الإلزامي العاملين على اللجوء إلى جهات تحكيم خاضعة لسيطرة الشركات — كأفراد عادة وليس جزءا من قضية جماعية — بدلا من المحاكم للنظر في تهم التمييز ومخالفات قانون الأجور وساعات العمل وغيرها من المخالفات. وفي عام ٢٠١٨، بلغ عدد الخاضعين لهذه الاتفاقيات ٥٦٪ من العاملين بالقطاع الخاص من غير المنتسبين للنقابات المهنية.

وهناك ملايين العاملين ممن يتم تصنيفهم عمدا كمتعاقدين مستقلين بينما هم موظفون في واقع الأمر، مما يحرمهم من الحماية التي يكفلها لهم التأمين الاجتماعي، ومن مزايا الرعاية الصحية ومعاشات التقاعد، ومن إجراءات الحماية في أماكن العمل (عدم التمييز والتفاوض الجماعي). وهذه الممارسات ليست قصرا على شركات النقل التشاركي، مثل ليفت وأوبر، بل نجدها أيضا في شركات النقل بالشاحنات والبناء وخدمات النظافة.

هياكل الشركات

أدت التغيرات التي طرأت على هياكل الشركات إلى تحول ميزان القوى والدخول فيما بين الشركات، وفيما بين أصحاب الأعمال والموظفين.

وتتمثل إحدى الممارسات الأكثر وضوحا التي استطاع أصحاب الأعمال من خلالها تشكيل سوق العمل لصالحهم في «تفتيت هيكل العمل» من خلال التعهيد الخارجي لمهام العمل إلى جهات محلية، مع سيطرة الشركات الكبرى على الأسعار والنتائج من خلال معايير وآليات أخرى، وهو ما يؤدي إلى إعادة توزيع الأرباح لصالح الشركات المهيمنة على السوق وتردي الأجور وبيئة العمل في الشركات المتعاقد معها من الباطن. ويعتمد خمس إلى ثلث الاقتصاد على التعهيد الخارجي، وهي نسبة أكبر كثيرا مقارنة بالعقود الأربعة الماضية عندما كان يبلغ حجم التعهيد الخارجي نصف هذه النسبة تقريبا. وكمقياس نظري لتأثير تفتيت هيكل العمل،

للعاملين من خلال إلغاء شرط التحكيم الإلزامي واتفاقيات عدم المنافسة، وإعادة بناء قوة التفاوض الجماعي. وهذه السياسات لن تسهم في إعادة ترسيخ العدالة الاقتصادية فحسب، بل ستساعد أيضا في دعم المشاركة المدنية والديمقراطية وتشجيع الحرية في أماكن العمل وخارجها.

ظلت الأجور منخفضة في الولايات المتحدة نتيجة تجريد العاملين من قوتهم بشكل ممنهج.

وقد اطمأنت النخبة طيلة عقود كثيرة إلى الآراء التقليدية للعديد من الخبراء الاقتصاديين الذين أشاروا إلى أن جمود الأجور خلال العقود الأربعة الماضية كان أحد التداعيات المؤسفة غير المباشرة للقوى الاقتصادية التقدمية، مثل العولمة والأتمتة. لكن الشاهد الظاهري الذي تستند إليه فرضية الأتمتة تراجع على مدار عقدين كاملين: فقد انخفضت أجور خريجي الكليات وبلغ معدل الأتمتة أقل مستوياته على الإطلاق. وكان من الممكن إدارة عملية العولمة بصورة مختلفة أيضا. علاوة على ذلك، فإن هذه الآراء المطمئنة تتجاهل بسهولة النمو الهائل في دخول كبار المديرين التنفيذيين وغيرهم في شريحة نسبة الواحد في المائة الأكثر ثراء والذي لم ينتج عن مهارات خاصة يتمتعون بها أو عن الأتمتة. وتجاوزت مناقشات السياسات في كلا الحزبين مسألة «نقص المهارات الناتج عن الأتمتة» تلك، وأصبح هناك اتفاق واسع النطاق في الوقت الحالي على أن حصول العمال على نصيب أكثر عدالة من النمو الاقتصادي يتوقف على الأوضاع السياسية والسياسات المطبقة. ^{FD}

لورانس ميشيل زميل بارز في معهد السياسات الاقتصادية.

المراجع:

- Bivens, Josh. 2013. "Using Standard Models to Benchmark the Costs of Globalization for American Workers without a College Degree." Economic Policy Institute Briefing Paper 354, Washington, DC.
- Bivens, Josh, and Ben Zipperer. 2018. "The Importance of Locking in Full Employment for the Long Haul." Economic Policy Institute report, Washington, DC.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux, and Neil Lloyd. 2019. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: The Role of Spillover Effects." Vancouver School of Economics conference paper, University of British Columbia.
- Mishel, Lawrence, Josh Bivens, and Heidi Shierholz. Forthcoming. "Explaining Wage Suppression." Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Wilms, Nathan. 2018. "Wage Stagnation and Buyer Power: How Buyer-Supplier Relations Affect U.S. Workers' Wages, 1978 to 2014." *American Sociological Review* 83 (2): 213-42.

نفترض أن تحول نسبة من حجم التوظيف تساوي ١٥ نقطة مئوية إلى الشركات المعتمدة على التعهيد الخارجي يؤدي إلى تراجع أجور موظفيها بنسبة ١٥٪ وتراجع الأجور الكلية بالتالي بنسبة ٢,٢٥٪.

ويزداد في الوقت الحالي إجبار الشركات الكبرى للموردين على منحها أسعارا منخفضة. ووفقا للحسابات الواردة في دراسة Wilms (2018) لقياس قدرة كبار المشترين على خفض أرباح الموردين والأجور، ارتفع نصيب كبار المشترين في إيرادات الموردين بخلاف التمويل من ٥٪ عام ١٩٧٩ إلى ١٩٪ عام ٢٠١٤ في جميع القطاعات، ومن ٦٪ إلى ٢٦٪ في قطاعي الصناعة التحويلية والخدمات اللوجستية. وحسب التقديرات الواردة في الدراسة، أدى ذلك إلى انخفاض الأرباح السنوية للشركات غير المالية المملوكة للقطاع العام بمقدار ٣,٤ نقطة مئوية. وكان التأثير على العاملين ذوي الأجور المنخفضة والمتوسطة أكبر بالطبع.

وفي أواخر السبعينات، قرر الكونغرس تخفيف القيود التنظيمية المفروضة على قطاعات النقل الجوي والنقل بالشاحنات وحافلات نقل الركاب بين الولايات والاتصالات اللاسلكية والمرافق والطرق، مما أدى إلى انخفاض تعويضات أصحاب الباقات الزرقاء. وفي الثمانينات، أثر تخفيف القيود التنظيمية في الصناعات تأثيرا سلبيا على ٩٪ من القوة العاملة، مما أدى إلى تآكل الوظائف متوسطة الأجر وتراجع كبير في الأجور أدى بدوره إلى زيادة عدم المساواة في أجور الرجال بنسبة ٧٪ تقريبا خلال الفترة ١٩٧٩-١٩٨٨.

وقد أدى الاحتكار (سيطرة بائعين قليلين على سوق منتج ما) وتركز أصحاب الأعمال (سيطرة عدد قليل من أصحاب الأعمال على سوق العمل) إلى تراجع الأجور، ولكن هذين العاملين لم يكن لهما دور كبير في كبح الأجور.

ويؤثر تركيز أصحاب الأعمال في الأساس على المناطق الريفية، ولم يتزايد على ما يبدو خلال العقود الأربعة الماضية. وتراجع نصيب العمالة من الدخل، ولكن لا يوجد دليل على أن هذا التراجع ناتج عن الأرباح الاحتكارية وليس عن تآكل القوة العمالية. ويشير ارتفاع نصيب العمالة من الدخل مع تراجع البطالة خلال التعافي الأخير إلى الأثر الكبير لتراجع القوة العمالية نظرا لأن القوة الاحتكارية لا تتراجع بالضرورة مع انخفاض البطالة. وتمثل الأرباح الطائلة التي تحققها شركات التكنولوجيا الخمس الكبرى مشكلة احتكارية حقيقية، وإن كان لم يتم البحث في دورها في كبح الأجور لصعوبة قياسه.

الطريق نحو المستقبل

سيعود النمو المستقبلي بنفع كبير على الغالبية إذا ما تم إقرار سياسات تركز على استعادة العمال العاديين للقوة التفاوضية، والحد من البطالة، وتطبيق معايير عمل كافية، بما في ذلك منح الإجازات الأسرية والمرضية والسياسات الأخرى. وكذلك إنفاذ القوانين بفعالية، وتوفير خيارات