

الآثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر

حازم حسنين*

ملخص

هدفت الدراسة إلى رصد أهم الآثار الديناميكية التي يمكن أن تتمخض عن ربط الأجور بالإنتاجية في مصر خلال الفترة (1990-2017). وعبر منهج الوصف التحليلي وبواسطة فرضية مفادها " أن ربط الأجور بالإنتاجية يمكن أن يعكس آثار إيجابية على عدالة توزيع الدخل وتقليل الفقر وتعزيز التنافسية، توصلت الدراسة إلى أن اختلال العلاقة بين الأجور والإنتاجية في الاقتصادي المصري، قد ألفت بظلالها على غالبية متغيراته وأثرت سلباً على مدى استدامة النمو واستقراره من ناحية، وعلى مستوى معيشة العاملين من ناحية أخرى. وانتهت إلى أن ربط الأجور بالإنتاجية يتطلب وجود عديد من المرتكزات أهمها (ربط سياسات سوق العمل النشطة بسياسات الاقتصاد الكلي، ربط الأجور بالأسعار، الموازنة بين النمو وتوزيع الدخل، التطوير والتحديث التكنولوجي.. وغيرها. كما بينت الدراسة وجود العديد من الآثار الإيجابية التي يمكن أن يحدثها ذلك الربط بدءاً بضمنان مستوى معيشي لائق وتقليل معدلات الفقر وتعزيز تنافسية عنصر العمل وتهيئة بيئة عمل مستقرة خالية من الاضطرابات.

The Dynamic Effects of Linking Wages to Productivity in Developing Economies: The Case of Egypt

Hazem Hassanein

Abstract

The study aimed to monitor the most important dynamic effects that can result from linking wages to productivity in Egypt during the period (1990-2017). Through the analytical description method and through the hypothesis that "linking wages to productivity can reflect positive effects on the fair distribution of income and reduce poverty and enhance competitiveness, the study found that the imbalance between wages and productivity in the Egyptian economy, cast a shadow on the majority of its variables and negatively affected the sustainability. On the other hand, it concluded that linking wages to productivity requires a number of pillars, the most important of which are (linking active labor market policies to macroeconomic policies, linking wages to prices, harmonizing growth and income distribution). The study also showed that there are many positive effects that this linkage can have, starting with ensuring a decent standard of living, reducing poverty rates, enhancing the competitiveness of the workforce and creating a stable work environment free from disturbances.

* باحث اقتصادي عضو الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع Hazem.h1991@yahoo.com

مقدمة

على مدى سنوات عديدة كانت العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل، واحدة من أهم قضايا الاقتصاد الكلي التي ألفت بظلالها على صانعي السياسة الاقتصادية. وفي ظل تعدد وتوالي الأزمات الاقتصادية، كان لعلاقة الأجور بالإنتاجية مساهمة مباشرة في إحداث تلك الأزمات، حيث لم يقترن نمو الأجور بنمو إنتاجية العمل مما أحدث خلالاً على مستوى نمو الناتج ومستوى التوظيف، فضلاً عما يقوم به فيما يتعلق بالفجوة التنافسية سواء من حيث زيادتها أو نقصانها. ووفقاً لما هو مسلم به عالمياً، من أن نمو إنتاجية العمل يعد أحد محركات التنمية، كما أنه لا يعتبر هدفاً بحد ذاته، بل هو وسيلة لتحسين حياة العمال، ومرجعية تقوم عليها الزيادات المستدامة للأجور. وإذا تعدى نمو الأجور على الدوام المكاسب المتحققة في إنتاجية العمل، فإن ذلك ربما يقوض استدامة المنشآت ويضر بقدرتها التنافسية. وفي الحالة التي يتأخر خلالها نمو الأجور عن اللحاق بركب الإنتاجية، قد لا يشارك العمال بصورة كلية في جني ثمار التقدم الذي أحرزته الإنتاجية، والذي لم يترجم في شكل تحسين المستوى المعيشي للعمال. ولعل الاتساق بين الأجور وإنتاجية العمل في المدى الطويل، يمكن أن ينعكس في شكل زيادة معدلات العمالة واستقرارها أو في ارتفاع الأجور⁽¹⁾.

وتشكل العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة إحدى العلاقات الجدلية التي شغلت ولازلت الفكر الاقتصادي. وأكدت العديد من الأدبيات الاقتصادية الأهمية العظمى لمغيرات هذه العلاقة وللعلاقة بحد ذاتها. فالأجور هي سعر العمل الذي يحصل على العامل وفي ذات الوقت كلفة يتكبدها صاحب العمل. وهكذا دخلت الأجور الأدب الاقتصادي من أوسع أبوابه واحتلت مركز الصدارة في كل من نظرية الثمن ونظرية التوزيع، وحديثاً دورها في تحقيق النمو الاقتصادي. فتارة ترى مدرسة أن انخفاض الأجور هو الحل الأمثل لعلاج مشكلات البطالة وانخفاض الاستثمارات المنفذة. فيما ترى أخرى، سلبية هذا الانخفاض، خاصة على مستوى زيادات الأجور التي هي السبيل لتحريك الطلب الكلي من ثم زيادة النمو الاقتصادي واستدامته.

وما بين هذه وذاك، أخذت الأجور تمارس أدواراً عدة إلى جانب ما سبق، فهي أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتحقيق العدالة في توزيع الدخل باعتبارها أحد عناصر التوزيع الوظيفي للدخل، والحفاظ على استقرار مستويات المعيشة والارتقاء به والحد من الفقر عبر آليات مثل الحد الأدنى للأجور. ومن ثم اكتسبت الأجور أهمية كبرى وتغولت في الأدب الاقتصادي بشقيه النظري والتطبيقي، إلى أن تحولت من مجرد أفكار إلى نظرية، وما لبثت أن تمخض عنها سياسة أضحي لها دوراً مؤثراً في كل الأوقات خاصة في أوقات الأزمات وهو ما تعرض له التقرير العالمي للأجور الصادر في عام 2010-2011 وأفرد له مساحة واسعة النطاق لتحليل ذلك الدور الذي لعبته سياسات الأجور في الخروج من الأزمات. وتلاه التقرير العالمي للأجور لعام 2012-2013 "الأجور والنمو العادل" والذي ركز على العلاقة بين الأجور والنمو الاقتصادي وكيف يمكن للأجور أن تنشط النمو الاقتصادي.

مشكلة الدراسة

يمثل ربط الاجور بالإنتاجية أداة هامة وحيوية في سبيل تعزيز النمو الاقتصادي والعمل على استدامته. وعلى النقيض من ذلك يشكل الانفصال بين الاجور والإنتاجية أحد صور الاختلال، ذات التأثير على عديد من المتغيرات. ولعل ما شهده الاقتصاد المصري خلال العقود الثلاثة الأخيرة من فصل نمو الاجور عن نمو إنتاجية العمل، كان له العديد من الآثار السلبية على مستوى توزيع الدخل ومستويات النمو ذاتها، ومستويات التوظيف، وغيرها. ويعاني سوق العمل المصري من وجود العديد من التشوهات والاختلالات، في مقدمتها الاختلال القائم بين الاجور والإنتاجية في مصر بانفصال نمو الأجور عن المكاسب المتحققة في إنتاجية العمل. وتتسم كل من الأجور الأساسية والإنتاجية في مصر بالانخفاض. ولا شك أن ذلك الأمر قد أثر سلباً على القدرة التنافسية للاقتصاد المصري (رضوان وآخرون، 2010). كما يعاني القطاع الحكومي من سوء التوزيع القطاعي للأجور إلى جانب انخفاض نسبة الأجور الأساسية مقارنة بالأجور المتغيرة (الجبالي، 2008). ويترتب على ذلك ارتفاع حدة عدم المساواة بين الأجور والانفصال المتزايد بين الأجور والإنتاجية (التقرير العالمي للأجور، 2011). ويعد الاختلال الواضح بين الأجور والإنتاجية أحد أهم الأسباب المسؤولة عن تشوهات سوق العمل المصري (الأهواني، 2009).

وعلى ضوء ما تقدم، تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي الآثار الديناميكية التي يمكن أن يحدثها ربط الاجور بالإنتاجية في الاقتصاد المصري؟

إلى جانب عدد من الأسئلة الفرعية، هي:

- ما هي العلاقة بين الاجور والانتاجية في النظرية الاقتصادية؟
- ما هي تطورات علاقة الاجور بإنتاجية العمل في مصر؟
- كيف يمكن أن يعكس ربط الاجور بالإنتاجية على المتغيرات الرئيسية للاقتصاد المصري؟

أهمية الدراسة

لقد زخر الفكر الاقتصادي بدراسة العلاقة بين الأجور والإنتاجية سواء أضيفت لها متغيرات أخرى أم لا، فقد زخر الفكر الاقتصادي القديم والحديث بتناول تلك العلاقة ومشتقاتها وتفاعلاتها مع المتغيرات الأخرى كالأسعار والبطالة.... إلخ. وسواء على المستوى الكلي أو المستوى الجزئي، لازالت هذه العلاقة قيد البحث خاصة في الجوانب التطبيقية في البلدان المتقدمة التي تبحث عن كل ما هو جديد، وكذلك الدول النامية التي تود المضي قدماً نحو التنمية الاقتصادية. ومما عضد

الأثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر هازم حسنين

من أهمية العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل أن دراستها لا تقتصر على المستوى الكلي فقط، بل تمتد لتدرس على مستوى المناطق والقطاعات وداخل المنشأة، بما يشير إلى أهميتها الكبرى في الاقتصاد. والأكثر من ذلك هو ما يمكن لهذه العلاقة أن تحدثها من آثار على صعيد متغيرات الاقتصاد الكلي كمتغيرات النمو وتوزيع الدخل والتوظيف والفقر وغيرها.

فرضيات الدراسة: تحاول الدراسة اختبار الفرضيات التالية:

- لا يقتصر ربط الاجور بالإنتاجية على كونه إحدى صور التوازن المنشود في الاقتصاد، بل يمتد الأمر لعدد من الآثار الديناميكية، التي يمكن أن يحدثها هذا الربط.
- يعكس ربط الاجور بالإنتاجية عدد من الآثار الإيجابية على عدالة توزيع الدخل وتقليل الفقر وتعزيز التنافسية.

منهج الدراسة: تسعى الدراسة في سبيل اختبار فرضياتها وتحقيق أهدافها على المنهج الوصفي التحليل، الذي من شأنه رصد العلاقة بين الاجور والانتاجية في الفكر النظري وعدد من الدراسات التطبيقية. إلى جانب التطرق لعلاقة الاجور بالإنتاجية في واقع الاقتصاد المصري بدءاً بالتعرف على ما هي هذه العلاقة ومتطلبات ربطها ثم عرض عدد من الآثار الديناميكية الخاصة بها.

أقسام الدراسة

القسم الأول: العلاقة بين الاجور والانتاجية في النظرية الاقتصادية.

القسم الثاني: تطورات الاجور والانتاجية في الاقتصاد المصري.

القسم الثالث: متطلبات ربط الاجور بالإنتاجية في مصر.

القسم الرابع: الآثار الديناميكية لربط الاجور بالإنتاجية في مصر.

القسم الأول: العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة في النظرية الاقتصادية

تعد قضية الأجور واحدة من أهم القضايا التي شغلت، ولا زالت تشغل أذهان المفكرين الإقتصاديين وغيرهم على مر العصور، ومع تطور الأوضاع باتت تستحوذ على أنظار المجتمعات أيضاً وليس الحكومات وصانعو القرار فقط. وتكتسب الأجور أهميتها ليس فقط على الصعيد الإقتصادي، بل الإجمالي والسياسي أيضاً، إذ تعتبر الأجور من أهم من المتغيرات الاقتصادية، لكونها عملة ذات وجهين أحدهما دخل والآخر تكلفة، فهي تحتل مركز الصدارة في كل حوار للإصلاح الاقتصادي، مما جعلها محوراً هاماً للعملية الإنتاجية بطرفيها العمال - الذين تعد الأجور

عندهم الهدف الأول للعمل، وأنها المعبر عن مستوى المعيشة وجزء العمل، وأن ارتفاعها مطلب دائم - ويقابلهم أصحاب الأعمال برؤية مغايرة، إذ يرون الأجر على أنه تكلفة لا بد من السعي الدائم إلى خفضها.

وينظر الاقتصاديون إلى الإنتاجية على أنها المصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة في أي بلد، مهما كان نوع النشاط الاقتصادي فيه، خاصة وأن معدلات نمو الإنتاجية وتحليل عناصرها تعد مؤشراً عن مستوى النشاط الاقتصادي، وتكشف نواحي القوة والضعف في هذا النشاط. ويعول عليها الكثير كأحد الأشكال الرئيسية لقياس المورد البشري وتطوير طاقاته، الذي يعد أهم عناصر العملية الإنتاجية قاطبة، ويقود عدم استغلاله في زيادة الطاقة الإنتاجية إلى أضرار كبرى على مستويات اقتصادية واجتماعية وسياسية.

وتؤثر الأجور على الإنتاجية وفق النهج النيوكلاسيكي، انطلاقاً من أن انخفاض معدل الأجر عن الإنتاجية الحدية يؤدي إلى تشغيل مزيد من العمالة، مما يدفع الإنتاجية الحدية للانخفاض حتى تتساوى مع معدل الأجر والعكس صحيح في حالة ارتفاع الأجور، ومن الملاحظ أن النظرية النيوكلاسيكية تقوم بتحليل العلاقة بين الأجور والإنتاجية من خلال حجم العمالة أو مستوى التشغيل. أي أن الأجر يؤثر على العمالة من خلال دالة الطلب، كما يؤثر حجم العمالة على الإنتاجية وفقاً لقانون تناقص الغلة. وهكذا يتضح التأثير غير المباشر للأجور على الإنتاجية من خلال تأثير الأجور على حجم العمالة. أما التأثير المباشر للأجور على الإنتاجية فيتضح من خلال تأثير الأجور إيجابياً على مستوى معيشة العامل الأمر الذي يزيد الكفاءة ومن ثم تزداد الإنتاجية⁽²⁾.

وتفترض نظرية الإنتاجية الحدية وجود علاقة واضحة بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية، وتفترض هذه النظرية أن نمو الإنتاجية متغير خارجي. وبعبارة أخرى، فإن الأجور تُعدل وفقاً للتغيرات في الإنتاجية، بحيث لا يزيد معدل نمو الأجور عن معدل نمو الإنتاجية. ويساعد ذلك الأمر - في المدى المتوسط والمدى الطويل على التالي:

- المساهمة في نمو الناتج وتحقيق زيادة في فرص العمل.
- تقليل الفجوة التنافسية.

وترى النظرية النيوكلاسيكية أن إنتاجية العمل كمتغير مستقل تؤثر إيجابياً في الأجور ومعدل نموها. إذ تؤدي زيادة الإنتاجية إلى تحفيز النمو الاقتصادي، ومن ثم زيادة الأجور. ومن الأهمية بمكان أن يكون نمو الأجور متنسقاً مع نمو الإنتاجية حتى يتحقق الاستقرار الكلي. ويساعد الاتساق بين نمو هذين المتغيرين على المحافظة على التنافسية الدولية مع تجنب مخاطر التضخم. وتتوقف إنتاجية العمل على تطور كل من رأس المال البشري والمستوى التكنولوجي⁽³⁾.

وفي تطور هام للنموذج النيوكلاسيكي الحديث أدخل " Shapiro and Stiglitz, 1984 " نظرية كفاءة الأجور، والتي تجد جذورها في فرضية أجر الكفاءة التي يرجع تاريخها إلى كتابات "لينشتاين" في الخمسينيات، والتي تقول " أن الخدمات التي يحصل عليها صاحب العمل من العاملين عنده هي دالة موجبة في الأجر الذي يحصل عليه العامل". إذ تفترض وجود علاقة واضحة بين الأجور والإنتاجية في المدى القصير، وترفض الفرضية القائلة بأن نمو الأجور يتم بالتزامن مع نمو الإنتاجية. وتقرر أن إعطاء العمال أجوراً أعلى من أجر السوق هو الاختيار الرشيد الذي يدفع العمال نحو زيادة الجهد وبالتالي زيادة الإنتاجية. وبعبارة أخرى، فإن نموذج كفاءة الأجور يقرر أن زيادة الأجور كمتغير مستقل تؤدي إلى زيادة الإنتاجية كمتغير تابع. وتركز نظرية كفاءة الأجور أو أجر الكفاءة على أمرين هامين في سوق العمل وهما(4):

- الميكانيزم الذي تؤدي به زيادة الأجور إلى زيادة الإنتاجية.

- تأثير وجود بطالة إجبارية على العلاقة بين الأجور والإنتاجية.

وهكذا، فإن جوهر نظرية كفاءة الأجور يتمثل في أن المشروعات تدفع أجوراً أعلى من الأجر التوازني في سوق العمل، مفترضة أن البطالة تظهر جنباً إلى جنب مع الأجور المرتفعة. ومع ذلك لا تؤدي البطالة إلى تخفيض الأجر وتشغيل عمالة أكثر كما تفترض النظرية النيوكلاسيكية، ولذا فإن البطالة تستمر(5). وبالنسبة لصاحب العمل فإنه يدفع أجراً أعلى بغرض الحصول على إنتاجية أعلى، لأنه يتمتع بالرشادة ويسعى إلى تعظيم أرباحه وتقليل نفقاته. ولذا فإنه يختار الوضع الذي يحقق له ربحاً أعلى، وهو الوضع الذي يدفع فيه أجوراً أعلى مع إنتاجية أعلى وعمالة أقل. وينتهي " Shapiro and Stiglitz " إلى أن نظرية كفاءة الأجور تنطوي على نوع من التغذية المرتدة، كما يروا أنها تعد سياسة إصلاحية للمؤسسات، وتزيد من مرونة سوق العمل، ناهيك عن دورها في تقليل معدلات البطالة. وتبرز العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل من خلال ما يُعرف باسم **فجوة الأجر - الإنتاجية**، والتي تتأثر بالقوة التفاوضية للعمال وأوضاع سوق العمل الكلي. وتلعب المفاوضات الجماعية دوراً حاسماً في الارتباط بين الأجور والإنتاجية. وهو ما تقرره **نظرية المفاوضات**، والتي تدعو إلى حالة من التعاون بين أطراف العمل (العمال وأصحاب الأعمال والحكومات). (6)

وعليه، فقد أصبحت العلاقات التفاعلية بين تحديد الأجور والطلب على العمل، بمثابة آلية لتحقيق المواءمة بين الأجور والإنتاجية وتحقيق مستويات مرتفعة من التوظيف. وهو ما جعل العديد من الدراسات تقوم بإلقاء الضوء على دور المفاوضات في السماح لمعدلات الأجور الحقيقية كي تستجيب للصدمات والتغيرات في إنتاجية العمل. وفي هذا الصدد يؤكد التقرير العالمي للأجور الصادر في عام 2011/2012، أن العلاقة بين الأجور والإنتاجية تعتبر أكثر وضوحاً في البلدان التي تغطي المفاوضات الجماعية فيها أكثر من 30% من العاملين، إذ تساهم المفاوضات الجماعية

في تعزيز العلاقة بين الأجور والإنتاجية حتى في أوقات الأزمات، فضلاً عما تساهم به في تهيئة أسواق عمل أكثر مرونة إلى جانب المساعدة في ضمان انتعاش الأجور عند تحسن المؤشرات الاقتصادية⁽⁷⁾.

وطبقاً لنظريات تحديد الأجور المختلفة، فإن الأجور لا تخضع فقط للإنتاجية كعامل محدد وإنما توجد محددات أخرى للأجور تأتي في مقدمتها معدلات البطالة والتضخم. وفي هذا خلصت دراسة (Blanchard and Katz, 1999)⁽⁸⁾ ، إلى أن الأجور تتحدد بناءً على العلاقتين التاليتين:

1- العلاقة بين الأجور والبطالة (علاقة فيليبس).

2- العلاقة بين الأجور والإنتاجية.

وانتهت دراسة (Goh and Wong, 2010)⁽⁹⁾ عن ماليزيا، إلى وجود علاقة توازنية على المستوى الكلي بين الأجور الحقيقية والإنتاجية فقط. مما يعني أن إنتاجية العمل تُعد محددًا رئيسياً للأجور في الأجل الطويل مما يتفق مع نظرية الإنتاجية الحدية، بينما لا يلعب معدل البطالة دوراً هاماً في التأثير السلبي على الأجور في الأجل الطويل، حيث لا يوجد دليل على صحة نظرية الداخل والخارج في سوق العمل.

وتوصلت دراسة (Nikulin , 2015)⁽¹⁰⁾ ، عن مجموعة الدول المنضمة حديثاً للاتحاد الأوروبي وهي (بولندا، إستونيا، المجر، سلوفاكيا، سلوفينيا، التشيك) باستخدام بيانات المقطع العرضي خلال الفترة (2002-2013). وباستخدام بولندا كدولة مقارنة، إلى أن مسار العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة في الدول محل الدراسة متباين. مؤكدة على وجود علاقة قوية بين الأجور والإنتاجية في بولندا بالمقارنة بجمهورية التشيك وإستونيا والمجر. وعلاوة على ذلك، فإن الزيادة في الإنتاجية لدي بولندا أكبر من التشيك وكذلك الزيادة في الأجور في بولندا أكبر مقارنة مع التشيك. وهو نفس الأمر الذي ينطبق على كل من سلوفينيا وسلوفاكيا. فيما لم تختلف النتائج في المجر وإستونيا. بينما كانت العلاقة بين الأجور ومعدل البطالة ذات دلالة معنوية ضئيلة في غالبية الدول.

وفيما يتعلق بدور المفاوضات الجماعية أكدت دراستا (Hübler and Jirjahn , 2001)⁽¹¹⁾ و (John et.al, 2014)⁽¹²⁾ ، على وجود أثر إيجابي لدور النقابات (اتحادات العمال) على الأجور والإنتاجية والتوظيف في ألمانيا والصين، على الترتيب. وقد سلط التقرير العالمي للأجور 2011/2010، الضوء على اتساع الهوة بين مكاسب الإنتاجية وزيادات الأجور الحقيقية في كثير من البلدان المتقدمة. وفي نفس السياق، توصلت دراستا (Pascalau , 2007)⁽¹³⁾ و (Elgin and Kuzubas , 2013)⁽¹⁴⁾ ، إلى وجود علاقة طردية بين فجوة الأجر- الإنتاجية ومعدل البطالة

في غالبية دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وبعبارة أخرى، كلما ارتفع معدل البطالة أدى ذلك إلى زيادة اختلال نمو الأجور عن معدلات نمو الإنتاجية. ويمكن تفسير ذلك الأمر، بأن المستوى المرتفع للبطالة يحد من الخيارات المتاحة أمام العمال في عملية المفاوضة والتي تدفعهم للقبول بتخفيض الأجور.

وأوضحت العديد من الدراسات في الدول المتقدمة الدور الفعال والأساسي لسياسات ربط الأجور بالإنتاجية في التغلب على الأزمات الاقتصادية. وهو دور لا يقل عن الدور الذي تمارسه السياسات المالية والنقدية. وهو ما أكدته تقرير اشترك في إعداده كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبنك الدولي (ILO,OECD,WB;2014) (15)، والذي خلص إلى أنه من الخصائص الهامة لفترة ما بعد الأزمة، انضغاط الطلب الكلي الناتج عن عدم استمرار مواكبة الأجور للإنتاجية، وكيف حالت دون حدوث تعاف قوي وزادت من عدم المساواة، وتأخر نمو الأجور كثيراً عن نمو إنتاجية العمل في غالبية بلدان مجموعة العشرين. وفي الوقت الذي تراجع فيه نصيب الأجور من الدخل، تزايدت الفجوة بين الأجور والإنتاجية في عدد كبير من دول المجموعة، مما جعلهم يعيدون النظر في كون عملية إعادة النمو الاقتصادي إلى مساره تعتمد على تعاف الطلب، وهو ما يتطلب بدوره تعزيز خلق الوظائف وربط الأجور بالإنتاجية. وتشير الحالة اليابانية إلى نموذج خاص بثبات الأجور الحقيقية، وذلك بالرغم من تعاضم مكاسب الإنتاجية، ويرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل يأتي في مقدمتها التغير التكنولوجي والعولمة، فضلاً عن الدور الهام الذي تمارسه ازدواجية / ثنائية العمالة (16).

وفي المقابل، لا ترتبط الأجور بإنتاجية العمل في الدول النامية، نظراً لتجزؤ اقتصاداتها في شكل اختلافات كبيرة بين القطاعات الإنتاجية، والتي تؤثر بدورها على العمالة والأجور، حيث أصبحت هناك أسواق عمل متعددة وأساليب متباينة لتحديد الأجور، فضلاً عن بعض الخصائص العامة التي تميز نظم الأجور في الدول النامية بصفة عامة (17). وهو ما تناولته دراستا (Bilidirici and Alp, 2008) (18) و (Tang,2010) (19) - على الترتيب - اللتان توصلتا إلى أن العلاقة بين الأجور والإنتاجية في تركيا وماليزيا غير خطية (تأخذ شكل حرف U مقلوب في الأجل الطويل). ويمكن تفسير ذلك الأمر بأن الإنتاجية تزداد في البداية مع الزيادة في الأجور ثم تتخفض بعد ذلك.

وقد ذهبت دراسة (Wakeford,2004) (20) عن القطاع الصناعي في جنوب أفريقيا، إلى أن العلاقة الإيجابية بين الأجور والإنتاجية تسببت في ارتفاع الأجور الحقيقية، مما أدى للضغط على تكاليف العمل، وهو ما دفع المنشآت للإحلال بين العمل ورأس المال. ويرجع عدم وجود علاقة قوية بين الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل - أي أن المكاسب في إنتاجية العمل لا تترجم بشكل كامل إلى زيادات في الأجور الحقيقية، والعكس - إلى سياسات الاقتصاد الكلي والعوامل المؤسسية التي يتمثل أهمها في جمود الأجور وضعف القوة التفاوضية للعمال في مقابل أصحاب الأعمال.

وتحدد العلاقة بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل التوزيع الوظيفي للدخل - أي توزيع الدخل بين العمل ورأس المال- فعندما ينمو الناتج المحلي الإجمالي بشكل أسرع من إجمالي تعويضات العمالة، يتراجع نصيب العمالة (الأجور) من الدخل مقارنة بعائد رأس المال. وفي المقابل، عندما يفوق النمو في إجمالي تعويضات العمالة النمو في الناتج المحلي الإجمالي، يرتفع نصيب العمالة من الدخل ويتراجع نصيب عائد رأس المال، وذلك لأن التأثيرات الكلية التي تصب في صالح نصيب العمالة من الدخل ترتبط بالنشاط الإنتاجي، وغالباً ما تعتبر مؤشر على عدالة توزيع الدخل من عدمه⁽²¹⁾. وهو ما أكدته دراسة (Atkinson, 2009)⁽²²⁾، والتي ذهبت إلى أن أنصبة العوامل (نصيب العمالة ونصيب رأس المال) من الدخل لها دور كبير في المفاوضات الجماعية، حيث تكون قسمة الدخل عادلة عندما تتعكس الزيادة في إنتاجية العمل في شكل زيادة نصيب تعويضات العمالة (الأجور).

وفيما يتعلق بكون العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل محدداً لمستويات المعيشة، قام كل من (Broad berry and Burho, 2009)⁽²³⁾، بعقد مقارنة بين بريطانيا وألمانيا خلال الفترة (1871-1938)، لرصد مستويات المعيشة في كل من البلدين من خلال العلاقة بين الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل. وتوصلت الدراسة، إلى أن الأجور الحقيقية في ألمانيا تمثل ثلاثة أرباع مثلتها في بريطانيا خلال الفترة (1870 - 1890). وفي بدايات القرن العشرين سجلت الأجور الحقيقية نمواً مماثلاً في الدولتين، إلا أنه مع قيام الحرب العالمية الأولى انهارت الأجور الحقيقية في ألمانيا نظراً للآثار الكارثية للحرب. وغداة الحرب العالمية الأولى تصاعدت هذه النسبة لتصل إلى 83 % من نظيرتها في بريطانيا، وينطبق نفس الأمر فيما يتعلق بإنتاجية العمل. وانتهت الدراسة إلى أن تمتع العمال في بريطانيا بمستويات معيشية وظروف عمل أفضل من نظيرتها في ألمانيا، يعود بالأساس إلى وجود علاقة قوية بين الأجور وإنتاجية العمل.

وفي نفس السياق المقارن، حلل (Harrison, 2009)⁽²⁴⁾، العلاقة بين الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا خلال الفترة (1980-2005)، وكشفت الدراسة عن نمو متوسط الأجور الحقيقية في القطاعات غير الزراعية بالولايات المتحدة بنسبة (0.33%)، في مقابل نمو سنوي لإنتاجية العمل وصل إلى (1.73%). بما يعني أن الفجوة بين الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في الولايات المتحدة سجلت (1.40%)، والتي كانت أكبر من نظيرتها في كندا التي كانت (1.26%). ويعزى ارتفاع الفجوة في الولايات المتحدة مقارنة بجارتها كندا إلى مجموعة من العوامل تأتي في مقدمتها ارتفاع حدة عدم المساواة والتي شكلت عاملاً حاسماً في ارتفاع تلك الفجوة مستأثرة بما يقارب النصف، إذ وصلت نسبتها إلى (0.45%)، فيما شكلت عوامل أخرى مثل تراجع حصة العمل في التجارة. وكذا تراجع حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي من 65% عام 1980 إلى 61.3% عام 2005.

وتعتبر العلاقة بين الأجور والإنتاجية ورأس المال البشري ممثلاً في عنصرَي التعليم والتدريب، أحد أهم الدوائر التي أُفردت لها مساحة واسعة للنقاش كانت في مقدمتها أفكار "منسر" عام 1974، والتي افترضت أن متغيرا التعليم والتدريب هما المسئولان عن تفاوت دخول الأفراد، وأن طول فترة التدريب من شأنها تأجيل الدخل الحالي إلى فترة مستقبلية، اعتقاداً من أن التدريب سيجلب مزيد من الدخل في المستقبل ومن ثم يغطي تكلفته الحالية ويزيد. وبالتركيز على العلاقة بين رأس المال البشري والأجور، يتضح أن عائد رأس المال البشري يتجلى في العلاقة بين التعليم ومستوى الأجر استناداً إلى فكرة "شولتز"، والتي تقرر أن نقل المهارات وزيادة ساعات التدريب في مكان العمل من شأنها أن تمتد إلى عناصر أخرى كالتوظيف والنشاطات الاقتصادية⁽²⁵⁾. وقامت دراسة (Meria-Carmen, 2007)⁽²⁶⁾، بتحليل العلاقة بين الأجور والإنتاجية ورأس المال البشري _ معبراً عنه بمتوسط عدد سنوات الدراسة _ في خمس دول أوروبية هي (فرنسا -ألمانيا -إيطاليا- المملكة المتحدة وإسبانيا) بالمقارنة مع الولايات المتحدة الأمريكية. وانتهت إلى أنه يجب على الإتحاد الأوروبي تطوير سياسته الاقتصادية، وتوجيه مزيد من الدعم لرأس المال البشري والتعليم وزيادة الإنفاق على البحث والتطوير لكي يتم الارتقاء بمستويات الاجور الحقيقية والتوظيف والاقتراب من المستويات التي تحقّقها الولايات المتحدة الأمريكية.

القسم الثاني: تطورات الاجور والإنتاجية في الاقتصاد المصري

تشير العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والعمالة في مصر إلى حالة خاصة، يعزى بعضها إلى العوامل التقليدية مثل (اختلال كل من هيكل الناتج وهيكل توزيع الدخل)، فيما يرجع البعض الآخر إلى عوامل تنفرد بها الحالة المصرية مثل (استشراء الفساد، سيطرة الطبقة الرأسمالية، انخفاض نوعية وكفاءة القوة العاملة، الطابع الريعي للأجور وغيرها). وتجدر الإشارة إلى أن النمو المنخفض والبطالة المرتفعة والفقر المدقع في مصر، تتزامن كلها مع جوانب تشوه هيكل الاقتصاد ويرجع معظمها إلى ما قبل عام 2011.

وتعاني مصر شأنها شأن غالبية الدول النامية من مشكلات عدة على صعيد الاقتصاد الكلي مثل (ارتفاع معدلات التضخم، ومعدلات النمو غير المستقرة وغير المستدامة، وهشاشة النظام المصرفي، وانخفاض إنتاجية العمل وتدهور الأجور الحقيقية، ناهيك عن تقلص فرص العمل مع تنامي حدة عدم المساواة في الدخل، فضلاً عن تضخم العمالة بالقطاع الحكومي ... إلخ). وقد اتبعت مصر ما قرره المنظمات الدولية (صندوق النقد والبنك الدوليين) من خارطة طريق لعلاج مثل تلك المشكلات دونما أي تمييز بين حالة دولة وأخرى، ولجأت إلى تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، إلا أن الأثار السلبية لهذا البرنامج، فاقت ما كان يرجى منه من إيجابيات. ولعل مكنم الخلل في ذلك يتلخص في ما انتهت إليه دراسة (Haq and Zaki, 2015)⁽²⁷⁾، من أن سياسات الاقتصاد الكلي لم يكن لها تأثير مباشر في خلق فرص

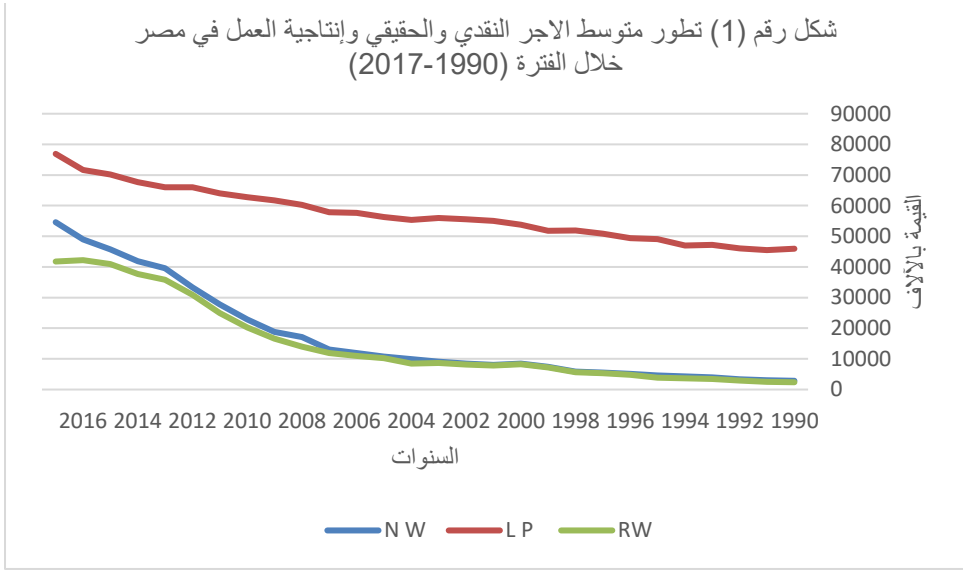
الأثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر هازم حسنين

العمل في مصر خلال الفترة (1980-2012). كما أن غياب التنسيق بين سياسات الاقتصاد الكلي وأوضاع سوق العمل، كان له دور في تعميق الاختلال بين الأجور وإنتاجية العمل والعمالة.

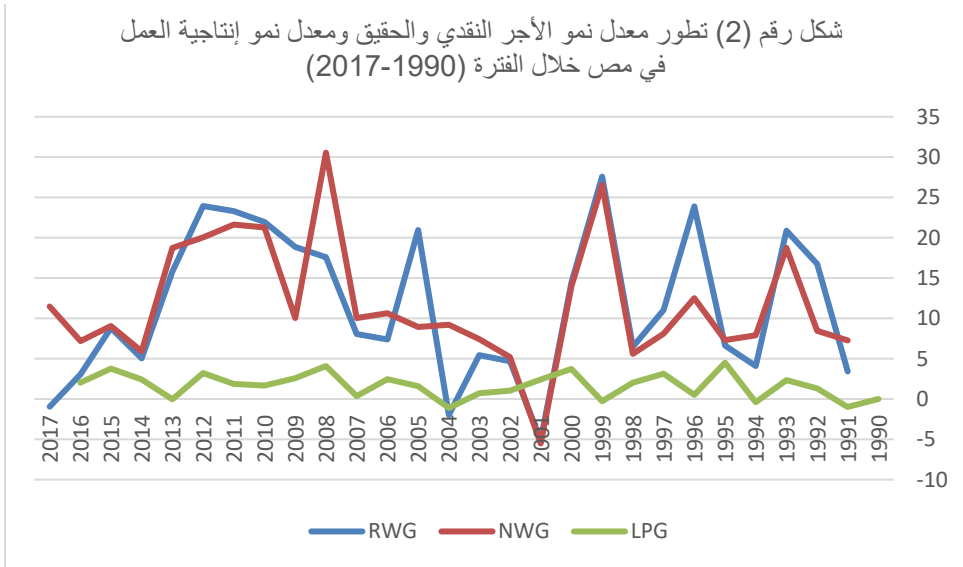
وبالنظر إلى العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل في مصر خلال الفترة (1991-2017) وفق البيانات المستقاة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وبيانات البنك الدولي حيث يوضح الشكل رقم (1) والجدول رقم (1) تطور قيمة متوسط إنتاجية العمل والتي سجلت 45955 جنيهاً عام 1990 ثم تلى ذلك فترة من الارتفاع خلال عقد التسعينات وصولاً 53738 جنيه عام 2000 ثم 55991 جنيهاً عام 2003 ، قبل أن تتراجع بشكل طفيف عام لتسجل 2004 (55367) جنيهاً، ثم ما لبثت أن تصاعدت خلال الفترة (2005-2012)، إلى أن شهدت تراجعاً محدوداً عام 2013 لتبلغ قيمتها 66018 جنيهاً، إلا أنها سجلت تصاعداً مستمراً حتى عام 2016 لتسجل 71616 جنيه. وفيما يتعلق بمعدلات النمو في إنتاجية العمل فقد تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض وبلغ متوسطها 1.67%. ولم تلق إنتاجية العمل في مصر الاهتمام الكافي من قبل صانعي السياسة الاقتصادية، وسجلت معدلات نمو متواضعة على المستوى الكلي خلال فترة الدراسة، الأمر الذي أدى إلى تراجع تنافسية الاقتصاد المصري، الذي احتل المرتبة 119 من مجموع 140 دولة بحسب تقرير التنافسية العالمي لعام 2014/2015. ويعزى هذا التراجع في إنتاجية العمل على المستوى الكلي إلى تواضع المستوى التعليمي والمهاري لقوة العمل، وعدم العناية بوجود برامج تدريبية لنقل مهارات العاملين، وتراجع أداء القطاع العام على مدى زمني طويل مع عدم قيام القطاع الخاص بالدور المنوط به⁽²⁸⁾.

في الوقت ذاته، لم تنعم الأجور الحقيقية بأي نوع من العناية ولم ترقى إلى المستوى المأمول وذلك بالرغم من وجود زيادة مستمرة في متوسطها، إذ سجلت 2381 عام 1990 ثم أخذت اتجاه تصاعدي لتبلغ 3856 عام 1995، واستمر هذا الارتفاع وصولاً إلى 8249 عام 2000، قبل أن تتراجع بشكل طفيف في عامي 2001 و2002، إلا أنها سرعان ما عاودت الارتفاع مرة أخرى عام 2005 مسجلة 10240، ومع مضي العقد الأول من الألفية بلغت الأجور الحقيقية الضعف 20255. ثم استمرت في الزيادة لتبلغ 40973 و 41824 عامي 2015 و2017 على الترتيب. ويوضح الشكل رقم (2) تطور معدل نمو الاجر النقدي والحقيقي وكذلك معدل نمو إنتاجية العمل، حيث حالة التذبذب الحاد في كلا المعدلين والتي تعضد من إطلاق سمة اللا استقرار على كلاهما. ففي الوقت الذي تزايد معدل نمو إنتاجية العمل بمعدل

**الآثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر
هازم حسنين**



المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء وبيانات البنك الدولي.



المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء وبيانات البنك الدولي.

وقد أفرز اختلال العلاقة بين الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل في الاقتصاد المصري مشكلات معقدة جرت في أديالها آثاراً كبرى لا تقتصر على كلا المتغيرين فقط، بل تعدت لتشمل تلك الآثار غالبية المتغيرات الاقتصادية الأخرى (مثل الأسعار والتوظيف والنمو الاقتصادي وغيرها). مما يعني أن العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل على المستوى الكلي، ما هي إلا انعكاس لاستقرار الاقتصاد من عدمه. وفي ظل عدم وضوح معالم السياسة الاقتصادية خلال العقود الماضية، إلى جانب انتفاء هوية الاقتصاد المصري وضبابية ملامحه، لم تستطع الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل ممارسة دورها كمتغيرات بمقدورها قيادة النمو الاقتصادي. بالإضافة إلى أن تفاقم الاختلالات الداخلية قد خلق المزيد من الاختلالات الخارجية، فإنه قد ساهم في انحراف التوزيع الوظيفي للدخل لصالح حصة رأس المال، مما أدى إلى انخفاض الطلب على الاستهلاك. وتؤثر هذه التطورات ليس فقط على الاستقرار الاقتصادي والنمو، ولكنها تؤثر أيضاً على العدالة الاجتماعية، وتقوض التماسك الاجتماعي، مما أدى إلى زيادة مخاطر الاضطرابات الاجتماعية وعدم الاستقرار الاجتماعي⁽²⁹⁾.

القسم الثالث: متطلبات ربط الأجور بالإنتاجية في مصر

بعد أن أكدت الدراسة على عدم وجود ارتباط بين الأجور وإنتاجية العمل في الاقتصاد المصري سوف يتطرق الباحث إلى عرض بعض المرتكزات والآليات التي من شأنها أن تربط بين الأجور وإنتاجية العمل.

أولاً: مرتكزات ربط الأجور بإنتاجية العمل.

1-1 ربط سياسات سوق العمل النشطة بسياسات الاقتصاد الكلي، حيث تنطلق أهمية هذا الربط في تحقيق الكفاءة والإنصاف والنمو والعدالة الاجتماعية، مما دعا منظمة العمل الدولية إلى إطلاق تعبير سياسة سوق العمل النشطة، التي لها قدرة على تحقيق أهداف مثل نمو العمالة والحد من الفقر والإنصاف. ولذلك، فإن سياسات الأجور والمفاوضة الجماعية ذات صلة وثيقة بسياسات سوق العمل النشطة لكنهما ليسا صنواً لهذه السياسات. وعليه، فإن العلاقة بين الأجور والعمالة لها أهميتها لأن الأجور يمكن تحديدها من خلال مؤسسات تأتي على رأسها المفاوضة الجماعية التي يمكن أن تقوم بدور مهم⁽³⁰⁾. وتوفر سياسات سوق العمل النشطة حذاً أدنى للأجور، ومن ثم فإنها وثيقة الصلة بلوائح الحد الأدنى للأجور وكذلك برامج الحماية الاجتماعية. ومع وجود نقص في الوظائف اللائقة، تعتبر سياسات سوق العمل النشطة أداة للتصدي للأبعاد الكمية والكيفية لهذا التحدي. ومن الأهداف التي تتوخاها سياسات سوق العمل النشطة أيضاً مواجهة البطالة. ومن ثم يرى الباحث أن التجانس بين سياسات سوق العمل وسياسات الاقتصاد الكلي وربطهما معاً، يمكن أن يكون له أثر إيجابي ودور فعال في ربط الأجور بإنتاجية العمل.

1-2 المواءمة بين النمو وعدالة توزيع الدخل، والتي تعد واحدة من أهم المرتكزات التي يعول عليها في ربط الأجور بإنتاجية العمل. ويمكن معالجة عدم المساواة في توزيع الدخل من خلال سياسات تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على توزيع الأجور من خلال أدوات السياسات المالية، عبر آليات عدة في مقدمتها، الضرائب والتحويلات. وتكمن الآلية الثانية لتحقيق عدالة توزيع الدخل في تراكم رأس المال البشري، عبر مزيد من الإنفاق على الصحة والتعليم، والذي يساهم في زيادة كل من الأجور وإنتاجية العمل.

1-3 ربط الأجور بالأسعار، وذلك انطلاقاً من أن أي تحليل للأجور وسياساتها لا بد وأن يبنى على الأجور الحقيقية وليس الإسمية، ومن ثم فإن ربط الأجور بالأسعار من شأنه أن يقود إلى الحفاظ على استقرار مستوى المعيشة، ويمكن العامل من أداء عمله بمزيد من التركيز ودون تشتت. ومن أهم آثار ربط الأجور بالأسعار، هو التخفيف من حدة التقلبات في الطلب الكلي، ومن ثم استقرار الناتج. كما يمكن أن يعمل استقرار العلاقة بين الأجور والأسعار على المحافظة على توزيع الدخل لصالح كاسبي الأجور، مما يعني المحافظة على حصة الأجور في الناتج أيضاً. كما أنه يلزم أصحاب الأعمال بزيادة الأجور عندما تزداد الأسعار، وهذا أقرب ما يكون إلى تحقيق العدالة بين طرفي العملية الإنتاجية أي المحافظة على العلاقة بين الأجر والربح. ويخلص الباحث من ذلك، إلى أن ربط الأجور بالأسعار يعالج مشكلات اقتصادية واجتماعية وسياسية كثيرة منها مشكلة ضعف الإنتاج، ومشكلة السلبية في العمل، ومشكلة المظاهرات والإضرابات العمالية.

1-4 تبني نهج النمو الاحتوائي، والذي يساهم في تعزيز إنتاجية العمل وزيادة فرص العمل الحقيقية، التي يتولد عنها دخل مناسب يساعد في إيجاد مستوى معيش لائق. ومن ثم فاتباع نهج النمو الإحتوائي، يمكن أن يعمل كنقطة ارتكاز تؤدي إلى تحسينات في الإنتاجية وفرص العمل، عبر مزيد من الاستثمار في التدريب والمهارات التي تؤدي إلى زيادة الأجور وإنتاجية العمل وربطهما معاً. ولعل ما يؤكد تلك العلاقة التي تربط بين النمو الإحتوائي وإنتاجية العمل ما ذهبت إليه دراسة (OECD,2016)⁽³¹⁾، من أن تطبيق النمو الإحتوائي يساهم في زيادة الإنتاجية، وذلك عبر إتاحة مزيد من فرص التعليم والتدريب، مما يساهم في تطوير الموارد البشرية، ومن ثم تقود الزيادة في الإنتاجية إلى مزيد من النمو الاقتصادي وتوفير فرص عمل حقيقية، يزيد على إثرها الدخل الحقيقي. وكذلك دراسة (Basu and Tateno,2013)⁽³²⁾، التي انتهت إلى أن سياسة الحد الأدنى للأجور تساهم في تعزيز النمو الإحتوائي. بما يعني وجود علاقة بين الأجور والنمو الإحتوائي.

1-5 التطوير والتحديث التكنولوجي، حيث تشكل التكنولوجيا بمفهومها الواسع، وبشقيها المادي والمعرفي، عاملاً هاماً ومؤثراً في إنتاجية العمل، إذ تتداخل مناطق تأثير العوامل التكنولوجية على الإنتاجية مع مناطق تأثير العوامل الأخرى. وينشأ هذا التداخل عبر ما تستلزمه السيطرة على التكنولوجيا وضمان الانتفاع الكامل بكل إمكاناتها من توافر صفات في عنصر العمل تجمع بين

الأثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر هازم حسنين

التعليم والتأهيل والتدريب واكتساب المعارف المتقدمة والخبرات، إلى جانب الانضباط الشديد والحماس في أداء العمل. وتتمثل المحصلة النهائية لتأثير العوامل التكنولوجية على الإنتاجية في خفض تكلفة إنتاج الوحدة من المنتجات مع تحسين جودتها.

ولعل اقتران القدرة على استخدام التكنولوجيا الأكثر تقدماً مع نمو الإنتاجية والعمالة، يعني تطبيق معرفة أكثر تقدماً بمستوى دخل مرتفع، مع ملاحظة أن التقدم العلمي والتكنولوجي لا يؤدي ثماره كاملة في التأثير على الإنتاجية ما لم يصاحبه ويترتب عليه تطور كفي لقوة العمل، والذي يشمل مايلي⁽³³⁾:

- 1- زيادة نسبة المشتغلين ذوي الكفاءة العالية في إجمالي المشتغلين.
- 2- زيادة نسبة المشتغلين الذين يسيطرون على أحدث التكنولوجيات ووسائل الإنتاج في إجمالي عدد المشتغلين.
- 3- تقوية المحتوى الإبداعي لعدد متزايد من المشتغلين.
- 4- زيادة قدرة المشتغلين على التصرف، وبصفة خاصة عبر مزيد من التأهيل وصقلهم بالمهارات.
- 5- زيادة الدخل وما يستتبعه من الارتقاء بمستويات المعيشة، مما يعكس على الحالة الذهنية والنفسية للعامل والتفرغ لأداء العمل والإبداع فيه.

1-6 التصدي لإزدواجية سوق العمل، والذي يأتي كأحد أهم الدعائم لتوحيد التعامل مع الأجر وإنتاجية العمل والتوظيف، وهو ما يعني توحيد العقود وضمانها في الاقتصاد بشكل عام، مما يحدث استقراراً لدى العامل ويحفز إنتاجيته، إلى جانب أن إصلاحات سوق العمل ستساعد على خفض البطالة وتوفر بيئة عمل مستقرة⁽³⁴⁾.

7-1 الحد الأدنى للأجور، والذي ينظر إليه على أنه آلية لتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، ويتمثل أهمها في (تخفيف حدة الفقر - تقليل التفاوت في الدخل - رفع الإنتاجية وتشجيع عمالة الشباب). وفيما يتعلق بإنتاجية العمل فإن التمييز في الحد الأدنى للأجور، يمكن أن يحفز العاملين ويرفع إنتاجية العمل خاصة في القطاعات الصناعية، وذلك لاختلاف متوسط الأجر من قطاع صناعي لآخر. كما أن وضع حد أدنى لأجور العمالة المبتدئة أقل من المستوى القومي للأجر للفئة العمرية (15-25)، يشجع عمالة الشباب، والتي تصل نسبة البطالة بينهم إلى 52%، ويحفزهم على الدخول في نطاق العمل الرسمي. وتشير العديد من الدراسات إلى أن العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وفرص العمل ليست بالضرورة سلبية. وعلى سبيل المثال، خلصت دراسة

للبنك الدولي عن إندونيسيا إلى أن سياسة الحد الأدنى للأجور نجحت في زيادة الأجور في قطاع الصناعات التحويلية، ولم تؤد إلى خسائر في فرص العمل⁽³⁵⁾.

كما انتهت دراسة (Haroon, Kanbur and Mayet, 2013)⁽³⁶⁾ ، إلى أن إقرار قوانين الحد الأدنى للأجور في جنوب أفريقيا، كانت ذات أثر محدود على المشاركة في سوق العمل. وأن الدخل الحقيقي للعمال شهد تحسناً جراء تطبيق وزيادة الحد الأدنى للأجور. كما أن زيادات الحد الأدنى للأجور ساهمت في زيادة معدلات نمو العمالة وكذلك الدخل الحقيقي للفرد. وهذا يعني أن إقرار الحد الأدنى للأجور وزيادته قد ساهم في جذب العمال للدخول في سوق العمل الرسمية، وبالتالي وجود إنتاجية عمل مرتفعة⁽³⁷⁾. وبناءً على ما تقدم يمكن القول، أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يعزز الربط بين الأجور وإنتاجية العمل.

الآلية الثانية: المفاوضة الجماعية، فقد أشارت دراسة (Cooper and Mishel, 2015)⁽³⁸⁾، إلى أن المفاوضة الجماعية تعد إحدى المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية، التي تسعى إلي ترسيخها وتعزيز علاقات العمل من خلالها بين أطراف العملية الإنتاجية. وبما أن أي جهد لإعادة ربط الأجور بإنتاجية العمل لا بد وأن يركز على سياسات تساهم في تمكين العمال وتحفيزهم على الانضمام للنقابات العمالية، فإن تفعيل دور المفاوضة الجماعية في رسم الخطط والسياسات الخاصة بالعمال، وعلى رأسها الأجور من شأنه أن يجذب العمال. وتلعب المفاوضة الجماعية دوراً حاسماً في عملية ربط الأجور بإنتاجية العمل، حيث تظهر العديد من الدراسات والتجارب الدولية الدور الإيجابي للمفاوضة الجماعية في ربط الأجور بإنتاجية العمل، ومنها الأرجنتين كما يظهر في الجدول رقم (4) الوارد في الملحق الإحصائي، حيث تأثرت إنتاجية العمل إيجابياً بتعزيز دور النقابات العمالية⁽³⁹⁾.

الآلية الثالثة: عدالة توزيع الأجر، والتي تمثل إحدى الآليات الرئيسية والمحورية لتعزيز الصلة بين الأجور وإنتاجية العمل، إذ تصاغ عدالة الأجر في شكلين رئيسيين هما: العدالة الأفقية والعدالة الرأسية. أما العدالة الأفقية فهي العدالة التي لا تميز بين ذوي المؤهل الواحد أو الخبرات الواحدة ولا يفرق بينهما سوى الجهد. فيما تخص العدالة الرأسية الفوارق المهارية في العمل ومدى إتقان العمل من عدمه وكذلك القدرات التعليمية. ومن ثم فإن اقتران زيادة الأجر بعدالة توزيعه أمر يساعد على تحسين الإنتاجية. وعليه، تعتبر عدالة توزيع الأجر واحدة من أهم آليات ربط الأجور بإنتاجية العمل في مصر.

الآلية الرابعة: التدريب وتطوير المهارات، حيث يمكن لنظم تطوير المهارات الفعالة - التي تربط بين حلقات التعليم والتدريب التقني، والتدريب التقني ودخول سوق العمل، والتعلم في مكان العمل - أن تساعد على استدامة النمو والإنتاجية، وترجمة ذلك إلى وظائف أكثر وأفضل. كما أن التدريب والتعلم

المستمر، يعزز العلاقة الدائرية بين الإنتاجية والعمالة ذات النوعية الأفضل، والتي ترتبط بنمو الدخل، حيث أن نمو الإنتاجية يخفض من تكاليف الإنتاج ويرفع العائد على الإستثمارات، الذي يحول جزء منه في صورة دخل أكبر لأصحاب الأعمال، والجزء الآخر يحول إلى أجور أعلى للعاملين. فضلاً عن إعادة إستثمار بعض أرباح الشركات من أجل إبتكار منتجات جديدة، ينعكس في مزيد من النمو في الناتج والإنتاجية والعمالة⁽⁴⁰⁾.

الآلية الخامسة: نمو العمالة بأجر في الإقتصاد المنظم، والغرض من أن يفوق نمو العمالة بأجر في الإقتصاد المنظم معدل نمو القوة العاملة في الإقتصاد برمته، هو ضمان انتقال العمالة من الإقتصاد غير المنظم إلى الإقتصاد المنظم ذو العمالة اللائقة والأكثر إنتاجية.

الآلية السادسة: وجود نظام معلومات كفؤ لسوق العمل، والذي يعد أحد أهم المتطلبات الرئيسية التي تساعد في التقييم المستمر والدوري لأداء سوق العمل بما يمكن من معالجة أي خلل يطرأ على هذا السوق، ويمكن صانعي السياسة الإقتصادية من وضع السياسات الملائمة وذات الكفاءة.

الآلية السابعة: تطوير المنظومة الصحية للعاملين، حيث يعد إعادة النظر في المنظومة الصحية الحالية أحد أهم الجوانب التي لا بد من مراعاتها عند النظر إلى علاقة الأجور بإنتاجية العمل، وذلك لأن الصحة إلى جانب التعليم يمثلان عماد رأس المال البشري الذي يدفع النمو الإقتصادي. وما يؤكد ذلك ما انتهت إليه إحدى الدراسات⁽⁴¹⁾، والتي أظهرت لأول مرة إيجابية العلاقة بين التمتع بصحة جيدة وزيادة نصيب الفرد من الناتج. إلى جانب ما توصلت إليه دراسة (Erdil and Yetkiner, 2009)⁽⁴²⁾ ، من وجود علاقة سببية ثنائية الاتجاه بين نصيب الفرد من الإنفاق على الصحة ونصيب الفرد من الدخل خاصة في البلدان المتقدمة، حيث تكون السببية في اتجاه واحد، من الدخل إلى الصحة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، في حين يحدث العكس بالنسبة للبلدان ذات الدخل المرتفع.

القسم الرابع: الآثار الديناميكية لربط الاجور بالانتاجية في مصر

تبرز علاقة الارتباط بين الأجور والإنتاجية - سواء من الأجور إلى الإنتاجية أو من الإنتاجية إلى الأجور - كأحد أهم الدعائم الرئيسية للنمو الإقتصادي المستدام والشامل، وذلك في ضوء أن توازن علاقة الأجور بإنتاجية العمل تحمل في طياتها آثاراً إيجابية للنمو الإقتصادي ولنوعية وكمية العمل المبني على التدريب والمهارات. وهو بدوره ما يجعل من ربط الأجور بالإنتاجية ضمن نموذج إقتصادي أوسع مبني على تحفيز الاستهلاك والطلب. كما أن تطوير تشريعات ومؤسسات سوق العمل، يعد أمراً ضرورياً وملحاً خاصة للإقتصادات التي تعتمد في المقام الأول على الأجور. وكذلك فإن ربط الأجور بإنتاجية العمل يعمل كمرساة لمنع النزوح نحو الانكماش خاصة في أوقات الأزمات. وعندما يكون إصلاح نظام الأجور قائماً على تعديل توزيع

الآثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر هازم حسنين

القيمة المضافة بين العاملين وأرباب العمل من خلال نظم الأجور والضرائب، فإن هذا الإصلاح لن يضيف أي قوة تضخمية للإقتصاد، طالما لم يتم التمويل من خلال إصدار المزيد من أوراق النقد⁽⁴³⁾.

وعلى ضوء ما تقدم، تعرض الدراسة أهم الآثار التي من الممكن أن تنتج عن التحول نحو سياسة ربط بين الأجور وإنتاجية العمل، وذلك على النحو التالي:

* **ترسيخ مبدأ العدالة في توزيع الدخل**، حيث يمثل إعادة توزيع الدخل في صالح زيادة حصة الأجور الغاية الأولى من ربط الأجور بإنتاجية العمل، وهو ما يساهم بشكل كبير في زيادة الاستهلاك والطلب. كما أن ربط الأجور بالإنتاجية يمكن أن يعمل كأداة لمكافحة اللامساواة في العمل على أساس النوع أو الخصائص الاجتماعية.

* **مكافحة التضخم**، والتي تعد من بين أهم المكاسب التي تتولد عن ربط الأجور بإنتاجية العمل وإحداث توازن بينهما، وذلك لأن مكافحة التضخم تعني الحفاظ على القوة الشرائية، ومن ثم تحقيق الاستقرار في المستوى المعيشي.

* **تقليل الفقر**، حيث يساهم ربط الأجور بإنتاجية العمل في الحفاظ على مستوى معيشي لائق للعاملين، خاصة الخاضعين للحد الأدنى للأجور، والذين يطلق عليهم العاملين الفقراء.

* **تعزيز الشفافية ومحاربة الفساد**، إذا ما أحكمت آلية قياس إنتاجية العمل. وسيعمل ربط الأجور بإنتاجية العمل على مزيد من الشفافية والإفصاح بين رئيس العمل ومروّسية، بما يقلل حالات الحقد والكراهية، وما ينتج عنها من إضرابات أو نزاعات.

* **توليد المزيد من فرص العمل**، وذلك إنطلاقاً من أنه يتعين على أي سياسة تتعلق بالدخول أن تتسم بخاصية محورية هي ضمان زيادة متوسط الأجور الحقيقية بنفس معدل متوسط الإنتاجية أو بما يقاربه، إلى جانب معدل مستهدف للتضخم، مما يجعل الإقتصاد القومي يولد قدرًا من الطلب يكفي للاستفادة الكاملة من قدراته الإنتاجية.

* **تحقيق التنافسية**، حيث يعتبر البعض أن الإنتاجية والتنافسية وجهان لعملة واحدة، تعكس مستوى النمو الإقتصادي لأي دولة. وبينما تقتضي الميزة النسبية المنافسة على أجور منخفضة، فإن الميزة التنافسية تقتضي تحسين الإنتاجية للمنافسة في نشاطات إقتصادية ذات أجور مرتفعة، الأمر الذي يضمن تحقيق معدل نمو مرتفع ومستمر لدخل الفرد، ومن ثم الارتقاء بمستوى معيشته.

* **استقرار بيئة العمل**، والتي تعبر علاقة تكاملية بين العامل والبيئة المحيطة به، مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي.

* تعزيز الابتكار والتنافس بين العمال، ويتلخص في شعور العمال بأن كل جهد مبذول سينعكس في شكل زيادات في الدخل، ومن ثم يدفع نحو مزيد من الجهد، مما يعزز الابتكار الذي يصب في صالح العمل ككل.

النتائج

هدف الدراسة إلى رصد أهم الأثار الديناميكية التي يمكن أن تتمخض عن ربط الأجور بالإنتاجية في مصر خلال الفترة (1990-2017). وعبر منهج الوصف التحليلي وبواسطة فرضية مفادها " أن ربط الاجور بالإنتاجية يمكن أن يعكس آثار إيجابية على عدالة توزيع الدخل وتقليل الفقر وتعزيز التنافسية، توصلت الدراسة إلى أن اختلال العلاقة بين الأجور والإنتاجية في الاقتصادي المصري، قد ألقت بظلالها على غالبية متغيراته وأثرت سلباً على مدى استدامة النمو واستقراره من ناحية، وعلى مستوى معيشة العاملين من ناحية أخرى. وانتهت إلى أن ربط الاجور بالإنتاجية يتطلب وجود عديد من المرتكزات أهمها (ربط سياسات سوق العمل النشطة بسياسات الإقتصاد الكلي، ربط الأجور بالأسعار، الموائمة بين النمو وتوزيع الدخل، التطوير والتحديث التكنولوجي.. وغيرها. كما بينت الدراسة وجود العديد من الأثار الإيجابية التي يمكن أن يحدثها ذلك الربط بدءً بضمان مستوى معيشي لائق وتقليل معدلات الفقر وتعزيز تنافسية عنصر العمل وتهيئة بيئة عمل مستقرة خالية من الاضطرابات.

الهوامش

(1) مكتب العمل الدولي، إتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة: سياسات الأجور ونمو الإنتاجية و العمالة، الوثيقة GB301/ESP/3، لجنة العمالة والسياسات الإجتماعية، جنيف، مارس، 2011، ص12.

(2) معهد التخطيط القومي، الإنتاجية والأجور والأسعار الوضع الراهن للمعرفة النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر ، قضايا التخطيط والتنمية ، العدد 49 ، القاهرة ، مارس ، 1990 ، ص180.

(3) Zita Tamasauskiene and Aiste Stankaityte, Evaluating of Relationship between Wages and labor Productivity in Lithuania: Territorial and Sect oral Approaches, Social Research. No 1, 2013, p11.

(4) Nigel Meager and Stefan Speckesser, Wages, Productivity and Employment : A Review of Theory and

International Data, Institute for Employment Studies, United Kingdom, May, 2011, p15.

(5) Mansour Khalili Aragh and Ali Sourì, Test of Efficiency-Wage Model for Iran's Economy, Iranian Economic Review, Vol 10, Tehran, 2006, p 9.

(6) نادية سليمان، تاريخ الفكر الإقتصادي، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، 2007 ، ص 161.

(7) منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص57.

(8) Blanchard, O., and Katz, F.L, Wage Dynamics Reconciling Theory and Evidence, New Development in Price Dynamics, Vol. 89, No. 2,1999,p3.

(9) Soo Khoon Goh and Koi Nyen Wong, “Analyzing the Productivity-Wage-Unemployment Nexus in Malaysia: Evidence from the Macroeconomic Perspective,” International Research Journal of Finance and Economics, Issue 53.2010.p15.

(10) Digmara Nikulin, the Relationship between Wages, Labor Productivity and Unemployment Rate in New EU Member Countries, Journal of International Studies, Vol 8, No 1, May, 2015.p9.

(11) Olaf Hübler and Uwe Jirjahn, Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages, Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion paper series, No 322, July 2001,p24

(12) John W. Budd, Wei Chi, Yijiang Wang and Qianyun Xie, What Do Unions in China Do? Provincial-Level Evidence on Wages, Employment, Productivity, and Economic Output, the Journal of Labor Research, January, 2014,p19.

(13) Razvan Pascalau, Productivity Shocks, Unemployment Persistence, and the Adjustment of Real Wages in OECD Countries. Munish Personal Repec Archive (MPRA), Paper No 7222.February 2007, p17.

(14) Ceyhun Elgin and Tolga Umut Kuzubas. Wage-Productivity Gap in OECD Economies, Open-Assessment E Journal, Vol.7, May, 2013, p17.

(15) International Labour Organization, Organization for Economic co-operation and Development, and World Bank “G20 labour Markets: Outlook, key challenges and policy Responses “Report prepared for the G20 labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, September, 2014, p15.

(16) Marten Somme, Why are Japanese Wages so Sluggish? International Monetary Fund .working paper /09/97, May 2009, p19.

(17) معهد التخطيط القومي، مرجع سابق، ص177.

(18) M Bildirici, and E, A, Alp, The relationship between Wages and Productivity: Tar unit root and Tar Co-integration Approach, International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies, 2008, p15.

(19) C.F Tang ,.A Note on the Nonlinear Wage, Productivity Nexus for Malaysia , Munish Personal Repec Archive (MPRA), Paper No 24355,Augus,2010,p15.

(20) Jermy Wakeford, Productivity, Wages And Employment in South Africa Manufacturing Sector 1970-2002 , Development Policy Research Unit , Working Paper No 4/85, Marsh, 2004, p29.

(21) منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص51.

(22) Atkinson, "Factors shares .the Principal problem of Political Economy?" Oxford Review of Economic Policy, Vol 25, No1, 2009, p13.

(23) Stephen Broad berry and Carsten Bur hop, Real Wages and lab our Productivity in Britain and Germany (1871-1938): A Unified Approach to the International Comparison of Living Standards, Max Planck Institute for Research on Collective Goods, Bonn, 2009, P18.

(24) Peeter Harrison , Median Wages and Productivity Growth in Canada and The United States , Centre for the Study of living Standards(CSLs) , July , 2009,p10.

(25) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي : تقرير التنمية الإنسانية لعام 2003، ص 90.

(26) GUI SAN Maria-Carmen and AGUAYO Eva, WAGES, PRODUCTIVITY AND HUMAN CAPITAL IN THE EUROPEAN UNION: ECONOMETRIC MODELS AND COMPARISON WITH THE USA (1985-2005), Applied Econometrics and International Development, Vol 7-1, 2007, p9.

(27) Tariq Haq and Chahir Zaki ,Macroeconomic policy for employment creation in Egypt : Past experience and Future prospects, Employment Policy Department EMPLOYMENT, Working Paper No 196 , ILO, Geneva, 2015, p 26

(28) Ashraf El-Araby, The Productivity and Competitiveness of The Egyptian economy, The Egyptian National Competitiveness Council , Issue No 2, May , 2009, p3.

(29) KLAUS DEININGER AND LYN SQUIRE ,Revisiting Inequality: New Data, New Results. Distinguished

Lecture Series 18, THE EGYPTIAN CENTER FOR ECONOMIC STUDIES (ECES), November, 2002, p29.

(30) مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص23.

(31) OECD, Promoting Productivity for Inclusive Growth in Latin America, Better Polices Serias, 2016, P21. On line at: www.oecd.org/publishing/corrigenda

(32) Sudip Ranjan Basu and Yusuke Tateno, Minimum wage policies to boost inclusive growth Macroeconomic Policy and Development Division, United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, no16 August, 2013.p4.

(33) معهد التخطيط القومي، مرجع سابق، ص105.

(34) منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص54.

(35) Ximena, Del Carpio, Nguyen, HA and Choon Wang Liang, Does the minimum wage affect employment? Evidence from the manufacturing sector in Indonesia, Policy Research Working Paper, No6147, Washington, D.C.: World Bank, 2012.

(36) Bhorat Haroon, Ravi Kanbur and Natasha Mayet, The impact of sectoral minimum wage Laws on Employment, wages, and hours of work in South Africa. IZA Journal of Labor & Development, Vol 2, No1, 2013, p22.

(37) Joseph J Sabi, Do Minimum Wages Stimulate Productivity and Growth?, IZA, World of Labour, December 2015, p9. <http://www.journals.uchicago.edu/toc/jpe/2015/123/2>

(38) David Cooper and Lawrence Mishel, The Erosion OF Collective Bargaining has Widened The Gap between Prouctivity and Pay, Economic Policy Institute, Washington. January, 2015, p4. WWW.EPI.ORG

(39) Carlos lamarChe, Collective bargaining in Developing countries, IZA World of Labor, September, 2015, p9.

(40) مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص9.

(41) Joan Muysken, Hakan Yetkiner and Thomas Ziesemer, Health, Labour Productivity and Growth Department Of Economics and MERIT, University of Maastricht, Netherlands 2009, P18.

(42) Erkan Erdil and Ibrahim Hakan Yetkiner, the Granger-causality between health care expenditure and output: a panel data approach Journal Applied Economics, Volume 41, Issue 4, 2009, P1.

(43) أحمد السيد النجار، إصلاح نظام الأجور في مصر بدون تضخم، منتدى البدائل العربي للدراسات، 2012، ص3.

المراجع العربية

- الأمم المتحدة، تقرير التنمية الإنسانية لعام 2003، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واشنطن، 2003، ص 90.
- النجار، أحمد السيد، إصلاح نظام الأجور في مصر بدون تضخم ، منتدى البدائل العربي للدراسات، 2012،
- مكتب العمل الدولي ، (2008)، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، البند الخامس من جدول الأعمال التي إعتدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الـ 97، جنيف، يونيه، 2008، ص23.
- منظمة العمل الدولية، (2011)، التقرير العالمي للأجور (2010-2011): سياسات الأجور في زمن الأزمات، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011، ص56
- _____ ، التقرير العالمي للأجور (2012-2013): الأجور والنمو العادل، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2013، ص16.

- محمود، سعد حافظ ، دراسة تحليلية للأجور والأسعار في مصر، مذكرة خارجية، رقم 1636، معهد التخطيط القومي، القاهرة، فبراير 2008، ص27.
- معهد التخطيط القومي، الإنتاجية والأجور والأسعار الوضع الراهن للمعرفة النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر ، قضايا التخطيط والتنمية ، العدد 49 ، القاهرة ، مارس، 1990، ص180.

المراجع الإنجليزية

- Ashraf El-Araby, The Productivity and Competitiveness of The Egyptian economy, The Egyptian National Competitiveness Council , Issue No 2, May , 2009, p3.
- Atkinson, "Factors shares .the Principal problem of Political Economy? " Oxford Review of Economic Policy, Vol 25, No1, 2009, p13.
- Bhorat Haroon, Ravi Kanbur and Natasha Mayet, The impact of sectoral minimum wage Laws on Employment, wages, and hours of work in South Africa. IZA Journal of Labor & Development, Vol 2, No1, 2013, p22.
- Blanchard, O., and Katz, F.L, Wage Dynamics Reconciling Theory and Evidence, New Development in Price Dynamics, Vol. 89, No. 2, 1999, p3.

**الأثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر
هازم حسنين**

Carlos IamarChe, Collective bargaining in Developing countries, IZA World of Labor, September, 2015,p9.

Ceyhun Elgin and Tolga Umut Kuzubas. Wage-Productivity Gap in OECD Economies, Open-Assessment E Journal, Vol.7, May, 2013, p17.

C.F Tang ,A Note on the Nonlinear Wage, Productivity Nexus for Malaysia , Munish Personal Repec Archive (MPRA), Paper No 24355,Augus,2010,p15.

David Cooper and Lawrance Mishel , The Erosion OF Collective Bargaining has Widened The Gap between Prouctivity and Pay , Economic Policy Institute ,Washington.January ,2015, p4 .WWW.EPI.ORG

Digmara Nikulin, the Relationship between Wages, Labor Productivity and Unemployment Rate in New EU Member Countries, Journal of International Studies, Vol 8, No 1, May, 2015.p9.

Erkan Erdil and Ibrahim Hakan Yetkiner, the Granger-causality between health care expenditure and output: a panel data approach Journal Applied Economics, Volume 41, Issue 4, 2009.P1.

GUIBAN Maria-Carmen and AGUAYO Eva, WAGES, PRODUCTIVITY AND HUMAN CAPITAL IN THE EUROPEAN UNION: ECONOMETRIC MODELS AND COMPARISON WITH THE USA (1985-2005), Applied Econometrics and International Development, Vol 7-1, 2007, p9

International lab our Organization, Organization for Economic co-operation and Development, and World Bank “G20 labour Markets: Outlook, key challenges and policy Responses “Report prepared for the G20 labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, September, 2014, p15.

Jermy Wakeford,Productivity, Wages And Employment in South Africa Manufacturing Sector 1970-2002 , Development Policy Research Unit , Working Paper No 4/85, Marsh, 2004,p29.

Joan Muysken, Hakan Yetkiner and Thomas Ziesemer, Health, Labour Productivity and Growth Department Of Economics and MERIT, University of Maastricht, Netherlands 2009,P18.

John W. Budd, Wei Chi, Yijiang Wang and Qianyun Xie, What Do Unions in China Do? Provincial-Level Evidence on Wages, Employment, Productivity, and Economic Output, the Journal of Labor Research, January, 2014,p19.

Joseph J Sabi, Do Minimum Wages Stimulate Productivity and Growth?,IZA,World of Labour, December ,2015,p9.<http://www.journals.uchicago.edu/toc/jpe/2015/123/2>

Mansour Khalili Aragh and Ali Souri, Test of Efficiency-Wage Model for Iran's Economy, Iranian Economic Review, Vol 10, Tehran, 2006, p 9.

Marten Somme, Why are Japanese Wages so Sluggish? International Monetary Fund .working paper /09/97, May 2009, p19.

M Bildirici, and E, A, Alp, The relationship between Wages and Productivity: Tar unit root and Tar Co-integration Approach, International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies, 2008, p15.

Nigel Meager and Stefan Speckesser, Wages, Productivity and Employment : A Review of Theory and International Data, Institute for Employment Studies, United Kingdom, May, 2011, p15.

OECD, Promoting Productivity for Inclusive Growth in Latin America, Better Polices Serias, 2016, P21. On line at:www.oecd.org/publishing/corrigenda

Olaf Hübler and Uwe Jirjahn, Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages, Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion paper series, No 322, July 2001,p24.

Peeter Harrison , Median Wages and Productivity Growth in Canada and The United States , Centre for the Study of living Standards(CSLs) , July , 2009,p10.

Razvan Pascalau, Productivity Shocks, Unemployment Persistence, and the Adjustment of Real Wages in OECD Countries. Munish Personal Repec Archive (MPRA), Paper No 7222.February 2007, p17.

Soo Khoon Goh and Koi Nyen Wong, “Analyzing the Productivity-Wage-Unemployment Nexus in Malaysia: Evidence from the Macroeconomic Perspective,” International Research Journal of Finance and Economics, Issue 53.2010.p15.

Stephen Broad berry and Carsten Bur hop, Real Wages and lab our Productivity in Britain and Germany (1871-1938): A Unified Approach to the International Comparison of Living Standards, Max Planck Institute for Research on Collective Goods, Bonn, 2009, P18.

Sudip Ranjan Basu and Yusuke Tateno, Minimum wage policies to boost inclusive growth Macroeconomic Policy and Development Division, United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific,no16 August,2013.p4.

Tariq Haq and Chahir Zaki ,Macroeconomic policy for employment creation in Egypt : Past experience and Future prospects, Employment Policy Department EMPLOYMENT,Working Paper No 196 , ILO, Geneva, 2015, p 26.

**الأثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر
هازم حسنين**

Ximena, Del Carpio, Nguyen, HA and Choon Wang Liang, Does the minimum wage affect employment? Evidence from the manufacturing sector in Indonesia, Policy Research Working Paper, No6147, Washington, D.C.: World Bank, 2012.

Zita Tamasauskienė and Aistė Stankaitė, Evaluating of Relationship between Wages and labor Productivity in Lithuania: Territorial and Sectoral Approaches, Social Research. No 1, 2013, p11.

الأثار الديناميكية لربط الأجر بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر
هازم حسنين

جدول بيانات الدراسة

السنوات	N W*	NWG*	L P***	LPG***	RW**	RWG**
1990	2860		45955	0	2381	
1991	3068	7.272727	45496	-0.9988	2462	3.401932
1992	3328	8.474576	46093	1.312203	2874	16.73436
1993	3952	18.75	47168	2.332241	3474	20.87683
1994	4264	7.894737	46988	-0.38161	3616	4.087507
1995	4576	7.317073	49104	4.503277	3856	6.637168
1996	5148	12.5	49359	0.519306	4778	23.91079
1997	5564	8.080808	50908	3.138232	5306	11.05065
1998	5876	5.607477	51949	2.044865	5649	6.46438
1999	7436	26.54867	51808	-0.27142	7207	27.5801
2000	8476	13.98601	53738	3.725293	8249	14.45817
2001	8008	-5.52147	55041	2.424727	7826	-5.12789
2002	8424	5.194805	55600	1.015607	8193	4.689497
2003	9048	7.407407	55991	0.703237	8640	5.455877
2004	9880	9.195402	55367	-1.11446	8467	-2.00231
2005	10764	8.947368	56246	1.587588	10240	20.94012
2006	11908	10.62802	57636	2.471287	10998	7.402344
2007	13104	10.04367	57847	0.366091	11883	8.046918
2008	17108	30.55556	60207	4.079728	13974	17.59657
2009	18824	10.0304	61769	2.594383	16610	18.8636
2010	22828	21.27072	62807	1.680455	20255	21.94461
2011	27768	21.64009	63977	1.86285	24977	23.31276
2012	33332	20.03745	66031	3.210529	30959	23.95003
2013	39572	18.72075	66018	-0.01969	35844	15.77893
2014	41912	5.913272	67626	2.435699	37657	5.058029
2015	45708	9.057072	70187	3.787005	40973	8.8058
2016	48984	7.167235	71616	2.03599	42219	3.041027
2017	54600	11.46497	76905	7.35221	41824	-0.9356

المصدر: إعداد البحث إعتماًداً على بيانات البنك الدولي والجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء.

N W* متوسط الأجر النقدي السنوي

N W G* معدل نمو الأجر النقدي

RWG** متوسط الاجر الحقيقي

RW** معدل نمو الأجر الحقيقي

LP*** إنتاجية العمل

LPG*** معدل نمو إنتاجية العمل