

## أثر اختلالات الأجور على الانتاجية مع التركيز على مصر

## دراسة قياسية

د. مروة منصور نصر قموح

مدرس إقتصاد

بالأكاديمية الحديثة لعلوم الكمبيوتر وتكنولوجيا الإدارة بالمعادي

العنوان الإلكتروني: marwamn@outlook.com

## أولاً: المقدمة :

تعاني معظم البلدان العالم من اختلالات في هيكل الأجور وقد ساهمت بعض الأزمات العالمية في زيادة تلك الاختلالات فمثلاً ساهمت الأزمة الاقتصادية العالمية في خفض معدل النمو العالمي للأجور بما يعادل النصف خلال العامين ٢٠٠٨، ٢٠٠٩ وذلك وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية. حيث أدت الأزمة إلى تراجع متوسط الأجور الشهرية (في دراسة تضمنت ١١٥ بلداً تمثل ما يقرب من ٩٤% من إجمالي الأجور العالمية) حيث بلغت ٢,٨% عام ٢٠٠٧ وانخفضت لتصل إلى ١,٥% عام ٢٠٠٨ وواصلت الانخفاض عام ٢٠٠٩ لتصل إلى ١,٦%<sup>١</sup>. وبلغ معدل نمو اجر العامل بالأسعار الجارية عام ٢٠٠٨ في مصر ١٧% وارتفع ليبلغ ١٨% عام ٢٠٠٩ ثم انخفض الى ١٠% عام ٢٠١٠ وعام ٢٠١١ بينما بلغ معدل نمو الانتاجية عام 2008 في مصر ٣٧% وانخفضت عام ٢٠٠٩ لتصل إلى ٢٥% وواصلت الانخفاض عام ٢٠١١ لتصل الى ١٨%<sup>٢</sup>

<sup>١</sup> تقرير الأجور في العالم ، الأزمة الاقتصادية تساهم في خفض نمو الأجور في العالم بمقدار النصف ، ديسمبر ٢٠١٠ ، ص ١

<sup>٢</sup> تم الاعتماد في هذا الجزء على بيانات الأجور والانتاجية من البنك الدولي كما هو موضح في الجدول رقم (٩) مرفق.



مما سبق يتضح لنا تراجع نسبة الأجور من إجمالي الدخل وإتساع الفجوة بين نمو الإنتاجية والأجور هذا بالإضافة إلى التفاوت الشديد بين مستويات الأجور مما أدى إلى إختلالات في هيكل الأجور.

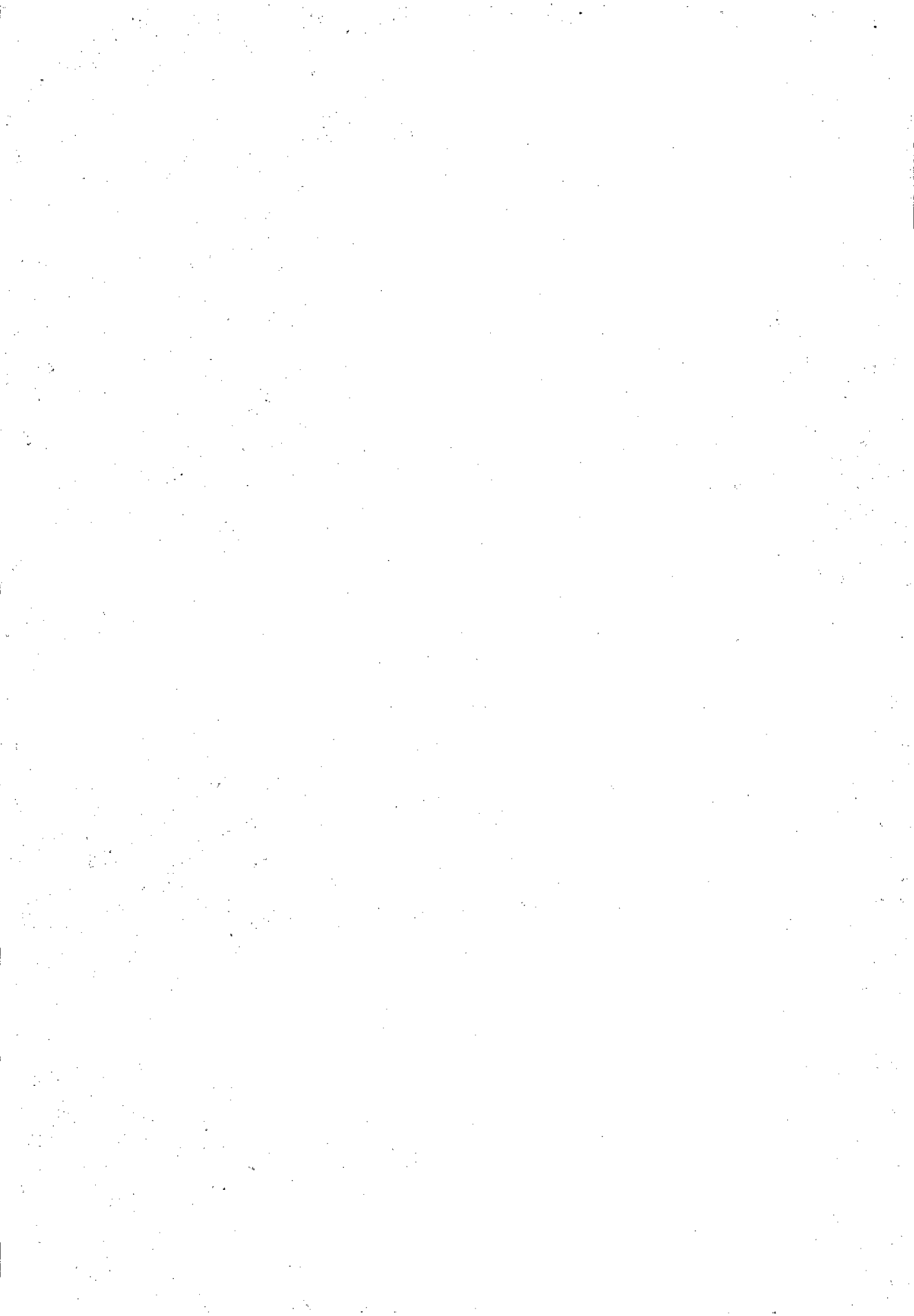
وتأتي هذه الورقة لتجيب على عدة تساؤلات من أهمها ما يلي:

١- ماهي أسباب الإختلالات الهيكلية للأجور وأثره على الانتاجية؟

٢- ما مدى ارتباط معدل الاجور بالانتاجية؟

### ثانياً: مشكلة الدراسة :

تتضح مشكلة الدراسة في أن إختلالات هيكل الأجور تمثل أهم العقبات التي تواجه العدالة الإجتماعية فمثلاً نجد تفاوتات في بند الاجور المتغيرة داخل الوزارة نفسها فقد يصل الفرق بين متوسط أقل وأعلى أجر شهري إلى أكثر من ثلاثين ضعفاً، ووضحت الدراسات أن هناك تباين وإختلالات في الاجور في مصر حيث تصل الاضافات على الاجر الأساسي ما يقرب من ٨٠% من إجمالي الراتب الشهري وتشمل هذه الاضافات بند المكافآت والمزايا النقدية والمزايا التأمينية وبدلات ومزايا عينية أخرى وأدى تعدد الاضافات للأجر الأساسي إلى صعوبة استخدام مؤشرات الاجور في ضبط السياسات الاقتصادية ، أيضاً يعاني هيكل الاجور في مصر من إختلالات كبيرة بين القطاع الحكومي ونظيره الخاص، مما أدى لى ضرورة النظر الى العلاقة بين الانتاجية والأجور كمدخل لتصحيح الاختلالات التي يعاني منها هيكل الجور.



**ثالثاً: فروض الدراسة:**

**فرض رئيسي:** ان هناك علاقة بين معدل الأجر والانتاجية في مصر.

**فرض فرعي:** يعاني هيكل الأجر من اختلالات شديدة.

**رابعاً: أهداف الدراسة :**

١- الوقوف على أهم أسباب إختلالات هيكل الأجر في مصر.

٢- مدى تأثير الازمات الاقتصادية على النمو الاجمالي للأجر.

٣- مدى تأثير معدل الاجور على الانتاجية والعكس والتطبيق على مصر.

**خامساً: أهمية الدراسة:**

تأتي أهمية الدراسة إلى الوضع الحالي الذي وصلت إليه الإختلالات في هيكل الأجر مع تفاقم الوضع الإقتصادي في ظل الازمات العالمية والثورات العربية وإنخفاض العائد الإقتصادي والإنتاجية ، مما أدى إلى ضرورة وجود حافز لزيادة الناتج المحلي مما يدعم الإقتصاد القومي .

**سادساً: منهج الدراسة :**

منهج الدراسة هو المنهج التحليلي والقياسي وذلك من خلال التحليل الاقتصادي للبيانات والمعلومات من مصادرها المختلفة التي ترتبط بالبحث ، وتحليل مشكلة البحث وأبعادها وخصائصها وقياس تأثير المتغيرات كل منها على الآخر، عن طريق الاستعانة بالمراجع العربية والأجنبية ومواقع الانترنت والبيانات المتاحة عن الموضوع محل الدراسة وعن طريق استخدام نموذج قياسي.

**سابعاً: خطة الدراسة :**

تشتمل خطة الدراسة على مبحثين كالتالي :

المبحث الأول: الإختلالات الهيكلية في معدلات الأجر وعلاقتها بإنتاجية العمل في العالم .

المبحث الثاني: الإختلالات الهيكلية في معدلات الأجر وعلاقتها بإنتاجية العمل في مصر .



## المبحث الأول

### الإختلالات الهيكلية في معدلات الأجور

#### وعلاقتها بإنتاجية العمل في العالم

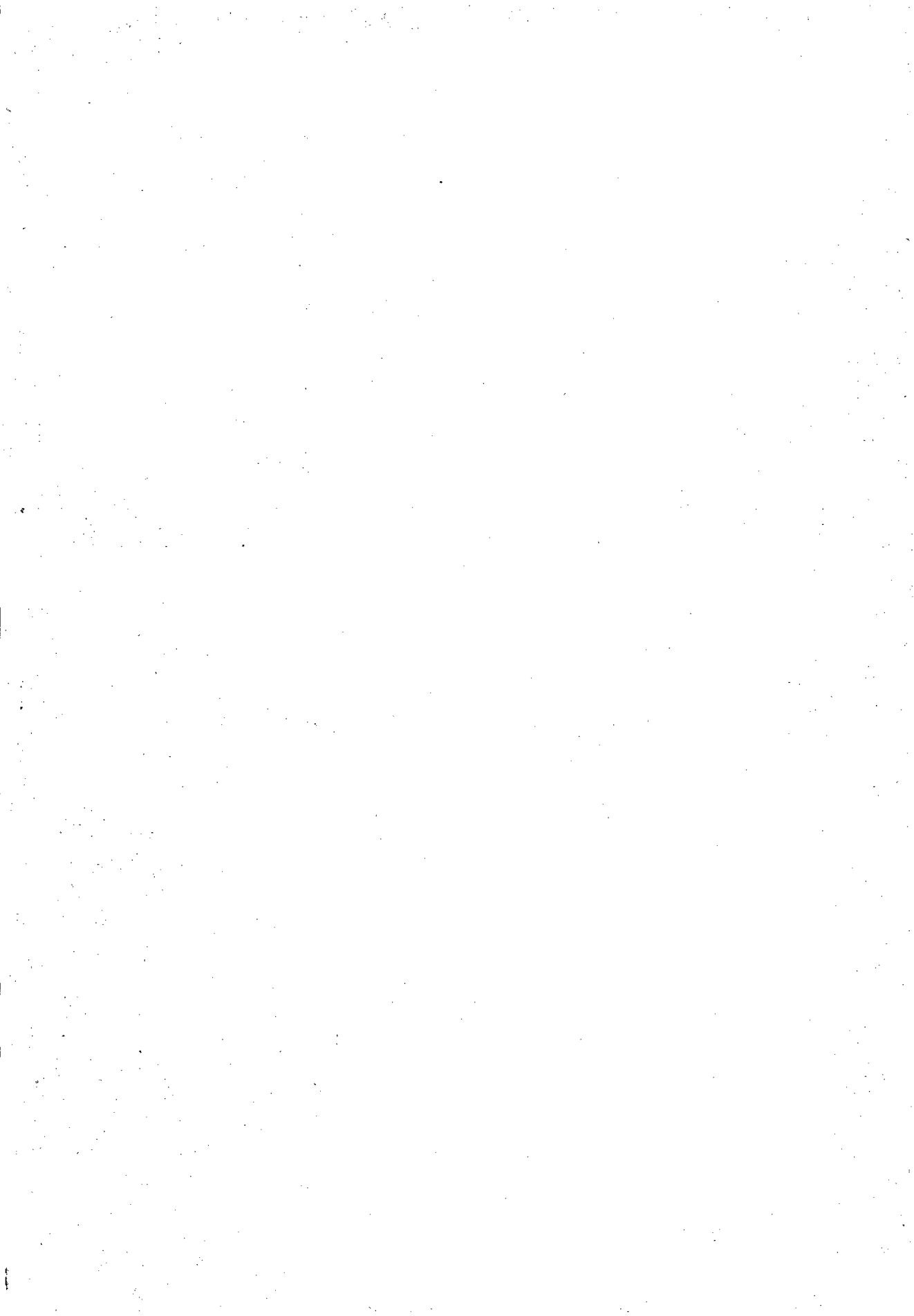
#### أولاً: ظاهرة اختلالات الاجور في العالم:

المقصود بالأجور كما عرفت منظمة العمل الدولية "الأتعاب أو الأرباح المستحقة السداد بمقتضى عقد توظيف يقدمه صاحب العمل إلى الموظف) ومن هذا التعريف يتم إستبعاد أرباح أصحاب المهن الحرة ويسري على العاملين بأجر فقط ، وبلغت نسبة العاملين بأجر في الدول المتقدمة ٨٦% وانخفضت في آسيا لتصل إلى ٣٥% وفي أفريقيا ٣٠% ، وبشكل عام فإن هناك فجوات كبيرة في إحصاءات الأجور في كثير من الدول النامية في حين تجري الدول المتقدمة مسح للمؤسسات بشكل منتظم لتحديد هيكل الأجور في حين تقوم بعض الدول الأخرى بجمع البيانات من خلال عمل مسح شامل للقوى العاملة على فترات غير منتظمة.

لقد إتسع التفاوت في الأجور وازدادت إختلالات الأجور في العالم ليس فقط بسبب الأجور العليا التي واصلت الإرتفاع ولكن أيضاً نتيجة الأجور الأكثر تدنياً ، وأصحاب الأجور الأكثر تدنياً هم الأكثر تأثراً بالأزمات الإقتصادية والذي يعني بطالة جزئية ، وازدادت حصة العمال ذوي الأجر المتدني فيما بين البلدان ، وشارك في هذه النسبة الشباب ذوي المستويات المتدنية من التعليم وذوي التعليم الفني أو المهني حيث إنضموا للوظائف المتدنية الأجر أيضاً ساهم في هذه النسبة الوظائف غير المنتظمة وقصيرة الأجل أدت إلى زيادة شريحة أصحاب الأجور المتدنية .

لقد شهدت بعض دول العالم خاصة البلدان العربية في السنوات الأخيرة ركوداً في معدلات الأجور مما ساهم في تفاقم إختلالات إقتصادات البلدان وعدم المساواة الإجتماعية، حيث أن الحد الأدنى للأجور في العديد من البلدان يقع تحت

التقرير العالمي للأجور ٢٠١٠ / ٢٠١١ ، سياسة الأجور في زمن الأزمات ، ص ٤١٥

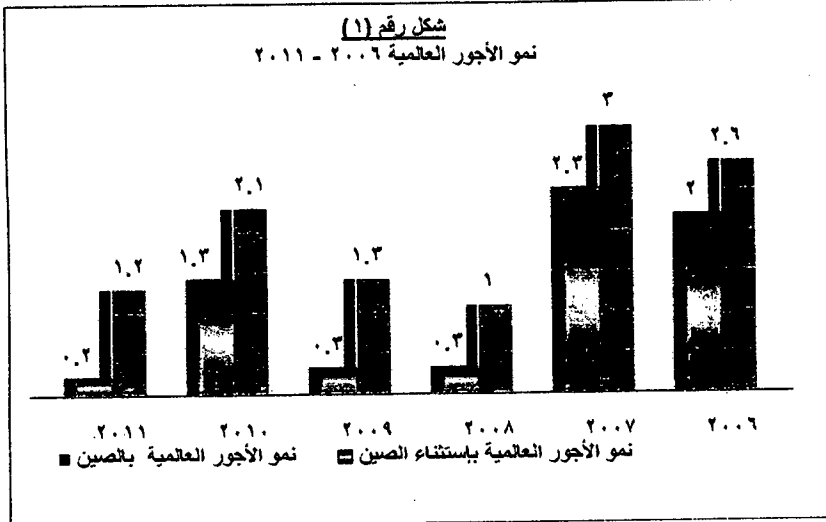




حد الفقر ، مما زاد من تفاقم مشكلة إختلالات الأجور ما تشهده البلدان من تفاوت شديد في الرواتب بين القطاع العام والخاص مما أدى إلى العديد من المشاكل التي تفاقت ونتج عنها الثورات التي شهدتها العديد من البلدان العربية .

أعلنت منظمة العمل الدولية أن نسبة أصحاب الدخول الدنيا تزايدت أواسط التسعينات ، وأضاف التقرير أن الأزمة الإقتصادية والمالية أسهمت في خفض نمو الأجور في العالم بحوالي النصف خلال عام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ ، وفي هذا التقرير أظهرت الدراسة أن سياسة الأجور في أوقات الأزمة تظهر سبباً لإستمرار أزمة البطالة لذلك فإن ينبغي التركيز حول تحديد الأجور ومعالجة عدم التوازن الإجتماعي والإقتصادي ، وأكدت الدراسة أن الأزمة الإقتصادية إمتدت آثارها لتصل إلى ليس فقط الأشخاص الذين فقدوا أعمالهم بل أيضاً إمتدت لتخفض القوى الشرائية لمن يزالون في أعمالهم ، لذلك أكد التقرير أنه ينبغي على صانعي السياسات الإقتصادية خلق فرص عمل لتحسين الوضع بزيادة إجمالي الطلب وخفض البطالة ، وأن فترة الإنتعاش في المستقبل تتوقف على قدرة الأفراد على إستخدام أجورهم لزيادة الإستهلاك.

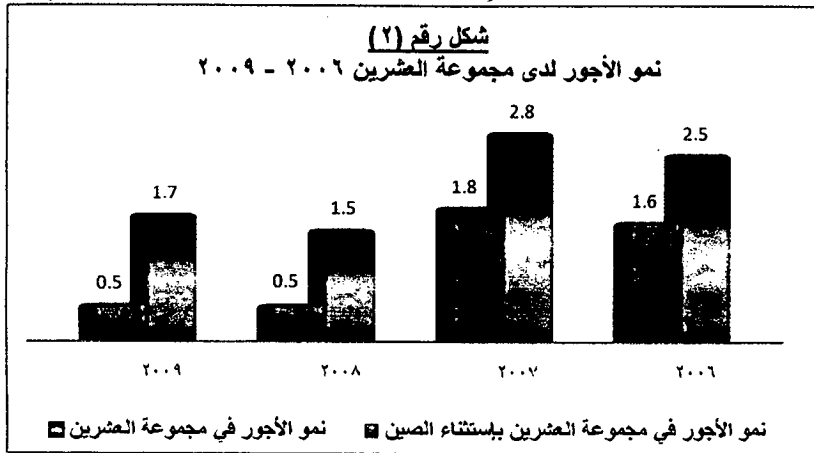
الشكل التالي يوضح تأثير الأزمات الإقتصادية على النمو الإجمالي للأجور :



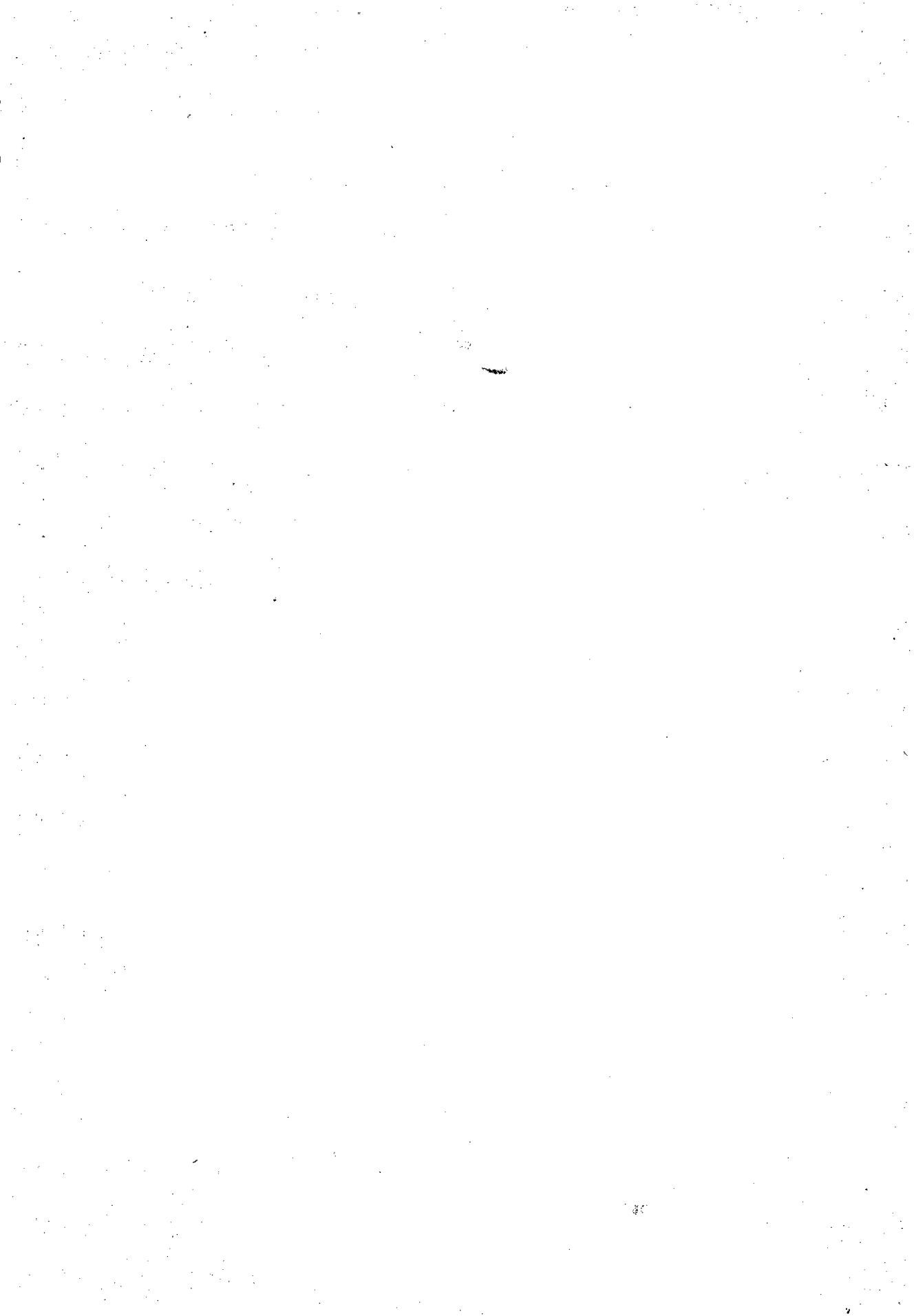
المصدر: التقرير العالمي للأجور 2012/2013، الأجور والنمو العادل، منظمة العمل الدولية، ص 2



يتضح لنا من الشكل السابق أن الأزمات الإقتصادية والمالية قد آثرت بشكل كبير جداً على معدلات الأجور حيث بلغ قبل الأزمة ٢,٧% عام ٢٠٠٦ و ٣% عام ٢٠٠٧ ، وبعد الأزمة عام ٢٠٠٨ بلغ معدلات نمو الأجور ١% وفي عام ٢٠٠٩ بلغ ١,٣% ثم إرتفعت لتصل إلى ٢,١% عام ٢٠١٠ ثم إنخفضت بشكل كبير لتصل إلى ١,٢% عام ٢٠١١ وتعتبر الصين سبباً كبيراً وراء دفع معدلات نمو الأجور إلى الإرتفاع حيث أن الأجور بالصين تمثل حوالي ٧٠% من إجمالي الأجور العالمية عام ٢٠٠٨ وإرتفعت إلى ٧٧% من إجمالي الأجور العالمية عام ٢٠٠٩ ثم إنخفضت عام ٢٠١٠ لتمثل نسبة مساهمة الصين ٣٨% ثم عاودت الإرتفاع عام ٢٠١١ لتمثل نسبة ٨٣% من إجمالي متوسط نمو الأجور العالمية، لذلك فالصين تؤثر بشكل كبير على معدلات الأجور العالمية لذلك فيتضح أثر الأزمات الإقتصادية والمالية عند حساب معدلات النمو بإستبعاد الصين حيث يظهر بشكل كبير تأثير الأزمة على الإنخفاض الشديد في معدلات نمو الأجور.



المصدر: التقرير العالمي للأجور 2010/2011، سياسات الأجور في زمن الأزمات، مكتب العمل الدولي جنيف ص4

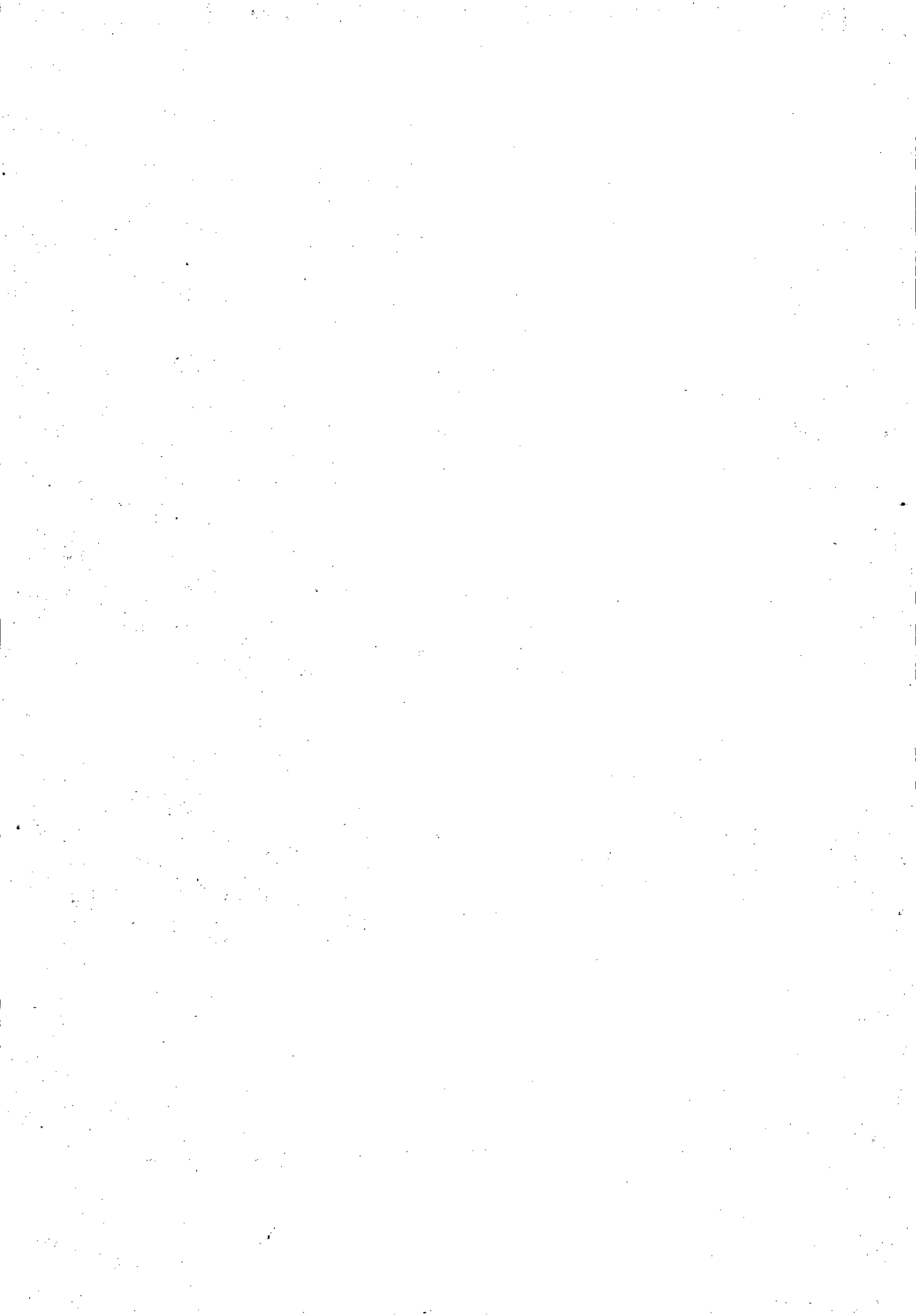


يتضح من الشكل السابق مدى تدهور معدلات الأجور بشكل ملحوظ بين عام ٢٠٠٦ وعام ٢٠٠٩ خاصة في فترات الأزمة حيث بلغ معدل نمو الأجور في مجموعة العشرين قب الأزمة ٢,٥% عام ٢٠٠٦ كما بلغ ٢,٨% عام ٢٠٠٧ وإنخفض وانخفض إنخفاض شديد بعد الأزمة عام ٢٠٠٨ ليصل معدل نمو الأجور إلى ١,٥% ثم ارتفع قليلاً عام ٢٠٠٩ وبلغ ١,٧% .

أما إذا إستبعدنا الصين مجموعة العشرين فنجد أن معدل نمو الأجور ينخفض بنسبة مرتفعه حيث بلغ الإختلاف عام ٢٠٠٦ ما يقرب من ٠,٣٦% وبلغ الفرق عام ٢٠٠٩ ما يقرب من ٠,٧١% وهذه النسبة تمثل معدل نمو الأجور في الصين وهذا ما يدل على أن معدل نمو الأجور في الصين تمثل نسبة مرتفعه من معدل نمو الأجور في مجموعة العشرين.

قد اعادت الأزمات اتجاه التفكير إلى الفكر الكينزي وإرتباط الأجور بالإستهلاك المحلي والطلب الكلي على السلع والخدمات ، ولذلك فإن السعر وراء تطبيق بعض السياسات مثل الحد الأدنى للأجور من الممكن أن تساهم في خفض عدد العاملين بأجور متدنية وتصلح من إختلالات الاجور عن طريق زيادة الطلب الكلي خاصة في الدول التي تعتمد بشكل كبير على الصادرات أو على الدين المحلي لتمويل الإستهلاك.

من إعداد الباحث معتمده على معدل نمو الأجور لمجموعة العشرين ، ومعدل نمو الأجور 5 لمجموعة العشرين بإستثناء الصين.



ثانياً: العلاقة بين معدلات الأجور وإنتاجية العمل في العالم:يمكن تعريف الانتاجية على مجموعتين<sup>٦</sup>

(أ) الإنتاجية كنسبة بين المخرجات والمدخلات: هي نسبة الانتاج الحقيقية منسوبة إلى كمية المدخلات المادية الحقيقية.

(ب) الإنتاجية كدرجة من درجات الكفاءة: هي مقياس لمدى كفاءة تحويل المدخلات (الموارد) إلى مخرجات (السلع والخدمات).  
هناك العديد من الطرق لقياس الانتاجية منها:

(أ) طريقة القيم العينية: تقيس الانتاجية بإستخدام الوحدات العينية التي تم إستخدامها في الإنتاج.

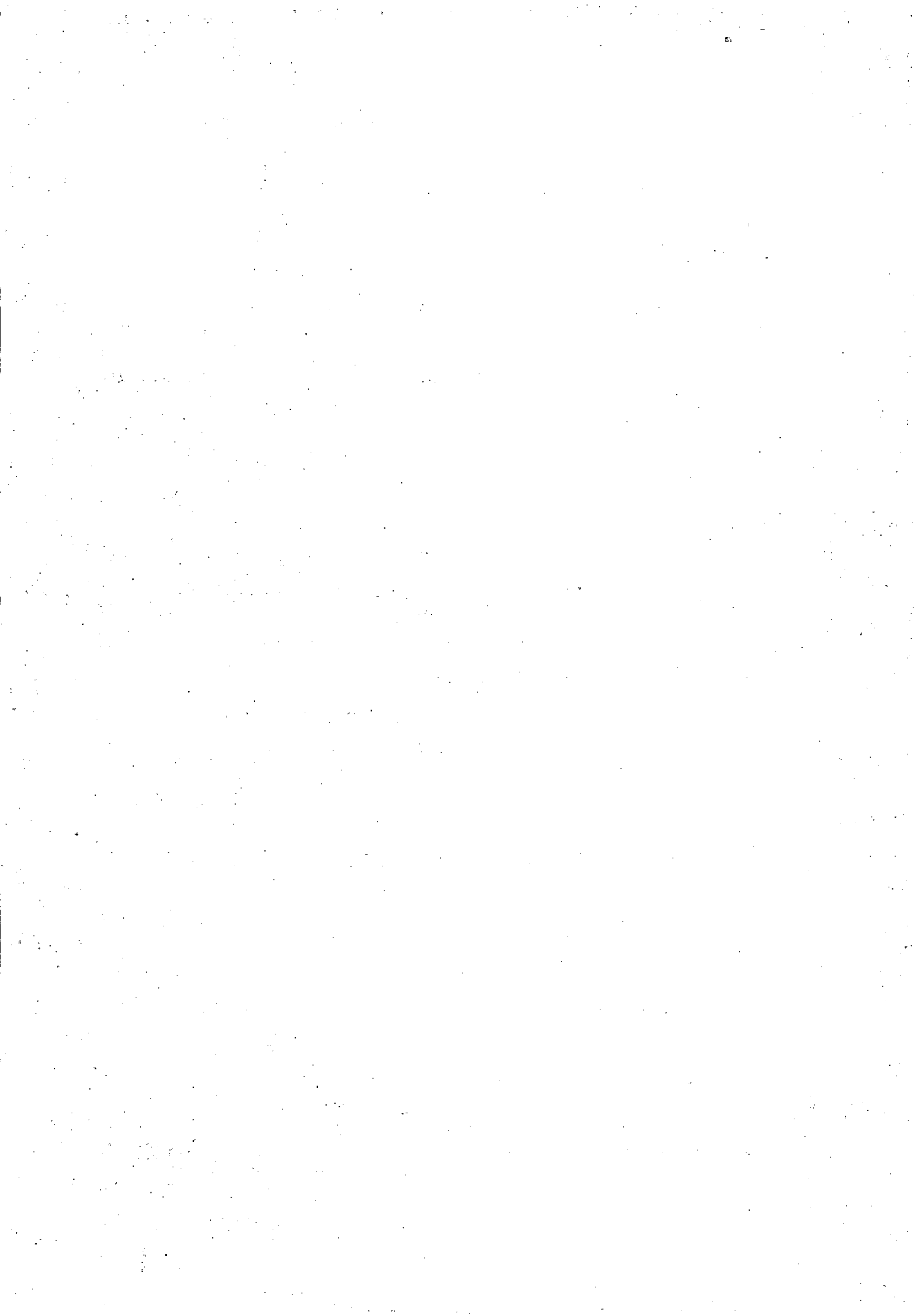
(ب) طريقة القيم النقدية: يمكن من قياس انتاجية عدة منتجات يتم تحويل وحدة قياسها من كميات إلى نفود لتوحيدها لسهولة جمعها.

(ت) طريقة القيمة المضافة: ويقصد بها الإضافة التي تمت على المدخلات (المواد الأولية او الوسيطة) لتحويلها إلى مخرجات (سلع نهائية)  
فهي عبارة عن القيمة الإجمالية للإنتاج - قيمة مستلزمات الإنتاج (فيما عدا اجور العاملين)<sup>٧</sup>

يتضح لنا من التعريفات السابق للإنتاجية ومن الطرق المختلفة لقياسها ان هناك العديد من العوامل المؤثرة على الإنتاجية والتي من أهمها اجور العاملين ومن هنا يتضح لنا ان الاختلالات الهيكلية في مستويات الأجور التي تم توضيحها سابقاً سوف تؤثر بالسلب على الانتاجية، حيث نجد أن نمو الانتاجية مرتبط بشكل وثيق بدخل العامل وبالتالي فكلما زادت الإختلالات في هيكل الأجور أدى إلى تدهور الإنتاجية والعكس صحيح فكلهما يؤثر ويتأثر بالآخر، وعلى العكس فمن المتوقع أنه كلما زادت الانتاجية يزداد الدخل ويحد من الفقر وأيضاً يخفض من تكاليف الإنتاج وبالتالي تزداد الإستثمارات مما يعمل على رفع الأجور، وأيضاً زيادة

د. سعيد بن علي حسن ، تعريف الانتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني<sup>٦</sup> بالمملكة العربية السعودية، مؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون ، ١٤٢٨ هـ ، ص ٢٠٢ .

المرجع السابق ، ص ٢٠٨<sup>٧</sup>





الإنتاجية سيؤدي إلى تخفيض الأسعار وبالتالي نمو الإستهلاك ومن ثم تخفيض معدلات الفقر. ومن نتائج التحليلات التي قام بها مكتب العمل الدولي لأسواق العمل ان نمو الإنتاجية والعمالة عادة ما يكون متلازماً<sup>8</sup>.

تأتي الأهمية في الدرجة الأولى عند تحديد مستويات عادلة للأجر في ضرورة إرتباطها بالإنتاجية حيث أن هذه العلاقة ذات صلة وثيقة بقضية التضخم وتوزيع الدخل ومن ثم الأسراع في معدلات التنمية ، ويسبب التفاوت الكبير بين معدلات الأجر ومستويات الإنتاجية الكثير من المشكلات الإقتصادية فيما أن ينتج عنها إرتفاع معدلات التضخم وهذا في حال زيادة دخل العامل بنسبة أكبر من زيادة إنتاجيته ، أما في حالة إنخفاض مستوى دخل الفرد عن معدلات الإنتاج يسبب إرتفاع معدلات البطالة . فإما أن التحسن في الإنتاجية يشجع على زيادة استخدام عنصر العمل وبالتالي زيادة معدلات الأجر أو العكس أي أن زيادة أجر العمل يعتبر حافزاً على زيادة إنتاجيته ولكن تختلف نسب تأثير كلاً منهما على الآخر.

تعتبر معدلات الإنتاجية أحد الدعائم الأساسية لمعدلات النمو الإقتصادي ويوضح الشكل التالي متوسط الأجر الحقيقية ونمو إنتاجية العمل في البلدان المتقدمة في الفترة من ١٩٩٩ - ٢٠١١:

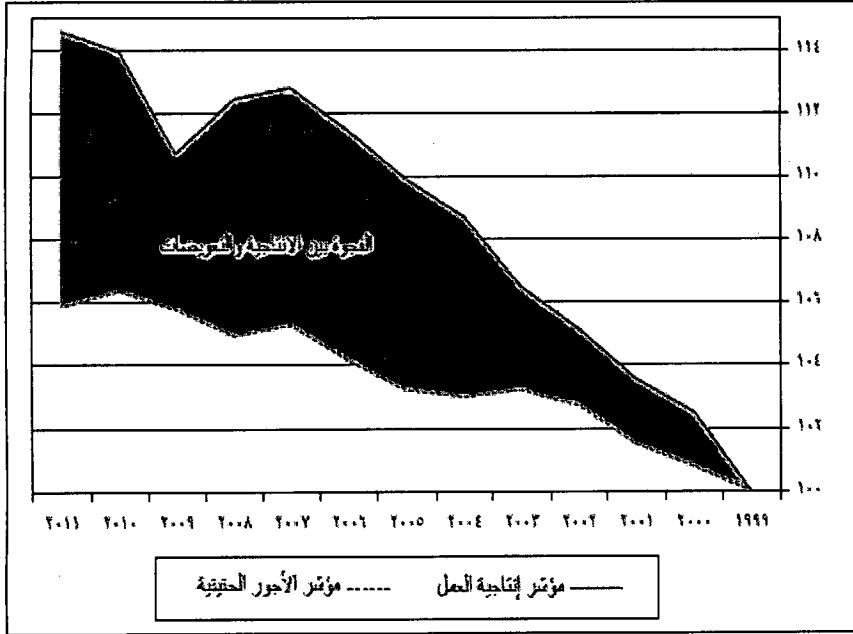
مكتب العمل الدولي ، جنيف ، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية:<sup>8</sup>

القضايا الاستراتيجية ، التقرير الخامس، الدورة ٩٧ ، ٢٠٠٨ ص ٣



## شكل رقم (٣)

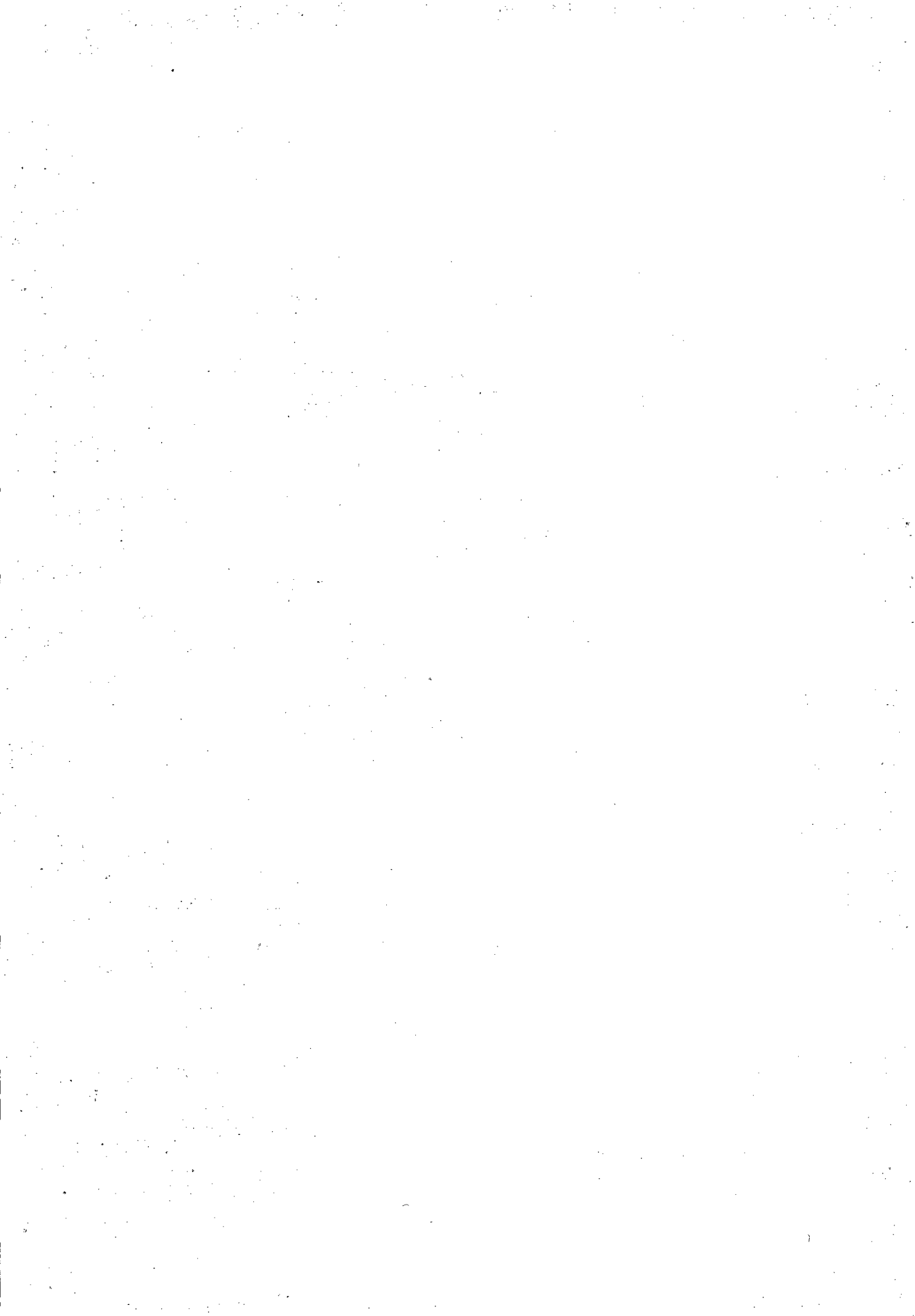
## اتجاهات النمو في متوسط الاجور وانتاجية العمل في الاقتصادات المتقدمة



## المصدر:

- التقرير العالمي للأجور ٢٠١٢/٢٠١٣، الأجور والنمو العادل، منظمة العمل الدولية، ص ٥١

من الشكل السابق يتضح أنه خلال الفترة من ١٩٩٩ وحتى ٢٠١١ يلاحظ وجود علاقة طردية بين الانتاجية والاجور، مع وجود اتجاه عام بالزيادة ولكن الفجوة تزيد بين معدلات نمو الإنتاجية وبين معدلات نمو الأجور حيث يلاحظ انخفاض معدلات نمو الاجور عن معدلات نمو الانتاجية خلال الفترة هذا باستثناء الفترة من ٢٠٠٨ وحتى نهاية ٢٠١٠ ويرجع ذلك لانخفاض معدلات نمو الانتاجية بسبب الازمة المالية العالمية.



وهذا ما يزيد من حدة الاختلالات في هيكل الأجور ويعني عدم عدالة توزيع الدخل حيث أن الأجر الذي يتقاضاه العامل في انخفاض عن معدلات انتاجيته (انخفاض نسبة الاجور إلى الانتاجية) وبالتالي فهو لا يعتبر حافز لزيادة الإنتاجية ويعتبر عدم تأثر متوسط الأجور مع إرتفاع إنتاجية العمل مؤشر لإنخفاض نصيب الأجور من الناتج المحلي الإجمالي .

بما أن هناك إرتباط وثيق بين إنتاجية العمل والنمو الإقتصادي فإن الفترة التي سبقت الأزمة مباشرة وهي الفترة بين عام ٢٠٠٤ وعام ٢٠٠٧ حقق العالم زيادة في إنتاجية العمل بمعدلات مرتفعة كما ذكرنا سابقاً وبالتالي فأصبح أداء إقتصادات العالم أكثر قوة حيث إزدادت إنتاجية العمل وتوسع نطاق العمالة ثم تسببت الأزمة الإقتصادية بالتوقف المفاجئ لهذا النمو في أداء الإقتصاد العالمي مما أدى إلى تحول نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى أرقام سالبة في عام ٢٠٠٩ وشهدت إقتصادات الدول المتقدمة إنخفاضاً أكثر حدة في معدل الناتج المحلي الإجمالي وتراجعت العمالة وإنخفضت إنتاجية العمل ، على العكس ما حدث في إقتصادات الدول النامية حيث إرتفع معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ونمو العمالة مما أدى إلى ركود في إنتاجية العمل وهذا ما تكرر في عام ٢٠١٠ حيث إرتفعت إنتاجية العمل في الدول المتقدمة بـ ٣,١% بينما إرتفع في الدول النامية بحوالي ٤,٨%<sup>٩</sup> إلا أن هذه المعدلات لم تصل لمستواها المرتفع قبل الأزمة، كما شهدت الانتاجية نمواً موجباً وإن كان أكثر بطئاً خلال الفترة من ٢٠٠٨-٢٠١١<sup>١٠</sup>.

فكما ذكرنا سابقاً أن نمو الإنتاجية أحد دعائم نمو إقتصاد البلدان إنما هو وسيلة لوضع سياسة واضحة تقوم عليها هياكل الأجور حيث يسهل مقارنة الأجور بمعدلات الإنتاجية وفي حالة إنخفاض معدل الإنتاجية أمام معدلات الأجور فإن ذلك يضر بقدرة الكيان الإقتصادي التنافسية ويعرضه للخطر ، والعكس صحيح فإذا إنخفضت الأجور أمام معدلات الإنتاجية وأصبح هناك فصل بينهما كبير فإن ذلك ينعكس

<sup>٩</sup> مكتب العمل الدولي ، الدورة ٣١٠ ، إتحادات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في

بلدان مختارة ، جنيف، مارس ٢٠١١ ، ص٨-٩

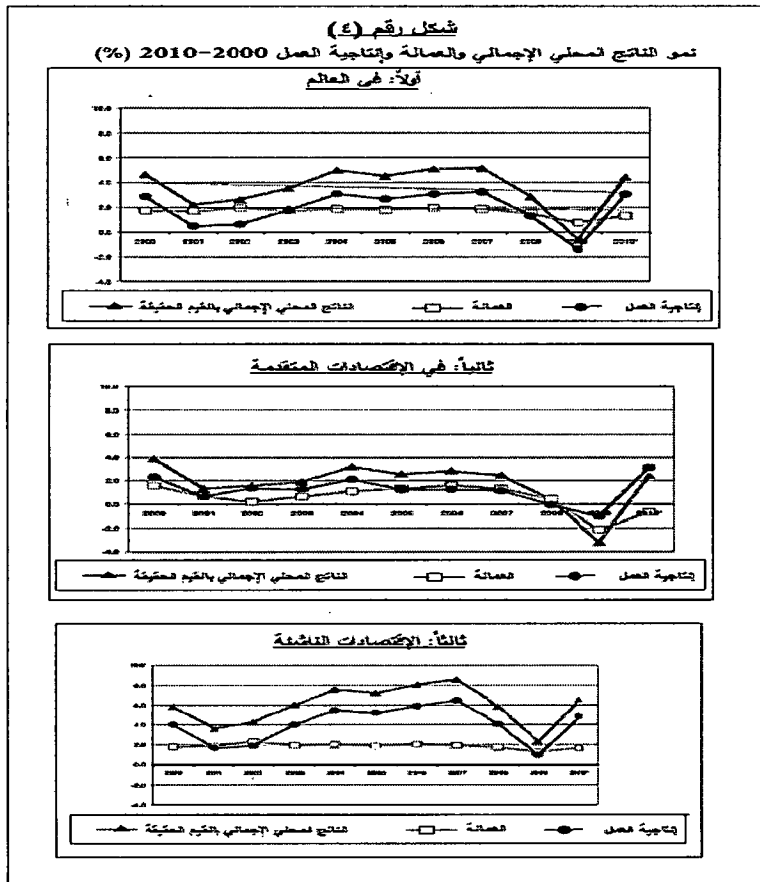
<sup>١٠</sup> منظمة العمل الدولية ، التقرير العالمي للأجور ٢٠١٢/٢٠١٣ ، الاجور والنمو العادل ، ص١٨



على مستوى معيشة العمال وبالتالي على الأمد الطويل سيضرر بالإنتاجية ومن ثم الناتج المحلي الإجمالي ويصبح بمثابة بركان من الإضرابات والإعتصامات كما حدث في ثورات الربيع العربي ، أيضاً إنخفاض الأجور بالمقارنة بالإنتاجية ينعكس على الطلب المحلي والذي بدوره يعتبر عاملاً هاماً من محددات النمو الإقتصادي .

## شكل رقم (٤)

نمو الناتج المحلي الإجمالي والعمالة وإنتاجية العمل من ٢٠٠٠ حتى ٢٠١٠ (%)



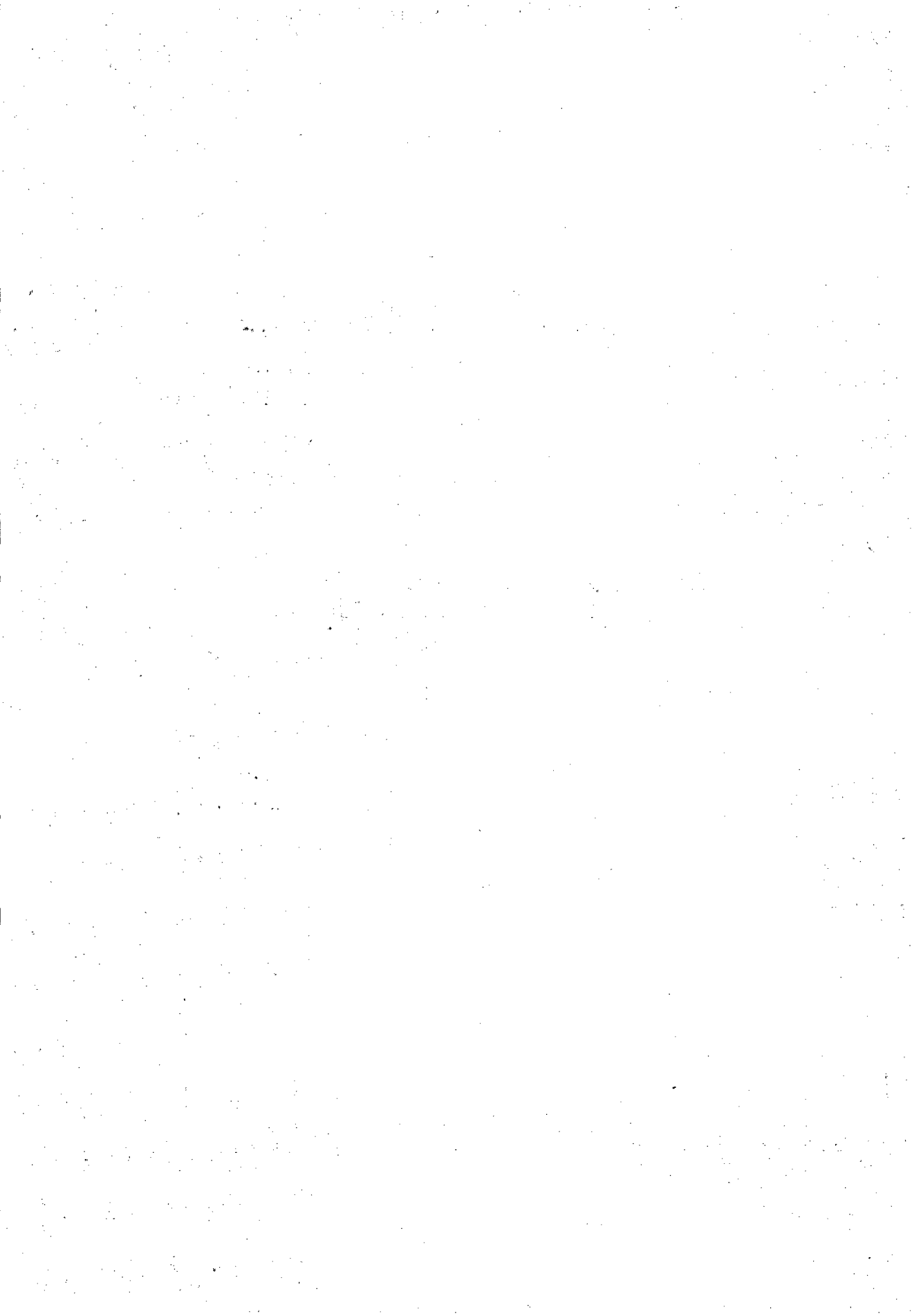
المصدر: مكتب العمل الدولي ، الدورة ٣١٠ ، إتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة ، جنيف ، مارس ٢٠١١ ، ص ٩-١٠





من الشكل السابق يتضح لنا أن الأزمة الاقتصادية عام ٢٠٠٩ أدت إلى انخفاض شديد في إنتاجية العمل وبالتالي انخفاض في الناتج المحلي الإجمالي في العالم ولكن انخفاض إنتاجية العمل كان أشد حدة (أرقام سالبه) حيث أن العمالة أستمرت في النمو بشكل متواضع ، بينما شهدت الدول المتقدمة إنخفاضاً أشد حده في الناتج المحلي الإجمالي أكثر حدة من إنخفاض إنتاجية العمل (أرقام سالبه) ، أما في البلدان الناشئة فظل معدل نمو العمالة وإنتاجية العمالة والناتج المحلي الإجمالي موجباً على الرغم من الإنخفاض الشديد في إنتاجية العمل ومعدل نمو الناتج الإجمالي إلا أن هذه المعدلات ظلت موجبه مما أدى إلى ركود في معدل إنتاجية العمل ، وفي عام ٢٠١٠ بدأت تتزايد إنتاجية العمل في البلدان المتقدمة بحوالي ٣% وتزايد معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي بمعدل ٢,٥% وتزايد معدل العمالة إلا أنه ظل سالباً ، بينما في الدول الناشئة تزايدت إنتاجية العمل حوالي ٥% وإرتفع الناتج المحلي الإجمالي بحوالي ٧,٨% تقريباً ويأتي سبب الفرق في معدلات النمو بين البلدان المتقدمة والبلدان الناشئة أو النامية أن إنتاجية العمل تنهض وتنمو بمعدلات أسرع في فترات الإنتعاش عنها في فترات الإنكماش .

نلاحظ من الشكل السابق أيضاً أن التراجع الشديد الذي حدث في إنتاجية العمل كان بسبب تراجع إنتاجية العمل في الدول المتقدمة وهي ذات الإنتاجية العالية أمام نمو إنتاجية العمل في الدول النامية ذات الإنتاجية المتدنية مما يعني أن العمالة في الدول النامية إستحوذت على النصيب الأكبر في الإنتاج العالمي عام ٢٠٠٩ عما كانت تسحوذ عليه قبل الأزمة الإقتصادية .

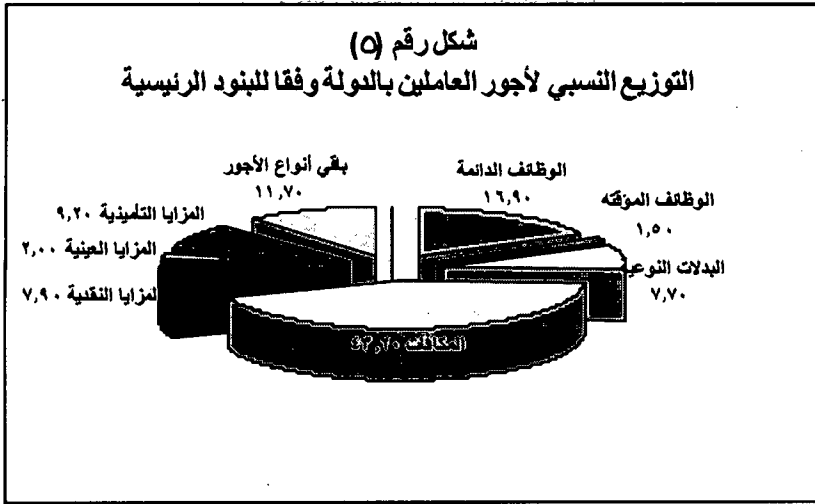


المبحث الثانيالإختلالات الهيكلية في معدلات الأجروعلاقتها بإنتاجية العمل في مصرأولاً: ظاهرة اختلالات الأجر في مصر:

تعد الأجر في مصر مصدر الدخل الأساسي لغالبية أفراد المجتمع ومع ما تشهده الأسواق المصرية من إرتفاعات مستمرة في المستوى العام للأسعار وثبات معدلات الأجر أدى إلى المزيد من الإختلالات الهيكلية مما أدى إلى تزايد حدة الإحتجاجات بين العمال والإضرابات المستمرة المطالبة بزيادة مستويات الأجر، مما أدى إلى ضرورة إعادة النظر في مستويات الأجر الحالية وضرورة ربط الأجر بالإنتاجية مع الأخذ في الإعتبار التغييرات في مستويات الأسعار ومعدلات النمو وضرورة تحديد حد أدنى للأجر .

لا تختلف مصر عن بقية دول العالم في تأثر معدل نمو الأجر بها بالأزمة المالية العالمية، بل زاد على ذلك تأثره بقيام ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١ وماتبعا من عدم إستقرار سياسي وإجتماعي إنعكس بالضرورة على النشاط الإقتصادي .  
كما يتسم هيكل الأجر في مصر بالإختلال الشديد وتوزيعها ما بين أجر أساسية لا تتعدى ٢٠% من جملة ما يحصل عليه العامل وحوافز وبدلات تصل إلى ٨٠% من إجمالي الدخل تقريبا (كما هو موضح في الشكل التالي) وهو عكس ما يحدث في كافة دول العالم:





**المصدر:** تم إعداده بواسطة الباحث باستخدام بيانات من البيان المالي عن مشروع الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٢/٢٠١٣، جدول (١٢) الأجر وتعويضات العاملين، ص ٥٠

كما نلاحظ تفاوتات في بند الأجر المتغيرة داخل الوزارات نفسها، فعلى سبيل المثال تبلغ جملة المكافآت في وزارة المالية نحو ٥٢٥% من الأساسي بينما تصل هذه النسبة إلى ١٠٠٠% في قطاع مكتب الوزير ومصحة الضرائب العامة والمبيعات، وتتنخفض إلى ٩٠٠% في مصلحة الجمارك، بينما تنخفض إلى ٦٠٠% في مصلحة سك العملة، و ٦٥٠% لهيئة الخدمات الحكومية والضرائب العقارية. ويتضح هذا التفاوت بشكل كبير في حالة وزارة التجارة والصناعة، حيث تحصل مصلحة الكيمياء على ٢٠٧%، وهيئة الكفاية الإنتاجية على ١٦٨%، مقابل ٧٠٠% لقطاع التجارة الخارجية، و ٦٠٠% لنقطة التجارة، و ٥٧٥% للتمثيل التجاري.<sup>١١</sup>

١١ عبد الفتاح الجبالي، إختلالات الأجر في مصر، كراسات إستراتيجية، يوليو ٢٠١١  
<http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=744052&eid=1428>



هذا وقد قدرت الأجور في مشروع الموازنة لعام ٢٠١٢/٢٠١٣ بـ ١٣٦,٦ مليار جنيه مقارنة بـ ١١٧,٥ مليار جنيه في موازنة السنة المالية ٢٠١٢/٢٠١١ أي بزيادة قدرها ١٩,١% مليار جنيه بمعدل نمو ١٦,٣% تقريباً ، وتمثل هذه الأجور ٢٥,٦% من إجمالي المصروفات في مشروع الموازنة والتي بلغت ٥٣٣,٧٨٥ مليار جنيه.<sup>١٢</sup> ويلاحظ أن إعمادات الأجور وتعويضات العاملين تمثل نسبة ٢١,٥% من إجمالي الإنفاق العام لمشروع الموازنة العامة للدولة والمقدره بـ ٦٣٥,٣٧٦ مليون جنيه<sup>١٣</sup>. وتقدر حجم الأجور في مشروع موازنة السنة المالية ٢٠١٣/٢٠١٤ بنحو ١٧٢,١٥٩ مليار جنيه بزيادة عنها في العام السابق ٢١% تقريباً.<sup>١٤</sup> وتمثل الأجور والتعويضات ما يقرب من ٢٤,٩% من إجمالي مصروفات التشغيل والتي تبلغ ٦٩٢,٤٢١ مليار جنيه كما تمثل ٢١% من إجمالي الإنفاق العام لمشروع الموازنة العامة للدولة والمقدر بمبلغ ٨٢٠,٠٦٨ مليار جنيه.<sup>١٥</sup>

تعاني منظومة الأجور في مصر من إختلالات كبيرة بين الأجور بالقطاعين العام والخاص، وإختلال بين الأجور بالقطاع الخاص الوطني والأجنبي، وكذلك إختلال بين أجور نفس الفئة في القطاعات المختلفة، وإختلال بين الحد الأدنى والأعلى للأجر بنفس القطاع، ويمكن دراسة الأجور من جانب القطاع العام ومن جانب القطاع الخاص لأن الوضع مختلف في كل منهما عن الآخر :

### ١. الأجور في القطاع العام :

إن قطاع الحكومة والأعمال العام يعاني من مشكلة كبيرة وهي تضخم حجم العمالة مع إنخفاض إنتاجيته وبالتالي تدني الأجور ولذلك فالقطاع العام يجب أن يتم إعادة تقييم أدائه وإجراءات إصلاح هيكلي تبدأ من ضرورة إصلاح الخدمة التي يقدمها هذا القطاع ، حيث نجد أن حجم العمالة في مصر في هذا القطاع تزيد

وزارة المالية، البيان المالي عن مشروع الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٢ / ٢٠١٣  
٢٠١٣، القاهرة ٢٠١٢، ص ٢٢

وزارة المالية، المرجع السابق، ص ٤٨١

وزارة المالية، البيان المالي عن مشروع الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٣/٢٠١٤  
٢٠١٣، القاهرة، ص ٤٣

وزارة المالية، المرجع السابق، ص ٤١١



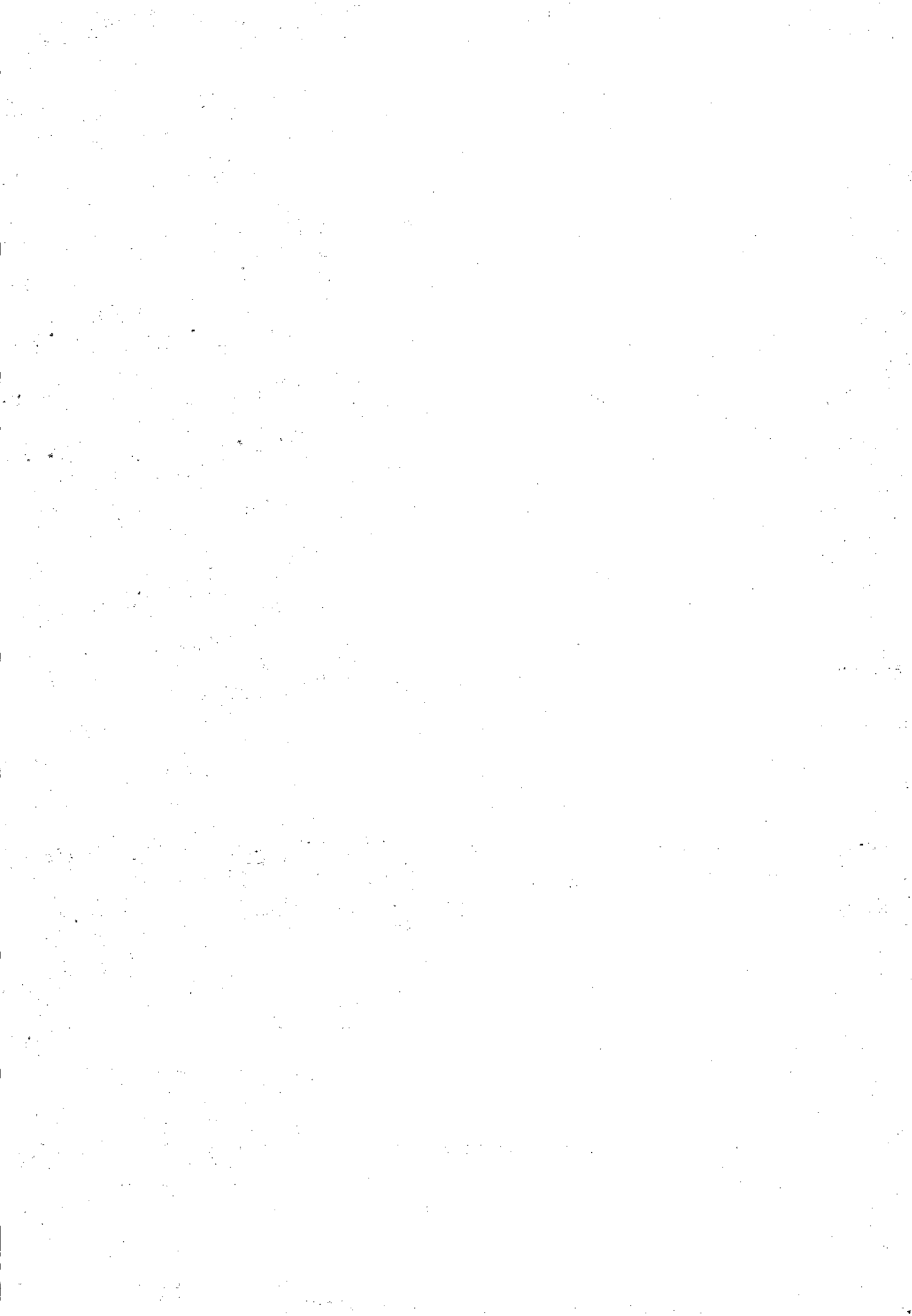


كثيراً عن المعدلات الدولية لذلك فيجب تقليص حجم هذه العمالة ، هذا ومن أهم المشاكل التي يعاني منها هذا القطاع أيضاً في مصر العبء المالي حيث أن هذا القطاع لا يستطيع تحمل أي أعباء مالية إضافية متمثلة في زيادة الأجور والذي من شأنه زيادة عجز الموازنة هذا بالإضافة إلى مشكلة الفساد البيروقراطي التي يعاني منها القطاع العام، وضرورة إعادة تصنيف موظفي الحكومة وإعادة توزيعهم بطريقة اقتصادية سليمة .

أما فيما يتعلق بالأجور الإجمالية في القطاع الحكومي فقد إنخفضت من ٢٣,٥% من إجمالي الإنفاق العام عام ٢٠٠١ وبلغت ٢١,٤% عام ٢٠٠٦ ثم تابعت الإنخفاض لتصل إلى ٢٠,٧% عام ٢٠٠٧ ثم إرتفعت لتصل إلى ٢٢,٣% عام ٢٠٠٨ ، وتابعت إرتفاعها لتصل الأجور الإجمالية إلى ٢٤% من إجمالي موازنة عام ٢٠٠٩<sup>١٦</sup> ، وتوضح الإختلالات في المكافآت للعاملين لدى الحكومة في وجود ثلاث مستويات لتصنيف العاملين فالمستوى الأول يطلق عليه أجهزة الدرجة الأولى وهؤلاء تصل مكافآتهم ثلاثة أو اربعة أضعاف الأجر السنوي تتقاضى سنوياً، أما المستوى الثاني فهو ما يطلق عليه الوزارات أو الجهات المتوسطة وتصل مكافآتهم إلى ١٨ شهر في السنة، أما المستوى الثالث فهؤلاء يحصلون على مكافآت تبلغ من ٣-٦ أشهر سنوياً وهؤلاء يمثلون نسبة ٨٣% من موظفي القطاع الحكومي في مصر.

كما نجد أن من الإختلالات التي يعاني منها القطاع الحكومي في مصر الإختلاف بين الأجور في القطاعات الحكومية المختلفة حيث بلغ متوسط الأجر الشهري لموظفي وزارة الأوقاف ٢٣٥ جنيهاً، بينما يرتفع قليلاً متوسط الأجر الشهري لموظفي وزارة القوى العاملة ليصل إلى ٤٠٨ جنيهاً، بينما يرتفع بشكل كبير ليصل إلى ٥٢٨٣ جنيهاً في المجلس القومي للمرأة ويرتفع بشكل كبير أيضاً في وزارة الخارجية ليصل إلى ٦٠٥٩ جنيهاً شهرياً ، كما أوضحت موازنة ٢٠٠٨/٢٠٠٩ التفاوت بين نصيب الجهاز الإداري فبلغ ٣٨,٨ مليار جنيه مقابل ٣١,٣٤ مليار

تقرير المنظمة المصرية ، مصر - تداعيات سياسة الأجور على منظومة الحقوق الاقتصادية<sup>١٦</sup> والإجتماعية ، ٢٠٠٩/٦/١١ ، ص ١٧



جنيه للمحليات مقابل ٨,٩ مليار جنيه للهيئات الخدمية<sup>١٧</sup> ، وأوضحت موازنة ٢٠١٢/٢٠١١ إستحواذ الجهاز الإداري على ٥٦,٧ مليار جنيه بنسبة ٤٨,٤% من إجمالي الموازنة مقابل ٤٨,٢% مليار جنيه للمحليات بنسبة ٤١,٧% من الإجمالي ، كما بلغ نصيب الهيئات الخدمية ١٢,٦ مليار جنيه بنسبة ١٠,٩% من الإجمالي ، وهذا ما يعني إستحواذ الجهاز الإداري على النسبة الكبرى من أجور العاملين في القطاع الحكومي بالرغم من أن عدد العاملين بالمحليات يمثل النسبة الأكبر من إجمالي العاملين بالدولة حيث يصل إلى ٣,٣٥٧ مليون عامل وهذا يمثل ٥٦,٩% من إجمالي العاملين بينما بلغ ٢,٠٠١ مليون عامل في الجهاز الإداري والذي يمثل ٣٣,٩% من إجمالي العاملين في حين بلغ عدد العاملين في الهيئات الخدمية ٥٤٤ ألف بما يمثل ٩,٢% من إجمالي العاملين<sup>١٨</sup>.

مما سبق يتضح لنا أنه يلزم لإصلاح هذا القطاع أن تكون هناك سياسة مرتبطة بالكفاءة والإنتاجية مع مراعاة عدم إرتفاع الأجور بشكل ينافس به القطاع العام القطاع الخاص في جذب العمالة.

## ٢. الأجور في القطاع الخاص:

إن أهم ما يميز الأجور في القطاع الخاص هو أنه يتم تحديدها وفقاً لألية وحرية السوق ولكن ما يزيد من مشكلة أي دراسة يتم تطبيقها على القطاع الخاص هو ضعف البيانات المتاحة وضعف مصداقيتها فيما يتعلق بالقطاع العام. وتشير الإحصاءات الناتجة من عينة تمثل العاملين بمدينتي السادس من أكتوبر والعاشر من رمضان والذين يمثلون ٦٨% من إجمالي العمال بالمدن الصناعية بلغ من بينهم ٢٣% من العمالة الكلية بقطاع الصناعات التحويلية بلغ الحد الأدنى لأجر العامل الشهري (الثابت والمتغير) في القطاع الخاص هو ١٥٤ جنيه عام ٢٠٠٥ في معظة الأقسام والمهن بنما بلغ في القطاع العام وقطاع الأعمال العام ١٦٨ جنيهاً مما يعني إنخفاض الأجر الشهري للعاملين في القطاع الخاص عن نظيره للعاملين في القطاع العام ، كما أن هذا الأجر يقل عن الحد

تقرير المنظمة المصرية ، المرجع السابق ، ص ١٧٠

عبد الفتاح الجبالي ، إختلالات الأجور في مصر ، كراسات إستراتيجية ، يوليو ٢٠١١ ، مرجع ١٨ سبق ذكره



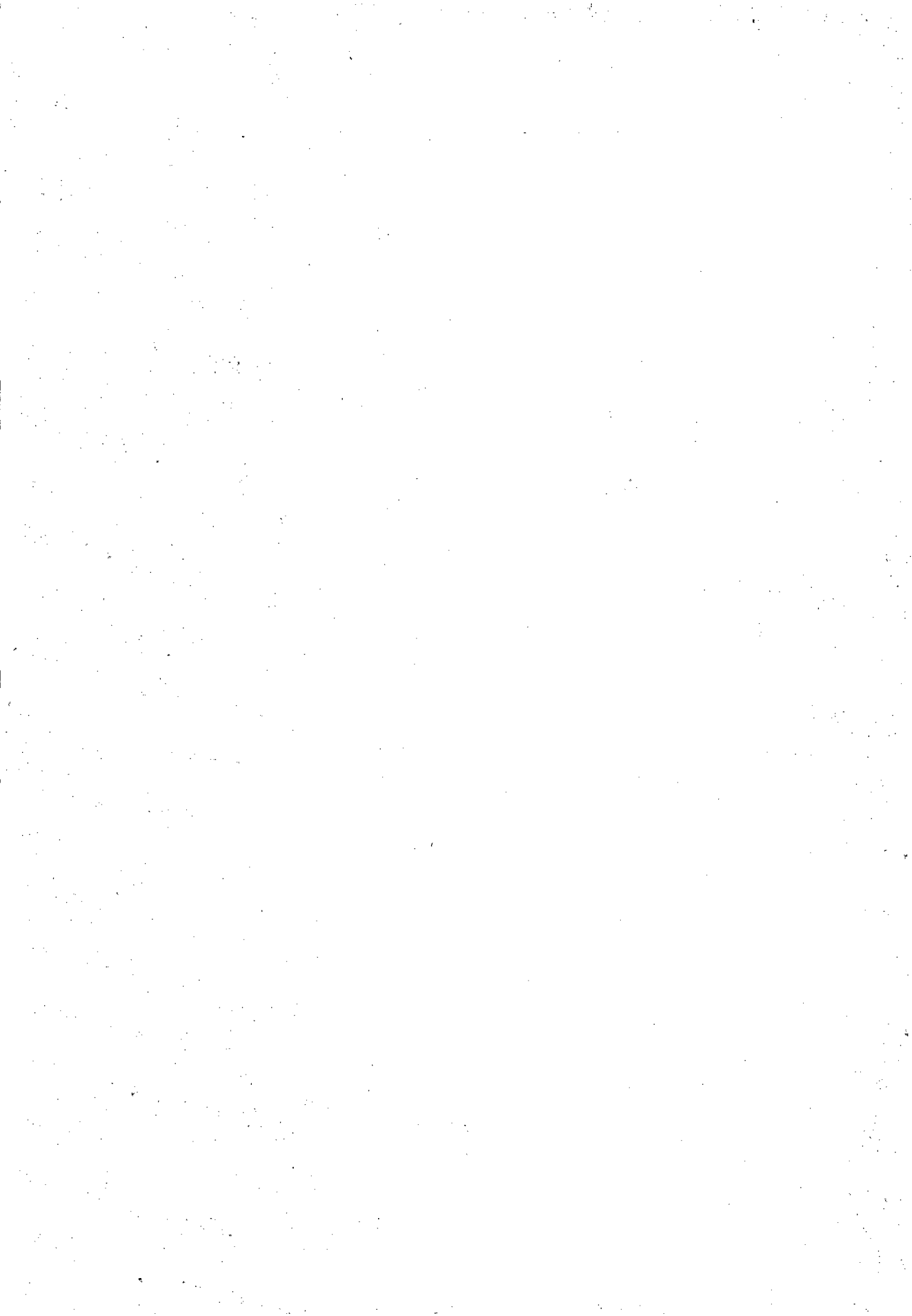
الأدنى للأجور المحدد حتى نهاية العام المالي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ والذي بلغ ٢١٤ جنيهاً<sup>١٩</sup>.

كما تشير الإحصاءات أن معظم من إلتحق للعمل في القطاع الخاص قد إنضم إلى القطاع غير الرسمي والذي أصبح يستوعب مايقرب من ٥١,٤% من إجمالي المشتغلين عام ٢٠١١ حيث أصبح القطاع غير الرسمي يستوعب ٦٧,٨% مقابل ٣٢,٢% للقطاع الرسمي، ما يشير أنه بالرغم من إستيعاب القطاع الخاص نحو ٧٠% من العمالة إلا أن نصيبه من الأجور على المستوى القومي بلغ ٥٥% فقط من الإجمالي مما يعني إنخفاض متوسط الأجر في القطاع الخاص بالمقارنة بباقي قطاعات الإقتصاد القومي وبالمقارنه بنظيره في القطاع الحكومي<sup>٢٠</sup>.

مما سبق يتضح لنا صعوبة إصلاح هيكل الأجور في مصر نظراً لإرتفاع نسبة الأجور إلى الإنفاق العام وعدم إمكانية زيادة تلك النسبة خاصة في ظل الإصلاح المالي الذي تسعى الحكومة لإجرائه رغبة في إتمام قرض صندوق النقد الدولي، وبالتالي فالحل يستوجب إصلاح المنظومة كاملة دون إلقاء المزيد من الأعباء على كاهل الموازنة العامة وذلك من خلال ربط الأجر بالإنتاجية .

١٩ تقرير المنظمة المصرية ، مصر - تداعيات سياسة الأجور على منظومة الحقوق الإقتصادية والإجتماعية ، ٢٠٠٩/٦/١١ ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٥ .

٢٠ الببلاوي ، مراجعة رواتب العاملين بالدولة ولا مزايا خاصة، كراسات إستراتيجية ، الأهرام اليوم ، سبتمبر ٢٠١١ ،



**ثانياً: دراسة قياسية للعلاقة بين معدلات الأجور وإنتاجية العمل في****مصر:****(١) تحليل الأجور والانتاجية في مصر:**

ان زيادة الانتاجية يصاحبها زيادة في الأجور ولكن ينبغي ألا تزيد الأجور دون زيادة حقيقية في الانتاجية لأن هذا حتماً سيؤدي إلى ارتفاع الاسعار ومن ثم زيادة معدلات التضخم.

يتضح من الجدول رقم (٩) معدل الأجور وانتاجيات العامل بالاسعار الثابتة والاسعار الجارية كما يوضح ايضا نسبة الأجور للانتاجية ويلاحظ أن نسبة الأجور للانتاجية بدأت في الانخفاض مع الازمة المالية العالمية حيث انخفضت الى ٦% سنة ٢٠٠٧ ثم ٥% خلال سنتي ٢٠٠٨ ، ٢٠٠٩ ثم وصل ٤% خلال السنوات ٢٠١٠ ، ٢٠١١ ، ٢٠١٢ مع ملاحظة ان انخفاضها خلال سنتي ٢٠١١ ، ٢٠١٢ نتيجة لتأثير ثورة ٢٠١١ بعد الازمة المالية العالمية ، كما تشير هذه النسب الى ضعف العلاقة بين الأجور والانتاجية والتي تكاد تكون منعدمة والشكلين التاليين رقم (٦ ، ٧) يؤكدان عدم وجود علاقة بين انتاجية العامل والأجور بالاسعار الثابتة والاسعار الجارية.

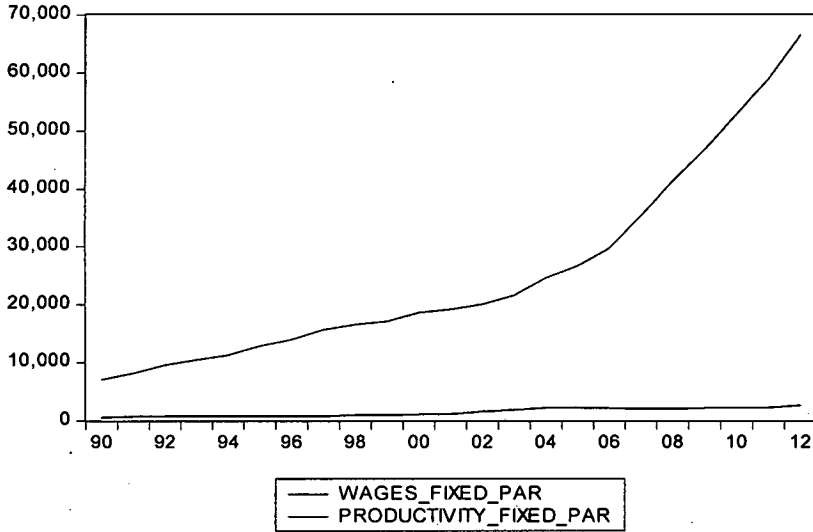




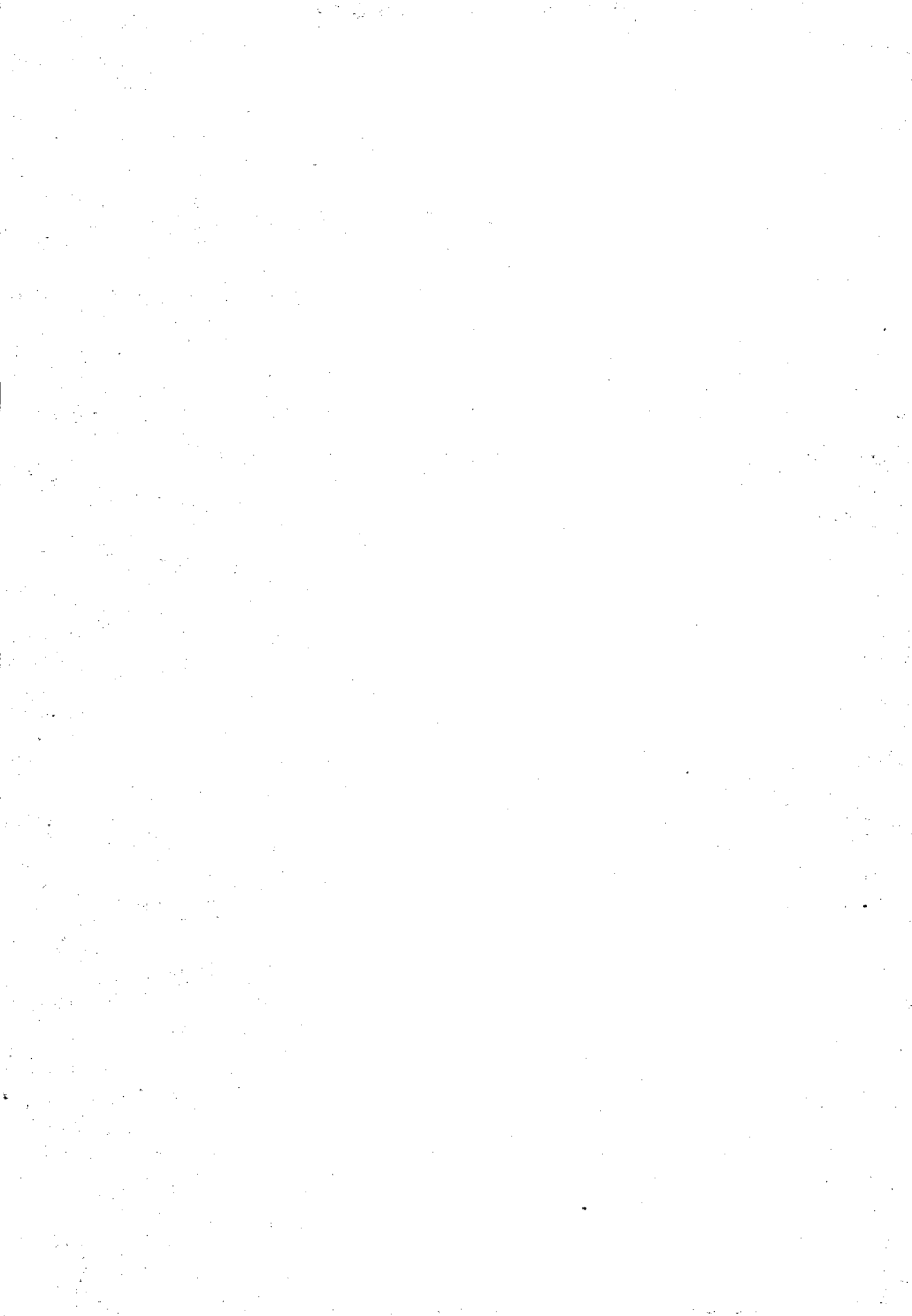
شكل رقم (٦)

نمو معدلات الأجر وإنتاجية العمل بالأسعار الثابتة في الفترة من

١٩٩٠ وحتى ٢٠١٢



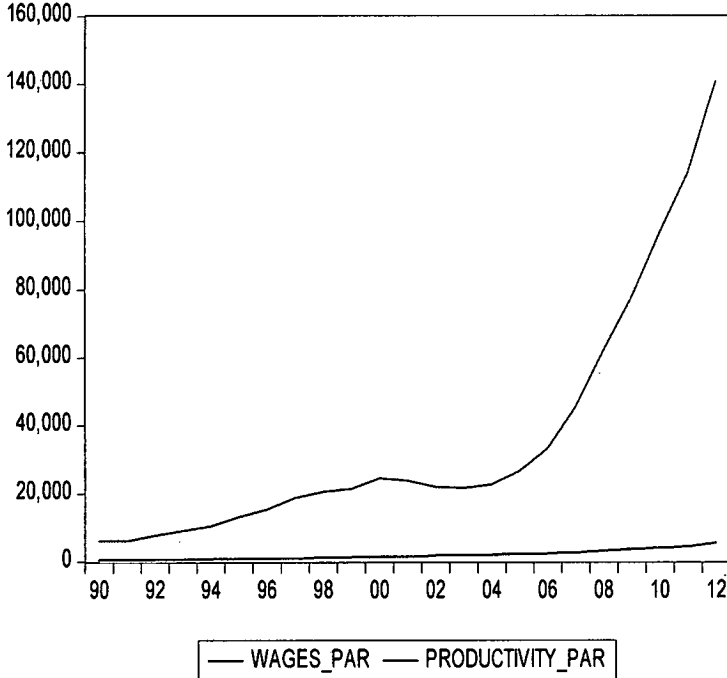
المصدر: تجميع واعداد الباحثة من بيانات النموذج القياسي جدول رقم (٩)



شكل رقم (٧)

نمو معدلات الأجر وانتاجية العمل بالأسعار الجارية

في الفترة من ١٩٩٠ وحتى ٢٠١٢



المصدر: تجميع واعداد الباحثة من بيانات النموذج القياسي جدول رقم (٩)



٢) نماذج الانحدار الخطي البسيط بين أجر العامل السنويوإنتاجية العامل السنوية(أ) النماذج المقترحة

$$W_n = A + B P_n + E$$

حيث

W : أجر العامل السنوي المحلي للفرد

A : الجزء المقطوع من محور الصادات

B : الميل الحدي

P : المتغير المستقل وتعتبر عن إنتاجية العامل السنوية

N : ١.٢ (١ = الأسعار الثابتة ٢ = الاسعار الجارية)

(ب) تقدير النماذج :

النموذج بالأسعار الثابتة ٢٠٠٥ = ١٠٠ %

$$W_1 = 601.9099 + 0.034032p_1$$

النموذج بالأسعار الجارية

$$W_2 = 636.2014 + 0.035762p_2$$

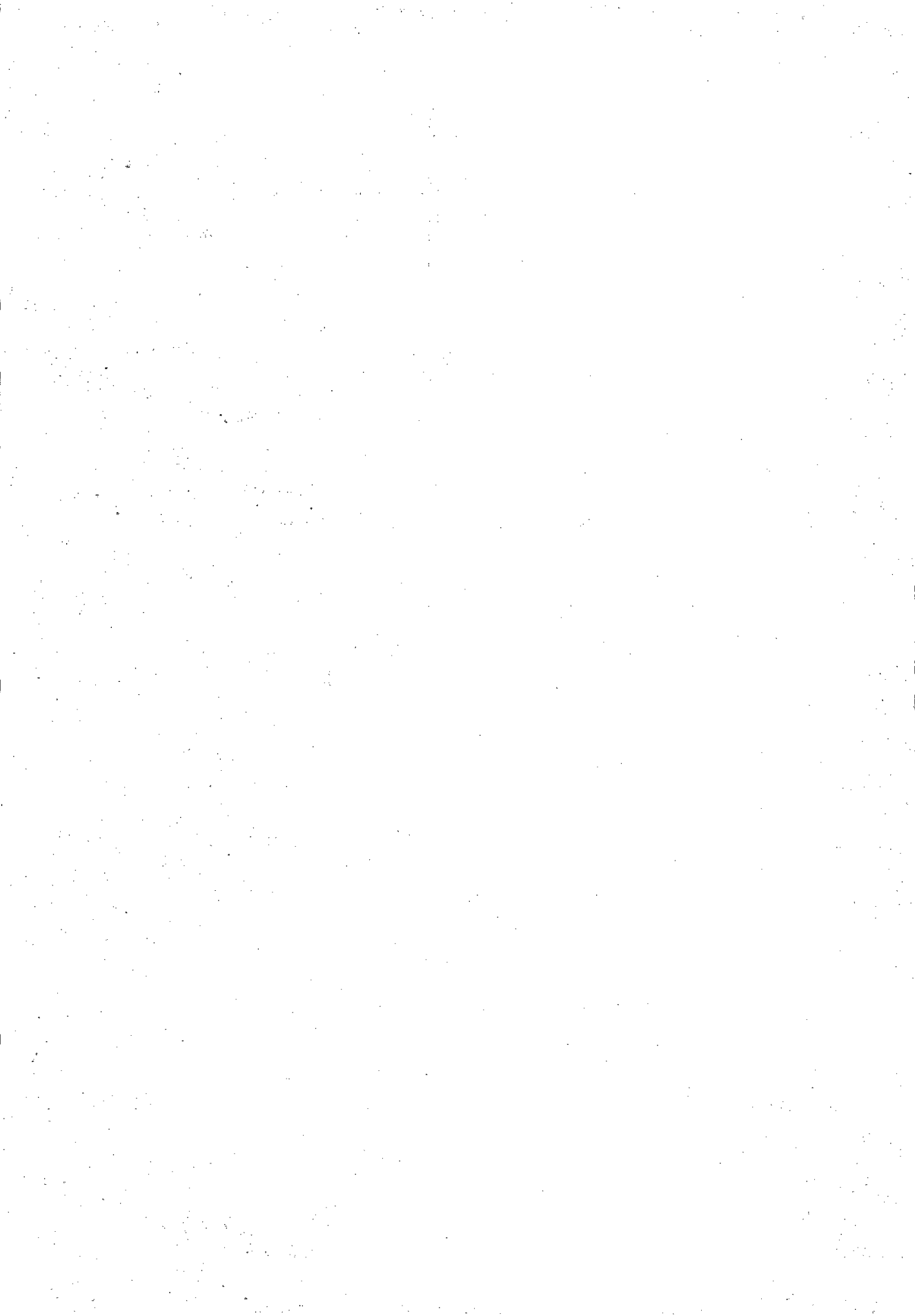
ويلاحظ من جدول رقم (١) بالمرفقات :

جوهرية نموذج العلاقة بين الدخل السنوي للعامل وإنتاجية العامل السنوية بالأسعار الجارية

وكذلك جوهرية نموذج العلاقة بين الدخل السنوي للعامل وإنتاجية العامل السنوية بالأسعار الثابتة، ولكن يوجد ارتباط ذاتي للنموذجين.

الميل الحدي لأجر العامل بالأسعار الثابتة بالنسبة لإنتاجية العامل بالأسعار الثابتة = 0.034032

وهو ما يعني زيادة الإنتاجية بمقدار جنيه تؤدي إلى زيادة الأجر بمقدار ٣ قروش وبمعنى آخر لابد من زيادة إنتاجية العامل بمقدار ٣٣ جنيه تقريبا حتى يزيد أجره



بمقدار جنيه، ولم يختلف الميل تقريبا بعد معالجة الارتباط الذاتي. الميل الحدي لأجر العامل بالأسعار الجارية بالنسبة لإنتاجية العامل بالأسعار الجارية = 0.035762

وهو ما يعني زيادة الإنتاجية بمقدار جنيه تؤدي إلى زيادة الأجر بمقدار ٣,٦ قرش وبمعنى آخر لابد من زيادة إنتاجية العامل بمقدار ٢٧ جنيه تقريبا حتى يزيد أجره بمقدار جنيه، يختلف الميل بعد معالجة الارتباط الذاتي = 0.028241 وهو ما يعني زيادة الإنتاجية بمقدار جنيه تؤدي إلى زيادة الأجر بمقدار ٢,٧ قرش وبمعنى آخر لابد من زيادة إنتاجية العامل بمقدار ٣٦ جنيه تقريبا حتى يزيد الأجر بمقدار ١ جنيه

ج) اختبار ديرين - واتسون للكشف عن الارتباط الذاتي Durbin-Watson Test:

من الجدول رقم (١) بالمرفقات يتضح أنه وبحساب قيمة Durbin-Watson من برنامج eviews يتضح وجود ارتباط ذاتي في كلا النموذجين بالأسعار الجارية والأسعار الثابتة

وقد تم علاج المشكلة كالآتي:

نموذج الأسعار الثابتة

$$W_1 = 584.7925 + 0.034735p_1 + 1.448644 ar(1) - 0.632712ar(2)$$

نموذج الأسعار الجارية

$$W_2 = 1934.16 + 0.028241p_2 + 0.947673 ar(1)$$

ومن نماذج الارتباط الذاتي يلاحظ الآتي:

أن الميل الحدي للأجور بالنسبة للأجور في السنة السابقة أكبر من علاقتها بالإنتاجية بالأسعار الثابتة وبالأسعار الجارية حيث أن زيادة الأجر في السنة السابقة بمقدار جنيه بالأسعار الثابتة يؤدي إلى زيادة أجر السنة الحالية بمقدار ١,٤٥ جنيه بالأسعار الثابتة مع ملاحظة أن سنة الأساس ٢٠٠٥ = ١٠٠% للفترة (١٩٩٠ - ٢٠١٢)، أما زيادتها بمقدار جنيه بالأسعار الجارية في السنة السابقة يؤدي إلى زيادتها السنة الحالية بمقدار ٠,٩٥ جنيه بالأسعار الجارية.





ويعني ذلك أن سياسات الأجور في مصر ترتبط بعدد السنوات التي يقضيها العامل في العمل وعدم ارتباطها بالانتاجية وهو ما يؤكد بعد ذلك اختبار جرانجر للعلاقة السببية بين الأجور والانتاجية Granger Causality Tests

هـ\_ اختبار ثبات تباين حد الخطأ العشوائي (البواقي):

وبالاعتماد على نتائج برنامج eviews كما يتضح من بيانات الجدول رقم (٢) باستخدام اختبار White Heteroskedasticity Test يلاحظ ثبات تباين البواقي للنموذجين

و- اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي Jarque-Bera Normality Test من بيانات الجدول رقم (٣) بالمرفقات يلاحظ أنه بالاعتماد على نتائج برنامج eviews باستخدام اختبار Jarque-Bera Normality Test. يتضح أن البواقي تتبع توزيع طبيعي

### ٣) الاختبارات الخاصة بالسلاسل الزمنية:

وبالاعتماد على نتائج برنامج eviews باستخدام اختبار Augmented Dickey-Fuller Test Equation و الاختبار Phillips-Perron يلاحظ عدم استقرار جميع السلاسل الزمنية السابقة عند المستوى خلال الفترة.

#### أ) اختبار أنجل جرانجر للتكامل المشترك

- اختبار استقرار السلاسل الزمنية للفرق الأول والفرق الثاني من بيانات الجدول رقم (٥) بالمرفقات بالاعتماد على نتائج برنامج eviews باستخدام الاختبار الاحصائي Augmented Dickey-Fuller Test Equation و الاختبار Phillips-Perron يلاحظ أنه لا يوجد استقرار في الفرق الأول لجميع المتغيرات السابقة ولكن يوجد استقرار في الفرق الثاني خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٢).

- نماذج التكامل المشترك للمتغيرات المتكاملة من نفس الدرجة

- اختبار استقرار بواقي السلاسل الزمنية



من الجدول رقم (٦) بالمرفقات بالاعتماد على نتائج برنامج eviews باستخدام اختبار الاحصائي Augmented Dickey-Fuller Test Equation و الاختبار Phillips-Perro

- عدم وجود تكامل مشترك لنموذجين بالأسعار الثابتة لعدم استقرار البواقي
- وجود تكامل مشترك للنموذجين بالأسعار الجارية لاستقرار البواقي أي يوجد بينها تكامل مشترك من الدرجة الثانية

(ب) تقدير نموذج العلاقة في المدى القصير و نموذج تصحيح الخطأ

من الجدول رقم (٧) يتضح:

نموذج المدى القصير بالأسعار الثابتة  $2005=100\%$

$$\Delta W_1 = 0.2144 \Delta P_1$$

نموذج تصحيح الخطأ بالأسعار الجارية

$$\Delta W_2 = 0.3009 \Delta P_2 - 0.050434 e_{(t-1)}$$

ويلاحظ أنها اجتازت جميع الاختبارات الاحصائية التقليدية، وأن قيمة معامل التصحيح سالبة ، لأنه يشير للمعدل الذي تتجه به العلاقة قصيرة الأجل نحو العلاقة طويلة الأجل.

(ج) اختبار علاقة السببية بين الأجر والإنتاجية

من الجدول رقم (٨) بالمرفقات بالاعتماد على نتائج برنامج eviews باستخدام اختبار الاحصائي Pairwise Granger Causality Tests ومستوى المعنوية:  $\alpha = 5\%$

- يلاحظ عدم وجود علاقة في الاتجاهين بين أجر العامل وإنتاجيته بالأسعار الجارية.
- إنتاجية العامل السنوية بالأسعار الجارية لا يؤثر على أجر العامل السنوي بالأسعار الجارية.
- أجر العامل السنوي بالأسعار الجارية لا يؤثر على إنتاجية العامل السنوية بالأسعار الجارية.



### الخلاصة

اتضح من النماذج السابقة أنه لا توجد علاقة بين أجر العامل وإنتاجيته في مصر ، وارتباط أجر العامل بأجره في السنة السابقة وهو يعني أن سياسات الأجر في مصر تعتمد على أقدمية العامل وعدد سنوات عمله وليس على كفاءته أو إنتاجيته وهو ما يعني وجود خلل في سياسات الأجر في مصر.



## النتائج

توصلنا من خلال دراستنا للعديد من النتائج والتي لعل من أهمها:

### ■ نتائج عامة:

- ١- إن وضع سياسة سليمة للأجور في العالم يتطلب التناسق بين الأهداف الإجتماعية والأهداف الإقتصادية والتي قد تبدو في كثير من الأوقات متعارضة بعض الشيء.
- ٢- ان هناك فجوة كبيرة بين معدلات الأجور والانتاجية وهذا ما يزيد من حدة الاختلالات في هيكل الأجور العالمية.
- ٣- تعتبر معدلات الانتاجية أحد الدعائم الأساسية لمعدلات النمو الإقتصادي في العالم.
- ٤- إن سياسة ربط الأجر بالانتاجية هي الطريق الصحيح لوضع سياسة تتوافق فيها مصلحة صاحب العمل والعمال والمجتمع بأكمله .
- ٥- إن قطاع العمال في مصر يعاني من مشكلة كبيرة وهي أن ما يقرب من نصف القوى العاملة في الحضر تلتحق للعمل في القطاع غير المنظم والذي يصعب إستكمال البيانات الخاصة به وتطبيق تصنيف مهني خاص بهذا القطاع.
- ٦- يعاني القطاع الخاص من انخفاض نصيبه من الاجور على المستوى القومي بالرغم من انه يستوعب نسبة كبيرة من اجمالي المشتغلين.

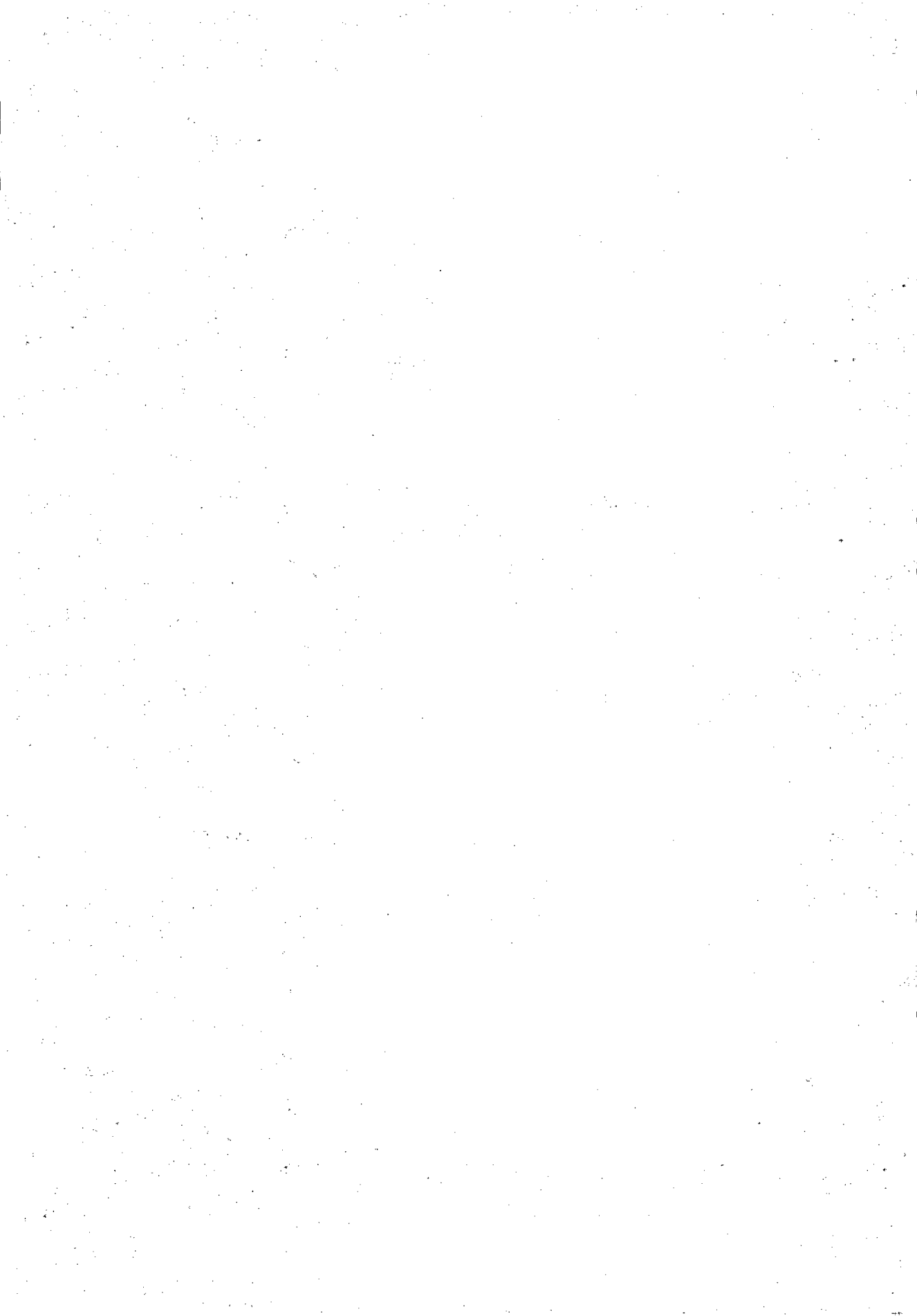
### ■ نتائج اختبارات الفروض:

#### الفرض الرئيسي:

ان هناك علاقة بين معدل الأجور والانتاجية في مصر .

يتضح من التحليل النظري والعملية للدراسة ما يأتي:

ثبت عدم صحة الفرض حيث لا توجد علاقة بين أجر العامل وانتاجيته في مصر ، وارتباط أجر العامل بأجره في السنة السابقة وهو يعني أن سياسات الأجور في مصر تعتمد على أقدمية العامل أوعدد سنوات عمله وليس على كفاءته أو إنتاجيته وهو ما يعني وجود خلل في سياسات الأجور في مصر.





**الفرض الفرعي:**

يعاني هيكل الأجر من اختلالات شديدة.

تحقق صحة الفرض ان هيكل الأجر يعاني من اختلالات شديدة سواء في العالم بسبب الأزمات الاقتصادية ، وفي مصر يعاني أيضاً هيكل الأجر من اختلالات حيث تعدد الاضافات على المرتب الاساسي مما يجعل صعوبة استخدام مؤشرات الاجور في ضبط السياسات الاقتصادية.

**التوصيات**

نستطيع في ضوء النتائج السابقة أن نصيغ عدداً من المقترحات التي يمكن أن تكون

ذات جدوى في موضوع دراستنا:

**توصيات قصيرة الأجل:**

- ١- ضرورة تطبيق سياسة ربط الأجر بالانتاجية كطريق تتوافق فيه مصالح القوى الثلاث المتمثلة في الحكومة والعمال وصاحب العمل للوصول إلى هيكل سليم للأجر. عن طريق وضع شرائح تتمثل في انتاجية العامل وما يقابلها من شريحة الدخل التي سيحصل عليها العامل اذا حقق الانتاجية وحتى يتم تطبيق ذلك يجب إعداد دراسات عن سياسات الاجور في الدول المتقدمة والنمو الاسيوية وكيفية تطبيقها في مصر.
- ٢- أهمية تفعيل المجلس القومي للأجر والذي نص عليه قانون العمل رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ والذي يعتبر بمثابة الإطار المؤسسي لمناقشة الأجر. والذي يختص باصلاح اختلالات هيكل الاجور من خلال وضع الحد الأدنى للأجر وربط الاجور بالانتاجية.
- ٣- أن يتم تصنيف المهن في مصر وآلية تنفيذ ذلك تتم من خلال ان يتفق التصنيف المهني في مصر مع التصنيف المهني الدولي والذي يهتم بربط الأجر بالوظيفة أو الوصف الوظيفي والمهام المكلف بها العامل وليس بالشخص نفسه شاغل الوظيفة، ومراعاة إختلاف الحد الأدنى للأجر في كل إقليم عن الآخر كل حسب ظروف العمل الخاصة به.
- ٤- أن يكون الأجر في القطاع غير المنظم مقارب إن لم يكن مساوي للأجر في القطاع المنظم كما هو الحال في تجارب الدول الأخرى، وآلية تنفيذ ذلك تتم عن طريق



وضع شرائح محددة للدخل وللتدرج الوظيفي ويتم إلزام صاحب العمل سواء في القطاع المنظم وغير المنظم سواء في القطاع العام او الخاص بتلك الشرائح.

٥- أن تكون هناك قاعدة بيانات خاصة بالأجور وسوق العمل في مصر سليمة ويتوافر لها المصدقية لتقدم لمتخذ القرار رؤية واضحة لوضع سياسة سليمة ومتناسقة لهيكل الأجور في مصر وإعطاء مؤشرات سريعة وقت الأزمات المالية المفاجئة. وآلية تنفيذ ذلك من خلال عمل مسح كامل وشامل لسوق العمل سواء المنظم وغير المنظم بشكل واضح وسليم ويتم تحديثه بشكل مستمر.

#### توصيات طويلة الأجل:

- ١- لإصلاح هيكل الأجور في مصر يجب أن يكون هناك مؤسسات ديمقراطية ممثلة للعمال لأن إصلاح هيكل الأجور يتطلب أن يكون هناك حوار ثلاثي بين الحكومة والعمال وصاحب العمل. وآلية تنفيذ ذلك من خلال مؤسسات الدولة ونقابات العمال وتفعيل دور النقابات وعدم تهميش دورها واعطائها الدعم الكافي للقيام بذلك.
- ٢- لتحقيق العدالة الاجتماعية في الأجر في القطاع الحكومي والعام يجب إعادة النظر في تضخم حجم العمالة في هذا القطاع وإجراء إصلاح هيكل للقطاع بأكمله، وآلية تنفيذ ذلك تبدأ بإصلاح الخدمة العامة التي يقدمها هذا القطاع وربط الأجر بالأداء ، وأن يتم عمل دراسة لجميع مؤسسات هذا القطاع والحجم الأمثل للعمالة بها للتخلص من البطالة المقنعة في هذا القطاع.



**المرفقات**

**جدول رقم ( 1 )**

نماذج الانحدار الخطي البسيط بين أجر العامل السنوي كمتغير تابع وانتاجية العامل السنوية كمتغير مستقل باستخدام برنامج EIEWS (الفترة ١٩٩٠-٢٠١٢)

اسعار ثابتة ٢٠٠٥=١٠٠%		اسعار جارية		
النموذج	علاج الارتباط الذاتي	النموذج	علاج الارتباط الذاتي	
$w=584.7925+0.034735p+1.448644 \text{ ar}(1) - 0.632712\text{ar}(2)$	$w=601.9099+0.034032p$	$w=636.2014+0.035762p$	$w=1934.16+0.028241p+0.947673 \text{ ar}(1)$	
<u>0.0027</u>	<u>00000</u>	<u>0.0000</u>	0.0000 0.0000	Sig
<u>0.96</u>	<u>0.74</u>	<u>0.94</u>	0.991	R <sup>2</sup>
0.98	0.86	0.97	0.995	R
2.17	0.2227	0.1955	1.76	Durbin-Watson

المصدر: نتائج برنامج EIEWS

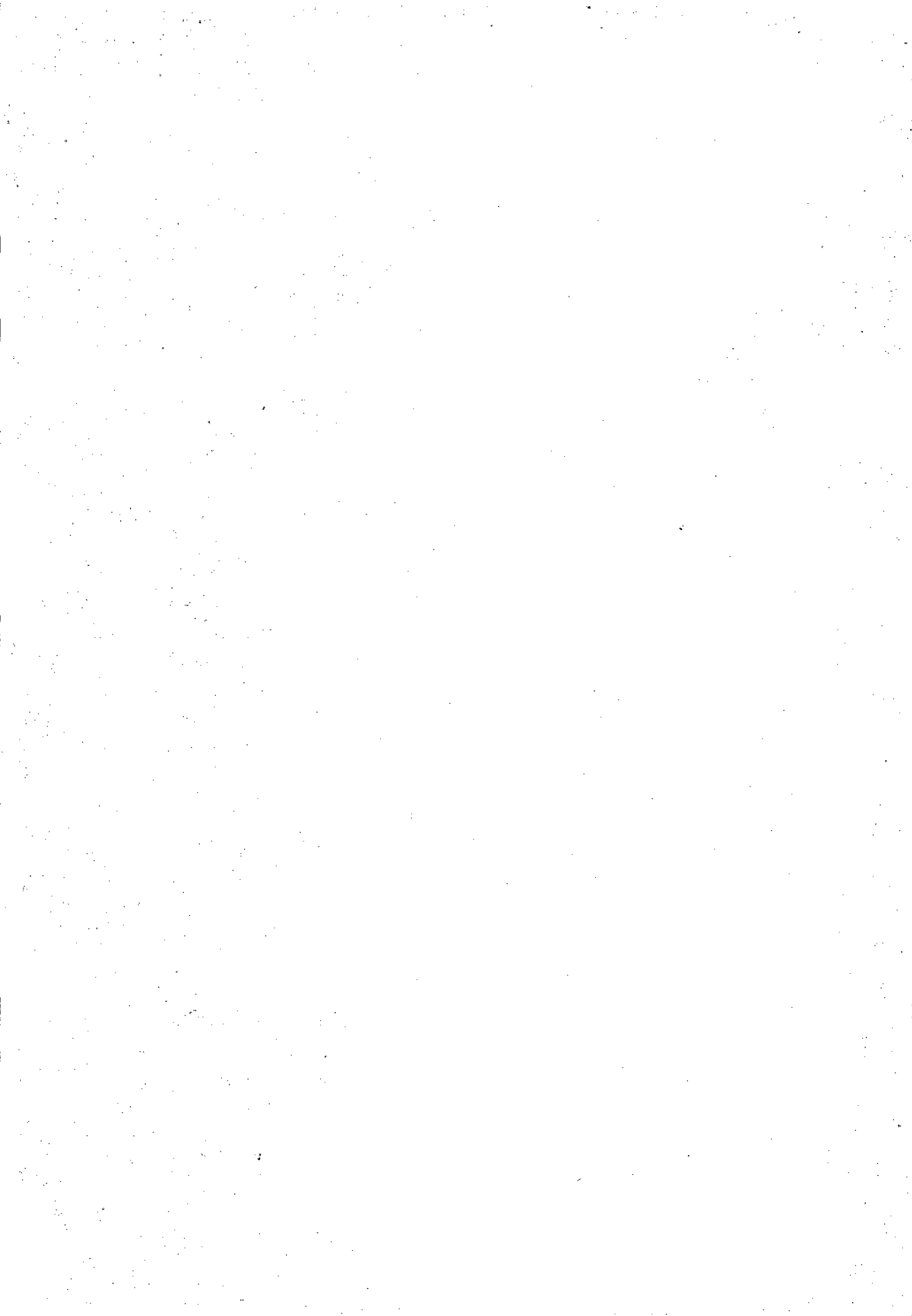
**جدول رقم ( ٢ )**

ملخص العمليات الحسابية والنتائج لاختبار ثبات تباين حد الخطأ العشوائي (البواقي) , Heteroskedasticity Test White , باستخدام برنامج

**EIEWS**

اسعار ثابتة ٢٠٠٥=١٠٠%	اسعار جارية	
النموذج	النموذج	
$w=601.9099+0.034032p$	$w=636.2014+0.035762p$	
8685٠,	<u>٠,٢٩٩٧</u>	White TEST : Prob. Chi-square(2)

المصدر: نتائج برنامج EIEWS



## جدول رقم ( ٣ )

ملخص لاختبار اختبار التوزيع الطبيعي للبقاوي واتخاذ القرار Jarque-Bera

## Normality Test, باستخدام برنامج EViews

اسعار ثابتة ٢٠٠٥=١٠٠%	اسعار جارية	
w=601.9099+0.034032p	w=636.2014+0.035762p	معادلة
0.1772	0.2477	Jarque-Bera :

المصدر: نتائج برنامج EViews

## جدول رقم ( ٤ )

ملخص اختبار استقرار السلاسل الزمنية باستخدام برنامج EViews (الفترة

1990-2012)

WAGE S_PAR	WAGES_ FIXED_P AR	PRODUCT IVITY_PA R	PRODUCTI VITY_FIXED _PAR		
.....١	0.0812	996٩0.	٩٩٩٨0.	preb (t-test) @trend	Augmented Dickey- Fuller Test Equation
.....١	0.9446	0.9991	٩٩٩٩0.	preb (t-test) c	
.....١	0.9968	0.9796	٩٢٨0.9	preb (t-test) x(-1)	
.....١	0.6153	.....١	.....١	preb (t-test) @trend	Phillips- Perron
.....١	0.9175	.....١	.....١	preb (t-test) c	
.....١	0.9873	1.0000	.....١	preb (t-test) x(-1)	

المصدر: نتائج برنامج EViews





## جدول رقم ( ٥ )

ملخص اختبار استقرار السلاسل الزمنية للفرق الأول والثاني باستخدام برنامج

EViews (الفترة 1990-2012)

WAGES _PAR	WAGES _FIXED _PAR	PRODU CTIVIT Y_PAR	PRODUC TIVITY_F IXED_PA R		
					الفرق الأول
0.9996	0.2499	0.9870	0.7794	preb (t-test) @trend	Augmented Dickey-Fuller TestEquation
1.0000	0.0851	0.9979	0.9731	preb (t-test) c	
0.9998	0.0351	0.9932	0.9533	preb (t-test) x(-1)	
0.4614	0.2449	0.9937	0.8751	preb (t-test) @trend	Phillips- Perron
0.9965	0.0818	0.9991	0.9952	preb (t-test) c	
0.9964	0.0293	0.9971	0.9988	preb (t-test) x(-1)	
Y <sub>t2</sub>	Y <sub>t1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>		الفرق الثاني
٠,٠٠٣٢	0.0018	0.0072	0.0022	preb (t-test) @trend	Augmented Dickey-Fuller Test Equation
٠,٠١٢١	0.0003	0.0147	0.0014	preb (t-test) c	
٠,٠٠٠١	0.0000	0.2145	0.0002	preb (t-test) x(-1)	
٠,٠٠٠٠	0.0018	0.0072	0,٠٠٠٠	preb (t-test) @trend	Phillips- Perron
٠,٠٠١٠	0.0003	0.0090	0,٠٠١٣	preb (t-test) c	
٠,٠٠٠١	0.0000	0.0026	0.0002	preb (t-test) x(-1)	

المصدر: نتائج برنامج EViews



جدول رقم ( ٦ )

نماذج الانحدار الخطي البسيط (نماذج التكامل المشترك) بين أجر العامل السنوي  
 كمتغير تابع و انتاجية العامل السنوية كمتغير مستقل فيه وملخص اختبار استقرار  
 البواقي باستخدام برنامج EViews (الفترة ١٩٩٠-٢٠١٢ )

اسعار جارية		اسعار ثابتة ٢٠٠٥=١٠٠%			
علاج الارتباط الذاتي	النموذج	علاج الارتباط الذاتي	النموذج		
w=1934.16+0.028241p+0.947673 ar(1)	w=636.2014+0.035762p	w=584.7925+0.034735p+1.448644 ar(1)-0.632712ar(2)	w=601.9099+0.034032p		
0.0000 0.0000	<u>0.0000</u>	<u>0.0027</u> 0.0000 <u>0.0120</u>	<u>00000</u>	Sig	
0.991	<u>0.94</u>	<u>0.96</u>	<u>0.74</u>	R <sup>2</sup>	
0.995	0.97	0.98	0.86	R	
1.76	0.1955	2.17	0.2227	Durbin-Watson	
0.0493	0.0386	٠,٠٠٠٦	١٤٨٢٠.	preb (t-test) @trend	Augmented Dickey-Fuller TestEquation
0.0106	0.4632	٠,٠٠٠٩	٢٧٠٦٠.	preb (t-test) c	
0.0005	0.0969	٠,٠٠٠٠	٣٧٣٠.0	preb (t-test) x(-1)	
0.0492	0.9454	٠,٠٠٠٨	٨٨٣٩٠.	preb (t-test) @trend	Phillips- Perron
0.0106	0.5231	٠,٠٠١٠	٤٨٤٤٠.	preb (t-test) c	
0.0005	0.1217	٠,٠٠٠٠	١٠٥٥٠.	preb (t-test) x(-1)	

المصدر: نتائج برنامج EViews



## جدول رقم (٧)

ملخص تقدير نموذج العلاقة في المدى القصير (نموذج تصحيح

الخطأ) EViews (الفترة 1990-2012)

اسعار ثابتة %١٠٠=١٩٩٢/٨١	اسعار جارية		
$\Delta W=0.2144 \Delta P - 0.7657 e_{(t-1)}$	$\Delta W=0.3009 \Delta P - 0.0050434 e_{(t-1)}$	نموذج المدى القصير	
(0.1181) (0.0008)	(0.0000) (0.8744)	SIN(T)	T TEST
سرعة التعديل السنوية 0.7657 هي معامل	سرعة التعديل السنوية 0.42024 هي معامل		
0.4	0.6559	R <sup>2</sup>	
0.6325	0.81	R	
2.07	1.87	Durbin-Watson	Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test
0.5789	0.376678086	LM Test: Prob. Chi-Square(1)	
0.8333	0.302004533	LM Test: Prob. Chi-Square(2)	
لا يوجد ارتباط ذاتي	لا يوجد ارتباط ذاتي	القرار	
0.9678	0.000899668	ARCH Test: Prob. Chi-Square(1)	ARCH Heteroskedasticity Test
0.9411	0.001722992	ARCH Test: Prob. Chi-Square(2)	
+ يوجد ثبات لتباين البواقي الطبيعي	لا يوجد ثبات لتباين البواقي الطبيعي	القرار	
0	0.429	Jarque-Bera : Prob	Jarque-Bera Normality Test
البواقي لا تتبع التوزيع الطبيعي	البواقي تتبع التوزيع الطبيعي	القرار	

المصدر: نتائج برنامج EViews



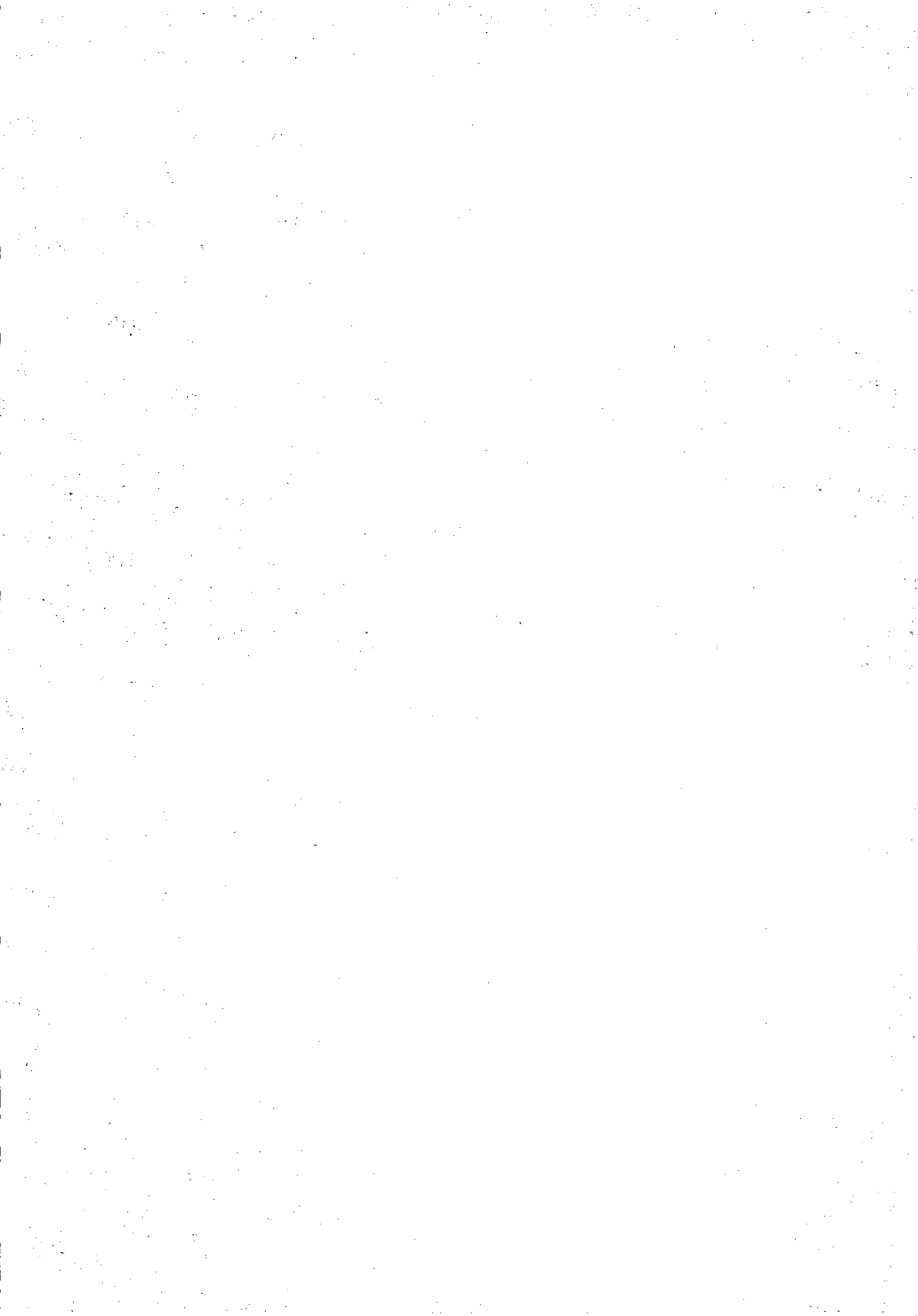
## جدول رقم (٨)

ملخص نتائج اختبار جرانجر (Granger Causality Tests) للفترة (١٩٨٢/٨١ -

(٢٠٠٧/٢٠٠٦)

Pairwise Granger Causality Tests			
Date: 09/01/15 Time: 21:54			
Sample: 1990 2012			
Lags: 7			
Prob.	F-Statistic	Obs	Null Hypothesis:
0.1063	52.0456	16	PRODUCTIVITY_PAR does not Granger Cause WAGES_PAR
0.2751	7.44973		WAGES_PAR does not Granger Cause PRODUCTIVITY_PAR

المصدر: نتائج بيانات EViews





## جدول رقم (٩)

معدل نمو الأجر ونتاجية العامل بالأسعار الثابتة والأسعار الجارية ونسبة الأجر  
للانتاجية في الفترة من ١٩٩٠ وحتى ٢٠١٢

السنة	انتاجية العامل بالأسعار الثابتة بالجنيه	انتاجية العامل بالأسعار الجارية بالجنيه	أجر العامل بالأسعار الثابتة بالجنيه	أجر العامل بالأسعار الجارية بالجنيه	معدل نمو الأجر بالاسعار الجارية	معدل نمو الأجر بالاسعار الثابتة	معدل نمو الانتاجية بالاسعار الجارية	معدل نمو الانتاجية بالاسعار الثابتة	نسبة الأجر للانتاجية
1990	7026.930	6207.760	532.8900	470.7600					0.08
1991	8129.490	6094.530	717.8100	538.1300	14	35	-2	16	0.09
1992	9536.970	7655.820	767.9000	616.4300	15	7	26	17	0.08
1993	10431.80	9087.620	811.1000	706.5900	15	6	19	9	0.08
1994	11288.93	10424.79	841.0500	776.6700	10	4	15	8	0.07
1995	12837.56	13201.54	826.1000	849.5200	9	-2	27	14	0.06
1996	13962.52	15336.12	833.8100	915.8400	8	1	16	9	0.06
1997	15609.98	18792.81	806.9100	971.4400	6	-3	23	12	0.05
1998	16518.51	20651.17	991.1100	1239.070	28	23	10	6	0.06
1999	17054.60	21401.07	1023.280	1284.060	4	3	4	3	0.06
2000	18568.65	24470.37	1114.120	1468.220	14	9	14	9	0.06
2001	19177.85	23868.05	1150.670	1432.080	-2	3	-2	3	0.06
2002	20061.32	21974.16	1591.850	1743.630	22	38	-8	5	0.08
2003	21606.25	21664.23	1883.930	1888.990	8	18	-1	8	0.09
2004	24651.30	22657.40	2212.160	2033.230	8	17	5	14	0.09
2005	26654.27	26654.27	2210.810	2210.810	9	0	18	8	0.08
2006	29741.25	33341.05	2157.360	2418.480	9	-2	25	12	0.07
2007	35307.49	45503.52	2034.140	2621.560	8	-6	36	19	0.06
2008	41418.97	62236.13	2047.490	3076.560	17	1	37	17	0.05
2009	46779.06	77840.81	2176.660	3621.990	18	6	25	13	0.05
2010	52876.36	96919.22	2165.660	3969.530	10	-1	25	13	0.04
2011	58898.64	114334.6	2256.020	4379.410	10	4	18	11	0.04
2012	66454.94	140882.9	2586.200	5482.690	25	15	23	13	0.04

المصدر: تم اعداد الجدول بواسطة الباحث بالاعتماد على بيانات الاجور والقيمة المضافة من البنك الدولي

[/http://data.albankaldawli.org](http://data.albankaldawli.org)



## المراجع والهوامش

١. البيللاوي ، مراجعة رواتب العاملين بالدولة ولا مزايا خاصة، كراسات إستراتيجية الأهرام اليومي، سبتمبر ٢٠١١ ،  
<http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=625685&eid=106>
٢. البنك المركزي المصري، المجلة الاقتصادية، المجلد ٥٣ العدد الثاني، ٢٠١٢-٢٠١٣
٣. البنك الدولي، البيانات: مؤشرات عن التنمية  
[/http://data.albankaldawli.org](http://data.albankaldawli.org)
٤. المنظمة المصرية لحقوق الانسان ، مصر - تداعيات سياسة الأجور على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية  
<http://www.anhri.net/egypt/eohr/> ، ٢٠٠٩/٦/١١
٥. عبد الفتاح الجبالي ، إختلالات الأجور في مصر ، كراسات إستراتيجية ، يوليو ٢٠١١  
<http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=744052&eid=1428>
٦. مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي للأجور ٢٠١٠ / ٢٠١١ ، سياسة الأجور في زمن الأزمات
٧. منظمة العمل الدولية ، التقرير العالمي للأجور ٢٠١٢/٢٠١٣، الأجور والنمو العادل
٨. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية ، تقرير الأجور في العالم ، الأزمة الاقتصادية تساهم في خفض نمو الأجور في العالم بمقدار النصف ، ديسمبر ٢٠١٠
٩. وزارة المالية ، البيان المالي عن مشروع الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٣/٢٠١٢ ، جدول (١٢) الأجور وتعويضات العاملين.
١٠. مكتب العمل الدولي ، التقرير الخامس، الدورة ٩٧ ، مهارات من أجل تحسين الانتاجية ونمو العمالة والتنمية: القضايا الاستراتيجية ، جنيف ، ٢٠٠٨
١١. مكتب العمل الدولي ، الدورة ٣١٠ ، إتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة ، جنيف ، مارس ٢٠١١



١٢. د. سعيد بن علي حسن ، تريف الانتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، مؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون ، ١٤٢٨ هـ .
١٣. منظمة العمل العربية ، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية ، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني وإحتياجات سوق العمل ، ١٧-١٨ يناير ٢٠١٠ .
١٤. منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للأجور ٢٠١٢/٢٠١٣ ، الأجور والنمو العادل، ووزارة التخطيط النشرات السنوية أعداد مختلفة
١٥. وزارة المالية ، البيان المالي عن مشروع الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٢ / ٢٠١٣ ، القاهرة ٢٠١٢
١٦. وزارة المالية، البيان المالي عن مشروع الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٣ / ٢٠١٤ ، القاهرة ٢٠١٣

#### • مراجع اضافيه تم الاطلاع عليها:

- ١- أحمد حلمي وآخرون ، سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في دول العالم بالمقارنة مع السياسة المصرية ومقترحات التطوير ، مركز المعلومات ودعم وإتخاذ القرار ، الإدارة العامة لتحليل المعلومات ، فبراير ٢٠٠٨
- ٢- عبد الخالق فاروق، اقتصاديات الأجور والمرتبات ت كيف نبني نظاماً عادلاً للأجور، مكتبة الشروق الدولية، ٢٠١١
- ٣- د. سمير رضوان وآخرون ، سياسات الأجور والإصلاح الإقتصادي في مصر ، مركز المعلومات ودعم وإتخاذ القرار، مؤتمر سلسلة الأوراق البحثية، ورقة رقم (٨)، مارس ٢٠١٠
- ٤- د. منال متولي ، ربط الحد الأدنى للأجور بالإنتاجية وتكلفة المعيشه ، الأهرام الإقتصادي ، ١٤ مارس ٢٠١١ .

5- Wendy V. Cunningham, Minimum Wages and Social Policy , Lessons from Developing Countries, the world bank. 2007,